

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Trh práce ve vybraném regionu
(nabídky práce, poptávka po práci)**

Bc. Veronika Machová

© 2020 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Veronika Machová

Ekonomika a management
Provoz a ekonomika

Název práce

Trh práce ve vybraném regionu (nabídka práce, poptávka po práci)

Název anglicky

The labor market in selected region

Cíle práce

Cílem diplomové práce je provést podrobné posouzení trhu práce v regionu Rakovník. Součástí bude zhodnocení vývoje zaměstnanosti, nezaměstnanosti, popis politiky zaměstnanosti zvoleného regionu a srovnání se situací ve Středočeském kraji a celé České republice. Na závěr budou navržena opatření, která by mohla vést k příznivému vlivu na počet nezaměstnaných a trh práce.

Metodika

Pro teoretickou část práce, která se zaměřuje na vysvětlení základních pojmů, bude využita metoda studia odborné literatury. Praktická část bude věnována posouzení trhu práce ve zvoleném regionu a zhodnocení jeho situace dle vybraných ukazatelů charakterizujících trh práce. Po zjištění stavu těchto ukazatelů bude následovat odhad dalšího vývoje.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

trh práce, nezaměstnanost, zaměstnanost, práce, okres Rakovník, úřad práce, poptávka po práci, nabídka práce

Doporučené zdroje informací

- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- NOVÁK, Václav, VOKOUN, Marek, STELLNER, František, VOCHOZKA, Marek, ZEMAN, Robert. *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti*. Praha: Setoutbooks.cz, 2016. 287 s. ISBN 978-80-86277-81-3.
- SEKERKA, B. – BRČÁK, J. – STARÁ, D. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.
- SEKERKA, B. – BRČÁK, J. – SVOBODA, R. *Mikroekonomie : teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-453-4.
- VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE, – KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
- VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ FAKULTA, – NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002. ISBN 80-245-0350-6.
-

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 20. 12. 2019

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 8. 1. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 03. 02. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Trh práce ve vybraném regionu (nabídky práce, poptávka po práci)" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 6.4.2020

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu své diplomové práce doc. Ing. Josefu Brčákovi, CSc. za pomoc, odborné vedení a cenné rady, které mi poskytl při jejím zpracování.

Trh práce ve vybraném regionu (nabídka práce, poptávka po práci)

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá situací na regionálním trhu práce v okrese Rakovník v roce 2018 a jejím vývojem v předchozích 10 letech. Teoretická část práce je zaměřena na vysvětlení vybraných pojmů v rámci problematiky trhu práce. Mezi hlavní témata, kterým je v teoretické části věnována pozornost, patří trh práce a jeho odlišnosti, nabídka a poptávka po práci, nezaměstnanost, marginalizace na trhu práce a skupiny osob znevýhodněných na trhu práce, politika zaměstnanosti a její nástroje, migrace a zaměstnávání cizích státních příslušníků.

Praktická část diplomové práce si klade za cíl detailně popsat situaci na regionálním trhu práce a zaměřuje se zejména na otázky vývoje a struktury nabídky a poptávky na trhu práce, vývoje nezaměstnanosti v rakovnickém okrese a jeho mikroregionech a její porovnání s ostatními okresy, Středočeským krajem a celou ČR. Dále se práce věnuje situaci na trhu práce z hlediska znevýhodněných osob, politice zaměstnanosti uplatňované v rámci okresu, zaměstnávání cizinců a nelegálnímu zaměstnávání. Vývoj situace na trhu práce je sledován za období 2009-2018. Závěr práce je věnován zhodnocení získaných poznatků a jsou navrženy možnosti řešení některých problémů trhu práce v rakovnickém okrese.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, práce, okres Rakovník, úřad práce, poptávka po práci, nabídka práce, politika zaměstnanosti

Labor market in selected region (labor supply, labor demand)

Abstract

The thesis deals with the situation on the regional labor market in the Rakovník district in 2018 and its development in the previous 10 years. The theoretical part is focused on the explanation of selected terms within the labor market. The main topics in the theoretical part are the labor market and its differences, labor supply and demand, unemployment, labor market marginalization and disadvantaged groups of people, employment policy and its instruments, migration and employment of foreign nationals.

The practical part of the thesis aims to describe in detail the situation on the regional labor market and focuses on issues of development and structure of supply and demand on the labor market, unemployment development in the Rakovník district and its micro-regions and its comparison with other districts, Central Bohemia and ČR. Furthermore, the thesis deals with the situation on the labor market in terms of disadvantaged people, employment policy applied within the district, employment of foreigners and illegal employment. The labor market situation is monitored over the period of 2009 to 2018. The conclusion of the thesis is devoted to the evaluation of the acquired knowledge and suggestions for solving some problems of the labor market in the Rakovník district.

Keywords: labor market, unemployment, labor, Rakovník district, the public employment service, labor demand, labor supply, employment policy

Obsah

1 Úvod.....	13
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika	14
2.2.1 Extrapolace	15
2.2.2 Regresní a korelační analýza	15
3 Teoretická východiska	17
3.1 Trh práce	17
3.1.1 Nabídka práce	17
3.1.2 Poptávka po práci.....	19
3.1.3 Rovnováha na trhu práce	20
3.1.4 Odlišnosti na trhu práce	21
3.2 Instituce a organizace ovlivňující trh práce	23
3.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí.....	23
3.2.2 Úřad práce.....	23
3.2.3 Agentury práce a personální agentury	25
3.2.4 Odbory	25
3.3 Mobilita pracovní síly	26
3.4 Zákonná minimální mzda.....	27
3.5 Nezaměstnanost.....	27
3.5.1 Druhy nezaměstnanosti.....	29
3.5.2 Přirozená míra nezaměstnanosti a plná zaměstnanost	30
3.6 Marginalizace na trhu práce	31
3.6.1 Osoby znevýhodněné na trhu práce	31
3.7 Politika zaměstnanosti.....	33
3.7.1 Aktivní politika zaměstnanosti	34
3.7.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	38
3.8 Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020	39
3.9 Nedostatek pracovní síly na trhu práce	39
3.10 Migrace na trhu práce a zaměstnávání cizinců	40
3.11 Nelegální práce.....	41
4 Analytická část	44
4.1 Charakteristika vybraného regionu	44
4.1.1 Středočeský kraj.....	44
4.1.2 Okres Rakovník	45
4.2 Trh práce okresu Rakovník	49

4.3	Poptávka po práci v okrese Rakovník.....	51
4.3.1	Nejvýznamnější zaměstnavatelé na Rakovnicku.....	53
4.4	Nabídka práce v okrese Rakovník	56
4.5	Mzdy ve Středočeském kraji.....	57
4.6	Nezaměstnanost v okrese Rakovník	58
4.6.1	Nezaměstnanost v mikroregionech okrese Rakovník.....	60
4.6.2	Prognóza vývoje podílu nezaměstnaných osob v okrese Rakovník	60
4.7	Úřad práce Rakovník.....	62
4.7.1	Fluktuace evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP v Rakovníku.....	62
4.8	Osoby znevýhodněné na trhu práce v okrese Rakovník	64
4.8.1	Mladí lidé a absolventi.....	64
4.8.2	Osoby se zdravotním postižením.....	66
4.8.3	Ženy a osoby pečující o dítě do 15 let	67
4.8.4	Starší osoby.....	67
4.8.5	Osoby s nízkou kvalifikací a dlouhodobě evidované osoby.....	68
4.9	Výdaje na politiku zaměstnanosti ve Středočeském kraji.....	69
4.10	Pasivní politika zaměstnanosti v okrese Rakovník.....	71
4.11	Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Rakovník	73
4.11.1	Korelační a regresní analýza.....	74
4.11.2	Realizované projekty Evropského sociálního fondu	75
4.11.2.1	Celorepublikové projekty	75
4.11.2.2	Regionální individuální projekty.....	78
4.11.3	Cíle APZ pro rok 2019.....	81
4.12	Cizinci na trhu práce v okrese Rakovník.....	82
4.13	Práce na černo, Švarc systém a nekolidující zaměstnání.....	84
4.13.1	Práce na černo.....	84
4.13.2	Švarc systém	85
4.13.3	Nekolidující zaměstnání	85
5	Zhodnocení výsledků a návrh doporučení.....	86
6	Závěr.....	89
7	Seznam použitých zdrojů	91
8	Přílohy	95

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Individuální nabídka práce.....	18
Obrázek 2 - Tržní nabídka práce.....	19
Obrázek 3 - Poptávka po práci.....	20
Obrázek 4 - Rovnováha na trhu práce	21
Obrázek 5 - Mapa okresů ČR	46

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Demografický vývoj okresu Rakovník v letech 2009-2018 (stav k 31.12.).....	48
Tabulka 2 - Mobilita pracovních sil v okresu Rakovník (rok 2011)	48
Tabulka 3 - Poptávka po práci v okresu Rakovník dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO k 31.12.2018	52
Tabulka 4 - Nabídka práce v okresu Rakovník dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO k 31.12.2018	56
Tabulka 5 - Porovnání mikroregionů Rakovnicka z hlediska nezaměstnanosti	60
Tabulka 6 - Prognóza vývoje podílu nezaměstnaných osob v okresu Rakovník.....	61
Tabulka 7 - Fluktuace evidovaných UoZ v okresu Rakovník mezi lety 2009-2018	62
Tabulka 8 - Struktura UoZ podle délky evidence na ÚP v okresu Rakovník mezi lety 2009-2018	63
Tabulka 9 - Vývoj UoZ podle výše dávky v nezaměstnanosti v okresu Rakovník mezi lety 2009-2018 (stav k 31.12.)	72
Tabulka 10 - Vývoj vybraných nástrojů APZ v okresu Rakovník mezi lety 2009-2018	74
Tabulka 11 - Realizace projektu Záruky pro mladé ve Středočeském kraji v letech 2016-2018	78
Tabulka 12 - Realizace projektu Generační tandem-podpora generační výměny ve Středočeském kraji II v letech 2016-2018	79
Tabulka 13 - Realizace projektu Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II v letech 2016-2018	79
Tabulka 14 - Realizace projektu Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji v letech 2016-2018.....	80
Tabulka 15 - Realizace projektu Směr-práce ve Středočeském kraji 2 v letech 2016-2018	81
Tabulka 16 - Počet cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců ve Středočeském kraji a jeho okresech k 31.12.2018	82

Tabulka 17 - Vývoj počtu cizinců na trhu práce v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018 k 31.12.	83
Tabulka 18 - Počet kontrol a počet nelegálně zaměstnaných osob v ČR mezi lety 2012-2018	84
Tabulka 19 - Počet uchazečů pracujících v nekolidujícím zaměstnání v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018	85

Seznam grafů

Graf 1 - Ekonomické subjekty okresu Rakovník dle převažující činnosti k 31.12.2018	47
Graf 2 - Vývoj nabídky a poptávky po práci v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018 (stav k 31.12)	49
Graf 3 - Vývoj počtu UoZ na 1 VPM v okrese Rakovník v letech 2009-2018 (stav k 31.12.)	50
Graf 4 - Vývoj počtu zaměstnavatelů v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018 (stav k 31.12.)	51
Graf 5 - Struktura VPM v okrese Rakovník dle vzdělání k 31.12.2018.....	53
Graf 6 - Struktura UoZ v okrese Rakovník dle vzdělání k 31.12.2018.....	57
Graf 7 - Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a mediánu mezd ve Středočeském kraji mezi lety 2009-2018	58
Graf 8 - Podíl nezaměstnaných osob k 31.12.2018	58
Graf 9 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob v letech 2009-2018 (stav k 31.12.).....	59
Graf 10 - Prognóza vývoje podílu nezaměstnanosti v okrese Rakovník.....	61
Graf 11 - Vývoj počtu nově evidovaných a vyřazených UoZ v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018	63
Graf 12 - Vývoj počtu evidovaných absol. a mladistvých, VPM pro absol. a mladistvé a jejich podíl na celkovém počtu UoZ v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018 (stav k 30. 9.)	65
Graf 13 - Vývoj počtu evidovaných OZP, VPM pro OZP a jejich podíl na celkovém počtu UoZ v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018 (stav k 31.12.).....	66
Graf 14 - Vývoj počtu evidovaných osob pečujících o dítě do 15 let a jejich podíl na celkovém počtu UoZ v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018 (stav k 31.12)	67
Graf 15 - Vývoj počtu evidovaných uchazečů nad 50 let a jejich podíl na celkovém počtu UoZ v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018 (stav k 31.12.).....	68

Graf 16 - Vývoj počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů a uchazečů s nízkou kvalifikací a jejich podíl na celkovém počtu UoZ v okrese Rakovník mezi lety 2009-2019 (stav k 31.12.)	69
Graf 17 - Výdaje na APZ a PPZ ve Středočeském kraji mezi lety 2009-2018	70
Graf 18 - Struktura výdajů na APZ ve Středočeském kraji v roce 2018	71
Graf 19 - Vývoj počtu UoZ s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018 (stav k 31.12.)	72
Graf 20 - Vývoj počtu podpořených UoZ v rámci APZ a jejich podíl na celkovém počtu UoZ v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018	73
Graf 21 - Závislost počtu umístěných UoZ na počtu podpořených UoZ v rámci rekvalifikace	75

Seznam použitých zkratk

APZ – aktivní politika zaměstnanosti
BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ – Český statistický úřad
EHP – Evropský hospodářský prostor
ESF – Evropský sociální fond
UoZ – uchazeči o zaměstnání
ÚP – úřad práce
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
OZP – osoby se zdravotním postižením
PPZ – pasivní politika zaměstnanosti
SÚIP – Státní úřad inspekce práce
SÚPM – společensky účelná pracovní místa
SVČ – samostatně výdělečná činnost
VPM – volné pracovní místo
VPP – veřejně prospěšné práce

1 Úvod

Lidská práce se společně s půdou a kapitálem řadí mezi primární výrobní faktory a je tak středem zájmu jak jedinců, tak i celé společnosti. Pro úspěch ekonomiky každého státu je podstatná, co možná nejvyšší, produktivní a svobodná zaměstnanost a také rozvíjení lidského kapitálu. Trh práce je vzhledem k tomu, že na straně nabídky vystupuje člověk jakožto nositel práce, velmi specifický oproti ostatním trhům. Každý člověk je totiž sám o sobě jedinečný, co se týče jeho schopností, práce je podstatnou částí jeho života a vede k uspokojení jeho materiálních i sociálních potřeb. Stav vysoké nezaměstnanosti má závažné následky nejen pro ekonomiku v podobě snížení kupní síly obyvatelstva a zatížení sociálního systému, ale hlavně pro samotné nezaměstnané. Ti jsou vystaveni nejen ztrátě svého příjmu, ale také předmětu své realizace, kontaktů, pracovních návyků a dovedností. Na takovou situaci musí zareagovat stát prostřednictvím regulací a opatření, zejména pak nástroji politiky zaměstnanosti. Další nepříznivou situací na trhu práce je momentálně aktuální nedostatek zejména kvalifikovaných pracovních sil. Tento nedostatek má vliv na firmy, které jsou nuceny odmítat zakázky a brzdí jejich rozvoj. V důsledku toho je zbrzděn také hospodářský růst.

Trh práce je dynamický systém, na který působí celá řada faktorů, proto mohou být mezi jednotlivými regionálními trhy práce značné rozdíly. Diplomová práce se zabývá trhem práce v okrese Rakovník, nacházejícím se v západním cípu Středočeského kraje. Počet obyvatel rakovnického okresu v roce 2018 dosahoval 55 565 osob a jeho rozloha činila 896 km². Okres je charakteristický nízkou hustotou zalidnění a malým počtem ekonomických subjektů. Má průmyslově zemědělský charakter a je známý svým chemickým, automobilovým a keramickým průmyslem.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je komplexní zhodnocení aktuální situace trhu práce v rakovnickém okrese a jeho vývojových trendů a navrhnout řešení některých jeho problémů. Pro dosažení tohoto cíle bylo stanoveno několik dílčích cílů:

- nastítnit situaci v rakovnickém okrese z hlediska demografie a hospodářství,
- popsat situaci trhu práce na základě vybraných ukazatelů a zjištěné hodnoty porovnat s hodnotami Středočeského kraje a ČR,
- porovnat strukturu poptávky po pracovní síle a nabídky pracovních sil a zjistit momentální potřeby největších zaměstnavatelů rakovnického okrese,
- popsat situaci osob znevýhodněných na trhu práce v rakovnickém okrese,
- zjistit, jakým způsobem je trh práce v rakovnickém okrese ovlivňován státem skrze aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti,
- popsat situaci na trhu práce v rakovnickém okrese z pohledu zaměstnávání cizích státních příslušníků.

2.2 Metodika

Teoretická východiska diplomové práce vychází z poznatků čerpaných z prostudované odborné literatury zabývající se problematikou trhu práce. Následná empirická část vychází především ze statistik dostupných na oficiálních stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu. Získaná data jsou zpracována do přehledné formy prostřednictvím tabulek či grafů. Pro účel zhodnocení situace na trhu práce v rakovnickém okrese je trh práce analyzován v letech 2009-2018, kdy byla ekonomika ČR ovlivněna krizí. Bude tak možné sledovat vývoj trhu práce během krize a po jejím skončení. Analýza je soustředěna na základní ukazatele charakterizující situaci na trhu práce a pro lepší představu je jejich vývoj porovnán s vývojem ve Středočeském kraji a celé České republice.

2.2.1 Extrapolace

V diplomové práci byla provedena extrapolace časové řady prostřednictvím funkce FORECAST.ETS MS Excel, která počítá a predikuje budoucí hodnoty na základě historických dat pomocí trojitého exponenciálního vyrovnání časových řad. Trojité exponenciální vyrovnání představuje sada algoritmů, které zohledňují trend a sezónní vlivy. Parametry α , β , a γ jsou odhadovány metodou nejmenších čtverců. Základní rovnice pro tuto metodu jsou dány:

$$\begin{aligned}l_x &= \alpha(y_x - s_{x-L}) + (1 - \alpha) \times (l_{x-1} + b_{x-1}) && \text{celkové vyrovnání} \\b_x &= \beta(l_x - l_{x-1}) + (1 - \beta)b_{x-1} && \text{trendové vyrovnání} \\s_x &= \gamma(y_x - l_x) + (1 - \gamma)s_{x-L} && \text{sezónní vyrovnání} \\\hat{y}_{x+m} &= l_x + mb_x + s_{x-L+1+(m-1)modL} && \text{prognóza}\end{aligned}$$

(SumProduct, 2020)

2.2.2 Regresní a korelační analýza

Dále byla provedena korelační a regresní analýza, která řeší dva základní úkoly:

1. zjištění formy závislosti a její vyjádření prostřednictvím matematické funkce
2. určení stupně síly závislosti. (Kába, Svatošová, 2008, str. 105)

Jednoduchá lineární regrese

V našem případě byla zvolena jednoduchá lineární regrese, která zkoumá formu závislosti závisle proměnné Y na nezávisle proměnné X. Model lineární regresní přímky má tvar: $y_i = \alpha + \beta x_i + e_i$, kde e_i představuje tzv. reziduální odchylku. Parametry modelu α a β je nutné odhadnout na základě n nezávislých pozorování uspořádaných do dvojic hodnot $(x_1, y_1), (x_2, y_2), \dots, (x_n, y_n)$. Bodové odhady a, b parametrů α a β regresní přímky jsou odhadnuty metodou nejmenších čtverců. Vycházíme přitom z požadavku minimalizace součtu čtverců odchylek pozorovaných hodnot.

$$\sum_{i=1}^n e_i^2 = \sum_{i=1}^n y_i - (a + bx_i) = \min$$

Soustava normálních rovnic:

$$na + b \sum_{i=1}^n x_i = \sum_{i=1}^n y_i$$
$$a \sum_{i=1}^n x_i + b \sum_{i=1}^n x_i^2 = \sum_{i=1}^n x_i \cdot y_i$$

Výsledná přímka $y' = a + bx$ popisuje závislost závisle proměnné Y na nezávisle proměnné X. (Kába, Svatošová, 2008, str. 106-107)

Korelace

Zatímco úkolem regresní analýzy je zjistit formu závislosti, korelační analýza ukazuje, jak je tato závislost silná. Koeficient korelace se počítá podle vztahu:

$$r = \frac{S_{xy}}{S_x S_y},$$

kde $S_{xy} = \frac{1}{n-1} \sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})$ představuje kovariace, S_x a S_y jsou směrodatné odchylky.

Koeficient determinace r^2 je druhou mocninou koeficientu korelace a udává z kolika procent jsou změny závisle proměnné způsobené změnami nezávisle proměnné. (Kába, Svatošová, 2008, str. 113-114) Regresní a korelační analýza byla provedena pomocí nástrojů pro analýzu dat MS Excel.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Stejně jako kterýkoli jiný trh lze i trh práce definovat jako místo, kde se střetává nabídka a poptávka. Střetávají se zde dva odlišné subjekty, které mají odlišné cíle a motivace. Pracovník stojící na straně nabídky hledá nejlepší pracovní místo, kde prodá svoji službu práce za co nejvyšší cenu. Optimalizuje svoje rozhodnutí tak, aby dosáhl maximální úrovně blahobytu. Na straně poptávky stojí firma, která chce maximalizovat zisk při co nejnižší ceně práce. (Brožová, 2012, str. 13-14.)

Trh práce, jakožto trh primárního výrobního faktoru, se ovšem od ostatních trhů značně odlišuje a má svá specifika. Tento fakt je dán tím, že práce je výlučně vázána na člověka. Přičemž lidé mají různé schopnosti, nadání a talent, životní a pracovní zkušenosti. (Brožová, 2003, str. 13)

Specifičnost trhu práce také umocňuje fakt, že funguje jako převodový mechanismus mezi procesem výroby a spotřeby. Nakupováním výrobního faktoru práce jsou ovlivňovány náklady výroby a zároveň vyplácené mzdy za vynaloženou práci jsou základem poptávky v ekonomice. Od této vzájemné souvislosti se odvíjí například výše cenové hladiny, koupěschopnost důchodů nebo koupěschopnost společnosti. (Buchtová, 2002, str. 59-60)

Práce z kvantitativního hlediska může být popsána prostřednictvím množstvím hodin vynaložených pracovníky a z kvalitativního hlediska prostřednictvím úrovně všeobecného a odborného vzdělání, profesní strukturou a všeobecnými podmínkami kulturní vyspělosti obyvatelstva. (Brčák, Sekerka, Svoboda, 2013, str. 234)

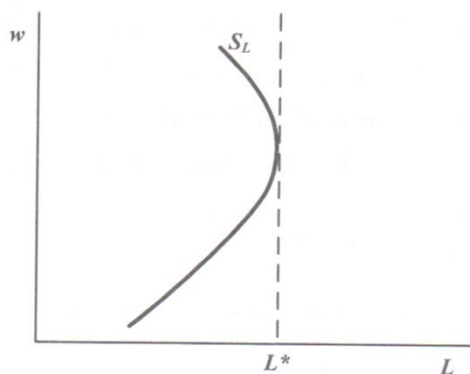
3.1.1 Nabídka práce

Nabídka práce představuje volbu, při které se vlastník práce rozhoduje, zda upřednostní užitek, který mu plyne z volného času nebo užitek z výrobků a služeb získaných tím, že volný čas obětuje práci a nabídne více své práce. (Jírová, 1999, str. 8)

Způsoby, jak bude vlastník práce reagovat na zvýšení ceny jednotky práce jsou dva. S růstem mzdy rostou i alternativní náklady jedné hodiny volného času. Majitel práce tedy nabízí více práce, protože tak bude jeho výnos vyšší. V případě, že se rozhodne nabízet méně práce zvyšuje svoji ztrátu. Uplatňuje se zde **substituční efekt**.

Od určité výše mzdy se nabízené množství práce začne snižovat, neboť vlastník práce svoje nároky na statky a služby může uspokojit i s omezením práce a preferuje více volného času. Tomuto efektu se říká **důchodový efekt**. (Brčák, Sekerka, Svoboda, 2013, str. 238)

Obrázek 1 - Individuální nabídka práce



Zdroj: Brčák, Sekerka, Svoboda, 2013, str. 238

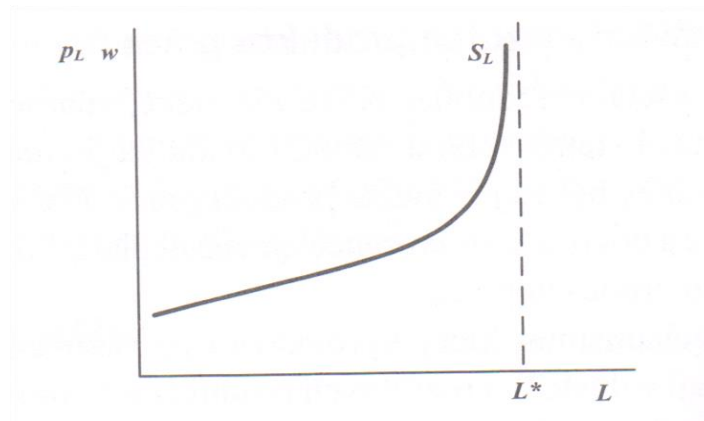
Funkci individuální nabídky je možné vyjádřit jako:

$$L = v_0 - v_1 \times w - \frac{v_2}{w},$$

kde v_0 , v_1 , a v_2 jsou kladná čísla, L je počet hodin nabídky práce a w je výše hodinové mzdy. (Brčák, Sekerka, Svoboda, 2013, str. 239)

Tržní nabídka práce bere v potaz jak fakt, že individuální nabídka je determinována preferencemi každého člověka, tak i to, že při růstu mezd na jednom odvětvovém trhu dochází k přelévání práce z okolních trhů do tohoto trhu. Přičemž zde pracovník vstupující na trh musí získat alespoň tzv. transferovou platbu, jejíž výše odpovídá druhé nejlepší příležitosti pracovníka. Tento efekt přelévání práce vysvětluje pozitivní sklon tržní nabídky práce. (Brožová, 2012, str. 33)

Obrázek 2 - Tržní nabídka práce



Zdroj: Brčák, Sekerka, Svoboda, 2013, str. 239

Funkci tržní nabídky práce lze matematicky vyjádřit jako:

$$L = v_0 - \frac{v_1}{w},$$

kde v_0 a v_1 jsou kladná čísla. (Brčák, Sekerka, Svoboda, 2013, str. 239)

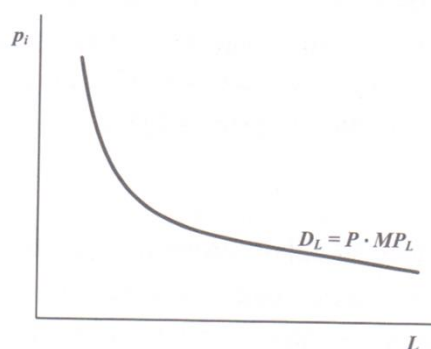
Mezi hlavní determinanty nabídky práce patří:

- reálné mzdy a jejich současná i očekávaná úroveň,
- majetkové poměry v domácnostech,
- mimopracovní příjmy včetně vládních transferů,
- demografický vývoj,
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- pracovní zvyky, kultura a tradice. (Němec, 2002, str. 8)

3.1.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci je tzv. odvozenou poptávkou, která je závislá na poptávce po finálních statcích, jež se prostřednictvím této práce vyrobí. Její funkce je dána příjmem z mezního produktu práce, který představuje dodatečný příjem získávaný firmou ze zaměstnávání dodatečné jednotky práce, přičemž ostatní vstupy jsou konstantní. (Jírová, 1999, str. 9)

Obrázek 3 - Poptávka po práci



Zdroj: Brčák, Sekerka, Svoboda, 2013, str. 236

Příjem z mezního produktu práce se dá vyjádřit jako součin ceny produktu vyrobeného s použitím práce a mezního produktu práce.

$$MR_L = P \times MP_L$$

Mezní produkt práce je závislý na kvalitě práce, tedy především na vzdělání a kvalifikaci, dále na množství a kvalitě kooperujících faktorů a na úrovni technického pokroku. (Brčák, Sekerka, Svoboda, 2013, str. 236)

Firma tedy bude zvyšovat poptávku po práci až do doby, kdy příjem z mezního produktu práce bude roven mezním nákladům na práci. (Jírová, 1999, str. 9)

Hlavními determinanty v případě poptávky na trhu práce jsou:

- cena práce (výše reálné mzdy nebo mzdového tarifu),
- poptávka po produktech a službách a cena těchto produktů a služeb,
- produktivita práce,
- ceny ostatních vstupů,
- očekávané budoucí tržby,
- přebytečná disponibilní pracovní síla. (Němec, 2002, str. 9)

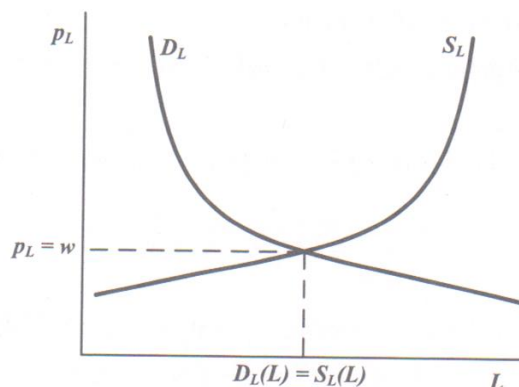
3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Trh práce je heterogenním trhem, což se projevuje existencí různorodých profesních trhů. Odlišným trhem práce je dokonale konkurenční trh práce. Zde se nachází dostatečné množství firem, které najímají práci, stejně tak jako i dostatečné množství kvalifikovaných pracovníků, kteří mají identické schopnosti. Na dokonale konkurenčním trhu není ani jedna z těchto stran schopna ovlivňovat mzdovou sazbu a panuje zde dokonalá informovanost. (Brožová, 2012, str. 106)

Přestože předpoklady dokonale konkurenčního trhu práce neplatí, vyrovnává trh práce výši různých mezních produktů, které vznikly v důsledku různých produkčních funkcí v jednotlivých odvětvích, různých schopností pracovníků a jejich preferencí. (Brčák, Sekerka, Svoboda, 2013, str. 240)

Rovnováha na dokonale konkurenčním trhu práce je tvořena vztahem tržní nabídky práce a tržní poptávky po práci. Jejich vzájemná vyrovnanost vytváří rovnovážnou mzdovou sazbu a rovnovážnou zaměstnanost práce. (Brožová, 2003, str. 20)

Obrázek 4 - Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Brčák, Sekerka, Svoboda, 2013, str. 240

Při tržní rovnováze firmy nakoupí tolik práce, aby při rovnovážné mzdové sazbě maximalizovaly zisk. Takže platí, že rovnovážná mzda se musí rovnat hodnotě mezního produktu práce. A pracovníci, kteří nabízejí svou práci, pokládají rovnovážnou mzdovou sazbu za dostačující pro vyrovnání své mezní újmy z práce. Dojde tak k vyčištění trhu rovnovážnou mzdovou sazbou, protože zájem firem zaměstnávat a ochota pracovníků pracovat jsou vyrovnány. (Brožová, 2003, str. 20-21)

3.1.4 Odlišnosti na trhu práce

Na trhu práce nefungují standartní mechanismy vyrovnávající poptávku po práci a nabídku práce prostřednictvím mzdy. Tento fakt je dán několika specifickými rysy trhu práce.

V první řadě jde o segmentaci trhu práce, kterou můžeme rozlišovat na profesní a regionální. Protože se charakter práce v rámci různých oborů může značně lišit je profesní zastupitelnost téměř nulová. Především potom v krátkém období, kdy nemá pracovník dostatek času na přeškolení, se silně projevuje profesní segmentace. Regionální segmentace

souvisí se skladbou poptávky a nabídky a též s mírou mobility práce, která je v každém regionu odlišná. (Brčák, Sekerka, Svoboda, 2013, str. 235)

Další odlišností trhu práce je institucionální determinace. Stát a zaměstnanci reprezentování obory zasahují do trhu práce postupy a opatřeními, které se týkají například ovlivňování zaměstnanosti, úpravy pracovní doby nebo uspořádání mzdového mechanismu. Stát také prostřednictvím zákonodárství upravuje podmínky pracovních smluv, zapojuje se v oblasti vzdělávací politiky a utváří instituce, jejichž specializací je pomáhat lidem na trhu práce najít pracovní uplatnění a finančně je podpořit po dobu jeho hledání. (Jírová, 1999, str. 28)

Rigidita mezd je dalším takovýmto rysem. Ta se projevuje strnulostí reakce mezd na změny v ekonomice. To je dáno zejména fixními mzdovými tarify sjednanými na delší dobu. (Brčák, Sekerka, Svoboda, 2013, str. 235)

Rysem nedokonale konkurenčního trhu práce je i diskriminace. Ta je chápána jako nežádoucí rozlišování, které porušuje princip rovného zacházení. (Brožová, 2012, str. 161) Na trhu práce rozlišujeme tržní diskriminaci a netržní diskriminaci. Zatímco subjektem v tržní diskriminaci jsou lidé s různým vyznáním, pohlavím či etnikem, netržní diskriminace se týká například nerovnosti nabídky a poptávky v konkrétním regionu. (Brčák, Sekerka, Svoboda, 2013, str. 236) Za ekonomickou diskriminaci lze považovat situaci, kdy dva lidé například různého pohlaví se stejnými schopnostmi, vzděláním a pracovními zkušenostmi jsou odlišně ohodnoceni za stejnou práci nebo jim jsou nabízeny jiné podmínky a příležitosti.

Z hlediska oblasti, jíž se diskriminace týká můžeme rozlišovat:

- mzdovou diskriminaci (stejně produktivní lidé dostávají různou mzdu),
- zaměstnaneckou diskriminaci (firmy při zaměstnávání upřednostňují jednoho člověka před druhým na základě rasy, pohlaví nebo etnika, i když jsou oba stejně produktivní),
- profesní diskriminaci (určitému pracovníkovi je zamezeno, aby mohl pracovat v určité profesi, i přesto, že má schopnosti ji vykonávat),
- diskriminaci v přístupu k lidskému kapitálu (určitá skupina lidí má horší přístup ke vzdělávání nebo pracovní přípravě). (Brožová, 2012, str. 162)

3.2 Instituce a organizace ovlivňující trh práce

3.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí je ústředním orgánem státní správy, do jehož kompetence patří zejména:

- sociální politika (problematika OZP, sociální služby a dávky...),
- sociální pojištění (nemocenská, důchody...),
- oblast zaměstnanosti (sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává koncepce státní politiky zaměstnanosti, zahraniční zaměstnanost),
- pracovněprávní legislativa, BOZP, podpora rovného zacházení s muži a ženami,
- evropská integrace a čerpání finančních prostředků z fondů EU.

MPSV je nadřazen těmto organizacím:

- Úřad práce ČR,
- Česká správa sociálního zabezpečení,
- Státní úřad inspekce práce,
- Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. (MPSV, 2019d)

3.2.2 Úřad práce

Úřad práce je správní úřad s celostátní působností, který byl zřízen 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce. Podle tohoto zákona Úřad práce ČR plní úkoly v těchto oblastech:

- zaměstnanost,
- ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- státní sociální podpora,
- dávky pro osoby se zdravotním postižením,
- příspěvek na péči,
- pomoc v hmotné nouzi,
- inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,
- dávky péčovské péče. (zákon č. 73/2011 Sb., § 4, 2011)

Úřad práce ČR je tvořen Generálním ředitelstvím a krajskými pobočkami (včetně pobočky pro hlavní město Prahu), jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště.

Mezi základní činnosti prováděné úřady práce patří:

- sledování a vyhodnocování celkové situace na trhu práce,
- informování občanů a poskytování poradenských služeb,
- zprostředkování zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání,
- vedení evidence volných pracovních míst, uchazečů a zájemců o zaměstnání a rozhodování o vyřazení z této evidence,
- vyplácení hmotného zabezpečení a rozhodování o jeho přiznání či odejmutí,
- zabezpečení rekvalifikace uchazečů,
- podpora zaměstnavatelů a podnikatelů při zřizování nových pracovních míst,
- vydávání povolení k zaměstnávání cizincům,
- spolupráce s institucemi ovlivňujícími trh práce,
- kontrola dodržování právních předpisů o zaměstnanosti,
- hospodaření s finančními prostředky. (Němec, 2002, str. 75-76)

Zprostředkování zaměstnání Úřadem práce

Zprostředkování zaměstnání prostřednictvím úřadu práce mohou obecně využít dvě kategorie klientů. Těmi jsou uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání. V prvním případě jde o nezaměstnanou osobu, která může mít po splnění určitých požadavků také nárok na podporu v nezaměstnanosti. V druhém případě jde o osobu v pracovním poměru, která chce například změnit zaměstnání. Zájemci o zaměstnání nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, ani na to, aby za ně stát hradil zákonné pojištění. (Kaczor, 2013, str. 201)

Kromě osob v pracovním poměru nebo ve služebním poměru se uchazečem o zaměstnání nemůže stát také osoba samostatně výdělečně činná, soustavně se připravující na výkon budoucího povolání, dočasně neschopná práce, vykovávající trest odnětí svobody, pobírající peněžitou pomoc v mateřství nebo plně invalidní. (zákon č. 435/2004 Sb., § 25, 2004)

EURES

EURES z anglického EUROpean Employment Services je evropský portál, jehož hlavním posláním je podpora mezinárodní pracovní mobility a zaměstnanosti ve státech EU, EHP a Švýcarsku. Služby EURES jsou uskutečňovány zejména sdílením informací o volných pracovních místech a uchazečích o zaměstnání v Evropském portálu pracovní

mobility a dále informačními a poradenskými službami, které jsou poskytovány EURES poradci. V České republice je síť poradců řízena Národní koordinační kancelář a poradci působí na krajských pobočkách ÚP a na některých vybraných kontaktních pracovištích ÚP. (ÚP ČR, 2019b)

3.2.3 Agentury práce a personální agentury

Další možností zprostředkování práce na území ČR nebo i do/ze zahraničí představují agentury práce a personální agentury. Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává MPSV na základě žádosti a vydává se maximálně na dobu 3 let.

Služby agentur práce pomáhají zaměstnavatelům vyhledat vhodné pracovníky, lidem hledajícím uplatnění na trhu práce a institucím působícím na trhu práce. (Tvrđý a kol., 2007, str. 17)

3.2.4 Odbory

Odbory, jakožto organizace sdružující pracovníky a hájící jejich zájmy vůči zaměstnavatelům, vznikly na základě snahy o vyrovnání vyjednávací pozice velkých firem a zaměstnanců. Jelikož pracovníci často nemají dostatečné informace o tržním prostředí a neznají ani výši mzdy, kterou by měli požadovat, vedou odbory kolektivní vyjednávání se zaměstnavateli o výši mezd a dalších podmínkách práce. (Brožová, 2012, str. 125)

Jedním z hlavních cílů odborů je především zvyšování mezd, což je dosahováno těmito nástroji:

- omezování délky pracovní doby, zákaz zaměstnávání neorganizovaných pracovníků, omezování přistěhovalectví a prodlužování doby učení,
- zvyšování mzdových sazeb na základě kolektivního vyjednávání se zaměstnavatelem,
- zvyšování poptávky po produktech vyráběných zaměstnavatelem nástroji obchodní politiky,
- efektivnostní mzdy. (Brčák, Sekerka, Svoboda, 2013, str. 241)

Existuje několik metod, jak podpořit poptávku po produktech zaměstnavatele. Odbory mohou tyto produkty propagovat nebo mohou usilovat o dovozní kvótu produktů, zvýšení cen substitutů nebo snížení cen komplementů. (Jírová, 1999, str. 15)

Teorie efektivnostních mezd tvrdí, že firmě se může vyplatit vyplácet vyšší mzdy než rovnovážné v případě, že zvyšování mezd zapříčiní zvyšování produktivity práce. V tomto případě jsou pracovníci motivováni k udržení si svého místa, mají zájem dobře pracovat a podávat vyšší výkon. (Brožová, 2003, str. 30.)

Zastánci odborů vyzdvihují zejména jejich vliv na zvyšování standardů pro dosažení určitých úrovní dovedností a odbornosti a zvyšování ochrany zdraví při práci. Odbory také šetří transakční náklady, protože firma nemusí vést individuální vyjednávání o výši mzdy a podmínkách práce s každým zaměstnancem zvlášť. Role odborů na trhu práce ale není vždy pozitivní. Zatímco pro svoje členy vyjednávají vyšší mzdu, než je mzda rovnovážná, toto zvýšení mzdy způsobí snížení zaměstnanosti v odborových odvětvích. Ti, kteří nejsou členy odborové organizace a přišli o své místo, musí hledat místo v odborově neorganizovaném odvětví. Zároveň jestliže odbory nepřipustí snížení mezd v určitém odvětví, u něhož se poptávka po produktech snižuje, nemají pracovníci motivaci k odchodu do jiného odvětví, které naopak expanduje. (Brožová, 2012, str. 126-131)

3.3 Mobilita pracovní síly

O profesní a územní mobilitě pracovní síly se často mluví v souvislosti se strukturální nezaměstnaností, jejíž indikátorem je vysoký počet neobsazených pracovních míst a zároveň vysoký počet nezaměstnaných. Tento stav vzniká v případě, kdy struktura nabídky práce neodpovídá struktuře poptávky po práci a kdy osoby hledající práci nejsou dostatečně mobilní.

Mezi faktory ovlivňující profesní a územní mobilitu pracovní síly patří:

- úroveň a vývoj poptávky po koncových výrobcích a službách,
- orientace ekonomiky na určité typy výrob (útlum hornictví, těžkého strojírenství),
- vývoj nabídky substituovatelných výrobních faktorů (nahrazování pracovníků stroji),
- působení státu na mzdové náklady (zavedení minimální mzdy, stanovení povinných odvodů),
- působení individuální nabídky práce (závisí na dosažené kvalifikaci, nabízené mzdě, úrovni bohatství jedince nebo domácnosti, preferencích)
- působení procesu hledání práce (porovnání výnosů a nákladů z tohoto hledání)

- příslušnost osoby do skupiny osob znevýhodněných na trhu práce (dochází k omezení jejich možnosti přizpůsobit se požadavkům trhu práce),
- dopravní dostupnost a cena dopravy do zaměstnání,
- trh s byty podmiňující stěhování pracovníků za prací,
- velikost a výše příjmů rodiny,
- struktura studijních oborů a jejich naplnění studenty. (Tvrdý a kol., 2007, str. 22-25)

3.4 **Zákonná minimální mzda**

Minimální mzdou se rozumí nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovně právním vztahu. Zatímco její základní právní úprava je dána zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb.), výše její základní sazby a podmínky pro její udělování jsou dány nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě. V roce 2018 došlo nařízením vlády ve věci sazby minimální mzdy k jejímu zvýšení na 13 350 Kč za měsíc neboli 79,80 Kč za hodinu s účinností od 1. ledna 2019. (MPSV, 2018) V roce 2020 minimální mzda vzroste o dalších 1 250 Kč na 14 600 Kč neboli 86,90 Kč za hodinu. (MPSV, 2019a)

Zavedení minimální mzdy vede zejména u pracovních trhů s nízkým ohodnocením ke snížení poptávky po práci a zvýšení nabídky práce. Jestliže dojde k převýšení tržní rovnovážné mzdy odpovídající průměrné hodnotě mezního produktu práce posledního najatého pracovníka stanovenou minimální mzdou, firmy budou nuceny propustit pracovníky, jejichž mezní produkt bude nižší než stanovená minimální mzda, aby se vyhnuly ztrátě. Na motivaci lidí k práci působí také konkurence mezi minimální mzdou a zákonem garantovanými sociálními příjmy. Situace, kdy se výše podpor v nezaměstnanosti nebo sociálních dávek příliš blíží příjmům z legální práce vede k tomu, že lidem, kteří by za normálních okolností pracovali za minimální mzdu, se nevyplatí pracovat. Tito lidé potom dlouhodobě ztrácejí důvod k hledání práce a své potřeby uspokojují ze sociálních dávek. Rozvíjí se tak „kultura závislosti“ vylepšená o občasný výdělek v šedé ekonomice. (Brožová, 2012, str. 151)

3.5 **Nezaměstnanost**

Nezaměstnanost řadíme společně s výkonem ekonomiky a inflací ke klíčovým ukazatelům, podle kterých se stanovuje ekonomická úroveň země. (Novák a kolektiv, 2016, str. 5)

Nezaměstnanost lze charakterizovat jako stav, kdy se v ekonomice nachází osoby, které nejsou v pracovně právním poměru ani samy nepodnikají. Mezi tyto nezaměstnané osoby se podle Eurostatu řadí:

- lidé starší 15 let,
- bez práce,
- aktivně hledající zaměstnání,
- připraveni nastoupit do zaměstnání (okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů).

Nezaměstnanost lze vyjádřit jako absolutní počet nezaměstnaných, ale z hlediska vypovídající hodnoty a pro účely srovnání je praktičtější využít ukazatel míry nezaměstnanosti. Ta je měřena jako podíl počtu nezaměstnaných osob ku počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo zahrnuje jak zaměstnané, tak i nezaměstnané osoby.

Vzorec pro výpočet míry nezaměstnanosti vypadá následovně:

$$u = \frac{U}{E + U} = \frac{U}{L}$$

kde u je míra nezaměstnanosti, U je počet nezaměstnaných osob, E je počet zaměstnaných osob, L je počet ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Tento způsob měření nezaměstnanosti dává prostor k vytváření tzv. skryté zaměstnanosti. Dochází k tomu, protože nezachycuje určité skupiny lidí, u nichž není jasné, zda by měly být zohledněny mezi nezaměstnanými. Mezi tyto skupiny patří:

- pracovníci, kteří pracují na nuceně zkrácený pracovní úvazek (tito jsou zahrnuti jako zaměstnaní),
- pracovníci, kteří jsou odrazeni (frustrováni) od hledání práce a po dlouhodobé nezaměstnanosti ztratili naději, že si práci najdou.

Sporné jsou také osoby, které v krátké době nemohou do zaměstnání nastoupit a osoby, které práci již mají, ale nastoupí do ní později. (Helísek, 2002, str. 182-183)

V České republice jsou sledovány dva základní ukazatele nezaměstnanosti. Dle metodiky ČSÚ je vykazována obecná míra nezaměstnanosti. MPSV vykazuje tzv. podíl nezaměstnaných osob, který představuje podíl počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let na celkovém počtu obyvatel ve věku 15-64 let. (ČSÚ, 2012)

3.5.1 Druhy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je spojována s dobou, kterou nezaměstnaný potřebuje k nalezení nové práce. V ekonomice vždy existuje nějaký počet osob, které jsou nezaměstnané. Jedná se zejména o nezaměstnané, kteří ztratili svou práci kvůli propouštění nebo se dobrovolně vzdali svého pracovního místa, aby našli jiné s lepšími podmínkami. Dále to jsou také studenti, kteří vstupují do pracovního procesu nebo ženy po rodičovské dovolené, které se vrací do zaměstnání. (Helísek, 2002, str. 183)

Pro charakter této nezaměstnanosti je podstatné, že doba jejího trvání je omezena pouze na čas, který je potřebný na to, aby nezaměstnaný mohl získat informace o volných pracovních místech, rozhodl se o přijetí nového pracovního místa, porovnal alternativní možnosti atd. Obvykle je uváděna doba do tří měsíců. (Němec, 2002, str. 57)

Strukturální nezaměstnanost

V ekonomice neustále dochází k úpadku nebo naopak expanzi některých odvětví. Vzniká tak kvalifikační nebo územní nesoulad volných pracovních míst a pracovníků, kteří hledají práci. K vyřešení této situace je většinou nezbytná změna kvalifikace pracovníka rekvalifikací, což může trvat delší dobu. Proto má strukturální nezaměstnanost delší trvání než nezaměstnanost frikční. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, str. 145)

Dalšími možnými příčinami této nezaměstnanosti může být prostorová imobilita práce, pokles poptávky po práci, který je způsoben technickými a technologickými změnami a růst poptávky po práci v důsledku ekonomických nebo politických příčin související například s imigrací nebo demografickými vlnami. (Němec, 2002, str. 59)

V oblasti strukturální nezaměstnanosti je důležitým faktorem pružnost mzdové sazby. Pokud je mzdová sazba pružná umožňuje přechod pracovníků z upadávajících odvětví do odvětví expandujících. Zásahem odborů ale může dojít k situaci, kdy mzda v upadávajícím odvětví neklesá a pracovníci tak nejsou motivováni k přechodu do jiného odvětví. Přechod do expandujícího odvětví může tlumit i stát vysokou zákonnou ochranou pracovníků, která zabraňuje firmám, aby přebytečné pracovníky mohly snadno vyhodit. (Brožová, 2012, str. 139)

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost závisí na hospodářských cyklech a je způsobena poklesem výkonu ekonomiky, kdy je skutečný produkt pod úrovní potenciálního produktu. Jde v podstatě o rozdíl mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, str. 145)

Jelikož tato nezaměstnanost postihuje víceméně všechna odvětví, propuštění pracovníci nemohou najít pracovní místo jinde. Musí tedy počkat až ekonomická recese přejde a nové oživení ekonomiky přinese nová pracovní místa. Její průměrná délka se pohybuje kolem 1 až 2 let. (Brožová, 2012, str. 237)

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost se týká především odvětví, u nichž výroba závisí na počasí. Patří sem: stavebnictví, zemědělství, lesnictví nebo turistická odvětví a jejich navazující zpracovatelská odvětví. (Němec, 2002, str. 57)

3.5.2 Přirozená míra nezaměstnanosti a plná zaměstnanost

V každé ekonomice existuje určitá míra nezaměstnanosti. Stav plné zaměstnanosti v keynesiánském pojetí neznamená, že by v ekonomice neexistovala žádná nezaměstnanost, ale je to stav rovnováhy poptávaného a nabízeného množství práce na jednotlivých profesních trzích při dané nominální mzdě. Stále se zde však vyskytují nezaměstnaní, jejichž počet odpovídá počtu volných pracovních míst. Velikost nezaměstnanosti při plné zaměstnanosti se přibližně shoduje s tzv. přirozenou mírou zaměstnanosti. (Brožová, 2003, str. 80)

Míra skutečné nezaměstnanosti dlouhodobě kolísá okolo přirozené míry nezaměstnanosti. Za přirozenou může být míra nezaměstnanosti považována v případě, že skutečný produkt Y odpovídá potenciálnímu produktu Y^* . Je to také míra nezaměstnanosti, při níž platí, že míra inflace je stabilní (nejsou zde tendence k její akceleraci ani deceleraci). Do přirozené míry nezaměstnanosti lze zahrnout frikční a strukturální nezaměstnanost. Její výše je závislá především na čase, který je nezbytný pro nalezení nové práce. Dále na pružnosti nominálních mezd, která umožňuje snížení reálných mezd v případě převisu nabídky po práci nad poptávkou po práci a vyčištění trhu práce. Mezi další determinanty můžeme řadit také: demografickou skladbu obyvatelstva, pojištění osob v nezaměstnanosti, uzákoněnou minimální mzdu, systém přeškolení, tempo

růstu rozdílných sektorů ekonomiky, dohody mezi odbory a zaměstnavateli týkající se mezd, efektivní mzdy nebo systém sociálního zabezpečení. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, str. 143)

3.6 Marginalizace na trhu práce

Přestože český trh práce se momentálně vykazuje nízkou nezaměstnaností, specifické skupiny se stále potýkají s vysokou mírou nejistot na trhu práce. Významnými společnými faktory marginalizovaných pracovníků je především nízká úroveň jejich lidského kapitálu, jako je vzdělání či zdravotní stav a také určitý sociální kapitál (pohlaví, věk atd.). Tyto marginalizované skupiny pracovníků se vyznačují nejistým zaměstnáním, dlouhodobou nebo opakovanou nezaměstnaností nebo jsou to lidé hodnotící své zaměstnání jako nevyhovující, ale nemají možnost získat lepší. Kromě toho, že jsou tito lidé ohroženi nejistotou zaměstnání a příjmu, čelí také riziku nestandardního zaměstnání, jako jsou vnucená dočasná zaměstnání, sebe zaměstnávání, částečné úvazky nebo neformální zaměstnávání v šedé ekonomice. Dále jsou zde běžné horší pracovní podmínky, nižší mzdy, nižší možnosti pracovní přípravy, vzdělávání a osobního rozvoje.

Na rozdíl od pracovníků s vyšším lidským kapitálem, kteří jsou schopni a ochotni akceptovat vyšší intenzitu práce, mobilitu zaměstnání a jsou adaptabilnější v obsahu práce a pracovních podmínkách, jsou marginalizovaní pracovníci znevýhodněni, a naopak tíhnou spíše ke „špatným formám flexibility“. Mezi strategie marginalizovaných na trhu práce tak často patří přijetí zaměstnání pod úrovní jejich kvalifikace, dočasné nebo částečné zaměstnání, zaměstnání, jež by ohrožovalo jejich zdraví nebo nižší mzdy. Tyto strategie však příliš nezvyšují jejich šance na trhu práce. Naopak strategie funkční flexibility, ke kterým řadíme vzdělávání se, pracovní přípravu nebo ochotu k mobilitě je využívána spíše pracovníky s vyšším lidským kapitálem, ne tedy těmi, kteří by to potřebovali nejvíce. (Sirovátka, Winkler, Žižlavský, 2009, str. 10-34)

3.6.1 Osoby znevýhodněné na trhu práce

Na trhu práce existují skupiny lidí, které jsou na základě věku, zdravotního stavu, vzdělání, pohlaví nebo příslušnosti k určité etnické skupině vystaveni riziku dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti. (Buchtová, 2002, str. 109) Obtížnost jejich uplatnitelnosti na trhu práce závisí na celkové ekonomické situaci v dané oblasti, míře nezaměstnanosti a absolutním počtu uchazečů v těchto skupinách. Podíl nezájmu o zaměstnání u těchto

skupin uchazečů nelze jednoznačně určit. Můžeme však říci, že se odvíjí od druhu nabízené práce, mzdy a dosaženého stupně vzdělání. (Sirovátka, Mareš, 2003, str. 128-129)

Mladí lidé a absolventi

Jednou z těchto rizikových skupin jsou mladí lidé do 25 let a absolventi vysokých škol do 30 let. Především u čerstvých absolventů, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, se vyšší nezaměstnanost odvíjí zejména od nedostatku praxe, kontaktů a pracovních návyků. Přítomné je u nich také riziko neschopnosti nebo neochoty pracovat a s tím související sociální vyloučení, pokud si včas pracovní návyky neosvojí. (MPSV, 2014, str. 12-13)

Starší osoby

Na opačné straně stojí pracovníci, kteří mají problémy se získáním zaměstnání v pozdním stádiu své kariéry. Tato skupina starších pracovníků prožívá ztrátu svého zaměstnání tíživěji, protože je často spojena s poklesem příjmu, životní úrovně, změnou rodinné situace, ztrátou kvalifikace, kontaktů a sebedůvěry. Pro zaměstnavatele se navíc jeví zaměstnání staršího pracovníka jako horší investice oproti zaměstnání pracovníka mladšího. (Buchtová, 2002, str. 111-112) Důvodem pro upřednostňování mladších pracovníků mohou být vyšší mzdové nároky vyplývající z délky praxe, požadavky na práci s moderní technikou, znalost jazyků, nižší pracovní flexibilita a adaptabilita, nežádoucí návyky z celoživotního setrvání v jedné profesi a možné zdravotní problémy. (Sirovátka, Mareš, 2003, str. 132)

Ženy a osoby pečující o dítě do 15 let

Nepříznivé postavení na trhu práce mají také ženy. Obtížnost skloubení pracovních a mateřských povinností je hlavní překážkou pro ženy na trhu práce. Ochota zaměstnavatelů zaměstnávat ženy s dětmi se snižuje v důsledku jejich častých pracovních absencí, které narušují plynulost pracovního procesu. (Buchtová, 2002, str. 113-114)

Osoby s nízkou kvalifikací a sociálně vyloučené osoby

Největší skupinu v případě dlouhodobé nezaměstnanosti však tvoří málo kvalifikovaní pracovníci a pracovníci s nízkým vzděláním. Jedná se také o jedince, kteří nemají o zaměstnání zájem a jsou závislí na systému podpor sociálního zabezpečení. Tento problém se úzce dotýká také romského etnika, jelikož velká část Romů dokončí pouze základní školu. U této skupiny je také čím dál více aktuální riziko nahrazení práce nekvalifikovaných pracovníků přesnějšími a levnějšími stroji. (Buchtová, 2002, str. 113-114)

Osoby se zdravotním postižením

Jedná se o nejvíce zranitelnou skupinu na trhu práce, jelikož jejich zdravotní postižení snižuje jejich konkurenceschopnost. V některých případech je dokonce charakter jejich postižení činí téměř nezaměstnatelnými a jsou schopni pracovat jen ve specifických podmínkách, které jim mohou poskytnou například chráněné dílny. Této skupině je na úřadech práce věnována obzvláště velká pozornost, ale ochota zaměstnavatelů o jejich zaměstnání je i vzhledem k obavě z problému spojených s jejich právní ochranou danou zákoníkem práce poměrně malá. (Sirovátka, Mareš, 2003, str. 129)

Při podpoře zaměstnanosti rizikových skupin nezaměstnaných je důraz kladen především na aktivní politiku zaměstnanosti. U jednotlivých skupin je to definování kombinace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, která je pro danou skupinu nezaměstnaných nejvhodnější a především individuální přístup k uchazeči. U mladých lidí do 30 let a absolventů by mohla pomoci odborná praxe v podobě absolventských míst, motivační kurzy, individuální a skupinové poradenství a rekvalifikace. U skupiny málo kvalifikovaných pracovníků je to zase kombinace dozdělávání, individuálních plánů osobního rozvoje, motivačních kurzů, rekvalifikace, veřejně prospěšných prací (u osob, které o zaměstnání nestojí) a proškolení na vlastní samostatně výdělečnou činnost. Rekvalifikace pro doplnění znalostí pro návrat do zaměstnání společně se společensky účelnými místy (jednosměnná pracovní místa s kratší pracovní dobou a upraveným pracovním režimem) a proškolením na samostatnou výdělečnou činnost je uplatňováno u žen po mateřské dovolené. Přičemž společensky účelná pracovní místa jsou jako vhodné opatření považována také pro uchazeče se změněnou pracovní schopností, starší pracovníky a pro pracovníky s nízkou kvalifikací, kteří mají dobrou pracovní morálku. (Sirovátka, Mareš, 2003, str. 133-134)

3.7 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je soubor činností, prostřednictvím nichž stát usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci, efektivní využití pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. (Němec, 2002, str. 69)

Na mikroekonomické a regionální úrovni zabezpečují státní politiku zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce, které se primárně zabývají zprostředkováním zaměstnání. (Novák a kolektiv, 2016, str. 123)

Rozlišujeme dvě skupiny nástrojů, kterými stát působí na trh práce:

- aktivní politiku zaměstnanosti,
- pasivní politiku zaměstnanosti.

Zatímco aktivní politika zaměstnanosti se soustředí především na snižování nezaměstnanosti a podporu zaměstnanosti cílových skupin obyvatelstva. Pasivní politika zaměstnanosti cílí na snížení sociálního a ekonomického dopadu pro jednotlivce a společnost tím, že vytváří akceptovatelné sociální a ekonomické podmínky pro dočasně nezaměstnané. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, str. 147)

3.7.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je považována za efektivnější způsob ovlivňování trhu práce, jelikož se na rozdíl od pasivní politiky zaměstnanosti zaměřuje na podporu návratu nezaměstnaných osob na trh práce a tím podporuje jejich finanční nezávislost. (Kaczor, 2013, str. 221)

Stát při výkonu aktivní politiky zaměstnanosti cílí na určité skupiny obyvatel. *„Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.“* Aby byla možnost uplatnění těchto uchazečů vyšší, vypracovává krajská pobočka Úřadu práce individuální akční plán, jehož obsahem je postup a harmonogram plnění opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče. (zákon č. 435/2004 Sb., § 33, 2004)

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti definované zákonem o zaměstnanosti patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Dále se do nástrojů aktivní politiky zahrnuje také: poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti. (zákon č. 435/2004 Sb., § 104 a 105, 2004)

Rekvalifikace

Jelikož jedním ze základních problémů nezaměstnanosti je nevhodný či nedostatečný pracovní potenciál, může být zejména pro osoby znevýhodněné na trhu práce, rekvalifikace nástrojem jejich pracovní a sociální integrace. (Sirovátka, Mareš, 2003, str. 204-205)

Za rekvalifikaci je považováno získání nové kvalifikace nebo rozšíření či udržení existující kvalifikace. Může být poskytnuta člověku, který je na úřadu práce veden jako uchazeč o zaměstnání nebo i jako zájemce o zaměstnání. Podstatné však je, aby rekvalifikace byla u dané rekvalifikované osoby efektivní a byla zde vysoká záruka toho, že ji využije v rámci svého budoucího uplatnění na trhu práce. Při schvalování rekvalifikace úřad práce věnuje zvýšenou pozornost jak zájmu a předpokladům uchazeče pro práci v dané oblasti, tak i jeho dosavadní kvalifikaci, zdravotnímu stavu, schopnostem a zkušenostem. (Kaczor, 2013, str. 222)

Rozlišujeme několik druhů rekvalifikace. Jedním z nich je klasická rekvalifikace, které je určena pro uchazeče i zájemce o zaměstnání a zajišťuje ji úřad práce. Osoba, která se účastní tohoto druhu rekvalifikace má kromě jejího uhrazení nárok také na podporu při rekvalifikaci ve výši 60 % průměrné čisté mzdy v posledním zaměstnání. Naproti tomu u zvolené rekvalifikace, kterou si zařizuje uchazeč sám, je hrazena pouze samotná rekvalifikace, a to pouze za předpokladu, že vzdělavatelem je akreditované vzdělávací zařízení. Cena rekvalifikačního kurzu nebo kurzů pro jednoho uchazeče nesmí být vyšší než 50 000 Kč. Posledním typem rekvalifikace je rekvalifikace zaměstnanecká. Tato rekvalifikace se s podporou úřadu práce uplatňuje jen v ojedinělých a odůvodněných případech, jinak je vzdělávání zaměstnanců v působnosti zaměstnavatele. (Kaczor, 2013, str. 223-224)

Za problém rekvalifikace je považován zejména nejednoznačnost jejích účinků na zvýšení zaměstnanosti u znevýhodněných osob. Pro úspěšnost rekvalifikace je klíčová zejména motivace, která je však u některých skupin osob jako jsou starší, nekvalifikované nebo dlouhodobě nezaměstnané skupiny osob nedostatečná. U dlouhodobě nezaměstnaných může navíc být účast v programu pro znevýhodněné osoby negativně přijímána u potenciačního zaměstnavatele. Na některé zájemce má účast v rekvalifikačním kurzu uzamykací efekt, který oslabuje jejich aktivitu při hledání zaměstnání. Délka rekvalifikace se často ukazuje jako nedostatečná hlavně u nekvalifikovaných osob, nebo naopak jako příliš dlouhá například u živitelů rodiny. Proto se často tyto osoby namísto pro ně velmi důležitého

zkvalitnění lidského a sociálního kapitálu raději uchýlí k subvencování zaměstnání. Dalším problémem je i zájem některých uchazečů o rekvalifikaci jen kvůli nároku na vyšší podporu, aniž by v budoucnu chtěli v dané oblasti pracovat. (Sirovátka, Mareš, 2003, str. 205)

Investiční pobídky

Tento nástroj aktivní politiky je podle zákona o zaměstnanosti založen na poskytování hmotné podpory zaměstnavatelům za účelem vytvoření nového pracovního místa, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Rovněž je stanoveno, že hmotná podpora je určena pro zaměstnavatele k vytvoření nových pracovních míst v územní oblasti, ve které byla průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele nejméně o 50% vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. (zákon č. 435/2004 Sb., § 111, 2004)

Z této definice je patrné, že se jedná o nástroj, který je určen k podpoře regionů. Zvláště u regionů s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti může jít o významný stimul jeho rozvoje a rozvoje regionálního trhu práce. (Kaczor, 2013, str. 225)

Veřejně prospěšná práce

Účelem veřejně prospěšných prací je na přechodnou dobu poskytnout pracovní uplatnění obzvláště pro obtížně zaměstnatelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované úřadem práce. Tyto práce spočívají například v údržbě zeleně, veřejných prostor a úklidu obce. Obec, která tato místa vytváří, má na základě dohody s úřadem práce nárok na poskytnutí příspěvku až do výše skutečných mzdových nákladů. (Němec, 2002, str. 145-146)

Jako hlavní možná pozitiva veřejně prospěšných prací je očekáváno zlepšení finanční situace nezaměstnaných, udržení pracovních návyků a motivace, sociální začlenění a zpřístupnění možnosti uplatnění se na otevřeném trhu práce. Naopak kritika veřejně prospěšných prací se týká možného uzamykacího a kolotočového efektu a zatížení veřejných financí. (Sirovátka, Mareš, 2003, str. 220-221)

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem včetně zřízení nového pracovního místa uchazečem za účelem výkonu samostatně

výdělečné činnosti. Po dohodě s úřadem práce potom může být jejich zřizovateli poskytnut příspěvek buď ve formě příspěvku na zřízení společensky účelného místa, jehož smyslem je pokrýt počáteční náklady nebo ve formě příspěvku na vyhrazení společensky účelného místa, kdy jsou po určitou dobu dotovány mzdové náklady uchazeče.

Výše příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa se odvíjí od míry nezaměstnanosti v daném okrese v porovnání s průměrnou mírou nezaměstnanosti v ČR. (zákon č. 435/2004 Sb., § 113, 2004)

Překlenovací příspěvek

Jelikož se příspěvek na vyhrazení společensky účelného místa týká pouze uchazečů z evidence úřadu práce, kteří byli zaměstnáni v rámci zaměstnaneckého poměru, u uchazečů, kteří se rozhodli vykonávat samostatně výdělečnou činnost je tento příspěvek nahrazen příspěvkem překlenovacím. Překlenovací příspěvek je poskytován na krytí provozních nákladů v období, na které je poskytnut. Mezi provozní náklady hrazené překlenovacím příspěvkem se řadí: nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků a náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je samostatně výdělečná činnost provozována. Překlenovací příspěvek může být poskytnut maximálně na 5 měsíců, přičemž jeho maximální výše činí 0,25násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. (zákon č. 435/2004 Sb., § 114, 2004)

Příspěvek v době dočasné nezaměstnanosti

Úřad práce může zaměstnavateli na základě dohody po předchozím souhlasu vlády poskytnout příspěvek v době dočasné nezaměstnanosti v případě, že na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu omezení odbytu jeho výrobků, omezení poptávky po jím poskytovaných službách nebo z důvodu přerušování práce způsobeného živelní událostí. (zákon č. 435/2004 Sb., § 115, 2004)

Příspěvek na zapracování

Dalším příspěvkem je příspěvek na zapracování. Ten může být zaměstnavateli poskytnut na uhrazení nákladů na zapracování uchazeče, který je považován za znevýhodněného. Příspěvek je poskytován po dobu maximálně 3 měsíců a na jednu fyzickou osobu může činit maximálně polovinu minimální mzdy. (zákon č. 435/2004 Sb., § 116, 2004)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Posledním ze zmíněných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Úřad práce ho může poskytnout zaměstnavateli v případě, že přechází na nový podnikatelský program a nemůže tak zabezpečit svým zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Tento nástroj tedy slouží zejména k ochraně zaměstnance před případným propouštěním v důsledku nedostatku práce. Měsíčně může být příspěvek ve výši až poloviny minimální mzdy a maximální doba jeho vyplácení je 6 měsíců. (Kaczor, 2013, str. 231-232)

3.7.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Účelem pasivní politiky zaměstnanosti je v první řadě sociálně zabezpečit nezaměstnané jedince. K tomu slouží především poskytování podpor úřadem práce, který má v kompetenci nejen samotnou podporu v nezaměstnanosti, ale také například dávky státní sociální podpory nebo dávky hmotné nouze. Ačkoli sama o sobě pasivní politika zaměstnanosti neřeší podstatu nezaměstnanosti, je nezbytná pro kompenzaci ztráty výdělku nezaměstnaným. (Kaczor, 2013, str. 197)

Kromě již zmíněné finanční podpory v nezaměstnanosti se mezi nástroje pasivní politiky řadí také možnost odchodu do předčasného důchodu. (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, str. 148)

Podpora v nezaměstnanosti

Na vyplácení podpory v nezaměstnanosti má dle zákona o zaměstnanosti právo uchazeč o zaměstnání, který v rozhodném období dvou let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získal zaměstnáním nebo samostatně výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců, požádal pobočku úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu. (zákon č. 435/2004 Sb., § 39, 2004)

Doba, po kterou je podpora v nezaměstnanosti poskytována se odvíjí od věku uchazeče. Pro uchazeče do 50 let je to 5 měsíců, pro uchazeče mezi 50-55 lety 8 měsíců a pro uchazeče nad 55 let je podpůrná doba 11 měsíců. (zákon č. 435/2004 Sb., § 43, 2004)

Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném

období. Sazba pro 1. a 2. měsíc podpůrčí doby je stanovena na 65 %, pro 3. a 4. měsíc na 50 % a pro zbývající podpůrčí dobu na 45 %. V případě, že uchazeč o zaměstnání ukončil své předchozí zaměstnání sám bez vážného důvodu nebo dohodou se zaměstnavatelem, je procentní sazba 45 % po celou podpůrčí dobu. (zákon č. 435/2004 Sb., § 50, 2004)

3.8 Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020

Tento strategický dokument vycházející z materiálu Koncepce politik zaměstnanosti 2013-2020 a byl schválen Ministerstvem práce a sociálních věcí v dubnu 2013. Ve strategii jsou vymezeny problémy českého trhu práce a jejich příčiny, cílové skupiny, jichž se budou týkat opatření a nástroje politiky zaměstnanosti při snižování nezaměstnanosti.

V rámci strategie jsou definovány čtyři hlavní priority:

- lepší přístup k zaměstnání pro skupiny ohrožené na trhu práce,
- rovnost mužů a žen na trhu práce,
- přizpůsobení firem, zaměstnanců a nezaměstnaných potřebám trhu práce,
- rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti. (MPSV, 2014, str. 1)

3.9 Nedostatek pracovní síly na trhu práce

Jelikož stabilní a dlouhodobá rovnováha na trhu práce prakticky nikdy nenastává, téměř vždy se zde nachází zaměstnavatelé, kteří nemohou sehnat zaměstnance případně osoby, které nemohou nalézt pracovní uplatnění. V případě přebytku pracovní síly na trhu práce dochází k již zmíněné situaci, kdy má většina lidí i profesí dlouhodobé problémy s nalezením pracovního uplatnění. Stát tuto situaci řeší především sociálními dávkami nebo nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Nedostatek pracovní síly však může ohrožovat ekonomiku a hospodářský růst ještě více než její dočasný přebytek. (Kaczor, 2013, str. 79-80)

Jeden z možných řešení nedostatku pracovní síly může být efektivnější využití domácí síly. Potencionální zdroj domácí síly v tomto případě tvoří skupina domácích nezaměstnaných, kteří chtějí pracovat, ovšem v důsledku strukturální nezaměstnanosti není jejich kvalifikace momentálně na trhu práce žádaná nebo je žádaná v jiném regionu. Faktorem efektivně působícím na snižování strukturální nezaměstnanosti může být rekvalifikace a zlepšení mobility pracovní síly. Pracovní mobilita ve smyslu dojíždění nebo stěhování se za prací je v České republice poměrně malá. Částečně může být tento

problém způsoben komplikovanějším, časově a finančně náročnějším dojížděním než ve vyspělejších evropských zemích. Velkou roli však hraje také malá ochota pracovníků.

Dalším významným faktorem ovlivňující trh práce je vzdělávací systém a profesní flexibilita trhu práce. Obecně můžeme říci, že vyšší vzdělání a kvalifikace jedince má příznivý dopad na jeho zaměstnanost a i na trh práce samotný. Ten funguje pružněji a z pohledu státu také levněji v důsledku většího počtu osob zaměstnatelných bez zásahů a investic státu. Pro efektivní využití domácí pracovní síly je důležité také optimální nastavení sociálního systému. Měl by být nastaven tak, aby efektivně pomohl osobám, které se nevládní vinou ocitly ve složité životní situaci a zároveň by neměl omezovat motivaci k práci a podporovat parazitování na něm. Přestože by se stát měl především snažit o zlepšení domácího trhu z vlastních zdrojů, není v současné době možné uspokojit poptávku zaměstnavatelů pouze tímto způsobem. Jako další možnost se tak nabízí řízená imigrace zahraničních pracovníků. (Kaczor, 2013, str. 81-92)

3.10 Migrace na trhu práce a zaměstnávání cizinců

Migrace je obecně považována za přesun lidí z jednoho místa na druhé za účelem delšího pobytu. Z pohledu toho, zda migrace probíhá pouze mezi regiony nebo mezi státy rozlišujeme migraci interregionální a internacionální (mezistátní). Motivace k migraci má mnoho podob. Ať už se jedná o důvody ekonomické, politické, kulturní, demografické, environmentální, sociální, psychologické nebo osobní, vliv těchto faktorů je momentálně poměrně silný. Zejména pak lidé z méně vyspělých zemí jsou přitahováni komfortem, pracovními příležitostmi nebo vyššími mzdami do vyspělých zemí.

Neoklasická teorie považuje za hlavní hybatel migrace rozdíly ve mzdách v jednotlivých zemích. Obecné předpoklady této teorie počítají s dokonalou konkurencí, homogenní nabídkou práce, volným pohybem pracovních sil, dokonalou informovaností a nulovými náklady na transfer. Reálný trh práce ovšem musí počítat s tím, že člověk, který se rozhoduje, zda migrovat či nikoliv, porovnává výnosy z migrace s jejími náklady. Výnosy migrace mají většinou podobu vyššího výdělku a dalších výhod plynoucích z migrace. Oproti tomu náklady migrace nesouvisí pouze s náklady na přesun člověka a jeho majetku. Patří sem také náklady spojené s výškou daní v dané zemi, legislativními bariérami pro získání práce, politickou situací, zaměstnaností, diskriminací na trhu práce, vyššími životními náklady, nižším výdělkem po dobu zapracování a mnohé další. Na rozhodování se také vysoce podílí i psychologické náklady, plynoucí ze ztráty domova, rodiny či přátel.

Pokud výnosy z migrace převýší náklady, tedy čistý výnos z migrace bude kladný, zvyšuje se pravděpodobnost, že pracovník bude ochoten migrovat. (Brožová, 2012, str. 201-203)

V rámci pracovní migrace rozlišujeme, zda se jedná o migraci legální či nelegální. Zatímco legální migrace je státem do určité míry podporována, nelegální migraci se stát snaží vymýtit prostřednictvím různých nástrojů (vyhoštění, finanční penalizace, zákaz vstupu...). Dále také rozlišujeme, podle toho, z jaké strany pochází prvotní migrační impulz, migraci nabídkovou a poptávkovou. Nabídkovou migraci vytvářejí státy soupeřící o vysoce kvalifikované zaměstnance například prostřednictvím zelených nebo modrých karet, což může vyústit až do fenoménu „brain-drain“. Tento problém se netýká jen vysoce vzdělaných zaměstnanců, ale i specifických řemeslných či jiných služeb, jako příklad můžeme uvést nedostatek zdravotních sester. Poptávková migrace je zase spojována s méně kvalifikovanými zaměstnanci, kdy jejich masivní migrace do určitého státu může způsobit snížení mezd a zaměstnanosti. (Čižinský, Hradečná, 2013, str. 30-31)

Vstup migrantů na trh práce je v České republice upraven zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Způsob, jak je jejich vstup na trh práce omezen se odvíjí zejména od jejich státní příslušnosti, rodinného vztahu k občanovi ČR nebo EU a od typu pobytového oprávnění. Zákon o zaměstnanosti rozděluje cizince na dvě skupiny. První jsou cizinci mající stejné postavení jako občané ČR. Ti musí svému zaměstnavateli pouze předložit dokumenty dokazující, že patří k této skupině. Druhá skupina, cizinci, jejichž vstup na trh práce je omezen, musí mít zelenou nebo modrou kartu, popřípadě povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce ČR a platné povolení k pobytu na území ČR. (Čižinský, Hradečná, 2014, str. 65-66)

3.11 Nelegální práce

Nelegální práci nebo také práci na černo je možné definovat jako placené aktivity, které jsou svojí povahou sice zákonné a mohly by být započítány do hrubého domácího produktu, ale nejsou ohlášeny příslušným úřadům. Kromě případů, kdy nejsou tyto aktivity nahlášeny vůbec, sem patří i celkem rozšířené dělení mezd. V tomto případě je oficiální mzda vyplácena v nižší výši (většinou ve výši minimální mzdy) a zbytek je pak zaměstnanci doplácen na ruku a bez daňových a jiných povinných odvodů. (Fassmann, 2006, str. 6-7)

Mezi základní příčiny vzniku stínové ekonomiky, mezi kterou patří i zmiňovaná nelegální práce, patří zejména výše daní a plateb sociálního a zdravotního pojištění. Zde platí, že čím větší je rozdíl mezi celkovými náklady práce v oficiální ekonomice a příjmy

po zdanění, tím je motivace pro práci ve stínové ekonomice větší. Dále je to intenzita regulací v daném státě. Vycházíme zde z toho, že regulace vedou ke zvýšení nákladů práce v oficiální ekonomice. Vzhledem k tomu, že většina těchto nákladů je převoditelných a může mít vliv na snížení mezd zaměstnanců v oficiální ekonomice, jedná se o další motivaci pro činnosti ve stínové ekonomice. U cizinců je v tomto směru motivace k nelegální práci spojená s velmi obtížnými či nemožnými podmínkami pro získání pracovního povolení. V neposlední řadě se mezi příčiny vzniku stínové ekonomiky řadí také nedostatečné služby veřejného sektoru, kdy jejich zlepšení vede k omezení aktivity ve stínové ekonomice. (Schneider, Williams, 2013, str. 37-39)

Na straně nabídky práce na černo tak motivace občanů spočívá zejména ve:

- snaze zvýšení příjmů (zejména v době zpomalování ekonomického růstu),
- v zadlužení,
- v daňovém tlaku (který může být subjektivně vnímán jako nespravedlivý),
- v dostatku volného času (který vytváří prostor pro práci na černo),
- v působení moderních faktorů, nové mentality a modifikaci ve struktuře ekonomicky aktivních pracujících (vyzdvihování individualismu, nezávislosti a svobody),
- v kulturně společenských faktorech (např. naturální směna zboží a služeb v rámci komunity),
- v existenci snadných příležitostí (benevolence pro práci na černo ze strany státních orgánů). (Fassmann, 2006, str. 22-26)

Podle Fassmanna v České republice mezi typické pracovníky na černo patří: zaměstnanci s druhým a dalším neformálním zaměstnáním, malí a střední podnikatelé pracující v rámci subkontraktu, osoby bez řádného zaměstnání a registrovaní nezaměstnaní, ženy v domácnosti a důchodci pobírající sociální dávky nebo důchody, cizinci nesplňující legislativní podmínky. (Fassmann, 2006, str. 43)

Využití práce na černo na straně poptávky je motivováno zejména snahou o snížení nákladů. Tato snaha souvisí zejména s neúměrností nákladů práce a dosahované produktivity, situací, kdy konkurence v odvětví probíhající prostřednictvím nákladů, daňovým tlakem, nedosahováním zisku a postavení pod vlivem jiného dominantního výrobce. Další motivací je pak snaha přizpůsobit se ekonomickému prostředí. Sem řadíme: přítomnost nabídky práce na černo na trhu, lokální omezenost práce na černo, malou

kvalifikaci pracovní síly, překážky při založení firmy, snahu vyhnout se pracovním předpisům a institucionální, legislativní či společenské diskontinuity. (Fassmann, 2006, str. 46-48)

Mezi odvětví, ve kterých se můžeme nejčastěji setkat s pracovníky zaměstnanými na černo v České republice patří: stavebnictví, zemědělství, ubytovací a pohostinské služby, obchod (pouliční prodej) a textilní průmysl. (Fassmann, 2006, str. 55)

Boj proti práci na černo by se měl soustředit v první řadě na pečlivé poznání její povahy než na zjednodušená univerzální opatření typu snížení sociálních dávek nebo snížení daňové povinnosti. Vlastní politika pro boj proti práci na černo se musí zaměřit jak na poptávku, tak i nabídku práce na černo. Přičemž nelze člověka chápat pouze jako individuum ale posuzovat ho v rámci celkové sítě rodinných a sociálních vztahů. Rovněž je nutné vzít v potaz míru důvěry ve veřejné instituce a ve schopnost těchto institucí poskytovat dostatečné a kvalitní sociální a veřejné služby. Kromě represivních opatření by se politika měla soustředit také na pozitivní aktivizační nástroje a uvolnění některých bariér, které brání některým činnostem k přesunu do oficiální sféry. (Fassmann, 2006, str. 83-88)

4 Analytická část

4.1 Charakteristika vybraného regionu

4.1.1 Středočeský kraj

Středočeský kraj je počtem obcí, počtem obyvatel i svou velikostí největším krajem v České republice. Jako jediný nemá tento kraj své krajské město, proto je jeho krajský úřad umístěn v hlavním městě Praze. Rozloha Středočeského kraje činí přibližně 11 000 km² a zabírá tak téměř 14 % území ČR. Kraj je členěn do 12 okresů s 10 okresními městy. Patří sem okresy: Praha-východ, Praha-západ, Rakovník, Kladno, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Kolín, Kutná hora, Benešov, Příbram a Beroun. Pro Středočeský kraj je charakteristický velký počet obcí do 2 000 obyvatel, ve kterých žije přibližně 41 % obyvatel. Počet obyvatel dle Českého statistického úřadu k 31.12.2018 dosahoval 1 369 332 osob a pravidelně dlouhodobě přibývá. Tento přírůstek, způsoben zejména stěhováním, započal v druhé polovině devadesátých let výstavbou satelitních obytných celků v okolí Prahy. Výhodná poloha kraje přilákala velké množství mladých rodin a Středočeský kraj se tak stal nejmladším regionem v ČR.

Ekonomika Středočeského kraje je výrazně ovlivněna jeho úzkou vazbou s hlavním městem, s nímž ho pojí hustá dopravní síť. Stal se tak pro Prahu důležitým zdrojem nejen pracovních sil. Pro kraj je typická zemědělská a průmyslová výroba. Díky dobrým přírodním podmínkám zejména v severovýchodní části kraje se zde daří rostlinné výrobě, pěstování pšenice, ječmene a cukrové řepy. Mezi hlavní průmyslové odvětví patří strojírenství reprezentováno podniky jako ŠKODA AUTO a.s. Mladá Boleslav. Dále je to také chemický a potravinářský průmysl, sklenářství, keramika a polygrafie. (ČSÚ, 2019b)

Silné stránky Středočeského kraje:

- příznivá poloha ve středu republiky a blízkost hlavního města Prahy a dobré dopravní spojení s ním,
- velká hustota dálnic, silnic a rychlostních komunikací,
- existence několika silných firem,
- rozvinutý automobilový, chemický a letecký průmysl,
- dobré podmínky pro rozvoj zemědělské výroby a zpracovatelského průmyslu,
- rostoucí sektor služeb,

- tradice průmyslové výroby a oborová různorodost,
- dlouhodobě nejnižší nezaměstnanost v porovnání s ostatními regiony,
- existence rozvojových ploch pro podnikání,
- přírodní, kulturně-historický potenciál.

Slabé stránky Středočeského kraje:

- nerovnoměrná rozvinutost a rozdíly v rozložení ekonomických subjektů a výkonnosti ekonomiky,
- špatný technický stav komunikací,
- špatný dopravní dosah z okrajových obcí do okresních měst,
- špatná vzdělanostní struktura obyvatelstva,
- odliv mladých lidí do Prahy a přirozený úbytek obyvatelstva,
- nedostatek kvalifikované pracovní síly a její odliv do Prahy,
- nedostatek pracovních příležitostí v některých oblastech,
- nedostatek bytů. (ÚP ČR, 2019c)

4.1.2 Okres Rakovník

Okres Rakovník se rozkládá v západní části Středočeského kraje, kde s rozlohou 896 km² zabírá asi 8,2 % z rozlohy kraje. Okres sousedí s okresy Beroun a Kladno náležejícími také do Středočeského kraje, s okresem Louny ležícím v Ústeckém kraji a okresy Plzeň-sever a Rokycany v Plzeňském kraji. V rakovnickém okresu se nachází 83 obcí, z nichž třem byl v minulosti přiznán statut města (Rakovník, Nové Strašecí a Jesenice) a šesti byl udělen statut městyse (Senomaty, Pavlíkov, Kněžves, Mšec, Slabce a Křivoklát).

Rakovnický okres protíná několik silnic I. třídy I/16, I/27 a I/6. Nejpodstatnější je silnice I/6, která zajišťuje dopravní spojení do Prahy. Dalším možným spojením z krajského města Rakovník do Prahy je i železniční trať 120 vedoucí přes Kladno. Silnými stránkami rakovnického okresu je blízkost hlavního města Prahy a dobré spojení z jednotlivých obcí regionu do Rakovníka. (ČSÚ, 2019c)

Obrázek 5 - Mapa okresů ČR

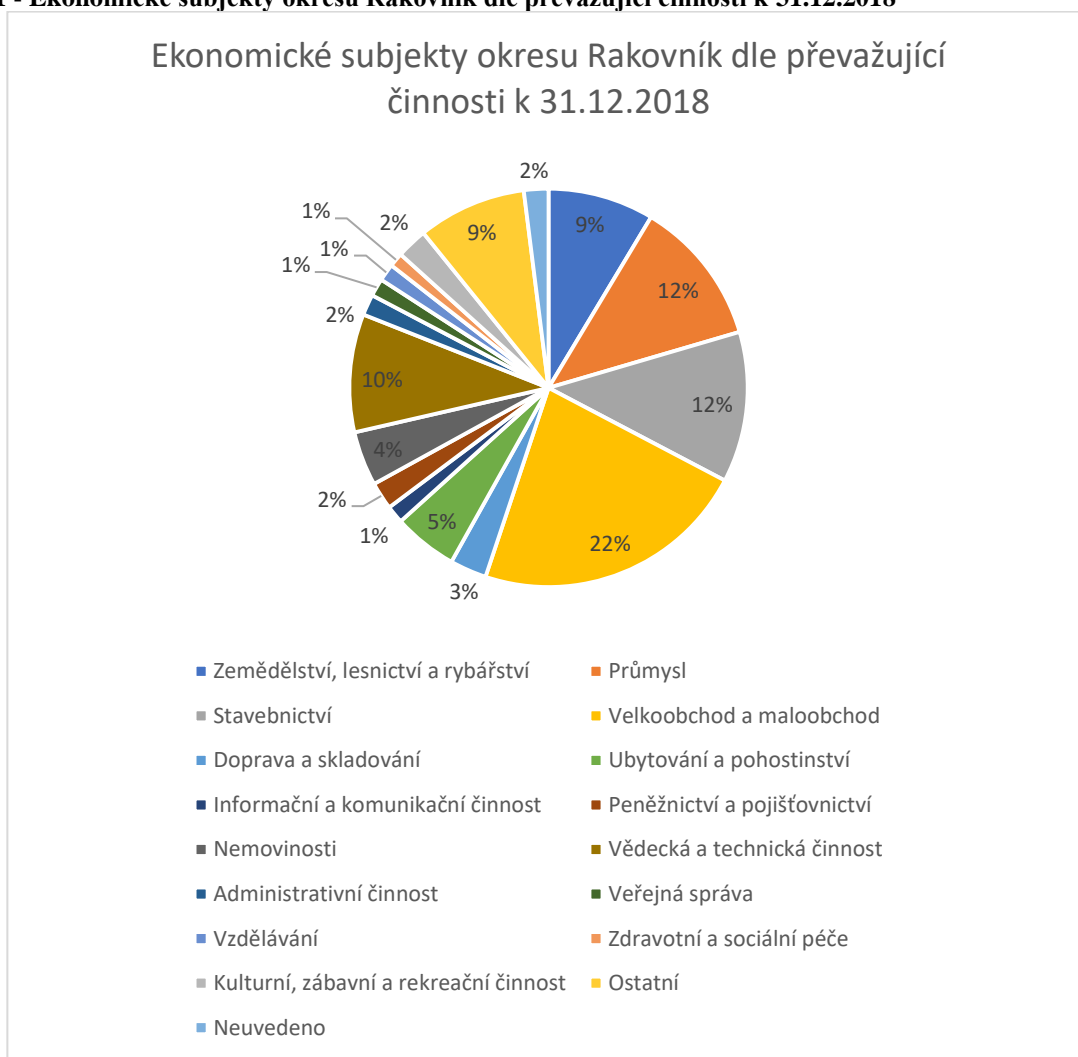


Zdroj: ČSÚ, 2006

Hospodářství

Nejvýznamnějšími odvětvími na Rakovnicku je chemický průmysl, který se zaměřuje na výrobu pracích prášků a čisticích prostředků, automobilový průmysl a průmysl keramický, především výroba obkladových dlaždic. Daří se zde také zemědělství. Střední a severní část okresu je známá pro svou dlouhou tradici pěstování chmele, v jižní části se pěstují brambory a obilí. (ČSÚ, 2019c) V níže uvedeném grafu č. 1 je zobrazena struktura odvětví v rakovnickém okrese k 31.12.2018 dle počtu ekonomických subjektů. Nejvíce ekonomických subjektů (22 %) působilo v odvětví velkoobchodu, maloobchodu, opravy a údržby motorových vozidel. Následuje ho stavebnictví a průmysl shodně s 12 % a vědecká a technická činnost s 10 %. Shodných 9 % subjektů připadá na zemědělství, lesnictví a rybářství a ostatní činnosti.

Graf 1 - Ekonomické subjekty okresu Rakovník dle převažující činnosti k 31.12.2018



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2019d

Demografie

V současné době bydlí v rakovnickém okresu asi 55, 6 tisíc obyvatel s hustotou osídlení přibližně 62 obyvatel na km². To z něj dělá nejřidčeji osídlený okres s nejmenším počtem obyvatel ve Středočeském kraji. Z tabulky č. 1 je patrné, že počet obyvatel Rakovnicka mezi lety 2009 až 2018 spíše kolísal, ovlivněn zejména počtem přistěhovaných a odstěhovaných osob. Počet přistěhovaných osob ve většině sledovaných let převyšoval počet vystěhovaných, ovšem v důsledku nízké natality docházelo téměř ve všech zmíněných letech k přirozenému úbytku. Ani rakovnický okres se tak nevyhul celorepublikovému trendu stárnutí populace, kdy počet seniorů roste rychleji než počet dětí a procento ekonomicky aktivního obyvatelstva postupně klesá. V roce 2018 činil celkový přírůstek 158 osob a ve srovnání s ostatními okresy Středočeského kraje dosahoval nejnižší hodnoty.

Zároveň byl v rakovnickém okrese v roce 2018 nejnižší počet nové výstavby (437 vydaných stavebních povolení, 142 dokončených bytů a 116 zahájených staveb bytů). (ČSÚ, 2019e)

Tabulka 1 - Demografický vývoj okresu Rakovník v letech 2009-2018 (stav k 31.12.)

		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Počet obyvatel	Osoby	54 959	55 641	55 498	55 411	55 329	55 389	55 258	55 309	55 407	55 565
Ženy		27 633	27 939	27 860	27 798	27 760	27 783	27 748	27 815	27 867	27 983
Obyvatelé ve věku:											
0-14 let	%	14,0	14,0	14,3	14,4	14,6	14,9	15,1	15,3	15,5	15,6
15-64 let		70,9	70,8	69,8	69,0	68,2	67,3	66,4	65,6	64,7	64,0
65 let a více		15,1	15,2	15,8	16,6	17,2	17,9	18,5	19,1	19,8	20,3
Průměrný věk obyvatelstva	Roky	40,8	40,9	41,2	41,4	41,7	41,9	42,1	42,3	42,6	42,8
Narození	Osoby	570	580	532	548	576	568	591	537	577	593
Zemřelí		602	570	588	605	593	581	614	561	577	589
Přírůstek/ Úbytek		-32	10	-56	-57	-17	-13	-23	-24	0	4
Přistěhovalí		1 211	1 513	1 032	1 054	928	1 089	972	991	971	995
Vystěhovalí		913	841	971	1 084	993	1 016	1 080	916	873	841
Přírůstek/ Úbytek		298	672	61	-30	-65	73	-108	75	98	154

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2019e

Mobilita pracovních sil

Z hlediska hodnocení regionálního trhu práce je důležitá otázka mobility pracovních sil neboli počet osob dojíždějících a vyjíždějících do zaměstnání v rámci okresu a mimo něj. Poslední ucelený přehled této problematiky nám poskytlo sčítání lidu, domů a bytů z roku 2011. K tomuto roku počet vyjíždějících osob do zaměstnání činil 8 242, z toho více než polovina osob vyjížděla v rámci okresu, 1 552 osob vyjíždělo do jiného okresu (nejčastěji do Kladna 1 133 osob, do Berouna 211 osob a do Prahy-západ 135 osob) a 2 339 osob vyjíždělo do jiného kraje. Naopak do rakovnického okresu dojíždělo 5 619 osob, z toho pouze 454 osob z jiných okresů (nejvíce z Kladna 339) a 886 z jiných krajů. Podle průzkumu, který v roce 2017 provedla společnost Česká distribuční vyjíždí z rakovnického okresu do Prahy 2 700 pracovníků, což je hned po Kutné hoře nejméně ze Středočeského kraje.

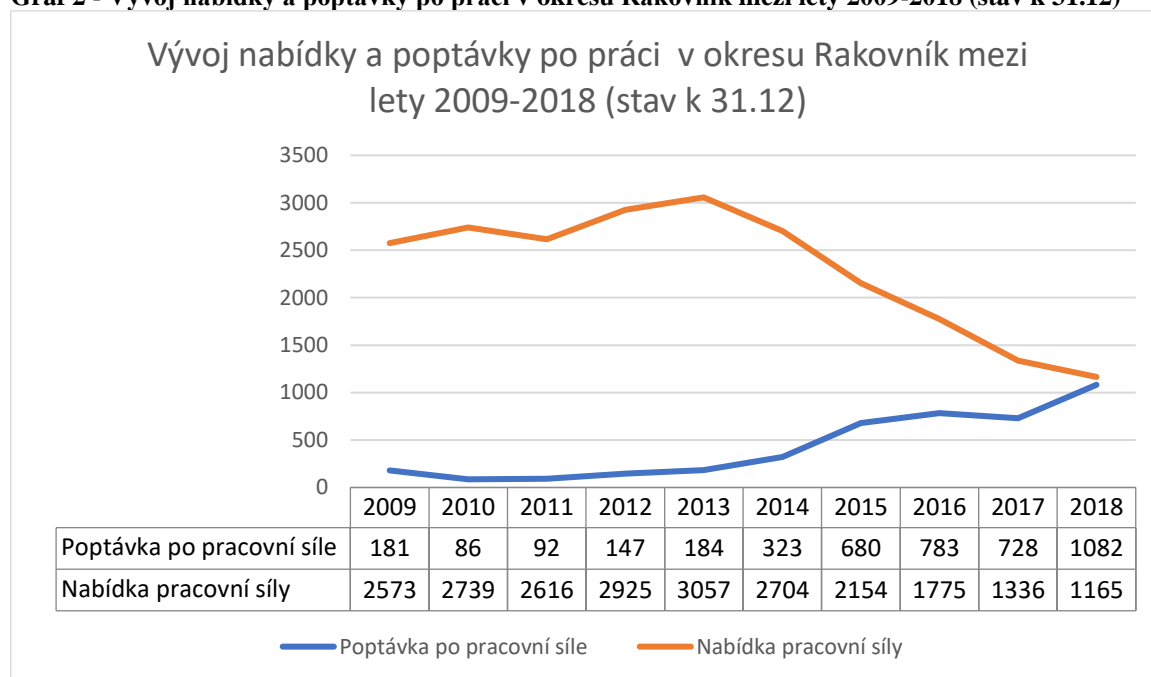
Tabulka 2 - Mobilita pracovních sil v okrese Rakovník (rok 2011)

	Celkem	v rámci okresu	jiný okres	do/z jiných krajů	mimo ČR
Vyjíždějící	8 242	4 279	1 552	2 339	72
Dojíždějící	5 619	4 279	454	886	0

Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2013

4.2 Trh práce okresu Rakovník

Graf 2 - Vývoj nabídky a poptávky po práci v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018 (stav k 31.12)

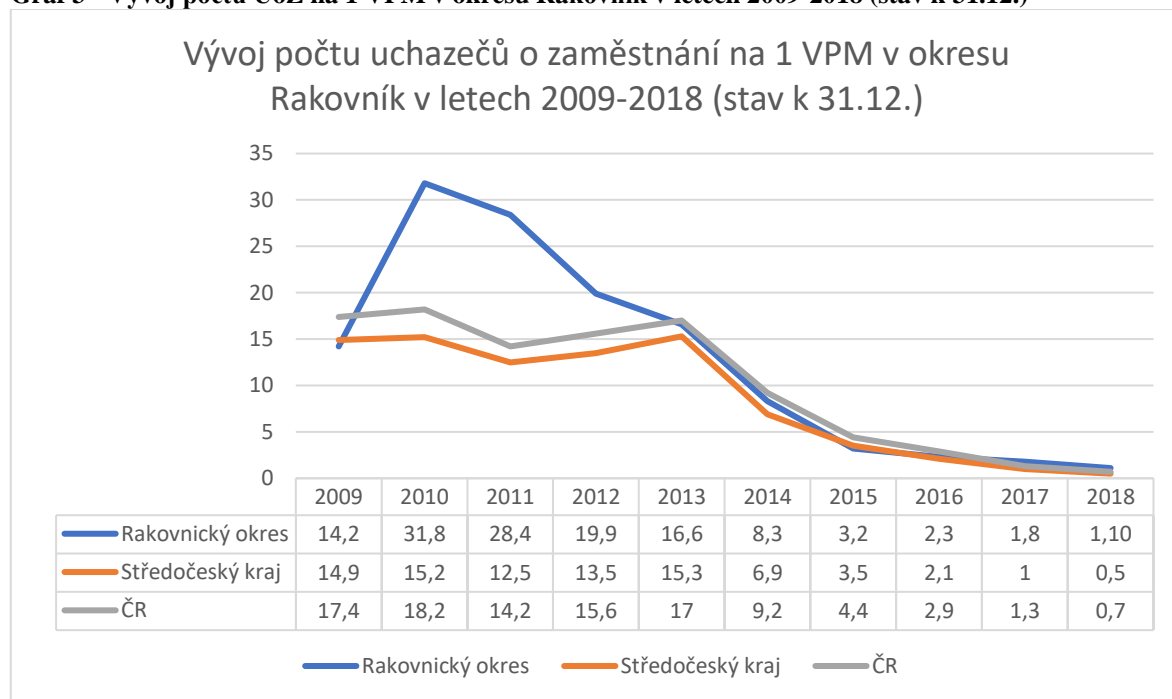


Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2019f

Trh práce okresu Rakovník je jako každý jiný trh práce determinován nabídkou pracovní síly, tedy počtem evidovaných uchazečů o zaměstnání na úřadu práce a poptávkou po práci, tedy počtem volných pracovních míst. Ve sledovaném období 2009-2018 je viditelné (graf č. 2), že nabídka pracovní síly po převážnou část období značně převyšovala poptávku po pracovní síle. Tento jev je možné vysvětlit působením ekonomické krize, v průběhu které docházelo k propouštění zaměstnanců a ustalo přijímání nových zaměstnanců. To mělo za následek malý počet volných pracovních míst a velký počet nezaměstnaných. Největší počet uchazečů 3 057 byl na úřadu práce evidován v roce 2013. Nejnižší počet volných pracovních míst byl zaznamenán v roce 2010 a to pouhých 86 míst na 2 739 uchazečů. Poptávka po pracovních místech má od roku 2010 rostoucí tendenci, zatímco nabídka pracovní síly s mírnými výkyvy do roku 2013 rostla a od té doby prudce klesá. V roce 2018 evidoval Úřad práce v Rakovníku 1 165 uchazečů o zaměstnání a 1 082 volných pracovních míst. Pokud bude tento vývoj pokračovat, lze v nejbližší době předpokládat, že dojde k vyrovnání nabídky a poptávky. Vzhledem k tomuto vývoji na trhu práce je třeba říci, že značná část zejména dlouhodobě evidovaných osob je nezaměstnaných z vlastní vůle. Jedná se například o osoby, které si práci nehledají z důvodu nedostatečné mzdové motivace, nejsou ochotny se stěhovat za prací nebo se requalifikovat, případně se

jedná o osoby, které jsou zatíženy exekucemi. V takové případě jim z dosažené mzdy zůstane pouze nezabavitelná část mzdy, která může být nižší než jejich příjem z podpor a sociálních dávek.

Graf 3 - Vývoj počtu UoZ na 1 VPM v okrese Rakovník v letech 2009-2018 (stav k 31.12.)



Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV, 2019f

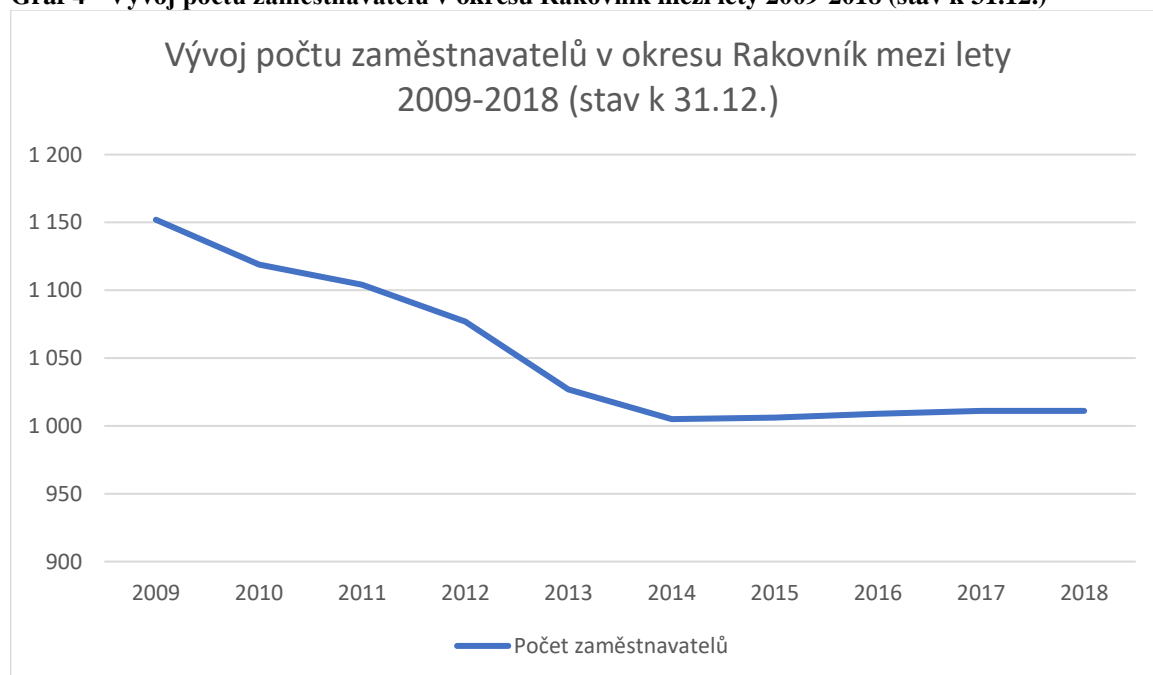
Na grafu č. 3 je možné sledovat vývoj počtu uchazečů na 1 VPM v rakovnickém okrese ve srovnání se Středočeským krajem a celou ČR. Největší rozdíl v tomto vývoji byl mezi lety 2009 až 2013. Zatímco počet evidovaných uchazečů na 1 VPM byl v roce 2010 ve Středočeském kraji 15,2 a celorepublikově 18,2, v rakovnickém okrese se vyšplhal až na 31,8. Jelikož mezi největší zaměstnavatele Rakovnicka patří firmy automobilového průmyslu, který byl jedním z nejvíce zasažených ekonomickou krizí, byl okres negativně ovlivněn především propouštěním zaměstnanců a rušení míst, ke kterému se musely tyto firmy uchýlit. Od roku 2013 se pak vývoj přiblížil jak celorepublikovému vývoji, tak i vývoji ve Středočeském kraji a má stejnou klesající tendenci. V průběhu roku 2018 došlo k situaci, kdy bylo v České republice na 1 VPM pouze 0,7 uchazeče a ve Středočeském kraji dokonce pouze 0,5 uchazeče. Český trh práce se tak poprvé ocitl v situaci nedostatku pracovní síly. Rakovnický okres se svým 1,1 uchazečem na VPM sice tuto hranici ještě nepřekročil, lze však předpokládat, že se tak v dalších letech stane.

4.3 Poptávka po práci v okrese Rakovník

Ačkoli je Středočeský kraj hned po hlavním městě Praze krajem s největším počtem ekonomických subjektů (342 766 subjektů), rakovnický okres má míru ekonomické aktivity ze všech jeho okresů nejmenší. K 31.12.2018 jich zde bylo v registru ekonomických subjektů zapsáno 12 054, což je téměř o 40 000 méně než v okrese Praha-východ. Z toho naprostou většinu 80,2 % tvořily fyzické osoby především živnostníci a 19,2 % představovaly právnické osoby. Z počtu subjektů, u kterých se povedlo tento údaj zjistit, jich 19 % mělo zaměstnance. Z toho 79,6 % představovaly subjekty s počtem zaměstnanců do 9 osob, 16,8 % do 49 osob, 2,9 % do 249 osob a 250 a více zaměstnanců mělo 0,7 % subjektů. (ČSÚ, 2019a)

Poptávku po práci na Rakovnicku představují zdejší firmy, které poptávají pracovní sílu. Počet zaměstnavatelů se v průběhu sledovaného období 2009-2018 značně snížil. Jak je možné vidět na grafu č. 4, k největšímu snížení došlo v období mezi lety 2009 až 2014, kdy se z původní hodnoty 1 152 zaměstnavatelů za rok 2009 snížil až na 1 005 zaměstnavatelů za rok 2014. Od roku 2014 se jejich počet opět pomalu zvyšuje. Tento vývoj je také vysvětlitelný příchodem ekonomické krize v roce 2008 a jejím postupným ústupem v roce 2014. V posledním roce 2018 byl počet zaměstnavatelů 1 011.

Graf 4 - Vývoj počtu zaměstnavatelů v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018 (stav k 31.12.)



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSSZ, 2019

Tabulka 3 - Poptávka po práci v okrese Rakovník dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO k 31.12.2018

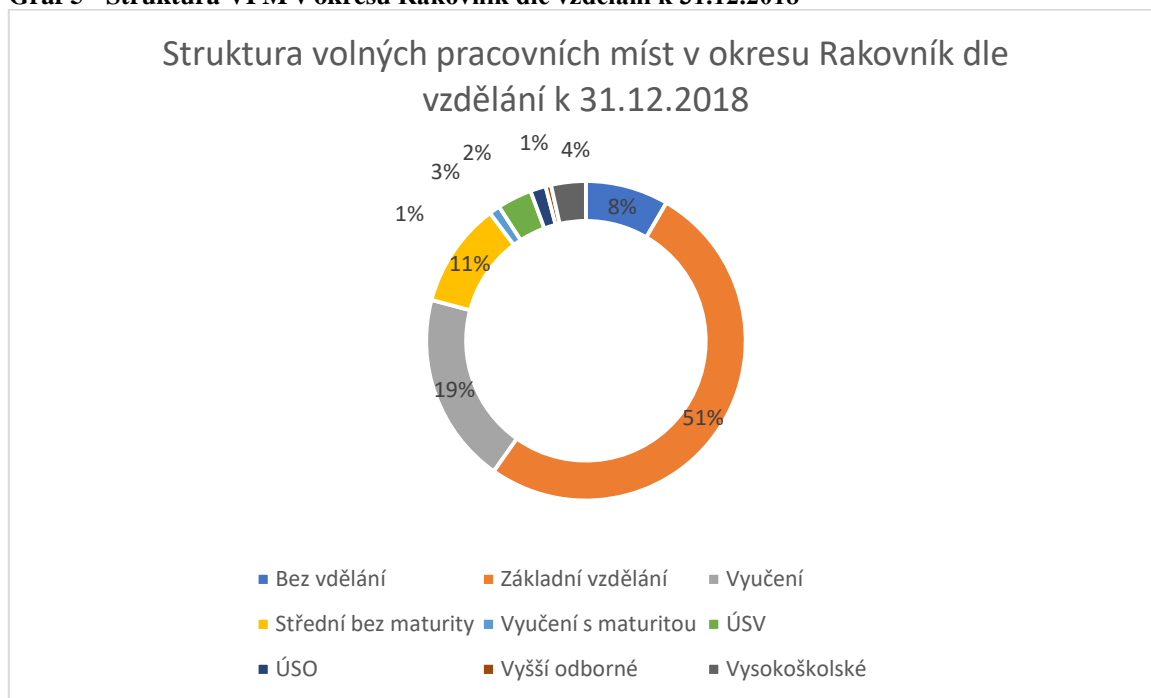
Profese podle CZ-ISCO	abs. počet	%
tř. 1 Zákonodárci a řídící pracovníci	5	0,5
tř. 2 Specialisté	41	3,8
tř. 3 Techničtí a odborní pracovníci	34	3,1
tř. 4 Úředníci	5	0,5
tř. 5 Pracovníci ve službách a prodeji	101	9,3
tř. 6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	4	0,4
tř. 7 Řemeslníci a opraváři	150	13,9
tř. 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	561	51,8
tř. 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	181	16,7
tř. 0 Zaměstnanci v ozbrojených silách	0	0
Neuvedeno	0	0

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019c

Podle výše uvedené tabulky č. 3, znázorňující strukturu poptávky po pracovní síle dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, byly nejvíce poptávanou profesí obsluha strojů a zařízení a montéři. Absolutně se jednalo o 561 volných pracovních míst. Kromě obsluhy stacionárních strojů a zařízení a montážních dělníků výrobků a zařízení sem spadají také řidiči a obsluha pojízdných zařízení. Tyto tři profese tvořily na konci roku 2018 více než polovinu poptávky po pracovní síle na Rakovnicku a zároveň odpovídaly profesím, které poptávají největší zaměstnavatelé Rakovnicka. Další významnou skupinu tvoří pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, řemeslníci a opraváři.

Z pohledu vzdělanostní struktury volných pracovních míst (graf č. 5) byla největší poptávka (celkem 51 % volných pracovních míst) po pracovních se základním vzděláním. Další početnou skupinu s 19 % tvořila pracovní místa pro vyučené pracovníky. To odpovídá velké poptávce po dělnických profesích. Vysoká poptávka po málo kvalifikovaných pracovních může být také zapříčiněna snižováním kvalifikačních požadavků zaměstnavatelů, kteří se snaží přizpůsobit nedostatku pracovníků, nebo také vyhledáváním pracovníků s vyšší kvalifikací z jiných zdrojů než úřadu práce (pracovní agentury, profesní sociální sítě). Naopak nejméně volných pracovních míst bylo pro uchazeče s vyšším odborným vzděláním a vyučením s maturitou.

Graf 5 - Struktura VPM v okrese Rakovník dle vzdělání k 31.12.2018



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019c

4.3.1 Nejvýznamnější zaměstnavatelé na Rakovnicku

Valeo Autoklimatizace k.s.

Valeo Autoklimatizace k.s. je součástí nadnárodní skupiny Valeo, která je dodavatelem pro automobilový průmysl. Společnost vznikla v roce 1994 v Rakovníku a zabývá se výrobou klimatizačních systémů. Mezi její zákazníky patří známí výrobci aut jako je: VW, BMW, Renault, PSA Peugeot Citroën, Mercedes, Toyota, Volvo, Nissan, Lada, General Motors a další. V půlce minulého roku začala firma rozšiřovat svou činnost a vybuodovala v Rakovníku nový tovární závod na produkci ovládacích panelů a senzorů do asistenčních systémů vozidel. Se svými 1 611 zaměstnanci je Valeo Autoklimatizace k.s. největším zaměstnavatelem v okrese. Již 6. rok v řadě také společnost získala ocenění Zaměstnavatel regionu.

Firma poptává zejména zaměstnance na pozici operátor výroby, přičemž k tomuto zaměstnání je potřeba pouze základní nebo středoškolské vzdělání a manuální zručnost. Další skupinou pracovníků, která zde může najít uplatnění, jsou inženýři a technici ve výrobě. Zde je potřeba mít alespoň středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání technického směru a praxi z daného oboru. Pro studenty je nabízena možnost trainee programů nebo stáží.

V rámci firmy Valeo působí odborová organizace KOVO odbory Valeo, které mají se společností uzavřenou kolektivní smlouvu a slibují svým členům z řad zaměstnanců řadu výhod. (Valeo, 2017)

Procter & Gamble - Rakona, s.r.o.

Předchůdcem společnosti byla mýdlárna založena v Rakovníku roce 1875 Františkem Ottou, která v roce 1991 přešla pod firmu Procter & Gamble. Dnes se firma specializuje na výrobu pracích prášků, prostředků na mytí nádobí, čistících prostředků a aviváží a dodává je do více než 180 zemí světa. Mezi její značky patří například Ariel, Lenor a Jar. V současnosti společnost zaměstnává okolo 400 zaměstnanců a svou spoluprací s místními firmami pomáhá vytvářet další pracovní pozice.

V Rakoně mohou najít uplatnění vysokoškolsky vzdělaní lidé s chemickým nebo technickým zaměřením. Dále lidé se středoškolským vzděláním nebo výučním listem z libovolného oboru na pozici operátora balení a výroby. Pro studenty vysokých škol s chemickým nebo technickým zaměřením je nabízena možnost získání praxe prostřednictvím trainee programu. (Procter & Gamble, 2019)

Anexia s.r.o.

Společnost Anexia je největší dopravní firmou rakovnického okresu. Vznikla v roce 1994 privatizací původního ČSAD Rakovník. Kromě mezinárodní a vnitrostátní nákladní dopravy se společnost dále věnuje také skladování a logistice, spedici, opravám a údržbě autobusů, nákladních, osobních a dodávkových vozidel. Dalším podstatným předmětem činnosti je autobusová doprava, v rámci které společnost zabezpečuje většinu autobusových linek na Rakovnicku a rovněž spojení mezi Rakovníkem a Prahou. Počet zaměstnanců Anexia Rakovník se pohybuje okolo 550 pracovníků

Společnost momentálně hledá řidiče nákladních aut a autobusů, autoelektrikáře a elektrikáře a pracovníky do skladu. (Anexia, 2019)

LASSELSBERGER, s.r.o.

Výrobní závod společnosti Lasselsberger s.r.o. na Rakovnicku známý také pod původním jménem Rako se zabývá výrobou sanitární keramiky. Společnost Lasselsberger je jediným výrobcem keramických obkladů v České republice a jedním z nejvýznamnějších výrobců obkladů v Evropě. Disponuje pěti výrobními závody: Chlumčany, Horní Bříza, Podbořany, Borovany a Lubná u Rakovníka, z nichž pouze poslední z uvedených se nachází

na územní rakovnického okresu. Dohromady v těchto závodech pracovalo k 31.12.2018 1 514 zaměstnanců.

Do výrobního závodu v Lubné u Rakovníka jsou momentálně hledáni především pracovníci s vyučením v technickém oboru na pozice operátor výroby a seřizovač keramické linky, dále pak pracovníci do skladu. (Rako, 2019)

Eberspächer spol. s r.o.

Další společností v rakovnickém regionu soustředící se na automobilový průmysl je firma Eberspächer. Ta je jedním z předních světových vývojářů a dodavatelů výfukových technologií, nezávislých topení a ochlazovací techniky pro značky jako Volkswagen, Renault a BMW. Její rakovnický závod se specializuje na výrobu výfukových systémů, tlumičů výfuku a katalyzátorů.

Společnost zaměstnává okolo 700 kmenových zaměstnanců. Největší uplatnění zde nacházejí svářeči a pracovníci na obsluhu strojů a zařízení. (Eberspächer, 2019)

Pivovar Krušovice

Pivovar Krušovice sídlí ve stejnojmenné obci Krušovice asi 8 km od Rakovníka. Pivovar vlastní Heineken Česká republika, a.s, která je druhou největší pivovarnickou skupinou na světě. Do Krušovického pivovaru jsou momentálně hledáni pracovníci na pozici: výrobní technik (obsluha a údržbu strojů, min. SOU technického směru), procesní technik (řízení procesu výroby, min. středoškolské vzdělání s maturitou a praxe ve výrobním podniku) a teamleader stáčíren (vedení pracovníků, plánování a zajištění plnění plánu, středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání).

ASPO CZ s.r.o.

ASPO je třídící a kontrolní společnost sídlící v Rakovníku. Rovněž je to největší chráněná dílna na Rakovnicku, která umožňuje návrat do zaměstnání lidem se zdravotním postižením. Ti zde provádějí jednoduché ruční práce jako je: sorting, rework, kontrola kvality, kalibrace, repasování, sekurizace, předmontáž, balení, značení, vstupní/výstupní kontrola, dělení materiálu a další. Kromě toho provozuje ASPO CZ i personální agenturu, která zprostředkovává vhodné zaměstnání a spolupracuje například se společností Valeo Autoklimatizace k.s. nebo Eberspächer. (ASPO CZ, 2007-2013)

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti mají zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním

postížením ve výši 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Tuto povinnost lze alternativně splnit i odběrem služeb nebo výrobků od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zdravotně postižených zaměstnanců. V případě ASPO CZ počet osob se zdravotním postižením převyšuje 60 % proto splňuje podmínky náhradního plnění.

(zákon č. 435/2004 Sb., § 81, 2004)

4.4 Nabídka práce v okrese Rakovník

Podle níže uvedené tabulky č. 4 představující počty uchazečů dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO byly na konci roku 2018 nejpočetnějšími skupinami uchazečů o práci pomocní a nekvalifikovaní pracovníci s 27,7 % uchazečů a pracovníci ve službách a prodeji s 24,5 % uchazečů. Pokud porovnáme nabídku s poptávkou, je zřejmé, že je mezi nimi značná disproporce, která je nejvíce patrná na rozdíl mezi nabídkou a poptávkou po obsluze strojů a zařízení a montérech. V tomto případě poptávka vysoce převyšovala nabídku a na rakovnickém trhu práce tak chybělo 436 těchto pracovníků. Více než 30 % volných pracovních míst pro tyto pracovníky bylo proto obsazeno až po 6-12 měsících a dalších 30 % až po 12 a více měsících. Naopak největší převis nabídky nad poptávkou v roce 2018 nastal u pracovníků ve službách a prodeji, úředníků a pomocných a nekvalifikovaných pracovníků.

Tabulka 4 - Nabídka práce v okrese Rakovník dle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO k 31.12.2018

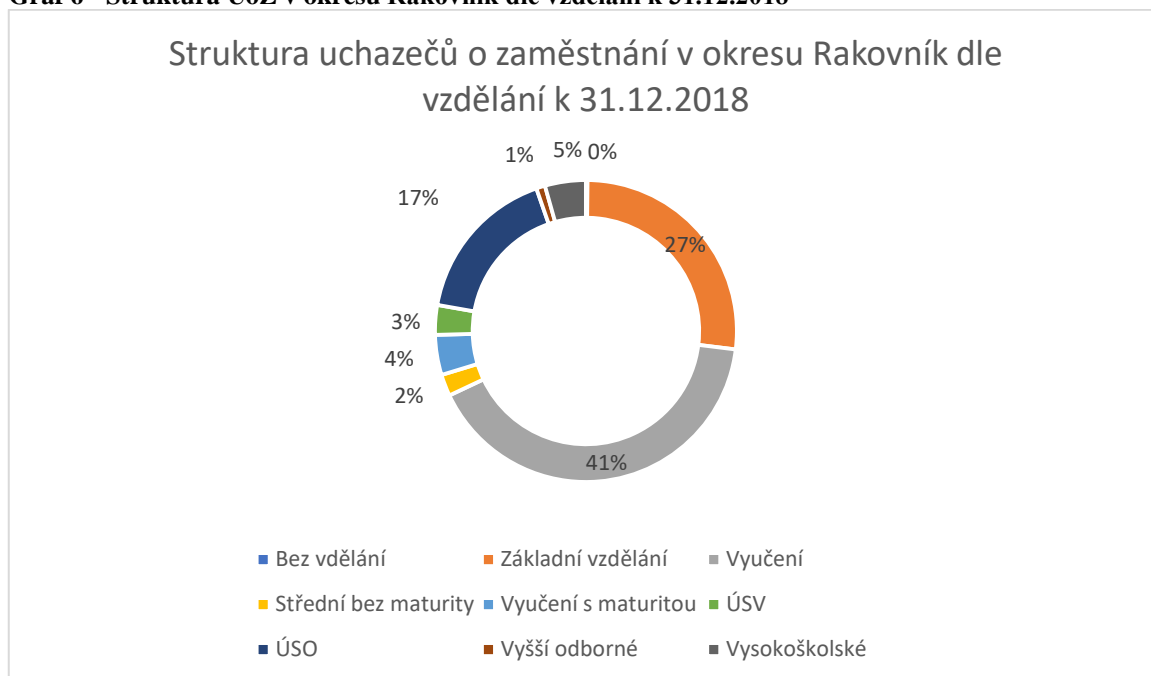
Profese podle CZ-ISCO	abs. Počet	%
tř. 1 Zákonodárci a řídicí pracovníci	13	1,1
tř. 2 Specialisté	43	3,7
tř. 3 Techničtí a odborní pracovníci	64	5,5
tř. 4 Úředníci	151	13
tř. 5 Pracovníci ve službách a prodeji	286	24,5
tř. 6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	11	0,9
tř. 7 Řemeslníci a opraváři	113	9,7
tř. 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	125	10,7
tř. 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	323	27,7
tř. 0 Zaměstnanci v ozbrojených silách	0	0
Neuvedeno	36	3,1

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019c

Největší procento uchazečů o zaměstnání tvořili podle grafu č. 6 uchazeči s vyučením a uchazeči, kteří dosáhli pouze základního vzdělání. Přestože počet volných míst pro uchazeče se základním vzděláním převyšoval o 244 míst počet uchazečů, je tato skupina dlouhodobě jednou s největší nezaměstnaností. Oproti tomu největší přebytek nastal u vyučených uchazečů, kde bylo k dispozici o 269 méně pracovních míst, než kolik bylo

těchto uchazečů a u uchazečů s úplným středním odborným vzděláním s maturitou, kde bylo o 180 více uchazečů než volných pracovních míst.

Graf 6 - Struktura UoZ v okrese Rakovník dle vzdělání k 31.12.2018



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019c

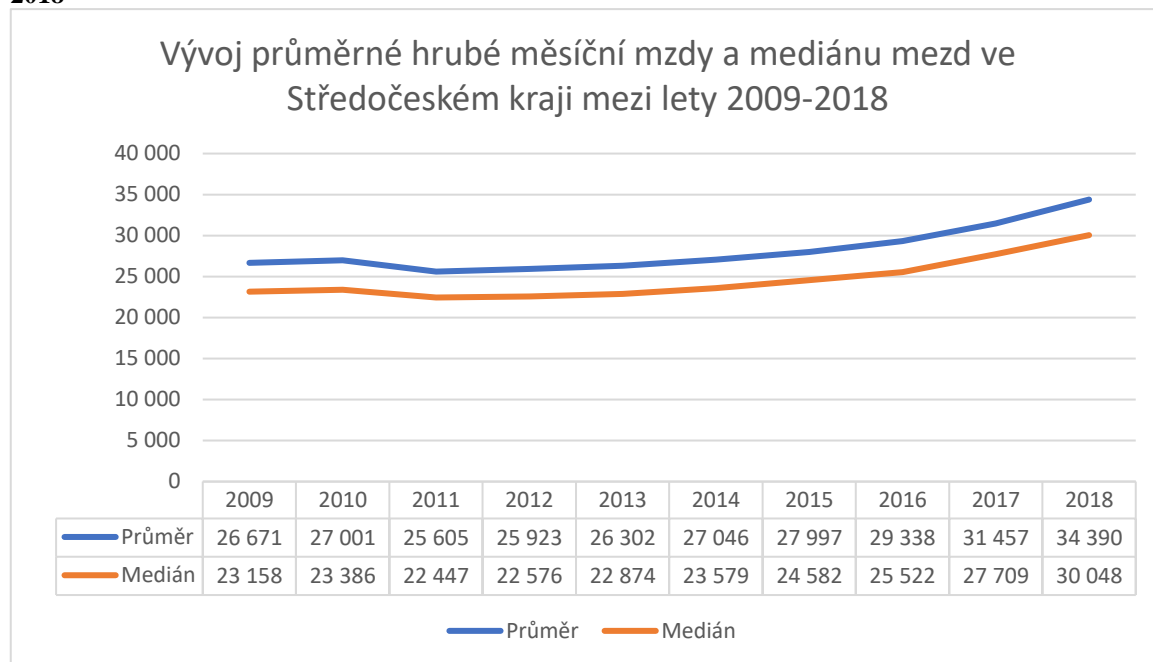
4.5 Mzdy ve Středočeském kraji

Středočeský kraj se dlouhodobě řadí ke krajům s nejvyššími průměrnými hrubými mzdami v České republice. V roce 2018 zde průměrná hrubá měsíční mzda vypočtená na základě skutečné odpracované doby bez neplacených absencí v práci dosahovala 34 390 Kč, což bylo o 706 Kč více než je celorepublikový průměr a o 8 112 Kč méně než dosahovala průměrná hrubá měsíční mzda v hlavním městě Praze. Průměrné mzdy však podle statistik dosahuje pouze 1/3 zaměstnanců. Medián mezd, který přináší reálnější pohled na mzdovou situaci, v roce 2018 ve Středočeském kraji činil 30 048 Kč, v hlavním městě Praze 34 338 Kč a za celou Českou republiku 29 184 Kč. Vývoj průměrné mzdy a mediánu mezd ve Středočeském kraji je možné pozorovat v grafu č. 7. Průměrná hrubá měsíční mzda zde stejně jako medián mezd po propadu mezi lety 2010-2011 vykazuje rostoucí tendence, které se ke konci sledovaného období zrychlují. K největšímu růstu došlo v roce 2018, kdy průměrná mzda stoupla asi o 9,3 %.

S rostoucími mzdami, ale také dochází k nárůstu genderového rozdílu v odměňování, který je v rámci celé České republiky stále značný. V roce 2018 ve Středočeském kraji byl

tento rozdíl mezi průměrnými mzdami žen a mužů 8 800 Kč v případě mediánu pak 6 055 Kč. Tento fakt má dlouhodobě negativní vliv na výši životní úrovně žen. Ty jsou proto více vystaveny hrozbě chudoby jak v produkčním věku, tak zejména ve věku důchodovém.

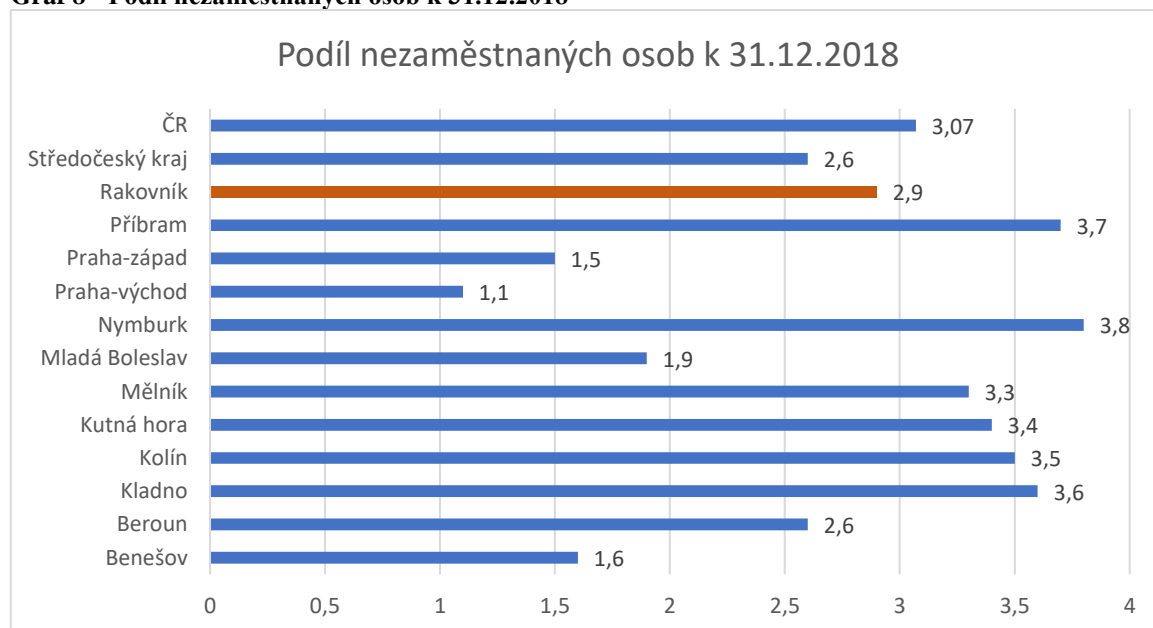
Graf 7 - Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy a mediánu mezd ve Středočeském kraji mezi lety 2009-2018



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2020

4.6 Nezaměstnanost v okrese Rakovník

Graf 8 - Podíl nezaměstnaných osob k 31.12.2018

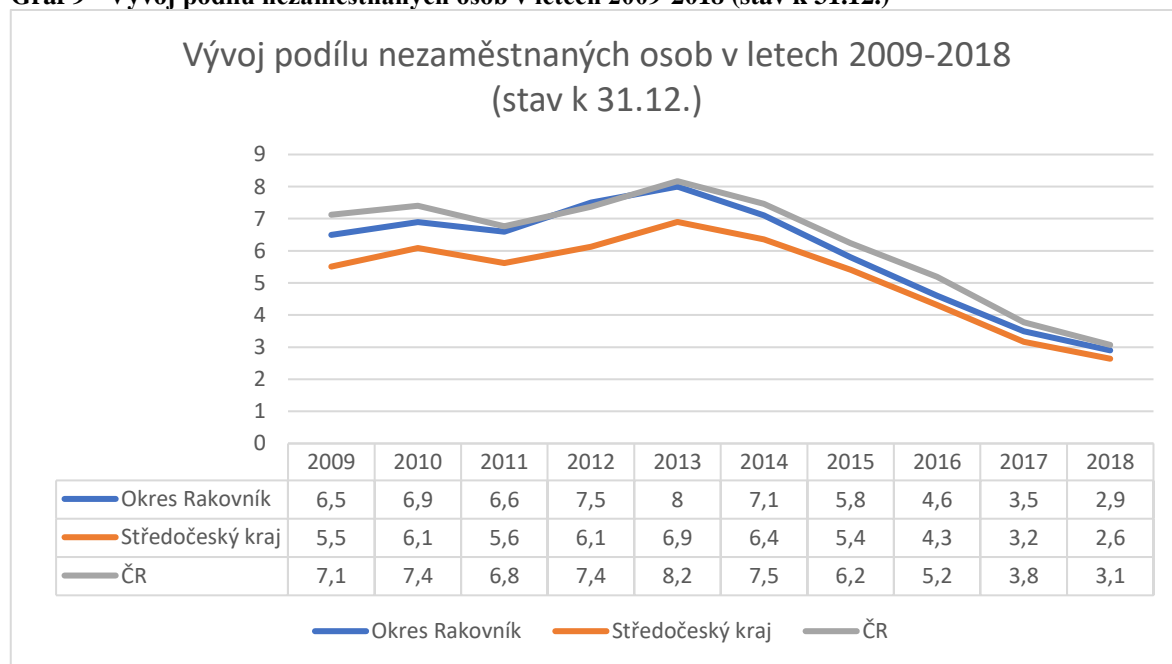


Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019f

Srovnání výše podílu nezaměstnaných osob ČR, Středočeského kraje a jeho okresů je zobrazen v grafu č. 8. Na něm je možné vidět, že mezi jednotlivými okresy jsou z hlediska nezaměstnanosti značné rozdíly. Nejnižší podíl nezaměstnaných byl dle očekávání zaznamenán v okresech Praha-západ a Praha-východ. Tyto dva okresy čerpají z výhod těsné blízkosti hlavního města, do kterého díky dobré dopravní obslužnosti dojíždí značná část jejich obyvatel. Zároveň jsou zde také soustředěna důležitá výrobní, logistická a obchodní centra. Naopak okresy Nymburk a Příbram s 3,8 % a 3,7 % dosahovaly nadprůměrného podílu nezaměstnaných osob. Zejména pak kvůli menšímu počtu pracovních příležitostí a závislosti na sezónních pracích v obou těchto regionech.

Nezaměstnanost v rakovnickém okrese k 31.12.2018 dosáhla 2,9 %, což je o 0,3 % více než nezaměstnanost v celém Středočeském kraji a o 0,17 % méně než dosahovala nezaměstnanost celorepubliková.

Graf 9 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob v letech 2009-2018 (stav k 31.12.)



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019f

Vývoj podílu nezaměstnaných osob ve sledovaném období 2009-2018 (graf č. 9) ukazuje, že i v minulých letech se podíl nezaměstnaných osob v rakovnickém okrese pohyboval pod celorepublikovým průměrem, s výjimkou roku 2012, kdy byl o 0,1 % vyšší. V porovnání s průměrem Středočeského kraje však stále zaostával, ovšem tento rozdíl se v posledních letech snižoval. Svého maxima podíl nezaměstnaných ve všech regionech

dosáhl v roce 2013, kdy celorepublikově činil 8,2 %, v rakovnickém okrese 8,0 % a ve Středočeském kraji 6,9 %. Od tohoto roku má klesající tendenci.

4.6.1 Nezaměstnanost v mikroregionech okresu Rakovník

Rakovnický okres lze rozdělit do čtyř mikroregionů, jsou jimi: Rakovník, Nové Strašecí, Křivoklát a Jesenice. Zatímco v Rakovníku je soustředěn průmysl i převážné množství větších zaměstnavatelů, v Jesenickém mikroregionu je situace opačná. Jesenicko je nejzápadnějším mikroregionem v rakovnickém okrese a je tak nejdále nejen od Prahy, ale také od Rakovníka, kam značná část okresu denně dojíždí za prací. Další negativní roli zde hraje také špatná dopravní obslužnost. Tyto faktory společně s malým zastoupením průmyslu i služeb dělají z tohoto mikroregionu rizikový vzhledem k jeho poměrně vysokému podílu nezaměstnaných osob, který ke konci roku 2018 dosahoval 4,8 %.

Tabulka 5 - Porovnání mikroregionů Rakovnicka z hlediska nezaměstnanosti

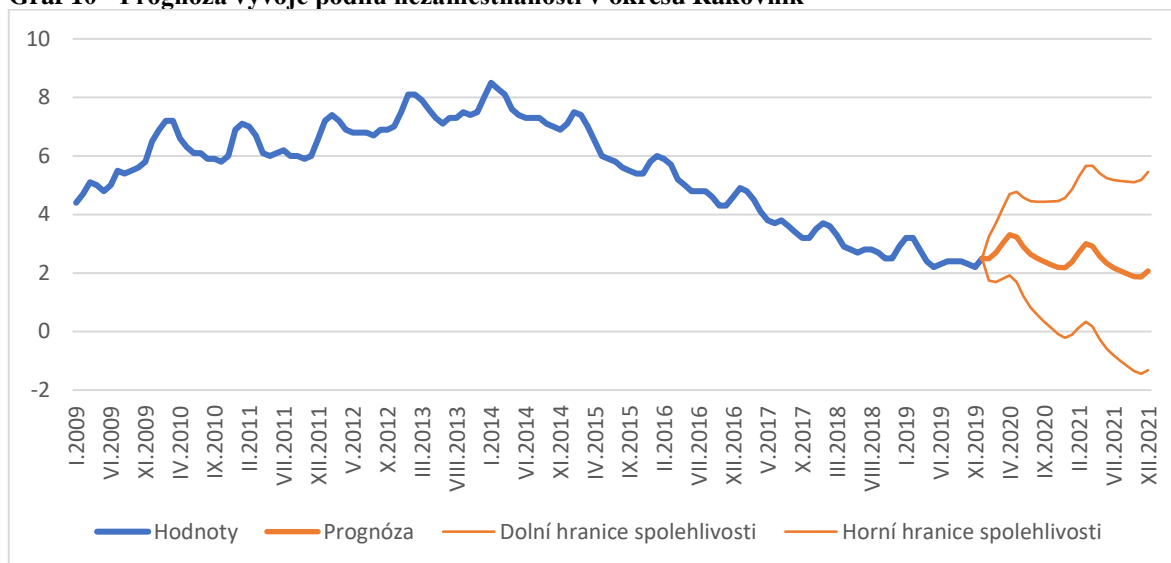
Mikroregion	počet obyvatel (15-64 let)	podíl nezaměstnaných
Rakovník	23 048	3,0 %
Nové Strašecí	8 280	2,1 %
Křivoklát	2 771	2,6 %
Jesenice	1 756	4,8 %

Zdroj: vlastní zpracování dle ÚP ČR, 2019c

4.6.2 Prognóza vývoje podílu nezaměstnaných osob v okrese Rakovník

Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost je jedním z nejdůležitějších ukazatelů pro hodnocení situace trhu práce, je další část věnována prognóze podílu nezaměstnaných osob v rakovnickém okrese. Prognóza byla provedena prostřednictvím funkce FORECAST.ETS MS excel, který predikuje budoucí hodnoty pomocí exponenciálního vyrovnání časové řady. Jako historické hodnoty byly zvoleny hodnoty podílu nezaměstnaných osob za jednotlivé měsíce roku 2009-2019. Prognóza byla provedena pro roky 2020 a 2021 na 95% intervalu spolehlivosti. Tabulka vstupních dat a statistického výstupu je k dispozici v přílohách (příloha A).

Graf 10 - Prognóza vývoje podílu nezaměstnanosti v okrese Rakovník



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2020a

Tabulka 6 - Prognóza vývoje podílu nezaměstnaných osob v okrese Rakovník

Měsíc	2020			2021		
	prognóza	dolní hranice spolehlivosti	horní hranice spolehlivosti	prognóza	dolní hranice spolehlivosti	horní hranice spolehlivosti
I	2,49	1,74	3,24	2,38	-0,10	4,86
II	2,69	1,69	3,70	2,71	0,13	5,28
III	3,02	1,81	4,23	3,00	0,33	5,66
IV	3,31	1,92	4,69	2,92	0,17	5,67
V	3,23	1,69	4,77	2,58	-0,26	5,41
VI	2,89	1,21	4,57	2,33	-0,59	5,25
VII	2,64	0,83	4,46	2,19	-0,81	5,18
VIII	2,50	0,56	4,43	2,07	-1,00	5,15
IX	2,39	0,33	4,44	1,97	-1,18	5,12
X	2,28	0,12	4,44	1,88	-1,35	5,10
XI	2,19	-0,08	4,45	1,87	-1,45	5,18
XII	2,18	-0,21	4,57	2,07	-1,32	5,45

Zdroj: vlastní zpracování

Ve výše uvedené tabulce č. 6 jsou uvedeny jednotlivé hodnoty prognózy podílu nezaměstnaných osob od ledna 2020 do prosince 2021. Na predikovaných hodnotách je patrné pokračování trendu postupného snižování podílu nezaměstnaných osob. Nejnižšího podílu nezaměstnaných osob by dle prognózy mělo být dosaženo v listopadu 2021, kdy by měl činit 1,87 %, což je hodnota, které na konci roku 2018 dosahovalo hlavní město Praha.

4.7 Úřad práce Rakovník

V rakovnickém okresu se nacházejí dvě kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR. První z nich sídlí přímo v Rakovníku na adrese: nábr. T. G. Masaryka 2473, Rakovník II, 269 24 Rakovník. Další je pak kontaktní pracoviště v Novém Strašecí, které sídlí na adrese: Havlíčkova 1155, 271 01 Nové Strašecí. Obě tyto pracoviště poskytují služby týkající se: státní sociální podpory, hmotné nouze, příspěvku na péči, dávek pro osoby se zdravotním postižením a sociální služby. Rakovnické pracoviště ještě navíc zajišťuje také zprostředkování zaměstnání. Veškeré kontaktní údaje na příslušná pracoviště jsou přístupné na portále MPSV <https://www.uradprace.cz/web/cz/rakovnik>.

4.7.1 Fluktuace evidovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP v Rakovníku

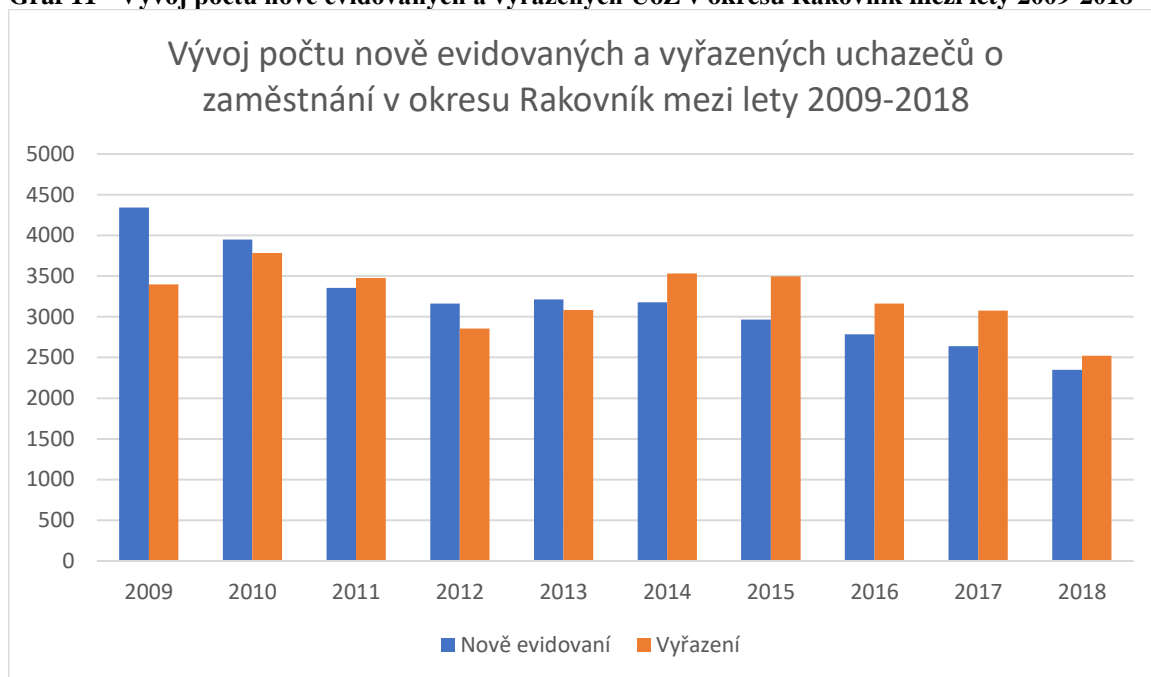
Tabulka 7 - Fluktuace evidovaných UoZ v okresu Rakovník mezi lety 2009-2018

	nově evidovaní	Vyřazení	z toho umístění	průměrná délka evidence k 31.12.	
				evidovaných uchazečů	vyřazených uchazečů
2009	4 343	3 399	2 333	221	179
2010	3 950	3 784	2 560	278	209
2011	3 356	3 479	2 430	363	240
2012	3 164	2 855	1 849	422	180
2013	3 214	3 082	1 628	501	326
2014	3 178	3 531	2 482	584	276
2015	2 966	3 496	2 572	581	304
2016	2 784	3 163	2 224	557	301
2017	2 638	3 077	2 085	501	233
2018	2 349	2 520	1 772	399	174

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019b

V tabulce č. 7 jsou uvedeny počty nově evidovaných, vyřazených a umístěných uchazečů o zaměstnání, kteří byli mezi lety 2009-2018 evidováni Úřadem práce v Rakovníku. V průběhu posledního sledovaného roku 2018 se na rakovnickém pracovišti úřadu práce nově zaevidovalo celkem 2 349 osob a 2 520 osob bylo v průběhu roku 2018 z evidence vyřazeno, z toho 1 772 osob bylo umístěno do zaměstnání, a to včetně pracovních míst v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Průměrná délka evidence ke konci roku 2018 u nadále evidovaných uchazečů činila 399 dní u uchazečů vyřazených potom 174 dní, což je nejméně za sledované období.

Graf 11 - Vývoj počtu nově evidovaných a vyřazených UoZ v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019b

Vývoj počtu nově evidovaných a vyřazených uchazečů o zaměstnání lze lépe pozorovat na grafu č. 11. Ten ukazuje, že počet nově evidovaných osob od roku 2009 do roku 2018 převážně klesal, s výjimkou roku 2013, kdy oproti roku 2012 mírně vzrostl. Porovnáme-li počet nově evidovaných uchazečů s uchazeči vyřazenými, zjistíme, že do roku 2013 převažuje situace, kdy v evidenci Úřadu práce v Rakovníku více lidí přibýlo, než kolik jich bylo vyřazeno. Nejpatrnější je tento rozdíl v roce 2009, kdy dosahoval 944 osob. Od roku 2014 se však situace obrátila a počet vyřazených převyšoval počet nově evidovaných.

Tabulka 8 - Struktura UoZ podle délky evidence na ÚP v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018

stav k 31.12.	do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	nad 12 měsíců
2009	940	650	349	279	355
2010	978	491	278	272	720
2011	728	506	281	216	885
2012	796	507	255	246	1 121
2013	743	505	257	258	1 294
2014	638	381	215	190	1 280
2015	679	293	156	127	899
2016	590	283	144	110	648
2017	516	218	128	96	378
2018	519	215	92	68	217

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019f

Délka evidence uchazečů o zaměstnání je důležitým ukazatelem, který vypovídá nejen o situaci na trhu práce, ale také o charakteru uchazečů o zaměstnání. Krátkodobá evidence je běžnou součástí ekonomiky, kdy dochází k přesunu osob z bývalého zaměstnání do nového. Problém nastává ve chvíli, kdy se na trhu práce hojně vyskytuje dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost. Vývoj délky evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce mezi lety 2008-2019 je zobrazen v tabulce č. 8. Zatímco v roce 2009 převládali uchazeči evidovaní na úřadu práce do 3 měsíců, v dalších letech je možné pozorovat nárůst dlouhodobě evidovaných uchazečů, což je typické pro období, kdy ekonomika prochází útlumem. Největší počet dlouhodobě evidovaných uchazečů byl zaznamenán v roce 2013, kdy bylo 1 294 uchazečů evidováno déle než 12 měsíců. Po tomto roce počet dlouhodobě evidovaných postupně klesal až na 217 uchazečů v roce 2018. V posledních dvou sledovaných letech byla opět nejpočetnější skupina uchazečů evidována do 3 měsíců.

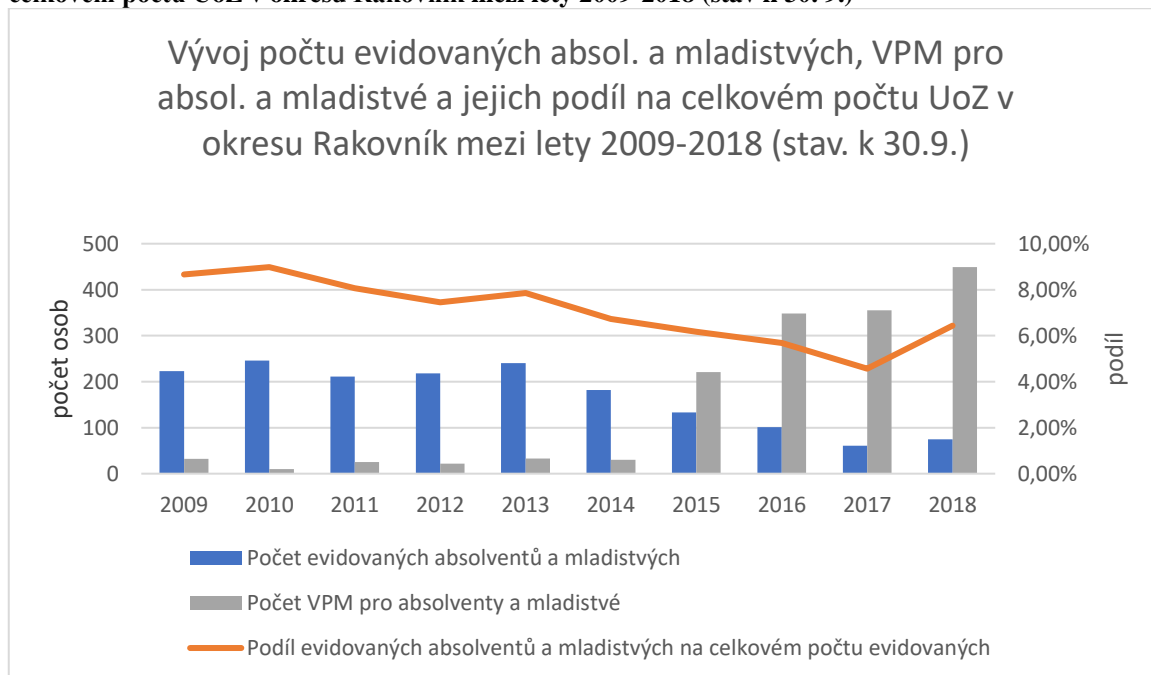
4.8 Osoby znevýhodněné na trhu práce v okrese Rakovník

4.8.1 Mladí lidé a absolventi

První skupinu osob znevýhodněných na trhu práce v rakovnickém okrese tvoří absolventi škol a mladiství. Pro potřeby statistického sledování byli do této skupiny zahrnuti uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce, u kterých doba od úspěšného ukončení studia nepřekročila 2 roky.

Skupina absolventů je specifická tím, že jejich počty v evidenci úřadu práce vrcholí v září-říjnu a doba jejich evidence většinou nebývá příliš dlouhá. V roce 2018 bylo v rakovnickém okrese registrováno 68 absolventů a 7 mladistvých, což odpovídalo asi 6,44 % z celkového počtu registrovaných osob v rakovnickém okrese. V grafu č. 12 je možné sledovat, že počet absolventů a mladistvých v evidenci ÚP i jejich podíl na celkovém počtu uchazečů od roku 2013 klesá, s výjimkou roku 2018, kdy jejich počet vzrostl o 14. Ze statistik MPSV vyplývá, že mezi lety 2009-2018 vystudovalo nejvíce nezaměstnaných absolventů na Rakovnicku střední odbornou školu bez vyučení a střední odbornou školu s vyučným listem.

Graf 12 - Vývoj počtu evidovaných absol. a mladistvých, VPM pro absol. a mladistvé a jejich podíl na celkovém počtu UoZ v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018 (stav k 30. 9.)



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019e

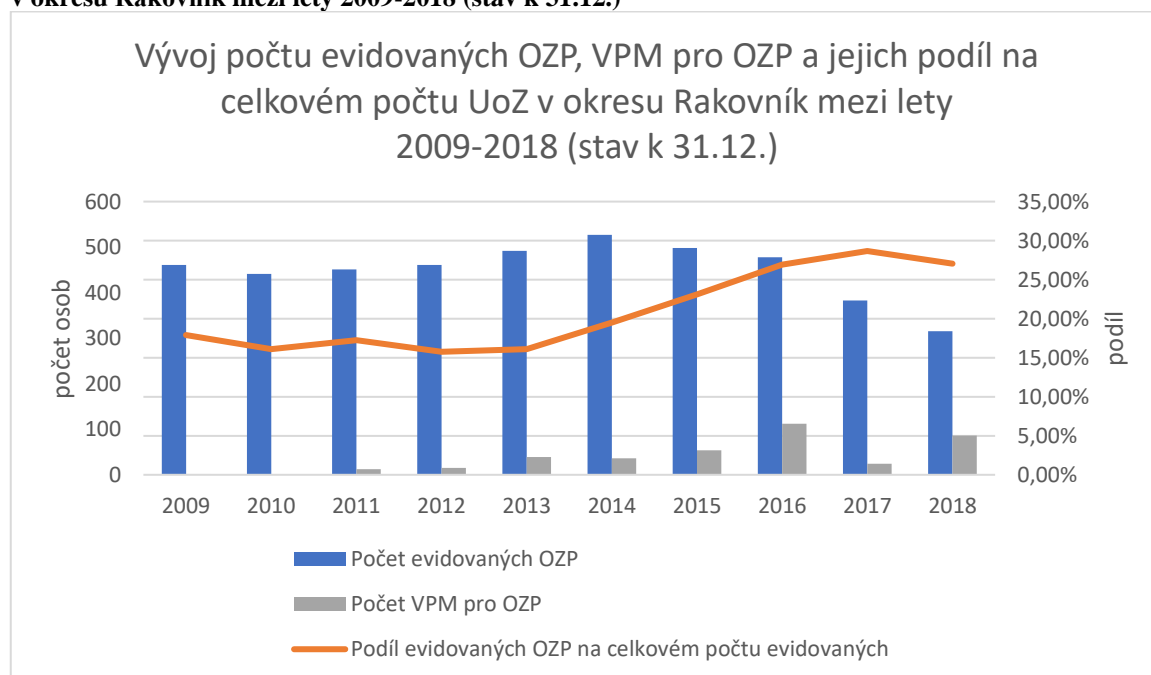
Z celkového počtu byli za rok 2018 pouze 3 absolventi evidováni po dobu delší než 5 měsíců. Problematickou se z tohoto pohledu zdá skupina mladistvých, u které to za rok 2018 byly také 3 osoby. Ačkoli je skupina evidovaných mladistvých do 18 let se základním nebo nedokončeným základním vzděláním v rakovnickém okrese málo početná, je vzhledem k jejich obtížné uplatnitelnosti na trhu práce vysoké riziko, že v evidenci zůstanou dlouho a postupně se zařadí mezi dlouhodobě nezaměstnané.

Vzhledem k situaci na trhu práce mnoho zaměstnavatelů přistoupilo k zaměstnávání absolventů bez předchozí praxe a řada z nich také nastupuje po ukončení studia přímo do zaměstnání. Zvýšení ochoty zaměstnavatelů zaměstnávat absolventy a mladistvé dokládá i vývoj počtu volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé, který za poslední 4 roky převyšoval jejich počet v evidenci ÚP. V roce 2018 bylo pro absolventy určeno již 426 volných pracovních míst tedy 39,4 % všech volných pracovních míst na trhu práce v rakovnickém okrese. Hlavním problémem této skupiny ovšem zůstává nesoulad mezi kvalifikací absolventů a poptávkou na trhu práce, zkrácené představy o mzdách a celkově špatný přístup a malá motivace k práci.

4.8.2 Osoby se zdravotním postižením

Počet osob se zdravotním postižením v evidenci ÚP na konci roku 2018 činil 315, na celkovém počtu nezaměstnaných se tak podílely asi 27,04 %. Z toho 193 osobám byl přiznán 1. stupeň invalidity, 109 osobám 2. stupeň invalidity a 13 osobám ostatní zdravotní znevýhodnění. Zatímco počet evidovaných OZP od roku 2014 klesá, jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných až do roku 2017 rostl. To je způsobeno zejména tím, že počet nezaměstnaných v těchto letech klesal rychleji než počet evidovaných OZP. Počet volných pracovních míst určených pro OZP se ukazuje v celém sledovaném období jako nedostatečný. V roce 2018 to bylo 86 pracovních míst, což představuje 7,9 % z celkového počtu VPM. Přestože mají tyto uchazeči omezené možnosti, co se týká jejich pracovní schopnosti. Ti, kteří aktivně práci hledají, mají poměrně dobrou šanci si ji najít. V některých případech však uchazeči s nižším pracovním omezením zůstávají dlouhodobě nezaměstnaní a spoléhají na invalidní důchod a další sociální dávky v kombinaci s občasnými přivýdělkami.

Graf 13 - Vývoj počtu evidovaných OZP, VPM pro OZP a jejich podíl na celkovém počtu UoZ v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018 (stav k 31.12.)

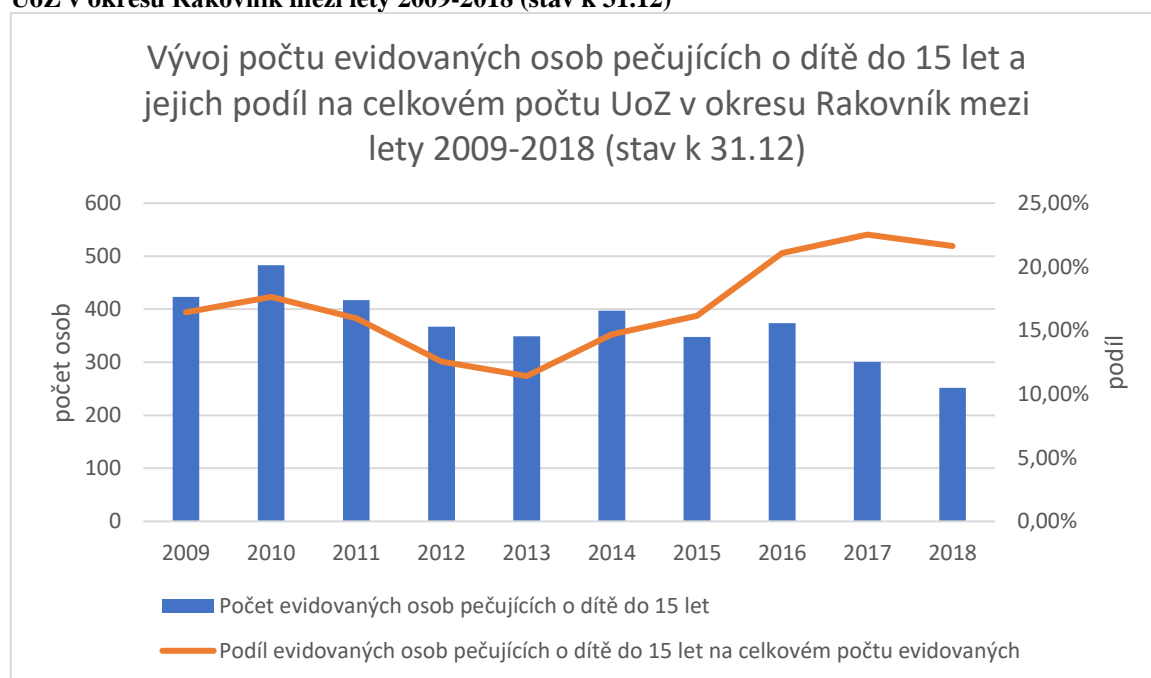


Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019c

4.8.3 Ženy a osoby pečující o dítě do 15 let

Další ohroženou skupinou na trhu práce v rakovnickém okrese jsou ženy, a to zejména z důvodu, že většinou pečují o děti a jejich profesní život je tím značně ovlivněn. V roce 2018 tvořily ženy asi 95,63 % osob pečujících o dítě do 15 let evidovaných na Úřadě práce v rakovnickém okrese. Vývoj evidovaných osob pečujících o dítě do 15 let je uveden v grafu č. 14. Zde je možné vidět, že zejména v posledních několika sledovaných letech jejich podíl na celkovém počtu evidovaných osob roste. Stejně jako u dalších sledovaných ohrožených skupin počet těchto osob v evidenci klesá pomaleji, než u neohrožených nezaměstnaných osob. Tato skupina se potýká zejména s nedostatečným množstvím nabídky flexibilních pracovních míst. V roce 2018 bylo v evidenci 252 osob pečujících o dítě do 15 let s podílem na celkové nezaměstnanosti okolo 21,63 %.

Graf 14 - Vývoj počtu evidovaných osob pečujících o dítě do 15 let a jejich podíl na celkovém počtu UoZ v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018 (stav k 31.12)



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019c

4.8.4 Starší osoby

Skupina starších uchazečů o zaměstnání je ohrožena z důvodu možné věkové diskriminace ze strany zaměstnavatelů. Ti starší uchazeče často považují například za technicky či jazykově méně vybavené než uchazeče mladší. Za ohrožené jsou považováni uchazeči starší 50 let. V roce 2018 bylo v rakovnickém okrese evidováno 429 osob starších 50 let a jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných byl přibližně 36,82 %. Vývoj

zobrazený v grafu č. 15 ukazuje, že stejně jako u dalších ohrožených skupin trhu práce i u této skupiny její podíl na celkové nezaměstnanosti rostl s klesající celkovou nezaměstnaností. Počet uchazečů nad 50 let v evidenci ÚP v posledních sledovaných letech klesl, což je možné pozorovat i u většiny dalších ohrožených skupin. Kvůli příznivé situaci na trhu práce a snižujícímu se počtu nezaměstnaných o volná pracovní místa soutěží menší množství lidí, než tomu je v případě vysoké nezaměstnanosti a zlepšuje se tak možnost uplatnění i pro tyto osoby. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání byl však v uplynulých letech stále vysoký.

Graf 15 - Vývoj počtu evidovaných uchazečů nad 50 let a jejich podíl na celkovém počtu UoZ v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018 (stav k 31.12.)



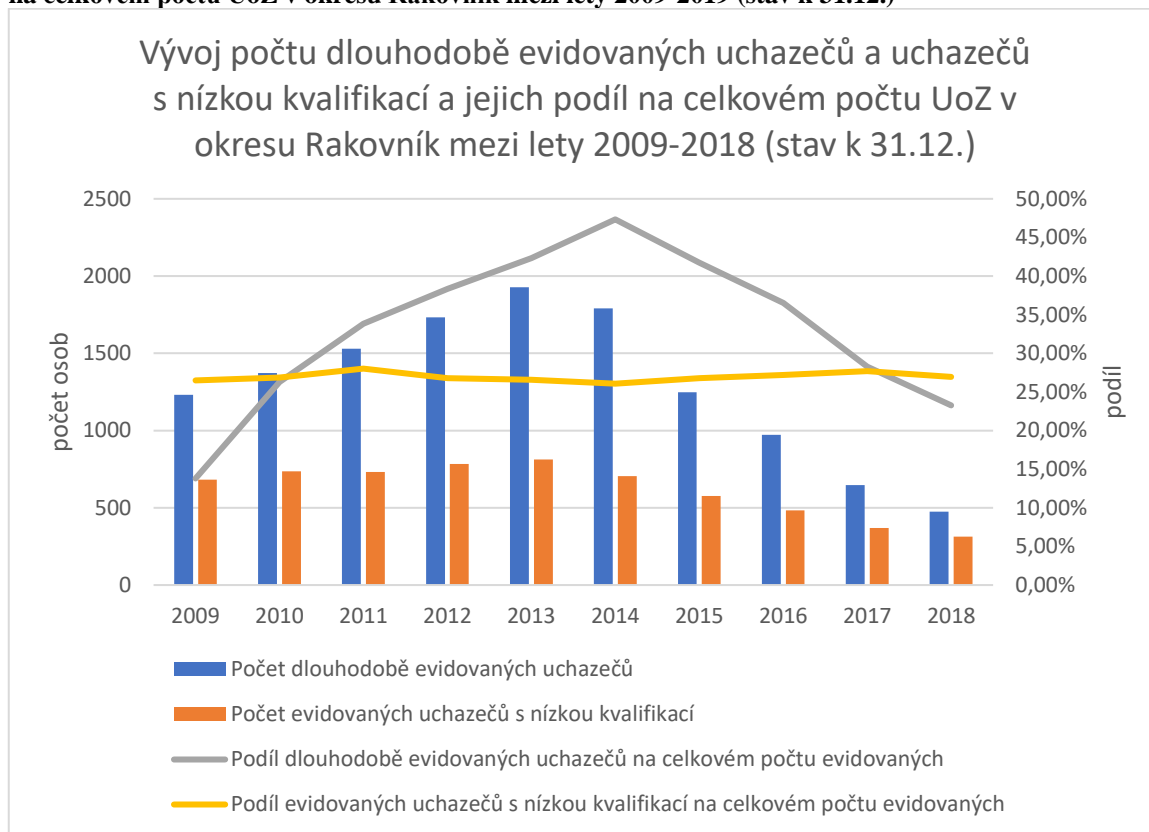
Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019c

4.8.5 Osoby s nízkou kvalifikací a dlouhodobě evidované osoby

Za dlouhodobě evidované považujeme osoby, které jsou na ÚP evidovány déle než 12 měsíců. Na vývoj počtu dlouhodobě evidovaných osob ve sledovaném období (graf č. 16) měla velký dopad probíhající ekonomická krize, kvůli které se lidé, kteří v jejím průběhu přišli o práci, stávali dlouhodobě nezaměstnanými. Od roku 2013, kdy dosáhl jejich počet svého maxima 1 294 osob a na celkovém počtu evidovaných se tak podílel asi 42,33 %, se jejich počet začal opět snižovat až na 271 osob tedy asi 23,26 % na konci roku 2018.

Stejně tak počet uchazečů s nízkou kvalifikací od roku 2013 klesal, ovšem jejich podíl na celkovém počtu evidovaných zůstával s mírnými výkyvy neměnný. Na konci roku jejich počet činil 314 osob s podílem 26,95 %.

Graf 16 - Vývoj počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů a uchazečů s nízkou kvalifikací a jejich podíl na celkovém počtu UoZ v okrese Rakovník mezi lety 2009-2019 (stav k 31.12.)



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019c

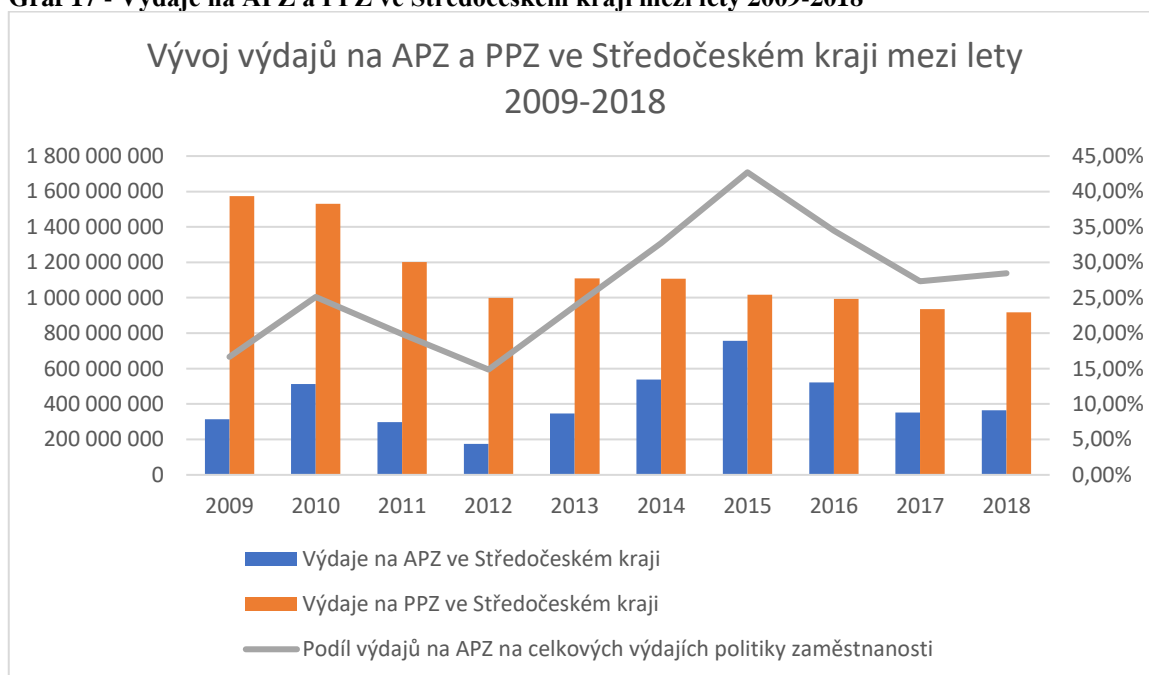
4.9 Výdaje na politiku zaměstnanosti ve Středočeském kraji

Státní politika zaměstnanosti jakožto nástroj k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce. Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze dvou zdrojů, a to ze státního rozpočtu a z prostředků ESF. V roce 2018 bylo na APZ ve Středočeském kraji vynaloženo okolo 364 929 000 Kč tzn. asi 8,4 % z celkových nákladů na APZ v ČR. Z toho 92 096 000 Kč bylo financováno ze státního rozpočtu a 272 833 000 Kč bylo hrazeno z ESF. Na pasivní politiku zaměstnanosti bylo v roce 2018 vyplaceno asi 917 933 000 Kč, přibližně 12,2 % z celkových výdajů na PPZ v ČR. To odpovídá faktu, že Středočeský kraj byl v pořadí 3. krajem s nejvyššími výdaji na PPZ. Kromě těchto výdajů bylo v roce 2018 vynaloženo ještě 413 584 000 Kč na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona

č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a 13 798 000 Kč na vyplacení náhrady mzdy zaměstnanci úřadem práce v případě, že se zaměstnavatel nachází v platební neschopnosti.

Vývoj výdajů na APZ a PPZ mezi lety 2009-2018 je zobrazen v grafu č. 17. Zatímco výdaje na PPZ ve sledovaném období měly vesměs mírně klesající tendence, vysvětlitelné především poklesem uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti, výše výdajů na APZ za sledované roky značně kolísala. Přestože je APZ považována za klíčovou zejména při umísťování osob znevýhodněných na trhu práce, byl její podíl na celkových výdajích na politiku zaměstnanosti stále poměrně nízký. Za celé sledované období se nedostal nad úroveň 50 %, s nejvyšší hodnotou v roce 2015 (asi 43 %) a nejnižší v roce 2012 (asi 14 %).

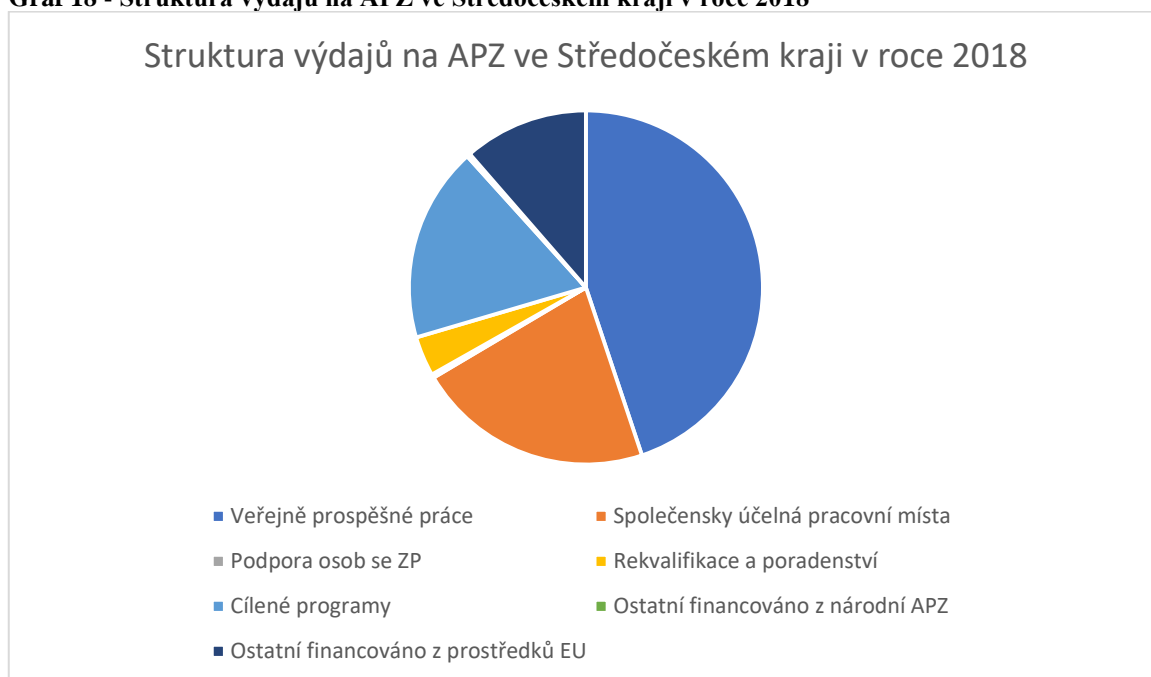
Graf 17 - Výdaje na APZ a PPZ ve Středočeském kraji mezi lety 2009-2018



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019g

Struktura výdajů na APZ ve Středočeském kraji v roce 2018 je zobrazena v grafu č. 18. Zde je vidět, že nejvíce financí na APZ bylo vynaloženo na veřejně prospěšné práce (163 360 000 Kč tj. asi 45 %) a na společensky účelná pracovní místa (78 708 000 Kč tj. asi 22 %). Oba tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřují na vytváření nových pracovních míst a mají okamžitý efekt na zaměstnanost uchazečů, kteří okamžitě nacházejí pracovní uplatnění. V případě společensky účelných pracovních míst existuje však riziko, že po uplynutí doby poskytování příspěvku na náhradu mzdy zaměstnavatel místo opět zruší.

Graf 18 - Struktura výdajů na APZ ve Středočeském kraji v roce 2018

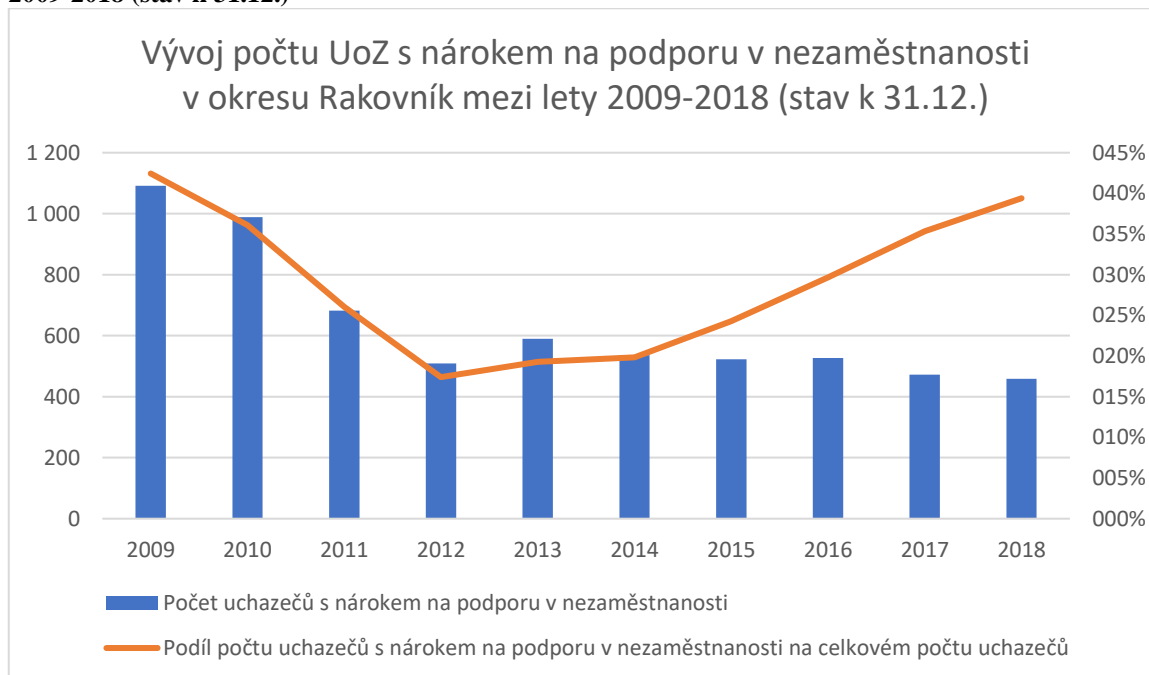


Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019g

4.10 Pasivní politika zaměstnanosti v okrese Rakovník

Pasivní politika zaměstnanosti kromě dalších nástrojů sloužících nezaměstnaným zahrnuje především vyplácení podpory v nezaměstnanosti evidovaným uchazečům o zaměstnání, kteří splnili podmínky dané zákonem o zaměstnanosti. Vývoj počtu uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v rakovnickém okrese je zobrazen v grafu č. 19. Zde je možné vidět, že nejvíce podpor v nezaměstnanosti bylo vyplaceno v roce 2009, kdy na tuto podporu mělo nárok 1 092 uchazečů tedy asi 42,44 % z celkového počtu uchazečů evidovaných na Úřadu práce v Rakovníku. V následujících 3 letech počet klesal až na 509 uchazečů v roce 2012 a dále kolísal okolo této hodnoty. Ačkoli byl v letech 2012-2014 počet uchazečů o zaměstnání nejvyšší za celé sledované období, nárok na podporu mělo pouze necelých 20 % z nich. V roce 2018 byl počet vyplacených podpor nejmenší za celé sledované období a byl roven 459, na podporu tedy mělo nárok asi 39,40 % uchazečů.

Graf 19 - Vývoj počtu UoZ s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018 (stav k 31.12.)



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019c

Tabulka 9 - Vývoj UoZ podle výše dávky v nezaměstnanosti v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018 (stav k 31.12.)

stav k 31.12.	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
do 1500	8	1	6	6	4	2	3	2	0	2
1501-2500	26	14	9	11	6	7	7	9	7	3
2501-3500	189	210	163	120	73	141	124	154	106	75
3501-4500	192	200	120	87	125	88	73	53	21	38
4501-5500	175	150	101	80	82	73	73	72	76	63
5501-6500	143	99	84	37	57	55	47	51	57	67
6501-7500	135	112	61	53	69	36	49	45	48	42
7501-8500	84	69	44	31	49	41	45	54	49	36
8501-9500	49	49	34	29	34	26	37	25	36	31
9501-10500	33	27	16	18	21	20	23	18	19	27
10501-11500	23	14	16	5	12	12	7	13	14	17
11501 a více	35	44	28	32	58	35	35	31	39	58
Průměrná výše podpory	5660	5580	5508	5606	6421	5816	6060	5874	6575	7160

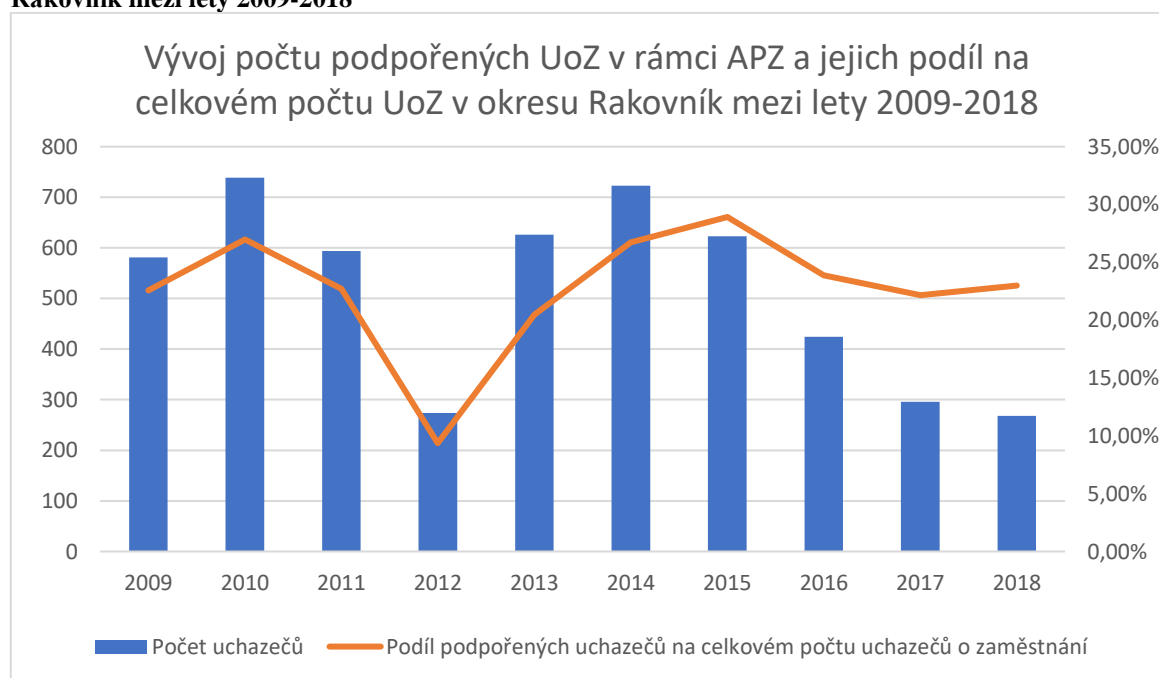
Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019c

Výše podpory v nezaměstnanosti je dána výší předchozího výdělku a také délkou evidence na úřadu práce. Počty uchazečů a výše jejich podpor, které jim byly vypláceny v jednotlivých letech je uveden v tabulce č. 6. Nejpočetnější skupina uchazečů o zaměstnání pobírala od roku 2009-2018 podporu v nezaměstnanosti, jejíž výše se pohybovala mezi 2 501 až 5 500 Kč. Průměrná výše podpory se v jednotlivých letech pohybovala od 5 508 Kč v roce 2011 do 7 160 Kč v roce 2018.

4.11 Aktivní politika zaměstnanosti v okrese Rakovník

Aktivní politika zaměstnanosti se skládá z celé řady nástrojů, jejichž úkolem je aktivně přispívat ke zvyšování zaměstnanosti. V roce 2018 bylo APZ v rámci rakovnického okresu podpořeno celkem 268 uchazečů o zaměstnání. Vývoj počtu podpořených uchazečů v dalších letech je zobrazen v grafu č. 20. Nejvyšší počet podpořených uchazečů byl zaznamenán v roce 2010 (739 osob), poté jejich počet razantně poklesl až na 274 osob v roce 2012. V roce 2014 dosáhl počet podpořených druhého nejvyššího výsledku (723 osob) následovaný dalším poklesem. Srovnáme-li počet podpořených osob s celkovým počtem uchazečů, zjistíme, že zdaleka nejnižší podíl podpořených byl v již zmiňovaném roce 2012, kdy činil pouhých 9 %. Naopak nejvyšší podíl podpořených měl rok 2015, ve kterém byly nástroje APZ uplatněny na více než 29 % uchazečů o zaměstnání.

Graf 20 - Vývoj počtu podpořených UoZ v rámci APZ a jejich podíl na celkovém počtu UoZ v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019f

Nejvyužívanějšími nástroji APZ v rakovnickém okrese byly ve sledovaném období: veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace. Počet umístěných/podpořených uchazečů a vytvořených míst těmito nástroji je vypsán v následující tabulce č. 10. Zatímco ze začátku sledovaného období byla většina uchazečů podpořených v rámci rekvalifikace, v posledních 4 letech byly upřednostňovány společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce. V roce 2018 tak dokonce dosáhl počet uchazečů v rekvalifikaci svého nejnižšího stavu a činil pouze 50 osob, z nichž nejvíce projevilo zájem o rekvalifikační kurz týkající se obsluhy vozíku a motovozíku, základní kurz svařování a rekvalifikační kurz pro řidiče – řidičský průkaz sk. C a C+E.

Tabulka 10 - Vývoj vybraných nástrojů APZ v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018

Rok	Veřejně prospěšné práce		SÚPM + SVČ		Rekvalifikace
	umístění uchazeči	vytvořená místa	umístění uchazeči	vytvořená místa	podpoření uchazeči
2009	167	69	172	35	215
2010	180	53	194	116	365
2011	144	67	150	98	300
2012	77	45	129	74	63
2013	113	22	145	27	239
2014	138	38	205	38	269
2015	183	175	297	286	138
2016	121	109	212	187	90
2017	112	112	96	92	79
2018	85	82	125	109	50

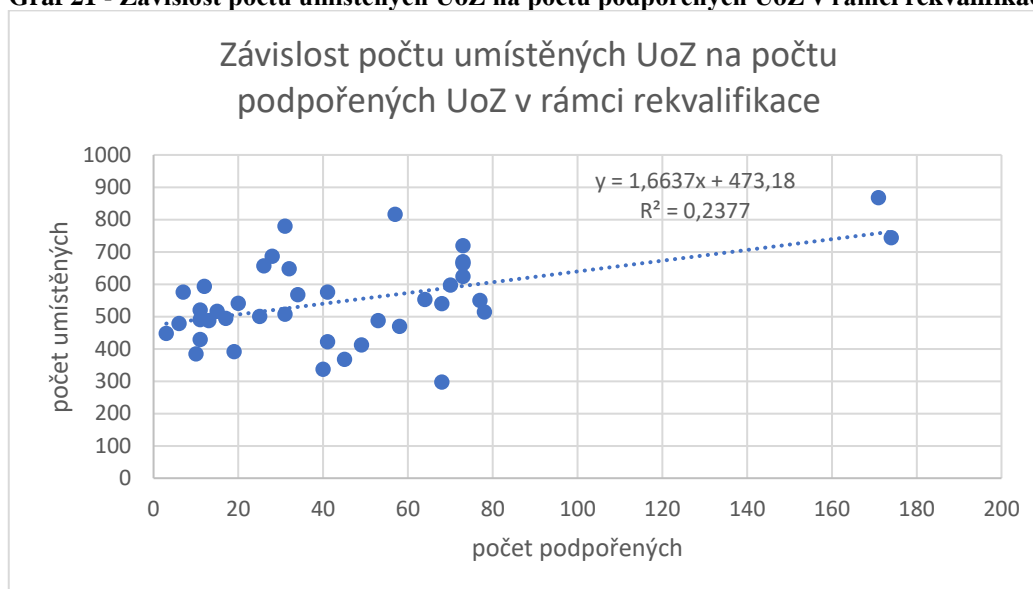
Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019f

4.11.1 Korelační a regresní analýza

V případě aktivní politiky zaměstnanosti nás zajímá především její efektivnost vzhledem k umístění uchazečů o zaměstnání. Následující část práce se tedy věnuje zjištění závislosti mezi počtem umístěných uchazečů o zaměstnání a počtem uchazečů podpořených v rámci rekvalifikace. Rekvalifikace se na rozdíl do nástrojů APZ jako VPP a SÚPM nesoustředí na vytváření míst pro obtížně umístitelné uchazeče, ale snaží se prostřednictvím zvýšení jejich kvalifikace zvýšit jejich šance na to, aby sami našli uplatnění na trhu práce. Jde o poměrně „levný“ nástroj APZ, jeho efektivnost však byla předmětem diskuzí.

Pro analýzu byla použita čtvrtletní data za roky 2009-2018 a byl využit korelační koeficient, který byl vypočítán prostřednictvím funkce CORREL v MS excel. Výsledný korelační koeficient činil 0,48754. Tato hodnota ukazuje na mírný stupeň korelační závislosti. Podle koeficientu determinace R^2 jsou změny počtu umístěných uchazečů o zaměstnání závislé na změnách počtu podpořených uchazečů v rámci rekvalifikace z asi 23,77 %, což opět ukazuje na mírnou těsnost. Co se týče významnosti modelu, poměrujeme p-hodnotu (0,001418332) se zvolenou hladinou významnosti v našem případě 0,05. Jelikož je p-hodnota nižší než hladina významnosti, můžeme říci, že model je významný. Kompletní výstup regresní analýzy provedené prostřednictvím funkce regrese MS Excel je dostupný v přílohách (příloha B).

Graf 21 - Závislost počtu umístěných UoZ na počtu podpořených UoZ v rámci rekvalifikace



Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019f

4.11.2 Realizované projekty Evropského sociálního fondu

4.11.2.1 Celorepublikové projekty

Evropské služby zaměstnanosti ČR II (EURES ČR II)

Doba trvání projektu: 1. 2. 2016 – 30. 9. 2020

Projekt EURES ČR II reaguje na rostoucí zájem o využití služeb Evropského portálu pracovní mobility a snaží se tak zefektivnit, modernizovat a zkvalitnit poskytované služby. Projekt cílí zejména na pracovníky ÚP a EURES poradce. Školení těchto pracovníků ve Středočeském kraji zabezpečují 2 odborní poradci. Mezi hlavní cíle projektu patří: zefektivnění poskytování poradenských služeb v oblasti pracovní mobility a zkvalitnění

individuálního přístupu ke klientům, zvýšení počtu umístěných osob na evropském pracovním trhu a zvýšení počtu osob informovaných o službách EURES. (ÚP ČR, 2019a)

Efektivní služby zaměstnanosti (EFES)

Doba trvání projektu: 1. 2. 2016 – 30. 6. 2023

Projekt se zaměřen na ÚP ČR a jeho zaměstnance, kterým má napomoci k zefektivnění poskytovaných služeb a zajistit jim kvalitní zázemí a podmínky. Dalšími realizovanými aktivitami bude vytvoření komplexní metodiky práce s klientem, zřízení INFOcenter ÚP ČR, zlepšení dostupnosti informací pro klienty a prohlubování spolupráce s regionálními partnery. Tohoto cíle má být dosaženo prostřednictvím zlepšení materiálně-technického vybavení, školení, zlepšení přenosu informací a implementace vytvořených metodických postupů. (ÚP ČR, 2019a)

Vzdělávání a dovednosti pro trh práce

Doba trvání projektu: 1.1.2016 – 30.6.2022

Projekt vzdělávání a dovednosti pro trh práce se snaží vyřešit problém s uplatnitelností některých uchazečů a zájemců o zaměstnání, zlepšením jejich kvalifikace a její přizpůsobení momentálním potřebám trhu práce. Pomoc uchazečům a zájemců o zaměstnání spočívá zejména v poradenské činnosti (např. pomoc uchazeči v orientaci na trhu práce, vyhledávání volných pracovních míst či pomoc při hledání zaměstnění) a rekvalifikaci. (ÚP ČR, 2019a)

Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II

Doba trvání projektu: 1. 12. 2015 – 31. 12. 2022

Cíle projektu podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II je zlepšit adaptabilitu pracovních sil. Projekt se soustředí na zaměstnavatele, kteří nejsou spokojeni s kvalifikací nově přijatých zaměstnanců. Tento problém je řešen formou příspěvků zaměstnavateli. Příspěvek na vzdělávání bude poskytnut ve výši kurzovního (v případě využití externího vzdělávacího zařízení) nebo jako náhrada mzdových nákladů za lektora (v případě, že zaměstnavatel využije svého lektora). Dále je také zaměstnavateli poskytován příspěvek na mzdu zaměstnance po dobu jeho vzdělávání. (ÚP ČR, 2019a)

Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa vyhrazená

Doba trvání projektu: 1.9.2015 – 31.3.2019

Tento projekt se zaměřuje na osoby ohrožené na trhu práce, a to zejména na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání. Pro takovéto uchazeče je vyhrazeno společensky účelné pracovní místo na základě dohody úřadu práce a příslušného zaměstnavatele, kterému je poté poskytován příspěvek na mzdu až do doby 12 měsíců. (ÚP ČR, 2019a)

Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce

Doba trvání projektu: 1.9.2015 – 31.3.2019

Cílem tohoto projektu je podpořit méně kvalifikované osoby na trhu práce, kterým je dočasně zajištěno pracovní uplatnění při údržbě a úklidu veřejných prostranství či budov a dalších činnostech. ÚP ČR poskytuje příspěvek na mzdu těchto zaměstnanců obcím, či jiným obecně prospěšným institucím až do výše 16 000 Kč a po dobu 24 měsíců. (ÚP ČR, 2019a)

Podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR

Doba trvání projektu: 1.1.2017 – 31.12.2021

Účelem projektu je zajistit zlepšení chodu informačních a poradenských středisek ÚP ČR. Toho má být docíleno zvýšením počtu personálu a jejich úrovně, inovací a rozšířením technického vybavení, inovací metodiky a informací v oblasti poradenství a další. Od projektu se očekává zlepšení dostupnosti služeb ÚP, aktivní přístup při poskytování informací a osvětě, individuální přístup ke konkrétním klientům, poskytování celoživotního poradenství a další. Cílovou skupinou v případě tohoto projektu jsou mimo institucí trhu práce a jejich pracovníků i školy, zaměstnavatelé a další subjekty podílející se na volbě povolání, s kterými se ÚP snaží o aktivní spolupráci. (ÚP ČR, 2019a)

Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce

Doba trvání projektu: 1.6.2017 – 31.5.2021

Projekt cílí na zkvalitnění služeb poskytovaných v oblasti problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zejména se jedná o přijetí a školení nového personálu ÚP, který se bude specializovat na poskytování služeb pro OZP a jejich současné či budoucí

zaměstnavatele. Tito specialisté by měli být dostupní na každém větším pracovišti kontaktního pracoviště ÚP ČR. Služby poskytované specialisty zahrnují: poradenství OZP, osvěta mezi zaměstnavateli, vytipování potencionálních míst či zaměstnanců atd. (ÚP ČR, 2019a)

4.11.2.2 Regionální individuální projekty

Záruky pro mladé ve Středočeském kraji

Cílová skupina: uchazeči o zaměstnání do 30 let

Doba trvání projektu: 1.1.2016 – 31.12.2020

Rozpočet: 206 747 604 Kč

Cílem projektu Záruky pro mladé ve Středočeském kraji je především podpořit mladé uchazeče o zaměstnání do 30 let využitím nástrojů jako jsou: poskytování odborné praxe (formou společensky účelných pracovních míst vyhrazených až na 12 měsíců), rekvalifikace, krátkodobé pracovní příležitosti („Práce na zkoušku“), poradenství, motivační kurzy, podpora při dalším vzdělávání a další doprovodná opatření. (ÚP ČR, 2019a)

Tabulka 11 - Realizace projektu Záruky pro mladé ve Středočeském kraji v letech 2016-2018

	2016		2017		2018	
	Plán	Skuteč.	Plán	Skuteč.	Plán	Skuteč.
Počet podpořených osob	450	268	450	501	1 310	679
Počet osob zařazených na SÚPM vyhrazené	375	169	375	408	645	532
Počet absolventů kurzů	10	0	10	4	86	9

Zdroj: vlastní zpracování dle ÚP ČR, 2019c

Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji II

Cílová skupina: uchazeči o zaměstnání do 30 let s praxí kratší než 4 roky a stávající zaměstnanci s nárokem na starobní důchod v období 36 měsíců a méně, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání

Doba trvání projektu: 1.1.2016 – 30.6.2022

Rozpočet: 63 704 586 Kč

Projekt Generační tandem se snaží pomoci starším pracovníkům v předdůchodovém věku udržet si své zaměstnání a zároveň díky přenosu pracovních zkušeností pomáhá osobám s krátkodobou nebo žádnou praxí, kteří vstupují na trh práce a posiluje soulad mezi kvalifikační nabídkou a poptávkou. Mezi nástroje použité při realizaci projektu patří: individuální poradenství, rekvalifikace, příspěvek na stávajícího zaměstnance, SÚPM vyhrazené a příspěvek na mzdy nového zaměstnance. (ÚP ČR, 2019a)

Tabulka 12 - Realizace projektu Generační tandem-podpora generační výměny ve Středočeském kraji II v letech 2016-2018

	2016		2017		2018	
	Plán	Skuteč.	Plán	Skuteč.	Plán	Skuteč.
Počet podpořených osob	108	54	108	107	192	123
Počet osob zařazených na SÚPM vyhrazené	54	28	54	56	96	84
Počet absolventů kurzů	4	1	4	1	7	1

Zdroj: vlastní zpracování dle ÚP ČR, 2019c

Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II

Cílová skupina: uchazeči o zaměstnání nad 50 let

Doba trvání projektu: 1.1.2016 – 30.6.2022

Rozpočet: 71 205 262 Kč

Projekt se zaměřuje na uchazeče o zaměstnání nad 50 let, u kterých se snaží snížit dobu nezaměstnanosti prostřednictvím rekvalifikace, poskytování mzdových příspěvků zaměstnavatelům, proplácení cestovného a obecným zvýšením kvalifikace, motivace a flexibility nezaměstnaných pro jejich snazší uplatnění na trhu práce. (ÚP ČR, 2019a)

Tabulka 13 - Realizace projektu Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II v letech 2016-2018

	2016		2017		2018	
	Plán	Skuteč.	Plán	Skuteč.	Plán	Skuteč.
Počet podpořených osob	500	0	500	94	761	332
Počet osob zařazených na SÚPM vyhrazené	60	0	100	33	250	109
Počet absolventů kurzů	240	0	240	15	228	27

Zdroj: vlastní zpracování dle ÚP ČR, 2019c

Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji

Cílová skupina: uchazeči o zaměstnání se zdravotním omezením, OZP, OZZ

Doba trvání projektu: 2.1.2016 – 30.6.2022

Rozpočet: 67 818 800 Kč

Cílem projektu je pomoci uchazečům se zdravotním postižením, znevýhodněním či omezením při hledání jejich pracovního uplatnění. Vzhledem k potřebě individuálního přístupu k těmto osobám kvůli rozličným druhům postižení se tento projekt zaměřuje na individuální vzdělávání a poradenství s využitím bilanční diagnostiky a ergodiagnostiky a zaměstnávání formou společensky účelných pracovních míst. (ÚP ČR, 2019a)

Tabulka 14 - Realizace projektu Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji v letech 2016-2018

	2016		2017		2018	
	Plán	Skuteč.	Plán	Skuteč.	Plán	Skuteč.
Počet podpořených osob	300	0	300	90	543	309
Počet osob zařazených na SÚPM vyhrazené	77	0	101	25	200	97
Počet absolventů kurzů	120	0	120	13	136	32

Zdroj: vlastní zpracování dle ÚP ČR, 2019c

Směr – práce ve Středočeském kraji 2

Cílová skupina: uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP déle než 5 měsíců

Doba trvání projektu: 1.1.2016 – 30.6.2022

Rozpočet: 66 731 357 Kč

Projekt Směr – práce ve Středočeském kraji 2 se soustředí na jednu z nejohroženějších skupin na trhu práce, kterou tvoří dlouhodobě nezaměstnaní. Je určen pro uchazeče o zaměstnání evidované déle než 5 měsíců. Hlavní důraz je však kladen na uchazeče, kteří jsou nezaměstnaní déle než 12 měsíců nebo 12 měsíců v součtu za poslední dva roky. Těmto uchazečům projekt nabízí možnost rekvalifikace, poradenství nebo zařazení na dotované pracovní místo. (ÚP ČR, 2019a)

Tabulka 15 - Realizace projektu Směr-práce ve Středočeském kraji 2 v letech 2016-2018

	2016		2017		2018	
	Plán	Skuteč.	Plán	Skuteč.	Plán	Skuteč.
Počet podpořených osob	560	0	560	80	739	304
Počet osob zařazených na SÚPM vyhrazené	70	0	70	31	222	101
Počet absolventů kurzů	338	0	338	15	294	30

Zdroj: vlastní zpracování dle ÚP ČR, 2019c

4.11.3 Cíle APZ pro rok 2019

Pro rok 2019 byly v rámci APZ zvoleny tyto základní pilíře opatření:

- zvyšování kvalifikovanosti evidovaných uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců,
- zefektivnění spolupráce se zaměstnavateli při výběru rekvalifikace,
- uzpůsobení kvalifikace potřebám trhu práce a s tím související spolupráce se školami,
- zvýšit motivovanost pracovních sil a akceptaci nabízené – potřebné práce,
- podpořit a motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání znevýhodněných osob,
- maximálně využít momentální příznivý stav na trhu práce,
- zvýšit kvalitu a efektivitu veřejných služeb zaměstnanosti,
- zabezpečit dostatek pracovní síly zvyšováním zaměstnanosti ekonomicky neaktivních osob. (ÚP ČR, 2019c)

4.12 Cizinci na trhu práce v okrese Rakovník

Zaměstnávání cizích státních příslušníků sebou přináší celou řadu výhod i nevýhod. Může představovat řešení situace nedostatku pracovních sil či neochoty tuzemských zaměstnanců vykonávat určité druhy prací. Naopak obavy ze zaměstnávání cizinců pramení ze stlačování mezd v důsledku dovozu levné pracovní síly a problém častého nelegálního zaměstnávání cizinců. Ve Středočeském kraji jsou cizinci zaměstnáváni především v dělnických a pomocných profesích a většina z nich nachází uplatnění ve strojírenském průmyslu, stavebnictví a zemědělství. Ženy jsou oproti tomu zaměstnávány nejvíce v průmyslu potravinářském. Při udělování povolení k zaměstnání úřadem práce je usilováno o pokrytí poptávky firem po pracovnících, kterou nelze uspokojit z řad evidovaných UoZ a zároveň upřednostnění obsazení volných pracovních míst přednostně těmito uchazeči. Cizí státní příslušníci tak mají největší šanci získat povolení na krátkodobé práce v lesnictví, zemědělství nebo stavebnictví.

Rakovnický okres patří mezi okresy s nejnižším počtem cizinců v postavení zaměstnanců v celé České republice. Zatímco ve Středočeském kraji bylo ke konci roku 2018 92 119 pracovních míst obsazených cizími státními příslušníky, rakovnický okres se na tomto čísle podílel jen 920 místy. Přehled zaměstnaných cizích státních příslušníků ve Středočeském kraji a jeho jednotlivých okresech je zobrazen v tabulce č. 16.

Tabulka 16 - Počet cizích státních příslušníků v postavení zaměstnanců ve Středočeském kraji a jeho okresech k 31.12.2018

Okres	Celkem	Občané EU/EHP a Švýcarska	Nepotřebují povolení k zaměstnání	Povolení k zaměstnání	Zelené karty	Modré karty	Zam. Karty
Benešov	3 474	2 545	604	112	0	1	212
Beroun	5 867	3 800	1 149	310	0	3	605
Kladno	5 328	3 299	1 094	352	0	5	578
Kolín	5 010	3 480	715	135	0	3	677
Kutná hora	2 041	1 203	512	16	0	1	309
Mělník	3 692	2 296	712	287	0	0	397
Mladá Boleslav	23 199	19 391	1 875	848	0	11	1 074
Nymburk	5 539	3 358	1 473	203	0	2	503
Praha-východ	29 062	19 532	4 465	2 801	0	5	2 259
Praha-západ	5 712	3 712	1 553	83	0	6	358
Příbram	2 276	1 308	626	152	0	0	190
Rakovník	920	550	227	99	0	1	43
Středočeský kraj	92 120	64 474	15 005	5 398	0	38	7 205

Zdroj: vlastní zpracování dle ÚP ČR, 2019c

Ke konci roku 2018 bylo na Úřadu práce v Rakovníku evidováno celkem 20 uchazečů z EHP (Evropská unie, Norsko, Island, Lichtenštejnsko a Švýcarsko) a 10 uchazečů ze 3. zemí. Podrobný vývoj počtu evidovaných cizích státních příslušníků představuje tabulka č. 17. Data, která nebylo možné dohledat jsou vynechána. Nejvíce uchazečů do rakovnického okresu ve sledovaném období přicházelo ze Slovenska, Ukrajiny a Polska, platí ovšem, že zejména v posledních dvou letech se počet cizinců v evidenci ÚP snížil a v roce 2018 představoval jen 2,5 % z celkového počtu evidovaných uchazečů.

Vzdělanostní struktura příchozích uchazečů ukazuje, že nadpoloviční většina z nich dokončila pouze základní vzdělání, přibližně třetina dokončila střední odborné vzdělání a 20 % absolvovalo úplné střední odborné vzdělání s maturitou. Co se týká zařazení uchazečů podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, převládali pracovníci ve službách a prodeji a pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

Tabulka 17 - Vývoj počtu cizinců na trhu práce v okrese Rakovník mezi lety 2009-2018 k 31.12.

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Cizinci z EU/EHP										
Bulharsko	0	0	1	-	-	1	0	0	0	0
Francie	0	0	0	-	-	0	1	0	0	0
Chorvatsko	0	0	0	-	-	0	0	0	1	1
Nizozemsko	0	1	0	-	-	1	0	0	0	0
Polsko	11	9	6	-	-	8	9	5	4	4
Rumunsko	0	0	0	-	-	1	0	0	0	0
Řecko	0	0	0	-	-	0	1	0	0	0
Slovensko	28	33	31	-	-	31	36	32	20	15
Celkem	39	43	38	-	-	42	47	37	25	20
Cizinci ze 3.zemí										
bez státní příslušnosti	-	-	-	-	-	0	0	0	1	0
Arménie	-	-	-	-	-	0	0	1	0	1
Bělorusko	-	-	-	-	-	5	1	0	0	0
Čína	-	-	-	-	-	0	1	2	1	0
Kambodža	-	-	-	-	-	0	1	0	0	0
Moldavsko	-	-	-	-	-	3	2	1	0	0
Rusko	-	-	-	-	-	3	3	1	1	1
Srbsko	-	-	-	-	-	0	1	0	0	0
Ukrajina	-	-	-	-	-	23	19	21	12	7
Vietnam	-	-	-	-	-	1	1	0	0	1
Celkem	-	-	-	-	-	35	29	26	15	10

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2020b

4.13 Práce na černo, Švarc systém a nekolidující zaměstnání

4.13.1 Práce na černo

Práce na černo představuje problém, který se při současné situaci nedostatku pracovní síly rozmáhá stále více. V roce 2018 bylo Státním úřadem inspekce práce provedeno 8 339 kontrol zaměřených na tuto problematiku, na základě kterých bylo odhaleno 4 583 nelegálně zaměstnaných osob. Z toho více než 78 % tvořili občané třetích zemí (především Ukrajiny a Vietnamu), 17 % občané ČR a zbylých 5 % občané EU. Ve Středočeském kraji bylo provedeno 988 kontrol a počet nelegálně pracujících osob činil 574 (z toho 499 cizinci ze třetích zemí, 24 občané EU a 51 občané ČR).

Vývoj počtu kontrol a počtu nelegálně zaměstnaných osob v České republice je zobrazen v tabulce č. 18. Zatímco lze pozorovat pokles počtu provedených kontrol v jednotlivých letech, počet odhalených nelegálně zaměstnaných osob byl v roce 2012 i v roce 2018 velmi podobný. Státní úřad inspekce práce tento fakt odůvodňuje zefektivněním kontrolní činnosti a vhodně zvolenými kontrolovanými osobami. Dalšího rozdílu je možné si povšimnout ve struktuře nelegálně zaměstnaných osob. Zatímco ze začátku sledovaného období převažovali jakožto nelegální zaměstnanci občané ČR, od roku 2016 to naopak byli cizinci ze třetích zemí. To lze vysvětlit doznívající ekonomickou krizí, při které měli občané ČR potíže vzhledem k vysoké nezaměstnanosti nalézt legální pracovní uplatnění. S postupným poklesem nezaměstnanosti a zvýšením potřeby pracovní síly se však zvýšil počet nelegálně zaměstnávaných cizinců. Další možností je, že v rámci již zmiňovaného zefektivnění byla kontrolní činnost zaměřována na cizince ze třetích zemí a na zaměstnavatele, kteří je zaměstnávají.

Tabulka 18 - Počet kontrol a počet nelegálně zaměstnaných osob v ČR mezi lety 2012-2018

rok	Počet kontrol	Počet nelegálně zaměstnaných osob			
		občané ČR	občané EU	cizinci ze třetích zemí	Celkem
2012	35 557	2 675	430	1 471	4 576
2013	36 101	1 394	295	1 481	3 170
2014	15 911	1 238	184	650	2 072
2015	9 583	1 913	294	858	3 065
2016	9 308	760	193	1 337	2 290
2017	9 707	767	234	1 917	2 918
2018	8 339	763	225	3 595	4 583

Zdroj: vlastní zpracování dle SÚIP, 2020

4.13.2 Švarc systém

Švarc systém tedy pracovněprávní vztah zastíraný uzavřením obchodní smlouvy byl dle výsledku kontrol zjištěn v roce 2018 v celkem 510 případech. Nejvíce touto formou nelegálně pracovali cizinci ze třetích zemí (270 osob), dále 212 občanů ČR a 28 občanů EU. Švarc systém byl vzhledem ke svému výskytu považován spíše za okrajovou záležitost oproti jiným nelegálním formám zaměstnávání, v posledních zejména dvou letech však počet odhalených osob zaměstnaných touto formou přibývá. (SÚIP, 2020)

4.13.3 Nekolidující zaměstnání

Nekolidující zaměstnání představuje možnost pro uchazeče o zaměstnání evidované na ÚP, kteří nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, si legálně přivydělávat v průběhu evidence na dohodu o pracovní činnosti až do výše poloviny minimální mzdy. Do roku 2017 bylo možné si takto přivydělávat také na dohodu o provedení práce. Tato forma přivýdělku byla pro uchazeče výhodnější vzhledem k tomu, že v jejím případě odvádí zdravotní a sociální pojištění až po překročení hranice výdělku 10 000 Kč. Uchazeči tak odváděli pouze daň z příjmů, kterou však v případě podepsání prohlášení poplatníka daně z příjmů FO ze závislé činnosti u zaměstnavatele, pokryla sleva na poplatníka. Tento způsob přivýdělku však značná část uchazečů využívala dlouhodobě a nebyli tak dostatečně motivováni k tomu, aby se na trhu práce uplatnili trvale. Dopadem tohoto omezení bylo velké snížení zájmu o nekolidující zaměstnání a je zřejmý v tabulce č. 19.

Tabulka 19 - Počet uchazečů pracujících v nekolidujícím zaměstnání v okresu Rakovník mezi lety 2009-2018

rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nekolidující zaměstnání	310	308	229	395	322	393	305	230	77	47

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019b

Před rokem 2011 byla uchazečům o zaměstnání také povolena kombinace nekolidujícího zaměstnání a pobírání podpory v nezaměstnanosti. Této varianty bylo vzhledem ke snaze zaměstnavatelů šetřit náklady využíváno tak, že zaměstnavatelé často uzavírali dohodu na nekolidující zaměstnání s uchazečem pobírajícím podporu. Tito uchazeči potom však většinou pracovali na plný úvazek.

5 Zhodnocení výsledků a návrh doporučení

Přestože díky momentálnímu ekonomickému růstu se trh práce v rakovnickém okrese nachází v situaci rekordně nízké míry nezaměstnanosti a téměř vyrovnaného počtu volných pracovních míst a počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání, vyskytuje se zde několik problémů.

Jedním z hlavních problémů trhu práce v rakovnickém okrese se ukazují být jeho strukturální problémy, tedy nesoulad mezi nabídkou a poptávkou trhu. Rakovnický trh práce se vyznačuje nadbytkem uchazečů o zaměstnání, kteří hledají uplatnění ve tř. 4 a tř. 5 a tř. 9 klasifikace zaměstnání CZ-ISCO jako úředníci, pracovníci ve službách a prodeji a pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Naopak nedostatek uchazečů se projevuje nejvíce v případě tř. 8, obsluha strojů a zařízení a montéři. Jako možné řešení tohoto strukturálního nesouladu se nabízí v první řadě zvýšení mobility pracovní síly.

Geografická mobilita pracovní síly spočívá v dojíždění za prací nebo přestěhováním se do místa pracoviště. V případě dojíždění uchazeč poměřuje, zda nejsou náklady spojené s dojížděním příliš vysoké vzhledem k nabízené mzdě a současně, zda rozdíl této mzdy a nákladů není menší, než jaké by byly jeho příjmy ze sociálních podpor v případě nezaměstnanosti. Jednou z hlavních překážek může tak být příliš nízká výše dosažitelné mzdy, případně vysoké náklady na dojíždění. Důležitou roli zde také hraje dobrá dopravní obslužnost, což je v mnoha okrajových oblastech nejen rakovnického regionu stále poměrně velkou překážkou. Velcí zaměstnavatelé by mohli k řešení tohoto problému také přispět provozováním vlastní dopravy zaměstnanců. Druhá možnost stěhování se za prací má navíc značný sociální dopad na člověka v podobě odloučení od rodiny a přátel, což většina lidí není ochotná podstoupit. Stát se snaží podporovat geografickou mobilitu pracovníků v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kterými jsou příspěvek na dojíždění za prací a příspěvek na přestěhování za prací. V rámci rakovnického okresu byly však tyto nástroje používány minimálně. V roce 2018 bylo příspěvkem na dojíždění podpořeno pouze 6 uchazečů a žádnému uchazeči nebyl poskytnut příspěvek na přestěhování.

Co se týče profesního pohledu na mobilitu pracovní síly, tedy schopnosti pracovníka změnit zaměstnání, zde hraje důležitou roli další nástroj aktivní politiky zaměstnanosti – rekvalifikace. Ta pomáhá uchazečům navrátit se do pracovního procesu prostřednictvím zvýšení jejich kvalifikace. Navíc je oproti dalším nástrojům poměrně úsporná, co se týče výdajů. Úřad práce v Rakovníku však od tohoto nástroje v posledních pár letech spíše

upouštěl, a naopak byly ve větší míře podporovány společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce. Jelikož je však účinnost rekvalifikace předmětem diskuzí a někteří zaměstnavatelé ji neuznávají jako plnohodnotnou formu kvalifikace, mělo by také dojít k celkovému zlepšení systému celoživotního vzdělávání a také přizpůsobení systému vzdělávání a profesní přípravy potřebám trhu práce, aby byla zvýšena pracovní mobilita absolventů.

Další problematiku, které je v rámci rakovnického trhu práce potřeba věnovat pozornost, představují znevýhodněné osoby. V tomto směru se jako nejohroženější skupiny osob ukázaly: ženy a osoby pečující o dítě do 15 let, uchazeči nad 50 let a osoby se zdravotním postižením. Všechny tyto skupiny se vyznačují jednak relativně vysokým podílem na počtu evidovaných osob a především tento podíl v několika posledních letech rostl. U žen a osob pečujících o dítě do 15 let by k řešení jejich nevýhodného postavení mohlo napomoci zvýšení počtu flexibilních forem zaměstnání, jako jsou pracovní místa s pružnou pracovní dobou, částečné pracovní úvazky nebo pracovní místa s možností home office a dále rozšíření služeb hlídání dětí v pracovní době rodičů. V minulosti již proběhl program flexibilně do práce v Ústeckém kraji, v rámci kterého ÚP nabízel poradenství, proplacení hlídání/pečovatelské služby a měsíční příspěvek na úhradu mzdových nákladů pro osoby pečující o dítě do 15 let nebo jiného závislého člena rodiny. Stálo by tedy za zvážení, zda tento program nerozšířit i na další regiony. Umožnění ženám na mateřské dovolené se alespoň částečně zapojit do výdělečné činnosti, by zároveň pomohlo zmírnit rozdíl mezi výší příjmů žen a mužů, který se při současném zvyšování mezd stále více prohlubuje. Řešení nedostatečné flexibility trhu práce by mohlo napomoci řešení nepříznivé situace u některých skupin ohrožených osob, ale také zaměstnavatelům, kteří se potýkají s nedostatkem pracovní síly. Další možností, jak pomoci znevýhodněným osobám nalézt flexibilní uplatnění, je podpora samostatně výdělečné činnosti. Jde o poměrně málo využívaný nástroj APZ spadající pod SÚPM a spočívá v poskytnutí příspěvku na úhradu nákladů spojených se zahájením samostatně výdělečné činnosti uchazeči. V rakovnickém okrese byl tento příspěvek za rok 2018 poskytnut pouze 11 uchazečům.

Vzhledem k příznivému vývoji ekonomické situace v České republice docházelo v okrese Rakovník stejně jako v dalších okresech k významnému poklesu podílu nezaměstnaných osob, který má v kombinaci se stárnutím populace za následek nedostatek pracovních sil na trhu práce. Možností řešení tohoto problému je několik. V první řadě se jedná o snahu zvrátit nepříznivý trend stárnutí populace zvýšením porodnosti. Snaha o její

zvýšení opět úzce souvisí s již zmiňovanou podporou osob, které o ně pečují. Další možností je zvýšení produktivity práce, případně nahrazení lidské práce automatizací. Zaměstnavatelé však vidí řešení nedostatku pracovníků především v dovozu pracovní síly ze zahraničí. Největší počet pracovníků do rakovnického okresu v minulosti přicházel ze Slovenska a Ukrajiny. Zaměstnávání ukrajinských pracovníků, jakožto občanů ze 3. země je často zdoluhavý a administrativně náročný proces. Částečně řešení tomuto problému pomohl tzv. „Režim Ukrajina“ z roku 2016, který má zkrátit dobu získání pracovního a pobytového povolení. Tento projekt byl v roce 2019 nahrazen programem kvalifikovaný zaměstnanec.

Dalším problémem, který se týká ve větší formě právě cizích státních příslušníků pracujících v ČR je práce na černo. V roce 2018 představovali cizí státní příslušníci 80 % všech osob zjištěných při nelegální práci v ČR. Jelikož je práce na černo komplexním problémem, je jeho řešení velmi obtížné. Jeden z dílčích způsobů představují kontroly prováděné Státním úřadem inspekce práce. Přestože vývoj počtu provedených kontrol a počtu odhalených osob zaměstnaných na černo od roku 2012 ukazuje velké zvýšení jejich efektivnosti, vzhledem k rozsahu tohoto problému (podle neoficiálních odhadů 150-250 tis. nelegálně zaměstnaných osob) se jejich počet ukazuje jako nedostatečný. Ještě o poznání horší je situace v případě švarcsystému, zde se odhady pohybují okolo 300 tis. osob, v roce 2018 však bylo kontrolami odhaleno pouze 510 případů.

6 Závěr

Cílem diplomové práce bylo zhodnocení situace na trhu práce v rakovnickém okrese, zejména co se týče jeho poptávky a nabídky, nezaměstnanosti, znevýhodněných osob na trh práce, politiky zaměstnanosti a zaměstnávání cizích státních příslušníků. Z provedené analýzy rakovnického trhu práce vyplívají tyto skutečnosti. V první řadě je trh práce ovlivněn stejně jako i další okresy České republiky stárnutím populace a postupným snižováním ekonomicky aktivního obyvatelstva. V roce 2018 zde činil podíl obyvatel ve věku od 15 do 64 let 64 % a průměrný věk činil 42,8 let. Přirozený přírůstek je v rámci okresu velmi nízký a ve většině sledovaných letech dokonce záporný. Přestože se Středočeský kraj vyznačuje významným populačním růstem, způsobeným především stěhováním obyvatel, rakovnický okres se v tomto ohledu neukazuje pro možné nově příchozí jako příliš atraktivní. To je dáno především jeho větší vzdáleností od hlavního města Prahy, nedostatkem bytů a malé výstavbě. Okres tak sice není přímo ohrožen odlivem obyvatel, jako mnohé další okresy České republiky, jeho přírůstek stěhováním je však zdaleka nejnižší z celého Středočeského kraje. Na druhé straně tato vzdálenost, která pro mnohé osoby představuje překážku ke každodennímu dojíždění do hlavního města, také do jisté míry zabraňuje většímu odlivu pracovní síly, které by si dle srovnání průměrných mezd polepšili o několik tisíc korun.

Méně výhodné postavení okresu vzhledem k hlavnímu městu v porovnání s ostatními okresy, má dopad na atraktivitu nejen pro pracovní sílu, ale také pro možné investory. rakovnický okres se v porovnání s ostatními Středočeskými okresy nejmenší ekonomickou aktivitou s počtem ekonomických subjektů pouze 12 054. Počet zaměstnavatelů okresu prošel v průběhu krize poklesem o přibližně 150 subjektů mezi lety 2009-2014 a od této doby jen velice pomalu roste. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele okresu patří firmy automobilového průmyslu (Valeo Autoklimatizace k.s., Eberspächer spol s.r.o.), chemického průmyslu (Procter & Gamble – Rakona s.r.o.) a průmyslu keramického (Lasselsberger s.r.o.).

Srovnáme-li nabídku pracovních sil a poptávku po pracovní síle je zřejmé, že se zde projevuje nedostatek technických pracovníků na pozice obsluhy strojů a zařízení a montérů. Tento nedostatek se nedařilo příliš zmírnit ani zaměstnáváním cizích státních příslušníků, jejichž zájem o rakovnický okres byl velmi nízký a zároveň jejich struktura neodpovídala struktuře poptávky. Naopak největší přebytek uchazečů o zaměstnání nad volnými

pracovními místy se v rámci okresu vyskytoval v případě úředníků, pracovníků v službách a prodeji a pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Tento nesoulad by tedy bylo vhodné řešit podpořením jak geografické, tak i profesní mobility pracovních sil.

Z hlediska nezaměstnanosti se okres v průběhu sledovaného období pohyboval s výjimkou roku 2012 pod úroveň celorepublikového průměru podílu nezaměstnaných osob, ale zároveň dosahoval mírně vyšších hodnot než celý Středočeský kraj. Vývoj podílu nezaměstnaných osob okresu vesměs kopíruje vývoj celorepublikový. Počátek krize v roce 2008 nejprve přinesl značné zvýšení nezaměstnanosti, která svého vrcholu dosáhla v roce 2013 (asi 8 %) a následné ekonomické oživení v roce 2014 přineslo její pokles. Od tohoto roku podíl nezaměstnaných osob stále klesal a ke konci roku 2018 činil v rakovnickém okresu 2,9 %. Z hlediska nezaměstnanosti se jako nejohroženější mikroregion ukázala Jesenice, u které se projevuje kombinace malého zastoupení průmyslu a služeb a špatné dopravní obslužnosti. Provedená prognóza nezaměstnanosti předpokládá další mírné snižování podílu nezaměstnaných osob v letech 2020 a 2021 a to až k hodnotám okolo 1,9 %.

Co se týče postavení znevýhodněných osob na rakovnickém trhu práce, pozornost byla věnována skupinám absolventů a mladistvých, osobám se zdravotním postižením, osobám pečujícím o dítě do 15 let věku, osobám nad 50 let, osobám s nízkou kvalifikací a dlouhodobě evidovaným osobám. Zatímco skupina absolventů si zejména vzhledem k vysokému nárůstu volných pracovních míst pro ně určených, vedla na trhu práce o poznání lépe, osoby se zdravotním postižením, osoby pečující o dítě do 15 let věku a osoby starší 50 let se sice vyznačovaly poklesem jejich počtu v evidenci nezaměstnaných osob v několika posledních letech, ovšem jejich podíl na celkovém počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání se zvyšoval a mírný pokles zaznamenal až v roce 2018.

Zejména na tyto skupiny ohrožených osob je soustředěna také aktivní politika zaměstnanosti, která je zajišťována MPSV a jednotlivými úřady práce. Mezi nevyužívanější nástroji aktivní politiky v rakovnickém okresu patřily veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace. Počet podpořených uchazečů se zejména v případě rekvalifikace v průběhu sledovaného období značně snížil v roce 2018 činil pouze 50 osob. V případě veřejně prospěšných prací a společensky účelných míst tento počet značně kolísal. Ke konci roku 2018 bylo na veřejně prospěšná místa umístěno 85 uchazečů a na společensky účelná pracovní místa bylo umístěno 125 uchazečů.

7 Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

BRČÁK, Josef; STARÁ, Dana; SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie: teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.

BRČÁK, Josef; SEKERKA Bohuslav; SVOBODA Roman. *Mikroekonomie: teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-453-4.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-1880-0.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty. ISBN 80-86429-16-4.

ČIŽINSKÝ, Pavel; HRADEČNÁ, Pavla; eds. *Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v EU a ve vybraných zemích*. Praha: Simi, 2014. ISBN 978-80-260-7201-0.

FASSMANN, Martin. *Stínová ekonomika III: práce na černo a boj proti stínové ekonomice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2006. ISBN 80-86729-27-3.

HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie: základní kurs*. 2., přeprac. vyd., (Dotisk). Slaný: Melandrium, 2002. ISBN 80-86175-25-1.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

KÁBA, Bohumil; SVATOŠOVÁ, Libuše. *Statistika*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2008. ISBN 978-80-213-0746-9.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002. ISBN 80-245-0350-6.

NOVÁK, Václav; VOKOUN, Marek; STELLNER, František; VOCHOZKA, Marek; ZEMAN, Robert. *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti*. Praha: Setoutbooks.cz, 2016. ISBN 978-80-86277-81-3.

SCHNEIDER, Friedrich; WILLIAMS, C. Colin. *The Shadow Economy*. London: The Institute of Economic Affairs, 2013. ISBN 978-0-225-36674-8.

SIROVÁTKA, Tomáš; MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

SIROVÁTKA, Tomáš; WINKLER, Jiří; ŽIŽLAVSKÝ, Martin; eds. *Nejistoty na trhu práce*. Brno: ALBERT, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.

TVRDÝ, Lubor a kol. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Ostrava: Vysoká škola báňská, Technická univerzita Ostrava, 2007. ISBN 978-80-248-1665-4.

Internetové zdroje:

ANEXIA. *Společnost Anexia* [online]. 2019 [cit. 28.8.2019]. Dostupné z: <https://anexia.cz/anexia-spolecnost>

ASPO CZ. *Třídící a kontrolní společnost, sorting, rework, kontrola kvality, montáž* [online]. © 2007-2013 [cit. 28.8.2019]. Dostupné z: <http://www.aspocz.eu/>

ČSSZ. *Přehled o počtu zaměstnavatelů, pojištěnců a pojistných vztahů podle okresů* [online]. 2019 [cit. 26.8.2019]. Dostupné z: <https://data.cssz.cz/web/otevrena-data/-/prehled-o-poctu-zamestnavatelu-pojistencu-a-pojistnych-vztahu-podle-okresu>

ČSÚ. *Dojížděka do zaměstnání a škol podle Sčítání lidu, domů a bytů – Středočeský kraj – 2011* [online]. 2013 [cit. 03.02.2020]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/23020-13-n-k3026_2013-21

ČSÚ. *Ekonomické subjekty ve Středočeském kraji v roce 2018* [online]. 2019a [cit.15.9.2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/ekonomicke-subjekty-ve-stredoceskem-kraji-v-roce-2018>

ČSÚ. *Charakteristika kraje* [online]. 2019b [cit. 22.08.2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_kraje

ČSÚ. *Charakteristika okresu Rakovník* [online]. 2019c [cit. 22.08.2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_okresu_rakovnik

ČSÚ. *Kraje a okresy České republiky* [online]. 2006 [cit. 31.12.2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/23498531/kraje_okresy_cr.jpg/e48436e8-45b9-4fac-b36a-34a0ac8c9afb?version=1.0&t=1418475515857

ČSÚ. *Mzdy, náklady práce* [online]. 2020 [cit. 13.01.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/mzdy-xs>

ČSÚ. *Statistický bulletin – Středočeský kraj – 1. až 4. čtvrtletí 2018* [online]. 2019d [cit. 23.8.2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/h-organizacni-statistika-qbgrwa2hzt>

ČSÚ. *Vývoj vybraných ukazatelů v okrese RAKOVNÍK* [online]. 2019e [cit.23.8.2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11240/99266630/012_Rak.pdf/8fe2b0e9-4586-4430-94a9-2665557d4b43?version=1.21

ČSÚ. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 06.10.2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

EBERSPÄCHER. *Koncern Eberspächer* [online]. 2019 [cit. 28.8.2019]. Dostupné z: <https://www.eberspaecher.cz/spolecnost/koncern-eberspaecher/koncern.html>

MPSV. *Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob* [online]. 2020a [cit. 27.01.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/casove-rady-mn-a-pno>

MPSV. *Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2019* [online]. 2018 [cit. 06.10.2019]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225504/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2019_na_web_MPSV.pdf/47268a3d-0044-1459-be20-835d1f412de4

MPSV. *Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2020* [online]. 2019a [cit. 28.12.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225504/Informace+o+MMe+od+1+ledna+2020+na+web+MPSV.pdf/51fb732f-1bcc-7947-b018-4346d1ca3631>

MPSV. *Měsíční statistiky o nezaměstnanosti 2009-2018* [online]. 2019b [cit. 20.10.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>

MPSV. *Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst* [online]. 2019c [cit. 23.10.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu>

MPSV. *O MPSV* [online]. 2019d [cit. 26.08.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/o-mps>

MPSV. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP ČR 2009-2018* [online]. 2019e [cit. 23.10.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/pololetni-statistiky-absolventu>

MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2009-2018* [online]. 2019f [cit. 26.08.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/statisticka-rocenka>

MPSV. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. 2014 [cit. 20.10.2019]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiepz2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>

MPSV. *Uchazeči z EU, EHP a třetích zemí.* [online]. 2020b [cit. 06.02.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/uchazeci-z-eu-ehp-a-tretich-zemi>

MPSV. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. 2019g [cit. 12.01.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

PROCTER & GAMBLE. *Úvod* [online]. 2019 [cit. 28.8.2019]. Dostupné z: <https://pg.jobs.cz/>

RAKO. *O Nás* [online]. 2019 [cit. 28.8.2019]. Dostupné z: <https://www.rako.cz/cs/o-nas>

SumProduct. *A to Z of Excel Functions: the FORECAST.ETS.STAT Function* [online]. 2020 [cit. 10.11.2019]. Dostupné z: <https://www.sumproduct.com/blog/article/a-to-z-of-excel-functions/the-forecastetsstat-function>

SÚIP. *Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce* [online]. 2020 [cit. 24.2.2020]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/rocní-zpravy/>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Projekty v realizaci* [online]. 2019a [cit. 12.11.2019]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/projekty-v-realizaci-2>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Služba EURES v zemích Evropské unie (EU), Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska* [online]. 2019b [cit. 12.07.2019]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/eures-kdo-jsme>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce 2009-2018* [online]. Příbram 2019c [cit. 15.10.2019]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-sck>

VALEO. *Valeo-Rakovník* [online]. 2017 [cit. 28.8.2019]. Dostupné z: <https://valeo.cz/cs/valeo-rakovnik/>

Zákony

ČESKO. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. In: Sbíрка zákonů 13.05.2004. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/zakon_o_zamestnanosti_od_1_1_2018.pdf/9d20f2d9-5aac-f193-233a-68b87e5f2055

ČESKO. *Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky*. In: Sbíрка zákonů 09.02.2011. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/z_73_2011.pdf/c6247b77-6d23-70e8-39ab-5bd5fe68be79

8 Přílohy

Příloha A Vstupní hodnoty prognózy počtu nezaměstnaných osob a statistický výstup z MS Excel

I.2009	4,4	I.2013	8,1	I.2017	4,9
II.2009	4,7	II.2013	8,1	II.2017	4,8
III.2009	5,1	III.2013	7,9	III.2017	4,5
IV.2009	5	IV.2013	7,6	IV.2017	4,1
V.2009	4,8	V.2013	7,3	V.2017	3,8
VI.2009	5	VI.2013	7,1	VI.2017	3,7
VII.2009	5,5	VII.2013	7,3	VII.2017	3,8
VIII.2009	5,4	VIII.2013	7,3	VIII.2017	3,6
IX.2009	5,5	IX.2013	7,5	IX.2017	3,4
X.2009	5,6	X.2013	7,4	X.2017	3,2
XI.2009	5,8	XI.2013	7,5	XI.2017	3,2
XII.2009	6,5	XII.2013	8	XII.2017	3,5
I.2010	6,9	I.2014	8,5	I.2018	3,7
II.2010	7,2	II.2014	8,3	II.2018	3,6
III.2010	7,2	III.2014	8,1	III.2018	3,3
IV.2010	6,6	IV.2014	7,6	IV.2018	2,9
V.2010	6,3	V.2014	7,4	V.2018	2,8
VI.2010	6,1	VI.2014	7,3	VI.2018	2,7
VII.2010	6,1	VII.2014	7,3	VII.2018	2,8
VIII.2010	5,9	VIII.2014	7,3	VIII.2018	2,8
IX.2010	5,9	IX.2014	7,1	IX.2018	2,7
X.2010	5,8	X.2014	7	X.2018	2,5
XI.2010	6	XI.2014	6,9	XI.2018	2,5
XII.2010	6,9	XII.2014	7,1	XII.2018	2,9
I.2011	7,1	I.2015	7,5	I.2019	3,2
II.2011	7	II.2015	7,4	II.2019	3,2
III.2011	6,7	III.2015	7	III.2019	2,8
IV.2011	6,1	IV.2015	6,5	IV.2019	2,4
V.2011	6	V.2015	6	V.2019	2,2
VI.2011	6,1	VI.2015	5,9	VI.2019	2,3
VII.2011	6,2	VII.2015	5,8	VII.2019	2,4
VIII.2011	6	VIII.2015	5,6	VIII.2019	2,4
IX.2011	6	IX.2015	5,5	IX.2019	2,4
X.2011	5,9	X.2015	5,4	X.2019	2,3
XI.2011	6	XI.2015	5,4	XI.2019	2,2
XII.2011	6,6	XII.2015	5,8	XII.2019	2,5
I.2012	7,2	I.2016	6		
II.2012	7,4	II.2016	5,9		
III.2012	7,2	III.2016	5,7	Alpha	0,90
IV.2012	6,9	IV.2016	5,2	Beta	0,00
V.2012	6,8	V.2016	5	Gamma	0,10
VI.2012	6,8	VI.2016	4,8	MASE	1,47
VII.2012	6,8	VII.2016	4,8	SMAPE	0,12
VIII.2012	6,7	VIII.2016	4,8	MAE	0,32
IX.2012	6,9	IX.2016	4,6	RMSE	0,40
X.2012	6,9	X.2016	4,3		
XI.2012	7	XI.2016	4,3		
XII.2012	7,5	XII.2016	4,6		

Zdroj: MPSV, 2020a

Příloha B Vstupní hodnoty korelační a regresní analýzy a výstup regresní analýzy z MS Excel

	počet umístěných	počet rekvalifikovaných		počet umístěných	počet rekvalifikovaných
I/2009	520	11	I/2014	514	78
II/2009	719	73	II/2014	817	57
III/2009	624	73	III/2014	598	70
IV/2009	470	58	IV/2014	553	64
I/2010	540	68	I/2015	568	34
II/2010	868	171	II/2015	576	41
III/2010	664	73	III/2015	780	31
IV/2010	488	53	IV/2015	648	32
I/2011	670	73	I/2016	541	20
II/2011	744	174	II/2016	687	28
III/2011	594	12	III/2016	501	25
IV/2011	422	41	IV/2016	495	17
I/2012	488	13	I/2017	508	31
II/2012	576	7	II/2017	657	26
III/2012	448	3	III/2017	491	11
IV/2012	337	40	IV/2017	429	11
I/2013	412	49	I/2018	479	6
II/2013	550	77	II/2018	516	15
III/2013	368	45	III/2018	385	10
IV/2013	298	68	IV/2018	392	19

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV, 2019f

Regresní statistika

Násobné R	0,48754
Hodnota spolehlivosti R	0,237695
Nastavená hodnota spolehlivosti R	0,217635
Chyba stř. hodnoty	114,8922
Pozorování	40

ANOVA

	Rozdíl	SS	MS	F	Významnost F
Regrese	1	156407,178	156407,2	11,848835	0,001418332
Rezidua	38	501608,197	13200,22		
Celkem	39	658015,375			

	Koeficienty	Chyba stř. hodnoty	t Stat	Hodnota P	Dolní 95%	Horní 95%	Dolní 95,0%	Horní 95,0%
Hranice	473,17764	28,41192264	16,6542	4,722E-19	415,661	530,695	415,661	530,6946
Soubor X 1	1,6636584	0,483310604	3,44221	0,0014183	0,68525	2,64207	0,68525	2,64207

Zdroj: MS Excel