

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Bakalářská práce

Nezaměstnanost regionu Klatovy

Michaela Mackovičová

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Michaela Mackovičová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Nezaměstnanost regionu Klatovy**

Název anglicky

**Unemployment of region Klatovy**

---

### Cíle práce

Cílem této bakalářské práce je provést průzkum na trhu práce a vývoje nezaměstnanosti v České republice- region Klatovy. Nezaměstnanost je stále řešené, zkoumané a měřené téma. Součástí této bakalářské práce je zjistit dopady, příčiny a důsledky v posledních letech.

Dílní součástí je zaměření na region Klatovy, který vykazuje dlouhodobě vysokou míru nezaměstnanosti. V tomto regionu bude provedena i praktická část, kde bude zjištěna efektivita využití nástrojů aktivní politiky.

### Metodika

Literární rešerše bude vycházet z prostudování odborné literatury od autorů, kteří se touto problematikou zabývali nebo stále zabývají. Takto získané informace budou součástí teoretické části. Tato část bude obecný základ dané problematiky.

Praktická část bude podrobně zaměřena na vybraný region, sběr dat pomocí úřadu práce a na informace od větších firem, které se nacházejí v daném regionu. Součástí praktické části bude analýza nezaměstnanosti v posledních letech a vlastní průzkum, ke kterému poslouží nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Z těchto informací a dat vznikne vlastní návrh.

**Doporučený rozsah práce**

40-50 stran

**Klíčová slova**

Zaměstnanost, nezaměstnanost, úřad práce, politika nezaměstnanosti, trh práce, region

---

**Doporučené zdroje informací**

- BOUČKOVÁ, Pavla, Michal HUBÁLEK a Adam KŘÍSTEK, 2007. Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele. Praha: Otevřená společnost, 51 s. ISBN 978-80-903331-8-5
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.
- SEKERKA, B. – BRČÁK, J. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.
- SEKERKA, B. – BRČÁK, J. – STARÁ, D. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.
- URBAN, J. *Teorie národního hospodářství*. Praha: ASPI, 2006. ISBN 80-7357-188-9.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2017/18 LS – PEF

**Vedoucí práce**

prof. Ing. Jaroslav Homolka, CSc.

**Garantující pracoviště**

Katedra ekonomiky

---

Elektronicky schváleno dne 22. 2. 2018

**prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 22. 2. 2018

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 26. 02. 2018

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Nezaměstnanost regionu Klatovy" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské 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 bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14.3.2018

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu práce panu prof. Ing. Jaroslavovi Homolkovi, CSc. za pomoc při vedení bakalářské práce, vstřícnost při konzultacích a za cenné rady.

# Nezaměstnanost regionu Klatovy

## **Souhrn**

Bakalářská práce je zaměřena na nezaměstnanost regionu Klatovy a její problémy. Základní pojmy nezaměstnanosti se stručně nacházejí v teoretické části. Bakalářská práce teoreticky vysvětluje příčiny nezaměstnanosti a rizikové skupiny, které se na trhu práce nacházejí.

Praktická část se zabývá regionem Klatovy a její situací na trhu práce. Přehled delšího vývoje zajistí závěry z minulých let. V druhé polovině praktické části se nacházejí výsledky z průzkumu podnikatelů v regionu Klatovy. V závěru praktické části se řeší návrhy pro zlepšení efektivity trhu práce.

## **Klíčová slova:**

Zaměstnanost, nezaměstnanost, úřad práce, aktivní a pasivní politika nezaměstnanosti, trh práce, region

# **Unemployment in the Klatovy region**

## **Summary**

This Bachelor thesis is focused on unemployment in the Klatovy region and its problems. The basic concepts of unemployment are briefly explained in the theoretical part. The bachelor thesis theoretically explains the causes of unemployment and describes risk groups that are in the labour market.

The practical part deals with the Klatovy region and its labour market situation. A longer development overview will be provided by conclusions from previous years. The second half of the practical part contains the results of a survey among the entrepreneurs of the Klatovy region. The end of the practical part proposes solutions for improvements of the labour market efficiency.

## **Keywords:**

Employment, unemployment, job centre, active and passive unemployment policy, labour market, region

## Obsah

<b>1. Úvod .....</b>	<b>9</b>
<b>2. Cíl práce a metodika.....</b>	<b>10</b>
2.1. Cíl práce .....	10
2.2. Metodika .....	10
<b>3. Teoretická východiska.....</b>	<b>13</b>
3.1. Definice pojmů.....	13
3.2. Legislativa ve vztahu k nezaměstnanosti .....	15
3.3. Nezaměstnanost jako ukazatel .....	18
3.3.1. Příčiny nezaměstnanosti .....	18
3.3.2. Nové ukazatele zaměstnanosti.....	20
3.4. Rizikové skupiny na trhu práce.....	20
3.4.1. Osoby starší 50 let .....	21
3.4.2. Rodiče vracující se z mateřské dovolené.....	22
3.4.3. Uchazeči pečující o dítě do 10 let.....	23
3.4.4. Absolventi.....	23
3.4.5. Zdravotně postižené osoby .....	24
3.5. Strategie aktivní politiky pro rok 2017 .....	25
3.5.1. Rekvalifikace .....	25
3.5.2. Investiční pobídky .....	27
3.5.3. Veřejně prospěšné práce.....	27
3.5.4. Společensky účelná pracovní místa .....	28
3.5.5. Příspěvek na zapracování .....	28
3.5.6. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program .....	28
<b>4. Vlastní práce.....</b>	<b>29</b>
4.1. Region Klatovy a jeho charakteristika .....	29
4.1.1. Charakteristika regionu se zaměřením na nezaměstnanost .....	30
4.2. Aktivní politika zaměstnanosti – současný stav.....	33
4.3. Kvantitativní průzkum nezaměstnanosti v regionu Klatovy .....	35
<b>5. Výsledky a návrhy na opatření.....</b>	<b>44</b>
5.1. Vyhodnocení hypotéz.....	44
5.2. Návrhy na opatření .....	44
<b>6. Závěr .....</b>	<b>46</b>
<b>7. Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>48</b>
<b>8. Přílohy.....</b>	<b>54</b>



# 1. Úvod

V České republice po roce 1989 zažíval trh práce značné změny. Počátek byl začínající transformací průmyslu po tomto roce a dále do naší republiky přicházely nadnárodní společnosti, které mohly díky velkému finančnímu kapitálu stanovovat trendy a dostávaly se v české ekonomice do popředí. Česká republika se stala v roce 2004 členem Evropské unie, což znamenalo přicházející změny od základů. Evropská unie měla požadavky, kterým se muselo vyhovět. Česká republika musela začít řešit změnu legislativy a umístit do ní legislativu unijní. Tyto změny měly značné zásahy do trhu práce. Hlavní příčinou změny legislativy byla objevující se nezaměstnanost, která byla do té doby neznámý faktor. Mladí lidé slychávali o nezaměstnanosti pouze od svých rodičů, protože nezaměstnanost byla od roku 1948 téměř neznámá. Úřady a instituce nebyly legislativně připraveny pro pomoc v těžkých situacích. Téma nezaměstnanost a zaměstnanost je stále aktuální téma. Lidé stále sledují situaci trhu práce.

Region Klatovy, který se nachází v Plzeňském kraji, byl dlouhodobě statisticky na špičce nezaměstnaných osob v České republice. Již v roce 2005 bylo při ekonomické situaci a vysoké nezaměstnanosti konstatováno, že Plzeňský kraj nevyužil situace pro výstavbu velké průmyslové zóny, která měla být vybudována na Klatovsku. Klatovský region nikdy nepatřil mezi regiony s velkým průmyslovým zázemím. Hlavní průmysl, který se v regionu v nevelkém vyskytoval, byl kožedělný, textilní, zpracování dřeva a zemědělství. Průmysl spjatý s tímto regionem byl průmysl prádlařský. V tomto regionu měl značnou váhu průmysl potravinářský a to výroba piva a pěstování chmele. Až později byla založena jatka a mlékárna. Tyto družstevní výroby prošly těžkým obdobím, ale i po krachu před několika lety se znovu výroba obnovila. Období stagnace zapříčinilo rozpad výroby s dlouholetou tradicí, ale to se pomalu začalo oživovat. Situace se značně změnila, když město Klatovy podepsalo s novými investory nové smlouvy. Tyto nové spolupráce pomohly k vybudování průmyslové zóny Pod Borem.

V posledních měsících se situace zlepšila. Ke konci roku 2016 měl region Klatovy dokonce jednu z nejnižších nezaměstnaností v zemi. Současná situace není stále snadná. Problémy se dají společným úsilím řešit. Úzkou spoluprací fyzických osob, právnických osob a podnikatelů s krajskou pobočkou Úřadu práce v Plzni a kontaktním pracovištěm v Sušici a Klatovech.

## 2. Cíl práce a metodika

### 2.1. Cíl práce

Cílem této práce je provést průzkum vývoje nezaměstnanosti a trhu práce v České republice - region Klatovy. Nezaměstnanost je stále řešené, zkoumané a měřené téma. Součástí této bakalářské práce je zjistit dopady, důsledky a příčiny v posledních letech. Zaměření práce je na region Klatovy, který vykazuje dlouhodobě vysokou míru nezaměstnanosti. V tomto regionu bude provedena i praktická část, kde bude zjištěna efektivita využití nástrojů aktivní politiky.

### 2.2. Metodika

Literární rešerše bude vycházet z prostudování odborné literatury od autorů, kteří se touto problematikou zabývají. Takto získané informace budou součástí teoretické části. Tato část bude obecný základ této problematiky.

Praktická část bude podrobně zaměřena na vybraný region, sběr dat pomocí úřadu práce a na informace od větších firem, které se nacházejí v daném regionu. Součástí praktické části bude analýza nezaměstnanosti v posledních letech a vlastní výzkum, ke kterému poslouží nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Z těchto dat a informací vznikne vlastní výzkum.

#### Pojmy a jejich definice

**Způsob výběru vzorku.** „Představuje pravděpodobnost být vybrán, tedy tak, jak by měli respondenti být vybráni“ (Kozel, 2006).

**Analýza a interpretace.** Pomocí statistických testů se interpretují výsledky po ukončení vlastního šetření (Skutil, 2011).

**Hypotézy** jsou mezistupněm mezi empirií a teorií. V teoretické rovině se konkretizuje zkoumaná problematika, která pomáhá k vyhledávání empirických ukazatelů (Nový, a další, 2006).

**Předvýzkum.** Způsob, kterým se ověřuje srozumitelnost a jednoznačnost v dotazníku pro respondenty. Je to také způsob, kterým se zjišťuje v dotazníku validita otázek (Kubátová, 2006).

**Metodika.** V daném oboru souhrn všech metod. Schéma určitého postupu pro provádění odborné činnosti. Metodika vychází z empirie a vědeckého poznání, stanovuje postup pro vybranou činnost. Nauka o jednom postupu nebo o jedné metodě (Olecká, a další, 2010).

**Sběr dat.** Rozumí se tím vlastní šetření v terénu, tj. použití připravených nástrojů k získání výpovědi o názorech dotazovaných. Součástí sběru dat je jejich zápis (Majerová, a další, 2007).

**Výzkumná otázka.** V souvislosti s problémem, přesné vymezení toho, na co chceme znát odpověď (Hendl).

Region Klatovy se již dlouho řadí v Plzeňském kraji mezi regiony s největší nezaměstnaností. Tento stav se odehrává od roku 2005, kdy nebyla zvládnuta výstavba průmyslových zón. Klatovský region to na rozdíl od jiných krajů a okresů nezvládl. Situace se začala řešit až v dalších letech, kdy se vytvářely podmínky pro výstavbu zón, které byly vybudovány hlavně v Plzni a jejím okolí. Městský úřad v Klatovech se v posledních letech snaží do projektů zapojovat velké firmy.

V praktické části byla zjištěna efektivnost využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Průzkumu se zúčastnili podnikatelé, kteří podnikají na Klatovsku, a dále fyzické a právnické osoby. Tyto osoby byly různého věku, pohlaví ženského i mužského a měly různou délku podnikající činnosti, které jsou zapojeny do aktivní politiky zaměstnanosti.

Zúčastnilo se 108 respondentů, tedy podnikatelů, kteří byli ochotni odpovídat a společně najít nové podmínky pro vytvoření pracovních míst se spoluprací úřadem práce. Respondenti byli ve věku 18- 50 let a více. Návratnost dotazníků nebyla 100%, ale 72,05%. Zjišťovalo se, jakou formou spolupracují podnikatelé s úřadem práce a jak využívají aktivní politiku zaměstnanost.

#### **Zazněly tři výzkumné otázky:**

1. Jaké projekty v rámci APZ byly podpořeny nejvíce?
2. Jaké jsou nejvíce úspěšné nástroje úřadu práce?
3. Který způsob by byl nejlepší pro zvýšení poptávky po nabízených programech APZ cílových skupin?

## Hypotézy

1. V uplynulých letech se více jak 35% zaměstnavatelů zapojilo do projektů, které se týkaly rekvalifikace.
2. Jako nejúspěšnější považuje více než 30% zaměstnavatelů nástroj informační semináře úřadu práce.
3. Více než 35% zaměstnavatelů se domnívá, že větší motivací pro nezaměstnané by bylo snížení sociálních dávek, které nemotivují uchazeče zapojit se do vzdělávacích programů.

Aby byl průzkum úspěšný, musí respondenti splňovat podmínky, které organizátor průzkumu zvolil. Důležité je, aby respondenti odpovídali odpovědně, aby byl vzorek kvalitní. Oslovení podnikatelé dokonce i odmítali zúčastnit se průzkumu s tím, že o studentské průzkumy nemají zájem. Někteří se na průzkumu podíleli i přesto, že průzkum neorganizoval Úřad práce ČR, krajská pobočka Plzeň nebo hospodářská komora. Průzkum byl komplikovaný a zdlouhavý, proto přišla na řadu varianta s pomocí známých. Dotazník byl sestaven a byla vyzkoušena jeho srozumitelnost na podnikatelích, kteří se tohoto výzkumu nezúčastnili. (Nebyli započtení do počtu respondentů)

Sběr dat je náročná práce zejména proto, že respondenti například nedodržují termín pro odevzdání dat. Známi, kteří mi pomáhali v oslovování respondentů, byli proškoleni, jak mají dotazníky předávat a jakým způsobem vybírat. Po předávání byla provedena kontrola správnosti a úplnosti. Respondenti byli ubezpečeni, že jejich údaje nebudou zneužity dle zákona o ochraně osobních údajů.

Průzkum a jeho kvalita byly ověřeny zjištěním validity, tedy přesností údajů. Dále pomocí reliability, tj. pravdivost a spolehlivost. Správnost dotazníků byla kontrolována u všech 108 dotazníků. Tázaní respondenti věděli, že průzkum není oficiální například pro úřad práce a přesto odpovídali zodpovědně a dotazník vyplňovali poctivě. Sběr dat byl zpracován v programu Excel.

### 3. Teoretická východiska

Většina států po celém světě se shledává s problémem větší či menší nezaměstnanosti. Cílem těchto zemí je zajistit makroekonomickou stabilitu. Hlavně stabilní růst ekonomiky, držet stabilitu cen a udržovat nízkou míru nezaměstnanosti (Samuelson, a další, 1992).

Rozlišují se tři druhy příčin, kvůli kterým vzniká nezaměstnanost - nezaměstnanost cyklická, frikční a strukturální.

#### 3.1. Definice pojmů

V zákonu o zaměstnanosti<sup>1</sup> v hlavě I: Opatření a nástroje, v ustavení 104, odst. 1 je **aktivní politika zaměstnanosti** definována jako „souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce - podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty“ (Neščáková, a další, 2012). Dále jsou v odstavci 2 uvedeny nástroje, které se v této oblasti politiky také používají - investiční pobídky, rekvalifikace a další.

**Frikční nezaměstnanost** vzniká tehdy, když osoba, která je zaměstnaná, se vzdá pracovního místa, protože si hledá pracovní místo někde jinde. Při tomto nerozhoduje, z jakého důvodu si hledá nové pracovní místo. Pokud se pracovního místa vzdává z důvodu, že hledá pracovní místo jiné a s jinými podmínkami, jako může být například výše mzdy, jiné prostředí v organizaci, vidina pracovního postupu nebo pocit uspokojení s novou pracovní činností. Důvodem také mohou být bytové podmínky se změnou pracovního místa nebo zamezení předpokládanému propouštění, které je nahlášené. Tento typ nezaměstnanosti je vázán na čas, který je důležitý pro hledání nového pracovního místa, tj. získávání informací o pracovních místech (Dvořáková, 2007).

**Cyklická** je vyvolávána změnami, které jsou v hospodářství v makroekonomickém rozměru. Cyklická nezaměstnanost vzniká, pokud makroekonomická poptávka po zboží a službách při momentálních sazbách a produktivitě práce není na zaměstnanost dostačující pro ty, co jsou ochotni pracovat (Dvořáková, 2012). Důvod vzniku cyklické

---

<sup>1</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

nezaměstnanosti způsobuje i klesání zaměstnanosti v důsledku nedostačující agregátní poptávky (Samuelson, a další, 1992).

**Sezonní nezaměstnanost** vzniká se změnou počasí a z hlediska časového je krátkodobá. Způsobuje jí diskontinuita produkce v odvětvích, které jsou závislé na počasí. Např. stavebnictví, zemědělství, lesnictví, rybolov a další.

**Nedobrovolná nezaměstnanost** vzniká, když je počet volných míst menší než počet uchazečů.

**Dobrovolná nezaměstnanost** je vyvolána procesem hledáním nové práce, popřípadě spekulací či opatrností.

**Dlouhodobá nezaměstnanost** je problematickým faktorem, protože člověk, který je nezaměstnaný dlouho, má problémy se opět začlenit do práce. Tato nezaměstnanost dopadá i na psychickou stránku člověka. V dlouhodobé nezaměstnanosti se zejména jedná o uchazeče, kteří jsou vedeni v evidenci déle než 12 měsíců. Spojuje se několik faktorů, kvůli kterým nezaměstnanost vzniká. Často ji způsobuje nedostatečné vzdělání, není snaha se dále vzdělávat atd. Do této skupiny často spadají ženy s malými dětmi, absolventi škol bez praxe, kterou vyžaduje zaměstnavatel. Dále osoby, které mají jen základní vzdělání a zdravotně postižení občané (Pavelka, 2011)

**Poptávka po práci.** Poptávka se stanovuje pomocí poměru mezního produktu práce a mezních nákladů na práci. Poptávka po práci „má klesající charakter vzhledem ke mzdové úrovni (sazbě). Čím nižší je mzdová sazba, tedy cena práce, tím více firmy budou práci poptávat“ (Brčák, a další, 2014).

**Nabídku práce** můžeme definovat jako rozhodnutí člověka, zda chce nebo nechce pracovat. Každý člověk se může svobodně rozhodnout mezi volným časem a prací. Jako statek se udává volný čas, protože přináší pocit uspokojení a radosti. Člověk se musí sám rozhodnout mezi statkem volný čas a ostatními, které je možné si pořídit za mzdu z vykonané práce.

**Nezaměstnanost** je jeden z klíčových problémů při vývoji ekonomiky na trhu práce. Nezaměstnanost se objevuje v každé tržní ekonomice. Součástí každého trhu práce je určitá míra nezaměstnanosti. Člověk se ocitne v situaci, kdy práci z nějakého důvodu ztratí nebo ji ani nemůže najít. Tato situace vede ke zhoršení kvality života lidí.

**Pasivní politika zaměstnanosti** vytváří akceptovatelné sociální podmínky zejména pro dočasně nezaměstnané, aby se snížil ekonomický a sociální následek nezaměstnanosti pro jednotlivce, tak i pro společnost (Brčák , a další, 2014).

**Strukturální nezaměstnanost** vzniká za předpokladu, že je nabídka pracovních sil vyšší než poptávka v požadované struktuře. Velký počet lidí, který hledá práci, není ochoten hledat práci za cenu toho, že bude muset dojíždět či bude nucen se přestěhovat (Dvořáková, 2012). Strukturální nezaměstnanost můžeme také definovat jako když je nabídka práce vyšší než je poptávka v uvedené struktuře a pokud nejsou lidé potřebně mobilní na to, aby si v jiné lokalitě našli vhodnou práci (Dvořáková, 2007).

**Trh práce** je definován pomocí tržní nabídky práce a tržní poptávkou po práci. Na trhu práce se vyskytuje konkurence, která může být straně poptávky nebo naopak nabídky. Trh práce „je místem, v němž se střetává poptávka po práci ze strany potenciálních zaměstnavatelů s nabídkou práce, již představují jednotlivci ucházející se o zaměstnání, přičemž předmětem koupě a prodeje nejsou jednotlivé osoby, ale jejich pracovní síla“ (Kuchař, 2007).

### **3.2. Legislativa ve vztahu k nezaměstnanosti**

Poté, co Česká republika vstoupila do Evropské unie, byla povinna implementovat do své národní legislativy nařízení a směrnice, které se týkají postavení zaměstnanců na trhu práce. Tyto povinnosti vyplývaly z uzavřených smluv. Pro Českou republiku to znamenalo velký zásah do legislativy a značné změny. Pro Českou republiku bylo základem usnesení vlády ČR č. 188/1988 legislativní pravidla vlády a usnesení vlády č. 1304/2005 metodické pokyny. Pověřen celou implementací byl odbor kompatibility při Úřadu vlády ČR (Whelanová, 2009).

Velkým problémem pro Českou republiku bylo přizpůsobit legislativně dle Evropské unie zákoník práce, a to i přestože byl několikrát novelizován. Novou

legislativou byla nucena Česká republika zařadit např. Směrnici č. 1991/533 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru atd. (Nekolová, 2008). V období, kdy prokazatelně klesala produktivita práce a konkurence- schopnost v Evropě, dávaly členské státy Evropské unie velké naděje do Lisabonské strategie, která byla schválena v roce 2000. V tomto období rostla prudce nezaměstnanost. Později v dalších letech bylo zjištěno, že Evropa nebyla na Lisabonskou strategii připravena a proto byla tato strategie přepracována v roce 2005. Prioritou pro Českou republiku bylo zajistit větší flexibilitu trhu práce, zaměření se na sociálně znevýhodněné skupiny a na vzdělání zaměstnanců (Hora , 2009). V tomto období Česká republika stále pracovala na tom, aby změnila legislativu dle podmínek Evropské unie, protože nadále měla velké nedostatky.

V České republice se stále objevují pozůstatky z dob před rokem 1989. Stále se nedaří zjednodušit proces propouštění zaměstnanců z firem, zaměstnanci jsou stále nadměrně chráněni. Lidé hledají výhody v sociálních dávkách, aby nemuseli pracovat, proto by bylo správné řešení, že by se český trh práce rozvolnil. Tato situace by se dala řešit změnou systému informování o volných pracovních místech. Česká republika podstatně snížila administrativní zátěž zákonem č. 367/2011 Sb.,<sup>2</sup> který nabyl účinnosti 1. ledna 2012. Tímto zákonem se zrušila povinnost pro zaměstnavatele hlásit na úřad práce volná místa, už to byla pouze možnost nahlásit dané volné místo. Zaměstnavatelé si samy hledali zaměstnance na volné pracovní místo, podle jejich požadavků a posléze, kdy zaměstnance nenajdou, využívají hledání pomocí úřadů práce. Důraz začal být kladen na úřady práce, aby byly zvýšeny nároky na činnost zaměstnanců a zajištění lepšího jednání s uchazeči o zaměstnání. Toto zajistila dohoda vlády České republiky s Evropským společenstvím<sup>3</sup>. Dohoda konkrétně vysvětlovala způsob, kterým se řešily úspory mezi Českou republikou a Evropským společenstvím. Upřesněny byly i zásady přednosti, mezi které patřila povinnost národního soudce ponechat národní normu, která odporuje normě komunitární, neaplikovatelnou, odstranění kolidující normy (Tichý, 2006). Česká republika byla členem nejen Evropské unie, ale i dalších organizací. Tyto mezinárodní organizace se zabývají pracovními podmínkami u mužů a žen<sup>4</sup>. Česká republika měla za úkol prosadit stejný plat u žen i mužů v souladu s mezinárodními

---

<sup>2</sup> Zákon č. 367/2011 Sb., zákon o zaměstnanosti, který mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákon

<sup>3</sup> Usnesení vlády č. 1212 ze dne 15. listopadu 1999.

<sup>4</sup> Úmluva MOP č. 100 ze dne 29. června 1951- Úmluva o stejném odměňování.



podmínkami. Česká republika tuto povinnost splnila jen částečně. Problematika odměňování byla projednávána v roce 1951. Úmluva o diskriminaci<sup>5</sup> byla schválena v roce 1958, v níž bylo přesně definováno, co znamená a jak je myšlena tato diskriminace. Další úmluva<sup>6</sup> byla schválena v roce 1964 Generální konferencí, v níž bylo stanoveno, že „Za účelem podpory hospodářského růstu a rozvoje, zvýšení životní úrovně, krytí potřeby pracovních sil a překonání nezaměstnanosti a neúplné zaměstnanosti každý členský stát vyhlásí a bude provádět jako jeden ze svých hlavních cílů aktivní politiku zaměřenou na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby zaměstnání“.

V roce 1998 byla Radou Evropské unie projednávána otázka stejné odměny za stejně vykonanou práci<sup>7</sup>. Tímto vznikla směrnice o rovném zacházení žen a mužů. Rada Evropské unie si nadále prosazovala, že tato směrnice musí být prosazována do všech států Evropské unie, tedy rovnost mužů a žen<sup>8</sup> při vykonávání práce. V České republice se tato práva a povinnosti objevují v Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979 a v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání (Tomeš, a další, 2007).

K diskriminaci žen nejen v České republice dochází již spoustu let. Diskriminace je mnohdy skrytá a proto je neskutčné ji prokázat. V minulých letech se lidé nedokázali proti diskriminaci bránit, protože byla mnohdy skrytá a neměli tolik informací jako tomu je dnes. Jako diskriminaci považujeme, když jsou lidé odměňováni rozdílnou mzdou u stejného zaměstnavatele a za stejně vykonanou práci (Boučková, a další, 2007). V této době se u diskriminace žen nejvíce zaměřuje na získání zaměstnání v situaci, kdy se o pracovní místo zajímá muž i žena. Převaha žen se při hledání pracovního místa soustředí na jistotu zaměstnání více než na zvyšování mzdy. Ztotožňují se s názorem, že „Hlavními nedostatky, které znevýhodňují ženy na českém trhu práce, jsou segregace na trhu práce podle sektorů, oborů a pozic“ (Kubálková, a další, 2010). Jedním z dalších znevýhodnění žen může být rodina, děti, hlavně u osamělých matek, starších osob atd. Tyto důvody mohou mít dopad na zhoršenou situaci na trhu práce (Křížková, a další, 2008). Diskriminaci lze chápat jako srovnávání jedné osoby s druhou či celou skupinou. Diskriminace, tedy nerovnost mezi ženami a muži trvá stále i v současnosti. Problém není

---

<sup>5</sup> Úmluva MOP č. 111 o diskriminaci, Ženeva, 25. června 1958

<sup>6</sup> Úmluva MOP č. 122 o politice zaměstnanosti, Ženeva, 9. července 1964

<sup>7</sup> Směrnice Rady 75/11/EHS, týkající se stejné odměny pro muže a ženy, 10. Únor 1975

<sup>8</sup> Směrnice Rady 2002/73/ES, zásada rovného zacházení s muži a ženami. Novelizace proběhla v červnu 2002.

jen u žen a mužů, ale i u rozdílných etnik a lidí, kteří jsou sociálně znevýhodněni. Nezaměstnanost člověka je počátek problémů, zejména při prodlužování (Mareš, 2002).

Nezaměstnanost je blízce spojována s činností Úřadů práce<sup>9</sup>. Úřad práce České republiky je správním úřadem, který má celostátní působnost a je organizační složka státu. Řídí ho Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Novelizace zákona měla za příčinu novelizaci zvláštních předpisů, kterých bylo téměř třicet. Obsahují například předpis o státní sociální podpoře, změna zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, insolvenční zákon nebo zákoník práce. 77 úřadů muselo být sjednoceno do samostatné organizační složky státu. Narůstání počtu úřadů práce bylo nutno řešit z důvodu narůstání nezaměstnaných. Řízení bylo nedostačující, nekvalitní a systémy byly zahlceny žádostmi, které nebyly schopny vyřizovat, protože byl velký počet uchazečů o zaměstnání. Výhodou se stalo sjednocení přehledu o výplatách sociálních dávek.

### **3.3. Nezaměstnanost jako ukazatel**

Nezaměstnanost je faktor, který významně postihuje státní rozpočet, přesněji jeho výdajovou stránku. Z tohoto důvodu plyne, že státní orgány a instituce mají k dispozici aktuální data o nezaměstnaných lidech v jednotlivých krajích České republiky.

#### **3.3.1. Příčiny nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost je souhrn více aspektů, kvůli kterým vznikají tyto problémy. Musí se sledovat celostátní ekonomika, efektivita řízení a vývoje zaměstnanosti vlastními prověřenými organizacemi a vliv zahraničních faktorů a jejich vývoj. Pro sledování nezaměstnanosti pomáhá mnoho faktorů. Některé z nich jsou důležité více než ostatní. Pikhart (Pikhart, 2010) definoval, že lidé, kteří si hledají práci, nemají dostatečné informace při hledání zaměstnání, zejména když nemají internet. Dále minimální mzda není pro většinu lidí motivující, aby si hledali práci. Sociální dávky tuto částku minimální mzdy často překračují. „Zákonnou minimální mzdou rozumíme min. výši hrubé mzdy na pracovním trhu. Pod touto výší ze zákona zaměstnavatel nesmí najímat práci na hlavní úvazek“. Tento výrok platí nejčastěji u zaměstnání, kde jsou zaměstnanci ohodnoceni opravdu nízkou mzdou. Nízká mzda je demotivující. Řešení této situace se dá řešit

---

<sup>9</sup> Úřad práce ČR byl zřízen 1. dubna 2011, zákonem číslo 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

kompletní reformou sociálního systému, který by byl provázán s přímými daněmi. Správné řešení by bylo takové, aby byl jednotlivce motivován k hledání zaměstnání. Pracovně právní legislativa a příliš vysoké přímé daně jsou další demotivujícím faktorem.

Potužáková (Potužáková, 2010) definovala myšlenku, že lidé v České republice nejsou ochotni stěhovat se za zaměstnáním do jiného místa. V jiném místě jsou často nabízené lepší platové podmínky a i přesto nejsou lidé ochotni se přestěhovat. Toto je považováno jako jeden z problémů. Další problém je zákoník práce, který na rozdíl od ostatních zahraničních států i přes několik novelizací chrání zaměstnance až nadstandardně. Problém jsou také sociální systémy, které jsou opět nadstandardně nastavené. Rozdíl mezi minimální mzdou a sociálními dávkami je nízký a proto se nevyplácí pracovat. Mnoho odborníků zkoumalo proces náhlé nezaměstnanosti, kdy došli k výsledku, že tento proces má dva důvody. Část lidí odchází kvůli osobním problémům a druhá část zejména díky problémům a konfliktům se zaměstnavatelem. Citlivá je pro Českou republiku politika státu. Všechny vlády, které se ocitly v čele státu od roku 1989, si uvědomily, že sociální politika státu je ta nejsledovanější. Z těchto důvodů byly všechny reformy, které následovaly, velmi opatrné. Česká republika má mnoho nezaměstnaných lidí. Lidé často spadají do chudoby, protože jsou nezaměstnaní příliš dlouho. Po roce 1989 vznikali instituce, které lidé předtím neznali, např. sociální dávky (Kotýnková, 2006).

„Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana“ (Halásková, 2001). (Buchtová, 2002) Buchtová mluvila o výzkumu, kdy ke vzniku nezaměstnanosti v regionech došlo kvůli ukončení výroby v regionech. Výsledek tohoto výzkumu říkal, že „regiony nebyly na nezaměstnanost připraveny. Zjistily, že je potřeba celospolečenské, regionální a rodinné podpory pro zvládnutí frustrace ze ztráty práce, nepřítomnost výchovy k potenciální nezaměstnanosti“.

Tato situace má následky na celé sociální prostředí. Životní náklady jsou vysoké, nízká mzdová ohodnocení, neochota dojíždět do jiných měst. Lidé mají mnohdy omezené dopravní spoje z některých obcí. Tito lidé pak nemají nadále motivaci hledat si aktivně zaměstnání.

### 3.3.2. Nové ukazatele zaměstnanosti

Eurostat určil požadavky, podle kterých se musela upravit metoda pro výpočet nezaměstnanosti pro Českou republiku. Tato metoda se v dalších letech postupně měnila. Česká republika začala po vstupu do EU v roce 2004 používat platnou metodiku. Další změny byly v roce 2007. MPSV začalo používat metodiku, která vyjadřovala procenta nezaměstnaných jako poměr lidí zaregistrovaných na úřadech práce k pracovní síle. Toto se považovalo jako problém. Český statistický úřad využíval další metodiku, která vycházela ze zjišťování nezaměstnanosti výběrovým šetřením v 25 000 domácnostech. Problém těchto metodik byl takový, že sledování bylo různé, ale metodiky přesné. Další důvod byly jen odhady Eurostatu (Havlíček, a další, 2007).

K výrazným změnám došlo v roce 2013, které jsou zkráceně uvedeny v těchto bodech: „Obecná míra nezaměstnanosti je nově zveřejňována v měsíční periodicitě. Slouží pro mezinárodní srovnání (ČSÚ, 2014). Statistický ukazatel podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 15- 64 let má v gesci (MPSV, 2015). V domácnostech obecná míra nezaměstnanosti porovnává počet nezaměstnaných s velikostí pracovní síly= počtem ekonomicky aktivních= zaměstnaných a nezaměstnaných. Doporučeno Eurostatem a Mezinárodní organizací práce (ILO). Je mezinárodně srovnatelný, pro potřeby České republiky. Třídění je možné jen na úrovni krajů. Čísla z evidence úřadu práce – nový ukazatel – podíl nezaměstnaných osob – vyjadřuje procentuální podíl registrovaných nezaměstnaných ze všech obyvatel v práceschopném věku. Kdo je nezaměstnaný - podle definice ILO, musí osoba splňovat tři striktní kritéria, aby byla považována za nezaměstnanou: a) nesmí pracovat ani na hodinu týdně za jakoukoli odměnu nebo mít formální vztah k zaměstnavateli, b) musí si práci hledat aktivně, c) nejpozději do dvou týdnů musí být schopná nastoupit do zaměstnání. V případě, že osoba nesplňuje dvě poslední podmínky, tak je považována neaktivní z hlediska ekonomického“.

### 3.4. Rizikové skupiny na trhu práce

V České republice se po roce 1989 změnily podmínky, zejména sociální, politické, ekonomické a další. Změny byly nejvíce patrné na trhu práce. Postupně se začaly vyvracet podmínky, na které byly občané České republiky zvyklí. Například systém ekonomiky, sociální výhody, jisté zaměstnání, lékařská péče, která byla bezplatná. Po roce 1989 měl

jistotu zaměstnání málokdo. Změny byly zapříčiněny také transformací různých průmyslových odvětví. Pro udržení práce či získání nového zaměstnání bylo potřeba, aby lidé začali být více flexibilní a dávali větší důraz na vzdělávání. Velký problém to byl pro starší generaci naší republiky. Generace 50+ byla zvyklá, že se odcházelo do důchodu podstatně dřív. Tito lidé většinou odmítali další vzdělávání a rekvalifikace. Nejen u starší generace se nacházely problémy spojené s prací. Mladá generace měla problém najít zaměstnání, jelikož zaměstnavatelé požadují praxi. Pokud mladí lidé nestudovali výuční obory, nemohli mít žádnou praxi, neboť s tím učební osnovy nepočítaly (Hora , 2009). V každé lidské populaci se nacházejí lidé, kteří se dají sledovat podle skupin. Některé skupiny jsou ohroženy méně a některé naopak více. Národní politika zaměstnanosti by měla být zaměřena zejména na skupiny lidí, kteří jsou nejvíce ohroženy ztrátou práce a opakovanou nebo dlouhodobou nezaměstnaností (Buchtová, 2002). Jednou ze skupin, která se nachází na trhu práce, se nazývá neaktivní obyvatelstvo. Do této skupiny patří důchodci, studenti a ženy v domácnosti. Neaktivní obyvatelstvo je skupina, která se statisticky nezaznamenává v rámci problematiky na trhu práce (Brožová, 2003). „Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, jazyk, pohlaví, náboženství, smýšlení politické nebo jiné, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnosti, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana“ (Halásková, 2008).

#### **3.4.1. Osoby starší 50 let**

Senioři jsou v České republice dlouhodobě odsuzováni zejména mladými lidmi, kteří si neuvědomují, že i oni jimi jednou budou. Mnoho let se nedaří vytvořit pozitivní obraz o seniorech. H Kubátová bere člověka jako sociální bytost. Každá bytost má nějakou roli a tím se stává člověkem s jedinečnou osobností. Osoby starší 50 let se nacházejí v určitém meziprostoru mezi vyšším středním a seniorským věkem. Buchtová zmiňované období označuje jako starší dospělost. Často se píše i mluví o tématu uchazeči starších 50 let. Ve většině situací se cítí člověk v tomto věku, který přišel o práci z nějakého důvodu ukřivděně. Menší šance na trhu práce mají lidé, kteří nemají vysoké vzdělání. Otázka zní, jestli tito lidé měli vůbec v minulých letech šanci na vyšší vzdělání formou absolvování různých kvalifikací, doplněním vzdělání, kurzy se získaným certifikátem apod. Národní soustava kvalifikací konstatovala výzkum, který říká, že „Postavení věkové skupiny

padesát plus není na pracovním trhu ideální, a proto by uchazeči v tomto věku neměli další vzdělávání podceňovat, neboť jim rozšíření kvalifikace může v očích zaměstnavatele významně pomoci“ (kvalifikací, 2015). Průzkumy zajímavější se o toto téma komunikovaly s mnoha lidmi nad 50 let. Lidé mají chuť a chtějí i nadále pracovat, ale mají obavy, že jejich znalosti a dovednosti nebudou stačit novému zaměstnavateli. Tyto obavy se často spojují s tzv. neurózou ze zaměstnanosti. V počátku je člověk optimistický a věří, že práci získá, protože má vzdělání a praxi dostačující. Dále ale nastávají obavy a zjištění po několika odmítnutích bez odstavného důvodu. Neuróza ze zaměstnanosti má za následek, že lidé si přestanou věřit a u slabších lidí se objevují často deprese (Frankl, 2006).

### **3.4.2. Rodiče vracení se z mateřské dovolené**

Rozdíl mezi ženami a muži se stále odvíjí od tradičních rolí. Muž se bere jako živitel rodiny a žena je ta, která se stará o děti a vše kolem domácnosti i o domácnost samotnou. Tyto tradiční role nejsou vždy v našem moderním světě aktuální. Tento model neobstojí ve všech případech. Neustále se zvyšuje počet vzdělaných žen a matek samoživitelek. Nejčastěji bývá pro rodinu nezbytný příjem od dvou osob. Velký zásah do finanční stránky rodiny je mateřská či rodičovská dovolená. Jak dlouhou dobu bude žena doma, se může rozhodnout sama nebo se svým partnerem. Po návratu z rodičovské dovolené zpátky do zaměstnání se ženy mnohdy setkávají s různými situacemi. Mnohdy se setkáváme s tím, že má zaměstnavatel v plánu dát ženě výpověď, pokud se naskytne příležitost dle zákoníku práce<sup>10</sup>.

Společnost často bere roli ženy jako podřízené mužů - živitelů. Velká část zaměstnavatelů bere ženy jako budoucí matky, které si práci hledají jen dočasně, než na mateřskou dovolenou budou moci odejít. Ženy vidí jako osoby, které kdyby nemusely, tak si práci ani nehledají. Často jsou ženy označeny jako nevhodné pro vedoucí pozice, aniž by zhodnotili okolní záležitosti. Tímto je ženám odepřeno uplatnit se a rozvinout své schopnosti. Existuje mnoho přístupů, v kterých jsou ženy diskriminovány (Hašková, 2000). Vracení žen do zaměstnání není jednoduché, což potvrzuje mnoho z žen. Čím déle je žena doma, tím hůře se vrací zpátky do zaměstnání. Málokdy je vidina, že žena získá lepší zaměstnání, než jaké měla před odchodem na mateřskou dovolenou. „Téma slučitelnosti rodiny a zaměstnání, je určováno vzájemným vztahem mezi politikou rodinnou a politikou

---

<sup>10</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zaměstnanosti“ (Oujezdská, 2009). Vyšší vzdělání je velkou výhodou při vracení se na trh práce, což je prokázáno. Tyto ženy ví, jaké mají znalosti a znají své práva (Kuchařová, 2006).

### **3.4.3. Uchazeči pečující o dítě do 10 let**

Velmi dlouhou dobu trvalo, kdy se do podvědomí uchazečů o zaměstnání dostávaly informace, na co se nesmí zaměstnavatel ptát při pohovoru na přijetí do zaměstnání. Mezi tyto nevhodné otázky patří například otázky: „Kolik máte dětí? Má se o vaše děti v případě potřeby kdo postarat? Bývají často nemocné? Plánujete rodinu nebo další děti?“.

Rodiny mají právo zajistit péči svých dětí do věku 10 let v různých případech. Rodiče si v nutných případech nemoci mohou vzít ošetrovné nebo jít s nimi k doktoru. Tyto případy neradi vidí zaměstnavatelé v mnoha případech. Největší paradox je, že s tímto mají problém nejen vedoucí muži, ale zejména i ženy, které by se měly vcítit do role ženy - matky lépe. Samotné ženy chrání mnoho zákonů, nikdy by se nemělo stát, že se ze strany státu nenajde pomoc a ochranu pro sebe a dítě. V České republice jsou mimořádné ochrany, které chrání rodiče, které se starají o dítě do 10 let věku.

### **3.4.4. Absolventi**

Do této skupiny spadají mladí lidé, absolventi škol do 25 let věku. Tyto osoby jsou vedeny v evidenci na úřadech práce jako uchazeči. Absolventi jsou osoby, které prozatím nenašli uplatnění na trhu práce. Dále zde zařazujeme osoby, které dokončily povinnou školní docházku a označují se jako mladiství. Dověřili věku 15 let, ale jsou mladší 18 let. Z nějakých důvodů nepokračovali na učební či maturitní obor nebo v průběhu studií skončili bez ukončení závěrečných zkoušek.

Lidé do věku 25 let se považují jako nejohroženější nebo-li riziková skupina na trhu práce, protože je velké riziko v dlouhodobou nezaměstnanost. Z těchto důvodů může docházet ke zvyšování kriminality, práce nelegální a neustálé, závislost na sociálních dávkách. „V Česku je míra nezaměstnanosti mladých v porovnání s ostatními státy EU podprůměrná, v létě 2014 dosáhla podle Evropské komise 16,9%. I přesto, že je míra nezaměstnanosti mladých lidí v Česku stále pod průměrem EU, výrazně převyšuje celkovou míru nezaměstnanosti v zemi. Opatřit si práci může být pro mladého absolventa nelehkým úkolem“.

Již mnoho let jsou řešeny obory ve školství, kdy se studenti učí zbytečné obory, u kterých nebudou mít uplatnění na trhu práce. Nejvíce žádání jsou řemesla a technické obory. Problémem je nízký počet učitelů, kteří by mohli vyučovat technické obory. Dílny a učebny jsou málo vybavené. Absolventi nejsou pro momentální situaci na trhu práce žádoucí. Situaci mladých lidí do 25 let věku řeší i Evropská unie, která si je vědoma problému. Nová opatření, která byla v roce 2011 připravena, měla zajistit lepší uplatnění těchto osob na trhu práce.

Opatření zněla:

- V roce 2011 byla přijata Iniciativa Evropskou komisí „Příležitost pro mladé“: posílení partnerství mezi Komisí a zeměmi s vysokou nezaměstnaností mladých, obdržela k dispozici dodatečných 10 miliard eur, aby pokryla náklady na dotování pracovních míst, poskytování odborného vzdělávání a prevenci předčasného ukončení školní docházky.
- Další balíček za 80 miliard eur byl schválen Evropskou komisí ze strukturálních fondů v roce 2012.
- Systém „Záruk pro mladé“ znamenal záruku, že po ukončení školy do 4 měsíců najdou konkrétní nabídku pro uplatnění na trhu práce. Tato nabídka měla být buď pracovní a nebo stáž pro další vzdělávání.
- Česká republika spustila program v roce 2014 a byl financován nejen z evropských peněz, ale i ze státního rozpočtu.
- Pro Českou republiku byla vyčleněna částka ve výši 13,6 milionu eur neboli 0,45% z celkové částky 3 miliardy eur. Tyto prostředky se mohou používat jen v Ústeckém a Karlovarském kraji ( NUTS II Severozápad). Momentálně zde běží mnoho programů na podporu mladých lidí. Programů je přibližně 25 (Euractiv, 2015).

#### **3.4.5. Zdravotně postižené osoby**

Pokud je osoba zdravotně postižená, odpovídá mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům. Osobám se zdravotním handicapem jsou poskytnuty zvýšené ochrany v oblasti trhu práce. Osobou se zdravotním postižením je podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- a) fyzická osoba, která byla orgánem sociálního zabezpečení uznána plně invalidní,



- b) fyzická osoba, která byla rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznána částečně invalidní,
- c) fyzická osoba, která byla rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznána za osobu zdravotně znevýhodněnou.

Podle zákona jsou za zdravotně postižené osoby považovány fyzické osoby, které mají funkční poruchu zdravotního stavu, ale mají stále schopnost vykonávat zaměstnání a jinou výdělečnou činnost, ale jejich pracovní začlenění je problém kvůli omezení ze zdravotního stavu. Dlouhodobý nepříznivý stav je takový, který trvá déle než jeden rok a určitým způsobem omezuje fyzické, psychické a smyslové schopnosti a tím má problém s uplatněním na trhu práce. V Listině základních práv a svobod je stanovena zásadní úprava ochrany zdravotně postižených osob v pracovních vztazích.

Zaměstnání osob se zdravotním postižením je pro zaměstnavatele povinné. Ve výši 4% je stanovena povinnost zákonem o zaměstnanosti zaměstnavateli s více než 25 zaměstnanci.

Každý zaměstnavatel má na výběr z možností, jak uplatnit tyto povinnosti:

- osoby se zdravotním postižením zaměstnat,
- odebírat výrobky a služby od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než polovinu osob se zdravotním postižením,
- využít odvod do státního rozpočtu, jehož výše činí 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla.

## **3.5. Strategie aktivní politiky pro rok 2017**

### **3.5.1. Rekvalifikace**

Transformovat se Česká republika začala rychle po roce 1989. Dopad měla zejména na tradiční odvětví, které bylo ukončeno. Toto odvětví mělo vybudováno za léta velmi dobré jméno ve světě. Následek transformace bylo hroucení trhu práce. Ukázalo se, že nejsou potřebné kvalifikace pro přicházející nadnárodní společnosti. Mnoho tisíc lidí se ocitlo bez práce kvůli ukončení tradičních řemesel a profesí, zejména lidé ve vyšším věku. Česká republika byla nucena řešit tyto vážné problémy. Odvětví, která před rokem 1989 byla prioritními, s vysoce kvalifikovanými pracovníky s praxí, byla ve velkém útlumu. Například hutnictví, hornictví, sklářský a textilní průmysl. Zaměstnanci v těchto odvětvích

se ocitli bez práce. Problém byl hlavně u starších lidí nebo také, že v některých továrnách byly zaměstnané celé rodiny. Mnoho lidí mělo problém s přeorientováním se na jinou práci. Chyběly znalosti, dovednosti s počítačem a další. Selhávaly programy České republiky na začlenění se lidí zpátky do pracovního procesu. Český trh se hroutil. Výstižné popsání trhu práce s tehdejší transformací měl Karpíšek. „Počet ekonomicky aktivních osob poproduktivního věku během jednoho roku (1991) klesl téměř na polovinu a to u mužů i žen. Začínající restrukturalizace ekonomiky spojená s makrostrukturálními přeměnami a útlumem některých odvětví byla řešena relativně bezkonfliktně, bez výrazných sociálních otřesů, tj. na úkor zaměstnanosti především starší generace a rovněž i na úkor zaměstnanosti žen“ (Karpíšek, 2003). Hlavní cíle strategie Evropa 2020 schválila vláda České republiky národní cíl a národní dílčí cíle do roku 2020 v oblasti zaměstnanosti, vycházející z Národního programu reforem České republiky 2011.

#### **„Národní cíl:**

Zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20-64 let na 75%.

#### **Dále na národní úrovni byly přijaty tyto konkrétní dílčí cíle:**

- Zvýšení míry zaměstnanosti žen věkové skupiny 20-64 let na 65%
- Zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55-64 let na 55%
- Snížení míry nezaměstnanosti osob ve věku 15-24 let o třetinu oproti r. 2010
- Snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti r. 2010“

(MPSV, 2015).

Česká republika se bude zaměřovat na těžko uplatnitelné skupiny na trhu práce a na osoby starších 50 let. Výjimkou jsou lidé s vysokoškolským a středoškolským vzděláním, kteří se umějí přizpůsobit a pracují na významných pozicích. Těchto osob je málo. Většina starších lidí se spoléhala na to, že jim vzdělání, se kterým nastupovali na trh práce, vystačí po celý život. Stále se řeší téma věku odcházení do důchodu. Dále se řeší neustále problémy s lidmi, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Jsou to zejména lidé s nízkou kvalifikací a z těchto důvodů často spadají do sociálně vyloučeného prostředí. Pro osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnaní a jsou na úřadu práce, se vytvářejí programy.

Úřad práce ČR musí využívat nástroje aktivní politiky na vytváření pracovních míst pro osoby s malou praxí a kvalifikací. Pokud to bude účelné, Úřad práce využije nástroje

k ulehčení vstupu na volný trh práce těm uchazečům, kteří v roce 2013 přišli o status „osoby zdravotně znevýhodněné“. Tyto činnosti se financují ze strukturálních fondů. Cíl je, aby zaměstnanci zaměstnávali více takových lidí a zřizovali chráněná místa. Pozornost je věnována také osobám do 30 let věku. Osobám s nedostatečným vzděláním bude věnována pozornost, aby se tyto nedostatky doplnily kvalifikací. Řeší se také skupina s dostatečným vzděláním, ale nízkou praxí a zaměstnanost žen. Prostředky, které zajišťují podporu aktivní politiky, je nutné vynakládat smysluplně a efektivně.

Ustanovení číslo 1 v zákonu o zaměstnanosti v hlavě II se deklaruje, co znamená rekvalifikace. „Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jeho udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala“.

### **3.5.2. Investiční pobídky**

Zákon o zaměstnanosti definuje investiční pobídky. Ustanovení §111 v odstavci 1 je uvedeno, že „Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu<sup>11</sup>, hmotně podporuje a) vytváření nových pracovních míst, b) rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců“. Ustanovení v odstavci 3 je uvedeno, kdo od státu může obdržet podporu pro vytváření nových míst. Finance jsou přesně určeny a nesmějí být použity pro jinou činnost (MPSV, 2015).

### **3.5.3. Veřejně prospěšné práce**

Zákon o zaměstnanosti definuje veřejně prospěšné práce. Ustanovení §112 v odstavci 1 je uvedeno, že „Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání“. Tyto činnosti veřejně prospěšných prací musí být smluvně sjednány. Smlouva je s příslušným Úřadem práce a zaměstnavatelem. Veřejně

<sup>11</sup> Zákon číslo 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů.

prospěšné práce jsou pozitivní pro obce, zejména pro pomoc s udržováním životního prostředí a pomáhají k získávání nových pracovních návyků.

#### **3.5.4. Společensky účelná pracovní místa**

Zákon o zaměstnanosti definuje společensky účelná pracovní místa. V ustanovení §113, v odstavci 1 je uvedeno, že „Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek“.

#### **3.5.5. Příspěvek na zapracování**

Zákon o zaměstnanosti definuje příspěvek na zapracování. V ustanovení §116, v odstavci 1 je uvedeno, že může „Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči“. Jde zejména o osoby, které se starají o těžce postižené osoby v domácnosti. Tento příspěvek se uděluje maximálně na tři měsíce s částkou maximálně polovinou minimální mzdy.

#### **3.5.6. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Zákon o zaměstnanosti definuje příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. V ustanovení §117, v odstavci 1 je uvedeno, že může „Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby“. Dále je stanoveno, na jak dlouho může být příspěvek udělen. Tento příspěvek se uděluje maximálně po dobu šesti měsíců. Příspěvek se uděluje částkou maximálně polovinou minimální mzdy.

## 4. Vlastní práce

### 4.1. Region Klatovy a jeho charakteristika

V regionu Klatovy se nachází 94 obcí, patnáct z tohoto počtu má statut města. Větší města jsou například Klatovy, Sušice, Horažďovice, Nýrsko. Region Klatovy má rozlohu 1946 km<sup>2</sup> a tímto se svou velikostí řadí na první místo v Plzeňském kraji. Území regionu tvoří z větší části lesní pozemky (39,3%) a zemědělské půdy (50,8%). Region Klatovy se blíží k 90 tisícům obyvatel a hustota osídlení je 45 obyvatel na kilometr čtvereční.

**Tabulka 1: Ukazatele Klatovského regionu**

	2016	2017
Počet obcí	94	94
Počet měst	15	15
Počet částí obcí	480	479
Počet obyvatel	86617	86452
Z toho ženy	43752	43643
Obyvatelé ve věku %		
0-14 let	14,6	17,7
15-64 let	65,7	65
65 a více	19,7	20,3
Průměrný věk obyvatel		
Muži	41,6	41,9
Ženy	44,2	44,5
Uchazeči o zaměstnání	2951	2364
Dosažitelní	2804	2191
Ženy	1375	1125
Osoby se zdravotním postižením	490	459
Podíl nezaměstnaných osob v %	4,92	3,89
Volná pracovní místa	1178	1394
Uchazeči na jedno volné místo	2,5	1,7

Zdroj: Statistická ročenka Plzeňského kraje, 2017

Tabulka číslo jedna ukazuje, že se počet obcí a měst nezměnil. V tabulce vidíme, že se nám snížil od roku 2016 počet obyvatel o 165 občanů. Z tabulky je zřetelné, že se snížil počet zájemců o zaměstnání. V roce 2016 bylo uchazečů v evidenci 2951 a rok poté o 587 méně, tedy 2364 uchazečů. Volná pracovní místa se naopak zvýšily. V roce 2016 bylo evidováno 1178 volných pracovních míst, rok poté už to bylo 1394 míst.

#### 4.1.1. Charakteristika regionu se zaměřením na nezaměstnanost

Tabulka číslo dvě zobrazuje stav nezaměstnanosti v letech 2008- 2017. Nejvyšší počet nezaměstnaných byl v roce 2008- 2013. V této době byla celosvětová krize. Počet nezaměstnaných přesahoval každý rok přes 4000 osob. Rok 2015 se stal pozitivnější, kdy nezaměstnanost na konci roku byla pouze 2951 osob. V roce 2011 byla větší nezaměstnanost u mužů než u žen.

**Tabulka 2: Nezaměstnanost v regionu Klatovy**

období	Celkem nezaměstnaných	Z toho mužů	Z toho žen	Z toho OZP	Z toho absolventů
2008	3060	1465	1595	481	170
2009	4383	2246	2137	531	263
2010	4827	2634	2193	622	248
2011	4067	2114	1953	557	206
2012	4042	2096	1946	539	278
2013	4305	2234	2071	544	275
2014	3808	1982	1826	533	139
2015	2951	1576	1375	490	113
2016	2364	1436	928	459	98
2017	1695	887	808	335	92

Zdroj: měsíční statistiky nezaměstnanosti v letech 2003-2017.

Z tabulky 2 je zřejmé, že nezaměstnanost v regionu Klatovy každým rokem klesá. Největší nezaměstnanost byla v roce 2010. Tento rok byl nejhorším obdobím pro osoby zdravotně postižené. Zdravotně postižených osob bylo nezaměstnaných 622. Problémy s nezaměstnaností mají i absolventi škol. Problémem jsou získané kvalifikace, o které nejvíce zaměstnavatelé zájem a taktéž vybírání studijních oborů a minimální praxe po absolvování škol.

**Tabulka 3: Délka doby nezaměstnanosti v letech 2009- 2017**

Rok K 31.12.	Celkový počet evid. uchazečů	Do 3 měs.	3-6 Měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	12 a více měsíců
2009	4383	1781	881	483	393	845
2010	4827	2082	737	435	344	1229
2011	4067	1601	634	309	231	1292
2012	4042	1549	612	311	294	1276
2013	4305	814	679	429	272	1345
2014	3808	1500	556	269	166	1317

2015	2951	1341	386	236	111	877
2016	2364	1148	349	164	99	604
2017	1695	948	229	124	56	335

Zdroj: Statistické ročenky trhu práce ČR

Tabulka číslo 3 zobrazuje statistické údaje od roku 2009 až do roku 2017. Nejdělsí dobou často bývá doba do tří měsíců bez zaměstnání, což je z tabulky zřejmé a poté dvanáct a více měsíců. Z těchto údajů může plynout, že doba tři měsíce je pro mnoho uchazečů o zaměstnání dostačující na zorientování a hledání nového zaměstnání. Z dlouhodobé nezaměstnanosti plynou mnohokrát deprese a lidé ztrácí motivaci.

Tabulka číslo 4 dokladuje informace o věkové struktuře nezaměstnaných v letech 2009 až 2017. Může být překvapivé, že větší nezaměstnanost je ve věkovém rozmezí pod 50 let nežli předpokládaná skupina nad 50 let.

**Tabulka 4: Věková struktura nezaměstnaných v letech 2009-2017**

Rok k 31.12	Celkový počet evidovaných uchazečů	Věková struktura nezaměstnaných			
		Do 19 let	20-34 let	35-49-let	Nad 50 let
2009	4383	217	1605	1435	1126
2010	4827	226	1649	1630	1322
2011	4067	184	1375	1374	1134
2012	4042	164	1374	1395	1109
2013	3539	158	1416	1511	1120
2014	3808	131	1188	1314	1773
2015	2951	102	851	996	997
2016	2364	90	660	802	832
2017	1695	49	448	555	643

Zdroj: Měsíční statistiky nezaměstnanosti MPSV

Z tabulky číslo 5 vyplývá, že Klatovský region patří v Plzeňském kraji na druhé místo v celkovém počtu ekonomických subjektů. Plzeň- město je před ním. Klatovský region měl na konci roku 21 100 ekonomických subjektů. Údaje jsou sesbírány z údajů českého statistického úřadu k 31. 12. 2016. Novější údaje z roku 2017 nejsou ještě momentálně k dispozici.

**Tabulka 5: Ekonomické subjekty podle vybraných právních norem k 31.12.2016**

Kraj, okres	Celkem	Právní normy					
		Fyzické osoby			Právnícké osoby		
		celkem	OSVČ	OSVČzeměd.	celkem	obch.kor.	a.s.
Plzeňský kraj	144545	111949	98606	3108	32596	16338	669
Domažlice	13893	11052	9715	373	2841	1079	41
Klatovy	21100	17019	14396	1078	4081	1654	57
Plzeň-město	54430	38653	34448	227	15777	9568	447
Plzeň-jih	13452	11311	9923	379	2141	815	29
Plzeň-sever	17975	15005	13389	391	2970	1275	39
Rokycany	11309	9406	8417	253	1903	762	26
Tachov	12386	9512	8318	407	2874	1185	30

Zdroj: Český statistický úřad

**Tabulka 6: Ekonomické subjekty podle počtu zaměstnanců k 31.12.2016**

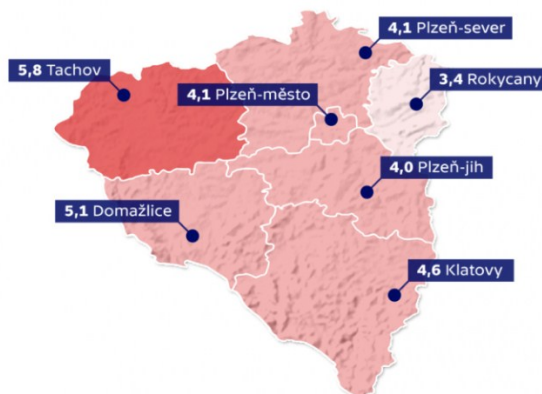
Kraj, region	Celkem	Neuved.	Bez zam.	Velikostní kategorie podle počtu zaměstnan.				
				1-49	50-249	250-499	500-999	1000+
Plzeňský kraj	144545	87148	44669	12018	588	42	36	44
Domažlice	13893	8810	4005	1007	63	4	3	1
Klatovy	21100	12591	6799	1613	86	5	4	2
Plzeň-město	54430	32505	15993	5520	255	59	53	44
Plzeň-jih	13452	7793	4736	872	42	4	3	2
Plzeň-sever	17975	10893	5819	1197	55	5	2	4
Rokycany	11309	6633	3871	766	33	2	3	1
Tachov	12386	7922	3446	952	54	5	5	2

Zdroj: Český statistický úřad

Tabulka číslo 6 zobrazuje ekonomické subjekty podle počtu nezaměstnanosti k 31. 12. 2016. V Klatovském regionu je 21 100 podnikatelských subjektů. Počet ekonomických subjektů se například oproti roku 2017 zvýšil, kdy byl počet 20 858. Z údajů vyplývá, že v regionu Klatovy působí spíše menší firmy, které mají od 1 do 49 zaměstnanců.



**Obrázek 1 Nezaměstnanost v Plzeňském kraji, rok 2016**



Zdroj: MPSV, 2016

## **4.2. Aktivní politika zaměstnanosti – současný stav**

Úřad práce České republiky vydal informace o realizaci APZ na rok 2018. Nejprve bylo hodnocené období APZ roku 2017 a poté se v závěrečné části řešila aktivní politika zaměstnanosti pro rok 2018. Zejména úkoly pro nadcházející rok. Finanční prostředky v rámci APZ jsou poskytnuty ze státního rozpočtu Evropského sociálního fondu.

### **Společensky účelná pracovní místa**

Jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatel obsahuje na základě dohody s Úřadem práce uchazeči o zaměstnání.

Stanovená výše a doba poskytovaného příspěvku na vyhrazené SÚPM:

- 10 000 Kč/ max 6 měsíců (pro UoZ evidence nad 12 měsíců nebo evidence nad 3 měsíce u uchazečů s předpokladem dlouhého setrvání v evidenci)
- 13 000 Kč/ max 6 měsíců (pro UoZ s evidencí nad 3 měsíce a zároveň: starší 50 let nebo rodiče na mateřské dovolené nebo OZP)
- 15 000 Kč/ max 12 měsíců (evidence nad 24 měsíců nebo věk nad 55 let a 3 měsíce v evidenci)

### **Veřejně prospěšné práce**

- Výše poskytovaných příspěvků: 15 000 Kč měsíčně/ 12 měsíců

Jedná se o nutnost, podpořit zejména uchazeče o zaměstnání, kteří jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. Důvodem k opakované podpoře téhož uchazeče je rovněž postup uchazeče mezi nástroji VPP a SÚPM, jestliže postup pomůže k začlenění na trh práce.

### **Překlenovací příspěvek**

Příspěvek se poskytuje osobám SVČ, uděluje se na úhradu daňově uznatelných nákladů. Max výše příspěvku: 0, 25 násobek průměrné mzdy v NH za I. a III. Čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího roku, ve kterém je uzavřena dohoda.

### **Příspěvek na podporu regionální mobility**

- 1000 Kč vzdálenost menší 10 km (pokud není možná jiná doprava)
- 1500 Kč 10- 25 km
- 2500 Kč 25- 50 km
- 3500 Kč vzdálenost větší 50 km

### **Příspěvek na přestěhování**

Příspěvek je ve výši 50 tisíc korun. Tato podpora je pro žadatele, kteří po skončení evidence na ÚP nastoupili do zaměstnání, které je mimo místo trvalého bydliště. Tedy uchazeč změnil místo trvalého bydliště a obojí se sebou souvisí. Vzdálenost musí být delší než 50 km.

### **Příspěvek na zapracování**

Příspěvek se poskytuje maximálně po dobu tří měsíců a jeho částka je polovina minimální mzdy.

### **Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP**

Zaměstnavatel má s Úřadem práce sjednanou dohodu, kdy zaměstnavatel vytvoří místo pro osobu zdravotně postiženou. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let. Osoba zdravotně postižená se může rozhodnout vykonávat samostatně výdělečnou činnost a tím uzavírá dohodu s Úřadem práce.

### **Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením**

Zaměstnavatel na základě písemné dohody sjednal pracovní místo pro osobu tělesně postižnou. Maximální výše 48 000 Kč/ rok/ 1 pracovní místo

### **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce**

Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Chráněný trh se tvoří zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více jak 50% OZP z celkového počtu zaměstnaných.

## **4.3. Kvantitativní průzkum nezaměstnanosti v regionu Klatovy**

### **Analýza výsledků**

Kvantitativní výzkum, jeho výsledky a interpretace. Tento výzkum byl zjištěn mezi podnikateli regionu Klatovy a zaměřen na účast v aktivní politice zaměstnanosti.

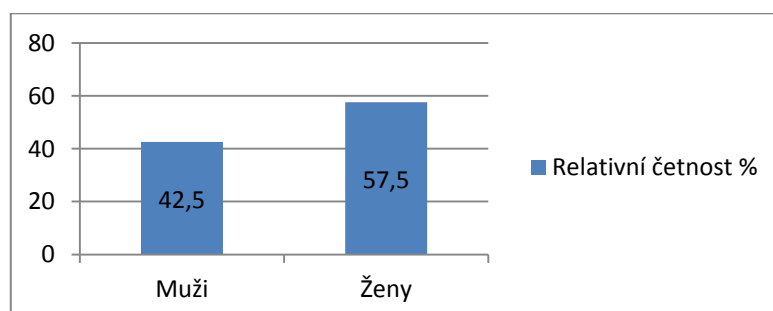
**Tabulka 7: Rozdělení respondentů- četnosti**

obor	Absolutní četnost	Relativní četnost %
Muži	46	42,5
Ženy	62	57,5
celkem	108	100

Zdroj: autorka, vlastní průzkum 2017

Tabulka číslo 7 ukazuje, že se kvantitativního šetření zúčastnilo 46 mužů (42,5%) a 62 žen (57,5%). Celkem se zúčastnilo 108 respondentů.

**Graf 1: Pohlaví respondentů v %**



Zdroj: autorka, vlastní průzkum 2017

Graf 1 vyjadřuje a dokumentuje v procentech pohlaví respondentů. Ženy mají převahu oproti mužům o 15%.

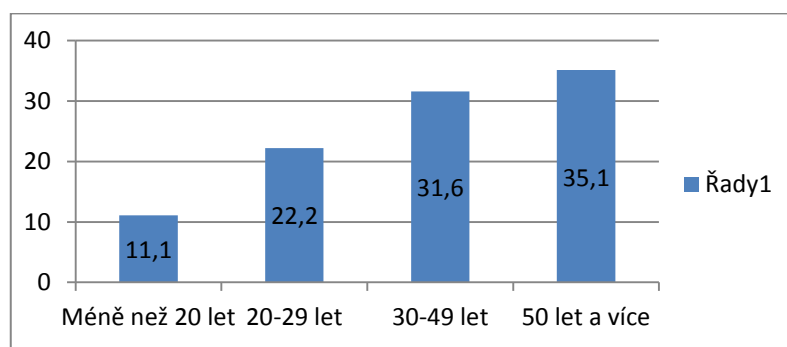
**Tabulka 8: Rozdělení četností - věk**

Obor	Absolutní četnost	Relativní četnosti %
Méně než 20 let	12	11,1
20-29 let	24	22,2
30-49 let	34	31,6
50 let a více	38	35,1
Celkem	108	100

Zdroj: autorka, vlastní průzkum 2017

Z tabulky číslo 8 plyne, že z počtu celkových 108 respondentů tvoří největší skupinu osoby starších 50 let a výše (35,1%). Druhé místo patří skupině 30-49 let (31,6%).

**Graf 2: Věkové složení v %**



Zdroj: autorka, vlastní průzkum 2017

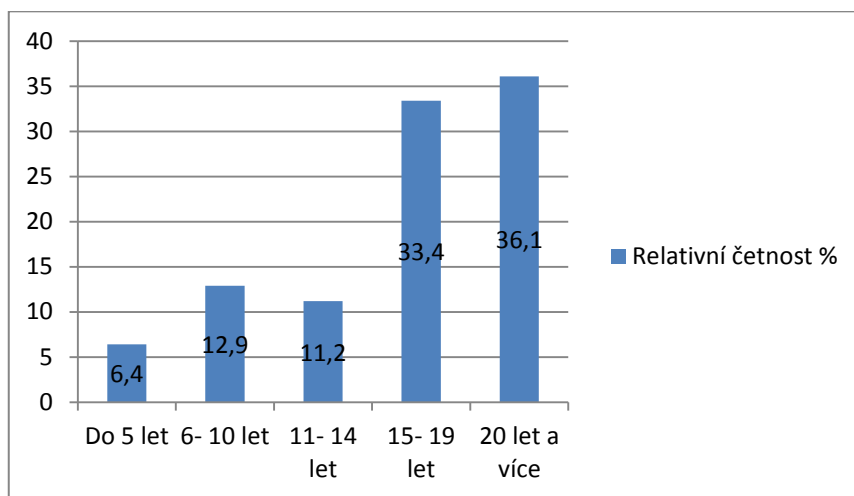
Graf 2 pouze potvrzuje tabulku číslo 8. Nejméně početná je skupina méně než 20 let a naopak nejvíce početná 50 let a více.

**Tabulka 9: Délka podnikání**

	Absolutní četnost	Relativní četnost %
Do 5 let	7	6,4
6- 10 let	14	12,9
11- 14 let	12	11,2
15- 19 let	36	33,4
20 let a více	39	36,1
Celkem	108	100,00

Zdroj: autorka, vlastní průzkum 2017

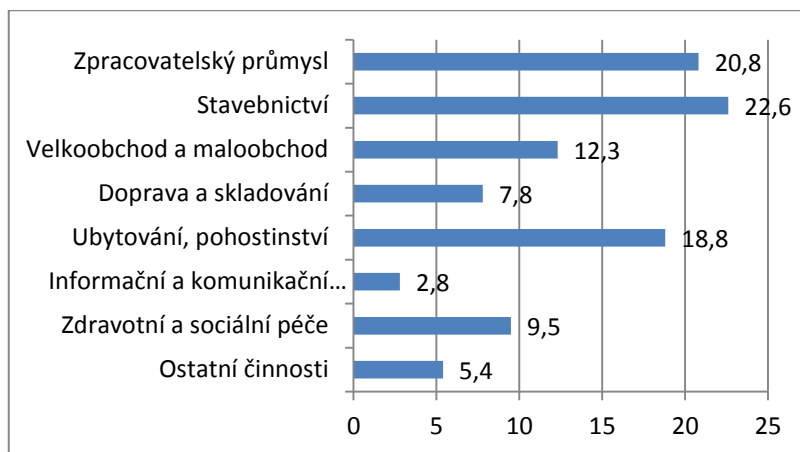
**Graf 3: Délka podnikání**



Zdroj: autorka, vlastní výzkum, 2017

Tabulka číslo 9 a taktéž graf číslo 3 zobrazují délku podnikání zaměstnavatelů. Nejdéle podnikají osoby 20 a více let (36,1%) a poté 15- 19 let (33,4%). Na třetí místo se řadí podnikatelé s délkou podnikání 6- 10 let (12,9%).

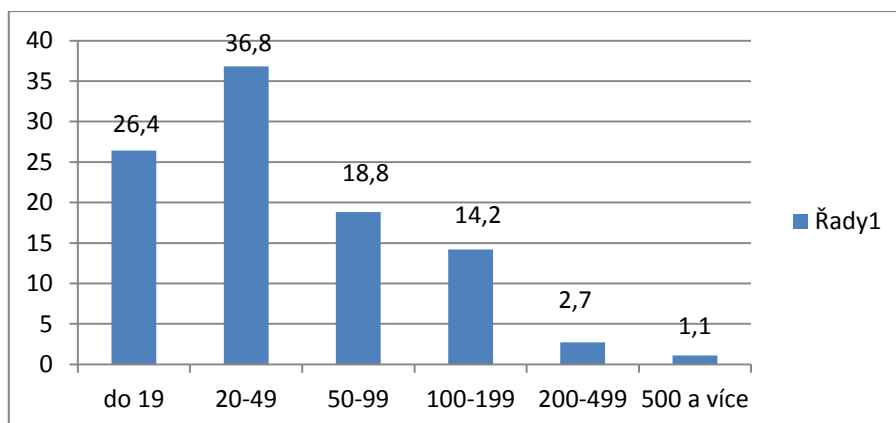
**Graf 4: Obory podnikání v %**



Zdroj: autorka, vlastní průzkum 2017

Graf číslo 4 zobrazuje statistické výsledky týkající se oborů v podnikání. Nejvíce tazajících respondentů podniká v oboru stavebnictví (22,6%). Na druhé místo se řadí podnikající osoby ve zpracovatelském průmyslu (20,8%) a na třetí podnikání v oblasti ubytování a pohostinství (18,8%).

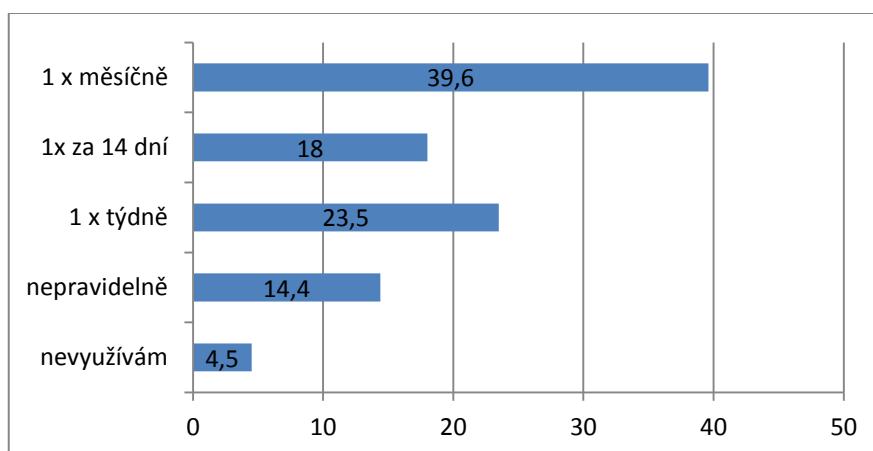
**Graf 5: Velikostní struktura firem %**



Zdroj: vlastní průzkum, 2017

Graf číslo pět nám zobrazuje, že nejvíce odpovídali respondenti, kteří mají firmu o velikosti 20-49 zaměstnanců (36,8%). Dále odpovídali majitelé firem, kteří mají do 19 zaměstnanců (26,4%) a na třetím místě podnikatelé s 50-99 zaměstnanci (18,8%).

**Graf 6: Četnost spolupráce podnikatelů s Úřadem práce ČR v %**

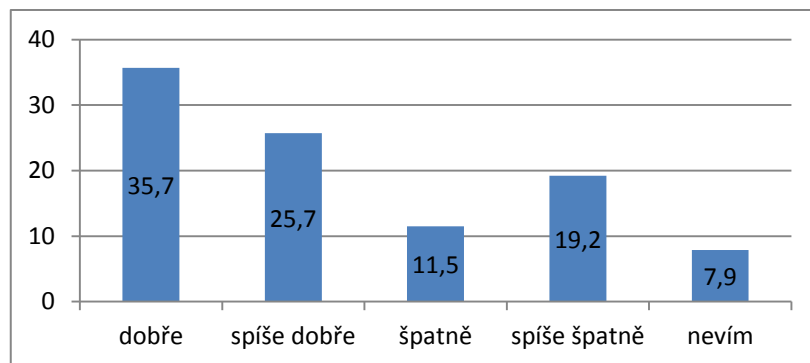


Autor: autorka, vlastní průzkum 2017

Graf číslo 6 dokladuje četnost spolupráce podnikatelů s Úřadem práce ČR. Mnoho podnikatelů se již přesvědčilo, že se bez pomoci a informací krajských poboček Úřadů neobejde. Respondenti nejvíce odpovídali, že využívají služby alespoň 1 krát za měsíc (39,6%). Možnost využívání těchto služeb nevyužívá 4,5 % tázaných respondentů. Do tohoto počtu se nezapočítávaly další možné aktivity, které je možno vyřídit jinou formou kontaktu (např. dotazy).

Graf číslo 7 nám vystihuje výsledky, jak hodnotí tázání respondenti spolupráci s Úřadem práce ČR. Tyto odpovědi zazněly na krajské pobočce v Plzni. Z počtu 108 respondentů označilo 35,5% spolupráci s úřady jako dobrou. 7,9% respondentů se k situaci nevyjádřilo vůbec.

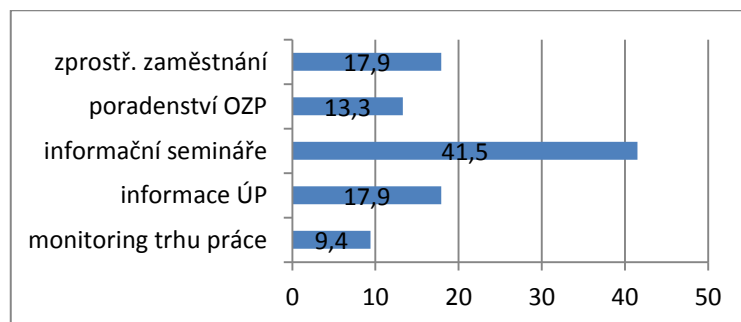
**Graf 7: Hodnocení kvality spolupráce %**



Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2017

V grafu číslo 8 odpovídali respondenti na otázku, jaké služby se jim zdají jako nejefektivnější. Nabídka odpovědí měla pět možností, z kterých respondenti vybírali. Z této otázky vyplývá, že nejvíce efektivní jsou informační semináře (41,5%) a poté na stejné úrovni zprostředkování zaměstnání (17,9%) a informace ÚP (17,9%) na krajské pobočce v Plzni.

**Graf 8: Nejefektivnější forma spolupráce s Úřadem práce %**



Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2017

Tabulka číslo 10 nabízí nabídku služeb, které se využívají při přijímání zaměstnanců. Nejvíce respondenti využívají možnost podpory v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (25,5%). Dále často využívají poradenství prostředků Evropského

sociálního fondu (21,6%). Třetí místo obsadilo poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (18,8%).

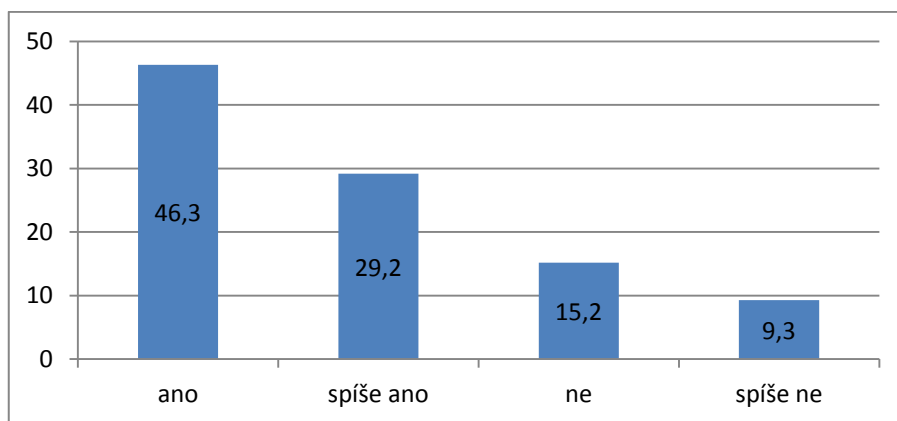
**Tabulka 10: Využití služeb Úřadu práce ČR v %**

Služby úřadu práce	V %
Vyhledávání uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání na volná pracovní místa	5,6
Podpory v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti	25,5
Poskytování informací a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením	7,5
Poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	18,8
Spolupráce při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením	15,2
Poradenství při zaměstnávání cizinců	5,8
Poradenství při využívání prostředků Evropského sociálního fondu	21,6

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2017

V grafu číslo 9 odpovídali respondenti na otázku, jak jsou spokojeny s dostatkem informací ze strany Úřadu práce ČR. Ano odpovědělo 46,3% respondentů. Nespokojeno je 9,3% tázaných respondentů.

**Graf 9: Spokojenost s informacemi Úřadu práce ČR**



Zdroj: autorka, vlastní průzkum 2017

Tabulka 11 zobrazuje jedenáct nástrojů, které mohou zaměstnavatelé využívat ve spolupráci s Úřadem práce ČR, krajskou pobočkou v Plzni. Zájem byl na prvním místě o možnosti rekvalifikací (32,1%) a na druhém místě uvedli zaměstnávání osob se zdravotním postižením (10,3%).

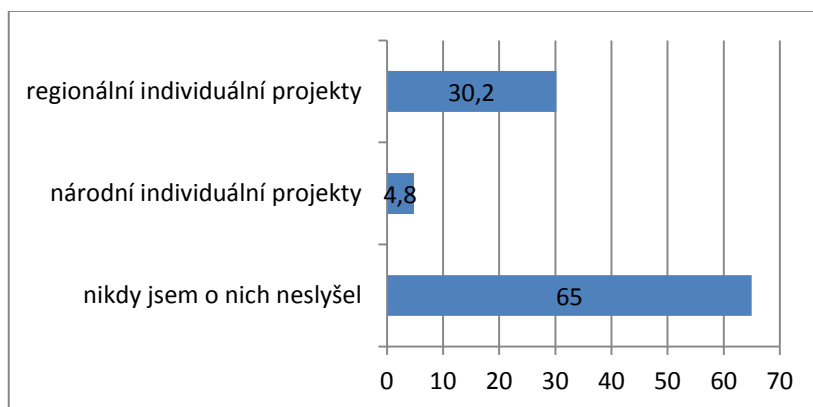


**Tabulka 11: Využití možností Úřadem práce ČR v %**

Nabídka nástrojů aktivní politiky	V %
Zřizování nových míst	7,6
Veřejně prospěšné práce	6,5
Společensky účelná pracovní místa	8,5
Společensky účelná pracovní místa- samostatně výdělečná činnost	9,4
Rekvalifikace u zaměstnavatele	32,1
Příspěvek pro začínající podnikatele	6,7
Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	10,3
Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa	3,7
Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM	5,7
Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP	4
Zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných	5,5

Zdroj: autorka, vlastní průzkum 2017

V grafu 10 jsou zahrnuty odpovědi na sedmou otázku spojenou s problematikou nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a informací o operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Celkem 65 % respondentů odpovědělo, že o těchto programech nikdy neslyšeli.

**Graf 10: Zapojení se do Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v %**

Zdroj: autorka, vlastní průzkum

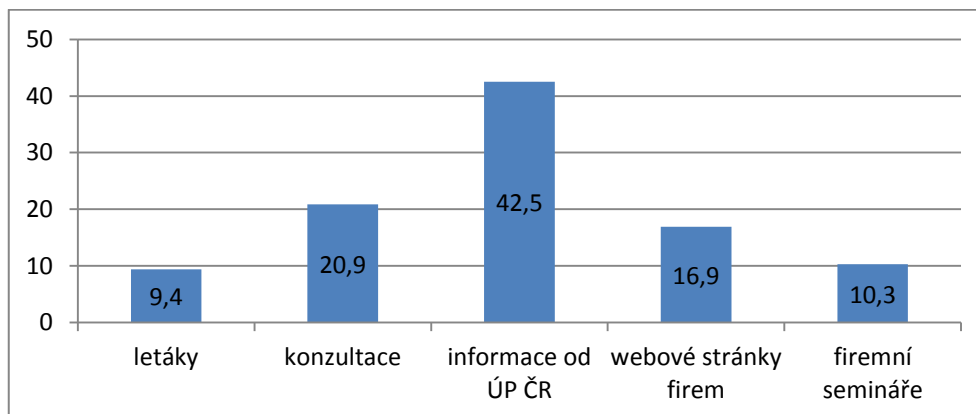
V tabulce 12 jsou uvedené projekty pro mladé uchazeče do 29 let, které by pomohly začlenění se na trh práce. V tabulce je uvedeno celkem sedm projektů. Největší zájem byl projev u rekvalifikací (37,2%).

**Tabulka 12: Projekty pro mladé uchazeče o zaměstnání v %**

Projekty pro mladé uchazeče do 29 let	V %
Řízení projektu	9,1
Výběr klientů do projektu	11,3
Poradenství	21,4
Rekvalifikace a školení dovedností	37,2
Práce na zkoušku	8,5
Odborná praxe	6,8
Doprovodná opatření	5,7

Zdroj: Autorka, vlastní průzkum 2017

Důležitým faktorem jsou způsoby informování o probíhajících projektech a činnosti, které podporují nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Cílové skupiny by se měly dostat k informacím o možnostech zařazení na trh práce. Dle grafu 11 respondenti odpověděli, že jsou potřebné informace poskytované pracovníky Úřadu práce ČR, pobočky Plzeň (42,5%). Druhé místo vyhodnotili respondenti jako pomoc při různých konzultacích s odborníky (20,9%).

**Graf 11: Způsoby informování cílových skupin v %**

Zdroj: autorka, vlastní průzkum, 2017

**Tabulka 13: Doporučení ke zvýšení poptávky cílových skupin po projektech %**

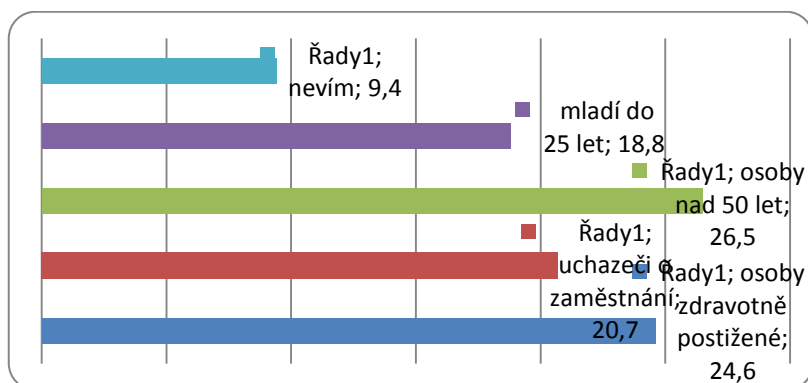
Zvýšení zájmu o vzdělání	V %
Zvýšit zájem u zaměstnavatelů o absolventy realizovaných programů	11,2
Nabídku programů více přizpůsobit reálným potřebám místního trhu práce	22,6
Klást větší důraz na praktické dovednosti oproti teoretickým znalostem	8,5

Snížit sociální dávky, které nemotivují k účasti na programech APZ	25,8
Zlepšit informovanost cílových skupin o programech APZ	8,4
Zvýšit podporu při rekvalifikaci	9,4
Rozšířit počet typů aktivit, u kterých je účastníkům přiznávána podpora při rekvalifikaci	10,4
Více využívat práce na zkrácený úvazek	3,7

Zdroj: autorka, vlastní průzkum 2017

Výsledky v tabulce nám uvedly, že 25,8% podnikatelů je pro snížení sociálních dávek, které demotivují nezaměstnané osoby. Rozdíl mezi možnou výší sociálních dávek a minimální mzdou nevytváří prostředí, které motivuje. Častý byl také požadavek, aby byla nabídka programu více přizpůsobena místním podmínkám.

**Graf 12: Zapojení se do programu APZ v %**



Zdroj: autorka, vlastní výzkum 2017

Pro nezaměstnané osoby je důležité, aby se do programů aktivní politiky zaměstnanosti zapojovali. Taktéž to platí pro nezaměstnané z regionu Klatovy. Graf číslo 12 nám zobrazuje, jaké skupiny osob jsou neaktivnější při spolupráci s úřadem práce. Nejvíce služby úřadů práce využívají osoby starší 50 let (26,5). Lidé nad 50 let si dobře uvědomují, že zaměstnání je důležité mít, protože jsou ve věku, kdy tzv. pracují na budoucí důchod. Na druhém místě jsou osoby zdravotně postižené (24,6%) a dále uchazeči o zaměstnání (20,7%).

## 5. Výsledky a návrhy na opatření

### 5.1. Vyhodnocení hypotéz

- **Výsledky hypotézy číslo 1:** Výsledky vidíme v tabulce číslo 11, kde jsou zobrazeny nabídky kategorií uchazečů. Rekvalifikovalo se 32,1% uchazečů o zaměstnání. Hypotéza nebyla potvrzena.
- **Výsledky hypotézy číslo 2:** Dle grafu číslo 8 bylo statisticky zjištěno, že 41,5% zaměstnavatelů považuje jako úspěšné informační nástroje- semináře úřadu práce. Hypotéza byla potvrzena.
- **Výsledky hypotézy číslo 3:** 25,8% zaměstnavatelů uvedlo dle tabulky číslo 13, že pro větší motivaci nezaměstnaných by pomohlo, kdyby se snížily sociální dávky. Hypotéza nebyla potvrzena.

### 5.2. Návrhy na opatření

- Větší spolupráce podnikatelů mezi sebou. Podnikatelé se chápou jako konkurence. Možnost využití nabídek- investičních a dalších. K dispozici jsou dotace z EU, ze strukturálních fondů.
- Podpora při vytváření nových pracovních míst, prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Při tomto opatření by bylo nutné, aby spolupracoval Klatovský region s Plzeňským krajem.
- Více se soustředit na podnikání- sociální. Pro informace, jak zakládat sociální podniky by mělo být poradenství.
- Zaměstnancům vytvářet lepší prostředí, například flexibilní pracovní doby.
- Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby zdravotně postižené, by mohli mít pro zaměstnance v pracovní době určený čas na předem dohodnutou rehabilitaci.
- Zřízení jeslí a mateřských škol. Ženy často chtějí nastoupit do zaměstnání, ale problém jsou děti, které nemají kam docházet.
- Nepodceňování starších zaměstnanců. Zřízení seminářů, kde by se mluvilo o této cílové skupině- jak se na ní zaměřit.

- V České republice proběhla reorganizace pracovišť kvůli vysokým nákladům na administrativní činnosti. Z pohledu zájemců o zaměstnání to nebyl dobrý krok, neboť zájemci mají málo informací. Tato velká skupina nemusí mít vždy internet a tak spoléhají na informace z poradenské činnosti úřadů práce.
- Dále poskytovat vzdělávací programy a rekvalifikace pro mladé osoby, které vystudovali nepříliš potřebný obor.
- Národní dotace, které podporují politiku stárnutí, jako tomu bylo v letech 2013- 2017.
- Na Klatovsku by bylo výhodné rozšířit průmyslovou zónu, jednat by musel Plzeňský kraj a Městský úřad Klatovy.
- Zvýšit příspěvek pro začínající podnikání, tedy pro osoby, které se snaží vlastními silami dostat znovu do zaměstnání. Podnikatelé, kteří se svou činností začínají, se mnohdy dostávají do situací, kdy bojují o své přežití.
- Zvýšit aktivitu spolupráce s regionálními aktéry, kteří se objevují na trhu práce při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti.
- Osobám starším 50 let věnovat pozornost z hlediska celoživotního vzdělávání pro případ, že v pozdějším věku nebudou kvůli kvalifikaci žádaní na trhu práce.
- Dále se věnovat programům pro mladé lidi. Nyní probíhá program – Záruky pro mládež. Cílem je snížit nezaměstnanost a vytvořit záruku, že každý mladý člověk ve věku 15-24 let dostane nabídku na kvalitní zaměstnání, stáže a dalšího vzdělávání.

## 6. Závěr

Česká republika prošla v posledních letech významnými změnami a vrátila se k tržní ekonomice. V úvodu bakalářské práce byla hodnocena situace po roce 1989. Tento rok byl důležitý pro pochopení úlohy trhu práce. Tyto události sebou přinesly mnoho problémů. K nejdůležitějším patří zejména nezaměstnanost. Jistota zaměstnání až do odchodu do důchodu najednou nebyla. Lidé se obávali, že ztratí zaměstnání, nejvíce ti s nižším vzděláním a starší lidé. Klatovsko je dlouhodobě několik let poznamenáno nedostatkem pracovních míst. V regionu Klatovy nevznikají nová pracovní místa, protože nepřicházejí zahraniční firmy, které by je nabídly. Nezaměstnaní na Klatovsku jsou podle statistik zejména ti, co mají nízkou kvalifikaci nebo mají vyučení řemesel, které se jen tak nedají uchytit. Většina těchto nezaměstnaných se odmítá dále vzdělávat, proto spadají do dlouhodobé nezaměstnanosti a těžko hledají východisko. V této době je všude zveřejňováno, že je kladen větší důraz na vzdělání a kvalifikace bez rozdílu věku a pohlaví. V České republice je problém již v počátku. Studenti absolvují učební obory, ze kterých už vychází jako budoucí nezaměstnaní. V některých oborech je přebytek zájemců, ale naopak v dalších jich je málo.

V posledních letech se zavádí opatření, která by znamenala úsporu pro stát, a hlavně by měly snížit nezaměstnanost. Zejména se jedná o snížení daňového zatížení pro zaměstnance a snížení sociálních dávek, které spoustu občanů demotivují. Tyto dávky a podpory by měly zajistit důstojný život, ale neměly by demotivovat. Všechna opatření se bohužel těžko prosazují. Hlavní priorita je aktivní politika zaměstnanosti, která má za úkol zvýšit šance nezaměstnaných.

V teoretické části byly informace zjištěny z literárních rešerší z české i zahraniční literatury. Pojmy zaměstnanost a nezaměstnanost jsou součástí každého života a prolínají každou činnost. Ztráta práce, tedy nezaměstnanost se většinou promítne v situaci celé rodiny. Příjem celé rodiny se sníží a poté se rodina musí uskromnit. Tímto vznikají psychické problémy.

Praktická část byla zaměřena na Region Klatovy. Uvedeny jsou základní údaje, které doprovází grafy a tabulky. Tabulky ukazují údaje o nezaměstnanosti v regionu Klatovy a i v Plzeňském kraji. Byla provedena analýza průzkumu a poté prezentace jejich výsledků. Analýza byla statisticky zpracována a interpretována. Dále byly navrženy návrhy

na opatření. Velkým problémem bylo odmítnutí vybudování průmyslové zóny, která by zajistila pracovní místa pro mnoho občanů v Klatovském regionu.

Bakalářská práce byla zaměřena na region Klatovy a cílem této práce bylo provést průzkum o vývoji nezaměstnanosti v regionu Klatovy. Klatovský region měl dlouhodobě vysokou míru nezaměstnanosti. Byly zjištěny příčiny a byl proveden průzkum několika posledních let. Tento průzkum ukázal, že zaměstnavatelé aktivně spolupracují s Úřady práce ČR a využívají možné nabídky, které jsou v rámci podpory nástrojů aktivní politiky. Největší zájem je o rekvalifikace a využití nástrojů pro osoby zdravotně postižené.

## 7. Seznam použitých zdrojů

**Boučková, Pavla, Hubálek, Pavla a Křístek, Adam. 2007.** *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele.* Praha : Otevřená společnost, 2007. ISBN 978-80-903331-8-5.

**Brčák , Josef, Sekerka, Bohuslav a Stará, Dana. 2014.** *Makroekonomie- teorie a praxe.* Plzeň : Aleš Čeněk, 2014. str. 233. ISBN 978-80-7380-492-3.

**Brožová, Dagmar. 2003.** *Společenské souvislosti trhu práce.* Praha : Slon, 2003. ISBN 80-86429-16-4..

**Buchtová, Božena. 2002.** *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém.* . Praha : Grada, 2002. str. 236. ISBN 80-247-9006-8.

**ČSÚ. 2014.** Nové ukazatele nezaměstnanosti. [Online] 20. 12 2014. [Citace: 25. 12 2017.] <https://www.czso.cz/csu/czso/fd002a259d>.

**Dvořáková, Z. a kol. 2007.** *Management lidských zdrojů.* Praha : C. B. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

**Dvořáková, Zuzana. 2012.** *Řízení lidských zdrojů.* Praha : C.H. Beck, 2012. str. 559. ISBN 978-80-7400-347-9.

**Euractiv. 2015.** Nezaměstnanost mladých v EU a České republice. [Online] 9. 2 2015. [Citace: 30. 1 2018.] <http://www.euractiv.cz/oprint-version/link-dossier/nezamestnanost-mladych-v-ceske-republice-000125>.

**Frankl, Viktor Emil. 2006.** *Lékařská péče o duši. Základy logoterapie a existenciální analýzy.* Brno : Cesta, 2006. ISBN 80-7295-085-1..

**Halásková, Renata. 2008.** *Politika zaměstnanosti.* Ostrava : Ostravská univerzita, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5..



**Halásková, Renáta. 2001.** *Trh práce a politika zaměstnanosti.* Ostrava : Ostravská univerzita, 2001. str. 93. ISBN 80-7042-595-4.

**Hašková, Hana. 2000.** *Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce.* . 2000. ISSN 0038-0288.

**Havlíček, David a Králíček, Tomáš. 2007.** Jak měřit nezaměstnanost? V České republice se používají dvě základní metodiky pro měření nezaměstnanosti. Která je ta správná? . [Online] 3. 8 2007. [Citace: 15. 12 2017.] [http://ekonomika.ihned.cz/c3-21746810-001000\\_d-jak-merit-nezamestnanost](http://ekonomika.ihned.cz/c3-21746810-001000_d-jak-merit-nezamestnanost). ISSN 1213- 7693.

**Hendl, Jan.** *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza zpracování dat.* Praha2004 : Portál. str. 584. ISBN 80-7178-820-1.

**Hora , Ondřej. 2009.** *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace (struktura, cílenost, krátkodobé a střednědobé efekty na opuštění evidence).* Praha : VÚPSV, 2009. ISBN 978-80-7416-045-5.

**Karpíšek, Zdeněk. 2003.** *Nabídka pracovních sil. Vybrané problémy dalšího vývoje zdrojů pracovních sil v ČR.* Praha : VÚSP, 2003.

**Kotýnková, Magdalena. 2006.** *Trh práce na přelomu tisíciletí.* Praha : Oeconomica, 2006. str. 256. ISBN 80-245-1149-5.

**Kozel, Roman. 2006.** *Moderní marketingový výzkum: nové trendy, kvantitativní a kvalitativní metody a techniky, průběh a organizace, aplikace v praxi, přínosy a možnosti.* Praha : Grada, 2006. str. 277. ISBN 80-247-0966-X.

**Křížková, Alena a Vohlídalová, Marta. 2008.** *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie.* Praha : Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.

**Kubálková , Petra, Wennerholm Čáslavská, Tereza a Appeltová, Michaela. 2010.** *Ženy a česká společnost: hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15)*. Praha : Otevřená společnost- Centrum Pro Equality, 2010. ISBN 978-80-87110-19-5.

**Kubátová, Helena. 2006.** *Metodologie sociologie*. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2006. str. 197. ISBN 80-244-1549-6.

**Kuchař, Pavel. 2007.** *Trh práce, sociologická analýza*. Praha : Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

**Kuchařová, Věra. 2006.** *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. ISBN 80-87007-18-2..

**kvalifikací, Národní soustava. 2015.** Padesátníci v práci: šanci mají ti co nepodceňují vzdělání. [Online] 10. 11 2015. [Citace: 5. 1 2018.]  
<http://narodnikvalifikace.cz/Clanky/padesatnici-v-praci-sanci-maji-ti-co-nepodcenuji-vzdelavani>.

**Majerová, Věra a Majer, Emerich. 2007.** *Empirický výzkum v sociologii venkova a zemědělství*. Praha : ČZU, 2007. str. 274. ISBN 978-80-213-1671-3.

**Mareš, Petr. 2002.** *Nezaměstnanost jako sociální problém*. místo neznámé : Sociologické nakladatelství, 2002. str. 172. ISBN 80-86429-08-3.

**MPSV. 2015.** *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2010 Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. [Online] 2015.

**Nekolová, Markéta. 2008.** *Flexicurity- hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. Praha : VÚPSV, 2008. ISBN 978-80-87007-89-1.

**Neščáková, Libuše a Jakubka, Jaroslav. 2012.** *Zákoník práce 2012 v praxi komplexní průvodce s řešením oproblémů. Právní vztah k 1. 1. 2012.* Praha : Grada, 2012. str. 240. ISBN 978-80-2474037-9.

**Nový, Ivan a Surynek, Alois. 2006.** *Sociologie pro ekonomy a manažery.* Praha : Grada, 2006. str. 288. ISBN 80-247-1705-0.

**Olecká, Ivana a Ivanová, Kateřina. 2010.** *Metodologie vědecko-výzkumné činnosti.* Olomouc : Moravská vysoká škola Olomouc, 2010. ISBN 978-80-87240-33-5.

**Oujezdská, Marie. 2009.** Slučitelnost rodiny a zaměstnání v rodinné politice města Brna aneb v čem se liší politika zaměstnanosti od politiky rodinné. . [Online] 1. 12 2009. [Citace: 30. 1 2018.] [http://www.rodiny.cz/f/file/konf\\_MMB.pdf](http://www.rodiny.cz/f/file/konf_MMB.pdf).

**Pavelka, Tomáš. 2011.** *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice.* Slaný : Melandrium, 2011. str. 116. ISBN 978-80-86175-76-8.

**Pikhart, Zdeněk. 2010.** Příčiny a řešení nezaměstnanosti. <http://brightside.blog.cz/1011/priciny-a-reseni-nezamestnanosti-v-cr>. [Online] 9. 11 2010. [Citace: 10. 11 2017.] <http://brightside.blog.cz/1011/priciny-a-reseni-nezamestnanosti-v-cr>.

**Potužáková, Zuzana. 2010.** *Vliv Lisabonské strategie na vývoj evropského trhu práce.* 2010. ISSN 1 804-1280.

**Samuelson, Paul a Nordhaus, A. 1992.** *Ekonomie.* Praha : Svoboda, 1992. str. 1011. ISBN 80-205-0192-4.

**Skutil, Martin. 2011.** *Základy pedagogicko-psychologického výzkumu pro studenty učitelství.* Praha : Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-778-7.

**Tichý, Luboš. 2006.** *Evropské právo.* Praha : C.H. Beck, 2006. ISBN 80-7179-430-9.

**Tomeš, Igor a Koldinská, Kristína. 2007.** Rovnost mužů a žen v oblasti důchodového a nemocenského pojištění. *Rovnost mužů a žen v oblasti důchodového a nemocenského pojištění*. Praha : Národní centrum sociálních studií, 2007.

**Whelanová, Markéta. 2009.** Implementace práva EU do českého právního řádu- metody a problémy. [autor knihy] Whelanová. *Implementace práva EU do českého právního řádu- metody a problémy*. Praha : Úřad vlády ČR, 2009.

## **Obrázky**

Obrázek 1 Nezaměstnanost v Plzeňském kraji, rok 2016..... 33

## **Grafy**

Graf 1: Pohlaví respondentů v % .....	35
Graf 2: Věkové složení v % .....	36
Graf 3: Délka podnikání .....	37
Graf 4: Obory podnikání v % .....	37
Graf 5: Velikostní struktura firem % .....	38
Graf 6: Četnost spolupráce podnikatelů s Úřadem práce ČR v % .....	38
Graf 7: Hodnocení kvality spolupráce % .....	39
Graf 8: Nejefektivnější forma spolupráce s Úřadem práce % .....	39
Graf 9: Spokojenost s informacemi Úřadu práce ČR .....	40
Graf 10: Zapojení se do Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v % .....	41
Graf 11: Způsoby informování cílových skupin v % .....	42
Graf 12: Zapojení se do programu APZ v % .....	43

## **Tabulky**

Tabulka 1: Ukazatele Klatovského regionu .....	29
Tabulka 2: Nezaměstnanost v regionu Klatovy .....	30
Tabulka 3: Délka doby nezaměstnanosti v letech 2009- 2017 .....	30
Tabulka 4: Věková struktura nezaměstnaných v letech 2009-2017 .....	31
Tabulka 5: Ekonomické subjekty podle vybraných právních norem k 31.12.2016 .....	32
Tabulka 6: Ekonomické subjekty podle počtu zaměstnanců k 31.12.2016 .....	32
Tabulka 7: Rozdělení respondentů- četnosti .....	35
Tabulka 8: Rozdělení četností - věk .....	36
Tabulka 9: Délka podnikání .....	36
Tabulka 10: Využití služeb Úřadu práce ČR v % .....	40
Tabulka 11: Využití možností Úřadem práce ČR v % .....	41
Tabulka 12: Projekty pro mladé uchazeče o zaměstnání v % .....	42
Tabulka 13: Doporučení ke zvýšení poptávky cílových skupin po projektech % .....	42

## **Dokumenty**

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpis

Úmluva MOP č. 100 ze dne 29. Června 1951 je označována jako Úmluva o stejném odměňování

Směrnice Rady 76/117 EHS o sblížení právních předpisů členských států týkající se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy

Úmluva MOP č. 122 o politice zaměstnanosti, Ženeva, 9. červenec 1964

Úmluva č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), Ženeva, 25. června 1958

Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů ve znění pozdějších zákonů

Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách ve znění pozdějších zákonů

Usnesení vlády č. 1212 z listopadu 1999. Metodické pokyny pro zajišťování prací na sblížení právních předpisů České republiky s právem Evropského společenství.

Zákon č. 367/2011 Sb., zákon o zaměstnanosti, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákon.

Nařízení vlády č. 97 ze dne 22. března 2010, kterým se mění nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře

## **8. Přílohy**

Příloha 1: Dotazník k průzkumnému šetření

Příloha 2: Použité zkratky

### Dotazník

**1. Pokud využíváte Úřad práce ČR, krajskou pobočku v Plzni, odpovězte jak často.**

- jednou za měsíc  1 za týden  1 za 14 dní  náhodně  nevyžívám

**2. Jak se vám jeví kvalita spolupráce s Úřadem práce ČR**

- dobře  spíše dobře  špatně  spíše špatně  nevím

**3. Jaká spolupráce Vám přijde jako nejefektivnější?**

- poradenství při zaměstnávání OZP  zprostředkování zaměstnání  informace poskytované pracovníky úřadu práce  informační semináře  monitoring Plzeňského kraje

**4. Pokud jste někdy využil služeb úřadu práce při přijímání zaměstnanců, zaškrtněte, kterou nejčastěji- pouze jednu.**

- Poradenství při zaměstnávání cizinců  
 Vyhledávání uchazečů o zaměstnání na volná pracovní místa  
 Podporu v rámci nástrojů aktivní pol. zaměstnanosti  
 Poradenství ohledně zaměstnávání osob se zdravotním postižením, informace  
 Spolupráce při vytváření podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením  
 Evropský sociální fond- poradenství o využití  
 Příspěvek na zaměstnání osob se zdravotním postižením

**5. Jste spokojení s přísunem informací o nabídkách aktivní politiky zaměstnanosti?**

- ano  spíše ano  ne  spíše ne

**6. Které z uvedených možností využíváte? Uveďte maximálně tři možnosti**

- rekvalifikace u zaměstnavatele  
 nová pracovní místa- zřizování  
 veřejně prospěšné práce  
 společensky účelná prac. místa

- samostatně výdělečná činnost
- příspěvek do začátku podnikání
- zaměstnání osob se zdravotním postižením
- zřizování chráněného pracovního místa- příspěvek
- částečná úhrada CHPM
- podpora OZP- zaměstnávání
- zaměstnání zdravotně nezvýhodněných osob

### **7. Jaká opatření by pomohly ke zvýšení poptávky cílových skupin po projektech?**

#### **Uved'te maximálně tři možnosti**

- Zvýšení zájmu zaměstnavatelů po absolventech realizovaných programů
- Přizpůsobit nabídku programů reálným potřebám trhu práce
- Zlepšit systém informovanosti o programech APZ
- Snížení sociálních dávek, které demotivují k účasti na programech APZ
- Více využívat práci, která je na zkrácený úvazek
- Počet typů aktivit rozšířit- při rekvalifikaci
- Měla by se zvýšit podpora při rekvalifikaci
- Větší důraz na praktické dovednosti místo teoretický znalostem

### **8. Zapoil jste se do některých z nabízených projektů?**

- Národní individuální projekty  Regionální individuální projekty  nikdy jsem o tom neslyšel

### **9. Které z těchto programů si myslíte, že by mohla firma nejvíce využít?**

- motivační kurzy  poradenství  rekvalifikace  zahraniční stáže  jazyková příprava  mentor a odborná praxe  práce na zkoušku  podpora návratu zpátky do vzdělání  doprovodná opatření  profilace klienta- vstupní

### **10. Kterým z uvedených způsobů informujete cílové skupiny o možnosti zapojení se do projektů jako zaměstnavatel? Uved'te maximálně jednu možnost**

- webové stránky firem
- informační letáky



- semináře firem
- konzultace
- informace od úředníků úřadů práce

**11. Jaké cílové skupiny se nejvíce zapojovaly do projektů?**

- nevím  mladí lidé do 25 let  uchazeči o zaměstnání  věková skupina nad 50 let  osoby se zdravotním postižením

**Údaje o respondentech- identifikační údaje**

**12. Jste:**

- Žena  Muž

**13. Kolik Vám je let?**

- méně než 25 let  25- 29 let  30- 49 let  50 a více let

**14. Ve kterém oboru Vaše společnost působí?**

- stavebnictví
- maloobchod a velkoobchod
- zpracovatelský průmysl
- doprava a skladování
- ubytování, pohostinství
- ostatní činnosti
- sociální a zdravotní péče
- komunikační a informační činnosti

**15. Velikost firmy**

- 1- 19  20- 49  50- 99  100- 199  200- 499  500 a více

**16. Délka podnikání**

- do 5 let  6- 10 let  11- 14 let  15- 19 let  nad 20 let

## Příloha 2: Použité zkratky

<b>Název zkratky</b>	<b>vysvětlení</b>
EUROSTAT	Statistický úřad EU
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NIP	Národní individuální projekty
RIP	Regionální individuální program
OZP	Osoby zdravotně postižené
OP	Operační program
ÚP	Úřad práce
UoZ	Uchazeči o zaměstnání
SVČ	Samostatně výdělečná činnost
ČSÚ	Český statistický úřad
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
EU	Evropská unie
ZP	Zákoník práce
OZZ	Osoby zdravotně znevýhodněné