

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE  
PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA



DIPLOMOVÁ PRÁCE

Analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve vybraném regionu

Autor: Lucie Šindlerová

Vedoucí diplomové práce: prof. Ing. Jaroslav Homolka, CSc.

© Praha 2011

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

**Lucie Šindlerová**

obor Veřejná správa a regionální rozvoj

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze  
čl. 17 odst. 2 určuje tuto diplomovou práci.

Název práce: **Analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti ve  
vybraném regionu**

## Osnova diplomové práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ekonomické teorii
4. Charakteristika regionu Rakovník
5. Analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti v regionu Rakovník
6. Závěr
7. Seznam použitých zdrojů
8. Přílohy





Rozsah hlavní textové části: 60 - 80 stran

Doporučené zdroje:

BUCHTOVÁ, B. A KOLEKTIV. Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vydání. Praha: GRADA Publishing, 2002. 240s. ISBN 80-247-9006-8.

HOLMAN, R. Ekonomie. 1. vydání. Praha: Beck, 2000. 360s. ISBN 80-7179-434-1.

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151s. ISBN 80-901424-9-4.

PAVELKA, T. Makroekonomie. Základní kurz. 3. vydání. Slaný: Melandrium, 2007. 278s. ISBN 80-86175-58-4.

HELÍSEK, M. Makroekonomie. Základní kurz. 2. vydání. Slaný: Melandrium. 2002. 310s. ISBN 80-86175-25-1.

Český statistický úřad: <http://www.czso.cz/>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky: <http://www.mpsv.cz/cs/>.

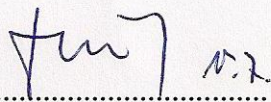
Úřad práce v Rakovníku: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007, 2008, 2009.

Oficiální stránky města Rakovník: <http://www.mesto-rakovnik.cz/>.

Vedoucí diplomové práce: **prof. Ing. Jaroslav Homolka, CSc.**

Termín odevzdání diplomové práce: duben 2011

L.S.

  
.....  
Vedoucí katedry



  
.....  
Děkan

V Praze dne: 15. 1. 2010

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: Analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti v regionu Rakovník vypracovala samostatně a uvedla všechny zdroje, ze kterých jsem čerpala a současně vyznačila všechny částečné či úplné citace.

V Lubné dne 13.3. 2011

.....  
Lucie Šindlerová

## Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala panu prof. Ing. Jaroslav Homolkovi, CSc. za odborně vedené konzultace a jeho cenné rady při zpracování diplomové práce. Děkuji také paní Věře Šindlerové z Úřadu práce Rakovník za poskytnutí podkladů, týkajících se uvedeného tématu.

# **Analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti v regionu Rakovník**

## **Souhrn**

Tato diplomová práce se zabývá tématem: „Analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti v regionu Rakovník“. První část práce je věnována vymezení základních teoretických pojmů týkajících se trhu práce a nezaměstnanosti. V druhé polovině práce je stručně uvedena všeobecná charakteristika rakovnického regionu, který je dále podrobněji zkoumán a to dle zaměstnanosti, počtu volných pracovních míst s ohledem na počet uchazečů o zaměstnání, vývoje míry nezaměstnanosti, strukturu uchazečů dle věku, dosaženého vzdělání i analýzu rizikových skupin. Tyto charakteristiky jsou zachyceny v podobě grafů a tabulek s popisky. Poslední část se zabývá dotazníkovým šetřením, které hodnotí spokojenost uchazečů o zaměstnání se službami Úřadu práce v Rakovníku. Na závěr práce je zhodnocena daná problematika a uvedeno vlastní doporučení pro řešení nezaměstnanosti v rakovnickém regionu.

## **Klíčová slova**

Zaměstnanost

Trh práce

Nezaměstnanost

Druhy nezaměstnanosti

Dopady nezaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti

Úřad práce



# **Analysis of employment and unemployment in Rakovník region**

## **Summary**

This thesis deals with the theme: „Analysis of employment and unemployment in Rakovník region“. The first part of the work is devoted to the definition of the fundamental theoretical concepts relating to the labour market and unemployment. In the second half of the work is briefly set out the General characteristics of the region Rakovník, which is further examined in more detail and according to the employment, the number of vacancies with regard to the number of job seekers, the development of unemployment rate, the structure of candidates according to age, of education and the analysis of the risk groups. These characteristics are captured in the form of charts and tables with captions. The last part deals with are the investigation that assess the satisfaction of a job-seeker with the services of the Employmentbureau. At the conclusion of the work is evaluated the issue and stated its own recommendations for solutions to unemployment in region Rakovník.

## **Keywords**

Employment  
Employment market  
Unemployment  
Kinds of unemployment  
Incidence of unemployment  
Active employment policy  
Passive employment policy  
Employmentbureau

## Obsah

<b>1</b>	<b>ÚVOD.....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>CÍL PRÁCE A METODIKA.....</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>ZAMĚŠTNANOST A NEZAMĚŠTNANOST V EKONOMICKÉ TEORII.....</b>	<b>7</b>
3.1	DEFINICE NEZAMĚŠTNANOSTI .....	7
3.2	MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI .....	7
3.2.1	<i>Registrovaná míra nezaměstnanosti.....</i>	<i>7</i>
3.3	DRUHÝ A PŘÍČINY NEZAMĚŠTNANOSTI .....	8
3.3.1	<i>Frikční nezaměstnanost.....</i>	<i>9</i>
3.3.2	<i>Sezónní nezaměstnanost .....</i>	<i>9</i>
3.3.3	<i>Strukturální nezaměstnanost.....</i>	<i>9</i>
3.3.4	<i>Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost .....</i>	<i>11</i>
3.3.5	<i>Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....</i>	<i>11</i>
3.4	TŘI POHLEDY NA NEZAMĚŠTNANOST .....	13
3.4.1	<i>Liberálové.....</i>	<i>13</i>
3.4.2	<i>Keynes .....</i>	<i>14</i>
3.4.3	<i>Marxistické paradigma.....</i>	<i>14</i>
3.5	DOPADY NEZAMĚŠTNANOSTI .....	15
3.5.1	<i>Důsledky ekonomické povahy .....</i>	<i>15</i>
3.5.2	<i>Důsledky sociální povahy .....</i>	<i>15</i>
3.5.3	<i>Psychické dopady nezaměstnanosti.....</i>	<i>17</i>
3.6	SPOLEČENSKÉ NÁKLADY SPOJENÉ S NEZAMĚŠTNANOSTÍ .....	17
3.6.1	<i>Ztráta makroekonomického produktu.....</i>	<i>17</i>
3.6.2	<i>Nevyužité ekonomické zdroje.....</i>	<i>17</i>
3.6.3	<i>Ztráty na daních.....</i>	<i>18</i>
3.6.4	<i>Ztráty lidského kapitálu.....</i>	<i>18</i>
3.7	FAKTORY OMEZUJÍCÍ VSTUP NA TRH PRÁCE .....	18
3.7.1	<i>Absolventi škol a mladiství .....</i>	<i>18</i>
3.7.2	<i>Lidé starší 50 let.....</i>	<i>19</i>
3.7.3	<i>Ženy.....</i>	<i>19</i>
3.7.4	<i>Zdravotní stav.....</i>	<i>19</i>
3.7.5	<i>Lidé bez kvalifikace .....</i>	<i>20</i>
3.7.6	<i>Národnostní menšiny.....</i>	<i>20</i>
3.7.7	<i>Bezdomovci.....</i>	<i>20</i>
3.7.8	<i>Propuštění z výkonu trestu.....</i>	<i>20</i>
3.8	PROBLÉMY DLOUHODOBĚ NEZAMĚŠTNANÝCH .....	21
3.8.1	<i>Boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti.....</i>	<i>21</i>
3.9	TRH PRÁCE.....	22
3.9.1	<i>Pracovní trh.....</i>	<i>22</i>
3.9.2	<i>Primární a sekundární trh práce.....</i>	<i>23</i>
3.9.3	<i>Formální a neformální trh práce.....</i>	<i>23</i>
3.9.4	<i>Externí a interní trh práce.....</i>	<i>23</i>
3.10	POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI .....	24
<b>4</b>	<b>CHARAKTERISTIKA REGIONU RAKOVNÍK.....</b>	<b>27</b>
4.1	DEMOGRAFICKÁ SITUACE V OKRESE.....	28
4.2	SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY OKRESU RAKOVNÍK .....	28
<b>5</b>	<b>ANALÝZA ZAMĚŠTNANOSTI A NEZAMĚŠTNANOSTI V REGIONU RAKOVNÍK.....</b>	<b>30</b>
5.1	ZAMĚŠTNANOST A VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA .....	30
5.2	CIZINCI NA TRHU PRÁCE .....	34
5.3	NEZAMĚŠTNANOST.....	34
5.3.1	<i>Míra nezaměstnanosti.....</i>	<i>35</i>



5.3.2	<i>Situace v jednotlivých mikroregionech v okrese Rakovník</i> .....	36
5.3.3	<i>Uchazeči o zaměstnání celkem</i> .....	37
5.3.4	<i>Uchazeči o zaměstnání dle věku</i> .....	38
5.3.5	<i>Uchazeči o zaměstnání dle dosaženého vzdělání</i> .....	39
5.3.6	<i>Uchazeči o zaměstnání dle doby evidence na úřadě práce</i> .....	40
5.3.7	<i>Absolventi škol a mladiství</i> .....	41
5.3.8	<i>Osoby se zdravotním postižením</i> .....	42
5.3.9	<i>Situace dalších problémových skupin na trhu práce</i> .....	43
5.4	<b>AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI</b> .....	45
5.4.1	<i>Finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti na rok 2009</i> .....	45
5.4.2	<i>Realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti</i> .....	46
5.4.3	<i>Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009</i> .....	50
5.4.4	<i>Opatření související s hospodářskou krizí</i> .....	51
5.5	<b>PROGNÓZA VÝVOJE TRHU PRÁCE V DALŠÍM OBDOBÍ</b> .....	52
5.5.1	<i>Dvě varianty možného vývoje nezaměstnanosti</i> .....	52
5.6	<b>FAKTORY, KTERÉ OVLIVŇUJÍ NEZAMĚSTNANOST V OKRESE</b> .....	53
5.7	<b>DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ</b> .....	53
5.7.1	<i>Vlastní výzkum</i> .....	54
5.7.2	<i>Návrhy pro zlepšení</i> .....	57
5.7.3	<i>Celkové zhodnocení dotazníkového šetření</i> .....	58
<b>6</b>	<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>59</b>
<b>7</b>	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>61</b>
<b>8</b>	<b>PŘÍLOHY</b> .....	<b>63</b>

## 1 Úvod

Nezaměstnanost se v dnešní době stává stále aktuálnějším a diskutovaným problémem. Vysoká míra nezaměstnanosti ovlivňuje celkovou hospodářskou situaci státu. Tento problém se netýká jen České republiky, ale řeší ho celý svět.

Nezaměstnanost je složitým společenským problémem s vícerozměrnými důsledky. Ztratit zaměstnání znamená pro člověka nepříjemnou událost spojenou s poklesem životní úrovně a ekonomickou nejistotou do budoucna. Výpověď z práce může pro někoho znamenat dokonce i zpochybnění svých vlastních schopností a být tak plnohodnotnou součástí společnosti.

Věrnost profesi a podniku přinášela před rokem 1990 ekonomickou, sociální a společenskou jistotu. Byla vnímána pozitivně a také výhodně odměňována. Podniky si svých zaměstnanců vážili a snažili se je udržet. Nechtěli přijít o kvalifikované, zkušené a podniku znalé pracovníky. Do roku 1990 v naší centrálně plánované ekonomice byli všichni práce schopní lidé zaměstnání. Ve statistickém vyjádření nezaměstnanost vlastně vůbec neexistovala. Avšak nelze tvrdit, že by všichni zaměstnaní pracovníci vytvářeli takový mezní produkt práce, který by byl srovnatelný s jejich mzdovou sazbou. Mnozí pobírali mzdu za práci, která by v tržních podmínkách obdobné ocenění nezískala. Přejít k tržní alokaci zdrojů po začátku ekonomických změn byl pak spojen s uzavíráním nepotřebných výrobních kapacit. To vedlo k poklesu produkce a zaměstnanosti. Vytvořil se prostor pro dřív utlačovanou osobní iniciativu a podnikavost. Postupně se utvářel soukromý sektor, tím pádem začalo docházet k přemísťování pracovníků mezi podniky, profesemi i sektory. Jistotu zaměstnance nahradila nejistota trhu práce.

Lidské zdroje jsou součástí kapitálu daného státu, a proto se každá země snaží o jeho maximalizaci s úmyslem vybudovat prosperující společnost s vysokou zaměstnaností a sociální soudržností.

## **2 Cíl práce a metodika**

Cílem této diplomové práce je zhodnotit a posoudit situaci a aktuální problémy na trhu práce v regionu Rakovník. Tato problematika je sledována jak z hlediska teoretického, tak z hlediska praktického.

Práce se skládá ze dvou základních částí. První teoretická část pomocí deskriptivní metody popisuje a vysvětluje základní pojmy týkající se nezaměstnanosti jako ekonomického problému, vystihuje příčiny nezaměstnanosti a důsledky jak ekonomické, sociální či psychické. Zakončením teoretické části je stručná charakteristika regionu Rakovník. Další praktická část přibližuje nezaměstnanost, která převládá v rakovnickém regionu a to dle různých kategorií – věku, dosaženého vzdělání a doby evidence na úřadě práce. Značně podstatná je i analýza problémových skupin, kterými se úřad práce zabývá v první řadě. Nelze vynechat nástroje pro snižování nezaměstnanosti s použitím opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Poslední část práce – vlastní výzkum se týká zpracování výsledků dotazníkového šetření uskutečněného mezi uchazeči o zaměstnání, kteří jsou registrováni na Úřadu práce v Rakovníku zaměřeného na zlepšení služeb úřadu práce. V závěru práce jsou navrženy postupy ke snižování nezaměstnanosti a výsledky dotazníkového šetření s možnými návrhy na zlepšení.

Metodika diplomové práce spočívá ve shromažďování odborných informací čerpaných z ekonomické odborné literatury, která je uvedena na konci této práce. Pro jednoduchou analýzu nezaměstnanosti rakovnického regionu byly využity především Zprávy o situaci na trhu práce za rok 2007, 2008, 2009, které jsou na Úřadě práce v Rakovníku každoročně sestavovány. I dotazníkové šetření zaměřené na zlepšení služeb úřadu práce, které bylo uskutečněno mezi uchazeči o zaměstnání na Úřadě práce v Rakovníku, je významným zdrojem pro získání cenných informací pro následující hodnocení.

### **3 Zaměstnanost a nezaměstnanost v ekonomické teorii**

#### **3.1 Definice nezaměstnanosti**

1)**Zaměstnaní** – obyvatelstvo starší 15-ti let, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání (počítaje v to osoby dočasně v práci nepřítomných, ale s formální vazbou k zaměstnání).

2)**Nezaměstnaní** – nemají placená zaměstnání ani sebezaměstnání, přitom práci aktivně hledají a jsou ochotni během určité doby do práce nastoupit. Jde o osoby schopné a ochotné pracovat.

**1 + 2 = ekonomicky aktivní obyvatelstvo – pracovní síla dané země**

3)**Ostatní** – děti mladší 15-ti let, studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti – pokud nesplňují předpoklady předchozích dvou skupin = **ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.**

#### **3.2 Míra nezaměstnanosti**

Míra nezaměstnanosti je u nás počítána formálně mezinárodně přijatou metodikou – ve statistice úřadů práce je počítána jako poměr nezaměstnaných k disponibilním pracovním silám tj. zaměstnaní plus nezaměstnaní. Čítecitel a jmenovatel uvedeného zlomku má ve většině států rozdílnou obsahovou náplň. V různých zemích se používají různé metody měření nezaměstnanosti (registrace na úřadech práce, výběrová šetření obyvatel) a je různě definován ukazatel zaměstnanosti – různé věkové hranice ekonomické aktivity, zahrnutí žen na mateřské dovolené, OSVČ atd. Toto všechno znesnadňuje objektivní možnosti mezinárodního srovnávání míry nezaměstnanosti. [7]

##### **3.2.1 Registrovaná míra nezaměstnanosti**

Registrovanou míru nezaměstnanosti zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Důvodem změny byla harmonizace s evropskou unií. MPSV chápe míru nezaměstnanosti následujícím způsobem:

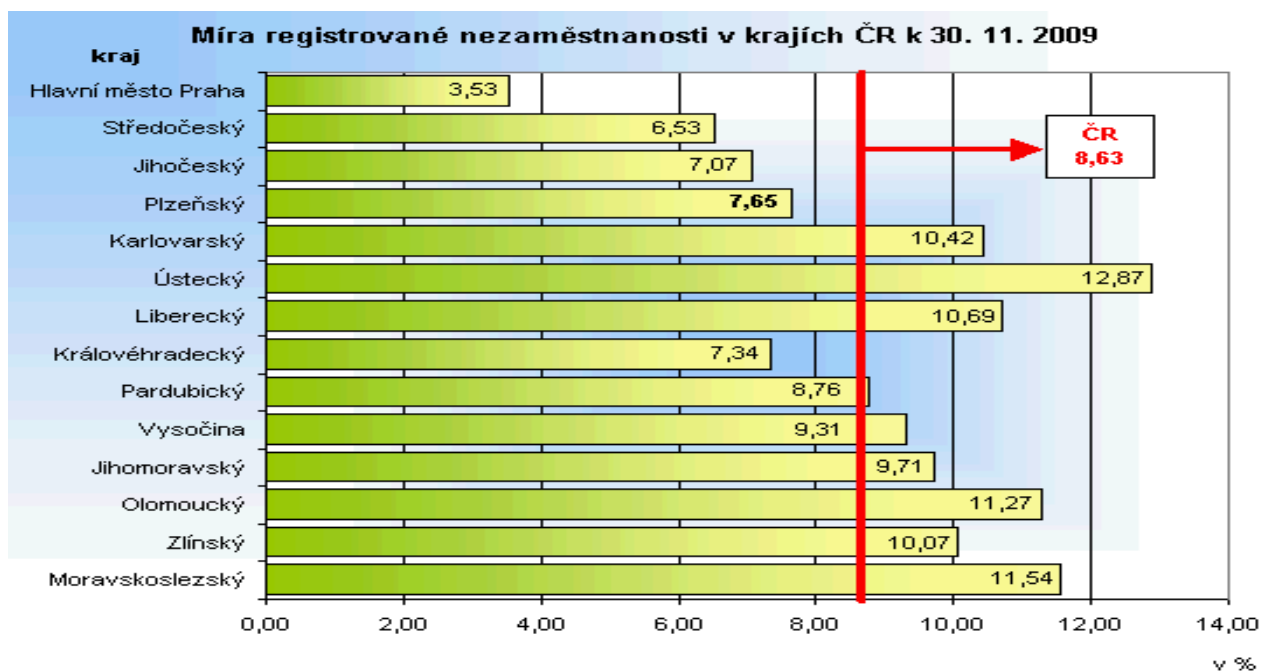
„Registrovaná míra nezaměstnanosti je podíl, kde v čitateli je počet tzv. dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání (včetně občanů ČR a občanů EU (EHP), což jsou evidovaní nezaměstnaní ke konci období, kteří mohou ihned nastoupit do zaměstnání, a ve jmenovateli pracovní síla, tj. počet zaměstnaných z výběrového šetření



pracovních sil + počet zaměstnaných občanů EU (EHP) + počet pracujících cizinců ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnání či živnostenským oprávněním + počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání (vše klouzavý roční průměr).“ [10]

Míra registrované nezaměstnanosti v ČR k 31. 12. 2008 činila 5,96 %. V současné době se nezaměstnanost zvyšuje. Prognóza byla v roce 2008 7 % v roce 2009 je 8,6 % což znázorňuje následující graf č. 1 :

Graf č. 1: Míra registrované nezaměstnanosti v ČR k 30.11.2009



Zdroj: Moodle - Česká zemědělská univerzita v Praze - Kurz - Regionální politika zaměstnanosti LS 2009/2010 [online]. 2010 [cit. 2010-06-10]. Dostupné z WWW: <<https://moodle.czu.cz/course/view.php?id=2913>>.

### 3.3 Druhy a příčiny nezaměstnanosti

Rozlišujeme čtyři typy nezaměstnanosti:

- frikční
- sezónní
- strukturální
- cyklickou

### **3.3.1 Frikční nezaměstnanost**

Tento druh nezaměstnanosti vzniká tehdy, když se zaměstnanec vzdá svého pracovního místa a hledá si jiné zpravidla s lepšími podmínkami, kterými mohou být vyšší platové ohodnocení, lepší pracovní kolektiv, větší šance na postup či lepší životní podmínky. Další příčinou může být snaha předejít očekávanému propuštění např. z důvodu technologických či organizačních změn.

Frikční nezaměstnanost není chápána jako problém. Někdy je označována, jako normální obvykle se pohybuje kolem 3 – 4 % míry nezaměstnanosti. Rozhodující je čas, který je zapotřebí k vyhledání nové pracovní pozice. Jedná se tedy o dočasnou dobrovolnou a ve většině případů i krátkodobou (do tří měsíců) nezaměstnanost často označovanou jako fluktuální.

### **3.3.2 Sezónní nezaměstnanost**

Tato nezaměstnanost je krátkodobá a způsobuje ji nespojitost produkce v odvětvích, kde je výroba závislá na počasí např. ve stavebnictví, zemědělství, rybolovu, povrchové těžbě nerostných surovin, lesnictví. Ze zahraničí jsou známy zkušenosti, že ve stavebnictví se přijímají opatření na podporu celoročních prací jako jedna z možností eliminace sezónní nezaměstnanosti. Opatření spočívají v to, že osobám, které by v určitém ročních období tj. listopad-únor ztratily ve stavebnictví práci, úřady práce kompenzují za určitých předpokladů mzdu a to ve výši 60 až 80% čisté mzdy. Kladem tohoto opatření je, že si zaměstnavatel udrží pracovní kolektiv, aniž by musel platit mzdy během zimního období, ve kterém se nepracuje. Tímto lze dosáhnout toho, že práce je přerušena jen na tu dobu, na kterou to vyžadují povětrnostní podmínky. Osoby pracující ve stavebnictví mají jistá pracovní místa a souhrn pracovních příjmů a mzdových náhrad je vyšší než souhrn pracovních příjmů (bez zavedení těchto opatření, protože by se během roku pracovalo kratší dobu) a podpor v nezaměstnanosti. [7]

### **3.3.3 Strukturální nezaměstnanost**

Vzniká, když nabídka pracovních sil je vyšší než poptávka a osoby hledající práci nejsou dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce – odvětvích, na pracovních místech s jinou kvalifikací, regionech – našli práci. O strukturální nezaměstnanosti hovoříme, pokud nabídka práce nemá „použití“ v důsledku její nízké adaptability na

strukturu pracovních míst. Indikátorem je vysoký počet neobsazených, volných pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných. Hospodářský růst předpokládá přizpůsobení struktury pracovních sil struktuře pracovních míst. Pro odstranění strukturální nezaměstnanosti je důležité koncipovat v oblasti nástrojů politiky zaměstnanosti flexibilní mzdový systém, v oblasti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti různé pomoci při začleňování osob na pracovní místa, zvýšení mobility pracovních sil. [7]

Snížení strukturální nezaměstnanosti je charakteristické vyššími výdaji na rekvalifikace. Často se můžeme setkat s nerovnováhou u jednotlivých povolání nebo oblastí. Určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají. Např. těžební oblasti, kde jsou převážně pracovníci školeni pro důlní činnost, která je pro jiné obory naprosto nepoužitelná.

### **Příčiny vzniku**

- prostorová mobilita pracovních sil, která znesnadňuje vyváženost regionálních trhů práce
- pokles poptávky po pracovních silách v důsledku technologických a technických změn, které šetří živou práci
- pokles poptávky po pracovních silách, který je způsobený poklesem konečné poptávky
- růst nabídky pracovních sil, který je podmíněn ekonomickými nebo politickými příčinami tj. příliv imigrantů, demografické vlny.
- pokles poptávky po pracovních silách s určitou kvalifikací, který je determinován rozdílem mezi strukturou mezd a strukturou produktivity práce, v důsledku čehož dochází ke zdražení určité části pracovních sil. [7]

### **Řešení regionální nerovnováhy**

Strukturální nezaměstnanost je označována jako hlavní příčina regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti. Při řešení regionální nerovnováhy na trhu práce se vyzdvihuje vytváření pracovních míst. K prioritám zemí EU patří podpora postižených regionů. Jako nástroje se používají:

- snaha o zvětšení příjmů a poptávky v chudších oblastech pomocí přesunů v rozpočtech z národní na regionální úroveň

- veřejné úřady by se měly přemístit z bohatších do chudších oblastí, aby se přímou cestou nabídla pracovní místa a nepřímou cestou se působilo zvýšením příjmů na růst místní poptávky po zboží a službách
- přístup kapitálu do regionu, tím vytváření nových pracovních pozic. Snížení výrobních nákladů v chudších oblastech díky podporám a daňovým úlevám
- investice do infrastruktury chudých regionů
- rekvalifikace
- šíření a poskytování vědomostí, informací a také poradenské činnosti novým zájemcům o drobné podnikání
- vylepšení informací o požadavcích trhu práce uvnitř regionu. [3]

Tabulka č. 1: Regionální rozdíly v registrované míře nezaměstnanosti v ČR k 31.12.2009

Praha – východ	3,4 %	Jeseník	16,9 %
Praha – město	3,7 %	Most	16,4 %
Praha – západ	4 %	Hodonín	15,9 %
Mladá Boleslav	4,7 %	Znojmo	15,4 %

Zdroj: Moodle - Česká zemědělská univerzita v Praze - Kurz - Regionální politika zaměstnanosti LS 2009/2010 [online]. 2010 [cit. 2010-06-10]. Dostupné z WWW: <<https://moodle.czu.cz/course/view.php?id=2913>>.

### 3.3.4 Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost

Je vyvolána cyklickým změnami ekonomiky. Hospodářský pokles je propojený s poklesem HDP s důsledkem růstu nezaměstnaných osob. Naopak hospodářský růst, kdy HDP roste, nezaměstnaných ubývá. Konjunkturální nezaměstnanost se týká všech druhů odvětví – má plošný dopad – oproti strukturální nezaměstnanosti, která postihuje pouze některá odvětví.

### 3.3.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

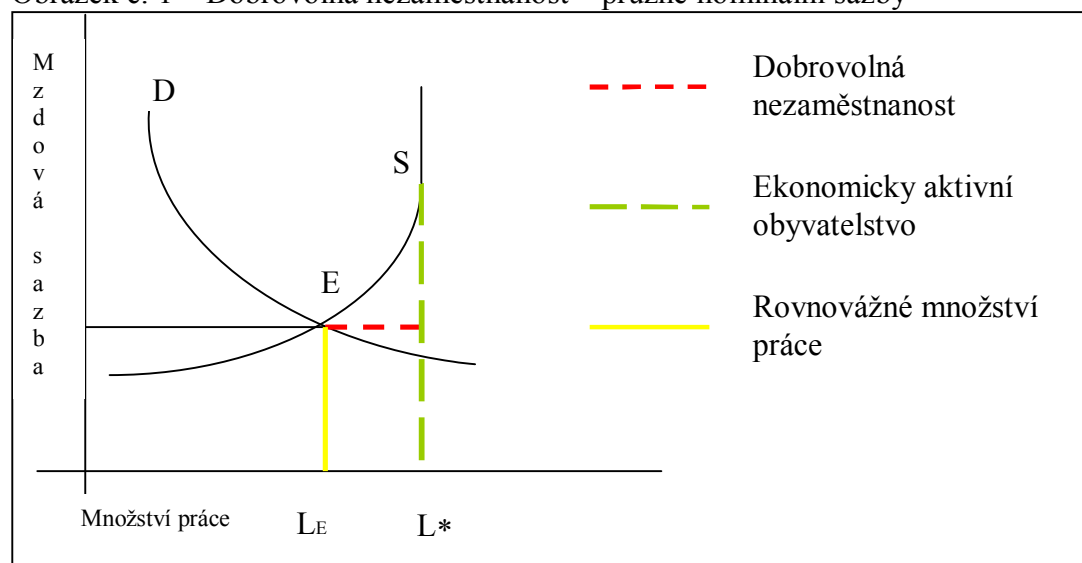
#### Dobrovolná nezaměstnanost

Jde jen o pohyb obyvatelstva mezi různými zaměstnáními. Nezaměstnanost způsobená dobrovolným ukončením jednoho zaměstnání a způsobená prodlevou nástupu do jiného.



Doba trvání dobrovolné nezaměstnanosti závisí na alternativních příležitostech, mezi které patří podpory v nezaměstnanosti. Dobrovolná nezaměstnanost je nepatrná, jestliže podpory v nezaměstnanosti jsou minimální a jsou poskytovány kratší dobu. Nezaměstnané to motivuje k rychlému hledání nové práce. Je mnoho důvodů, proč lidé dobrovolně opouštějí své zaměstnání, jen část z nich je však registrovaná na úřadě práce mezi nezaměstnanými. [1]

Obrázek č. 1 – Dobrovolná nezaměstnanost – pružné nominální sazby

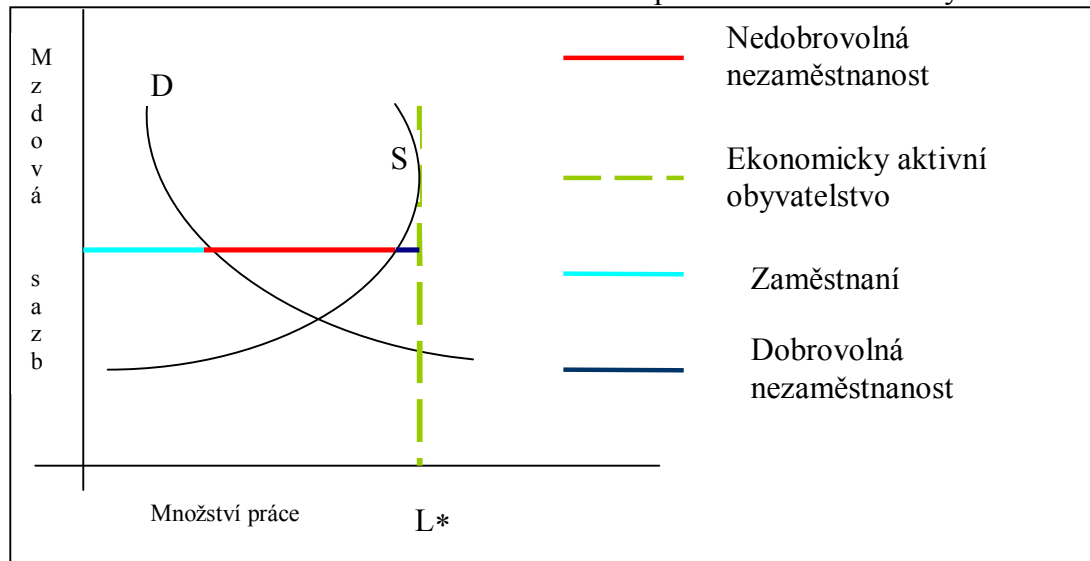


Zdroj: BUCHTOVÁ, B. A KOLEKTIV: Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém, 2002

### Nedobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnanost, kdy by nezaměstnaný člověk s chutí pracoval při dané mzdové sazbě někdy i nižší, avšak nemůže práci najít. Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti jsou bariéry, které brání snížení mezd i přes nabídku práce. Kdyby se mzdy snížily na rovnovážnou hranici, ani bychom nevěděli, co to nedobrovolná nezaměstnanost je. Jedna polovina by byla zaměstnaných a ta druhá polovina dobrovolně nezaměstnaných. [1]

Obrázek č. 2 - Nedobrovolná nezaměstnanost – nepružné nominální sazby



Zdroj: BUCHTOVÁ, B. A KOLEKTIV: Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém, 2002

### 3.4 Tři pohledy na nezaměstnanost

Určuje způsob, jakým se snaží naše společnost nezaměstnanosti čelit a v jakém rozsahu či za jakých podmínek kompenzuje její důsledky prostřednictvím sociálního státu. Toto shrnují tři základní paradigmaty ekonomického myšlení: liberalistické, keynesiánské a marxistické.

#### 3.4.1 Liberálové

Soustřeďuje se kolem trhu a jeho rovnováhy, zajišťované svobodnou soutěží, s cenami jako základním mechanismem přizpůsobování a vytváření této rovnováhy. Každý existující trh má určitou cenovou rovnováhu tzn. poptávka a nabídka jsou vyrovnané. Této rovnováhy je dosahováno automaticky tržním mechanismem – neviditelná ruka trhu. Jelikož pracovní síla je v optice tohoto paradigmatu zbožím, je nezaměstnanost jen výsledkem působení tržního mechanismu. Je projevem krátkodobé nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce. Nezaměstnanost je vlastně způsobována nepružností nabídky na trhu práce. Je výrazem doby, kterou lidé potřebují k přizpůsobení se změnám poptávky na trhu. V době stagnace je pochopitelně větší pravděpodobnost, že se část pracovní síly

ukáže jako nadbytečná. Východisko pro řešení nezaměstnanosti je nacházeno především na straně nabídky práce a soustřeďuje se na boj proti inflaci, regulaci mezd a omezení síly sociálního státu, jehož působení je chápáno negativně ve smyslu demoralizace pracovníků a podnětů k práci, ale také jako zdroj neochoty investovat – vysoké daňové zatížení – a jako zdroj inflace. Protože je inflace spojována především s mírou růstu peněžní nabídky, brání se liberálové velkým státním výdajům, kterými jsou náklady na udržování sociálního státu. [3]

### **3.4.2 Keynes**

Podle Keynese ekonomové rozlišují čtyři druhy nezaměstnanosti:

- dočasnou, lidé opouští jedno zaměstnání a hledají jiné tzv. frikční nezaměstnanost
- sezónní, v určité době některá výrobní odvětví ztrácejí objekt své činnosti
- cyklickou, vznikající z hospodářského cyklu a konfrontace efektivit jednotlivých podniků na trhu
- strukturální, při zániku určitého výrobního odvětví. Obvykle mizí nejen práce, ale i nenávratně pracovní místa. [3]

Na rozdíl od názorů liberalistů nejde v případě nezaměstnanosti ani o vyhýbání se práci, ani o neochotu pracovat za nepříznivých podmínek. V Keynesově pojetí existují dvě příčiny přetrvávající nezaměstnanosti a to: technologický pokrok, vytlačující živou práci a chronický nedostatek poptávky, tj. nedostatečná kupní síla obyvatel a omezování sklonu k investicím. Podle Keynese vláda může řídit poptávku a tedy i celou ekonomiku prostřednictvím podpory ochoty investovat a podpory sklonu ke spotřebě a to formou veřejných výdajů. Nárůst státních výdajů je tedy chápán jako cesta ke zvyšování poptávky. Příčinou nezaměstnanosti je z tohoto pohledu chybná peněžní a fiskální politika státu. Sociální stát svými dávkami umožňuje udržet koupěschopnost obyvatel. [3]

### **3.4.3 Marxistické paradigma**

Podle marxismu je nezaměstnanost spojena s kapitalismem, proto se nelze vyhnout opakujícím se krizím – periodické nezaměstnanosti. Na rozdíl od liberalistické ekonomie, která považuje tržní ekonomiku za stabilní, ji marxisté vidí jako nestabilní a inkonzistentní

v důsledku jejich vnitřních rozporů. Podle Marxe nezaměstnaní – relativní přebytek obyvatel – tvoří průmyslovou rezervní armádu, která je pozadím zákona poptávky a nabídky práce, která umožňuje, aby tempo akumulace bylo nezávislé na přirozeném přírůstku obyvatel a zásobou pro náhlé pohyby kapitálu v odvětvové struktuře. Zvyšování průmyslové rezervní armády je spojeno se zvyšováním sil bohatství. Nezaměstnanost je chápána jako důsledek nerovnováhy mezi reprodukcí pracovních sil a akumulací kapitálu. Odstranit ji lze jen zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků. [3]

### **3.5 Dopady nezaměstnanosti**

Důsledky nezaměstnanosti mají negativní nebo pozitivní dopady. Negativní důsledky nezaměstnanosti představují ekonomickou, sociální, politickou či psychickou (zdravotní) povahu. Mezi pozitivní důsledky nezaměstnanosti patří: přesunutí pracovních sil do rozrůstajících se a prosperujících firem, utužení pracovní etiky, obliba ke zvyšování svých schopností a samozřejmě lepší stupeň motivace pracujících.

#### **3.5.1 Důsledky ekonomické povahy**

Nezaměstnanost znamená plýtvání zdroji. Je to ztráta statků a služeb, které by bylo možno nezaměstnanými vyrobit. Důsledky ekonomické povahy jsou představovány rozdílem mezi skutečným ( $Y$ ) a potenciálním ( $Y'$ ) produktem.

Tento vztah zachycuje tzv. Okunův zákon, který říká, že je-li skutečná míra nezaměstnanosti o 1 procentní bod nad úroveň přirozené míry nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o 2 procentní body pod svou potenciální úroveň. Jedná se pouze o celkové náklady celé společnosti. Nesmíme zapomínat na individuální ekonomické dopady jednotlivých lidí a jejich rodin, kteří se stávají nezaměstnanými. [4]

#### **3.5.2 Důsledky sociální povahy**

Mezi sociální důsledky nezaměstnanosti patří:

- psychické zatížení vyvolané nezaměstnaností a s ním související růst nemocností, rozpadů rodin a také celkový pokles životní úrovně nezaměstnaného a jeho rodiny



- destrukce etnických hodnot

- sociální problémy vyvolané nezaměstnaností vedou často k radikalizaci postižených skupin, což může mít politické dopady nebo i extrémní následky jako rasově nebo xenofobně motivované nepokoje. [5]

P. Mareš [3] cituje z práce A. Giddense šest základních charakteristik práce významných pro život člověka:

- 1) **Peníze:** jsou hlavním zdrojem uspokojování potřeb,
- 2) **Úroveň činnosti:** zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka,
- 3) **Rozmanitost žití:** přináší širší kontext společenských vztahů – mimo domácnost,
- 4) **Struktura času:** smysluplně uspořádává denní aktivity,
- 5) **Sociální kontakt:** přináší příležitosti spolupodílet se na širších aktivitách s ostatními lidmi,
- 6) **Osobní identita:** přináší stabilní sociální identitu, sebeúctu. [3]

Většina lidí nebere práci jako nutný životný úděl, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která mu přináší radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce člověk pozná, když ji ztratí. Vyřazení z práce má totiž průkazné negativní sociální, psychologické i zdravotní důsledky. Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká tím osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se tím obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání nových či udržování starých pracovních návyků a dovedností. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází ke zmenšování sociálních kontaktů s přáteli a kolegy. Vytrácejí se aktivity, které byly běžnou součástí všedního pracovního dne člověka. Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho strach a nejistota z budoucnosti, později může i začít pochybovat o vlastních schopnostech. A tak ztratit práci, kdy práce znamená vysokou společenskou i osobní hodnotu, přináší stresující životní událost. Tento subjektivně stresující zážitek je navíc okolím stále ještě vnímán jako znamení životního selhání jedince. [1]

### **3.5.3 Psychické dopady nezaměstnanosti**

Jedinec se cítí být podřadný, ztrácí sebedůvěru a sebeúctu někdy trpí i poruchami spánku. Mnohdy je psychická porucha příčinou než-li důsledkem nezaměstnanosti. Nezaměstnanost může ovlivňovat lidskou psychiku několika způsoby:

- finanční potíže
- zúžení sociálních kontaktů
- nedostatek nových zkušeností
- vzrůst ponižujících zážitků
- pocit strachu z budoucnosti
- nekvalitní mezilidské kontakty

### **3.6 Společenské náklady spojené s nezaměstnaností**

Úzkou souvislost můžeme vidět ve ztrátě práce jak pro nezaměstnaného tak pro celou společnost.

#### **3.6.1 Ztráta makroekonomického produktu**

Jedná se o nejzávažnější společenskou ztrátu. Ekonomika se nenachází ve stavu plné zaměstnanosti, a tak je její výstup pod potenciální úrovní. Mezi skutečným a potenciálním produktem je produkční mezera rovna velikosti ztráty. Tuto ztrátu lze odhadnout na základě Okunova zákona: je-li skutečná míra nezaměstnanosti rovna přirozené míře, pak je skutečný produkt ekonomiky na úrovni potenciálního. Je-li skutečná míra nezaměstnanosti vyšší, ekonomika nevyužívá své potenciální možnosti. Velikost produkční mezery můžeme odhadnout na základě matematických metod tj. zjištění trendu vývoje reálného HDP. [6]

#### **3.6.2 Nevyužití ekonomické zdroje**

Při nedobrovolné nezaměstnanosti není plně využíván výrobní faktor práce. Ve výrobním procesu se výrobní faktory kombinují, na nevyužitou práci se hromadí další výrobní faktory, které zůstávají mimo proces. Pracovníci, kteří jsou už delší dobu bez

práce – nedostávají mzdu. Ze sociálních dávek je nižší spotřeba a nižší úspory, což snižuje zásoby kapitálu na půjčení k investování. Nižší spotřeba a investice snižují produkt. [6]

### **3.6.3 Ztráty na daních**

Pokud lidé nemají práci, neodvádějí daně z mezd. Firmám se snižují zisky kvůli nižší produkci, tzn. také nižší daně. Stát tedy přichází o daňové příjmy, ale jeho výdaje v důsledku nezaměstnanosti rostou – jsou to zejména podpory v nezaměstnanosti a další sociální dávky.

### **3.6.4 Ztráty lidského kapitálu**

Člověk ztrácí svojí kvalifikaci z důvodu vyloučení z pracovního procesu, nemá možnost získávat znalosti a zkušenosti i jeho vzdělání ztrácí na váze. Ztrácí celá ekonomika nejenom samotný člověk. Po určité době mimo pracovní proces člověk ztrácí i některé návyky například ranní vstávání za prací – důsledkem může být sociální zlenivění. Člověk ztrácí i nepeněžní výnosy ze své investice – společenské kontakty a vztahy. Vyčlenění z pracovního procesu obvykle znamená i ztrátu společenského postavení. [6]

## **3.7 Faktory omezující vstup na trh práce**

Ve společnosti jsou lidé, kteří své pracovní uplatnění nacházejí bez sebemenších obtíží ale i skupiny obyvatel, na které je zaměřena zvláštní pozornost, jelikož jsou vystaveni některým nepříznivým faktorům, které vstup na trh práce výrazně redukuje. Mezi tyto skupiny se obecně řadí:

### **3.7.1 Absolventi škol a mladiství**

Do této kategorie zařazujeme absolventy středních či vysokých škol. Problémy počínající nedostatkem pracovních zkušeností, neochotě přijímat odpovědnost, někdy vzniká dokonce i nezáměr o hledání pracovní pozice. Zvyšování nezaměstnanosti společně s pomalým růstem mezd je častá bariéra v emancipaci dospívajících. Období počáteční kariéry je také dobou finanční závislosti, kdy příjem je relativně nízký a naopak výdaje značně vysoké. Tudíž dochází k přijímání nevyhovujících pracovních nabídek, které se

naskytnou. Ty ovšem nepřináší žádné uspokojení a potěšení nýbrž lítost a zklamání. V posledních letech dochází k nárůstu osob, které se vracejí zpět ke společnému životu s rodiči.

### **3.7.2 Lidé starší 50 let**

Mají většinou problémy s adaptabilitou, obtížněji snášejí změnu stávající kvalifikace nebo jejího zvyšování, problémem je menší poddajnost jiným způsobům práce, novému zaměstnavateli a také společenské změně. Záleží na každém jedinci, jak tyto změny bude prožívat a schopen se jim přizpůsobit. Závisí to také na řadě faktorů. Vedle primární úlohy osobnosti tu hrají roli i životní okolnosti, inteligence, společenská pozice a rodinné poměry.

### **3.7.3 Ženy**

Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem. Je totiž obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti. V řadě vyspělých zemí se hledá řešení v rozsáhlé nabídce zkrácených pracovních úvazků, v zavádění pružné pracovní doby. Nepříznivé postavení žen na trhu práce je zaviněno tím, že zaměstnavatelé upřednostňují muže pro jejich větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Zaměstnavatelé většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence kvůli svým dětem, což snižuje ochotu je zaměstnávat. Ekonomicky ohrožené jsou v současné době neúplné rodiny, což pro značnou část z nich vytváří obtížnou sociální a životní situaci. Cesta k řešení v naší společnosti patrně povede přes nutné legislativní úpravy až k politické a finanční podpoře žen. [1]

### **3.7.4 Zdravotní stav**

U lidí se zdravotním postižením vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce. Doba jejich evidence na úřadech práce převyšuje dobu evidence zdravých lidí. Dostávají se často do bezvýhodné životní situace a pro jejich



rodiny to znamená starost. I když nynější systém sociálního zabezpečení se podílí na zajišťování jejich základních materiálních potřeb, společenská integrace zdravotně postižených lidí hodně závisí na širších sociálních, ekonomických a legislativních podmínkách. [1]

### **3.7.5 Lidé bez kvalifikace**

Mezi velice početnou skupinu (asi 1/3 všech nezaměstnaných) tvoří lidé bez kvalifikace tedy jen se základním vzděláním. Jedná se většinou o lidi s velice malým zájmem o zaměstnání, problematičtější lidi jako jsou alkoholici, lidé propuštění z nápravných zařízení. Vyčleňují se ze společnosti a vedou k vytváření tzv. „new-underclass“. Charakteristická je pro ně pasivita a deviantní chování. Raději dostávají sociální dávky, než aby šli sami pracovat. Takoví lidé jsou pak zcela závislí na státu. Je pravděpodobné, že pracovníky s nízkou kvalifikací brzy nahradí levnější a přesnější stroje a tak se stanou postradatelnými a hrozí, že budou potenciálním kriminálním problémem pro společnost. [1]

### **3.7.6 Národnostní menšiny**

V našich geografických podmínkách se jedná převážně o romské etnikum, problémy se vyskytují zejména ve sféře jazyka mluveného i psaného, většinou nízká úroveň vzdělání, obtížná adaptabilita do pracovních kolektivů, menší motivace k práci a pracovním návykům. [7]

### **3.7.7 Bezdomovci**

Mají jen pozůstatky pracovních návyků, při představování u zaměstnavatelů se potýkají s problémem přestavit svoji osobu, mohou odrazovat na první pohled. [7]

### **3.7.8 Propuštění z výkonu trestu**

Zaměstnavatelé je ve většině případů pokládají za nespolehlivé. Jejich zaměstnání je propojeno i s určitým rizikem kvůli jejich předchozí trestné činnosti.

### 3.8 Problémy dlouhodobě nezaměstnaných

O dlouhodobé nezaměstnanosti hovoříme u osob, které jsou bez zaměstnání déle než 6 měsíců. V posledních letech se jejich počet zvyšuje. Dlouhodobá nezaměstnanost s sebou přináší v řadě případů nenakumulování celé řady problémů, které jsou jednotlivě lépe řešitelné než jako homogenní celek, s nímž se nezaměstnaní potýkají. Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti lze zkoumat z několika pohledů např. vliv na duševní stabilitu v závislosti na čase.

#### **Nezaměstnaný si pokládá otázky typu:**

Pracovat nebo nepracovat za nižší mzdu

Vzdát se profese

Přestěhovat se

Obvykle se ke špatným duševním stavům připojují i finanční obavy a skeptický výhled do budoucna. Člověk zpravidla prochází těmito etapami:

**Šok-překvapení** – jedná se o počáteční reakci člověka, který zpravidla odmítá přijmout skutečnost, že musí odejít ze zaměstnání.

**Optimismus** – můžeme ji charakterizovat jako fázi usilovného hledání nových zaměstnavatelů nebo rekvalifikace. Obecně převažuje víra v pozitivní řešení daného problému.

**Pesimismus** – dochází ke spontánnímu poklesu aktivity a začínají se objevovat pocity méněcennosti. Po vyprchání aktivačních faktorů nastupuje pasivita někdy i snížení sebeúcty.

**Fatalismus-rezignace** – může se projevit nárůst apatie vůči společnosti, odmítání základních lidských a občanských hodnot [8]

#### **3.8.1 Boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti**

- zvyšování kvalifikace a rekvalifikace dlouhodobě nezaměstnaných
- informovanost o stavu trhu pracovních sil

- poskytnutí pomoci firmám, které vytvářejí pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané
- peněžní prostředky a doporučení pro ty, kteří se odhodlají sami podnikat
- preventivní zvyšování kvality výuky a výcviku mládeže a rekvalifikace
- aktivity zabírající se rizikovými kategoriemi osob – jejich problémy na trhu práce představované ženami, národnostními menšinami, lidé s nízkým vzděláním apod.

Čím dál tím více se projevuje tendence přejít od nástrojů vytváření nových pracovních příležitostí pro dlouhodobě nezaměstnané k pracovnímu výcviku a dalším nástrojům přizpůsobujícím dlouhodobě nezaměstnané pro existující pracovní místa. Zvyšuje se i důraz kladený na přesnou diagnózu struktury nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost je koncentrována do určitých oblastí a sociálních kategorií, takže nemůže být řešena jen obecnou makroekonomickou politikou. Jsou proto rozvíjeny i mimořádné programy, zaměřené na tyto rizikové skupiny osob. Tím se tato problematika prolíná s problematikou tzv. rizikových skupin nezaměstnaných. [3]

## **3.9 Trh práce**

### **3.9.1 Pracovní trh**

Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou. Podobně jako výrobky a služby je prodávána a kupována i práce. Podle Offeho je pracovní trh institucí řešící problém dvojí alokace:

- systému produkce musí být nabídnuta pracovní síla v žádané struktuře – jedinci musí být rozmístěni dle specifických výrobních činností a procesů
- pracovní síla musí být zaopatřena peněžně i sociálně

Pracovní trh řeší oba tyto problémy alokace společně. Oproti netržní společnosti kde převládají institucionální formy je výše životních prostředků pro jedince závislá i na jiných faktorech než je jejich podíl na produkci.

Zaměstnavatelé a pracovníci jsou vnímány jako klíčoví aktéři trhu práce, jež uplatňují na trhu práce specifické racionální strategie. Jsou nejen individuální, ale i sdílené s jinými subjekty ve vytvářených koalicích např. odbory či zaměstnavatelské svazy, které se mohou projevovat v kolektivních akcích. Cílem pracovníků je vytvoření trhu

ovládaného pracovníky, zaměstnavatelé naopak usilují ovládnout trh samy. Hlavní nástrojem pracovníků je schopnost kolektivní akce, na straně firem to je technologická změna v produkci, která šetří živou práci. [3]

### **3.9.2 Primární a sekundární trh práce**

Pracovní trh není homogenní. Existuje tolik trhů kolik je geografických oblastí, odvětví či profesí. Tudíž se nejedná pouze o jeden pracovní trh, ale minimálně o dva trhy – primární a sekundární trh práce.

Na **primárním trhu práce** nalezneme lepší a výhodnější pracovní příležitosti, poskytující řadu šancí s možností profesionálního růstu i lepší pracovní podmínky. Pro zaměstnance je zde i snazší zvýšit si kvalifikaci a tím posílit stabilitu svého zaměstnání a posílit tím bezpečí před ztrátou zaměstnání propuštěním. Primární trh práce zajišťuje i jistý růst mezd. [3]

**Sekundární trh práce** je charakteristický pracovními místy s nižší mzdovou úrovní. V mnohých případech se nedá mluvit ani o kariérovém postupu. Pracovníci sekundárního trhu se častěji stávají nezaměstnanými, ale je snazší zde získat nové zaměstnání než na primárním trhu. Sekundární trh se ztotožňuje s vysokou fluktuací, nízkými výdělky a omezenými příležitostmi pro profesní růst. [3]

### **3.9.3 Formální a neformální trh práce**

**Formální trh práce** je trh oficiálních pracovních příležitostí, kontrolovaný společenskými institucemi. **Neformální trh práce** je mimo kontrolu společenských institucí – zejména daňových úřadů. Zahrnují se sem i různé formy sousedské či rodinné výpomoci. V posledních letech roste počet zahraničních pracovníků pracujících bez pracovního povolení či osoby, které pracují oficiálně na zkrácený pracovní úvazek a na černém trhu práce si přivydělávají. [3]

### **3.9.4 Externí a interní trh práce**

Vnitřní trh není trhem v pravém slova smyslu. Dochází na něm k rozmisťování pracovníků danými administrativními pravidly a mechanismy směřující k jasné

definovanému cíli. Existují dva základní přístupy. První přístup podporuje větší mobilitu pracovníků mezi firmami. Druhý je zaměřen na růst kvalifikace pracovníků uvnitř firem. To umožňuje přemísťovat pracovníky dle potřeby vnitropodnikově bez propouštění původních zaměstnanců a přijímat jiné, jejichž kvalifikace lépe odpovídá novým úkolům. První strategii využívá USA, druhou Japonsko. Vnější trh jako nástroj přizpůsobování pracovní síly změněné struktury výroby využívají Francie a Velká Británie např. dřívější odchody do důchodu, nové formy rozmísťování služeb apod. [3]

### **3.10 Politika zaměstnanosti**

**Státní politika zaměstnanosti** se snaží o:

- 1) stabilitu mezi poptávkou a nabídkou po práci
- 2) produktivní využití zdrojů pracovních sil
- 3) zabezpečení nároku občanů na zaměstnání

**Pasivní politika zaměstnanosti**-zmírňuje dopad nezaměstnanosti a klade si za cíl kompenzovat po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu příjmu, který by jedinec měl, kdyby pracoval. Existuje jeden typ dávek v nezaměstnanosti a to podpora v nezaměstnanosti. Nárok na ni má uchazeč, který je schopný dokázat, že v posledních třech letech odpracoval alespoň 12 měsíců.

#### **Aktivní politika zaměstnanosti**

- podporuje sociální průchodnost restrukturalizace hospodářství
- podporuje sociálně-ekonomický rozvoj v regionech
- snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku
- zabezpečuje informační a poradenské služby
- obsahuje kvalifikační a rekvalifikační programy
- pomáhá rizikovým skupinám obyvatelstva a snaží se odstraňovat bariéry
- vytváří podmínky pro územní mobilitu pracovních sil
- poskytuje finanční podporu a poradenskou činnost začínajícím podnikatelům, podporuje malé a střední podnikání
- nabízí možnost veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst
- poskytuje příležitost sebezaměstnání [15]

## **Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na dopravu zaměstnanců
- příspěvek na přechod na nový podnikatelský program
- poradenství
- cílené programy k řešení zaměstnanosti [15]

Aktivní politiku zaměstnanosti vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí tj. Správa služeb zaměstnanosti a úřady práce v jednotlivých krajích. **Správa služeb zaměstnanosti má tyto úkoly:**

- **soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce**, na základě toho přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky práce ke sladění zdrojů a potřeb pracovních sil a k usměrňování pracovních sil jak ze zahraničí tak i do zahraničí, vytváří prognózy vývoje nezaměstnanosti
- **zpracování koncepce státní politiky zaměstnanosti** např. zaměstnávání problémových skupin občanů, zpracování stanovisek k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti
- spolupracuje s příslušnými ústředními orgány státní správy a **připravuje programy opatření při dalším uplatnění zaměstnanců v případech strukturálních, organizačních a racionalizačních opatření**
- finančně podporuje zřizování **společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšné práce**, zpracovává rekvalifikační programy
- **spravuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti** a rozhoduje o jejich čerpání
- **vykonává kontrolu na úseku zaměstnanosti**
- **zabezpečuje projekční řešení** a programově-technické vybavení **informačního systému** zaměstnanosti
- **řídí úřady práce** – metodicky, finančně a technicky. [7]



## Úřady práce

Jsou územní orgány státní správy. Jejich sídla jsou totožná se sídly okresních úřadů. Ředitel úřadu práce je jmenován a odvoláván ministrem práce a sociálních věcí. Úřady práce hodnotí a sledují stav na trhu práce a poskytují občanům a zaměstnavatelům služby související se zaměstnaností. Úřady mají tyto funkce:

- **sledují a hodnotí stav na trhu práce**, zpracovávají koncepci vývoje nezaměstnanosti ve svém územním obvodu
- **poskytují informace občanům** jak získat práci, rekvalifikaci
- **zprostředkovávají zaměstnání** zájemcům o zaměstnání
- **poskytují občanům poradenství** spojené s hledáním zaměstnání, volbou budoucích povolání a rekvalifikací
- **evidují uchazeče** o zaměstnání, volná pracovní místa, pracovní povolení vydané cizincům
- **rozhodují o vyřazení z evidence** uchazečů o zaměstnání, stanovují nároky a výši hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání, zajišťují výplaty hmotného zabezpečení a rozhodují o vrácení, zastavení, odejmutí či přiznání hmotného zabezpečení
- **organizují a zabezpečují** rekvalifikace
- **podporují** zaměstnavatele a podnikatele, aby zřizovali nová pracovní místa, místa pro zabezpečení odborné praxe
- **vydávání a odnímání povolení** k zaměstnávání cizinců
- **kontrola** dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti, zákoníku práce, mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění porušení, vyřizují stížnosti občanů
- **hospodaří s finančními prostředky** určenými na zabezpečení politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce. [7]

#### **4 Charakteristika regionu Rakovník**

- Okres Rakovník se nachází v západní části Středočeského kraje. Sousedí s okresy Kladno, Beroun, Rokycany, Plzeň-jih a Louny.
- Svoji rozlohou 896 km<sup>2</sup> zaujímá okres Rakovník páté místo ve Středočeském kraji a 8,1 % z jeho rozlohy.
- S hustotou osídlení 61 obyvatel na km<sup>2</sup> je okres nejméně osídleným okresem v rámci Středočeského kraje.
- Okres Rakovník tvoří celkem 83 obcí, z toho tři mají přiznán status města (Rakovník, Nové Strašecí a Jesenice) a šest obcí bylo stanoveno městysy (Kněžves, Křivoklát, Mšec, Senomaty, Slabce, Pavlíkov).
- Okres lze charakterizovat jako průmyslově zemědělský.
- Tradici má v regionu chemický a keramický průmysl. Dále je zastoupen průmysl automobilový. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele patří:
  - Valeo autoklimatizace k.s., Eberspächer spol. s r.o., BRANO a.s. a Permon s.r.o. Roztoky (strojírenská výroba),
  - LASSELSBERGER, a.s., která je od 1.1.2004 nástupcem firmy RAKO a.s. Rakovník založené v roce 1883 (výroba obkladaček a dlaždic),
  - Procter & Gamble Rakona s.r.o. – bývalá Ottova mydlárna, která byla založena v roce 1875 (výroba pracích prostředků a mýdel),
  - Královský pivovar Krušovice a.s. (výroba piva),
  - Anexia s.r.o. (nákladní a autobusová doprava)
  - České lupkové závody, a.s. (těžba lupku)
- Zemědělství v severní a střední části okresu má díky kvalitním půdám červenicím ideální podmínky pro pěstování chmele. Chmelařství má také na okrese dlouholetou tradici. V jižní části okresu na písčitých půdách se pěstují brambory a obilí.
- Rakovnicko je prostoupeno hustou sítí pěších a cyklistických cest a naučných stezek. S okresem jsou spojena jména jako např. Ota Pavel, Václav Rabas nebo Zikmund Winter. Na okrese se rozkládá chráněná krajinná oblast Křivoklátsko, která byla vyhlášena za biosférickou rezervaci UNESCO.

- Na okrese se nachází řada historických památek. Mezi nejvýznamnější patří hrad Křivoklát, další památky se nachází např. přímo ve městě Rakovníku. (kostel sv. Bartoloměje, zbytky městského opevnění, hřbitovní kaple sv. Rocha, Pražská brána, kostelík sv. Jiljí, Vysoká brána a další). [13]

Obrázek č. 3: Poloha regionu Rakovník



Zdroj: <http://www.mesto-rakovnik.cz>

#### 4.1 Demografická situace v okrese

Tabulka 2: Vývoj počtu obyvatel v regionu Rakovník k 31.12.2009

Počet obyvatel v okrese k 1.1.2009	54 693	z toho 27 190 mužů a 27 503 žen
V 1. – 4. čtvrtletí roku 2009:		
▪ živě narození	570	
▪ zemřelí	602	
▪ přirozený přírůstek	-32	
▪ přistěhovalí	1211	
▪ vystěhovalí	913	
▪ přírůstek stěhováním	298	
▪ celkový přírůstek	266	
Počet obyvatel v okrese k 31.12.2009	54 959	z toho 27 326 mužů a 27 633 žen

Zdroj: [www.csu.cz](http://www.csu.cz)

#### 4.2 Silné a slabé stránky okresu Rakovník

##### **Silné stránky**

- blízkost hlavního města Prahy
- dobré spojení jednotlivých sídel regionu s Rakovníkem
- dostatečná hustota silniční a železniční sítě

- vytvořená síť škol a školských zařízení
- existence speciální školy
- nízká kriminalita
- turisticky zajímavá oblast (chráněná krajinná oblast, naučné stezky, cyklostezky, velký počet kulturních a historických památek)
- existence sítě sociálních služeb
- vybudovaná síť zdravotnických zařízení
- dobré přírodní podmínky pro zemědělskou výrobu
- kvalifikovaná pracovní síla
- dobré podmínky pro sport – plavecký a zimní stadion, fotbalové hřiště, koupaliště,...
- existence národních i nadnárodních společností – chemický, keramický a automobilový průmysl
- možnosti venkovského bydlení [13]

### ***Slabé stránky***

- chybějící obchvat města Rakovníka
- špatný technický stav silnic
- nedostatek bytů a špatný stav bytového fondu
- nedostatečná dopravní obslužnost některých obcí okresu
- nedostatek pracovních příležitostí
- rostoucí nezaměstnanost
- řada opuštěných a zanedbaných objektů
- nedostatečné sociální služby v menších obcích
- nerovnoměrné rozmístění průmyslu v regionu [13]

## 5 Analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti v regionu Rakovník

Tato kapitola se věnuje zaměstnanosti s ohledem na vývoj počtu volných pracovních míst, nezaměstnanosti, která převládá v rakovnickém regionu a to dle různých kategorií – věku, dosaženého vzdělání a doby evidence na úřadě práce. Značně podstatná je i analýza problémových skupin, kterými se úřad práce zabývá v první řadě. Nelze vynechat nástroje pro snižování nezaměstnanosti s použitím opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

### 5.1 Zaměstnanost a volná pracovní místa

**Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele v regionu patří firmy:**

- Valeo autoklimatizace k.s., Eberspächer spol. s r.o., BRANO a.s. a Permon s.r.o. Roztoky (strojírenská výroba),
- LASSELSBERGER, a.s., která je od 1.1.2004 nástupcem firmy RAKO a.s. (výroba obkladaček a dlaždic),
- Procter & Gamble Rakona s.r.o. (výroba pracích prostředků a mýdel),
- Královský pivovar Krušovice a.s. (výroba piva),
- Anexia s.r.o. (nákladní a autobusová doprava)
- České lupkové závody, a.s. (těžba lupku)

Tabulka č. 3: Zaměstnanost u nejvýznamnějších zaměstnavatelů a u zaměstnavatelů, kteří zaznamenali nejvýraznější personální pohyb v okrese Rakovník v letech 2008-2009

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<i>Královský pivovar Krušovice a.s.</i>
předmět činnosti:	<i>výroba piva</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
stav k 31.12.2008	307
stav k 31.12.2009	703
<i>Pozn.: výrazné navýšení počtu zaměstnanců je důsledkem skutečnosti, že zaměstnavatel se stal nástupnickou organizací zaniklé společnosti Starobrno</i>	

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<i>Valeo autoklimatizace k.s.</i>
předmět činnosti:	<i>výroba dílů a příslušenství pro automobilový průmysl</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
stav k 31.12.2008	1106
stav k 31.12.2009	908

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<i>Procter &amp; Gamble Rakona s.r.o.</i>
předmět činnosti:	<i>výroba pracích prášků a kosmetiky</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
stav k 31.12.2008	603
stav k 31.12.2009	629

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<i>Lasselsberger a.s.</i>
předmět činnosti:	<i>výroba dlaždic a obkladaček</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
stav k 31.12.2008	632
stav k 31.12.2009	503

*Pozn.: u zaměstnavatele proběhlo hromadné propouštění zaměstnanců – zaměstnavatel ohlásil v roce 2009 úřadu práce zrušení 129 pracovních míst, konečný počet propuštěných zaměstnanců byl 103 osob*

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	<i>České lupkové závody a.s.</i>
předmět činnosti:	<i>těžba a zpracování lupku</i>
počet zaměstnanců v okrese:	
stav k 31.12.2008	221
stav k 31.12.2009	202

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

Tabulka č. 4: Vývoj počtu zaměstnavatelů v okrese Rakovník v letech 2008-2009

Zaměstnavatelé	stav k	
	31. 12. 2008	31. 12. 2009
zaměstnavatelé se stavem nad 25 zaměstnanců	136	1152
zaměstnavatelé v drobném a středním podnikání (se stavem do 25 zaměstnanců)	1021	
celkový počet zaměstnavatelů	1157	1152

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

Tabulka č. 5: Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ v okrese Rakovník v letech 2008-2009

Zaměstnanci a OSVČ	stav k	
	31. 12. 2008	31. 12. 2009
zaměstnanci u firem se stavem nad 25 zaměstnanců	14067	13881
zaměstnanci u drobných a středních firem (se stavem do 25 zaměstnanců)	4570	
osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ)	4749	5050
celková zaměstnanost (zaměstnanost u firem všech velikostních kategorií + OSVČ)	23386	18931

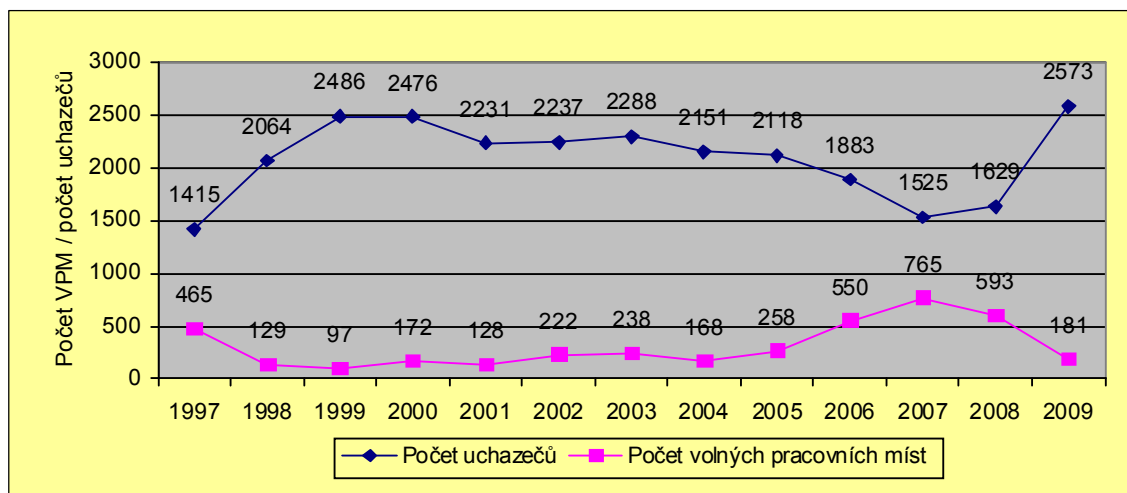
Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

V roce 2009 došlo na okrese k nárůstu míry nezaměstnanosti a výraznému poklesu počtu volných pracovních míst. Zatímco na konci roku 2008 byla míra nezaměstnanosti na okrese 5,9 %, ke konci roku 2009 dosáhla výše 9,02 % - tzn. nárůst o 3,12 %. K 31.12.2008 bylo v evidenci úřadu práce 1629 uchazečů, o rok později – k 31.12.2009 - bylo evidováno již 2573 uchazečů o zaměstnání. Na konci roku 2009 měl úřad práce pro uchazeče o zaměstnání v nabídce celkem 181 volných pracovních míst. (Ve stejném období roku 2008 to bylo 593 volných pracovních míst, tj. o 412 volných pracovních míst více). Na 1 volné pracovní místo k 31.12.2009 připadalo 14,22 uchazeče o zaměstnání. Ve stejném období roku 2008 připadalo na 1 volné pracovní místo 2,75 uchazeče o zaměstnání. Během roku 2009 obdržel úřad práce 1 oznámení zaměstnavatele o hromadném propouštění. Zaměstnavatelem bylo oznámeno zrušení 129 pracovních míst na pracovištích na okrese Rakovník. Ke snižování počtu zaměstnanců docházelo i u dalších zaměstnavatelů, ale již se nejednalo o hromadná propouštění.

Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst od roku 2001 je znázorněn v grafu č. 2. Graf č. 3 udává vývoj počtu uchazečů připadajících na 1 volné pracovní místo.

Na trhu práce v okrese Rakovník přetrvává poptávka po rozdílných stupních vzdělání (od vyučení až po vysokoškolské) zejména v technických oborech, což je dáno zaměřením výrobních programů nejvýznamnějších zaměstnavatelů na okrese. Úřad práce nabízí volná místa na pozice pracovníků pro obsluhu linek. Zaměstnavatelé se zajímají především o čišníky, kuchaře, řidiče nákladních automobilů, zedníky, truhláře, svářeče, lékaře a zdravotní sestry.

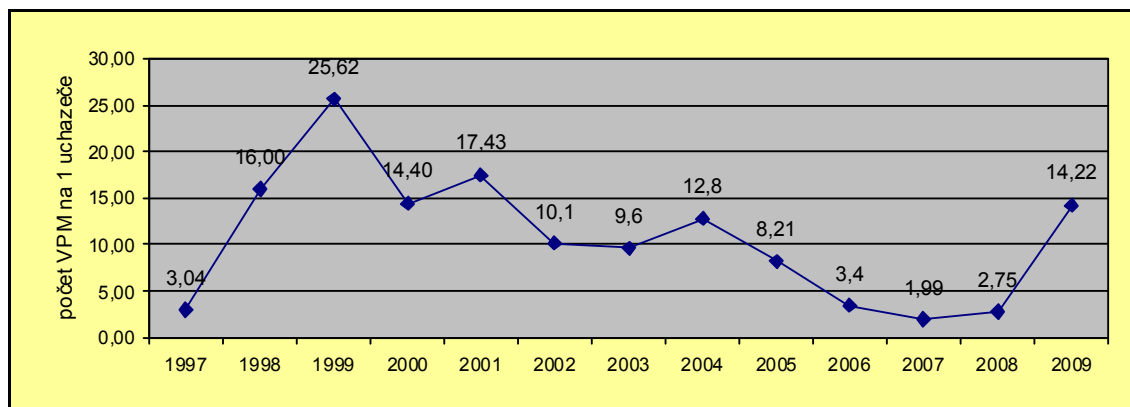
Graf č. 2: Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Rakovník v letech 1997-2009



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

Z grafu č. 2 vyplývá, že největší počet uchazečů zaregistroval Úřad práce v Rakovníku v roce 2009. Naopak nejméně uchazečů o zaměstnání bylo v roce 1997. Pokud vydělíme údaj počet uchazečů o zaměstnání počtem volných pracovních míst, vyjde nám počet uchazečů na 1 volné pracovní místo, což znázorňuje následující graf č. 3. Nejvíce uchazečů připadalo na 1 volné pracovní místo v roce 1999 (26 uchazečů). Od tohoto roku můžeme pozorovat klesající tendenci až do roku 2008, kdy se počet uchazečů na 1 volné pracovní místo začal opět postupně zvyšovat. Necelí dva uchazeči připadali na jedno pracovní místo v roce 2007, kdy byl počet uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst téměř vyvážený.

Graf č. 3: Vývoj počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo v okrese Rakovník v letech 1997-2009



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009



## **5.2 Cizinci na trhu práce**

Od 1.1.2009 do 31.12.2009 bylo vydáno 389 nových pracovních povolení, z toho 243 nových pracovních povolení pro společníky, statutární orgán nebo členy statutárního orgánu, členy družstva zajišťujících plnění běžných úkolů pro obchodní společnost nebo družstvo. Dále bylo vydáno 301 rozhodnutí o prodloužení pracovního povolení, z toho 167 žádostí o prodloužení dle §89 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, pro společníky, statutární orgán nebo členy statutárního orgánu, členy družstva zajišťující plnění běžných úkolů pro obchodní společnost nebo družstvo. [13]

Největší podíl nově vydaných pracovních povolení náleží občanům Ukrajiny (267), následovali občané Ruské federace (28), Moldávie (23), Běloruska (7), Mongolska (6), Uzbekistánu (3). Ostatní státy jsou zastoupeny v minimální počtu (Turecko, Makedonie, Kanada, Egypt, Bangladéš).

Došlo také k poklesu počtu pracovních povolení vydaných pro členy družstev, která uzavírala smlouvy o dílo (převážně na stavební práce) s místními firmami, které tímto způsobem řešily nedostatek pracovních sil na trhu práce.

K 31.12.2009 bylo evidováno 488 platných pracovních povolení. Na správních poplatcích bylo od 1.1.2009 do 31.12.2009 vybráno celkem 269750 Kč ve formě kolků.

## **5.3 Nezaměstnanost**

Tato kapitola se věnuje nezaměstnanosti, která převládá v rakovnickém regionu a to dle různých kategorií – věku, dosaženého vzdělání a doby evidence na úřadě práce. Značně podstatná je i analýza problémových skupin, kterými se Úřad práce v Rakovníku zabývá v první řadě.

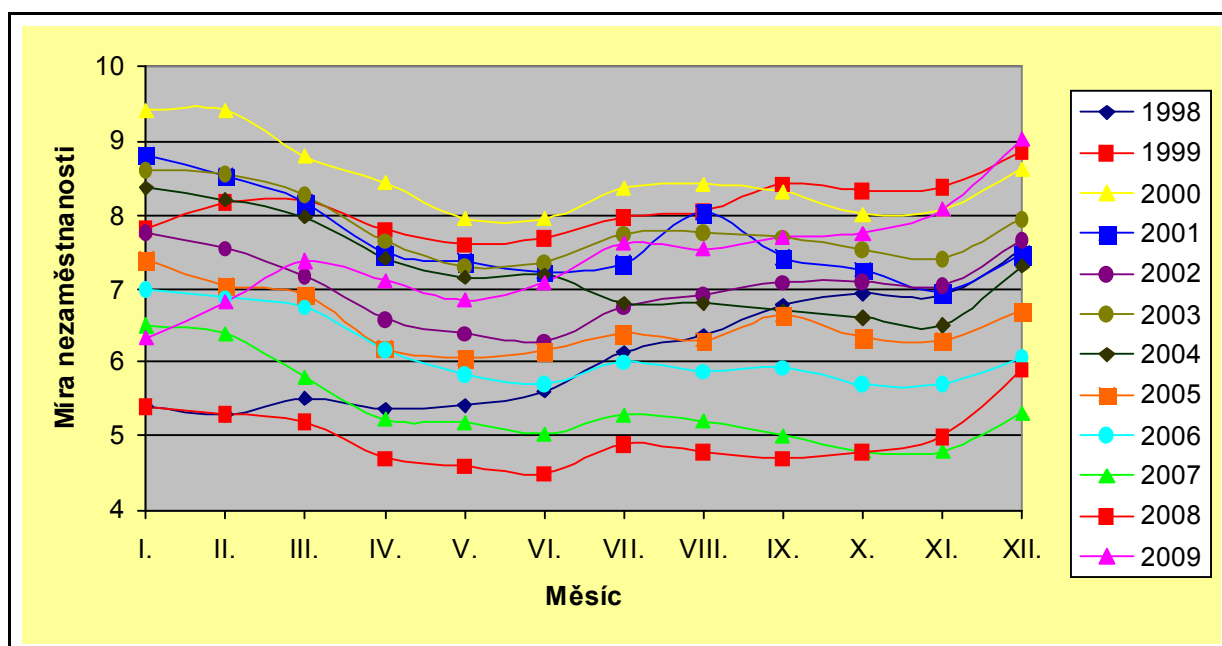
### 5.3.1 Míra nezaměstnanosti

Tabulka č. 6: Míra nezaměstnanosti v okrese Rakovník od roku 1998 do roku 2009

	I. měs.	II. měs.	III. měs.	IV. měs.	V. měs.	VI. měs.	VII. měs.	VIII. měs.	IX. měs.	X. měs.	XI. měs.	XII. měs.
1998	5,41	5,29	5,51	5,37	5,42	5,61	6,14	6,37	6,77	6,93	6,90	7,52
1999	7,81	8,16	8,20	7,80	7,59	7,68	7,97	8,05	8,41	8,32	8,37	8,85
2000	9,41	9,42	8,79	8,42	7,95	7,95	8,36	8,41	8,31	8,01	8,08	8,62
2001	8,81	8,53	8,16	7,47	7,37	7,23	7,35	8,03	7,42	7,26	6,96	7,47
2002	7,76	7,54	7,18	6,59	6,40	6,29	6,75	6,91	7,09	7,10	7,04	7,66
2003	8,61	8,55	8,27	7,64	7,31	7,36	7,74	7,76	7,70	7,53	7,41	7,94
2004	8,36	8,21	7,97	7,41	7,15	7,19	6,8	6,8	6,7	6,6	6,5	7,3
2005	7,4	7,05	6,92	6,2	6,06	6,16	6,4	6,3	6,64	6,34	6,3	6,69
2006	6,99	6,87	6,75	6,18	5,83	5,70	6,01	5,87	5,92	5,70	5,70	6,07
2007	6,50	6,39	5,79	5,22	5,19	5,03	5,29	5,20	5,00	4,79	4,79	5,31
2008	5,4	5,3	5,2	4,7	4,6	4,5	4,9	4,8	4,7	4,8	5,0	5,9
2009	6,33	6,81	7,37	7,11	6,84	7,09	7,61	7,53	7,69	7,75	8,07	9,02

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

Graf č. 4: Vývoj míry nezaměstnanosti od roku 1998 do roku 2009



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

Největší míra nezaměstnanosti se objevuje především v zimních měsících. Naopak nejmenší míru nezaměstnanosti shledáváme v měsících letních. Můžeme si to vysvětlit tím, že v letních měsících jsou nezaměstnaní najímáni například na sezónní zemědělské práce či ve službách (turistický ruch). Ovšem v zimních měsících se stávají nepotřebnými. Ve sledovaném období tj. od roku 1998 do roku 2009 se pohybuje míra nezaměstnanosti v rakovnickém regionu od 4,5% do 9,5% a dá se říci, že kopíruje celorepublikové hodnoty.

Absolutního maxima bylo dosaženo v únoru v roce 2000, kdy se míra nezaměstnanosti vyšplhala na 9,42%. Absolutního minima za zvolené období bylo dosaženo v červnu v roce 2008, kdy míra nezaměstnanosti činila pouhých 4,5%.

### 5.3.2 Situace v jednotlivých mikroregionech v okrese Rakovník

Pro podrobnější sledování problematiky trhu práce je okres Rakovník rozdělen do 4 mikroregionů: Rakovník, Nové Strašecí, Křivoklát a Jesenice.

Tabulka č. 7: Charakteristika mikroregionů v okrese Rakovník k 31. 12. 2009

Název mikroregionu	EAO	počet uchazečů		MN v %	
		celkem	dosažitelní	z celk. počtu uch.	z dosaž. uchazečů
Rakovník	17501	1755	1730	10,02	9,89
Nové Strašecí	5685	453	447	7,97	7,86
Křivoklát	1911	175	173	9,16	9,05
Jesenice	1222	150	150	12,27	12,27

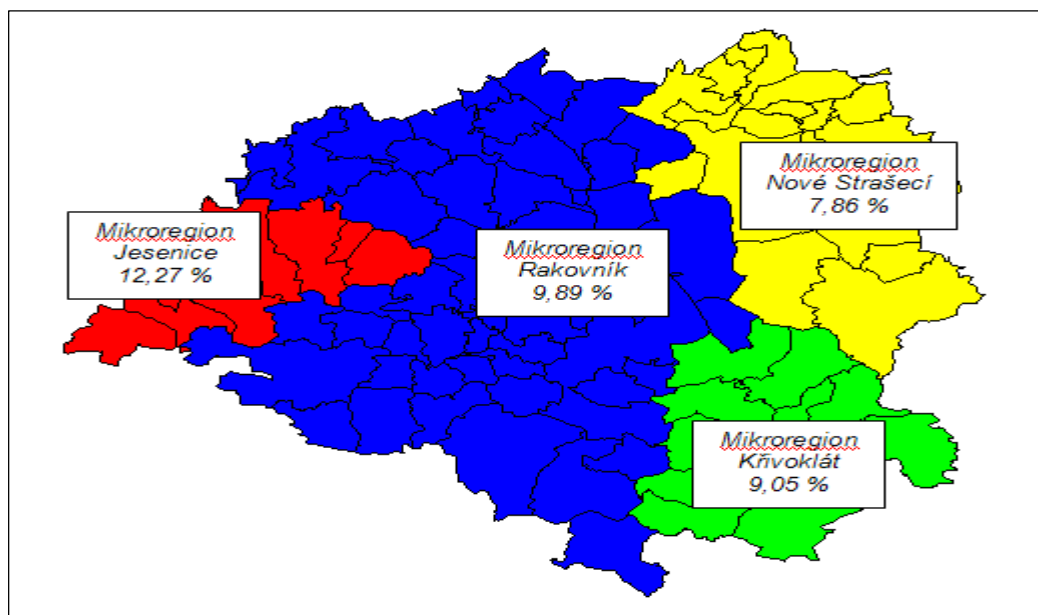
Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

Z tabulky č. 7 vyplývá, že nejnižší míru nezaměstnanosti měl k 31.12.2009 mikroregion Nové Strašecí (7,86 %), následoval mikroregion Křivoklát (9,05%), dále byl mikroregion Rakovník (9,89 %) a nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v mikroregionu Jesenice (12,27 %). V každém mikroregionu však existují výrazné rozdíly v míře nezaměstnanosti jednotlivých obcí. Nejvyšší míru nezaměstnanosti na okrese měly k 31.12.2009 obce [13]:

- Žďár – 27,08 % (mikroregion Jesenice),
- Hořovičky – 23,47 % (mikroregion Rakovník),
- Milostín – 22,83 % (mikroregion Rakovník),
- Smilovice – 21,74 % (mikroregion Nové Strašecí),
- Milý – 20,83 % (mikroregion Nové Strašecí),
- Hořesedly – 20,00 % (mikroregion Rakovník),
- Švihov – 20,00 % (mikroregion Jesenice).

Okres Rakovník jako celek je oblastí průmyslově zemědělskou. Průmysl je soustředěn převážně v mikroregionech Rakovník, Nové Strašecí a Křivoklát. Slabě je průmysl zastoupen v mikroregionu Jesenice, který je oblastí spíše rekreační a zemědělskou.

Obrázek č. 4: Mapa okresu Rakovník s uvedením míry nezaměstnanosti v mikroregionech k 31.12.2009



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

### 5.3.3 Uchazeči o zaměstnání celkem

Tabulka č. 8 udává stav uchazečů ke konci jednotlivých měsíců, počty nově evidovaných uchazečů a uchazečů vyřazených za jednotlivé měsíce roku 2009:

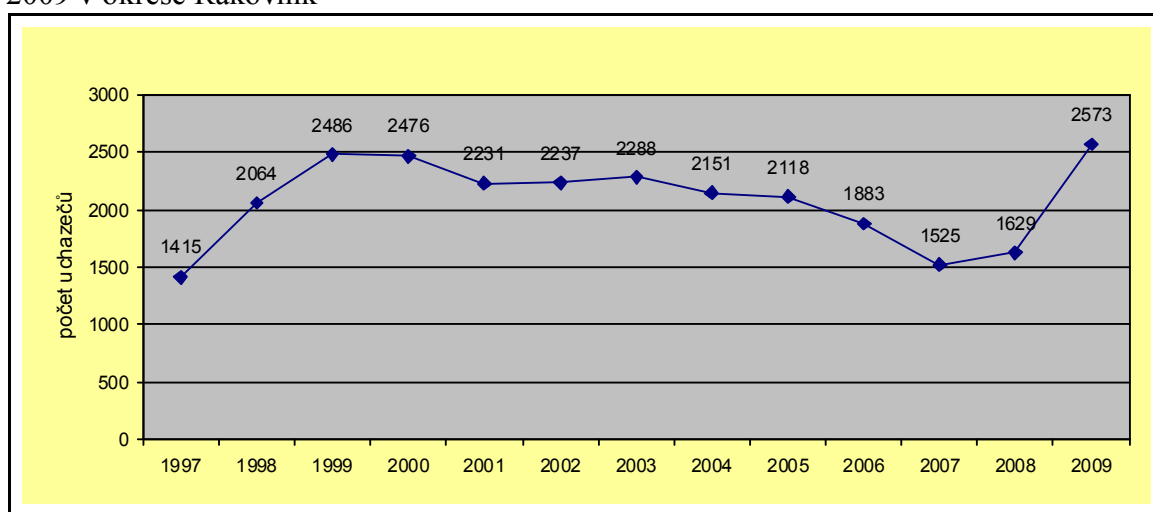
Tabulka č. 8: Stav uchazečů ke konci jednotlivých měsíců roku 2009 v okrese Rakovník

Měsíc	Počet evidovaných uchazečů celkem	Počet nově evidovaných uchazečů	Počet vyřazených uchazečů
1/2009	1754	397	269
2/2009	1882	369	234
3/2009	2023	418	278
4/2009	1977	388	432
5/2009	1927	272	319
6/2009	1997	298	229
7/2009	2162	420	251
8/2009	2154	265	269
9/2009	2197	448	402
10/2009	2249	342	287
11/2009	2324	321	247
12/2009	2573	430	182

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

Od ledna se celkový počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP Rakovník postupně navyšoval z 1754 uchazečů na 2023 uchazečů v měsíci březnu. V měsíci dubnu a květnu počet uchazečů mírně klesl vzhledem k zahájení veřejně prospěšných prací. Už v měsíci červnu však začal počet uchazečů v evidenci ÚP Rakovník opět narůstat. Na konci roku 2009 bylo evidováno 2573 uchazečů o zaměstnání. Z tabulky č. 8 vyplývá, že do evidence úřadu práce přišlo nejvíce nových uchazečů o zaměstnání v měsíci září (448), největší počet vyřazených uchazečů byl v měsíci dubnu (432).

Graf č. 5: Vývoj počtu uchazečů v evidenci úřadu práce v období od roku 2001 do roku 2009 v okrese Rakovník



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

### 5.3.4 Uchazeči o zaměstnání dle věku

Zaměstnavatelé se zajímají o různé věkové kategorie rozdílným způsobem. Podle údajů o věkové struktuře uchazečů o zaměstnání uvedených v následující tabulce č. 9 byla k 31.12.2009 nejvíce postižena věková kategorie 20 – 24 let s počtem 399 uchazečů (na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se podílela 15,51 %) – obvykle čerstvých absolventů středních škol. Charakteristickým handicapem pro tuto skupinu je nedostačující praxe, kterou většina firem vyžaduje. Druhou početně nejsilnější byla věková kategorie 55 – 59 let (332 uchazečů). Hlavní důvodem může být fakt, že zaměstnavatelé s nelibostí zaměstnávají osoby, které za pár let odchází do důchodu a za které by později museli znovu hledat náhradu. Těsně za touto skupinou následovala kategorie uchazečů 50–54 let se 307 uchazeči o zaměstnání. Podíl mužů byl nejvyšší ve věkových kategoriích 60 – 64 let (92,96%), dále věková kategorie 55 – 59 let (56,93%). Podíl žen byl nejvyšší ve

věkových kategoriích mladiství (69,57%) a 40 – 44 let (58,26). Průměrný věk uchazeče o zaměstnání v evidenci ÚP k 31.12.2009 byl 38,7 roku.

Tabulka č. 9: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Rakovník k 31.12.2009

Věková kategorie	Počet uchazečů	Z toho ženy	muži	Podíl žen (v %)	mužů (v%)
do 19 let	138	65	73	47,10	52,90
z toho mladiství	23	16	7	69,57	30,43
20 – 24 let	399	180	219	45,11	54,89
25 – 29 let	295	127	168	43,05	56,95
30 – 34 let	297	154	143	51,85	48,15
35 – 39 let	284	161	123	56,69	43,31
40 – 44 let	242	141	101	58,26	41,74
45 – 49 let	208	110	98	52,88	47,12
50 – 54 let	307	167	140	54,40	45,60
55 – 59 let	332	143	189	43,07	56,93
60 – 64 let	71	5	66	7,04	92,96
65 a více let	0	0	0	0,00	0,00

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

### 5.3.5 Uchazeči o zaměstnání dle dosaženého vzdělání

V tabulce č. 10 je provedeno porovnání struktury volných pracovních míst a struktury uchazečů o zaměstnání podle stupně vzdělání k 31.12.2009. Úřad práce registruje a třídí uchazeče o zaměstnání do 14 stupňů podle úrovně vzdělání. Jedná se o tyto úrovně:

- A bez vzdělání
- B neúplné základní vzdělání
- C základní vzdělání + praktická škola
- D nižší střední vzdělání
- E nižší střední odborné vzdělání
- H střední odborné vzdělání (vyučení)
- J střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity a bez vyučení
- K ÚSV
- L ÚSO (vyučení s maturitou)
- M ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyučení)
- N vyšší odborné vzdělání

- R bakalářské vzdělání  
 T vysokoškolské vzdělání  
 V doktorské vzdělání (vědecká výchova) [12]

Tabulka č. 10: Struktura volných pracovních míst a struktura uchazečů o zaměstnání podle stupně vzdělání k 31.12.2009

Stupeň vzdělání (kód), název	Volná pracovní místa		Uchazeči o zaměstnání	
	abs. počet	%	abs. počet	%
(A) bez vzdělání	0	0,00	0	0,00
(B) neúplné základní vzdělání	0	0,00	3	0,12
<b>(C) základní vzdělání + praktická škola</b>	<b>96</b>	<b>53,05</b>	<b>679</b>	<b>26,39</b>
(D) nižší střední vzdělání	0	0,00	0	0,00
(E) nižší střední odborné vzdělání	0	0,00	53	2,06
<b>(H) střední odborné vzdělání (vyučení)</b>	<b>54</b>	<b>29,83</b>	<b>1071</b>	<b>41,62</b>
(J) střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity a bez vyučení	1	0,55	30	1,17
(K) ÚSV vzdělání	0	0,00	74	2,88
(L) ÚSO vzdělání (vyučení s maturitou)	1	0,55	113	4,39
<b>(M) ÚSO vzdělání s maturitou (bez vyuč.)</b>	<b>19</b>	<b>10,50</b>	<b>446</b>	<b>17,33</b>
(N) vyšší odborné vzdělání	0	0,00	10	0,39
(R) bakalářské vzdělání	1	0,55	24	0,93
(T) vysokoškolské vzdělání	9	4,97	70	2,72
(V) doktorské vzdělání (vědecká výchova)	0	0,00	0	0,00
vzdělání nezadáno	0	0,00	-	-
<b>Celkem</b>	<b>181</b>	<b>100,00</b>	<b>2573</b>	<b>100,00</b>

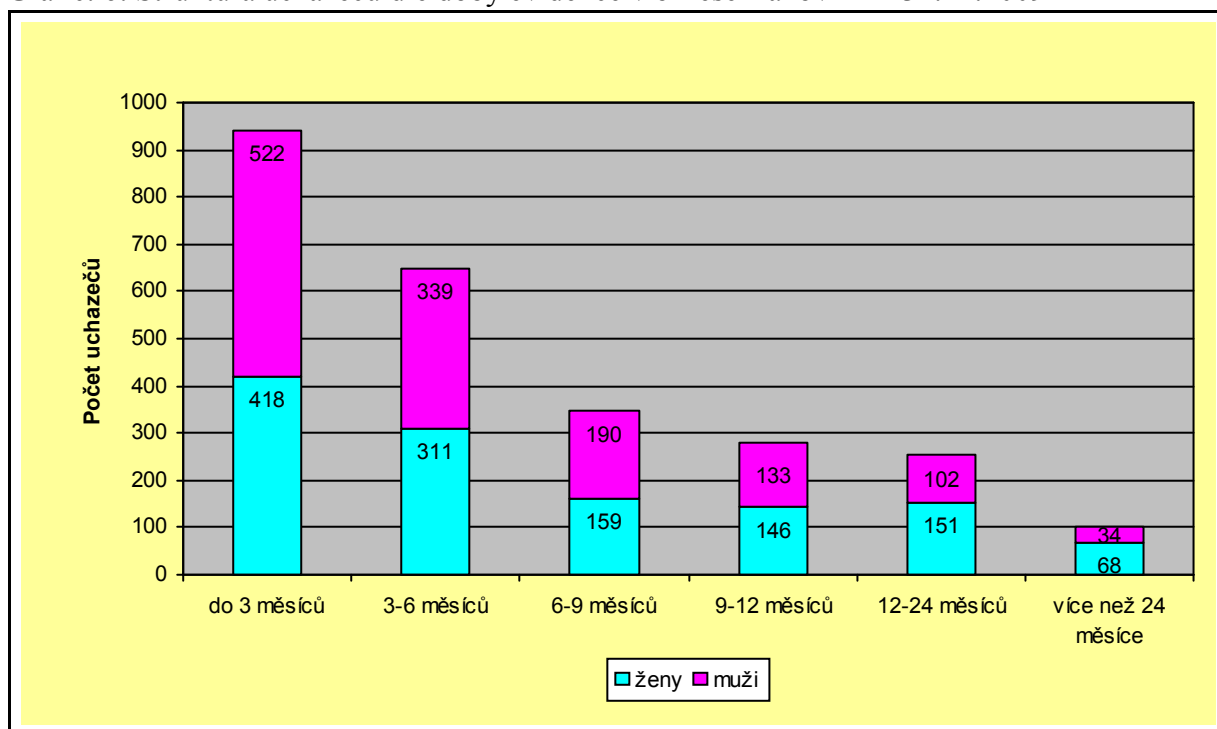
Zdroj: Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

Z porovnávaných údajů vyplývá disproporce mezi evidovanou nabídkou pracovní síly a evidovanou poptávkou po pracovní síle. Nabídka pracovní síly převyšuje nad poptávkou po pracovní síle. Největší rozdíly mezi poptávkou po pracovní síle a nabídkou pracovní síly jsou u vzdělanostních kategorií: vzdělání střední odborné – vyučen (kód H), vzdělání základní + praktická škola (kód C), hlavní příčinou těchto nezaměstnaných je delší doba evidence a nezpůsobilost uplatnit se na trhu práce kvůli nedostačující kvalifikaci.

### 5.3.6 Uchazeči o zaměstnání dle doby evidence na úřadě práce

Ve struktuře uchazečů podle doby evidence (graf č. 6) byli k 31.12.2009 nejpočetnější skupinou uchazeči s evidencí do 3 měsíců (940 uchazečů). Skupina dlouhodobě evidovaných uchazečů (evidovaných déle než 6 měsíců) zahrnovala k 31.12.2009 celkem 983 uchazečů a na celkovém počtu uchazečů se podílela 38,2 %.

Graf č. 6: Struktura uchazečů dle doby evidence v okrese Rakovník k 31.12.2009



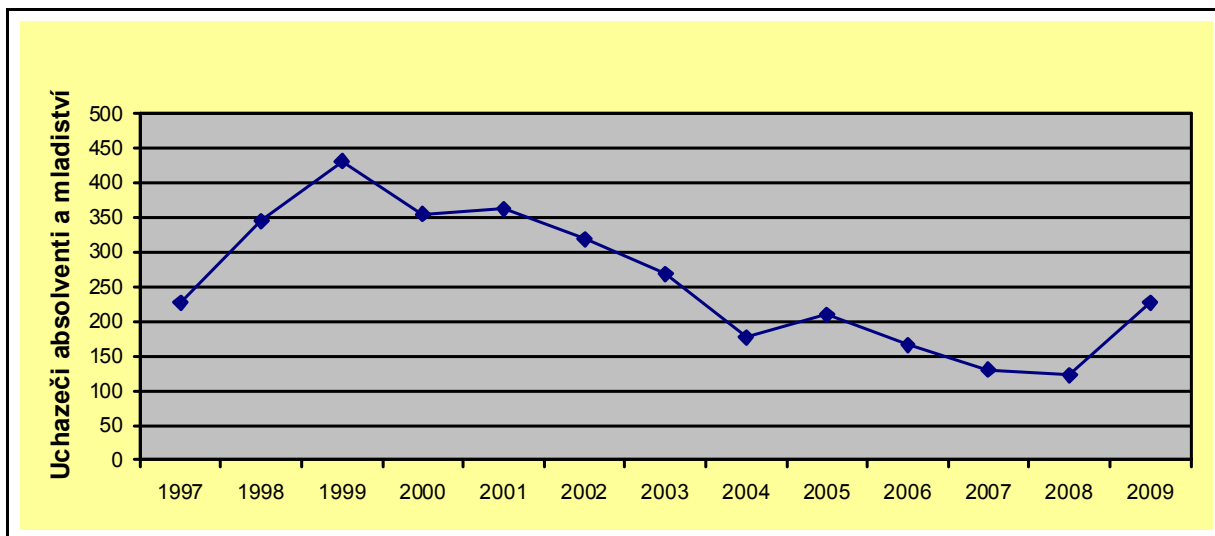
Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

### 5.3.7 Absolventi škol a mladiství

Absolventi a mladiství jsou specifickou skupinou nezaměstnaných. Absolventi nemají praxi, vysokoškoláci jsou často příliš úzce zaměřeni. Na druhou stranu jsou však ochotni za práci dojíždět, často volí i zahraniční pracovní trh, a proto jejich evidence nebývá příliš dlouhá. Pro mladistvé je úřad práce často jen jakási přechodná doba, než se vrátí zpátky do školy. Na našem okrese se nejlépe umísťují absolventi ekonomických oborů, naopak nejhůře umísťují osoby v oborech: kuchař, strojař, zahradní architekt a kadeřnice. Podíl absolventů a mladistvých na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se během roku 2009 pohyboval v rozmezí od 5,96 % do 10,98 %. K 31.12.2009 bylo v evidenci úřadu práce celkem 227 absolventů škol a mladistvých. Na celkovém počtu uchazečů se podíleli 8,82 %. [13]



Graf č. 7: Vývoj počtu uchazečů ve skupině absolventi a mladiství od roku 1997 do roku 2009

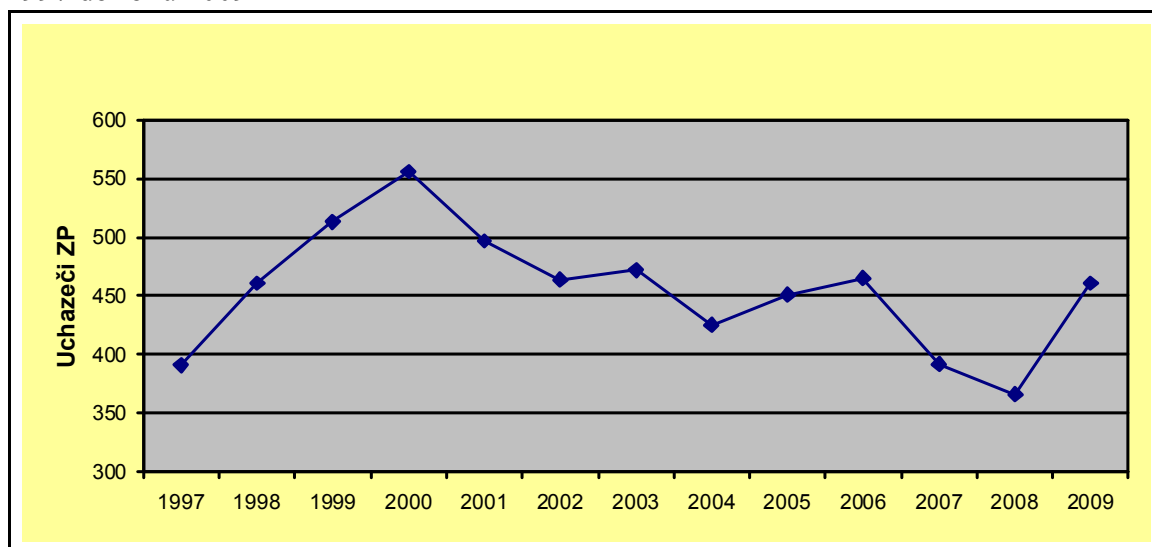


Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

### 5.3.8 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením zůstávají v evidenci Úřadu práce v Rakovníku delší dobu. Po několik let bylo zastoupení této skupiny uchazečů téměř neměnné – v evidenci úřadu práce byla téměř třetina uchazečů se zdravotními problémy. V současné době při stoupající nezaměstnanosti se procento těchto osob snížilo na necelých 17%. Uchazeči se zdravotním omezením nemají takové možnosti při zapojení do pracovního procesu jako lidé bez zdravotních problémů. V současnosti, kdy nemohou najít práci ani zdraví uchazeči, není jejich uplatnění téměř žádné. Přesto uchazeči, kteří práci aktivně vyhledávají, si často zaměstnání najdou. Někteří uchazeči, i když jejich zdravotní omezení není příliš velké, v evidenci zůstávají, jelikož jejich potřeby jsou částečně hrazeny částečně invalidním důchodem nebo dalšími sociálními dávkami. Hledají si pouze příležitostnou práci. Podíl uchazečů zdravotně postižených na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se v roce 2009 pohyboval v rozmezí 17,92 % až 21,84 %. Přetrvává problém s nalezením vhodného pracovního uplatnění na trhu práce pro tyto uchazeče. K 31.12.2009 bylo v evidenci úřadu práce celkem 461 osob se zdravotním postižením. Na celkovém počtu uchazečů se tato skupina podílela 17,92 %.

Graf č. 8: Vývoj počtu uchazečů ve skupině osoby zdravotně postižené v letech od roku 1997 do roku 2009



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

### 5.3.9 Situace dalších problémových skupin na trhu práce

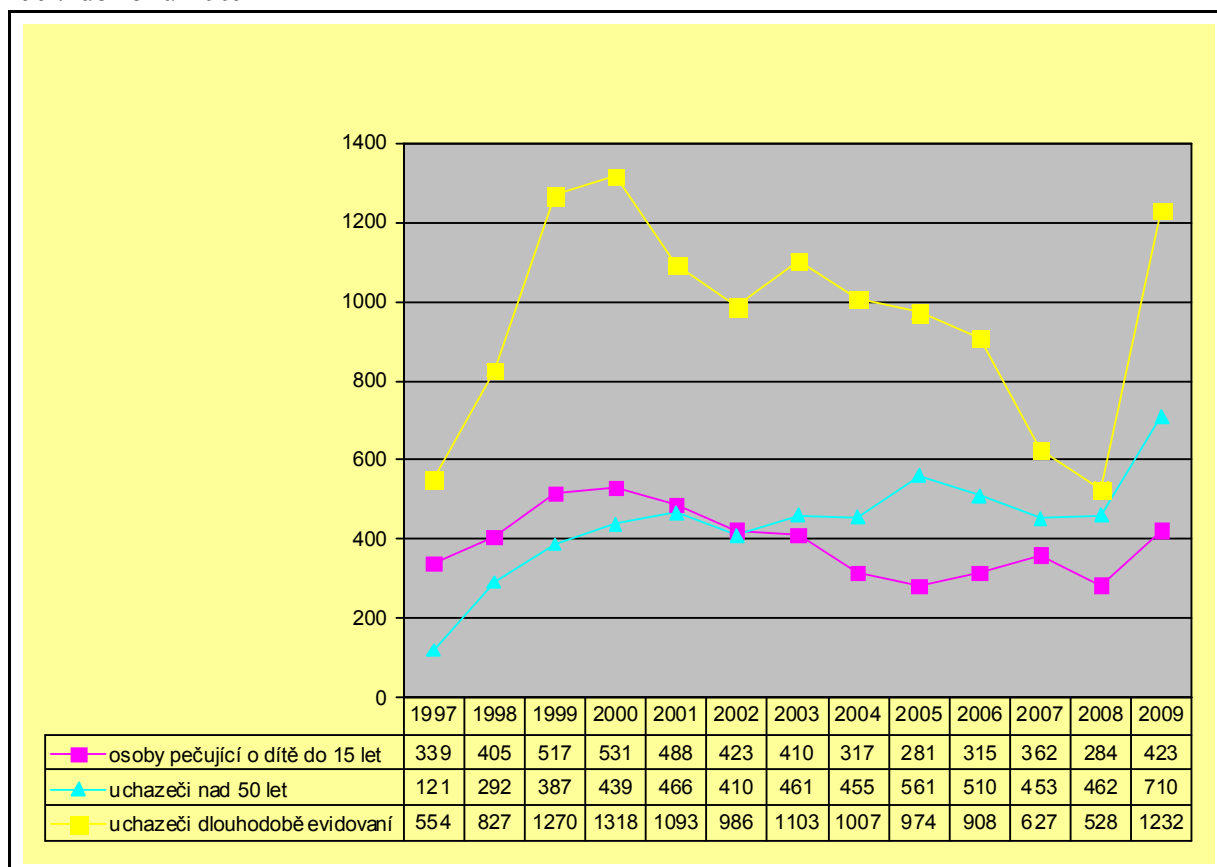
Celou jednu třetinu evidovaných žen na Úřadě práce v Rakovníku tvoří uchazečky o zaměstnání, které mají děti do 15 let. Kolem 17% těchto žen je registrováno na úřadě práce déle než 5 měsíců. V této skupině je třeba odlišovat uchazečky, které si zaměstnání opravdu aktivně vyhledávají a ty, které o práci příliš zájem neprojevují a v evidenci jsou jen kvůli hrazení pojištění. Tyto uchazečky spoléhají na to, že úřad práce je proti jejich vůli prakticky umístit nemůže, i kdyby se pro ně objevilo volné místo. Ženy, které se vracejí z mateřské dovolené, jsou zpravidla nejhůře umístitelné. Více než 50% žen s dětmi do 15 let je v evidenci déle než 150 dní. K 31.12.2009 bylo v evidenci úřadu práce celkem 423 osob pečujících o dítě do 15 let věku. Na celkovém počtu uchazečů se podílely 16,44 %.

Rovněž téměř třetinu uchazečů tvoří osoby starší než 50 let. Tato skupina je vzhledem k umístění do zaměstnání velmi problematická, pro mnoho zaměstnavatelů je již málo perspektivní. Často mají tito lidé ještě zdravotní problémy, které jejich pracovní zařazení ještě ztěžují. Uchazečů z této skupiny je evidováno téměř 60% déle než 5 měsíců. K 31.12.2009 bylo v evidenci úřadu práce celkem 710 osob starších 50 let věku. Na celkovém počtu uchazečů se podílely 27,59 %.

Další problémovou skupinou jsou uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní - jedná se o uchazeče evidované na Úřadě práce v Rakovníku 5 měsíců a déle. S těmito osobami jsou uzavírány individuální akční plány, v nichž se na základě individuálního přístupu sestavuje

program pomoci a poradenství. V rámci těchto plánů jsou uchazeči zařazováni například do motivačních kurzů a nabízejí se jim možnosti vhodné rekvalifikace. Vzhledem k přetrvávající nepříznivé situaci na trhu práce lze očekávat nárůst počtu uchazečů spadajících do této skupiny uchazečů. Problematikou uchazečů se bude zabývat v následujícím období i jeden z regionálních individuálních projektů z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost „Chci řešit svoji dlouhodobou nezaměstnanost“. K 31.12.2009 bylo v evidenci úřadu práce celkem 1232 uchazečů s evidencí delší než 5 měsíců. Na celkovém počtu uchazečů se podíleli 47,88 %. [13]

Graf č. 9: Vývoj počtu uchazečů ve vybraných problémových skupinách uchazečů od roku 1997 do roku 2009

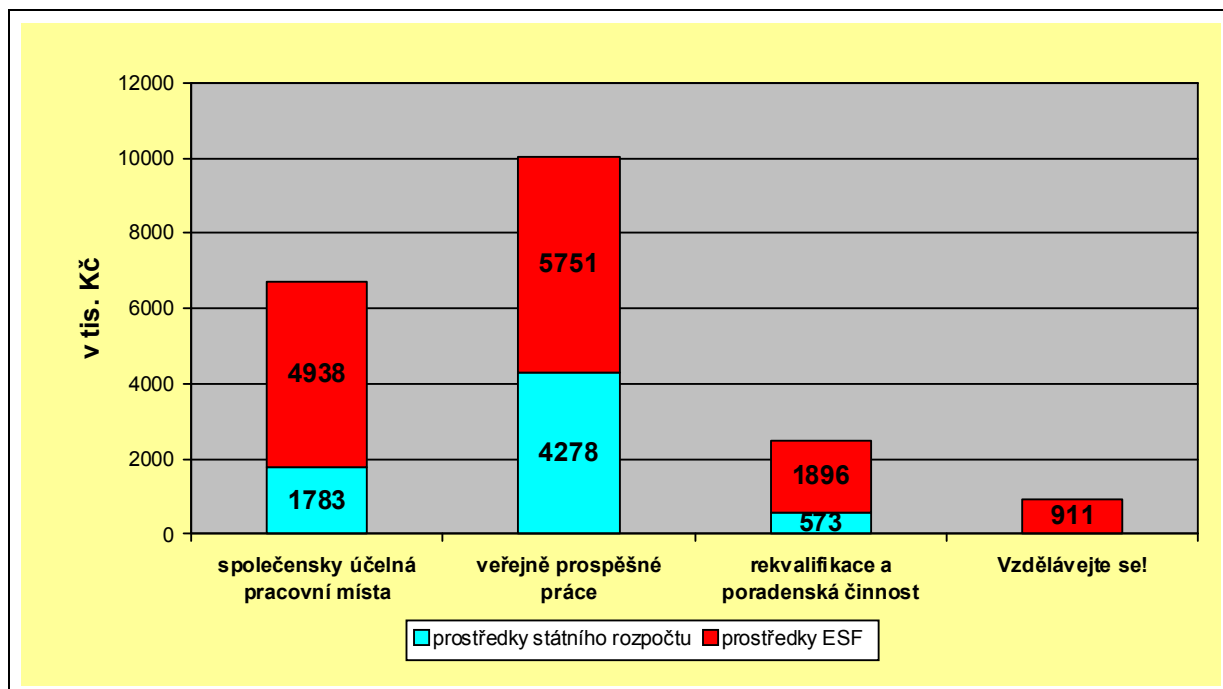


Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

## 5.4 Aktivní politika zaměstnanosti

### 5.4.1 Finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti na rok 2009

Graf č. 10: Čerpané finanční prostředky na jednotlivé nástroje na aktivní politiku zaměstnanosti v tis. Kč v roce 2009 v okrese Rakovník



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

Jak vyplývá z výše uvedené grafu č. 10, v roce 2009 byl největší objem finančních prostředků čerpán na veřejně prospěšné práce (49,81 %). Většina takto umístěných uchazečů se sice vrací po skončení veřejně prospěšných prací zpět do evidence úřadu práce, ale jedná se o jedinou možnost, jak uchazeče alespoň po nějakou dobu zaměstnat. Na trhu práce jsou tyto lidé téměř neumístitelní. Na společensky účelná pracovní místa připadlo 33,39 % z objemu vyplacených finančních prostředků. Jednalo se jak o místa vyhrazená v roce 2008, tak nová místa vyhrazená zaměstnavateli či zřízená pro výkon samostatně výdělečné činnosti v roce 2009. O společensky účelná pracovní místa vyhrazená byl ze strany zaměstnavatelů zájem. Uchazeči se do evidence vrací zřídka, většinou u zaměstnavatele zůstávají, popř. přechází do jiného zaměstnání. Nízké čerpání finančních prostředků na rekvalifikaci a poradenskou činnost v roce 2009 vyplývá ze skutečnosti, že využít tyto finanční prostředky bylo možné pouze po provedení nadlimitní veřejné zakázky na realizaci rekvalifikačních kurzů podle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách. Administrativní náročnost těchto zakázek neumožnila takovou pružnost systému, jakou

měl úřad práce v předchozích letech, a zahájení prvních kurzů bylo teprve v květnu 2009. Vyplacené prostředky na rekvalifikace a poradenskou činnost představovaly 12,27 % z celkového objemu finančních prostředků čerpaných na aktivní politiku zaměstnanosti. Na projekt Vzdělávejte se! byla vyplacena nejnižší částka. O tento projekt neprojevovali zaměstnavatelé velký zájem.

## 5.4.2 Realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

### 5.4.2.1 Společensky účelná pracovní místa

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. [13]

### Dohody hrazené z finančních prostředků ze státního rozpočtu

Mezi zaměstnavateli a úřadem práce v Rakovníku bylo od 1.1.2009 do 31.12.2009 uzavřeno celkem 34 dohod na společensky účelná pracovní místa - vyhrazená (forma příspěvku na úhradu mzdových nákladů) a 14 uchazečů se rozhodlo pro zahájení samostatné výdělečné činnosti s využitím příspěvku aktivní politiky zaměstnanosti. Celkem tedy bylo k 31.12.2009 vytvořeno 48 společensky účelných pracovních míst.

Tabulka č. 11: Rozdělení uchazečů o zaměstnání umístněných na společensky účelná pracovní místa-vyhrazená

	<i>Počet uchazečů</i>
fyzické osoby do 20 let věku	5
fyzické osoby 25 let, absolventi (ROPO)	4
osoby evidované déle než 5 měsíců	22
osoby pečující o dítě do 15 let věku	8
osoby starší 50 let věku	8
osoby s ČID	5

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

Tabulka č. 12: Rozdělení uchazečů, kteří zahájili samostatnou výdělečnou činnost s příspěvkem

	<i>Počet uchazečů</i>
fyzické osoby do 20 let věku	1
osoby evidované déle než 5 měsíců	12
osoby starší 50 let věku	1
osoby s ČID	2

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

### **Dohody hrazené z finančních prostředků Evropského sociálního fondu (Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost) – Národní individuální projekty (NIP) Společensky účelná pracovní místa**

Mezi zaměstnavateli a úřadem práce v Rakovníku bylo od 1.1.2009 do 31.12.2009 celkem uzavřeno 121 dohod na společensky účelná pracovní místa – vyhrazená (forma příspěvku na úhradu mzdových nákladů).

Tabulka č. 13: Rozdělení uchazečů o zaměstnání umístněných společensky účelná pracovní místa-vyhrazená

	<i>Počet uchazečů</i>
fyzické osoby do 20 let věku	8
osoby evidované déle než 5 měsíců	90
osoby pečující o dítě do 15 let věku	26
ženy vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené	5
osoby starší 50 let věku	23
osoby s ČID	22
OZP	4

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

#### **5.4.2.2 Veřejně prospěšné práce**

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. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. [13]

### **Dohody hrazené z finančních prostředků ze státního rozpočtu**

Na veřejně prospěšné práce bylo od 1.1.2009 do 31.12.2009 uzavřeno mezi úřadem práce v Rakovníku a zaměstnavateli – obcemi - celkem 23 dohod, na základě kterých bylo vytvořeno celkem 64 pracovních míst na pozice dělník pro čištění města. Dále byla uzavřena 1 dohoda se základní školou a 1 dohoda s obecně prospěšnou společností, na základě kterých byla vytvořena 4 pracovní místa na pozice pomocný pracovník. Z vytvořených míst bylo obsazeno 66 míst a na těchto místech se vystřídal celkem 81 uchazečů o zaměstnání.

Tabulka č. 14: Rozdělení uchazečů o zaměstnání umístěných na místa vytvořená v rámci veřejně prospěšné práce

	<i>Počet uchazečů</i>
fyzické osoby do 20 let věku	5
osoby evidované déle než 5 měsíců	37
osoby pečující o dítě do 15 let věku	14
osoby starší 50 let věku	30
osoby s ČID	12
osoby zdravotně znevýhodněné	5
osoby s jiným zdravotním omezením	10
ostatní (problémoví a obtížně umístitelní uchazeči)	4

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

### **Dohody hrazené z finančních prostředků Evropského sociálního fondu (Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost a operační program Rozvoj lidských zdrojů) – Národní individuální projekty (NIP) Veřejně prospěšné práce**

Na veřejně prospěšné práce bylo od 1.1.2009 do 31.12.2009 uzavřeno mezi úřadem práce v Rakovníku a zaměstnavateli celkem 24 dohod, na základě kterých bylo vytvořeno celkem 73 pracovních míst. Z vytvořených míst bylo obsazeno 72 míst a na těchto místech se vystřídal celkem 87 uchazečů o zaměstnání.

Tabulka č. 15: Rozdělení uchazečů o zaměstnání umístěných na místa vytvořená v rámci veřejně prospěšných prací

	<i>Počet uchazečů</i>
fyzické osoby do 20 let věku	7
osoby evidované déle než 5 měsíců	40
osoby pečující o dítě do 15 let věku	18
osoby starší 50 let věku	35
osoby s ČID	18
osoby zdravotně znevýhodněné	1
ostatní (problémoví a obtížně umístitelní uchazeči)	1

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009

#### **5.4.2.3 Rekvalifikace**

V roce 2009 byly nejčastěji poskytnuty rekvalifikace v následujících oborech:

- obsluha elektrického vozíku a motorového vozíku – 25 osob
- řidičská oprávnění pro skupinu C,D,C+E – 24 osob
- účetnictví – 11 osob
- administrativní práce – 10 osob
- obsluha motorové pily – 11 osob
- pracovník v sociálních službách – 9 osob
- a dalších profesních rekvalifikací se zúčastnilo 5 a méně uchazečů.

Zaměstnaneckých rekvalifikací využilo 6 firem pro celkem 15 zaměstnanců, a to v 6 oborech. Z celkového počtu 166 rekvalifikovaných od března 2009 do ledna 2010 bylo vyřazeno z evidence (umístěno) 93 uchazečů, tj. 56 %. Hlavními důvody, proč uchazeči nevyužili v plném rozsahu rekvalifikační kurz, který jim byl umožněn, byly: nabídka volných míst, problémy s malými dětmi.

#### **5.4.2.4 Vzdělávejte se!**

Projekt je zaměřen na zaměstnavatele, kteří se v souvislosti s probíhající hospodářskou recesí nacházejí v obtížné ekonomické situaci a nejsou přechodně schopni svým zaměstnancům přidělovat práci. Umožní jim pro své zaměstnance získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích aktivit a cestovních náhrad, a zároveň finanční



prostředky na úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd zaměstnanců – účastníků vzdělávání – po dobu jejich účasti na vzdělávacích aktivitách.

V I. fázi, která proběhla od 23. 3. 2009 do 30. 6. 2009, si podal žádost zaměstnavatel Eberspächer spol. s r.o., pracoviště Rakovník, který zapojil do vzdělávací aktivity „Vzdělávání pracovníků ve výrobě“ 100 dělníků a do vzdělávací aktivity „Vzdělávání koordinátorů ve výrobě“ 12 koordinátorů. Příspěvek na obě vzdělávací aktivity byl vyplacen v celkové výši 812895,20 Kč. Jednalo se o poskytování podpory v rámci realizace národního individuálního projektu financovaného z Operačního programu rozvoj lidských zdrojů. Ve II. fázi projektu, která je financována z Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost, se do projektu zapojil zaměstnavatel CS Trans s. r.o., pracoviště Rakovník. Jedná se o vzdělávací aktivitu „Kurz logistiky“, do které bylo zapojeno 17 zaměstnanců firmy a o vzdělávací aktivitu „Kurz managementu v logistice“, kde bylo zapojeno 10 zaměstnanců. Tyto kurzy jsou sjednány na období od 1. 10. 2009 – 31. 3. 2010. Maximální výše nákladů plánu odborného rozvoje na obě vzdělávací aktivity činí 954270 Kč. [13]

### **5.4.3 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009**

Pro aktivní politiku na rok 2009 platí Normativní instrukce č. 13/2009 – „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009“. Ta stanovila pro rok 2009 v aktivní politice zaměstnanosti zaměření především na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce. Nástroji a opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti se mají podporovat zejména následující cílové skupiny[13]:

1/ mladí do 20 let

---

2/ osoby starší 50 let

---

3/ ženy

---

4/ uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní (tj. uchazeči, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců)

---

5/ fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku

---

6/ osoby dotčené současnou hospodářskou recesí

---

- z uchazečů zařazených do aktivní politiky zaměstnanosti spadalo do kategorie osob do 20 let 34 uchazečů, z celkového počtu uchazečů zařazených do aktivní politiky zaměstnanosti to bylo 5,4 %.
- do rizikové skupiny uchazeči starší 50 let věku z uchazečů zařazených do aktivní politiky zaměstnanosti spadalo 151 uchazečů, z celkového počtu uchazečů to bylo 23,9 %. Celkem 67 uchazečů z této skupiny bylo nad 55 let věku.
- bylo do aktivní politiky zaměstnanosti zařazeno 316 žen, z celkového počtu uchazečů zařazených do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je to 49,9 %.
- podmínku dlouhodobé nezaměstnanosti (tj. uchazeči vedení v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců) splňovalo ve sledovaném období z uchazečů zařazených do aktivní politiky zaměstnanosti celkem 374 osob, což představuje 59,1 % z celkového počtu uchazečů zařazených do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.
- do kategorie péče o dítě do 15 let věku spadalo 129 osob zařazených do aktivní politiky zaměstnanosti. Na celkovém počtu uchazečů zařazených do aktivní politiky zaměstnanosti se tato skupina podílela 20,4 %.

#### **5.4.4 Opatření související s hospodářskou krizí**

##### **A/ Zvýšení počtu aktivit v rámci poradenské činnosti:**

- Realizace motivačního kurzu základy ekonomických dovedností, který je zaměřen na vyrovnání uchazečů se situací nezaměstnaného a zároveň metodické pomoci při hospodaření s omezenými finančními prostředky z důvodu ztráty zaměstnání.
- Skupinové poradenství
- Individuální poradenství se zaměřením na řešení situace člověka bez práce (návrh vzdělávacích aktivit, možnosti vyhledávání práce i možnosti vzdělávání prostřednictvím internetu, poskytování základních informací o možnostech využívání prostředků aktivní politiky zaměstnanosti).
- Realizace kurzů „základy podnikání“ a poradenství při zahájení samostatně výdělečné činnosti.

##### **B/ Využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti**

##### **C/ Užší spolupráce úřadu práce se zaměstnavateli, kteří propouští zaměstnance [13]**

## 5.5 Prognóza vývoje trhu práce v dalším období

Úřad práce v Rakovníku nemá zatím pro následující období žádné předběžné informace o hromadném propuštění většího počtu zaměstnanců u některého ze zaměstnavatelů v okrese Rakovník. Stejně tak nejsou známy informace o vzniku většího počtu nových pracovních míst v okrese. Zatím na trhu práce okresu přetrvává problém s nedostatkem volných pracovních míst. K propouštění nebo přijímání nových zaměstnanců někteří zaměstnavatelé přistupují v návaznosti na zakázkách. Proto využívají služeb agentur práce, které pružně reagují na poptávku po pracovnících. K přijímání nových pracovníků do kmenového stavu zatím dochází jen minimálně. Jarní měsíce by mohly přinést pracovní příležitosti pro sezónní práce ve stavebnictví či zemědělství. Část uchazečů evidovaných úřadem práce bude opět umístěna na pracovní místa vytvořená ve spolupráci s obcemi v rámci veřejně prospěšných prací. Vzhledem ke stavu finančních prostředků na aktivní politiku však lze předpokládat, že jak na veřejně prospěšné práce, tak na společensky účelná pracovní místa, bude umístěn menší počet uchazečů o zaměstnání z evidence úřadu práce, než tomu bylo v předchozích letech. [16]

### 5.5.1 Dvě varianty možného vývoje nezaměstnanosti

Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem lze předpokládat, že se míra nezaměstnanosti na okrese Rakovník v roce 2011 bude pohybovat v rozmezí od 9,2% do 9,8 %.

Tabulka č. 16: Předpokládaný vývoj nezaměstnanosti v dalším období

očekávaný stav k	mírnější varianta			pesimističtější varianta		
	uchazeči celkem	uchazeči dosažitelní	MN v %	uchazeči celkem	uchazeči dosažitelní	MN v %
30.6.2011	2850	2750	9,2	2920	2820	9,4
31.12.2011	2920	2820	9,4	3020	2920	9,8

Zdroj: [http://portal.mpsv.cz/sz/local/ra\\_info/oddeleni\\_trhu\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/local/ra_info/oddeleni_trhu_prace)

## 5.6 Faktory, které ovlivňují nezaměstnanost v okrese

**Pozitivně** na situaci na trhu práce okresu působí především:

- pracovní příležitosti, které nabízí obyvatelům obcí sousedících s okresem Kladno průmyslová zóna na okraji Kladna,
- blízkost hlavního města Prahy, kde nachází zaměstnání řada občanů z okresu, především z Rakovníka a Nového Strašecí a jeho okolí,
- zajišťování svozu pracovníků do zaměstnání některými zaměstnavateli, a to především na druhé a třetí směny, čímž umožňují zařazení do pracovního procesu i obyvatelům obcí, které mají nedostatečnou dopravní obslužnost,
- využívání finančních prostředků aktivní politiky zaměstnanosti a realizace projektů ESF.

**Negativně** situaci na trhu práce ovlivňují:

- pokračující hospodářská krize,
- výrobní programy významnějších zaměstnavatelů orientované na automobilový průmysl
- rušení pracovních míst, která se uvolní odchodem zaměstnanců (např. do starobního důchodu, do nového zaměstnání, apod.) – zaměstnavatel často na pracovní místo již nového pracovníka nepřijímá a pracovní náplň je přerozdělena mezi zbylé pracovníky,
- výrazný pokles nabídky volných pracovních míst
- omezení počtu dopravních spojů na okrese

## 5.7 Dotazníkové šetření

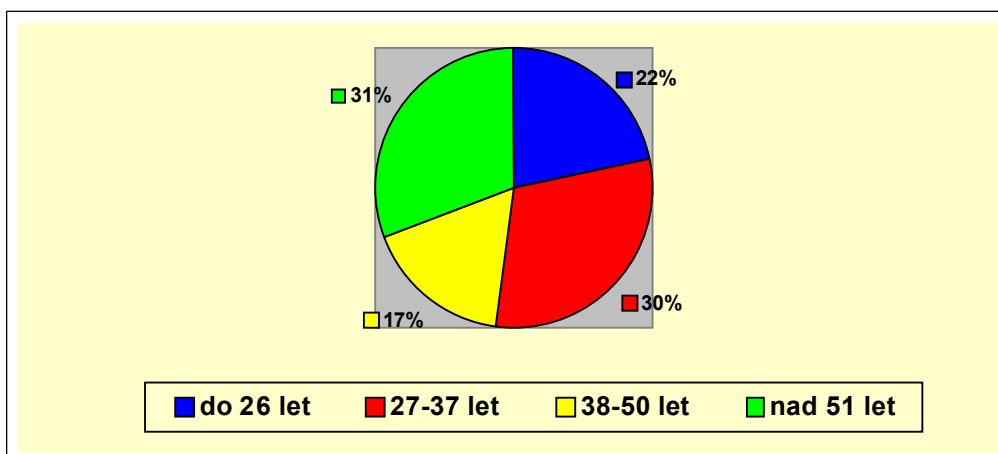
Cílem tohoto dotazníkového šetření je zhodnotit a následně navrhnout možné zlepšení služeb poskytovaných Úřadem práce v Rakovníku. K naplnění cílů bylo využito metody dotazování, různými typy otázek, dotazník je anonymní a slouží pouze pro tuto práci. Dotazování proběhlo fyzicky na Úřadu práce v Rakovníku ve dnech 12. – 24. července 2010. Základním souborem byli lidé evidovaní na Úřadu práce v Rakovníku. Návratnost dotazníků byla 40%. Ze 100 dotazníků se vrátilo pouze 40 vyplněných dotazníků, 4 z toho však byly neplatné (špatně vyplněné) tudíž nepoužitelné. Dotazník byl distribuován výhradně v písemné podobě. Celé znění dotazníku je přílohou této práce (viz Příloha č. 1: Dotazníkové šetření pro zlepšení služeb úřadu práce). Vyhodnocení

shromážděných dat bylo provedeno pomocí programu MS Excel prostřednictvím grafů a tabulek. Pro hodnocení jednotlivých otázek a zjištění základních názorů a postojů byly využity základní popisné charakteristiky, zejména vyjádření absolutních a relativních četností.

### 5.7.1 Vlastní výzkum

Převážnou částí dotazovaných, 56 %, tvoří ženy. V absolutních číslech se jedná o 20 žen. Zbylou částí z celkově 36 dotazovaných, 44 %, jsou muži. Dotazovaní byli rozděleni do čtyř věkových skupin. 31 % jsou lidé ve věku nad 51 let, 30 % dotazovaných jsou lidé ve věku 27 – 37 let. 22 % dotazovaných spadá do kategorie do 26 let. Zbylou částí, 17 %, jsou lidé ve věku 38 – 50 let.

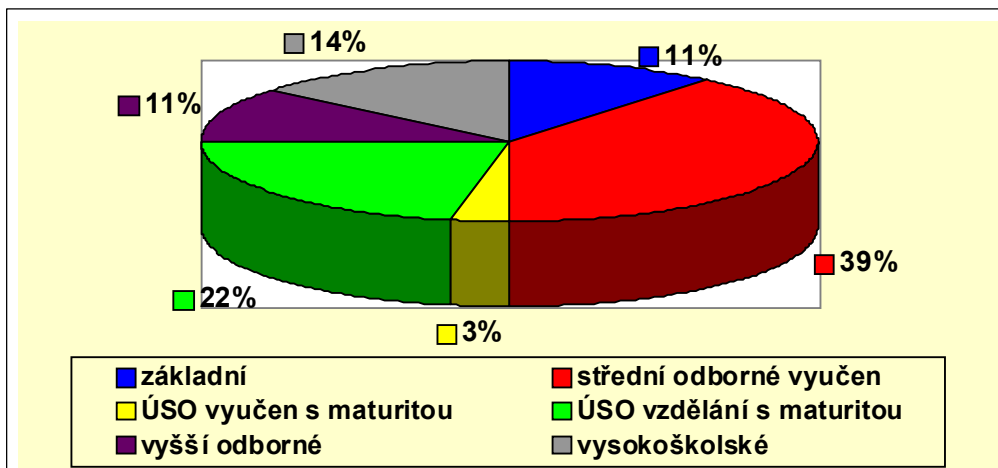
Graf č. 11: Věk dotazovaných uchazečů o zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

U lidí evidovaných na úřadu práce bylo zjišťováno i dosažené vzdělání. K základnímu vzdělání se hlásí 4 lidé, tj. 11 %. 39 %, v absolutním čísle 14, dotazovaných má střední odborné vzdělání bez maturity a jeden s maturitou (tvoří tak 3 %). Úplné střední odborné vzdělání s maturitou má 22 %, tedy 8 evidovaných. Vyšší odborné vzdělání mají 4 dotazovaní, tvoří tak 11 %. Vysokoškolsky vzdělaní lidé tvoří 14% část. Jedná se o 5 lidí.

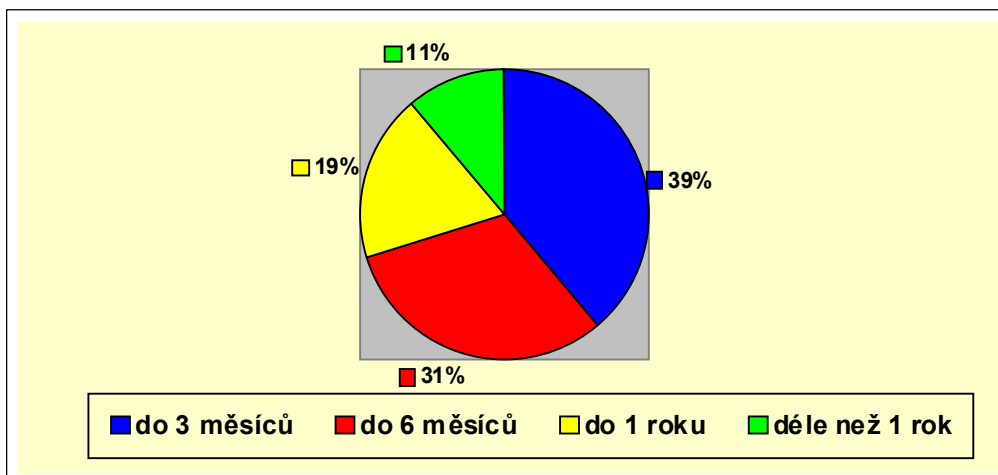
Graf č. 12: Dosažené vzdělání dotazovaných uchazečů o zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Podle doby evidence na úřadu práce jsme dotazované rozdělili do čtyř skupin. Do tří měsíců je evidována největší část lidí, a to 14, tedy 39 %. Do šesti měsíců je evidováno 11 lidí, 31 %. 19 % dotazovaných (v absolutním čísle 7) je evidováno do jednoho roku. Déle než jeden rok je na řadu práce evidováno 11 % lidí, tedy 4.

Graf č. 13: Doba evidence dotazovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Rakovníku



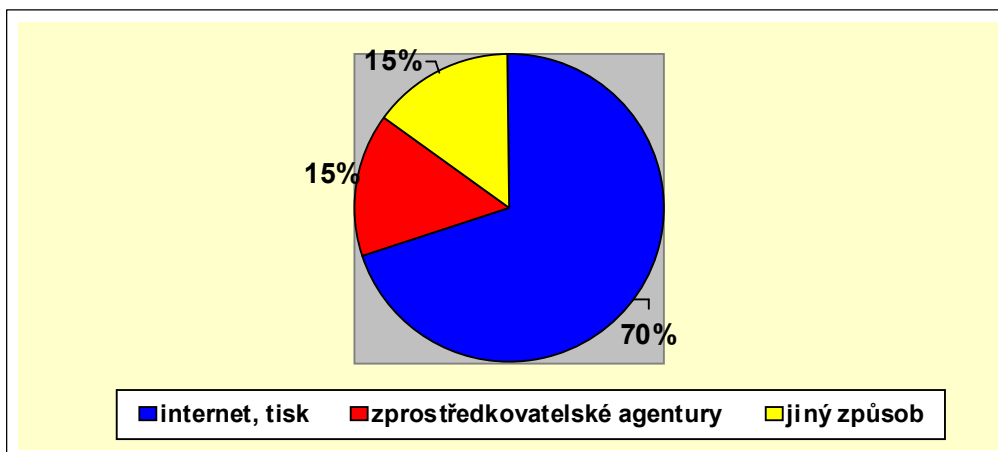
Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Zájem o rekvalifikační kurzy má 20 evidovaných uchazečů o práci. Tvoří 56 %. Největší zájem o počítačové a jazykové kurzy 44 %, v absolutním čísle 16, zájem nemá. Na náklady na rekvalifikační kurz je ochotno přispět 19 respondentů, tj. 53 %. S nabídkou úřadu práce je spokojeno 75 % z celkového počtu dotazovaných, tj. 27 dotazovaných.

Zbýlých 9 zastává negativní stanovisko. Současně jsou všichni dotazovaní spokojeni s přístupem zaměstnanců úřadu práce.

Z celkového počtu dotazovaných si 70 % hledá práci pomocí médií (internet, tisk). 15% dotazovaných využívá zprostředkovatelských agentur. Zbýlých 15 % preferuje jiný způsob (např. poptávka přes známé).

Graf č. 14: Způsob hledání práce dotazovaných uchazečů o zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Větší částí respondentů, tj. 56 %, se jeví nabídka rekvalifikačních kurzů dostatečná, ačkoliv z našeho výzkumu vyplynulo, že by uchazeči uvítali zastoupení jazykových kurzů v rekvalifikačním programu úřadu práce. Téměř dvě třetiny, tj. 61%, respondentů jsou ochotní dojíždět za pracovními příležitostmi mimo region (nad 30km).

Drtivá většina, tj. 92 %, dotazovaných se domnívá, že úřad práce poskytuje dostatečné množství informací o svých službách ve všech přístupných zdrojích.

75 % dotázaných navštěvuje pravidelně webové stránky úřadu práce, což je v absolutních číslech 27 respondentů. Tuto možnost nejvíce využívají lidé ve věku 27 až 37 let a naopak nejméně lidé nad 51 let.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že možnosti pracovně-právního poradenství využívá pouze 22 % dotazovaných. Ostatních 78 % o této možnosti neuvažuje. Většina respondentů očekává od budoucího zaměstnání menší než průměrnou mzdu v ČR. Nejčastější možností byla hodnota mezi 11 až 20 tis. Kč. Z 36 dotazovaných je 27, tj. 75 % bez zdravotního omezení a 9 respondentů je částečně invalidních. Jiné zdravotní postižení nebo omezení se v našem šetření neobjevilo.

Kontroverzní otázka ohledně trestní bezúhonnosti byla ve všech případech odpovězena. Nikdo nevyužil možnost „nechci odpovědět“. Z celkových 36 dotazovaných mají dva lidé záznam v trestním rejstříku. 34 respondentů je trestně bezúhonných.

Z dotazníkového šetření taktéž vyplynulo, že dotazovaní byli průměrně zaměstnání na třech pracovních pozicích a průměrná doba trvání těchto pracovních poměrů byla pět let. Z toho lze usoudit, že respondenti spíše upřednostňují dlouhodobý pracovní poměr, tudíž hledají v zaměstnání určitou jistotu.

### **5.7.2 Návrhy pro zlepšení**

Při dotazování bylo zjišťováno, zda se uchazeči hodlají zúčastnit rekvalifikačních kurzů. Většina dotazovaných odpověděla, že ano. Největší zájem je o kurzy PC, v této souvislosti bych doporučila rozšiřovat nabídku různých druhů počítačových kurzů. Dále ze šetření vyplývá, že dotazovaní by uvítali, poskytování jazykových kurzů, které v rekvalifikačním programu Úřadu práce v Rakovníku zatím chybí. Bylo by tedy vhodné ho bylo do nabídky kurzů zahrnout. Důležitý signál přináší i otázka týkající se úhrady části nákladů na finančně náročný rekvalifikační kurz, kdy více než polovina respondentů by byla ochotna si hradit část nákladů z vlastních finančních prostředků. Díky tomuto návrhu by úřad práce ušetřil část finančních nákladů na rekvalifikační kurzy.

Zjištění, že pouze minimální počet dotazovaných využívá poradenské činnosti Úřadu práce v Rakovníku, mě vedlo k návrhu, že právě tuto činnost by měl úřad práce více propagovat, a to např. prostřednictvím informačních letáků, které by se umísťovaly např. na informační nástěnku na úřadu práce.

V další části dotazování jsem se zabývala propagací Úřadu práce v Rakovníku. Lze ji považovat za vyhovující, protože převážná většina, tj. 92% respondentů se domnívá, že množství informací, které Úřad práce v Rakovníku podává o svých službách, je dostatečné. Návštěvnost webových stránek úřadu práce je poměrně vysoká, ale aktualizace stránek je prováděna pouze jednou týdně. Navrhuji tedy, aby pracovníci úřadu práce aktualizaci stránek prováděli častěji, např. denně. A tím bude i návštěvnost stránek vyšší, protože uchazeči o zaměstnání chtějí mít k dispozici co nejaktuálnější nabídky pracovních míst. Překvapivé, vzhledem k obecnému mínění, bylo zjištění, že všichni dotazovaní jsou spokojeni s přístupem pracovníků úřadu práce.



### 5.7.3 Celkové zhodnocení dotazníkového šetření

I přes pesimistické očekávání je s nabídkou úřadu práce spokojeno více než 75 % osob z celkového počtu dotazovaných. Zároveň jsou všichni dotazovaní spokojeni nejen s přístupem zaměstnanců úřadu práce, ale i s dostatečným množstvím informací o službách, které Úřad práce v Rakovníku poskytuje. Tato skutečnost je pro úřad práce dobrou vizitkou. V souvislosti s tím je také zajímavé, že z celkového počtu dotazovaných si 70 % hledá práci pomocí médií (např. internet, tisk), tedy preferuje jiný způsob hledání práce než úřady práce, což se může jevit jako pochopitelné vzhledem ke všeobecné nedůvěře obyvatelstva k orgánům státní správy a s nimi spojenou byrokracií. To je spojeno i s navazujícími službami, které úřady práce poskytují. Jedná se např. o pracovní právní poradenství, které využívá jen 22 % dotazovaných. Na tuto oblast se musí úřad práce ještě zaměřit. Dosažené vzdělání uchazečů naplnilo očekávání, resp. nevyšší podíl mezi uchazeči měli nezaměstnaní se středním odborným vzděláním bez maturity (vyučení). Příjemným zjištěním však bylo, že celé tři čtvrtiny dotazovaných využívá služeb internetu, tj. navštěvuje pravidelně webové stránky úřadu práce. Celkově lze tedy konstatovat, že se Úřad práce v Rakovníku dobře prezentuje a s jeho službami jsou uchazeči o zaměstnání spokojeni.

## 6 Závěr

Cílem této diplomové práce je zhodnotit a posoudit situaci a aktuální problémy na trhu práce v regionu Rakovník. Svojí rozlohou 896 km<sup>2</sup> zaujímá okres Rakovník páté místo ve Středočeském kraji. V okrese Rakovník celkem žije 54959 obyvatel. Z hlediska nezaměstnanosti se řadí k regionům s nižší průměrnou mírou nezaměstnanosti, kdy průměrná míra za rok 2009 byla 7,4%. K 31.12.2009 měl Úřad práce v Rakovníku oznámeno zaměstnavateli 181 volných pracovních míst, na jedno volné pracovní místo připadalo 14,22 uchazeče o zaměstnání. Na trhu práce v okrese Rakovník přetrvává poptávka po rozdílných stupních vzdělání (od vyučení až po vysokoškolské) zejména v technických oborech, což je dáno zaměřením výrobních programů nejvýznamnějších zaměstnavatelů na okrese. Úřad práce nabízí volná místa na pozice pracovníků pro obsluhu linek. Zaměstnavatelé se zajímají především o čišníky, kuchaře, řidiče nákladních automobilů, zedníky, truhláře, svářeče, lékaře a zdravotní sestry.

Podle stupně dosaženého vzdělání byla k 31.12.2009 nejpočetnější skupina uchazečů se středním odborným vzděláním (vyučen) - 1071 uchazečů, na druhém místě skončili uchazeči se základním vzděláním – 679 uchazečů, dále skupina s úplným středním odborným vzděláním s maturitou (bez vyučení) 446 uchazečů.

Největší počet uchazečů bylo k 31.12.2009 evidováno ve věkové kategorii 20 – 24 let s počtem 399 uchazečů. Na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se podíleli 15,51 %. Průměrný věk uchazeče o zaměstnání v evidenci Úřadu práce v Rakovníku k 31.12.2009 byl 38,7 roku.

Počty uchazečů ve vybraných rizikových skupinách k 31.12.2009: uchazeči evidovaní déle než 6 měsíců: 1232; uchazeči nad 50 let věku: 710; osoby zdravotně postižené: 461; osoby pečující o dítě do 15 let věku: 423; absolventi a mladiství: 227.

Z aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009 byl největší objem finančních prostředků vynaložen na veřejně prospěšné práce 49,81 %. Na společensky účelná pracovní místa připadlo 33,39 % z objemu vyplacených finančních prostředků. Výdaje na rekvalifikace a poradenskou činnost představovaly 12,27 % z celkového objemu finančních prostředků čerpaných na aktivní politiku zaměstnanosti. Na projekt Vzdělávejte se! byla vyplacena nejnižší částka.

Pozitivně na trh práce v okrese Rakovník působí především: pracovní příležitosti, které nabízí obyvatelům obcí sousedících s okresem Kladno průmyslová zóna na okraji Kladna, blízkost hlavního města Prahy, kde nachází zaměstnání řada občanů z okresu, především z Rakovníka a Nového Strašecí a jeho okolí, zajišťování svozu pracovníků do zaměstnání některými zaměstnavateli, a to především na druhé a třetí směny, čímž umožňují zařazení do pracovního procesu i obyvatelům obcí, které mají nedostatečnou dopravní obslužnost, využívání finančních prostředků aktivní politiky zaměstnanosti a realizace projektů ESF. Naopak negativně ovlivňují trh práce tyto faktory: pokračující hospodářská krize, výrobní programy významnějších zaměstnavatelů orientované na automobilový průmysl, rušení pracovních míst, která se uvolní odchodem zaměstnanců (např. do starobního důchodu, do nového zaměstnání, apod.) – zaměstnavatel často na pracovní místo již nového pracovníka nepřijímá a pracovní náplň je přerozdělena mezi zbylé pracovníky, výrazný pokles nabídky volných pracovních míst a omezení počtu dopravních spojů na okrese.

Z dotazníkového šetření zaměřeného na zlepšení služeb Úřadu práce v Rakovníku vyplývá zájem uchazečů o zaměstnání o poskytování jazykových kurzů, které v rekvalifikačním programu Úřadu práce v Rakovníku zatím chybí. Bylo by tedy vhodné ho do nabídky kurzů zahrnout. Více než polovina respondentů by byla ochotna uhradit část nákladů na finančně náročné rekvalifikační kurzy z vlastních prostředků. Díky tomuto návrhu by úřad práce ušetřil část finančních nákladů na rekvalifikační kurzy. Úřad práce by měl více propagovat poradenskou činnost, kterou v současné době využívá jen minimální počet dotazových. Návštěvnost webových stránek úřadu práce je poměrně vysoká, ale její aktualizace je prováděna pouze jednou do týdne. Aktualizace webových stránek by měla být pracovníky úřadu práce prováděna častěji např. denně, aby uchazeči o zaměstnání měli k dispozici co nejaktuálnější nabídky pracovních míst. Celkově lze tedy konstatovat, že se Úřad práce v Rakovníku dobře prezentuje a zároveň jsou všichni dotazovaní spokojeni nejen s přístupem zaměstnanců úřadu práce, ale i s dostatečným množstvím informací o službách, které Úřad práce v Rakovníku poskytuje.

## **7 Seznam použitých zdrojů**

[1] BUCHTOVÁ, B. A KOLEKTIV. Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1.vydání. Praha: GRADA Publishing, 2002. 240s. ISBN 80-247-9006-8.

[2] HOLMAN, R. Ekonomie. 1.vydání. Praha: Beck, 2000. 360s. ISBN 80-7179-434-1.

[3] MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151s. ISBN 80-901424-9-4.

[4] PAVELKA, T. Makroekonomie. Základní kurz. 3.vydání. Slaný: Melandrium, 2007. 278s. ISBN 80-86175-58-4.

[5] HELÍSEK, M. Makroekonomie. Základní kurz. 2.vydání. Slaný: Melandrium. 2002. 310s. ISBN 80-86175-25-1.

[6] BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140s. ISBN 80-86429-16-4.

[7] KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. Lidské zdroje trhu práce. 1.vydání. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003. 199s. ISBN 80-86419-48-7.

[8] KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1.vydání. Praha: VŠE, 2006. 256s. ISBN 80-245-1149-5.

[9] Český statistický úřad: <http://www.czso.cz/>

[10] Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky: <http://www.mpsv.cz/cs/>

[11] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007 : Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007.

In *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2007*. Rakovník 2008 : ÚP Rakovník , 2008. s. 119.

[12] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2008 : Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2008. In *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2008*. Rakovník 2009 : ÚP Rakovník , 2009. s. 116.

[13] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009 : Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009. In *Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2009*. Rakovník 2010 : ÚP Rakovník , 2010. s. 99.

[14] *Město Rakovník* [online]. 2009 [cit. 2010-06-10]. Oficiální stránky města Rakovník. Dostupné z WWW: <<http://www.mesto-rakovnik.cz/>>.

[15] *Moodle - Česká zemědělská univerzita v Praze - Kurz - Regionální politika zaměstnanosti LS 2009/2010* [online]. 2010 [cit. 2010-06-10]. Dostupné z WWW: <<https://moodle.czu.cz/course/view.php?id=2913>>.

[16] *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2011 [cit. 2011-03-21]. Úřad práce Rakovník. Dostupné z WWW:<[http://portal.mpsv.cz/sz/local/ra\\_info/oddeleni\\_trhu\\_prace](http://portal.mpsv.cz/sz/local/ra_info/oddeleni_trhu_prace)>.

## 8 Přílohy

Příloha č. 1: Dotazníkové šetření pro zlepšení služeb úřadu práce

### Dotazníkové šetření pro zlepšení služeb úřadu práce

**1) Jste spokojen(a) s pracovní nabídkou úřadu práce?**

ano       spíše ano       spíše ne       ne

**2) Jste spokojen(a) s přístupem zaměstnanců úřadu práce?**

ano       ne

**3) Jaký jiný způsob kromě úřadu práce využíváte při svém hledání práce?**

internet  
 tisk  
 zprostředkovatelské agentury  
 jiný způsob (doplňte jaký) .....

**4) Považujete nabídku rekvalifikačních kurzů za dostatečnou?**

ano       spíše ano       spíše ne       ne

**5) Hodláte se zúčastnit rekvalifikačních kurzů nabízených úřadem práce?**

ano       ne

Pokud ano  
jakých .....

**6) Jste ochoten(na) hradit si část nákladů na finančně náročný rekvalifikační kurz?**

ano       ne

**7) Jste ochoten(na) dojíždět za prací mimo region (nad 30km)?**

ano       ne

**8) Domníváte se, že úřad práce poskytuje dostatečné množství informací o svých službách?**

ano  ne

**9) Navštěvujete webové stránky úřadu práce?**

ano  ne

**10) Využíváte pracovní-právního poradenství úřadu práce?**

ano  ne

**11) Jaké finanční ohodnocení očekáváte od zaměstnání?**

- méně než 10000 Kč
- 11000 – 20000 Kč
- 21000 – 30000 Kč
- 30000 Kč a více

**12) Pohlaví**

žena  muž

**13) Věk**

do 26 let  27 – 37 let  38 – 50 let  51 a více let

**14) Máte nějaká zdravotní omezení?**

bez omezení  částečně invalidní  plně invalidní

**15) Máte čistý trestní rejstřík?**

ano  ne  nechci odpovědět

**16) Dosažené vzdělání**

- bez vzdělání
- základní
- střední odborné vyučení
- ÚSO vyučen s maturitou
- ÚSO vzdělání s maturitou
- vyšší odborné
- bakalářské
- vysokoškolské

**17) Doba evidence na úřadu práce**

do 3 měsíců  do 6 měsíců  do 1 roku  více než 1 rok

**18) Počet předchozích zaměstnání (prosím doplňte)**

.....

**19) Počet odpracovaných let (prosím doplňte)**

.....