

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH**

**Ekonomická fakulta**

**Katedra práva**

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodní podnikání

**Zaměstnanost z pohledu současné právní úpravy  
a úloha úřadů práce**

**Vedoucí diplomové práce**

JUDr. PaedDr. Věra Švejdová

**Autorka**

Bc. Eva Plášilová

2011



## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Zaměstnanost z pohledu současné právní úpravy a úloha úřadů práce vypracovala samostatně na základě kontaktů zmíněných organizací a za pomoci literárních a internetových podkladů, které uvádím v seznamu použité literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě Ekonomickou fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této diplomové práce.

Souhlasím s tím, aby stejnou elektronickou cestou byly (v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb.) zveřejněny posudky školitele a oponenta, diplomová práce i záznam o průběhu a výsledku její obhajoby. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích, dne 16.4.2011

Bc. Eva Plášilová

### **Poděkování**

Děkuji tímto vedoucí práce JUDr. PaedDr. Věře Švejdové za odborné vedení při zpracování diplomové práce, za její návrhy k práci a čas, který mi věnovala.

Dále děkuji společnosti Rohde&Schwarz – závod Vimperk, s.r.o., která poskytla hodnotné a rozsáhlé informace týkající se problematiky zaměstnanosti, a jejím pracovnícům za ochotu a příjemný průběh schůzek.

## **Obsah**

1. Úvod a cíl .....	11
2. Problematika zaměstnanosti .....	12
2.1 Úvod do problematiky zaměstnanosti .....	12
2.2 Státní politika zaměstnanosti .....	13
2.3 Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání..	15
2.4 Vymezení některých pojmů podle zákona o zaměstnanosti .....	16
2.5 Ministerstvo práce a sociálních věcí .....	18
2.6 Úřady práce a jejich působnost .....	19
2.7 Agentury práce .....	22
2.8 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	25
2.9 Zaměstnávání osob ze zahraničí .....	28
3. Aktivní politika zaměstnanosti .....	32
3.1 Rekvalifikace .....	32
3.2 Investiční pobídky .....	33
3.3 Veřejně prospěšné práce .....	34
3.4 Společensky účelná pracovní místa .....	34
3.5 Překlenovací příspěvek .....	35
3.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců .....	35
3.7 Příspěvek na zapracování .....	35
3.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program .....	36
4. Právo Evropské unie v oblasti politiky zaměstnanosti .....	37
5. Změny v pracovním právu od 1.1.2011 .....	39
6. Metodika .....	40
7. Vlastní práce .....	42
7.1 Šetření nezaměstnanosti v České republice .....	42
7.2 Zkoumání nezaměstnanosti v jednotlivých krajích .....	46
7.3 Výzkum významnosti úřadů práce .....	52
7.4 Výzkum trhu práce z pohledu fyzických osob .....	64
7.5 Zaměstnanost z pohledu společnosti Rohde&Schwarz .....	74
7.6 Úřad práce ve Vimperku a Úřad práce v Prachaticích .....	80

8. Výsledky a závěr .....	87
9. Summary .....	91
10. Seznam grafů a tabulek	
11. Seznam použité literatury	
12. Přílohy	

## **1. Úvod**

Diplomová práce Zaměstnanost z pohledu současné právní úpravy a úloha úřadu práce pojednává o současné situaci na trhu práce, aktuálním znění legislativy v oblasti pracovního práva, zákona o zaměstnanosti, zákoníku práce, jeho novelizací a dalších významných právních předpisů.

V práci jsou vysvětleny pojmy jako zaměstnanost, zaměstnanec, zaměstnavatel, úřad práce, agentura práce, zdravotnické zařízení, hmotná podpora, zaměstnání, osoba samostatně výdělečně činná a další termíny, které se k problematice vztahují.

Důležitou součástí jsou i zjištění, jak se legislativa a její interpretace promítá do každodenního života všech osob. Práce je cílena na Českou republiku s ohledem na právo Evropské unie, které do české legislativy nemalou měrou zasahuje.

Problematika zaměstnanosti je jednou z nejvýznamnějších, ve svých důsledcích umožňuje fungování státu, významně ovlivňuje národohospodářský produkt, bohatství domácností, následně jejich spotřebu, výdaje na nákup statků a služeb. Jejím prostřednictvím bohatnou firmy, které zaměstnávají zaměstnance, aby mohli produkovat své výrobky a služby, své zisky reinvestují do rozvoje společností a opět umožňují růst hrubého domácího produktu. Oblastí, kterých se zaměstnanost v ekonomice dotýká, je celá řada, proto je vhodné této problematice věnovat náležitou pozornost.

## **Cíl**

Cílem práce je analyzování stávající situace na trhu práce a na základě zjištěných informací navržení řešení, které bude pro danou situaci přínosné.

Dílními cíli jsou spolupráce s úřadem práce a firmami v České republice (jakožto zaměstnavateli), pochopení reálné situace a problémů, se kterými se tyto subjekty potýkají, jakým způsobem se jich dotýkají změny legislativy a přínos v podobě návrhů a korekcí. Dalším dílním cílem je využití statistických i matematických modelů, se kterými jsem se seznámila v průběhu studia.

## **2. Problematika zaměstnanosti**

### **2.1 Úvod do problematiky zaměstnanosti**

Hlavními cíli státní politiky zaměstnanosti jsou dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti, dále zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a soulad s právem Evropského společenství.<sup>1</sup>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti<sup>1</sup>, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) je jedním z hlavních pramenů při studii problematiky zaměstnanosti v České republice. Obsahuje osm částí, které jsou uspořádány do 151 paragrafů. Nedílnou součástí zákona o zaměstnanosti jsou přílohy, konkrétně:

Příloha 1 – Názvy a sídla úřadů práce

Příloha 2 – Úřady práce a vymezení jejich územních obvodů

Zákon o zaměstnanosti striktně vymezuje pojmy jako zaměstnavatel, zaměstnanec, státní politika zaměstnanosti, úřady práce, jejich úlohu, zaměstnání, osobu samostatně výdělečně činnou (dále „OSVČ“), ale i další pojmy, které s problematikou zaměstnanosti úzce souvisí, např. podpůrná doba, dávky v hmotné nouzi, agentura práce, zdravotnické zařízení.

V přehledu komentovaných novelizací zákona o zaměstnanosti<sup>1</sup> najdeme taktéž kvalitně vyčíslené údaje týkající se dané problematiky, např. maximální výši podpor v nezaměstnanosti, podporu při rekvalifikaci, překlenovací příspěvek a jiné. V další části jsou definovány povinnosti uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce, práva a povinnosti zájemců o zaměstnání, zdravotně znevýhodněné osoby, posuzování zdravotního stavu a nalezení vhodného pracovního místa pro osoby se zdravotními potížemi či osob práce neschopných a ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Výše uvedené skutečnosti budou v práci podrobně rozebrány.

Zákon o zaměstnanosti nabyl účinnosti 1.4.2004. Od té doby byl 18krát novelizován (k 31.12.2006), konkrétně zákony č. 264/2006 Sb. a č. 109/2006 Sb., přičemž se v současnosti opět uvažuje o jeho novelizaci (bude dále rozebráno v kapitole číslo 5). Takto časté úpravy zákona jsou bezpochyby komplikací pro zaměstnavatele,



úřady a agentury práce, účastníky o zaměstnání, ale v konečném důsledku i pro zaměstnance samotné. Z druhého úhlu pohledu se však zákon vyrovnává či přizpůsobuje aktuálním situacím vznikajícím na trhu práce. Zde bychom mohli uvést opatření proti nelegálnímu zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, pro něž je stanovena povinnost oznámit nástup do zaměstnání nejpozději v pracovní den předcházející dni, který je v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do zaměstnání a doložit do osmi kalendářních dnů vznik pracovněprávního vztahu úřadu práce. Novelizace také pomohly v oblasti rekvalifikací – její definice se rozšířila z původního získání či rozšíření stávající kvalifikace na zvýšení, udržování, obnovování a prohlubování stávající kvalifikace, navíc se již nevztahuje jen na uchazeče a zájemce o zaměstnání, ale i na osoby, jež si rekvalifikaci zajišťují samy nebo ji pro ně zajišťuje zaměstnavatel. Novelizace upravují i práva a povinnosti úřadů práce. Od 1.7.2006 mají právo posuzovat zdravotní stav fyzických osob a rozhodovat, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou – pro danou problematiku jsou úřady práce v součinnosti se zdravotnickými zařízeními (tato problematika bude podrobněji rozebírána). Tato skutečnost souvisí s možnostmi úřadů práce posoudit zdravotní stav pro účely poskytnutí dávek či mimořádných výhod (např. dávek státní sociální podpory). Dále rozšiřuje jejich působnost o spolupráci s orgány pomoci v hmotné nouzi (zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi<sup>2</sup>), jejichž společným cílem má být motivovat příjemce pomoci k aktivnímu hledání zaměstnání a vzhledem k výši pomoci i motivovat k přijetí méně placeného zaměstnání. V součinnosti se zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu<sup>3</sup> působí jako motivační prvek, neboť finančně zvýhodňuje příjemce sociálních dávek, kteří jednají v řešení své situace aktivně (účast na rekvalifikacích, hledání zaměstnání atp.).

## **2.2 Státní politika zaměstnanosti**

V každém státě je politika zaměstnanosti upravena právem, specifickým pro danou zemi a do jisté míry odlišná od zemí ostatních. V dnešní době se již stává předpokladem, že legislativa České republiky je velmi přibližována právu Evropské unie. Její tvorbu zajišťuje stát, ale významnou měrou se na ní podílejí i další subjekty činné na trhu práce, což jsou zaměstnavatelé, odborové organizace, územní

samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů. Správu provádí Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

Občan jiného členského státu Evropské unie má stejné právní postavení jako občan České republiky.

**Státní politika zaměstnanosti v České republice pojednává především o:<sup>1</sup>**

- a) právo na zaměstnání a jeho zabezpečování
- b) sledování situace na trhu práce, její analyzování, rozvoj lidských zdrojů, tvorbu prognóz a koncepcí zaměstnanosti a v neposlední řadě tvorbu programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob
- c) zabezpečení souladu opatření vytvořených v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce s evropskou strategií zaměstnanosti a s podmínkami pro čerpání pomoci z evropských fondů
- d) tvorbu priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce a zajištění koordinace jednotlivých programů
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů týkajících se rozvoje zaměstnanosti a lidských zdrojů na trhu práce
- g) hospodaření s prostředky určenými na státní politiku zaměstnanosti
- h) poskytování informačních, zprostředkovatelských a poradenských služeb na trhu práce
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci
- j) opatření mající za cíl rovné zacházení s muži a ženami, s osobami různého rasového a etnického původu, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami, které mají ztížené postavení na trhu práce, tedy v souvislosti s přístupem k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a specializovaných rekvalifikačním kurzům
- k) zaměstnávání osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce
- l) sledování a definování podmínek pro zaměstnávání osob ze zahraničí na území České republiky a naopak práci občanů z území České republiky v zahraničí

**Účastníky právních vztahů v oblasti státní politiky zaměstnanosti jsou:**

- a) Česká republika zastoupená již zmíněnými Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce
- b) fyzické osoby, jež mají způsobilost být zaměstnancem, jsou občany České republiky nebo jsou to cizinci splňující podmínky pro zaměstnávání stanovené zákonem o zaměstnanosti
- c) zaměstnavatelé – tuzemští, ale i organizační složky zahraniční právnické osoby nebo zahraniční fyzické osoby oprávněné podnikat na území ČR podle zvláštních právních předpisů
- d) právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnosti stanovené zákonem o zaměstnanosti

### **2.3 Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání**

Česká republika (jako zaměstnavatel), zaměstnavatelé, právnické, fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů (např. obce a kraje) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami majícími právo na zaměstnání. Jakákoli forma diskriminace, ať už přímá či nepřímá, z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového a etnického původu, národnosti, jazyka, věku, zdravotního stavu, náboženství, majetku, rodinného stavu, politického myšlení, členství či činnosti v politické straně či hnutí, odborových organizacích, těhotenství a mateřství je striktně zakázána. Je za ní považováno i navádění a podněcování k diskriminaci.

**Přímá diskriminace** je jednání, kdy s osobou je nebo bylo zacházeno odlišně nebo méně příznivě v rámci diskriminačních důvodů než s jinou osobou stejného postavení či funkce.

**Nepřímá diskriminace** je takové jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí znevýhodňuje nebo naopak zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné. Jako příklad můžeme uvést diskriminaci z důvodu zdravotního stavu – odmítnutí přijmutí opatření, které jsou v dané situaci nezbytná k tomu, aby fyzická osoba se zdravotním handicapem měla přístup k zaměstnání. V případě, že by zdánlivě neutrální rozhodnutí bylo objektivně

odůvodněno, uveden cíl (např. daného úkolu) a prostředky k dosažení cíle byly neúměrné, pak se o nepřímou diskriminaci nejedná. Za diskriminaci rovněž není považováno jednání sloužící k předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které přísluší konkrétní fyzické osobě či osobě patřící do určité skupiny.

V souvislosti s touto problematikou je nutno vymezit i pojem obtěžování. **Obtěžováním** se rozumí jednání, které je považováno za nevíтанé, urážlivé či nevhodné, vedoucí ke snížení důstojnosti, ponížení, vytváření nepřátelského a nebo zneklidňujícího prostředí. **Sexuální obtěžování** má formu ústního nebo jiného typu obtěžování, které nabývá prvky sexuální povahy, jeho cílem či důsledkem je narušení důstojnosti osoby a často je provázeno vytvořením nepřátelského, zstrašujícího, urážejícího prostředí a ponížením. Jakákoli forma obtěžování je považována za diskriminaci. Osoba, která je takovým chováním dotčena, má právo, aby:

- I) bylo od takového jednání upuštěno
- II) byly odstraněny následky tohoto jednání
- III) bylo poskytnuto náležité zadostiučinění
- IV) byla poskytnuta náhrada nemajetkové újmy v penězích (její výši určuje na návrh fyzické osoby soud s ohledem na závažnost a okolnosti, za nichž k diskriminaci došlo)

## **2.4 Vymezení některých pojmů podle zákona o zaměstnanosti<sup>1</sup>**

**Identifikační údaje** u fyzické osoby jsou jméno (jména), příjmení (případně i rodné příjmení), státní občanství, rodné číslo (pokud nebylo přiděleno, pak bydliště) nebo datum narození, místo narození. U fyzické podnikající osoby dále obchodní firma nebo jméno (příp. jména + příjmení), místo podnikání, identifikační číslo (bylo-li přiděleno). U právnické osoby se za identifikační údaje považují obchodní firma, název, sídlo, identifikační číslo. U zahraniční osoby se uvádí jméno (příp. jména), příjmení, rodné číslo (pokud bylo přiděleno), místo podnikání, identifikační číslo, obchodní firma nebo název a sídlo a umístění organizační složky v České republice.

**Bydliště** u státního občana České republiky adresa místa trvalého bydliště, u cizince, který je občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa trvalého a nebo přechodného pobytu na území ČR. Pokud takový pobyt cizinec nemá, pak adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje. Cizinec, který není občanem

Evropské unie či jeho rodinným příslušníkem, se uvede adresa místa trvalého pobytu na území ČR.

Za **vážné důvody** uváděné zákonem o zaměstnanosti jsou považovány tyto důvody:

- a) nezbytná osobní péče o dítě do 4 let věku
- b) nezbytná osobní péče o dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě do 18 let věku
- c) nezbytná osobní péče o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu nebo částečně bezmocnou fyzickou osobu starší 80 let a to v případě, že uchazeč o zaměstnání s touto osobou trvale žije a náklady na své potřeby hradí společně. Předchozí podmínky neplatí pro osobu blízkou (pro účel důchodového pojištění).
- d) docházka dítěte do předškolního zařízení a povinná školní docházka dítěte
- e) místo výkonu nebo povaha zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera
- f) zdravotní důvody, které podle lékařského posudku brání výkonu zaměstnání nebo plnění povinnosti součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání
- g) jiné vážné osobní důvody, které uchazeč o zaměstnání prokáže a náležitě doloží, př. etické, mravní, náboženské

**Soustavná příprava na budoucí povolání** je denní studium na středních školách a vyšších odborných školách, prezenční studium na vysokých školách či denní studium na jiných školách podle zvláštních právních předpisů (upravuje zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) ve znění pozdějších předpisů<sup>4</sup>, a zákon č. 76/1978 Sb., o školských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů<sup>5</sup>), a to včetně prázdnin, které se považují za součást školního nebo akademického roku.

**Nelegální práce** je práce vykonávaná fyzickou osobou pro právnickou či fyzickou osobu nepodložená smlouvou pracovněprávního vztahu nebo jinou smlouvou. V případě cizince se za nelegální práci považuje i výkon práce v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání či dokonce výkonem práce bez povolení k zaměstnání, a to tam, kde je toto povolení vyžadováno.

V souvislosti s problematikou nelegální práce je řešena i problematika tzv. **Švarc systému**. Za Švarc systém je považována ekonomická činnost,

která vykazuje prvky zaměstnání, osoba vykonávající práci však není zaměstnancem, ale vystupuje jako samostatný podnikatel. S touto problematikou se nejčastěji setkáváme ve stavebnictví, pohostinství, programátorů a čím dál častěji také u zprostředkovatelů finančních služeb či realitních makléřů. Výhody z uplatňování systému jsou na straně zaměstnavatele i „zaměstnance“ – především v oblastech daní, odvodů zdravotního pojištění a dávek na sociální zabezpečení, ale i ulehčením podmínek plynoucích ze striktního zákoníku práce. Nevýhody jsou četné především na straně „zaměstnance“. Jsou to: žádný nárok na dovolenou, případně náhradu mzdy za dovolenou, přestávku na oběd, poskytnutí pracovních pomůcek stanovených zákoníkem práce, nevzniká nárok na odstupné v případě ukončení pracovně právního vztahu, v případě pracovního úrazu nevzniká automatický nárok na odškodnění ze strany zaměstnavatele, možnost vyžadování škody způsobené osobou pracující ve Švarc systému v plné výši (na rozdíl od zaměstnance, který zodpovídá za škodu způsobenou neúmyslně maximálně do výše 4,5 násobku průměrné měsíční hrubé mzdy). Veškeré výše uvedené nedostatky mohou být smlouvou upraveny, nicméně tomu v praxi bývá zřídka. Samotný název vznikl podle jména Miroslava Švarce, který systém roku 1990 prvně použil. §13 zákona o zaměstnanosti<sup>1</sup> tento systém zakazoval, nicméně novelou zákoníku práce v roce 2006 byl zákaz zrušen. Dodnes je však považován za jeden z možností pro daňové úniky.<sup>6</sup>

## **2.5 Ministerstvo práce a sociálních věcí**

Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonných podmínek při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Zpracovává celostátní koncepce (programy) státní politiky zaměstnanosti, řeší stěžejní problémy trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům od jiných ústředních orgánů státní správy, které ovlivňují státní politiku zaměstnanosti. Neustále sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, vytváří prognózy vývoje zaměstnanosti, přijímá opatření s cílem ovlivnit poptávku a nabídku práce na trhu, k vytvoření souladu mezi zdroji a potřebami pracovníků v ČR a k usměrňování pracovních sil směřujících ze zahraničí do České republiky nebo naopak z České republiky do zahraničí. Dále zabezpečuje tvorbu

národní soustavy povolání v souladu s vývojem trhu práce. Mezi důležitou funkcí Ministerstva patří řízení úřadů práce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí také přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, dále s osobami, jež by mohly být objektem diskriminace (viz výše) a dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce.

Nedílnou součástí činnosti Ministerstva je spravování a poskytování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, rozhodování o jejich použití, zajištění národního financování opatření v oblasti zaměstnanosti, rozvoje lidských zdrojů, zajištění informačního systému potřebného pro zajištění programově technické správy a koordinace činnosti v rámci systému Evropských služeb zaměstnanosti.

Dalšími úkoly jsou zabezpečování rozvíjení mezinárodních vztahů a spolupráce v oblasti zaměstnanosti, vč. spolupráce s Evropským společenstvím; spolupráce s orgány veřejné správy členských států EU v souvislosti s pracovními cestami či výkonem práce na území některého ze členských států; zřizování státních rekvalifikačních středisek a pracovních rehabilitačních středisek pro osoby se zdravotním postižením; vedení centrální evidence zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců (vychází z údajů úřadů práce); povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí; udělování a odnímání povolení právníkům či fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a v této souvislosti vedení evidence agentur práce, kontrola jejich činnosti; výkon kontrolní činnosti v rozsahu stanoveném zákonem o zaměstnanosti a ukládání pokut.

## **2.6 Úřady práce a jejich působnost**

Úřady práce jsou správními úřady, v jejich čele stojí ředitel, jeho jmenování a odvolání se řídí zákonem č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)<sup>7</sup>. Podle vyhlášky č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy<sup>8</sup>, jsou správní obvody úřadů práce shodné s územními obvody okresů (vyjma Prahy – správním obvodem je území

obvodů hlavního města). Názvy úřadů práce se skládají z označení „Úřad práce“ a lokalizace, např. Úřad práce v Prachaticích se sídlem v Prachaticích.

Celkem je v České republice 252 úřadů práce (stav k 15.3.2011). Jejich výčet a umístění bude řešen ve vlastní práci. *K 1.4.2011 došlo k reorganizaci úřadů práce, tato novelizace bude řešena ve vlastní práci, v bodě 7.6.*

Místní příslušnost úřadu práce je dána místem, ve kterém má být zaměstnání vykonáváno nebo bydlištěm fyzické osoby, jejíž zdravotní stav úřad práce posuzuje (úřad práce má totiž po novele ze dne 14.3.2006 s účinností od 1.7.2006 rozšířenou působnost o posuzování a rozhodování, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou, slouží i pro účely poskytnutí dávek nebo mimořádných výhod – např. příspěvku na byt).

Pro zajištění rychlé odezvy na situace vzniklé na trhu práce spolupracují s odborovými organizacemi, organizacemi zaměstnavatelů, družstevními orgány, organizacemi zdravotně postižených a územními samosprávnými celky. Ze zástupců těchto organizací vytvářejí úřady práce tzv. poradní sbory – vyjadřují se k poskytování příspěvků zaměstnavatelům, programům rekvalifikací, organizaci poradenské činnosti, opatřením proti diskriminaci (pro podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami) a k hromadnému propouštění. Pro posouzení vhodné formy pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením vytváří úřady práce odborné pracovní skupiny, které jsou složeny ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob zdravotně postižených.

### **Činnost úřadu práce**

- i Zpracování koncepce vývoje zaměstnanosti v příslušném správním obvodu, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, přijímání opatření pro ovlivnění poptávky a nabídky práce, spolupráce s koordinačními úřady práce a požadování informací od zaměstnavatelů o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti
- ii Spolupráce se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní správy, zaměstnavateli při politice zaměstnanosti v daném správním obvodu
- iii Přijímání opatření pro podporu rovného zacházení se ženami a muži či jinak diferencovaných skupin, které by mohly být diskriminovány



- iv** Zabezpečování a podpora projektů a opatření souvisejících s rozvojem lidských zdrojů na trhu práce na daném správním území, vč. účasti na mezinárodních programech a projektech, na programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů
- v** Zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání, poskytování dalších služeb v oblasti zaměstnanosti
- vi** Poskytování služeb poradenských, informačních a ostatních, a to osobám fyzickým a zaměstnavatelům
- vii** Zabezpečování uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, poskytování příspěvků z prostředků na tuto politiku a vyplácení podpor v nezaměstnanosti a podpor při rekvalifikaci
- viii** Poskytování příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob zdravotně postižených
- ix** Správa evidence volných pracovních míst, zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců a povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí
- x** Na základě zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, a zákona č. 112/2006 Sb.,<sup>9</sup> je povinen poskytnout údaje orgánu pomoci v hmotné nouzi o vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání (příp. jejího vyřazení a důvodu vyřazení), zda je fyzické osobě poskytována podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci (uvedení i její výše), zda osoba vyžaduje při zprostředkování zaměstnání zvýšenou péči, zda nastoupil(a) k výkonu veřejně prospěšných prací nebo krátkodobého zaměstnání, zda má být vyřazen(a) z evidence uchazečů o zaměstnání.
- xi** Občanovi Evropské unie uděluje potvrzení pro účely udělení povolení k trvalému pobytu (případně pro účely udělení přechodného pobytu) o vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, pracovní smlouvu (smlouvy), dohodu o pracovní činnosti či dohodu o provedení práce.
- xii** Provádění kontrolní činnosti a případně ukládá pokuty
- xiii** Posuzování a rozhodování, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou

- xiv** Pro poskytnutí dávek či mimořádných výhod posuzování dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu dítěte, zda si fyzická osoba je schopna zvýšit životní úroveň vlastní prací s přihlédnutím ke zdravotnímu stavu této osoby, zda se jedná o osobu těžce zdravotně postiženou + určení druhu a stupně postižení pro určení výše mimořádných výhod, příspěvku na úpravu bytu, garáže, koupi či úpravu motorového vozidla, příspěvku na individuální dopravu, posouzení, zda se jedná o dlouhodobě postiženou osobu či do jaké míry je osoba závislá na osobě jiné
- xv** Další činnosti, např. ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele<sup>10</sup>
- xvi** Zpracování koncepce a strategie zaměstnanosti a vypracování statistik a predikce vývoje
- xvii** koordinace činnosti jednotlivých úřadů práce při provádění aktivní politiky zaměstnanosti
- xviii** součinnost při provádění evropských služeb zaměstnanosti
- xix** spolupráce při tvorbě mezinárodních programů nebo programů s mezinárodní účastí v oblasti rozvoje lidských zdrojů
- xx** zřizování školících a rekvalifikačních center a v případě osob se zdravotním postižením zřizování pracovních rehabilitačních středisek
- xxi** spolupráce s odborovými organizacemi, územně samosprávnými celky a organizacemi zaměstnavatelů při zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil a jejich rozvoje
- xxii** vypracování požadavků a směrnic pro udělování investičních pobídek

## **2.7 Agentury práce**

„Agentura práce je akreditovaná fyzická nebo právnická osoba, která vyhledává zaměstnání pro fyzické osoby, jež se o práci ucházejí, a zaměstnance pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovníky, vyhledává fyzické osoby za účelem výkonu jejich práce pro tzv. uživatele (fyzická či právnická osoba, která přiděluje práci a dohlíží na její provedení) a poskytuje poradenství a informace v oblasti pracovních

příležitostí. Zákonná úprava agenturního zaměstnání je v českém právu realizována v zákoně o zaměstnanosti (§ 58 a následující).<sup>11</sup>

Agentury práce jsou skutečně zákonem o zaměstnanosti<sup>1</sup> upraveny, nicméně je důležité upozornit, že zákon byl významně novelizován zákonem č. 479/2008 Sb. (zákon nenese konkrétní název, bývá u něj však uváděno, že mění zákon o zaměstnanosti<sup>1</sup> a zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení<sup>12</sup>).

Agentury práce provádějí zprostředkování zaměstnání na území ČR, dále z území ČR do zahraničí a nebo ze zahraničí do ČR. Agentury toto provádějí bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při níž je dosahován zisk. Je však důležité podotknout, že agentury nejsou oprávněny požadovat úhradu po fyzické osobě, pro níž zaměstnání zprostředkovávají (zakázány jsou také srážky ze mzdy či ostatních odměn poskytovaných zaměstnanci za vykonanou práci). Aby mohla agentura svou činnost provozovat, je zapotřebí získat povolení dvou ministerstev, a to Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (dále „MPSV“)<sup>13</sup> a Ministerstvem vnitra.

MPSV stanoví požadavky pro zprostředkování zaměstnání, a to dosažení 18 let věku, způsobilost k právním úkonům a odborná způsobilost, bezúhonnost a bydliště na území ČR. Jestliže v průběhu činnosti některou z uvedených podmínek přestane splňovat či opakovaně poruší oznamovací povinnost (viz dále), povolení ke zprostředkování zaměstnání může být odejmuto.

Odbornou způsobilost prokazuje osoba vysokoškolským diplomem a minimálně dvěma roky praxe v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo činnosti v oboru, ve kterém chce zaměstnání zprostředkovávat. V případě, že osoba není vysokoškolsky vzdělaná, pak je požadována minimálně pětiletá praxe. V případě, že zprostředkovatelem zaměstnání má být právnická osoba, výše uvedené požadavky musí splňovat odpovědný zástupce společnosti (tato osoba však může být zástupcem jen pro jednu společnost a sama tuto činnost nesmí jako fyzická osoba vykonávat).

Ministerstvo vnitra uděluje (ne)souhlas na základě žádosti ze strany MPSV. Cílem je zabránit nezákonným aktivitám a prověřit žadatele o zprostředkování zaměstnání (informace získává od policie a zpravodajských služeb). Na žádost musí

reagovat do 21 dnů, v opačném případě se má za to, že s žádostí souhlasí. Povolení bývá udělováno na tři roky a může být vydáno opakovaně.

Agentura je povinna vést evidenci své činnosti a tu poskytnout každoročně Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR (do 31.1.). Evidence obsahuje následující údaje:

- ~ počet volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání
- ~ počet osob, které agentura umísťuje na pracovní místo
- ~ počet zaměstnanců, jimž agentura zprostředkovává zaměstnání (agentura je zaměstnává, práci však vykonávají pro třetí osobu)

Na základě této evidence sdělují informace MPSV. V případě, že tak neučiní, může „obdržet“ pokutu do výše 500 000 Kč.

Zákonem č. 479/2008 Sb. a nařízením vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat<sup>14</sup> (přijato 5.3.2009), byla významně omezena agenturní práce cizinců. Cizinci nesmí být zprostředkováno zaměstnání formou dočasného přidělení k výkonu práce u takových prací, pro jejichž výkon stačí nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitou, a prací, které nejsou uvedeny v příloze nařízení. Tato věta však neplatí pro pracovní poměry či dohody o provedení práce uzavřené před nabytím účinnosti nařízení.<sup>14</sup> Toto nařízení podporuje zaměstnávání tuzemských pracovníků a pracovníků EU (za cizince se totiž nepovažuje občan EU, ani jeho rodinný příslušník) a zaměstnávání prostřednictvím úřadů práce.

Cizinci mohou být zaměstnání v těchto oborech (dle Klasifikace zaměstnání<sup>15</sup>):

- 31 Technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech
- 32 Techničtí pracovníci v oblasti biologie, zdravotničtí a zemědělské pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech, s výjimkou lidových léčitelů (324)
- 7122 Zedníci, kameníci, omítkáři
- 7124 Tesaři a truhláři
- 7125 Stavební montážníci
- 7136 Instalatéři, potrubáři, stavební zámečníci, klempíři
- 7137 Stavební a provozní elektrikáři
- 7212 Svářeči, řezači plamenem a páječi

- 7222 Nástrojáři, kovomodeláři, kovodělci, zámečníci
- 7223 Seřizovači a obsluha obráběcích strojů
- 7231 Mechanici a opraváři motorových vozidel
- 7241 Elektromechanici, opraváři elektronických zařízení
- 7411 Zpracovatelé masa, ryb vč. uzenářů
- 7422 Umělečtí truhláři, řezbáři a výrobci výrobků ze dřeva
- 7436 Švadleny, vyšíváči
- 8211 Obsluha obráběcích strojů
- 8263 Obsluha šicích a vyšívacích strojů
- 8281 Montážní dělníci montující mechanická zařízení
- 8323 Řidiči autobusů, trolejbusů a tramvají
- 8324 Řidiči nákladních automobilů a tahačů

Klasifikace zaměstnání byla přejata Evropskou unií pod názvem ISCO-88(COM) od OSN (původní název ISCO-88 vznikl z označení International Standard Classification of Occupation 1988). V České republice byla zavedena opatřením Českého statistického úřadu a prvně vydána v roce 1993. Přehled hlavních tříd a tříd je uveden v Příloze č. 1. Od 1.1.2011 platí CZ-ISCO dle ISCO-08.

## **2.8 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením<sup>1</sup>**

Osoby se zdravotním postižením jsou na trhu práce značně znevýhodněny, proto je jim věnována ze strany státu zvýšená ochrana. Osoba se zdravotním postižením je:

- fyzická osoba
- osoba uznána plně invalidní, a to orgánem sociálního zabezpečení, označována jako těžce zdravotně postižená
- osoba uznána částečně invalidní, taktéž orgánem sociálního zabezpečení
- osoba uznána zdravotně znevýhodněnou, a to úřadem práce, označována jako osoba zdravotně znevýhodněná (osoba je schopna vykonávat zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnost vykonávat současnou práci, využívat dosavadní kvalifikaci, kvalifikaci si rozšířit či získat jsou z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu omezeny)

*Pozn.: Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje zdravotní stav, který bude trvat déle než jeden rok. Tím podstatně narušuje fyzické, psychické, a smyslové schopnosti člověka a v důsledku toho i schopnost jeho uplatnění na trhu práce. Rozhodnutím příslušného úřadu práce se osoba považuje za zdravotně znevýhodněnou, a to na dobu, na kterou byla rozhodnutím určena, max. však na dobu tří let.*

Úřad práce vede evidenci osob se zdravotním postižením a informace o jejich omezeních pro uplatnění na trhu práce. Zároveň pro ně ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky (případně jinými fyzickými či právníckými osobami) zabezpečuje možnost **pracovní rehabilitace**. Pracovní rehabilitací se rozumí souvislá činnost cílená na získání či udržení zaměstnání pro osobu zdravotně postiženou s ohledem k jejímu zdravotnímu stavu, jedná se např. o poradenskou činnost při volbě povolání, přípravu na zaměstnání, zprostředkování a udržení zaměstnání a tvorbu podmínek vhodných pro výkon práce. Úřad práce tak činí na základě žádosti osoby se zdravotním postižením a zároveň hradí náklady s touto činností spojené. Zařazení osoby na pracovní rehabilitaci (příp. její ukončení – do 5 dnů od ukončení) úřad práce písemně ohlašuje okresní správě sociálního zabezpečení. Do zprávy uvádí datum zahájení, délku trvání pracovní rehabilitace, denní rozsah a místo výkonu práce.

Příprava k práci může být prováděna u stávajícího zaměstnavatele osoby se zdravotním postižením i s podporou asistenta, v chráněných pracovních dílnách a chráněných pracovních místech fyzické či právnícké osoby nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví, občanských sdružení a dalších osob. O absolvování přípravy k práci získává osoba se zdravotním postižením osvědčení, na jehož základě úřad práce vyplácí podporu při rekvalifikaci (pokud osobě není vyplácen starobní důchod, mzda/plat, náhrada mzdy/platu nebo dávky nemocenského pojištění), a to i v případě, že osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. Náklady na přípravu k práci může úřad práce hradit i zaměstnavateli na základě podmínek uvedených ve smlouvě mezi těmito stranami a zákona o zaměstnanosti<sup>1</sup>.

**Chráněné pracovní místo** je cíleně vytvořeno zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením. Jeho vznik je písemně dohodnut s příslušným úřadem práce a jeho provoz je stanoven na dobu minimálně 2 let. Na jeho vznik může úřad práce

poskytnout příspěvek (maximálně osminásobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku pro osobu se zdravotním postižením a max. dvanáctinásobek pro osobu s těžším zdravotním postižením, pokud však vytváří více než 10 chráněných pracovních míst, pak se jedná o max. desetinásobek a ve druhém případě o max. čtrnáctinásobek průměrné mzdy). Podmínkou poskytnutí příspěvků je neexistence daňových nedoplatků, nedoplatků na pojistném veřejného zdravotního pojištění či sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti či dohodnutých splátek těchto plateb. Příspěvky mohou být poskytovány i osobě se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (vrácení příspěvku se nevyžaduje, pokud se osobě zhorší zdravotní stav a činnost již nemůže nadále vykonávat a v případě jejího úmrtí).

Ve smlouvě mezi zaměstnavatelem a úřadem práce musí být uvedeny údaje o účastnících dohody, charakteristika pracovního místa, závazek zaměstnavatele, že na daném místě zaměstná osobu se zdravotním postižením, dobu, na kterou je místo zřízeno, výši příspěvku a podmínky, na jejichž základě bude poskytován, způsob kontroly plnění daných podmínek, datum (termín) a podmínky zúčtování příspěvku, povinnost zaměstnavatele, že příspěvek nebo jeho část bude vrácena, pokud byla čerpána neprávem či v nesprávné výši a lhůtu pro vrácení, a ustanovení o vypovězení dohody.

**Chráněná pracovní dílna** je pracoviště zaměstnavatele, který zaměstnává více než 60 % osob se zdravotním postižením (v průměrném ročním přepočteném počtu), vzniklá na základě dohody s příslušným úřadem práce, provozovaná minimálně po dobu dvou let a přizpůsobená pro zaměstnávání těchto osob.

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se stanoví jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin zaměstnanců v pracovním poměru v daném kalendářním roce a celkové týdenní pracovní doby bez státních svátků, která připadá na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu. Skutečně odpracované hodiny zaměstnance v pracovním poměru se zvyšují o neodpracované hodiny z důvodů dočasné pracovní neschopnosti (kdy jsou vypláceny dávky nemocenského plnění), dovolené na zotavenou, při překážkách v práci na straně zaměstnavatele (a na straně zaměstnance v případech, že má nárok na náhradu mzdy),

při ošetřování nemocného člena rodiny (při vyplácení podpory při ošetřování člena rodiny).<sup>16</sup>

Úřad práce poskytuje příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny (jeho výše je stejná jako u chráněného pracovního místa a opět platí, že nesmí mít žádné nedoplatky vůči státu) a navíc může poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů až do výše čtyřnásobku (šestinásobku) průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každého zaměstnance se zdravotním postižením (s těžším zdravotním postižením). Průměrné mzdy jsou vyhlašovány MPSV.

Zaměstnavatel zaměstnávající 50 % a více osob se zdravotním postižením z celkového počtu jeho zaměstnanců má nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Jeho výše je 0,66násobek (0,33násobek) průměrné měsíční mzdy za první až třetí čtvrtletí předešlého roku za každou osobu s těžším zdravotním postižením (osobu se zdravotním postižením), je vyplácen zpětně za předešlé čtvrtletí.

Zaměstnavatelé zaměstnávající 25 a více osob musí zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Jejich počet je určen procentuelně – 4 % z celkového počtu zaměstnanců. V případě, že by daný procentuelní počet nesplňoval, je povinen odebírat výrobky či služby od osob (fyzických či právnických) zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením (více než 50 % svých zaměstnanců) nebo takovýmito zaměstnavatelům zadávat zakázky nebo výrobky a služby odebírat od chráněných dílen nebo odvádět peníze do státního rozpočtu (výše odvodu je stanovena na 2,5násobek průměrné měsíční mzdy za první až třetí čtvrtletí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by měl zaměstnávat, a odvádí se vždy do 15.2. příslušnému úřadu práce), případně kombinovat předešlé možnosti.

Pokud zaměstnavatel svou povinnost neplní a odvody do státního rozpočtu neprovede, pak je vymáhá celní úřad příslušný podle sídla zaměstnavatele.

## **2.9 Zaměstnávání osob ze zahraničí**

Zaměstnavatel má nárok na zaměstnávání osob ze zahraničí na základě povolení úřadu práce. Zaměstnanec ze zahraničí, dále nazývaný cizinec, není občanem ČR, ani Evropské unie, ani rodinným příslušníkem občana ČR či EU. Povolení k zaměstnávání cizinců se vydává na dobu určitou a podléhá správnímu poplatku.



Výše správního poplatku pro rok 2011 činí podle Sazebníku správních poplatků, Položky 9:

1. Přijetí žádosti o vydání povolení zaměstnavateli k získávání zaměstnanců ze zahraničí 2 000 Kč
2. Přijetí žádosti o vydání povolení k zaměstnání cizinci 500 Kč.
3. Přijetí žádosti o prodloužení platnosti vydaného povolení k zaměstnání cizinci 250 Kč.
4. Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání cizincům na území České republiky 10 000 Kč.
5. Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí 10 000 Kč.
6. Vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky 5 000 Kč.<sup>17</sup>

O povolení žádá cizinec písemně, až na základě jeho vydání a povolení k pobytu na území ČR může být zaměstnán. Do žádosti se uvádí identifikační údaje cizince, adresa v zemi trvalého pobytu, adresa pro doručování informací, číslo cestovního dokladu, platnost a identifikace orgánu, který ho vydal, identifikace budoucího zaměstnavatele, druh, místo výkonu a dobu práce, která by měla být na našem území vykonávána, případně další nezbytné informace. K žádosti se přikládají vyjádření budoucího zaměstnavatele, osvědčení o kvalifikaci a odborné způsobilosti, lékařská zpráva o zdravotním stavu (ne starší než 1 měsíc), další doklady specifické pro danou oblast budoucího zaměstnání. Povolení je uděleno, pokud jsou splněny všechny výše stanovené podmínky, pracovní místo bylo ohlášeno na úřadu práce jako volné pracovní místo a toto místo nebylo možno obsadit pracovníkem z ČR či EU. Jeho obsahem jsou identifikace cizince, místo výkonu a druh práce, identifikace budoucího zaměstnavatele cizince, dobu, na kterou je vydáno (může být opakovaně prodlužována), další údaje nutné pro výkon daného zaměstnání.

I v této oblasti však platí jisté výjimky. Jsou to:

1) Pracovní místo, o které se cizinec uchází, nemusí být ohlášeno na úřadu práce jako volné a cizinec jej může obsadit v případě, že:

- a) vykonává na území ČR soustavnou vzdělávací či vědeckou činnost jako pedagog nebo akademický pracovník na vysoké škole nebo pracuje jako výzkumný či vývojový pracovník ve výzkumných institucích
- b) bude zaměstnán na časově ohraničenou dobu za účelem zvyšování jeho dovedností či kvalifikace v určitém zaměstnání („stáž“)
- c) nedosáhl věku 26 let a bude zaměstnáván příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci programů pro studenty a mládež
- d) je duchovním představitelem církve nebo náboženské společnosti registrované v ČR
- e) je osobou, u které není povolení k zaměstnání vyžadováno podle vyhlášené mezinárodní smlouvy, kterou je ČR vázána
- f) bylo mu uděleno vízum či povolení k dlouhodobému pobytu za účelem strpění jeho pobytu
- g) je žadatelem o mezinárodní ochranu nebo doplňkovou ochranu podle zákona č. 325/1999 Sb., o azylu.

2) Povolení k zaměstnání cizince se nevyžaduje u:

- A) osob s povolením k trvalému pobytu
- B) rodinných příslušníků člena diplomatické mise, konzulárního úřadu, zaměstnance mezinárodní vládní organizace
- C) osob s přiděleným azylem
- D) umělců, pedagogů, akademických pracovníků, studentů do 26 let, sportovců, osob dodávajících zboží na území ČR či provádějících montáže, záruční a opravářské práce na základě obchodní smlouvy, jejichž pobyt nepřesáhne 7 po sobě jdoucích dnů nebo 30 dnů v kalendářním roce
- E) osoby, o níž to stanoví mezinárodní smlouva ratifikovaná ČR
- F) člena záchranné jednotky při mezinárodní humanitární pomoci
- G) zaměstnance v mezinárodní hromadné dopravě

H) vojenské či civilní osoby ozbrojených sil na základě zákona č. 310/1999 Sb., o pobytu ozbrojených sil jiných států na území České republiky

I) osob pobyvajících na území ČR za účelem společného soužití rodiny („společné soužití rodiny s cizincem“)

Úřad práce vede evidenci cizinců a evidenci občanů Evropské unie zaměstnaných v České republice. Do evidence se uvádí údaje potřebné při žádosti o vydání povolení k zaměstnání (uvedeny výše), pohlaví, zařazení podle klasifikace CZ-NACE, nejvyšší dosažené vzdělání a vzdělání nutné pro výkon povolání, dobu platnosti povolení k zaměstnání, dobu pobytu, den nástupu a den skončení zaměstnání.

### **3. Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti představuje souhrn opatření, jenž směřují k zajištění maximální úrovně zaměstnanosti, zabezpečuje ji MPSV ve spolupráci s úřady práce a pokud to situace na trhu vyžaduje, pak i s dalšími subjekty.

Pro její uplatňování jsou využívány rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, vytváření společensky účelných pracovních míst, poskytování překlenovacího příspěvku, příspěvku na dopravu zaměstnanců, na zapracování a příspěvků při přechodu na nový podnikatelský program. Jednotlivé body budou dále rozebírány.

K uplatnění aktivní politiky zaměstnanosti dále slouží **poradenství** zabezpečované úřady práce (slouží ke zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů osob, cílem je zprostředkování odpovídajícího zaměstnání, volba vhodné přípravy k práci osob se zdravotním postižením, volba vhodného povolání a odpovídajících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti), **podpora osob se zdravotním postižením, tvorba cílených programů k řešení zaměstnanosti** (tj. opatření zaměřená na zvýšení možností uplatnění osob na trhu práce; problematiku zaměstnanosti řeší na úrovni obecní, okresní, krajské a celostátní i možnosti získání prostředků z evropských fondů).

#### **3.1 Rekvalifikace**

Rekvalifikace představuje zvýšení, rozšíření, udržování, obnovování či prohloubení stávající kvalifikace nebo získání kvalifikace nové nebo získání kvalifikace pro pracovní uplatnění osoby, která do současnosti žádnou kvalifikaci nezískala. Při volbě rekvalifikace se hledí na schopnosti, dosavadní kvalifikace, ale i na zdravotní stav osoby. Může ji provádět akreditované zařízení, vzdělávací či zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy či Ministerstva zdravotnictví ve spolupráci s MPSV (dále označovány termínem „rekvalifikační zařízení“). Úřady práce mohou hradit náklady spojené s rekvalifikací na základě písemné dohody.

Rekvalifikace může být poskytnuta uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání a zaměstnancům. Zprostředkována je úřadem práce, který hradí náklady na její poskytnutí (v daných situacích i náklady účastníka prokazatelně spojené s rekvalifikací). Formy rekvalifikace vč. nákladů, které úřad práce hradí, stanoví vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je možné, aby se na jejím provádění zaměstnavatel dohodl s úřadem práce, v tom případě může úřad práce hradit náklady spojené s rekvalifikací. Tuto rekvalifikaci může provádět rekvalifikační zařízení, pak vzniká dvoustranná dohoda mezi zaměstnavatelem a daným zařízením (v případě spolupráce s úřadem práce dohoda třístranná).

### **3.2 Investiční pobídky**

Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů a ve znění Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek ve znění Nařízení vlády č. 578/2004 Sb. a Nařízení vlády č. 338/2006 Sb. stanoví investiční pobídky jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který slouží pro zaměstnavatele jako nástroj pro vytvoření nových pracovních míst a pro rekvalifikaci (školení) nových zaměstnanců.

Hmotná podpora na tvorbu nových pracovních míst je poskytnuta zaměstnavateli na základě předloženého záměru, v němž popisuje tvorbu nových pracovních míst v oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za dvě předchozí pololetí od data předložení záměru vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Tato podmínka platí i pro žádosti na investiční pobídky na rekvalifikaci a školení zaměstnanců. Hmotná podpora musí být použita na účel, pro který byla poskytnuta. Oblastí poskytnutí podpory se rozumí daný okres, případě spádová oblast, ze které netrvá dojíždka do místa investiční pobídky déle než 1 hodinu.

Obsahem dohody o poskytnutí hmotné podpory jsou identifikační údaje účastníků, počet a profesní strukturu budoucích pracovních míst, datum jejich obsazení,

druhy nákladů, výši a termín poskytnutí hmotné podpory, způsob kontroly stanovených podmínek, termín zúčtování hmotné podpory, případy, za kterých by musela být vrácena, a ujednání o vypovězení dohody.

Po dobu trvání dohody nemůže být zaměstnavateli poskytnuta další forma podpory aktivní politiky zaměstnanosti.

Zajímavé je porovnání, kdy v roce 1998 bylo využito investičních pobídek ve výši 16 630 Kč, v roce 2003 už ve výši 3 122 017 Kč a roku 2008 v částce 4 046 685 Kč. Příjem státu z investičních pobídek však v roce 2008 činil 51 101 027 Kč (pro srovnání v roce 1998 to bylo 1 776 376 Kč).<sup>18</sup>

### **3.3 Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti v oblasti údržby a úklidu veřejných prostranství, budov, komunikací a obdobných činnostech ve prospěch obcí, obecně prospěšných institucí, státních institucí a jenž jsou vytvořeny pro uchazeče o zaměstnání na maximálně 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Pracovní příležitosti vytváří zaměstnavatel po dohodě s úřadem práce, který mu následně na ně může poskytnout příspěvek až do výše celkových nákladů na zaměstnance (tedy mzdy, pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění odváděné zaměstnavatelem).<sup>1</sup>

### **3.4 Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelné pracovní místo je pracovní místo založené za účelem jeho obsazení uchazečem o zaměstnání, jehož pracovní uplatnění není možné jiným způsobem. Zřizuje ho zaměstnavatel nebo přímo uchazeč o zaměstnání, který se stává osobou samostatně výdělečně činnou, na základě dohody s úřadem práce. Pokud je zřizováno více než 5 těchto míst, pak je úřadem práce vyžadováno vypracování odborného posudku.

Úřad práce má právo na společensky účelná pracovní místa poskytnout příspěvek. Výše příspěvku je stanovena na max. 4násobek průměrné mzdy v ČR za první až třetí čtvrtletí předešlého roku, v případě zřízení více než 10 míst na základě

jedné dohody maximálně 6násobek na jedno místo. Za podmínek, že v kalendářním měsíci před podáním žádosti o příspěvek je v daném okrese vyšší míra nezaměstnanosti než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, je výše příspěvku stanovena na 6násobek (v druhém případě až 8násobek). Horní hranice příspěvku je ve výši mzdových nákladů (vč. tzv. zákonného pojištění) na zaměstnance. Ve všech případech však platí, že může být poskytován max. po dobu 6 měsíců, případně 12 měsíců, pokud na společensky účelné pracovní místo obsadí uchazeče o zaměstnání.

### **3.5 Překlenovací příspěvek**

Překlenovací příspěvek je částka, kterou může úřad práce poskytnout OSVČ, která přestala být uchazečem o zaměstnání a vykonává společensky účelnou práci dle předchozího bodu. Příspěvek je poskytován max. po dobu 3 měsíců a ve výši 0,12násobku průměrné mzdy v ČR za první až třetí čtvrtletí předešlého roku.

### **3.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců**

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může být poskytován na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem v případě, že zaměstnavatel zajišťuje každodenní dopravu zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání, pokud doprava městskou hromadnou dopravou není možná nebo je možná, ale zaměstnancům s těžším zdravotním postižením to jejich stav nedovoluje. V prvním případě činí výše příspěvku 50 % nákladů, ve druhém 100 % nákladů vynaložených na dopravu.

### **3.7 Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování může být poskytován taktéž na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, na základě písemné dohody, pokud je do pracovního poměru přijat uchazeč o zaměstnání, kterému je ze strany úřadu práce věnována zvýšená péče (tj. osoby se zdravotním postižením, osoby do 25 let, absolventi vysokých škol po dobu dvou let po ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, těhotné, kojící ženy a matky do 9. měsíce po porodu, osoby pečující o dítě do 15 let,

osoby starší 50 let, osoby, které nejsou v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců a osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí).

Příspěvek je poskytován max. po tři měsíce a činí max. polovinu minimální mzdy. Pro rok 2011 může být tedy nejvýše 4 000 Kč (výše minimální mzdy pro rok 2011 je 8 000 Kč<sup>19</sup>).

### **3.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je poskytnut zaměstnavateli na základě písemné dohody s úřadem práce, pokud přechází na nový podnikatelský program a nemohl by pro zaměstnance zajistit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.<sup>1</sup>



## **4. Právo Evropské unie v oblasti politiky zaměstnanosti**

České právo je z velké míry přizpůsobováno právu Evropské unie. Ani v oblasti zaměstnanosti tomu není jinak. Zaměstnanost je navíc ovlivňována zásadami volného pohybu pracovníků/osob, volného pohybu kapitálu, podnikání, poskytování služeb.<sup>20</sup>

Právo ČR je ovlivňováno směrnicemi Rady, doporučeními rady a doporučeními Komise. Z důvodu rozsahu práce uvádím jen přehled některých z nich bez dalších komentářů.

Směrnice Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru<sup>21</sup>

Směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění<sup>21</sup>

Směrnice Rady 94/45/ES ze dne 22. září 1994 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství<sup>21</sup>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství<sup>21</sup>

Směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů<sup>21</sup>

Směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru<sup>21</sup>

Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy<sup>21</sup>

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ<sup>21</sup>

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání<sup>21</sup>

Doporučení Komise 87/567/EHS ze dne 24. listopadu 1987 o odborném vzdělávání žen<sup>22</sup>

Doporučení Rady 96/694/ES ze dne 2. prosince 1996 o vyrovnané účasti žen a mužů v rozhodovacích procesech<sup>22</sup>

## **5. Změny v pracovním právu od 1.1.2011**

Dne 1.1.2011 nabyl účinnosti zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí se dotýká zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Mezi nejvýznamnější změny řadíme<sup>23</sup>:

1. Od 1.1.2011 do 31.12.2013 je zaměstnavatel nově povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy (platu) při dočasné pracovní neschopnosti v délce 21 prvních kalendářních dní (mimo vymezenou platnost 14 dní).
2. Bod 1 platí stejně i pro náhradu odměny zaměstnanců, kteří pracují na základě dohody o pracovní činnosti.
3. Dohoda o provedení práce musí mít vždy písemnou podobu.
4. Nově je stanoven okruh zaměstnanců, pro něž si zaměstnavatel určuje platový tarif v rámci tarifního rozpětí stanovených pro příslušnou platovou třídu.
5. Pracovní poměr cizince končí v okamžiku, kdy končí jeho povolení k zaměstnání, ve zvláštních případech povolení k pobytu za účelem zaměstnání
6. Dnem 1.1.2011 nabývá právní moci nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu. Cílem bylo zpřesnit výklad problematiky, zdůraznit prevenci rizik, zavést elektronizaci a statistické sledování.

Další změny, které se týkají pracovněprávních vztahů:<sup>29</sup>

7. Vysoce kvalifikovaní cizinci mohou pobývat s rodinou na území ČR na základě vydání „modré karty“, a to max. po dobu 2 let.
8. Prodloužení délky doby pracovního pobytu na území jiného členského státu EU na 5 let a možnosti 1x ho prodloužit (tedy na max. 10 let).
9. Agentury práce musí být povinně pojištěny proti úpadku.
10. Při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance nebo dohodou bude činit podpora v nezaměstnanosti 45 % průměrného čistého měsíčního výdělku (ostatní 65 % první 2 měsíce, 50 % 3. a 4. měsíc, dále 45 %).

## **6. Metodika**

Praktická část diplomové práce se zaměřuje na několik oblastí výzkumu současné situace na trhu práce. Cílem je zjistit aktuální stav z několika pohledů. Důležité je věnovat pozornost nejen výzkumu nezaměstnanosti, ale kontinuálně ho propojit s výzkumem zaměstnanosti.

Ve výzkumu jsou využity údaje MPSV<sup>24</sup>, Českého statistického úřadu<sup>25</sup> a pro kontrolu údaje z Eurostatu<sup>26</sup>. Další sekundární data byla získána z výběrového šetření pracovních sil<sup>27</sup> (používaná zkratka „VŠPS“). VŠPS přináší informace o trhu práce zjišťované v domácnostech respondentů, koresponduje s Mezinárodní organizací práce ILO a tudíž přináší srovnatelné informace o trhu práce s evropskými zeměmi. Z VŠPS čerpá i MPSV a ČSÚ.

Data byla získávána v co možná nejaktuálnější formě (tam, kde nebyly k dispozici, končí analýza v roce 2009).

Ke zpracování údajů byl využit program Microsoft Excel, program STATISTICA CZ 6.0 a grafické zobrazení úřadů práce v Malování v MS Windows.

Při výzkumu významnosti úřadů práce bylo využito skriptu vytvořeného za účelem zobrazení jednotlivých úřadů práce na mapě ČR. K jednotlivým úřadům práce byly dohledány zeměpisné souřadnice, tedy zeměpisná šířka a délka, a poté vloženy do skriptu, následně byla zobrazena mapa s úřady práce. Vzhledem k velkým rozdílům mezi mírami nezaměstnanosti v jednotlivých krajích bylo řešeno rozmístění úřadů práce. Pro výpočet byl vytvořen vzorec zahrnující data o obyvatelích jednotlivých krajů, počet úřadů práce a míra nezaměstnanosti v kraji. Informace byly analyzovány, na základě výsledků bylo navrženo rozšíření počtu úřadů práce v příslušném kraji. Při zpracování jednotlivých map byla využit interaktivní server [www.mapy.cz](http://www.mapy.cz),<sup>28</sup> dále bylo využito informací o počtu obyvatel v jednotlivých městech (pro správné zacílení navrženého úřadu práce<sup>34</sup>).

Další zkoumání současné situace je provedeno z pohledu fyzických osob či osob podnikajících na základě živnostenského či jiného oprávnění. Výzkum byl proveden prostřednictvím internetového serveru [www.vyplnto.cz](http://www.vyplnto.cz)<sup>30</sup>. Dotazník, který byl při výzkumu použit, je uveden v Příloze č. 3. Kladeny byly uzavřené otázky, otevřené

otázky a polouzavřené (výběr z variant, ale s možností doplnění vlastní odpovědi). Na serveru bylo využito možnosti nezobrazovat určité otázky. V případě, že by odpověď na otázku „Spolupracoval(a) jste někdy s úřadem práce?“ zněla „Ne,“ nemá význam se dále tázat, jak spolupráci hodnotí. Proto byly otázky řazeny tak, aby byla jejich struktura logická a otázky se zobrazovaly na základě předešlých odpovědí. Respondenti byli osloveni prostřednictvím e-mailu a sociálního serveru Lidé.cz,<sup>31</sup> konkrétně v sekci „Diskuze,“ a to pouze v diskuzích věnovaných tématům práce. Zjištěná data byla dále analyzována a vyhodnocena slovně a pomocí grafů zpracovaných přímo na serveru Vyplňto.cz<sup>32</sup>.

Poslední část praktické části se věnuje výzkumu v podnicích. Osloveno bylo pět společností formou písemné žádosti o spolupráci, tři společnosti původně souhlasily s osobní schůzkou, dvě však po konzultaci s vedením společnosti spolupráci odmítlo. Informace poskytla pouze jedna společnost ve Vimperku – Rohde&Schwarz<sup>33</sup>. Zjištěné údaje byly ověřeny na Úřadu práce ve Vimperku (následně i Úřadu práce v Prachaticích) a dále rozvíjeny ve prospěch společnosti (v případě, že při konzultaci ve společnosti byly zjištěny problémy, řízený rozhovor na úřadu práce a telefonický kontakt Českého statistického úřadu byl cílen na zjištění možnosti řešení). Odpovědi pracovníků společnosti Rohde&Schwarz jsou volně zformulovány (nejsou citovány) a byly poskytnuty společnosti ke korektuře.

Dílní cíle jsou uvedeny u jednotlivých kapitol, jejich souhrn je poté konstatován v závěru práce.

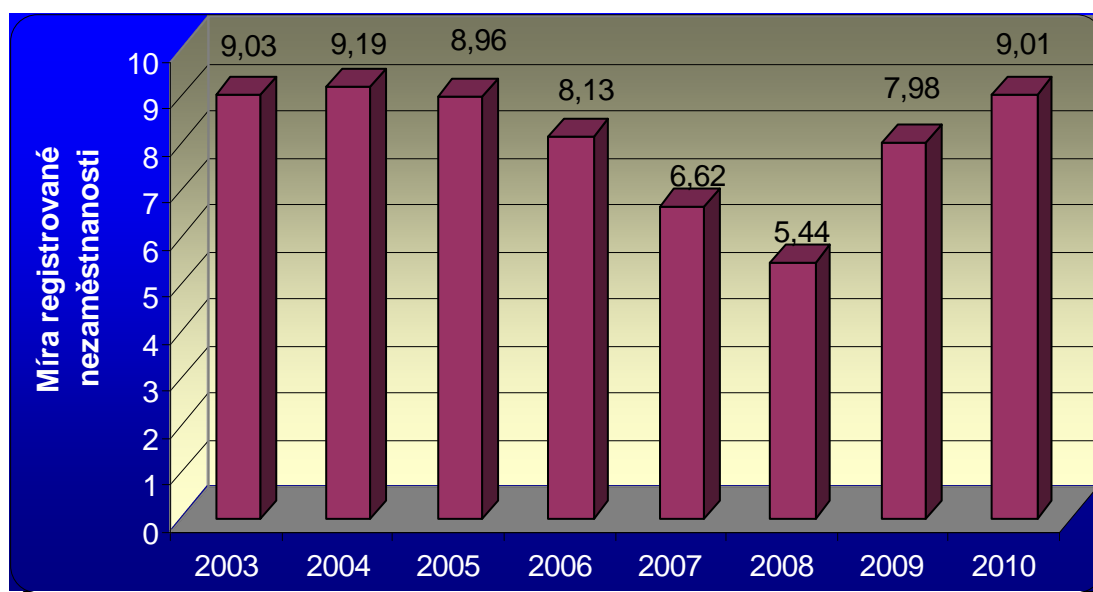
## 7. Vlastní práce

### 7.1 Šetření nezaměstnanosti v České republice

Současná situace na trhu práce je silně ovlivněna stárnutím populace, ale zároveň i nárůstem počtu studentů, v důsledku čehož dochází ke snížení ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Důležitým faktorem, který na vývoj nezaměstnanosti působil, byla celosvětová ekonomická krize. V české ekonomice se začala projevovat (v oblasti zaměstnanosti) od posledního čtvrtletí roku 2008, kdy míra nezaměstnanosti začala prudce růst. V mezičtvrtletním srovnání růst míry nezaměstnanosti zpomalil až od třetího čtvrtletí roku 2009. Vývoj od roku 2003 znázorňuje graf č.1 (od tohoto roku se míra nezaměstnanosti počítá podle nové metodiky, pro objektivitu jsou proto použity míry nezaměstnanosti až od tohoto roku).

Graf č.1: Vývoj nezaměstnanosti [%] v České republice



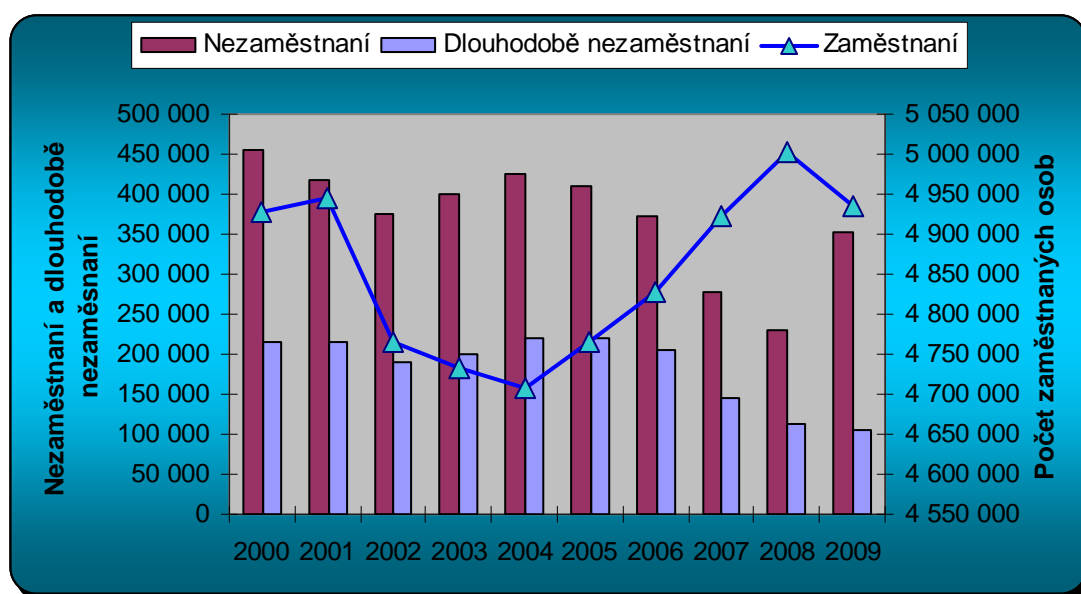
Zdroj: vlastní práce na základě údajů ČSÚ

Zajímavý údaj vyplynul z analýzy roku 2009 – v kategorii osob starších 15 let, kteří byli v roce 2009 nezaměstnaní méně než 1 rok, tvořilo celých 75 % osob, které

přišly o práci v průběhu roku. Je to nesporným důsledkem ekonomické krize. Druhou nejpočetnější skupinou byli absolventi škol.

Podle výzkumu dlouhodobé nezaměstnanosti (tj. nezaměstnaní více než rok) vyplynuly tyto výsledky: v ČR se dlouhodobě drží na vysoké úrovni (v porovnání s EU15 je v ČR vyšší) už od roku 2000, teprve v roce 2007 klesla pod polovinu celkové nezaměstnanosti. V roce 2009 se dlouhodobá nezaměstnanost sice snížila na úroveň 29 % nezaměstnanosti, nicméně toto bylo způsobeno prudkým růstem celkové nezaměstnanosti, tudíž lze údaj považovat za zavádějící. Relaci mezi nezaměstnaností a zaměstnaností znázorňuje graf č. 2. Levá osa znázorňuje počet nezaměstnaných a dlouhodobě nezaměstnaných, pravá pak počet zaměstnaných osob v příslušných letech.

Graf č. 2: Počet nezaměstnaných, dlouhodobě nezaměstnaných a zaměstnaných osob

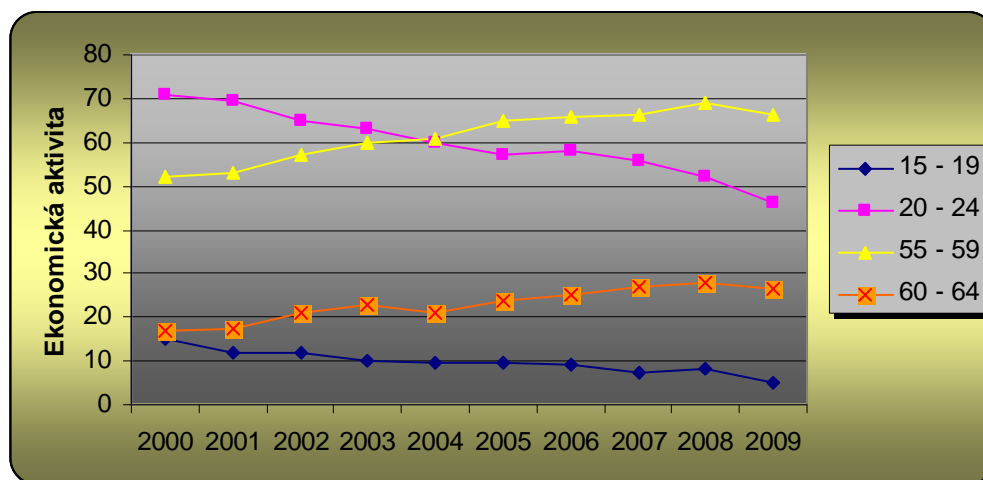


Zdroj: vlastní práce na základě údajů ČSÚ a MPSV

Dalším zajímavým výsledkem šetření je srovnání délky pracovní doby. V ČR je délka pracovní doby větší než průměr ostatních evropských států. Zdrojem je větší počet podnikatelů na celkovém počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva, kteří vykazují více času stráveného prací, dále vyšší počet přesčasových hodin, především u mužů, a nízký podíl částečných úvazků na celkovém počtu zaměstnanců, hlavně u žen – přibližně na úrovni 16 % průměru EU15.

Velkých změn doznává struktura ekonomicky aktivního obyvatelstva. Souvisí se změnami v počtu studentů a vzrůstajícím věkem odchodu do důchodu (graf č. 3). Ekonomická aktivita 15 – 24letých lidí klesala, naopak lidí 55letých a starších výrazně rostla už od roku 2000. V roce 2009 byl zaznamenán největší pokles ekonomické aktivity u skupiny 20 – 24letých, a to o 3,1 %. Druhá nejvyšší hodnota poklesu byla ve skupině 15 – 64letých občanů, a to o 1,2 %. Druhé hledisko struktury ekonomické aktivity lze chápat z pohledu sektoru, ve kterém působí. V letech 2000 až 2008 sílil především sekundární sektor (především pak zpracovatelský průmysl). Ve čtvrtém čtvrtletí 2008 tento růst zpomalil a zaměstnanost ve zpracovatelském průmyslu dokonce klesla. Rok 2009 zaznamenal nárůst zejména v terciérním sektoru (o téměř 61 000 více zaměstnanců, přičemž sekundární sektor o 2x vyšší hodnotu poklesl). Tento vývoj lze přisuzovat růstu vzdělanosti obyvatelstva a množství služeb, které jsou na českém trhu nabízeny. Předpokládá se, že tento vývoj bude i nadále pokračovat.

Graf č. 3: Vývoj ekonomické aktivity daných skupin obyvatelstva



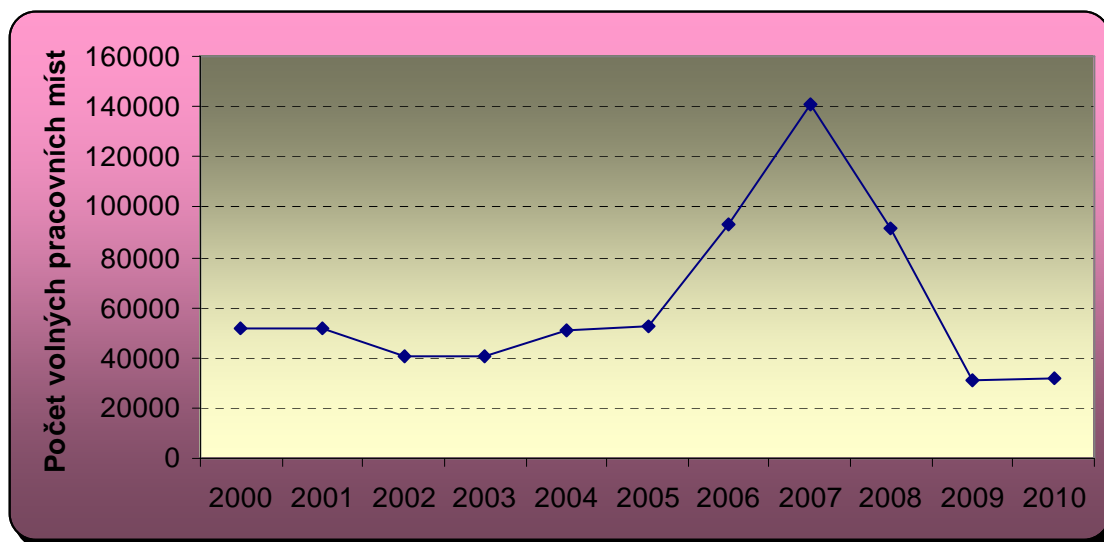
*Zdroj: Vlastní práce na základě údajů MPSV*

Vzhledem k důsledkům ekonomické krize, jejíž dopady stále pociťujeme, je žádoucí podívat se na její důsledky na trhu práce. Od vstupu ČR do Evropské unie se významným způsobem navýšil počet osob z jiných členských států EU a cizinců, kteří zaujímali místa „neatraktivní“ pro osoby poptávající pracovní uplatnění (buď profesně nebo vyšší mzdy). V roce 2009 byl ale zaznamenán pokles počtu cizinců evidovaných



úřadem práce o téměř 50 000. Nabídka práce cizinců byla korigována i ze strany státu – byla jim nabídnuta finanční kompenzace v případě, že se vrátí do země svého původu a určitou dobu nebudou v ČR o práci žádat. Ze strany státu to považují za velmi moudrý krok (v jeho důsledcích může výrazně „ušetřit“ při vyplácení podpory v nezaměstnanosti občanům, kteří mohou obsadit pracovní místa, která by jinak byla obsazena cizinci). Celkově ale ve 4. čtvrtletí 2009 nezaměstnanost vzrostla o 150 000 osob ve srovnání se 4. čtvrtletím 2008. Počet volných pracovních míst se zredukoval na necelých 31 000, což meziročně představovalo pokles o 60 000. Rok 2010 představoval mírný ústup ekonomické krize a návrat důvěry podnikatelů v další rozvoj. Vznikla tak opět volná místa, ve srovnání s rokem 2009 se jejich počet navýšil o přibližně 2 000 (graf č. 4).

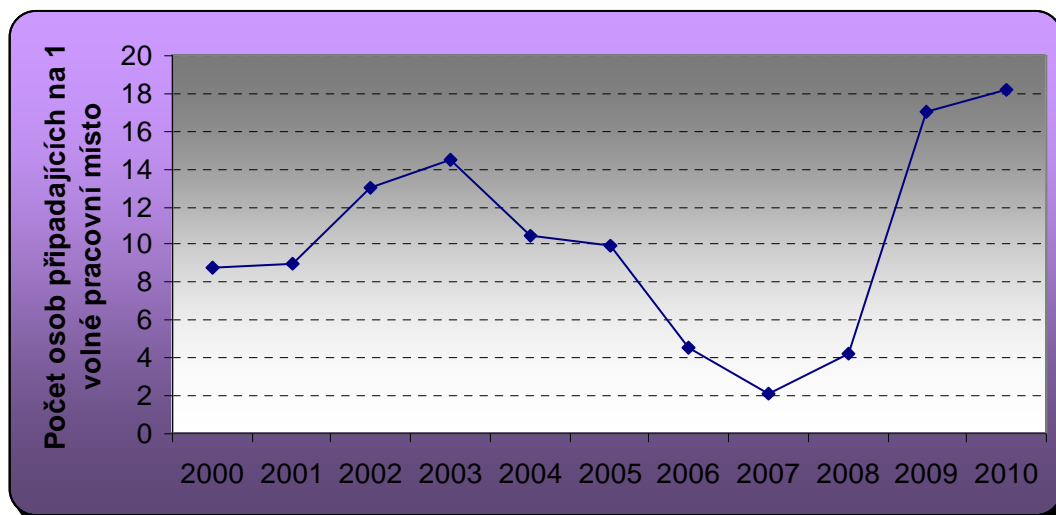
Graf č. 4: Počet volných pracovních míst



*Zdroj: vlastní práce na základě údajů MPSV*

Souběžně s počtem volných pracovních míst se nepřímou úměrou mění i počet osob připadajících na volné pracovní místo. Vzhledem ke zmíněnému poklesu počtu volných pracovních míst v roce 2009 se počet osob připadajících na jedno volné pracovní místo exponenciálně zvýšil, v roce 2010 byl zaznamenán jen růst o 1,2 osoby na volné pracovní místo (graf č. 5).

Graf č. 5: Počet osob připadajících na 1 volné pracovní místo



Zdroj: vlastní práce na základě údajů ČSÚ

## 7.2 Zkoumání nezaměstnanosti v jednotlivých krajích

V České republice se setkáváme s obrovskými rozdíly v nezaměstnanosti v jednotlivých krajích (tabulka č. 1). Vzhledem k této skutečnosti je potřeba se problematice hlouběji věnovat.

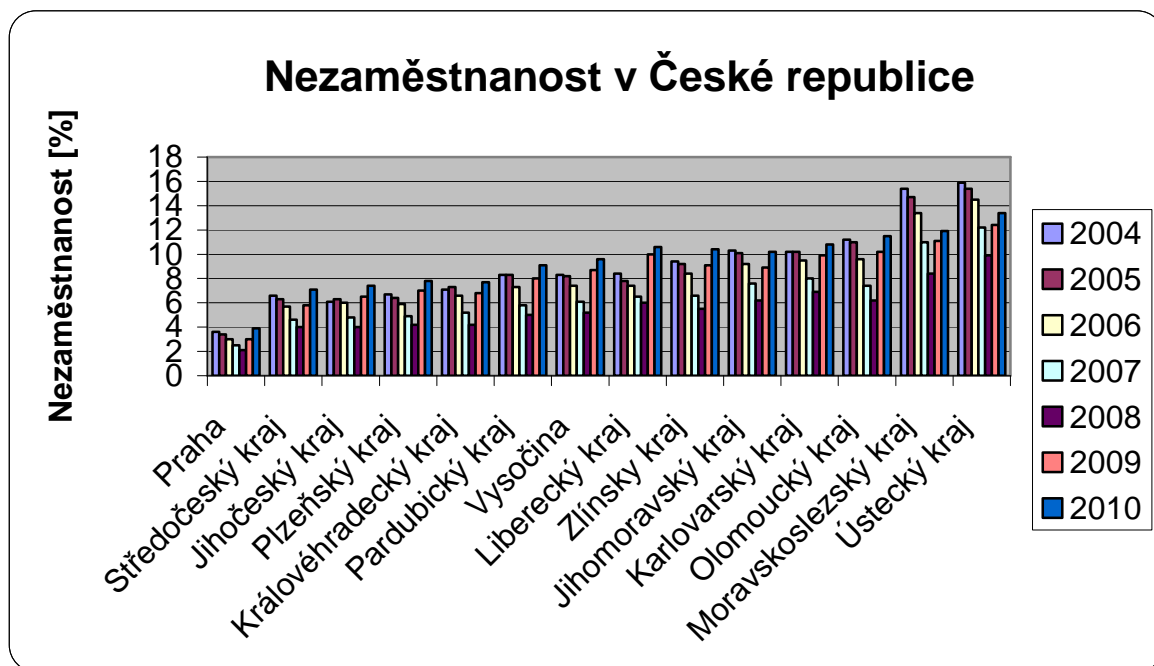
Tabulka č. 1: Míra nezaměstnanosti [%] v jednotlivých krajích

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Praha	3,6	3,4	3	2,5	2,1	3	3,9
Středočeský kraj	6,6	6,3	5,7	4,6	4	5,8	7,1
Jihočeský kraj	6,1	6,3	6	4,8	4	6,5	7,4
Plzeňský kraj	6,7	6,4	5,9	4,9	4,2	7	7,8
Královéhradecký kraj	7,1	7,3	6,6	5,2	4,2	6,8	7,7
Pardubický kraj	8,3	8,3	7,3	5,8	5	8	9,1
Vysočina	8,3	8,2	7,4	6,1	5,2	8,7	9,6
Liberecký kraj	8,4	7,8	7,4	6,5	6	10	10,6
Zlínský kraj	9,4	9,2	8,4	6,6	5,5	9,1	10,4
Jihomoravský kraj	10,3	10,1	9,2	7,6	6,2	8,9	10,2
Karlovarský kraj	10,2	10,2	9,5	8	6,9	9,9	10,8
Olomoucký kraj	11,2	11	9,6	7,4	6,2	10,2	11,5
Moravskoslezský kraj	15,4	14,7	13,4	11	8,4	11,1	11,9
Ústecký kraj	15,9	15,4	14,5	12,2	9,9	12,4	13,4
ČR průměr	9,2	9	8,1	6,6	5,4	8	9

Zdroj: vlastní práce na základě údajů ČSÚ

Na základě tabulky č. 1 je vytvořen graf č. 6. Data do grafu byla uspořádána vzestupně podle míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích (sumy nezaměstnanosti za roky 2004 až 2010 pro jednotlivé kraje).

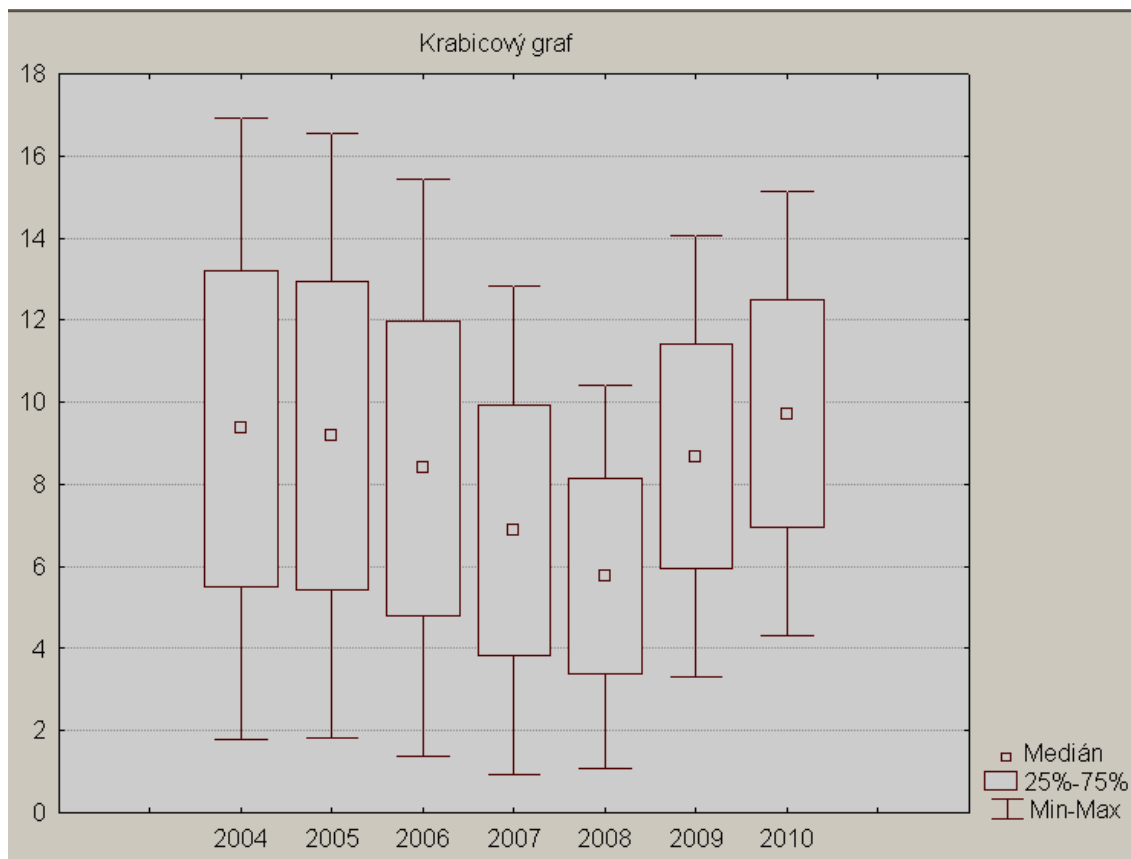
Graf č. 6: Porovnání vývoje nezaměstnanosti



Zdroj: vlastní práce na základě údajů MPSV a ČSÚ

Vzhledem ke zmíněnému velkému rozptylu dat (v tomto případě míry nezaměstnanosti) byl proveden výzkum rozptylu hodnot pro jednotlivé roky. Pro zpracování byl využit krabicový graf. Zdrojem dat jsou údaje o mírách nezaměstnanosti v jednotlivých městech podle ČSÚ uvedené v Příloze č. 2. Výstup je vyhodnocen grafem č. 7 a slovním hodnocením uvedeným pod ním.

Graf č. 7: Statistické vyhodnocení míry nezaměstnanosti

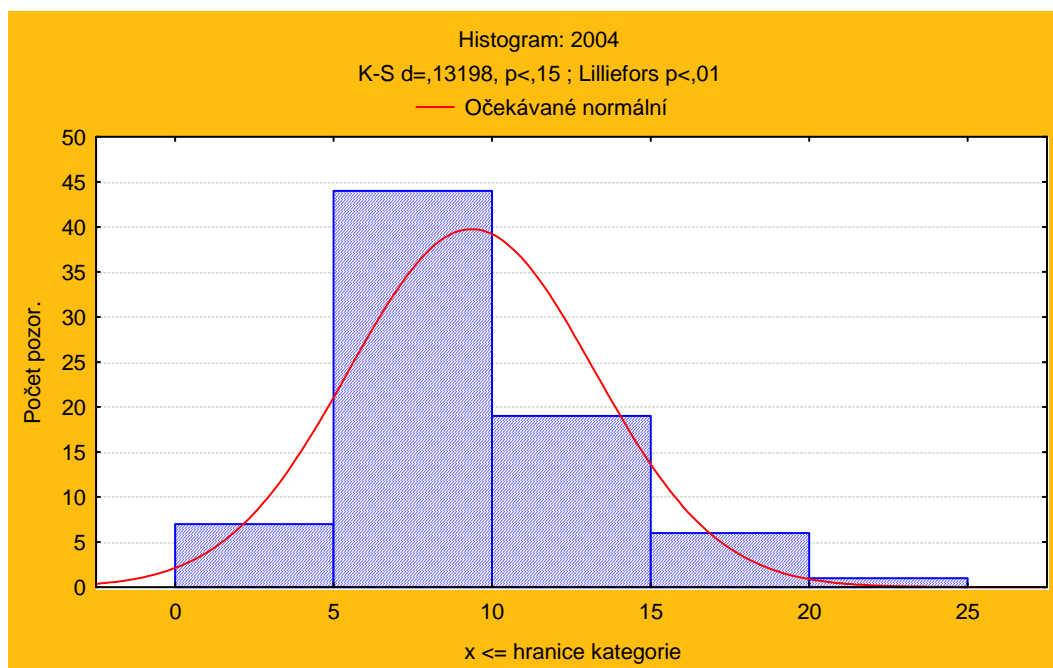


Zdroj: vlastní práce na základě údajů ČSÚ, zpracováno programem STATISTICA CZ 6.0

Z grafu je možné vyčíst mnoho údajů. Bod označený jako medián znázorňuje střední hodnotu, tedy průměrnou míru nezaměstnanosti pro příslušný rok. Mez ohraničená obdélníkem na grafu znázorňuje 25 – 75 % hodnot, kterých míra nezaměstnanosti nabývá. Minimální a maximální hodnota, kterých míra nezaměstnanosti v daných letech dosáhla, jsou znázorněny křivkou Min-Max. Další údaj, který z grafu vyplývá, je zobrazení skutečnosti, že míra nezaměstnanosti byla nejméně volatilní a nejnižší v roce 2008. Od tohoto roku je vidět prudký nárůst nezaměstnanosti ve všech městech (hranice „Min“ se oproti roku 2008 výrazně posunula – o více jak 2 procentní body).

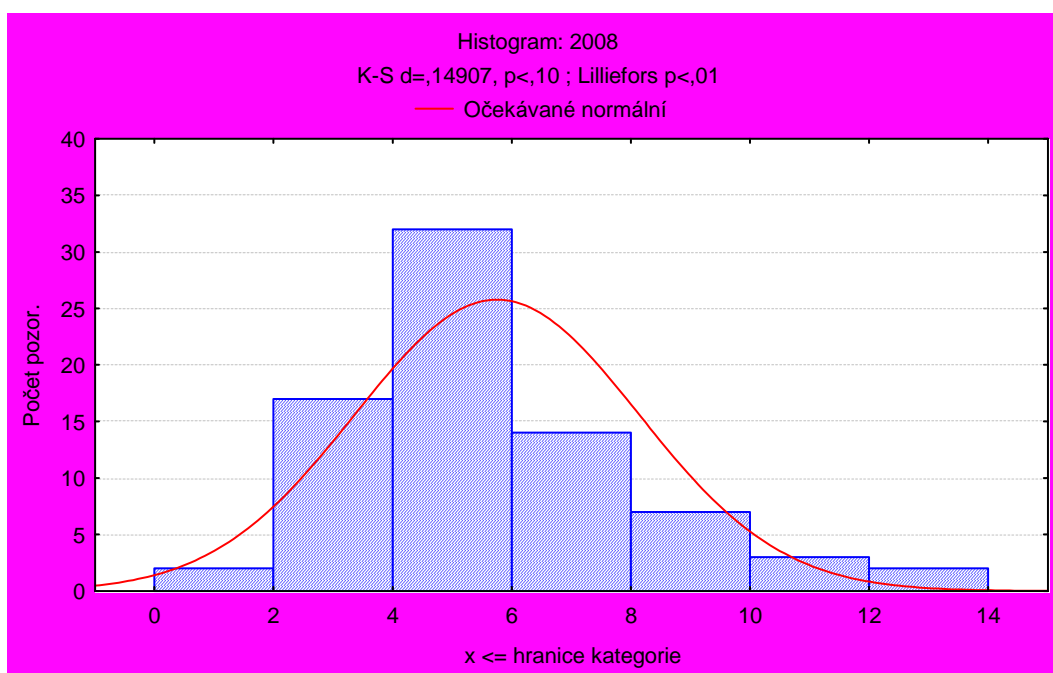
Rok 2010 a 2004 se sobě podobají průměrnou mírou nezaměstnanosti. Ve srovnání s rokem 2004 není rozptýl mezi mírami nezaměstnaností v jednotlivých městech roku 2010 tak výrazný. Mez 25 – 75 % taktéž nedosahuje rozmezí roku 2004. Rozdíl v hodnotách je velmi dobře znatelný z grafů č. 8 až 10.

Graf č. 8: Histogram rozptylu měř nezaměstnanosti v roce 2004



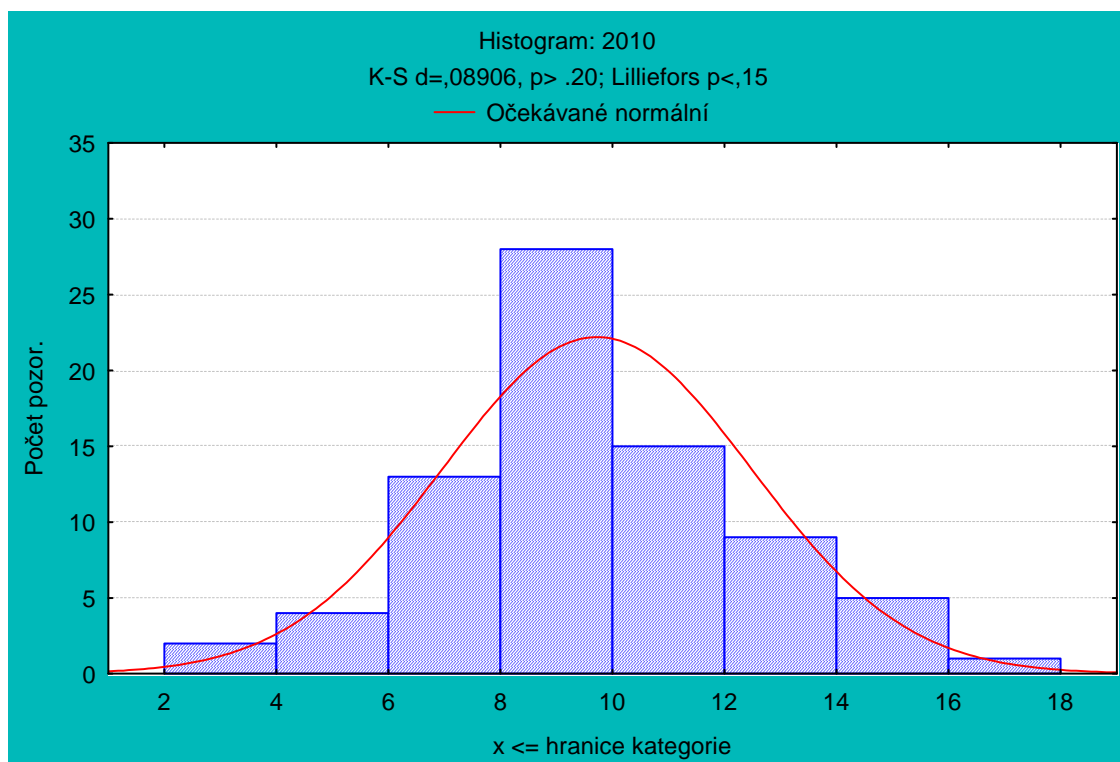
Zdroj: vlastní práce na základě údajů ČSÚ, zpracováno v programu STATISTICA CZ 6.0

Graf č. 9: Histogram rozptylu měř nezaměstnanosti v roce 2008



Zdroj: vlastní práce na základě údajů ČSÚ, zpracováno v programu STATISTICA CZ 6.0

Graf č. 10: Histogram rozptylu měr nezaměstnanosti v roce 2010



Zdroj: vlastní práce na základě údajů ČSÚ, zpracováno v programu STATISTICA CZ 6.0

Osa „x“ znázorňuje hodnoty měr nezaměstnaností, kterých v daném roce pozorovaná města dosahovala. Z histogramů lze pozorovat, že rozptyl v jednotlivých letech je jiný (v krabicovém grafu se jednalo o hodnoty Min-Max). Osa „y“ představuje počet pozorování, v tomto případě počet měst uvedených v Příloze č. 2, které dosahovaly dané hodnoty. Roky 2004 a 2010 byly zvoleny pro možnost vhodného porovnání plynoucí z krabicového grafu, 2008 pak jako nejpříznivější rok.

Průměrná míra nezaměstnanosti byla v roce 2004 9,19 % a v roce 2010 9,1 %, což jsou relativně blízké hodnoty. Podle výsledků z grafů v roce 2004 dosáhl rozptyl hodnot 0 – 25 %, kdežto v roce 2010 pouze 0 – 18 %. Nejčetnější skupinou byla v obou případech míra nezaměstnanosti 8 – 10 % - pro rok 2004 dosáhla četnosti 20, pro rok 2010 však četnosti 28 (více v tabulce č. 2).

Tabulka č. 2: Míry nezaměstnanosti 2004 a 2010, jejich četnosti a relativní četnosti

Nezaměstnanost	Četnost		Relativní četnost	
	2004	2010	2004	2010
<b>0 - 2 % (včetně 2 %)</b>	0	0	0,000	0,000
<b>2 - 4 %</b>	3	2	3,896	2,597
<b>4 - 6 %</b>	10	4	12,987	5,195
<b>6 - 8 %</b>	18	13	23,377	16,883
<b>8 - 10 %</b>	20	28	<b>25,974</b>	<b>36,364</b>
<b>10 - 12 %</b>	8	15	10,390	19,481
<b>12 - 14 %</b>	9	9	11,688	11,688
<b>14 - 16 %</b>	3	5	3,896	6,494
<b>16 - 18 %</b>	4	1	5,195	1,299
<b>18 - 20 %</b>	1	0	1,299	0,000
<b>20 - 22 %</b>	0	0	0,000	0,000
<b>22 - 24 %</b>	1	0	1,299	0,000

Zdroj: vlastní práce, zpracováno v programu STATISTICA CZ 6.0

Rozdíl mezi vybranými roky však není pouze v rozptylu. Zajímavé je analyzovat diference hodnot (pro přehlednost jsou znázorněny v tabulce č. 3).

Tabulka č. 3: Diference kumulovaných relativních četností

Nezaměstnanost	Kumulovaná rel. četnost		Diference
	2004	2010	$\Delta\%$
4 - 8 %	36,364	22,078	14,286
6 - 10 %	49,351	53,247	<b>3,896</b>
6 - 12 %	60	72,727	12,987
6 - 14 %	71	84,416	12,987

Zdroj: vlastní práce, zpracováno v programu MS Excel

Kumulovaná relativní četnost je pouhým součtem hodnot skupin z tabulky č. 2. Diference představuje rozdíl kumulované relativní četnosti mezi roky 2010 a 2004. Jak bylo zmíněno výše, nejčetnější skupinou (tedy mírou nezaměstnanosti, která byla v daném roce nejčastější) byla 8 – 10 %, což dobře znázorňuje i tabulka č. 3, neboť diference ve skupině 6 – 10 % je nejnižší. Čím více se však vzdalujeme od průměrné hodnoty, tím jsou diference vyšší. Při pozorování nezaměstnanosti ve skupině 6 – 12 % jsou výrazné rozdíly mezi výsledky – v roce 2004 byla míra nezaměstnanosti 6 – 12 % u 60 % pozorovaných měst, kdežto v roce 2010 u téměř 73 %.

### Výsledek statistického zkoumání

Průměrná míra nezaměstnanosti může být zavádějícím údajem, neboť silně vychýlené hodnoty průměr výrazně ovlivňují, v důsledku čehož klesá její vypovídací schopnost. Pod průměrnou mírou nezaměstnanosti by měl být uváděn údaj, který by náležel většině měst, např. míra nezaměstnanosti podle nové metodiky 0 – 60 % lokalit (pod lokalitou jsou míněna města či okresy).

### 7.3 Výzkum významnosti úřadů práce

Výzkum významnosti úřadů práce je prováděn v rámci krajů. Jednotlivé kraje jsou charakterizovány rozlohou, počtem obyvatel, mírou nezaměstnanosti, mírou zaměstnanosti, počtem ekonomicky neaktivních obyvatel a počtem úřadů práce.

Pro zjištění významnosti úřadů práce je uvažován tento vzorec:

$$\frac{\text{Počet obyvatel v kraji} - \text{ekonomicky neaktivní obyvatelstvo}}{\text{Počet úřadů práce}} \times \text{nezaměstnanost}$$

Pokud se od celkového počtu obyvatel v kraji odečte ekonomicky neaktivní obyvatelstvo a následně se vydělí počtem úřadů práce v kraji, vyjde počet osob, který připadá na úřad práce, tedy počet lidí, kteří by měli být při nulové míře nezaměstnanosti zaměstnaní. Pokud se pak číslo vynásobí mírou nezaměstnanosti v desetinném čísle, vyjde koeficient, nazvěme ho koeficientem neefektivnosti, tedy čím vyšší číslo, tím je charakteristika horší. V případě, že by některý z krajů dosahoval výrazně špatné hodnoty, bylo by efektivní zvýšit počet úřadů práce a lokalizovat jeho umístění.

Tabulka č. 4: Údaje o ČR

Česká republika			
Počet obyvatel	10 532 770	Míra zaměstnanosti – muži [%]	64,3
Ekonomicky neaktivní	3 722 900	Míra zaměstnanosti - ženy [%]	45,2
Míra nezaměstnanosti [%]	9,01	Počet úřadů práce	252
Míra zaměstnanosti [%]	54,5		

Zdroj: vlastní práce na základě údajů MPSV a VŠPS



$$\text{Koeficient neefektivnosti ČR} = \frac{10\,532\,770 - 3\,722\,900}{252} \times 0,091 = 2\,459,1$$

### Hlavní město Praha

Tabulka č. 5: Údaje o Hlavním městě Praze

	<b>Praha</b>
Počet obyvatel	1 257 158
Ekonomicky neaktivní	407 200
Míra nezaměstnanosti [%]	3,94
Míra zaměstnanosti [%]	59,8
Míra zaměstnanosti - muži [%]	70,2
Míra zaměstnanosti - ženy [%]	49,9
Počet úřadů práce	9

Zdroj: vlastní práce na základě údajů MPSV a VŠPS

$$\text{Koeficient neefektivnosti hl.m. Prahy} = \frac{1\,257\,158 - 407\,200}{9} \times 0,0394 = 3\,720,9$$

### Středočeský kraj

Tabulka č. 6: Údaje o Středočeském kraji

	<b>Středočeský kraj</b>
Počet obyvatel	1 264 978
Ekonomicky neaktivní	425 900
Míra nezaměstnanosti [%]	7,14
Míra zaměstnanosti [%]	57,3
Míra zaměstnanosti - muži [%]	67,8
Míra zaměstnanosti - ženy [%]	47,1
Počet úřadů práce	28

Zdroj: vlastní práce na základě údajů MPSV a VŠPS

$$\text{Koef. neefektivnosti pro Středočeský kraj} = \frac{1\,264\,978 - 425\,900}{28} \times 0,0714 = 2\,139,6$$

## Jihočeský kraj

Tabulka č. 7: Údaje o Jihočeském kraji

	<b>Jihočeský kraj</b>
Počet obyvatel	638 706
Ekonomicky neaktivní	224 800
Míra nezaměstnanosti [%]	7,44
Míra zaměstnanosti [%]	56
Míra zaměstnanosti - muži [%]	65,3
Míra zaměstnanosti - ženy [%]	47
Počet úřadů práce	20

Zdroj: vlastní práce na základě údajů MPSV a VŠPS

$$\text{Koef. neefektivnosti pro Jihočeský kraj} = \frac{638\,706 - 224\,800}{20} \times 0,0744 = 1539,7$$

## Plzeňský kraj

Tabulka č. 8: Údaje o Plzeňském kraji

	<b>Plzeňský kraj</b>
Počet obyvatel	572 045
Ekonomicky neaktivní	199 000
Míra nezaměstnanosti [%]	7,82
Míra zaměstnanosti [%]	55,9
Míra zaměstnanosti - muži [%]	64,9
Míra zaměstnanosti - ženy [%]	47,2
Počet úřadů práce	15

Zdroj: vlastní práce na základě údajů MPSV a VŠPS

$$\text{Koef. neefektivnosti pro Plzeňský kraj} = \frac{572\,045 - 199\,000}{15} \times 0,0782 = 1944,8$$

### Karlovarský kraj

Tabulka č. 9: Údaje o Karlovarském kraji

	<b>Karlovarský kraj</b>
Počet obyvatel	307 444
Ekonomicky neaktivní	102 400
Míra nezaměstnanosti [%]	10,83
Míra zaměstnanosti [%]	54,4
Míra zaměstnanosti - muži [%]	61,6
Míra zaměstnanosti - ženy [%]	47,5
Počet úřadů práce	10

Zdroj: vlastní práce na základě údajů MPSV a VŠPS

$$\text{Koeff. neefektivnosti pro Karlovarský kraj} = \frac{307\,444 - 102\,400}{10} \times 0,1083 = 2\,220,6$$

### Ústecký kraj

Tabulka č. 10: Údaje o Ústeckém kraji

	<b>Ústecký kraj</b>
Počet obyvatel	836 045
Ekonomicky neaktivní	303 600
Míra nezaměstnanosti [%]	13,40
Míra zaměstnanosti [%]	51,1
Míra zaměstnanosti - muži [%]	62,7
Míra zaměstnanosti - ženy [%]	39,9
Počet úřadů práce	21

Zdroj: vlastní práce na základě údajů MPSV a VŠPS

$$\text{Koeff. neefektivnosti pro Ústecký kraj} = \frac{836\,045 - 303\,600}{21} \times 0,134 = 3\,397,5$$

## Liberecký kraj

Tabulka č. 11: Údaje o Libereckém kraji

	<b>Liberecký kraj</b>
Počet obyvatel	439 942
Ekonomicky neaktivní	159 500
Míra nezaměstnanosti [%]	10,63
Míra zaměstnanosti [%]	54,3
Míra zaměstnanosti - muži [%]	65,7
Míra zaměstnanosti - ženy [%]	43,6
Počet úřadů práce	15

Zdroj: vlastní práce na základě údajů MPSV a VŠPS

$$\text{Koef. neefektivnosti pro Liberecký kraj} = \frac{439\,942 - 159\,500}{15} \times 0,1063 = 1\,987,4$$

## Královéhradecký kraj

Tabulka č. 12: Údaje o Královéhradeckém kraji

	<b>Královéhradecký kraj</b>
Počet obyvatel	554 803
Ekonomicky neaktivní	199 800
Míra nezaměstnanosti [%]	7,67
Míra zaměstnanosti [%]	54
Míra zaměstnanosti - muži [%]	63,9
Míra zaměstnanosti - ženy [%]	44,7
Počet úřadů práce	15

Zdroj: vlastní práce na základě údajů MPSV a VŠPS

$$\text{Koef. neefektivnosti pro Královéhradecký kraj} = \frac{554\,803 - 199\,800}{15} \times 0,0767 = 1\,815,2$$

## Pardubický kraj

Tabulka č. 13: Údaje o Pardubickém kraji

	<b>Pardubický kraj</b>
Počet obyvatel	517 164
Ekonomicky neaktivní	186 000
Míra nezaměstnanosti [%]	9,12
Míra zaměstnanosti [%]	53,6
Míra zaměstnanosti - muži [%]	63,5
Míra zaměstnanosti - ženy [%]	44,3
Počet úřadů práce	17

Zdroj: vlastní práce na základě údajů MPSV a VŠPS

$$\text{Koef. neefektivnosti pro Pardubický kraj} = \frac{517\,164 - 186\,000}{17} \times 0,0912 = 1\,776,6$$

## Kraj Vysočina

Tabulka č. 14: Údaje o Kraji Vysočina

	<b>Kraj Vysočina</b>
Počet obyvatel	514 569
Ekonomicky neaktivní	185 700
Míra nezaměstnanosti [%]	9,55
Míra zaměstnanosti [%]	54,8
Míra zaměstnanosti - muži [%]	64,4
Míra zaměstnanosti - ženy [%]	45,4
Počet úřadů práce	19

Zdroj: vlastní práce na základě údajů MPSV a VŠPS

$$\text{Koef. neefektivnosti Kraje Vysočina} = \frac{514\,569 - 185\,700}{19} \times 0,0955 = 1\,653$$

### Jihomoravský kraj

Tabulka č. 15. Údaje o Jihomoravském kraji

	<b>Jihomoravský kraj</b>
Počet obyvatel	1 154 654
Ekonomicky neaktivní	421 500
Míra nezaměstnanosti [%]	10,16
Míra zaměstnanosti [%]	54,1
Míra zaměstnanosti - muži [%]	62,7
Míra zaměstnanosti - ženy [%]	46,1
Počet úřadů práce	24

Zdroj: vlastní práce na základě údajů MPSV a VŠPS

$$\text{Koef. neefektivnosti pro Jihomoravský kraj} = \frac{1154\,654 - 421\,500}{24} \times 0,1016 = 3\,103,7$$

### Olomoucký kraj

Tabulka č. 16: Údaje o Olomouckém kraji

	<b>Olomoucký kraj</b>
Počet obyvatel	641 681
Ekonomicky neaktivní	235 100
Míra nezaměstnanosti [%]	11,46
Míra zaměstnanosti [%]	50,4
Míra zaměstnanosti - muži [%]	59,8
Míra zaměstnanosti - ženy [%]	41,6
Počet úřadů práce	19

Zdroj: vlastní práce na základě údajů MPSV a VŠPS

$$\text{Koef. neefektivnosti pro Olomoucký kraj} = \frac{641\,681 - 235\,100}{19} \times 0,1146 = 2\,452,3$$

## Zlínský kraj

Tabulka č. 17: Údaje o Zlínském kraji

	<b>Zlínský kraj</b>
Počet obyvatel	590 361
Ekonomicky neaktivní	218 100
Míra nezaměstnanosti [%]	10,39
Míra zaměstnanosti [%]	52,3
Míra zaměstnanosti - muži [%]	62,3
Míra zaměstnanosti - ženy [%]	42,9
Počet úřadů práce	13

Zdroj: vlastní práce na základě údajů MPSV a VŠPS

$$\text{Koef. neefektivnosti pro Zlínský kraj} = \frac{590\,361 - 218\,100}{13} \times 0,1039 = 2\,975,2$$

## Moravskoslezský kraj

Tabulka č. 18: Údaje o Moravskoslezském kraji

	<b>Moravskoslezský kraj</b>
Počet obyvatel	1 243 220
Ekonomicky neaktivní	454 300
Míra nezaměstnanosti [%]	11,92
Míra zaměstnanosti [%]	51,2
Míra zaměstnanosti - muži [%]	60,2
Míra zaměstnanosti - ženy [%]	42,6
Počet úřadů práce	27

Zdroj: vlastní práce na základě údajů MPSV a VŠPS

$$\text{Koef. neefektivnosti pro Moravskoslezský kraj} = \frac{1\,243\,220 - 454\,300}{27} \times 0,1192 = 3\,482,9$$

Předchozí teorii lze aplikovat i v tomto případě. Pokud se hodnoty uspořádají vzestupně, vznikne číselná řada:

1539,7 – 1653 – 1776,6 – 1815,2 – 1944,8 – 1987,4 – 2139,6 – 2220,6 – 2452,3 – 2975,2 – 3103,7 – 3397,5 – 3482,9 – 3720,9

Z úvahy intervalu 0 – 60 % hodnot vyplývá, že 40 % hodnot musí určitým způsobem vybočovat. V případě spravedlivé volby se tento interval rozdělí na dvě skupiny – 20 % hodnot vybočujících doleva a 20 % hodnot doprava.

Koeficient neefektivnosti je tím horší, čím vyšší je jeho hodnota. V této teorii se optimalizuje rozmístění a efektivita úřadů práce. Proto se musí uvažovat 20 % hodnot vybočujících doprava, aby se zaměstnanost v okresu zvýšila.

100 % hodnot = 14 okresů

20 % hodnot = 2,8 okresu → optimalizace je potřeba u 3 okresů, kterým přísluší 3 nejhorší hodnoty, jsou to:

1. Hlavní město Praha (3720,9)
2. Moravskoslezský kraj (3 482,9)
3. Ústecký kraj (3 397,5)

Hodnoty, kterých by měly maximálně dosahovat, jsou omezeny horní hranicí intervalu 0 – 60 %, v tomto případě to je hodnota 3103,7. Aby jí bylo docíleno, upraví se počet úřadů práce dle dat pro jednotlivé okresy.

### **1. Hlavní město Praha**

$$\frac{1\,257\,158 - 407\,200}{X} \times 0,0394 = 3103,7$$

X – počet úřadů práce, zde X = 10, 79

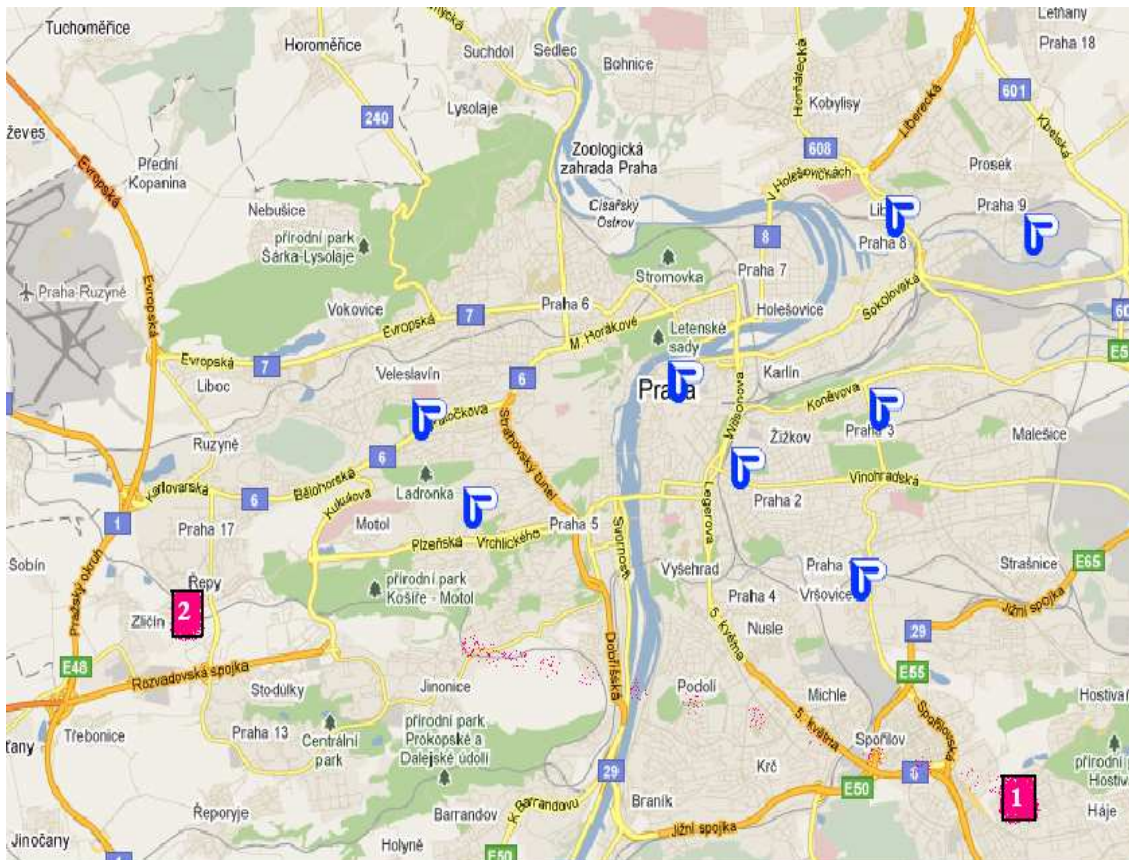
Původní počet úřadů práce byl 9, je tedy potřeba přidat 1 – 2 úřady práce.

Vzhledem ke skutečnosti, že se Praha člení na 22 správních obvodů, umístění nových úřadů práce je vytvořeno na základě počtu obyvatel zjištěných pro jednotlivé obvody (uvedeno v Příloze č. 4). Při analýze bylo zjištěno, že v obvodech s největším počtem obyvatel se úřady práce vyskytují, byly tedy brány v úvahu obvody, kde se úřad




práce nevyskytuje a zároveň má vysoký počet obyvatel. Zadanému kritériu odpovídají obvody Praha 11 se 78 575 obyvateli a Praha 13 se 61 018 obyvateli.

Graf č.11: Umístění úřadů práce v hl.m. Praze



Zdroj: vlastní práce na základě údajů z MPSV, zpracováno v [www.mapy.cz](http://www.mapy.cz) a programu Malování v MS Windows

Stávající úřady práce jsou označeny klasickými písmeny pro úřady práce , navržené úřady jsou označeny číslovkami 1 a 2 na růžovém podkladě.

Bod 1 je situován v Praze 11 a bod 2 náleží Praze 13.

## 2. Moravskoslezský kraj

$$\frac{1\,243\,220 - 454\,300}{M} \times 0,1192 = 3103,7$$

M – počet úřadů práce pro Moravskoslezský kraj,  $M = 30,299$ ,  $\Delta M = 30,299 - 27 = 3$

Graf č. 12: Umístění úřadů práce v Moravskoslezském kraji



Zdroj: vlastní práce na základě údajů z MPSV, na základě vlastního skriptu a programu Malování v MS Windows

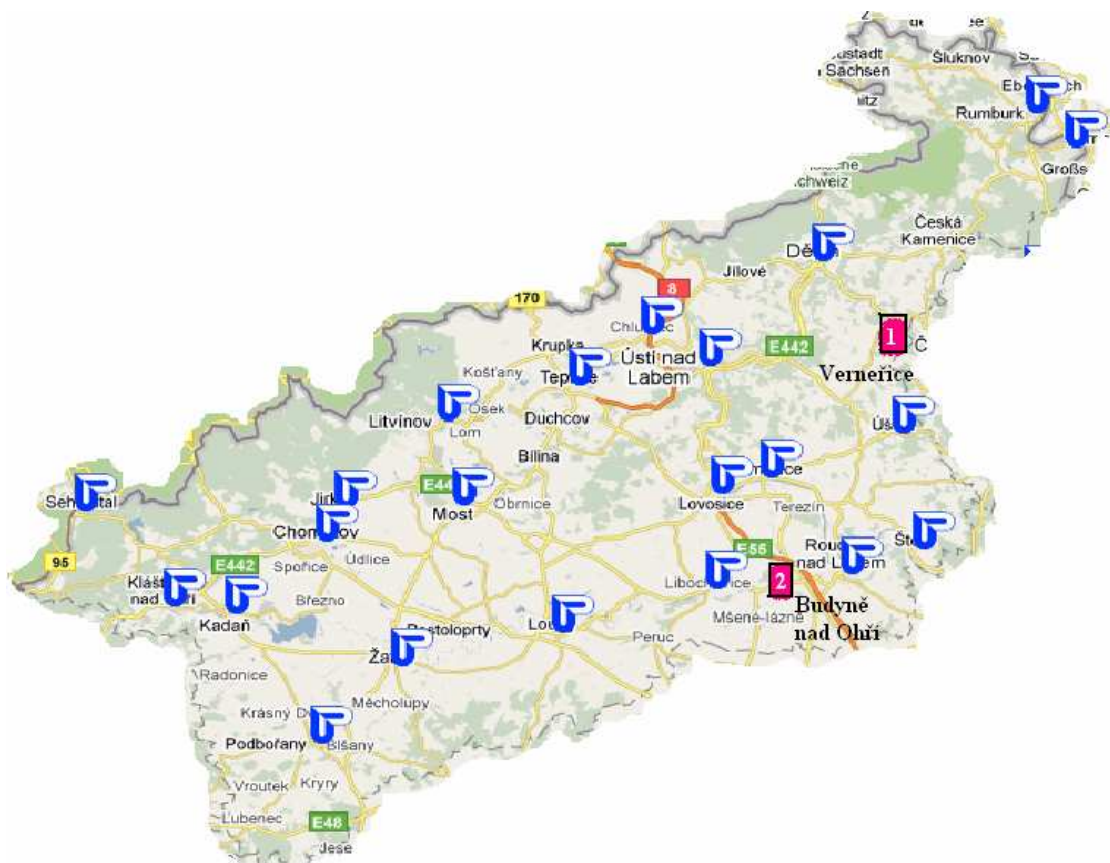
Z grafu č. 12 lze vidět, že úřady práce jsou nejvíce umístěny v okolí Ostravy. Při zkoumání, co je příčinou, bylo zjištěno, že se v Ostravě a jejím okolí nachází nejvíce obyvatel. Na základě hustoty obyvatelstva (viz Příloha č. 5) byly navrženy úřady v obcích Horní Benešov (bod číslo 1), Brumovice (bod číslo 3) a Štramberk (bod číslo 2).

### 3. Ústecký kraj

$$\frac{836\,045 - 303\,600}{U} \times 0,134 = 3103,7$$

U – počet úřadů práce v Ústeckém kraji,  $U = 22,99$ ,  $\Delta U = 23 - 21 = 2$

Graf č. 13: Umístění úřadů práce v Ústeckém kraji



Zdroj: vlastní práce na základě údajů z MPSV, zpracováno na základě vlastního skriptu a programu Malování v MS Windows

Umístění úřadů vzniklo stejným způsobem jako u Moravskoslezského kraje (hustota obyvatel, ze které se vycházelo, je uvedena v Příloze č. 6).

Úřady práce jsou umístěny do měst Verneřice (bod č. 1) a Budyně nad Ohří (bod číslo 2).

## 7.4 Výzkum trhu práce z pohledu fyzických osob

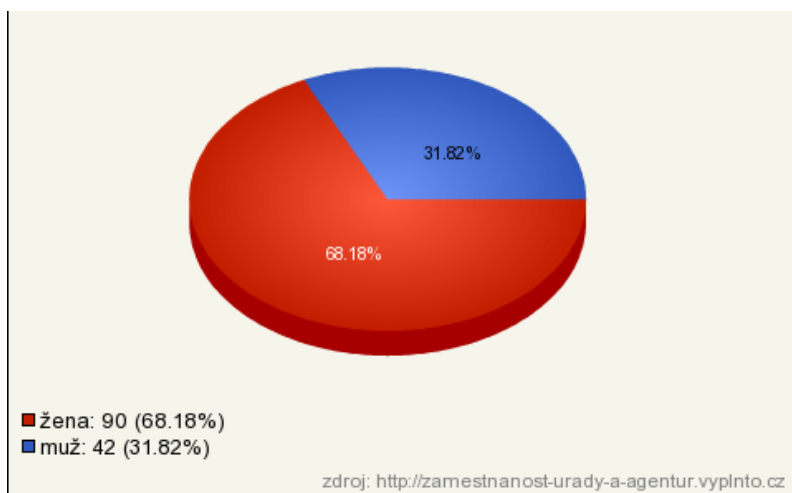
Výzkum u fyzických osob a podnikatelů probíhal pomocí serveru Vyplnto.cz. Standartní doba pro dotazníkové šetření prostřednictvím tohoto serveru je 7 dní, v tomto případě byla zvolena doba delší, a to 9 dní (216 hodin).

Respondenti byli osloveni pomocí e-mailu, v jehož obsahu se nacházel odkaz přímo na dotazník, který vyplnili, a žádost o jeho vyplnění rozeslali dále. Druhým zdrojem respondentů byla sociální server Lidé.cz, kam byla do sekcí Diskuse s tematikou práce zadána žádost o vyplnění s přímým odkazem na dotazník. Posledním zdrojem byla sociální síť facebook.com – respondenti byli osloveni pouze na základní ploše (tzv. „zdi“) jednoho z uživatelů.

Celkový počet respondentů je 132, z čehož se o dotazníkovém šetření 114 respondentů dozvědělo prostřednictvím e-mailu, 14 prostřednictvím serveru Lidé.cz a 4 prostřednictvím sociální sítě facebook.com. Průměrná doba zpracování byla 3:50 min. Celkový počet otázek byl 24, průměrný však 15 (některé otázky se zobrazily pouze v případě určité odpovědi na předchozí otázky).

Vzhledem k tomu, že dotazník byl realizován prostřednictvím daného serveru, byl na tomto serveru také analyzován, proto se u každého z grafů nachází odkaz na webové stránky.

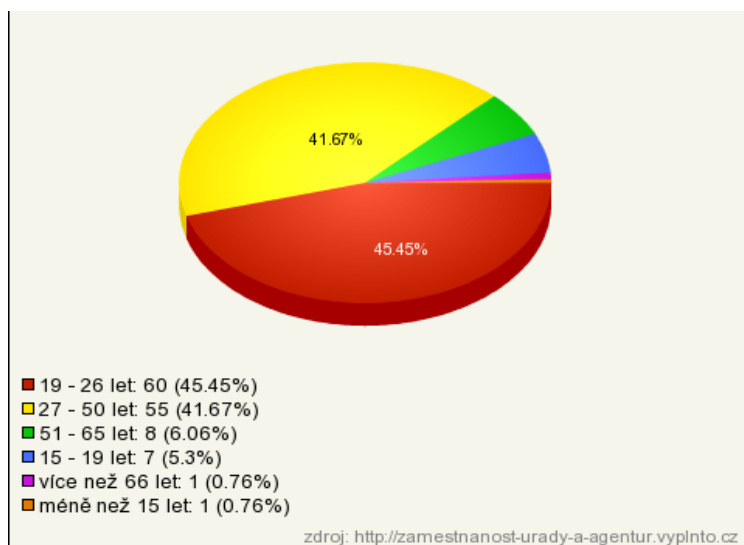
Graf č. 14: Pohlaví dotazovaného vzorku



Z celkového počtu 132 respondentů na dotazník odpovědělo 90 žen a 42 mužů.

130 osob je občanem České republiky, 2 jsou občany Evropské unie, cizinec se v pozorovaném vzorku nevyskytl.

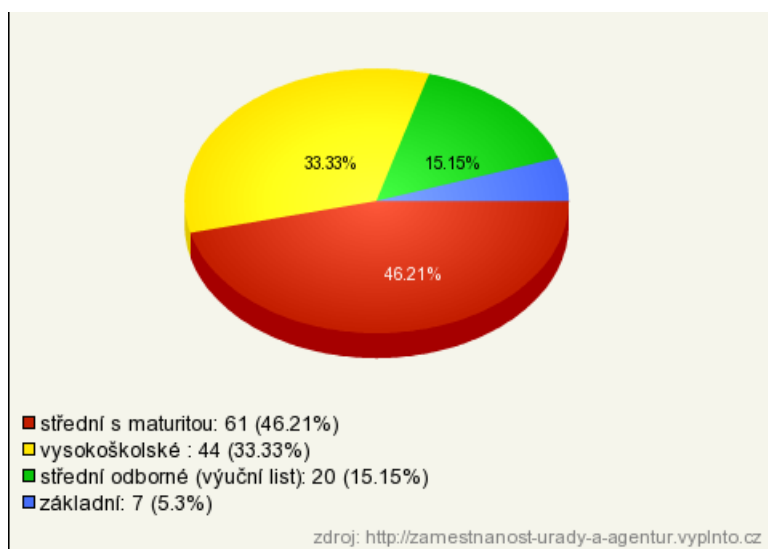
Graf č. 15: Věková struktura respondentů



Ze 132 respondentů bylo 60 ve věku 19 – 26 let (ovlivněno strukturou známých, kteří byli osloveni prostřednictvím e-mailu), dále 55 ve věku 27 – 50 let, 8 osob ve věku 51 – 65 let, 7 subjektů 15 – 19 let, 1 osoba starší 66 let a 1 osoba mladší 15 let.

Věkové skupiny byly voleny cíleně – méně než 15 let nejsou ekonomicky aktivní (existoval předpoklad, že v této skupině nebude dotazník nikým vyplňován, pro úplnost byla skupina zařazena), 15 – 19 let jsou studenti se středním odborným vzděláním a maturitním vzděláním (příp. základním), kteří se stávají ekonomicky aktivní, 19 – 26 let ekonomicky aktivní obyvatelstvo nebo studenti vysokých škol, 27 – 50 let nejsilnější soubor ekonomicky aktivního obyvatelstva, 51 – 65 let patří mezi sledovanou skupinu (při registraci na úřadě práce, jejich „znovuzaměstnání“ je obtížnější než u předchozí skupiny), více než 66 let – důchodci, osoby ekonomicky neaktivní.

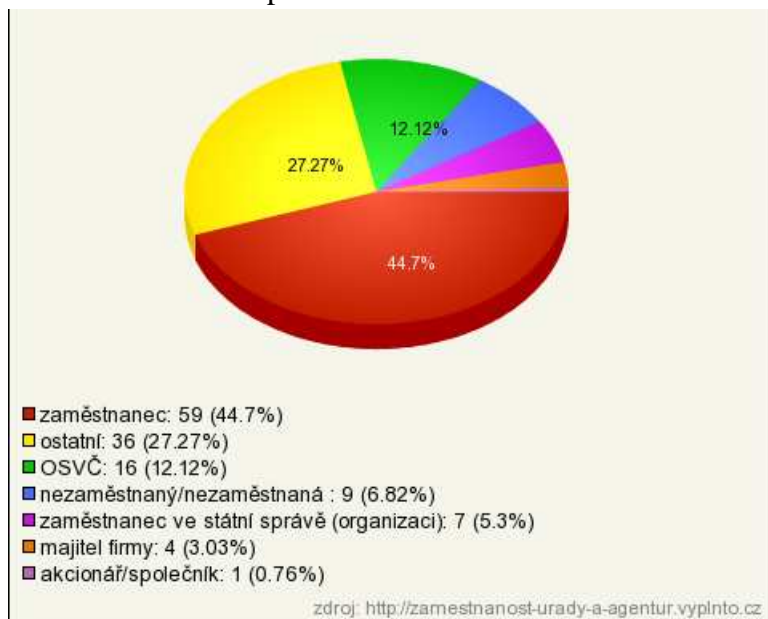
Graf č. 16: Dosažené vzdělání testovaných subjektů



Nejvyšší počet dotazovaných má středoškolské vzdělání (61 osob), 1/3 vzorku je vysokoškolsky vzdělaná, 20 osob ukončilo studium výučním listem a 7 osob má základní školu.

Následující část je věnována problematice zaměstnanosti.

Graf č. 17: Sociální postavení

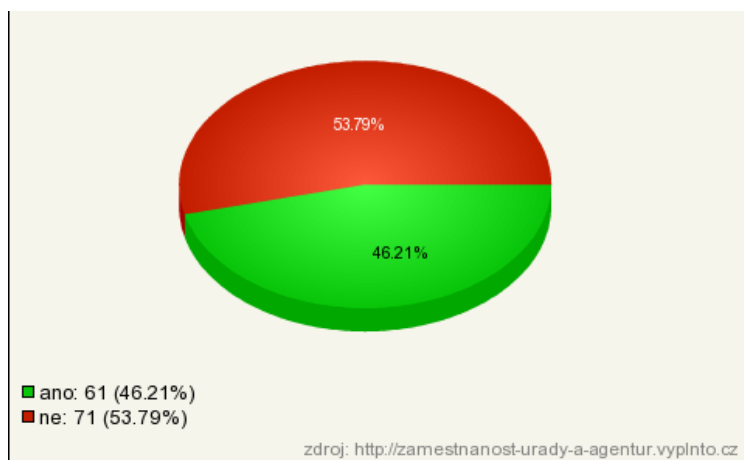


Největší zastoupení v dotazované skupině byli zaměstnanci (59 osob – 44,7 %), následovala skupina, která v dotazníku nebyla přesně specifikována, a to „ostatní“ – do ní řadíme ženy (muže) na mateřské a rodičovské dovolené, osoby se zdravotním

postížením a osoby zdravotně znevýhodněné, které nemohou být zaměstnány, osoby v důchodovém věku, cizince (ti se však ve tomto vzorku nevyskytovali) a osoby v domácnosti, které jsou dobrovolně nezaměstnané. Třetí nejčetnější skupinou byly osoby samostatně výdělečně činné (16 respondentů). 9 respondentů bylo v době výzkumu nezaměstnaných, 7 osob je zaměstnanci ve státní správě, 4 jsou vlastníky společnosti a 1 dotazovaná osoba je akcionářem společnosti.

Vzorek lze považovat za velmi kvalitní. V případě, že by byla zastoupena pouze jedna, případně dvě skupiny, výsledky by mohly být významně zavádějící.

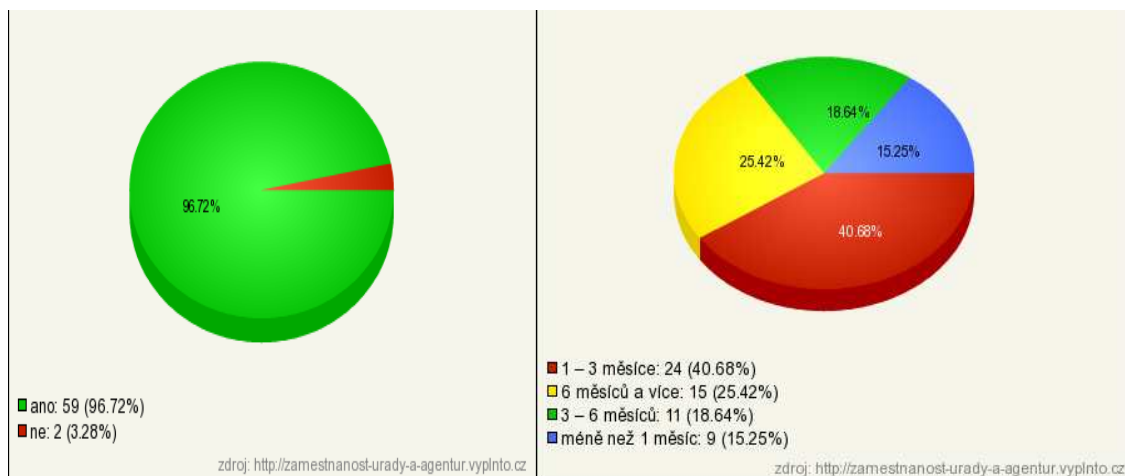
Graf č. 18: Spolupráce osoby s úřadem práce



Zajímavý výsledek vyplynul z otázky, zda subjekt někdy spolupracoval s úřadem práce. Pouze 46,21 % odpovědělo kladně, což ve fyzickém vyjádření odpovídá 61 osobám.

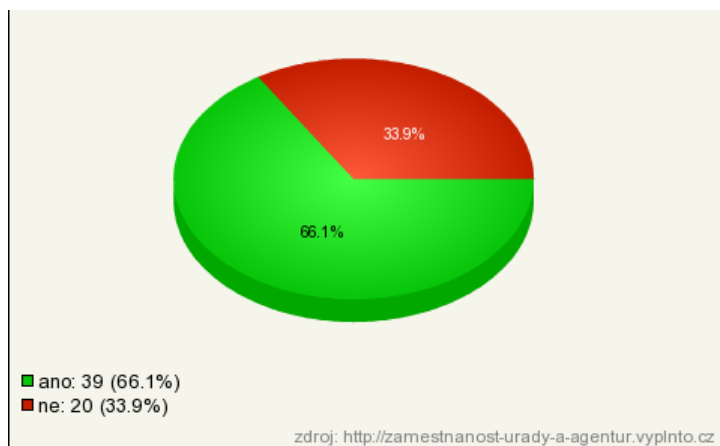
Tyto osoby následně zodpovídaly otázky týkající se úřadu práce.

Graf č. 19: Registrace osob úřadem práce a délka trvání registrace



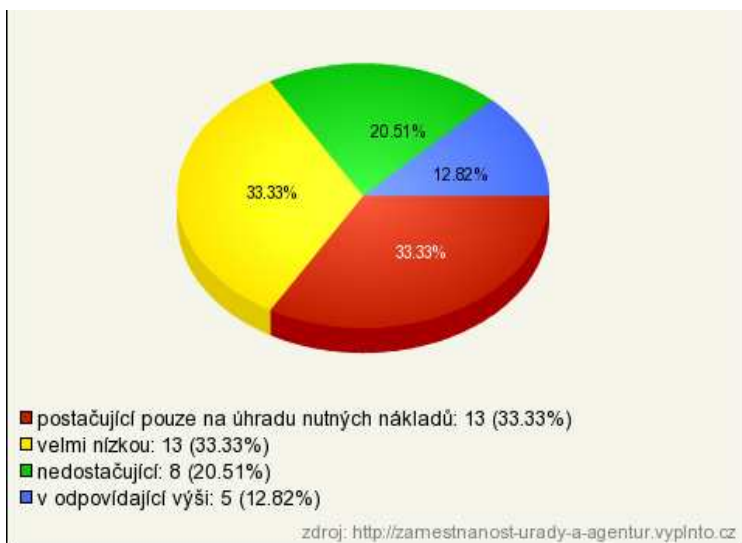
Z předchozích 61 osob, které s úřadem práce spolupracovaly, bylo 59 osob úřadem registrováno jako uchazeči o zaměstnání. 9 osob bylo registrováno méně než 1 měsíc, 24 osob bylo registrováno méně než 3 měsíce, 11 osob méně než půl roku a 15 osob bylo registrováno jako uchazeč o zaměstnání více než 6 měsíců. Z jakého důvodu spolupracovaly s úřadem další dvě osoby, které dále nebyly registrovány, vyplývá z dalšího šetření (1 osoba čerpala podporu na vytvoření společensky účelného pracovního místa a 2. osoba čerpala příspěvek na zapracování – viz graf č.23).

Graf č. 20: Čerpání podpory v nezaměstnanosti



Struktura grafu vychází z předešlého zjištění, že úřadem práce bylo registrováno 59 osob. Podporu v nezaměstnanosti čerpaly 2/3 subjektů, tedy 39 osob.

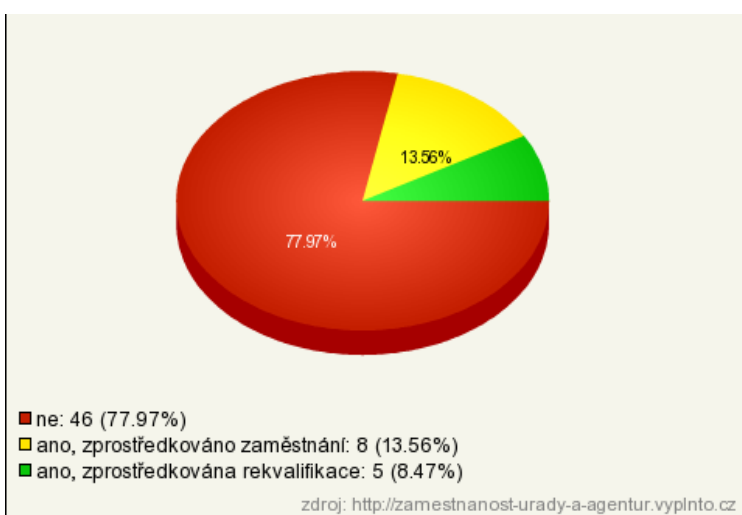
Graf č. 21: Vnímání výše podpory v nezaměstnanosti



Výše podpory v nezaměstnanosti je předmětem častých novelizací, jak její výše, tak podpůrní doba, po kterou je podpora v nezaměstnanosti čerpána. Vzhledem ke zkušenosti dotazovaných s jejím poskytováním se tato subjektivní otázka může

jevit jako značně objektivní. Shodný počet osob (13) považuje výši podpory v nezaměstnanosti za postačující pouze na úhradu nutných nákladů a druhá skupina za velmi nízkou. 8 počet osob ji hodnotí jako nedostačující a pouze 5 osob jako odpovídající. Byť je výsledek šetření negativní, ve svých důsledcích lze považovat za úspěšný. Kdyby byla její výše uspokojivější, pak by subjekty nemotivovala k aktivitě (zaměstnání, rekvalifikace, veřejně prospěšným pracím ad.).

Graf č. 22: Efektivita činnosti úřadu práce u vybraných uchazečů



Osoby, které spolupracovaly s úřadem práce (61), byly dotázány, zda jim prostřednictvím úřadu bylo zprostředkováno zaměstnání nebo rekvalifikace. 8 bylo zprostředkováno zaměstnání, 5 rekvalifikace a 44 ani jedna z předchozích možností (v grafu i 2 osoby,

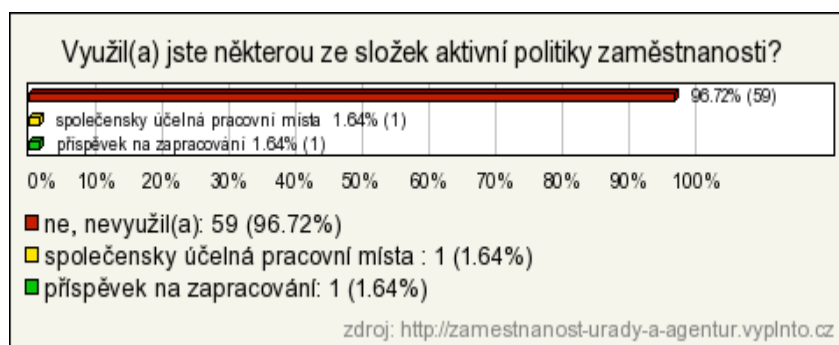
kteří se vymykají – společensky účelné pracovní místo a příspěvek na zapracování, tedy zaměstnavatelé nebo OSVČ).



Osoby absolvující rekvalifikaci byly dále dotazovány, zda pro ně byla přínosná. Pro jednu osobu byla přínosná a na jejím základě bylo zprostředkováno zaměstnání, tři osoby uvedly, že pro ně byla přínosná, ale odpovídající zaměstnání jim nebylo zprostředkováno, a pro jednu osobu nebyla účelná.

Jak již bylo uváděno, některé osoby využily služeb úřadu práce, viz následující graf.

Graf č. 23: Aktivní politika zaměstnanosti

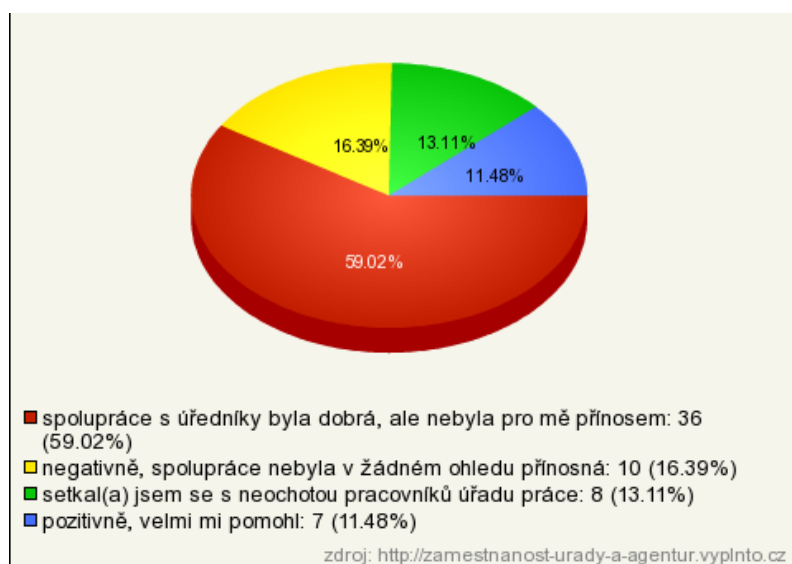


Aktivní politika zaměstnanosti je velmi důležitá součástí politiky zaměstnanosti. V pozorovaném vzorku ji využívají

pouze dva subjekty, nelze z toho však uvažovat, že další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nejsou významné, pouze nebyly ve vzorku pozorovány.

Poslední uzavřenou otázkou týkající se úřadů práce bylo hodnocení spolupráce s úřadem (graf č. 24).

Graf č. 24: Hodnocení spolupráce s úřadem práce



Zde existovala hypotéza, že spolupráce s pracovníky úřadů práce bude hodnocena negativně pro jejich „známou“ neochotu. Takto však odpovědělo pouze 8 subjektů. Nejčastější hodnocení bylo ve prospěch pracovníků, nicméně

v neprospěch činnosti úřadu, tedy spolupráce s úředníky byla dobrá, ale nebyla

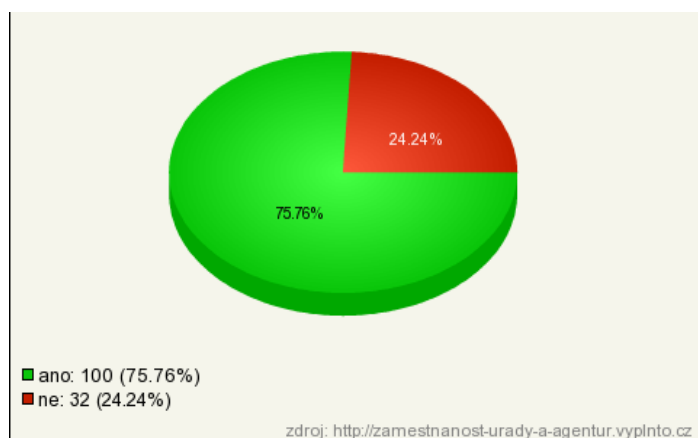
přínosná. Problémy, se kterými se uchazeči setkávali, jsou uvedeny dále. Druhá nejpočetnější skupina hodnotí spolupráci negativně a uvádí, že pro ně nebyla žádným přínosem (10 osob). Pozitivně spolupráci hodnotí pouze 7 dotázaných (lze předpokládat, že se jedná o 7 z 8 osob, které byly na základě spolupráce s úřadem zaměstnány).

Do dotazníku byla zařazena otevřená nepovinná otázka, co respondenty napadá v souvislosti s úřady práce. Z odpovědí bylo 30 negativních a 18 pozitivních. Mezi nejčastěji uváděné negativní charakteristiky patřilo výběr nevhodného pracovního místa, časté fronty a zdlouhavé čekání, malá výše podpor a dotací, nedorozumění, zprostředkování rekvalifikací, pro které následně chybí volná pracovní místa. Mezi další problémy byly uváděny nedostatečná efektivita úřadu (při hledání zaměstnání jiným způsobem je vyšší pravděpodobnost jeho nalezení), nedostatečná kontrola uchazečů o zaměstnání, kteří často pracují „na černo,“ a v několika případech bylo uvedeno, že nebylo nabídnuto žádné zaměstnání.

Pozitivní hodnocení vyjadřovaly spokojenost s úředníky, uspořádání nabídky volných pracovních pozic na nástěnkách a webových stránkách, možnost osobního rozvoje před nalezením nového zaměstnání v podobě rekvalifikací, pomoc při komunikaci se zaměstnavateli, úhradu zdravotního pojištění a pojistného na sociální zabezpečení v případě registrace na úřadu, nabídku veřejně prospěšných prací a poskytování podpory v nezaměstnanosti.

Následující otázky se soustředily na další oblast problematiky zaměstnanosti, a to agentury práce (opět odpovídal celý soubor, tedy 132 osob).

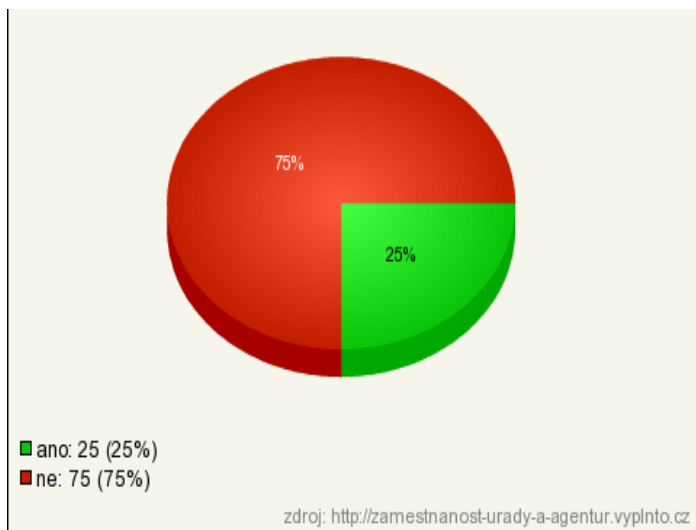
Graf č. 25: Povědomí o možnosti zaměstnání prostřednictvím agentury práce



Ze sledovaného souboru osob ví o možnosti zaměstnání prostřednictvím agentury práce (někdy označované jako personální agentury) 100 osob, což představuje  $\frac{3}{4}$  všech respondentů. Důležité je zjištění, kolik z těchto osob

s agenturou spolupracovalo, viz následující graf.

Graf č. 26: Spolupráce s agenturou práce



Z výše uvedených 100 osob s agenturou spolupracovalo pouze 25 osob. Důvod, proč je výsledná hodnota takto nízká, vyplývá z otevřené otázky, která byla respondentům pokládána na konci dotazníku. Hlavními příčinami byla nedůvěra v agentury, domněnka, že poskytují stejné

služby jako úřad práce, navíc neposkytují podporu v nezaměstnanosti, naopak si při zprostředkování zaměstnání účtují poplatky, a nedostupnost agentur v menších městech a špatná komunikace.

Pozitivně byly hodnoceny v ohledu na další možnost, jak nalézt vhodné zaměstnání či pracovníky pro svůj podnik, rychlejší nalezení pracovního místa než přes úřad práce a pohovor se zaměstnancem agentury, který může být přínosem pro další pohovory se zaměstnavateli. Zajímavá byla odpověď, kdy agenturní zaměstnávání (*bude dále rozebíráno u společnosti Rohde&Schwarz*) bylo hodnoceno jako aktivní výpomoc nezaměstnaným, nicméně při žádosti o hypoteční úvěr či úvěr spotřebitelský nemá zaměstnanec nárok úvěry získat, neboť nemá statut kmenového zaměstnance (*tato informace byla ověřena a je pravdivá*).

Důvody, proč s agenturami spolupracovali, byly následující: největší počet osob odpovědělo, že nutně potřebovaly zaměstnat a hledaly jakoukoli možnost, jak zaměstnání získat (13 dotázaných). Pět dotázaných byli studenti, kteří hledali vhodný přivýdělek. Dvě osoby se na agenturu obrátily z důvodu, že jim úřad práce zaměstnání nezprostředkoval, jedna z důvodu, že jí úřad nenabídl zaměstnání odpovídající její kvalifikaci a agentura ano. Jeden respondent uvedl, že agentura

nabízela zajímavou práci a registrace u ní byla podmínkou, další respondent prostřednictvím agentury hledal práci v zahraničí a dva odpověď neuvedli.

Graf č. 27: Hodnocení spolupráce s agenturou práce

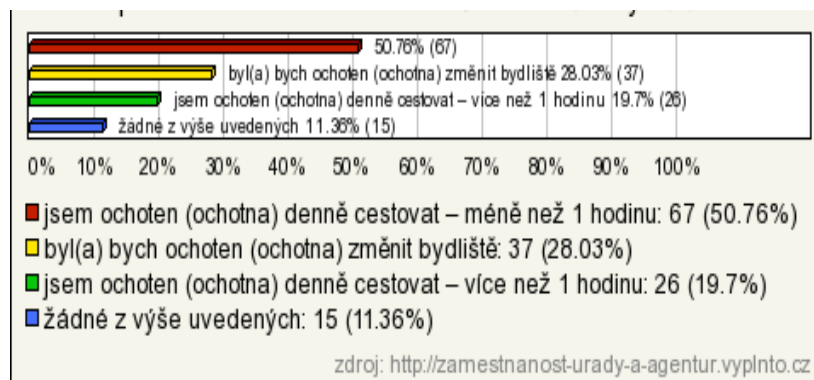


Hodnocení agentury lze uvést poměrným číslem 18:7 – 18 osob ji hodnotí kladně, byla pro ně přínosná a zaměstnání bylo zprostředkováno, tj. pět osob, a nebo zprostředkováno alespoň dočasně, tj. 13 osob, a 7 osob ji hodnotí jako neefektivní (6 osob) či nepříjemnou s problémy

se zaměstnanci agentury (1 dotazovaná osoba).

Následující otázka byla cílena pro zjištění, co jsou osoby ochotny udělat pro zaměstnání či vznik nového pracovněprávního vztahu.

Graf č. 28: Ochota cestovat za prací či změnit bydliště



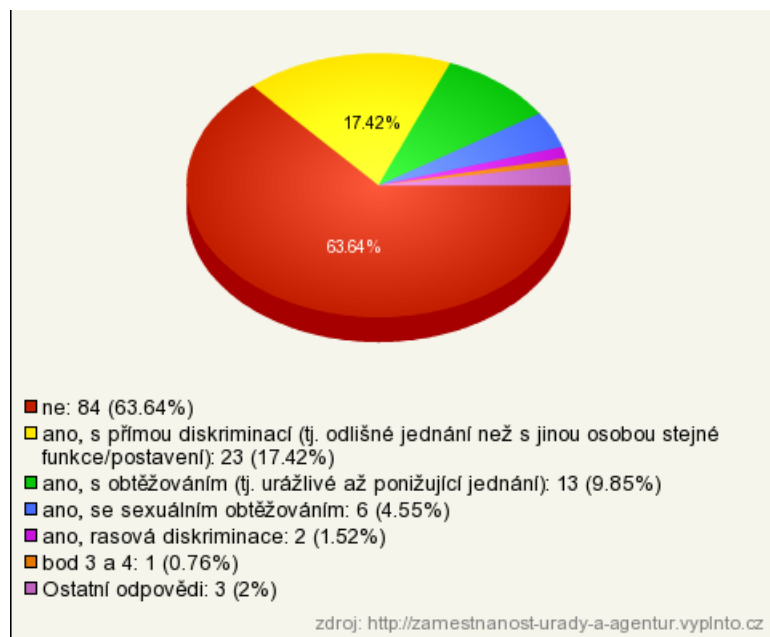
Ze 132 respondentů je 67 ochotno za prací denně cestovat méně než jednu hodinu

(jedná se o očekávanou charakteristiku, většina osob v dnešní době za prací dojíždí a vzhledem k rozrůstání měst a lokalizaci větších společností na okraje měst se dojezdová vzdálenost do zaměstnání prodlužuje). Více než jednu hodinu je ochotno do práce dojíždět 26 osob. 37 osob by bylo ochotno kvůli novému pracovněprávnímu

vztahu změnit bydliště (stále je pro Českou republiku typické, že většina osob není ochotna se za prací stěhovat). 15 z dotazovaných osob je striktně konzervativních, nejsou ochotny za prací dojíždět, ani se kvůli nové práci stěhovat (v tomto vzorku mohou být však obsaženy osoby, u nichž tato možnost není reálná – osoby se zdravotní postihy aj.).

Další otázka zjišťovala, zda se osoby někdy setkaly s diskriminací na pracovišti.

Graf č. 29: Diskriminace na pracovišti



Převážná většina se s diskriminací na pracovišti nesešla (83 ze 132 osob). Nečetnější diskriminace, se kterou se ostatní setkali, byla diskriminace přímá (23 osob), dále s obtěžováním (13) a sexuálním obtěžováním (6), jedna osoba s oběma předešlými

možnostmi, dva dotázaní s rasovou diskriminací a tři osoby s jinou formou diskriminace.

Poslední otázka zjišťovala, zda osoby někdy pracovaly v zahraničí. 112 osob odpovědělo záporně, pouze 20 osob kladně. Lze předpokládat, že osob pracujících v zahraničí bude narůstat – narůstá počet mezinárodních společností, které nabízí pružné pracovní pozice a vysílají své zaměstnance na zahraniční trhy, a z důvodu otevření zahraničních trhů občanům České republiky.

## **7.5 Zaměstnanost z pohledu společnosti Rohde&Schwarz**

### **Charakteristika společnosti**

Společnost Rohde&Schwarz GmbH & Co.KG. je nadnárodní společností, která byla založena v roce 1933 v Mnichově Dr. Lotharem Rohdem a Dr. Hermannem Schwarzem. V České republice byla v roce 1995 otevřena pobočka Rohde&Schwarz – Praha, s.r.o., jejíž náplní je zprostředkování obchodních, servisních a systémových služeb.

První výrobní závod, který byl otevřen mimo území Německa, byl v České republice, konkrétně ve Vimperku. Informace pro diplomovou práci byly získány právě od Rohde&Schwarz – závod Vimperk, s.r.o., která je dceřinnou společností R&S GmbH & Co.KG. Historie a zajímavé údaje o společnosti byly laskavě poskytnuty společností R&S – závod Vimperk, s.r.o. a jsou uvedeny v Příloze č. 7.

Portfolio společnosti R&S GmbH & Co.KG je složeno z elektronických testovacích a měřících přístrojů, informačních technologií, radiokomunikace a televizní a rozhlasové vysílací techniky.

Společnost je držitelem mnoha certifikátů – ČSN EN ISO 9001:2001, DIN EN ISO 9001:2000, BS EN ISO 9001:2000, Certifikát kryptografického prostředku udělovaný Národním bezpečnostním úřadem, AQAP 110 a AQAP 150 ad.

### **Informace získané řízeným rozhovorem s pracovníky R&S**

Rozhovor byl řízen podle předem vytvořené struktury, na základě bodů vyznačených níže.

#### **1) Forma právního subjektu (výhody a nevýhody spolupráce s mateřskou společností)**

Celá společnost má formu s.r.o., jak mateřská společnost v Německu, tak i R&S Vimperk. Chloubou R&S – závod Vimperk je, že se jedná o první výrobní závod mimo Německo. Vývojové centrum společnosti se nachází pouze v Německu (spočívá to ve strategii společnosti, aby know-how zůstalo v Německu). V R&S Vimperk jsou však produktoví inženýři, kteří závod v Mnichově navštěvují, spolupracují s ním a na základě toho přenáší vědomosti do závodu ve Vimperku. Do mateřské společnosti pravidelně jezdí i ostatní pracovníci (pracovníci z výroby pro poznání nových strojů,

z administrativy pro získání poznatků o výrobních procesech, které budou následně zaváděny do závodu ve Vimperku, a disponentky pro osobní setkání s disponentem/disponentkou v Německu, se kterým budou převážně spolupracovat při řešení kontraktů a zakázek). Celkově spolupráce s mateřskou společností probíhá bez problémů.

## **2) Počet pracovníků v R&S Vimperk**

V současnosti zaměstnává 520 pracovníků, počet však neustále roste. Přibližně 75 % tvoří zaměstnanci ve výrobě, zbylých 25 % management, produktoví inženýři a administrativní pracovníci.

## **3) Forma smlouvy pro zaměstnance (individuální, kolektivní) + výše mzdy a její meziroční změna**

Každý zaměstnanec má individuální smlouvu. R&S má dále smlouvu s odborovým svazem ZO OS KOVO (Základní organizací odborového svazu KOVO). Kolektivní smlouva obsahuje veškeré zákonem stanovené náležitosti a dále jsou v ní určeny platové („tarifní“) třídy a nárůst mzdy (pro obchodní rok 1.7.2011 – 30.6.2012 jsou to 3 %).

Zajímavostí je, že mzda rostla i v době krize. Počet zaměstnanců se sice snížil o 8, byl však způsoben snížením zakázek pro externí firmy, které byly zpracovávány oddělením kovovýroby ve Vimperku (na základě rozhodnutí mateřské společnosti se dále tyto zakázky uspokojovaly ze závodu v Německu). Benefity v době ekonomické krize zůstaly v nezměněné výši (vyjma jednorázových benefitů přidělovaných pracovníkům před obdobím léta).

## **4) Spolupráce s úřadem práce (zde Úřad práce ve Vimperku a Úřad práce v Prachaticích, dále jen „Úřad“) a aktivní politika zaměstnanosti**

Společnost je povinna hlásit úřadu práce volné pracovní pozice. V případě, že dopředu zná pracovníka, kterým bude pozice obsazena, toto volné pracovní místo po domluvě s Úřadem neoznamuje.

Volná pracovní místa hlásí prostřednictvím Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. Katalog pracovních pozic (profesí), který pro MPSV zpracovává firma Trexima (www.trexima.cz) však považuje za zastaralý. Vzhledem k tomu, že se jedná o mezinárodní společnost, definice jednotlivých pozic je přizpůsobena názvům v mateřské společnosti. Problém spočívá při zadávání volných pracovních míst do portálu (pozn.: portál je následně propojen s Úřadem, nedochází tedy k duplicitám), kdy při zadávání volné pracovní pozice do portálu nenachází odpovídající název pozice. Své požadavky pak uvádí do poznámek, nicméně vznikají disbalance při hledání vhodného kandidáta. Dalším problémem je povinnost volby, jaké vzdělání je u pracovníka vyžadováno. Společnost však uvádí, že jsou pro ni významnější znalosti cizích jazyků, převážně německého. Po zařazení volného pracovního místa do katalogu se společnosti často stává, že jí portál přidělí nadřazenou kategorii z katalogu typových pozic, která však volnému pracovnímu místu vůbec neodpovídá.

Př. hledání pozice Disponent:

Portál nalezne následující pozice:

- Inženýr lodní dopravy disponent
- Samostatný technik lodní dopravy dispečer
- Vozový disponent

Nicméně společnost hledá disponenta ve smyslu pracovníka v logistice.

Za další nevýhodu považují fakt, že se uchazeč o volnou pracovní pozici hlásí prostřednictvím portálu MPSV. Při reakci kandidáta na volnou pozici prostřednictvím portálu nedostanou personalisté žádnou zprávu. Společnost by považovala za vhodnější, aby byl na portálu odkaz na internetové stránky R&S. Stává se totiž, že na portále reakce od uchazeče zůstává delší dobu.

V případě, že společnost zaměstná osobu z úřadu práce, která je mladší 18 let, starší 50 let nebo registrovaná na úřadu práce déle než 5 měsíců, pak má nárok na dotaci. Společnost o tuto dotaci musí žádat, není připisována automaticky. Její výše činí max. 10 000 Kč na měsíc a po dobu max. 6 měsíců. R&S uvádí, že její výše je značně neprůhledná a má zkušenost, že na stejnou pracovní pozici byla



přidělena jiná výše dotace, dokonce i po různou dobu. Problém také spočívá v případě, kdy proběhne výběrové řízení, uchazeč je na pozici vybrán a až poté společnost zjistí, že má na tohoto uchazeče nárok na dotaci. Žádost o dotaci však musí podávat 3 týdny před jeho zaměstnáním a to prodlužuje počátek pracovněprávního vztahu.

Pracovní smlouva uchazečů o zaměstnání, kteří jsou u R&S zaměstnání, má délku 6 měsíců pro pracovníky ve výrobě a 1 rok pro administrativní pracovníky. Z důvodu flexibility je využívána pracovní smlouva na dobu určitou, v případě domluvy obou stran je následně podepsána smlouva na dobu neurčitou.

## **5) Spolupráce s agenturami práce**

Personální agentury se společnosti ozývají samy v reakci na inzerci volných pracovních míst společností R&S.

R&S několikrát s agenturami spolupracovalo, nicméně tuto spolupráci nepovažuje za efektivní. V případě najímání zaměstnanců od agentury se R&S zaměřila pouze na nadnárodní agentury (předpoklad, že bude z právního hlediska vše v pořádku). Setkala se však s problémem, že zaměstnance potřebovala pouze na určitý počet dní v měsíci, mzdu však musela uhradit za celý měsíc. Výhodou byla flexibilita, ale velmi nákladná.

O zprostředkování osoby vhodné pro pracovní pozici prostřednictvím agentury se společnost také zajímala, ale stávalo se, že agentura neplnila požadavky, které na pracovníka R&S měla nebo doporučila osoby, které se o pracovní místo již ucházely, ale ve výběrovém řízení nebyly vybrány, navíc zaměstnávání na střední a nižší pozice prostřednictvím agentury prodlužuje proces přijetí. U vyšších pozic agentura doporučovala uchazeče, jejichž dojezdová vzdálenost byla vyšší než společnost požaduje (uchazeč by mohl být přijat, ale zjistil, že by musel dojíždět do práce více než hodinu, což nechtěl). Náklad, který agentura požadovala, byl ve výši tříměsíčních hrubých mezd zaměstnance.

V současnosti má společnost na každé volné pracovní místo velké množství uchazečů, proto nemá potřebu s agenturou spolupracovat.

## **6) Čerpání dotací z Evropských fondů (pokud ano, ze kterých, v jaké výši a zkušenosti)**

Při možnostech čerpání dotací společnost spolupracuje s Úřadem práce ve Vimperku a Úřadem práce v Prachaticích. O možnosti čerpání dotací z fondů EU společnost ví a využívá ji. Projekty zadává prostřednictvím webových stránek CzechInvestu, internetovou aplikací eAccount, kde projekt zadává, sleduje proces administrace a stav vyhodnocení žádosti. Zadávání prostřednictvím Benefitu7 společnost nevyužívá (nevěděla o ní).

Společnost zadávala 2 žádosti v projektu *Vzdělávejte se!*, z čehož 1 byla přijata (*projekt náleží do Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost pro programové období 2007-2013, Priorita 1: Adaptabilita, je určen na úhradu nákladů na vzdělávání zaměstnanců a na úhradu mzdy, pozn. aut.*).

První projekt v roce 2009 nebyl schválen z důvodu úhrady zálohy za školení o jeden den dříve, než byla dotace poskytnuta, což odporuje požadavkům přidělení dotace. Jednalo se o dotaci ve výši 22 000 Kč na školení zaměstnanců. Po této zkušenosti se společnost rozhodla, že na nižší částky nebude o dotace žádat (z důvodu administrativní náročnosti). Zkušenost jim však pomohla při zadávání druhého projektu.

Prostředky získané dotací na druhý projekt v částce 135 000 Kč z přelomu let 2009 a 2010 v programu *Vzdělávejte se!* sloužily na vzdělávání zaměstnanců a jejich rekvalifikaci. V rámci čerpání těchto prostředků došlo ke dvěma hlavním problémům:

1. V případě, že školení bylo prováděno externě – muselo se nejprve zažádat o dotaci, po jejím schválení mohla R&S zaměstnanec přihlásit na školení. Stalo se však, že školení nebylo z důvodu nedostatku zájemců otevřeno. Další podmínkou přidělení dotace bylo, že faktura za školení musela být uhrazena až po dni schválení o přidělení dotace (viz výše), školící střediska však opět nemusela pro nízký počet uchazečů školení pořádat.

2. Při čerpání dotací na rekvalifikaci zaměstnanců – rekvalifikace trvala 6 měsíců, každý měsíc musela být prováděno výkaznictví (kolik zaměstnanců bude rekvalifikováno, v jakém čase a datu). V případě, že se někdo z nahlášených pracovníků nemohl rekvalifikace zúčastnit, musela se tato skutečnost dopředu hlásit Úřadu práce.

Další program, ze kterého společnost dotace úspěšně čerpala, byl program Školící střediska (*patří do Operačního programu Podnikání a inovace, Prioritní osa 5 – Prostředí pro podnikání a inovace, slouží k úhradě nákladů na prostory a pomůcky při školení zaměstnanců, pozn.aut.*). Společnost zadávala ke konci roku 2010 projekt ve výši 1 000 000 Kč a výše dotace tvořila 30 % nákladů. Z dotace budou uhrazeny náklady na pomůcky a technické zázemí při školení zaměstnanců (školení je zaměřeno na činnosti prováděné přímo ve výrobě). Druhotné využití dotace bude při rozvoji studentů, kteří u R&S absolvují praxi.

Za nevýhodu R&S považuje množství dokumentů, které musí být pro získání dotací obstarány, jejich platnost (nesmí být ve většině případů starší 3 měsíců) a povinnost uchovávat veškeré dokumenty po dobu 10 let.

#### **6) Zaměstnávání cizinců**

Společnost nezaměstnává cizince.

#### **7) Zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

V současné době zaměstnává 15 osob zdravotně znevýhodněných, jejichž pracovní doba je upravena dle individuálních potřeb a možností.

#### **8) Jakým dalším způsobem, mimo úřad práce, jsou nabízena volná pracovní místa**

Nabídka volných pracovních pozic je inzerována na poslední straně měsíčníku Vimperských novin. V tom společnost spatřuje strategický krok, aby si občané Vimperka a okolí zvykli na skutečnost, že poslední strana tisku náleží společnosti R&S. Další tištěná reklama je v Regioinzerat (*vydavatel Tiskárna Strakonice spol. s r.o., pozn. aut.*), v katalogu Do práce! pro absolventy vysokých škol a v Listech Prachaticka (od ní odstupuje, nejeví se jako rentabilní). Společnost se prezentuje i na veletrzích pracovních příležitostí na vysokých školách. Internetovou reklamu využívají na webových stránkách [www.jobs.cz](http://www.jobs.cz), [www.prace.cz](http://www.prace.cz), [www.skoc.cz](http://www.skoc.cz).

Za nejvíce efektivní považuje Vimperské noviny, [www.jobs.cz](http://www.jobs.cz) a [www.prace.cz](http://www.prace.cz).

## **7.6 Úřad práce ve Vimperku a Úřad práce v Prachaticích**

V první fázi byl kontaktován Úřad práce ve Vimperku. Informace byly zjišťovány řízeným rozhovorem s ředitelkou dislokovaného pracoviště (označení pro ÚP Vimperk). Rozhovor byl mimo jiné cílen i na zjištění, jakým způsobem by mohly být odstraněny problémy zjištěné ve společnosti Rohde&Schwarz – závod Vimperk, s.r.o..

Z rozhovoru vyplynulo významné zjištění. Dnem 1.4.2011 nabývá účinnosti zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů<sup>36</sup> (dále jen „zákon o Úřadu práce České republiky“), který reorganizuje úřady práce v České republice.

Na základě zákona o Úřadu práce České republiky vzniká od 1.4.2011 pouze jeden úřad práce, a to Úřad práce České republiky se sídlem v Praze. V působnosti Úřadu práce České republiky jsou generální ředitelství a krajské pobočky. Každé krajské pobočce jsou dále přiřazeny územní obvody. Místní příslušnost úřadu je dána místem, kde je nebo bude zaměstnání vykonáváno.

Příklad hierarchického uspořádání:

Úřad práce České republiky → krajská pobočka v Českých Budějovicích → územní obvod Jihočeský kraj → správními obvody jsou území okresů České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor.

Obdobně jsou uspořádány ostatní kraje České republiky, vč. krajské pobočky pro hlavní město Prahu.

Původní úřady práce či dislokovaná pracoviště jsou dále označeny jako „Kontaktní pracoviště.“ V případě, že by kontaktní pracoviště mělo méně než 5 uchazečů, pak by bylo zrušeno a uchazeči by byli převedeni na kontaktní pracoviště s více uchazeči. Pokud by byla dopravní obslužnost do obce s větším kontaktním pracovištěm špatná, pak by mohlo být ponecháno původní, byť by mělo méně než 5 uchazečů.

Počet zaměstnanců Úřadu práce ve Vimperku (od 1.4.2011 Kontaktního pracoviště Vimperk – nebude dále uváděno) nebyl uveden, neboť průběh reorganizace je předpokládán po delší časové období, a proto mnohé údaje či postupy, podle kterých bude Úřad nadále jednat, nejsou známy.

Další otázky byly směřovány v návaznosti na údaje zjištěné ve společnosti R&S.

První oblast se týkala problematiky, jakým způsobem jsou přidělovány dotace na uchazeče, kterého zaměstnavatel přijme do pracovněprávního vztahu. Bylo zjištěno, že jsou poskytovány na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Výše dotace je proměnlivá z důvodu výše finančních prostředků, které jsou příslušnému úřadu práce přiděleny. Rozpočet je sestavován na jeden rok dopředu. Výše dotace je dále ovlivněna interními předpisy a směrnicemi (platí do 1.4.2011, další postup není znám). Podle ředitelky Úřadu práce ve Vimperku je záležitostí každého zaměstnavatele, aby se se směrnicí a interními předpisy seznámil a na jejich základě dedukoval, jaká výše dotace mu bude poskytnuta. Výše dotace na jednoho zaměstnance je fixována na umístění uchazeče o zaměstnání, který je ve „sledované kategorii“ a dobu umístění. Ředitelka ÚP ve Vimperku odkazuje na §33 Zákona o zaměstnanosti, ve kterém jsou jednotlivé osoby, které patří do sledované kategorie, uvedeny. Udává, že je věci zaměstnavatele, aby zjistil, zda má na dotaci nárok.

Uchazeč může od Úřadu obdržet doporučenku, což je dokument o evidenci na úřadě práce, kterou následně předloží společnosti, u které se uchází o pracovní místo.

Při zjišťování, jakým způsobem by mohl být upravován katalog pracovních pozic, navrhovány jeho změny či rozšíření, bylo odkázáno na Český statistický úřad, který vydal kategorizaci CZ-ISCO.

Vzhledem k malé vypovídací hodnotě odpovědí byl kontaktován Úřad práce v Prachaticích (od 1.4.2011 Kontaktní pracoviště Prachatice – nebude dále uváděno). Rozhovor byl veden se zástupcem ředitele.

Po předchozích znalostech otázky směřovaly i na reorganizaci a její dopady. Zástupce ředitele uvedl, že po reorganizaci klesne počet pracovních typových pozic o 9. Je to dáno sloučením některých pozic a přenesením více povinností na menší počet zaměstnanců. Po reorganizaci bude s některými pracovníky pracovní poměr ukončen, u některých dojde ke změně místa výkonu práce a některým nebude jejich smlouva na dobu určitou prodloužena. Dále uvádí, že může dojít k situaci, že v Prachaticích budou pracovat krajší pracovníci, ale řízení budou krajským ředitelem z Českých Budějovic. Za cíl restrukturalizace jednoznačně považuje úsporu finančních prostředků.

Uvádí však, že uchazečů o zaměstnání se změna nedotkne (co se týká Prachatického okresu). Ke změnám by mohlo dojít v oblastí dotací na zaměstnání osob ze „sledované kategorie.“

Úřad práce v Prachaticích spolupracuje se zaměstnavateli a příslušným ministerstvem při zadávání a zpracování projektů v rámci EU, konkrétně:

Evropský sociální fond – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost – projekty *Vzdělávejte se!*, NIP - VPP – Národní individuální projekt – Veřejně prospěšné programy, NIP – Poradenství a rekvalifikace, NIP – Společensky účelná pracovní místa, dále Regionální individuální projekty RIP – jsou na úrovni krajů, prostředky jsou čerpány ze 4 fondů – Cesta do práce v Jihočeském kraji, Dobrá práce v Jihočeském kraji, Máme na to v Jihočeském kraji a Se sousedy ke vzdělání.

Z Evropského sociálního fondu bylo čerpáno celkem 23 981 113 Kč, z čehož největší podíl měl projekt *Vzdělávejte se!* (9 313 607 Kč), dále NIP VPP (6 967 583 Kč), NIP SÚPM (6 204 400 Kč) a NIP RaP (1 495 523 Kč).

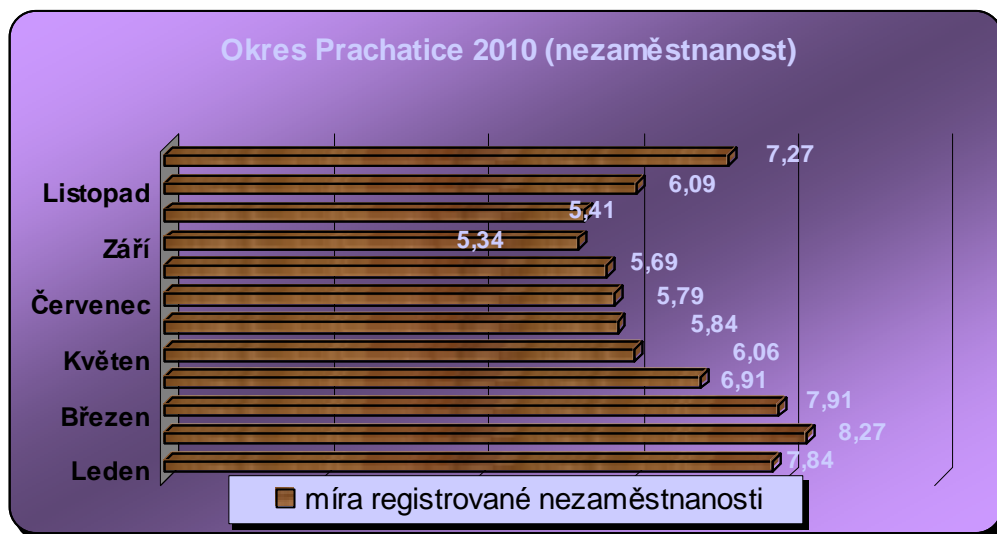
Zástupce ředitele dále uvádí, že kontroly (v případě přidělení dotace či rozhodnutí o jejím přidělení) jsou trojího typu – před poskytnutím (jedná se o finanční veřejno-správní kontrolu), průběžné a po ukončení.

K problémům se zaměstnavateli nedochází, při žádostech o dotace dokládají veškeré dokumentace včas, případně je brzy doloží. S uchazeči výjimečně dochází k problémům s nenastoupením na vytvořená pracovní místa. Do 31.3.2011 považuje činnost Úřadu práce v Prachaticích za bezproblémový (vzhledem k nedokončené restrukturalizaci se nemohl k dalšímu vývoji vyjádřit).

### **Údaje o okresu Prachatice**

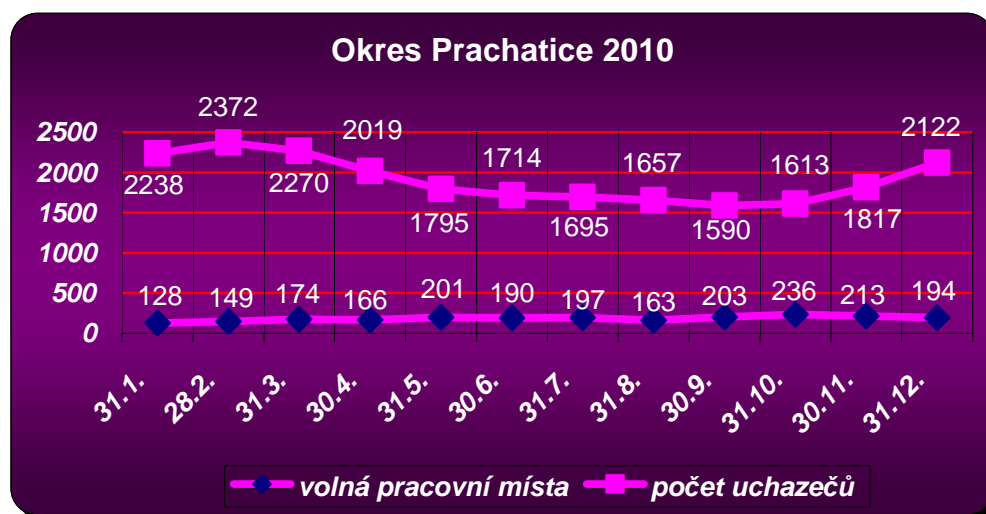
Údaje jsou zpracovány na základě Zprávy Úřadu práce v Prachaticích o situaci na trhu práce za rok 2010, kterou zpracovala Mgr. Šárka Hynková v únoru 2011. Tyto zprávy jsou vydány každoročně a obsahují srovnání s předešlým obdobím. Míru nezaměstnanosti, počet volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání znázorňují grafy č. 28 a 29.

Graf č. 30: Míra nezaměstnanosti v Prachatickém okrese v roce 2010



Zdroj: vlastní práce na základě údajů Zprávy Úřadu práce v Prachaticích

Graf č. 31: Volná pracovní místa a počet uchazečů o zaměstnání 2010



Zdroj: vlastní práce na základě údajů Zprávy Úřadu práce v Prachaticích

Tabulka č. 19: Informace o okrese Prachatice

Okres Prachatice - stav k 31.12.2010			
Rozloha	1375 km <sup>2</sup>	Počet obyvatel	51 551
Počet obcí	65	z toho 0 - 14 let	7 733
		z toho 15 - 64 let	36 678

Zdroj: vlastní práce na základě údajů Zprávy Úřadu práce v Prachaticích

Tabulka č. 20: Data o zaměstnanosti okresu Prachatice

<b>Okres Prachatice – rok 2010</b>	
<b>ZAMĚSTNANOST</b>	
Zaměstnaní	13 258
OSVČ	5 283
Zaměstnavatelé	1 204
počet jejich zaměstnanců	13 513
Počet uchazečů o zaměstnání	2 122
z toho:	
do 19 let	115
20-24 let	280
25-29 let	259
30-34 let	224
35-39 let	231
40-44 let	198
45-49 let	208
50-54 let	219
55-59 let	308
60 a více let	80
průměrný věk	39,6
z toho s nárokem na PvN	792
Průměrná výše PvN	5 266
Vyřazení uchazeči	3 963
z toho:	
umístění Úřadem práce	1 061
umístění jinak	1 765
pro nespolupráci	387
ostatní	750

*Zdroj: vlastní práce na základě údajů Zprávy Úřadu práce v Prachaticích*

*PvN – podpora v nezaměstnanosti*

Tabulka č. 20 vymezuje důležité údaje týkající se zaměstnanosti v okrese Prachatice. Úřad práce se zaměřoval i na sledované skupiny nezaměstnaných, do nichž patří osoby se zdravotním postižením (počet uchazečů se zdravotním postižením se pohyboval v rozmezí 280 a 369 osob, v průměru se podílel 17,3 % na nezaměstnanosti), dlouhodobě nezaměstnaní – tedy uchazeče s evidencí delší než 5 měsíců (801 osob podílejících se na celkové nezaměstnanosti okresu 42,7 %),



mladiství a absolventi škol (117 absolventů a 31 mladistvích, podíl na nezaměstnanosti 7,8 %, byly pro ně vytvořeny programy Job clubu s názvy MIX, KLASIK a START – pro osoby mladší 20 let) a poslední skupinou uchazeči nad 50 let věku (495 uchazečů, 25,8% podíl na nezaměstnanosti).

V roce 2010 bylo provedeno celkem 174 kontrol, z toho 42 kontrol pro porušení zákona o zaměstnanosti a 108 kontrol finančních. Bylo uděleno 12 pokut v souhrnné výši 268 000 Kč.

Na aktivní politiku zaměstnanosti bylo vydáno 12 226 004 Kč – na vytvoření společensky účelných pracovních míst vydáno 270 000 Kč a úhradu mezd zaměstnanců na tato místa 4 761 262 Kč, vytvoření společensky účelného pracovního místa jako předmětu samostatné výdělečné činnosti 683 996 Kč, veřejně prospěšné práce 1 744 743 Kč, rekvalifikace 21 516 Kč, pracovní rehabilitace 26 593 Kč, chráněné pracovní dílny – na zřízení 1 007 000 Kč a na provoz 3 090 367 Kč, chráněná pracovní místa 540 500 Kč, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program 60 000 Kč, ostatní 20 057 Kč. Další důležité údaje vyplývají z tabulky č. 21.

Tabulka č. 21: Finanční údaje Úřadu práce v Prachaticích pro rok 2010

<b>Finanční údaje Úřadu práce v Prachaticích pro rok 2010</b>			
Provozní výdaje	4 285 363	Přídavek na dítě	23 804 612
Programové financování– inv.	0	Sociální příplatek	16 143 413
Náhrady mezd v 14. dnech PN	54 845	Porodné	7 745 000
Platy a související výdaje	20 416 278	Rodičovský příspěvek	133 234 771
Provoz úřadu celkem	24 756 486	Volba rodič.příspěvku	0
Aktivní politika zaměstnanosti	36 207 118	Příspěvek na úhradu potřeb dítěte	2 972 820
Podpory v nezaměstnanosti	62 612 109	Odměna pěstouna	2 538 312
Státní sociální podpora	202 157 962	Odměna pěst.zvl.příp.	-1
Insolvence	1 758 003	Příspěvek při převzetí dítěte	26 000

Příspěvek zaměstnavatelům ZP	15 527 913	Příspěvek na zakoupení motorového vozidla	96 366
Výdaje celkem	343 019 591	Dávky SSP j.n.	7 312
Nedaňové příjmy	1 042 219	Pohřebné	75 000
Daňové příjmy	738 958	Příspěvek na bydlení	15 014 699
<i>Údaje v Kč</i>		<i>Celkem</i>	201 658 304

*Zdroj: vlastní práce na základě údajů Zprávy Úřadu práce v Prachaticích*

Z tabulky je čitelné, že provoz úřadu práce, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti jsou velice nákladné záležitosti, je proto potřeba, aby byla efektivita úřadů práce co nejvyšší a jejich prostřednictvím byla zaměstnána většina uchazečů o zaměstnání, kteří budou následně vytvářet hodnoty a podporovat ekonomický růst.

Byť ze samotného zkoumání údajů nevyplývalo, že by se většina uchazečů o umístění nezajímala či se nesnažila na novou pracovní pozici nastoupit, stálo by za úvahu, zavést další opatření, která by byla motivační pro zrychlení procesu nalezení nového pracovního uplatnění. Mezi jedno z těchto opatření by mohla patřit povinnost vykonat určitý počet hodin veřejně prospěšných prací. Bez jejich vykonání by uchazeč nemohl pobírat podporu v nezaměstnanosti či jiné dávky státní sociální podpory, v případě opakovaných problémů z jeho strany by mohl být z úřadu práce vyřazen. Uchazeči by tím byli motivováni k urychlení hledání nového zaměstnání a stát by mohl ušetřit určitý zlomek výdajů. Samozřejmě by tento krok musel být rozšířen o úvahy, jakým způsobem bude určen počet hodin pro starší občany či osoby zdravotně znevýhodněné aj.

## **8. Výsledky a závěr**

Zaměstnanost je jedna z nejdůležitějších oblastí ekonomiky jakéhokoli státu. Její dopady jsou velmi široké. Zaměstnanost vytváří hodnoty, které zasahují do každodenních činností všech lidí, ať už to jsou produkty, které jsou konzumovány, nebo služby, které někdo poskytuje a pro jejich spotřebitele jsou nezbytností. Bez práce osob, ať fyzických či právnických, by nebyly služby ani statky dostupné, nemohlo by docházet k ekonomickému růstu a ani ekonomika České republiky by nemohla být na takové úrovni, jaké je dnes. I proto je politika ČR cílena k podpoře zaměstnanosti, vytváří příznivé ekonomické a právní prostředí pro podniky a zaměstnance a přímo se podílí na růstu zaměstnanosti a ekonomické aktivity obyvatelstva.

Vstupem České republiky do Evropské unie vznikla další možnost, jak zvýšit zaměstnanost, podporovat rozvoj firem, ale i rozvoj lidského kapitálu v nich. Nutno konstatovat, že prostředky z operačních programů jsou velmi významnou součástí hospodaření podniků a skvěle tak doplňují podporu podnikání ze strany státu.

Politika zaměstnanosti České republiky je však nákladnou položkou českého rozpočtu. Výdaje na ní dosahují velmi vysokých hodnot, ať jsou to výdaje na provoz úřadů práce, (v současnosti i výdaje na jejich restrukturalizaci), vedení Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, analýzy Českého statistického úřadu nebo na politiku zaměstnanosti. Otázkou však zůstává, do jaké míry je politika zaměstnanosti sociálního charakteru a od jaké míry má čistě ekonomický ráz. V případě, že by Česká republika tyto výdaje snížila, multiplikovaně by se tato restrikce promítla ve změně hrubého domácího produktu.

Ze zjištění vyplývá, že za mírou nezaměstnanosti je potřeba vidět více než pouhé procento dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání na celkové pracovní síle státu. Míru nezaměstnanosti je potřeba hlouběji zkoumat, hledat příčiny jejího růstu či poklesu, zkoumat ji ve vzájemných souvislostech se strukturou obyvatelstva, ekonomicky aktivními, ale i otevřením pracovního trhu pro občany z Evropské unie a tzv. „třetích“ zemí. Výsledkem statistického zkoumání, uvedeného v sekci Vlastní práce, je důkaz, že průměrná míra nezaměstnanosti nemusí být vzhledem k vysokému rozptylu hodnot dostatečně vypovídající. Také v tomto případě

platí podmínka analyzovat nezaměstnanost v detailech (neboť rozdíly v jednotlivých oblastech jsou vysoké) a tomu dále přizpůsobit politiku zaměstnanosti. Touto problematikou se zabývá i Evropská unie a některé programy jsou na ni přímo cíleny.

V části Výzkum významnosti úřadů práce byl vytvořen model, jehož účelem bylo porovnat počet a rozmístění úřadů práce v jednotlivých krajích. Každý kraj má však jiné charakteristiky (rozlohu, počet obyvatel, míru nezaměstnanosti ad.), údaje proto musely být určitým způsobem upraveny, aby byly jejich hodnoty porovnatelné. K tomu sloužil koeficient neefektivnosti, na jehož základě byly kraje porovnány a následně vybrány ty, které dosahují nejvíce negativních charakteristik. Umístění úřadů bylo vytvořeno logicky, na základě hustoty osídlení. Nutno upozornit, že se jedná o teoretický model (v praxi by musel být dále rozšířen o efektivitu úřadů ad.).

Trh práce byl dále zkoumán z dalšího úhlu pohledu, a to fyzických osob. Zkoumaný vzorek lze z hlediska problematiky, která byla řešena, považovat za kvalitní, neboť se převážně jednalo o ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Zajímavé bylo zjištění, že s úřady práce spolupracovalo pouze 46, 21 % dotázaných a s agenturou práce 25 %. V případě agentur stále přetrvává povědomí o jejich nesolidnosti. Naopak nepřekvapivý byl výsledek zkoumání, co jsou osoby pro zaměstnání ochotny obětovat. Více než polovina dotázaných je ochotna za práci dojíždět maximálně hodinu denně a pouze 28 % respondentů by bylo ochotno se v případě potřeby za práci přestěhovat do jiného města. Tento problém souvisí s dlouhodobou nízkou mobilitou osob. Celkové výsledky lze považovat za odpovídající trhu práce ČR.

Dalšími subjekty, které na trhu práce působí jsou firmy, proto bylo nutné se seznámit s jejich názory a problémy, se kterými se potýkají. Společnost Rohde&Schwarz – závod Vimperk, s.r.o. poskytla kvalitní a rozsáhlé informace o způsobu zaměstnávání nových zaměstnanců, spolupráci s úřady a agenturami práce, ale i zkušenostech s čerpáním dotací z evropských fondů. Spolupráce s nimi byla velkým přínosem pro transformaci teoretických znalostí v praktické. Vzhledem k tomu, že se společnost potýkala s některými problémy, informace o nich byly následně zjišťovány u příslušných úřadů.

Spolupráce s agenturami práce je doporučena pouze v případech, kdy bude společnost hledat zaměstnance pro vyšší pozice. Agentura by mohla nabídnout odpovídajícího uchazeče, který by byl pro danou pozici dostatečně kvalifikovaný. V ostatních případech není spolupráce nutná – zvyšuje náklady společnosti a u Rohde&Schwarz není nezbytná, neboť uchazečů o pracovní pozici byl doposud dostatek.

Vzhledem k tomu, že společnost zadávala projekty pouze prostřednictvím eAccountu, byla seznámena s celou strukturou operačních programů, neboť eAccount slouží pouze pro zadávání projektů z operačního programu Podnikání a inovace. Pro projekty z dalších programů slouží zmíněný Benefit7 a u operačního programu Životní prostředí Bene-fill. Zbytečně by tím společnost ztrácela možnost čerpat prostředky z dalších fondů EU.

Společnost byla dále seznámena se skutečností, na jakém základě jsou dotace na přijetí uchazeče o zaměstnání z kategorie zvýšené péče poskytovány a byla rozšířena informace, pro které uchazeče může být dotace poskytnuta (dle §33 zákona o zaměstnanosti).

Problém s katalogem pracovních pozic na Integrovaném portálu MPSV nemohl být vyřešen – Úřad práce odkazoval na Český statistický úřad. Po jeho kontaktování bylo sděleno, že je katalog vytvářen na základě číselníku CZ-ISCO, proto není možné ho pružněji přizpůsobovat jednotlivým zaměstnavatelům nebo ho na základě jejich požadavků měnit.

Marketingová komunikace společnosti je na dobré úrovni, pro svou publicitu volí různá periodika, účastní se mnoha eventů a svou prezentaci cílí na skupinu, která odpovídá jejich požadavkům.

V součinnosti s úřadem práce doporučuji, aby na doporučenku, kterou předkládá uchazeč o zaměstnání, bylo uvedeno, zda vzniká podniku nárok na dotaci při jeho zaměstnání. Tato informace by nebyla žádným způsobem diskriminační (či naopak výhodou, jak uváděla ředitelka Úřadu práce ve Vimperku). Z toho důvodu existuje zvýšená péče – jsou to osoby, které potřebují více prostředků či pomoci, jak získat zaměstnání, a kdyby toto byl prostředek, není důvod, proč jej nevyužít.

Poslední návrh se týká úpravy Integrovaného portálu MPSV. Pro podniky, které mají vlastní webové stránky by byla přínosná volba, zda je má uchazeč o volnou pracovní pozici kontaktovat prostřednictvím portálu nebo přímo na stránkách společnosti. Nevznikaly by tak prodlevy při reakci na volnou pracovní pozici.

Politika zaměstnanosti, její legislativní úprava, ale i prostředí firem a dalších subjektů působících na trhu práce se neustále vyvíjí, proto je nutné její změny pečlivě sledovat a pružně se jim přizpůsobovat.

## **9. Summary**

The dissertation “Employment from the View of the Current Legal Regulations and the Role of Employment Offices“ deals with the current situation of the labour market, as well as presents legal wording in the field of labour law, employment law, labour code, their amendments, and other important legal regulations.

Employment is one of the most important aspects of any state’s economy. Its impact is far-reaching.. Employment creates values that influence the everyday activities of all people, whether it is products, which are consumed, or services that are provided and are necessary for the consumers.

The aim of this work is an analysis of the existing situation of the labour market and the cooperation with employment offices and companies in the Czech Republic. In addition, it looks to define an understanding of the real situations and problems these institutions struggle with, using statistical and mathematical models learned during my studies.

The result of the statistical research, stated in the section “Proper Work“ is proof that an average unemployment rate does not have to be a prediction regarding a very high scatter of figures. In the part “Research on the Importance of Employment Offices,“ a theoretical model was created to compare the number and location of employment offices in autonomous regions. New employment offices were located on the basis of this model. Then, an oral survey of entities was performed to ascertain their experiences with employment offices, agencies and other institutions connected with the employment policy. The last part of the dissertation deals with the research at Rhode-Schwarz company and Employment Offices in Vimperk and Prachatice. Based on the aforementioned problems, corrections were recommended to increase success among job applicants.

**Key vocabulary:** employment, employee, employer, employment office, employment agency, medical facility, unemployment pay, occupation, self-employed person

## 10. Seznam grafů a tabulek

### SEZNAM GRAFŮ

Graf č.1: Vývoj nezaměstnanosti [%] v České republice .....	42
Graf č. 2: Počet nezaměstnaných, dlouhodobě nezaměstnaných a zaměstnaných osob .....	43
Graf č. 3: Vývoj ekonomické aktivity daných skupin obyvatelstva .....	44
Graf č. 4: Počet volných pracovních míst .....	45
Graf č. 5: Počet osob připadajících na 1 volné pracovní místo .....	46
Graf č. 6: Porovnání vývoje nezaměstnanosti .....	47
Graf č. 7: Statistické vyhodnocení míry nezaměstnanosti .....	48
Graf č. 8: Histogram rozptylu měř nezaměstnanosti v roce 2004 .....	49
Graf č. 9: Histogram rozptylu měř nezaměstnanosti v roce 2008 .....	49
Graf č. 10: Histogram rozptylu měř nezaměstnanosti v roce 2010 .....	50
Graf č. 11: Umístění úřadů práce v hl.m. Praze .....	61
Graf č. 12: Umístění úřadů práce v Moravskoslezském kraji .....	62
Graf č. 13: Umístění úřadů práce v Ústeckém kraji .....	63
Graf č. 14: Pohlaví dotazovaného vzorku .....	64
Graf č. 15: Věková struktura respondentů .....	65
Graf č. 16: Dosažené vzdělání testovaných subjektů .....	65
Graf č. 17: Sociální postavení .....	66
Graf č. 18: Spolupráce osoby s úřadem práce .....	66
Graf č. 19: Registrace osob úřadem práce .....	67
Graf č. 20: Čerpání podpory v nezaměstnanosti .....	67
Graf č. 21: Vnímání výše podpory v nezaměstnanosti .....	68
Graf č. 22: Efektivita činnosti úřadu práce u vybraných uchazečů .....	68
Graf č. 23: Aktivní politika zaměstnanosti .....	69
Graf č. 24: Hodnocení spolupráce s úřadem práce .....	69
Graf č.25: Povědomí o možnosti zaměstnání prostřednictvím agentury práce .....	70
Graf č. 26: Spolupráce s agenturou práce .....	71
Graf č. 27: Hodnocení spolupráce s agenturou práce .....	72



Graf č. 28: Ochota cestovat za prací či změnit bydliště .....	72
Graf č. 29: Diskriminace na pracovišti .....	73
Graf č. 30: Míra nezaměstnanosti v Prachatickém okrese v roce 2010 .....	83
Graf č. 31: Volná pracovní místa a počet uchazečů o zaměstnání 2010 .....	83

## SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Míra nezaměstnanosti [%] v jednotlivých krajích .....	46
Tabulka č. 2: Míry nezaměstnanosti 2004 a 2010, jejich četnosti a relativní četnosti	51
Tabulka č. 3: Diference kumulovaných relativních četností .....	51
Tabulka č. 4: Údaje ČR .....	52
Tabulka č. 5: Údaje o Hlavním městě Praze .....	53
Tabulka č. 6: Údaje o Středočeském kraji .....	53
Tabulka č. 7: Údaje o Jihočeském kraji .....	54
Tabulka č. 8: Údaje o Plzeňském kraji .....	54
Tabulka č. 9: Údaje o Karlovarském kraji .....	55
Tabulka č. 10: Údaje o Ústeckém kraji .....	55
Tabulka č. 11: Údaje o Libereckém kraji .....	56
Tabulka č. 12: Údaje o Královéhradeckém kraji .....	56
Tabulka č. 13: Údaje o Pardubickém kraji .....	57
Tabulka č. 14: Údaje o Kraji Vysočina .....	57
Tabulka č. 15: Údaje o Jihomoravském kraji .....	58
Tabulka č. 16: Údaje o Olomouckém kraji .....	58
Tabulka č. 17: Údaje o Zlínském kraji .....	59
Tabulka č. 18: Údaje o Moravskoslezském kraji .....	59
Tabulka č. 19 : Informace o okrese Prachatice .....	83
Tabulka č. 20: Data o zaměstnanosti okresu Prachatice .....	84
Tabulka č. 21: Finanční údaje Úřadu práce v Prachaticích pro rok 2010 .....	85

## 11. Seznam použité literatury

- <sup>1</sup> Bičáková, O. *Zákon o zaměstnanosti. Přehled komentovaných novelizací od 1.10.2004 do 31.5.2007*. Praha: LINDE nakladatelství s.r.o., 2007. 206 s. ISBN 978-80-86131-73-3.
- <sup>2</sup> Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi
- <sup>3</sup> Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu
- <sup>4</sup> Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) ve znění pozdějších předpisů
- <sup>5</sup> Zákon č. 76/1978 Sb., o školských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů
- <sup>6</sup> Wikipedie otevřená encyklopedie: *Švarc systém*. Dostupné na [http://cs.wikipedia.org/Švarc\\_systém](http://cs.wikipedia.org/Švarc_systém). Akt. 28. 7. 2010 v 14:26.
- <sup>7</sup> Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)
- <sup>8</sup> Vyhláška č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy
- <sup>9</sup> Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, a zákona č. 112/2006 Sb.
- <sup>10</sup> Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 436/2004 Sb. a zákona č. 76/2006 Sb.
- <sup>11</sup> Wikipedie otevřená encyklopedie: *Pracovní právo*. Dostupné na [http://cs.wikipedia.org/wiki/Pracovn%C3%AD\\_pr%C3%A1vo#cite\\_note-ZOZA-25](http://cs.wikipedia.org/wiki/Pracovn%C3%AD_pr%C3%A1vo#cite_note-ZOZA-25). Akt. 13. 2. 2011 v 20:26.
- <sup>12</sup> *Sbírka zákonů*. Ročník 2008. Částka 154. Dostupné na [www.mvcr.cz/soubor/sb154-08-pdf.aspx](http://www.mvcr.cz/soubor/sb154-08-pdf.aspx). Akt. 31.12.2008.
- <sup>13</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Agenturní zaměstnávání má nová pravidla*. Dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/7445>. Akt. 20.7.2009.
- <sup>14</sup> *Sbírka zákonů ročník 2009*. Předpis č. 64/2009. Částka 21, ze dne 12.3.2009. Dostupné na <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb09064&cd=76&typ=r>. Čerpáno dne 30.3.2011.

- <sup>15</sup> Český statistický úřad. *Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO*. Dostupné na <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/0011-10>. Zveřejněno 31.3. 2010, akt. 25.2. 2011.
- <sup>16</sup> *Vyhláška č. 518/2004 Sb. § 15 Výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočet povinného plnění*. Dostupné na [http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb\\_info/ozp](http://portal.mpsv.cz/sz/local/lb_info/ozp). Akt. 13.5.2010
- <sup>17</sup> *Sazebník správních poplatků publikovaný jako příloha zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích*. Dostupný na <http://i.info.cz/urs-att/sazebnik-spravnich-poplatku-111651538372923.rtf>. Čerpáno 14.3.2011.
- <sup>18</sup> Agentura pro podporu a podnikání CzechInvest. *Finální zpráva vyhodnocení dopadů investic čerpajících pobídky a zhodnocení efektivit agentury CzechInvest*. Dostupné na <http://www.czechinvest.org/investicni-pobidky-zpracovatelsky-prumysl>. Akt. 15.2.2010.
- <sup>19</sup> Naše peníze.cz. Ekonomické zpravodajství. *Minimální mzda*. Dostupné na <http://www.nasepenize.cz/minimalni-mzda-8211>. Akt. 9.1.2011 v 18:37.
- <sup>20</sup> Verny, A. *Právní aspekty přidružení a členství v EU se zvláštním zřetelem ke sbližování práva*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. 420 s. ISBN 80-7079-189-6.
- <sup>21</sup> *Zákony 2008. Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)*. Český Těšín: PORADCE, s.r.o., 2008. 704 s. ISBN 978-80-7365-298-2.
- <sup>22</sup> Nováková, J. *Zásada nediskriminace v právu Evropské unie*. Praha: BOOM Tisk Kolín, 2001. 160 s. ISBN 80-86552-13-6.
- <sup>23</sup> Jakubka, J. *Zákoník práce 2011 – s výkladem*. Praha: Grada Publishing, 2011. 96 s. ISBN 978-80-247-3812-3.
- <sup>24</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí. Údaje o zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Dostupné na [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz).
- <sup>25</sup> Český statistický úřad. Data a analýzy o zaměstnanosti, nezaměstnanosti, obyvatelstvu, makroekonomické údaje. Dostupné na [www.czso.cz](http://www.czso.cz).
- <sup>26</sup> Eurostat. Dates about Unemployment, Employment. Available at <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>. Last Update on 5.4.2011.

<sup>27</sup> Český statistický úřad. *Statistická ročenka České republiky 2009. Statistical Yearbook of the Czech Republic 2009*. 1. vyd. Praha: NAKLADATELSTVÍ SCIENTIA, 2009. 807 s. ISBN 978-80-250-1948-1.

<sup>28</sup> Interaktivní server Mapy.cz. Provozované internetovým portálem Seznam.cz. Dostupné na [www.mapy.cz](http://www.mapy.cz). Čerpáno dne 21.3.2011.

<sup>29</sup> *Změny v pracovním právu v roce 2011 a novela zákoníku práce 2011*. Dostupné na <http://www.icm.cz/zmeny-v-pracovnim-pravu-v-roce-2011-a-novela-zakoniku-prace-2011>. Akt. 10.1.2011 v 17:18.

<sup>30</sup> Demčák, M. Vypĺnto.cz. Dostupné na [www.vypĺnto.cz](http://www.vypĺnto.cz)

<sup>31</sup> Sociální server Lidé.cz. Provozuje Seznam.cz, a.s. Dostupné na [www.lide.cz](http://www.lide.cz).

<sup>32</sup> Plášilová, E. – *ZAMĚSTNANOST, ÚŘADY A AGENTURY PRÁCE (výsledky průzkumu)*, 2011. Dostupné online na <http://zamestnanost-urady-a-agentur.vypĺnto.cz>. Analyzováno dne 14.4.2011.

<sup>33</sup> Informace o společnosti Rohde&Schwarz. Dostupné na [www.rohde-schwarz.cz](http://www.rohde-schwarz.cz). Akt. 28.1.2011.

<sup>34</sup> *Územně analytické podklady Moravskoslezského kraje. Podklady pro rozvoj udržitelného rozvoje území. Počet obyvatel k 1. 1. 2008 (dle obcí)*. Dostupné na [http://www.google.cz/imgres?imgurl=http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/zip/upl\\_01\\_26\\_pocet\\_obyvatel.png&imgrefurl=http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/upl\\_0100.html&usg=\\_\\_uyQdrcRY-Of595GomfwJ0QkcD70=&h=2339&w=3307&sz=329&hl=cs&start=0&zoom=1&tbnid=ST15\\_bBDDlr1OM:&tbnh=128&tbnw=171&ei=cEisTantMJOo8AOTje24Ag&prev=/search%3Fq%3Dmoravskoslezsk%25C3%25BD%2Bkraj%2Bpo%25C4%258Det%2Bobyvatel%26hl%3Dcs%26biw%3D1024%26bih%3D677%26tbn%3Disch&itbs=1&iact=hc&vpx=256&vpy=77&dur=888&hovh=189&hovw=267&tx=138&ty=101&oei=cEisTantMJOo8AOTje24Ag&page=1&ndsp=20&ved=1t:429,r:1,s:0](http://www.google.cz/imgres?imgurl=http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/zip/upl_01_26_pocet_obyvatel.png&imgrefurl=http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/upl_0100.html&usg=__uyQdrcRY-Of595GomfwJ0QkcD70=&h=2339&w=3307&sz=329&hl=cs&start=0&zoom=1&tbnid=ST15_bBDDlr1OM:&tbnh=128&tbnw=171&ei=cEisTantMJOo8AOTje24Ag&prev=/search%3Fq%3Dmoravskoslezsk%25C3%25BD%2Bkraj%2Bpo%25C4%258Det%2Bobyvatel%26hl%3Dcs%26biw%3D1024%26bih%3D677%26tbn%3Disch&itbs=1&iact=hc&vpx=256&vpy=77&dur=888&hovh=189&hovw=267&tx=138&ty=101&oei=cEisTantMJOo8AOTje24Ag&page=1&ndsp=20&ved=1t:429,r:1,s:0). Čerpáno dne 30.3.2011.

<sup>35</sup> Vývoj počtu obyvatel 200 – 2005 podle obcí. Dostupné na [http://www.google.cz/imgres?imgurl=http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/DE002306BF/%24File/13423606k03.jpg&imgrefurl=http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/kapitol a/13-4236-06-v\\_letech\\_2000\\_az\\_2005-07&usg=\\_\\_3DS18JWORWGO-](http://www.google.cz/imgres?imgurl=http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/DE002306BF/%24File/13423606k03.jpg&imgrefurl=http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/kapitol a/13-4236-06-v_letech_2000_az_2005-07&usg=__3DS18JWORWGO-)

L16wOwuZbeoggU=&h=708&w=1000&sz=489&hl=cs&start=44&zoom=0&tbnid=hVwUzrFRDLoteM:&tbnh=105&tbnw=149&ei=3FasTevolseY8QO5koy5Ag&prev=/search%3Fq%3D%25C3%25BAsteck%25C3%25BD%2Bkraj%2Bpo%25C4%258Det%2Bobyvatel%26hl%3Dcs%26biw%3D1024%26bih%3D677%26tbnid%3D1657&itbs=1&iact=hc&vpx=437&vpy=207&dur=1010&hovh=105&hovw=149&tx=134&ty=99&oei=z1asTbPXBMet8QOP1tW4Ag&page=4&ndsp=12&ved=1t:429,r:1,s:44&biw=1024&bih=677. Čerpáno dne 30.3.2011.

<sup>36</sup> Sběrka zákonů č. 73/2011. *Zákon ze dne 9. února 2011 o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.* Částka 29. Dostupné na <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/sb0029-2011-73-2011.pdf>. Čerpáno dne 2.4.2011.

## 12. Přílohy

### Příloha č. 1: Přehled hlavních tříd a tříd dle CZ-ISCO

#### 1 Zákonodárci a řídicí pracovníci

- 11 Zákonodárci, nejvyšší státní úředníci a nejvyšší představitelé společností
- 12 Řídicí pracovníci v oblasti správy podniku, obchodních, administrativních a podpůrných činností
- 13 Řídicí pracovníci v oblasti výroby, informačních technologií, vzdělávání a v příbuzných oborech
- 14 Řídicí pracovníci v oblasti ubytovacích a stravovacích služeb, obchodu a ostatní řídicí pracovníci

#### 2 Specialisté

- 21 Specialisté v oblasti vědy a techniky
- 22 Specialisté v oblasti zdravotnictví
- 23 Specialisté v oblasti výchovy a vzdělávání
- 24 Specialisté v obchodní sféře a veřejné správě
- 25 Specialisté v oblasti informačních a komunikačních technologií
- 26 Specialisté v oblasti právní, sociální, kulturní a v příbuzných oblastech

#### 3 Techničtí a odborní pracovníci

- 31 Techničtí a odborní pracovníci v oblasti vědy a techniky
- 32 Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví
- 33 Odborní pracovníci v obchodní sféře a veřejné správě
- 34 Odborní pracovníci v oblasti práva, kultury, sportu a v příbuzných oborech
- 35 Technici v oblasti informačních a komunikačních technologií

#### 4 Úředníci

- 41 Všeobecní administrativní pracovníci, sekretáři a pracovníci pro zadávání dat a zpracování textů
- 42 Pracovníci informačních služeb, na přepážkách a v příbuzných oborech
- 43 Úředníci pro zpracování číselných údajů a v logistice
- 44 Ostatní úředníci

#### 5 Pracovníci ve službách a prodeji

- 51 Pracovníci v oblasti osobních služeb
- 52 Pracovníci v oblasti prodeje
- 53 Pracovníci osobní péče ve vzdělávání, zdravotnictví a v příbuzných oblastech
- 54 Pracovníci v oblasti ochrany a ostražky
- 6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství**
- 61 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství
- 62 Kvalifikovaní pracovníci v lesnictví, rybářství a myslivosti
- 63 Farmáři, rybáři, lovci a sběrači samozásobitelé
- 7 Řemeslníci a opraváři**
- 71 Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů)
- 72 Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech
- 73 Pracovníci v oblasti uměleckých a tradičních řemesel a polygrafie
- 74 Pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky
- 75 Zpracovatelé potravin, dřeva, textilu a pracovníci v příbuzných oborech
- 8 Obsluha strojů a zařízení, montéři**
- 81 Obsluha stacionárních strojů a zařízení
- 82 Montážní dělníci výrobků a zařízení
- 83 Řidiči a obsluha pojízdných zařízení
- 9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci**
- 91 Uklízeči a pomocníci
- 92 Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
- 93 Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech
- 94 Pomocní pracovníci při přípravě jídla
- 95 Pracovníci pouličního prodeje a poskytování služeb
- 96 Pracovníci s odpady a ostatní pomocní pracovníci
- 0 Zaměstnanci v ozbrojených silách**
- 01 Generálové a důstojníci v ozbrojených silách
- 02 Poddůstojníci v ozbrojených silách
- 03 Zaměstnanci v ozbrojených silách (kromě generálů, důstojníků a poddůstojníků)

**Příloha č. 2: Míra nezaměstnanosti podle stávající metodiky v jednotlivých oblastech**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Praha	3,6	3,4	3,0	2,5	2,1	3,0	3,9
Benešov	4,3	4,5	4,1	3,4	2,8	4,3	5,4
Beroun	5,3	5,4	4,6	4,1	3,4	5,5	7,3
Kladno	8,9	8,6	8,0	6,7	5,4	7,5	8,9
Kolín	8,8	8,2	6,6	5,7	5,2	7,5	9,1
Kutná Hora	10,0	9,5	8,6	6,9	5,5	8,2	9,0
Mělník	8,0	7,9	7,5	5,9	5,2	6,9	8,4
Mladá Boleslav	4,6	3,9	3,4	2,6	2,2	4,0	4,8
Nymburk	8,3	8,4	8,1	6,5	5,8	8,2	9,2
Praha-východ	3,5	3,1	2,3	2,0	1,7	2,7	3,8
Praha-západ	2,8	2,7	2,4	1,8	1,7	3,1	4,2
Příbram	8,0	7,7	7,3	6,1	5,5	8,0	9,9
Rakovník	7,0	6,6	6,2	5,4	5,0	7,3	8,8
České Budějovice	4,0	4,2	4,2	3,7	3,2	5,1	5,8
Český Krumlov	9,2	9,6	8,8	6,5	5,6	8,6	9,4
Jindřichův Hradec	6,8	6,8	6,3	4,8	3,6	6,7	7,2
Písek	7,3	8,0	7,4	5,2	4,2	6,5	7,1
Prachatice	6,0	6,4	5,5	4,1	3,8	5,9	6,5
Strakonice	7,0	7,3	6,8	5,7	5,1	7,3	8,8
Tábor	5,7	5,8	5,9	4,8	4,2	7,3	9,1
Domažlice	6,4	6,4	5,7	4,9	4,4	8,3	9,1
Klatovy	7,5	7,9	7,7	6,3	5,5	7,7	8,9
Plzeň-město	6,6	5,9	5,3	4,2	3,3	5,3	6,3
Plzeň-jih	4,8	4,8	4,3	3,7	3,0	5,7	6,5
Plzeň-sever	5,9	5,6	5,4	4,6	3,9	6,7	7,8
Rokycany	7,0	6,7	5,6	4,5	3,9	7,4	7,5
Tachov	8,9	8,2	8,1	6,7	6,6	11,8	12,2
Cheb	8,1	8,1	7,2	6,2	5,7	8,9	9,3
Karlovy Vary	9,7	10,1	9,6	8,1	6,9	9,7	10,3
Sokolov	12,8	12,5	11,6	9,8	8,1	11,5	13,3
Děčín	14,2	15,0	14,1	11,7	10,2	13,4	15,1
Chomutov	16,7	16,2	14,1	11,0	9,1	12,6	12,9
Litoměřice	12,6	11,8	10,6	9,1	7,6	9,6	10,6
Louny	14,8	13,0	12,1	10,2	8,0	10,6	11,7
Most	22,8	22,0	20,5	17,6	13,1	15,5	16,2
Teplice	17,2	16,1	16,1	13,2	10,7	12,2	13,7
Ústí nad Labem	12,5	13,0	13,5	12,3	10,2	12,2	13,4
Česká Lípa	9,4	8,3	7,9	7,2	6,7	12,3	12,2
Jablonec nad Nisou	7,2	7,0	6,1	5,7	5,5	9,9	11,0
Liberec	8,8	8,2	7,8	6,6	6,0	9,1	10,1
Semily	7,3	7,3	7,0	6,1	5,7	9,0	9,4
Hradec Králové	6,3	6,4	5,7	4,5	3,7	5,2	6,5
Jičín	8,5	8,8	7,2	6,1	5,1	8,2	8,7



Náchod	6,9	7,2	6,6	4,5	3,7	6,8	8,0
Rychnov nad Kněžnou	6,0	6,5	5,2	3,4	2,8	6,4	6,9
Trutnov	8,5	8,4	8,4	7,3	5,5	8,4	8,9
Chrudim	8,7	8,3	7,0	6,0	5,2	8,7	9,8
Pardubice	6,5	6,8	5,8	4,1	3,5	5,4	6,7
Svitavy	11,9	11,2	10,4	8,7	7,8	10,5	11,6
Ústí nad Orlicí	7,5	8,0	7,0	5,5	4,8	8,9	9,9
Havlíčkův Brod	6,8	6,2	5,6	4,8	4,3	8,8	9,1
Jihlava	7,1	6,8	6,0	5,2	4,7	8,4	8,8
Pelhřimov	5,0	5,0	4,2	3,2	3,1	6,4	6,9
Třebíč	12,9	12,8	11,6	9,3	7,4	10,6	12,0
Žďár nad Sázavou	8,2	8,7	8,1	6,7	5,7	8,6	10,0
Blansko	8,4	8,4	7,0	6,0	5,5	9,9	10,2
Brno-město	9,8	9,5	8,5	6,9	5,5	7,3	8,5
Brno-venkov	7,3	6,9	6,2	5,1	4,2	6,5	8,3
Břeclav	10,3	10,6	9,8	8,2	6,1	9,4	11,1
Hodonín	13,7	14,3	13,8	11,3	9,8	13,4	14,9
Vyškov	9,9	9,2	7,6	5,7	4,4	7,7	9,0
Znojmo	12,9	13,0	12,9	11,6	9,6	12,3	13,1
Jeseník	15,0	16,5	14,9	11,6	9,6	13,2	15,6
Olomouc	10,3	9,7	8,2	6,2	5,2	9,4	10,5
Prostějov	9,4	9,0	7,0	4,9	4,0	7,3	9,9
Přerov	12,6	12,1	11,2	9,2	7,6	10,7	11,9
Šumperk	11,4	11,9	10,9	8,9	7,1	12,8	12,9
Kroměříž	10,9	11,5	10,3	7,9	6,3	10,3	12,3
Uherské Hradiště	7,8	7,7	7,0	5,6	5,1	8,2	9,4
Vsetín	10,6	10,6	10,2	8,0	6,6	10,6	11,3
Zlín	8,8	8,1	7,1	5,6	4,6	7,9	9,4
Bruntál	16,2	16,0	14,1	11,4	9,7	13,7	15,6
Frýdek-Místek	13,9	12,9	11,0	9,1	6,2	8,5	9,4
Karviná	19,5	19,0	18,0	15,1	12,1	13,9	14,2
Nový Jičín	12,8	11,3	9,7	7,3	5,3	11,0	11,7
Opava	10,6	11,1	10,7	9,2	7,3	9,3	10,0
Ostrava-město	16,9	15,6	14,4	11,3	8,4	10,8	11,7

### **Příloha č. 3: Dotazník použitý při výzkumu prostřednictvím [www.vyplnto.cz](http://www.vyplnto.cz)**

Dobrý den, studuji na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích, obor Obchodní podnikání, a žádám Vás tímto o vyplnění dotazníku vytvořeného pro diplomovou práci Zaměstnanost z pohledu současné právní úpravy a úloha úřadů práce. Na konci dotazníku jsou volná pole, do kterých můžete doplnit své zkušenosti s jednotlivými úřady.

Za Vaši spolupráci moc děkuji. Bc. Eva Plášilová.

1. Jste

zaměstnanec

zaměstnanec ve státní správě (organizaci)

OSVČ

akcionář/společník

majitel firmy

nezaměstnaný/nezaměstnaná

ostatní

2. Jste

občanem České republiky

občanem jiného státu Evropské unie

cizinec

3. Spolupracoval(a) jste někdy s úřadem práce?

ano

ne

4. Byl(a) jste někdy registrován(a) na úřadu práce?

ano

ne

5. Jak dlouho jste byl(a) registrován(a)? *(pokud bude předchozí zodpovězeno ano, jinak otázku neuvidí)*

méně než 1 měsíc

1 – 3 měsíce

3 – 6 měsíců

6 měsíců a více

6. Čerpal(a) jste podporu v nezaměstnanosti?

ano

ne

7. Podporu v nezaměstnanosti považujete za *(vázáno na 6a)*

v odpovídající výši

postačující pouze na úhradu nutných nákladů

velmi nízkou

nedostačující

8. Bylo Vám prostřednictvím úřadu práce zprostředkováno zaměstnání či rekvalifikace? *(pokud bude na otázku 3 zodpovězeno ano, jinak otázku neuvidí)* Možné zvolit více odpovědí.

ano, zprostředkováno zaměstnání

ano, zprostředkována rekvalifikace

ne

9. Byla pro Vás rekvalifikace přínosná a na jejím základě zprostředkováno zaměstnání? *vázáno na odpověď 8b*

ano

ano, rekvalifikace pro mě byla přínosná, ale odpovídající zaměstnání mi nebylo zprostředkováno

ne

10. Využil(a) jste některou ze složek aktivní politiky zaměstnanosti? Možné více odpovědí.

investiční pobídku

veřejně prospěšné práce

společensky účelná pracovní místa

překlenovací příspěvek

příspěvek na dopravu zaměstnanců

příspěvek na zapracování

příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

ne, nevyužil(a)

11. Jak hodnotíte spolupráci s úřadem práce? (*fixováno na ot. 3 a*)

pozitivně, velmi mi pomohl

spolupráce s úředníky byla dobrá, ale nebyla pro mě přínosem

setkal(a) jsem se s neochotou pracovníků úřadu práce

negativně, spolupráce nebyla v žádném ohledu přínosná

12. Víte o možnosti zaměstnání prostřednictvím agentury práce?

ano

ne

13. Spolupracoval(a) jste někdy s agenturou práce *vázáno na ot. 12a*

ano

ne

14. Z jakého důvodu jste s agenturou spolupracoval(a)? *vázáno na ot. 13a*

úřad práce mi zaměstnání nezprostředkoval

nutně jsem potřeboval(a) zaměstnat a hledal(a) jsem jakoukoli možnost, jak zaměstnání získat

jsem cizinec a tato možnost je pro mě nejvíce výhodná

jiné (prosím, doplňte):

15. Spolupráci s agenturou považuji za: *vázáno na ot. 13a)*

velmi přínosnou, zaměstnání mi zprostředkovala

přínosnou, zaměstnání mi zprostředkovala, ale pouze dočasné

nepříjemnou, problém (nepříjemnosti) s personálem

neefektivní

16. Setkal(a) jste se někdy s diskriminací na pracovišti?

ano, rasová diskriminace

ano, s obtěžováním (tj. urážlivé až ponižující jednání)

ano, se sexuálním obtěžováním

ano, s přímou diskriminací (tj. odlišné jednání než s jinou osobou stejné funkce/postavení)

ano, s jinou formou diskriminace (prosím, uveďte):

ne

17. V případě, že byste neměl(a) či nemáte zaměstnání, jste ochotný(á) za práci cestovat nebo z tohoto důvodu změnit bydliště? Možné více odpovědí.

jsem ochoten (ochotna) denně cestovat – méně než 1 hodinu

jsem ochoten (ochotna) denně cestovat – více než 1 hodinu

byl(a) bych ochoten (ochotna) změnit bydliště

žádné z výše uvedených

18. Pracoval(a) jste někdy v zahraničí?

ano – prosím, uveďte délku trvání:

ne

19. Doplňte, co Vás napadá v souvislosti s ÚŘADEM PRÁCE

20. Doplňte, co Vás napadá v souvislosti s AGENTUROU PRÁCE

21. Doplňte jiné problémy, které se Vás dotýkají v souvislosti s touto problematikou (př. zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zaměstnávání osob ze zahraničí apod.)

22. Jste

muž

žena

23. Vaše dosažené vzdělání

základní

střední odborné (výuční list)

střední s maturitou

vysokoškolské

24. Věk

méně než 15 let

15 – 26 let

27 – 35 let

36 – 50 let

51 – 65 let

více než 66 let

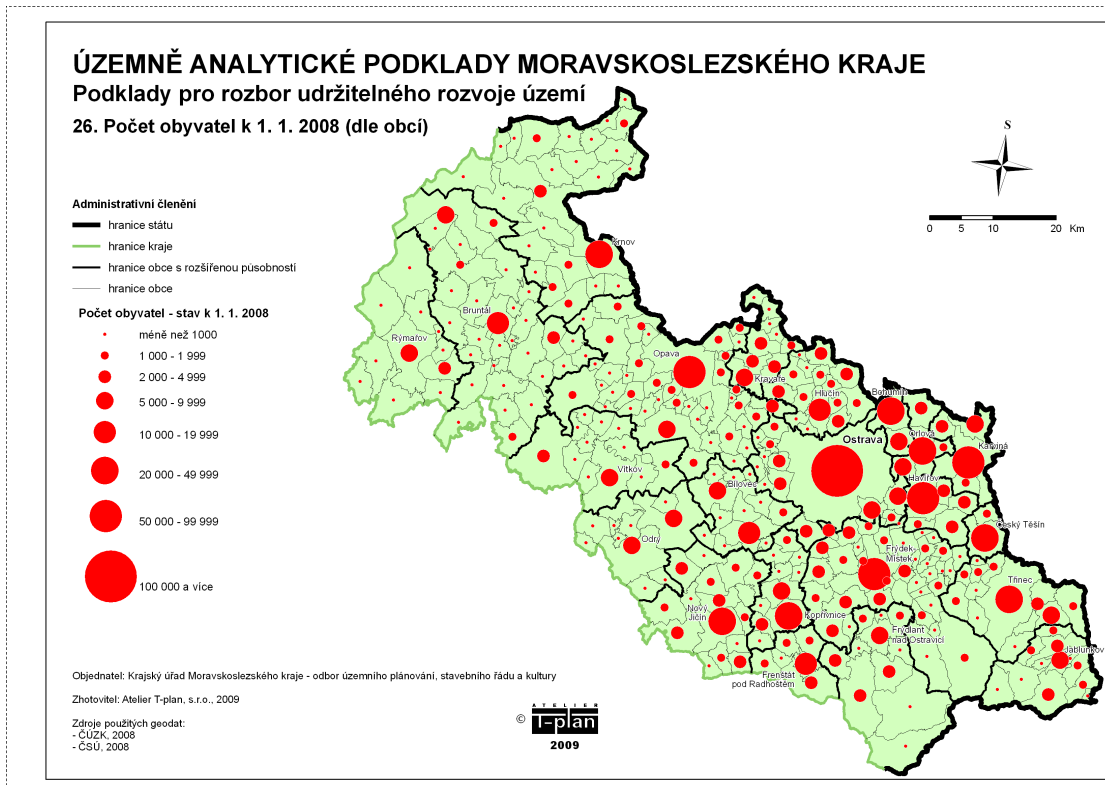
**Příloha č. 4: Počet obyvatel v jednotlivých správních obvodech hl.m. Prahy dle ČSÚ**

<b>Pohyb obyvatel v Praze v období 1.1.2010 - 31.12.2010 dle 57 městských částí</b>									
(tříděno dle 22 správních obvodů)									
Název MČ	Stav 1.1.2010	Sňatky	Rozvody	Narození	Zemřelí	Přistěhovalí	Vystěhovalí	Celkový přírůstek	Stav 31.12.2010
Praha	1 249 026	5 978	3 524	14 792	12 266	33 461	27 855	8 132	1 257 158
Praha 1	30 502	147	100	285	324	1 853	2 314	-500	30 002
Praha 2	49 389	254	115	561	575	3 669	3 851	-196	49 193
Praha 3	73 497	396	229	826	914	5 380	5 202	90	73 587
Praha 4	129 475	558	335	1 417	1 616	5 746	6 591	-1 044	128 431
Praha-Kunratice	8 458	49	30	105	46	605	480	184	8 642
Praha 5	84 303	407	266	983	713	5 154	5 624	-200	84 103
Praha-Slivenec	2 661	10	5	27	19	215	78	145	2 806
Praha 6	101 089	477	149	1 090	1 275	5 408	4 738	485	101 574
Praha-Lysolaje	1 249	4	2	13	6	158	80	85	1 334
Praha-Nebošice	3 288	11	3	23	15	241	213	36	3 324
Praha-Přední Kopanina	778	4	3	8	8	98	89	9	787
Praha-Suchbát	6 473	28	18	89	42	468	289	226	6 699
Praha 7	41 818	246	128	539	474	3 176	2 859	382	42 200
Praha-Troja	1 191	4	1	15	4	89	54	46	1 237
Praha 8	102 905	471	288	1 211	1 151	5 971	5 428	603	103 508
Praha-Březiněves	991	6	3	14	12	96	35	63	1 054
Praha-Ďáblice	3 139	18	9	52	25	197	156	68	3 207
Praha-Dolní Chabry	3 537	13	5	37	29	178	121	65	3 602
Praha 9	52 572	241	132	735	473	4 874	3 736	1 400	53 972
Praha 10	111 048	501	327	1 284	1 497	5 927	5 791	-77	110 971
Praha 11	78 679	366	208	848	689	2 903	3 166	-104	78 575
Praha-Křeslice	803	3	4	11	4	68	21	54	857
Praha-Šeberov	2 773	6	7	30	21	186	135	60	2 833
Praha-Újezd	2 648	9	11	43	9	157	110	81	2 729
Praha 12	54 893	291	139	621	440	2 206	2 451	-64	54 829
Praha-Libuš	10 020	33	28	128	51	552	803	-174	9 846

Praha 13	59 443	287	216	682	294	3 956	2 769	1 575	61 018
Praha- Řeporyje	3 757	14	11	40	24	541	431	126	3 883
Praha 14	45 564	185	178	543	271	3 081	2 626	727	46 291
Praha- Dolní Počernice	2 177	10	4	19	22	99	75	21	2 198
Praha 15	30 442	161	90	401	222	1 812	1 418	573	31 015
Praha- Dolní Měcholupy	2 021	13	5	38	15	271	118	176	2 197
Praha- Dubeč	3 154	14	7	42	23	208	103	124	3 278
Praha- Petrovice	6 204	29	28	80	33	321	281	87	6 291
Praha- Štěrboholy	1 860	13	3	36	8	169	124	73	1 933
Praha 16	8 377	40	28	107	67	430	385	85	8 462
Praha- Lipence	2 219	7	5	25	14	116	80	47	2 266
Praha- Lochkov	597	2	4	10	3	23	14	16	613
Praha- Velká Chuchle	1 946	6	8	18	8	176	120	66	2 012
Praha- Zbraslav	9 420	48	30	127	80	362	391	18	9 438
Praha 17	25 522	131	68	281	158	1 151	1 254	20	25 542
Praha- Zličín	4 464	24	10	78	38	848	285	603	5 067
Praha 18	17 063	96	62	252	100	1 139	1 161	130	17 193
Praha- Čakovice	9 611	49	37	165	56	1 127	735	501	10 112
Praha 19	6 436	35	26	112	60	416	293	175	6 611
Praha- Satalice	2 271	7	9	26	27	289	166	122	2 393
Praha- Vinoř	3 741	25	7	62	10	252	309	-5	3 736
Praha 20	15 016	68	53	180	118	711	718	55	15 071
Praha 21	9 585	46	32	150	51	630	407	322	9 907
Praha- Běchovice	3 702	6	6	34	19	295	408	-98	3 604
Praha- Klánovice	3 056	24	10	40	28	182	127	67	3 123
Praha- Koloděje	1 249	5	3	14	6	73	44	37	1 286
Praha 22	7 702	55	26	159	53	934	376	664	8 366
Praha- Benice	486	5	1	3	4	47	13	33	519
Praha- Kolovraty	3 187	17	12	60	16	134	103	75	3 262
Praha- Královice	314	2	0	5	2	21	19	5	319
Praha- Nedvězí	261	1	0	8	4	6	21	-11	250



## Příloha č. 5: Hustota zalidnění Moravskoslezský kraj<sup>34</sup>

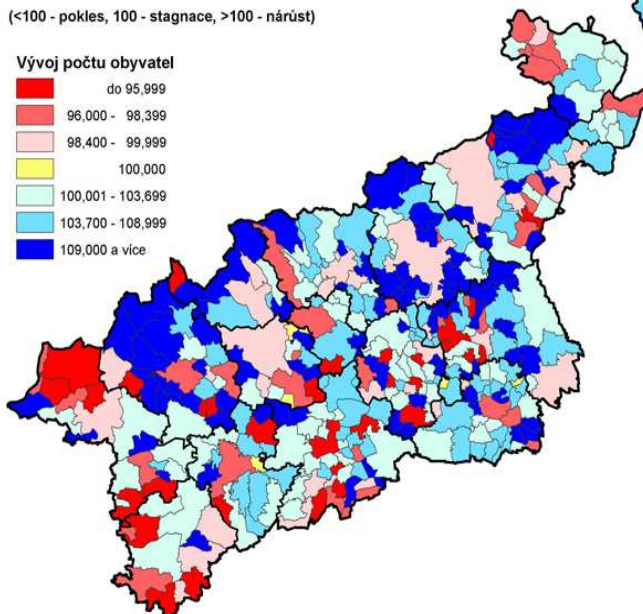


## Příloha č. 6: Počet obyvatel Ústecký kraj<sup>35</sup>

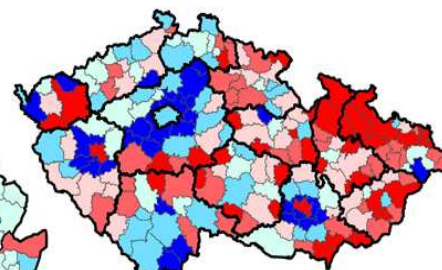
Vývoj počtu obyvatel v letech 2000-2005 podle obcí

min.obec (SO ORP): 48,9 Lažany (Blatná)  
min. SO ORP: 97,2 Králíky  
průměr ČR: 100,2  
max.SO ORP: 116,8 Lysá nad Labem  
max.obec (SO ORP): 396,6 Květnice (Brandýs n.L.-St. Boleslav)  
(<100 - pokles, 100 - stagnace, >100 - nárůst)

Vývoj počtu obyvatel



Vývoj počtu obyvatel



**Ústecký kraj**

min.obec (SO ORP): 61,1 Kryštofovy Hamry (Kadaň)  
min. SO ORP: 99,3 Žatec  
průměr kraje: 100,3  
max.SO ORP: 102,0 Roudnice nad Labem  
max.obec (SO ORP): 171,0 Moldava (Teplice)

## **Příloha č. 7: Informace poskytnuté společností Rohde&Schwarz**

### **Stručná historie společnosti**

! Prvopočátky firmy se váží k roku 1933, kdy její zakladatelé Dr. Lothar Rohde a Dr. Hermann Schwarz vyvinuli první měřicí přístroj a založili fyzikálně – technickou vývojovou laboratoř.

! Ta jako jediná byla schopná dodávat profesionální měřicí techniku.

! Na základě zvyšující se poptávky vznikl z malé firmy závod, který ve 40. letech 20. století rozšířil svoji nabídku o radiokomunikační zařízení, včetně přístrojů pro monitorování rádiového spektra a radiolokaci.

! V roce 1980 byla mezinárodní síť obchodních zástupců nahrazena vlastními dceřinnými společnostmi a servisními středisky nejprve v Evropě a postupně po celém světě.

! Z výzkumné laboratoře vyrostl dnešní vedoucí světový dodavatel testovací a měřicí techniky, rozhlasových a TV vysílání, komunikačních zařízení se zabezpečením proti odposlechu i systém pro monitorování rádiového spektra a radiolokaci.

! Současná mezinárodní síť firmy zajišťuje služby a prodej ve více než 57 dceřinných společnostech a disponuje kanceláři ve více než 70 zemích celého světa.

! Vývoj a výroba firmy jsou soustředěny v Německu.

! **Jediný další výrobní závod firmy se pak nachází právě v České Republice, ve Vimperku.**

! Mezi největší obchodní partnery firmy patří německý Bundeswehr, dále Nokia, Siemens, Vodafone atd.

! V současné době probíhá digitalizace celé české televizní sítě pomocí přístrojů společnosti Rohde&Schwarz GmbH & Co.KG.

### **Aktivity Rohde&Schwarz GmbH & Co.KG**

#### **! Mobilní telefonní přístroje**

Měřicí technika pro výrobu a vývoj každého druhého mobilního telefonu na světě

## **I Analogové a digitální TV**

Vysílače pro více jak 80 zemí

## **I Řízení leteckého provozu**

Radiokomunikace pro více než 200 velkých letišť

## **I Bezpečná komunikace**

Radiostanice jsou v provozu na celém světě

## **I Uspořádání frekvenčního spektra**

Přístroje a systémy pro dohled nad rádiovým spojením v přibližně 150 zemích

## **I Servis & služby**

70 poboček pro maximální přiblížení se zákazníkům

## **RS Vimperk základní data**

- I Založení firmy:** 26.březen 2001
- I Sídlo:** Špidrova 49  
385 01 Vimperk
- I Obchodní rok:** od 01.07. do 30.06.
- I Rozloha pozemku:** 42.000 m<sup>2</sup>
- I Výrobní plocha:** cca 14.000 m<sup>2</sup>
- I Počet zaměstnanců:** 520

## **Výrobní oblasti**

- I Výroba přístrojů**
- I Osazování desek plošných spojů**
- I Výroba mechanických a elektronických sestav**
- I Zkoušení sestav**
- I Kabelová výroba**
- I Výroba traf a cívek**
- I Kovovýroba**
- I Povrchová úprava**