

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA EKONOMICKÁ**

**Bakalářská práce**

**Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu**

**Current problems of the labour market in a particular  
region**

**Michaela Marešová**

**Plzeň 2019**

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI  
Fakulta ekonomická  
Akademický rok: 2018/2019

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Michaela MAREŠOVÁ**  
Osobní číslo: **K16B0298P**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**  
Název tématu: **Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu**  
Zadávací katedra: **Katedra podnikové ekonomiky a managementu**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Charakterizujte trh práce, nezaměstnanost a politiku zaměstnanosti.
2. Analyzujte vývoj poptávky po pracovní síle a míry nezaměstnanosti v Plzni.
3. Popište činnosti personálních agentur a jejich dopady na trh práce.
4. Formulujte závěry týkající se zaměstnávání cizinců prostřednictvím personálních agentur.

Rozsah grafických prací: neuveden  
Rozsah kvalifikační práce: 40 - 60 stran  
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- DOKOUPIL, Jaroslav, MATUŠKOVÁ, Alena a kol. *Rozvojový potenciál Plzeňského kraje*. Plzeň: Západočeská univerzita, 2005. 198 s. ISBN 80-7043-429-5.
- HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. 696 s. ISBN 978-80-7400-278-6.
- JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada, 2013. 352 s. ISBN 978-80-247-4386-8.
- SAMUELSON, Paul Anthony, NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. 18. vydání. Praha: Svoboda, 2010. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Vendula Tesařová, Ph.D.  
Katedra ekonomie a kvantitativních metod

Datum zadání bakalářské práce: 23. října 2018  
Termín odevzdání bakalářské práce: 23. dubna 2019



Doc. Ing. Michaela Krechovská, Ph.D.  
děkanka



Doc. PaedDr. Dana Egerová, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Plzni dne 23. října 2018

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

*„Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu“*

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 21. 4. 2019

.....

podpis autora

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala paní Ing. Vendule Tesařové, Ph.D. za cenné rady, připomínky a odborné vedení při psaní této bakalářské práce.

Dále mé poděkování patří pracovníci z nejmenované personální agentury za její ochotu, poskytnuté informace a osobní konzultace.

V neposlední řadě děkuji rodičům za podporu a trpělivost po celou dobu studia.

## Obsah

Úvod .....	8
1 Trh práce .....	9
1.1 Nabídka na trhu práce .....	9
1.1.1 Faktory nabídky .....	10
1.2 Poptávka na trhu práce .....	11
1.3 Mzda a mzdové rozdíly .....	11
1.4 Rovnováha na trhu práce .....	13
2 Nezaměstnanost .....	14
2.1 Měření nezaměstnanosti .....	14
2. 1. 1 Obecná míra nezaměstnanosti .....	15
2.2 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost .....	16
2.3 Typy nezaměstnanosti .....	17
2.4 Přírozená míra nezaměstnanosti .....	18
2.5 Důsledky nezaměstnanosti .....	18
2.5.1 Okunův zákon .....	19
2.5.2 Státní rozpočet .....	19
2.5.3 Psychologické dopady na člověka .....	20
3 Politika zaměstnanosti .....	21
3.1 Aktivní politika zaměstnanosti .....	21
3.1.1 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program .....	21
3.1.2 Investiční pobídky .....	22
3.1.3 Společensky účelná pracovní místa .....	22
3.1.4 Rekvalifikace .....	23
3.1.5 Příspěvek na zapracování .....	23

3.1.6 Veřejně prospěšné práce .....	23
3.2 Pasivní politika zaměstnanosti .....	24
4 Charakteristika okresu Plzeň-město .....	26
5 Analýza trhu práce v okrese Plzeň-město.....	27
5.1 Situace v roce 2013 .....	27
5.2 Situace v roce 2014.....	30
5.3 Situace v roce 2015.....	32
5.4 Situace v roce 2016.....	34
5.5 Situace v roce 2017.....	37
5.6 Situace v roce 2018.....	39
5.7 Zhodnocení situace na trhu práce a návrh vhodných opatření .....	42
6 Agentury práce .....	44
6.1 Právní vymezení .....	44
6.2 Služby agentur práce .....	48
6.2.1 Zprostředkování zaměstnání .....	48
6.2.2 Dočasné přidělení .....	49
6.2.3 Konzultační služby .....	53
6.3 Dopady na trh práce .....	53
6.3.1 Dopady na poptávku na trhu práce.....	54
6.3.2 Dopady na nabídku na trhu práce.....	54
7 Agenturní zaměstnávání cizinců .....	56
7.1 Režim Ukrajina .....	58
8 Zastřené agenturní zaměstnávání .....	61
Závěr.....	63
Seznam použité literatury a dalších zdrojů.....	67
Seznam grafů .....	72

Seznam obrázků .....	73
Seznam použitých zkratk .....	74
Seznam příloh .....	75



## Úvod

Tato bakalářská práce nese název Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu a zaměřuje se na okres Plzeň-město. Cílem práce je analyzovat vývoj poptávky po pracovní síle a míry nezaměstnanosti v daném okrese a na základě toho odhalit nejzávažnější problémy, které se na trhu práce nachází. Zároveň by tato práce měla zhodnotit dopady agenturního zaměstnávání na trh práce a objasnit problematiku zaměstnávání cizinců prostřednictvím agentur.

Na začátku práce jsou zpracována potřebná teoretická východiska. Kapitola trh práce se týká nabídky, poptávky, mzdy a tržní rovnováhy. Další kapitola se zabývá nezaměstnaností, kde je vysvětleno, jak se nezaměstnanost měří a jaké jsou její typy. Poslední část se věnuje politice zaměstnanosti, a to jak aktivní, tak pasivní, a především jejím nástrojům.

V praktické části se nejdříve nachází charakteristika okresu Plzeň-město, ve kterém je následně prováděna analýza trhu práce v letech 2013 až 2018. Důvod, proč analýza začíná v roce 2013, představuje skutečnost, že registrovaná míra nezaměstnanosti v České republice byla v tomto roce nahrazena podílem nezaměstnaných osob, který při výpočtu vychází z jiných zdrojů dat, tudíž není možné jej srovnávat s původním ukazatelem. Největší pozornost je kladena na vývoj podílu nezaměstnaných osob a počet volných pracovních míst v evidenci Úřadu práce a odhalení příčin, které vývoj ovlivňovaly. Kromě toho se práce věnuje i aktivní a pasivní politice zaměstnanosti, především tomu, jaké nástroje byly v jednotlivých letech používány a v jaké míře. Díky této analýze bude možné na závěr vymezit nejzávažnější problémy, které se na trhu práce v okrese Plzeň-město nachází a navrhnout vhodná opatření.

Aby došlo k naplnění i posledního cíle této bakalářské práce, je nezbytné nejdříve právně vymezit agentury práce a podrobně vysvětlit, jaké služby mohou poskytovat. Po objasnění této problematiky bude možné zhodnotit jejich dopady na trh práce, a to jak na nabídku, tak poptávku. Zaměstnávání cizinců prostřednictvím agentur se věnuje samostatná kapitola, jelikož se jedná o obsáhlé téma. Kromě toho je zmíněn i Režim Ukrajina, který funguje od roku 2016. Poslední část této bakalářské práce se věnuje zastřenému agenturnímu zaměstnávání. Objasňuje, co přesně tento pojem znamená a proč se stále více rozšiřuje.

# 1 Trh práce

Na trhu práce dochází ke směnným vztahům mezi domácnostmi, které nabízejí pracovní sílu, a firmami, které práci poptávají. Vzájemným působením nabídky a poptávky se utváří cena práce – mzda. V rámci tržního mechanismu se řeší dva alokační problémy. Firmám musí být poskytnuty pracovní síly v požadované struktuře a zároveň zaměstnané pracovní síly musí obdržet odpovídající peněžní příjem (Vlček aj., 2003).

## 1.1 Nabídka na trhu práce

Tržní nabídku práce představuje nabídka práce všech lidí v dané ekonomice. Je součtem individuálních nabídek práce. Mezi trhem práce a standardním trhem zboží existují značné odlišnosti. Tyto odlišnosti jsou způsobeny menšími možnostmi na straně nabídky. Nabídka práce je předurčena faktory, které zcela nezávisí na zájmech nositelů pracovní síly – demografický vývoj, institucionální pravidla lidské reprodukce a sociálně-ekonomická situace. Díky působení těchto faktorů je nabídka na trhu práce poměrně stabilní a není tak pružná. Pracovní síly vstupují na trh práce a vykonávají práci proto, aby získaly zdroje na uspokojení svých potřeb (Holman, 2016; Vlček aj., 2003).

Velikost nabídky pracovních sil se odvíjí od rozhodnutí nositelů pracovní síly, jak rozdělí svůj čas na práci a odpočinek. Za práci člověk obdrží důchod, za který nakupuje statky. Spotřebou těchto statků dochází ke zvýšení užítku. Volný čas využívá k odpočinku, spánku a spotřebě statků nakoupených za mzdu. Tím dochází k uspokojení jeho potřeb a zvyšuje se jeho užitek. Problém maximalizace užítku představuje rozhodování člověka mezi dvěma statky – důchodem a volným časem. Jeho preference vyjadřuje např. mapa indiferenčních křivek. Jednotlivé indiferenční křivky znázorňují takovou kombinaci důchodu a volného času, které přináší stejný užitek. Mzdová příjma vychází ze standardního rozpočtového omezení. Pokud se člověk rozhodne celý den odpočívat, neobdrží tak žádný důchod. Na druhé straně, pokud bude celý den pracovat, tak obdrží důchod ve výši dvaceti čtyř násobku hodinové mzdy. Hodinová mzda udává sklon mzdové příjmy. K rovnováze dochází v okamžiku, kdy poslední hodina práce přinese stejný mezní užitek jako poslední hodina volného času (Vlček aj., 2003).

### 1.1.1 Faktory nabídky

Nabídku práce ovlivňují tři faktory, kterými jsou odpracované hodiny, participace pracovní síly a migrace. Jednotlivé faktory budou vysvětleny v následujících odstavcích (Samuelson & Nordhaus, 2010).

Na odpracované hodiny působí substituční a důchodový efekt. Substituční efekt znamená, že při rostoucí mzdě je každá hodina práce lépe placená a tím pádem každá hodina volna dražší. To motivuje lidi k tomu, aby pracovali více. S tím ale souvisí i důchodový efekt. Čím vyšší bude mít člověk příjem, bude si kupovat více statků a bude potřebovat více volna, aby tyto statky mohl spotřebovat. V tomto případě je důchodem mzda, proto důchodový a substituční efekt působí proti sobě. Chuť pracovat se pak odvíjí od toho, jestli převládá důchodový nebo substituční efekt. Z empirických šetření vyplývá, že u nižších mezd se setkáváme s převahou spíše substitučního efektu, naopak u vysokých mezd převažuje efekt důchodový (Holman, 2007; Samuelson & Nordhaus, 2010).

Procento z celkové populace v produktivním věku, která pracuje nebo si práci aktivně hledá, vyjadřuje míru participace. V případě, že je na trhu práce vysoká míra nezaměstnanosti, míra participace bývá nízká. V posledních desetiletích se participace pracovní síly projevuje především zájmem žen o práci. V roce 1950 pouze 34 % žen starších 15 let byly zaměstnány nebo si práci aktivně hledaly. Bylo běžné, že ženy zůstávaly doma, aby se staraly o domácnost a děti. Oproti tomu v roce 2010 se tento podíl vyšplhal na 60 %. V současné době žen v domácnosti ubývá, ženy chodí do práce stejně jako muži a snaží si vybudovat úspěšnou kariéru (Baldwin & Wyplosz, 2008; Samuelson & Nordhaus, 2010).

Migrace pracovní síly je v 21. století často předmětem debat. Teorie nám říká, že v situaci, kdy v České republice budou vyšší mzdy než v zahraničí, pracovní síla ze zahraničí bude odcházet pracovat do České republiky. To způsobí snížení mzdy v ČR, naopak v zahraničí mzda začne růst. Prospěch budou mít tuzemští vlastníci kapitálu, majitelé zahraničního kapitálu se budou potýkat se škodou. Ze studií však vyplývá, že vzroste-li nabízené množství pracovní síly v důsledku migrace o 1 %, mzdy tuzemských pracovníků se změní v rozmezí od -1 % až +1 % (Baldwin & Wyplosz, 2008; Samuelson & Nordhaus, 2010).

## 1.2 Poptávka na trhu práce

Tržní poptávku po práci tvoří poptávka všech firem v dané ekonomice po práci. Je součtem individuálních poptávek po práci. Dle teorie je poptávka po práci determinována příjmem z mezního produktu práce ( $MRP_L$ ). Na dokonale konkurenčním trhu se stanovuje  $MRP_L$  jako součin výrobku a mezního produktu výrobního faktoru práce. Pokud se výrobek nachází na trhu, kde je nedokonalá konkurence, tak se  $MRP_L$  vypočte jako součin mezního příjmu a mezního produktu práce. Pokud jsou náklady na získání pracovní síly nižší než příjem z mezního produktu práce, bude firma najímat dodatečné pracovní síly. Z tohoto důvodu dochází ke shodě mezi křivkou příjmů z mezního produktu práce a poptávkovou křivkou firmy po práci. Mezi objemem pracovních vstupů a velikostí výstupů však funguje zákon klesajících výnosů. Každá dodatečná pracovní síla tvoří menší část výstupu. Poptávka po práci je odvozenou poptávkou. Závisí na poptávce výsledných statků a služeb, a proto se také cena pracovní síly odvozuje od ceny statků a služeb (Holman, 2016; Vlček aj., 2003).

Čím lepší kapitálové statky mají pracovní síly k dispozici, tím vyšší bude mezní produkt práce. Dále mezní produkt závisí i na zkušenostech a vzdělání pracovníků. Mezní produktivita práce bude vyšší u lidí zkušenějších a vzdělanějších. Z těchto důvodů došlo k významným změnám během dvacátého století, rostly mzdy i životní úroveň (Samuelson & Nordhaus, 2010).

Vztah mezi změnou mzdy a následnou změnou poptávaného množství práce se vyjadřuje pomocí elasticity neboli pružnosti poptávky. Elasticita se vypočte jako podíl procentuální změny množství poptávané práce a procentuální změny ceny práce. Čím je elasticita vyšší, tím je množství poptávané práce citlivější na výši mzdy. Rozlišujeme pružnost poptávky v krátkém a dlouhém období. V krátkém období jediný variabilní vstup představuje práce. V dlouhém období jsou variabilní veškeré vstupy (Jurečka aj., 2013b).

## 1.3 Mzda a mzdové rozdíly

Cenou práce je mzda a její úroveň se odvíjí od situace na trhu práce. Vývoj mezd závisí na celkovém rozvoji ekonomiky daného státu. Mzdová politika státu určuje výši minimální mzdy, reguluje vliv vývoje mezd na inflaci a mezi její nástroje patří i mzdové moratorium. Mzdové moratorium představuje časově omezený zákaz zvyšování mezd.

Formy mezd se dělí na základní a doplňkové. Základní formou mzdy je mzda časová a úkolová. Časová mzda je historicky nejstarší a výše mzdy se odvíjí od množství odpracovaného času a ceny jedné hodiny práce. Oproti tomu úkolová mzda závisí na počtu vyrobených výrobků nebo vykonaných pracovních operací. Mezi doplňkové formy mezd se řadí prémie, odměny, provize, bonusy a podíly na výsledcích hospodaření (Vlček aj., 2003).

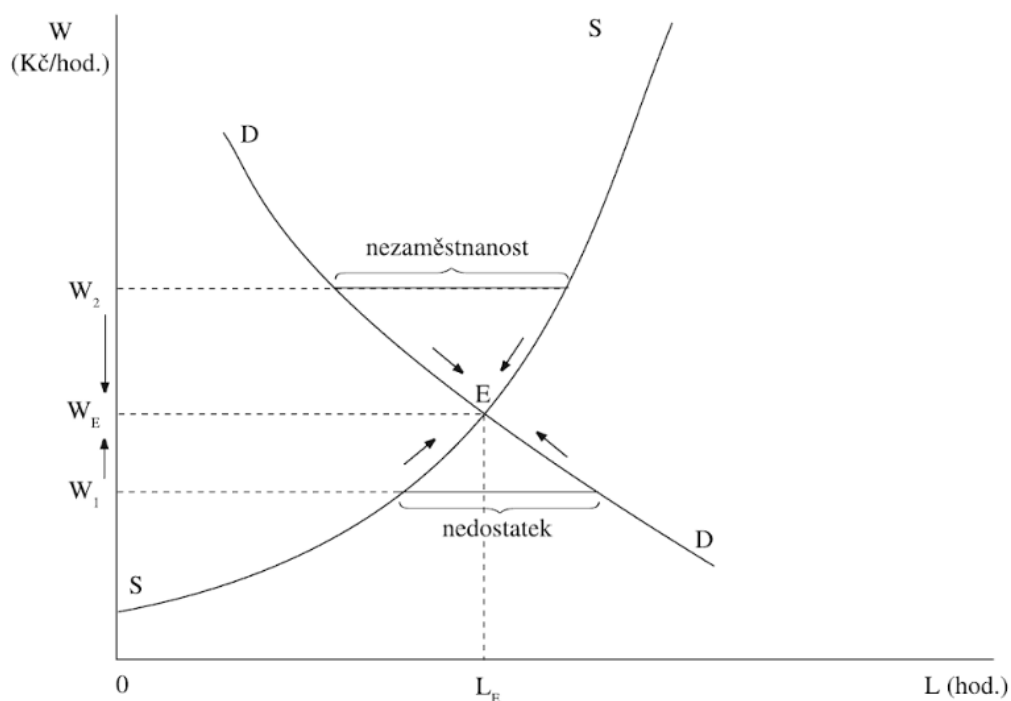
Je důležité rozlišovat nominální a reálnou mzdu. Nominální mzda je uvedena v pracovní smlouvě a jedná se o částku peněz, kterou pracovník za vykonanou práci obdrží. Reálná mzda vyjadřuje kupní sílu nominální mzdy, tedy jaké množství statků a služeb si za danou nominální mzdu pracovník může koupit. Úroveň reálné mzdy závisí kromě nominální mzdy a cenové hladiny ekonomických statků, i na daňovém zatížení příjemce mezd. V případě, že dojde k navýšení pouze nominální mzdy, nabídka práce se nijak nezmění. Lidé reagují až na změnu reálné mzdy, kdy se změní velikost spotřebního koše, který si za mzdu mohou koupit. Poptávka po práci funguje stejně. V okamžiku, kdyby reálné mzdy klesly – ceny se zvýšily více než mzdy, vzrostla by i poptávka po práci. Reálné zvýšení mezd se zjistí pomocí indexu reálné mzdy, který se vypočte jako podíl indexu nominálních mezd a indexu cen spotřebních statků (Holman, 2016; Vlček aj., 2013).

Mzdové rozdíly jsou způsobeny mnoha faktory. V každodenním životě se setkáváme s kompenzujícími rozdíly, které jsou dány rozdílnou přitažlivostí profesí. Do méně atraktivních profesí se společnosti snaží pracovní síly nalákat na vyšší mzdy. Mzdové nerovnosti ovlivňují i kvalitativní rozdíly mezi lidmi, záleží na jejich vrozených duševních a tělesných schopnostech, výchově, vzdělání, přípravě a zkušenostech. Na trhu práce se nachází i extrémně talentovaní lidé, kteří za vynaložení své pracovní síly mohou požadovat velmi vysoké částky. Zde se projevují rozdíly v lidech a mluví se o rentě výjimečných osobností. Příkladem těchto osobností je Bill Gates. Jelikož jsou trhy práce segmentovány na nekonkurující si skupiny, dochází k velkým rozdílům mzdových sazeb. Člověk, který vykonává např. profesi instalatéra se těžko může stát učitelem na střední škole. Přestup do jiné profesí je v řadě případů obtížný i nákladný a dochází k němu pouze výjimečně. Výše výdělků lidí, kteří jsou pak součástí určitého dílčího trhu práce, závisí na dění v jejich povolání a odvětví (Samuelson & Nordhaus, 2010).

## 1.4 Rovnováha na trhu práce

Na trhu práce se nachází konkurence jak na straně poptávky, tak na straně nabídky. Pracovní síly poptává mnoho firem a svojí pracovní sílu nabízí mnoho lidí. Následující obrázek graficky znázorňuje trh práce.

**Obrázek č. 1:** Trh práce



**Převzato:** Holman, 2016

Na vodorovné ose se nachází množství práce v hodinách, na svislé ose reálná hodinová mzda. K rovnováze na trhu práce dochází v bodě  $E$ , kde se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Mzda, při které dojde k rovnováze, se nazývá rovnovážnou mzdou. Při mzdě  $W_1$  by na trhu byl nedostatek pracovních sil. Firmy by nenašly dostatek pracovních sil, které by chtěly zaměstnat. Docházelo by k růstu mezd, jelikož by firmy chtěly nabídnout lepší mzdu než konkurence. Růst mezd by způsobil, že by se nabízené množství práce zvyšovalo a zároveň poptávané množství práce ze strany firem snižovalo. V okamžiku, kdy by se mzda dostala na úroveň rovnovážné mzdy, přestala by mzda růst, neboť by se poptávané množství práce rovnalo nabízenému množství práce. Opakem je mzda  $W_2$ , kdy na trhu práce by byl přebytek pracovních sil a vznikla by nezaměstnanost. Zde by docházelo ke konkurenci na straně nabídky a lidé by byli ochotni pracovat i za nižší mzdu. Pokles mzdy by ustal na úrovni rovnovážné mzdy, kdy by nezaměstnanost zmizela (Holman, 2016).

## 2 Nezaměstnanost

Pokud na trhu práce dochází k převisu nabídky nad poptávkou, hovoříme o nezaměstnanosti. Obyvatelstvo v produktivním věku (obvykle od 15 do 55 až 65 let) se dělí do tří skupin:

- **Zaměstnaní** – Osoby, které vykonávají jakoukoliv placenou práci. Mezi zaměstnané se řadí i osoby, které pracují na částečný pracovní úvazek a momentálně nepracující jedinci, kteří jsou nemocní, na dovolené nebo ve stávce.
- **Nezaměstnaní** – Lidé, kteří nejsou zaměstnaní, ale aktivně práci hledají a jsou ochotni během krátké doby do zaměstnání nastoupit. Tito lidé musí prokazatelně vykazovat úsilí o získání práce (např. účastnit se pracovních pohovorů). Dle metodiky výpočtu Ministerstva práce a sociálních věcí je za nezaměstnaného považován pouze ten, kdo je evidován na Úřadu práce.
- **Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo** – Tvoří lidé, kteří zaměstnání nemají a ani si ho nehledají. Do této skupiny se řadí např. studenti, penzisté, zdravotně postižení a ženy v domácnosti.

Zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří společně ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Nezaměstnanost představuje hlavní ekonomické a sociální problémy tržní ekonomiky, a proto je nutné zkoumat skutečnosti, které ji vyvolávají (Samuelson & Nordhaus, 2010; Vlček aj., 2013).

### 2.1 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se měří ukazatelem míry nezaměstnanosti:

$$u = \frac{U}{L+U} * 100$$

kde: u ... míra nezaměstnanosti v %,

U ... počet nezaměstnaných,

L ... počet zaměstnaných (Holman, 2016).

Míra nezaměstnanosti se zjišťuje nejen jako průměrný údaj pro celou zemi, ale také pro jednotlivé regiony. Při podrobnějším zkoumáním trhu práce se míra nezaměstnanosti počítá u dílčích skupin pracovníků, např. u mužů, žen, podle věkových skupin, podle dosažené úrovně vzdělání a podobně. Do konce roku 2012 v České

republiky existovaly dva rozdílné ukazatele míry nezaměstnanosti – obecná míra nezaměstnanosti a míra registrované nezaměstnanosti. Oba tyto ukazatele se počítaly pomocí výše uvedeného vzorce, ale výsledky se odlišovaly, protože byla využívána různá datová základna. Obecná míra nezaměstnanosti bude detailněji rozebrána v následující kapitole (Jurečka aj., 2013a).

Od ledna 2013 byl ukazatel registrované míry nezaměstnanosti nahrazen ukazatelem podílu nezaměstnaných osob ve věku 15 až 64 let na základě nové metodiky vykazování nezaměstnanosti, kterou vytvořilo Ministerstvo práce a sociálních věcí po vzájemné dohodě s Českým statistickým úřadem. Při výpočtu podílu nezaměstnaných osob je v čitateli počet evidovaných osob bez práce na Úřadu práce České republiky (ÚP ČR) ve věku 15 až 64 let a ve jmenovateli celkový počet obyvatel v tomto věku. Důvodem této změny bylo, že při výpočtu registrované míry nezaměstnanosti byla používána data ze dvou různých zdrojů. Počet nezaměstnaných osob vycházel z evidence ÚP ČR, oproti tomu počet zaměstnaných osob byl vzat z dat výběrového šetření pracovních sil (Český statistický úřad, 2012).

### **2. 1. 1 Obecná míra nezaměstnanosti**

Při výpočtu obecné míry nezaměstnanosti se využívají data z výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), které Český statistický úřad realizuje kontinuálně v náhodně vybraném vzorku domácností. Cílem šetření je zjistit ekonomické postavení obyvatelstva na území celé republiky. Rozsah šetření a ukazatel nezaměstnanosti musí plně respektovat definice Mezinárodní organizace práce a metodické doporučení Eurostatu. Předmět šetření tvoří všechny osoby obvykle bydlící v soukromých domácnostech. Údaje o cizích státních příslušnících žijících a pracujících na území republiky jsou k dispozici v omezeném rozsahu, protože se šetření neprovádí u osob dlouhodobě bydlících v hromadných ubytovacích zařízeních.

Při VŠPS mezi zaměstnané osoby patří všechny osoby starší patnácti let, obvykle bydlící na pozorovaném území, které v průběhu referenčního týdne pracovaly alespoň jednu hodinu za mzdu, plat nebo jinou odměnu, nebo sice v práci nebyly, ale měly formální vztah k zaměstnání. Nerozlišuje se, jestli se jedná o trvalý pracovní poměr nebo zaměstnání mělo příležitostný charakter, jestli dané osoby současně studují, pobírají důchod apod. Za zaměstnané osoby se považují všichni placení zaměstnanci a všichni zaměstnaní ve vlastním podniku.



Mezi nezaměstnané osoby se při VŠPS řadí všechny osoby starší patnácti let, obvykle bydlící na pozorovaném území, které v průběhu referenčního týdne splňovaly všechny tři podmínky Mezinárodní organizace práce a to:

- nebyly zaměstnané;
- byly schopny nejpozději do 14 dnů nastoupit do práce;
- v průběhu posledních 4 týdnů práci aktivně hledaly.

Za nezaměstnané jsou považovány i ty osoby, které práci nehledají, protože ji již našly a jsou schopny nejpozději do 14 dnů nastoupit. Nezaměstnané osoby nemusí být vedeny v evidenci Úřadu práce České republiky, aktivně si mohou hledat zaměstnání samy prostřednictvím inzerce, přímo v podnicích apod.

Počet pracovních sil v národním hospodářství je určen jako součet zaměstnaných a nezaměstnaných osob v národním hospodářství. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo tvoří všechny osoby starší patnácti let, obvykle bydlící na pozorovaném území, které v průběhu referenčního týdne nespádaly do kategorie pracovních sil, tzn. nepatřily mezi zaměstnané ani nezaměstnané osoby. Obecná míra nezaměstnanosti se pak vypočte jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle, kde číselník i jmenovatel ukazatele je tvořen podle mezinárodních definic a doporučení používaných ve VŠPS (Český statistický úřad, 2019).

## **2.2 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

Dobrovolnou nezaměstnanost představuje okamžik, kdy nezaměstnaní hledají práci, ale za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá. Tito lidé dávají přednost volnému času nebo jiným aktivitám, například studiu, péči o děti či cestování. Pokud by byli ochotni pracovat za danou mzdu, práci by si najít mohli, protože nabídka pracovních sil je v tomto okamžiku nižší nebo rovna poptávce po pracovních silách. Pro lidi, kteří hledají zaměstnání, je kromě mzdy i důležité jaké benefity zaměstnavatelé nabízí, např. flexibilní pracovní dobu, příspěvky na stravování, příspěvky na životní či penzijní spoření. Záleží i na místě výkonu práce, ne každý je za práci ochotný dojíždět, případně možnosti využívat home office. Dobu trvání dobrovolné nezaměstnanosti ovlivňuje výše podpory v nezaměstnanosti. Pokud je tato podpora nízká a doba poskytování krátká, tak bude i nízká dobrovolná nezaměstnanost, protože lidé budou motivováni k tomu, aby si zaměstnání našli co nejdříve (Holman, 2016; Vlček aj., 2003).

Při nedobrovolné nezaměstnanosti jsou lidé ochotni pracovat za mzdu, která na trhu práce převládá, v některých případech dokonce i za mzdu nižší, ale nemohou najít zaměstnavatele. Na trhu práce je nabídka pracovních sil větší než poptávka po pracovních silách. Firmy si tak můžou stanovit přísnější kritéria, která jim pomůžou, aby vybraly nejkvalifikovanější a nejzkušenější pracovníky. V důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti se lidé dostávají do existenčních potíží, cítí se zklamaní a beznadějní. Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti je neexistence dokonalé konkurence na trhu práce, nepružnost mezd směrem dolů a jejich pomalá reakce na ekonomické šoky. Za nedobrovolnou nezaměstnanost může stát i uzákonění minimální mzdy. Lidé jsou propouštěni i přes to, že by byli ochotni pracovat i za nižší mzdu, ale firmy je za nižší, než minimální mzdu nesmějí zaměstnat (Holman, 2016; Vlček aj., 2003).

### **2.3 Typy nezaměstnanosti**

Podle příčin, které nezaměstnanost vyvolávají, se nezaměstnanost rozděluje na tři typy, tj. frikční, strukturální a cyklická.

Frikční nezaměstnanost je způsobena neustálým pohybem osob mezi regiony, pracovními místy a přechodem mezi fázemi životního cyklu. Frikční nezaměstnanost charakterizuje, že je dočasná, ekonomice prospěšná, nemá výrazné negativní důsledky a vyjadřuje pružnost trhu práce. Frikční nezaměstnanost se řadí mezi dobrovolnou nezaměstnanost, protože se lidé pohybují mezi různými pracovními místy z důvodu, že se snaží najít lepší pracovní nabídku (Jurečka aj., 2013a; Samuelson & Nordhaus, 2010).

Strukturální nezaměstnanost, dle teorie také dobrovolná nezaměstnanost, vzniká v důsledku nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu. Vlastnosti nebo umístění pracovních sil neodpovídá povaze volných pracovních míst. Jednou z příčin strukturální nezaměstnanosti může být strukturální změna v ekonomice, kdy dochází k stagnaci nebo zániku některých odvětví a expanzi jiných. Lidé tak přicházejí o své zaměstnání a vznikají nová pracovní místa v jiných odvětvích, které ale z důvodu své kvalifikace tito lidé nemohou obsadit. Řešením může být rekvalifikace. Další příčinou strukturální nezaměstnanosti představuje technický pokrok. V současné době dochází k velkému rozvoji automatizovaných nebo robotizovaných pracovišť a živá pracovní síla se nahrazuje stroji. Z hlediska dopadu na ekonomiku je tento typ nezaměstnanosti považován za nejzávažnější, jelikož je těžké sladit volná

pracovní místa s kvalifikací pracovních sil a v ekonomice tak trvá dlouhou dobu (Jurečka aj., 2013a; Vlček aj., 2003).

Cyklická nezaměstnanost nastane v okamžiku, kdy dojde k poklesu celkové poptávky po pracovní síle. V období recese cyklická nezaměstnanost roste, oproti tomu ve fázi expanze klesá. Projevuje se ve všech odvětvích, takže lidé propuštěni v jednom odvětví, nemohou najít uplatnění ani v jiných odvětvích. Cyklická nezaměstnanost se jako jediná řadí mezi nedobrovolnou nezaměstnanost, výjimku představuje cyklická nezaměstnanost ve fázi expanze, která patří k dobrovolné nezaměstnanosti (Holman, 2016; Jurečka aj., 2013a).

## **2.4 Přirozená míra nezaměstnanosti**

Přirozená míra nezaměstnanosti představuje jeden z nejdůležitějších ukazatelů popisujících trh práce. Tato veličina reprezentuje takovou úroveň, při které jsou tlaky na mzdy a ceny přibližně v rovnovážném stavu. V okamžiku, kdy se produkt nachází na úrovni potenciálního produktu, je míra nezaměstnanosti na své přirozené míře. V takové situaci jsou zdroje spotřebovávány optimálně a pokud existuje nezaměstnanost, tak pouze dobrovolná. Přirozená míra nezaměstnanosti není v čase konstantní, ale její výše se mění. Velikost přirozené míry nezaměstnanosti ovlivňuje mnoho faktorů. Při vysoké motivaci lidí hledat si nové zaměstnání, bude přirozená míra nezaměstnanosti nízká. Motivaci ovlivňuje výše podpory v nezaměstnání a doba, po kterou je podpora poskytována. Přirozená míra nezaměstnanosti závisí samozřejmě i na schopnostech Úřadu práce, případně personálních agentur, jak dokážou pracovním silám vyhledat, doporučit či zprostředkovat zaměstnání a firmám najít uchazeče, kteří odpovídají jejich požadavkům. Dalším faktorem je vytrvalost a schopnost nezaměstnaných při hledání zaměstnání. Vliv má i demografická skladba pracovní síly a struktura obyvatelstva podle pohlaví, věku, vzdělání apod. Obecně platí, že mladší a vzdělanější lidé nemají při hledání zaměstnání takové problémy, jako lidé starší věkové kategorie a s nižším stupněm vzdělání (Jurečka aj., 2013a; Žák, 2007).

## **2.5 Důsledky nezaměstnanosti**

Důsledky nezaměstnanosti jsou jak ekonomické, tak i sociální. Nezaměstnanost pro hospodářství představuje ztrátu cenných zdrojů a nízký výkon hospodářství se promítá do postojů a rodinného života lidí (Samuelson & Nordhaus, 2010).

### **2.5.1 Okunův zákon**

Arthur Okun byl první ekonom, který se věnoval studiu vzájemné závislosti mezi výkyvy reálného hrubého domácího produktu a výkyvy míry nezaměstnanosti v americké ekonomice. Podle jeho jména vzniklo označení Okunův zákon. Dle tohoto zákona platí, že zvýší-li se skutečná míra nezaměstnanosti o 1 % oproti přirozené míře nezaměstnanosti, poklesne reálný agregátní produkt o 2 % vůči hodnotě potenciálního produktu (Jurečka aj., 2013a; Mankiw, 2000).

V okamžiku, kdy v ekonomice nejsou využívány některé dostupné výrobní faktory, skutečný agregátní produkt ekonomiky je umístěn pod úrovní potencionálního produktu. Na trhu práce se objevuje cyklická nezaměstnanost a na finančních trzích přebytek úspor. Firmy by byly schopny vyrábět více výrobků a poskytovat více služeb. Tento stav se definuje jako Okunova deflační mezera výstupu, protože je s ním spojen pokles cenové hladiny. Opačná situace nastává, když jsou dostupné výrobní faktory v ekonomice spotřebovávány až moc intenzivně a reálný agregátní produkt se nachází nad úrovní potencionálního produktu. Dochází k rychlému růstu cen výrobních faktorů, nabízené úspory na finančních trzích jsou nedostatečné a míra nezaměstnanosti je nižší než její přirozená míra. Tato situace se označuje jako Okunova inflační mezera výstupu a je spjata s růstem cenové hladiny. Optimální stav představuje okamžik, kdy reálný agregátní produkt ekonomiky odpovídá potenciálnímu produktu a vývoj tržní ekonomiky tak bude stabilní (Jurečka aj., 2013a).

### **2.5.2 Státní rozpočet**

Dlouhodobá nezaměstnanost se projevuje i ve státním rozpočtu, ve kterém může vzniknout či se zvyšovat schodek. Rostou výdaje na politiku zaměstnanosti a sociální dávky, které pobírají nezaměstnané osoby po uplynutí podpůrní doby. Politika zaměstnanosti je financována z povinného daňového odvodu, tzv. příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Přibližně dvě třetiny finančních prostředků plynou na financování pasivní politiky zaměstnanosti, zejména na podporu v nezaměstnanosti a ostatní sociální transfery nezaměstnaným. Zbylé finanční prostředky jsou využity na uskutečnění strategií aktivní politiky zaměstnanosti, především k tvorbě nových pracovních míst. Na druhé straně se snižují příjmy do státního rozpočtu. Kdyby nezaměstnaní pracovali, odváděli by pojistné na sociální pojištění a daň z příjmů. Zároveň by se zvýšily příjmy z daně z přidané hodnoty a spotřební daně,

protože lidé by měli více peněz na nákup statků a služeb (Duková aj., 2013; Jurečka aj., 2013a).

### **2.5.3 Psychologické dopady na člověka**

Práce pro člověka nepředstavuje jen materiální prospěch, ale zároveň dochází k uspokojení jeho potřeby ctí, sebeuplatnění a sebeúcty. Při výkonu zaměstnání lidé mohou uplatnit své znalosti, schopnosti a dovednosti, naučit se nové věci a potkávat nové lidi, vést s nimi rozhovory či uzavírat přátelství. Neočekávané propuštění ze zaměstnání může vyvolat stejné trauma, jako smrt v rodině nebo vyloučení ze studia. Až v okamžiku, kdy lidé o práci přijdou, si uvědomí její hodnotu. Výkon zaměstnání jim přinášel kromě mzdy i radost a uspokojení, a to jim nenahradí ani více volného času, který mohou strávit s rodinou či přáteli. Lidé mohou brát ztrátu zaměstnání jako příležitost pro začátek nové pracovní kariéry, ale pokud se jim nové zaměstnání nedaří dlouhodobě najít, může nastat osobní krize. Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácí smysl života, omezují kontakty s přáteli a bývalými spolupracovníky, chybí jim časové rozvržení pracovního dne a postupně přichází o své pracovní návyky a dovednosti. Špatné psychické rozpoložení člověka je často doprovázeno i zdravotními komplikacemi (Samuelson & Nordhaus, 2010; Šmajš, Buchtová & Boleloucký, 2013).

### **3 Politika zaměstnanosti**

Politika zaměstnanosti představuje činnost, jejíž cílem je dosáhnout rovnováhy na trhu práce, produktivního využívání zdrojů pracovních sil a zabezpečit práva občanů na zaměstnání. Na její tvorbě se podílí stát, odbory, zaměstnavatelé a zaměstnanci. Stát se prostřednictvím politiky zaměstnanosti snaží vytvořit optimální podmínky a předpoklady, aby bylo dosaženo plné a produktivní zaměstnanosti, která byla zvolena svobodně. Základním právem občanů je právo na zaměstnání bez ohledu na jejich jazyk, politické nebo jiné smýšlení, rasu, pohlaví, členství v politických stranách, náboženství, příslušnost k politickým hnutím, etnický nebo sociální původ, národnost, majetek, zdravotní stav a věk. Politiku zaměstnanosti upravují tyto tři zákony:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (Duková aj., 2013; Dvořáková aj., 2007).

#### **3.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politiku zaměstnanosti v České republice zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR společně s Úřady práce. Stát ji využívá k omezení nezaměstnanosti. Mezi její nástroje se řadí příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace, příspěvek na zapracování a veřejně prospěšné práce (Dvořáková aj., 2007; Jurečka aj., 2013a).

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

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program náleží zaměstnavateli, který z důvodu zavádění nového podnikatelského programu nemůže pro své zaměstnance zajistit práci v takovém rozsahu, v jakém je stanovena týdenní pracovní doba. Jedná se o přeměnu výroby nebo poskytování služeb, v rámci které, se změni předmět podnikání zapsaný v živnostenském oprávnění nebo obchodním rejstříku, případně se provádí zásadní technologické změny. Příspěvek slouží k částečné úhradě náhrady mzdy. Tento příspěvek může zaměstnavatel pobírat nejdéle 6 měsíců v maximální výši poloviny minimální mzdy na jednoho zaměstnance (Duková aj., 2013; Integrovaný portál MPSV, 2012).

### 3.1.2 Investiční pobídky

Hmotná podpora ve formě investičních pobídek je určena k tvorbě nových pracovních míst a rekvalifikaci zaměstnanců, pokud jsou tyto investiční pobídky poskytovány na základě zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění. Na následujícím obrázku jsou vyznačeny zvýhodněné průmyslové zóny v roce 2019, ve kterých je možné získat nejvyšší podporu za nejvýhodnějších podmínek – hmotná podpora ve výši 300 tisíc Kč na jedno nově vzniklé pracovní místo a investice do majetku stačí ve výši 50 milionů Kč (CzechInvest, 2019; Dvořáková aj., 2007).

**Obrázek č. 2:** Zvýhodněné průmyslové zóny



**Převzato:** CzechInvest, 2019

### 3.1.3 Společensky účelná pracovní místa

Pojem společensky účelné pracovní místo vymezuje takové nové pracovní místo, jež vytváří zaměstnavatel po uzavření písemné dohody s Úřadem práce na dobu minimálně dvou let. Místo je poskytováno takovým uchazečům, kteří jsou v evidenci Úřadu práce a nelze jim najít jiné pracovní uplatnění. Zároveň se za společensky účelné pracovní místo považuje i pracovní místo, které vznikne výkonem samostatné výdělečné činnosti uchazeče o zaměstnání evidovaného na Úřadu práce. K tvorbě společensky účelných pracovních míst dochází zejména v okamžiku, kdy na trhu práce

je nedostatek volných pracovních míst z profesního nebo územního hlediska. Příspěvek na úhradu nákladů při zřízení nebo vyhrazení společensky účelných pracovních míst se poskytuje maximálně po dobu 12 měsíců a zaměstnavatel o něj musí požádat na krajské pobočce Úřadu práce, kde jsou evidováni uchazeči o zaměstnání, kteří mají být na tato místa umístěni (Duková aj., 2013; Dvořáková aj., 2007).

### **3.1.4 Rekvalifikace**

V okamžiku, kdy na trhu práce struktura nabídky pracovních sil neodpovídá struktuře poptávky, je vhodné využít rekvalifikaci, která skýtá šanci najít nové zaměstnání. Účastník rekvalifikace získá novou kvalifikaci nebo si rozšíří tu stávající. Studium na středních a vysokých školách není považováno za rekvalifikaci. V případě zásadní změny kvalifikace uchazeče, probíhá rekvalifikace relativně dlouho, naopak pokud je potřeba pouze kvalifikaci doplnit a rozšířit, má rekvalifikace krátkodobou formu. Úřad práce hradí účastníkovi rekvalifikaci, dojde-li k dohodě mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem, že pokud účastník rekvalifikaci absolvuje, zaměstnavatel uchazeče zaměstná. Úřady práce mohou zabezpečit rekvalifikaci i bez podmínky příslibu zaměstnání, jestliže dle rozboru současné kvalifikační struktury uchazečů o zaměstnání se očekává poptávka na trhu práce. Během rekvalifikace účastník pobírá zvýšenou podporu v nezaměstnanosti (Dvořáková aj., 2007; Integrovaný portál MPSV, 2012).

### **3.1.5 Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování poskytuje Úřad práce na základě dohody zaměstnavateli, jestliže zaměstnavatel zaměstná uchazeče, který vyžaduje zvýšenou péči Úřadu práce dle § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnavatel může příspěvek na zapracování pobírat maximálně 3 měsíce a jeho výše na jednoho zaměstnance, který se zapracovává, nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy (Duková aj., 2013; Integrovaný portál MPSV, 2012).

### **3.1.6 Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou definovány jako časově omezené pracovní příležitosti, které se vytváří zejména pro dlouhodobě nezaměstnané obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání, již jsou evidováni na Úřadu práce. Cílem je naučit tyto osoby pracovním návykům a odstranit závislost na podpoře v nezaměstnanosti nebo sociálních dávkách. Doba, po kterou trvá pracovní umístění, nesmí být delší než 12 po sobě následujících



kalendářních měsíců a počítá se ode dne, na kdy je sjednaný nástup uchazeče do pracovního poměru. Veřejně prospěšné práce představují především práce při úpravě zeleně, veřejných prostranství, při úklidu obce či města, výstavbě infrastruktury nebo v sociální oblasti. Mzdové náklady, včetně sociálního a zdravotního pojištění, mohou být hrazeny prostřednictvím příspěvku na úhradu mzdových nákladů zaměstnance (Duková aj., 2013; Dvořáková aj., 2007).

### **3.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti je spjata s činnostmi Úřadů práce a jejím prostřednictvím se stát snaží eliminovat negativní dopady nezaměstnanosti. Na kterémkoliv Úřadu práce jsou občanům bezplatně k dispozici informace o volných pracovních místech, zprostředkování zaměstnání a poradenské služby. Na Úřadu práce jsou evidováni pouze ti občané, kteří chtějí a mohou pracovat, a zároveň nejsou v pracovním nebo obdobném vztahu, nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost a nepřipravují se soustavně na povolání. Lidem, kteří tyto podmínky nesplňují a nemohou být tudíž evidováni, poskytují Úřady práce své služby jako zájemcům o zaměstnání. Volná pracovní místa jsou zveřejňována na webových stránkách Úřadu práce, případně pokud má zaměstnavatel zájem, tak i v inzertních novinách a na internetu. Důležitou součástí pasivní politiky zaměstnanosti je stanovení podmínek a výše podpory v nezaměstnanosti a další sociální transfery nezaměstnaným (Dvořáková aj., 2007; Jurečka aj., 2013).

Dle § 39 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, má nárok na podporu v nezaměstnanosti takový uchazeč o zaměstnání, jenž:

- „a) získal v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců; překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou,
- b) požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
- c) kde dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.“

Formulář žádosti o podporu v nezaměstnanosti se nachází v příloze A.

Podle § 43 odst. 1 a 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, náleží podpora v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání, jenž splňuje stanovené podmínky po podpůrní dobu, která činí:

- „a) do 50 let věku 5 měsíců,
- b) nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- c) nad 55 let věku 11 měsíců.

Rozhodující pro délku podpůrní doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.“

## 4 Charakteristika okresu Plzeň-město

Okres Plzeň-město se skládá z patnácti obcí – Plzeň, Dýšina, Chrást, Kyšice, Chválenice, Letkov, Lhota, Losiná, Mokrouše, Nezavětice, Nezvěstice, Starý Plzenec, Šťáhlavy, Štěnovický Borek a Tymákov. Status města má Plzeň a Starý Plzenec. Ke dni 1. ledna 2017 zde žilo 189 131 obyvatel, z toho 170 548 na území města Plzně. Tento okres představuje nejlidnatější okres Plzeňského kraje. Zároveň je však nejmenším, jeho celková rozloha činí 261 km<sup>2</sup> (Krajská správa ČSÚ, 2012; Krajská správa ČSÚ, 2017).

Sídlí zde nejvýznamnější průmyslové podniky, které zaměstnávají kolem 40 % ekonomicky aktivního obyvatelstva daného okresu. Podle objemu tržeb má dominantní postavení potravinářský a strojírenský průmysl. Mezi nejdůležitější potravinářské podniky se řadí BOHEMIA SEKT, s. r. o., STOCK Plzeň-Božkov, s. r. o. a Plzeňský Prazdroj, a. s. Strojírenský průmysl je tvořen zejména společnostmi Doosan Škoda Power, s. r. o., ŠKODA JS, a. s., ŠKODA TRANSPORTATION, a. s., HP-Pelzer, s. r. o., BORGERS CS spol. s r. o. a LASSELSBERGER, s. r. o. (Moravec, 2019).

V jihozápadní části města Plzně je umístěn Městský industriální park Plzeň Borská pole. Cílem tohoto projektu bylo vytvořit nová pracovní místa a podpořit rozvoj, modernizaci a diverzifikaci hospodářské základny města. Ke dni 31. prosince 2018 zde pracovalo 10 200 stálých zaměstnanců a investice firem přesáhly částku 45 miliard Kč. Pro zahraniční investory je Plzeň velmi atraktivní díky své geografické poloze, jelikož má přímé dálniční spojení s Prahou i Německem. V Městském industriálním parku Plzeň Borská pole se nachází například takoví významní investoři jako Daikin Industries Czech Republic, s. r. o., Panasonic AVC Networks Czech, s. r. o. a Yazaki Wiring Technologies Czech, s. r. o. (Útvar koncepce a rozvoje města Plzně, 2019).

Plzeň je rovněž důležitým střediskem vzdělání. Vyskytuje se zde hustá síť středních škol různého zaměření, a kromě toho jsou zde umístěny i tři vyšší odborné školy. Vysokoškolské vzdělání zajišťuje Západočeská univerzita, Lékařská fakulta v Plzni Univerzity Karlovy a univerzitní středisko Plzeň Metropolitní univerzity Praha.

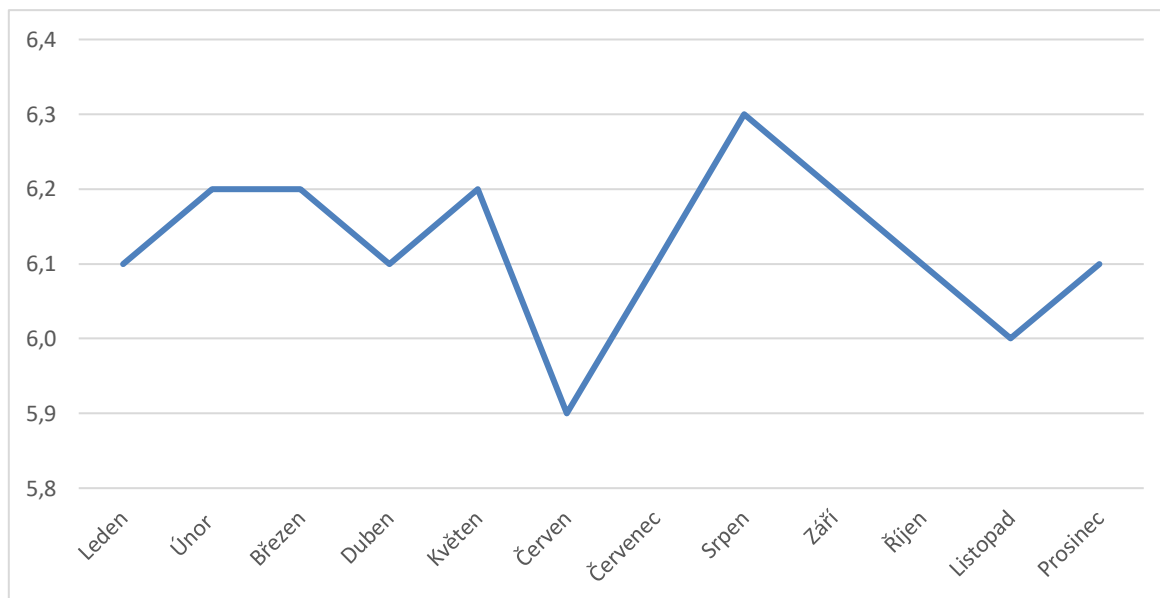
## 5 Analýza trhu práce v okrese Plzeň-město

Tato kapitola je věnována analýze trhu práce v okrese Plzeň-město v letech 2013 až 2018. Potřebné statistické údaje pocházejí z integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. Jak již bylo zmíněno v úvodu, analýza začíná v roce 2013 z důvodu, že v tomto roce byla registrovaná míra nezaměstnanosti v České republice nahrazena podílem nezaměstnaných osob, který při výpočtu vychází z jiných zdrojů dat, tudíž není možné jej srovnávat s původním ukazatelem.

### 5.1 Situace v roce 2013

V roce 2013 již druhým rokem probíhalo v české ekonomice období recese. Během roku však začalo docházet ke zlepšení výkonnosti ekonomiky. V posledním čtvrtletí stoupl hrubý domácí produkt o 1,3 % oproti stejnému období předchozí roku (Dubská, Kamenický & Kučera, 2014).

**Graf č. 1:** Podíl nezaměstnaných osob v roce 2013 v okrese Plzeň-město



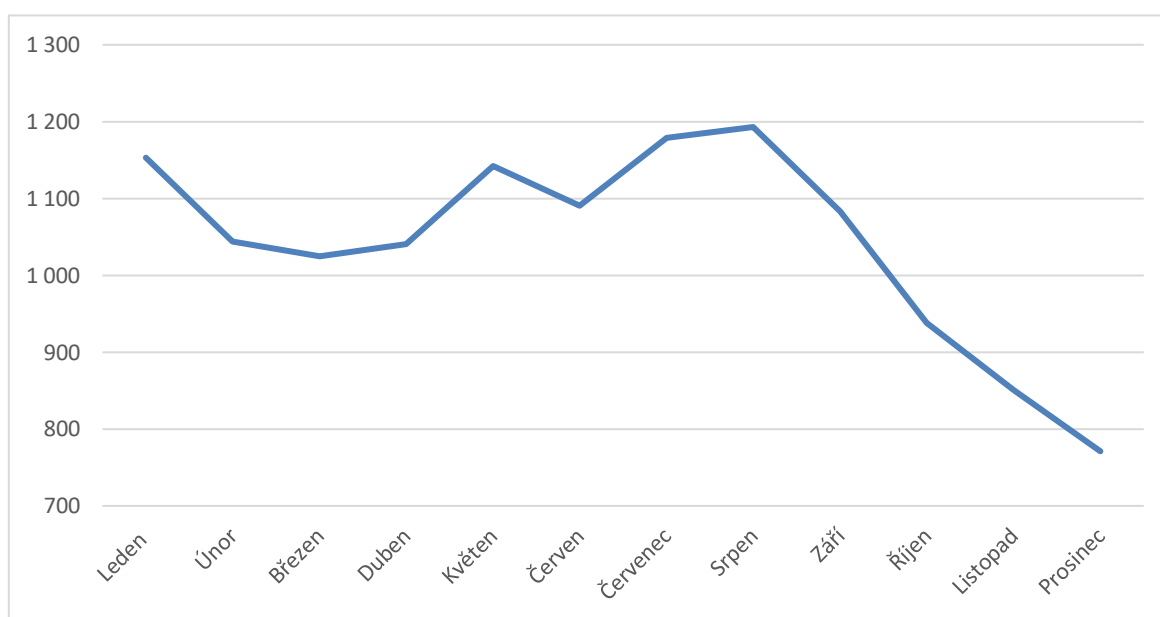
**Zdroj:** Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2014

**Zpracovala:** Michaela Marešová, 2019

V lednu podíl nezaměstnaných osob činil 6,1 %. Poté došlo k nárůstu na hodnotu 6,2 %, která zůstala nezměněná i v měsíci březnu. Přes to, že pro březen je typický pokles nezaměstnanosti z důvodu začátku sezónních prací a práce v zemědělství, v roce 2013 byly teploty podprůměrné a ke snížení došlo až v dubnu, a to na hodnotu 6,1 %. V květnu hodnota stoupla o 0,1 %, příčinou mohlo být hromadné propouštění

ve společnostech Panasonic AVC Networks Czech, s. r. o., ČEZ Zákaznické služby, s. r. o. a NEŽÁRKA, spol. s r. o., které se na konci dubna dohromady dotklo 184 zaměstnanců. Největší nárůst probíhal v období od června do srpna, kdy v srpnu podíl nezaměstnaných osob dosáhl hodnoty 6,3 %. Důvodem mohl být příchod absolventů vysokých škol na trh práce. Následně docházelo k pomalému snižování, každý měsíc o 0,1 %. K nepatrnému nárůstu došlo až v prosinci, kdy podíl nezaměstnaných osob činil 6,1 %. Na konci roku je však tento trend typický, jelikož podniky příliš nenabírají nové zaměstnance.

**Graf č. 2:** Počet volných pracovních míst v roce 2013 v okrese Plzeň-město



**Zdroj:** Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2014

**Zpracovala:** Michaela Marešová, 2019

V roce 2013 se v ekonomice začaly objevovat známky oživení, a kromě malého výkyvu v měsíci červnu, docházelo v období od února do srpna ke zvyšování počtu volných pracovních míst. Poté se však počet neustále snižoval, firmy neměly potřebu vytvářet nová pracovní místa, jelikož stávající počet zaměstnanců pro ně byl dostačující. Největší zájem firmy projevovaly o pracovníky se středním odborným vzděláním s výučním listem, dále pak základním vzděláním a úplným středním vzděláním s maturitou (bez vyučení). Volné pracovní pozice tvořily zejména řidiči, svářeči, zedníci, zámečníci, programátoři, specialisté v oblasti průmyslového inženýrství, prodavači, kuchaři a montážní dělníci. Některé profese se nedařilo dlouhodobě obsadit, jelikož byly na uchazeče buď kladeny příliš vysoké nároky, nebo se jednalo o práci

náročnou či nedostatečně odměněnou. K takovým profesím se řadili zedníci, obchodní zástupci a zdravotní sestry.

K omezení nezaměstnanosti stát využíval různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Do rekvalifikačních kurzů bylo v roce 2013 zařazeno celkem 1 355 uchazečů o zaměstnání. Největší zájem projeví uchazeči o kurz obsluhy elektrovozíku a motovozíku, obsluhy PC, účetnictví, rozšíření řidičského oprávnění, pracovníka v sociálních službách, základní kurz svařování a profesní průkazy.

V rámci projektu Vzdělávejte se pro růst – pracovní příležitosti, byly uzavírány dohody na zřízení nebo vymezení společensky účelných pracovních míst. Za rok 2013 bylo podáno 298 žádostí o příspěvek na úhradu nákladů a uzavřeno 253 dohod. Nejčastěji zřizované pracovní pozice tvořili administrativní pracovníci, kuchaři, řidiči, účetní, prodavači a číšník/servírka. Zároveň bylo k 31. prosinci 2013 v platnosti 87 dohod týkajících se příspěvku na vznik pracovního místa výkonem samostatné výdělečné činnosti uchazeče o zaměstnání evidovaného na Úřadu práce. Nejčastěji se jednalo o maséry, kadeřníky, kosmetičky, poradenství v oblasti zdravé výživy, účetní, finanční poradenství, grafické a designové služby, administrativní služby a opravy vozidel.

Na konci roku bylo v platnosti 16 dohod o poskytnutí překlenovacího příspěvku na měsíční nájem.

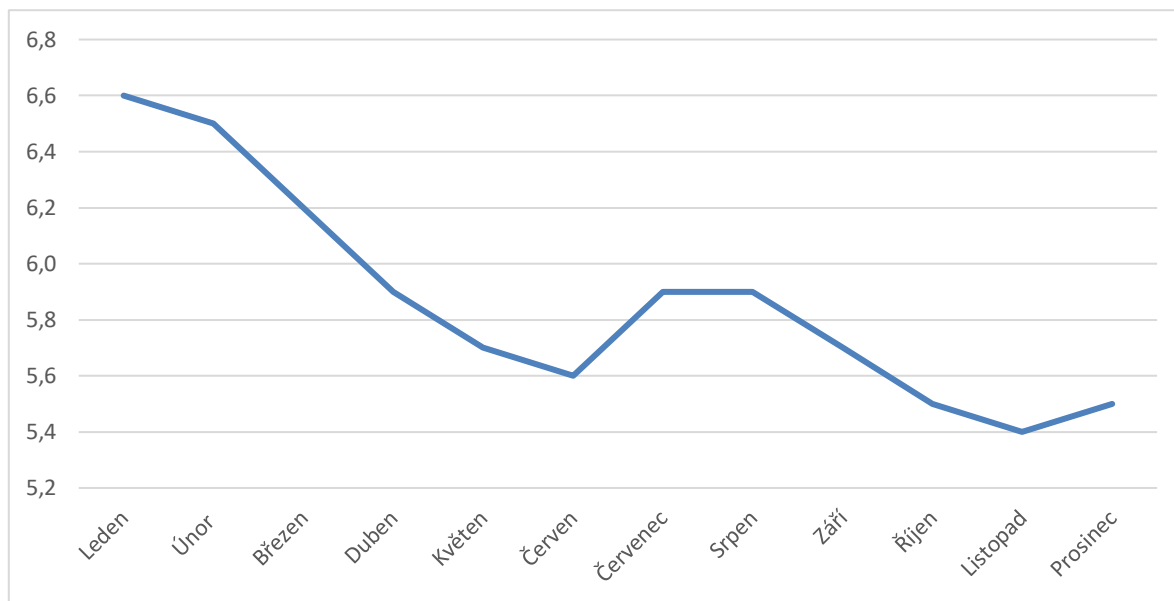
Příspěvky na veřejně prospěšné práce byly od března roku 2013 poskytovány prostřednictvím projektu Vzdělávejte se pro růst – pracovní příležitosti, jenž byl financován z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) a spolufinancován ze státního rozpočtu. Na konci roku bylo v platnosti 54 dohod. Zároveň ke dni 31. prosince 2013 bylo platných 36 dohod, které byly financovány z národního rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti, z toho 11 dohod vzniklo v červnu na pomoc odstranění následků povodní.

Podporu v nezaměstnanosti, která je poskytována v rámci pasivní politiky zaměstnanosti, pobíralo v roce 2013 v průměru 28 % uchazečů evidovaných na Úřadu práce.

## 5.2 Situace v roce 2014

V roce 2014 pokračovalo oživení české ekonomiky. V úhrnu za celý rok došlo ke zvýšení hrubého domácího produktu o 2 % a to především díky zpracovatelskému průmyslu, který se silně orientoval na zahraniční poptávku (Dubská aj., 2015).

**Graf č. 3:** Podíl nezaměstnaných osob v roce 2014 v okrese Plzeň-město

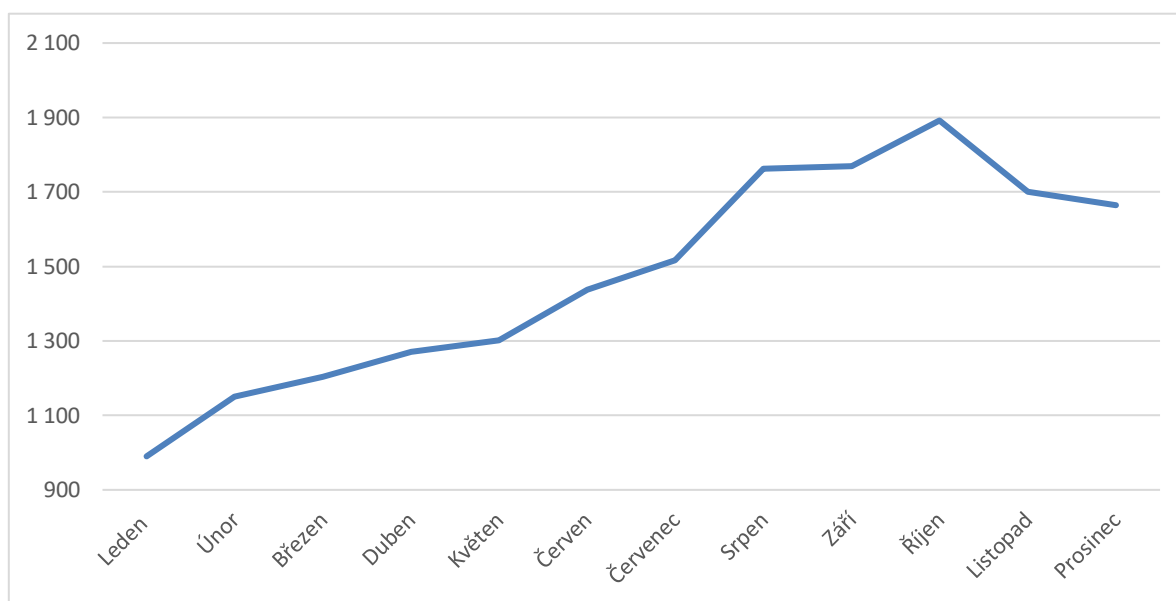


**Zdroj:** Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2015

**Zpracovala:** Michaela Marešová, 2019

V lednu došlo k vysokému nárůstu podílu nezaměstnaných osob o 0,5 % ve srovnání s prosincem roku 2013. Příčinou mohlo být hromadné propouštění ve společnostech Trolli Bohemia, s. r. o. a APEX CITY CASINO PLZEŇ, a. s., které dohromady propustily 173 osob. Až do období letních prázdnin docházelo k postupnému poklesu nezaměstnanosti, především díky zahájení sezónních prací a obnovení činností osobami samostatně výdělečně činnými. V červenci došlo k nárůstu z hodnoty 5,6 % na 5,9 %, která zůstala nezměněná i v srpnu. Kromě probíhajících letních prázdnin mohlo ovlivnit podíl nezaměstnaných osob i hromadné propouštění ve firmě Plzeňský Prazdroj, a. s., jež se dotklo 43 zaměstnanců. Od září hodnota opět postupně klesala. K mírnému nárůstu došlo až v prosinci, což je však pro tento měsíc typické a v porovnání s minulým rokem byla hodnota nižší o 0,6 %.

**Graf č. 4:** Počet volných pracovních míst v roce 2014 v okrese Plzeň-město



**Zdroj:** Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2015

**Zpracovala:** Michaela Marešová, 2019

V roce 2014 došlo k vysokému nárůstu volných pracovních míst. V období od ledna do října se počet téměř zdvojnásobil. Příčin mohlo být hned několik. Příznivé počasí bylo již od února, tudíž sezónní práce v tomto roce začaly dříve než obvykle. Kromě toho docházelo k růstu ekonomiky a zvyšoval se tak zájem o nové pracovníky zejména z řad průmyslových podniků. Přestože na konci roku počet mírně klesal, bylo v prosinci o 893 více volných pracovních míst než ve stejném období minulého roku. Struktura volných pracovních míst podle požadovaného vzdělání zůstala téměř nezměněna, stále přetrvával největší zájem o osoby se středním odborným vzděláním s výučním listem. Na trhu práce byl především nedostatek řemeslníků, opravářů, montérů a pracovníků na obsluhu strojů a zařízení.

Zájem o rekvalifikaci z řad uchazečů o zaměstnání mírně zeslábl. Od počátku roku bylo do rekvalifikačních kurzů zařazeno 1 014 uchazečů. Největší zájem byl o kurz obsluhy elektrovozíku a motovozíku, obsluhy PC + EDCL, účetnictví, pracovníka v sociálních službách, základní kurzy svařování, rozšíření řidičského oprávnění a profesní průkazy.

Příspěvky na společensky účelná pracovní místa byly v roce 2014 pro zaměstnavatele stále velmi atraktivní. Bylo uzavřeno 389 dohod, což je o 136 více než předchozí rok. Nejčastěji zřizované pracovní pozice zůstaly stejné jako v roce 2013. Ke dni 31. prosince 2014 bylo v platnosti také 96 dohod týkajících se příspěvku na vznik



pracovního místa výkonem samostatné výdělečné činnosti uchazeče o zaměstnání evidovaného na Úřadu práce.

Na konci roku 2014 byly v platnosti pouze 4 dohody o poskytnutí překlenovacího příspěvku na měsíční nájem, tj. o 12 méně než předchozí rok.

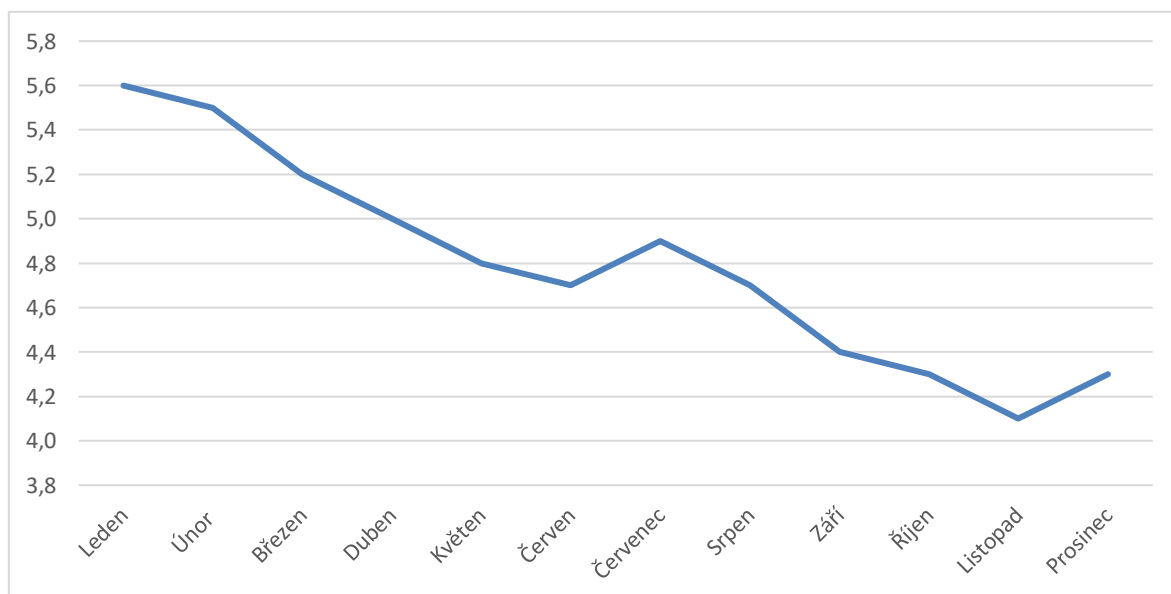
Od listopadu 2014 nebyla v platnosti již žádná dohoda o příspěvku na veřejně prospěšné práce financovaná z národního rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti. Veškeré dohody, konkrétně 119, byly již financovány pouze z OP LZZ a spolufinancované ze státního rozpočtu. Dohody o veřejně prospěšných pracích se uzavíraly zejména s městskými a obecními úřady.

Podporu v nezaměstnanosti pobíralo v roce 2014 v průměru 23 % uchazečů evidovaných na Úřadu práce, což je o 5 % méně než v roce 2013.

### 5.3 Situace v roce 2015

V roce 2015 se ekonomice dařilo nejlépe za posledních 8 let. Pomohlo tomu zrychlení čerpání peněz z fondů Evropské unie, nízká cena ropy a uvolněná měnová a fiskální politika. Hrubý domácí produkt stoupl o 4,3 % a průměrné reálné mzdy narostly nejvíce od konce roku 2009 a to o 3,8 % (Kamenický & Kučera, 2016).

**Graf č. 5:** Podíl nezaměstnaných osob v roce 2015 v okrese Plzeň-město

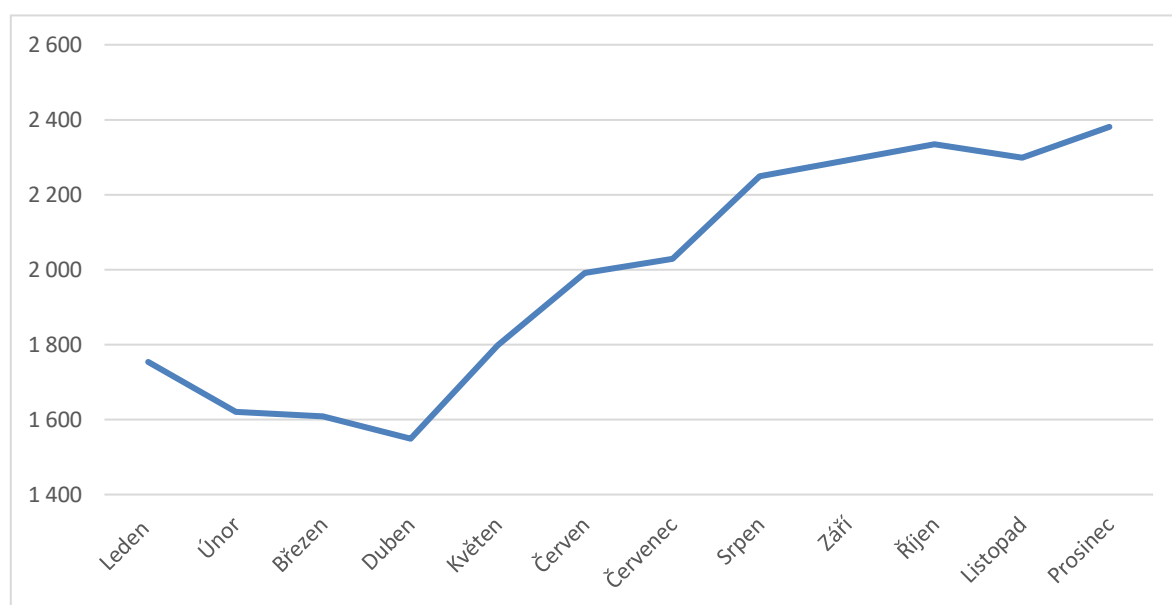


**Zdroj:** Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2016

**Zpracovala:** Michaela Marešová, 2019

Z následujícího grafu vyplývá, že pozitivní vývoj české ekonomiky se odrazil i na podílu nezaměstnaných osob. Kromě července a prosince docházelo celý rok k poklesu. Nejnižší hodnota byla v listopadu, kdy podíl nezaměstnaných osob činil 4,1 %. Přestože v prosinci došlo k nepatrnému nárůstu, byla hodnota ve srovnání se stejným obdobím předchozího roku nižší o 1,2 %. Na jaře v roce 2015 došlo k hromadnému propouštění ve společnostech ČEZ, a. s. a ČEZ Zákaznické služby, s. r. o., které se dohromady týkalo 37 osob. Tato skutečnost se však na vývoji podílu nezaměstnaných osob nijak neprojevila.

**Graf č. 6:** Počet volných pracovních míst v roce 2015 v okrese Plzeň-město



**Zdroj:** Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2016

**Zpracovala:** Michaela Marešová, 2019

Přes to, že se ekonomice v roce 2015 dařilo, k nárůstu volných pracovních míst došlo až od května. O nové pracovníky projevily zájem především průmyslové podniky, podniky z oboru stavebnictví a sektoru služeb. Tvorbě nových pracovních míst pomohlo i rozšiřování portfolií projektů, jež jsou financovány z národních a evropských peněz. Poprvé ve sledovaném období dochází k růstu volných pracovních míst i v měsíci prosinci, a to na hodnotu 2 381. Příčinou mohl být zvýšený zájem obchodů o pracovníky před Vánoci, protože v tomto období lidé zpravidla více nakupují a přispěl k tomu i růst mezd. Ve struktuře volných pracovních míst podle požadovaného vzdělání došlo také ke změně. Největší zájem projevily firmy o osoby se základním vzděláním. Dlouhodobě se nedařilo obsadit profese jako jsou řidiči nákladních automobilů,

obchodní zástupci, zdravotní sestry a zedníci. Hlavní důvody představují náročnost profese, vysoké nároky zaměstnavatelů a nedostatečné ohodnocení.

Do rekvalifikačních kurzů bylo v roce 2015 zařazeno 716 uchazečů o zaměstnání, tj. o 298 méně než předcházející rok. Nejčastěji absolvované kurzy zůstaly v porovnání s rokem 2014 nezměněny.

Zájem o příspěvky na společensky účelná pracovní místa u zaměstnavatelů stále přetrvával. Za rok 2015 bylo podáno 652 žádostí, uzavřeno 575 dohod, z toho 28 na zabezpečení odborné praxe osob do věku 30 let. Zároveň bylo k 31. prosinci 2015 v platnosti 82 dohod, týkajících se příspěvku na vznik pracovního místa výkonem samostatné výdělečné činnosti uchazeče o zaměstnání evidovaného na Úřadu práce.

Dohod o poskytnutí překlenovací příspěvku na měsíční nájem bylo na konci roku 2015 v platnosti 5.

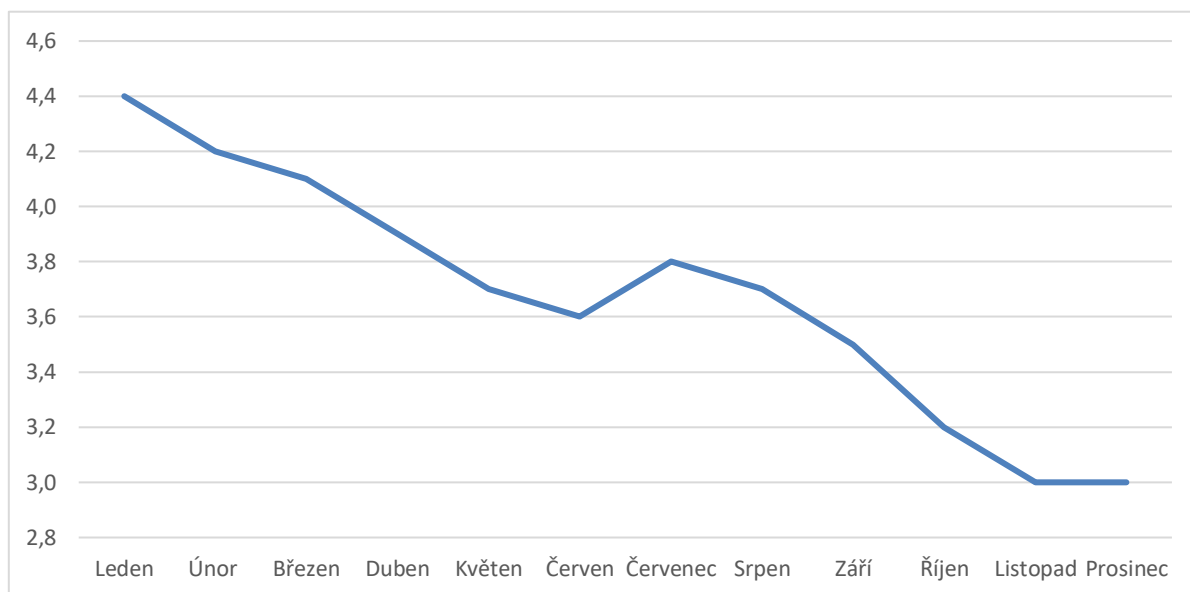
Dohod o příspěvku na veřejně prospěšné práce financovaných z operačního programu Zaměstnanost (OPZ) a spolufinancovaných ze státního rozpočtu bylo ke dni 31. prosince 2015 platných 101.

V roce 2015 pobíralo podporu v nezaměstnanosti v průměru 25 % uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce, tj. o 2 % více než v předcházejícím roce.

#### **5.4 Situace v roce 2016**

Především díky rostoucím výdajům domácností na konečnou spotřebu došlo v roce 2016 k růstu hrubého domácího produktu o 2,3 %. V porovnání s předchozím rokem se však tempo ekonomického růstu zpomalilo. Průměrné reálné mzdy vzrostly za celý rok o 3,5 % (Kamenický & Sůkupová, 2017).

**Graf č. 7:** Podíl nezaměstnaných osob v roce 2016 v okrese Plzeň-město

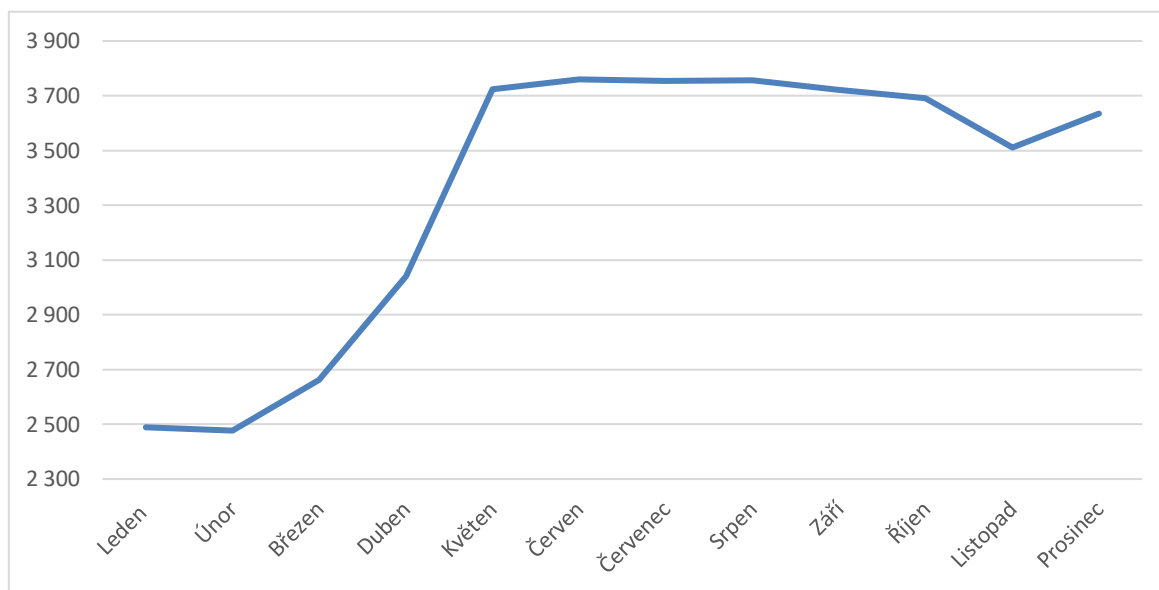


**Zdroj:** Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2017

**Zpracovala:** Michaela Marešová, 2019

V roce 2016 docházelo k postupnému snižování podílu nezaměstnaných osob, jelikož v české ekonomice probíhalo období konjunktury a firmy projevovaly zájem o nové zaměstnance. Kromě toho celý rok panovalo v České republice příznivé počasí, které také přispělo k pozitivnímu vývoji na trhu práce, a to především brzkým začátkem sezonních prací. S poklesem nezaměstnanosti je však spojena i snižující se nabídka vhodných uchazečů. Firmy se začaly potýkat s nedostatkem zaměstnanců, což jim bránilo v dalším rozšíření výroby. Nepatrný nárůst podílu nezaměstnaných osob bylo možné sledovat pouze v měsíci červenci a to o 0,2 %. Příčinou mohlo být hromadné propouštění ve společnostech Tesco Stores ČR, a. s. a BRUSH SEM, s. r. o., které dohromady propustily 107 zaměstnanců.

**Graf č. 8:** Počet volných pracovních míst v roce 2016 v okrese Plzeň-město



**Zdroj:** Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2017

**Zpracovala:** Michaela Marešová, 2019

Příznivý vývoj ekonomické situace v České republice se odrazil i na počtu volných pracovních míst. K největšímu nárůstu došlo v období od února do května, kdy v květnu Úřad práce evidoval 3 735 volných míst, tj. o 1 926 více než ve stejném období předchozího roku. Příčinou stagnace v druhé polovině roku mohl být nesoulad poptávky a nabídky na trhu práce. Především průmyslovým podnikům se nedařilo obsadit volná pracovní místa, proto neměly potřebu vytvářet další. Struktura volných pracovních míst podle vzdělání zůstala ve srovnání s rokem 2015 nezměněná. Ze stran zaměstnavatelů přetrvával největší zájem o osoby se základním vzděláním a středním odborným vzděláním s výučním listem.

I přes to, že se na trhu práce čím dál více prohluboval problém nesouladu poptávky a nabídky, do rekvalifikačních kurzů bylo zařazeno dvakrát méně uchazečů než předchozí rok, konkrétně 371.

Zájem o příspěvky na vyhrazení společensky účelných pracovních míst u zaměstnavatelů mírně klesal. Za rok 2016 bylo podáno 426 žádostí, což je o 226 méně než předchozí rok. Uzavřeno bylo 349 dohod, z toho 19 v rámci projektu Záruky pro mladé na zabezpečení odborné praxe. Nejčastěji byly zřizované místa pro administrativní pracovníky, asistenty prodeje, prodavače, bezpečnostní pracovníky, kuchaře, pomocné síly v kuchyni, číšníky/servírky a uklízeče. Platných dohod

o příspěvku na vznik pracovního místa výkonem samostatné výdělečné činnosti uchazeče o zaměstnání evidovaného na Úřadu práce bylo k 31. prosinci 2016 o polovinu méně než v předchozím roce, tedy 41.

Klesl i počet platných dohod o poskytnutí překlenovacího příspěvku na měsíční nájem a s ním spojené služby. K 31. prosinci 2016 byly v platnosti pouze 2 dohody.

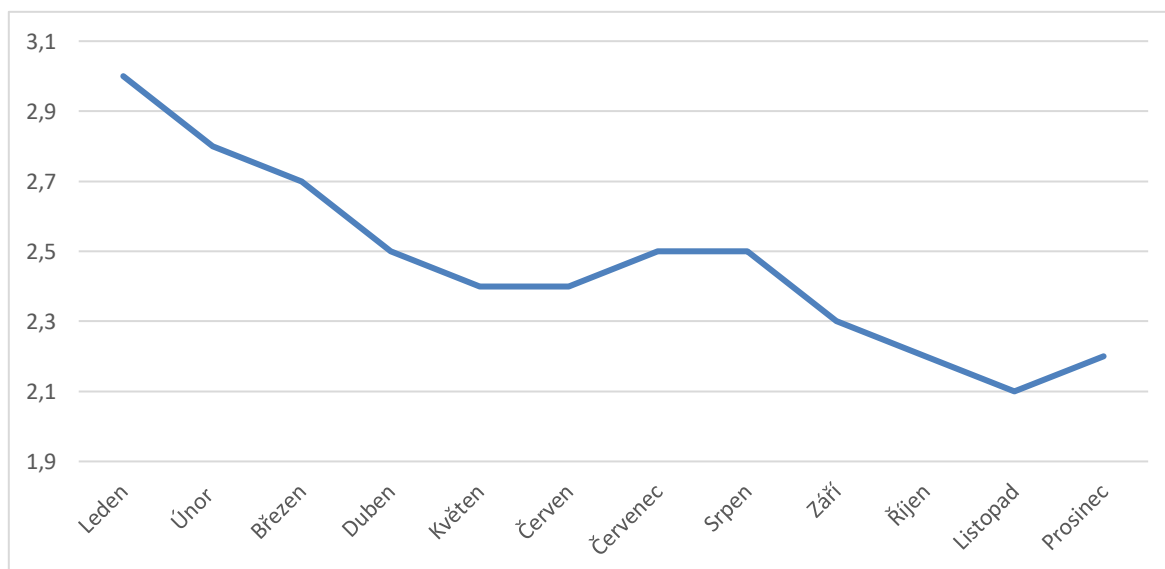
V červnu bylo uzavřeno 10 dohod o příspěvku na veřejně prospěšné práce, které byly financovány ze státního rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti. Na konci roku jejich počet činil 40. Kromě toho bylo v platnosti 22 dohod financovaných z OPZ a spolufinancovaných ze státního rozpočtu.

Průměrný počet uchazečů evidovaných na Úřadu práce, kteří pobírali podporu v nezaměstnanosti, stoupl o 4 % na hodnotu 29 %.

### 5.5 Situace v roce 2017

V roce 2017 hrubý domácí produkt vzrostl o 4,5 %. Tohoto výsledku bylo dosaženo, jelikož rostla zahraniční poptávka, domácí spotřeba a v druhém pololetí i investiční aktivita. Průměrné reálné mzdy se zvýšily nejvíce po roce 2003 a to o 4,4 %. (Kamenický & Súkupová, 2018).

**Graf č. 9:** Podíl nezaměstnaných osob v roce 2017 v okrese Plzeň-město

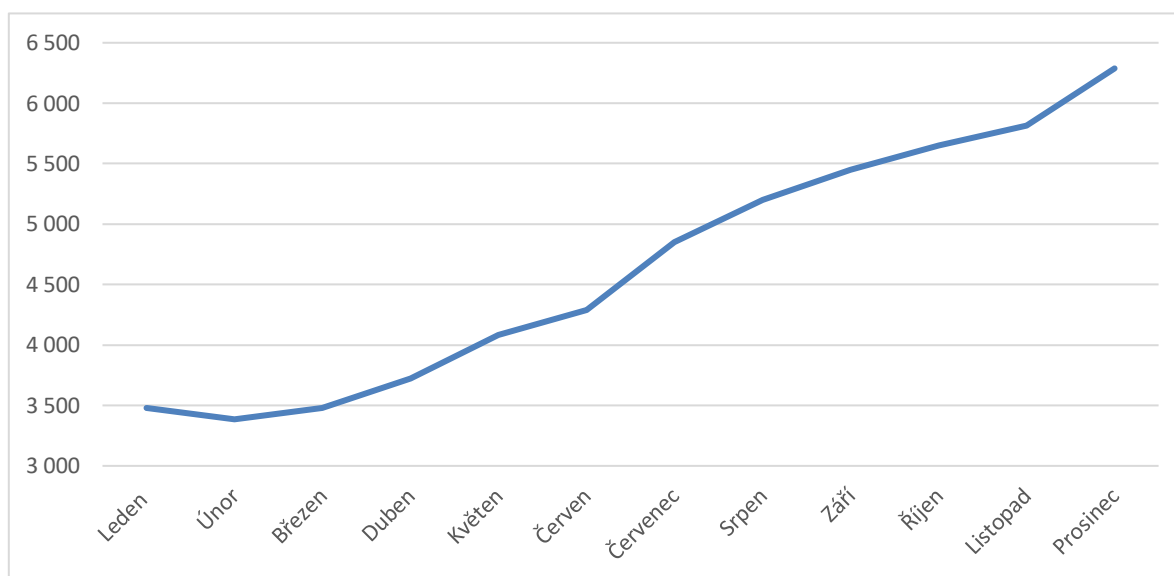


**Zdroj:** Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2018

**Zpracovala:** Michaela Marešová, 2019

Na vývoji podílu nezaměstnaných osob se projevil růst ekonomiky. V období od ledna do června opět docházelo k postupnému snižování. K nepatrnému nárůstu na hodnotu 2,5 % došlo v měsíci červenci. Pro letní měsíce je však růst typický, jelikož se na trhu práce objevují absolventi vysokých škol a ve firmách probíhají dovolené, a proto příliš nenabírají nové zaměstnance. Od září bylo možné opět sledovat postupný pokles, především díky rozšiřování výroby průmyslových firem. Nejnižší hodnoty podíl nezaměstnaných osob dosáhl v listopadu, kdy činil 2,1 %. To je o 0,9 % méně než ve stejném období předchozího roku.

**Graf č. 10:** Počet volných pracovních míst v roce 2017 v okrese Plzeň-město



**Zdroj:** Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2018

**Zpracovala:** Michaela Marešová, 2019

Od února až do konce roku docházelo k tvorbě nových pracovních míst. V prosinci bylo v evidenci Úřadu práce 6 288 volných pracovních míst, to je téměř dvojnásobně více než ve stejném období v předcházejícím roce. Struktura volných pracovních míst podle vzdělání zůstala stejná jako v roce 2016. Na trhu práce stále přetrvával problém nesouladu poptávky a nabídky. Firmy nejvíce postrádaly řidiče, pomocné pracovníky ve výrobě, kuchaře, elektrotechniky, obchodní zástupce, montážní dělníky, programátory, specialisty v oblasti průmyslového inženýrství, svářeče, seřizovače a obsluhu strojů, zámečníky a zedníky.

Do rekvalifikačních kurzů bylo zařazeno jen 225 uchazečů o zaměstnání, tj. o 146 méně než předchozí rok.

Ze strany zaměstnavatelů opět mírně klesl zájem o příspěvky na vyhrazení společensky účelných pracovních míst. Za rok 2017 bylo podáno 238 žádostí a uzavřeno 199 dohod, z toho 10 na zabezpečování odborné praxe osob do 30 let věku v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích a 23 na zajišťování odborné praxe absolventů na Úřadu práce České republiky. Zřizovaná pracovní místa se týkala zejména administrativy, stavebnictví, úklidových prací, obchodního provozu, pohostinství a ostrahy. Zároveň bylo k 31. prosinci 2017 v platnosti 21 dohod o příspěvku na vznik pracovního místa výkonem samostatné výdělečné činnosti uchazeče o zaměstnání evidovaného na Úřadu práce.

Platné dohody o poskytnutí překlenovacího příspěvku na měsíční nájem a služby s ním spojené byly na konci roku 3, tj. o 1 více než předchozí rok.

Zájem o příspěvky na veřejně prospěšné práce lehce stoupl v porovnání s rokem 2016. Ke dni 31. prosince 2017 bylo platných 56 dohod financovaných z OPZ a spolufinancovaných ze státního rozpočtu. Dohod, které jsou financovány ze státního rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti, bylo na konci roku v platnosti 28.

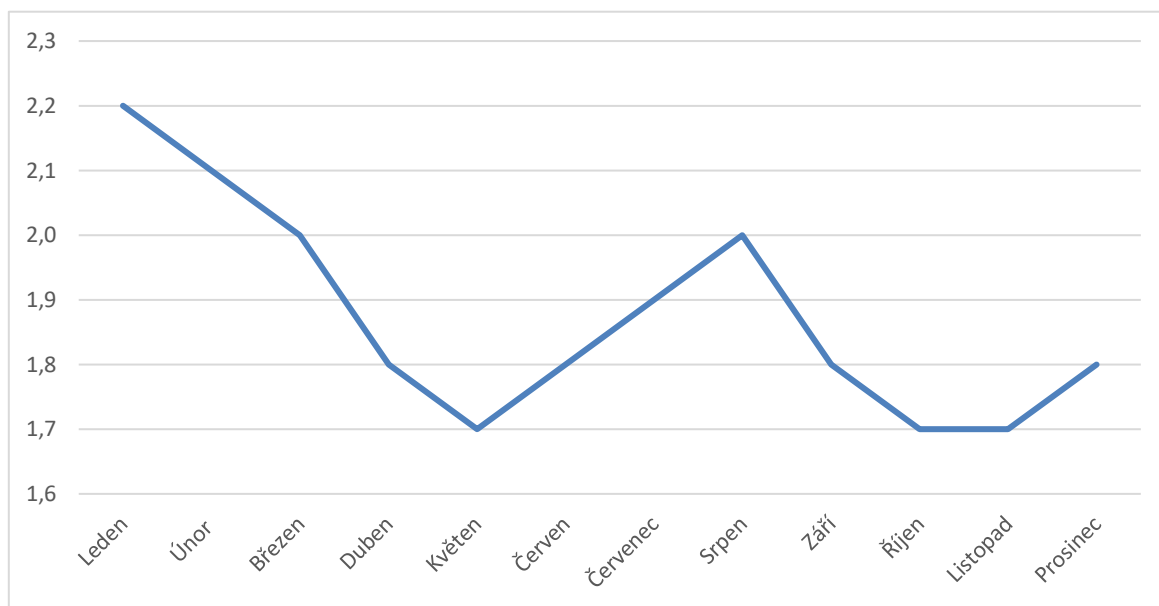
Největší skupinu uchazečů o zaměstnání tvořily osoby, které byly v evidenci Úřadu práce méně než 3 měsíce. Proto také stoupl průměrný počet uchazečů pobírající podporu v nezaměstnanosti na hodnotu 36 %, tj. o 7 % více než předcházející rok.

## **5.6 Situace v roce 2018**

Celkové údaje o vývoji ekonomiky za rok 2018 nejsou k dispozici. Český statistický úřad předběžně odhaduje, že hrubý domácí produkt vzrostl o 2,9 %. Zpomalení způsobil zejména nedostatek pracovních sil a výrobních kapacit. Průměrné reálné mzdy se ve 4. čtvrtletí roku 2018 zvýšily o 4,7 % (CzechTrade, 2019; Český statistický úřad, 2018).



**Graf č. 11:** Podíl nezaměstnaných osob v roce 2018 v okrese Plzeň-město

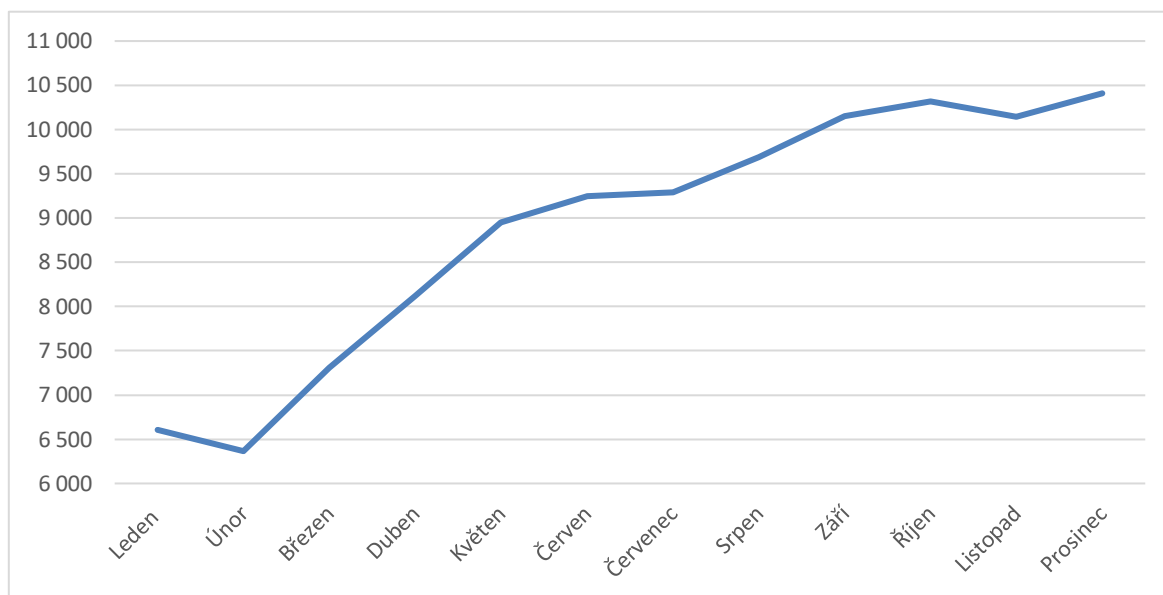


**Zdroj:** Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2019

**Zpracovala:** Michaela Marešová, 2019

Přestože se růst české ekonomiky zpomalil, podíl nezaměstnaných osob v období od ledna do května klesal. Od června se začal více projevovat nesoulad poptávky a nabídky na trhu práce. Lidé, kteří byli nezaměstnaní, o mnoho míst neměli zájem a rozhodli se raději zůstat doma než snížit své nároky. Firmy byly nuceny reagovat zvyšováním mezd a poskytováním různých zaměstnaných benefitů, což může být jeden z důvodů, proč od září nezaměstnanost opět klesala. K nepatrnému nárůstu o 0,1 % došlo až v prosinci, což je však pro tento měsíc typické.

**Graf č. 12:** Počet volných pracovních míst v roce 2018 v okrese Plzeň-město



**Zdroj:** Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, 2019

**Zpracovala:** Michaela Marešová, 2019

Stejně jako v předchozím roce počet volných pracovních míst rostl od února. K nepatrnému poklesu o 176 míst došlo v listopadu, jehož příčinou mohl být konec sezónních prací. V prosinci bylo v evidenci Úřadu práce 10 409 volných pracovních míst, což je o 4 121 více než ve stejném období předchozího roku. Struktura volných pracovních míst podle vzdělání zůstala nezměněná. Na trhu práce byl především nedostatek montérů, řemeslníků, opravářů, pracovníků na obsluhu strojů a zařízení, pomocných a nekvalifikovaných pracovníků.

Do rekvalifikačních kurzů bylo zařazeno o polovinu méně uchazečů než v roce 2017, konkrétně 110. Mezi nejčastěji realizované kurzy se řadily osobní služby, pracovník v sociálních službách, rozšíření řídičského oprávnění, obsluha PC + EDCL a profesní průkazy.

Zájem ze strany zaměstnavatelů o příspěvky na společensky účelná místa mírně klesl. Za rok 2018 bylo podáno 93 žádostí a uzavřeno 89 dohod, z toho 4 na zabezpečování odborné praxe osob do 30 let věku v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích a 2 na zajišťování odborné praxe absolventů na Úřadu práce České republiky. Dohod o příspěvku na vznik pracovního místa výkonem samostatné výdělečné činnosti uchazeče o zaměstnání evidovaného na Úřadu práce bylo na konci roku 2018 platných 17. Nejčastěji se jednalo o oblasti účetní a administrativní služby,

vypracování technických návrhů, grafické práce, tatér, masér, poradenská a konzultační činnost, kosmetička, kadeřnice, obchodní zástupce, pedikúra, manikúra a podlahář.

K 31. prosinci 2018 byly v platnosti 2 dohody o příspěvku na měsíční nájem a služby s ním spojené.

Zájem o příspěvky na veřejně prospěšné práce lehce klesl. Zároveň v roce 2018 došlo k ukončení projektu Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce, proto byly zbylé platné dohody převedeny na financování z národního rozpočtu. Ke dni 31. prosince bylo v platnosti 51 dohod.

Stejně jako předcházející rok tvořily největší skupinu uchazečů o zaměstnání osoby, které v evidenci Úřadu práce byly méně než 3 měsíce. Průměrný počet uchazečů pobírající podporu v nezaměstnanosti tak činil 43 %.

### **5.7 Zhodnocení situace na trhu práce a návrh vhodných opatření**

V prvních třech měsících roku 2019 přetrvávala velmi nízká hodnota podílu nezaměstnaných osob, konkrétně 1,9 %. Hlavní problém na trhu práce představuje nesoulad poptávky a nabídky. Nedostatek pracovníků se týká zejména technických oborů. Firmy tak začaly řešit tento problém dovozem pracovních sil ze zahraničí, které odpovídají požadavkům na danou pozici. Cizinci jsou většinou ochotni pracovat za nižší mzdu a zároveň obsazují taková pracovní místa, o které čeští pracovníci dlouhodobě neprojevují zájem. Proces vyřízení pracovních víz u osob, které nepocházejí ze zemí Evropské unie, by bylo zapotřebí urychlit a snížit administrativní zátěž, aby firmy byly schopné rychleji reagovat na změny probíhající na trhu.

Firmy jsou nuceny stále zvyšovat mzdy a nabízet více zaměstnaneckých benefitů, např. závodní stravování, stravenky, jazykové a jiné odborné kurzy, příspěvky na dovolenou, třináctý plat, sick days, dovolenou nad zákonný nárok, firemní automobil, mobilní telefon, notebook, příspěvky na životní pojištění či penzijní připojištění. I přes to se stále najdou lidé, kteří pracovat nechtějí. Typickým příkladem jsou osoby, jež mají exekuce a v případě, že by pracovaly, vydělaly by si méně peněz, než co dostanou na pobíraných dávkách. Řešením by mohlo být zkrácení podpůrné doby v nezaměstnanosti, jelikož počet volných pracovních míst převyšuje počet

nezaměstnaných osob a v dnešní době není problém si najít nové zaměstnání během několika týdnů.

I když se zaměstnavatelům dlouhodobě nedaří obsadit volné pracovní pozice, často odmítají zaměstnat osoby starší 50 let, protože se obávají jejich vyšší nemocnosti, nedostatečné jazykové vybavenosti nebo že jejich pracovní tempo nebude dostatečně rychlé. Firmy by měly odbourat předsudky a dát těmto uchazečům šanci. Pokud zaměstnavatel v pracovní smlouvě stanoví zkušební dobu a zjistí, že se zaměstnanec na danou práci nehodí, může pracovní poměr ve zkušební době ukončit, a to i bez uvedení důvodu. Na druhou stranu tito lidé mají za sebou mnoho let praxe, jsou velmi zkušení, a proto obvykle požadují vyšší mzdové ohodnocení než např. absolventi.

Další problémovou skupinu na trhu práce představují osoby po mateřské a rodičovské dovolené, především ženy pečující o dítě. Lidé spadající do této skupiny mají většinou omezené možnosti při hledání zaměstnání, protože potřebují děti odvádět a vyzvedávat ze školek či škol, a proto v mnoha případech je pro ně nepředstavitelné pracovat např. ve vícesměnném provozu. Firmy by se měly více zaměřit na tvorbu pracovních míst na zkrácený úvazek, kterých je na trhu nedostatek. Zároveň by problém mohla vyřešit flexibilní pracovní doba nebo možnost alespoň částečně pracovat z domova.

Nedostatek pracovníků představuje pro firmy bariéru k rozšíření jejich výroby, proto začaly zvyšovat investice do elektronizace a automatizace výroby, díky čemuž klesá jejich potřeba nových zaměstnanců. Dá se však očekávat, že během několika let automatizace výroby vytlačí z trhu práce méně kvalifikované zaměstnance a míra nezaměstnanosti začne růst.

V posledních letech roste i počet agentur práce. Čím dál více firem využívá jejich služeb, jelikož nejsou samy schopné najít vhodné zaměstnance. Této problematice bude věnována následující část bakalářské práce.

## 6 Agentury práce

Agentury práce, v praxi také často označovány jako personální agentury, jsou fyzické nebo právnické osoby, které musí mít ke zprostředkování zaměstnání v příslušné formě povolení od generálního ředitelství Úřadu práce (ZoZ, 2004).

### 6.1 Právní vymezení

Institut agenturního zaměstnávání se v právním řádu nachází teprve od 1. října 2004. Do té doby se právní úprava týkala pouze dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli, což bylo po zavedení agenturního zaměstnávání dočasně zrušeno a v zákoníku práce se tato forma znovu vyskytuje s účinností od 1. ledna 2012 (Neščáková & Marelová, 2013).

Mezi nejvýznamnější zákony upravující agenturní zaměstnávání se řadí zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZoZ“) a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“).

Podle odst. 1 § 14 ZoZ, se za zprostředkování zaměstnání považuje:

- „a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen uživatel),
- c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.“

Zprostředkovávat zaměstnání mohou agentury práce a krajské pobočky Úřadu práce. Výjimku tvoří zprostředkovatelská činnost v § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ, kterou mohou vykonávat pouze agentury práce. Agentury mohou zaměstnání zprostředkovávat jak na území České republiky, tak z území ČR do zahraničí a naopak, ze zahraničí na území ČR. Zprostředkování může být bezplatné nebo za úhradu, kterou však nesmí požadovat po fyzické osobě, které je zaměstnání zprostředkováno. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu je také zakázáno provádět zaměstnanci jakékoliv srážky ze mzdy i z jiné odměny, kterou obdrží za výkon zaměstnání (ZoZ, 2004).

Poradenství pro fyzické osoby představuje zhodnocení jejich osobnostních předpokladů, schopností, dovedností a na základě toho doporučení vhodného zaměstnání, přípravy

vhodné pro výkon budoucího zaměstnání, volby povolání či rekvalifikaci. Poradenství pro zaměstnavatele spočívá v pomoci při sestavování kvalifikačních a osobnostních předpokladů nutných pro výkon dané profese a odpovídajícího mzdového ohodnocení. Náplň informační činnosti tvoří zejména poskytování informací o volných pracovních místech a uchazečích o zaměstnání (ZoZ, 2004).

Pokud má agentura práce ke zprostředkování zaměstnání povolení dle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ, musí si pro případ svého úpadku sjednat pojištění záruky. V případě, kdy se agentura práce dostane do úpadku a nebude schopna dočasně přidělenému zaměstnanci vyplácet mzdu, má dočasně přidělený zaměstnanec právo na plnění. Výše pojištění musí odpovídat nejméně trojnásobku čistého průměrného měsíčního výdělku veškerých svých zaměstnanců, kteří jsou dočasně přiděleni k uživateli nebo zaměstnanců, které bude agentura k výkonu práce u uživatele dočasně přidělovat. Agentura práce je povinna doložit sjednání pojištění generálnímu ředitelství Úřadu práce, a to nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání nabude právní moci. Tento druh pojištění mohou sjednávat pouze pojišťovny, které jsou dle zákona o pojišťovnictví oprávněny provozovat pojištění záruky (ZoZ, 2004).

Dle § 59 odst. 1 ZoZ, mají agentury práce povinnost vést evidenci:

„a) počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a),

b) jimi umístěvaných fyzických osob,

c) jejich zaměstnanců, jimž zprostředkovávají zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b).“

Podle § 59 odst. 2 ZoZ, musí agentury práce poskytnout pro statistické účely generálnímu ředitelství Úřadu práce do 31. ledna běžného roku zejména tyto údaje za předchozí rok:

„a) počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a),

b) počet jimi umístěných fyzických osob, z toho počet uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s Úřadem práce podle § 119a,

c) počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele, přičemž se uvede zvlášť počet občanů České republiky, počet občanů Evropské unie, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti.“

Sankcí za neposkytnutí údajů je odebrání licence.

Agentury práce získávají povolení ke zprostředkování zaměstnání od generálního ředitelství Úřadu práce na základě jejich žádosti. Podmínky pro udělení povolení jsou uvedeny v § 60 a § 60a ZoZ. Zároveň fyzické nebo právnické osobě, která žádá o povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ, vzniká povinnost poskytnout kauci ve výši 500 000 Kč. Kauce musí být připsána na základě výzvy, po splnění všech stanovených podmínek pro udělení povolení, na zvláštní účet, jehož vlastníkem je generální ředitelství Úřadu práce. V okamžiku zániku povolení se kauce stává přeplatkem PO nebo FO, které povolení zaniklo. Pokud je přeplatek vratitelným přeplatkem, generální ředitelství Úřadu práce je povinno jej do šedesáti dnů ode dne zániku tohoto povolení vrátit. Kauce byla zavedena novelou zákona o zaměstnanosti, která nabyla účinnosti 29. července 2017. Agentury práce byly povinny kauci uhradit do 29. října 2017. V té době se na trhu nacházelo 1 370 agentur práce a podmínku splnilo jen 807 z nich. Cílem zavedení kauce bylo, aby na trhu zůstaly pouze seriózní personální agentury. Ke snížení počtu agentur došlo však jen dočasně. V současné době je agentur ještě více než před novelou zákona, ke dni 5. března 2019 mělo celkem povolení 2 764 agentur práce (Česká televize, 2017; Integrovaný portál MPSV, 2019; ZoZ, 2004).

Dle § 61 odst. 1 ZoZ, musí právnická osoba uvést v žádosti o povolení ke zprostředkování:

- „a) identifikační údaje právnické osoby,
- b) předmět podnikání,
- c) formu zprostředkování (§ 14 odst. 1), pro kterou je povolení žádáno,
- d) druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování žádáno,
- e) identifikační údaje odpovědného zástupce.“

Podle § 61 odst. 2 ZoZ, je povinností právnické osoby připojit k žádosti:

- „a) potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce, má-li jím být zahraniční fyzická osoba, a doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce,
- b) prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce,
- c) adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.“

Podle § 61 odst. 3 ZoZ, musí fyzická osoba uvést v žádosti o povolení ke zprostředkování:

- „a) identifikační údaje fyzické osoby,
- b) místo a předmět podnikání,
- c) formu zprostředkování (§ 14 odst. 1), pro kterou je povolení žádáno,
- d) druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno.“

Podle § 61 odst. 4 ZoZ, je povinností fyzické osoby připojit k žádosti:

- „a) potvrzení o bezúhonnosti zahraniční fyzické osoby,
- b) doklad o odborné způsobilosti,
- c) adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.“

Platnost povolení ke zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ činí tři roky. Nejdříve tři měsíce, než uplyne platnost předchozího povolení, které bylo vydáno ke zprostředkování zaměstnání touto formou, může být podána další žádost o povolení. V tomto případě dojde k vydání povolení na dobu neurčitou jako opakované. Musí však být splněna podmínka, že před vydáním opakovaného povolení, nezaniklo předchozí z důvodu nacházejícího se v § 63 odst. 1 písm. a), b) nebo d) ZoZ. Při zprostředkování zaměstnání formou, která je uvedena v § 14 odst. 1 písm. a) a c) ZoZ, se povolení vydává rovnou na dobu neurčitou (ZoZ, 2004).

Jak již bylo naznačeno v předchozích odstavcích, důvody k zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání nebo k odejmutí povolení generálním ředitelstvím Úřadu práce se nachází v § 63 ZoZ. Zároveň může vláda prostřednictvím nařízení stanovit druhy práce, které nemohou být agenturou práce zprostředkovávány prostřednictvím dočasného přidělení. Úřad práce vede evidenci agentur práce s povolením



ke zprostředkování zaměstnání a tato evidence je veřejně dostupná na webových stránkách Integrovaného portálu MPSV (ZoZ, 2004).

## **6.2 Služby agentur práce**

Rozlišujeme tři druhy služeb, které agentury práce mohou poskytovat:

- zprostředkování zaměstnání;
- dočasné přidělení;
- konzultační služby z oblasti trhu práce, zaměstnanosti, daní, práva, pojistného a souvisejících oblastí (Asociace pracovních agentur, 2018).

### **6.2.1 Zprostředkování zaměstnání**

Zaměstnanec zprostředkovaný agenturou práce se stává kmenovým zaměstnancem firmy, která si zprostředkování objednala. Využívá se především u pracovních pozic, kde je potřeba nějaká vyšší kvalifikace. Dříve to byly zejména práce ve vysokém managementu. V současné době firmy zprostředkování zaměstnání používají i při hledání pracovníků do nižšího a středního managementu, např. mistrů, kterých je na trhu práce nedostatek. Někdy dochází i k tomu, že firma využije nejdříve formy dočasného přidělení a pokud se jim zaměstnanec osvědčí a je s ním spokojená, tak až poté se ho rozhodne zaměstnat jako kmenového zaměstnance.

Při zprostředkování zaměstnání musí být nejdříve uzavřena smlouva mezi agenturou práce a klientem, tj. firmou, která hledá zaměstnance. Klient poskytne přesný popis, o jakou pracovní pozici se jedná a jaké požadavky musí kandidát splňovat – vzdělání, praxi, schopnosti a dovednosti. V agenturách se nachází týmy konzultantů, kteří mají různou specializaci (IT, účetnictví, pojišťovnictví apod.), aby byly schopny dobře vést pohovor a vyzkoušet znalosti uchazeče. Pokud jsou na danou pracovní pozici požadovány speciální znalosti, které konzultant dané agentury neovládá, měl by klienta navštívit a zjistit si co nejvíce informací.

Agentury práce někdy při zprostředkování zaměstnání garantují počet odpracovaných měsíců zaměstnance. Klienti o tuto doložku ve většině případů mají zájem, a to z důvodu, že v současné době dochází k velké fluktuaci zaměstnanců. Garanci počtu odpracovaných měsíců nemůžou agentury požadovat po zprostředkovaném zaměstnanci. V okamžiku, kdy člověk zprostředkovaný agenturou práce ukončí pracovní poměr dříve, vznikne agentuře povinnost do lhůty, která je sjednána

ve smlouvě mezi ní a klientem, poskytnout zdarma jiného zaměstnance nebo klientovi vrátit zpět peníze za zprostředkování a ponechá si jen část odpovídající skutečně vynaloženým nákladům.

Při hledání vhodného uchazeče o zaměstnání, agentury práce nejdříve využívají své vlastní databáze. Na jaře roku 2019 bylo v databázi nejmenované personální agentury, ve spolupráci s kterou, byla tato bakalářská práce vypracována, kolem 30 tisíc kandidátů o práci. Pokud v databázi nenaleznou uchazeče, který by splňoval požadavky na danou pozici, využívají inzerci. Inzerce je zveřejňována na různých serverech, podle toho, o jakou pozici se jedná. Pokud jde o pozici ve vysokém managementu, využívá se především server LinkedIn.com. U IT pozic je velmi populární sociální síť Twitter. Různá administrativní práce, PR, HR, pojišťovnictví apod. se uveřejňuje zejména na webových portálech jako je jobs.cz či prace.cz. Po analýze životopisů vybere personální konzultant vhodné uchazeče, které pozve do agentury na pohovor a na jeho základě konzultanti vypracují profily vhodných kandidátů a ty pošlou klientovi. V profilech nejsou uvedeny žádné kontakty na uchazeče o zaměstnání. V případě, že klient má o kandidáta zájem a chce ho pozvat na pohovor, musí kontaktovat agenturu práce, která jim pohovor domluví. Poté, co dojde ve firmě klienta k pohovoru s kandidátem, klient dá agentuře práce zpětnou vazbu, jestli má o daného uchazeče zájem. Jakmile se firma rozhodne, že kandidáta zaměstná, potvrdí tuto skutečnost agentuře a informuje ji o datumu nástupu a sjednané hrubé měsíční mzdě. Následná odměna agentury práce činí většinou dvou až dvou a půl násobek sjednané hrubé měsíční mzdy, kterou hradí klient a nikdy nemůže být tato odměna vyžadována od zprostředkovaného zaměstnance. Někdy se ale stává, že firma agentuře tvrdí, že o uchazeče nemá zájem a po pohovoru se s ním sama domluví, že ho zaměstná. Jestliže se to následně agentura dozví, má právo vyžadovat úhradu dle sjednané smlouvy. Pokud firma skutečnost o nástupu zaměstnance zapře, jedinou možností agentury je vymáhat svou odměnu soudní cestou. Zároveň pokud v budoucnu daný klient projeví zájem o zprostředkování zaměstnání, agentura mu zpravidla po špatných předchozích zkušenostech danou službu odmítne poskytnout.

### **6.2.2 Dočasné přidělení**

S dočasným přidělením se setkáváme zejména u takových druhů prací, u kterých není vyžadována tak vysoká kvalifikace. Nejčastěji se jedná o pozice jako je skladník,

operátor výroby či montér. Agentura práce na základě pokynů, které získá od uživatele (tj. firmy, u které agenturní zaměstnanec bude práci dočasně vykonávat), hledá uchazeče o zaměstnání, jenž bude odpovídat požadavkům. U těchto pozic většinou není vyžadovaný osobní pohovor u uživatele. Někdy je požadováno, aby agentura uchazeče otestovala např. na barvoslepost, několik německých slovíček, které bude potřebovat při výkonu dané práce či se testuje jejich manuální zručnost.

Vybraný uchazeč je zaměstnán u agentury práce, která s ním písemně uzavírá buď dohodu o pracovní činnosti nebo pracovní smlouvu. Dohoda o provedení práce nesmí být při agenturním zaměstnávání nikdy uzavřena. Agenturní zaměstnanec je přidělen k uživateli prostřednictvím písemného pokynu obsahujícího informace podle § 309 odst. 2 ZP. Dále se uzavírá písemná dohoda o dočasném přidělení agenturního zaměstnance mezi uživatelem a agenturou práce. Rozsah práce, kterou u uživatele bude vykonávat dočasně přidělený zaměstnanec, je různý. Může se jednat jen o jednorázovou výpomoc nebo naopak pravidelnou práci. Zajímavostí je, že mezi uživatelem a zaměstnancem žádná smlouva uzavřena není. Veškerou administrativu a mzdovou agendu má na starosti agentura práce, což je pro firmy velmi výhodné.

Podle § 308 odst. 1 ZP, musí dohoda agentury práce s uživatelem o dočasném přidělení agenturního zaměstnance obsahovat následující náležitosti:

- „a) jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce,
- c) určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u uživatele,
- d) místo výkonu práce,
- e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- f) informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (dále jen „srovnatelný zaměstnanec“),

g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno; není však možné sjednat podmínky pro ukončení doby dočasného přidělení před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno pouze ve prospěch uživatele,

h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.“

Vzor dohody se nachází v příloze B.

Dočasně přidělený zaměstnanec musí mít stejné mzdové a pracovní podmínky, jako srovnatelný zaměstnanec v dané firmě. V případě, že by měl podmínky horší, je povinností agentury práce zabezpečit rovné zacházení. Zároveň je právem dočasně přiděleného zaměstnanec, domáhat se u agentury uspokojení svých práv (ZP, 2006).

Seriózní agentury práce si velmi hlídají, aby podmínky byly stejné, jelikož dochází k častým kontrolám ze strany inspektorátu práce a při porušení jsou udělovány vysoké pokuty. K nerovnému zacházení dochází zejména u nelegálních agentur, kdy jediným řešením je podání žaloby ze strany agenturního zaměstnance. V praxi k tomu však dochází jen velmi zřídka.

Při dočasném přidělení mohou být použity různé kalkulační vzorce. Nejčastější je průměrný hodinový náklad na jednoho zprostředkovaného zaměstnance, který obsahuje následující položky:

- základní hrubá mzda v Kč/hod – základní mzda, docházkový bonus, kvalita práce, příspěvek na dopravu;
- zákonné příplatky v Kč/hod – odpolední příplatek, noční příplatek, víkendový příplatek, přesčasové hodiny;
- průměrná náhrada mzdy za nemoc a dovolenou v Kč/hod;
- sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele v Kč/hod;
- ostatní mzdové náklady v Kč/hod – pracovní pomůcky, lékařské prohlídky, příspěvek na stravenky a poplatek za stravenky ve výši 2,2 %.

Tyto položky společně tvoří celkové mzdové náklady, ke kterým si agentury práce ještě přidávají svůj kalkulovaný zisk. Konečný výsledek představuje cena výkonu. Uživateli se pak každý měsíc fakturuje částka, jež se vypočte jako součin ceny výkonu a počtu

odpracovaných hodin agenturního zaměstnance. Samozřejmě u každé kalkulace záleží na vzájemné dohodě s uživatelem a nemusí obsahovat veškeré výše uvedené položky.

Podle § 307b ZP, musí agentura práce a uživatel zajistit, aby nedošlo k dočasnému přidělení takového agenturního zaměstnance, který:

„a) je současně zaměstnán v základním pracovněprávním vztahu, nebo

b) konal anebo koná v témže kalendářním měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce.“

Důvodů k zavedení těchto omezení je hned několik. Firmy se chtěly vyhnout zákonným příplatkům za práci přesčas svých zaměstnanců a zvýšení odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Formu dočasného přidělení využívaly na hodiny, které zaměstnanci odpracovali nad rámec své pracovní doby. Na druhé straně se lidé nechávali zaměstnávat přes různé agentury práce, u kterých podepsali dohodu o pracovní činnosti a hlídali si, aby jejich mzda nedosáhla částky 2 500 Kč (od 1. ledna 2019 byla tato částka navýšena na 3 000 Kč), protože v tom okamžiku by museli platit sociální a zdravotní pojištění.

K odpovědnosti za škodu způsobenou agenturním zaměstnancem uživateli při výkonu práce se v praxi nejčastěji zavážou samotné agentury práce, které si pro takové případy zřizují pojištění. Existují pouze dvě možnosti, jak se proti škodě může chránit sám uživatel. První představuje uzavření dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených k vyúčtování, jinak také označované jako dohoda o hmotné odpovědnosti, s agenturním zaměstnancem. Tato dohoda se uzavírá zcela běžně a týká se především takových pracovních pozic, při kterých je zaměstnanec ve styku s penězi. Příkladem může být prodavač/prodavačka. Druhou možností je dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí, kterou lze uzavřít pouze v případě, kdy cena svěřených věcí přesahuje částku 50 tisíc Kč a sjednává se jen velmi zřídka (Valentová, 2017).

Dle § 309 odst. 6 ZP, nemůže být agenturou práce dočasně přidělen k výkonu práce stejný zaměstnanec k témuž uživateli na déle než 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, kromě dvou výjimek. První představuje situace, kdy agenturní zaměstnanec sám o přidělení ke stejnému uživateli požádá. V praxi se s tím agentury setkávají velmi často. Řetězení pracovního poměru v tomto případě není nijak omezeno. Druhou výjimkou je, když bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci

za zaměstnankyni uživatele, která je na mateřské nebo rodičovské dovolené, případně zaměstnance uživatele čerpajícího rodičovskou dovolenou. Dočasné přidělení může trvat do doby, než se zaměstnanec či zaměstnankyně uživatele vrátí do zaměstnání.

Skončení dočasného přidělení se řídí § 309 odst. 3 ZP. První možnost, v praxi nejběžnější, je uplynutí doby, která byla sjednána ve smlouvě o dočasném přidělení. Další možnost představuje ukončení na základě dohody mezi dočasně přiděleným zaměstnancem a agenturou práce. Poslední variantou je jednostranné prohlášení ze strany dočasně přiděleného zaměstnance nebo uživatele, které musí splňovat podmínky sjednané v dohodě o dočasném přidělení agenturního zaměstnance.

### **6.2.3 Konzultační služby**

To, že některé agentury práce poskytují i konzultační služby, není mezi veřejností moc známo. Konzultace se týkají mnoha oblastí, např. zaměstnanosti, práva, trhu práce či daní. Agentury mohou mít ve svých týmech odborníky, jako ekonoma, daňového poradce, právníka apod. Konzultační služby jsou ve většině případů zpoplatněny, záleží na rozhodnutí konkrétní agentury.

Lidé si mohou přijít nechat poradit se svým životopisem a motivačním dopisem. Dostanou rady, co všechno tyto dokumenty mají, a naopak nemají obsahovat, jaký mají mít rozsah a strukturu a jak udělat na budoucího zaměstnavatele dojem. Mohou si vyzkoušet i pohovor, kde budou tázáni na typické otázky, které se při pohovorech objevují a získají od pracovníka agentury zpětnou vazbu, jestli jejich odpovědi byly správné nebo co mohou zlepšit a na co se mají více zaměřit. Pokud člověku vznikne povinnost sám si podat daňové přiznání, opět se může obrátit na agenturu, která poskytuje daňové poradenství a pomůže mu s vyplněním přiznání.

Firmy konzultační služby využívají např. v okamžiku, kdy rozhodují o stavbě nové výrobní haly a chtějí získat více informací o daném regionu, ve kterém výstavbu plánují. Agentury mohou provádět analýzu trhu práce, jaká je v daném regionu míra nezaměstnanosti a struktura nabízené pracovní síly. Důležité jsou pro ně i informace o firmách, které v regionu působí, jak vysokou mzdu, výši příplatků a odměn svým zaměstnancům poskytují a případně zdali mají zavedený nějaký bonusový systém.

### **6.3 Dopady na trh práce**

Činnosti agentur ovlivňují jak nabídku, tak poptávku na trhu práce.

### **6.3.1 Dopady na poptávku na trhu práce**

Díky agenturnímu zaměstnávání jsou zaměstnavatelé více flexibilní a mohou se lépe přizpůsobit změnám na trhu. Pokud například dojde k situaci, kdy firma dostane nečekanou zakázku, bude potřeba na krátké období vykryt počty zaměstnanců. V některých odvětvích dochází k silným sezónním výkonům, na které firmy potřebují také reagovat snižováním či zvyšováním počtu zaměstnanců. V těchto případech je ideální využít formu dočasného přidělení zaměstnance, jelikož firma má zaměstnance k dispozici v okamžiku, kdy ho potřebuje. Zároveň, pokud firmy hledají nové zaměstnance, lze uvést řadu výhod plynoucích z využití služeb agentur práce. Ať už se firmy rozhodnou pro dočasné přidělení nebo zprostředkování zaměstnání, v obou případech mohou ušetřit čas i náklady. Agentury zveřejňují velké množství inzerátů na internetu. Díky tomu mají od provozovatelů webových stránek množstevní slevy, a kromě toho i ví, na jaké stránky inzerát umístit, aby oslovily ty správné uchazeče. Navíc firmy mohou ušetřit náklady na provoz svého personálního oddělení. Agentury práce v řadě případů vedou celé výběrové řízení a u dočasného přidělení zajišťují i mzdovou agendu a veškerou administrativu. Agentury práce mají svoji vlastní evidenci uchazečů o zaměstnání, takže vhodného zaměstnance dokážou najít v kratším období, než kdyby se o to firma pokoušela sama.

### **6.3.2 Dopady na nabídku na trhu práce**

Hledání nového zaměstnání může být pro lidi někdy obtížné, a hlavně časově náročné. Pokud se rozhodnu využít služeb agentur práce, stačí aby jim sdělili své požadavky a očekávání od nového zaměstnání a agentury jim na základě toho vyberou odpovídající volné pracovní místa. V okamžiku, kdy si uchazeč žádnou nabízenou pracovní pozici nevybere, bude zařazen do evidence agentury a pokud se objeví nová pracovní nabídka, která by mohla uchazeče zaujmout, tak ho agentura bude kontaktovat. Lidé mají veškeré služby týkající se zprostředkování zaměstnání zdarma, s poplatky se mohou setkat jen u nelegálních agentur. Agentury pomáhají zaměstnat ohrožené skupiny, které se na trhu práce nacházejí. Radí se sem především lidé v předdůchodovém věku, absolventi škol a osoby po mateřské a rodičovské dovolené. Riziko pro zaměstnance představuje forma dočasného přidělení, jelikož může ze dne na den přijít o práci. Díky agenturnímu zaměstnávání dochází i ke zvyšování nabízeného množství pracovní síly, protože k nám dováží cizince za prací. Cizinci většinou vykonávají práci, o kterou naši pracovníci

nemají zájem, nemají na ni dostatečnou kvalifikaci nebo nejsou ochotni se za práci přestěhovat. Zaměstnávání cizinců prostřednictvím agentur práce bude věnována následující kapitola.



## 7 Agenturní zaměstnávání cizinců

Cizinci mohou být prostřednictvím agentur práce dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele nebo jim může být zaměstnání zprostředkováno, stejně jako u českých pracovníků. Dříve bylo zakázáno využívat formy dočasného přidělení, pokud cizinci měli pracovní oprávnění. S účinností od 29. července 2017 byl tento zákaz odstraněn. V současné době může být forma dočasného přidělení použita u všech cizinců, konkrétně:

- občanů Evropské unie;
- cizinců s volným přístupem na trh práce;
- cizinců, kteří mají povolení k zaměstnání, držitelů karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance a držitelů modré nebo zaměstnanecké karty (Integrovaný portál MPSV, 2018).

Musí však být splněna podmínka, že cizinci budou vykonávat pouze takové druhy prací, jež odpovídají nařízení vlády. Poslední nařízení vlády ze dne 5. března 2009 zakazuje agenturám dočasně přidělit cizince na práci v podzemí hlubinných dolů nebo práce, na které je požadována nižší kvalifikace než střední vzdělání s maturitou. Výjimku tvoří následující práce, vymezené prostřednictvím Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO):

„524 Ostatní pracovníci v oblasti prodeje,

721 Slévači, svářeči a příbuzní pracovníci,

722 Kováři, nástrojaři a příbuzní pracovníci,

723 Mechanici a opraváři strojů a zařízení (kromě elektrických),

741 Montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení,

751 Výrobci a zpracovatelé potravin a příbuzní pracovníci,

753 Výrobci oděvů, výrobků z kůží a kožešin a pracovníci v příbuzných oborech,

812 Obsluha zařízení na zpracování a povrchovou úpravu kovů a jiných materiálů,

814 Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru,

815 Obsluha strojů na výrobu a úpravu textilních, kožených a kožešinových výrobků,

816 Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků,

818 Ostatní obsluha stacionárních strojů a zařízení,

821 Montážní dělníci výrobků a zařízení,

833 Řidiči nákladních automobilů, autobusů a tramvají,

834 Obsluha pojízdných zařízení“ (Integrovaný portál MPSV, 2017).

Pokud se agentury práce rozhodnou zaměstnat cizince s pracovním oprávněním, musí předtím pracovní místo, na které budou cizince dočasně přidělovat, po dobu třiceti dnů inzerovat na krajské pobočce Úřadu práce jako volné pracovní místo. Důvodem je, že přednostní právo na zaměstnání mají čeští pracovníci a pokud by někdo o inzerované místo projevil zájem, muselo by proběhnout výběrové řízení. V případě, že by se agentura rozhodla, že daného kandidáta nezaměstná, musela by k tomu mít regulérní důvod. V současné době je však pracovních sil velký nedostatek a stává se jen výjimečně, že se nějaký český pracovník na inzerát ozve. Zároveň agentuře vzniká povinnost předložit krajské pobočce ÚP dohodu mezi ní a uživatelem o dočasném přidělení agenturního zaměstnance. Veškeré smlouvy a dohody musí obsahovat stejné náležitosti jako při zaměstnávání a přidělování českých pracovníků.

Výběr vhodných uchazečů o zaměstnání probíhá vždy v zemi, ze které daný cizinec pochází. Některé pracovní agentury mají přímo v zahraničí pobočky, ty, co tam pobočky nemají, s nimi spolupracují. Velmi často dochází k tomu, že cizinec, který pracuje v České republice jako agenturní zaměstnanec, sám agenturu doporučí svým známým. Agentury se setkávají i s případy, kdy si cizinci najdou na internetu inzerát a sami je kontaktují. Pokud uchazeči odpovídají požadavkům, agentura jim zařídí pracovní smlouvy a veškeré dokumenty potřebné k pracovnímu povolení.

Pracovníci, již nepochází ze zemí Evropské unie, mohou na území České republiky pracovat formou dočasného přidělení pouze po dobu 3 měsíců a poté jsou povinni se vrátit zpět do své země. V okamžiku, kdy by přišli o zaměstnání, můžou jim agentury zajistit změnu zaměstnavatele. Tento proces je ale tak časově náročný, že než jim nového zaměstnavatele obstarají, zpravidla jim povolení vyprší. Agentury se těmito situacím snaží předcházet a zaměstnavatele si předem velmi pečlivě vybírají. Nastávají i situace, kdy cizinec je kmenovým zaměstnancem firmy na území České republiky, která mu zařídila dvouleté pracovní povolení a on není v práci spokojen. V tomto případě si ho pod sebe může vzít pracovní agentura, která s ním bude zacházet úplně

stejně, jako s českým pracovníkem, do doby, co bude mít platné vízum. Samotné agentury dle současné legislativy nemohou pro pracovníky získat dvouleté pracovní povolení.

Dopravu na území České republiky si zpravidla hradí sami cizinci. Najdou se však i takové agentury, které za ně dopravu zaplatí nebo jim alespoň poskytnou finanční příspěvek. Příspěvek na ubytování se odvíjí od toho, jak to mají nastavené jednotlivé firmy, ke kterým budou cizinci dočasně přiděleni. Stejně jako u českých agenturních pracovníků, musí agentury zajistit srovnatelné mzdové a pracovní podmínky. To znamená, že pokud kmenoví zaměstnanci dostávají příspěvky na ubytování nebo je za ně ubytování plně hrazeno, agenturní zaměstnanci mají nárok na to samé. Velké společnosti jsou však prostřednictvím svých právníků schopné najít různé právní kličky, jak to obejít. Poté záleží na inspektorátu práce, jak celou situaci vyhodnotí.

Někdy nastanou situace, kdy jsou se zahraničními pracovníky problémy – nechodí do práce, neodvádí práci v dostatečné kvalitě apod. Agentury se ve většině případech rozhodnou ukončit s nimi pracovní poměr, případně dohodu o pracovní činnosti, vystaví jim veškerou potřebnou dokumentaci a oznámí jim, že se musí vrátit zpět do své země. Bohužel je agentura nemůže nijak přinutit k odjezdu a v případě, že neodjedou, je to záležitostí cizinecké policie, která provádí kontroly a snaží se takové osoby odhalit. Problémy se vyskytují zejména u pracovníků s povolením k dlouhodobému pobytu. Ti, co mají povolení jen na tři měsíce, většinou problémy nedělají, protože se snaží vydělat si co nejvíce peněz, než se budou muset vrátit zpět domů.

## **7.1 Režim Ukrajina**

Režim Ukrajina se týká kvalifikovaných zaměstnanců z Ukrajiny a tvoří součást Koncepce navýšení kapacity Ministerstva zahraničních věcí a Ministerstva vnitra, jež byla vládou schválena dne 27. července 2016. Cílem tohoto režimu je urychlit přijímání a vyřizování žádostí o zaměstnanecké karty pro ukrajinské občany, kteří v České republice budou vykonávat práci na pozicích podle Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) zařazené do hlavních tříd:

„4 Úředníci,

5 Pracovníci ve službách a prodeji,

6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství,

7 Řemeslníci a opraváři,

8 Obsluha strojů a zařízení, montéři“ (Hospodářská komora České republiky, 2018).

Aby společnost mohla být zařazena do Režimu Ukrajina, musí existovat minimálně dva roky, zaměstnávat na hlavní pracovní poměr alespoň šest zaměstnanců a pravidelně zveřejňovat účetní závěrky (alespoň za dva roky zpětně). Do toho režimu nemůže být zařazena žádná agentura práce, ale je běžné, že právě ony firmám pomáhají. Firmy jim mohou udělit plnou moc a agentury jim připraví veškerou potřebnou dokumentaci k žádosti (Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, 2017; Hospodářská komora České republiky, 2018).

Firma, která žádá o zařazení do Režimu Ukrajina, spolu s žádostí musí doložit jmenný seznam uchazečů o zaměstnání na konkrétní pozice. V případě schválení, uchazeč obdrží zaměstnaneckou kartu až na dobu dvou let. Stejně jako při agenturním zaměstnávání cizinců platí, že pracovní místo musí být nejdříve inzerováno po dobu třiceti dnů na krajské pobočce Úřadu práce jako volné pracovní místo. Pokud se místo nepodaří obsadit českým pracovníkem, bude zařazeno do centrální evidence volných míst pro zaměstnaneckou kartu a tím pádem bude moct být nabízeno i ukrajinským uchazečům. Při první žádosti o zařazení společnosti do Režimu Ukrajina se platí paušální částka 2 500 Kč a za každého uchazeče ze seznamu částka 200 Kč. Pokud bude chtít společnost nahlásit dalšího uchazeče během jednoho roku od zařazení do programu, musí zaplatit paušální poplatek 1 000 Kč, částka za uchazeče o zaměstnání zůstává stejná. Veškeré ceny jsou bez DPH (Hospodářská komora České republiky, 2018).

Podle údajů z roku 2018 jsou ohlasy firem na Režim Ukrajina pozitivní. Doba od podání žádosti do nástupu ukrajinského pracovníka do zaměstnání se v průměru zkrátila na pět měsíců. Za dva roky fungování tohoto programu Hospodářská komora vyřídila přes 3 tisíce žádostí o více než 17 tisíc pracovníků. Předpokládá se, že zájem firem bude ještě více zesilovat z důvodu rekordně nízkých hodnot míry nezaměstnanosti v ČR. V červenci roku 2018 provedla Hospodářská komora šetření mezi podnikateli, kteří prostřednictvím Režimu Ukrajina zaměstnance získali. Zaměstnavatelé si u Ukrajinců cení především jejich pracovitosti, vstřícnosti a snadného začlenění do pracovního kolektivu. Do šetření se zapojilo 233 zaměstnavatelů a z toho 61 % odpovědělo, že mají v plánu zaměstnancům prodloužit pracovní poměr až jim uplyne

platnost zaměstnanecké karty. Pouze 2 % firem uvedlo, že neplánuje prodloužení smlouvy a zbylých 37 % se zatím nerozhodlo (CzechTrade, 2018).

## **8 Zastřené agenturní zaměstnávání**

Zastřené agenturní zaměstnávání představuje jeden z největších problémů trhu práce v České republice. První zmínky o této problematice se objevily již v roce 2014. V médiích jsou často nelegální agentury práce (tzv. pseudoagentury) zaměňovány s agenturami práce, které ke své činnosti mají povolení od generálního ředitelství Úřadu práce a při poskytování svých služeb se řídí platnou legislativou. Oproti tomu pseudoagentury potřebné povolení nemají a své podnikání nejčastěji provozují prostřednictvím živnostenského oprávnění, např. jako zprostředkování obchodu a služeb (Agentura Student, 2017).

Podíl pseudoagentur se na trhu neustále zvyšuje, zejména z důvodu, že uživatelům je fakturována nižší částka. Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR upozorňuje na to, že služby pseudoagentur mohou být až o 50 % levnější než u legálních agentur práce. Při dočasném přidělení nesmí být uzavřena se zaměstnancem dohoda o provedení práce (DPP), kterou však pseudoagentury s pracovníky běžně uzavírají a mají pak o 11 % vyšší čistou mzdu. Zároveň při zastřeném agenturním zaměstnávání jsou uživatelům služby poskytovány prostřednictvím smlouvy o dílo, což dle zákoníku práce není možné. Touto kombinací u uživatele může dojít k úspoře mzdových nákladů až o 50 %, konkrétně 34 % na odvodech sociálního a zdravotního pojištění, hrubá mzda se sníží o 11 % a při DPP nemají zaměstnanci nárok na dovolenou a nemocenskou. Dokonce pracovníci, kteří pracují přes pseudoagentury, mívají nižší mzdu než kmenoví zaměstnanci firmy. Pseudoagentury se při své činnosti neřídí zákonem, a tudíž ani nedodržují srovnatelné mzdové a pracovní podmínky (Agentura Student, 2017; International Data Group, 2015).

V současné době se nejčastěji se zastřeným agenturním zaměstnáváním setkáváme u ukrajinských pracovníků, kteří nemají potřebná pracovní povolení. Pseudoagentury jim zajišťují pracovní povolení zejména v Polsku, protože zde dochází k rychlejšímu vyřízení pracovních karet a mohou o ně žádat i agentury práce. Toto povolení ale neumožňuje výkon práce v jiné zemi než v Polsku. Pseudoagentury však dokáží dovést do České republiky celé autobusy s těmito pracovníky, vydělají na nich peníze a poté společnost dají do likvidace a zmizí. Cizinci pak většinou na našem území zůstávají, protože nemají dostatek peněz, aby se mohli vrátit zpět do své země a zároveň

si zde nemohou najít žádné legální zaměstnání, protože k tomu nemají potřebná povolení.

Podle ZoZ jsou při zastřené agenturním zaměstnání postihovány jak pseudoagentury, tak jejich zaměstnanci. Uživatelů, kteří služeb pseudoagentur využívají, se postih dotkne jen výjimečně, protože je obtížné jim provinění dokázat. Pseudoagentuře může být uložena pokuta až do výše 10 milionů Kč. Bohužel Státní úřad inspekce práce ani Finanční úřad nemají dostatek pracovníků, aby mohly provádět častější kontroly a včas všechny tyto společnosti odhalit.

## Závěr

Začátek teoretické části byl zaměřen na trh práce, konkrétně na nabídku, poptávku, mzdu a tržní rovnováhu. V kapitole věnované nabídce na trhu práce byly vysvětleny faktory, které ji ovlivňují. Mezi tyto faktory se řadí odpracované hodiny, participace pracovní síly a migrace. U poptávky byla největší pozornost zaměřena na mezní produkt práce a elasticitu poptávky. Dále byly uvedeny jednotlivé formy mezd a vysvětlen rozdíl mezi nominální a reálnou mzdou. Pomocí grafu došlo k objasnění, v jakém okamžiku dochází k rovnováze na trhu práce. U nezaměstnanosti byly definovány pojmy zaměstnaní, nezaměstnaní a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. V České republice existují dva ukazatele míry nezaměstnanosti, tj. podíl nezaměstnaných osob a obecná míra nezaměstnanosti a u obou těchto ukazatelů byla uvedena metodika jejich výpočtu. Tato práce se zabývala i důsledky nezaměstnanosti, jež představují Okunův zákon, dopady na státní rozpočet a psychologické dopady na člověka. Poslední část teoretické části byla věnována politice zaměstnanosti, a to jak aktivní, tak pasivní, a především jejím nástrojům. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti tvoří příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace, příspěvek na zapracování, veřejně prospěšné práce a investiční pobídky. Stát se prostřednictvím těchto nástrojů snaží snížit míru nezaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti je úzce spjata s činnostmi Úřadu práce a slouží k eliminaci negativních důsledků nezaměstnanosti.

Začátek praktické části byl věnován charakteristice okresu Plzeň-město, kde došlo k vymezení nejvýznamnějších zaměstnavatelů jako jsou např. BOHEMIA SEKT, s. r. o., Plzeňský Prazdroj, a. s., ŠKODA JS, a. s. a BORGERS CS, spol. s r. o. V tomto okrese došlo následně k provedení analýzy trhu práce v letech 2013 až 2018. Cílem bylo analyzovat vývoj míry nezaměstnanosti a poptávky po pracovních silách a tento cíl se podařilo splnit. Dále byla práce zaměřena na skutečnosti, které vývoj ovlivňovaly. S příchodem jara bylo možné sledovat pokles nezaměstnanosti především díky zahájení sezónních prací. K nárůstu podílu nezaměstnaných osob docházelo zejména v období letních prázdnin, kdy na trh práce přicházejí absolventi škol, ve firmách probíhají dovolené, a proto se příliš nenabírají noví zaměstnanci. Ke konci roku se na nezaměstnanosti projevuje ukončení sezónních prací a následkem je její růst. Zároveň v roce 2013, 2014 a 2016 proběhlo v několika firmách hromadné propouštění



a tato skutečnost se na trhu práce odrazila nárůstem nezaměstnaných osob. Zajímavé bylo i sledovat vývoj počtu volných pracovních míst v evidenci Úřadu práce. V jednotlivých letech docházelo k jejich růstu, především díky příznivému vývoji ekonomiky. Pro srovnání, v prosinci 2013 bylo v evidenci Úřadu práce 771 volných pracovních míst a ve stejném období v roce 2018 jich bylo 10 409, což je o 9 638 více. Práce se věnovala i tomu, jak se měnila struktura pracovních míst podle vzdělání a jaké pracovníky firmy nejvíce postrádaly. Největší zájem byl o uchazeče se středním odborným vzděláním s výučním listem, dále pak základním vzděláním a úplným středním vzděláním s maturitou (bez vyučení). Dlouhodobě se nedařilo obsadit pozice jako jsou zedníci, obchodní zástupci či zdravotní sestry. Na konec byla tato část práce zaměřena na politiku zaměstnanosti. Pro jednotlivé roky byly shrnuty údaje o počtu žádostí a platných dohod o příspěvky na vyhrazení a tvorbu společensky účelných pracovních míst, o poskytnutí překlenovacího příspěvku a o příspěvky na veřejně prospěšné práce. Protože míra nezaměstnanosti ve sledovaném období klesala, snižoval se i zájem firem o tyto příspěvky. Zajímavé je, že přes stále se prohlubující nesoulad poptávky a nabídky na trhu práce, klesal počet uchazečů zařazených do rekvalifikačních kurzů. Na druhé straně bylo možné vidět zvyšující se průměrný počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti. Důvodem je, že v posledních letech tvořily největší skupinu uchazečů o zaměstnání osoby, které jsou v evidenci Úřadu práce méně než tři měsíce.

Díky provedené analýze bylo možné splnit cíl týkající se nalezení největších problémů na trhu práce v okrese Plzeň-město. Jak již bylo zmíněno, stále více se prohlubuje nesoulad poptávky a nabídky. S největším nedostatkem pracovníků se potýkají zejména technické obory. Z tohoto důvodu firmy začaly na území České republiky čím dál více dovážet zahraniční pracovní sílu. Zároveň jsou nuceny stále zvyšovat mzdy a rozšiřovat nabídku zaměstnaneckých benefitů. Přesto se stále najdou lidé, kteří pracovat nechtějí. V rámci této práce bylo doporučeno zkrátit podpůrní dobu v nezaměstnanosti, protože v dnešní době je možné najít nové zaměstnání v řádu týdnů. I když si firmy stěžují, že nemají dostatek zaměstnanců, často odmítají zaměstnat osoby starší 50 let nebo osoby po mateřské a rodičovské dovolené. Se zaměstnáváním starších osob je spjat především strach firem, jestli tito zaměstnanci danou práci zvládnou. Jednoduché řešení představuje stanovení zkušební doby v pracovní smlouvě, během které může být pracovní poměr zrušen i bez udání důvodu. Pro osoby po mateřské

a rodičovské dovolené by bylo vhodné rozšířit počet pracovních míst na částečný úvazek či jim umožnit alespoň částečně pracovat z domova.

Praktická část byla věnována i problematice agenturního zaměstnávání. Nejdříve došlo k právnímu vymezení agentur práce. Velká pozornost byla věnována službám, které agentury mohou poskytovat. Mezi tyto služby se řadí zprostředkování zaměstnání, dočasné přidělení a konzultační služby z oblasti trhu práce, zaměstnanosti, daní, práva, pojistného a souvisejících oblastí. Veškeré tyto služby byly v práci podrobně vysvětleny a na závěr došlo k zhodnocení jejich dopadů na trh práce, což byl také jeden z cílů této bakalářské práce. Největší výhodou pro zaměstnavatele představuje zvýšení jejich flexibility. Při využití formy dočasného přidělení mají firmy zaměstnance v okamžiku, kdy ho potřebují. Zároveň mohou ušetřit čas i náklady, protože agentury v mnoha případech vedou celá výběrová řízení a u dočasně přiděleného zaměstnance zajišťují i mzdovou agendu a veškerou administrativu. Na straně nabídky lze spatřit největší výhodou v tom, že uchazeč o zaměstnání jen sdělí agentuře své požadavky a představy o novém zaměstnání a ona mu na základě toho najde vhodné volné pracovní místo. Také se díky agenturám zvětšuje množství nabízené pracovní síly, jelikož k nám dováží cizince za prací. Této problematice byla věnována samostatná kapitola, která se zaměřuje především na to, za jakých podmínek může agentura práce zajistit cizinci práci prostřednictvím dočasného přidělení. V práci bylo poukázáno na to, že agentury dle současné legislativy nemohou pro pracovníky získat dvouleté pracovní povolení a cizinci, kteří nepocházejí ze zemí Evropské unie, mohou na území České republiky pracovat formou dočasného přidělení pouze po dobu tří měsíců. Přes to mezi lidmi převládají názory, že za nepřizpůsobivé cizince v Plzni, především na Borských polích, mohou agentury, které je sem přivážejí. Pokud cizinec ví, že zde bude pouze takhle krátkou dobu, ve většině případů nedělá problémy a snaží se vydělat si co nejvíce peněz, než se bude muset vrátit domů. Problémoví cizinci jsou zejména ti, kteří jsou zaměstnání přímo u firmy jako kmenoví zaměstnanci a mají dvouleté vízum.

V současné době jeden z největších problémů trhu práce představuje zastřené agenturní zaměstnávání, kterému byla také věnována samostatná kapitola. Bohužel v médiích často není dostatečně rozlišováno mezi nelegálními agenturami práce (tzv. pseudoagentury) a legálními agenturami, které mají ke své činnosti potřebné povolení od generálního ředitelství Úřadu práce České republiky. To je jeden z hlavních důvodů,

proč lidé mají vůči pracovním agenturám předsudky. Bohužel podíl pseudoagentur se neustále zvyšuje, a to především díky nižší ceně jejich služeb oproti legálním agenturám. Bylo by potřebné zvýšit počty pracovníků na Státním úřadu inspekce práce a Finančním úřadě, aby bylo možné zintenzivnit kontroly a včas pseudoagentury odhalit.

Přínos této bakalářské práce lze spatřit především v tom, že byly vytvořené souhrnné údaje o vývoji trhu práce v okrese Plzeň-město za roky 2013 až 2018 a došlo k odhalení příčin, proč docházelo ke změnám jak u podílu nezaměstnaných osob, tak u počtu volných pracovních míst. Celkové statistiky publikované Integrovaným portálem MPSV se týkají pouze celého Plzeňského kraje. Kromě toho byly vymezeny největší problémy, které se na trhu práce v okrese Plzeň-město nacházejí a byla navržena vhodná opatření. Tato opatření by mohla pomoci firmám v situacích, kdy se jim nedaří najít vhodného zaměstnance. Podrobné vysvětlení problematiky agenturního zaměstnávání může přispět k odstranění předsudků týkajících se agentur práce.

## Seznam použité literatury a dalších zdrojů

AGENTURA STUDENT. Agentury práce, Pseudoagentury a Zastřené agenturní zaměstnávání. *Agentura Student*. [online] Praha: Agentura Student, © 2017 [cit. 15.3.2019]. Dostupné z: <https://www.student.cz/novinky-a-sdeleni/agentury-prace-pseudoagentury-a-zastrene-agenturni-zamestnavani->

ASOCIACE PRACOVNÍCH AGENTUR. Proč využít agenturní zaměstnávání. *Asociace pracovních agentur*. [online] Ostrava: Asociace pracovních agentur, © 2001-2018 [cit. 7.3.2019]. Dostupné z: [http://www.apa.cz/pro\\_zamestnavatele.htm](http://www.apa.cz/pro_zamestnavatele.htm)

BALDWIN, Richard, WYPLOSZ, Charles. *Ekonomie evropské integrace*. Praha: Grada, 2007. 478 s. ISBN 978-80-247-1807-1.

CZECHINVEST. Investiční pobídky v České republice. Získejte podporu pro váš projekt. *CzechInvest*. [online] Praha: CzechInvest, © 1994-2019 [cit. 25.2.2019]. Dostupné z: <http://www.cityinvestczech.cz/data/files/brozura-investicnich-pobidek-5717-cz.pdf>

CZECHTRADE. Dva roky od spuštění Režimu Ukrajina. Program pomohl řadě firem. *BusinessInfo. Oficiální portál pro podnikání a export*. [online] Praha: CzechTrade, © 1997-2019 [cit. 14.3.2019]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/dva-roky-od-spusteni-rezimu-ukrajina-program-pomohl-rade-firem-115433.html>

CZECHTRADE. Týdeník ekonomických aktualit. *BusinessInfo. Oficiální portál pro podnikání a export*. [online] Praha: CzechTrade, © 1997-2019 [cit. 4.3.2019]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/app/content/files/statistiky-mpo/1907-tyden-statisticky-tydenik-mpo.pdf>

ČESKÁ TELEVIZE. Půlmilionová kauce zmenšila počet legálních agentur práce. Kdo nezaplatil, musí odejít ze scény. *Česká televize*. [online] Praha: Česká televize, © 1996-2019 [cit. 5.3.2019]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2302795-pulmilionova-kauce-zmensila-pocet-legalnich-agentur-prace-kdo-nezaplatil-musi>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Průměrné mzdy – 4. čtvrtletí 2018. *Český statistický úřad*. [online] Praha: Český statistický úřad, 2019 [cit. 4.3.2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2018>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS. Metodika. *Český statistický úřad*. [online] Praha: Český statistický úřad, 2019 [cit. 20.2.2019]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti. *Český statistický úřad*. [online] Praha: Český statistický úřad, 2012 [cit. 20.2.2019]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)

DUBSKÁ, Drahomíra aj. Vývoj ekonomiky České republiky v roce 2014. *Český statistický úřad*. [online] Praha: Český statistický úřad, 2015 [cit. 1.4.2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/27285583/320193-14q4a.pdf/23b754fc-678c-405c-9648-f984717339ac?version=1.0>

DUBSKÁ, Drahomíra, KAMENICKÝ, Jiří, KUČERA, Lukáš. Vývoj ekonomiky České republiky v roce 2013. *Český statistický úřad*. [online] Praha: Český statistický úřad, 2014 [cit. 1.4.2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20549933/110913q4a-1+po+uprave.pdf/5bb293d9-0744-4405-9d6a-4f8fd02c615c?version=1.0>

DUKOVÁ, Ivana aj. *Sociální politika. Učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013. 200 s. ISBN 978-80-247-3880-2.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana aj. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007. 486 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. 696 s. ISBN 978-80-7400-278-6.

HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie*. 2. aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 592 s. ISBN 978-80-7179-862-0.

HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY. Režim Ukrajina. *Hospodářská komora České republiky*. [online] Praha: Hospodářská komora České republiky, © 2017-2018 [cit. 14.3.2019]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/obchod-a-sluzby/prace-cizinci/rezim-ukrajina/>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Agenturní zaměstnávání cizinců. *Integrovaný portál MPSV*. [online] Praha: Integrovaný portál MPSV, 2018 [cit. 14.3.2019]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/agenturni-zamestnavani-cizincu](https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/agenturni-zamestnavani-cizincu)

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV*. [online] Praha: Integrovaný portál MPSV, 2012 [cit. 25.2.2019]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Nařízení vlády ze dne 5. března 2009. *Integrovaný portál MPSV*. [online] Praha: Integrovaný portál MPSV, 2017 [cit. 14.3.2019]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/narizeni\\_vlady\\_c\\_642009\\_sb\\_](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/narizeni_vlady_c_642009_sb_)

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Seznam povolení agentur práce v ČR. *Integrovaný portál MPSV*. [online] Praha: Integrovaný portál MPSV, 2019 [cit. 5.3.2019]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr\\_prace](https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace)

INTERNATIONAL DATA GROUP. Agenturní zaměstnanci jsou trnem v oku politiků, zaměstnavatelé i agentury jsou proti přehnané regulaci. *CFO World from IDG*. [online] Praha: International Data Group, 2015 [cit. 15.3.2019]. Dostupné z: <https://cfoworld.cz/legislativa/agenturni-zamestnanci-jsou-trnem-v-oku-politiku-zamestnavatele-i-agentury-jsou-proti-prehnane-regulaci-3645>

JUREČKA, Václav aj. *Makroekonomie*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada, 2013a. 352 s. ISBN 978-80-247-4386-8.

JUREČKA, Václav aj. *Mikroekonomie*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada, 2013b. 368 s. ISBN 978-80-247-4385-1.

KAMENICKÝ, Jiří, KUČERA, Lukáš. Vývoj ekonomiky České republiky v roce 2015. *Český statistický úřad*. [online] Praha: Český statistický úřad, 2016 [cit. 2.4.2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20549951/320193-15q4a.pdf/2dbaba6f-207f-48ad-ac07-759ca9283a8e?version=1.3>

KAMENICKÝ, Jiří, SÚKUPOVÁ, Karolína. Vývoj ekonomiky České republiky v roce 2016. *Český statistický úřad*. [online] Praha: Český statistický úřad, 2017 [cit. 2.4.2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32906842/320193-16q4a.pdf/f1ec618e-ba98-48f0-b235-d5a628ce112d?version=1.0>

KAMENICKÝ, Jiří, SÚKUPOVÁ, Karolína. Vývoj ekonomiky České republiky v roce 2017. *Český statistický úřad*. [online] Praha: Český statistický úřad, 2018

[cit. 3.4.2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/58775432/320193-17q4a.pdf/4df01eb0-facf-40c6-898a-c239bd0539b3?version=1.0>

KRAJSKÁ SPRÁVA ČSÚ. Charakteristika okresu Plzeň-město. *Český statistický úřad*. [online] Plzeň: Krajská správa ČSÚ, 2012 [cit. 30.3.2019]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xp/charakteristika\\_okresu\\_plzen\\_mesto](https://www.czso.cz/csu/xp/charakteristika_okresu_plzen_mesto)

KRAJSKÁ SPRÁVA ČSÚ V PLZNI. Počet obyvatel v obcích Plzeňského kraje k 1. 1. 2017. *Český statistický úřad*. [online] Plzeň: Krajská správa ČSÚ, 2017 [cit. 30.3.2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xp/pocet-obyvatel-v-obcich-plzenskeho-kraje-k-1-1-2017>

MANKIW, Gregory N. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada, 2000. 768 s. ISBN 80-7169-891-1.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Žádost o podporu v nezaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online] Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, © 2006-2019 [cit. 5.3.2019]. Dostupné z: [https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/form/edit.jsp?FN=PodNez170801804&CMD=EditForm&SSID=rIlqOS9II4A\\_B1sKconYbupeYBqqKyLp](https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/form/edit.jsp?FN=PodNez170801804&CMD=EditForm&SSID=rIlqOS9II4A_B1sKconYbupeYBqqKyLp)

MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. Režim Ukrajina. *Ministerstvo zahraničních věcí České republiky*. [online] Praha: Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, 2017 [cit. 14.3.2019]. Dostupné z: [https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace\\_pro\\_cizince/pobytova\\_opravneni\\_k\\_pobytu\\_nad\\_90\\_dnu/rezimy/rezim\\_ukrajina.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/informace_pro_cizince/pobytova_opravneni_k_pobytu_nad_90_dnu/rezimy/rezim_ukrajina.html)

MORAVEC, Tomáš. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019. *Integrovaný portál MPSV*. [online] Plzeň: Integrovaný portál MPSV, 2019 [cit. 1.4.2019]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh\\_prace\\_pk\\_2018\\_analyza.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pk_2018_analyza.pdf)

MORAVEC, Tomáš. Měsíční zprávy okresu Plzeň-město. *Integrovaný portál MPSV*. [online] Plzeň: Integrovaný portál MPSV, 2019 [cit. 1.4.2019]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky>

NEŠČÁKOVÁ, Libuše, MARELOVÁ, Lucie. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovní právní úkony*. Praha: Grada, 2013. 248 s. ISBN 978-80-247-4622-7.

SAMUELSON, Paul Anthony, NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. 18. vydání. Praha: Svoboda, 2010. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

ŠMAJS, Josef, BUCHTOVÁ, Božena, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada, 2013. 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

ÚTVAR KONCEPCE A ROZVOJE MĚSTA PLZNĚ. Městský industriální park Plzeň Borská pole. *Útvar koncepce a rozvoje města Plzně*. [online] Plzeň: Útvar koncepce a rozvoje města Plzně, © 2019 [cit. 30.3.2019]. Dostupné z: <https://ukr.plzen.eu/rozvoj-mesta/ukoncene-projekty/mestsky-industrialni-park-plzen-borska-pole/mestsky-industrialni-park-plzen-borska-pole.aspx>

VALENTOVÁ Klára. Agenturní zaměstnávání. Přednosti a rizika. *Právní prostor*. [online] Praha: Právní prostor, 2017 [cit. 7.3.2019]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/agenturni-zamestnavani-prednosti-a-rizika>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů*. 13. 5. 2004. ISSN: 1211-1244.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 21. 4. 2006. ISSN: 1211-1244.

ŽÁK, Milan. *Hospodářská politika*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007. 210 s. ISBN 978-80-86730-04-2.



## **Seznam grafů**

<b>Graf č. 1:</b> Podíl nezaměstnaných osob v roce 2013 v okrese Plzeň-město .....	27
<b>Graf č. 2:</b> Počet volných pracovních míst v roce 2013 v okrese Plzeň-město.....	28
<b>Graf č. 3:</b> Podíl nezaměstnaných osob v roce 2014 v okrese Plzeň-město .....	30
<b>Graf č. 4:</b> Počet volných pracovních míst v roce 2014 v okrese Plzeň-město.....	31
<b>Graf č. 5:</b> Podíl nezaměstnaných osob v roce 2015 v okrese Plzeň-město .....	32
<b>Graf č. 6:</b> Počet volných pracovních míst v roce 2015 v okrese Plzeň-město.....	33
<b>Graf č. 7:</b> Podíl nezaměstnaných osob v roce 2016 v okrese Plzeň-město .....	35
<b>Graf č. 8:</b> Počet volných pracovních míst v roce 2016 v okrese Plzeň-město.....	36
<b>Graf č. 9:</b> Podíl nezaměstnaných osob v roce 2017 v okrese Plzeň-město .....	37
<b>Graf č. 10:</b> Počet volných pracovních míst v roce 2017 v okrese Plzeň-město.....	38
<b>Graf č. 11:</b> Podíl nezaměstnaných osob v roce 2018 v okrese Plzeň-město .....	40
<b>Graf č. 12:</b> Počet volných pracovních míst v roce 2018 v okrese Plzeň-město.....	41

## **Seznam obrázků**

<b>Obrázek č. 1: Trh práce.....</b>	<b>13</b>
<b>Obrázek č. 2: Zvýhodněné průmyslové zóny.....</b>	<b>22</b>

## Seznam použitých zkratk

apod.	a podobně
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPP	dohoda o provedení práce
EDCL	European Computer Driving Licence
FO	fyzická osoba
hod.	hodina
Kč	koruna česká
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MRP <sub>L</sub>	příjem z mezního produktu práce
např.	například
odst.	odstavec
OP LZZ	operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OPZ	operační program Zaměstnanost
PC	osobní počítač
písm.	písmeno
PO	právnícká osoba
Sb.	sbírka zákonů
tj.	to jest
tzv.	takzvaně
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VŠPS	výběrové šetření pracovních sil
ZoZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

## **Seznam příloh**

<b>Příloha A:</b> Formulář žádosti o podporu v nezaměstnanosti .....	76
<b>Příloha B:</b> Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance .....	78
<b>Příloha C:</b> Mzdové a pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance .....	79

## Příloha A: Formulář žádosti o podporu v nezaměstnanosti



ÚŘAD PRÁCE ČR

ZAM  
PODPORA

Záznam o dni podání žádosti

OSÚ  
S 15

### Žádost o podporu v nezaměstnanosti

§ 39 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)

#### A. Žadatel:

Příjmení:	Jméno:	Rodné číslo v ČR <sup>1)</sup> :				
Rodné příjmení:	Titul před:	za:	Státní příslušnost:			
Místo narození <sup>2)</sup> :						
Bydliště <sup>3)</sup> :	Obec: .....	Část obce: .....	Ulice: .....	Č. p.: .....	Č. orient.: .....	PSČ: .....

#### B. Podporu v nezaměstnanosti požadují vyplácet:

Zaškrtněte jednu z následujících tří variant a do příslušné tabulky uveďte doplňující informace.

na platební účet u peněžního ústavu v ČR vedeném v CZK:

Číslo účtu:	Kód banky:	Specifický symbol <sup>4)</sup> :
-------------	------------	-----------------------------------

poštovním poukazem na adresu bydliště v ČR

poštovním poukazem na jinou adresu v ČR:

Obec: .....	Část obce: .....	Ulice: .....	Č. p.: .....	Č. orient.: .....	PSČ: .....
-------------	------------------	--------------	--------------	-------------------	------------

#### C. Skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti:

##### 1. Ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána (den podání této žádosti nebo den zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání<sup>5)</sup>):

- Jsem  nejsem požívatelem starobního důchodu, včetně předčasného starobního důchodu.
- Jsem  nejsem v pracovněprávním vztahu (tj. pracovní poměr, vztah na základě dohody o pracovní činnosti) nebo ve služebním poměru.
- Jsem  nejsem
- a) společníkem společnosti s ručením omezeným,  
b) jednatelem společnosti s ručením omezeným,  
c) komandistou komanditní společnosti,  
d) členem představenstva nebo správní rady nebo statutárním ředitelem akciové společnosti,  
e) členem dozorčí rady obchodní společnosti,  
f) členem družstva<sup>6)</sup>,  
g) ředitelem obecně prospěšné společnosti,  
h) vedoucím organizační složky zahraniční právnické osoby,  
i) fyzickou osobou pověřenou obchodním vedením

vykonávajícím mimo pracovněprávní vztah k této společnosti (družstvu) pro společnost (družstvo) práci.

Mám  nemám nárok na výsluhový příspěvek (např. podle zákona o vojácích z povolání, zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů). Nárok na výsluhový příspěvek, včetně jeho výše, se dokládá rozhodnutím nebo potvrzením zaměstnavatele.

1) Cizinci, pokud nemají v ČR přiděleno rodné číslo, uvedou v kolonce **Rodné číslo v ČR** datum narození ve tvaru den, měsíc, rok a pohlaví ve tvaru: M nebo Ž (muž nebo žena).

2) Vyplňte, nebylo-li Vám přiděleno rodné číslo.

3) Za bydliště se považuje:

- u státního občana ČR adresa místa trvalého pobytu na území ČR,  
- u cizince, který je občanem EU nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana ČR, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území ČR, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území ČR obvykle zdržuje,  
- u cizince, který není občanem EU ani jeho rodinným příslušníkem ani rodinným příslušníkem občana ČR, adresa místa trvalého pobytu na území ČR, je-li držitelem modré karty, adresa uvedená jako místo pobytu v agendovém informačním systému cizinců.

4) Kolonku **Specifický symbol** vyplňte pouze v případě Československé obchodní banky pro účty s číslem 6699.

5) Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti nebo ode dne zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, pokud uchazeč o zaměstnání o podporu v nezaměstnanosti požádá do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání, jiné výdělečné činnosti nebo činnosti, která se považuje za náhradní dobu zaměstnání.

6) Uveďte pouze v případě, že nejste členem bytového družstva, který vykonává práci nebo činnost pro bytové družstvo mimo pracovněprávní vztah nebo jste pověřen obchodním vedením bytového družstva.

- Bylo       nebylo vyplaceno odstupné z posledního zaměstnání (dokládá se potvrzením zaměstnavatele).  
 Bylo       nebylo vyplaceno odbytné z posledního zaměstnání (dokládá se potvrzením zaměstnavatele).  
 Bylo       nebylo vyplaceno odchodné z posledního zaměstnání (dokládá se potvrzením zaměstnavatele).  
 Pobírám       nepobírám dávky nemocenského pojištění (nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetrovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství).  
 Je       není proti mně veden výkon rozhodnutí (exekuce). V případě nařízení výkonu rozhodnutí (exekuce) doložte usnesení soudu (exekuční příkaz) a doklad o částce dosud provedených srážek.

V době 3 pracovních dnů před podáním této žádosti jsem byl(a) v pracovní neschopnosti:  ano  ne

## 2. Dále potvrzují:

- Pobíral(a)       nepobíral(a) jsem v České republice podporu v nezaměstnanosti v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.  
 Pobíral(a)       nepobíral(a) jsem dávky v nezaměstnanosti ve státě EU<sup>7)</sup> v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Pobírání dávek se dokládá formulářem E301 nebo U1 vystaveným příslušnou institucí státu EU.  
 Pobírám       nepobírám dávky v nezaměstnanosti v jiném státě EU.

## 3. Poslední ukončené zaměstnání nebo jiná výdělečná činnost v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, ve které uchazeč o zaměstnání žádá o podporu v nezaměstnanosti (uveďte všechna zaměstnání a jiné výdělečné činnosti, které jste ukončil(a) ve stejný den<sup>7)</sup>):

Název zaměstnavatele nebo druh jiné výdělečné činnosti	Od	Do

## 4. Další ukončená nebo neukončená zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti a náhradní doby zaměstnání<sup>8)</sup> v posledních 2 letech:

Název zaměstnavatele nebo druh jiné výdělečné činnosti nebo náhradní doby	Od	Do

- Souhlasím       nesouhlasím, aby si krajská pobočka Úřadu práce ČR sama vyžádala údaje rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti, které lze získat z úřední evidence České (okresní) správy sociálního zabezpečení.

Formulář jsem převzal(a) z oficiálních webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, nezměnil(a) jsem na něm žádné pevné texty, pouze jsem pravdivě vyplnil(a) kolonky určené k vyplňování.

V \_\_\_\_\_ dne \_\_\_\_\_ . 20\_\_\_\_ Podpis žadatele:

Totožnost žadatele byla ověřena podle dokladu: \_\_\_\_\_ Dne \_\_\_\_\_ Podpis zaměstnance: \_\_\_\_\_

Formuláře žádostí, potvrzení a ostatních dokladů naleznete na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/forms> nebo si je vyzvednete na pracovišti Úřadu práce ČR. Na toto pracoviště se také obraťte, pokud budete mít při vyplňování pochybnosti.

7) Údaje o zaměstnání a další rozhodné skutečnosti pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit, a to například evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením zaměstnavatele o výši průměrného měsíčního čistého výdělku a dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti, u osoby samostatně výdělečně činné potvrzením o získané době důchodového pojištění a o posledním vyměřovacím základu, v případě zaměstnání v členském státě Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru (Island, Lichtenštejnsko, Norsko) nebo ve Švýcarsku (dále jen „EU“) formulářem E301 nebo U1.

8) Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, doba pobírání plného invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let a doba osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost). Dále doba osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevztahují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou. Za náhradní dobu se rovněž považuje doba výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu a dále doba trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény osoby po skončení výdělečné činnosti, která zakládala její účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění, pokud si tato osoba nepřivodila dočasnou pracovní neschopnost úmyslně a pokud tato dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa vznikla v době této výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě podle zákona o nemocenském pojištění.

## Příloha B: Dohoda o dočasném přidělení zaměstnance

<b>Agentura:</b>		<b>Uživatel:</b>	
Kontaktní osoba:			
Tel. / Mobil:			
e-mail:			
	Jméno, příjmení popř. rodné příjmení dočasně přiděleného zaměstnance:		
a	Datum a místo narození:	Státní občanství:	
	Bydliště dočasně přiděleného zaměstnance:		
b	Druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně případných požadavků na odbornou a zdravotní způsobilost:		
c	Určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci u Uživatele: Doba určitá – doba výkonu práce pro Uživatele:		
d	Místo výkonu práce:		
e	Den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u Uživatele:		
	Informace o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance Uživatele, tj. zaměstnance, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe: <b>viz příloha C</b>		
f	pracovní podmínky: <b>srovnatelné s podmínkami přiděleného zaměstnance</b>		
	mzdové podmínky: <b>srovnatelné s níže uvedenými navrhovanými podmínkami přiděleného zaměstnance</b>		
	uživatелеm navrhované mzdové podmínky přiděleného zaměstnance, které nesmí být horší než podmínky srovnatelného zaměstnance:		
g	Podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo Uživatелеm ukončeno před uplynutím doby podle bodu c (sjednání podmínek předčasného ukončení pouze ve prospěch Uživatele je neplatné): - <b>Předčasné ukončení zaměstnancem – viz. čl. II Rámcové smlouvy</b> - <b>Předčasné ukončení uživatelem - viz. čl. II Rámcové smlouvy</b>		
h	Číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo Agentuře vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání: <b>rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ČR čj.</b>		

Práva a povinnosti smluvních stran se řídí touto dohodou a Rámcovou smlouvou.

Tato dohoda nabývá platnosti a účinnosti pouze v případě, že obsahuje ujednání o všech bodech uvedených v čl. a) až h) shora a je podepsána Uživatелеm a Agenturou. Podepsané osoby prohlašují, že jsou oprávněny uzavřít tuto dohodu s účinky pro příslušnou smluvní stranu, tj. Uživatеле a Agenturu.

<b>Agentura:</b>	<b>Uživatel:</b>
V ..... dne .....	V ..... dne .....
Jméno:	Jméno:
Funkce:	Funkce:
Razítko, podpis	Razítko, podpis

### Příloha C: Mzdové a pracovní podmínky srovnatelného zaměstnance

Informace o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnance uživatele, který <b>vykonává / by vykonával</b> *) stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe (dále jen „srovnatelný zaměstnanec“)	
<b>Druh práce - pozice:</b>	
<b>Uživatel (název):</b>	
Sídlo:	
IČ:	
DIČ:	
Zastoupena, funkce:	
OR:	
<b>Základní mzda (Kč / hod., Kč / měsíc)</b>	
<b>Příplatek za směnnost</b>	
<b>Příplatek za práci přesčas</b>	podle zákoníku práce, 25% průměrné mzdy
<b>Příplatek za práci v so, ne, svátek</b>	podle zákoníku práce, 10 % průměrné mzdy noční a víkendy, 100 % svátek
<b>Počet dnů dovolené</b>	
<b>Délka pracovní doby</b>	
<b>Příspěvek na stravování</b>	
<b>Příspěvek na dopravu</b>	
<b>Bonus za produktivitu</b>	
<b>Bonus za neabsenci</b>	
<b>Podmínky při prostojích</b>	
<b>Pracovní oděvy a ochranné pracovní pomůcky</b>	
<b>Kategorie vykonávané práce dle kategorizace prací</b>	
<b>Cena vstupní lékařské prohlídky u závodního lékaře, jméno a adresa závodního lékaře</b>	
<b>Ostatní</b>	
<p>Pracovní podmínky a mzda budou dočasně přidělenému zaměstnanci upravovány s přihlédnutím ke stupni kvalifikace, délce odborné praxe, zapracovanosti, složitosti jím vykonávané práce, odpovědnosti, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.</p> <p>Uživatel prohlašuje, že pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nejsou horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.</p>	
V .....	.....
dne .....	.....
	Podpis, razítko uživatele
*) nehodící se škrtněte	



## **Abstrakt**

MAREŠOVÁ, Michaela. *Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu*. Plzeň, 2019. 75 s. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta ekonomická.

**Klíčová slova:** trh práce, nezaměstnanost, pracovní síla, politika zaměstnanosti, agentury práce

Předkládaná práce je zaměřena na odhalení problémů na trhu práce v okrese Plzeň-město. Teoretická část se skládá z charakteristiky trhu práce, nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti. V praktické části je provedena analýza trhu práce v daném okrese v letech 2013 až 2018. Potřebné statistické údaje pocházejí z Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. Na základě této analýzy došlo k zhodnocení situace na trhu práce a byla navržena vhodná opatření. Poslední část práce je věnována problematice agenturního zaměstnávání. Nachází se zde popis služeb, které agentury mohou poskytovat a jaké jsou jejich dopady na nabídku a poptávku na trhu práce. Kromě toho se práce zaměřuje i na zaměstnávání cizinců prostřednictvím agentur. V poslední kapitole je objasněn pojem zastřené agenturní zaměstnávání, což představuje v současné době jeden z největších problémů na trhu práce. Výstupy z této bakalářské práce by mohly využít firmy, kterým se nedaří sehnat vhodné zaměstnance, jelikož zde mohou najít různé způsoby řešení této situace. Zároveň práce může sloužit i široké veřejnosti, a to především vysvětlením problematiky agenturního zaměstnávání, která v mnoha případech není správně chápána.

## **Abstract**

MAREŠOVÁ, Michaela. *Current problems of the labour market in a particular region*. Plzeň, 2019. 75 s. Bachelor Thesis. University of West Bohemia. Faculty of Economics.

**Key words:** labour market, unemployment, manpower, employment policies, employment agencies

This bachelor thesis is focused on detecting problems of the labour market in the district of Pilsen-city. The theoretical part consists of characteristic of a labour market, unemployment and employment policies. In the practical part an analysis is carried out of the labour market from the 2013 to 2018. The necessary statistical data come from the Integrated Portal of the Ministry of Labour and Social Affairs. Based on the analysis, the situation of the labour market was evaluated and suitable measures suggested. In the last part attention is paid to the issue of employment agencies. There is description of services they offer and their impact on demand and supply on the labour market. In addition, this bachelor thesis is also focused on employing foreigners via employment agencies. In the last part the term disguised agency employment is clarified, which currently represent one of the biggest problems of the labour market. The outcomes of this bachelor thesis could be used by companies that are not successful in finding suitable employees because here they can find various ways to solve this situation. At the same time, this bachelor thesis can also serve to the general public, especially by explaining the issue of employment agencies, which in many cases is not correctly understood.