

**Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Ústav podnikové ekonomiky a managementu**

Aktuální problémy na trhu práce

Bc. Lucie Macurová

**Diplomová práce
2018**

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Lucie Macurová**
Osobní číslo: **E160017**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Ekonomika a management podniku**
Název tématu: **Aktuální problémy trhu práce**
Zadávací katedra: **Ústav podnikové ekonomiky a managementu**

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

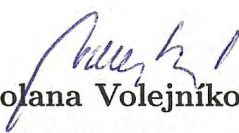
Cílem práce je analýza problematiky trhu práce a nezaměstnanosti s důrazem na formování poptávky po práci, s využitím statistických a empirických dat provést komparativní analýzu současných problémů trhu práce v konkrétním regionu ČR s ohledem na potřeby zaměstnavatelů v regionu, vyhodnotit formy spolupráce firem s ÚP a jejich účinnost při řešení (ne)zaměstnanosti v daném regionu.

Osnova:

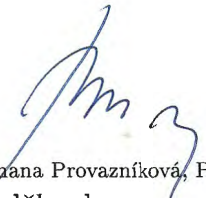
- Vymezení základních teoretických pojmů.
- Analýza trhu práce ve Středočeském kraji.
- Spolupráce firem Středočeského kraje s ÚP.
- Vyhodnocení provedené analýzy a identifikace problémových oblastí.
- Závěrečné shrnutí a návrhy řešení.

Rozsah grafických prací: -
Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická
Seznam odborné literatury:


BLANCHARD, O. a JOHNSON D. Macroeconomics. 6th ed. Harlow: Pearson Education, 2013. ISBN 978-0-273-76633-9.
BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ M. a ZAMBOJ L. Trh práce a diskriminace. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3.
KOTÝNKOVÁ, M. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
SIROVÁTKA, T. a kol. Nejistoty na trhu práce. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2009, 197 s. ISBN 978-80-7326-172-6.
SIROVÁTKA, T., MAREŠ P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

Vedoucí diplomové práce:  doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
Ústav ekonomických věd

Datum zadání diplomové práce: 1. září 2017
Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2018


doc. Ing. Romana Provozničková, Ph.D.
děkanka

L.S.


doc. Ing. Marcela Kožená, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2017

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 26. 4. 2018

Bc. Lucie Macurová

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí práce doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D. za její odbornou pomoc, které mi pomohly při zpracování diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat své rodině, která mi pomáhala v těch nejtěžších chvílích.

ANOTACE

Tato diplomová práce má za cíl analyzovat problematiku trhu práce a nezaměstnanosti ve Středočeském kraji. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část definuje pojmy trh práce a nezaměstnanost. Praktická část práce se zabývá analýzou trhu práce České republiky a podrobnou analýzou trhu práce Středočeského kraje, aktivní politikou zaměstnanosti tohoto kraje a konkrétním popisem řešení problémů na trhu práce firmami. V závěru práce jsou navržena doporučení pro zlepšení.

KLÍČOVÁ SLOVA

Trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, Středočeský kraj, Česká republika, úřad práce

TITLE

Current labor market problems

ANNOTATION

This thesis aims to analyze labor market and unemployment issues in the Central Bohemia Region. The thesis is divided into the theoretical and practical part. The theoretical part defines the terms of labor market and unemployment. The practical part concerns the labor market analysis of the Czech Republic, a detailed labor market analysis of the Central Bohemian Region, an active employment policy of the region and a description of concrete approaches companies undertake in order to solve the issues on the market. At the end of the thesis suggestions for improvement are proposed.

KEYWORDS

Labor Market, Unemployment, Active Employment Policy, Central Bohemia Region, Czech Republic, employment department

OBSAH

ÚVOD	10
1 TRH PRÁCE	12
1.1 SUBJEKTY TRHU PRÁCE	13
1.2 NABÍDKA NA NEDOKONALE KONKURENČNÍM TRHU PRÁCE	14
1.3 POPTÁVKA NA NEDOKONALE KONKURENČNÍM TRHU PRÁCE	17
1.4 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	18
1.5 PROBLÉMY NA TRHU PRÁCE	19
2 NEZAMĚSTNANOST	21
2.1 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI	22
2.2 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI.....	24
2.3 ÚŘAD PRÁCE	26
3 TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE	28
3.1 POPTÁVKA PO PRÁCI A NABÍDKA PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE	28
4 ANALÝZA TRHU PRÁCE STŘEDOČESKÉHO KRAJE	33
4.1 NABÍDKA NA TRHU PRÁCE VE STŘEDOČESKÉM KRAJI.....	36
4.1.1 <i>Problémové skupiny Středočeského kraje</i>	41
4.1.2 <i>Cizinci na trhu práce</i>	43
4.2 POPTÁVKA PO PRÁCI VE STŘEDOČESKÉM KRAJI	45
4.2.1 <i>Volná pracovní místa podle požadavků na vzdělání</i>	47
4.2.2 <i>Volná pracovní místa podle klasifikace zaměstnání</i>	48
4.2.3 <i>Volná místa v jednotlivých regionech Středočeského kraje</i>	50
4.3 POROVNÁNÍ NABÍDKY A POPTÁVKY PO PRÁCI VE STŘEDOČESKÉM KRAJI	50
4.3.1 <i>Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji</i>	53
4.4 CHARAKTERISTIKA OKRESŮ A OHROŽENÝCH MIKROREGIONŮ V KRAJI	54
4.5 HLAVNÍ PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI VE STŘEDOČESKÉM KRAJI.....	58
4.6 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI VE STŘEDOČESKÉM KRAJI	60
5 TRH PRÁCE Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ	64
5.1 LEAR CORPORATION CZECH REPUBLIC, S. R. O.	64
5.1.1 <i>Personální činnosti Lear Corporation Czech Republic, s. r. o.</i>	66
5.2 YUSEN LOGISTICS (CZECH), S. R. O.	69
5.2.1 <i>Personální činnosti Yusen Logistics (Czech), s. r. o.</i>	70
6 DOPORUČENÍ A NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ	72
ZÁVĚR	74
POUŽITÁ LITERATURA	77

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Doba evidence uchazečů v roce 2017 v ČR	30
Tabulka 2: Struktura uchazečů a volných pracovních míst dle vzdělání v roce 2017 v ČR	31
Tabulka 3: Struktura počtu uchazečů a počtu volných pracovních míst dle KZAM v roce 2017 v ČR	32
Tabulka 4: Vývoj průměrné měsíční hrubé mzdy v Stč. kraji, ČR a v Praze (2011-2017)	36
Tabulka 5: Struktura uchazečů o zaměstnání dle věkové struktury ve Stč. kraji (2016-2017)	37
Tabulka 6: Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání ve Stč. kraji (2016-2017)	38
Tabulka 7: Struktura uchazečů o zaměstnání dle KZAM ve Stč. kraji (2016-2017)	39
Tabulka 8: Počet uchazečů v jednotlivých okresech Stč. kraje (2016-2017)	40
Tabulka 9: Délka evidence nezaměstnaných v Stč. kraji (2016-2017)	40
Tabulka 10: Zaměstnávání cizinců ve Stč. kraji (2016-2017)	43
Tabulka 11: Zaměstnávání cizinců v jednotlivých okresech Stč. kraje v roce 2017	44
Tabulka 12: Vývoj počtu zaměstnavatelů v Stč. kraji (2016-2017)	46
Tabulka 13: Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělání ve Stč. kraji (2016-2017)	48
Tabulka 14: Počet hlášených volných míst podle KZAM ve Stč. kraji (2016-2017)	49
Tabulka 15: Volná pracovní místa v jednotlivých regionech Stč. kraje (2016-2017)	50
Tabulka 16: Počet volných míst a uchazečů o zaměstnání podle vzdělání ve Stč. kraji (2016-2017)	52
Tabulka 17: Počet volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání podle klasifikace ve Stč. kraji (2016-2017)	53
Tabulka 18: Počet volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Stč. kraje (2016-2017)	54
Tabulka 19: Vytvořená pracovní místa a počet umístěných uchazečů ve Stč. kraji díky APZ (2016-2017)	61
Tabulka 20: Vývoj počtu nástupů a výstupů v kolínském závodě v roce 2017	66

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Optimální rozložení 24 hodin mezi prací a volným časem	15
Obrázek 2: Zpětně zakřivená křivka individuální nabídky na trhu práce	16
Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce	18
Obrázek 4: Nezaměstnanost v jednotlivých krajích ČR za rok 2017	28
Obrázek 5: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst v ČR (2013-2017)	29
Obrázek 6: Grafická mapa Středočeského kraje	33
Obrázek 7: Vývoj přírůstku obyvatel ve Stč. kraji od roku 2011 do roku 2017	34
Obrázek 8: Vývoj nezaměstnanosti ve Stč. kraji a ČR od roku 2011 do roku 2017	35
Obrázek 9: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání ve Stč. kraji (2011-2017)	37
Obrázek 10: Vývoj problémových skupin ve Stč. kraji (2011-2017)	42
Obrázek 11: Struktura a počet volných pracovních míst ve Stč. kraji (2016-2017)	47
Obrázek 12: Počet evidovaných uchazečů a počet volných pracovních míst ve Stč. kraji (2016-2017)	51
Obrázek 13: Vývoj zaměstnanců v kolínském závodě v jednotlivých měsících v r. 2017	65
Obrázek 14: Věková struktura zaměstnanců v kolínském závodě k 31. 12. 2017	66

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EHP	Evropský hospodářský fond
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EURES	Evropské služby zaměstnanců
KZAM	kvalifikace zaměstnání
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OZP	osoba se zdravotním postižením
Sb.	sbírky
Stč.	Středočeský
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
SÚPM SVČ	společensky účelné pracovní místo pro samostatně výdělečné osoby
SÚPM ESF	společensky účelné pracovní místo vytvořené Evropským sociálním fondem
ÚP	úřad práce
ÚSO	úplné střední odborné vzdělání s maturitou
ÚSV	úplné střední vzdělání
VPP	veřejně prospěšné práce
VPP ESF	veřejně prospěšné práce vytvořené Evropským sociálním fondem

ÚVOD

V dnešní době je velká pozornost věnována trhu práce. Tento problém je velmi významný, neboť se týká všech lidí, firem a státu. Aktuálním problémem je, že existuje pouze dobrovolná nezaměstnanost a firmy mají nedostatek pracovníků. Úřady práce se snaží zapojovat dlouhodobě nezaměstnané prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti.

Středočeský kraj je svou velikostí, počtem obcí i obyvatel největším krajem České republiky. V obou ukazatelích se vybraný kraj výrazně vyčleňuje ze souboru zbývajících 13 vyšších územně-správních celků a počtem zaměstnavatelů i podílem na tvorbě hrubého domácího produktu patří k nejdůležitějším krajům České republiky. Největší problém Středočeského kraje je čtvrtý největší počet uchazečů o zaměstnání v České republice, nadprůměrný podíl nezaměstnanosti v polovině okresů a výrazný rozdíl tohoto podílu v jednotlivých mikroregionech.

Cílem práce je analýza problematiky trhu práce a nezaměstnanosti s důrazem na formování poptávky po práci, s využitím statistických a empirických dat provést komparativní analýzu současných problémů trhu práce v konkrétním regionu České republiky s ohledem na potřeby zaměstnavatelů v regionu, vyhodnotit formu spolupráce firem s úřadem práce a jejich účinnost při řešení (ne)zaměstnanosti v daném regionu.

Pro tuto analýzu problematiky trhu práce a nezaměstnanosti si autorka práce vybrala Středočeský kraj, neboť je jejím rodným krajem. Tato diplomová práce bude rozdělena do dvou částí, a to na teoretickou a praktickou část.

V teoretické části budou vymezeny pojmy související s danou problematikou. Tato část bude rozdělena na dvě kapitoly, a to na Trh práce a Nezaměstnanost. V rámci první kapitoly budou charakterizovány jednotlivé subjekty trhu, nabídka a poptávka na nedokonale konkurenčním trhu a vymezení problémů na tomto trhu práce. V druhé kapitole budou definovány příčiny a důsledky nezaměstnanosti, dále druhy nezaměstnanosti a politika zaměstnanosti.

Praktická část bude rozdělena do čtyř kapitol. V první kapitole bude analyzován trh práce v České republice. Druhá kapitola bude věnována trhu práce ve Středočeském kraji. Nejprve bude kraj definován, poté bude tato kapitola zaměřena na činnosti úřadu práce tohoto kraje. Další kapitola se bude zabývat spoluprací úřadu práce s podniky, v jakých oblastech spolupráce probíhá a zda spolupracují firmy i s pracovními agenturami. Analyzované společnosti v této práci budou společnosti Yusen Logistic (Czech), s. r. o. a Lear Corporation Czech Republic,

s. r. o. Pro praktickou část budou hlavními zdroji dat a informací zejména závěrečné zprávy Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Příbrami a osobní konzultace s personalistkami firem. Na závěr budou podána doporučení a návrhy, jakým směrem by se mohla spolupráce posunout a jak řešit konkrétní problémy na místním trhu práce.

1 TRH PRÁCE

Podle ekonomické teorie, kterou uvádí i Kuchař (r. 2007), je trh práce založen na vztahu dvou subjektů. Na jedné straně je nabídka pracovních sil ze strany lidí, jejich předpokladů, dovedností a kvalifikace, která usiluje o prodeji své nabízené práce za nejvyšší cenu. Naopak na druhé straně stojí poptávka po pracovní síle, tedy firma s cílem dosáhnout maximálního zisku, která chce kupovat kvalitní práci za nejnižší cenu.

K vyhledávání zaměstnání lidé využívají na trhu práce různé formy, příkladem mohou být inzeráty na pracovních portálech nebo sociálních sítích, firemní webové stránky, doporučení od známých aj.

Jak uvádí Kuchař ve své odborné publikaci (r. 2007) je východiskem teorie segmentace koncepce duální ekonomiky, kdy je trh práce rozdělen do minimálně dvou pracovních trhů, které se označují jako primární a sekundární trhy práce. **Primární trh** (též interní, centrální) je tvořen pracovními místy na principu seniority, tedy místy, která nejsou volně dostupná na trhu práce. Jde tedy o místa s vysokou kvalifikací, kde již samotná pozice rozhoduje o výši mzdy pracovníka. Pro společnost jsou tyto pozice výhodné, protože investice do lidského kapitálu mají vysokou návratnost. Další výhodou tohoto trhu je vyšší jistota zachování pracovního místa a kariérní růst pracovníka. **Sekundární trh** (též externí, periferní) zahrnuje pracovní pozice s nižší kvalifikací a je plně podřízen zákonu nabídky a poptávky. Kariérní růst na těchto pozicích je nemožný. Patří sem sezónní či příležitostné práce, proto je tento trh velmi nestabilní. Dále zde existuje vysoká fluktuace pracovníků.

Možný pohyb mezi pracovními místy externího a sekundárního trhu je možný pouze u zaměstnanců sektoru primárního do sekundárního a opačný přechod se děje jen výjimečně a s velkými obtížemi. Doeringer a Piore (r. 1971) pro tento problém vytyčili následující hypotézy:

1. rozdělení firem je užitečné, neboť diverzifikuje zaměstnanecké příležitosti;
2. mzdy a postupy zaměstnávání se v obou sektorech řeší jiným způsobem;
3. pracovní mezisektorová mobilita je omezená;
4. sekundární sektor zaměstnává převážně zaměstnance na krátkodobé úvazky, protože neumožňuje zvyšování kvalifikace, tedy ani možnost získat lépe placenou pracovní pozici.

Podle Sirovátky (r. 1997) byla v osmdesátých letech 20. století vytvořena řada teorií, která vyšla z problému duálního trhu práce. První teorií je **teorie efektivních mezd** neboli efficiency wages, která říká, že trhy ovlivňují technologie a díky tomu je primární a sekundární trh propojen. Na trhu také existuje propojení mezi vysokými mzdami a vysokou nezaměstnaností v interním sektoru, protože společnosti chápou vysoké mzdy jako motivační prvek, a to způsobem, že vysoká mzda přináší vyšší produktivitu. Další teorií je **teorie spravedlivých mezd** (fair wage), ve které je základním předpokladem, že mzda odpovídá úsilí pracovníka a neochota organizace snižovat mzdy. Podle této teorie je výhodné platit vysoké mzdy interním pracovníkům. Spravedlivá mzda je však vyšší než mzda vyčisťující trh, a tudíž vzniká nedobrovolná nezaměstnanost. **Teorie hledání práce** předpokládá, že chování lidí při hledání práce je ovlivněno strategiemi firem. Zaměstnanost je spojována s vysokou mzdou a vysokou mezní produktivitou. Lidé čekají až se uvolní pozice na primárním trhu, i když pracovní pozice na sekundárním trhu jsou dostupné. Poslední teorií je **teorie insider-outsider**, při které společnosti chápou mzdu jako danou a teprve na tomto základě se rozhodují o výši poptávky po pracovní síle. Pracovníci uvnitř firmy (tzv. insiders) si vyžádají vyšší mzdy, takže se společností nevyplatí najímat pracovníky zvenčí (tzv. outsiders), kteří by byli sice ochotni pracovat za nižší mzdu, ale pracovali by s nižší mezní produktivitou. Nezaměstnanost je tedy výsledkem monopolismu zaměstnanců uvnitř organizace.

1.1 Subjekty trhu práce

Podle ekonomické teorie, kterou uvádí i Kuchař (r. 2007), mezi základní subjekty trhu práce patří domácnosti, firmy a stát. **Domácnosti** vystupují na trhu výrobků a služeb jako kupující a na trhu výrobních faktorů jako prodávající s cílem uspokojit své potřeby. Naopak **firmy** vystupují jako prodávající na trhu výrobků a služeb a jako kupující na trhu výrobních faktorů. Jejich cílem je maximalizace zisku. **Stát** vstupuje na trh s cílem ovlivnit jej, modifikovat jeho působení, odstranit některé jeho negativní dopady na ekonomiku a jeho pozitivní vliv naopak stimulovat. Dále zasahuje do vztahu domácností a firem a kontroluje dodržování zákonů a vyhlášek. Pracovním trhem se zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“).

Holman (r. 2007) určil jako dalším subjektem vystupujícím na trhu práce **odbory**, které jsou zakládány za účelem zvýšení vyjednávací pozice zaměstnanců. Jejich dalším cílem je snížení transakčních nákladů mzdového vyjednávání ve společnosti. Odbory vznikají ve velkých organizacích, kde by bylo obtížné jednat s každým zaměstnancem zvlášť.

Podle §287 Zákoníku práce České republiky, který ve své odborné publikaci uvádí Andraščíková et al. (r. 2014), by odborová organizace měla mít přehled o vývoji mezd nebo platů, o vývoji průměrných mezd nebo platů a jejich jednotlivých složkách včetně členění podle jednotlivých profesních skupin. Dále by měl zaměstnavatel projednat s odbory:

- jeho ekonomickou situaci;
- množství práce a pracovní tempo;
- změny organizace práce;
- systém školení a vzdělávání zaměstnanců;
- systém odměňování a hodnocení zaměstnanců aj.

Největší odborovou centrálou v ČR je Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), která je dobrovolným, transparentním a nezávislým demokratickým sdružením 29 odborových svazů, jehož misí je ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců.

1.2 Nabídka na nedokonale konkurenčním trhu práce

Schiller (2004, s. 299) uvádí ve své odborné publikaci, že nabídka práce je „*ochota a schopnost pracovat určité množství času při alternativních mzdových sazbách v daném časovém období, ceteris paribus.*“

Jurečka et al. (r. 2010) cituje ekonomickou teorii, podle které se rozumí nedokonale konkurenční trh práce jako trh, který nespĺňuje podmínky dokonale konkurenčního trhu, kterými jsou:

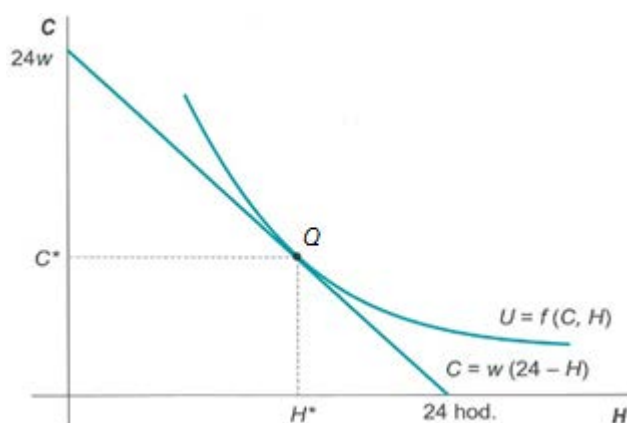
- na trhu vystupuje mnoho firem a pracovníků a žádný z nich nedisponuje tržní silou, s jejíž pomocí by mohl ovlivnit mzdu;
- nepůsobí zde odbory;
- nevystupují zde velké firmy, které by byly schopné kontrolovat trh práce;
- práce je homogenní, tzn., že všichni pracovníci jsou stejně kvalifikovaní;
- zaměstnanci jsou mobilní, tzn., že se mohou volně přemísťovat bez jakýchkoli nákladů z jednoho pracovního místa na jiné;
- existuje dokonalá informovanost.

Nedokonale konkurenční trhy mohou nabývat různých stupňů nedokonalosti, a to podle toho, kolik pracovní síly přichází na daný trh práce. Je to monopson, oligopson, monopsonistická konkurence. **Monopson** je charakteristický tím, že na trh přichází poptávat daný výrobní faktor jediná firma. Tržní poptávka po výrobních faktorech je zároveň poptávkou firemní. Monopson je nazýván jako price maker, protože ovlivňuje cenu výrobního faktoru. Pokud na trh výrobních faktorů přichází malá skupina velkých firem, říká se jí **oligopson**. Firmy jsou na sobě závislé a jsou schopny ovlivnit cenu výrobních faktorů. **Monopsonistická konkurence** představuje situaci, kdy na daném trhu vystupuje větší množství malých firem. Každá z nich ovlivňuje cenu výrobních faktorů, ale pouze v omezeném rozsahu. (Musil, r. 2009)

Individuální nabídka práce

Jak uvádí Hořejší et al. (r. 2010) ve své knize je nutné chápat individuální nabídku práce buď jako nabídku práce jedné firmě (tj. z hlediska jednoho poptávajícího), nebo jako nabídku práce jednoho člověka (tj. z pohledu jednoho nabízejícího).

Každý jednotlivec má dvě možnosti využít svůj čas, a to buď prací (C), nebo volným časem (H). Platí, že součet hodin práce a volného času během jednoho dne nemůže být větší než 24 hodin. Proto se pracovník musí rozhodnout, zda je přijímaný příjem přiměřený počtu hodin strávených prací a zda pro něj není lepší využívat svůj volný čas. Podle Hořejší et al. (r. 2010) je cílem spotřebitele maximalizovat svůj užitek. Maximálního užitku bude dosaženo tehdy, když mezní užitek dodatečné jednotky času je stejný v obou alternativách využití času.



Obrázek 1: Optimální rozložení 24 hodin mezi prací a volným časem

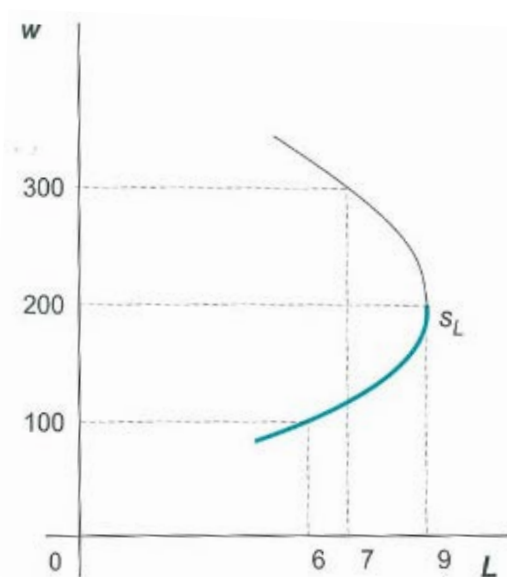
Zdroj: (Hořejší et al, 2010, s. 412)

Obrázek č. 1 představuje výchozí optimální alokaci času mezi prací a volným časem bodem Q určený kombinací H^* a C^* .

Podle ekonomické teorie na člověka působí dva dílčí efekty, a to efekt substituční a důchodový. **Substituční efekt** (SE) spočívá v tom, že každá odpracovaná hodina přináší vyšší výdělek. To znamená, že lidé chtějí více peněz, proto více pracují a tím se tedy zdražuje jejich volný čas, proto je tento efekt označován jako negativní. Naopak **důchodový efekt** (IE) značí, že zvýší-li se mzda, lidé mají více peněz, takže si mohou kupovat více statků a volného času, proto začnou méně pracovat a věnovat se volnému času. Tento efekt je pozitivní. Součet substitučního a důchodového efektu tvoří **celkový efekt** (TE). (Hořejší et al., r. 2010)

Ve skutečnosti většina firem neumožňuje volnou pracovní dobu, takže si zaměstnanci nemohou svobodně zvolit svoji optimální kombinaci práce a volného času. Možnost výběru kombinace je spíše při výběru povolání. Pracovník si může práci vybírat podle toho, jestli chce pracovat osmihodinové nebo dvanáctihodinové směny, denní či střídavé směny, přiměřenou mzdu apod.

Substituční a důchodový efekt je graficky znázorněn na obrázku č. 2 na takzvané **zpětně zakřivené křivce individuální nabídky práce**. Tento fakt je způsoben právě důchodovým efektem. Pracovník nejprve při vyšší mzdě preferuje práci před volným časem, tj. substituční efekt, ale pokud se jeho mzda zvýší nad určitou hodnotu, snaží se pracovník odpracovat méně hodin, a to způsobí důchodový efekt. Na obrázku 2 je znázorněno 6 hodin optimální množství práce při mzdové sazbě w_1 (100). Při w_2 (200) je využívané množství volného času 15 hodin, takže zaměstnanec bude nabízet 9 hodin práce. Pro w_3 (300) je optimální kombinace 17 hodin volného času a 7 hodin práce.



Obrázek 2: Zpětně zakřivená křivka individuální nabídky na trhu práce

Zdroj: (Hořejší et al., 2010, s. 415)

Kde:

w... mzdová sazba;

L... množství práce (počet zaměstnanců);

s_L... individuální nabídka práce.

Tržní nabídka práce

Hořejší et al. (r. 2009, s. 415) říká, že „tržní nabídka práce představuje různá množství práce, kterou jsou její vlastníci ochotni a schopni nabízet na trhu konkrétní práce při měnící se mzdové sazbě.“ Křivka tržní nabídky tedy představuje horizontální součet všech individuálních křivek nabídky práce. Brožová (r. 2012, s. 142) dodává, že „*utváření tržní nabídky práce záleží na obětovaných příležitostech pracovníků. Zaměstnanec se rozhoduje mezi danou a druhou nejlepší pracovní příležitostí. Pokud vstupuje na trh práce, musí si vydělat alespoň tolik, kolik ve druhé nejlepší příležitosti, tj. transferovou platbu. To, co získá navíc, je renta.*“

1.3 Poptávka na nedokonale konkurenčním trhu práce

Jurečka et al. (r. 2010) uvádí ve své odborné publikaci ekonomickou teorii, která říká, že poptávka po práci je vytvářena firmami jakožto zaměstnavateli. Poptávka po práci je odvozená z poptávky po výrobcích a statcích.

Individuální poptávka po práci

Jurečka et al. (r. 2010) dále ve své knize cituje, že přírůstek produktu firmy, který je důsledkem zvýšení pracovníků o jednotku, nazýváme **mezním fyzickým produktem práce** (MPP_L, neboli marginal physical product of labour). Jedná se například o litry, kusy, metry apod. v materiální podobě nebo určitých operacích ve službách. Výše mezního fyzického produktu práce závisí na schopnostech a pracovním úsilí dodatečného pracovníka, ale také na jeho vybavenosti jinými výrobními faktory, tzn. technikou, přírodními zdroji, energií či know-how. Firmu hlavně zajímá, jaký bude mít **příjem z mezního produktu práce** (MRP_L, tj. marginal revenue product of labour), to znamená, o kolik se zvýší firmě příjem při najmutí jednoho dodatečného pracovníka.

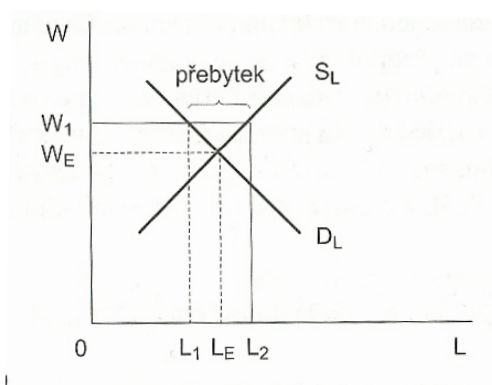
Vývoj MPP_L odráží působení **zákona klesající mezní produktivity** neboli klesajících mezních výnosů. Tento zákon říká, že pokud zvětšujeme jeden vstup při nezměněné úrovni ostatních vstupů, mezní fyzický produkt měnícího se vstupu od určitého bodu klesá.

Tržní poptávka po práci

Tržní poptávka je součet poptávek po práci jednotlivých firem. Závisí na počtu zaměstnavatelů a příjmu z mezního produktu práce v každé společnosti a průmyslovém odvětví. Křivka tržní poptávky po práci je křivkou klesající.

1.4 Rovnováha na trhu práce

Jak uvádí Jurečka et al. (r. 2010) ve své odborné publikaci, rovnováha na trhu práce vzniká při vyrovnání nabídky a poptávky při tzv. rovnovážné mzdě (W_E), která je dána průsečíkem tržní křivky poptávky a nabídky.



Obrázek 3: Rovnováha na trhu práce

Zdroj: (Jurečka et al., 2010, s. 251)

Kde:

L ... množství práce (počet zaměstnanců);

L_E ... rovnovážné množství práce (rovnovážný počet zaměstnanců);

w ... mzdová sazba;

w_E ... rovnovážná mzdová sazba;

E ... rovnováha na trhu práce;

S_L ... nabídka práce;

D_L ... poptávka po práci.

Na obrázku č. 3 v bodě E se trh práce nachází v rovnovážném bodě. Každý pracovník, který je ochoten pracovat za mzdu W_E , najde pracovní místo. Někteří však nejsou ochotni pracovat za tuto mzdu a požadují vyšší mzdu než W_E , tito lidé jsou dobrovolně nezaměstnaní. Na druhé straně firmy najdou tolik práce, kolik jsou schopni při mzdě W_E zaměstnat. Jestliže se prosadí

mzda W_1 , pak požadované množství práce klesne na L_1 , přičemž nabízené množství práce při této mzdě by bylo L_2 . Z toho vyplývá, že pokud při stavu, kdy je tržní mzda vyšší než rovnovážná, vzniká přebytek nabídky práce. Lidé by byli ochotni pracovat, ale nemohou. Pokud naopak je tržní mzda nižší, než rovnovážná vzniká nedostatek nabídky práce.

1.5 Problémy na trhu práce

Na trhu práce existují problémy, které jsou způsobovány zásahy státu, vlivem organizací aj. Mezi největší nedostatky trhu patří zákonná minimální mzda, systém sociální politiky, mezinárodní migrace pracovních sil, diskriminace či odbory.

Zákonná minimální mzda

Podle ekonomické teorie, kterou ve své knize uvádí Tomší (r. 2008), chápeme minimální mzdu jako nejnižší možnou odměnu za práci v pracovněprávním vztahu. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, a noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

Holman (2002, s. 419) je k zavedení minimální mzdě velmi skeptický, neboť právě „*zvýšení minimální mzdy povede na některých pracovních trzích ke zvýšení nabízené práce a zároveň ke snížení poptávané práce, a proto se nezaměstnanost zvýší.*“ Vláda tedy zvýšením minimální mzdy neušetří, právě naopak, přibude nezaměstnaných, kterým bude muset vyplácet dávky. Brožová (2012, s. 151) dodává, že „*zvýšení minimální mzdy může vyvolat u firem, které zaměstnávají velké množství nízko ohodnocené práce, snahu zlepšit řízení, zavést lepší technologie či lépe využívat kapitál. Tzv. šokovým efektem dosáhnou zvýšení produktivity práce a posunu křivky poptávky doprava a tím snížení nezaměstnanosti.*“

V České republice (dále jen „ČR“) se minimální mzda k 1.1.2018 zvýšila z 11 000 Kč na 12 200 Kč za měsíc. Hodinová sazba se tedy zvýšila z 66 Kč na 73,20 Kč při 40 hodinách týdně. Nejmenší minimální mzdu v Evropě má například Bulharsko a Rumunsko, naopak nejvyšší má Lucembursko a Irsko. ČR patří na spodní příčky výše minimálních mezd v Evropě.

Systém sociální politiky

Pokud je člověk nezaměstnaný a je přihlášen na úřadu práce (dále jen „ÚP“) má nárok na podporu v nezaměstnanosti. Podle Kuchaře (r. 2007) by podpora v nezaměstnanosti neměla být vyšší než zákonná minimální mzda, neboť by lidé nebyli motivováni k tomu vyhledat si práci. Stát se prostřednictvím sociální politiky snaží jednak ochraňovat ty, kteří přišli o práci nikoliv však vlastní vinnou, ale také motivovat je k hledání nové práce.

Mezinárodní migrace pracovních sil

Jak definuje ve své knize Sirovátka et al. (r. 2003), je mezinárodní migrace v dnešní době velký problém. Její příčiny jsou převážně ekonomické. Lidé ze zemí s nízkými příjmy se stěhují do zemí s vyššími příjmy, kde hledají práci. Po vstupu ČR do Evropské Unie (dále jen „EU“) cizinci nepotřebují žádné povolení a nemusí splňovat žádné podmínky. V ČR je nejvíce zastoupeno zahraničních zaměstnanců ze Slovenska, Ukrajiny a Polska. Cizinci jsou poptáváni hlavně na manuální profese a jsou najímáni z důvodu levnější pracovní síly.

Problémem je kromě přílivu zahraničních pracovníků odliv tuzemských odborníků do zahraničí. Z ČR odcházejí převážně kvalifikovaní zaměstnanci, např. lékaři, kteří by v tuzemsku práci měli, ale v zahraničí dostanou vyšší platové ohodnocení.

Diskriminace

Diskriminace může nastat z hlediska rasy, náboženství, sexuální orientace, pohlaví aj. Dalším způsobem je obtěžování, navádění k diskriminaci a pronásledování. Diskriminace může být jak přímá, tak nepřímá. **Přímou diskriminací** rozumíme jednání, při němž se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou ve stejné situaci, a to z důvodu, které zákon zakazuje. Například, když firma provozující přepravu zboží odmítne najmout ženu s potřebnou kvalifikací s odůvodněním, že ženy na tuto práci nepřijímá. **Nepřímou diskriminací** se rozumí jednání, které zachází méně příznivě na základě určitého kritéria, které je zdánlivě neutrální. Příkladem může být zákaz vstupu psů do restaurace, čímž se zakáže vstup i lidem se zdravotním postižením, které využívají vodícího či asistenčního psa. (Mankiw, r. 1999)

Na trhu práce jsou zpravidla nejčastější diskriminace v podobě genderových rozdílů, kdy ženy zpravidla dostávají nižší mzdu za stejnou práci než muži. Druhým nejčastějším důvodem je diskriminace podle věku, a to starších osob, popř. zdravotně postižených. Firmy raději nabírají zaměstnance, kteří jsou mladší a učenlivější.

Zásahy odborové organizace

Pokud by odborová organizace dosáhla velkého zvýšení mezd a tyto mzdy by se dostaly nad rovnovážné, podle Holmana (r. 2007) by začali organizace propouštět zaměstnance kvůli zvýšení mzdových nákladů. Sice si zaměstnanci, kteří zůstanou, polepší, ale zaměstnanci, kteří budou propuštěni, mají problém získat práci na vyjednané úrovni mezd. Z toho vyplývá, že odbory hájí zájmy zaměstnanců, nikoliv těch, kteří vlivem vyjednávání přišli o práci.

2 NEZAMĚSTNANOST

Obyvatelstvo se dělí do dvou základních skupin. První je ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které se dále dělí na zaměstnané osoby a nezaměstnané osoby. Druhou skupinou je ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, do kterého patří důchodci, studenti a osoby na rodičovské dovolené. **Zaměstnaní** jsou osoby, které jsou starší 15let a mají placené zaměstnání nebo jsou sebezaměstnaní. Sebezaměstnaní jsou osoby klasifikované podle postavení v zaměstnání jako podnikatelé se zaměstnanci, podnikatelé bez zaměstnanců a pomáhající rodinní příslušníci. Za osoby samostatně výdělečně činné (dále jen „OSVČ“) lze považovat pouze ty osoby, které nejsou registrovány v obchodním rejstříku. (Pavelka, r. 2007) **Nezaměstnaný** člověk je člověk, který je starší 15let, a který musí splňovat následující podmínky:

- neměl by mít placené zaměstnání nebo podnikatelskou aktivitu;
- aktivně hledá zaměstnání;
- musí být schopen nastoupit během krátké doby do zaměstnání.

Od ledna 2013 již MPSV nepočítá registrovanou míru nezaměstnanosti, ale podíl nezaměstnaných osob. Tento podíl se vypočte jako:

$$\text{Podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{dosážitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP ve věku 15–64 let}}{\text{počet obyvatel ve věku 15–64 let}} \quad (1)$$

Nový ukazatel oproti starému upravuje věkovou skupinu od 15-64 let a jmenovatel zahrnuje kromě pracovní síly i počet ekonomicky neaktivních osob.

Na trhu práce je několik problémových skupin osob, kterými jsou:

- osoby bez kvalifikace a osoby se základním vzděláním;
- starší lidé (nad 50 let);
- osoby zdravotně handicapované;
- osoby společensky nepřizpůsobivé (např. recidivisté);
- ženy samoživitelky;
- národnostní menšiny;
- mladiství a absolventi;
- dlouhodobě nezaměstnaní.

S pojmem nezaměstnanost souvisí i pojem **zaměstnatelnost**, který Kuchař (r. 2007, s. 113) definoval jako „*schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce.*“ Na zaměstnanost člověka působí několik faktorů, ať jsou to faktory, které neovlivní nebo které může ovlivnit. Mezi faktory, které nemůže ovlivnit patří věk, pohlaví, tradice, kulturní podmínky a národnost. Naopak mezi faktory, které může ovlivnit patří vzdělání, povolání či motivace apod. Zaměstnavatelé mohou ovlivnit zaměstnatelnost úrovní mezd, pracovními podmínkami nebo technologickou úrovní aj.

Český statistický úřad (dále jen „ČSÚ“) provádí **výběrové šetření pracovních sil**, který realizuje na náhodně vybraném vzorku domácností a je zaměřený na zjišťování ekonomického postavení obyvatelstva na území celé republiky. Hlavním cílem je získávání pravidelných informací o situaci na trhu práce a provádění analýz z různých hledisek (tj. ekonomická, sociální a demografická hlediska). Předmětem tohoto šetření jsou všechny osoby žijící v soukromých domácnostech. Dále ČSÚ počítá míru dlouhodobé nezaměstnanosti, která vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných jeden rok a déle na celkové pracovní síle v procentech.

2.1 Druhy nezaměstnanosti

Ekonomové označují **přirozenou míru nezaměstnanosti** (u^*) jako míru, která odpovídá potenciálnímu produktu. Je tvořena frikční a strukturální nezaměstnaností. Tuto míru vypočítáme jako podíl míry ztráty pracovních příležitostí (s) a součtu míry ztráty (s) a míry nových pracovních příležitostí (μ). (Pavelka, r. 2007)

$$u^* = \frac{s}{s + \mu} \quad (2)$$

Trh práce rozlišuje několik druhů nezaměstnanosti, a to na základě různých kritérií. Nezaměstnanost dělíme na frikční, strukturální, cyklickou a sezónní nezaměstnanost.

Frikční nezaměstnanost je spojena s neustálým pohybem lidí, kteří přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého se stejnou nebo podobnou kvalifikací. Typickou příčinou může být např. stěhování se z důvodu sňatku. Tato nezaměstnanost je krátkodobá a přechodná, ale zabere určitý čas, neboť se lidé většinou zdráhají přijmout hned první nabídku – očekávají lepší nabídky a chtějí si vybírat. **Strukturální nezaměstnanost** je vyvolána změnami ve struktuře národního hospodářství. To znamená pokles či růst poptávky po jiných profesích a to způsobuje, že se některá odvětví zmenšují a některá naopak zvětšují. Kvůli zmenšujícím se odvětvím jsou zaměstnavatelé přinuceni propouštět své zaměstnance, kteří si mohou najít práci v jiném odvětví, ale to vyžaduje většinou rekvalifikaci, která vyžaduje určitý čas. Někdy tato

nezaměstnanost může trvat i několik let. Příkladem může být zpráva na portálu Lidovky (© r. 2008), která mluví o zrušení skláren právě v roce 2008, kdy se 1 800 zaměstnanců ocitlo bez práce a museli se rekvalifikovat na jinou. Helísek (r. 2002) dále definoval **cyklickou nezaměstnanost**, která je způsobena poklesem produktu, když se hospodářský cyklus nachází ve fázi recese. To způsobuje, že klesá i potřeba pracovních sil. Propuštění zaměstnanci těžko nalézají zaměstnání v jiných odvětvích. Tato nezaměstnanost trvá, dokud produkt nezačne znovu růst. Schiller (r. 2004) ještě dělí nezaměstnanost na **sezónní nezaměstnanost**, která je způsobována nepravidelností výroby nebo spotřeby v některých odvětvích. Vyskytuje se zpravidla v odvětvích, která jsou závislá na ročním období a počasí. Příkladem odvětví může být zemědělství, stavebnictví, cestovní ruch atd.

Nezaměstnanost se dá také členit na dobrovolnou a nedobrovolnou. **Dobrovolná nezaměstnanost** nastává, pokud nezaměstnaní dávají přednost volnému času, studiu nebo jiným činnostem. Dalším důvodem dobrovolné nezaměstnanosti může být i nechuť lidí pracovat za nabízenou nízkou mzdu. Někdy může být způsobena příliš vysokou podporou v nezaměstnanosti. Opakem dobrovolné nezaměstnanosti je **nedobrovolná**, která vzniká, když počet uchazečů o práci je vyšší než počet volných míst. Příčinou může být pomalá reakce jak na změnu mezd, tak na ekonomické šoky. (Liška et al., r. 2002)

Brožová (r. 2012) ve své knize přidává rozdělení z hlediska času na krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost. **Dlouhodobá nezaměstnanost** začíná, pokud nezaměstnaný nemá práci déle než jeden rok. Tito lidé často ztrácejí pracovní návyky, smysl pro každodenní povinnosti i vůli pracovat – stávají se nezaměstnatelnými. S tímto členěním úzce souvisí tzv. **opakovaná nezaměstnanost**, která nastává v případě opakované dlouhodobé nezaměstnanosti. Tyto osoby mají problém najít si práci, protože o ně mají zaměstnavatelé menší zájem. S dlouhodobou nezaměstnaností souvisí jev **hystereze**. Tento jev vzniká, pokud se člověk stal nedobrovolně nezaměstnaný, ale smířil se s tím, že nemůže dlouho najít práci. Tento efekt zvyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti.

Ekonomové dále rozlišují skrytou, nepravou a neúplnou zaměstnanost. Za **skrytou nezaměstnanost** Mareš (r. 2002) považuje, když nezaměstnaný si nehledá práci, ale zároveň se ani neregistruje jako nezaměstnaný. Při dobré nabídce by však byl ochoten práci přijmout. Mezi takto nezaměstnané se nepočítají osoby účastníci se rekvalifikace, i když nemají placenou práci. Dále to může být i předčasný odchod do důchodu. **Nepravá nezaměstnanost** nastává v případě, pokud nezaměstnané osoby, které nehledají nebo dokonce odmítají práci, využívají strategii maximálního vyčerpání sociálních dávek. Patří sem i nezaměstnaní, kteří vykonávají

nelegální práci („šedá“ či „černá“ ekonomika). V případě **neúplné zaměstnanosti** nezaměstnaný přijímá pracovní nabídku na částečný úvazek nebo pracovní místo pod úrovní jeho kvalifikace. Nejčastěji se jedná o zkrácenou pracovní dobu, pokus o zavedení čtyřdenního pracovního týdne či sdílení pracovního místa dvěma osobami.

2.2 Důsledky nezaměstnanosti

Nepříznivé důsledky nezaměstnanosti se dělí na ekonomické a sociální. Tyto dopady převažují především u dlouhodobé nezaměstnanosti.

Ekonomické dopady

Jak uvádí ve své knize Pavelka (r. 2007), pokud je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, ekonomika vyprodukuje méně, než by mohla na úrovni potenciálního produktu. Tento vztah zachycuje tzv. **Okunův zákon**, který se jmenuje podle amerického ekonoma Arthura Okuna. Jedná se o zákon, který říká, že pokud se skutečná nezaměstnanost odchýlí od přirozené nezaměstnanosti o 1 %, pak se produkt odchýlí od svého potenciálu o 2 %.

Pro jednotlivce má nezaměstnanost ekonomický dopad ze strany ztráty pravidelného příjmu pro nezaměstnaného samotného a jeho rodinu. Na stát má nezaměstnanost negativní dopad zejména kvůli nulovému odvádění příjmů do státního rozpočtu (daně a odvody) a naopak odliv prostředků v podobě podpor v nezaměstnanosti.

Sociální důsledky

Mezi sociální dopady nezaměstnanosti patří psychické zatížení vyvolané právě nezaměstnaností a s tím související nárůst nemocnosti, rozpady rodin apod. Dále nezaměstnanost způsobuje destrukce etických hodnot a s tím související kriminalita, alkoholismus, narkomanie, prostituce apod. Sociálním důsledkem může být také sklon k rasismu nebo xenofobně motivované nepokoje. (Helísek, r. 2002)

Podle MPSV se stát snaží negativním důsledkům nezaměstnanosti předcházet **politikou zaměstnanosti**, která je součástí hospodářské politiky státu, jejímž cílem je dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, produktivní využití zdrojů pracovních sil, zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Díky zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ČR musí stát pomáhat lidem najít zaměstnání. Státní politiku zaměstnanosti provádí stát prostřednictvím MPSV ČR a ÚP. ÚP eviduje volná pracovní místa, eviduje uchazeče o zaměstnání a pomáhá nezaměstnaným s hledáním práce.

Politika zaměstnanosti představuje soubor nástrojů, jejichž hlavním účelem je motivovat zaměstnané, nezaměstnané a zaměstnavatele k jistému chování na trhu práce. Jejím prvotním cílem je snižování nezaměstnanost a dosažení plné zaměstnanosti. Plná zaměstnanost neznamená nulovou nezaměstnanost. Je to taková zaměstnanost, kdy každý, kdo chce a může pracovat, pracuje. Politiku zaměstnanosti provádí stát jak aktivní, tak pasivní.

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen „APZ“) vytváří nová pracovní místa, pomáhá při hledání pracovních míst a poskytuje příležitosti ke zvyšování kvalifikace. Nástroji APZ je rekvalifikace, investiční pobídka, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rekvalifikace

Podle MPSV je rekvalifikace získání nové kvalifikace nebo rozšíření dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Při stanovování obsahu a rozsahu se vychází ze stávající kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi ÚP a uchazečem o zaměstnání. Pokud si uchazeč vybere rekvalifikaci sám, říká se jí rekvalifikace zvolená.

Investiční pobídka

Investiční pobídka poskytovaná na základě zákona č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění ČR je podle MPSV hmotná podpora při tvorbě nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců.

Veřejně prospěšné práce

MPSV definuje veřejně prospěšné práce jako časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP. Tyto místa jsou vytvořena zaměstnavatelem na základě dohody s ÚP na krátkou spolupráci s uchazečem o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě jdoucích měsíců. Na mzdové náklady může být zaměstnavateli poskytnut příspěvek ÚP.

Společensky účelná pracovní místa

Podle MPSV se společensky účelným pracovním místem rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě a obsadí ho uchazeč evidovaný na ÚP, kterému nelze zjistit jiným způsobem pracovní uplatnění. Druhou možností je zřízení pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Příspěvek na zapracování

MPSV identifikuje příspěvek na zapracování jako příspěvek, který ÚP poskytuje zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá uchazeče o zaměstnání, kterému je při zaměstnávání věnována zvýšená péče. Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit až polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která zapracovává.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

MPSV definuje příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program jako příspěvek, který je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci. Příspěvek lze poskytovat na částečnou náhradu mzdy maximálně po dobu šesti měsíců.

Pasivní politika zaměstnanosti zmírňuje negativní důsledky nezaměstnanosti finančními dávkami. Nástroji pasivní politiky je podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. (Pavelka, r. 2007)

2.3 Úřad práce

Podle MPSV je ÚP ČR správním úřadem, který plní povinnosti v oblasti zaměstnanosti, ochrany **zaměstnanců** při platební neschopnosti zaměstnavatele a v oblasti státní sociální podpory. Všem občanům poskytuje informace v oblasti pracovních příležitostí, a to hlavně o:

- volných pracovních místech v ČR i zemích EU;
- situaci na trhu práce v ČR a zemích EU;
- podmínkách zaměstnávání v zahraničí;
- možnostech dalšího vzdělávání.

Úřad práce také poskytuje poradenské služby pro volbu povolání, volbu rekvalifikace nebo zprostředkování vhodného zaměstnání. Nezapomíná ani na osoby se zdravotním postižením, kterým zabezpečuje pracovní rehabilitace zaměřené na získání a udržení vhodného zaměstnání. Dále poskytuje služby **uchazečům o zaměstnání** spojené se zprostředkováním vhodného zaměstnání, vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci.

Úřad práce pomáhá nejen zaměstnaným a nezaměstnaným, ale také **zaměstnavatelům**. Poskytuje jim poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí, vyhledává na

volná pracovní místa uchazeče o zaměstnání aj. Dále jim poskytuje příspěvky v rámci APZ, a to například na:

- vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací;
- vytvoření a provoz chráněného pracovního místa;
- úhradu nákladů rekvalifikace prováděné pro další pracovní uplatnění jejich zaměstnanců;
- úhradu nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením v rámci jejich pracovní rehabilitace;
- překlenovací příspěvek.

Úřad práce také uděluje **cizincům** povolení k zaměstnání v ČR. Mimo jiné také vykonává například:

- kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti;
- zabezpečuje mzdové nároky zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele;
- přijímá a zajišťuje vyřízení stížností občanů;
- zabezpečuje a podporuje projekty a opatření v oblasti trhu práce.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] About Our Company. *Yusen Logistics* [online]. 2017 [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: <https://www.yusen-logistics.com/en/about-us/company-profile/about-our-company>
- [2] Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2012 [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- [3] Analýza trhu práce v kraji za rok 2010, kraj Středočeský. *Úřad práce České republiky* [online]. Příbram [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/pbkraj1210.pdf>
- [4] Analýza vývoje na trhu práce ve Středočeském kraji rok 2011. *Úřad práce České republiky* [online]. Příbram [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/pbkraj1211.pdf>
- [5] ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária, Pavla HLOUŠKOVÁ, Eva HOFMANNOVÁ, Pavel KNEDL, Zdeněk SCHMIED, Ludmila TOMANDLOVÁ a Ladislav TRYLČ. *Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2014*. 8. vydání. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-850-5.
- [6] BLANCHARD, O. a JOHNSON D. *Macroeconomics*. 6th ed. Harlow: Pearson Education, 2013. ISBN 978-0-273-76633-9.
- [7] BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.
- [8] BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [9] ČMKOS. *ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ* [online]. [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/>
- [10] ČSÚ. *Změna výpočtu ukazatele registrované míry nezaměstnanosti* [online]. 2016 [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti_20121107
- [11] DOERINGER, Peter, Michael Piore. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: Heath Lexington Books, 1971. ISBN 978-0873-32-351-2.

- [12] *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>
- [13] HELÍSEK, Mojmír. *Makroekonomie: základní kurs*. 2., přeprac. vyd. Slaný: Melandrium, 2002. ISBN 80-86175-25-1.
- [14] HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurs*. Praha: C.H. Beck, 2002. ISBN 80-7179-737-5.
- [15] HOŘEJŠÍ, Bronislava. *Mikroekonomie*. 5., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010. ISBN 978-80-7261-218-5.
- [16] HUBÁLEK, M., ŠTĚPÁNKOVÁ M. a ZAMBOJ L. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3.
- [17] JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3259-6.
- [18] KOTÝNKOVÁ, M. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- [19] KUCHARŤ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. v Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [20] LIŠKA, Václav. *Makroekonomie*. Praha?: Professional Publishing, 2002. ISBN 80-86419-27-4.
- [21] MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada, 1999. Profesionál. ISBN 80-7169-891-1.
- [22] Modrá karta. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: www.mvcr.cz/clanek/modra-karta.aspx
- [23] MUSIL, Petr. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-207-3.
- [24] *Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2018 - 10 let*. *Kurzy.cz* [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/?imakroGraphFrom=1.1.2008>
- [25] *Obyvatelstvo*. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xs/obyvatelstvo-xs>

- [26] Operační programy 2004 - 2006. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/2004-2006>
- [27] Operační programy 2007 - 2013. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/2007-2013>
- [28] PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-58-4.
- [29] ŘEČINSKÁ, Simona. *Diplomová práce* [e-mailová komunikace]. 20. března 2018 12:02 CET [cit. 2018-03-21]. Osobní komunikace
- [30] SCHILLER, B. R. *Mikroekonomie*. Brno: Computer Press, 2004.
- [31] SIROVÁTKA, Tomáš a kol. *Nejistoty na trhu práce*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2009, 197 s. ISBN 978-80-7326-172-6.
- [32] SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ (eds.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- [33] SIROVÁTKA, Tomáš. *Sociální a ekonomické faktory marginalizace na pracovním trhu*. Sociologický časopis. Praha: sociologický časopis, 1997. 19 s. Czech Sociological Review, No 2.
- [34] Skláře ze Světlé rekvalifikujeme. *Lidovky* [online]. [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: https://www.lidovky.cz/sklare-ze-svetle-rekvalifikujeme-dqb-/zpravy-domov.aspx?c=A081001_151705_ln_domov_mtr
- [35] Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up
- [36] TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 80-7357-340-7.
- [37] Vývoj nezaměstnanosti od července 2004. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-04-08]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004/?_piref37_240420_37_240419_240419.next_page=%2Findex.do&_piref37_240420_37_240419_240419.statse=2000000000011&_piref37_240420_37_240419_240419.statk=2000000000017&_piref37_240420_37_240419_240419.send=send&_piref37_240420_37_240419_240419.stat=2000000000018&_piref37_240420_37_240419_240419.obdobi=B&_piref37_240420_37_240419_240419.uzemi=1000&ok=Vybrat

- [38] Zaměstnanecká karta. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2018-03-08]. <http://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx>
- [39] Zelená karta. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. [cit. 2018-03-08]. <http://www.mvcr.cz/clanek/zelene-karty.aspx>
- [40] Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2012 a strategie APZ pro rok 2013. *Úřad práce České republiky* [online]. Příbram [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocn/pbkraj2012_.pdf
- [41] Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2013 a strategie APZ pro rok 2014. *Úřad práce České republiky* [online]. Příbram [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocn/pbkraj_2013.pdf
- [42] Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. *Úřad práce České republiky* [online]. Příbram [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocn/pbkraj2014.pdf>
- [43] Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016. *Úřad práce České republiky* [online]. Příbram [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocn/pbkraj2015aa.pdf>
- [44] Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017. *Úřad práce České republiky* [online]. Příbram [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocn/PBkraj2016.pdf>
- [45] Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018. *Úřad práce České republiky* [online]. Příbram [cit. 2018-03-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocn/PBkraj2017.pdf>