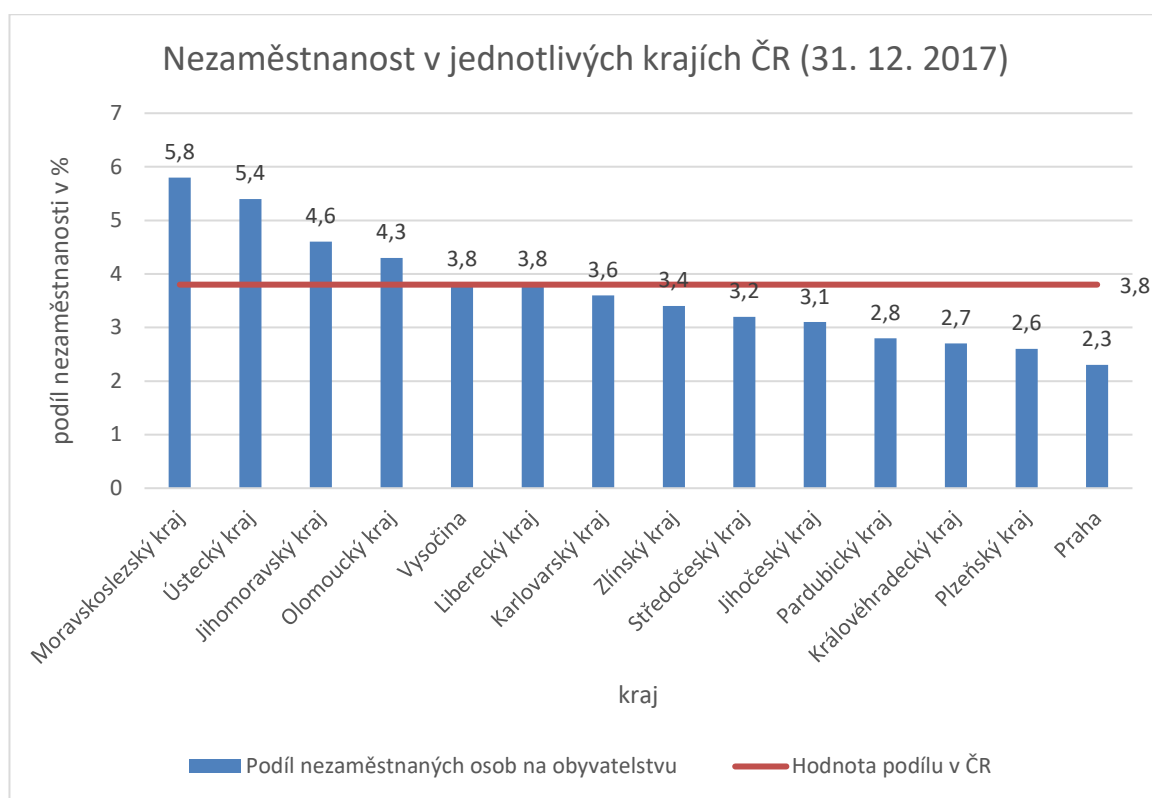


### 3 TRH PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE

ČR je rozdělena do čtrnácti regionů (konkrétně Moravskoslezský kraj, Ústecký kraj, Jihomoravský kraj, Olomoucký kraj, Vysočina, Liberecký kraj, Karlovarský kraj, Zlínský kraj, Středočeský kraj, Jihočeský kraj, Pardubický kraj, Královehradecký kraj, Plzeňský kraj, hlavní město Praha), které se liší geografickými, demografickými, historickými, sociálními a ekonomickými podmínkami. Tyto faktory mají také vliv na pracovní trh. Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob je dlouhodobě v Moravskoslezském kraji a Ústeckém kraji vlivem převažujícího těžebního průmyslu (resp. úbytkem těžby).

V ČR byla k 31. 12. 2017 registrovaná míra nezaměstnanosti 3,8 % (viz obrázek 4). Největší podíl nezaměstnaných byl v Moravskoslezském kraji (5,8 %), v Ústeckém kraji (5,4%) a v Jihomoravském kraji (4,6 %). Naopak nejmenší podíl nezaměstnaných byl v Praze (2,3 %), v Plzeňském kraji (2,6 %) a v Královehradeckém kraji (2,7 %).



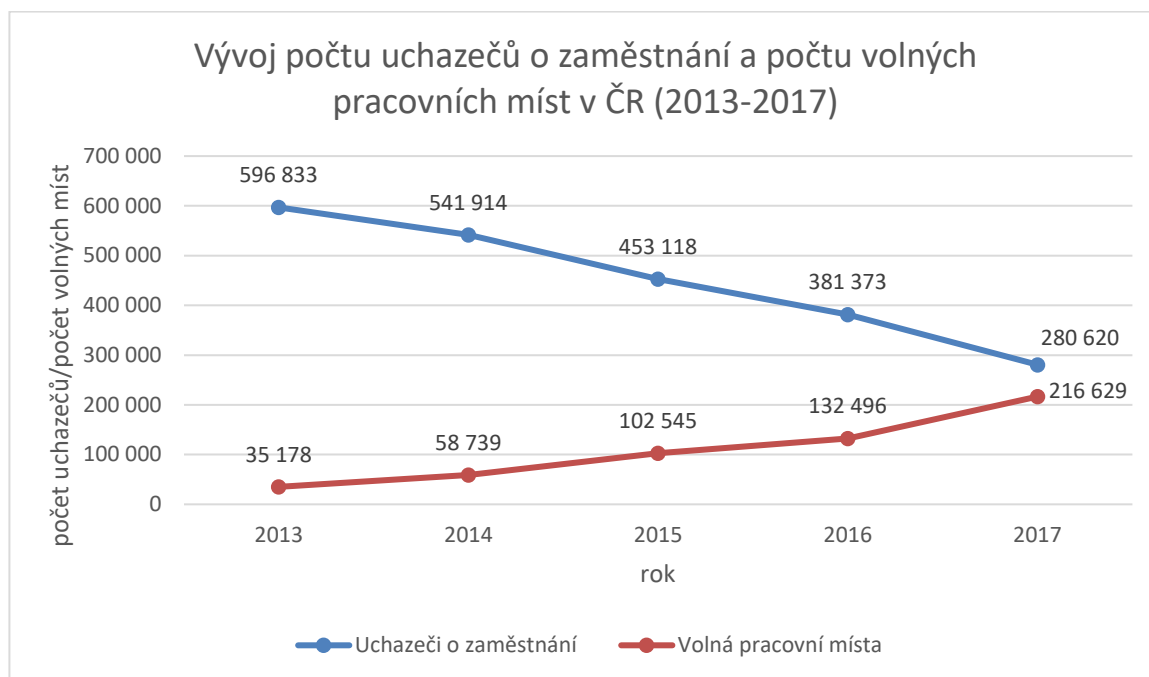
Obrázek 4: Nezaměstnanost v jednotlivých krajích ČR za rok 2017

Zdroj: upraveno podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2018, s. 4

#### 3.1 Poptávka po práci a nabídka práce v České republice

Od roku 2013 se již v ČR nepočítá míra nezaměstnanosti, ale uvádí se nový ukazatel podíl nezaměstnaných osob. K 31. 12. 2013 bylo v evidenci nejvíce uchazečů za sledované období (viz obrázek 5), kdy na jedno volné pracovní místo připadalo 17 uchazečů. Způsobilo to zvýšení

zařazených uchazečů o 51 522 osob. V roce 2014 se tento poměr výrazně snížil na 9,2 uchazeče na jedno volné pracovní místo a tento trend postupoval až do roku 2017. Během let dochází k poklesu uchazečů evidovaných na ÚP, ale také ke zvyšování počtu volných pracovních míst. V roce 2017 je již poptávka po práci 1,3krát větší než nabídka práce. Podíl nezaměstnaných osob se během sledovaného období snižoval – v roce 2013 byl 8,2 %, v roce 2014 činil 7,5 %, v roce 2015 byl 6,5 %, v roce 2016 činil 6,2 % a v roce 2017 byl 3,8 %.



**Obrázek 5: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst v ČR (2013-2017)**

*Zdroj: vlastní zpracování podle MPSV, 2018*

V roce 2017 bylo registrovaných 280 620 uchazečů na ÚP a 216 629 volných míst (viz obrázek 5). V několika regionech dokonce převyšovala poptávka po práci nabídku práce. Nejvíce volných míst je od roku 2008, a přesto mají firmy nedostatek pracovní síly. Dobrovolně nezaměstnaný pracovník odmítá pracovat nejčastěji z důvodu nízkého platového ohodnocení, neochoty rekvalifikovat se nebo se stěhovat za prací aj.

Z hlediska **délky nezaměstnanosti** je nejvíce registrovaných uchazečů do 3 měsíců, a to 98 900 osob (viz tabulku 1). Tyto osoby práci nacházejí okamžitě, neboť je vysoký počet volných pracovních míst a tito lidé chtějí pracovat. Další nejpočetnější skupinou jsou evidované osoby v kategorii dlouhodobě nezaměstnaných (12 až 24 měsíců a nad 24 měsíců), s celkovým počtem 94 512 osob. Tito uchazeči již ztratili pracovní návyky a nechtějí pracovat. Průměrná délka evidence v roce 2017 byla 679 dnů.

**Tabulka 1: Doba evidence uchazečů v roce 2017 v ČR**

Doba evidence uchazečů						
Celkem	do 3 měs.	3-6 měs.	6-9 měs.	9-12 měs.	12-24 měs.	nad 24 měs.
	98 900	46 254	24 281	16 673	29 101	65 411

*Zdroj: vlastní zpracování podle Úřadu práce ČR, 2018*

Uchazeči a volná pracovní místa se dělí **podle požadavků na vzdělání** následovně:

1. bez vzdělání;
2. neúplné základní vzdělání;
3. základní vzdělání;
4. nižší střední vzdělání;
5. nižší střední odborné vzdělání;
6. střední odborné vzdělání s výučním listem;
7. střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu;
8. ÚSV;
9. ÚSO s výučním listem i s maturitou;
10. ÚSO s maturitou (bez vyučení);
11. vyšší odborné vzdělání;
12. bakalářské vzdělání;
13. vysokoškolské vzdělání;
14. doktorské vzdělání.

Nejvíce nezaměstnaných osob je se středním odborným vzděláním s výučním listem (101 876) a se základním vzděláním (74 630), zároveň je po těchto uchazečích největší poptávka (viz tabulku 2). Nabídka práce s doktorským vzděláním převyšuje 9,6krát poptávku po práci, další takovou skupinou jsou osoby s neúplným základním vzděláním, které převyšují nabídku 5,9krát. Naopak nedostatek uchazečů je s nižším středním vzděláním (0,1) a ÚSO s maturitou bez vyučení (0,4).

**Tabulka 2: Struktura uchazečů a volných pracovních míst dle vzdělání v roce 2017 v ČR**

Vzdělání	31. 12. 2017		
	uchazeči	volná místa	uchaz./ místo
bez vzdělání	8 870	7 207	1,2
neúplné základní vzdělání	2 453	414	5,9
základní vzdělání	74 630	116 276	0,6
nižší střední vzdělání	174	1 964	0,1
nižší střední odborné vzdělání	7 221	11 690	0,6
střední odborné vzd. s výučním listem	101 876	45 462	2,2
stř. nebo stř. odb. bez mat. i výuč. listu	1 511	1 826	0,8
ÚSV	7 543	5 381	1,4
ÚSO s výučním listem i s maturitou	11 990	4 449	2,7
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	42 167	10 446	4,0
vyšší odborné vzdělání	2 286	1 728	1,3
bakalářské vzdělání	4 849	3 329	1,4
vysokoškolské vzdělání	14 552	6 405	2,3
doktorské vzdělání	498	52	9,6
<b>Celkem</b>	<b>280 620</b>	<b>216 629</b>	<b>1,3</b>

*Zdroj: upraveno podle Úřadu práce ČR, 2018*

Volná pracovní místa a uchazeči **podle kvalifikace zaměstnání (KZAM)** jsou rozděleny do následujících 10 tříd:

- tř. 1 – zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci;
- tř. 2 – vědečtí a odborní duševní pracovníci;
- tř. 3 – techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech;
- tř. 4 – nižší administrativní pracovníci (úředníci);
- tř. 5 – provozní pracovníci ve službách a obchodě;
- tř. 6 – kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech;
- tř. 7 – řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři;
- tř. 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci;
- tř. 0 – příslušníci armády.

Nejvíce nezaměstnaných osob má zájem o třídu 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (85 936) a třídu 5 – pracovníci ve službách a prodeji (55 725). Naopak firmy nejvíce hledají zaměstnance z tříd 7–9, jde o řemeslníky a opraváře, obsluhu strojů a zařízení, montéry, pomocní a nekvalifikovaní pracovníky (viz tabulku 3). Jedná se o problém nynější doby, protože mladí lidé chtějí dosáhnout vyššího vzdělání, než by bylo potřeba vzhledem k vypsáním volným pracovním místům. Tento problém se nejvíce týká průmyslu, dopravy, obchodu a pohostinství. Důsledkem je pak zpomalení ekonomiky ČR.

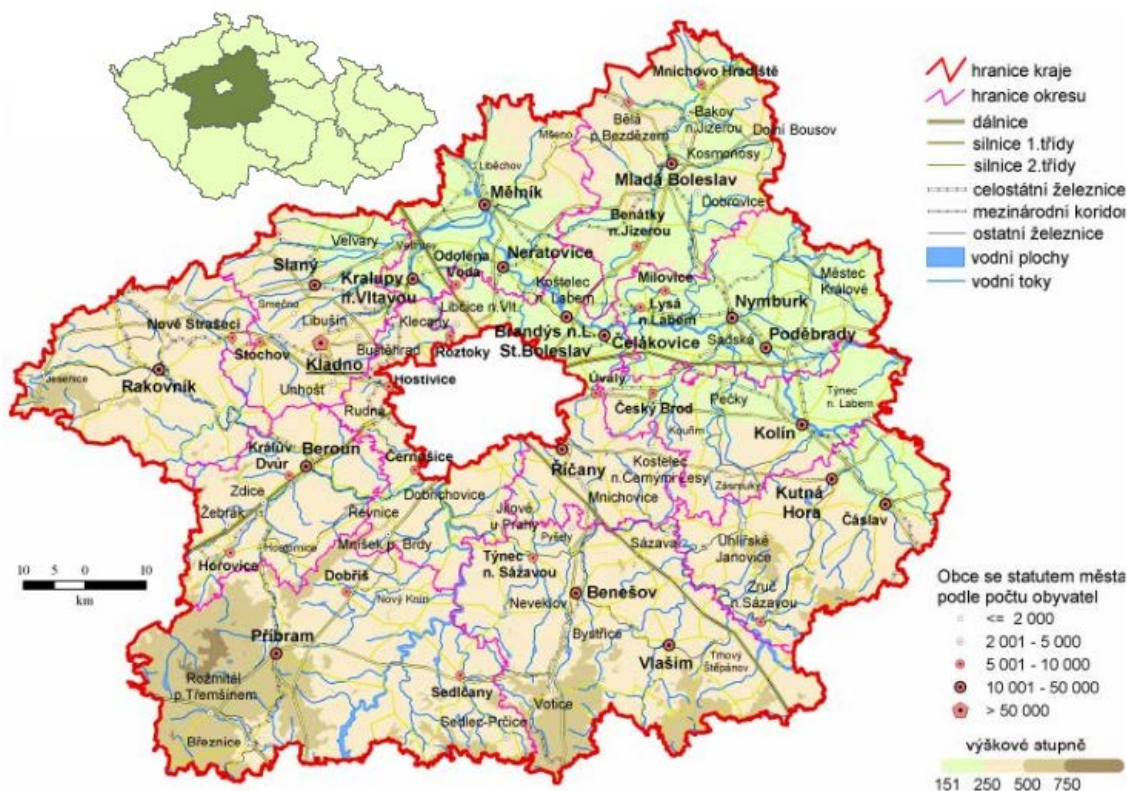
**Tabulka 3: Struktura počtu uchazečů a počtu volných pracovních míst dle KZAM v roce 2017 v ČR**

Kód CZ- ISCO	KZAM	31. 12. 2017		
		uchazeči	VPM	uchaz./ VPM
1	Zákonodárci a řídicí pracovníci	3 564	1 716	2,1
2	Specialisté	13 271	14 269	0,9
3	Techničtí a odborní pracovníci	18 575	12 450	1,5
4	Úředníci	31 520	6 666	4,7
5	Pracovníci ve službách a prodeji	55 725	25 575	2,2
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství	3 642	1 691	2,2
7	Řemeslníci a opraváři	33 753	43 576	0,8
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	27 141	58 912	0,5
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	85 936	51 394	1,7
0	Příslušníci armády	110	380	0,3
-	Nezadáno	7 383	-	-
-	<b>Celkem</b>	<b>280 620</b>	<b>202 360</b>	<b>1,3</b>

*Zdroj: upraveno podle Úřadu práce ČR, 2018*

## 4 ANALÝZA TRHU PRÁCE STŘEDOČESKÉHO KRAJE

Podle zprávy o situaci na krajském trhu práce z roku 2017 patří Středočeský kraj velikostí, počtem obcí a obyvatel mezi největší kraje ČR (viz obrázek 6, na kterém jsou také zobrazeny obce se statutem města roztržiděné podle počtu obyvatel, dále hranice kraje, hranice okresů aj.). Svou rozlohou 10 929 km<sup>2</sup> zabírá 14 % území ČR. Tento kraj sestává z 12 okresů (Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram a Rakovník). V roce 2017 bylo na území kraje 1 144 obcí.

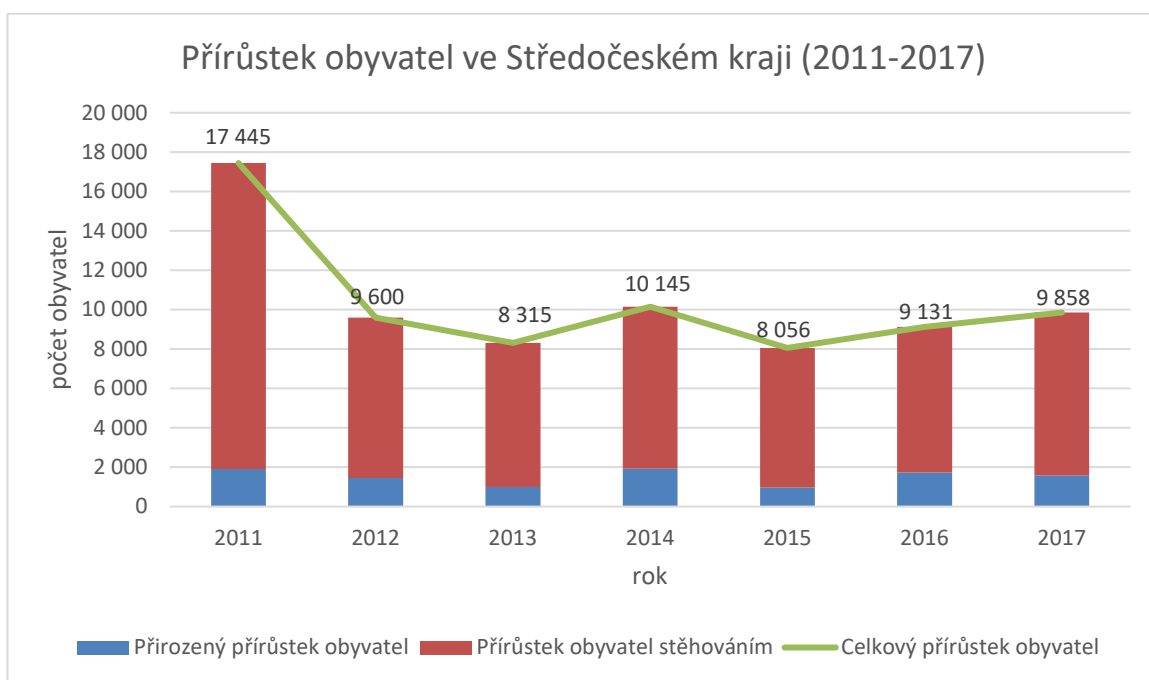


Obrázek 6: Grafická mapa Středočeského kraje

Zdroj: Úřad Práce v Příbrami, 2018, s. 2

Počet obyvatel ve Středočeském kraji k 30. 9. 2017 činil 1 348 840 (konkrétně 665 936 mužů, 682 904 žen), což oproti roku 2016 znamená přírůstek o 9 858 osob. Celkový přírůstek byl způsoben jak stěhováním obyvatelstva (viz obrázek 7), tak i přirozeným přírůstkem (+1 587 obyvatel), oproti roku 2011 se tento počet snížil téměř o polovinu. Kladné migrační saldo vykazují všechny okresy kraje. Nejvyšší nárůst obyvatel stěhováním přibyl v okrese Praha-východ (+5 873 obyvatel), Praha-západ (+4 594 obyvatel) a Kladno (+2 602 obyvatel). Hustota obyvatelstva byla 123 osob na kilometr čtvereční. Nejvíce lidnatým okresem byl okres Praha-východ (171 914 obyvatel), dále v okresech Kladno, Praha-západ, Mladá Boleslav, Příbram

a Mělník žilo přes 100 000 obyvatel. Naopak nejméně obyvatel bylo v Rakovníku (55 309). V souvislosti se změnou demografického chování české populace dochází k pozvolnému stárnutí obyvatel ČR. Středočeský kraj patří k nejstarším v republice. Výhledově lze očekávat prohloubení nerovnoměrnosti ve věkové struktuře ve prospěch obyvatel v důchodovém věku. Průměrný věk k 31. 12. 2016 byl 41 let. Do kraje se však stěhuje mnoho mladých lidí, vzhledem k dobré poloze blízko Prahy, a tak počínaje rokem 2006 se v kraji rodí více dětí, než kolik umírá osob.



**Obrázek 7: Vývoj přírůstku obyvatel ve Stř. kraji od roku 2011 do roku 2017**

*Zdroj: upraveno podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2012-2018, s. 5*

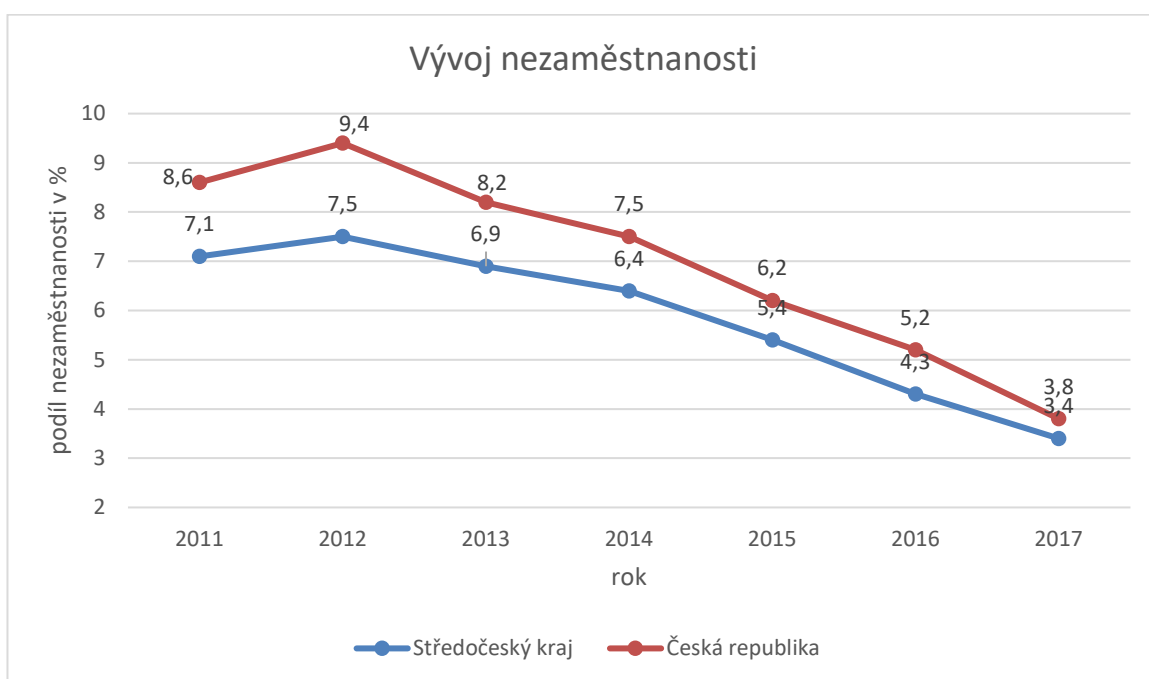
Poloha Středočeského kraje má velké výhody pro jeho ekonomiku. Výrazně je ovlivněn úzkou vazbou s hlavním městem a hustou dopravní sítí. Naopak nevyváženost vztahu Prahy (jako metropole celorepublikového významu) a středních Čech (jen jako periferie Prahy) je pro kraj určitou nevýhodou. Tato skutečnost limituje rozvoj kraje. Aglomerace obcí kolem Prahy, do níž patří téměř 38 % obcí kraje s více než 45 % obyvatel, tvoří zázemí hlavního města. Kraj je proto pro Prahu významným zdrojem pracovních sil, zásobuje metropoli potravinami, doplňuje pražský průmysl a poskytuje Praze rekreační příležitosti.

Středočeský kraj je charakteristický rozvinutou zemědělskou a průmyslovou výrobou. Kraj vyniká hlavně rostlinou výrobou, pěstováním ovoce, zeleniny, pšenice, cukrovky atd. Klíčovými průmyslovými odvětvími je automobilový průmysl (jak výroba samotného automobilu, tak výroba automobilových dílů a přílehlá logistická skladová centra), strojírenství, chemie a potravinářství. Například společnost ŠKODA AUTO, a. s. Mladá Boleslav se stala

podnikem celostátního významu (přes 22 500 zaměstnanců). Dalším dynamickým podnikem v automobilovém průmyslu je T.P.C.A. Czech, s. r. o. v okrese Kolín.

Od devadesátých let ubývá zaměstnaných v primárním sektoru jako je zemědělství, lesnictví, rybářství, ale také v sekundárním sektoru (průmysl a stavebnictví). Dlouhodobě se však zvyšuje zaměstnanost v oblasti služeb, a to na šest z deseti zaměstnaných v kraji, což se pohybuje nad celorepublikových průměrem.

Ekonomická aktivita a zaměstnanost obyvatel, jejich průměrné mzdy a příjmy domácnosti Středočeského kraje se dlouhodobě zvyšují a v rámci ČR se řadí k druhým nejvyšším po Praze. Nezaměstnanost je dlouhodobě nižší než celorepublikový průměr (viz obrázek 8). K 31. 12. 2017 byl podíl nezaměstnaných osob ve sledovaném kraji 3,4 %. Obrázek 8 zobrazuje vývoj nezaměstnanosti jak v ČR, tak ve Středočeském kraji.



**Obrázek 8: Vývoj nezaměstnanosti ve Stč. kraji a ČR od roku 2011 do roku 2017**

*Zdroj: upraveno podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2012-2018, s. 4 a Kurzy, 2018*

Středočeský kraj je druhý kraj po Praze s nejvyšší **průměrnou hrubou měsíční mzdou** mezi kraji v ČR. Následující tabulka 4 zobrazuje průměrnou hrubou mzdu v přepočtu na plně zaměstnané ve 3. čtvrtletí ve Středočeském kraji, v ČR a v Praze. Průměrná hrubá mzda se ve Středočeském kraji průměrně zvyšovala o 3 %. Na konci 3. čtvrtletí 2017 byla průměrná hrubá měsíční mzda v přepočtu na plně zaměstnané na území Středočeského kraje 29 178 Kč, což je o 7,3 % vyšší průměr než v roce 2016. V tomto čtvrtletí měl kraj nižší průměrnou hrubou měsíční mzdu o 128 Kč, než je v ČR (29 050 Kč) a o 7 134 Kč nižší, než je v kraji Praha hl. m.



Naopak nejnižší průměrná hrubá měsíční mzda byla v Moravskoslezském kraji, kde činila 26 498 Kč, což je o 2 680 Kč méně, než je ve Středočeském kraji.

**Tabulka 4: Vývoj průměrné měsíční hrubé mzdy v Stč. kraji, ČR a v Praze (2011-2017)**

Rok	Středočeský kraj [Kč]	Česká Republika [Kč]	Praha [Kč]
2011	23 478	23 651	28 724
2012	24 247	24 408	31 661
2013	24 537	24 836	32 278
2014	24 959	25 219	32 627
2015	25 919	26 072	33 167
2016	27 048	27 220	34 542
2017	29 178	29 050	36 312

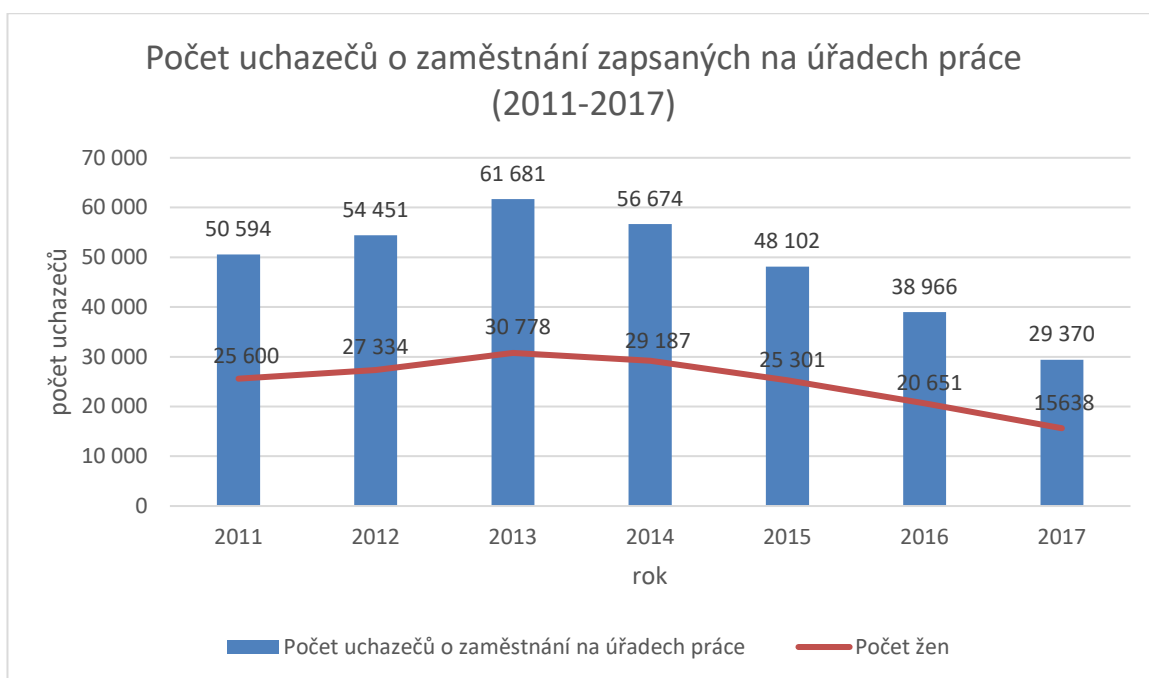
*Zdroj: upraveno podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2018, s. 3*

Podle výsledků zveřejněných ČSÚ dosáhl počet osob s jediným – hlavním zaměstnáním ve 3. čtvrtletí 2017 ve Středočeském kraji 673 tisíc. Oproti stejnému období minulého roku 2016 došlo ke zvýšení počtu osob této kategorie o 18,6 tisíc osob (+2,85 procent). Souběžně se svým hlavním zaměstnáním pracovalo v dalším zaměstnání 12,6 tisíc osob. V porovnání se stejným obdobím předchozího roku poklesl počet o 3,1 % (-400 tisíc osob). Z počtu 38,6 tisíc osob (loni 38,9 tis. osob) zaměstnaných na zkrácený úvazek bylo 77,5 % žen (loni 73,5 %).

#### **4.1 Nabídka na trhu práce ve Středočeském kraji**

Trh práce obsahuje nabídku práce ze strany uchazečů o zaměstnání. V této podkapitole bude nastíněna struktura těchto nezaměstnaných osob.

Na úrovni jednotlivých okresů existují výrazné rozdíly v registrované nezaměstnanosti. Tento fakt je především ovlivněn blízkostí okresů od Prahy. K 31. 12. 2017 bylo na ÚP Středočeského kraje evidováno 29 370 uchazečů o zaměstnání, což je o 32,7 % méně než v roce 2016 (úbytek o 9 596) a o 72,3 % méně než v roce 2011 (viz obrázek 9). Z toho vyplývá, že počet uchazečů na ÚP ubývá. Podíl žen na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se od roku 2013 zvyšuje z 49,9 % na 53,2 %.



**Obrázek 9: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání ve Stč. kraji (2011-2017)**

*Zdroj: upraveno podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2012-2018, s. 34*

Počet uchazečů s hmotným zabezpečením ke konci roku 2017 se snížil od roku 2016 o 1 938 osob na 9 743 osob (pokles o 16,6 %). Tyto osoby tvořily 33,2 % z celkového počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání (předchozí rok 30 %). K 31. 12. 2010 byl počet 19 578 osob, v roce 2011 byl počet 14 059 osob, v roce 2012 byl počet 11 961 osob, v roce 2013 byl počet 14 174 osob, v roce 2014 byl počet 13 181, v roce 2015 byl počet 12 518 osob a v roce 2016 byl počet 11 681 osob.

**Věková struktura** uchazečů o zaměstnání lze vyčíst z následující tabulky 5. Nezaměstnaní jsou rozděleni do skupin v intervalu pěti let. Průměrný věk v roce 2016 byl 41 let, pro rok 2017 nebyl uveden.

**Tabulka 5: Struktura uchazečů o zaměstnání dle věkové struktury ve Stč. kraji (2016-2017)**

Věková struktura												
rok	do 19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	nad 60	celkem	průměrný věk
2016	1 305	3 599	3 655	3 856	4 819	4 847	3 956	4 445	5 425	3 059	38 966	41
2017	1 079	2 443	2 605	2 791	3 389	3 640	3 045	3 370	4 181	2 827	29 370	-

*Zdroj: upraveno podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2018, s. 44*

V roce 2017 došlo ke snížení počtu nezaměstnaných ve všech věkových kategoriích. Nejvíce se snížila skupina 35–39 let a to o 1 430 osob, přesto stále zůstává na třetím místě, co do počtu osob. Největší podíl nezaměstnaných je v kategorii 55–59 let (4 181 uchazečů – 14,2 %), 40 až 44 let (3 640 osob – 12,4 %).

Ve **vzdělanostní struktuře** uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2017 ve Středočeském kraji bylo nejvíce uchazečů se středním odborným vzděláním s výučním listem – 10 399 uchazečů (tj. 35 % všech uchazečů o zaměstnání), dále pak v kategorii se základním vzděláním, ve které bylo zaznamenáno 8 374 (tj. 29 % všech uchazečů o zaměstnání) a v kategorii se vzděláním ÚSO s maturitou (bez vyučení), ve které bylo evidováno 4 868 uchazečů, tj. 17 % všech uchazečů o zaměstnání (viz tabulku 6).

**Tabulka 6: Struktura uchazečů o zaměstnání dle vzdělání ve Stč. kraji (2016-2017)**

Vzdělání	31.12. 2016	31. 12. 2017
bez vzdělání	113	121
neúplné základní vzdělání	211	191
základní vzdělání	10 751	8 374
nižší střední vzdělání	25	16
nižší střední odborné vzdělání	849	654
střední odborné vzd. s výučním listem	14 094	10 399
stř. nebo stř. odb. bez mat. i výuč. listu	258	195
ÚSV	1 181	893
ÚSO s výučním listem i s maturitou	1 720	1 254
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	6 701	4 868
vyšší odborné vzdělání	413	334
bakalářské vzdělání	577	474
vysokoškolské vzdělání	2 011	1 544
doktorské vzdělání	62	53
<b>Celkem</b>	<b>38 966</b>	<b>29 370</b>

*Zdroj: upraveno podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2018, s. 42*

Z hlediska **klasifikace zaměstnání** se na Krajské pobočce ÚP ČR v Příbrami evidovalo nejvíce nezaměstnaných v roce 2017 z kategorie třídy 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci v počtu 8 038 osob, od předchozího roku došlo k poklesu 2 235 uchazečů, tj. pokles o 27,8 % (viz tabulku 7). Druhou nejpočetnější skupinou je třída 5 – pracovníci ve službách a prodeji s počtem 6 039. V porovnání s předchozím rokem došlo ke snížení o 2 214 osob (- 36,7 %). Ve všech uvedených třídách došlo k poklesu kromě třídy 0 – příslušníci armády, zde došlo ke zvýšení o jednoho uchazeče.

**Tabulka 7: Struktura uchazečů o zaměstnání dle KZAM ve Stč. kraji (2016-2017)**

<b>Kód CZ- ISCO</b>	<b>KZAM</b>	<b>31. 12. 2016</b>	<b>31. 12. 2017</b>
<b>1</b>	<b>Zákonodárci a řídicí pracovníci</b>	615	512
<b>2</b>	<b>Specialisté</b>	1 849	1 377
<b>3</b>	<b>Techničtí a odborní pracovníci</b>	2 639	2 034
<b>4</b>	<b>Úředníci</b>	5 495	3 983
<b>5</b>	<b>Pracovníci ve službách a prodeji</b>	8 253	6 039
<b>6</b>	<b>Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství</b>	465	331
<b>7</b>	<b>Řemeslníci a opraváři</b>	4 224	3 032
<b>8</b>	<b>Obsluha strojů a zařízení, montéři</b>	3 873	3 016
<b>9</b>	<b>Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci</b>	10 273	8 038
<b>0</b>	<b>Příslušníci armády</b>	12	13
<b>-</b>	<b>Nezadáno</b>	1 268	995
<b>-</b>	<b>Celkem</b>	<b>38 966</b>	<b>29 370</b>

*Zdroj: upraveno podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2018, s. 48*

Struktura uchazečů o zaměstnání zaevidovaných na ÚP **v jednotlivých okresech** Středočeského kraje je velmi podobná krajské struktuře. Počet uchazečů o zaměstnání se k 31. 12. 2017 oproti roku 2016 snížil ve všech okresech Středočeského kraje celkem o 9 596 obyvatel, což je pokles o 24,6 % (viz tabulku 8). Největší meziroční pokles byl v okrese Kladno (o 1 518), dále pak Příbram (o 1 443), Kolín (o 937) a Nymburk (o 904).

**Tabulka 8: Počet uchazečů v jednotlivých okresech Stč. kraje (2016-2017)**

Okres	Počet uchazečů		Úbytek/přírůstek
	31. 12. 2016	31. 12. 2017	
Benešov	1 829	1 331	-498
Beroun	2 471	1 896	-575
Kladno	6 502	4 984	-1 518
Kolín	3 970	3 033	-937
Kutná Hora	2 674	2 054	-620
Mělník	4 067	3 182	-885
Mladá Boleslav	2 382	1 924	-458
Nymburk	3 559	2 655	-904
Praha-východ	2 244	1 712	-532
Praha-západ	2 710	1 923	-787
Příbram	4 783	3 340	-1 443
Rakovník	1 775	1 336	-439
<b>Středočeský kraj</b>	<b>38 966</b>	<b>29 370</b>	<b>-9 596</b>
<b>Česká republika</b>	<b>381 373</b>	<b>280 620</b>	<b>-100 753</b>

*Zdroj: upraveno podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2018, s. 54*

Krajská pobočka v Příbrami se zaměřuje především na rizikové kategorie uchazečů evidovaných déle než 12 a 24 měsíců. Na konci roku 2017 bylo evidováno v kategorii 12 až 24 měsíců 3 011 uchazečů o zaměstnání, tento počet klesl od roku 2016 o 47 % (-415 uchazečů) a například od roku 2011 se snížil o 181,1 % (-5 454 osob). V kategorii nad 24 měsíců se evidovalo na konci roku 2017 6 203 osob, což je o 48 % méně než na konci roku 2016 a o 2 257 osob více než v roce 2011 (pokles o 36,4 %). Největší počet evidovaných zaměstnanců byl v délce do 3 měsíců (viz tabulku 9). Ke snížení počtu nezaměstnaných došlo ve všech intervalech délky nezaměstnanosti.

**Tabulka 9: Délka evidence nezaměstnaných v Stč. kraji (2016-2017)**

Délka evidence nezaměstnaných						
Rok	do 3 měsíců	3-6 měsíců	6-9 měsíců	9-12 měsíců	12-24 měsíců	nad 24 měsíců
<b>2016</b>	12 594	6 876	3 481	2 408	4 426	9 181
<b>2017</b>	10 499	5 293	2 512	1 852	3 011	6 203

*Zdroj: upraveno podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2018, s. 45*

Průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání na ÚP se v roce 2017 snížila o 3 dny na 613 dnů.

Během roku 2017 se na ÚP Středočeského kraje nově zaevidovalo 55 860 uchazečů, tj. o 6 779 osob méně než v roce 2016. Z evidence bylo téhož roku vyřazeno 65 456 osob, tj. o 6 319 uchazečů méně než v předchozím roce.

Díky APZ si našlo v roce 2017 práci 43 030 vyřazených, tento počet poklesl od roku 2016 o 3 883 osob.

#### 4.1.1 Problémové skupiny Středočeského kraje

**Absolventi škol a mladiství** mají většinou problémy při přechodu ze vzdělávacího systému do praxe. Mezi nejpodstatnější problémy, které absolventi škol mají se sehnáním zaměstnání jsou:

- nulová praxe;
- nízká zodpovědnost;
- špatné návyky ze škol;
- záporný přístup k práci;
- neochota dojíždět za prací;
- přemrštěné představy o mzdách;
- nesoulad mezi kvalifikací absolventů a poptávkou na trhu práce.

Největším problémem při umísťování absolventů je však nedostatek praxe a velmi malá nabídka vhodných volných pracovních míst pro tuto skupinu uchazečů o zaměstnání. Tento fakt je zapříčiněn strukturou vzdělávání těchto mladých lidí, kteří studují obory, u kterých je poptávka na trhu práce již uspokojena. Naopak někteří absolventi nemají snahu najít si i práci na krátkodobý pracovní poměr (např. na dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti).

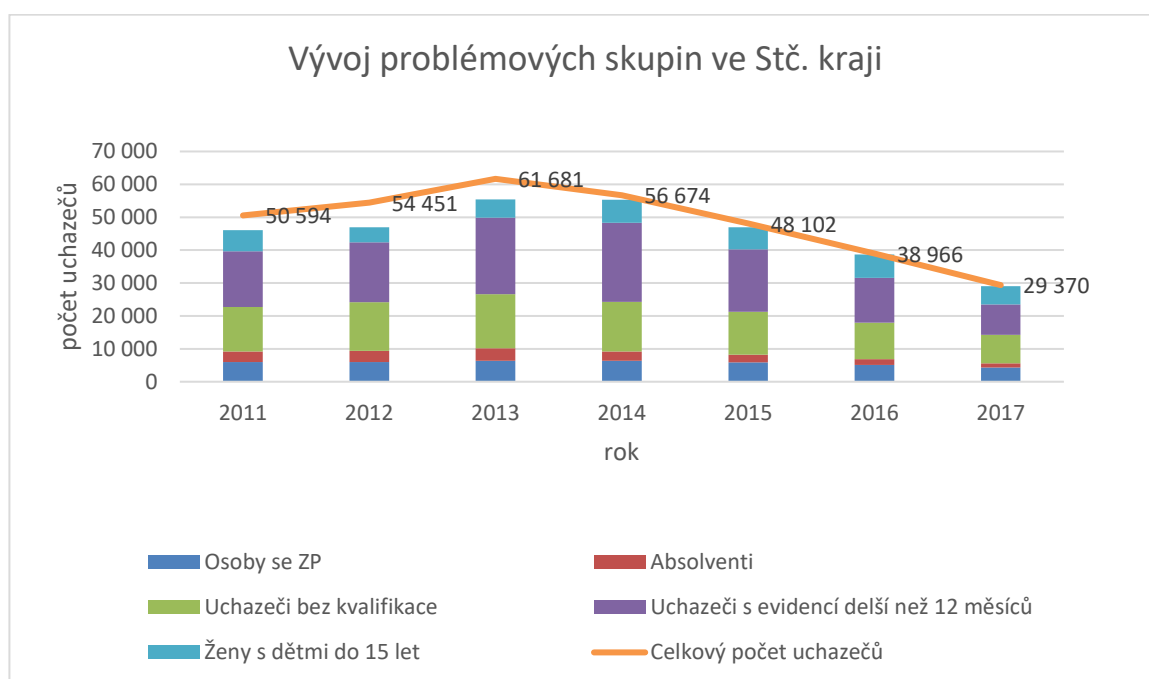
Počty absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP vrcholí ve 3. a 4. čtvrtletí roku. V roce 2017 bylo evidováno 1 566 absolventů, což je nejmenší počet od roku 2011. Ročně podíl absolventů na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání klesal průměrně o 3 procenta.

Další problémovou skupinou jsou **osoby se zdravotním postižením**, která na rozdíl od skupiny absolventů škol a mladistvých není ovlivňována sezónními ani prudkými výkyvy. Podíl počtu osob se zdravotním postižením se během zkoumaného období zvyšoval, a to z 11,79 % při 5 967 osob s ZP v roce 2011 na 14,9 % při 4 365 uchazečů s ZP v roce 2017.

Středočeský kraj patří mezi nejméně vzdělané obyvatelstvo v celé ČR, proto taky obsahují velký podíl v evidencích na ÚP. Od prosince roku 2011 se tento počet zvyšoval z 13 582 uchazečů až do roku 2013, kdy zase začal klesat a v roce 2017 již je evidováno 8 686 **osob bez kvalifikace** (29,6 % z celkového počtu uchazečů).

Krajská pobočka ÚP v Příbrami se snaží umisťovat **uchazeče s evidencí delší než 12 měsíců**. V rozporu s její snahou jsou ale čísla těchto evidovaných vysoké. Od roku 2011 se počet zvyšoval z 13 582 osob do roku 2014 a od roku 2015 zase klesá. V roce 2017 bylo evidováno 9 214 uchazečů, což je 31,4 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.

Jako poslední problémovou skupinou vyzdviženou Krajskou pobočkou ÚP ČR v Příbrami jsou **ženy s dětmi do 15 let**. K 31. 12. 2017 bylo evidováno 5 516 osob, což je 18,8 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.



**Obrázek 10: Vývoj problémových skupin ve Stč. kraji (2011-2017)**

*Zdroj: vlastní zpracování podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2012-2018*

Na obrázku 10 je vidět, že rozdíl celkového počtu uchazečů a sumou všech problémových skupin se snižuje. V roce 2011 tento rozdíl činil 4 510 osob a v roce 2017 již jen 362 uchazečů. To ukazuje, že je ve Středočeském kraji nízká nezaměstnanost tvořena osobami z problémových skupin.

## 4.1.2 Cizinci na trhu práce

Po vstupu ČR do EU se příslušníci cizí státní příslušnosti rozdělili na dvě skupiny, a to na občany právě EU a na občany Evropského hospodářského prostoru (dále jen „EHP“), kteří mají volný přístup na český trh práce bez potřeby povolení k zaměstnání a ostatní cizince, tj. občany „třetích zemí“, kteří musí mít povolení k zaměstnání nebo zaměstnanecké karty, pokud nesplňují některé zákonem stanovené podmínky.

Podle Ministerstva ČR je **zaměstnanecká karta** dlouhodobý pobyt na území ČR (delší než 3 měsíce), kdy účelem pobytu cizince je zaměstnávání. Cizinec, který má v držení zaměstnaneckou kartu, je oprávněn být na území ČR a zároveň pracovat na pracovní pozici, na kterou byla karta vydána nebo pracovat na pracovním místě, ke kterému byl udělen souhlas odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra ČR (při změně zaměstnavatele, změny pracovní pozice atd.). Tato karta je určena pro všechny druhy zaměstnání bez ohledu na stupeň požadované kvalifikace. Od roku 2014 není možné žádat o **zelenou kartu**. Tato karta byla nahrazena zaměstnaneckou kartou. **Modrá karta** představuje povolení k dlouhodobému pobytu za účelem uskutečňování zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci (ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo alespoň 3 roky). Cizinec nepotřebuje zvláště pracovní povolení. Tabulka č. 10 ukazuje zaměstnávání cizinců na trhu práce ve Středočeském kraji.

**Tabulka 10: Zaměstnávání cizinců ve Stř. kraji (2016-2017)**

Zaměstnání cizinci	2016	2017
Zaměstnání s pracovním povolením	996	2 914
Cizinci třetích zemí	10 020	13 978
Občané EU, EHP, Švýcarska	51 146	61 899
Evidované zaměstnanecké karty	1 738	3 751
Zelené karty	6	0
Modré karty	32	43
<b>Celkem</b>	<b>63 938</b>	<b>82 585</b>

*Zdroj: upraveno podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2018, s. 70*

Celkový počet cizinců v ČR se zvýšil na 82 585 osob (zvýšení od roku 2016 o 22,6 %).

Počet vydaných povolení pro cizince se během sledovaného období rapidně zvýšil, a to z 996 povolení na 2 914, což je nárůst o 292,6 %. Na ÚP bylo evidováno v roce 2017 2 914 cizinců z tzv. „třetích zemí“ (tzn. cizinci mimo občany EU a EHP), což je o 2 478 osob více než v roce 2016. Na zaměstnanecké karty bylo v roce 2017 evidováno 3 751 cizinců, což je od roku 2016 nárůst o 2 013 zaměstnaneckých karet.



Úřad práce v Příbrami vykazuje také nárůst cizinců EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska a to o 220 %.

Většina cizinců v ČR je zaměstnána především ve stavebnictví, lesnictví a zemědělství, kde vykonávají většinou jen pomocné práce. Hlavním zdrojem prací ve Středočeském kraji pro ženy je potravinářský průmysl (zpracování potravin, balení potravinářských výrobků apod.) a pro muže strojírenský průmysl, stavebnictví a zemědělství. Zaměstnavatelé radši zaměstnávají občany EU na základě informačních karet než cizince z „třetích zemí“. Mnoho přistěhovalců EU na území ČR pracuje, aniž byla zaměstnavatelem splněna informační povinnost v souladu se zákonem o zaměstnanosti. Většinou se jedná o občany EU z bývalého východního bloku, kteří na území ČR vykonávají krátkodobé sezónní práce na základě dohody o provedení práce (300 hodin za rok) a také bez pracovněprávního vztahu (nelegální práce). Výsledný počet cizinců z EU se tedy nemusí rovnat skutečnému počtu informačních karet evidovaných na ÚP. V roce 2016 bylo z ČR vyhoštěno 1 196 cizinců a v roce 2017 o 340 více.

V následující tabulce č. 11 jsou vypsány počty cizinců v jednotlivých okresech v roce 2017. Do Středočeského kraje patří Benešov (BN), Beroun (BE), Kladno (KL), Kolín (KO), Kutná Hora (KH), Mělník (ME), Mladá Boleslav (MB), Nymburk (NB), Praha-východ (PYA), Praha-západ (PZ), Příbram (PB) a Rakovník (RA).

**Tabulka 11: Zaměstnávání cizinců v jednotlivých okresech Stč. kraje v roce 2017**

Okres	Rok	Z toho ženy	Okres	Rok	Z toho ženy
<b>BN</b>	2 175	739	<b>MB</b>	14 479	3 299
<b>BE</b>	5 034	2 114	<b>NB</b>	2 097	876
<b>KL</b>	3 705	1 294	<b>PYA</b>	20 939	6 999
<b>KO</b>	3 903	1 247	<b>PZ</b>	4 364	1 623
<b>KH</b>	1 449	413	<b>PB</b>	1 795	582
<b>ME</b>	3 400	932	<b>RA</b>	598	212

*Zdroj: upraveno podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2018, s. 71*

Ve Středočeském kraji pracuje celkem 63 938 cizinců z toho 20 330 žen. Nejvíce cizinců pracovalo v roce 2016 v Praze-východ a to 20 939, dále v Mladé Boleslavi (14 479 cizinců) a v Benešově (5 034 cizinců). Naopak nejméně cizinců pracuje v Rakovníku (212 osob). Z celkového počtu modrých karet má Kladno 8 cizinců s touto kartou, Beroun a Praha-východ 7, Mladá Boleslav 5.

## 4.2 Poptávka po práci ve Středočeském kraji

Ve Středočeském kraji je několik významných zaměstnavatelů kraje (název, předmět činnosti, počet zaměstnanců v roce 2017 a region), kterými jsou:

- Sellier & Bellot, a. s. (vývoj, výroba a obchod se střelivem; 1 642 zaměstnanců; Benešov);
- KAVALIERGLASS, s. r. o. (výroba a zpracování skla; 1 385 zaměstnanců; Benešov);
- KOSTAL CR, spol. s r. o. (výroba a montáž elektrických a elektromechanických součástí pro automobilový průmysl; 1 012 zaměstnanců; Benešov);
- GZ Media, a. s. (výroba gramofonových desek, CD a DVD nosičů, audiokazet a obalů na audionosiče; 1 259 zaměstnanců; Benešov);
- LEGO Production, s. r. o. (výroba hraček; 2 808 zaměstnanců, Kladno);
- Oblastní nemocnice Kladno, a. s., nemocnice Středočeského kraje (zdravotní a sociální péče; 1 280 zaměstnanců; Kladno);
- Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech, s. r. o. (výroba automobilů; 2 700 zaměstnanců; Kolín);
- Oblastní nemocnice Kolín, a. s., nemocnice Středočeského kraje (poskytování zdravotní péče; 1 282 zaměstnanců; Kolín);
- PHILIP MORRIS ČR, a. s. (zpracování tabáku a výroba tabákových výrobků; 1 037 zaměstnanců; Kutná Hora);
- Foxconn Technology CZ, s. r. o. (montáž výpočetní techniky; 1 214 zaměstnanců; Kutná Hora);
- Spolana, a. s. (výroba chemických látek a přípravků včetně toxických; 674 zaměstnanců; Mělník);
- ŠKODA AUTO, a. s. (vývoj, výroba a prodej automobilů, komponentů, originálních dílů a příslušenství značky ŠKODA a poskytování servisních služeb; 22 500 zaměstnanců; Mladá Boleslav);
- Oblastní nemocnice Mladá Boleslav, a. s., nemocnice Středočeského kraje (ústavní zdravotní péče, 1 565 zaměstnanců; Mladá Boleslav);
- Poděbradka, a. s. (výroba nealkoholických nápojů; 79 zaměstnanců; Nymburk);

- Continental Automotive Czech Republic, s. r. o. (elektronické přístroje pro vozidla; 2 631 zaměstnanců; Praha-východ);
- AERO Vodochody AEROSPACE, a. s. (výroba, vývoj, prodej a servis letadel a letecké techniky; 1 767 zaměstnanců; Praha-východ);
- Amazon Logistics Prague, s. r.o. (ostatní vedlejší činnosti v dopravě; 5 023 zaměstnanců; Praha-západ);
- Doosan Bobcat EMEA, s. r. o. (výroba stavebních strojů, rypadel, bagříků; 1 039 zaměstnanců; Příbram);
- Heineken Česká Republika, a. s. (pivovarnictví a sladovnictví; 149 zaměstnanců; Rakovník).

**Ekonomických subjektů** se sídlem ve Středočeském kraji bylo ke dni 30. 9. 2017 zapsáno v Rejstříku ekonomických subjektů 335 183 subjektů. Za rok se jejich počet zvýšil o 5 941 subjektů, z toho 246 030 fyzických osob podnikajících dle živnostenského oprávnění nezapsané v obchodním rejstříku.

Ve Středočeském kraji bylo na konci 3. čtvrtletí roku 2017 evidováno 34 760 společností s ručením omezeným (+1 890 subjektů od roku 2016), 1 497 akciových společností (+19 subjektů) a 16 státních podniků (+1 subjekt). V následující tabulce 12 je uveden vývoj počtu zaměstnavatelů k 30. 9. 2016 a k 30. 9. 2017.

**Tabulka 12: Vývoj počtu zaměstnavatelů v Stř. kraji (2016-2017)**

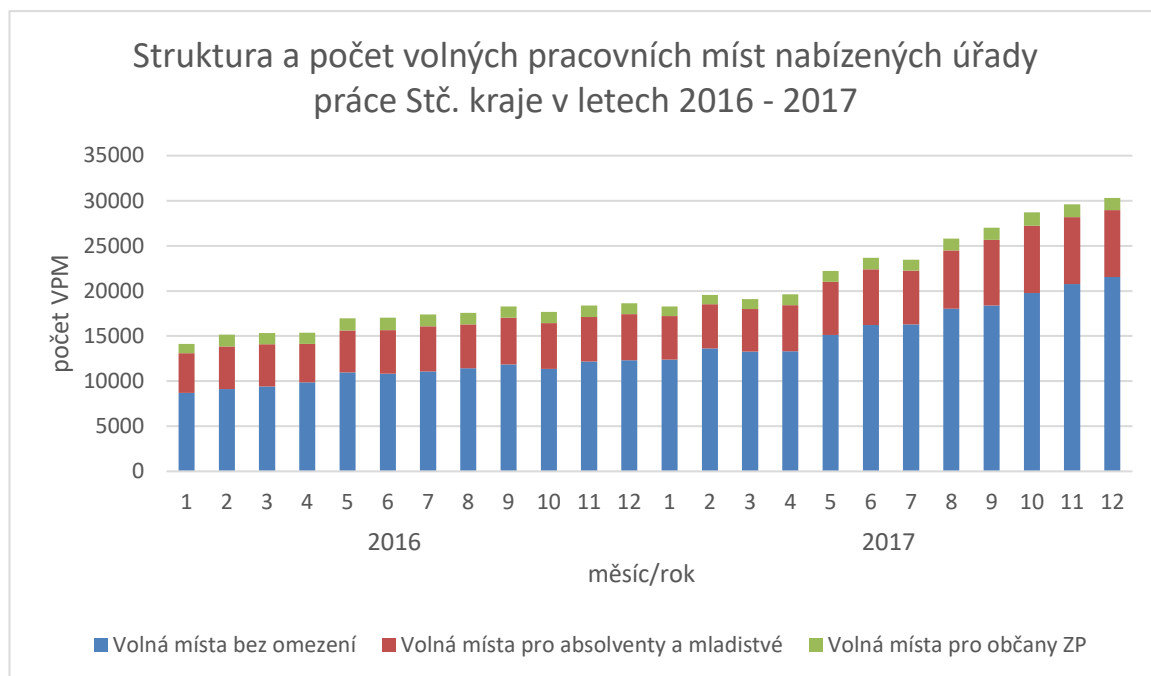
	<b>30. 9. 2016</b>	<b>30. 9. 2017</b>
<b>Zaměstnavatelé se stavem nad 25 zam.</b>	2 376	2 421
<b>Zaměstnavatelé se stavem pod 25 zam.</b>	27 356	27 466
<b>Celkový počet zaměstnavatelů s alespoň s jedním zam.</b>	<b>29 732</b>	<b>29 887</b>

*Zdroj: upraveno podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2018, s. 8*

Podle Krajské pobočky ÚP v Příbrami ve všech okresech Středočeského kraje ke konci roku 2017 v porovnání s předchozím obdobím vzrostl počet volných pracovních míst o 11 671 míst na 30 321. Ve Středočeském kraji bylo k 31. 12. 2017 na Krajské pobočce ÚP ČR v Příbrami více evidovaných volných pracovních míst než evidovaných uchazečů o zaměstnání (29 370).

Volná pracovní místa se během roku 2016 a 2017 zvyšovala. V roce 2017 bylo nejvíce nabízených volných pracovních míst v prosinci s počtem 30 321 (viz obrázek 11), v tento měsíc dosahoval počet volných pracovních míst nejvyšší hodnoty od roku 1990. Naopak nejméně

nabízených míst bylo evidováno v lednu a to 18 271 míst. S porovnáním roku 2016 se také nejvyšší počet kulminoval v prosinci, a to s počtem 18 650 míst (nejvyšší počet od července 2016), naopak nejmenší počet volných pracovních míst bylo evidováno v lednu s počtem 14 113 míst.



**Obrázek 11: Struktura a počet volných pracovních míst ve Stč. kraji (2016-2017)**

*Zdroj: upraveno podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2018, s. 35*

#### 4.2.1 Volná pracovní místa podle požadavků na vzdělání

Počet hlášených volných pracovních míst podle požadavku na vzdělání se ve Středočeském kraji ve všech kategoriích zvýšil kromě neúplného základního vzdělání a vyššího odborného vzdělání. Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Příbrami evidovala k 31. 12. 2017, tak jako k 31. 12. 2016, nejvíce volných pracovních míst pro uchazeče se základním vzděláním, se středním odborným vzděláním s výučním listem a nižším středním odborným vzděláním (viz tabulku 13).

**Tabulka 13: Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělání ve Stč. kraji (2016-2017)**

Vzdělání	31.12.2016	31.12.2017
bez vzdělání	289	876
neúplné základní vzdělání	39	31
základní vzdělání	10 530	19 024
nižší střední vzdělání	209	231
nižší střední odborné vzdělání	1 004	1 480
střední odborné vzd. s výučním listem	3 925	4 793
stř. nebo stř. odb. bez mat. i výuč. listu	138	506
ÚSV	277	562
ÚSO s výučním listem i s maturitou	470	570
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	917	1 108
vyšší odborné vzdělání	149	146
bakalářské vzdělání	116	194
vysokoškolské vzdělání	587	794
doktorské vzdělání	0	6
<b>Celkem</b>	<b>18 650</b>	<b>30 321</b>

*Zdroj: upraveno podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2018, s. 36*

#### 4.2.2 Volná pracovní místa podle klasifikace zaměstnání

Aktuální celkový počet volných pracovních míst k 31. 12. 2017 byl ve Středočeském kraji 30 321.

V uplynulém roce 2017 zaznamenala Krajská pobočka ÚP ČR v Příbrami rapidní nárůst poptávky po pracovní síle o 62,6 %, a to ve všech níže uvedených třídách. Největší nárůst volných pracovních míst byl u třídy 6 – kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech a to o 100,9 %, další nejvyšší nárůst byl zaznamenán u třídy 8 – obsluha strojů a zařízení o 92,7 %.

Nejvíce volných pracovních míst byl zaznamenán ve třídě 8 – obsluha strojů a zařízení, kdy bylo nabízeno 10 502 míst pro uchazeče. Ve třídě 0 - příslušníci armády nebylo nabízeno žádné volné pracovní místo jak v roce 2016 tak v roce 2017. V následující tabulce 14 je zachycen počet volných pracovních míst k 31. 12. 2016 a 31. 12. 2017.

Jak v roce 2016 tak i v roce 2017 byla největší nabídka volných pracovních míst pro ženy v profesích prodavačka, účetní, servírka, kosmetička, uklízečka a zejména v roce 2017 i operátorka na strojírenských linkách či pracovnice při obsluze strojních zařízení. V obou letech se nepodařilo pobočce v Příbrami obsazovat některá pracovní místa. Důvodem byla hlavně

struktura nabízených volných pracovních míst, která byla odlišná od skladby uchazečů a jejich profesního zaměření, požadavky na praxi a kvalifikace.

Špatně se v první řadě obsazují volná pracovní místa např. u nekvalifikovaných prací ve stavebnictví, zemědělství a lesnictví. Tato místa poté obsazují cizinci z EU (občané Polska, Rumunska, Bulharska a Slovenské republiky).

**Tabulka 14: Počet hlášených volných míst podle KZAM ve Stč. kraji (2016-2017)**

Kód CZ-ISCO	KZAM	31. 12. 2016	31. 12. 2017	Nárůst/úbytek v %
1	Zákonodárci a řídicí pracovníci	88	95	+8,0
2	Specialisté	985	1 436	+45,8
3	Techničtí a odborní pracovníci	1 372	1 606	+17,1
4	Úředníci	322	549	+70,5
5	Pracovníci ve službách a prodeji	2 198	2 533	+15,2
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství	351	705	+100,9
7	Řemeslníci a opraváři	3 319	4 953	+49,2
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	5 450	10 502	+92,7
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	4 565	7 942	+74,0
-	<b>Celkem</b>	<b>18 650</b>	<b>30 321</b>	<b>+62,6</b>

*Zdroj: upraveno podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2018, s. 38*

### 4.2.3 Volná místa v jednotlivých regionech Středočeského kraje

Počet volných míst se k 31. 12. 2017 oproti roku 2016 zvýšil ve všech okresech Středočeského kraje kromě Rakovníku celkem o 11 671, což je růst o 38,5 % (viz tabulku 15). Největší přírůstek volných míst byl v okrese Praha-východ, a to o 3 604 míst na 7 133. Naopak úbytek volných pracovních míst byl pouze v Rakovníku a to o 55 míst na 728.

Tabulka 15: Volná pracovní místa v jednotlivých regionech Stř. kraje (2016-2017)

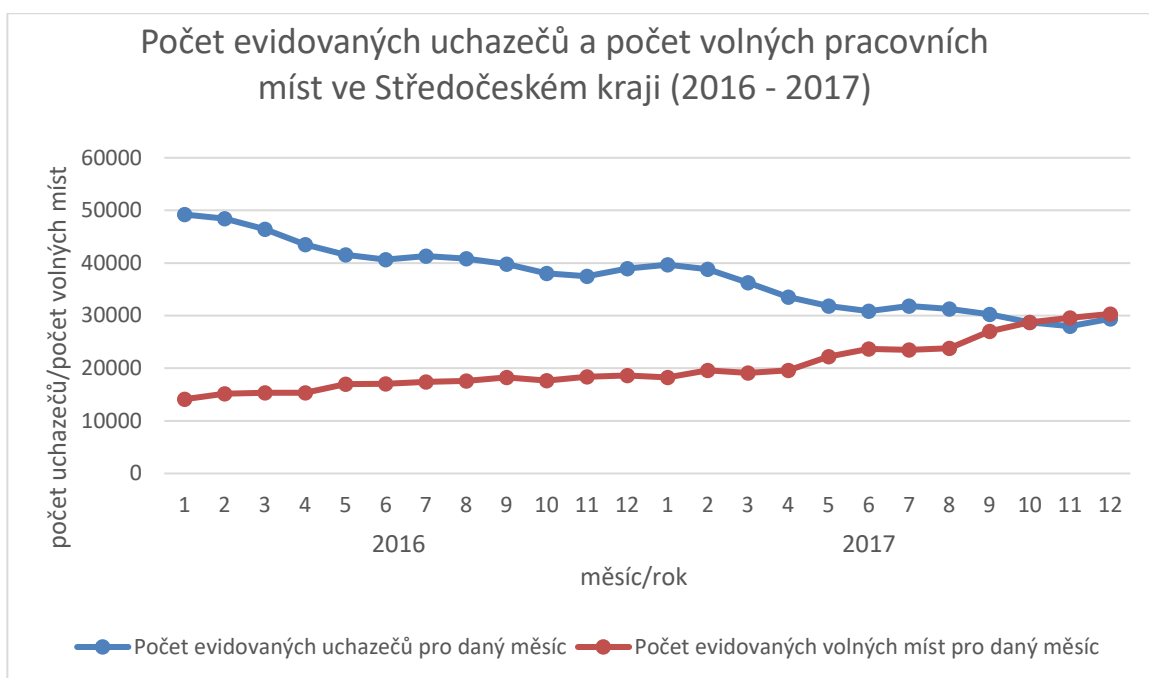
Okres	31. 12. 2016	31. 12. 2017	Úbytek/přírůstek
Benešov	1 082	1 283	201
Beroun	1 886	3 085	1 199
Kladno	1 573	1 651	78
Kolín	1 355	2 032	677
Kutná Hora	1 111	1 183	72
Mělník	1 290	1 748	458
Mladá Boleslav	1 592	4 446	2 854
Nymburk	1 503	2 416	913
Praha-východ	3 529	7 133	3 604
Praha-západ	1 714	2 861	1 147
Příbram	1 232	1 755	523
Rakovník	783	728	-55
Středočeský kraj	18 650	30 321	11 671
Česká republika	132 496	216 629	84 133

Zdroj: upraveno podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2018, s. 54

### 4.3 Porovnání nabídky a poptávky po práci ve Středočeském kraji

V této podkapitole bude porovnána nabídka a poptávky na trhu práce vytyčená v podkapitolách 4.1 a 4.2.

Počet volných pracovních míst během roku 2016 a 2017 stoupal, ale naopak počet evidovaných uchazečů o zaměstnání klesal (viz obrázek 12). V říjnu 2017 byly tyto počty stejné na obou stranách, od listopadu 2017 je více volných pracovních míst než počet uchazečů. Od listopadu 2017 byl tedy ve Středočeském kraji jeden uchazeč na jedno volné pracovní místo.



**Obrázek 12: Počet evidovaných uchazečů a počet volných pracovních míst ve Stč. kraji (2016-2017)**

*Zdroj: vlastní zpracování podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2017-2018*

Z pohledu **vzdělanostní struktury** uchazečů a požadavků volných pracovních míst se meziročně tento poměr u všech kategorií snížil kromě neúplného základního vzdělání (zvýšení na 6,2), doktorského vzdělání (zvýšení na 8,8) a nižší střední vzdělání (viz tabulku 16), u kterého se poměr nezměnil (důvodem bylo zvýšení počtu volných míst, ale snížení uchazečů).

Největší počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo bylo například u kategorií doktorské vzdělání (8,8) a neúplné vzdělání (6,2). Naopak nedostatek uchazečů je u kategorií bez vzdělání a nižší střední vzdělání (0,1), základní vzdělání a střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu (0,4).



**Tabulka 16: Počet volných míst a uchazečů o zaměstnání podle vzdělání ve Stč. kraji (2016-2017)**

Vzdělání	31. 12. 2016			31. 12. 2017		
	uchazeči	volná místa	uchaz./ místo	uchazeči	volná místa	uchaz./ místo
bez vzdělání	113	289	<b>0,4</b>	121	876	<b>0,1</b>
neúplné základní vzdělání	211	39	<b>5,4</b>	191	31	<b>6,2</b>
základní vzdělání	10 751	10 530	<b>1</b>	8 374	19 024	<b>0,4</b>
nižší střední vzdělání	25	209	<b>0,1</b>	16	231	<b>0,1</b>
nižší střední odborné vzdělání	849	1 004	<b>0,8</b>	654	1480	<b>0,4</b>
střední odborné vzd. s výučním listem	14 094	3 925	<b>3,6</b>	10 399	4 793	<b>2,2</b>
stř. nebo stř. odb. bez mat. i výuč. listu	258	138	<b>1,9</b>	195	506	<b>0,4</b>
ÚSV	1 181	277	<b>4,3</b>	893	562	<b>1,6</b>
ÚSO s výučním listem i s maturitou	1 720	470	<b>3,7</b>	1 254	570	<b>2,2</b>
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	6 701	917	<b>7,3</b>	4 868	1 108	<b>4,4</b>
vyšší odborné vzdělání	413	149	<b>2,8</b>	334	146	<b>2,3</b>
bakalářské vzdělání	577	116	<b>5</b>	474	194	<b>2,4</b>
vysokoškolské vzdělání	2 011	587	<b>3,4</b>	1 544	794	<b>2,4</b>
doktorské vzdělání	62	0	-	53	6	<b>8,8</b>
<b>Celkem</b>	<b>38 966</b>	<b>18 650</b>	<b>2,1</b>	<b>29 370</b>	<b>30 321</b>	<b>1,0</b>

*Zdroj: vlastní zpracování podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2017-2018*

Poměr uchazečů a volných pracovních míst z pohledu **klasifikace** se od roku 2016 snížil ve všech kategoriích (viz tabulku 17). Největší poměr byl u třídy 4 – úředníci, kde bylo 7,3 uchazečů na volné pracovní místo (v roce 2016 to bylo 17,1), dále u třídy 1 – zákonodárci a řídicí pracovníci (5,4). Naopak nedostatek uchazečů bylo ve třídě 8 – obsluha strojů a zařízení, montéři (0,3) a u třídy 6 – kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství (0,5). Poměr jeden uchazeč na jedno volné pracovní místo byl u třídy 2 – specialisté a u třídy 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

**Tabulka 17: Počet volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání podle klasifikace ve Stč. kraji (2016-2017)**

Kód CZ-ISCO	KZAM	31. 12. 2016			31. 12. 2017		
		uchaz.	VPM	uchaz./VPM	uchaz.	VPM	uchaz./VPM
1	Zákonodárci a řídicí pracovníci	615	88	7	512	95	5,4
2	Specialisté	1 849	985	1,9	1 377	1 436	1
3	Techničtí a odborní pracovníci	2 639	1 372	1,9	2 034	1 606	1,3
4	Úředníci	5 495	322	17,1	3 983	549	7,3
5	Pracovníci ve službách a prodeji	8 253	2 198	3,8	6 039	2 533	2,4
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství	465	351	1,3	331	705	0,5
7	Řemeslníci a opraváři	4 224	3 319	1,3	3 032	4 953	0,6
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	3 873	5 450	0,7	3 016	10 502	0,3
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	10 273	4 565	2,3	8 038	7 942	1
0	Příslušníci armády	12	-	-	13	-	-
-	Nezadáno	1 268	-	-	995	-	-
-	<b>Celkem</b>	<b>38 966</b>	<b>18 650</b>	<b>2,1</b>	<b>29 370</b>	<b>30 321</b>	<b>1</b>

*Zdroj: vlastní zpracování podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2017-2018*

### 4.3.1 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji

Registrovaná nezaměstnanost ve Středočeském kraji je dlouhodobě jedna z nejnižších v republice. Mezi jednotlivými okresy existují výrazné rozdíly v nezaměstnanosti, které ovlivňuje blízkost Prahy.

V následující tabulce 18 jsou uvedeny okresy, které jsou dlouhodobě velmi nízko pod celorepublikovou registrovanou nezaměstnaností (v ČR k 31. 12. 2017 činil 3,8 %), tj. Praha-východ (1,3 %) a Praha-západ (1,8 %) spolu s Mladou Boleslaví (2,2 %) a Benešovem (2,0 %). Oproti tomu jsou okresy jako Kladno (4,6 %), Příbram (4,4 %), Kolín (4,4 %), Nymburk (4,2 %), Kutná Hora (4,2 %) a Mělník (4,0 %), které se po celý rok pohybují na hranici nebo pod touto hranicí.

Ve všech jednotlivých okresech Středočeského kraje se meziročně snížil počet uchazečů na jedno volné pracovní místo. Větší počet uchazečů na volné pracovní místo, než je optimum bylo v okresech Kladno (3,0), Příbram (1,9), Mělník a Rakovník (1,8), Kutná Hora a Kolín (1,5) a Nymburk (1,1). Jako nejlepší okres byl Benešov, kde byl jeden uchazeč na jedno pracovní místo. Naopak nejméně uchazečů na volné pracovní místo bylo v okresech Praha-východ (0,2), Mladá Boleslav (0,4), Beroun (0,6) a Praha-západ (0,7).

**Tabulka 18: Počet volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Stř. kraje (2016-2017)**

Okres	Počet nezam.		Počet VPM		Uchaz./VPM		Podíl nezam.	
	31. 12. 2016	31. 12. 2017	31. 12. 2016	31. 12. 2017	31. 12. 2016	31. 12. 2017	31. 12. 2016	31. 12. 2017
Benešov	1 829	1 331	1 082	1 283	1,7	1,0	2,8	2,0
Beroun	2 471	1 896	1 886	3 085	1,3	0,6	4,1	3,0
Kladno	6 502	4 984	1 573	1 651	4,1	3,0	6,0	4,6
Kolín	3 970	3 033	1 355	2 032	2,9	1,5	5,8	4,3
Kutná Hora	2 674	2 054	1 111	1 183	2,4	1,7	5,4	4,2
Mělník	4 067	3 182	1 290	1 748	3,2	1,8	5,4	4,0
Mladá Boleslav	2 382	1 924	1 592	4 446	1,5	0,4	2,7	2,2
Nymburk	3 559	2 655	1 503	2 416	2,4	1,1	5,6	4,2
Praha-východ	2 244	1 712	3 529	7 133	0,6	0,2	1,8	1,3
Praha-západ	2 710	1 923	1 714	2 861	1,6	0,7	2,8	1,8
Příbram	4 783	3 340	1 232	1 755	3,9	1,9	6,3	4,4
Rakovník	1 775	1 336	783	728	2,3	1,8	4,6	3,5
<b>Středočeský kraj</b>	<b>38 966</b>	<b>29 370</b>	<b>18 650</b>	<b>30 321</b>	<b>2,1</b>	<b>1,0</b>	<b>4,3</b>	<b>3,2</b>
<b>Česká republika</b>	<b>381 373</b>	<b>280 620</b>	<b>132 496</b>	<b>216 629</b>	<b>2,9</b>	<b>1,3</b>	<b>5,2</b>	<b>3,8</b>

*Zdroj: vlastní zpracování podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2017-2018*

#### 4.4 Charakteristika okresů a ohrožených mikroregionů v kraji

Středočeský kraj se skládá z 12 okresů, jsou to okresy Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha-východ, Praha-západ, Příbram a Rakovník. Mezi největší problémy sledovaného kraje patří čtvrtý největší počet uchazečů o zaměstnání v ČR, nadprůměrný podíl nezaměstnaných v polovině okresů a výrazný rozdíl tohoto podílu mezi jednotlivými okresy Středočeského kraje (3,3procentního bodu k 31. 12. 2017). Podíl nezaměstnaných osob jednotlivých okresů kolísal k 31. 12. 2017 mezi nízkými hodnotami od 1,3 % do 4,6 %.

Za prosinec 2017 a leden 2018 došlo ve Středočeském kraji k nárůstu sledovaných hodnot u ukazatelů nezaměstnanosti. Mezi problémové a ohrožené regiony mohou patřit regiony, které se nachází v okresech, ve kterých v průběhu roku 2017 byl vyšší podíl nezaměstnaných osob. Mezi tyto okresy patří zejména Příbram, Kladno a Kolín.

##### **Benešov**

Okres je rozdělen do pěti mikroregionů – Benešov, Vlašim, Votice, Týnec nad Sázavou a Sázava. V okrese Benešov k 31. 12. 2017 činil podíl nezaměstnanosti 2,0 % (v roce 2016 činil 2,8 %). Vzhledem k tomuto stavu nepatří žádný mikroregion z tohoto okresu k problémovým

oblastem ve vztahu k nezaměstnanosti. Zaměstnanost v okrese Benešov je výrazně ovlivněna blízkostí Prahy, kam díky dobré infrastruktuře dojíždí řada obyvatel okresu za prací. Ze zjištěných údajů lze tedy území regionu charakterizovat jako stabilizovanou. Krátká doba evidence uchazečů vypovídá o zvyšující se poptávce zaměstnavatelů po nových zaměstnancích a stále zlepšujících se podmínkách na trhu práce. Cílem regionu je maximálně efektivně vynakládat finanční prostředky v souladu s potřebami spravovaného územního trhu práce a přihlédnutím k dodržování cílů APZ.

### **Beroun**

Území okresu Beroun je rozděleno do dvanácti mikroregionů – Beroun, Hořovice, Hostomice, Komárov, Králův Dvůr, Liteň, Loděnice, Mořina, Suchomasty, Zdice, Žebrák a Nižbor. V žádném z mikroregionů nedošlo v roce 2017 ke zvýšení registrované nezaměstnanosti v porovnání s rokem 2016. Ve všech mikroregionech se situace spíše stabilizovala. Jedním, avšak ne závažným problémem tohoto kraje, může být podíl sociálně slabých a nepřizpůsobivých osob v mikroregionech Beroun a Králův Dvůr.

### **Kladno**

Kladno je rozděleno do osmi mikroregionů – Kladensko, Slánsko, Unhošťsko, Stochovsko, Velvarsko, Zlonicko, Bratronicko a Zákolánsko. Registrovaná nezaměstnanost k 31. 12. 2017 činila 4,6 % (v roce 2016 činila 6,0 %). Největším problémem na Kladensku je nedostatečný počet kvalifikovaných uchazečů, kumulace hendikepovaných uchazečů na trhu práce (tzn. exekuce, zdravotní stav, péče o děti, věk atd.). Důsledkem je, že poptávka po pracovní síle neodpovídá nabídce. V mikroregionu Slánsko je dominantní zaměření ve strojírenském a elektrotechnickém průmyslu. Naopak v Zákolánsku a Zlonicku převažuje zemědělská výroba. V těchto mikroregionech je největším problémem častý nedostatek volných pracovních míst.

### **Kolín**

Pro podrobnější sledování problematik trhu práce z hlediska územního rozložení je okres Kolín rozdělen do pěti mikroregionů – Český Brod, Kolín, Kouřim, Pečky a Týnec nad Labem. Nezaměstnanost klesla od roku 2016 v celém okrese na 4,6 % (v roce 2016 činila 5,8 %). Hlavním mikroregionem z hlediska celkové situace a výše nezaměstnanosti je mikroregion Kolín, který vykazuje zlepšení z hlediska celkového počtu evidovaných uchazečů. Zde dochází také k velké spolupráci zaměstnavatelů s personálními agenturami. V Kolíně se budou i v roce 2018 konat náborové akce zaměřené zejména na cílové skupiny – v evidenci déle než 12 měsíců, uchazeči ve věku nad 50 let, uchazeči se základním vzděláním. Český Brod, Kolín a Pečky mají velmi dobrou dopravní obslužnost (vlakové spojení na Prahu). V mikroregionu

Týnec nad Labem je špatná dopravní obslužnost, malé obce, a tedy i nízký počet zaměstnavatelů.

### **Kutná Hora**

Okres Kutná Hora je rozdělen na čtyři mikroregiony – Kutnohorsko, Čáslavsko, Uhlířskojanovicko a Zručsko. Hlavním charakterem okresu je zemědělsko-průmyslový, v němž jsou průmyslové podniky soustředěny do určitých center s vyšší koncentrací obyvatelstva. Mezi největší podniky na Kutnohorsku patří PHILIP MORRIS ČR, a. s., Unikom, a. s. a Foxconn Technology CZ, s. r. o. Největším problémem okresu v oblasti obsazování volných pracovních míst je nedostatečná kvalifikace a vzdělanost evidovaných uchazečů, nedostatek kvalifikovaných profesí pro strojírenský průmysl a poměrně vysoký počet uchazečů se zdravotním omezením. Uchazeči nemají zájem o nabízené pozice především kvůli nízké mzdě, fyzické zátěži, směnnému provozu a nevyhovujícímu dopravnímu spojení. Proto podíl nezaměstnanosti k 31. 12. 2017 činil 4,2 % (v roce 2016 činil 5,4 %).

### **Mělník**

Pro podrobnější sledování problematik trhu práce z hlediska územního rozložení je okres Mělník rozdělen do tří mikroregionů – Mělnicko, Kralupsko a Neratovicko. V tomto okrese je největší soustředění v povodí Labe a Vltavy (cirka 4/5 veškeré výroby). Nejvýznamnějším zaměstnavatelem v Neratovickém regionu je společnost Spolana Neratovice, a. s. (674 zaměstnanců), společnost THIMM Obaly, k. s. ve Všetatech (261 zaměstnanců) a WAVIN Ekoplastik, s. r. o. v Kostelci nad Labem (182 zaměstnanců). Díky dobré dopravní obslužnosti a blízkosti Prahy jsou dopady na nezaměstnanost nízké. V mikroregionu Mělnicko výrazně chybí lékaři a střední zdravotnický personál. Tento problém se projevil ve zdejší nemocnici úbytkem 34 zaměstnanců. Dalším problémem místního trhu práce je nedostatek kvalifikovaných strojírenských a elektro profesí. Podíl nezaměstnanosti k 31. 12. 2017 činil 4,0 % (v roce 2016 činil 5,4 %).

### **Mladá Boleslav**

Území okresu Mladá Boleslav je rozděleno na sedm mikroregionů – Mladoboleslavsko, Mnichovohradištsko, Bělsko, Benátecko, Bakovsko, Dobrovicko a Bousovsko. Tento okres má registrovanou nezaměstnanost na úrovni 2,2 % (v roce 2016 činila 2,7 %). Největším podnikatelským subjektem v Mladé Boleslavi je společnost ŠKODA AUTO, a. s. Tento podnik zaměstnává 22 500 zaměstnanců. Na výrobu osobních aut ŠKODA jsou koncepčně napojeny stabilně fungující podniky vyrábějící automobilové díly a přilehlá logistická skladová centra. Mladá Boleslav je dlouhodobě okresem s jednou z nejnižších nezaměstnaností v ČR. Podíl

nezaměstnanosti se zdaleka nepřibližuje k celostátnímu průměru a je prognózováno, že se z dlouhodobého hlediska nebude měnit. Situaci na celém území regionu lze popsat jako stabilizovanou, s vysokou mírou mobility práceschopného obyvatelstva, převažuje krátká doba evidence uchazečů.

### **Nymburk**

Území okresu Nymburk je rozděleno na sedm mikroregionů – Křinec, Lysá nad Labem, Městec Králové, Milovice, Nymburk, Poděbrady a Sadská. V okrese Nymburk činila k 31. 12. 2017 míra nezaměstnanosti 4,2 % (v roce 2016 činila 5,6 %, tedy došlo k meziročnímu poklesu o 1,4 %). V tomto regionu se nachází velká zemědělská oblast Polabské nížiny, kde převážně působí zemědělské firmy nabízející pracovní místa s velkým podílem fyzické (ruční) práce na poli. Jedná se tedy o sezónní práci v jakémkoli počasí, v různých denních intervalech, práci v sobotu a neděli. I přes spolupráci regionu s Krajskou pobočkou ÚP v Příbrami se nedaří požadavky na pracovní sílu a poptávku zaměstnavatelů v požadovaném rozsahu uspokojovat. Proto jsou tyto místa obsazována zaměstnanci ze zahraničí. V ostatních oborech převládá problém s kvalifikací uchazečů (obráběči, soustružníci, zámečníci, svářeči, operátoři pro obsluhu strojů a přístrojů). Naopak v evidenci volných pracovních míst přetrvává nedostatek míst pro uchazeče se středoškolským vzděláním, kteří se chtějí uplatnit v administrativě.

### **Praha-východ**

Praha-východ je rozdělena na devět mikroregionů – Brandýs nad Labem – Stará Boleslav, Čelákovice, Kamenice, Kostelec nad Černými Lesy, Mratín, Odolena Voda, Říčany, Senohraby a Úvaly. Region lze rozdělit na severní a jižní část. Zatímco severní část je spíše průmyslová, jižní část se zabývá spíše terciárním sektorem (obchod, služby apod.). Okres je typický velkou mírou migrace obyvatel, hustotou osídlení a dlouhodobou nejnižší registrovanou mírou nezaměstnanosti (1,3 %) v celé ČR. Situace na trhu práce okresu je považována za stabilizovanou a relativně nízká doba evidence uchazečů svědčí o dostatečných možnostech k získání zaměstnání a udržení se v něm. Zaměstnanost je také ovlivněna sousedstvím s hlavním městem Prahou a dobrou dopravní obslužností ze všech měst.

### **Praha-západ**

Území je rozděleno na pět mikroregionů – Černošicko, Hostivicko, Jílovsko, Mníšecko a Roztocko. Podíl nezaměstnanosti v regionu patří k nejnižším v ČR, k 31. 12. 2017 byla registrovaná míra pro tento okres 1,8 % (pokles od roku 2016 z 2,8 %). Podle míry nezaměstnanosti jsou jednotlivé regiony vyvážené.

## **Příbram**

Území okresu Příbram je rozděleno z hlediska geografického a historického na pět mikroregionů – Příbramsko, Březnicko, Rožmitálsko, Sedlčansko a Dobříšsko. Mezi nejvíce problémové a ohrožené mikroregiony patří Příbramsko, kde byl k 31. 12. 2017 podíl nezaměstnanosti 4,4 % (v roce 2016 činil 6,3 %). Tato oblast je velmi závislá na sezónních pracích, dále zde žije nejvíce osob z ohrožených skupin obyvatelstva. Stejně jako Příbramsko tak i Rožmitálsko využívá sezónní pracovní příležitosti, které tvoří lesní závody, povrchové lomy, dále také stavební firmy a zemědělská družstva. Na Sedlčansku byl v roce 2017 nejnižší podíl nezaměstnanosti v okrese Příbram a to 3,0 %. Během roku 2018 v Sedlčanech skončí společnost Savencia Fromage & Dairy Czech Republic, a. s. (výroba sýrů) a přesune se na Havlíčkovobrodsko. Opatření se dotkne 260 zaměstnanců. ÚP ČR – Krajská pobočka v Příbrami eviduje pouze 195 volných pracovních míst pro mikroregion Sedlčansko.

## **Rakovník**

Pro podrobnější sledování okresu Rakovník se jeho území rozděluje do čtyř mikroregionů – Rakovník, Nové Strašecí, Křivoklát a Jesenice. Rakovník má registrovanou nezaměstnanost 3,5 % (pokles od roku 2016 z 4,6 %). Největší problém v tomto okrese má mikroregion Jesenice, který je velmi slabě zastoupen průmyslem a službami. Oblast má spíše rekreační a zemědělský charakter. Problémem je zde dopravní obslužnost.

## **4.5 Hlavní příčiny nezaměstnanosti ve Středočeském kraji**

Mezi nejvýznamnější příčiny nezaměstnanosti tohoto kraje patří:

- vnitřní diferenciací mezi okresy v těsné blízkosti hl. m. Prahy;
- čtvrtý nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání v ČR;
- nadprůměrná nezaměstnanost (Městec Králové, Příbram, Zlonicko);
- dlouhodobě strukturální nezaměstnanost (Příbram, Kladno, Kolín);
- hospodářsky a průmyslově slabé okresy (Nymburk, Kutná Hora, Mělník);
- slabá spolupráce s hlavním městem Prahou a sousedními kraji v oblasti rozvoje a plánování dopravy a infrastruktury;
- nedostatek kvalifikovaných pracovních sil;
- nedostatek osob v základních řemeslech;

- zvýšení počtu sociálně slabých osob.

Za aktuální problém v oblasti nezaměstnanosti jsou změny spojené se čtvrtou průmyslovou revolucí, která s sebou nese řadu hrozeb ale i pozitiv a výzev, na které je potřeba rychle reagovat. Je potřeba přehodnotit současné nastavení podmínek práce a vztahu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. MPSV se proto snaží zmapovat současnou situaci i budoucí trendy na trhu práce a připravit scénáře, jak na tyto změny správně reagovat.

Mezi nové možnosti trhu práce se považuje flexibilizace pracovního úvazku (homeworking, práce na dálku aj.), pracovní uplatnění v rámci sdílené ekonomiky, zkracování pracovní doby a sladování rodinného a pracovního života. Naopak mezi hrozby ohrožující trh práce se řadí nahrazování lidské práce roboty a automatizací, polarizace a prekarizace práce.

Mezi silné stránky Středočeského kraje patří:

- geografická poloha ve středu republiky a blízkost Prahy;
- existence rozvojových ploch pro podnikání;
- velké množství dálnic, silnic a rychlostních komunikací;
- růst sektoru služeb;
- dlouhodobě nízká nezaměstnanost s porovnáním s ostatními kraji ČR;
- tradice průmyslových výrobků aj.

Mezi slabé stránky Středočeského kraje patří:

- nerovnoměrná rozvinutost regionu;
- špatný technický stav silnic;
- nedostatek kvalifikované pracovní síly;
- nedostatek pracovních příležitostí v některých okresech;
- nedostatek bytů;
- nízký podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel.



## 4.6 Aktivní politika zaměstnanosti ve Středočeském kraji

V rámci APZ se v ČR využívá takzvaný Evropský sociální fond (dále jen „ESF“), který je jedním ze tří strukturálních fondů EU. Je zásadním finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavní misí ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti a podpora sociálního začleňování osob. Mezi cíle ESF patří:

- pomoc nezaměstnaným osobám při vstupu na trh práce;
- stejné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce;
- sociální začlenění, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trhu práce;
- celoživotní vzdělávání;
- rozvoj kvalifikované pracovní síly;
- zavedení moderních postupů organizace práce a podnikání;
- zlepšení postavení žen na trhu práce;
- boj proti všem formám diskriminace na trhu práce.

Celkový objem podpory od ESF od roku 2004 do 2006 byl 457 milionů EUR z toho se na financování podílelo 25-50 % státního rozpočtu ČR v závislosti na jednotlivých opatření. Naopak operační programy od roku 2007 do roku 2013 přinesly českým žadatelům získat z EU až 3,8 miliard EUR, včetně spolufinancování ze státního rozpočtu jde o 4,4 mld. EUR, což činí v přepočtu cca 124,2 mld. Kč.

APZ má za cíl pružně reagovat na situaci na trhu práce. Mezi základní pilíře (nástroje) APZ v roce 2017 ve Středočeském kraji spadá podpora a vytváření pracovních míst pro veřejně prospěšné práce, pro společensky účelná pracovní místa, pro společensky účelná pracovní místa SVČ, pro veřejně prospěšné práce hrazené z projektu ESF a pro společensky účelná pracovní místa vyhrazená z projektů ESF, dále pak rekvalifikace a vytváření pracovních míst pro absolventy škol a mladistvých.

Nejvyšší prioritou bylo v roce 2017 včasné plnění úkolů spojených se službami pro zaměstnavatele, v první řadě pořádání výběrových řízení pro zaměstnavatele na všech kontaktních pracovištích Krajské pobočky ÚP ČR v Příbrami. Cílem bylo vytvořit volná pracovní místa pro prohloubení kvalifikace a praxe absolventů, dále také vytváření míst pro uchazeče o zaměstnání věkové skupiny nad 50 let.

Krajské pobočce ÚP ČR v Příbrami se díky APZ daří snižovat podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob. Mezi nástroje a opatření, které vedou k tomuto snížení patří předvýběrová a výběrová řízení vhodných uchazečů pro podnikatelské subjekty.

V průběhu roku 2017 prováděla Krajská pobočka ÚP ČR v Příbrami na svých kontaktních pracovištích 311 předvýběrových řízení vhodných uchazečů o zaměstnání, 376 výběrových řízení, 34 seminářů, 9 burz práce, dále pak poradenství a kontaktní dny pro zaměstnavatele. Dalším nástrojem, který použili byl SQL dotazník, kterým detailně analyzovali vzorek uchazečů o zaměstnání ve třech skupinách – mladí do 25 let, muži 25-50 let a ženy 25-50 let, s podmínkami, že všichni jsou bez závazků (tzn. bez péče o děti do 15 let nebo těhotenství), se zdravotním stavem „bez zdravotního omezení“ a dosažitelní. Na základě této analýzy zvolili a následně nastavili nová opatření a pracovní postup, které odstraní bariéry vstupu nezaměstnaných na trh práce.

**Tabulka 19: Vytvořená pracovní místa a počet umístěných uchazečů ve Stč. kraji díky APZ (2016-2017)**

Nástroje	Vytvořená místa		Počet umístěných uchazečů	
	2016	2017	2016	2017
VPP	602	1 262	556	1 176
VPP ESF	1 221	549	1 370	536
SÚPM	524	510	475	523
SÚPM ESF	1 893	816	1 877	752
SÚPM SVČ	183	111	183	111
<b>Celkem</b>	<b>4 423</b>	<b>3 248</b>	<b>4 461</b>	<b>3 098</b>
CHPM, CHPD a zřízení CHPM – SVČ OZP	12	15	25	1

*Zdroj: upraveno podle Úřadu práce ČR v Příbrami, 2018, s.110*

Nejpoužívanějším nástrojem APZ byly v roce 2017 **veřejně prospěšné práce** (VPP a VPP ESF), kdy bylo vytvořeno celkem 1 811 míst, což je o 12 míst méně než v roce 2016, kdy bylo umístěno 1 712 uchazečů (viz tabulku 19). Veřejná pracovní místa obnovují a získávají pracovní návyky u uchazečů o zaměstnání (dlouhodobě zaměstnaní, věk nad 50 let, osoby se zdravotním postižením a osoby s tělesným zdravotním postižením, osoby se základním vzděláním apod.). Podpora je poskytována formou příspěvku na mzdové náklady při vytváření veřejných pracovních míst obcemi a zaměstnavateli. Většinou se jedná o údržbu veřejného prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací. Například jsou to práce osobního asistenta zdravotně postižených osob, pomocné práce charitativní, sociální, kulturní, pomocné

práce ve školách, údržbářské práce ve prospěch obcí aj. Výdaje v roce 2017 na veřejně prospěšné práce činily celkem 174 894 088 Kč, což je o 58 477 tis. Kč méně než v roce 2016.

**Společensky účelná pracovní místa** (SÚPM a SÚPM ESF) představovala 1 326 vytvořených míst. Meziročně bylo vytvořeno o 1 091 míst méně než v roce 2016. Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele přispívají k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání (tj. uchazeči s nedostatkem praxe, absolventi škol a mladiství, ženy po mateřské či rodičovské dovolené, uchazeči nad 50 let, osoby s neúplnou kvalifikací aj.). Výdaje v roce 2017 na samostatně účelná pracovní místa činily celkem 65 425 917 Kč, což je o 167 779 tis. Kč méně než v roce 2016. Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem reprezentují místa, které zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s ÚP a tvoří je uchazeči, kterým nelze zjistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Na tyto pracovní místa může ÚP poskytnout příspěvek, nýbrž v roce 2017 nebylo vytvořeno žádné samostatně účelné pracovní místo.

Třetím nástrojem APZ jsou **samostatně účelná pracovní místa SVČ**, na který bylo vytvořeno 111 míst, které byly obsazeny nezaměstnanými. Tento počet je nižší o 72 míst než v roce 2016. Společensky účelná pracovní místa zřízená uchazečem o zaměstnání zřizují po dohodě s ÚP ČR za účelem samostatné výdělečné činnosti. Na tyto místa poskytuje ÚP příspěvek. Výdaje v roce 2017 tvořily celkem 3 628 126 Kč, což je o 1 426 889 Kč méně než v roce 2016.

V celkovém počtu bylo v roce 2017 vytvořeno o 26,6 % (pokles o 1 175) méně míst než v roce 2016.

Dalším nástrojem jsou **chráněná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem** (příspěvek na provoz CHPM, CHPD a zřízení CHPM – SVČ OZP), kterých bylo v roce 2017 vytvořeno 15, na které se umístil 1 uchazeč. Chráněné pracovní místo dle § 75 zákona č. 435/2004 o zaměstnanosti ČR je místo vytvořené pro osobu se zdravotním postižením. Celkové výdaje v roce 2017 činily 1 707 644 Kč, což je o 1 082 820 Kč více než v roce 2016.

K vyrovnání nižší výkonnosti **OZP** mají zaměstnavatelé, které zaměstnávají více jak 50 % OZP, nárok na příspěvek na mzdy a platy. V roce 2017 bylo na tento příspěvek vynaloženo 359 828 052 Kč, oproti roku 2016 více o 29 262 718 Kč.

Dalším nástrojem je **příspěvek na podporu regionální mobility**, který se skládá ze dvou částí – příspěvek na dojížděku a příspěvek na přestěhování. Příspěvek na dojížděku se pohybuje od 1 500 Kč do 3 500 Kč podle počtu kilometrů. Na nejvyšší částku 3 500 Kč může nezaměstnaný dosáhnout, pokud dojíždí více než 50 km. Podmínky pro tento příspěvek jsou:

- uchazeč musí být evidován na ÚP déle než 5 měsíců (případně i kratší dobu, pokud přišel o práci kvůli hromadnému propouštění);
- minimální vzdálenost je deset kilometrů;
- vykonávaná práce nesmí být ve stejné obci či městě, ve kterém nezaměstnaný bydlí;
- nezaměstnaný podepíše smlouvu minimálně na šest měsíců nebo smlouvu na dobu neurčitou;
- nesmí jít o zaměstnavatele, u kterého v posledních 24 měsících pracoval.

Za rok 2017 bylo uzavřeno 71 dohod s uchazeči o zaměstnání a odmítnuto bylo 16 žádostí nejčastěji z důvodu – snadná dopravní dostupnost, žadatel nebyl uchazeč o zaměstnání nebo nenastoupil do práce aj. Mezi žadateli je nejčastějšími profesemi administrativa, prodavači, operátoři výroby, strážníci a řidiči. Celkové výdaje na uzavřené dohody v roce 2017 činily 1 545 600 Kč.

Od listopadu 2016 mohou nezaměstnaní žádat o jednorázový příspěvek na přestěhování v hodnotě 50 tisíc Kč. Podmínky pro vyhovění žádosti jsou:

- přestěhování se musí uskutečnit v rámci ČR;
- žadatel musí být fyzická osoba, která je v evidenci ÚP ČR déle než pět měsíců;
- nezaměstnaný se musí přestěhovat do místa výkonu práce;
- přestěhování musí být vzdušnou čarou delší než 50 km;
- uchazeč musí podepsat u zaměstnavatele smlouvu minimálně na šest měsíců.

V roce 2017 byly uzavřeny 4 dohody a 4 žádosti byly zamítnuty nejčastěji z důvodu – zjištěny nesrovnalosti v udávané adrese původního trvalého bydliště, nedodání podkladů k uzavření dohody a uchazeč o zaměstnání nenastoupil do práce. Mezi žadateli jsou asistentky, řidiči autobusů a montážní dělníci. Celkové výdaje během roku 2017 činily 200 000 Kč.

Posledním zmíněným nástrojem APZ je **rekvalifikace**, jejímž cílem není plošné snižování nezaměstnanosti, ale návrat do práce či zvýšení zaměstnanosti konkrétního jedince. Kvůli stálému nesouladu mezi potřebami trhu práce a vzdělanostní strukturou uchazečů, postupně získávají rekvalifikace větší váhu. V roce 2017 se 1 210 osob zúčastnilo rekvalifikačních kurzů a 689 osob rekvalifikace zvolenou. Více než 90 % účastníků úspěšně tyto kurzy ukončili. Úřad práce ČR vynaložil za rok 2018 na tyto kurzy 18 084 219 Kč.

## 5 TRH PRÁCE Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELŮ

Následující podkapitoly se bude věnovat trhu práce z pohledu Lear Corporation Czech Republic, s. r. o. a Yusen Logistics (Czech), s. r. o. Obě firmy jsou nadnárodní s pobočkou ve Středočeském kraji.

### 5.1 Lear Corporation Czech Republic, s. r. o.

Společnost byla založena 24. srpna 1917 ve Spojených státech amerických, ve městě Detroit, pod názvem American Metal Products. Vystupovala jako americký výrobce kovových výrobků, výrobce trubkových, svařovaných a lisovaných sestav pro automobilový a letecký průmysl. V současné době společnost nese jméno Lear Corporation a je jedním z největších světových dodavatelů automobilových sedacích systémů, elektrických rozvodných systémů a elektronických komponentů. V roce 2017 dosáhly tržby výše 20,5 miliard amerických dolarů, díky tomu si aktuálně drží 151. příčku v žebříčku Fortune 500, což je žebříček sestavený a vydaný časopisem Fortune, který řadí 500 amerických soukromých a veřejných korporací podle jejich hrubého obratu. Produkty světové úrovně jsou navrhovány a vyrobeny různorodým týmem, který nyní čítá 165 000 zaměstnanců v 257 různých lokalitách. Společnost vystupuje ve 39 zemích světa, centrála sídlí ve městě Southfield v Michiganu. Lear Corporation je obchodován na Newyorské burze pod symbolem [LEA]. Vizi společnosti Lear Corporation je stát se špičkovým závodem v rámci korporace.

#### Lear Corporation Czech Republic, s.r.o.

Společnost Lear Corporation Czech Republic, s. r. o. provozuje v ČR tři výrobní závody – v Ostravě u Stříbra, v Kolíně a ve Vyškově. Dále provozuje centrum sdílených služeb v Brně, které zpracovává vydané a přijaté faktury pro ostatní závody koncernu Lear Corporation v Evropě a vývojové centrum v Plzni, které vyvíjí nové typy sedaček pro koncern Lear Corporation.

Podle výroční zprávy z roku 2016 došlo v tomto roce v závodě Ostrov u Stříbra k mnoha významným změnám. Projekt Porsche Panamera, který byl v roce 2015 ve fázi předsérie, se dostal v květnu do série a objem výroby se začal zvyšovat. Zároveň došlo v roce 2016 k nárůstu objemu výroby na projektu Audi C7 a ke startu výroby na projektu Audi B9, kde závod dodává zadní sedačky zákazníkovi Lear Corporation GmbH v Besigheimu.

Od poloviny roku 2016 závod Vyškov dodává výrobky přímo do automobilky Nissan. z hlediska investiční činnosti začala v roce 2016 stavba nové haly. Nové prostory budou využity

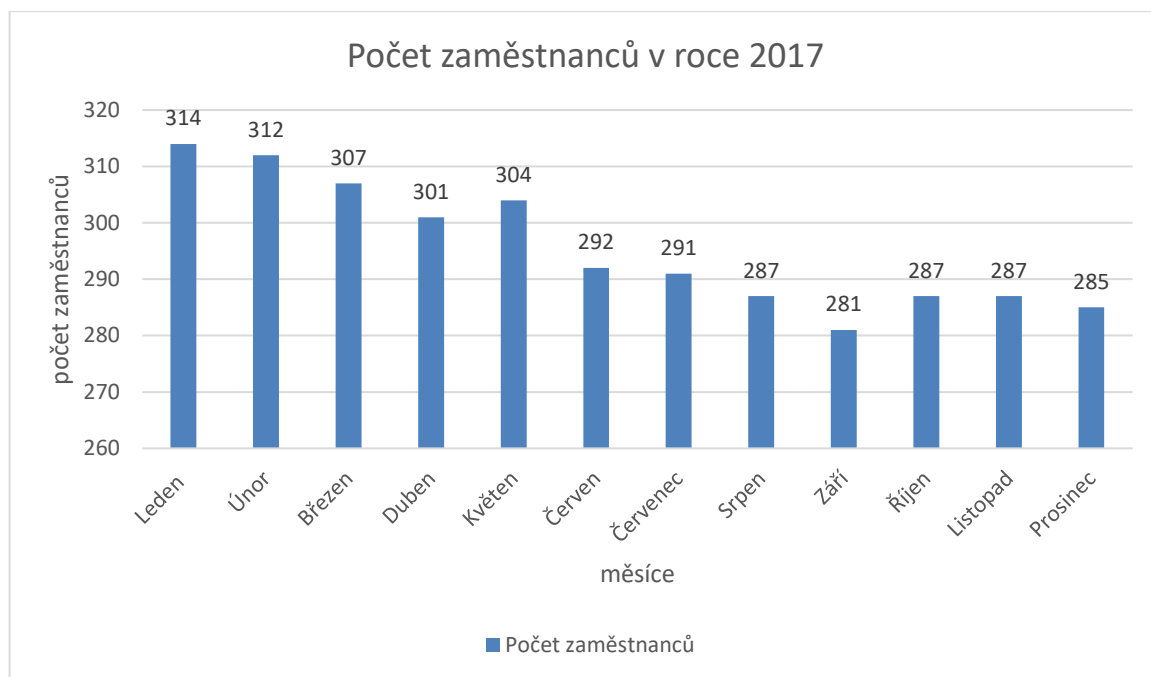
pro výrobu lisovny plechů a pro nové projekty. Více než 54. mil. Kč bylo dále investováno do strojního zařízení a nástrojů pro nově připravovanou platformu Ford – C2.

### **Kolínský závod Lear Corporation Czech Republic, s. r.o.**

V kolínském závodě se v roce 2016 všechny 3 projekty vyvíjely ve shodě s očekáváním. Prodané množství na JIT projektu B3B4 (zákazník TPCA) se zvýšilo v roce 2016 přibližně o 1 % v porovnání s rokem 2015, u projektu A5 (dodávky zadních sedaček do Lear Corporation France SAS) pokleslo prodané množství o 11 % a u projektu A9 (dodávky zadních sedaček pro Peugeot 208, zákazník Lear Corporation France SAS) vzrostlo prodané množství téměř čtyřnásobně.

V kolínském závodě k 31. 12. 2017 pracovalo 285 zaměstnanců. Na obrázku 13 je zobrazen vývoj zaměstnanců v roce 2017.

Během roku 2017 se počet zaměstnanců snižoval z 314 zaměstnanců v lednu na 285 zaměstnanců v prosinci. Průměrný počet pracovníků byl 296.

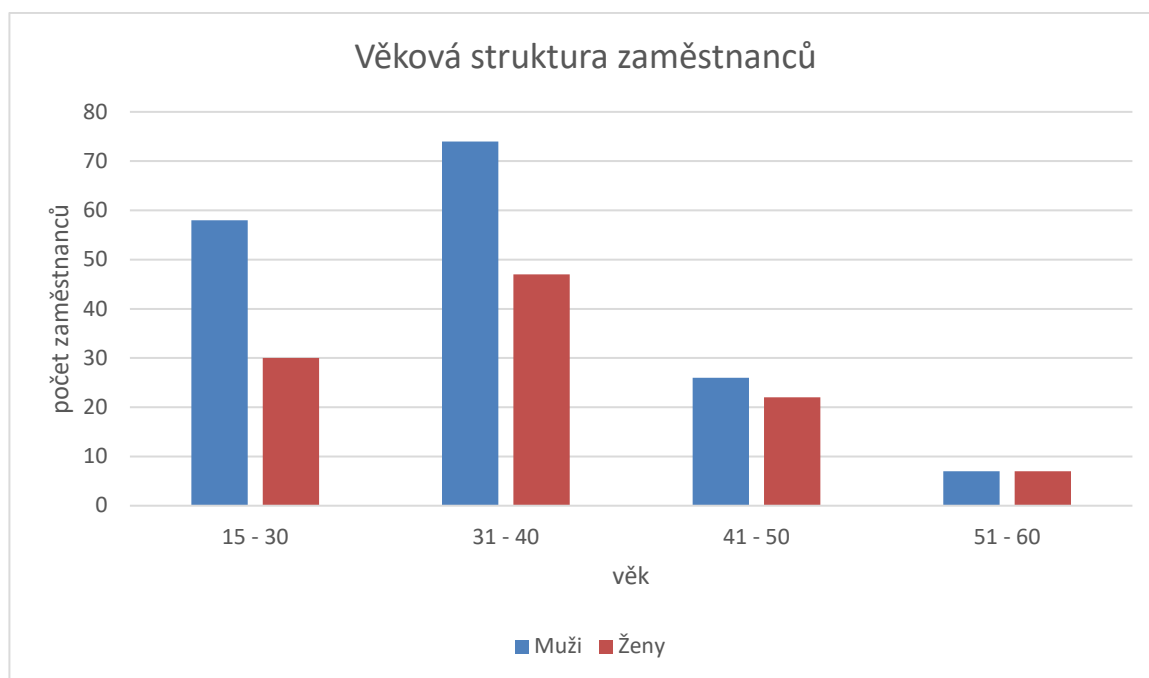


**Obrázek 13: Vývoj zaměstnanců v kolínském závodě v jednotlivých měsících v r. 2017**

*Zdroj: interní zdroje, 2018*

Ve společnosti je největší skupinou podle věkové struktury zaměstnanců ve věku 31–40 let, a to především mužského pohlaví (viz obrázek 14). Vše vychází z charakteru práce, která je fyzicky náročná. Drtivou většinou se jedná o dělnické pozice, THP pracovníků je v kolínském závodě pouze okolo 40 zaměstnanců.

**Obrázek 14: Věková struktura zaměstnanců v kolínském závodě k 31. 12. 2017**



*Zdroj: interní zdroje, 2018*

Lear Corporation je společnost pohybující v automobilovém průmyslu, ten je znám vysokou mírou fluktuace. V oddělení výroby dosahovala fluktuace za rok 2017 **56 %**. Technickohospodářští pracovní mají téměř nulovou fluktuaci. Vysoká fluktuace podniku přináší vysoké náklady spojené s neustále trvajícím náborovou kampaní, se zaškolováním neustále nově přichozích zaměstnanců, či náklady spojené s rozsáhlou administrativní prací.

V roce 2017 byl největší počet nástupů v lednu, a to 35 zaměstnanců, zároveň bylo tento měsíc provedeno nejvíce výstupů (viz tabulku 20). V roce 2017 byl průměr 12 nástupů a 13 výstupů.

**Tabulka 20: Vývoj počtu nástupů a výstupů v kolínském závodě v roce 2017**

Rok 2017												
měsíc	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
nástupy	35	10	8	5	10	13	10	11	8	13	11	8
výstupy	25	12	13	11	7	21	11	15	14	7	11	10

*Zdroj: interní zdroje, 2018*

### 5.1.1 Personální činnosti Lear Corporation Czech Republic, s. r. o.

Personální oddělení kolínského závodu tvoří sedm zaměstnanců, mezi ně patří HR Manager, HR Specialista II., HR Specialista I., Payroll Specialist II, Payroll Specialist na částečný úvazek, Trainee na dohodu o pracovní činnosti a HSE Specialist II. HR Manager vede a řídí celé personální oddělení, stanovuje personální strategie apod. HR Specialista zpracovává

podklady pro tvorbu rozpočtu, zpracovává personální agendu, provádí administrativní činnosti, vyhodnocování mzdových podmínek aj. Mezi hlavní náplně práce Payroll Specialisty patří příprava podkladů pro mzdy a jejich kontrola, práce se zaměstnanci, zpracování nástupů a odchodů zaměstnanců, správa docházkového systému. HSE Specialist má v náplni práce například tvorbu směrnic a postupů v oblasti HSE, vyšetření příčin pracovních úrazů a mimořádných událostí, provádění školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Trainee má na starosti lékařské prohlídky, jazykové vzdělávání, vstupní školení pro nové zaměstnance. Dále kontroluje podklady pro mzdy, jedná s personálními agenturami, tiskne výplatnice atd.

Personální oddělení kolínského závodu provádí nábor zaměstnanců pouze na THP pozice prostřednictvím pracovních portálů na internetu (např. jobs.cz, který se jim velice osvědčil), využívají doporučení od vlastních zaměstnanců, sdílí informace na sociálních sítích, případně dávají prostor kariérnímu růstu vlastním zaměstnancům. Při speciálních náborových akcích využívají i reklamu v radiu či letáčky do schránek v regionu Kolín a blízké okolí. Salaried pozice obsazují ve velmi krátkém čase.

V případě přijímání operátorů výrobních linek využívají personální agentury – Ascari, s. r. o, Grafton Recruitment, s. r. o. a Manpower, se kterými spolupracují již dlouhodobě a mají s nimi dobrou zkušenost. Při výběru agentur se v zásadě rozhodují podle toho, zda dokáží pokrýt více regionů ČR. Mezi hlavní výhody využívání agentur Lear Corporation Czech Republic, s. r. o. považuje odstranění administrativní zátěže, kterou přebírají na sebe u neproověřených, nových zaměstnanců. Jedná se zejména o přihlášky související se vznikem pracovního poměru, případně s ukončením. Kolínský závod se pravidelně účastní i veletrhů práce (například v březnu 2018 se účastnil veletrhu práce v Kutné Hoře). Lear Corporation Czech Republic, s. r. o. nevyužívá služby ÚP, protože neposkytují dostatečně kvalifikované pracovníky, které jsou pro pozice potřeba.

Kvůli současné ekonomické progresi republiky v oblasti zaměstnanosti se potýká s problémy najít kvalitní pracovníky, neboť region již má naprosto vyčerpané zdroje uchazečů s potřebnou kvalifikací. Z tohoto důvodu hledají jiné možnosti. Jednou z uvažovaných alternativ je zaměstnávání cizinců.

### **Nábor operátorů**

Při náborů zaměstnanců na pozici Operátor se pohovor skládá ze dvou částí. První částí je osobní pohovor s doporučeným kandidátem od personální agentury, kde zjišťují jeho pracovní zkušenosti a odbornost. Druhou částí je testování manuální zručnosti přímo ve výrobě.



V případě, že uchazeč projde oběma způsoby výběru, hned se domlouvá vstupní lékařská prohlídka a datum následného nástupu. Lear Corporation Czech Republic, s. r. o. si nejprve zaměstnance pronajímá od agentury a po jednom roce podle provedeného hodnocení je buď přijmou do kmenu, či nikoliv. Brigádníky nezaměstnávají vzhledem ke složitosti práce.

### **Nábor administrativních pracovníků**

Při náboru administrativních pracovníků se inzeruje nabídka pozice na dobu nezbytně nutnou, tj. dle kvality přihlášených kandidátů. Pozice je stažena z inzerce ve chvíli, kdy je s vybraným kandidátem potvrzen nástup. Výběrové řízení zde probíhá ve dvou kolech. V prvním se kandidát setká s managerem oddělení a personalistou/náborářem. Ve druhém kole se uchazeč setkává s managerem oddělení a HR Managerem, kde se ho ptají na otázky úzce specializované na konkrétní pozici. Kandidáti musí splnit odborné požadavky dané pozice, musí dobře zapadnout do kolektivu a sdílet stejné hodnoty s Lear Corporation.

Každé oddělení společnosti má prostor pro jednoho studenta v rámci trainee pozice. V případě, že se po ukončení studentova studia uvolní pracovní místo odpovídající juniorským zkušenostem, velmi rádi obsazují toto místo tímto kandidátem. Oproti Yusenu Logistics Lear Corporation Czech Republic, s. r. o. nechodí do škol vzhledem k odbornosti jednotlivých pozic, na které většinou hledají zkušené seniory v oboru. Na druhou stranu poskytují možnost vyzkoušení práce praktikantům ze škol.

### **Motivace/benefity zaměstnanců**

Největším hnacím zdrojem pro většinu zaměstnanců je samozřejmě **mzda** a její výše. U výrobních pozic je mzda daná tarifem. Výše tarifu je srovnatelná či vyšší s okolními firmami. Určitou motivací může pro pracovníky být i vyhlášení **zaměstnance čtvrtletí**. Pracovníci výrobní linky hlasují pro jednoho ze svých kolegů, který je dle nich nejpracovitější a nejochotnější. Vyhlášení probíhá vždy před nastoupenou směnou, vítěz obdrží památeční trofej a drobnou finanční poukázku. Další rozhodně důležitou motivací je **povýšení**. Ve výrobním procesu se často jedná o povýšení z pozice Operátor na Andon Operátor, případně na Trenéra či dokonce na Teamleadera celé směny. u kancelářských pozic se může jednat o postup z juniorské pozice na seniorskou pozici, poté například na managera celého oddělení.

Každý vedoucí pracovník vede motivační pohovory se svými zaměstnanci, a to po zkušební době, následně po půl roce a poté rok po posledním hodnocení. Během motivačního pohovoru hovoří například o spokojenosti či dalším rozvoji zaměstnance. Vzhledem k tomu, že vedení závodu si dobře uvědomuje náročnost práce a s tím spojenou nespokojenost zaměstnanců,

provádí pravidelně anonymní **dotazník spokojenosti**. Tím, že se jedná o anonymní formu, zaměstnanci jsou více upřímnější.

Společnost odměňuje své zaměstnance i v podobě různých benefitů – příspěvkem na stravování, příspěvkem na dopravu, odměnou za životní či pracovní jubileum, příspěvkem na volnočasové aktivity, zdravotní péčí (Benefit karta), závodně-zdravotní péčí (fyzioterapie), příspěvkem na mobilní tarify od společnosti T-mobile a penzijní připojištění u zaměstnanců, kteří pracují v podniku déle než jeden rok. Lear Corporation také nabízí svým zaměstnancům finanční odměnu za doporučení svého kamaráda, pokud tento kamarád vydrží na pracovišti alespoň 3 měsíce.

### **Vzdělávání zaměstnanců**

Jako v jiných organizacích, tak i v Lear Corporation Czech Republic, s. r. o. si vedení uvědomuje, že spokojený zaměstnanec je výkonnější zaměstnanec. Proto ve společnosti funguje proces vzdělávání. Systém vzdělávání se rozděluje na job needed, zákonné a rozvojové školení. Každý zaměstnanec při nástupu do zaměstnání dostane popis pracovního místa, ve kterém jsou mimo jiné i nadefinované školení, které jsou potřebné k výkonu práce = job needed. Druhou kategorií jsou zákonná školení, ty vycházejí ze zákona a jsou jimi například Vyhláška č. 50/1978 Sb., školení řidičů referentských vozidel, první pomoc či hasičský dozor. Poslední kategorií jsou rozvojová školení. Jedná se školení na přání zaměstnance, nemusí být vztaženo přímo k charakteru práce. Může se jednat o rozvoj komunikačních dovedností či školení práce s exceleem.

Jedním z benefitů pro THP pracovníky je možnost docházení na jazykové kurzy během pracovní doby. Přimo do prostorů společnosti dochází lektori z jazykových škol a doučují anglický a německý jazyk.

### **Propouštění zaměstnanců**

Jak bylo výše uvedeno fluktuace v podniku je velmi vysoká vzhledem k náročnosti práce. Hlavní příčinou propouštění zaměstnanců je hrubé porušení pracovního řádu.

## **5.2 Yusen Logistics (Czech), s. r. o.**

Mateřská společnost **YUSEN LOGISTICS CO., LTD.**, založena 28. února 1955 v Japonsku, má širokou síť propojující Japonsko, Ameriku, Evropu, Východní Asii, Jižní Asii a Oceánii a provozuje více než 500 distribučních center ve 43 zemích a regionech. Yusen Logistics nabízí několik služeb včetně shromažďování a dodávek zboží, distribuční služby

zahrnující balení nákladu, označování a třídění a skladování. K 31. 3. 2016 disponovala 12 dceřinými společnostmi s celkovým počtem 21 185 zaměstnanci.

Společnost **Yusen Logistics (Czech), s. r. o.** byla založena 1. ledna 2002 se zaměřením na zabezpečování námořní a letecké nákladní přepravy, logistikou, tuzemskou i mezinárodní silniční přepravou a skladování. Společnost vlastní šest závodů – v Kolíně, ve Stránčicích, na Zličíně, na Smíchově, v Brně a v Krupce. V Kolíně – Ovčárech stejně jako v Krupce disponuje logistickým terminálem, dále pak parkovací plochou pro tahače a návěsy, ve Stránčicích vlastní sklady. Společnost vykázala v roce 2016 zisk ve výši 10,0 mil. Kč před zdaněním. K 31. 3. 2017 dosáhl Yusen Logistics (Czech), s. r. o. počtu 523 zaměstnanců (bez mateřských a rodičovských dovolených).

Podle výroční zprávy z roku 2016 se pro zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, snížení environmentální zátěže a zlepšení svých služeb společnost uplatňuje zásady řízení dle OHSAS/BSI 18001, ISO 14001, ISO 9001 a HACCP, tzn. zásady integrovaného systému řízení, v souladu s principy neustálého zlepšování a s principy Kaizen.

### **5.2.1 Personální činnosti Yusen Logistics (Czech), s. r. o.**

Oddělení HR společnosti Yusen Logistics (Czech), s. r. o. se nachází ve Stránčicích a čítá pět zaměstnanců. Jednou z pozic je HR Manager, který zodpovídá za celé oddělení. Druhá pozice má jako náplň své práce starat se o vzdělávání, lékařské prohlídky a benefity. Zbylí tři pracovníci se starají o ostatních pět poboček.

Naopak od společnosti Lear Corporation si řeší nábor převážně sami, současně také využívají personální agentury a ÚP. K vyhledávání kandidátů využívají inzertní portály (např. jobs.cz), doporučení zaměstnanců, uveřejňují nabídky na sociální sítě apod. Nejvíce reakcí však chodí prostřednictvím inzertních portálů. Při výběru personálních agentur se soustředí na to, zda se zaměřuje na lokality, ve kterých společnost působí, na jaké zaměstnance se zaměřují, zda zvládnou dodat i zaměstnance na dočasné přidělení a důležité jsou i podmínky za jakých zaměstnance dodávají. Po přijetí zaměstnance na hlavní pracovní úvazek preferují přijímání pracovníka rovnou do stavu. Pokud se však stane, že si zaměstnance pronajmou od agentury obvykle je do kmene přijmou po třech měsících. Na dočasné přidělení využívají agenturní zaměstnance jen pro určité specifické činnosti anebo při mimořádných situacích. Jako největší výhodu personálních agentur HR oddělení vidí v odfiltrování nevhodných kandidátů, jako další kanál pro inzerci a hledání zaměstnanců. Avšak mají také své nevýhody v podobě dalších nákladů, tzv. provizi agentuře.

Yusen Logistics (Czech), s. r. o. také využívá služeb ÚP, kterému vždy zašle vyplněné Hlášení volného pracovního místa. Jako výhodu ve spolupráci s ÚP vidí v nabídce rekvalifikačních kurzů, občas se podaří získat skrze ně rekvalifikované kandidáty na dělnické pozice se zkušenostmi s vysokozdvihným vozíkem. Jako velkou nevýhodu při využívání ÚP vidí to, že pošlou jakéhokoli kandidáta, bez předchozího přefiltrování dle důležitých požadavků na pozici. Například při požadavku anglického jazyka C1 pošlou kandidáta se základy angličtiny. Dále ÚP posílá dlouhodobě evidované kandidáty, kteří zájem o práci nemají a dle toho se pak i na pohovorech prezentují. Kvůli těmto hendikepům využívají raději personální agentury.

Zaměstnanci HR oddělení chodí do škol a umožňují studentům u nich získat praxi. Umožňují také práci brigádníkům, a to obvykle na dělnických nebo podpůrných pozicích. Dále se zúčastní veletrhů práce. Yusen Logistics odměňuje své zaměstnance nejen v podobě mzdy, ale také příspěvkem na stravování (stravenky), benefit body, příspěvkem na dopravu, zajímavými firemními akcemi jako je sportovní, nespportovní či kulturní den. Kromě finanční motivace zaměstnanců využívají nefinanční, a to v podobě příjemného a čistého prostředí, vstřícným a individuálním přístupem nadřízeného. Sbírají podněty od jednotlivých pracovníků, co je zajímavé, co pro ně může zaměstnavatel udělat.

### **Nábor nových zaměstnanců**

Při náboru nového zaměstnance je volné místo vypsáno do doby obsazení pozice. Pohovor probíhá obvykle současně i s budoucím nadřízeným. U dělnických pozic a THP pozic je nábor jednokolový, výjimečně dvoukolový. U vedoucích pozic je více kol. Nejdůležitější výběrové kritérium je zvládnutí pracovní náplně, osobnost/přístup, ztotožnění se s podnikovou kulturou.

### **Propouštění zaměstnanců**

Nejčastějším důvodem při odstoupení zaměstnavatele od pracovní smlouvy je neplnění pracovních povinností, tzn. špatná docházka, špatný přístup k práci apod. Bývalý zaměstnanci se do firmy vracejí, což považuje firma za největší „reklamu“.

## 6 DOPORUČENÍ A NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ

Hlavními úkoly APZ je aktivace nezaměstnaných, tvorba rovnováhy na trhu práce a zkvalitnění pracovní síly. Mezi hlavní nástroje APZ patří veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa, které se velmi dobře daří obsazovat uchazeči o zaměstnání. Důležité je, aby odměna za tuto práci převyšovala hodnotu podpory v nezaměstnanosti. Krajská pobočka ÚP ČR by si měla zlepšit spolupráci s podniky, které nabízejí tyto pozice, a kteří si nechávají uchazeče o zaměstnání i po uplynutí doby výplaty příspěvku.

Dále by měl ÚP více podporovat zaměstnanecké rekvalifikace jako jsou řidiči, svářeči, obráběči a skladníci. Měl by ve větší míře realizovat předvýběrové a výběrové řízení vhodných uchazečů o zaměstnání pro zaměstnavatele jak v prostorách ÚP tak i v prostorách zaměstnavatelů. Dále realizovat více seminářů, náborových akcí pro zaměstnavatele a burzy práce.

Krajská pobočka ÚP ČR v Příbrami by měla více čerpat v dalších letech finanční prostředky na nástroje APZ, které poskytuje v rámci projektů spolufinancovaných ESF a státní rozpočet ČR.

Typickým problémem tohoto kraje je nesoulad nabídky práce s poptávkou po práci, resp. nesoulad mezi kvalifikací absolventů škol a potřebami trhu práce. Tento problém by neměl řešit sám ÚP, ale také zaměstnavatelé, školy a místní samospráva. Na sezeních by se měl řešit jednotný postup efektivnějšího využívání místních zdrojů, úprav vyučovaných oborů na školách, zvýšení motivace vystudovaných studentů zůstat v regionu. V první řadě by se měli zaměřit na žáky osmých a devátých ročníků, kteří se rozhodují, kam na střední školu. Pokud by jednotlivé firmy kraje umožnily studentům navštěvovat výrobu v rámci exkurze, mohli by se žáci lépe rozhodnout o budoucím povolání. Důležitou částí tohoto postupu je také spolupráce firem právě s místními středními školami, které by upravily výuku požadovaných oborů. Odborné praxe by studenti vykonávali v těchto firmách a tím by získali i zkušenosti.

K 31. 12. 2017 bylo na ÚP ČR v Příbrami evidováno 29 370 uchazečů o zaměstnání a 30 321 volných pracovních míst, což je nejvíce registrovaných míst od roku 1990. Nezaměstnanost je tvořena dobrovolně nezaměstnanými osobami, které buď nemohou nebo nechtějí pracovat. Proto se některé firmy rozhodují o využívání cizinců na obsazování volných pracovních míst. Úřad práce by proto měl rozhodnout o zvýšení spolupráce se zahraničními institucemi v oblasti zaměstnanosti a koordinaci činností v rámci Evropských služeb zaměstnanosti (dále jen „EURES“). Díky službám EURES mohou získat zaměstnance z ostatních zemí EU v rámci volného pohybu pracovní síly.

Podle výpovědí firem nejsou spokojeni se spoluprací s ÚP, Lear Corporation Czech Republic, s. r. o. dokonce s ÚP vůbec nespolupracuje. V dnešní době spíše firmy spolupracují s personálními agenturami, které jim nabídnou kvalitnější zaměstnance podle jejich požadavků. ÚP se snaží zaměstnávat dlouhodobě nezaměstnané bez pracovních návyků, kteří nechtějí pracovat. Yusen Logistics (Czech), s. r. o. vidí ale výhodu ve spolupráci s ÚP v podobě nabízených rekvalifikací. Proto by se měli nejprve ÚP individuálně zaměřit na každého uchazeče o zaměstnání a přiřadit ho například právě na veřejně prospěšnou práci, aby získal pracovní návyky a odpovědnost a motivovat ho vyšší odměnou, než jakou dostává jako hmotnou nouzi.

Lear Corporation Czech Republic, s. r. o. a Yusen Logistics (Czech), s. r. o. jsou hlavním dodavatelem pro T. P. C. A. Czech, s. r. o., který je největší výrobce automobilů v mikroregionu Kolín a zaměstnává 2 700 pracovníků. Pokud by tedy jeden z těchto podniků zrušil svou činnost, mohlo by to mít velký dopad na trh práce tohoto mikroregionu a následně by mohlo přijít o práci mnoho zaměstnanců. Lepší variantou by bylo snížení výroby a zajištění rychlé náhrady odběratele či dodavatele. Autorka práce doporučuje nespoléhat se na jednoho odběratele či dodavatele.

Důležitou činností ÚP je také podpora podnikání (tzn. uchazeč o zaměstnání začne podnikat). Sice se počet evidovaných uchazečů sníží o jednoho, ale pokud se uchazeči bude dařit, bude potřebovat zaměstnance, které mu ÚP nebude moci poskytnout z důvodu nedostatku uchazečů o zaměstnání.

Dalším problémem je špatná informovanost uchazečů o zaměstnání. Úřad práce by měl lépe informovat uchazeče o zaměstnání o příspěvcích, které nabízejí například příspěvek na dojížděku od 1 500 Kč do 3 500 Kč, jednorázový příspěvek na přestěhování v hodnotě 50 tisíc Kč aj.

## ZÁVĚR

Cílem práce byla 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 formu spolupráce firem s ÚP a jejich účinnost při řešení (ne)zaměstnanosti v daném regionu.

Trh práce je založen na vztahu nabídky práce a poptávky po práci. Nabídku práce představují lidé, kteří usilují o prodeji své práce za nejvyšší cenu. Naopak poptávku po práci tvoří firmy, kteří chtějí kvalitní práci za nejnižší cenu. Trh práce tvoří dále stát, který má za cíl ovlivnit tento trh a odstraňovat negativní dopady na ekonomiku, a odborové organizace, které jsou zakládány za účelem zvýšení vyjednávací pozice zaměstnanců.

Nezaměstnaný člověk je člověk, který je starší 15let, nemá placené zaměstnání ani podnikatelskou aktivitu, aktivně hledá zaměstnání a musí být schopen nastoupit během krátké doby do zaměstnání. Od ledna 2013 MPSV počítá podíl nezaměstnaných osob. Základním členěním nezaměstnanosti je hledisko frikční, strukturální a cyklické nezaměstnanosti. Dalším členěním je dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost, krátkodobá či dlouhodobá. Nezaměstnanost má také své dopady jak na jednotlivce, tak na stát – ekonomické a sociální důsledky. Pro jednotlivce to znamená ztrátu příjmů, psychické zatížení, nárůst nemocí, rozpady rodin aj. Na stát působí pouze ekonomické dopady, a to zejména v podobě nulového odvádění příjmů do státního rozpočtu, a naopak odliv prostředků v podobě podpor v nezaměstnanosti. MPSV se snaží negativním důsledkům přecházet politikou nezaměstnanosti.

Praktická část se věnuje analýze konkrétních trhů práce. Česká republika měla v roce 2017 průměrně 10,6 milionů obyvatel. Na ÚP ČR k 31. 12. 2017 bylo evidováno 280 620 uchazečů o zaměstnání a 216 629 volných pracovních míst. Z hlediska délky nezaměstnanosti je nejvíce registrovaných uchazečů do 3 měsíců (98 900 osob). Nejvíce nezaměstnaných osob je se středním odborným vzděláním s výučním listem (101 876 osob) a naopak nedostatek uchazečů je s nižším středním vzděláním. Nejvíce nezaměstnaných osob má zájem o třídu 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (85 936 osob) na rozdíl od třídy 7-9 (řemeslníci a opraváři, obsluha strojů a zařízení, montéři, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci), na které firmy nejvíce hledají zaměstnance.

Středočeský kraj měl k 30. 9. 2017 1 348 840 obyvatel. Analyzovaný kraj je druhý kraj po Praze s nejvyšší průměrnou hrubou měsíční mzdou mezi kraji v ČR. Podíl nezaměstnanosti se dlouhodobě drží pod celorepublikovým průměrem. K 31. 12. 2017 bylo na ÚP ČR v Příbrami

evidováno 29 370 uchazečů o zaměstnání a 30 321 volných pracovních míst, což je nejvíce registrovaných míst od roku 1990. Z pohledu vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání a požadavků volných pracovních míst se u všech kategorií snížil kromě neúplného základního vzdělání. Největší počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo bylo u kategorie doktorské vzdělání (8,8), naopak nedostatek uchazečů bylo u kategorie bez vzdělání a nižší střední vzdělání (0,1). Poměr uchazečů a volných pracovních míst z pohledu klasifikace se od roku 2016 snížil ve všech kategoriích. Největší poměr byl u třídy 4 – úředníci, kde bylo 7,3 uchazečů na volné pracovní místo, naopak nedostatek uchazečů bylo ve třídě 8 – obsluha strojů a zařízení, montéři (0,3). Poměr jeden uchazeč na jedno volné pracovní místo byl u třídy 2 – specialisté a u třídy 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

Středočeský kraj je územně rozdělen do 12 okresů. Mezi největší problémy sledovaného kraje patří čtvrtý největší počet uchazečů o zaměstnání v ČR, nadprůměrný podíl nezaměstnaných v polovině okresů a výrazný rozdíl tohoto podílu mezi jednotlivými okresy Středočeského kraje. Ve všech jednotlivých okresech Středočeského kraje se meziročně snížil počet uchazečů na jedno volné pracovní místo.

APZ má za cíl pružně reagovat na situaci na trhu práce. Mezi základní nástroje patří veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa aj. Úřady práce také nabízejí příspěvky na podporu regionální mobility, který se skládá ze dvou částí – příspěvek na dojížděku a příspěvek na přestěhování.

Další část praktické části byla věnována trhu práce z pohledu nadnárodních společností Lear Corporation Czech Republic, s. r. o. a Yusen Logistics (Czech), s. r. o.

Lear Corporation Czech Republic, s. r. o. má klesající trend počtu zaměstnanců. Tento vývoj způsobuje vysokou fluktuaci, která čítá 58 % za rok 2017. Personální oddělení kolínského závodu tvoří sedm zaměstnanců, kteří provádí nábor pouze THP pracovníků. Zaměstnance na pozice Operátorů přijímají ve spolupráci s personálními agenturami, které jim pomáhají s administrativní zátěží. Úřady práce nevyužívají, protože neposkytují dostatečně kvalifikované pracovníky. Současný stav na trhu práce dovedl kolínský závod k alternativě zaměstnávání cizinců.

Personální oddělení Yusen Logistics (Czech), s. r. o. má pět zaměstnanců, kteří řeší převážně nábor nových zaměstnanců sami, současně také využívají personální agentury a ÚP. Výhodu ve spolupráci s personální agenturou vidí v prvotním odfiltrování kandidátů na rozdíl od ÚP, který pošle všechny uchazeče o zaměstnání, i když má závod na vypsanou pozici určité požadavky, které uchazeč nesplňuje.



Pro zlepšení problematiky na trhu práce autorka práce doporučuje větší spolupráci škol a firem, zvýšení podpory zaměstnanecké rekvalifikace, větší spolupráci ÚP se zahraničními instituty v oblasti zaměstnanosti v rámci EURES. Dále by měl ÚP dbát na individuálním přístupu k uchazečům o zaměstnání, doporučovat mu rekvalifikace a informovat ho o nabídkách práce a nabízených příspěvcích.

## 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](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](http://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](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](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](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/rocni/pbkraj2012\\_.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/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/rocni/pbkraj\\_2013.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/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/rocni/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/rocni/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/rocni/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/rocni/PBkraj2017.pdf>