

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, O. P. S., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Možnosti uplatnění na pracovním trhu v České republice

Autor práce:	Antolová Pavlína
Studijní obor:	Regionální studia
Forma studia:	Prezenční
Vedoucí práce:	Ing. Dušek Jiří, Ing. Skořepa Ladislav, Ph.D.
Katedra:	Katedra evropských studií a veřejné správy

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna ke studijním účelům.

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Ing. Jiřímu Duškovi a Ing. Ladislavu Skořepovi, Ph.D. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

OBSAH

ÚVOD	6
1 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE.....	7
2 NEZAMĚSTNANOST V EKONOMICKÉ TEORII.....	8
2.1 Trh práce	8
2.2 Nabídka a poptávka na trhu práce v letech 1993 – 2006	8
2.2.1 Vývoj nabídkové strany na trhu práce	8
2.2.2 Změny na poptávkové straně trhu práce	9
2.2.3 Výsledný vývoj nezaměstnanosti	9
2.3 Komponenty trhu práce	10
2.4 Fáze životního cyklu na trhu práce	11
2.4.1 Absolventi škol	11
2.4.2 Předdůchodový věk	12
2.4.3 Zdravotně postižení lidé	12
2.4.4 Ženy	12
2.4.5 Romské etnikum	12
2.5 Nezaměstnanost	13
2.6 Nejprudší růst nezaměstnanosti v historii České republiky	14
2.7 Regionální nezaměstnanost	16
2.8 Druhy nezaměstnanosti	18
2.8.1 Frikční (třecí) nezaměstnanost	18
2.8.2 Sezónní nezaměstnanost	18
2.8.3 Strukturální nezaměstnanost	18
2.8.4 Konjunkturální (cyklická) nezaměstnanost	18
3 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI Č. 435/2004 SB.	20
3.1 Předmět úpravy zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.	20
3.2 Novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	20
3.3 Působnost Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV)	21
3.4 Úřady práce a jejich působnost	22
3.4.1 Změny v síti služeb trhu práce	24
3.5 Podpora v nezaměstnanosti	25
3.6 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)	25
3.7 Státní politika zaměstnanosti (SPZ)	26
3.8 Kontrolní činnost	27
4 VÝVOJ ZAMĚSTNANOSTI Z HLEDISKA FLEXIBILITY PRACOVNÍCH Norem.....	29
4.1 Pracovní úvazky na zkrácenou pracovní dobu	29
4.2 Pracovní smlouvy na dobu určitou (termínované pracovní smlouvy)	31
5 HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ	33
5.1 První kroky při hledání zaměstnání	33
5.2 Hledání vhodného zaměstnání	33
5.3 Jak hledat zaměstnání v České republice	35
5.4 Zaměstnanost	36
5.5 Zprostředkování zaměstnání	38
5.5.1 Zprostředkování zaměstnání úřadem práce	38
5.5.2 Zprostředkování zaměstnání agenturou práce	38
5.6 Stanovení reálné doby nástupu do zaměstnání	38
5.7 Získávání informací při hledání zaměstnání	39
5.8 Desatero rad pro motivaci při hledání zaměstnání	40

6 HLAVNÍ PROBLÉMY ZAMĚSTNANOSTI.....	41
6.1 Diskriminace a její vznik	41
6.2 Problémy dlouhodobě nezaměstnaných.....	42
6.3 Problémy žen.....	42
6.4 Problémy starších osob	43
7 ZAMĚSTNANOST NA ČESKÉM TRHU PRÁCE.....	45
7.1 Povolání	45
7.2 Přehled jednotlivých kategorií pracovních pozic.....	46
7.3 Nejžádanější profese na českém trhu práce	46
7.3.1 Nejžádanější povolání v jednotlivých krajích	47
7.4 Nejméně žádané profese na českém trhu práce	48
7.5 Vývoj zaměstnanosti po roce 1989	48
7.6 Vývoj zaměstnanosti v letech 1995 - 2005	50
7.7 Situace na trhu práce v České republice – závěr roku 2006	51
7.8 Situace na trhu práce v České republice – závěr roku 2007	52
7.9 Zaměstnanost cizinců.....	53
ZÁVĚR.....	56
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	59
SEZNAM ZKRATEK.....	63
ABSTRAKT.....	64
ABSTRACT	65

ÚVOD

Název této bakalářské práce je „Možnosti uplatnění na pracovním trhu v České republice“. Práce se zabývá problematikou zaměstnanosti a nezaměstnanosti, vysvětluje, jak a kde by měl člověk hledat a najít zaměstnání nebo nabídku a poptávku po práci.

Toto téma je velmi významné hned z několika důvodů. Trh práce je jedním z nejdůležitějších prvků naší ekonomiky a tudíž se vztahuje na všechny obyvatele žijící jak v České republice nebo v zahraničí, a to z toho důvodu, ať už čeští lidé odjíždějí pracovat do zahraničí nebo cizinci přijíždějí pracovat k nám do České republiky.

Problematika zaměstnanosti a nezaměstnanosti České republiky je téma objektivní a velmi důležité.

Velká finanční hospodářská krize, slovní spojení, které nás poslední dobou doprovází na každém kroku. Často se setkáváme se srovnáním současné krize s tou největší, velkou hospodářskou krizí ve třicátých letech.

Krizi pocítíme především proto, že jsme si již zvykli na poměrně vysokou životní úroveň. Očekává se, že dojde ke zpomalení ekonomického růstu, zvýšení nezaměstnanosti a poklesu cen nemovitostí. Podnikatelé by měli mít raději větší finanční rezervu a banky budou méně ochotné půjčovat.

Nyní v době velké finanční hospodářské krize je velmi těžké si zaměstnání udržet a nehledě na to i nalézt.

V důsledku této situace mnoho podniků nemá finanční prostředky, a proto je nucena propustit své zaměstnance ze zaměstnaneckého poměru a tím vzniká vysoká nezaměstnanost v jednotlivých krajích ČR a snižování výroby.

1 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Cílem této bakalářské práce je zmapovat situaci zaměstnanosti a nezaměstnanosti České republiky a pokusit se ji porovnat s ostatními kraji v České republice. Dále také pak vyhodnotit problematiku zaměstnanosti a hlavně nezaměstnanosti, stanovit alespoň některé příčiny jejího přetrvávání a navrhnout možná řešení, která by byla vhodná pro celkový rozvoj České republiky.

Proč je vlastně významné trhem práce se zabývat? Trh práce je jedním z nejdůležitějších prvků naší ekonomiky, ve kterém se stále více setkáváme s vysokou nezaměstnaností.

Stát vynakládá vysoké finanční částky na zprostředkování práce a systém služeb zaměstnanosti v ČR.

Práce bude řešena na základě dostupných literárních nebo elektronických zdrojů. Z elektronických zdrojů to může být například Český statistický úřad ČR nebo Portál ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

Dále pak budu vycházet z aktuálních i dřívějších statistik, tabulek, map nebo grafů, které budou v práci z důvodu snazšího pochopení dané problematiky.

2 NEZAMĚSTNANOST V EKONOMICKÉ TEORII

2.1 Trh práce

„Trh práce je, podobně jako jakýkoliv jiný trh, založen na vztahu dvou subjektů – toho, kdo něco (v tomto případě svoji práci) nabízí, a toho, kdo o tuto nabídku jeví zájem a je ochoten nabízené zboží (práci) koupit. Snahou nabízejícího je své zboží prodat za přijatelnou, tj. z jeho pohledu co nejvyšší cenu. Přednost má samozřejmě finanční ekvivalent ceny, ale prodávající je obvykle ochoten přistoupit i na případné snížení ceny a její částečné naturální vyjádření. Kupující má zájem na tom, aby tato cena bylo co nejnižší a současně kupované zboží bylo co nejkvalitnější. Výsledkem je buď prodej (nákup) zboží, nebo jeho odmítnutí.

Základním principem chování na trhu práce je přitom svobodné rozhodnutí nabízejícího, že svoje zboží (práci) na trhu nabídne, a neméně svobodné rozhodnutí kupujícího o tom, zda toto zboží koupí či nikoliv.“¹

Trh práce je bezpochyby neodmyslitelnou součástí, bez které by nebyl možný pohyb občanů v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

2.2 Nabídka a poptávka na trhu práce v letech 1993 – 2006²

Změny charakteru pracovního trhu v ČR lze vyjádřit v analýze nabídky pracovní síly a poptávky po pracovní síle v čase, konkrétně za období 1993 – 2006.

Cílem je pokusit se posunout hledání odpovědi na základní otázku: co způsobilo, že do roku 1996 byla nezaměstnanost nízká a po prudkém zvýšení se od roku 2000 udržovala na relativně vysoké úrovni a teprve v posledních dvou letech se snížila.

2.2.1 Vývoj nabídkové strany na trhu práce

Vývoj nabídky pracovní síly byl v analyzovaném období významně ovlivněn demografickými změnami, konkrétně přílivem nových ročníků populace ve věku 20 – 24 let, tedy osob, které většinou ukončily nějakou formu středního vzdělání, a „odlivem“ ročníků v důchodovém věku, zjednodušeně mezi 60 – 64 roky.

¹ KUCHAR, P. *Trh práce*. Praha: Nakladatelství Karolinum Praha, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3 s. 11

² *Změny charakteru pracovního trhu v ČR* [online]. Praha: ČSÚ, 2007 [cit. 2009 - 04 - 15]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/8000393C0C/\\$File/114307t02.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/8000393C0C/$File/114307t02.pdf)>

Celé analyzované období charakterizuje nástup silnějších ročníků v devadesátých letech a následný pokles po roce 2000. „Odcházející“ ročníky vykázaly opačný vývoj. V devadesátých letech byly stále slabší, ale zhruba po roce 2000 stále silnější.

2.2.2 Změny na poptávkové straně trhu práce

Analogicky budeme postupovat i v případě poptávky po pracovní síle. Tradičně se předpokládá, že počet pracovních míst zvyšuje především růst agregátu hrubý domácí produkt (HDP). Skutečná zaměstnanost je však právě korigována vlivem produktivity práce, která se zvyšuje především díky investicím do nových technologií. Její růst snižuje počet pracovních míst nutných k tvorbě daného HDP.

2.2.3 Výsledný vývoj nezaměstnanosti

Výsledkem pohybu obou stran trhu práce je nezaměstnanost. Celé sledované období lze z hlediska příčin rozdělit do několika fází. V první fázi nabídka práce rostla, protože nastupovaly silné ročníky populace. Sociální faktory (zejména růst počtu vysokoškoláků a tehdy ještě všeobecný odchod žen do důchodu před šedesátým rokem jejich věku) tento příliv pouze oslabovaly.

V první fázi i poptávka po pracovní síle rostla, protože rostl domácí produkt (HDP). Od roku 1996 poptávka prudce klesala, takže v roce 1999 byla o více než 100 tisíc osob nižší než v roce 1993. Nezávislý vývoj nabídky a poptávky po pracovní síle – a jejich faktorů - dává výsledné změny v nezaměstnanosti. V první fázi se ještě udržovala relativně nízká nezaměstnanost, protože ekonomika stačila absorbovat příliv silnějších ročníků obyvatelstva. Koncem devadesátých let nastal souběh dvou tendencí. Zatímco nabídka pracovní síly stále roste (v roce 1999 je cca o 100 tisíc osob vyšší než ve výchozím roce analýzy), poptávka prudce klesá (během tří let o cca 250 tisíc osob), takže nezaměstnanost rychle roste na maximum v roce 1999.

Souhrnně vyjádřeno, neexistuje jednoduché, universální vysvětlení nezaměstnanosti.

2.3 Komponenty trhu práce

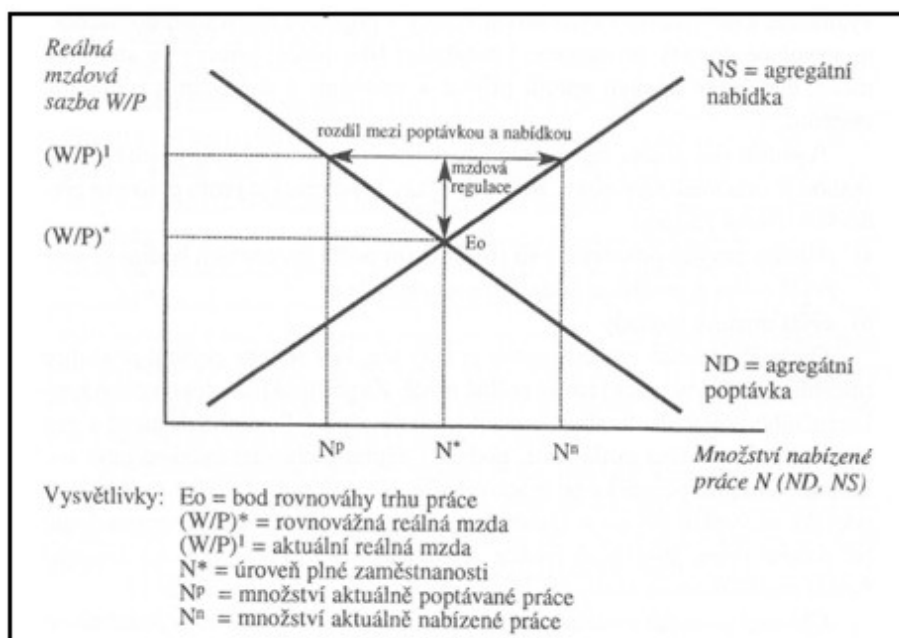
„Analýzu tržního vztahu ve sféře práce z ekonomického pohledu lze nalézt v každé učebnici makroekonomie. Východiskem je studium čtyř základních komponent trhu práce:

- ❖ nabídky práce,
- ❖ poptávky po práci,
- ❖ rovnováhy na trhu práce,
- ❖ konstituování reálné a nominální mzdové sazby.

Je ovšem zřejmé, že tyto komponenty (snad s výjimkou poslední) mají současně svoji sociální dimenzi a jsou tedy přirozeně i objektem sociologického zkoumání.

Základní jednotkou, která reprezentuje nabídkovou stranu, je domácnost, resp. její členové. Především zde se realizuje spotřeba a zde také probíhá základní volba, zda vstoupit či nevstoupit na trh práce, a pokud ano, za jakých podmínek.“³

Graf č. 1: Rovnováha na trhu práce⁴



³ KUCHAR, P. *Trh práce*. Praha: Nakladatelství Karolinum Praha, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3 s. 14

⁴ KUCHAR, P. *Trh práce*. Praha: Nakladatelství Karolinum Praha, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3 s. 14

„Poptávkovou stranu reprezentují podniky (zaměstnavatelé), jejichž hlavní snahou je maximalizace zisku.

Optimální rozsah zaměstnanosti je tedy ten, kdy se zvýšení produkce (mezního produktu práce) rovná reálné mzdě.

2.4 Fáze životního cyklu na trhu práce

Významnou úlohu ve vnímání jistoty zaměstnání (a dalších charakteristik spojených s pozicí na trzích práce) hraje věk, respektive fáze životního cyklu. V případě věku platí, že s jeho růstem vcelku pochopitelně klesá ochota měnit navykklé stereotypy. Samotný věk ovšem příliš velkou roli obvykle nehraje.

U žen je z hlediska nejistot nejvýznamnější fází období přecházející a následující mateřství.

2.4.1 Absolventi škol

Dosavadní zkušenosti z vývoje nezaměstnanosti potvrzují, že nejvíce potíží s hledáním odpovídajícího pracovního uplatnění mají mladí lidé po skončení přípravy na povolání.

U většiny oborů totiž platí, že k jejich zvládnutí nestačí jen znalosti získané studiem, ale je také třeba je konfrontovat s praxí a tak získávat i nezbytné praktické dovednosti.

Dalším rysem absolventů škol je značná heterogenita této skupiny. Každá vzdělanostní skupina totiž vstupuje na trh práce v jiné situaci, přičemž tím základním indikátorem je právě věk. Nejdříve ti, kteří mají pouze základní vzdělání a odcházejí pracovat hned po skončení základní školy v 15 letech.

Druhou skupinu tvoří absolventi středních škol, kterým je většinou mezi 18–19 lety.

Třetí skupinu tvoří absolventi vysokých škol, k nimž můžeme přiřadit i absolventy vyšších odborných škol. Také oni jsou diferencováni. Ti, kteří absolvují vyšší odborné školy či bakalářské programy vysokých škol, vstupují do praxe zhruba ve svých 22 – 23 letech, absolventi magisterských programů přicházejí na trh práce později.

2.4.2 Předdůchodový věk

Na opačném konci profesní dráhy stojí ti, jimž se blíží termín odchodu do důchodu. I oni jsou ve zvýšené míře vystaveni problémům na trhu práce, jejich případné obavy jsou ovšem jiného druhu. Zatímco absolventi škol stojí před volbou, jak začít svoji profesní dráhu, ti, kteří jsou v předdůchodovém věku, řeší úkol, jak ji co nejdéle udržet, v případě jak vytvořit co nejlepší podmínky pro její ukončení.“⁵

2.4.3 Zdravotně postižení lidé

„U lidí se změněnou pracovní schopností (ZPS) vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problém přiměřeného smyslu života, problém pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále většímu důrazu na produktivitu práce a výkon mají tito lidé v současné společnosti čím dále menší šanci se uplatnit na trhu práce. Dostávají se často do bezvýhodné životní situace a pro jejich rodiny to znamená starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka.

2.4.4 Ženy

Nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost.

Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence narušující plynulost pracovního procesu, což způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat.

Zaměstnanost žen je závažným celosvětovým problémem. Je totiž obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti, dosáhnout přiměřené společenské angažovanosti žen.

2.4.5 Romské etnikum

Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům uplatnění pracovní síly na trhu práce, kde výraznou roli hraje výše kvalifikace a rozsah a kvalita sociálních dovedností, bude romské etnikum stále obtížněji získávat zaměstnání. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci, značná část žáků v této populaci dokonce neukončí ani základní vzdělání.

⁵ KUCHAR, P. *Trh práce*. Praha: Nakladatelství Karolinum Praha, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3 s. 11 - 154

Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je zatím plně neintegrovala. Jejich šance uplatnění na trhu práce je tedy minimální.

Zvýšená koncentrace romských obyvatel ve vymezených oblastech vytváří lokality s vyhrocenými sociálními problémy, s vysokou kriminalitou a s rostoucí závislostí na prostředcích poskytovaných státní sociální sítí.⁶

Zaměstnanost žen je určitě velkým problémem hlavně ve věku mezi 20 – 24 rokem, důvodem je zejména ekonomická neaktivita z důvodu studia a dále pak si myslím, že je druhým problémem hlavně ve věku mezi 30 – 34 rokem, který souvisí zejména s ekonomickou neaktivitou z důvodu mateřské nebo rodičovské dovolené. Velké problémy mají také lidé zdravotně postižením, kteří mají velké problémy s tím, aby byli také přijati na trh práce.

2.5 Nezaměstnanost

„Již Freund říkal, že normální člověk má potenci milovat a pracovat. Když však je člověku zabráněno v jedné z nich, je psychicky traumatizován a naruší to integritu jeho osobnosti.

Pokud jde tedy o nezaměstnanost, zvláště pak dlouhodobou, člověk může očekávat:

- ❖ prudké snížení životní úrovně,
- ❖ ztrátu statusu, který se odvíjí od profese a postavení v zaměstnání,
- ❖ člověk se cítí společensky stigmatizován jako neschopný a nepotřebný,
- ❖ vznik pocitu zničených šancí, plánů a snů, mnoho volného času, který nelze smysluplně využít,
- ❖ umrtvení a útlum psychické i fyzické aktivity, člověk ztrácí kondici a svůj pozitivní potenciál,
- ❖ uzavření do svého světa a ztráta kontaktu s realitou, člověk se cítí vyřazen ze společnosti a ztrácí zájem o společenské dění,
- ❖ ohrožení rodinného života i samu existenci rodiny.⁷

⁶ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a. s., Praha, 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8

⁷ LEITMANOVÁ, I. *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj*. České Budějovice: DATAPARTNER, České Budějovice, 1999, 168 s. ISBN 80-902696-0-5

Domnívám se, že úbytek počtu nezaměstnaných souvisí především se strukturálním charakterem nezaměstnanosti, protože existují sice volná místa, ale není bohužel takový dostatek pracovníků, kteří by měli požadovanou kvalifikaci.

Dále má vliv na pokles počtu nezaměstnaných demografický faktor, tj. kdy na trh práce přicházejí slabší ročníky a silné ročníky odcházejí do důchodu.

V dnešní době také velmi roste počet mladých lidí, kteří nechtějí pracovat, chtějí déle studovat a odkládají tak vstup na trh práce. Samozřejmě mohou mít vliv na vývoj nezaměstnanosti sezónní faktory.

Mnoho nezaměstnaných bude zajisté zaznamenán v lednu, a to v důsledku ukončování pracovních poměrů na dobu určitou ke konci roku.

2.6 Nejprudší růst nezaměstnanosti v historii České republiky

„Situace na trhu práce se zhoršuje rychleji, než se čekalo. Nezaměstnanost v lednu 2009 stoupla o osm desetin na 6,8 procenta, což je nejprudší skok, jaký kdy Česko zažilo. O práci se nyní uchází 398 tisíc lidí, nejvíc od dubna 2007.

Leden potvrdil obavu, že se stane z hlediska vývoje nezaměstnanosti nejhorším měsícem v historii.

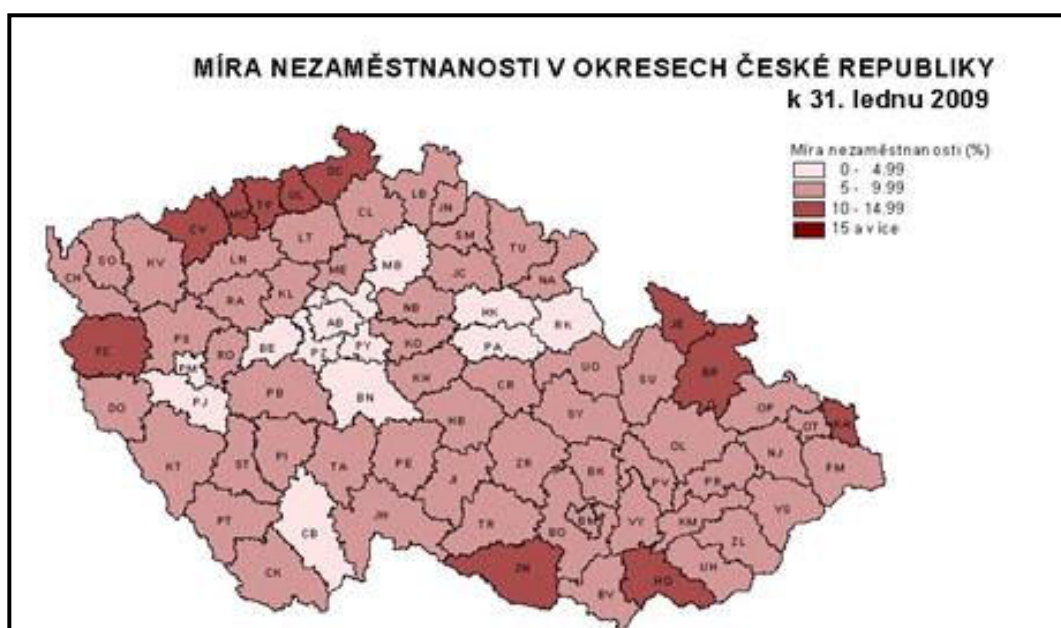
Míra nezaměstnanosti sice zdaleka nedosahuje hodnot z let 2004 až 2005, ale přírůstek počtu lidí bez práce za leden je o polovinu vyšší než v dosud nejhorším roce 1999, uvedl Pavel Sobíšek z UniCredit.

Ztráta zakázek nutí propouštět zřejmě i společnosti, které dosud prosperovaly.

Zatímco velké propouštění zatím hlásily firmy, které se dlouhodobě potýkaly s problémy a globální recese jen jejich situaci vyostřila, nepříznivý vývoj zakázek pravděpodobně přiměl i doposud zdravé firmy k redukci zaměstnanosti, míní analytička Raiffeisenbank Helena Horská.⁸

⁸ *Nejprudší růst nezaměstnanosti v ČR* [online]. Praha: Zpravodajský portál, 2009 [cit. 2009 - 02 - 13]. Dostupné na WWW: http://ekonomika.idnes.cz/cesko-zaziva-nejprudsi-rust-nezamestnanosti-v-historii-pk9-/ekonomika.asp?c=A090209_090350_domaci_klu

Obrázek č. 1: Vývoj nezaměstnanosti v regionech ČR v lednu 2009⁹



„Meziměsíční nárůst nezaměstnaných zaznamenalo všech 77 úřadů práce. Nejvyšší nárůst byl v okresech Jindřichův Hradec (29,8 %), Náchod (29,3 %), Česká Lípa (28,4 %), Nový Jičín (24,2 %), Pelhřimov (23,4 %) a Český Krumlov (21,2 %).

Vyšší míru nezaměstnanosti než republikový průměr vykazalo 45 okresů, nejvyšší byla tradičně v okresech Most (14,1 %), Jeseník (13,6 %), Karviná a Znojmo (shodně 12,6 %, Bruntál a Děčín (shodně 12,4 %) a Hodonín (12,3 %).

Naopak nejnižší podíl lidí bez práce byl v okresech Praha-východ (2 %), Praha-západ (2,2 %), Praha (2,3 %) a Mladá Boleslav (3,1 %).“¹⁰

Domnívám se, že finanční krize v současné době je velmi aktuální otázkou v celé na zemi, která se promítá do života jednotlivce, firem i zemí. Hlavními dopady finanční krize na Českou republiku je např. růst HDP, zaměstnanosti a inflace. Jako jeden z dalších dopadů přichází v úvahu i ten, že do současné doby ČR nepřijala měnu euro, což má také velký dopad na náš automobilový průmysl. Tento dopad vidím v tom, že může dojít a docházet k přesunu výroby do jiného státu, který již výše uvedenou

⁹ Nejprudší růst nezaměstnanosti v ČR [online]. Praha: Zpravodajský portál, 2009 [cit. 2009 - 02 - 13]. Dostupné na WWW: <http://ekonomika.idnes.cz/cesko-zaziva-nejprudsi-rust-nezamestnanosti-v-historii-pk9-/ekonomika.asp?c=A090209_090350_domaci_klu>

¹⁰ Nejprudší růst nezaměstnanosti v ČR [online]. Praha: Zpravodajský portál, 2009 [cit. 2009 - 02 - 13]. Dostupné na WWW: <http://ekonomika.idnes.cz/cesko-zaziva-nejprudsi-rust-nezamestnanosti-v-historii-pk9-/ekonomika.asp?c=A090209_090350_domaci_klu>

měnu přijal. Z tohoto důvodu může přijít naše republika o pracovní místa a značné finanční prostředky.

Současná ekonomická krize podle mého názoru zasáhla nejvíce domácnosti s nižšími příjmy. V souvislosti s krizí se samozřejmě i snížila životní úroveň této části obyvatelstva. Z tohoto vyplývá, že některé domácnosti budou nuceny snížit v rámci rodinného rozpočtu své výdaje a nebudou moci žít na té úrovni, ve které žili do současné doby. Obavy o udržení životní úrovně rostou hlavně se snižujícím se příjmem domácnosti a úrovní dosaženého vzdělání. V současné době se mnoho lidí obává toho, že nebudou schopni spořit a investovat tolik, jako byli doposud zvyklí a také mají strach ze ztráty současných úspor. Mnoho domácností se také již obává snížení mzdy nebo dokonce úplné ztráty zaměstnání, neschopnosti platit pravidelné platby za energii, výdaje za léky či zdravotní péči.

K vylepšení této situace vidím jeden, a to velmi důležitý aspekt, který by v současné době mohl našemu státu z finanční krize pomoci. Základem je dlouhodobě udržet množství peněz a množství statků oběhu v rovnováze. Tohoto lze docílit dle mého názoru např. zvýšením daně u lidí, jejich roční příjem přesahuje jednoho milionu korun, snížením sociálního pojištění a DPH u některých vybraných výrobků nebo také získání záruky u poskytovaných úvěrů ze strany bankovních ústavů a zrychlení insolvence.

2.7 Regionální nezaměstnanost

„Na nejvyšší příčce nezaměstnanosti stojí tradičně Ústecký a Moravskoslezský kraj, tj. regiony s velkou koncentrací těžkého průmyslu.

Nadprůměrná míra nezaměstnanosti (tj. vyšší než celorepublikový průměr 5,0 %) byla zaznamenána také v Karlovarském, Jihomoravském, Olomouckém a Libereckém kraji.

K slabým stránkám Karlovarského kraje patří především útlum v oblasti těžby uhlí a energetiky – zejména v okrese Sokolov.“¹¹

¹¹ *Regionální nezaměstnanost v ČR* [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2008 [cit. 2009 - 03 - 31]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008p1/Analyza0806.pdf>

Tabulka č. 1: Míra nezaměstnanosti a počet evidovaných uchazečů v krajích ČR¹²

Kraj		Evidovaní uchazeči o zaměstnání		z toho dosažitelní		Míra nezaměstnanosti	
		k 30. 6.		k 30. 6.		k 30. 6.	
		2007	2008	2007	2008	2007	2008
1.	Ústecký	54. 598	41. 772	51. 776	39. 671	11,9	9,3
2.	Moravskoslezský	72. 365	54. 528	67. 949	51. 059	10,7	8,0
3.	Karlovarský	13. 418	11. 217	12. 775	10. 662	7,6	6,3
4.	Jihomoravský	45. 192	36. 409	42. 383	34. 327	7,1	5,7
5.	Olomoucký	24. 104	19. 288	22. 483	18. 082	6,9	5,6
6.	Liberecký	15. 400	13. 544	14. 042	12. 528	6,2	5,6
7.	Zlínský	20. 547	16. 791	18. 722	15. 434	6,1	5,0
8.	Vysočina	16. 034	13. 368	15. 051	12. 623	5,6	4,6
9.	Pardubický	14. 842	12. 663	13. 842	12. 055	5,2	4,5
10.	Královéhradecký	14. 699	11. 715	13. 805	11. 073	4,7	3,8
11.	Plzeňský	15. 047	12. 493	14. 134	11. 684	4,7	3,7
12.	Středočeský	29. 923	25. 265	28. 144	23. 893	4,4	3,6
13.	Jihočeský	15. 875	12. 951	14. 510	11. 942	4,4	3,5
14.	Praha	18. 747	15. 866	17. 219	14. 540	2,4	2,0

„Mezi faktory, které negativně ovlivňují nezaměstnanost v Jihomoravském kraji, patří zejména nedostatečné využívání flexibilních forem organizace práce, zejména práce na částečný úvazek, nízká mobilita pracovní síly a absence velkého průmyslového podniku.

V Olomouckém kraji se rovněž projevuje problém strukturální nezaměstnanosti, mobilita obyvatelstva je omezená jak geografickými podmínkami (hlavně horské okresy), tak dopravní obslužností.“¹³

Ve všech krajích byl zaznamenán meziroční pokles míry nezaměstnanosti i počtu uchazečů o zaměstnání.

Nejvíce se míra nezaměstnanosti snížila v kraji Moravskoslezském a dále v Ústeckém a Jihomoravském kraji, což jsou kraje, které patří ke krajům s nejvyšší nezaměstnaností.

Zde se také domnívám, že nyní jsou u nás v poslední době velmi často přijímáni do pracovního poměru lidé, kteří mají jinou národnost než českou. Tito lidé totiž odvádějí stejnou práci, jako český člověk, avšak za podstatně méně peněz a delší

¹² Regionální nezaměstnanost v ČR [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2008 [cit. 2009 - 03 - 31]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008p1/Analyza0806.pdf>

¹³ Regionální nezaměstnanost v ČR [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2008 [cit. 2009 - 03 - 31]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008p1/Analyza0806.pdf>

pracovní dobu. Nejhorší na celé této situaci je, že čeští lidé nemají práci, ale hlavně, že zaměstnáváme cizince.

2.8 Druhy nezaměstnanosti

2.8.1 Frikční (třecí) nezaměstnanost

„Frikční nezaměstnanost je někdy označována jako „normální“ (1 % - 2 %). Vzniká tehdy, když zaměstnaná osoba se dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné pracovní místo. Není přitom rozhodující, jestli se pracovního místa vzdala v důsledku toho, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami nebo že změnou pracovního místa chce předejít očekávanému nebo ohlášenému propouštění.

2.8.2 Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je také – jako v předcházejícím případě – krátkodobá a způsobuje ji:

- ❖ Diskontuita produkce v odvětvích, kde je produkce závislá na počasí (stavebnictví, zemědělství, lesnictví, rybolov), a její důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích.
- ❖ Výkyvy ve spotřebě, které jsou vyvolané buď institucionálními příčinami (např. vánoční a velikonoční svátky) nebo střídáním ročních období.

2.8.3 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká vždy potom, když nabídka práce určitého druhu (podle pohlaví, povolání, kvalifikace, regionu) je vyšší, než je poptávka v uvedené struktuře, a když nejsou osoby hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce našly práci.

2.8.4 Konjunkturální (cyklická) nezaměstnanost

Pod konjunkturální nebo cyklickou nezaměstnaností se rozumí nezaměstnanost, která je vyvolaná cyklickými změnami hospodářských aktivit, v makroekonomickém rozměru.

Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat.¹⁴

Podle mého názoru nezaměstnanost v České republice byla, je a v budoucnu bohužel bude provázet trh práce. Není totiž možné zajistit, aby nebyla v ČR žádná nezaměstnanost. Jedná se např. o studenty, kteří právě dostudovali a začínají hledat zaměstnání, které by bylo pro ně vhodné. To znamená, že než objeví to správné zaměstnání, je nutné se přihlásit na úřadě práce.

¹⁴ KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku* Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha, 1993, 17 s.

3 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI Č. 435/2004 SB.

3.1 Předmět úpravy zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

„Tento zákon v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.“¹⁵

3.2 Novelý zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Tabulka č. 2: Novelý zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti¹⁶

Číslo zákona	účinnost od	novelizovaná ustanovení
202/2005 Sb.	27. 05. 2005	§ 13
168/2005 Sb.	01. 06. 2005	§ 25 odst. 1 písm. q)
253/2005 Sb.	01. 07. 2005	§ 125, § 126, § 127, § 130, § 139 a § 140
350/2005 Sb.	13. 10. 2005	§ 97 písm. g)
428/2005 Sb.	24. 11. 2005	§ 87, § 98 a § 102
495/2005 Sb.	23. 12. 2005	§ 81 odst. 2 písm. b)
382/2005 Sb.	01. 01. 2006	§ 20, § 25, § 27, § 41, § 42, § 43, § 47, § 49, § 50, § 67, § 69, § 81, § 108, § 110, § 113, § 122, § 139 a § 149
413/2005 Sb.	01. 01. 2006	§ 138
444/2005 Sb.	01. 01. 2006	§ 82 odst. 4 a § 141 odst. 4
161/2006 Sb.	27. 04. 2006	§ 87, § 98 a § 102
264/2006 Sb.	část 07. 06. 2006	§ 41, § 113 a § 139
109/2006 Sb.	část 01. 07. 2006	§ 7, § 8 část první hlava V. § 67, § 139, § 140, § 142, příloha č. 2
115/2006 Sb.	01. 07. 2006	§ 5 písm. c)
214/2006 Sb.	01. 08. 2006	§ 35
165/2006 Sb.	01. 09. 2006	§ 97 a § 99
109/2006 Sb.	část 01. 01. 2007	§ 8 odst. 1 písm. n) bod 5
112/2006 Sb.	01. 01. 2007	§ 8, § 50, § 51, § 57 a § 114
264/2006 Sb.	část 01. 01. 2007	§ 5, § 13, § 69, § 89, § 121, § 132 a § 140

¹⁵ RUDINSKÁ, E. *Poradce 2007/4*. Český Těšín: Těšínská tiskárna, a.s., 2006. 256 s. ISBN 80-7365-221-8 s. 14 - 19

¹⁶ *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006. 168 s. ISBN 80-86878-36-8

3.3 Působnost Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV)

„Ministerstvo řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Přitom zpracovává celostátní koncepci a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce.

Soustavně sleduje a vyhodnocuje ministerstvo situaci na trhu práce a zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti.

Dále řídí úřady práce a přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob.

Ministerstvo práce a sociálních věcí vzniklo v červnu roku 1968. Na nový resort přešli pracovníci ze Státní plánovací komise, Státní mzdové komise, Populační komise a SÚSZ (dnešní ČSSZ). Ministerstvo sídlilo v budově dnešního Ministerstva zdravotnictví.

V lednu roku 1969 vzniklo federální Ministerstvo práce a sociálních věcí, které zaniklo v prosinci 1992 (konec federace).

V dubnu 1988 bylo zrušeno Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Jeho pracovníci přecházejí na Ministerstvo financí a Ministerstvo zdravotnictví.

V červenci roku 1990 vzniká nové Ministerstvo práce a sociálních věcí, které existuje dosud.

MPSV se v lednu roku 1991 stěhuje do budovy bývalého Ministerstva stavebnictví (Na Poříčním právu 1, Praha 2).

Budova Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky je součástí architektonického komplexu ministerských budov pod Emauzy vystavěných v letech 1924 - 1929. Celý projekt zpracoval známý architekt Bohumil Hypšman tak, aby plně respektoval dominantní postavení kláštera Na Slovanech. Samotná budova byla projektována souměrně s budovou Ministerstva zdravotnictví České republiky.

Nejcennější z celé budovy je komunikační prostor a schodiště. Schody jsou opracovány speciální metodou, aby budily dojem, že jsou z jednoho celku. Postranní obložení je realizováno z nerostu Barranditu s otisky živočichů z Mezolitu.

Celý komplex je památkově chráněn a zapsán v UNESCO a Pražské památkové rezervaci.

Ministři práce a sociálních věcí:

- ❖ 04. 09. 2006 - dosud **RNDr. Petr Nečas**
- ❖ 15. 07. 2002 - 04. 09. 2006 **Ing. Zdeněk Škromach**
- ❖ 22. 07. 1998 - 12. 07. 2002 **PhDr. Vladimír Špidla**
- ❖ 09. 11. 1997 - 22. 07. 1998 **PhDr. Stanislav Volák**
- ❖ 02. 07. 1992 - 08. 11. 1997 **Ing. Jindřich Vodička**
- ❖ 29. 06. 1990 - 02. 07. 1992 **Ing. Milan Horálek, CSc.**
- ❖ 05. 12. 1989 - 29. 06. 1990 **Prof. MUDr. Pavel Klener, CSc.** (ministr zdravotnictví a sociálních věcí)¹⁷

3.4 Úřady práce a jejich působnost

„Úřady práce jsou správní úřady. V čele úřadu práce je ředitel. Jeho jmenování a odvolávání se řídí zvláštním právním předpisem.

Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů. Správním obvodem Úřadu práce hlavního města Prahy je území obvodů hlavního města Prahy. Názvy a sídla úřadů práce jsou uvedeny v příloze č. 1. K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytvářejí úřady práce poradní sbory.

Úřad práce zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce.¹⁸

Úřad práce má také dále ve své kompetenci zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání, kteří chtějí a mohou pracovat.

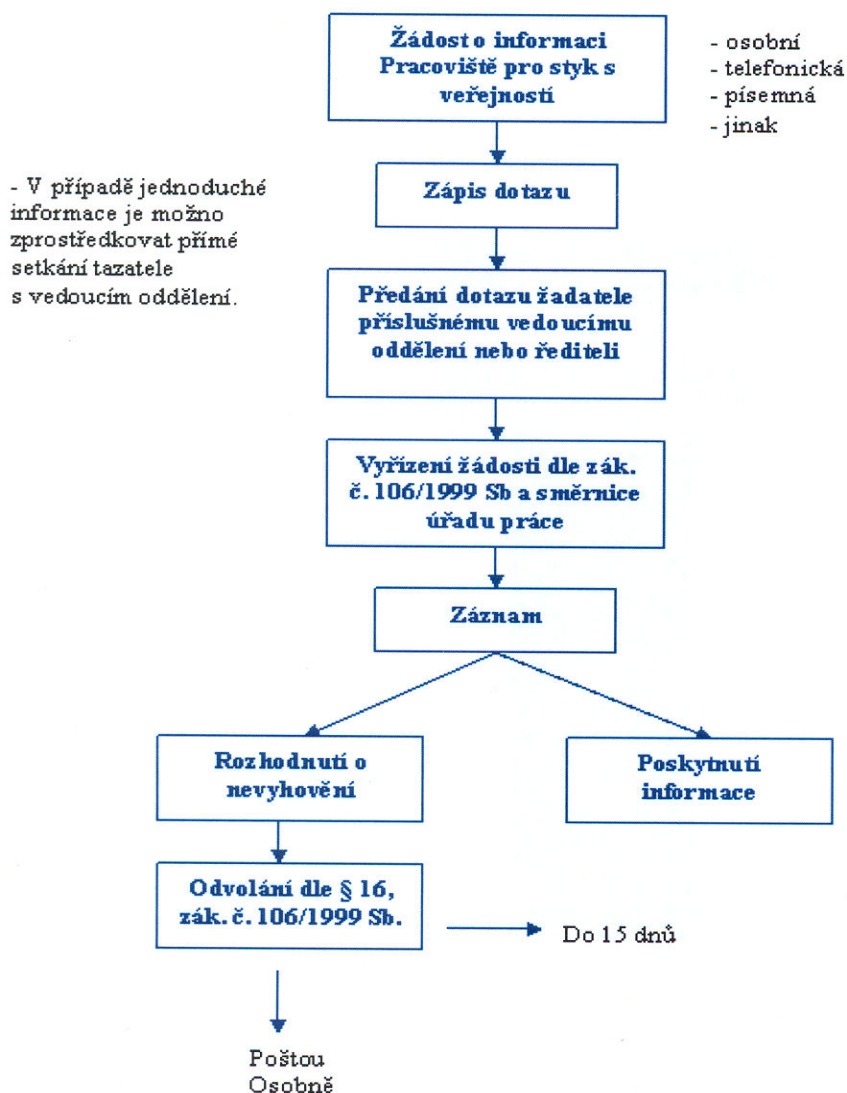
Na kterémkoliv úřadě práce můžeme samozřejmě také požádat o poskytnutí různých informací. Nejdříve si však musíme podat žádost o poskytnutí informací.

Žádost o poskytnutí informace podle zákona č. 106/1999 Sb., svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, je možno podat na kterémkoliv úřadě práce v České republice viz obrázek č. 2.

¹⁷ *Působnost Ministerstva práce a sociálních věcí ČR* [online]. Praha: MPSV ČR, 2006 [cit. 2009 - 02 - 10]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1344>>

¹⁸ RUDINSKÁ, E. *Poradce 2007/4*. Český Těšín: Těšínská tiskárna, a.s., 2006. 256 s. ISBN 80-7365-221-8 s. 14 - 19

Obrázek č. 2: Žádost o poskytnutí informací na ÚP¹⁹



„Stížnost na postup při vyřizování žádosti o informace, v případech stanovených v § 16a odst. 1 zákona č. 106/1999 Sb., svobodném přístupu k informacím, je možno podat na podatelně úřadu práce do 30 dnů ode dne doručení sdělení podle § 6, § 14 odst. 5 písm. c) nebo § 17 odst. 3, nebo uplynutí lhůty pro poskytnutí informace podle § 14 odst. 5 písm. d) nebo §14 odst. 7.

Odvolání proti rozhodnutí úřadu práce o odmítnutí žádosti o poskytnutí informace je možno podat na podatelně.“²⁰

¹⁹ Úřad práce a jejich působnost [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2009 [cit. 2009 - 02 - 10]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/informaceup>

²⁰ Úřad práce a jejich působnost [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2009 [cit. 2009 - 02 - 10]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/informaceup>

3.4.1 Změny v síti služeb trhu práce

„V návaznosti na změny územního uspořádání České republiky (vznik krajů) byly provedeny některé změny v síti služeb trhu práce. Příkazem č. 13/2000 ministra práce a sociálních věcí s účinností od 1. prosince 2000 a následně zákonem č. 109/2006 Sb., kterým se mění některé zákony (např. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) s účinností od 1. 7. 2006 byly pověřeny následující úřady práce výkonem činnosti krajských koordinátorů pro realizaci státní politiky zaměstnanosti.“²¹

Tabulka č. 3: Úřady práce, které byly pověřeny výkonem činnosti krajských koordinátorů pro realizaci státní politiky zaměstnanosti²²

Úřad práce	v územním obvodu kraje
Úřad práce hl. m. Prahy	hl. m. Praha
Úřad práce v Příbrami	Středočeského
Úřad práce v Českých Budějovicích	Jihočeského
Úřad práce v Plzni	Plzeňského
Úřad práce v Karlových Varech	Karlovarského
Úřad práce v Ústí nad Labem	Ústeckého
Úřad práce v Liberci	Libereckého
Úřad práce v Hradci Králové	Královéhradeckého
Úřad práce v Pardubicích	Pardubického
Úřad práce v Jihlavě	Vysočina
Úřad práce Brno-město	Jihomoravského
Úřad práce v Olomouci	Olomouckého
Úřad práce ve Zlíně	Zlínského
Úřad práce v Ostravě	Moravskoslezského

„Uvedené pověřené úřady práce zabezpečují koordinaci státní politiky zaměstnanosti v územním obvodu příslušného kraje v souladu s právními předpisy, hospodářskou politikou země, prioritami a cíli vlády na tomto úseku a v rámci stanovených prostředků ve státním rozpočtu. Spolupracují s krajskými orgány, příslušnými orgány státní správy České republiky na úrovni krajů, sociálními partnery,

²¹ *Změny v síti služeb trhu práce* [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2005 [cit. 2009 - 02 - 11]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/zmenyvsiti>>

²² *Změny v síti služeb trhu práce* [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2005 [cit. 2009 - 02 - 11]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/zmenyvsiti>>

jakož i se zahraničními orgány a subjekty na tvorbě programů a opatření pro rozvoj zaměstnanosti a lidských zdrojů na území kraje.

Činnost pověřeného úřadu práce je upravena Statutem úřadu práce pověřeného koordinací státní politiky zaměstnanosti v kraji.

Ředitel pověřeného úřadu práce plní výkonnou funkci krajského koordinátora pro realizaci státní politiky zaměstnanosti v kraji.²³

3.5 Podpora v nezaměstnanosti

„Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a uchazeč, který požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti.

3.6 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce, podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- 1) rekvalifikace,
- 2) investiční pobídky,
- 3) veřejně prospěšné práce,
- 4) společensky účelná pracovní místa,
- 5) překlenovací příspěvek,
- 6) příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- 7) příspěvek na zapracování,
- 8) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program²⁴

²³ *Změny v síti služeb trhu práce* [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2005 [cit. 2009 - 02 - 11]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/zmenyvsiti>>

²⁴ RUDINSKÁ, E. *Poradce 2007/4*. Český Těšín: Těšínská tiskárna, a.s., 2006. 256 s. ISBN 80-7365-221-8 s. 32 - 57

Aktivní politika zaměstnanosti má ambice předcházet ztrátě zaměstnání. Působí subjektivně (jedná se o poradenství) a objektivně (jedná se přímo o vyhledávání pracovních míst). Je to souhrn opatření směřujících k maximální zaměstnanosti. Skládá se ze dvou složek, a to opatření a nástroje.

Opatřením APZ je *poradenství* (zjišťování osobních schopností a dovedností člověka nebo pro účely volby povolání), *podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením* (zdravotní rehabilitace), *cílené programy* (řeší problémy obecného, krajského, okresního a jsou financovány z Evropského sociálního fondu (ESF) nebo Ministerstva financí ČR (MF ČR) a schvaluje je vláda ČR.

3.7 Státní politika zaměstnanosti (SPZ)

„Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména

- ❖ zabezpečování práva na zaměstnání,
- ❖ sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob
- ❖ koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- ❖ tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- ❖ uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- ❖ tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- ❖ hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- ❖ poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- ❖ poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace.²⁵

²⁵ RUDINSKÁ, E. *Poradce 2007/4*. Český Těšín: Těšínská tiskárna, a.s., 2006. 256 s. ISBN 80-7365-221-8 s. 14

Domnívám se, že vzhledem k tomu, že je Česká republika členem Evropské unie (EU), je povinná svou politiku zaměstnanosti koordinovat s ostatními státy EU. Na druhou stranu je zase důsledkem našeho členství v EU možnost čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu. Dalším prvkem, jímž se realizuje státní politika zaměstnanosti, je nakládání s prostředky na politiku zaměstnanosti, které jsou na ni vyhrazeny rozpočtem České republiky.

Podle mého názoru se v minulosti nevynakládaly na SPZ takové vysoké finanční částky jako v současné době. Bylo to z toho důvodu, že dříve se totiž lidé vyučili a bez problémů sehnali zaměstnání. V dnešní době se však člověk vyučí, ale nemá jistotu, zda bude moci své dovednosti na trhu práce uplatnit. Buďto je to z důvodu toho, že o tu danou profesi není momentálně na trhu práce zájem nebo nemá člověk praxi, bez které většinou nepřijímají. Z tohoto důvodu tak přicházejí na řadu rekvalifikační kurzy nebo veřejně prospěšné práce.

V současné době se dle mého názoru domnívám, že částka, kterou vynakládá stát na SPZ, se pohybuje cca. v řádech deseti milionů korun, neboť náklady na rekvalifikační kurzy, veřejně prospěšné práce či chráněné pracovní dílny jsou velmi vysoké.

3.8 Kontrolní činnost

„Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají úřady práce, ministerstvo a v rozsahu stanoveném § 126 ods. 3 i celní úřady.

Úřady práce kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů u:

- ❖ zaměstnavatelů,
- ❖ právnických a fyzických osob, které vykonávají činnosti podle tohoto zákona, zejména při zprostředkování zaměstnání a rekvalifikaci,
- ❖ fyzických osob, kterým jsou poskytovány služby podle tohoto zákona.

Ministerstvo práce a sociálních věcí kontroluje

- ❖ plnění dohod o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení (§ 111),
- ❖ plnění cílených programů celostátního charakteru (§ 120).

Oprávnění kontrolovat, zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy a zda ji vykonává v souladu s vydaným povolením k zaměstnání, je-li podle tohoto zákona vyžadováno.

Celní úřad informuje o provedených kontrolách úřad práce příslušný podle § 7 ods. 3, a v případě zjištění nedostatků předává tomuto úřadu práce podklady pro přijetí opatření k nápravě nebo pro zahájení správního řízení.²⁶

Úřady práce kontrolují dodržování v oblasti zprostředkování a předpisy o ochraně zaměstnanců.

MPSV ČR dohlíží na zákonnost a kontroluje dvě aktivity, a to investiční pobídky, a zda jsou plněny cílené programy.

²⁶ RUDINSKÁ, E. *Poradce 2007/4*. Český Těšín: Těšínská tiskárna, a.s., 2006. 256 s. ISBN 80-7365-221-8 s. 70

4 VÝVOJ ZAMĚSTNANOSTI Z HLEDISKA FLEXIBILITY PRACOVNÍCH NOREM

„Významnou charakteristikou trhu práce je zastoupení flexibilních forem zaměstnání. Sledují se především flexibilní pracovní úvazky, tj. pracovní úvazky na zkrácenou pracovní dobu a pracovní úvazky na dobu určitou (termínované pracovní úvazky) a jejich zastoupení na zaměstnanosti.

4.1 Pracovní úvazky na zkrácenou pracovní dobu

Zastoupení pracovních úvazků na zkrácenou pracovní dobu je na českém trhu práce nízké. V průběhu 90. let jejich zastoupení klesalo, v roce 2005 činil podíl zkrácených úvazků na zaměstnanosti pouze necelých 5 %.

V zemích EU se tento podíl naopak v posledním desetiletí zvyšoval a v některých zemích EU 15 se pohybuje nad 20 % (např. Belgie, Dánsko, Francie a Německo).

Porovnání podílu zkrácených pracovních úvazků na zaměstnanosti v EU 15 (respektive EU 25) viz tabulka č. 4.²⁷

Tabulka č. 4: Podíl zkrácených pracovních úvazků na zaměstnanosti v ČR, EU 15 a EU 25 v letech 1998 – 2005 (v %)²⁸

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ČR	5,7	5,6	5,3	4,9	4,8	5,0	4,9	4,9
EU15	17,3	17,5	17,7	17,9	18,1	18,5	19,4	19,8
EU25	15,9	16,1	16,2	16,3	16,6	17,0	17,7	17,9

„Obdobně jako v ostatních evropských zemích je rozdílné zastoupení zkrácených pracovních úvazků u mužů a žen, u žen je toto zastoupení vyšší než u mužů.

Častější výskyt zkrácených úvazků u žen je spojován s jejich primární funkcí péče o děti a případně o staré rodiče, neboť zkrácené úvazky jim dovolují spojit

²⁷ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Příbram: Septim Tisk Příbram, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5 s. 140

²⁸ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Příbram: Septim Tisk Příbram, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5 s. 140

zaměstnání a péči o rodinu. Rozdíl v zastoupení zkrácených pracovních úvazků u mužů a žen, viz tabulka č. 5.²⁹

Tabulka č. 5: Podíl zkrácených úvazků na zaměstnanosti mužů a žen v letech 1998 – 2005 (v %)³⁰

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Muži	2,6	2,4	2,2	2,2	2,2	2,3	2,3	2,2
Ženy	9,9	9,9	9,3	8,5	8,3	8,5	8,3	8,4

„Jedním z významných důvodů nízkého zastoupení zkrácených pracovních úvazků na českém trhu práce je skutečnost, že toto zkrácení se nezbytně promítá ve zkráceném výdělku s následným dopadem do rozpočtu domácnosti. Při nízkých reálných mzdách není proto o zkrácené pracovní úvazky zájem, neboť až při vyšší úrovni reálných mezd, která zajistí přiměřenou životní úroveň, mohou lidé preferovat více volného času.

Na celkovém počtu zaměstnanců pracujících na zkrácené pracovní úvazky se podílí podzaměstnaní, tzn. zaměstnanci, kterým byla pracovní doba zkrácená i přesto, že jejich přáním je pracovat na plný úvazek. Příčinou této nedobrovolné práce na zkrácený úvazek jsou zpravidla výrobní a odbytové potíže zaměstnavatele. Podzaměstnanost se na celkovém počtu zkrácených pracovních úvazků dlouhodobě pohybuje kolem 15 %, na celkové zaměstnanosti – spolu s poklesem zkrácených pracovních úvazků – klesá.

Zkrácené pracovní úvazky se velmi často objevují jako druhé zaměstnání u těch zaměstnanců, kteří mají kromě hlavního pracovního poměru ještě další pracovní poměr. Počet druhých zaměstnání v průběhu let 1993 – 2005 významně klesl, v současné době se pohybuje mírně nad 2 %. Rozsah práce na více pracovních úvazků souvisí s ekonomickou úrovní země, kdy „strategie přežití“ nutí chudé domácnosti k dodatečným příjmům z dalšího zaměstnání. Proto je druhé zaměstnání více zastoupeno v zemích s nižší ekonomickou úrovní, např. Estonsko, Polsko, Ukrajina.

²⁹ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Příbram: Septim Tisk Příbram, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5 s. 140

³⁰ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Příbram: Septim Tisk Příbram, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5 s. 140

4.2 Pracovní smlouvy na dobu určitou (termínované pracovní smlouvy)

Pracovní smlouvy na dobu určitou (zvláště s možností jejich opakovaného uzavírání) jsou často využívány jako nástroj zvyšující flexibilitu trhu práce, i když z hlediska zaměstnance představují určitou nestabilitu pracovního místa, neboť se jedná o termínované pracovní místo k pevně stanovenému datu, přičemž pracovní smlouva nemusí být znovu uzavřena.

Pracovní smlouvy na dobu určitou jsou mnohdy rovněž reakcí na příliš přísnou pracovněprávní ochranu zaměstnanců u úvazků uzavíraných na dobu neurčitou, proto jsou pracovní úvazky na dobu určitou mnohdy využívány i při obsazování pracovních míst, která mají trvalou povahu, neboť zaměstnavatelé mohou v případě odbytových potíží propustit zaměstnance rychle a bez nároků na odstupné.

Dočasné úvazky jsou obvykle spojeny s nižším mzdovým ohodnocením, neboť zaměstnanci jsou mnohdy ochotni akceptovat dočasné zaměstnání s horšími mzdovými podmínkami, pokud to zvýší pravděpodobnost dosažení stálé práce u téhož zaměstnavatele v budoucnosti.

V ČR je zastoupení úvazků na dobu určitou na celkové zaměstnanosti nižší než v zemích Evropské unie, v roce 2005 se podílel tento typ úvazků na celkové zaměstnanosti zhruba 9 %. Ve srovnání s rokem 1993 došlo k nárůstu o 2,5 procentních bodů, viz tabulka č. 6.³¹

Tabulka č. 6: Podíl pracovních úvazků na dobu určitou na zaměstnanosti v ČR, EU 15 a EU 25 v letech 1998 – 2005 (v %)³²

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
ČR	6,7	7,6	8,1	8,0	8,1	9,2	9,1	9,2
EU15	13,0	13,4	13,7	13,5	13,1	13,1	13,6	13,9
EU25	11,8	12,3	12,6	12,9	12,9	13,0	13,7	13,5

³¹ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Příbram: Septim Tisk Příbram, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5 s. 140 - 145

³² KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Příbram: Septim Tisk Příbram, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5 s. 140 - 145

„Zastoupení pracovních úvazků na dobu určitou je vysoké u zaměstnanců ve vyšších věkových kategoriích, což je dáno legislativní úpravou souběhu nároku na starobní důchod a možností příjmu z výdělečné činnosti.

Zvláště výrazné je zastoupení úvazků na dobu určitou u žen v postproduktivním věku. Vysoké je rovněž zastoupení úvazků na dobu určitou u mládeže, což souvisí s přechodem ze školy do zaměstnání, kdy absolventi škol přijmou i méně kvalitní místo s cílem získat odbornou praxi a zvýšit si šanci na získání lepšího místa v budoucnu.

Tomu se snažila zabránit právní úprava zakotvená v zákoně č. 1/1991, o zaměstnanosti, jehož platnost vypršela k 31. září 2004. Tento zákon zaměstnávání absolventů na dobu určitou v oboru, pro který měl absolvent kvalifikaci, přímo zakazoval.

Úvazky na dobu určitou jsou rovněž používány pro sjednávání dočasných prací (brigád) u studující mládeže. Aby nebyly pracovní úvazky na dobu určitou zneužívány, je stanovena maximální doba svou let, po kterou může tento typ úvazku trvat, nebo být opakovaně mezi účastníky uzavřen. V případě dosažení dvouletého trvání smí být další pracovní úvazek na dobu určitou mezi stejnými účastníky uzavřen až po uplynutí šesti měsíců.³³

³³ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Příbram: Septim Tisk Příbram, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5 s. 140 - 145

5 HLEDÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

„Je to činnost fyzické osoby, která má právo si svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat jej na území celé České republiky.

5.1 První kroky při hledání zaměstnání

V první řadě je nutné splnit základní povinnosti nezaměstnaného a registrovat se na úřadu práce. Tím si zajišťujeme důchodové a zdravotní pojištění a současně finanční podporu v nezaměstnanosti.

5.2 Hledání vhodného zaměstnání

Nejprve si položíme jednoduchou otázku: *Jakého zaměstnání chceme při hledání dosáhnout?*

1. Zaměstnání na vyšší a kvalifikační úrovni než doposud.
2. Zaměstnání na obdobné kvalifikační úrovni jako doposud.
3. Zaměstnání na nižší kvalifikační úrovni než doposud.
4. Zaměstnání jakéhokoliv.

V případě čerstvých absolventů škol budeme vycházet z takových pracovních pozic (kvalifikační úrovně), na které jsme byli studiem připravováni.

Pravděpodobně všichni označíme odpověď č. 1 nebo č. 2. Na prvním místě je tedy kvalita pracovní pozice, na druhém místě je zaměstnání jako takové. Tyto odpovědi se však mohou v průběhu hledání zaměstnání zásadně změnit. Uchazeči, kteří hledají zaměstnání déle než 6 měsíců, označují běžně také odpověď č. 3. Uchazeči, kteří hledají zaměstnání déle než 12 měsíců, pak označují běžně také odpověď č. 4.

Příčinou těchto změn je tedy čas. Čím déle budeme hledat zaměstnání, tím rychleji budeme chtít uspět. Čím rychleji budeme chtít uspět, tím více budeme slevovat ze svých nároků. A výsledek? Na prvním místě bude zaměstnání jako takové a na druhém jeho kvalita. Není třeba rozvádět, že v zaměstnání budeme trávit 8 hodin denně.

Co nástupem do takového zaměstnání riskujeme:

- ❖ neuspokojivou činnost,
- ❖ nižší finanční ohodnocení,
- ❖ snížení dosavadní kvalifikace,
- ❖ snížení životní úrovně,
- ❖ obtížnější návrat do původní kvalifikační oblasti.

Zaměstnání, které nepřináší ani to nejzákladnější uspokojení, se stává spíše trápením. Naše situace se nástupem do takového zaměstnání prakticky nezmění a mnohdy ještě více zkomplikuje.

Hledání zaměstnání tedy nesmíme v žádném případě podceňovat a od samotného začátku k němu musíme přistupovat s maximální *aktivitou a nasazením*. Jen tak si zajistíme tu nejvyšší pravděpodobnost, že najdeme zaměstnání, které se stane současně oceněním našeho úsilí.

Co získáme:

- ❖ uspokojivou činnost,
- ❖ odpovídající finanční ohodnocení,
- ❖ zvyšování kvalifikace,
- ❖ možnost profesního růstu,
- ❖ zachování nebo zvyšování životní úrovně,
- ❖ vyšší sebevědomí.

Zaměstnavatelům nikdy nedáváme najevo, že jsme ochotni přijmout jakoukoliv práci, a to ani v případě, že tomu tak skutečně bylo. Zájem o jakoukoliv práci je pouze *důsledkem*, nikoliv dobrovolným *rozhodnutím*. Kdyby si totiž tyto uchazeči mohli vybrat, jakou pracovní pozici budou zastávat, jistě by rychle změnili názor. To zaměstnavatelé velice dobře vědí.³⁴

³⁴ SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha: Tiskárny EKON Jihlava, 2003, 108 s. ISBN 80-247-0612-1

5.3 Jak hledat zaměstnání v České republice

„Prámem na zaměstnání je právo fyzické osoby (FO), která chce a může pracovat a o práci se uchází, v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti.

Občané členských států Evropské unie a jejich rodinní příslušníci mají z hlediska zákona o zaměstnanosti stejné právní postavení jako občané České republiky.

Stejné právní postavení jako občané České republiky mají též občané Norska, Lichtenštejnska a Islandu, patřící do EHP, jejich rodinní příslušníci a dále občané Švýcarska a jejich rodinní příslušníci.

Rodinným příslušníkem občana EU, EHP a Švýcarska se bez ohledu na státní příslušnost rozumí jeho manžel nebo manželka a jejich potomci, jsou-li mladší 21 let nebo jsou-li na něm závislí, dále pak vyživovaní (závislí) příbuzní ve vzestupné řadě občana EU, EHP a Švýcarska a jeho manžela nebo manželky. Ostatní cizinci musí mít v České republice povolení k zaměstnání a povolení k pobytu.

Nejvíce nabídek zaměstnání najdete na úřadu práce, kde zaměstnavatelé nahlašují svá volná pracovní místa. Sem přicházejí uchazeči o zaměstnání a buď sami pomocí vývěsek a seznamů volných míst nebo za pomoci zprostředkovatelů hledají pracovní místa, která jim vyhovují a která odpovídají jejich kvalifikaci.

Nabídku zaměstnání v ČR můžete také hledat prostřednictvím informačního systému EURES - evropském portálu pracovní mobility, který nabízí snadný přístup k informacím o pracovních místech a příležitostech ke vzdělávání v rámci EU. Nová Platforma EURES, která byla uvedena do provozu na počátku roku 2006, nabízí přístup k volným pracovním místům, jež zveřejňují veřejné služby zaměstnanosti, tedy i nabídky volných míst v ČR.

Nezaměstnaným občanům ČR mohou zprostředkovat zaměstnání buď agentury práce, nebo úřady práce ČR, v jejichž místní působnosti mají tyto osoby trvalý pobyt.

Informace o volných pracovních místech a poradenské služby poskytuje jakýkoli úřad práce. Zprostředkování zaměstnání úřady práce je bezplatné.³⁵

³⁵ *Jak hledat zaměstnání v ČR* [online]. Praha: Česká republika - oficiální web ČR, 2009 [cit. 2009 - 02 - 04]. Dostupné na WWW: <<http://www.czech.cz/cz/prace-studium/chci-pracovat/prace-v-cr/jak-hledat-zamestnani-v-cr?i=1>>

Mimo tradiční způsoby, jakými je čtení inzerátů v tisku nebo dotazování se v různých podnicích, existuje i mnoho jiných způsobů. Každý úřad práce uveřejňuje seznam volných míst v daném okrese na své nástěnce.

V dnešní době počítačů již však není třeba trmáčet se pro tuto informaci až na úřad práce. Pokud máte přístup k počítači s připojením k internetu, můžete potřebné informace získat přímo odsud.

5.4 Zaměstnanost

„Počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním dosáhl ve 3. čtvrtletí 2008 celkem 5014,8 tis., z toho bylo 2875,5 tis. mužů (57,3 %) a 2139,3 tis. žen (42,7 %).

V porovnání se stejným obdobím roku 2007 byla celková zaměstnanost o 72,9 tis. vyšší. V relativním vyjádření činil nárůst počtu osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním 1,5 %.

Převážnou část zaměstnaných osob představují **zaměstnanci, členové produkčních družstev, podnikatelé bez zaměstnanců, podnikatelé se zaměstnanci a pomáhající rodinní příslušníci** viz tabulka č. 7.³⁶

Tabulka č. 7: Počet osob podle postavení v hlavním zaměstnání³⁷

Postavení v zaměstnání	Celkem		Muži		Ženy	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
Zaměstnanci	4 194,1	83,6	2 286,7	79,5	1 907,4	89,2
Členové produkčních družstev	12,6	0,3	8,3	0,3	4,2	0,2
Podnikatelé bez zaměstnanců	594,8	11,9	431,4	15,0	163,5	7,6
Podnikatelé se zaměstnanci	180,1	3,6	139,0	4,8	41,1	1,9
Pomáhající rodinní příslušníci	33,0	0,7	10,2	0,4	22,8	1,1
Celkem	5 014,8	100,0	2 875,5	100,0	2 139,3	100,0

³⁶ *Zaměstnanost ČR* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2009 [cit. 2009 - 03 - 13]. Dostupné na WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3101-08>>

³⁷ *Zaměstnanost ČR* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2009 [cit. 2009 - 03 - 13]. Dostupné na WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3101-08>>

Tabulka č. 8: Přírůstek (úbytek) počtu osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle postavení v zaměstnání v jednotlivých krajích (3. čtvrtletí 2007 až 3. čtvrtletí 2008, v tis. osob)³⁸

ČR celkem		Kraje														
absolutně	v %	Hl. m. Praha	Středočeský	Jihočeský	Plzeňský	Karlovarský	Ústecký	Liberecký	Královéhradecký	Pardubický	Vysočina	Jihomoravský	Olomoucký	Zlínský	Moravskoslezský	
Celkem																
72,9	1,5	7,5	19,1	-0,4	7,6	2,5	11,0	2,1	1,0	6,2	0,0	0,4	-0,2	-1,6	17,7	
Zaměstnanci vč. členů produkčních družstev																
70,5	1,7	3,4	10,3	4,5	2,6	0,5	9,1	-0,1	7,2	9,2	-3,9	5,5	2,2	-5,1	25,0	
Podnikatelé bez pomáhajících rodinných příslušníků																
-1,7	-0,2	5,5	7,8	-5,3	4,6	1,3	-0,2	3,0	-6,2	-3,2	4,2	-4,6	-3,8	3,5	-8,3	

Tabulka č. 9: Míra ekonomické aktivity podle věku a pohlaví (3. čtvrtletí 2008)³⁹

Pohlaví	Celkem	Věková skupina			
		15 - 29	30 - 44	45 - 59	60 +
Muži	68,3	56,5	97,0	90,5	18,8
Ženy	49,3	41,7	77,6	77,5	6,0

V tabulce č. 9 můžeme vidět, že míra ekonomické aktivity je u mužů o něco vyšší než u žen, avšak ne o mnoho.

Nejvyšší míra ekonomické aktivity u mužů je ve věkové skupině mezi 30 – 44 rokem, zatímco u žen je nejvyšší míra ekonomické aktivity mezi rokem 30 – 44 stejně jako mezi 45 – 59 rokem, ale o něco menší.

³⁸ *Zaměstnanost ČR* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2009 [cit. 2009 - 03 - 13]. Dostupné na WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3101-08>>

³⁹ *Zaměstnanost ČR* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2009 [cit. 2009 - 03 - 13]. Dostupné na WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3101-08>>

5.5 Zprostředkování zaměstnání

„Vyhledávání vhodného pracovního místa pro nezaměstnané fyzické osoby. Dále to také může být poskytování vhodné poradenské a informační činnosti.

5.5.1 Zprostředkování zaměstnání úřadem práce

V ČR je celkem 77 úřadů práce (ve správním území – okresy). V čele úřadu práce stojí ředitel. Příslušný ÚP spravuje svůj vlastní celek. Zpracovává analýzy a na základě toho sleduje aktivní politiku zaměstnanosti. ÚP mají za úkol dohlížet na rovné zacházení s muži a ženami – zákaz diskriminace.

Dále vedou evidenci volných pracovních míst, provádějí zprostředkování zaměstnání, vykonávají kontrolní činnost a mají oprávnění zřizovat rekvalifikační a školicí střediska.“⁴⁰

5.5.2 Zprostředkování zaměstnání agenturou práce

„Zaměstnání na území ČR mohou zprostředkovávat cizincům agentury práce, které mají ”Povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců na území České Republiky,” vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR.

Zprostředkováním zaměstnání agenturou práce (AP) se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u jiné fyzické nebo právnické osoby.

Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk.

Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada.“⁴¹

5.6 Stanovení reálné doby nástupu do zaměstnání

„Nyní můžeme začít plánovat. Nejprve si spočítáme, jak dlouho můžeme setrvat bez zaměstnání. Vycházíme z našich finančních možností. Měli bychom vzít v úvahu případné odstupné, výši hmotného zabezpečení, finanční příjem (příjmy) ostatních členů

⁴⁰ FORMÁNKOVÁ, A. *Zaměstnanost a evropský trh práce*. České Budějovice: 15. října 2008, VŠERS

⁴¹ *Zprostředkování zaměstnání agenturou práce* [online]. Praha: Česká republika - oficiální web ČR, 2009 [cit. 2009 - 02 - 04]. Dostupné na WWW: <<http://www.czech.cz/cz/prace-studium/chci-pracovat/prace-v-cr/jak-hledat-zamestnani-v-cr?i=1>>

domácnosti a jiné finanční prostředky (úspory apod.). Snadno tak stanovíme období, po které si udržíme uspokojivou životní úroveň.

Stanovení této doby je naprosto zásadní pro psychickou vyrovnanost každého uchazeče o zaměstnání. To ale neznamená, že se nebudeme snažit tuto dobu maximálně zkrátit. Mnoho uchazečů si dobu, po kterou mohou být bez zaměstnání, nestanovuje a mívají pak přirozeně pocit, že musí zaměstnání nalézt co nejdříve. To však není v jejich moci.

Jsou období, kdy je poptávka po nových pracovních silách nižší, například období před vánočními svátky nebo období letních prázdnin. V těchto obdobích bývá nízká nabídka pracovních míst jak na úřadech práce, tak v inzertních rubrikách.

Uchazeči, kteří chtějí najít zaměstnání co nejdříve, pak nabývají dojmu, že práce není a zajímají se o místa s nižší kvalifikační úrovní, kterých je zpravidla dostatek po celý rok.

Nástup do takového zaměstnání pak bývá jen dočasným řešením. Velmi brzy si uvědomíme, že ztrácíme dosud získané zkušenosti, zaměstnání pro nás není žádným kvalifikačním přínosem a finančně si většinou nepomůžeme vůbec.

Dříve nebo později jsme opět na úřadu práce.

5.7 Získávání informací při hledání zaměstnání

Součástí přípravy na hledání zaměstnání (následně i na osobní pohovor) je také získávání informací. Nejdůležitější jsou informace o pracovním místě, o které se ucházíme, a informace o společnosti, se kterou budeme jednat.

Nejprve si zjistíme, co taková pracovní pozice obnáší, jaké s ní souvisí odpovědnosti, jaký druh práce (činnosti) budeme vykonávat, jaké předpoklady budou upřednostňovány, co se v takové pracovní pozici od pracovníka očekává apod.

Takové informace můžeme snadno zjistit například od „známých“, kteří stejnou či podobnou pracovní pozici zastávají, na úřadech práce, v personálních agenturách apod.

Samozřejmě jsme také mohli sami obdobnou pozici již v minulosti zastávat nebo se na ni připravovat studiem.

Také každý absolvovaný pohovor je zdrojem informací o pracovním místě, neboť ve většině případů nás zaměstnavatel sám do určité míry seznámí s jeho obsahem.

Dále bychom měli vědět alespoň základní minimum o společnosti. Čím se zabývá, co vyrábí apod.

5.8 Desatero rad pro motivaci při hledání zaměstnání

Budeme-li:

- ❖ umět ocenit i drobné úspěchy,
- ❖ znát své předpoklady (znalosti, dovednosti, schopnosti, výhody, pracovní zkušenosti, úspěchy z předchozího či předchozích zaměstnání nebo studií apod.) – ty se stávají měřítkem našeho sebevědomí,
- ❖ vědět, co chceme a jak toho docílíme,
- ❖ chápat neúspěch jako zkušenost, ze kterého můžeme vyházet při dalších postupech,
- ❖ připravovat se na každý osobní pohovor,
- ❖ přistupovat k hledání zaměstnání aktivně,

nebudeme-li:

- ❖ zapomínat na předchozí zaměstnání (zde jsme plnili svěřené úkoly. Byl-li s námi náš předchozí zaměstnavatel spokojen a plnili jsme si svěřené úkoly uspokojivě, pak jistě budeme dobrým přínosem pro nového zaměstnavatele. To platí i pro studia. Pokud ne, víme, kde jsou naše slabiny, a můžeme se zabývat jejich odstraněním),
- ❖ předpoklady pro úspěšný výkon v novém zaměstnání hodnotit nadneseně, v ideji dokonalého pracovníka, avšak střízlivě z hlediska optimální vhodnosti a využitelnosti,
- ❖ očekávat, že uspějeme pokaždé,
- ❖ podléhat „diskriminačním“ aspektům,

nemáme důvod obávat se trvalejšího neúspěchu.⁴²

⁴² SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha: Tiskárny EKON Jihlava, 2003, 108 s. ISBN 80-247-0612-1 s. 16-96

6 HLAVNÍ PROBLÉMY ZAMĚSTNANOSTI

„Formálně je základní orientace české politiky zaměstnanosti stanovena zákonem o zaměstnanosti. Zákon definuje osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby mladší 25 let, starší pracovníky (nad 50 let věku) a zdravotně postižené osoby jako hlavní prioritní skupiny, které čelí největšímu riziku vyloučení z pracovního trhu. U žen, které nejsou vymezeny do zvláštní kategorie, se předpokládá, že se jejich situace řeší v rámci ustanovení zajišťujících rovné příležitosti.

6.1 Diskriminace a její vznik

Diskriminovat někoho znamená dělat nebo vidět rozdíl; nespravedlivě vydělit pro nespravedlivé jednání; podporovat rozdíly; označit za rozdílné.

Diskriminace je jednání v neprospěch někoho založené na předsudku zejména, co se týče rasy, barvy pleti či pohlaví; dobrý vkus či soud při posuzování uměleckých děl; schopnost rozlišovat rozdíly.

První oblastí, ve které začal být pojem diskriminace jakš takš akceptován, se týká problematiky romské menšiny.

Daleko problematičtější situace je s diskriminací žen, jejíž uznání z pohledu oficiálních míst – kdo ví proč – za Romy pár let pokulhává. A to přesto, že v některých oblastech diskriminace žen existují jasná a přesná čísla, a to od Českého statistického úřadu, tedy instituce, která nemůže být podezřívána z žádné závislosti na feministických organizacích. Statistiku ukazují jak rozdíly ve mzdách mužů a žen, tak diskriminaci při přijímání do zaměstnání.

Proč a jak tedy vlastně diskriminace vzniká? Většina lidí mívá o některých skupinách tradiční, stereotypní představy, to znamená, že určitým skupinám automaticky přisuzují určité vlastnosti. Romům se například přisuzuje, že kradou, umí špatně česky a nemají žádné vzdělání. V případě mužů a žen se hovoří o tzv. „generových stereotypech“. Když se někdo narodí jako muž, většina lidí se domnívá, že musí být agresivní, toužit po kariéře, že má racionální způsob myšlení, talent na technické obory. A narodíte-li se biologicky jako žena, pak se o vás většina lidí domnívá, že jste pečující, submisivní, budete se raději starat o domácnost než se někde

venku honit za kariérou, máte sklony k hysterii, místo logického myšlení se spíše řídíte emocemi.“⁴³

Podle mého názoru je diskriminace velmi špatné jednání nebo konání člověka vůči někomu druhému. Myslím si, že v dnešní době je diskriminace velmi rozšířená, a to z toho důvodu, že lidé jsou na sebe velice zlí a nerespektují chování nebo počínání druhých.

6.2 Problémy dlouhodobě nezaměstnaných

„Dlouhodobá nezaměstnanost je jedním z nejvážnějších problémů, které Česká republika musela od roku 1998 řešit. Osoby s nízkou kvalifikací, ženy po mateřské dovolené, starší osoby a osoby s postižením, menšiny nebo problematická mládež zakoušejí na trhu práce největší problémy a bývají nezaměstnaní delší dobu. Riziko dlouhodobé nezaměstnanosti se zvyšuje, pokud se uvedené faktory propojují.

Prokázalo se, že hlavní překážkou, která těmto lidem nedovoluje uplatnit se na trhu práce, je zejména jejich nízká kvalifikace. Proto jsou třikrát více ohroženi nezaměstnaností než ostatní skupiny. Účast těchto osob na dalším vzdělávání je také nedostatečná.

Další bariérou je nízká zeměpisná mobilita pracovní síly.

6.3 Problémy žen

Jak již bylo výše zmíněno, ženy nejsou obecně vnímány jako nejproblematictější skupina. Nicméně ženy ve věku do 34 let jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností, protože se musejí starat o děti, a proto často nemohou za prací dojíždět nebo pracovat na směny. Když ženy z této věkové kategorie ztratí svou práci, je pro ně obtížné najít si práci novou. Situace je podobná, když se ženy chtějí vrátit zpět na trh práce po mateřské dovolené.

Dalšími faktory omezujícími potenciál zaměstnanosti žen jsou nedostatek flexibilních způsobů zaměstnání, jako je práce na částečný úvazek, a diskriminace žen s malými dětmi ze strany zaměstnavatelů.“⁴⁴

⁴³ ŠTAMBERKOVÁ, J. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR*. Praha: Tiskárna FOKUS, spol. s r.o. Praha, 2002, 95 s. ISBN 80-86436-11-X

⁴⁴ SCHWARZ, J., et. al. *Jsmě v Evropě zaměstnatelní?* Praha: Národní vzdělávací fond, o. p. s. Praha, 2005, 128 s. ISBN 80-86728-27-7

V současné době mohu konstatovat, že podle mého zjištění činní nezaměstnanost žen přibližně 20 %. K tomuto výsledku jsem dospěla po prostudování míry nezaměstnanosti u mužů a žen.

Zde také je na místě, zmínit se dle mého názoru, kolik Kč si průměrně vydělá muž a žena. Já jsem zvolila zlatou střední cestu a vybrala si muže i ženy, kteří složili maturitní zkoušku. Podle tohoto aspektu si muži jako technici, zdravotníci a pedagogové vydělávají průměrně 30.177 Kč a ženy jako zdravotníci a pedagogové si vydělávají průměrně 23.051 Kč. Platy žen jsou zde v průměru až o 23 % nižší, než platy mužů, čímž se Česko umisťuje až na 23. místě ze sedmadvaceti členských zemí EU.

6.4 Problémy starších osob

„Situace osob starších 50 let, které hledají práci, je ještě horší. Jak tvrdí Ministerstvo práce a sociálních věcí, je hlavním důvodem ztráta zaměstnání v době, kdy tito lidé ještě nemohou uplatnit nárok na důchod a většina zaměstnavatelů je již nepřijme kvůli jejich věku.

Dalším důvodem nezájmu zaměstnavatelů jsou omezené pracovní zkušenosti starších pracovníků, jejich nízká adaptabilita a nedostatečné dovednosti vyplývající z dlouhodobého setrvávání v jednom zaměstnání. Problémem je také vysoká pravděpodobnost zdravotních komplikací, které mohou způsobit delší nepřítomnost v práci.

Na jejich řešení závisí zlepšení situace na trhu práce obecně i v oblasti jednotlivých cílových skupin.

Těmito problémy jsou:

- ❖ nízká kvalifikace, nedostatek moderních pracovních návyků a nízká účast na rekvalifikačních programech,
- ❖ nedostatek služeb pro závislé (děti a staré osoby), který nedovoluje spojit pracovní a soukromý život,
- ❖ nízká zeměpisná mobilita pracovní síly,
- ❖ neadekvátní podpora rozvoje podnikání se zatěžujícím daňovým systémem a náklady na práci, které jdou nad rámec odměňování pracovníků,

- ❖ omezená harmonizace systému sociálních dávek, které nedostatečně motivují občany, ti nedávají přednost pravidelnému příjmu ze zaměstnání, ale raději pobírají dávky sociální podpory,
- ❖ přetížené služby veřejné zaměstnanosti a jejich nedostatečná personální a finanční kapacita.⁴⁵

Těmto starším osobám jsou vytýkány zastaralé znalosti a dovednosti, neochota k dalšímu vzdělávání, neboť doba jde stále neúprosně dopředu a je zapotřebí učit se stále novým dovednostem. U těchto starších osob je bohužel i nižší jazyková vybavenost.

Z toho to důvodu se také domnívám, že vláda ČR velmi správně zasáhla a vydala Národní akční plán zaměstnanosti, jehož součástí je mimo jiné také podpora zaměstnanosti a nezaměstnanosti různých skupin obyvatelstva. Cílem tohoto plánu je vytvořit vhodný a pružný trh práce.

⁴⁵ SCHWARZ, J., et. al. *Jsmě v Evropě zaměstnatelní?* Praha: Národní vzdělávací fond, o. p. s. Praha, 2005, 128 s. ISBN 80-86728-27-7

7 ZAMĚSTNANOST NA ČESKÉM TRHU PRÁCE

„Na trhu práce dochází ke střetu poptávky po pracovní síle s její nabídkou. Trh práce také vypovídá, o jaké profesi je nebo není mezi zaměstnavateli zájem (jak se vyvíjí poptávka po pracovní síle) a o nabídce práce (jde o profesi a vzdělání pracovní síly).

Přiměřeně reagovat na tyto ukazatele není snadné.“⁴⁶

7.1 Povolání

„Povoláním označujeme určitou pravidelně vykonávanou pracovní činnost. Je vykonávána za mzdu, ať už finanční či hmotnou. Povolání si lidé vybírají na základě svých schopností a znalostí.

Výkonu povolání v současnosti předchází patřičné vzdělání. V naší zemi učební obor nebo střední škola s maturitou, vyšší odborná škola nebo vysoká škola. Řadu povolání mohou vykonávat osoby v dané profesi nekvalifikované.

Na výkon jiného povolání je možné se připravit formou rekvalifikace. V historii měli lidé často výběr povolání omezený původem či místem narození, takže bez ohledu na schopnosti byli nuceni vykonávat třeba i značně podřadnou práci. Většinou také nemohla být řeč o nějakém předchozím vzdělání.“⁴⁷

Zde také stojí za zmínku, jaké jsou rozdíly ve výši mzdy. Rozdíly ve výši mzdy jsou pochopitelně v první řadě jistě ovlivněny náročností profese. Je samozřejmé, že profese s nízkou náročností jsou hůře placeny.

Nejlépe si myslím, že jsou placená zaměstnání velmi náročná po psychické stránce (piloti, lékaři, policisté...). Než může člověk takové to povolání vykonávat, musí mnoho let studovat a hlavně musí být schopen rychlého a okamžitého rozhodování.

Naproti tomu zaměstnání náročná po fyzické stránce jsou placená již méně (dělníci, horníci a zemědělci).

⁴⁶ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Příbram: Septim Tisk Příbram, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5

⁴⁷ *Povolání* [online]. Praha: Otevřená encyklopedie Wikipedie, 2008 [cit. 2009 - 03 - 27]. Dostupné na WWW: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Povol%C3%A1n%C3%AD>>

7.2 Přehled jednotlivých kategorií pracovních pozic

Zde je přehled pracovních pozic, ve kterých je možné se uplatnit na českém trhu práce. Jednotlivé kategorie ještě dále zahrnují mnoho pracovních podkategorií.

„Administrativa, Automobilový průmysl, Bankovníctví, Bezpečnost a ochrana, Cestovní ruch, gastronomie, hotelnictví, Doprava, spedice, logistika, Dřevozpracující průmysl, Ekonomika, finance, Účetnictví, Elektrotechnika a energetika, Hornictví, hutnictví, Chemický průmysl, Informatika – hardware, Informatika – software, Informatika – správa systémů, Leasing, Lidské zdroje a personalistika, Management kvality, Marketing, reklama, PR, Obchod, Pojišťovnictví, Pomocné práce, Právo a legislativa, Překladatelství a tlumočnictví, Služby, Státní správa a samospráva, Stavebnictví a reality, Strojírenství, Školství, vzdělávání, věda, výzkum, Technika, rozvoj, Telekomunikace, Textilní, kožedělný a oděvní průmysl, Umění a kultura, Vodohospod., lesnictví, životní prostředí, Vrcholný management, Výroba, Zákaznická podpora, Zdravotnictví, farmacie, sociální oblast, Zemědělství a potravinářství, Žurnalistika, polygrafie, média.“⁴⁸

7.3 Nejžádanější profese na českém trhu práce

„Průzkum společnosti Manpower odhalil, že nejžádanějšími pracovníky na českém trhu práce jsou řemeslníci, dělníci ve stavebnictví a řidiči. 37 % zaměstnavatelů v ČR hlásí problémy s obsazováním pozic.

Společnost Manpower Česká republika zveřejnila výsledky průzkumu „**Top 10 nejhledanějších pozic 2008**“, který odhalil, že 37 % českých zaměstnavatelů se potýká s problémem nedostatku kandidátů s potřebnou kvalifikací. Tři zaměstnavateli nejžádanější profese v České republice jsou: 1. Řemeslník (především elektrikář, tesař/truhlář a zedník), 2. Dělník ve stavebnictví a 3. Řidič.

V České republice byl průzkum proveden u 784 respondentů. Z celkového počtu dotazovaných zaměstnavatelů je těch, co mají problémy s obsazováním pozic, 37 % a těch, co nemají problémy s obsazováním pozic, 63 %.

⁴⁸ *Přehled pracovních pozic* [online]. Praha: Profesia, spol. s r. o. ČR, 2009 [cit. 2009 - 04 - 03]. Dostupné na WWW: <<http://www.merces.cz/platy>>

Celkový top nejhledanějších profesí v České republice:

1. **Řemeslník** (především elektrikář, tesař/truhlář a zedník)
2. **Dělník ve stavebnictví**
3. **Řidič**
4. **Obsluha výrobních strojů**
5. **Technik**
6. **Lékař a jiný neošetřující zdravotní personál**
7. **Šéfkuchař/kuchař**
8. **Technický inženýr**
9. **Obchodní zástupce**
10. **Účetní a finanční personál**⁴⁹

7.3.1 Nejžádanější povolání v jednotlivých krajích

Nejžádanější povolání v České republice jsou ta, o která je v době poptávky po zaměstnání největší zájem na trhu práce. Nejvíce volných pracovních míst je v profesích, kde je velká fluktuace, a to ať už z důvodu náročných pracovních podmínek nebo nízké mzdy.

„Ústecký kraj: Zedník, lékař, zdravotní sestra, prodavač, svářeč

Karlovarský kraj: Policista, zedník/omítkař, zdravotní sestra, prodavač, kuchař

Plzeňský kraj: Zedník, dělník potravinářské výroby, balič ruční, manipulační dělník, obchodní zástupce

Středočeský kraj: Řidič, skladník, manipulační dělník, pomocný dělník, svářeč

Praha: hlídač/strážný, prodavač/pokladní, obchodní zástupce, zdravotní sestra, pracovník ve stavbě

Jihočeský kraj: Zedník, číšník/servírka, prodavač, stavební dělník, zámečník

Vysočina: Šička, pomocný dělník, prodavač, řidič, manipulační dělník

Pardubický kraj: Montážní dělník, svářeč, strojírenský dělník, zdravotní sestra, zedník

Liberecký kraj: Stavební dělník, zdravotní sestra, číšník/servírka, prodavačka, lékař

⁴⁹ *Nejhledanější profese v ČR* [online]. Praha: Studie z trhu práce Manpower ČR, 2008 [cit. 2009 - 04 - 01]. Dostupné na WWW: <<http://www.manpower.cz/studie.php>>

Královéhradecký kraj: Stavební dělník, prodavač, kuchař, účetní, nižší úředník
Olomoucký kraj: Stavební dělník, řidič, prodavač, číšník/servírka, instalatér
Moravskoslezský kraj: Zedník, číšník/servírka, instalatér, zámečnick, kuchař
Zlínský kraj: Zedník, číšník/servírka, instalatér, zámečnick, kuchař
Jihomoravský kraj: Svářeč, obráběč CNC, obsluha strojních zařízení, zedník, stavební technik“⁵⁰

V dnešní době velké finanční hospodářské krize bohužel začíná mnoho firem šetřit už i na výhodách, které poskytovaly svým zaměstnancům. Zaměstnanci se tak budou muset rozloučit např. s jazykovými kurzy nebo kávou či vodou zdarma.

Vzdělanější a pracovitější člověk a za stejný plat. Takový je nyní bohužel trend v přijímání nových lidí, protože firmy se snaží za stejnou odměnu nabrat pracovníka s vyšší kvalifikací a produktivitou.

7.4 Nejméně žádané profese na českém trhu práce

„Zaměstnanost poklesla ve výrobě nábytku a ve výrobě potravin a pochutin. V sekundárním sektoru byl zaznamenán pokles pouze v odvětví těžby nerostných surovin. Zaměstnanost se v terciárním sektoru nejvíce snížila v odvětví zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti (o 13,5 tisíc) a ve vzdělávání (10,9 tisíc).

Z regionálního hlediska byl nejvyšší pokles zaměstnanosti ve vzdělávání v Praze (o 8,2 tisíc osob).“⁵¹

7.5 Vývoj zaměstnanosti po roce 1989

„Již počátkem ekonomické transformace došlo k prudkému poklesu zaměstnanosti především v důsledku ekonomického vývoje. V letech 1991 – 1994 klesal HDP průměrně ročně o 2,4 %.

Z trhu práce byli v tomto období vytlačeni především tzv. pracující důchodci, čímž došlo k jejich přesunu z trhu práce do ekonomické neaktivity a současně k zachování nezaměstnanosti na velmi nízké úrovni.

⁵⁰ *Nejžádanější povolání v jednotlivých krajích ČR* [online]. Praha: Blesk Ringier ČR a.s., 2009 [cit. 2009 - 04 - 01]. Dostupné na WWW: <<http://www.blesk.cz/clanek/zpravy-jak-prezit-financi-krizi/111563/nejhledanejsi-profese-v-ceske-republice-zednici.html>>

⁵¹ *Nejméně žádané profese v ČR* [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2008 [cit. 2009 - 03 - 30]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008p1/Analiza0806.pdf>

Počátkem 90. let došlo odchodem podstatné části tzv. pracujících důchodců do starobního důchodu k výraznému snížení míry ekonomické aktivity. Z trhu práce odešlo přibližně čtvrt miliónů starobních důchodců, což v té době představovalo 5 % pracovní síly.

V dlouhodobém časovém horizontu se zaměstnanost snižovala až do roku 2004. Sledujeme-li vývoj absolutního počtu zaměstnaných, pak v období let 1989 – 2006 jejich počet poklesl o více, než 11 procentních bodů viz tabulka č. 10.⁵²

Tabulka č. 10: Vývoj počtu zaměstnaných na českém trhu práce v letech 1989 – 2006⁵³

Rok	Počet zaměstnaných (v tis.)	Pokles/růst počtu zaměstnaných (v %)
1989	5 403	100,0
1990	5 351	99,0
1991	5 059	93,6
1992	4 927	91,2
1993	4 873	90,2
1994	4 926	91,2
1995	4 962	91,8
1996	4 971	92,0
1997	4 936	91,4
1998	4 865	90,1
1999	4 764	88,2
2000	4 732	87,6
2001	4 727	87,5
2002	4 764	88,2
2003	4 733	87,6
2004	4 706	86,8
2005	4 760	88,2
2006 (1.Q)	4 785	88,6

⁵² KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Příbram: Septim Tisk Příbram, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5

⁵³ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Příbram: Septim Tisk Příbram, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5

7.6 Vývoj zaměstnanosti v letech 1995 - 2005

„Pro korektní posouzení vývoje zaměstnanosti je potřeba vybrat takový počátek a konec intervalu posuzování, kdy je ekonomika přibližně ve stejné fázi hospodářského cyklu.

Vhodným intervalem je interval vymezený roky 1995 a 2005, neboť v počátečním a koncovém roce intervalu (rok 1995 a 2005) byl zaznamenán výrazný ekonomický růst. V takto vymezeném časovém intervalu došlo k největšímu poklesu míry zaměstnanosti v období recese, tj. v období 1996 – 1999, kdy míra zaměstnanosti poklesla o více než 3 procentní body.

Míra zaměstnanosti však klesala i v následné fázi hospodářského oživení, z čehož vyplývá, že pokles zaměstnanosti v období recese nebyl pouze cyklický.

Náznak zlepšení ve vývoji zaměstnanosti představoval pouze rok 2002, ve kterém došlo k mírnému nárůstu zaměstnanosti, a to i při mírném zpomalení hospodářského růstu.

V následujících dvou letech však míra zaměstnanosti opět klesala i přes poměrně výrazný ekonomický růst.

Pozitivní obrat lze očekávat až od roku 2005, ve kterém míra zaměstnanosti vzrostla, avšak až v nadcházejícím delším časovém období bude možno vyhodnotit, zda zaměstnanost již bude stabilizována. Vývoj míry zaměstnanosti a růst (pokles) výkonnosti ekonomiky viz tabulka č. 11.⁵⁴

Tabulka č. 11: Hospodářský růst a míra zaměstnanosti (15 – 64), ČR 1996 – 2005⁵⁵

Ukazatel	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Růst/pokles HDP (%)	4,2	- 0,7	- 1,1	1,2	3,9	2,6	1,5	3,7	4,6	6,0
Míra zaměstnanosti (%)	69,3	68,7	67,5	65,9	65,2	65,2	65,6	64,9	64,2	64,8
<i>Poznámka: Hrubý domácí produkt je vyjádřen ve srovnatelných cenách roku 2000. Míra zaměstnanosti vyjadřuje podíl zaměstnaných na počtu obyvatelstva ve věku 15 – 64.</i>										

⁵⁴ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Příbram: Septim Tisk Příbram, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5

⁵⁵ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Příbram: Septim Tisk Příbram, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5

„Po celé období trvalého ekonomického růstu v letech 1999 – 2005 byl ekonomický růst podložen růstem produktivity práce při současném poklesu zaměstnanosti (pokles se zastavil v roce 2005).“⁵⁶

7.7 Situace na trhu práce v České republice – závěr roku 2006

„Míra registrované nezaměstnanosti v České republice ke konci roku 2006 činila 7,7 %, přičemž u žen byla vyšší a dosáhla 9,3 %, u mužů představovala 6,4 %.

Z celkového počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání bylo k tomuto datu evidováno 238.713 žen, tj. 53,2 % z celkového počtu nezaměstnaných, 31.955 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých po ukončení základní školy, kteří se na celkové nezaměstnanosti podíleli 7,1 % a 71.318 osob se zdravotním postižením, což tvoří 15,9 % z celkového počtu nezaměstnaných.

Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v prosinci 2006 úřady práce 129.882 uchazečům o zaměstnání, tj. 29,0 % všech osob vedených v evidenci.

Úřady práce evidovaly ke konci roku 2006 celkem 93.425 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo na konci roku v průměru 4,8 uchazeče.

Na trhu práce působili též cizí státní příslušníci. Podle evidence úřadů práce jich bylo v České republice zaměstnáno 185.075. Z tohoto počtu bylo 116.846 občanů z členských států EU a EHP (nejvíce ze Slovenska – 91.355 tisíc, Polska – 17.149 a Německa – 2.383).

Celkem 61.452 cizích státních příslušníků z třetích zemí bylo zaměstnáno na základě platného povolení k zaměstnání (nejvíce z Ukrajiny – 46.155, Moldavska – 3.188 a Mongolska – 2.637), dalších 6.777 občanů ze třetích zemí zde pracovalo bez nutnosti pracovního povolení.“⁵⁷

⁵⁶ KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Příbram: Septim Tisk Příbram, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5

⁵⁷ *Situace na trhu práce v ČR* [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2006 [cit. 2009 - 04 - 08]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2006.pdf>

7.8 Situace na trhu práce v České republice – závěr roku 2007

„Míra registrované nezaměstnanosti v České republice ke konci roku 2007 činila 6,0 %, přičemž u žen byla vyšší a dosáhla 7,4 %, u mužů představovala 4,9 %.

Z celkového počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání bylo k tomuto datu evidováno 191.150 žen, tj. 53,9 % z celkového počtu nezaměstnaných, 22.680 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých po ukončení základní školy, kteří se na celkové nezaměstnanosti podíleli 6,4 % a 65.216 osob se zdravotním postižením, což tvoří 18,4 % z celkového počtu nezaměstnaných.

Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v prosinci 2007 úřady práce 112.675 uchazečům o zaměstnání, tj. 31,8 % všech osob vedených v evidenci.

Úřady práce evidovaly ke konci roku 2007 celkem 141.066 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo na konci roku v průměru 2,5 uchazeče.

Na trhu práce působili též cizí státní příslušníci. Podle evidence úřadů práce jich bylo v České republice zaměstnáno 240.242. Z tohoto počtu bylo 144.751 občanů z členských států EU a EHP (nejvíce ze Slovenska – 101.231 tisíc, Polska – 23.642 a Bulharska – 5.393 tisíc.).

Celkem 85.351 cizích státních příslušníků z třetích zemí bylo zaměstnáno na základě platného povolení k zaměstnání (nejvíce z Ukrajiny – 56.351, Mongolska – 6.602 a Moldavska – 5.164), dalších 10.140 občanů ze třetích zemí zde pracovalo bez nutnosti pracovního povolení.⁵⁸

Po prostudování situace na trhu práce v roce 2006 a situace na trhu práce v roce 2007 jsem zjistila tyto údaje. V roce 2006 činila míra registrované nezaměstnanosti o celých 1,7 % více než v roce 2007.

Nejvíce registrovaných uchazečů o zaměstnání bylo ve srovnání s rokem 2007 v roce 2006. Celkem to bylo 238.713 žen, tj. 53,2 % z celkového počtu nezaměstnaných, což je podle mého názoru ohromné číslo, pokud k němu připočteme navíc absolventy škol všech stupňů vzdělání, mladistvé a osoby se zdravotním postižením.

⁵⁸ *Situace na trhu práce v ČR* [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2007 [cit. 2009 - 03 - 30]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2007_0.pdf>

Nejvyšší podpora byla naopak poskytnuta v roce 2007, a to celkem 31,8 % všech osob vedených v evidenci.

Ke konci roku 2007 bylo evidováno celkem 141.066 volných pracovních míst, při čemž na jedno místo připadalo v průměru 2,5 uchazeče, zatímco ke konci roku 2006 bylo evidováno celkem 93.425 volných pracovních míst, při čemž v této době již na jedno místo připadalo v průměru 4,8 uchazečů. Z tohoto je jasné, že čím více je volných pracovních míst, tím je méně uchazečů o toto místo a snazší nalezení práce pro člověka. Zatímco čím je méně volných pracovních míst, tím je více uchazečů o toto zaměstnání a menší pravděpodobnost, že člověk tuto práci získá.

Na českém trhu práce působili též cizí státní příslušníci, kterých bylo nejvíce v roce 2007, a to 240.242. Nejvíce státních příslušníků bylo ze Slovenska, Polska a Bulharska.

Mnoho státních příslušníků bylo také z třetích zemí a těch bylo nejvíce také v roce 2007, a to 85.351. Tito příslušníci byli zaměstnání na základě platného povolení k zaměstnání. Nejvíce těchto občanů bylo z Ukrajiny, Mongolska a Moldavska.

7.9 Zaměstnanost cizinců

„Podmínky zaměstnávání cizích státních příslušníků na území ČR se změnily vstupem České republiky do Evropské unie dne 1. 5. 2004. Na volných pracovních místech, která není možno obsadit občany ČR, EU/EHS a Švýcarska jsou zaměstnávání cizinci z ostatních zemí.

Občané členských států Evropské unie a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané České republiky.

Ostatní cizinci mohou vykonávat práci na území ČR za předpokladu, že obdrželi povolení k zaměstnání a povolení k pobytu, pokud zákon o zaměstnanosti nestanovuje jinak, viz tabulka č. 12.“⁵⁹

Myslím si, že zaměstnávání cizinců u nás v ČR není špatná věc, avšak nejdříve bych poskytla zaměstnání českým lidem, aby měli oni kde pracovat, a poté bych až zaměstnala cizí státní příslušníky.

⁵⁹ *Zaměstnanost cizinců v ČR* [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2008 [cit. 2009 - 03 - 30]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008p1/Analiza0806.pdf>

Tabulka č. 12: Celkový počet pracovních povolení cizinců na území ČR v jednotlivých krajích⁶⁰

<i>Jihočeský kraj</i>	3. 755
<i>Jihomoravský kraj</i>	12. 265
<i>Karlovarský kraj</i>	1. 380
<i>Královéhradecký kraj</i>	4. 985
<i>Liberecký kraj</i>	3. 042
<i>Moravskoslezský kraj</i>	1. 539
<i>Olomoucký kraj</i>	1. 000
<i>Pardubický kraj</i>	9. 374
<i>Plzeňský kraj</i>	8. 269
<i>Praha</i>	48. 432
<i>Středočeský kraj</i>	16. 072
<i>Ústecký kraj</i>	3. 663
<i>Vysočina</i>	3. 375
<i>Zlínský kraj</i>	1. 675

V tabulce č. 12 si můžeme všimnout, že nejvíce pracovních povolení bylo vydáno k roku 2008 v Praze, dále pak ve Středočeském a Jihomoravském kraji.

„K 30. 6. 2008 bylo v ČR zaměstnáno celkem 272,6 tisíc cizích státních příslušníků.

Z hlediska státní příslušnosti bylo v ČR k 30. 6. 2008 zaměstnáno nejvíce občanů Slovenské republiky (102,1 tisíc), Ukrajiny (72,2 tisíc) a dále Polska (22,5 tisíc). Nejvyšší meziroční nárůst byl registrován u občanů Ukrajiny (19,0 tisíc), Vietnamu (14,7 tisíc), Mongolsko (6,9 tisíc) a Slovenské republiky (5,4 tisíc).

Zaměstnávání cizích státních příslušníků převažuje v manuálních profesích.“⁶¹

⁶⁰ Počet pracovních povolení cizinců [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2009 [cit. 2009 - 03 - 31]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl?stat=2000000000091&obdobi=B&rok=2009&uzemi=0&send=send&piref37_1204418_37_1204416_1204416.pohled=1&piref37_1204418_37_1204416_1204416.xslselect=text&piref37_1204418_37_1204416_1204416.xslorder=1&piref37_1204418_37_1204416_1204416.usr1=2>

⁶¹ Zaměstnanost cizích státních příslušníků [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2008 [cit. 2009 - 03 - 30]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008p1/Analyza0806.pdf>

Dle mého názoru se domnívám, že příliv cizinců do naší republiky je poměrně značný, neboť tito příslušníci do naší země přijíždějí za účelem získání práce. Ve svých zemích tito lidé většinou žijí na pokraji bída, do určité míry se i značně zadluží, aby se mohli dostat do naší země za účelem získání zaměstnání. V důsledku finanční krize, ale následně zjistí, že určité firmy v naší republice končí výrobu a tak zde potom není pro tyto osoby pracovní uplatnění. Většina těchto lidí je bohužel zneužívána jejich vlastními agenturami, které jim slíbí, že jim zde zajistí zaměstnání, ale bohužel po jejich příjezdu opak je pravdou.

ZÁVĚR

Trh práce v České republice a především jeho regionální rozměr kromě jednoznačných ekonomických příčin, ovlivnily, ovlivňují a v budoucnu budou ovlivňovat i některé další faktory na poptávkové i nabídkové straně trhu práce.

Na straně poptávky po práci se projevuje výrazná změna profesní a kvalifikační struktury, snižuje se počet pracovních míst v tradičních profesích, některé profese bohužel zastarávají nebo zanikají (např. brašnáři, sedláci nebo kováři), vznikají nové profese (např. počítačové a internetové specialisté nebo mezinárodní kurýři) a mění se také obsah činnosti a kvalifikační požadavky u velké řady profesí. Této změně bohužel často neodpovídá profesní a kvalifikační struktura nabídkové strany trhu práce. Tímto vzniká nerovnováha na trhu práce. Tato nerovnováha se projevuje na straně jedné přebytkem práce v některých profesích a na straně druhé jejím nedostatkem.

Dalším významným faktorem jsou chybějící předpoklady pro mobilitu pracovní síly. Především v případě mimookresní nebo mezikrajské mobility musí nabízená mzda výrazně převyšovat mzdovou nabídku na místním trhu, aby stimulovala zájemce a mohla jim kompenzovat negativní důsledky spojené s odloučením od rodiny a také zvýšené náklady spojené s pobytem mimo trvalé bydliště.

Po nastudování této problematiky, lze konstatovat, že zaměstnanost na českém trhu práce představovala v roce 2008 nárůst ve všech sférách národního hospodářství ve srovnání s rokem 2007. Úroveň zaměstnanosti byla v této době nejvyšší za celou dobu provádění Výběrového šetření pracovních sil, které uvedlo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Vysoký počet registrovaných uchazečů o zaměstnání byl ve srovnání s rokem 2007 v roce 2006. Celkem to bylo 238.713 žen, tj. 53,2 % z celkového počtu nezaměstnaných, pokud k němu připočteme navíc absolventy škol všech stupňů vzdělání, mladistvé a osoby se zdravotním postižením.

Na úrovni regionální zaměstnanosti a nezaměstnanosti jsem došla k závěru, že na nejvyšší příčce nezaměstnanosti stojí tradičně Ústecký a Moravskoslezský kraj. Naopak s nejnižší mírou nezaměstnanosti je na tom Praha a Jihočeský kraj.

Na Ústecku a Moravskoslezsku je nejvyšší nezaměstnanost z důvodu toho, že zde byly velké těžební doly kamenného a hnědého uhlí, hutě, chemické závody, tepelné

elektrárny nebo koksárny, které byly buďto úplně zrušeny, nebo silně omezeny svou výrobou a z tohoto důvodu většina lidí, kteří zde byli zaměstnání, přišli o práci.

Trh práce však stále více naráží na strukturální nerovnováhu nabídky a poptávky. Pokles nezaměstnanosti zpomaluje a místa, která nevyhovují profesně, popř. výši mzdy domácí nabídky, obsazují v rostoucí míře cizinci.

Podle mého názoru náš trh práce zhoršuje v rostoucí míře příliv cizího a především západního kapitálu, neboť na podkladě různých úlev ze strany českého státu zde tito podnikatelé za velmi výhodných podmínek pro tyto podnikatele, produkují, popřípadě prodávají své výrobky, čímž dochází k potlačování naší vlastní výroby. České výrobky jsou postupně vytlačovány a nahrazovány výrobky z cizích států, které nám sem jsou dováženy. Toto má samozřejmě své klady, ale i zápory.

Klady spatřuji především v tom, že je pro náš trh práce a ekonomiku velkým přínosem to, že vstupem zahraničního kapitálu dochází k zvyšování produktivity práce, avšak se domnívám, že by toto mělo být v určitém vyrovnaném procentuelním poměru. Tento poměr však nesmí převyšovat výrobu u nás, neboť tímto by následně docházelo k likvidaci našeho trhu.

Myslím si však, že záporů bychom našli více než kladů jako např. zrušení výroby, přemístění výroby či podniku do jiného místa či státu, neboť firma přestává být rentabilní, což má za důsledek, že skončí práce a občané jsou opět bez zaměstnání.

Na druhou stranu bych trh práce zefektivnila tím, že bych podala pomocnou ruku hlavně zdravotně postiženým lidem a pomohla jim s integrací na trhu práce. Dále bych pomohla s uplatněním na trhu práce ženám s dětmi, studentům nebo Romům.

Nyní je také velmi aktuálním tématem na trhu práce podpora investic, ale pouze s vysokou přidanou hodnotou.

MPSV a úřady práce realizují aktivní politiku zaměstnanosti, zaměřenou především na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání. Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je dosažení co nejpříznivějšího vývoje zaměstnanosti, zvýšení motivace, která by měla spočívat např. zvyšováním mezd a aktivace pro hledání, nalezení a udržení zaměstnání.

Zvláštní pozornost je věnována oblastem s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti (severní, střední a jižní Morava, severozápadní Čechy).

Nejvíce finančních prostředků vynakládá stát pro skupiny nezaměstnaných, na nástroje APZ, na posílení vzájemné spolupráce se zaměstnavateli, pro oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením...

V dnešní době také stát podporuje technické a přírodovědné obory, kterými jsou např. elektrikář pro silnoproud a slaboproud, elektronika a informatika nebo chemici a fyzici. Nyní však bohužel není o tyto obory takový zájem, jaký by měl být a toto pak také prohlubuje nerovnováhu na trhu práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Literární zdroje

1. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha 7: Vydala Grada Publishing a. s., Praha, 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8
2. FORMÁNKOVÁ, A. *Zaměstnanost a evropský trh práce. České Budějovice: 15. října 2008, VŠERS*
3. KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Příbram: Septim Tisk Příbram, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5
4. KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku* Praha2: vydal výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha, 1993
5. KUCHAR, P. *Trh práce*. Praha 1: Vydalo Nakladatelství Karolinum Praha, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3
6. LEITMANOVÁ, I. *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj*. České Budějovice: Vydal Datapartner, České Budějovice, 1999, 168 s. ISBN 80-902696-0-5
7. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha 6: Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2006. 168 s. ISBN 80-86878-36-8
8. RUDINSKÁ, E. *Poradce 2007/4*. Český Těšín: Těšínská tiskárna, a.s., 2006. 256 s. ISBN 80-7365-221-8
9. SCHWARZ, J., et. al. *Jsme v Evropě zaměstnatelní?* Praha 1: Vydal Národní vzdělávací fond, o. p. s. Praha, 2005, 128 s. ISBN 80-86728-27-7
10. SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání*. Praha 7 : Tiskárny EKON Jihlava, 2003, 108 s. ISBN 80-247-0612-1
11. ŠTAMBERKOVÁ, J. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR* Praha 8: Tiskárna FOKUS, spol. s.r.o. Praha, 2002, 95 s. ISBN 80-86436-11-X

Elektronické zdroje

1. *Jak hledat zaměstnání v ČR* [online]. Praha: Česká republika - oficiální web ČR, 2009 [cit. 2009 - 02 - 04]. Dostupné na WWW: <<http://www.czech.cz/cz/prace-studium/chci-pracovat/prace-v-cr/jak-hledat-zamestnani-v-cr?i=1>>
2. *Nejhledanější profese v ČR* [online]. Praha: Studie z trhu práce Manpower ČR, 2008 [cit. 2009 - 04 - 01]. Dostupné na WWW: <<http://www.manpower.cz/studie.php>>
3. *Nejméně žádané profese v ČR* [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2008 [cit. 2009 - 03 - 30]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008p1/Analyza0806.pd>
4. *Nejprudší růst nezaměstnanosti v ČR* [online]. Praha: Zpravodajský portál, 2009 [cit. 2009 - 02 - 13]. Dostupné na WWW: <http://ekonomika.idnes.cz/cesko-zaziva-nejprudsi-rust-nezamestnanosti-v-historii-pk9-/ekonomika.asp?c=A090209_090350_domaci_klu>
5. *Nejžádanější povolání v jednotlivých krajích ČR* [online]. Praha: Blesk Ringier ČR a.s., 2009 [cit. 2009 - 04 - 01]. Dostupné na WWW: <<http://www.blesk.cz/clanek/zpravy-jak-prezit-financi-krizi/111563/nejhledanejsi-profese-v-ceske-republice-zednici.html>>
6. *Počet pracovních povolení cizinců* [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2009 [cit. 2009 - 03 - 31]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl?stat=2000000000091&obdobi=B&rok=2009&uzemi=0&send=send&piref37_1204418_37_1204416_1204416.pohled=1&piref37_1204418_37_1204416_1204416.xslselect=text&piref37_1204418_37_1204416_1204416.xslorder=1&piref37_1204418_37_1204416_1204416.usr1=2>
7. *Povolání* [online]. Praha: Otevřená encyklopedie Wikipedie, 2008 [cit. 2009 - 03 - 27]. Dostupné na WWW: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Povol%C3%A1n%C3%AD>>
8. *Přehled pracovních pozic* [online]. Praha: Profesia, spol. s r. o. ČR, 2009 [cit. 2009 - 04 - 03]. Dostupné na WWW: <<http://www.merces.cz/platy>>

9. *Působnost Ministerstva práce a sociálních věcí ČR* [online]. Praha: MPSV ČR, 2006 [cit. 2009 - 02 - 10]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/1344>>
10. *Regionální nezaměstnanost v ČR* [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2008 [cit. 2009 - 03 - 31]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008p1/Analyza0806.pdf>
11. *Situace na trhu práce v ČR* [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2006 [cit. 2009 - 04 - 08]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2006.pdf>
12. *Situace na trhu práce v ČR* [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2007 [cit. 2009 - 03 - 30]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2007_0.pdf>
13. *Úřad práce a jejich působnost* [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2009 [cit. 2009 - 02 - 10]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ta_info/informaceup>
14. *Zaměstnanost ČR* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2009 [cit. 2009 - 03 - 13]. Dostupné na WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3101-08>>
15. *Zaměstnanost cizích státních příslušníků* [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2008 [cit. 2009 - 03 - 30]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008p1/Analyza0806.pdf>
16. *Zaměstnanost cizinců v ČR* [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2008 [cit. 2009 - 03 - 30]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008p1/Analyza0806.pdf>
17. *Změny charakteru pracovního trhu v ČR* [online]. Praha: ČSÚ, 2007 [cit. 2009-04-15]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/8000393C0C/\\$File/114307t02.pdf](http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/t/8000393C0C/$File/114307t02.pdf)>

18. *Změny v síti služeb trhu práce* [online]. Praha: Integrovaný portál MPSV ČR, 2005 [cit. 2009 - 02 - 11]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/zmenyvsiti>>
19. *Zprostředkování zaměstnání agenturou práce* [online]. Praha: Česká republika - oficiální web ČR, 2009 [cit. 2009 - 02 - 04]. Dostupné na WWW: <<http://www.czech.cz/cz/prace-studium/chci-pracovat/prace-v-cr/jak-hledat-zamestnani-v-cr?i=1>>

SEZNAM ZKRATEK

AP – Agentura práce

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

EHP – Evropský hospodářský prostor

ES – Evropské společenství

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

EURES – Oficiální databáze volných pracovních míst (Evropský portál pracovní mobility)

FO – Fyzická osoba

HDP – Hrubý domácí produkt

HNP – Hrubý národní produkt

MF ČR – Ministerstvo financí České republiky

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

PO – Právnícká osoba

SPZ – Státní politika zaměstnanosti

UNESCO – Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu

ÚP – Úřad práce

ZPS – Změna pracovní schopnosti

ABSTRAKT

ANTOLOVÁ, P. *Možnosti uplatnění na pracovním trhu v České republice : bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s., 2009. 65 s. Vedoucí bakalářské práce: Ing. Dušek Jiří, Ing. Skořepa Ladislav, Ph.D.

Klíčová slova: problematika zaměstnanosti a nezaměstnanosti, trh práce.

Práce se zabývá problematikou zaměstnanosti a nezaměstnanosti, vysvětluje, jak a kde by měl člověk hledat a najít zaměstnání nebo nabídku a poptávku po práci. Následně práce zkoumá, jak vysoká byla míra nezaměstnanosti nebo kolik cizinců bylo u nás v určitých letech zaměstnáno.

Práce také popisuje, jaký byl vývoj zaměstnanosti v 90. letech a jaký je v současné době.

Do práce jsem dále začlenila nejen přehled jednotlivých druhů kategorií pracovních pozic, ale i průzkum společnosti Manpower, ze kterého jsem zjistila, které druhy zaměstnání jsou na trhu práce v České republice nejžádanější a naopak pracovní pozice nejméně žádané.

ABSTRACT

ANTOLOVÁ, P. *Options application on the labor market in the Czech Republic* : *Bachelor thesis*. České Budějovice: The College of European and Regional Studie, o. p. s., 2009. 65 p. Supervisor: Ing. Dušek Jiří, Ing. Skořepa Ladislav, Ph.D.

Key words: problems of employment and unemployment, labor market.

The work deals with employment and unemployment, explains how and where a man should look for and find a job, or supply and demand for labour. Subsequently, the work studies how high the unemployment rate or the number of foreigners at work was in certain years.

The work also describes how the development of employment in the 90s was and how it is at present.

I also included into my thesis not only an overview of various types of categories of jobs, but also a Manpower survey of companies from which we found, what kinds of jobs are in the labour market in the Czech Republic, and, which positions are the most and, on the other hand, the least demanded.