

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu

Current labor market problems in the selected region

Kamila Dzubová

Plzeň 2019

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Kamila DZUBOVÁ**
Osobní číslo: **K16B0236P**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Téma práce: **Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu**
Zadávací katedra: **Katedra podnikové ekonomiky a managementu**

Zásady pro vypracování

1. Charakterizujte trh práce a nezaměstnanost.
2. Charakterizujte trh práce na Tachovsku.
3. Zhodnoťte potenciál okresu Tachov pro případný další rozvoj.
4. Formulujte doporučení pro další rozvoj okresu Tachov.

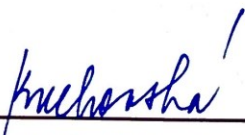
Rozsah bakalářské práce: **40 – 60 stran**
Rozsah grafických prací: **neuveden**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

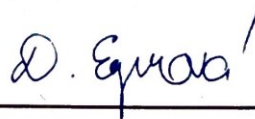
- CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464-858-8.
- PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. V Praze: C. H. Beck, 2014. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-270-0.
- PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. 3. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-58-4.
- POŠTA, Vít, MACÁKOVÁ, Libuše, PAVELKA, Tomáš. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-296-3.

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

Datum zadání bakalářské práce: **19. září 2019**
Termín odevzdání bakalářské práce: **22. dubna 2020**



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



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

V Plzni dne 19. září 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Plzni dne

.....

Kamila Dzubová

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí bakalářské práce paní Ing. Vendule Tesařové, Ph.D., za odborné vedení, cenné rady, vstřícný přístup a trpělivost při tvorbě teoretické a praktické části bakalářské práce.

Obsah

Úvod	8
1 Hlavní teoretické pojmy související s českým trhem práce	11
1.1 Trh práce	11
1.1.1 Trh práce z ekonomického a sociálního pohledu	12
1.1.2 Aktéři trhu práce	13
1.1.3 Rovnováha na trhu práce	13
1.2 Nezaměstnanost.....	14
1.2.1 Frikční nezaměstnanost.....	16
1.2.2 Strukturální nezaměstnanost	16
1.2.3 Cyklická nezaměstnanost	16
1.2.4 Sezonní nezaměstnanost.....	17
1.2.5 Skrytá nezaměstnanost	17
2 POLITIKA TRHU PRÁCE.....	19
2.1 Charakteristika současného českého trhu práce	19
2.2 Minimální mzda.....	21
3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	23
3.1 Podpora v nezaměstnanosti.....	24
3.2 Podpora při rekvalifikaci.....	25
4 NEZAMĚSTNANOST V PLZEŇSKÉM KRAJI, REGION TACHOVSKO	26
4.2. Období mezi roky 2009 - 2013	28
4.3. Období mezi roky 2014 -2018	30
4.4. Období roku 2019	33
5 SOUČASNÉ PROBLÉMY TRHU PRÁCE V OKRESE TACHOV	35
5.1 Stárnutí populace	35
5.2 Agentury práce	36
5.3 Cizí trhy – vývoj v sousedních zemích,	36
5.4 Blížící se hospodářská recese	37
5.5 Bezdotkatkové zóny	38
6 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ.....	40
6.1 Metodologie výzkumného šetření	40
6.2 Zpracování získaných dat	41

7 ZÁVĚR	45
Seznam použité literatury	49
Přílohy	57
Abstrakt.....	59

Úvod

V ekonomice se trh práce řadí mezi nejdůležitější pojmy právě kvůli svému rozsáhlému významu, který je společenský, sociální nebo také politický. I mnoho právních předpisů se zabývá otázkami trhu práce, jeho faktory a dalšími problémovými oblastmi. Trh práce souvisí se vzděláním, zaměstnaností, resp. nezaměstnaností obyvatel dané země, resp. státu Evropské unie. Ústřední téma bakalářské práce tvoří český trh práce a jeho specifika. Pokud se na trh práce můžeme dívat z různých pohledů, pak i definice tohoto pojmu jsou různé. Ekonomický pohled na trh práce hovoří o chápání trhu jako o tržním prostředí, které musí být založené na principu nabídky a poptávky. Sociální pohled dává na první místo člověka a chápe trh práce jako sociální systém a oblast, ve které kromě aktérů trhu působí i různé sociální instituce.

Předkládaná bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část práce vychází z provedené literární rešerše dostupné odborné literatury, publikovaných odborných článků a dalších, především již elektronických zdrojů. V jednotlivých kapitolách je nejprve pozornost zaměřena na vymezení dvou základních pojmů, jelikož jejich teoretické vymezení je podstatné za účelem pochopení textu bakalářské práce jako komplexního celku. Prvním pojmem je samotný trh práce. Ten je vymezen jednak ze všeobecného hlediska, ale rovněž z ekonomického a sociálního pohledu. Zmíněni jsou rovněž aktéři trhu práce, a značná pozornost je směřována k vysvětlení rovnováhy na tomto trhu. Druhým pojmem je pak nezaměstnanost, jako další ústřední pojem předkládané bakalářské práce. Ta je nejprve vymezena opětovně ze všeobecného hlediska, a posléze je značná pozornost zaměřena na teoretické vymezení rozdílnosti a významu jednotlivých typů nezaměstnanosti. Předposlední kapitola teoretické části práce se pak soustředí na krátké představení politiky trhu práce, a to včetně charakteristiky současného pracovního trhu v rámci České republiky. Poslední kapitola v teoretické části popisuje politiku zaměstnanosti a blíže charakterizuje dvě základní formy podpory, a to podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci.

Cílem teoretické části práce je poskytnout úvod do zkoumané problematiky trhu práce jako komplexní oblasti, a současně vytvořit teoretický rámec pro následnou praktickou část práce.

V praktické části práce je nejprve vycházeno ze sekundárních dat, která byla do letošního roku publikována, a to především statistickým úřadem a dále úřadem práce. Ta využiji k seznámení se skutečností, že výše minimální mzdy a výše státní podpory není, dle mého názoru, správně nastavena. Resp. poměr mezi těmito dvěma finančními ohodnoceními není dostatečně veliký. Krátce představím vývoj částky minimální mzdy a nastavení její výše za předpokladu, že nejvíce pracovních míst je nabízeno právě s minimálním finančním ohodnocením. A tato skutečnost není dostatečnou motivací pro uchazeče registrované na ÚP.

Data jsou zpracována za účelem zhodnocení jednak současného trhu práce ze strany českých zaměstnanců, a současně je také prostřednictvím těchto sekundárních dat analyzován vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji, resp. na Tachovsku. Seznámím čtenáře s vývojem křivky nezaměstnanosti, především v rozmezí let 2009 do současnosti.

Zároveň je zkoumán vliv pozitivních faktorů na prokazatelně stále se snižující míru nezaměstnanosti. Těmito pozitivními faktory jsou především výstavba dálnice D5, která spustila lavinu rozšiřování potenciálních pracovních míst. Myslím tím výstavbu industriálních zón přilehlých přímo k dálnici. V praktické části se tedy zaměřím i na popis této skutečnosti, která nejpodstatněji ovlivnila zaměstnávání nejen v tachovském regionu, ale i v přilehlém regionu domažlickém a plzeňském. Na toto navazují další pozitivní faktory, které mají za následek nejnižší míru nezaměstnanosti v ČR, jako jsou např. benefity zaměstnanců v těchto průmyslových zónách – autobusy, které tyto zaměstnance za symbolickou úhradu sváží až před jednotlivé výrobní haly konkrétních zaměstnavatelů v časech, které bezprostředně navazují na začátky a konce pracovních směn.

A zmíním také další faktor mající vliv na míru nezaměstnanosti a tím je vývoj minimální mzdy, resp. stále se zvyšující hodnotu minimální mzdy, která však nemusí mít pozitivní dopad na snižování nezaměstnanosti. Zároveň se také soustředím na stručný popis faktorů, řekněme negativních faktorů, které však stále ovlivňují rozhodování lidí „*jít se zaregistrovat na úřad práce nebo se nechat zaměstnat*“. Tímto negativním

faktorem může být především nemožnost dopravit se do zaměstnání vlastními silami, tzn. nulové dopravní spojení či žádný vlastní automobil.

Cílem této práce je tedy představit již zmíněné pozitivní faktory a zároveň analyzovat negativní faktory, které mají vliv na míru nezaměstnanosti na Tachovsku.

Tyto faktory budu zkoumat prostřednictvím dotazníkového šetření, které je součástí praktické části bakalářské práce. Jedná se o vlastní realizované výzkumné šetření kvantitativního charakteru, které bylo realizováno prostřednictvím dotazníku jako výzkumné metody sběru dat. Hlavním účelem dotazníkového šetření je zjistit důvody které vedou potenciální zaměstnance k registraci na ÚP, faktory, které ovlivňují jejich rozhodnutí zaevidovat se jako uchazeč o zaměstnání. Dotazníkové šetření směřuje na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadu práce, a aktivně si hledají zaměstnání v okrese Tachov. Dotazník, skládající se ze sedmi položených otázek, byl dán na Úřad práce v Tachově v pondělí, dne 25.11.2019, tedy v úřední den. Již tento první den se podařilo získat 26 respondentů, kteří tento dotazník vyplnili. Během celého týdne se podařilo oslovit dalších 21 uchazečů o zaměstnání. Celkem tedy budu pracovat s daty od 47 respondentů, uchazečů o zaměstnání. V neposlední řadě provedu vyhodnocení dotazníkového šetření, analyzuji získaná data k tomu, abychom identifikovali skutečné faktory ovlivňující nezaměstnanost.

1 HLAVNÍ TEORETICKÉ POJMY SOUVISEJÍCÍ S ČESKÝM TRHEM PRÁCE

Hned v úvodu bakalářské práce je potřeba z teoretického hlediska vymezit několik základních pojmů, které se s problematikou, na kterou se předkládaný text zaměřuje, neodmyslitelně pojí. Vymezen bude jednak trh práce jako komplexní celek, stejně jako například pojem nezaměstnanost.

1.1 Trh práce

Součástí hospodářského cyklu v ekonomice je i trh práce, tedy místo, kde se střetává nabídka práce na jedné straně a na straně druhé poptávka po práci. Nabídku na trhu práce vytvářejí domácnosti, a poptávku po práci naopak vytvářejí firmy, jakožto zaměstnavatelé (Kaczor, 2013). Holman (2005) dodává, že na trhu práce existuje konkurence jak na straně nabídky, tak i na straně poptávky.

Trh práce samotný, stejně jako další trhy (například trh zboží), spěje ke své rovnováze, což v praxi znamená, že strana nabídky a poptávky se navzájem ovlivňuje tak, aby bylo při změně jedné či druhé strany opětovně rovnováhy na trhu práce dosaženo. Nerovnováha na trhu práce, bez ohledu na to, zda vzniká v závislosti na přebytku poptávky po práci (vznikající nezaměstnanost), nebo naopak v závislosti na jejím nedostatku, je tak pouze přechodnou situací, která je eliminována pohybem reálné mzdy (Holman, 2005). Tato rovnováha nese známky rovnovážné mzdy, tedy ceny práce a rovnovážného a optimálního množství práce. Odborné zdroje současně uvádějí, že v reálných podmínkách trhu práce není tato rovnováha stabilní v dlouhodobém horizontu. Důvodem je vlastně neustále se měnící nabídka i poptávka v čase primárně v závislosti na změně situace na trhu zboží a služeb, protože tento trh je velmi úzce spojený s trhem práce. V neposlední řadě působí na výkyvy rovnováhy na trhu práce i změny preferencí domácností nebo firem, a nesmíme zapomenout ani na opatření ze strany státu, který reguluje například minimální mzdu, daňová pravidla a zákony týkající se podpory v nezaměstnanosti (Kaczor, 2013).

1.1.1 Trh práce z ekonomického a sociálního pohledu

Na trh práce jako komplexně existující a fungující mechanismus je možné se dívat z několika různých pohledů. S ohledem na téma bakalářské práce je nejpodstatnější zmínit pohled ekonomický a sociální. Ekonomický pohled na trh práce hovoří o tržním prostředí. Klasické tržní prostředí je založené na principu nabídky a poptávky. Jinak to není ani v případě trhu práce. Práce, kromě půdy a kapitálu patří mezi výrobní faktory v hospodářství. Mnozí autoři označují práci za nejdůležitější výrobní faktor z důvodu nenahraditelnosti a jedinečnosti. Pokud bude pozornost soustředěna naopak na pohled sociální, tak ten se dívá na trh práce z lidského hlediska. Krejčí (2013, s. 13) uvádí, že „trh práce je určitý sociální systém. Je to oblast, ve které kromě nabídky a poptávky práce působí i sociální instituce“.

Sociální funkce trhu práce vytváří normy a zvyky, které dále regulují vztahy mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem. Pokud chceme hovořit o trhu práce, je nevyhnutelné si vymezit i samotný pojem práce. Jak už víme, práce je pevně spojená s lidským jedincem. Všeobecně práci vymezujeme jako uvědomělou a současně cílevědomou činnost, jejímž cílem je dosahování určitých výsledků (Stránský, 2012). Stejně, jako na ostatní výrobní faktory, tak i na práci můžeme pohlížet z více hledisek. Z ekonomického hlediska známe práci, která vytváří jisté hodnoty, tedy zboží a služby. Z právního hlediska hovoříme o práci jako o cílevědomé činnosti člověka, která se vykonává v rámci pracovněprávního vztahu. Z tohoto hlediska dělíme práci na závislou a nezávislou. Pro účely bakalářské práce budeme hovořit jen o práci závislé. Uvedené jsou čtyři hlavní znaky, které musí práce splňovat (Krejčí, 2013):

- zaměstnavatel musí být nad zaměstnancem, což ho staví do pozice nadřízeného,
- práce musí být vykonávána osobně, tedy jedinečně zaměstnancem podle pokynů zaměstnavatele,
- práce musí být vykonávána na náklady zaměstnavatele a také na jeho zodpovědnost, lze tedy říct, že trh práce je součástí hospodářství každé země,
- trh práce je trhem nedokonalým, výrazně ho ovlivňují faktory, které na trh práce vstupují, nejvíce samotný lidský faktor. Lidé pracují i pro možnost kariérního postupu, motivace, společenského postavení, seberealizace a podobně. Potřeba sociálního kontaktu je také velmi výraznou motivací se na trh práce začlenit.

1.1.2 Aktéři trhu práce

Trh práce je trhem nedokonalým a může se na něm vyskytovat mnoho nejasností a problémů působících na jednotlivé aktéry trhu – pracovníci (zaměstnanci), firmy, stát (vláda). Každý z nich se musí snažit si vytvořit na trhu určitou pozici, která jim samozřejmě přinese největší užitek. Pracovníci nabízející na trhu práce svoji práci jako výrobní faktor, stojí na straně nabídky, jelikož práci nabízejí za jí odpovídající mzdu. Jejich cílem je samozřejmě maximalizovat užitek, a čím vyšší je jejich mzda, tím jsou ochotnější nabízet práci na trhu práce. Firmy jako zaměstnavatelé stojí naopak na straně poptávky, a rozhodují se o tom, koho v rámci daného trhu práce najmou, stejně tak koho naopak propustí. Jejich cílem je maximalizovat zisk, ale v praxi platí, že pokud je práce levná, jsou ochotny zaměstnat více pracovníků, naopak pokud je cena práce vysoká, najímají lidí méně. Třetím aktérem trhu práce je vláda, která však již představuje vnějšího aktéra, a ve své podstatě je jejím cílem nastavovat pravidla hry a dohlížet na jejich následné dodržování (Liptovská, 2017).

1.1.3 Rovnováha na trhu práce

Na trh práce tak, aby bylo dosaženo rovnováhy, působí vyrovnávací mechanismy mezi poptávkou po práci (firmy) a nabídkou práce (pracovníci). Vyrovnávacím mechanismem je v tomto ohledu samozřejmě mzdová sazba (Máče & Rousek, 2013). Tento mechanismus a jeho fungování lze popsat na následujícím příkladu – na trhu práce na sebe působí nabídka a poptávka, přičemž poptávka po práci (tedy zájem firem zaměstnávat) se zvýšila v závislosti na tom, že se rovněž zvýšila poptávka po množství zboží a služeb. V závislosti na změně poptávky bude zvýšena také mzdová sazba tak, aby byli lidé ochotni pro firmy pracovat. Postupně tak bude opětovně docházet k vyrovnání a k nalezení rovnovážného stavu.

K rovnováze na trhu práce dochází, když je nabídka práce v rovnováze s poptávkou po práci. Současně je v rovnováze i mzda, která odráží rovnováhu ceny práce (Jurečka a kol., 2010). Odborníci na ekonomii definují rovnovážnou mzdu jako mzdu, která je charakteristická rovnováhou mezi nabídkou a poptávkou po práci. I rovnovážné množství je faktorem, které je v rovnováze, když je stejné množství nabízené jako žádané,

poptávané (Brožová, 2012). Avšak musíme říct, že tento rovnovážný stav se vyskytuje poměrně málo. Většinou dojde ke zvýšení nabídky práce nebo naopak, poptávky po práci. I kdyby nastal stav rovnováhy, reálně tento stav není udržitelný. To je způsobené výsledkem změn nabídky a poptávky po práci, a především návaznost trhu práce na ostatní trhy v hospodářství. Určitě největší vazbu vidíme s trhem zboží a služeb, na kterém lze vidět zvýšenou poptávku po jistých druzích zboží anebo služby, automaticky roste i poptávka po pracovnících právě v tomto oboru. Dalším faktorem, který ovlivňuje rovnováhu na trhu práce a její výkyvy je stát, který svými opatřeními mění sazby daní, výšku minimální mzdy a jiné (Brožová, 2012).

Trh práce všude na světě ovlivňuje mnoho faktorů. Geografická poloha, hospodářská situace v rámci dané země, ekonomika státu a jeho politika, demografická struktura a podobně (Rojíček, Spěváček, Vejmělek, Zamrazilová & Žďárek, 2016). Na základě těchto faktorů se jednotlivé národní trhy práce od sebe navzájem liší. Na jedné straně se jedná o fixní faktory, například poloha dané země. Na druhé straně jsou zde pak ostatní faktory, které se v průběhu času dokážou měnit a také se mění. Avšak, bez ohledu na jejich měnnost můžeme říci, že všechny faktory působí na jedinečnost a specifičnost trhu práce každé národní ekonomiky. Trh práce by měl plnit dvě hlavní úlohy. Jde o ekonomickou funkci, protože existuje úzké spojení mezi pracovní silou a pracovními místy. Můžeme říct, že „*ekonomická funkce trhu práce vyjadřuje výměnu práce za mzdu.*“ (Krejčí, 2013, s. 16). Již je výše uvedeno, že pracovní síla vstupuje na trh práce jako výrobní faktor, za který náleží odměna. Na druhé straně jde o sociální status jedince, který je důsledkem trhu práce. Sociální status člověk získá spolu se zaměstnáním a svou pracovní pozicí na trhu práce (Kislingerová a kol., 2011).

Znakem nedokonalosti trhu práce je nedokonalá konkurence. S tímto znakem souvisí i další znaky, jako rozdílná míra informovanosti subjektů trhu, nedostatečná pružnost mezd, existence odborových organizací a mnohé jiné (Krejčí, 2013).

1.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je jeden z nejdůležitějších makroekonomických pojmů, a představuje nejvýznamnější projev poruch na trhu práce (Hanzelková, 2013). Jde o jeden z největších problémů téměř každého hospodářství a trhu. Nezaměstnanost je ukazatelem

vyspělosti krajiny, ale rovněž například odráží životní úroveň obyvatel zde žijících (Hučka, Kislíngerová, Malý a kol., 2011). O její minimalizaci se snaží stát prostřednictvím vlastní aktivní politiky, respektive prostřednictvím regulace za využití právních předpisů. V tomto ohledu je nejpodstatnějším legislativním dokumentem zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti, který je v platnosti od konce července 2004, a účinnosti nabyl prvním říjnem téhož roku. Tento zákon v § 104 zmiňuje, že v rámci aktivní politiky zaměstnanosti stát využívá množství nástrojů, a to zejména rekvalifikaci, dále také investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, stejně jako příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (Zákon o zaměstnanosti, 2004). Tak jak je to u všech hlavních pojmů, i v tomto případě existuje mnoho přístupů ve vztahu k definici nezaměstnanosti. Je možné hovořit o nerovnovázném stavu na trhu práce, kdy je nerovnováha charakterizována vyšší nabídkou práce, než je poptávka po ní a v důsledku vysoké úrovni mezd. Jako již bylo uvedeno, tak cena práce je určována na základě tří veličin, a to nabídky práce, poptávky po práci a výše mzdy. Jde o stejné veličiny, jako je to v případě základních náležitostí na trhu práce. Z toho vyplývá, že nezaměstnanost představuje zásadní problém na trhu práce. Důvody nejsou jednoduché ani jednoznačné, existuje mnoho příčin, které jsou občas na sobě závislé (Krejčí, 2013). Hanzelková (2013) uvádí, že nezaměstnanost jako taková, respektive její rozsah, se měří ukazatelem míry nezaměstnanosti (unemployment rate). Ten je definován následujícím vztahem mezi počtem nezaměstnaných (U) a počtem ekonomicky aktivních pracovních sil (L):

$$u = \frac{U}{L} \times 100$$

Nezaměstnanost můžeme chápat i jako sociální jev, který existuje v každé společnosti, ať už v menší nebo větší míře.

V současnosti ji také vnímáme jako ústřední problém každé společnosti. V praxi je rozlišováno několik druhů a typů nezaměstnanosti. Odborná literatura rozděluje nezaměstnanost na základě různých hledisek a kritérií. V praxi je rozlišováno několik druhů a typů nezaměstnanosti, na jejichž teoretické vymezení bude kladen důraz v jednotlivých následujících podkapitolách bakalářské práce.

1.2.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je daná pohybem lidí za prací, fluktuací pracovní síly, jelikož vzniká na základě rozhodnutí jedince vzdát se svého aktuálního zaměstnání za účelem nalezení jiného, nového zaměstnání (Dvořáková, Smrčka a kol., 2011). Holman (2005) uvádí, že hledání nového zaměstnání samozřejmě člověku zabere čas, mnohdy z toho důvodu, že se zdráhají přijmout hned první nabídku, a čekají na další, výhodnější možnosti pracovního uplatnění. Frikční nezaměstnanost je tedy logicky mnohem častější v rozvinutých ekonomikách, a především pak v případě, že převyšuje poptávka po práci nad její nabídkou, nebo pokud se zvyšuje mzdové ohodnocení na daném pracovním trhu, a stávající zaměstnavatel v ohodnocení pracovního výkonu tuto skutečnost není schopen nebo ochoten dobře reflektovat.

1.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Dalším typem nezaměstnanosti je nezaměstnanost strukturální. Holman (2005, s. 281) uvádí, že „strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná naopak expandují. Tyto strukturální změny způsobují, že klesá poptávka po některých profesích, zároveň ale roste poptávka po jiných profesích“. Tento typ nezaměstnanosti tedy úzce souvisí se segmenty na trhu práce. Strukturální nezaměstnanost se stává častou příčinou rozdílnosti v zaměstnanosti mezi jednotlivými regiony národních ekonomik, Českou republiku nevyjímaje (Palatková & Zichová, 2014).

1.2.3 Cyklická nezaměstnanost

Nejzávažnější typ nezaměstnanosti je cyklická nezaměstnanost a souvisí s ekonomickým cyklem. Příčinou je všeobecně cyklický pohyb ekonomiky. Zatímco v období recese se obvykle cyklická nezaměstnanost zvyšuje, tak naopak ve fázi expanze ekonomiky cyklická nezaměstnanost klesá (Jurečka a kol., 2017). Příčinou cyklické nezaměstnanosti může být například ochabnutí domácích investic, ale rovněž například pokles zahraniční poptávky. Zpomalení, či vůbec celkově zastavení investic vyvolává pokles poptávky op surovinách, materiálech i energiích, jelikož firmy nemají peníze. Začíná se propouštět ve všech těchto odvětvích, což následně vede k poklesu příjmů domácností,

který se odrazí mimo jiné také v poklesu poptávky po spotřebních statcích, a tím se nakonec vlna hospodářského poklesu a vlna propouštění přenesou rovněž do spotřebních odvětví (Holman, 2011). Holman (2005) rovněž dodává, že cyklická nezaměstnanost zmizí ve chvíli, kdy dojde k opětovnému obnovení hospodářského růstu.

1.2.4 Sezonní nezaměstnanost

Sezonní nezaměstnanost, jak samotné označení napovídá, se projevuje v jistých fázích roku. Sezonní nezaměstnanost postihuje jen jistá odvětví a je způsobena nepravidelností výroby a spotřeby, respektive výkyvy mezi nabídkou a poptávkou (Dvořáková, Smrčka a kol., 2011). Jurečka a kol. (2017) doplňují, že tyto výkyvy jsou pravidelné, tedy každoročně v jednom období. Sezonní nezaměstnanost je tak typická například pro odvětví zemědělství, nebo odvětví turistiky (Hanzelková, 2013).

1.2.5 Skrytá nezaměstnanost

Jandourek (2012, s. 169) uvádí, že „*skrytá nezaměstnanost se vyskytuje tehdy, když zaměstnavatel zaměstnává nadbytečný počet pracovníků (přezaměstnanost), popřípadě zaměstnává na částečný úvazek osoby, které chtějí pracovat na plný*“. Další odborná literatura však uvádí, že zmiňovaný případ není jediným, který představuje skrytou nezaměstnanost. Skrytá nezaměstnanost představuje všeobecně veškerou nezaměstnanost, která se z jakýchkoliv důvodů vyhýbá statistickým šetřením.

Dále rozlišujeme zaměstnanost např. dlouhodobou a krátkodobou, dobrovolnou a nedobrovolnou nebo skrytou nezaměstnanost

Nezaměstnanost vnímáme jako nežádoucí společenský jev, který s sebou přináší negativní dopady hlavně v ekonomické oblasti. Prvním důsledkem je nedostatečné využití zdrojů, což se projevuje i v ostatních oblastech. Má za následek nevyužití lidského kapitálu jako výrobního faktoru. Množství lidí, kteří jsou ochotni pracovat, je dostatečné, ale nedaří se jim najít práci. Je tak nevyužitý jejich pracovní potenciál, který se projevuje v celé společnosti, protože ekonomika nedokáže vyprodukovat tolik produkce, kolik by skutečně mohla. Nedostatečné využití lidského potenciálu přináší další problém, a to nevyužití ostatních výrobních faktorů v ekonomice. Důsledkem je ztráta kvalifikace osob, protože nepracují na svých zručnostech a nemají šanci získat

nové pracovní zkušenosti. Pokles zisku ekonomických subjektů je v neposlední řadě důležitým důsledkem nezaměstnanosti. Nižší příjmy do státního rozpočtu prostřednictvím daní. S tím je spojené vyplácení sociální podpory v nezaměstnanosti a dávek, různých dotačních programů, rekvalifikačních programů a další (Brožová, 2012).

V sociální oblasti má nezaměstnanost také svoje důsledky a nezaměstnaní často bojují se zhoršením svého psychického stavu, musí neustále hledat nové zaměstnání. Nezaměstnanost ztrácí pracovní návyky a časem i společenské postavení.

Nezaměstnanost v každém případě znamená ztrátu rodinného příjmu (snížení příjmu domácnosti) a s tím související nižší životní úroveň všech členů dané domácnosti. Lidé jsou motivováni k tomu, aby byli zaměstnáni, různými důvody. Těmi nejvýraznějšími je jednak snaha zabezpečit materiálně svoji rodinu a sebe samotného, tedy přijímání vlastní odpovědnosti za život svůj, i za život lidí v blízkém okolí (rodina – partner, děti atd.), a současně také možnost seberealizace, jako vrcholná lidská potřeba, o které hovořil v rámci své motivační teorie lidských potřeb již Maslow (Armstrong, 2007). V případě, že se člověk stane nezaměstnaným, tento stav se dotýká obou zmíněných motivací, důvodů, které vedou člověka nejčastěji ke vlastní zaměstnanosti. Tím je vyvíjen tlak na daného jedince, který působí na vnitřní motivaci člověka k hledání a nalezení práce.

2 POLITIKA TRHU PRÁCE

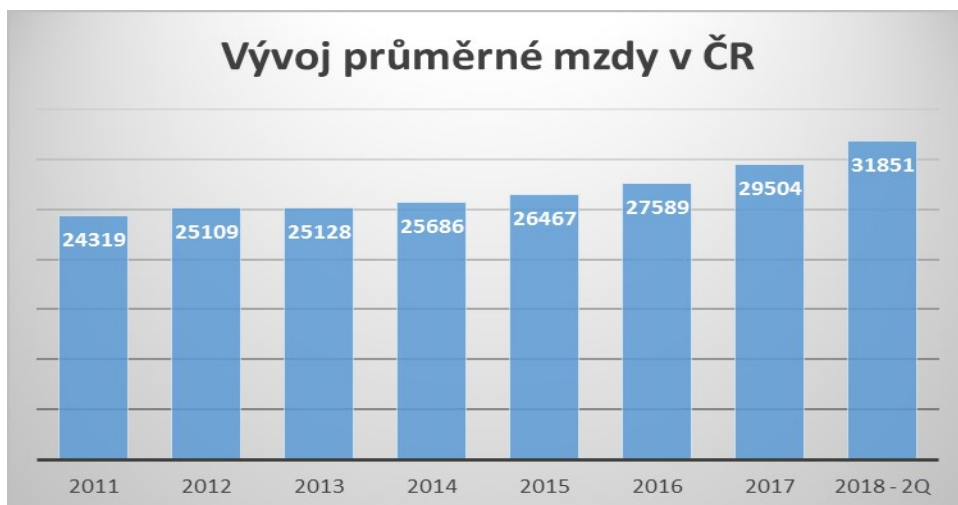
Prostřednictvím tvoření aktivní politiky na trhu práce je podpořený růst zaměstnanosti, snížení rozdílů mezi regiony, eliminování dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti mladých lidí. S tím je spojená podpora tvorby nových pracovních míst, což úměrně zabezpečí růst příjmů obyvatel.

Aktivní politika přijala opatření na zvýšení motivace zaměstnavatelů, aby vytvářeli nová pracovní místa, pracovní místa na místní a regionální úrovni, a nakonec udržení zaměstnanosti v malých a středních podnicích. Aktivní politika se realizuje hlavně prostřednictvím zákona o zaměstnanosti, který se postupem času novelizuje a mění vlivem vývoje situace na trhu práce. Kromě dalších změn, hlavními reformami zákona je zohlednění situace na regionálních trzích práce a větší adresnost na cílové skupiny, které je na českém trhu práce možné označit jako rizikové skupiny, konkrétně pak dlouhodobě nezaměstnaní, mladí lidé, lidé nad 50 let, lidé s nízkým vzděláním a podobně. Cílem reforem je zabezpečit individualizované služby zaměstnanosti, klást větší důraz na vzdělávání, na poradenské činnosti, flexibilitu systému vzdělávání a mnohé další.

2.1 Charakteristika současného českého trhu práce

V posledním období je zaznamenávám ekonomický růst. Tento ekonomický růst přináší pro obyvatele České republiky pozitivní dopady což zahrnuje i český pracovní trh. Výše průměrné mzdy se zvyšuje natolik, že v současnosti přesahuje hladinu třiceti čtyř tisíc korun, tudíž se zvyšuje i životní úroveň lidí ve společnosti. Ukazatel vývoje průměrné mzdy je vyobrazen na grafu, který je uveden níže. Tento vývoj zobrazuje období let 2011 až do druhé poloviny roku 2018.

Graf 1: Vývoj průměrné měsíční mzdy na pracovním trhu (v tis. Kč)



Zdroj: ČSÚ, 2011-2018

S výše zmíněnými pozitivními projevy se také prohlubují existující socio ekonomické nerovnosti a problémy. Tyto problémy se týkají zejména v odměňování mužů a žen nebo například v začleňování rizikových skupin zaměstnanců do pracovního procesu. Právě zmíněné jevy mají tendenci se prohlubovat v rámci trhu práce ČR. Rizikovou skupinou jsou myšleni zejména lidé jejichž kvalifikace či vzdělání jsou nízké, lidé zdravotně znevýhodnění, absolventi škol či lidé starší 50 let.

V rámci českého trhu práce platí obecně vývojové trendy. Problémem však zůstává výše a diferenciací výše mezd. Tento problém musí řešit firmy jak ve veřejném, tak i sektoru soukromém a to zejména kvůli úpravě pracovněprávních vztahů, které jsou založeny pracovní smlouvou a jsou tak platné z hlediska právní úpravy (Pichrt, 2014). V současnosti nastává problém u dohod, které byly uzavřeny mimo pracovní poměr a těmi jsou dohody o provedení práce a dohody o vykonání pracovní činnosti, zejména kvůli množství uzavřených dohod konaných mimo pracovní poměr. Proto je nutné pomocí aktivní politiky zaměstnanosti, podpořit vznik nových pracovních pozic, ale stejně tak i zavést opatření, která podněcují k inovacím a technologickému vývoji (Bělina, 2017).

Podpora malého a středního podnikání je nutná zejména pro vznik nových pracovních míst. Je také nutné zefektivnit a zkvalitnit byrokratickou i administrativní

zátěž, především tedy elektronizaci veřejné správy. Toto řešení ovšem musí být realizováno českou vládou. Globalizace a technologické vlivy ovlivňují český pracovní trh a to má za následek robotizace ve výrobních firmách a následné inovace ve firmách a ve veřejné správě. Právní regulace pracovně právních vztahů se také týkají změny, tento vývoj právních úprav zajišťuje dodržování pracovních standardů ve firmách a veřejných institucích. Právní předpisy mají vliv především na v oblasti délky a dodržování pracovní doby, bezpečnosti práce, ochrany zdraví při práci, stanovení minimálních standardů v oblasti odměňování, ale také na stanovení výše minimální mzdy. V současné době roste tlak ze strany odborů na zvyšování minimální mzdy pro zaměstnance. Vláda také podporuje zaměstnance a jejich práva a stejně tomu je i při zvyšování minimální mzdy, lze tedy předpokládat, že tomu tak bude i nadále za současné české vlády (Bělina, 2017).

2.2 Minimální mzda

150 tisíc osob na českém pracovním trhu pracuje za minimální mzdu. (www.kurzy.cz, 2019).

Tento počet lidí je významný především z hlediska zaměstnávání osob ze třetích zemí, kteří jsou zaměstnáni u výrobních firem a u firem poskytujících služby. Výše bylo uvedeno, že o výši minimální mzdy rozhoduje vláda. Například v období let 2007 až 2012 se minimální mzda nezvyšovala, její hodnota byla 8000,- Kč. Ovšem od roku 2013 se minimální mzda nepřetržitě navyšuje. K jejímu největšímu navýšení došlo v letech 2017 a 2018 kdy její výše dosahovala 12200,- Kč (Bureš, 2019).

Zástupci zaměstnavatelů dlouhodobě kritizují navyšování minimální mzdy, jako politického rozhodnutí. Od vývoje české ekonomiky a makroekonomických ukazatelů se odvozuje růst ekonomiky na českém pracovním trhu. Pro český pracovní trh je ale důležité, aby bylo zvyšování minimální mzdy odpolitizovaný a vývoj by tak mohli podnikatelské subjekty předvídat. Bylo by pak možné plánovat jaké budou mzdové náklady na jednoho zaměstnance v daném roce. Ministerstvem práce a sociálních věcí byl formulován návrh na transparentnost mzdových pravidel. Minimální mzda by tak byla valorizována na počátku každého roku, stejně jako důchody (Bureš, 2019).

V říjnu letošního roku ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová uvedla, že „Je nutné zásadním způsobem zvýšit minimální mzdu, protože je ostudně nízká. Minimální mzda má totiž ochránit zaměstnance před chudobou a motivovat lidi pracovat. Jen tak poroste jejich kupní síla a zvýší se životní úroveň, která je nyní v mnoha případech na hranici slušné existence, a to nemůžu dále tolerovat,“ (www.mpsv.cz, 2019)

V listopadu letošního roku již vláda schválila navýšení pro příští rok. Minimální mzda bude v roce 2020 činit 14 600 Kč, což je ta téměř nejnižší vládní varianta. V roce 2020 budeme mít nejnižší minimální mzdu ve střední Evropě a předběhnou nás v její výši i Slováci a Poláci. Minimální mzda na Slovensku bude mít v roce 2020 hodnotu 580 eur (přibližně 14 865 Kč). Minimální mzda v Polsku bude od roku 2020 ve výši 2 600 zlotých (tedy cca 15 600 Kč).

V Německu bude od roku 2020 činit minimální mzda 9,35 eur za hodinu, tedy cca 240 Kč za hodinu. Měsíční mzda v roce 2020 v Německu bude tedy ve výši přibližně 43 500 Kč, což je o téměř 10 000 Kč více než činí průměrná mzda v Česku. (www.finance.cz, 2019).

Predikovaná výše minimální mzdy pro rok 2022 je 19500,- Kč. V tabulce níže je uveden přehled vývoje minimální mzdy v letech 2019 až 2022.

Tabulka 1: Predikce vývoje minimální a průměrné mzdy v letech 2019 až 2022

Rok	2019	2020	2021	2022
Průměrná hrubá mzda (předpoklad MPSV)	33 520 Kč	35 450 Kč	37 210 Kč	39 060 Kč
Valorizace minimální mzdy	16 200 Kč	17 400 Kč	18 400 Kč	19 500 Kč
Meziroční zvýšení	900 Kč	1 200 Kč	1 000 Kč	1 100 Kč
Relace minimální mzdy k průměrné mzdě	48,3 %	49,1 %	49,4 %	49,9 %

Zdroj: MPSV ČR, 2018

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

„Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po popracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.” (Kotýnková, Němec, 2003)

Jak jsem již zmínila v kapitole 1.2 Nezaměstnanost, hlavním aktérem na poli nezaměstnanosti je stát, který zabezpečuje její minimalizaci prostřednictvím tzv. státní politiky zaměstnanosti. Tu zabezpečují příslušné úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dělí se na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Aktivní politika představuje souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti (např. různé investiční pobídky a příspěvky, poradenství, veřejně prospěšné práce, podpora při zaměstnávání osob se zdravotním postižením), zatímco pasivní politika zaměstnanosti je zprostředkováním zaměstnání uchazečům, potenciálním zaměstnancům.

Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělilo výši průměrné mzdy pro účely zaměstnanosti pro rok 2019. Jde o sdělení s číslem 311/2018 Sb., ve kterém sděluje, že průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2018 činí 31 225 Kč. Od této částky se odvíjí výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Tyto dvě podpory představují formy hmotného zabezpečení pro uchazeče o zaměstnání, tzv. pasivní politiku zaměstnanosti. Zároveň představují jakýsi nástroj státu, kterým může snižovat nezaměstnanost. Avšak úspěch tohoto nástroje závisí na ochotě nezaměstnaných si práci najít, tzn. na poměru výše vyplacené podpory a výši potenciální mzdy na pozici, kterou by daný zaměstnanec získal. Stále převládá názor, že pokud zaměstnanec bude uchazečem na úřadu práce získávat státní podporu ve výši, které se jen nepatrně liší od výše minimální mzdy, která by mu byla vyplácena, není pro takového uchazeče žádná motivace si práci hledat. Pro rok 2019 je výše minimální mzdy státem garantována částkou 13 350 Kč měsíčně nebo 79,80 Kč za hodinu.

3.1 Podpora v nezaměstnanosti

Nezbytným předpokladem pro nárok na podporu v nezaměstnanosti je získání předchozích alespoň dvanácti měsíců důchodového pojištění, a to během dvou let před registrací do evidence úřadu práce. Dobu účasti na pojištění je možné získat zaměstnáním (ze kterého se odvádí sociální pojištění), samostatnou výdělečnou činností nebo dobrovolným důchodovým pojištěním. Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v ustanovení §50 specifikuje podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti.

Uchazeči splňujícímu podmínky pro nárok na podporu v nezaměstnanosti se podpora vyplácí po určenou podpůrní dobu, která činí:

- 5 měsíců u uchazečů o zaměstnání do 50 let věku,
- 8 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 50 a do 55 let věku,
- 11 měsíců u uchazečů o zaměstnání nad 55 let věku.

Rozhodující je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti

Výše podpory se určí procentní sazbou z posledního výdělku zaměstnance nebo vyměřovacího základu OSVČ. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti.

Sazba podpory v nezaměstnanosti činí:

- první 2 měsíce podpůrní doby 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku,
- třetí a čtvrtý měsíc 50 % průměrného měsíčního čistého výdělku,
- po zbývajících podpůrní dobu (celkem pět, osm nebo jedenáct měsíců v závislosti na věku uchazeče o zaměstnání) 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

Průměrný čistý výdělek uchazeče se počítá z posledního zaměstnání, a pokud se jedná o OSVČ, pak z posledního vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc.

3.2 Podpora při rekvalifikaci

Z hlediska rekvalifikace se jedná o prohloubení znalostí jedince a získání nové kvalifikace, která nabízí jinou pracovní pozici. Při určování rozsahu rekvalifikace a jejího obsahu se vychází ze schopností a zkušeností daného jedince, jeho zdravotního stavu a dosavadní kvalifikace. Danou rekvalifikace provádí zařízení, které je k tomu zmocněné Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy v rámci udělení akreditace pro daný vzdělávací program.

Je vyplácena krajskou pobočkou Úřadu práce, která je oprávněna rozhodovat o této podpoře a tato je vyplácena po celou dobu trvání rekvalifikace. Je udělována uchazečům o zaměstnání, kteří zároveň nejsou poživateli starobního důchodu.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., opět v ustanovení § 50, odst. 3 praví, že „procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.“

Pro srovnání, dle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí byla:

- V roce 2015 maximální podpora v nezaměstnanosti 14 604 Kč a pro letošní rok je stanovena ve výši 18 111 Kč.
- V roce 2015 maximální podpora při rekvalifikaci 16 367 Kč a pro letošní rok je stanovena ve výši 20 297 Kč.

4 NEZAMĚSTNANOST V PLZEŇSKÉM KRAJI, REGION TACHOVSKO

Pro svou práci jsem si vybrala region Plzeňského kraje, kde jsem se narodila, kde žiji a tím je Tachovsko. Zaměřím se na tento region z pohledu deseti let zpět do současnosti. Bývalý okres Tachov leží v západní části Plzeňského kraje a patří k příhraničním okresům České republiky. V rámci kraje sousedí s bývalým okresem Plzeň-sever, Plzeň-jih a Domažlice. Severní část sousedí s Karlovarským krajem. Západní část okresu tvoří hranici se Spolkovou republikou Německo. K 31. 12. 2009 činila rozloha okresu Tachov 1 379 km². Území okresu zaujímá 18,2% celkové rozlohy kraje. (www.czso.cz, 2012)

Na území okresu Tachov leží dva správní obvody obcí s rozšířenou působností (SO ORP) Tachov a Stříbro. Ty se dále člení na pět správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem (SO POÚ): Bezdržice a Stříbro (SO ORP Stříbro) Bor, Planá a Tachov (SO ORP Tachov). Do okresu Tachov patří 51 obcí, tj. 10,2 % z celkového počtu obcí v Plzeňském kraji.

Okres Tachov dosahuje nejnižší hustoty osídlení v kraji. Na 1 km² připadá 39 obyvatel. K 31. 12. 2009 činil počet obyvatel okresu Tachov 53 225. Počet obyvatel roste velice pomalým tempem. K poslednímu prosinci 2017 je stav obyvatelstva 53 281. Jak jsem již uvedla, pro svou práci jsem si vybrala region Plzeňského kraje, Tachovsko. Tachovsko je stále regionem s řídkou strukturou a charakterem osídlení. Tato situace má samozřejmě nepříznivý vliv jak na dopravní obslužnost, tak na nízkou síť komunikací. Například rychlostní vlaky, mezinárodní vlaky ani vlaky Pendolino nemají trasu přes okresní město Tachov, tyto jezdí pouze na trase Plzeň Planá. Do Tachova z Plané a z Domažlic jezdí pouze pomalé lokální, regionální spoje. Naproti tomu v roce 1997 byl otevřen a zprovozněn úsek dálnice D5 na trase Plzeň – Rozvadov. Tato skutečnost významně ovlivnila budoucí vývoj regionu.

Oblast Tachovska je historicky vnímána jako oblast zemědělská s vyšší mírou nezaměstnanosti. V regionu převažovala zemědělská družstva, státní statky a další zemědělské subjekty.

Se vznikem soukromého sektoru a s přílivem zahraničního kapitálu se začali v této oblasti usazovat zahraniční investoři, kteří zde začali budovat svá podnikatelská sídla formou skladovacích prostor, výrobních prostor atd..

Vzdělanostní struktura je v porovnání s průměry ČR i s krajskými průměry nižší, a to zejména ve skupině obyvatel s dokončeným vysokoškolským vzděláním.

Ekonomika okresu doznala v posledním desetiletí výrazných strukturálních změn. Otevření hranic přineslo zpočátku i nabídku pracovních míst v určitých sektorech pro místní obyvatele v sousedním Bavorsku.

Obrázek 1: Mapa regionu



Zdroj: www.osf-mvcr.cz, 2010

4.1. Dálnice D5

Jak jsem uvedla, dálnice D5, výrazně přispěla k dobré dopravní dostupnosti. Investice do výstavby dálnice vedla nepochybně k ekonomickému růstu regionu a tím i k postupně klesající míře nezaměstnanosti. Vyzdvihla image okolních obcí, přilákala nové investory a podnikatele. Rozvoj dopravní infrastruktury je tedy přímou úměrou k podpoře rozvoje ekonomického.

Především významným stavebním počinem byla výstavba průmyslové zóny v katastru obce Kostelec na Stříbrsku, investorem je Panattoni Park Stříbro a v katastru

obce Bor Nová Hospoda, kde je investorem CTPark Bor. Tyto dvě zóny jsou umístěny přímo na sjezdu z dálnice. To umožnilo příliv zaměstnanců nejen z Tachovska, ale také ze sousedního Domažlicka a Plzeňska.

Panattoni Park Stříbro na území obce Kostelec, průmyslová zóna Ostrov u Stříbra, leží na nejpoptávanější komunikaci v regionu střední a východní Evropy na dálnici D5, která spojuje Bavorsko s Prahou. Německá hranice je vzdálená jen 20 minut, 15 minut pak trvá cesta do Plzně. Mezi významné investory v zóně patří především výrobci automobilových komponentů, americké společnosti Lear s.r.o. a Steelcase s.r.o., dále švédská Assa Abloy s.r.o., německá Leoni s.r.o., Ideal Automotive s.r.o. a Geam s.r.o..

CTPark Nová Hospoda na území obce Bor u Tachova, zahrnuje např. americký koncern Johnson Controls, což je přední světový výrobce autodílů, dále švýcarského výrobce komponentů do aut Autoneum s.r.o., a dále logistická centra jako je německý Hellman Worldwide Logistics s.r.o., Loxxess s.r.o. či TechData s.r.o..

CTPark se v současné době rozkládá na ploše 143 056 m² a plánuje se další rozšíření o neuvěřitelných 127 274 m². (www.ctp.eu, 2019)

4.2. Období mezi roky 2009 - 2013

V této podkapitole se zabývám prvním časovým úsekem, který jsem pro svou práci vybrala, a to období od roku 2009. Toto období jsem vybrala proto, že právě rok 2009 je posledním rokem, kdy nezaměstnanost atakovala hranici 13%. A tato situace vyústila ve státní pomoc, tzv. soustředěnou podporu státu, kterou popisují níže. A v následujících letech začíná křivky nezaměstnanosti strmě klesat.

K 31. 12. 2009 činila míra registrované nezaměstnanosti 13,43 %. V porovnání s ostatními okresy Plzeňského kraje dosáhl okres Tachov nejvyšší míry registrované nezaměstnanosti. Vysoká nezaměstnanost v okrese je podmíněna celou řadou nepříznivých faktorů: velký počet venkovských sídel, nižší úroveň vzdělání, nízká dopravní obslužnost. V celé řadě případů je zaměstnanost obyvatel závislá na jediném

větším zaměstnavateli. Na Tachovsku byli těmito zaměstnavateli především zemědělské podniky, a to především Agroservis a Zemědělské stavby a podniky zpracovávající plasty přímo v Tachově, Strojplast a Plastimat. Dnes již tyto podniky neexistují. Mzdové ohodnocení v těchto oborech nebylo nikterak výrazné, pracovní místa byla obsazována lidmi s nižší kvalifikací či úplně bez vzdělání. Nebyla žádná motivace pro zaměstnance pracující v zemědělství k tomu, aby se podíleli na této produkci a raději za téměř stejných finančních podmínek vyhledávali možnost zařadit se do evidence uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání v okrese představoval 4 345 osob. Na 1 volné pracovní místo připadlo zhruba 38 uchazečů. (www.czso.cz, 2012).

Tato situace se stále více stávala nezvladatelnou, proto, vláda Jana Fischera v roce 2010 schválila nový seznam regionů s takzvanou soustředěnou podporou státu. Týká se územních obvodů 24 okresů a osmi územních obvodů obcí s rozšířenou působností. Hospodářsky slabé regiony zahrnují zhruba 31 procent území Česka a stejný podíl obyvatel.

Regiony se soustředěnou podporou státu na období let 2010 – 2013:

a) strukturálně postižené regiony – okresy Most, Chomutov, Teplice, Ústí nad Labem, Karviná, Nový Jičín, Sokolov

b) hospodářsky slabé regiony – okresy Tachov, Hodonín, Třebíč, Bruntál, Děčín, Jeseník, Přerov, Šumperk, Znojmo, Blansko

c) regiony s vysoce nadprůměrnou nezaměstnaností – okresy Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Louny, Svitavy, Ostrava-město, Kroměříž, Vsetín

d) regiony s vysoce nadprůměrnou nezaměstnaností – obce s rozšířenou působností Ostrov, Frýdlant, Králíky, Světlá nad Sázavou, Šternberk, Uničov, Valašské Klobouky, Vítkov (www.tachovsky.denik.cz, 2012)

Jak je uvedeno výše, v roce 2010 Ministerstvo pro místní rozvoj zařadilo Tachovsko mezi hospodářsky slabé regiony. Meziročně se zde zdvojnásobila míra nezaměstnanosti na současných 13,4 procenta a na Stříbrsku dokonce nad 16 procent.

Tachovsko je s 37 obyvateli na kilometr čtvereční nejméně osídleným okresem v České republice a stále se vylidňuje. V roce 2010 průměrná hrubá mzda činí 16 000 Kč, což je o téměř 5000 Kč nižší než průměr ČR. Obyvatelé tohoto poměrně rozlehlého,

ale mírně osídleného regionu se nežije lehce. Populace stárne, nová se nerodí, jak jsem uvedla výše, přírůstek obyvatel za posledních zhruba deset let je jen asi třicet obyvatel za celou sledovanou dobu. Mladší generace stále vyhledávají možnost, odejít do větších měst, tachovské pohraničí se vylidňuje. Příčinou je také to, že na okrese chybí zdravotní péče, nemocnice v okrese není žádná, pohotovostní zdravotní péče je minimální. Je zde velmi řídké autobusové spojení mezi jednotlivými obcemi, stav komunikací je v žalostném stavu. Není výjimkou, že autobusové linky do jednotlivých obcí jezdí vícekrát za den pouze během školního roku, a v době letních prázdnin není spojení téměř žádné. Potenciální zaměstnanci nemají tedy mnohdy ani možnost, jak se do zaměstnání dopravit. Využívají tedy podporu státu a zůstávají doma za minimální finanční podporu hrazenou ze státní pokladny. Dle názoru poslance pana Václava Votavy, který pochází z tohoto regionu, z Chodové Plané Ministerstvo pro místní rozvoj nedostatečně podporuje zasíťování pozemků pro mladé, kteří si chtějí postavit dům a zůstat v obci. V Tachově za 11 let ubylo 800 lidí, i když vykazuje přirozený přírůstek obyvatel.

"Tachovsko se zařadilo mezi regiony, které vyžadují v letech 2010 až 2013 soustavnou podporu státu," řekl poslanec Václav Votava (ČSSD). (www.novinky.cz, 2010).

V březnu 2013 byla situace taková, že zaměstnání nemá na Tachovsku aktuálně přes 3600 lidí, tedy 9,5 procenta obyvatel. *„Na jedno volné místo v současné době připadá zhruba 22 uchazečů o zaměstnání,“* konstatuje Eduard Šimůnek z tachovského úřadu práce (www.irozhlas.cz, 2013)

4.3. Období mezi roky 2014 -2018

Zlom nastává v roce 2014. Tachovsko nyní začíná nabízet nejvíce práce od roku 1990. Začínají vznikat nové společnosti zaměstnávající stovky lidí.

V září 2014 je již na Tachovsku nejvíce pracovních míst za posledních 25 let. Nezaměstnanost klesla na 6,9 procenta, a to především díky firmám, které se usadily v průmyslových zónách. Tyto průmyslové zóny vznikají na Nové Hospodě, v Ostrově u

Stříbra, Ve Vysočanech. Zde všude se postavily nové haly, a hlavně se rozšířily již stávající provozy, a vytvářejí se tak stovky nových pracovních míst.

„Situace na trhu práce na Tachovsku se podstatně zlepšila. Platí, že máme největší míru nezaměstnanosti v Plzeňském kraji, ale ten trend je klesající. Dnes jsme na sedmi procentech, což je méně než celorepublikový průměr,“ řekla ředitelka tachovského úřadu práce Jana Šimková. Aktuálně, v roce 2014, úřad práce eviduje na Tachovsku přes 2500 nezaměstnaných a 615 volných míst. Na jednoho pracovní místo tak připadají přibližně čtyři uchazeči. (www.irozhlas.cz, 2014)

Přes čtyři sta lidí našlo práci u německého výrobce vnitřních výplní do automobilů Ideal Automotive, který má již od roku 1999 halu v CTParku na Nové Hospodě a v roce 2014 otevřel novou halu také v Ostrově. Tímto se stal největším zaměstnavatelem na Tachovsku s celkem cca 1 500 zaměstnanými lidmi. Dalšími několika stovkami volných míst má americký Steelcase, který v Panattoni Parku v Ostrově otevřel na konci roku 2014 továrnu na kovový nábytek. Na Tachovsko přicházejí velcí investoři, především tedy právě do industriálních zón u dálnice D5. Příčinou je dobrá dopravní dostupnost, tedy zmiňovaná dálnice D5, poblíž hranic s Německem. (www.denik.cz, 2014).

V dubnu 2015 již klesla nezaměstnanost na Tachovsku na hodnotu 6,1 procenta, zatímco celorepublikový průměr byl 6,7 procenta. (www.zaktv.cz, 2015)

Jedná se tedy o hodnotu o více než polovinu nižší oproti roku 2009, kdy byla míra nezaměstnanosti evidována na hodnotě 13,43 %.

V roce 2015 byla zřízena nová přímá autobusová linka ze směru od Mariánských Lázní, přes Chodovou Planou a Planou do CTParku Bor Nová Hospoda.

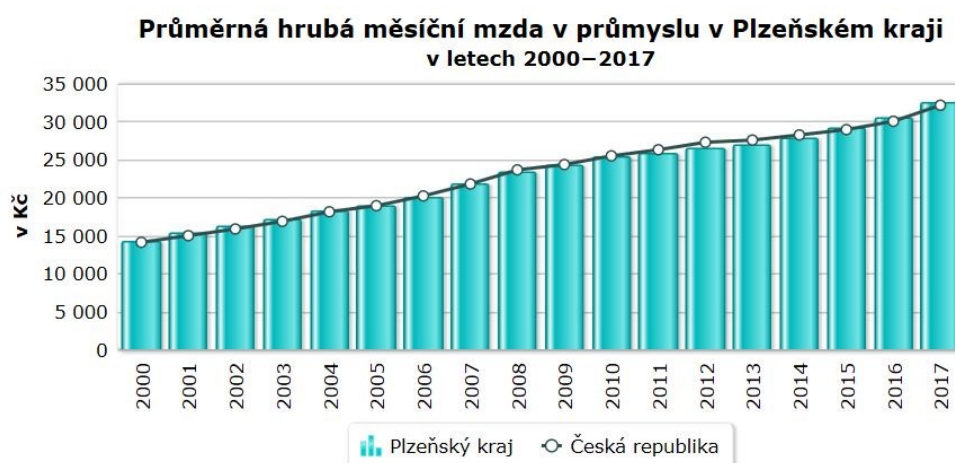
Nespoléhat se jen na veřejnou hromadnou dopravu či na vlastní možnosti pracovníků. Tuto cestu zvolili provozovatelé dvou největších průmyslových parků na Tachovsku – Panattoni Parku u Ostrova a CTParku v Nové Hospodě. Pro zaměstnance svých klientů zavedli nové autobusové linky. Autobusy jsou označeny logem CTPark.

Autobusové spoje jezdí několikrát denně v obou směrech, časy jsou nastaveny tak, aby lidé stihli vždy začátek ranní, odpolední i noční směny. A pracovníci, kteří směnu končí, mohou rovnou autobusem odjet. „*Naše autobusy navíc nestaví na*

veřejných zastávkách hromadné dopravy, ale přímo u jednotlivých firem,“ doplnila manažerka parku Iveta Luňáková. (Jiří Kohout, 2015)

Další významná skutečnost nastala v roce 2015, a to že dle Českého statistického úřadu je od roku 2015 výše průměrné hrubé měsíční mzdy v průmyslu v Plzeňském kraji vyšší, než průměrná hrubá mzda v celé ČR. Tento trend trvá. I když jsou rozdíly jen minimální, v řádech stokorun, je odměňování v Plzeňském kraji nad průměrem celé republiky. Pro srovnání: v roce 2015 byla průměrná hrubá mzda v ČR 28 922 Kč a v roce 2017 je již 32 126 Kč, v Plzeňském kraji v roce 2015 byla 29 052 a v roce 2017 již 32 460 Kč. Odměňování je nepochybně zásadním prvkem pro rozhodování zaměstnanců, do jakého odvětví či přímo zaměstnání se rozhodnou vstoupit. Vedle ostatních benefitů, jako je výborné dopravní spojení popř. nízkonákladové autobusové linky je zcela jistě i výše mzdy. Růst a vývoj mezd znázorňuje graf níže.

Graf 2: Vývoj průměrné hrubé mzdy v letech 2000 – 2017 (v tis. Kč)



Zdroj: ČSÚ 2000 – 2017

Avšak rostoucí mzdy jsou příčinou odlivu zaměstnavatelů do levnějších zón evropské Unie. Jak rychle zde byly vybudovány podniky zahraničních investorů, tak

rychle mohou tyto podniky přejít dále na východ či jihovýchod, kde jsou stále ještě výrazně levnější náklady na pracovní sílu. Z Tachovska, z CTParku Bor takto odešla např. společnost Alutech s.r.o. vyrábějící hliníková motorová vrata, která svou výrobu přesunula do Bulharska. Rychlý růst mezd omezuje schopnost zaměstnavatelů investovat např. do modernizace výroby. Vysoké náklady na mzdy a povinné odvody pak brání v pořízení dalšího vybavení ať už výrobního anebo technologického.

V prosinci 2016 se snížil podíl nezaměstnaných osob na 4,92 % a bylo evidováno 1 522 uchazečů. Nejméně uchazečů připadlo na 1 pracovní místo mimo Tachovska také na Plzeň – město, shodně 1,2 uchazeče. V roce 2016 je také Tachovsko zařazeno mezi okresy, které nabízejí nejvíce pracovních míst pro handicapované.

V září 2017 bylo dle českého statistického úřadu evidováno 1 255 uchazečů o zaměstnání, bylo nabízeno 2 125 pracovních míst a podíl nezaměstnaných osob se snížil na hodnotu 3,37 %. Po dvou letech, tedy od roku 2015 se opět míra nezaměstnanosti o polovinu zmenšila.

Přestože má Tachovsko dlouhodobě v rámci kraje nejvyšší nezaměstnanost v roce 2018 je v listopadu míra nezaměstnanosti na hodnotě 2,3 procenta, a to i přesto že byl k dispozici po Plzni druhý největší počet volných pracovních míst - 7927, tedy více než osminásobek počtu nezaměstnaných. Meziročně počet volných míst vzrostl o 5090. (www.finance.cz, 2018)

4.4. Období roku 2019

Dle údajů k 31.1.2019 je nezaměstnanost na Tachovsku na úrovni 3,22 %. V září 2019 již jen 2,5 procenta. Ale zároveň je zde k dispozici po krajském městě druhý největší počet volných míst. Aktuálně jich je 9991, tedy desetinásobek počtu nezaměstnaných. Meziročně zde volných míst přibýlo o 2364. (www.finance.cz, 2019)

K rozvoji zaměstnanosti přispívá výhodné dopravní spojení s Prahou a Norimberkem, což představuje pro Tachovsko vysoký podíl realizovaných zahraničních investic. Společná hranice s Německem umožňuje rozvíjet spolupráci

českých a německých firem. Mezi přední příčky zaměstnavatelů s největším počtem zaměstnanců se zařadil i německý závod Adient v CTParku Nová Hospoda se zhruba jedním tisícem zaměstnaných osob.

V tomto regionu v současné době významně převyšuje nabídka pracovních míst v evidenci úřadu práce poptávku uchazečů o zaměstnání. V porovnání s ostatními regiony dosáhl podíl uchazečů na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce nejnižší hodnoty. Meziročně se podíl nezaměstnaných osob v Plzeňském kraji snížil o 0,39 %. V porovnání se stejným obdobím loňského roku vzrostl počet pracovních míst o 14 784, tj. o 66,2 %. Počet pracovních míst pro absolventy a mladistvé se zvýšil o 3 882 a pro zdravotně postižené o 148 míst.

Jak ukazuje tabulka níže, k 31.1.2019 na Tachovsku je evidován 0,1 uchazeč na 1 pracovní místo.

Tabulka 2: Podíl nezaměstnaných osob k 31.1.2019

Podíl nezaměstnaných osob a pracovní místa v okresech Plzeňského kraje k 31. 1. 2019

Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

	Podíl nezaměstnaných osob v % ¹⁾			Pracovní místa celkem ²⁾	z toho pro		Počet uchazečů na 1 pracovní místo ²⁾
	celkem	ženy	muži		absolventy a mladistvé	osoby se zdravotním postižením	
Plzeňský kraj	2,31	2,26	2,37	37 103	10 849	888	0,3
v tom okresy:							
Domažlice	2,22	2,29	2,16	5 362	2 610	47	0,2
Klatovy	2,73	2,39	3,05	2 387	500	101	0,7
Plzeň-město	1,93	2,00	1,86	10 454	2 990	288	0,3
Plzeň-jih	1,84	1,77	1,90	4 855	1 613	155	0,2
Plzeň-sever	2,47	2,46	2,48	3 399	1 079	83	0,4
Rokycany	2,52	2,70	2,36	2 228	716	66	0,4
Tachov	3,22	2,79	3,62	8 418	1 341	148	0,1

¹⁾ podíl dosažitelných uchazečů ve věku 15–64 let na obyvatelstvu ve věku 15–64 let

²⁾ v evidenci úřadu práce

Zdroj: ČSÚ, 2019

5 SOUČASNÉ PROBLÉMY TRHU PRÁCE V OKRESE TACHOV

Jak uvádím výše, míru nezaměstnanosti na českém trhu práce ovlivňuje celá řada faktorů. V této kapitole přiblížím jen některé z nich, negativní faktory, které pokládám za významné jako např. agenturní zaměstnávání. Dále v poslední době nově se objevující možnost obcí zavést tzv. bezdoplatkové zóny. Tyto zóny přiblížím v následující kapitole i přestože na Tachovsku takovou zónu nemá v současné době ani jedna obec, v regionu Plzeňského kraje však tuto možnost využila jako první obec Janovice nad Úhlavou.

5.1 Stárnutí populace

Ekonomika stále roste, nezaměstnanost výrazně klesá a dosahuje takových hodnot, jako už tomu dlouho nebylo. Nyní je úroveň nezaměstnanosti na historickém minimu. Současně si nelze nepovšimnout, že česká populace zároveň stárne, čímž potenciál práceschopného obyvatelstva klesá. Lidé důchodového věku stále více využívají možnost odchodu do předčasného důchodu. V Česku se neustále zvyšují počty těchto lidí, kteří tu možnost využijí a skutečně odcházejí do předčasného důchodu, každý rok tvoří zhruba třetinu přiznaných starobních důchodů, jde tedy zhruba o 30 tisíc lidí ročně. (www.jsmesoucasticska.cz, 2018)

Demografové očekávají, že přírůstky obyvatel zajistí pouze zahraniční migrace, přirozenou měnou bude obyvatel ubývat. Na konci století by mohl být počet obyvatel o 13 až 42 % nižší než dnes. Až třetina obyvatel bude ve věku 65 a více let. Stárnutí populace nezabrání ani masivnější migrace ani o něco vyšší úroveň plodnosti zakomponovaná do vysoké varianty projekce (1,61 dítěte na jednu ženu). Migrace může udržet počet obyvatel na současné výši, ovšem neodvrátí pokles podílu osob ve věku 15–64 let a nárůst podílu seniorů v populaci. Zmírnit celkové stárnutí populace by mohla pouze vysoká a stabilní plodnost. Její dosažení se však zdá při aktuálních podmínkách jako ne příliš realistické. Stárnutí populace je tak třeba brát jako neodvratitelný proces. (www.czso.cz, 2014)

5.2 Agentury práce

Dále můžeme hovořit o problému stále více dovážejících se pracovních sil, cizinců. Na trh práce vstupují zprostředkovatelé tzv. agentury práce. Podmínky pro fungování agentur práce, udělení povolení a jejich kontrolu jsou stanoveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Základním předpokladem k provozování zprostředkovatelské činnosti je povolení udělené generálním ředitelstvím Úřadu práce České republiky.

Tyto agentury většinou zaměstnávají cizince, kteří své rodiny a zázemí mají v jiné zemi než v tuzemsku, proto jsou tito lidé ochotni pracovat na delší pracovní dobu, více pracovních dnů v týdnu než běžný zaměstnanec. Toto využívají především zaměstnavatelé pracující ve třísměnných provozech, kdy výrobní linky téměř nevypnou a jejich obsluha pracuje 24 hodin denně. Nábor cizinců je často jediným způsobem, jak právě udržet chod výroby anebo alespoň nestagnovat. Právě v těchto provozech je problém udržet stále kmenové zaměstnance, kteří již upřednostní pohodlí a klid domova a odpočinek, tedy rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, oproti agenturním zaměstnancům, kteří ten domov v ČR nemají. Jedná se především o pracovníky ze zemí Evropské unie, ale i ze zemí mimo EU, především z Ukrajiny, Vietnamu či Filipín. Z toho pramení další problémy např. v oblasti odměňování. Není výjimkou, že takový agenturní zaměstnanec na své výplatní pásce vidí daleko vyšší částky než tuzemský, kmenový zaměstnanec.

Dalším problémem těchto agentur je jejich nelegální zaměstnávání. Česká právní úprava v červenci 2017 doznala značných změn, touto velmi tvrdou novelou zákona přišlo o povolení k zprostředkování zaměstnání během pouhých 3 měsíců 544 agentur práce, tj. 40 % legálního agenturního trhu. A s ní se ocitli v problému nelegálního zprostředkování a nelegálního zaměstnávání i jejich klienti z řady firem a agenturních zaměstnanců. (www.komora.cz, 2019)

5.3 Cizí trhy – vývoj v sousedních zemích,

Myslím si, že trh práce na Tachovsku je závislý na vývoji v dalších zemích, především pak v sousedním Německu. Jednak proto, že Německo je největší ekonomikou

v Evropě a jednak proto, že je největším obchodním partnerem České republiky. Představené dvě industriální zóny Panattoni Park v Ostrově i CTPark v Boru, ale i ostatní významní zaměstnavatelé na Tachovsku jsou výrobci komponentů do automobilového průmyslu a zároveň se jedná převážně o německé investory. Německé hospodářství se v poslední době potýká se slabší globální poptávkou, která má negativní dopad na německý export a průmysl. K potížím německé ekonomiky přispívá obchodní konflikt mezi Spojenými státy a Čínou a nejistota kolem odchodu Británie z Evropské unie. (www.euro.cz, 2019)

Téměř všechny světové automobilky hlásí stagnaci výroby a přechod na ekologičtější výrobu. To s sebou přináší nejistoty jak v dalším investování do rozšiřování výroby, tak v dalším zaměstnávání potřebného počtu lidí. Právě automobilový průmysl je motorem české ekonomiky.

Ochlazení v automobilovém průmyslu se nebude týkat jen automobilového průmyslu, ale také návazných oborů. V tuzemsku ho už pocítují subdodavatelé, tedy nejcitlivější článek řetězu. Jen pro představu: České firmy nebo pobočky vyrábějí bezpečnostní pásy, automobilové potahy, interiérové díly, světla, části karoserie, příslušenství motoru, výfuky, převodovky nebo řadicí páky a vyvázejí je prakticky do všech německých automobilek včetně těch luxusních. Jakkoliv jsou automobilky samotné připravené ochlazení ustát, u jejich subdodavatelů nemusí zdaleka toto pravidlo platit. (www.euro.cz, 2019)

5.4 Blížící se hospodářská recese

V březnu 2018 podepsal americký prezident Donald Trump první dekret o clech na čínský dovoz a od této doby ovlivňují světovou ekonomiku tyto chladné čínsko-americké obchodní vztahy. V posledních dvanácti měsících se opakovaně objevily obavy, že by se mohla blížit recese i v souvislosti s vývojem výnosových křivek amerických dluhopisů. (www.novinky.cz, 2019)

Všeobecně se začíná z ekonomického hlediska hovořit o pomalém nástupu stagnace ekonomik, tedy mírné náznaky přicházející cyklické hospodářské krize, která již jednou Evropu výrazně zasáhla v letech 2008 – 2009. To hlásí pomalý útlum

v určitých oborech výroby. Jak jsem již zmínila výše, nejvýraznější útlum výroby je očekáván právě v automobilovém průmyslu, který je největším oborem na poli zaměstnanosti na Tachovsku.

5.5 Bezdoplatkové zóny

Fenoménem poslední doby jsou také tzv. bezdoplatkové zóny. Jedná se o území obce, tedy zóny se zvýšeným výskytem nežádoucích jevů, kde se narušuje veřejný pořádek, ohrožují děti či jsou lidé pod vlivem alkoholu a drog. Jedná se části obce se zvýšenou koncentrací sociálně vyloučených obyvatel, kteří nemají možnost pracovat nebo nechtějí, ať už z jakýchkoli důvodů. Tito lidé pak musí přežít s minimem finančních prostředků a tento nedostatek je vede ke způsobu života, který jsou nuceni vést v těchto vyloučených lokalitách. Od roku 2017 mohou obce tyto zóny vyhlásit. V této zóně pak noví žadatelé doplatek na bydlení nedostanou. Doplatek na bydlení je jednou z dávek pomoci v hmotné nouzi. Nárok na něj mají lidé, kterým i po pobírání příspěvku na bydlení a příspěvku na živobytí nezůstane při zaplacení nákladů na bydlení alespoň částka na živobytí, případně i osoby, které na příspěvek na živobytí a příspěvek na bydlení nemají. (www.zpravy.tiscali.cz, 2017)

Jak ukazuje obrázek níže, nejvíce bezdoplatkových zón je v krajích s nejvyšší nezaměstnaností. Tedy v kraji Ústeckém a Moravskoslezském. Vůbec první bezdoplatkovou zónu vyhlásili v říjnu 2017 v Sokolově na Karlovarsku. V březnu letošního roku město Ústí nad Labem vyhlásilo jako bezdoplatkovou zónu celé území města.

Podle Institutu pro sociální inkluzi k letošnímu červenci využilo možnost vyhlásit bezdoplatkovou zónu už 91 obcí a měst. Nejvíce jich je v Ústeckém kraji, žádnou zónu zatím nehlásí Pardubický a Jihomoravský kraj. (www.ct24.ceskatelevize.cz, 2019)

Obrázek 2: Počet měst s bezdoplatkovými zónami v krajích



Zdroj: ČT24, 2019

Takováto bezdoplatková zóna na Tachovsku není ani jedna. V roce 2018 jako první v Plzeňském kraji vyhlásily tak zvané bezdoplatkové zóny Janovice nad Úhlavou. Opatření se týká dvou konkrétních budov. Jsou to ubytovny v rozvojové zóně a na náměstí. (www.plzen.rozhlas.cz, 2018)

V Plzeňském kraji jsou podle vládní Agentury pro sociální začleňování dvě místa se statusem sociálně vyloučených lokalit. Poběžovicko a okolí u hranic s Německem a Semněvice, také na Domažlicku, kde žije 230 obyvatel. (www.romea.cz, 2019)

6 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

V této kapitole bude pozornost zaměřena na realizované výzkumné šetření. V první části bude popsána metodologie výzkumného šetření, a v následující části bude již přistoupeno k samotné analýze získaných dat, tedy k jejich statistickému zpracování za účelem naplnění cíle výzkumného šetření.

6.1 Metodologie výzkumného šetření

Jak již bylo zmíněno v samotném úvodu bakalářské práce, tak realizované výzkumné šetření si kladlo za cíl analyzovat důvody, proč jsou lidé ochotni se registrovat na ÚP v okrese Tachov. Dílčím cílem pak bylo zjistit motivační faktory, které ovlivňují hledání zaměstnání u těchto uchazečů.

Za účelem naplnění takto stanoveného cíle bylo využito kvantitativních výzkumných metod, přesněji dotazníků. Kvantitativní výzkumné metody sice (v porovnání s metodami kvalitativními) neumožňují zkoumat problém tolik do hloubky, na druhou stranu umožňují zahrnout do výzkumného vzorku velkou část populace (výrazně vyšší počet respondentů), a díky tomu je zpravidla možné výsledky kvantitativních výzkumných šetření globalizovat na celou populaci, v tomto případě pak na všechny uchazeče o zaměstnání v okrese Tachov, kteří jsou zaevidováni na úřadu práce a aktivně si zaměstnání hledají.

Výzkumné šetření bylo plánováno a organizováno v polovině listopadu 2019 a následně realizováno od 20. – 29. listopadu 2019. Hned na začátku bylo stanoveno několik kritérií na výzkumný vzorek:

- lidé mající zájem pracovat, respektive najít zaměstnání a nastoupit do něj,
- lidé, které lze charakterizovat jako dosažitelné uchazeče (viz teoretická část práce),
- lidé aktivně si hledající zaměstnání ve spolupráci s úřadem práce.

Za účelem zajištění validity výzkumného šetření bylo cílem získat alespoň 40 respondentů tak, aby byla zajištěna vypovídací schopnost dotazníkového šetření.

V dotazníkovém výzkumu bylo osloveno 47 uchazečů o zaměstnání. Dotazníkové šetření proběhlo v listinné podobě, kdy byl dotazník předán do rukou každému, kdo navštívil úřad práce. Z celkového počtu rozdaných dotazníků bylo

obsahově relevantních 47 dotazníků, tedy i realizace celé analýzy výzkumným šetřením získaných dat bude vycházet ze 47 respondentů. Toto se podařilo, myslím si, díky mé osobní účasti při vyplňování těchto dotazníků, kdy byli všichni mnou oslovení respondenti ochotni dotazník vyplnit a ihned mi ho zpět předat.

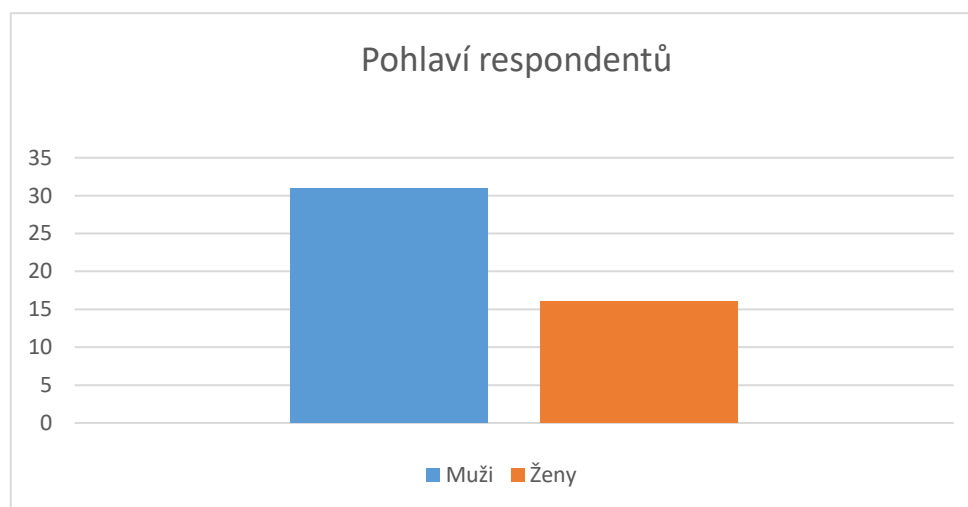
Před rozdělením dotazníku byli zaměstnanci úřadu práce obeznámeni se záměrem, který dále prezentovali potenciálním respondentům. Také jim byli podány základní informace týkající se dotazníkového šetření, byli obeznámeni s tím, že výzkumné šetření je anonymní, a že získané výsledky budou použity pouze pro studijní potřeby – tedy v rámci bakalářské práce.

6.2 Zpracování získaných dat

Tato část se již bude soustředit na zpracování dat, kdy za tímto účelem bylo využito primárně programu Microsoft Office Excel.

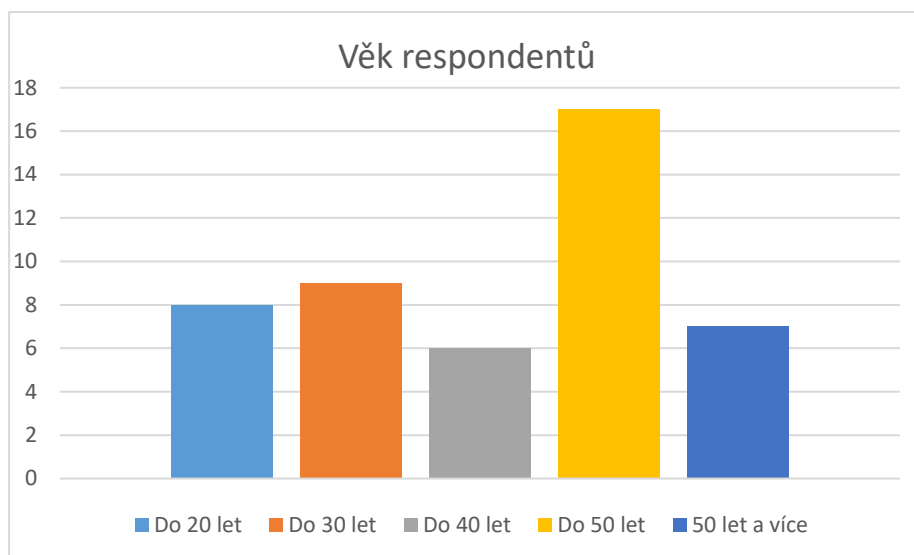
Otázka 1: Pohlaví respondentů

V první otázce byli respondenti dotazováni na pohlaví, jelikož pohlaví respondentů, s ohledem na anonymitu dotazníkového šetření, nebylo zřejmé. Výzkumného šetření se zúčastnilo 16 žen a 31 mužů.



Otázka 2 : Věk

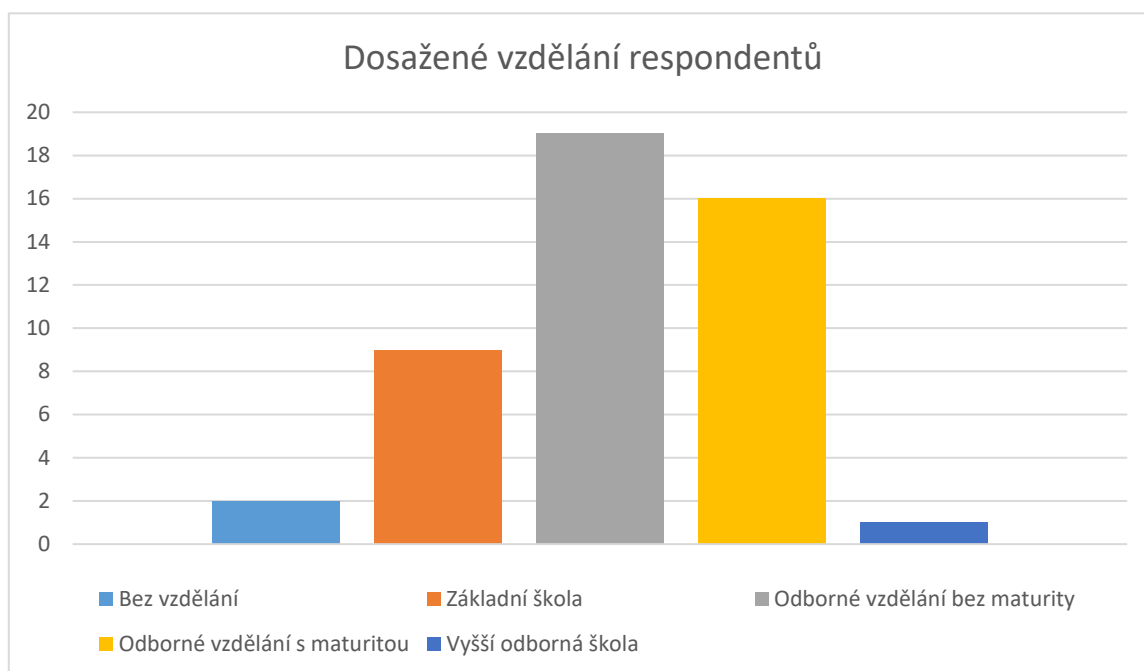
Druhá otázka se zaměřovala na zjištění věku respondentů, kdy se měli respondenti zařadit buď do kategorie do 20 let, do 30 let, do 40 let, do 50 let a do kategorie 50 let a více. Z odpovědí vyplynulo, že nejvíce uchazečů bylo v kategorii do 50 let, celkem 17. V kategorii do 20 let to bylo 8 uchazečů, do 30 let 9, do 40 let 6 a nad 50 let 7 uchazečů.



Otázka 3 : Dosažené vzdělání

Uvedená otázka byla zaměřena na nejvyšší dosažené vzdělání absolventů, které eviduje Úřad práce ČR Krajská pobočka Tachov. Jednalo se o uzavřenou otázku, kde byly předdefinovány kategorie tak, jak je využívá například také Český statistický úřad v rámci vlastních souhrnných statistik. Cílem položené otázky bylo ověření stavu nezaměstnanosti uchazečů v rámci stupňů jejich vzdělání. 2 uchazeči uvedli, že neukončili základní školní docházku, 9 jich skončilo základní školou, 19 uchazečů uvedlo, že ukončilo odborné vzdělání bez maturity a 16 s maturitou. Jeden uchazeč uvedl, že dokončil studium na Vyšší odborné škole.

Na druhé straně, žádný z dotazovaných respondentů s ukončeným vysokoškolským vzděláním není evidovaný mezi nezaměstnanými.



Otázka 4 : Délka registrace na úřadu práce

Zde měli respondenti uvést počet měsíců, jak dlouho jsou již zařazeni do evidence uchazečů o zaměstnání. Odpovědi jsem rozdělila do čtyř skupin dle počtu měsíců, resp. dle výše sazby přiznávané podpory. 4 respondenti uvedli, že ještě nejsou registrováni a teprve zařizují nutnou administrativu, 10 respondentů uvedlo, že délka se pohybuje do 2 měsíců, 18 oslovených uvedlo délku do 4 měsíců a 15 uchazečů uvedlo dobu delší než 5 měsíců.

Otázka 5: Po kolikáté jste na úřadu práce přihlášen/a

Tato otázka zaskočila jednoho respondenta, který nevěděl přesné číslo. Mimo dotazník mi sdělil, že je pravidelně nezaměstnaný „v zimě a na jaře jde zase pracovat“. Na konec se podařilo spočítat, že to takto praktikuje čtvrtou zimu, takže je to letos po čtvrté. Spolu s ním odpovědělo dalších 7 respondentů, že je to vícekrát než po druhé. 12 uchazečů odpovědělo, že je to podruhé a 27 uchazečů jsou poprvé registrováni. K poslední skupině patřili téměř všichni s věkem nad padesát let, tedy ti respondenti, kteří v otázce č. 2 odpověděli, že jejich věk je nad 50 let.

Otázka 6 : Jaký je Váš vystudovaný obor

Tato otázka míří na respondenty výhradně s vyšším vzděláním, než je základní vzdělání. Největší počet dotázaných odpovědělo, že jsou vyučeni v oboru služeb, a to 3 kuchaři – číšníci, 1 šička, 2x obsluha strojů, 1 uchazeč uvedl obor gumař, 3 x prodavač, celkem tedy 10 respondentů.

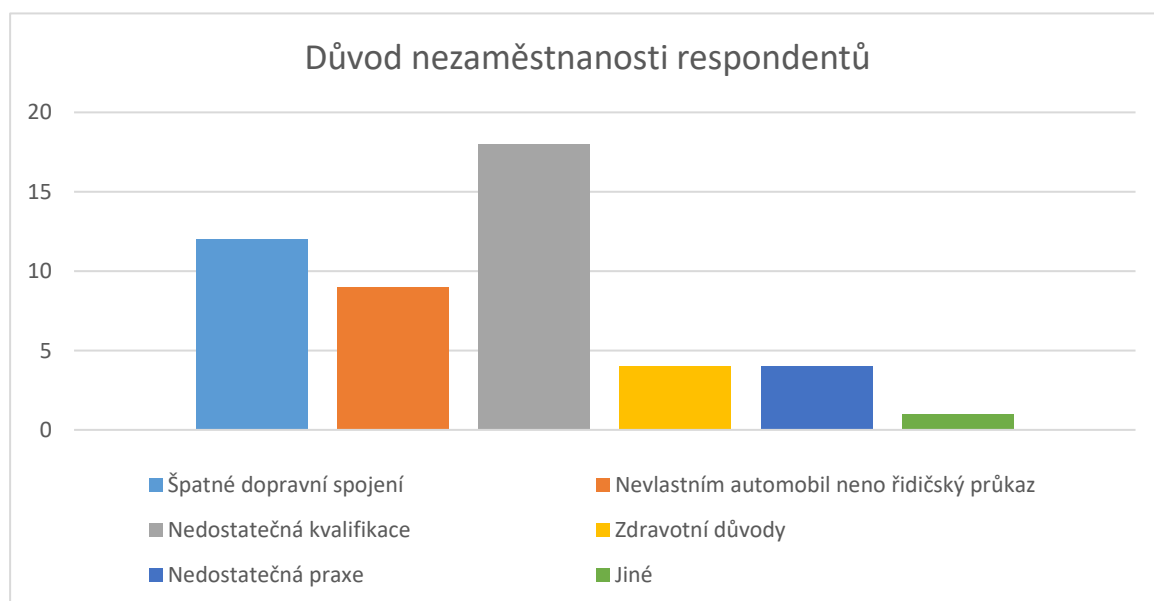
Dalších 9 dotázaných odpovědělo, že jsou vyučeni v oboru stavebním (zedník, tesař, instalatér) strojním (zámečnick, 2x opravář strojů) a logistice (2x skladník, údržbář).

A 10 středoškoláků uvedlo, že studovali veřejnoprávní obor, 3 lesnickou nebo rybářskou školu a 3 zdravotnickou školu. Jediný respondent s vyšším odborným vzděláním uvedl Vyšší odbornou školu zdravotní v Karlových Varech.

Otázka 7: Uveďte jeden nebo i více důvodů, proč nejste zaměstnán /a?

U této otázky jsem nastavila širší škálu možných odpovědí a musím říci, že všichni respondenti zde našli svou odpověď. Jen jeden respondent uvedl odpověď „jiné“ s tím, že „*ho stejně nikde nevezmou*“

12 respondentů uvedlo jako důvod špatné dopravní spojení z místa bydliště. Nevlastním automobil nebo řidičský průkaz uvedlo 9 respondentů. Dalších 18 uvedlo zdravotní problémy a shodně po 4 uchazečích odpověděli, že nemají dostatečnou praxi nebo kvalifikaci.



7 ZÁVĚR

Dílčím cílem práce je analýza vývoje nezaměstnanosti, především v rozmezí let 2009 do současnosti. Představila jsem dvě největší průmyslové zóny, a to v katastru obce Kostelec na Stříbrsku, je to Panattoni Park Stříbro a v katastru obce Bor Nová Hospoda, je to CTPark Bor. Tyto dvě zóny jsou umístěny přímo na sjezdu z dálnice D5. Na území těchto dvou průmyslových zón se soustředili zahraniční investoři, kteří neváhali a postavili zde své výrobní a skladovací prostory, a tak dali práci několika tisícům lidí a tím výrazně ovlivnili budoucí vývoj regionu. V průběhu posledních deseti let, počínaje rokem 2009 se začalo s výstavbou těchto prostor a tím se spustila vlna snižování nezaměstnanosti Tachovska. Je prokazatelná přímá úměra mezi postupným otevíráním a zprovozněním nových prostor a každoročním snižováním počtu nezaměstnaných. Tak, jak každý rok přibývaly nové a nové společnosti usazené v těchto dvou lokalitách, tak se meziročně snižoval procentuální ukazatel nezaměstnanosti, a tak se také meziročně zvyšoval počet nabízených pracovních míst. Velké pracovní nabídky nestačily pokrýt nabízené pracovní síly, a tak tento vývoj na poli zaměstnanosti ukázal, že nestačí nabídka pracovních míst pro uchazeče, ale je zapotřebí využít i zaměstnance z ciziny. To s sebou přineslo možnost zakotvit pevně na trhu práce pro agentury zprostředkovávající zaměstnání. Ty se staly významným dalším hráčem na poli zaměstnanosti. Jmenujme dvě největší agentury usazené na Tachovsku, a to Hofmann Wizard s.r.o. ve Stříbře a Job Leader Czech s.r.o. v Boru. Každá z těchto agentur má své prostory právě v předemných industriálních zónách.

Snahou byla přesvědčit čtenáře, že infrastruktura, v tomto případě dálnice D5, je jedním z nejdůležitějších hráčů na poli nezaměstnanosti. Dále jsem chtěla ukázat, že i zaměstnanecké benefity jsou výrazným prvkem. Zmínila jsem autobusy financované samotným CTParkem, které sváží zaměstnance z okolních větších měst přímo před konkrétní provozovnu. Tím je umožněno i pracovníkům, kteří pracovat chtějí, chtějí být zaměstnání, a nemají jinou možnost, jak se dopravit do zaměstnání, přijet do práce a pracovat.

Dalším dílčím cílem této práce, resp. dotazníkového výzkumu bylo analyzovat faktory ovlivňující nezaměstnanost, zjistit věkové rozmezí uchazečů, jejich nejvyšší dosažené

vzdělání a obor, ale především získat relevantní informace o skutečnostech ovlivňujících rozhodování potencionálních zaměstnanců, zda do práce nastoupí či nikoliv.

Dotazník byl určený pro uchazeče všech věkových kategorií bez rozdílu pohlaví, kteří jsou evidováni na úřadu práce a hledají si zaměstnání v okrese Tachov.

Na základě teoretických poznatků i poznatků z praxe lze říci, že míra nezaměstnanosti je v Plzeňském kraji nejnižší v republice, po hlavním městě Praze. Konkrétně na Tachovsku je však míra nezaměstnanosti stále nejvyšší ze všech plzeňských okresů. Je to dáno jednak touhou mladých lidí odstěhovat se z pohraniční do velkých měst, kde je nabídka práce určitě lukrativnější i s možností dosažitelnějšího bydlení, s možností lepší lékařské péče a lepším kulturním a společenským vyžitím. Je to dáno také tím, že lidé nejsou ochotni cestovat nebo se stěhovat za prací. Z dotazníkového šetření plyne, že nejvíce respondentů odpovídá, že nemá možnosti, jak se dopravit do zaměstnání. Jak jsem popsala, sice jsou vypravovány CTParkem autobusy, které svážejí zaměstnance z okolních měst, ale i tyto autobusy staví pouze a zase ve větších městech a do přilehlých obcí nejezdí. A důvodem je i to, že např. spousta silnic okresu se v zimě neudrží a v letním období, resp. v období letních prázdnin často nejezdí ani běžné autobusové linky, které by zaměstnance převezli alespoň do větších nebo střediskových obcí. Lidé žijící v těchto malých obcích jsou tedy odkázáni sami na sebe, na svou dopravu.

Problémem zůstává i to, že stále jsou pracovní místa obsazována zaměstnanci z jiných zemí, kteří jsou ochotni pracovat za jiných podmínek než český zaměstnanec. Mnohdy za podmínek na hranici zákonných ustanovení a i lidských sil. I když tento fenomén pomalu ustupuje a velké společnosti začínají pociťovat první mírné dopady nastávající hospodářské stagnace a začínají tyto agenturní zaměstnance propouštět, resp. již jim nedávat možnost pracovat.

Jak uvádím v kapitole 4. počet obyvatel Tachovska se zvyšuje v řádek desítek za uplynulých deset let. Stále stárne populace. Až třetina žadatelů o starobní důchod jsou žadatelé, kteří využívají možnost odejít do předčasného důchodu.

Významným faktorem ovlivňujícím trh práce, je také minimální rozdíl mezi nabízenou mzdou a výší dávky podpory v nezaměstnanosti. Nejvíce uchazečů o zaměstnání uvedlo, že má pouze základní vzdělání nebo odborné vzdělání bez maturity. Pro takto kvalifikované zaměstnance se nabízí práce úměrná jejich vzdělání a za tuto práci je nabízená odměna odpovídající této kvalifikaci a náročnosti na práci. Většinou se jedná o

výrobní dělníky a pracovníky v logistických centech. Na jejich práci není kladena žádná významná odbornost, nároky na vzdělání či jazykové požadavky. Tímto však nechci práci ve výrobě či ve skladu nikterak zlehčovat, ale pravdou zůstává, že těchto pracovních sil je potřeba nejvíce. Z požadavků na tuto práci pak plyne výše mzdy. Většinou se jedná právě o minimální mzdy, zvýšené o příplatky ve vícesměnném provozu nebo o příplatky za práci přesčas či ve svátek. Těmito příplatky se pak může minimální mzda částečně zvýšit.

I přesto převládá názor této skupiny zaměstnanců, že než by chodili do práce za minimální mzdu, zůstanou doma pobírat dávky státní sociální podpory a podpory v nezaměstnanosti. Dle mého názoru je výše minimální mzdy na velmi nízké úrovni. Vyšší minimální mzda, kterou by zaměstnanec mohl získat, by mohla ovlivnit rozhodnutí mnoha uchazečů o zaměstnání, aby byli více aktivní při hledání své práce a aby byli ochotni práci vykonávat s vědomím, že podpora od ÚP je tak minimální, že je opravdu výhodnější si práci najít.

Nejvíce respondentů uvedlo, že nemají práci z důvodu špatného zdraví. Zde se většinou jednalo o skutečnost, že právě vícesměnné provozy nevyhovují těmto zdravotně hendikepovaným lidem. Nebo práce s určitými látkami, jako jsou leštidla, ředidla a čistidla vyvolávající různé alergické a kožní projevy. I toto jsou zdravotní problémy, překážky pro nástup do zaměstnání.

31,9 % uchazečů o zaměstnání uvedlo v dotazníku, že jsou registrováni v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců. Při tom 5, 8 nebo 11 měsíců, podle věku uchazeče, je maximum, kdy je ze zákona vyplácena podpora v nezaměstnanosti. Po uplynutí této lhůty již není vypláceno nic. Stát však poskytuje spoustu dalších státních sociálních podpor, ať už se jedná o přídavky na dítě nebo o příspěvky na bydlení a také příspěvky na živobytí. Protože nezaměstnaný člověk splňuje podmínky pro získání všech těchto příspěvků, může se stát, že souhrnná výše všech těchto podpor a příspěvků bude vyšší, než částka mzdy, kterou by daný člověk získal v zaměstnání. Tato skutečnost je demotivující. I přesto, že stát také vyplácí příspěvek na přestěhování se za práci, který je jednorázový ve výši 50 000 Kč, dále je možné získat i příspěvek na dojíždění do zaměstnání, který je v maximální výši až 3 500 Kč za měsíc, lidé raději zaměstnání aktivně nevyhledávají a zůstávají dále v evidenci uchazečů a pobírají veškeré dávky státních podpor, na které mají nárok. Tyto sociální jistoty jsou dle mého názoru příčinou vyšší dobrovolné nezaměstnanosti.

Zde vidím velkou mezeru na trhu práce. Předpokládám, že pokud by veškeré tyto státní finanční výpomoci klesly, anebo se nějak výrazně zvedla minimální mzda, vedlo by to k určitému řešení. Ale vždy je třeba se zamyslet, zda jsou lidé vlastně ochotni pracovat a aktivně práci sami vyhledávat.

Seznam použité literatury

1. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada publishing a.s., 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3
2. BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. rozš. a dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris. 512 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
3. BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. 290 s. ISBN 978-80-245-1880-0.
4. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a Luboš SMRČKA. *Finanční vzdělávání pro střední školy: se sbírkou řešených příkladů na CD*. Praha: C.H. Beck, 2011. 336 s. ISBN 978-80-7400-008-9.
5. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
6. HANZELKOVÁ, Alena. *Business strategie: krok za krokem*. Praha: C.H. Beck, 2013. 176 s. ISBN 978-80-7400-455-1.
7. HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2011. 384 s. ISBN 978-80-7400-007-2
8. HUČKA, Miroslav, Eva KISLINGEROVÁ a Milan MALÝ. *Vývojové tendence velkých podniků: podniky v 21. století*. Praha: C.H. Beck, 2011. 304 s. ISBN 978-80-7400-198-7.
9. JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 3. rozš. a dopl. vyd. Praha: Grada Publishing, 2017. 368 s. ISBN 978-80-271-0251-8.

10. JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. Praha: Grada, 2010. Expert (Grada). 560 s. ISBN 978-80-247-3259-6.
11. KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
12. KISLINGEROVÁ, Eva. *Nová ekonomika: nové příležitosti?*. Praha: C.H. Beck, 2011. 344 s. ISBN 978-80-7400-403-2.
13. KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1.vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 131. ISBN 80-86419-48-7.
14. KREJČÍ, Tomáš. *Globální a regionální aspekty trhu práce*. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2013. 128 s. ISBN 978-80-7375-861-5.
15. LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada, 2017. 256 s. ISBN 978-80-271-0120-7.
16. MÁČE, Miroslav a Pavel ROUSEK. *Makroekonomie pro technické školy*. Praha: Grada, 2013. 216 s. ISBN 978-80-247-4575-6.
17. ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽDÁREK. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Praha: Grada Publishing, 2016. 544 s. ISBN 978-80-247-5858-9.
18. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Pojem závislá práce a jeho význam pro vymezení předmětu pracovního práva*. Brno: Masarykova univerzita, 2013. 254 s. ISBN 978-80-210-6084-5.

Internetové zdroje

19. BUREŠ MICHAL. *Minimální mzda v ČR*. Finance.cz [online]. 03.01.2019. [cit. 10.03.2019]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/513695-minimalni-mzda-2019-cr-nemecko-rakousko/>

20. CTP. *Avaiable Warehouse Space and Production Facilities in the CTPark Network* [online]. [cit. 11.11.2019] Dostupné z: <https://www.regionpodlupou.cz/3185-tachovsku-se-dari-snizovat-nezamestnanost-pomahaji-prumyslove-zony-a-strategicka-poloha-u-dalnice-d5.xhtml>
21. DENÍK.CZ. *Čtyři firmy zaměstnají do konce roku na Tachovsku stovky lidí* [online]. 13.08.2014 [cit. 29.11.2019]. Dostupné z <https://www.denik.cz/ekonomika/ctyri-firmy-zamestnaji-do-konce-roku-na-tachovsku-stovky-lidi-20140813.html>
22. EURO. *Německá ekonomika je na prahu recese. Pravděpodobnost stoupla na 60 procent* [online]. 12.09.2019 [cit. 04.12.2019]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/nemecka-ekonomika-je-na-prahu-recese-pravdepodobnost-stoupla-na-60-procent-1465883>
23. EURO. *Recese: český automobilový průmysl se připravuje na horší časy* [online]. 31.08.2019 [cit.04.12.2019]. Dostupné z: <https://www.euro.cz/byznys/posledni-lec-3-1463901>
24. ČESKÁ TISKOVÁ KANCELÁŘ. *Tachovsko bude hospodářsky slabým regionem, dosáhne lépe na dotace* [online]. 15.01.2010 [cit. 11.11.2019]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/clanek/tachovsko-bude-hospodarsky-slabym-regionem-dosahne-lepe-na-dotace-23698>
25. ČESKÁ TELEVIZE. *Města si pochvalují bezdoplatkové zóny. Tím se ale problém neřeší, varuje Institut pro sociální inkluzi* [online]. 17.07.2019 [cit. 04.12.2019]. Dostupné z : <https://ct24.ceskatelevize.cz/regiony/ustecky-kraj/2871956-mesta-si-pochvaluji-bezdoplatkove-zony-tim-se-ale-problem-neresi-varuje>
26. ČESKÝ ROZHLAS. *Janovice nad Úhlavou jako první v Plzeňském kraji vyhlásily takzvané bezdoplatkové zóny* [online]. 02.03.2019 [cit. 29.11.2019]. Dostupné z: <https://plzen.rozhlas.cz/janovice-nad-uhlavou-jako-prvni-v-plzenskem-kraji-vyhlasily-tak-zvane-6932854>

27. ČESKÝ ROZHLAS. *Tachovsko nabízí nejvíc práce od revoluce, stovky míst jsou hlavně v průmyslových zónách* [online]. 08.09.2014 [cit. 11.11.2019]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/regiony/tachovsko-nabizi-nejvic-prace-od-revoluce-stovky-mist-jsou-hlavne-v-prumyslovych-zonach_201409081442_mskalicky
28. ČESKÝ ROZHLAS. *Vysoká nezaměstnanost i chybějící nemocnice vyhánějí z Tachovska obyvatele* [online]. 12.03.2013 [cit. 11.11.2019]. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/regiony/vysoka-nezamestnanost-i-chybejici-nemocnice-vyhaneji-z-tachovska-obyvatele_201303121800_kwinklerova
29. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika okresu Tachov*. Český statistický úřad [online]. 15.02.2012 [cit. 10.3.2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xp/charakteristika_okresu_tachov
30. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nezaměstnanost v Plzeňském kraji k 31.1.2019* [online]. 31.1.2019 [cit. 12.11.2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xp/nezamestnanost-v-plzenskem-kraji-k-31-1-2019>
31. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Stárnutí se nevyhneme* [online]. 20.12.2014 [cit.04.12.2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ea002b5947>
32. FINANCE. *Minimální mzda v roce 2020: kdy budeme znát její výši?* [online]. 21.11.2019 [cit. 29.11.2019]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/529791-minimalni-mzda-odbory-vlada-ministerstvo/>
33. FINANCE. *Nezaměstnanost v Plzeňském kraji v listopadu zůstala na 1,9 pct* [online]. 10.12.2019 [cit. 12.11.2019]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/517732-nezamestnanost-v-plzenskem-kraji-v-listopadu-zustala-na-1-9-pct/>

34. FINANCE. *Nezaměstnanost v Plzeňském kraji v září klesla na dvě procenta* [online]. 08.10.2019 [cit. 29.11.2019]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/528416-nezamestnanost-v-plzenskem-kraji-v-zari-klesla-na-dve-procenta/>
35. HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČESKÉ REPUBLIKY. *Agenturní zaměstnávání od A do Z (problémy, chyby, obcházení zákona, správný postup)* [online]. 04.09.2019 [cit. 04.12.2019]. Dostupné z: <https://www.komora.cz/event/agenturni-zamestnavani-od-a-do-z-problemy-chyby-obchazeni-zakona-spravny-postup/>
36. HOVORKOVÁ KATEŘINA. *Trh práce ČR v roce 2018*. iDnes.cz [online]. 09.01.2018. [cit. 10.10.2018] Dostupné z: https://finance.idnes.cz/prognoza-trhu-prace-2018-mzdy-nezamestnanost-cizinci-automatizace-pyt-podnikani.aspx?c=A180108_131219_podnikani_kho
37. JIŘÍ KOHOUT. Tachovský deník. *Zaměstnanci vozí do práce dvě nové autobusové linky* [online]. 22.04.2015 [cit. 12.11.2019]. Dostupné z: <https://www.regionpodlupou.cz/3185-tachovsku-se-dari-snizovat-nezamestnanost-pomahaji-prumyslove-zony-a-strategicka-poloha-u-dalnice-d5.xhtm>
38. JSME SOUČÁSTÍ ČESKA. *Trh práce má strukturální problém* [online]. 01.02.2018 [cit.29.11.2019]. Dostupné z: <https://www.jsmesoucasticeska.cz/trh-prace-ma-strukturalni-problemy/>
39. KurzyCZ. *Minimální mzda by mohla růst. Za minimální mzdu podle Maláčové pracuje 150 000 lidí, Zeman souhlasí s 15 000 měsíčně* [online]. 14.11.2019 [cit. 29.11.2019]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/519985-minimalni-mzda-by-mohla-rust-za-minimalni-mzdu-podle-malacove-pracuje-150-000-lidi-zeman-souhlasil/>
40. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Úřady v Blovicích získaly v Plzeňském kraji nejvíce peněz z evropských fondů* [online]. 03.05.2011. [cit.

- 12.11.2019]. Dostupné z:<http://www.osf-mvcr.cz/urady-v-blovicich-ziskaly-v-plzenskem-kraji-nejvice-penez-z>
41. MPSV ČR. *Minimální mzda musí růst na důstojnou úroveň* [online]. 18.11.2019 [cit. 29.11.2019]. Dostupné z:
https://www.mpsv.cz/documents/20142/511219/18_10+TZ_Minimalni_mzda+OK.pdf/a63858ee-fcd8-0c50-54cf-97b913e899b7
42. MPSV ČR. *Zaměstnávání cizinců v ČR*. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 10.10.2018] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/zamestnavani_cizincu
43. NOVINKY.CZ. *Příští recese dopadne na Evropu drtivěji než krize před 10 lety, varuje Moody's* [online]. 19.11.2019 [cit.04.12.2019]. Dostupné z:<https://www.novinky.cz/ekonomika/clanek/pristi-recese-dopadne-na-evropu-drtiveji-nez-krize-pred-10-lety-varuje-moodys-40304167>
44. RICHARD BENEŠ. Region pod lupou. Tachovsku se daří snižovat nezaměstnanost, pomáhají průmyslové zóny a strategická poloha u dálnice D5 [online]. 13.08.2014 [cit. 11.11.2019]. Dostupné z: <https://www.regionpodlupou.cz/3185-tachovsku-se-dari-snizovat-nezamestnanost-pomahaji-prumyslove-zony-a-strategicka-poloha-u-dalnice-d5.xhtm>
45. RICHARD BENEŠ. ZakTv. *Nezaměstnanost na Tachovsku během posledních pěti let prudce klesla, pracovní síla se nyní do regionu musí dovážet* [online]. 25.05.2015 [cit. 12.11.2019]. Dostupné z: <http://www.zaktv.cz/zpravy/3852-nezamestnanost-na-tachovsku-behem-poslednich-peti-let-prudce-klesla-pracovni-sila-se-nyni-do-regionu-musi-dovazet.html>
46. ROMEA.CZ. Ve dvou sociálně vyloučených lokalitách v Plzni se podle Plzeňského kraje situace lepší [online]. 14.10.2019 [cit. 04.12.2019]. Dostupné z: <http://www.romea.cz/cz/zpravodajstvi/domaci/ve-dvou-socialne-vyloucenych-lokalitach-v-plzni-se-podle-plzenskeho-kraje-situace-lepsi>

47. TACHOVSKÝ DENÍK. *Okres Tachov je hospodářsky slabý* [online]. 18.01.2012 [cit. 12.11.2019]. Dostupné z: https://tachovsky.denik.cz/zpravy_region/okres-tachov-je-hospodarsky-slaby-region20120118.html
48. TISCALI. *Bezdotkatkové zóny: Šlechtný boj proti spekulantům, nebo šikana sociálně slabých?* [online]. 08.11.2017 [cit. 04.12.2019]. Dostupné z: <https://zpravy.tiscali.cz/bezdotkatkove-zony-slechtny-boj-proti-spekulantum-nebo-sikana-socialne-slabych-305050>
49. Zákon o zaměstnanosti. Zákon č. 435/2004 Sb. *Zákony pro lidi* [online]. AION CS s.r.o., © 2010-2019 [cit. 15.4.2019] Dostupné z: <https://zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Článek v časopisu

50. Pichrt, J. (2014). K některým aspektům vztahu občanského zákoníku a zákoníku práce. *Právní rozhledy*. Praha: 2014, 7 (7), 254-260. ISSN 1210-6410

Seznam tabulek, obrázků a grafů

Graf 1: Vývoj průměrné měsíční mzdy na pracovním trhu (v tis. Kč)	20
Graf 2: Vývoj průměrné hrubé mzdy v letech 2000 – 2017 (v tis. Kč)	32
Tabulka 1: Predikce vývoje minimální a průměrné mzdy v letech 2019 až 2022	22
Tabulka 2: Podíl nezaměstnaných osob k 31.1.2019	34
Obrázek 1: Mapa regionu	27
Obrázek 2: Počet měst s bezdoplatkovými zónami v krajích.....	39

Přílohy

Vážení respondenti,

Jsem studentkou třetího ročníku na ekonomické fakultě Západočeské univerzity v Plzni a obracím se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku, který je důležitou součástí při zpracování mé bakalářské práce. Dotazník je zcela anonymní a výsledky šetření budou využity pouze pro účely mé bakalářské práce. Děkuji za Váš čas a vyplnění dotazníku.

1. Pohlaví

- Muž
- Žena

2. Věk

- Do 30 let
- Do 40 let
- Do 50 let
- Nad 50 let

3. Dosažené vzdělání

- Bez vzdělání
- Základní škola
- Odborné vzdělání bez maturity
- Odborné vzdělání s maturitou
- Vyšší odborná škola
- Vysoká škola

4. Délka registrace na úřadu práce

doplňte počet měsíců

5. Po kolikáté jste na úřadu práce přihlášen/a?

uveďte kolikrát

6. **Jaký je Váš vystudovaný obor?** - zde odpoví pouze ti, kteří uvedli vyšší než základní vzdělání

.....

7. **Uveďte jeden nebo i více důvodů, proč nejste zaměstnán/a?**

- Špatné dopravní spojení z místa bydliště
- Nevlastním automobil nebo řidičský průkaz
- Nedostatečná kvalifikace
- Zdravotní důvody
- Nedostatečná praxe
- Jiné- uveďte

.....

Abstrakt

DZUBOVÁ, Kamila. *Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu*. Plzeň 2019. 58 s. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta ekonomická.

Klíčová slova: Trh práce, faktory trhu práce, aktéři trhu práce, český trh práce, nezaměstnanost, politika trhu práce, trh práce na Tachovsku

Předložená práce je zaměřena na analyzování trhu práce v Plzeňském kraji a jeho regionech, konkrétně tedy na trh práce na Tachovsku. Práce je rozdělena na dva základní pojmy, a to trh práce a nezaměstnanost. Bakalářská práce je dále rozdělena na vymezení jednotlivých typů nezaměstnanosti, a nakonec na představení politiky trhu práce včetně charakteristiky současného pracovního trhu České republiky. Provedeným výzkumem jsem analyzovala nezaměstnanost v okrese Tachov a motivační faktory, které hledání zaměstnání ovlivňují.

Hlavní přínos praktické části práce spočívá v podrobném analytickém zpracování zjištěných skutečností a seznamuje se skutečným stavem nezaměstnanosti a faktory ovlivňujícími nezaměstnanost.

Abstract

DZUBOVÁ, Kamila. *Current labor market problems in the selected region*. Plzeň, 2019. 58 s. Bachelor Thesis. University of West Bohemia. Faculty of Economics.

Key words: Labor market, labor market factors, labor market actors, Czech labor market, unemployment, labor market policy, labor market in Tachov

Presented work is focused on the analysis of labor market in Pilsen region and regions of Pilsen, namely the labor market in Tachov. The thesis is divided into two basic terms: labor market and unemployment. Bachelor thesis is also divided into the definition of individual types of unemployment and introducing of labor market policy including the characteristics of the current labor market in Czech Republic. By my research I analyzed the unemployment in the district of Tachov and the motivational factors that influence the search for employed.

The main benefit of the practical part of the thesis is the detailed analytical processing of the findings and the actual state of unemployment and factors influencing unemployment