

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA EKONOMICKÁ**

**Bakalářská práce**

**Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu**

**Current labor market problems in the selected region**

**Tomáš Junk**

**Plzeň 2024**



## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

*Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu*

vypracoval/a samostatně pod odborným dohledem vedoucí/vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 18. 4. 2024

v. r. *Tomáš Junk*

## **Zásady pro vypracování práce**

1. Vymezte základní pojmy spojené s trhem práce a nezaměstnaností
2. Porovnejte současnou situaci na trhu práce ve vybraném regionu se situací v ČR
3. Identifikujte a popište hlavní problémy trhu práce ve vybraném regionu
4. Formulujte závěry a navrhněte řešení

## **Studijní program**

Podniková ekonomika a management

## **Poděkování**

Rád bych poděkoval paní Ing. Vendule Tesařové, Ph.D. za cenné rady a odborné vedení při celém průběhu psaní této bakalářské práce.

# Obsah

|   |           |
|---|-----------|
| Úvod .....                                      | 9         |
| <b>1 Trh práce .....</b>                        | <b>10</b> |
| 1.1 Nabídka na trhu práce .....                 | 10        |
| 1.1.1 Faktory nabídky práce .....               | 11        |
| 1.2 Poptávka po práci .....                     | 12        |
| 1.3 Rovnováha na trhu práce .....               | 12        |
| 1.4 Nedokonalosti trhu práce .....              | 13        |
| <b>2 Nezaměstnanost.....</b>                    | <b>14</b> |
| 2.1 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti.....      | 15        |
| 2.2 Druhy nezaměstnanosti .....                 | 16        |
| 2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost.....              | 17        |
| 2.3.1 Kategorie dlouhodobě nezaměstnaných ..... | 18        |
| 2.4 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti .....   | 18        |
| 2.4.1 Ekonomické důsledky.....                  | 18        |
| 2.4.2 Sociální důsledky .....                   | 19        |
| <b>3 Státní politika zaměstnanosti.....</b>     | <b>20</b> |
| 3.1 Funkce ÚP .....                             | 20        |
| 3.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....         | 21        |
| 3.2.1 Rekvalifikace .....                       | 22        |
| 3.2.2 Investiční pobídky.....                   | 23        |
| 3.2.3 Veřejně prospěšné práce .....             | 23        |
| 3.2.4 Společensky účelná pracovní místa .....   | 24        |
| 3.2.5 Překlenovací příspěvek .....              | 25        |
| 3.2.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců .....    | 25        |

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| 3.2.7    | Příspěvek na zapracování .....                                   | 26        |
| 3.2.8    | Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program .....       | 26        |
| <b>4</b> | <b>Agentury práce .....</b>                                      | <b>27</b> |
| 4.1      | Legislativní vymezení.....                                       | 27        |
| 4.2      | Služby agentur práce.....  | 28        |
| 4.2.1    | Zprostředkování zaměstnání .....                                 | 29        |
| 4.2.2    | Dočasné přidělení .....  | 29        |
| 4.2.3    | Konzultační služby .....   | 30        |
| 4.3      | Vliv na trh práce .....  | 31        |
| 4.3.1    | Vliv na nabídku na trhu práce .....                              | 31        |
| 4.3.2    | Vliv na poptávku na trhu práce .....                             | 31        |
| <b>5</b> | <b>Charakteristika okresu Plzeň-sever .....</b>                  | <b>33</b> |
| 5.1      | Průmysl a zaměstnavatelé.....                                    | 33        |
| 5.2      | Hlavní příčiny nezaměstnanosti v Plzeňském kraji .....           | 34        |
| 5.3      | Problémové skupiny na trhu práce .....                           | 35        |
| <b>6</b> | <b>Analýza trhu práce v okrese Plzeň-sever.....</b>              | <b>39</b> |
| 6.1      | Situace na trhu práce v roce 2017.....                           | 39        |
| 6.2      | Situace na trhu práce v roce 2018.....                           | 41        |
| 6.3      | Situace na trhu práce v roce 2019.....                           | 43        |
| 6.4      | Situace na trhu práce v roce 2020.....                           | 45        |
| 6.5      | Situace na trhu práce v roce 2021 .....                          | 47        |
| 6.6      | Situace na trhu práce v roce 2022.....                           | 49        |
| 6.7      | Zhodnocení situace na trhu práce a návrh vhodných opatření ..... | 52        |
|          | <b>Závěr.....</b>  | <b>54</b> |
|          | <b>Seznam použitých zdrojů.....</b>                              | <b>58</b> |

**Seznam grafů..... 63**

**Seznam použitých zkratek ..... 64**

**Abstrakt**

**Abstract**





# Úvod

Tato bakalářská práce se věnuje současným problémům trhu práce v okrese Plzeň-sever. Jejím cílem je na základě analýzy vývoje v jednotlivých letech určit hlavní problémy, které se na trhu práce v tomto okrese nacházejí a navrhnout vhodná opatření.

Práce začíná charakteristikou potřebných teoretických pojmů. Kapitola trh práce se týká nabídky a poptávky, tržní rovnováhou a tržními nedokonalostmi. Druhá kapitola se týká nezaměstnanosti, jejími druhy, dlouhodobé nezaměstnanosti a jejími důsledky. Další kapitola se věnuje státní politice zaměstnanosti. Jaké jsou její hlavní funkce a jednotlivými druhy aktivní politiky nezaměstnanosti. Poslední kapitola v teoretické části se věnuje agenturám práce. Nejdříve jsou legislativně vymezeny, poté jsou vypsány a charakterizovány služby, které nabízí, a nakonec jejich vliv na nabídku a poptávku na trhu práce.

V praktické části je nejprve ve 3 částech charakterizován okres Plzeň-sever. Jsou zde uvedeni největší zaměstnavatelé a průmysl, který se zde nejvíce využívá, hlavní příčiny nezaměstnanosti v Plzeňském kraji a problémové skupiny na trhu práce. Následně je provedena analýza trhu práce v období od roku 2017 do roku 2022. Toto období bylo zvoleno proto, jelikož je dostatečně dlouhé na promítnutí vývoje, a zároveň v tomto období významně ovlivnily celou Českou republiku 2 krize-pandemie COVID-19 a válečný konflikt na Ukrajině. Hlavními faktory, na které byl kladen největší důraz, byl podíl nezaměstnaných osob, počet volných pracovních míst a počet uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce a příčiny, které tento vývoj ovlivnily. Data byla získána z portálu Ministerstva práce a sociálních věcí a z databází Úřadu práce. Do roku 2019 jsou uvedeny i nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a v jaké míře byly využívány, v dalších letech se hodnoty za jednotlivé okresy v Plzeňském kraji bohužel nevydávaly. Na základě této analýzy jsou na závěr praktické části vymezeny hlavní problémy trhu práce a navrženy vhodná opatření.

# 1 Trh práce

Trh práce je součástí trhu výrobních faktorů, konkrétně je nazýván trhem primárním. Je založen, podobně jako každý jiný trh, na vztahu dvou subjektů – na jedné straně toho, kdo něco (v tomto případě svoji práci) nabízí, a na straně druhé toho, kdo o tuto nabídku jeví zájem a je ochoten nabízené zboží (práci) koupit. Snahou nabízejícího subjektu je své zboží prodat za přijatelnou, tj. z jeho pohledu co nejvyšší cenu. Nejvyšší měrou je samozřejmě finanční ekvivalent, ale prodávající je často ochoten přistoupit i na případné snížení ceny a její částečné naturální vyjádření (např. že se kupující zaváže kupovat dané zboží dlouhodobě). Nakupující má naopak zájem na tom, aby cena byla co nejnižší a současně kupované zboží bylo co nejkvalitnější. Výsledkem poté může být buď prodej (nákup) zboží, nebo jeho zamítnutí. Základním principem chování na trhu je přitom svobodné rozhodnutí nabízejícího, že svoje zboží (práci) na trhu nabídne, a neméně svobodné rozhodnutí kupujícího o tom, zda toto zboží koupí, či nikoliv. (Kuchař, 2007)

Takto lze jednoduše koupit celou řadu komodit, avšak práci, až na výjimky, nikoliv. Ta totiž není běžným zbožím, ale je to činnost ekonomická (produktivní) a především sociální. (Kuchař, 2007)

O trhu práce lze zjednodušeně říci, že základní jednotkou, která reprezentuje stranu nabídky, je domácnost, resp. členové domácnosti, kteří nabízejí na trhu svoji pracovní sílu poptávajícím, tj. firmám. (Kuchař, 2007)

## 1.1 Nabídka na trhu práce

Jak již bylo zmíněno, nabídku na trhu práce tvoří členové jednotlivých domácností. Především zde se realizuje spotřeba a probíhá základní volba, zda vstoupit či nevstoupit na trh práce, a pokud ano, tak za jakých podmínek. Jde hlavně o to, zda bude preferována spotřeba, tj. objem peněžních příjmů, a tím pádem nabízeno větší množství práce (pracovního času), nebo zda bude upřednostněn objem volného času a péče o rodinu. (Kuchař, 2007)

### 1.1.1 Faktory nabídky práce

Nabídku práce ovlivňují 3 faktory: pracovní doba, participace pracovní síly a migrace. Každý z těchto faktorů bude popsán v následujících odstavcích. (Samuelson & Nordhaus, 2010)

Na délku pracovní doby má vliv substituční a důchodový efekt. Substituční efekt způsobuje, že při zvyšující-se mzdě je každá odpracovaná hodina lépe placená, což motivuje lidi k tomu, aby pracovali více. Naopak každá hodina volného času je dražší, máme proto motivaci substituovat volný čas za práci navíc. Proti substitučnímu efektu však působí efekt důchodový. Jelikož pracujeme více, máme i vyšší příjem, s vyšším příjmem si budeme chtít koupit na trhu více statků a služeb a na jejich spotřebu budeme potřebovat více volného času. Můžeme si například dovolit delší dovolenou či odejít do důchodu dříve, než by tomu bylo při příjmu nižším. Obecně se nedá vyhodnotit, jaký efekt převládá. Lze jen z empirických šetření vyvodit, že u vyšších příjmů působí více efekt důchodový, u nižších pak substituční. (Samuelson & Nordhaus, 2010)

Participace pracovní síly vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných na populaci v dané věkové kategorii. Na zvyšování míry participace, stejně jako na zaměstnanosti, se v posledních zhruba pěti letech nejvýrazněji podílela věková skupina 60+, tedy lidí v (před)důchodovém věku. Toto bylo způsobeno dvěma faktory. Prvním faktorem je rozsáhlejší nabídka zaměstnání na kratší pracovní dobu, díky které se zvýšila participace i ostatních věkových skupin. Druhým faktorem, který měl výrazný vliv na míru participace nejstarší věkové skupiny, je postupné zvyšování důchodového věku, které zvýšilo pracovní sílu během posledních pěti let o zhruba 100 tisíc osob. Do roku 2037 bude postupně narůstající statutární důchodový věk (s aktuálním stropem na úrovni 65 let) ovlivňovat míru participace i v nadcházejících letech. (Šolc, 2017)

O migraci je velmi často v aktuální době debatováno. Teorie praví, že v případě, že se v České republice zvýší mzdy na úroveň, která je vyšší než v zahraničí, zahraniční pracovníci budou odcházet za lepší prací do České republiky. To způsobí snížení mezd v České republice, v zahraničí by tím pádem došlo ke zvýšení. To přinese prospěch českým vlastníkům kapitálu, zahraničním majitelům by to naopak uškodilo. Na druhou stranu nelze s jistotou říci, zda by nabídka práce určité skupiny reagovala pozitivně či negativně na změnu mzdové sazby. Abychom mohli například odpovědět na otázku, zda

bude dotování mezd chudých pracujících znamenat snížení nebo zvýšení času, který věnují práci, je většinou potřeba znát přesný tvar nebo elasticitu křivky nabídky práce. (Samuelson & Nordhaus, 2010)

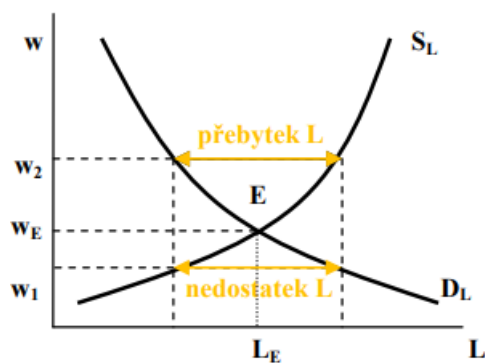
## 1.2 Poptávka po práci

Poptávku po práci určujeme množstvím práce, které firmy najímají při různé úrovni mzdové sazby. Firmy poptávají takové množství práce, při němž se příjem z mezního produktu vyrovná mezním nákladům na práci (mzdě). Na poptávku výrazně působí produktivita práce, která je ovlivněna pracovní kvalifikací, množstvím a kvalitou kooperujících faktorů, organizací práce, technologiemi atd. (Samulson & Nordhaus, 2010)

## 1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká při vyrovnání nabídky s poptávkou, při tzv. rovnovážné mzdě. Ta je dána průsečíkem křivek tržní poptávky a tržní nabídky práce.

Obrázek č. 1: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Macáková (2019), zpracováno autorem

$W$  – mzdová  $S_L$  – nabídka práce  $D_L$  – poptávka po práci  $L$  – množství práce

$D_L$  – horizontální součet individuálních poptávkových křivek všech firem na trhu práce  
 $S_L$  – počet hodin práce, které nabízejí pracovníci na trhu práce při různých mzdových sazbách

Při vychýlení mzdy z rovnovážné úrovně vzniká na trhu přebytek práce (pokud je tržní mzda vyšší než rovnovážná), nebo naopak nedostatek (pokud je tržní mzda nižší než rovnovážná).

Jak je viditelné z obrázku č. 1, na svislé ose je znázorněna reálná hodinová mzda, na vodorovné pak množství práce v hodinách. K celkové rovnováze na trhu práce dochází v bodě E (rovnovážná mzda). Nedostatek na trhu práce by nastal, pokud by se mzda nacházela na úrovni W1. To by v praxi znamenalo, že by rostla míra nezaměstnanosti, zvyšovala by se konkurence na straně nabídky a lidé, kteří by chtěli pracovat, by byli ochotni pracovat i za nižší mzdu. Pokles této mzdy by se zastavil na úrovni E (rovnovážné mzdy), kde by nezaměstnanost zanikla. Protipólem je mzda W2, na jejíž úrovni by ve firmách docházelo k růstu mezd, protože by na trhu práce nebyl dostatek pracovních sil a tím by chtěly předstihnout konkurenční podniky. Zvyšování mezd by poté způsobilo zvyšování nabízeného množství práce a zároveň snižování poptávaného množství práce ze strany firem. Mzdy by rostly až do bodu E (rovnovážná mzda), jelikož v tomto bodě by se poptávané množství práce rovnalo množství nabízenému. (Holman, 2016)

#### **1.4 Nedokonalosti trhu práce**

Mezi základní nedokonalosti trhu práce můžeme zařadit 3 faktory: Mzdovou strnulost, mzdové tarify firem a různá omezení. Každý z těchto faktorů bude vysvětlen v následujících odstavcích. (Samuelson & Nordhaus, 2010)

**Mzdová strnulost**-mzdy a platy mají tendenci reagovat na změny na trzích práce daleko pomaleji a tím pádem i nerovnováha mezi nabízeným a poptávaným množstvím práce se vyrovnává postupně a pomaleji. (Samuelson & Nordhaus, 2010)

**Mzdové tarify firem**-množství firem si vytváří určité mzdové struktury, podle kterých se určuje odměňování zaměstnanců. Mezi takové firmy patří hlavně velké podniky, aby si zjednodušily mzdová rozhodnutí a podpořily spravedlnost v odměňování. (Samuelson & Nordhaus, 2010)

**Omezení**-způsobena kolektivními smlouvami, pracovně-právním zákonodárstvím, ale i tržními vlivy (firmy např. udržují zaměstnanost i při poklesu výroby nad efektivní míru, aby v budoucnu měly kvalitní zaměstnance). (Samuelson & Nordhaus, 2010)

## 2 Nezaměstnanost

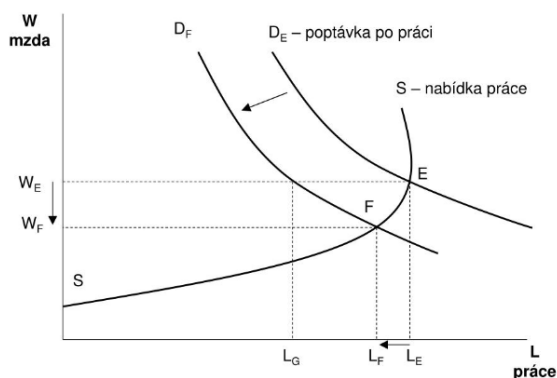
Nezaměstnanost lze vyjádřit dvěma způsoby: buď absolutním číslem, které má však omezenou vypovídací hodnotu, neboť se složitě porovnává, nebo mírou nezaměstnanosti, vyjádřenou v procentech. Míra nezaměstnanosti poměří počet nezaměstnaných k celkovému počtu ekonomicky aktivních obyvatel, tj. součtu počtu zaměstnaných a nezaměstnaných. (Brožová, 2012)

Jelikož v každé tržní ekonomice existuje nerovnováha mezi nabídkou práce a poptávkou po práci, plná zaměstnanost je dlouhodobě neudržitelná. Navíc opatření vlády ohledně snížení míry nezaměstnanosti obvykle vede ke zvyšování cenové hladiny a tím k růstu nebezpečného jevu pro ekonomiku, inflace. Z tohoto důvodu je tato míra nezaměstnanosti označována jako **přirozená míra nezaměstnanosti**. Při této úrovni nezaměstnanosti je počet nezaměstnaných nižší nebo maximálně roven počtu volných pracovních míst. (Tomažič, 1996)

### Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozenou míru nezaměstnanosti tvoří dvě skupiny obyvatel: dobrovolně a nedobrovolně nezaměstnaní.

Obrázek č. 2: Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: Macáková (2019), zpracováno autorem

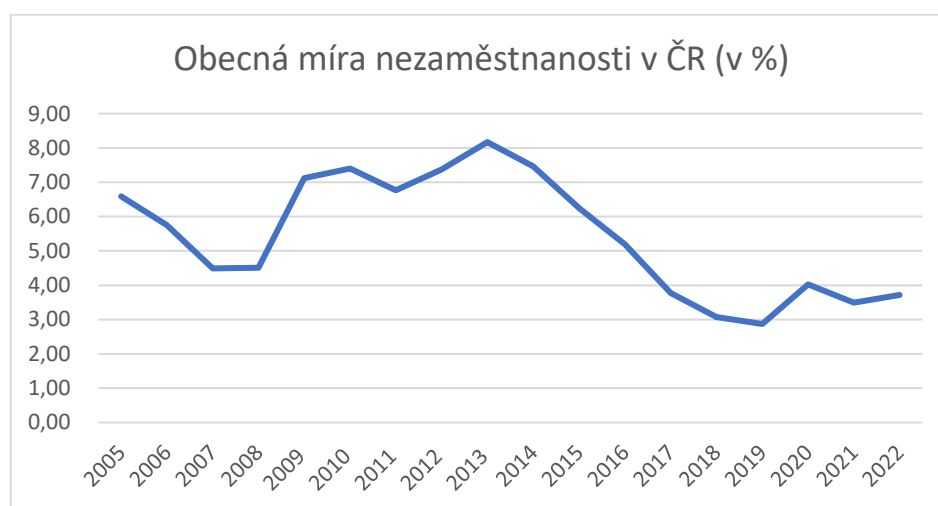
Dobrovolně nezaměstnaný je ten, kdo je ochoten přijmout pracovní místo pouze za vyšší mzdu, než je mzda rovnovážná, resp. ta, která převládá na trhu. Jelikož hledá práci za vyšší mzdu, delší dobu ji nemůže najít. Víceméně by se dalo říci, že má dvě možnosti: může využít alternativní příležitosti na jiných profesních trzích, či dát

přednost volnému času, nebo se stát příjemcem sociálních dávek a být tedy závislým klientem sociálního státu. (Brožová, 2012)

Nedobrovolně nezaměstnaní narozdíl od nich aktivně práci hledají a jsou ochotni pracovat za rovnovážnou mzdu, nebo někdy i za mzdu nižší, pracovní místo však nemůžou najít. Postiženi jsou zejména pracovníci, kteří mají málo alternativ a pro které by byla změna kvalifikace a profese velmi obtížná.

## 2.1 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti

Obrázek č. 3: Obecná míra nezaměstnanosti (2005–2022)



Zdroj: ČSÚ (2023), zpracováno autorem

Na obrázku č. 3 můžeme názorně vidět vývoj nezaměstnanosti v České republice. Od roku 2007-2008 nastalo výrazně zvýšení nezaměstnanosti, což bylo způsobeno Velkou recesí, která trvala přibližně do roku 2015 (na každou ekonomiku působila různě). Hlavními příčinami byla americká hypoteční krize, která postupně přerostla až v krizi světovou, dále významnou roli sehrála vysoká cena ropy v polovině roku 2008, která vedla k poklesu reálného HDP a výrazně zvedla spotřebitelské ceny. (Aktuálně.cz, 2018)

Zaměstnaný je člověk, který vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Nezaměstnaný je ten, kdo je schopen pracovat a je ochoten do určité doby do zaměstnání nastoupit, nemá žádné placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá. Podmínkou registrované nezaměstnanosti je zaregistrování se na

príslušném úřadu práce, pomocí jehož své pracovní místo hledá. Tyto dvě zmíněné skupiny, zaměstnaní a nezaměstnaní, tvoří dohromady ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu). Druhou část, ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, tvoří studenti, důchodci a ženy či muži v domácnosti. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013)

Registrovaná nezaměstnanost nezahrnuje pracovníky, kteří pracují na zkrácený úvazek, i když by raději pracovali na úvazek plný. Podstatné množství krátkodobě nezaměstnaných se na úřad práce ani vůbec nehlásí. Úřad práce také zároveň vyřazuje z evidence ty dlouhodobě nezaměstnané, kteří již ztratili nárok na podporu v nezaměstnanosti. Evidováni nejsou také ti, kteří ztratili naději, že pracovní místo najdou, a přestali ho hledat, proto může být skutečná nezaměstnanost vyšší než registrovaná. Na úřadech práce se naopak registrují ti, kteří pracovní místo vůbec nehledají, nabízená místa pravidelně odmítají a raději žijí ze sociálních podpor v nezaměstnanosti. Tito lidé naopak výši registrované nezaměstnanosti nadhodnocují, neboť reálně nepředstavují nabídku práce. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013)

## **2.2 Druhy nezaměstnanosti**

Ekonomie rozděluje nezaměstnanost na tři základní typy: nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou.

### **Frikční nezaměstnanost**

Frikční nezaměstnanost je nejobvyklejší druh krátkodobé nezaměstnanosti. Tento typ je nevymýtitelný a vlády se obvykle nesnaží o jeho likvidaci, protože vlastně zabezpečuje pohyb pracovních sil. Příčinami většinou jsou např. v nedostatku informací o pracovních příležitostech či důvody související s životním cyklem (pracovní kvalifikace, stěhování, snaha o lepší zaměstnání či postavení atd.). Patří sem ti, kteří se stávají dočasně nezaměstnanými, protože opustili pracovní místo a potřebují čas na vyhledání nového, což samozřejmě může být kratší či delší časové období. I samotné firmy samozřejmě potřebují určitý čas na vyhledání ideálního pracovníka na konkrétní pozici. Lidé většinou nechtějí kývnout hned na první nabídku – postupně sbírají informace, mapují své možnosti a chtějí si vybrat to, co by jim nejvíce vyhovovalo. (Brožová, 2012; Tomažič 1996)



## **Strukturální nezaměstnanost**

Tento typ je projevem segmentace na trhu práce, kdy nabídka neodpovídá poptávce. Je podmíněna restrukturalizací národního hospodářství, technickým pokrokem a volbou poptávky na trhu výrobku a služeb (spotřebitelské preference). Krátkodobá strukturální nezaměstnanost se vyskytuje v ekonomice neustále. Některá odvětví zemědělství či průmyslu prožívají během roku rozkvět a expandují, čímž se zvyšuje poptávka po práci, jiná jsou v útlumu a úpadku a zde poptávka po práci klesá. Například v ČR byl na počátku 90. let velký počet pracovních míst v hutnictví, hornictví a strojírenství, dnes je tomu tak hlavně v odvětvích, které byly nejvíce zasaženy koronavirovou krizí, např. ve službách, pohostinství, kultuře, lázeňství a dalších odvětvích. Každý typ zaměstnání samozřejmě osloví jen určité typy pracovníků, kteří hledají pracovní místo. Toto závisí na mnoha faktorech, např. pracovníkově schopnostech, vzdělání, věku a dalších. (Brožová, 2012; Tomažič, 1996)

## **Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost souvisí s cyklickou povahou vývoje tržních ekonomik, tj. s kolísáním a konjunkturou. Je tedy těsně závislá na aktuálním stavu ekonomiky: v období recese, kde klesá agregátní poptávka a vyrobený produkt se dostává pod úroveň potenciálního produktu, firmy propouštějí a tím pádem dosahuje vysokého procenta. V období konjunktury je naopak téměř zanedbatelná. Tento druh nezaměstnanosti bývá zároveň prvořadým problémem v opatřeních hospodářské politiky státu. (Brožová, 2012; Tomažič, 1996; Samuelson & Nordhaus, 2010)

## **2.3 Dlouhodobá nezaměstnanost**

Za dlouhodobě nezaměstnané jsou považováni ti, kteří dlouhodobě vůbec nemohou najít své pracovní místo (obvykle přes 1 rok). Tím pádem přichází o zkušenosti, kontakt s vývojem v jejich oboru. Pokud jsou stále odmítáni, ztrácí své pracovní návyky, vůli pracovat a smysl pro každodenní povinnosti. Tyto lidi označujeme termínem nezaměstnatelný. Postupem času si zvyknou na to, že nepracují a zároveň zjistí, že se dá žít i ze sociálních dávek a podpory, i když se jejich životní standart výrazně sníží. Zbaví se tíže hledání práce a někteří zcela ztratí víru, že by někdy vůbec práci našli a tím pádem nadále nebudou vyvíjet takové úsilí na její hledání. (Brožová, 2012)

Obdobně může situace vypadat ze strany firem, potenciálních zaměstnavatelů. Tyto pracovníky vnímají negativně: dlouho nepracovali, nemají ani chuť pracovat a ztratili smysl pro povinnost a odbornost. Firmy ve většině případů nebudou ochotny tyto lidi zaměstnat. (Brožová, 2012, Kuchař, 2007)

### **2.3.1 Kategorie dlouhodobě nezaměstnaných**

Dle Brožové (2012) mezi obecně známe kategorie dlouhodobě nezaměstnaných lidí řadíme zejména tyto skupiny:

- Imigranty
- Obyvatele venkovských či upadajících regionů
- Obyvatele s různými handicapy
- Občany s nízkou kvalifikací
- Obyvatele v předdůchodovém věku
- Mladistvé
- Obyvatele se zdravotním postižením
- Obyvatele dlouhodobě zaměstnané na jednom místě u jednoho zaměstnavatele

## **2.4 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti**

Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti můžeme rozdělit na 2 typy: ekonomické a sociální.

### **2.4.1 Ekonomické důsledky**

Pokud se člověk stane dlouhodobě nezaměstnaným, vznikají státu náklady v podobě vyplacených státních podpor v nezaměstnanosti, sociálních dávek, rekvalifikací a dalších transferových plateb. Jelikož sociální dávky, které nezaměstnaný pobírá, jsou příjmy nezdanitelnými, zatěžuje tím státní rozpočet, protože do něj nic nepřispívá. Má také výrazný vliv na zdravotní stav člověka, což následně vyvolá náklady v lékařství. (prevence, léčení, rehabilitace atd.). (Chmura, 2016)

Ekonomika zároveň přichází o statky a služby, které by mohli zaměstnaní vyrobit. Vyšší nezaměstnanost způsobuje nižší produkci a tím dochází ke snižování hrubého

domácího produktu, což negativně ovlivňuje potenciální rozvojové možnosti celé ekonomiky. (Kuchař, 2007)

#### **2.4.2 Sociální důsledky**

Dlouhodobá nezaměstnanost je jednou z hlavních aspektů sociálního života každého jedince. S prodlužující se nezaměstnaností dochází ke snižování kontaktu hlavně s také nezaměstnanými, protože to v člověku často zvyšuje stres a depresi, a časem kvůli tomuto dochází k celkové sociální izolaci. Tuto situaci ale samozřejmě prožívá každý člověk odlišně, záleží na podpoře rodiny či dalších blízkých, na mentální odolnosti, ochoty pracovat, vzdělávat se atd. (Brožová, 2012, Kuchař, 2007)

Nejčastější příčinou zvyšování počtu dlouhodobě nezaměstnaných je fakt, že zde máme příznivý státní systém sociálních dávek, na který si lidé po čase zvyknou, spokojí se s ním a postupně ztrácejí společenský život. (Jurečka, 2017)

Hlavní negativní sociální důsledky tedy jsou:

- Snížení kvalifikace
- Výrazně snížení životní úrovně
- Zdravotní problémy
- Alkoholismus a s ním spojená kriminalita

### 3 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika si zakládá na dosažení rovnováhy na trhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, využití jejích produktivních zdrojů a na zabezpečení práva každého občana na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické či jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk. (MPSV, 2004)

**Předpisy, podle kterých se řídí politika zaměstnanosti, jsou:**

**Zákon č.435/2004 Sb.,** o zaměstnanosti

**Zákon č. 73/2011 Sb.,** o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů

**Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb.,** kterou se provádí zákon o zaměstnanosti

**Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb.,** o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

**Nařízení vlády č. 515/2004 Sb.,** o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

Státní správu státní politiky zaměstnanosti v ČR vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Úřady práce jsou územními orgány státní správy s právní subjektivitou, jejíž nadřízeným orgánem je MPSV – konkrétně Správa služeb zaměstnanosti (SSZ MPSV). (Úřad práce ČR, 2022a)

#### 3.1 Funkce ÚP

Mezi funkce ÚP v České republice dle Kaczora (2013) řadíme:

- Sledování a hodnocení stavu na trhu práce, zpracovávání koncepce vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu a přijímání opatření k ovlivnění nabídky a poptávky
- Informování občanů o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informování zaměstnavatelů o volných pracovních pozicích
- Zprostředkovávání vhodného zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání

- Poskytování občanům poradenské služby týkající se hledání zaměstnání, volby povolání, odborné výchovy a rekvalifikace
- Vedení evidence uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidence volných pracovních míst, evidence pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti
- Rozhodování o vyřazení zájemců z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení či vrácení hmotného zabezpečení
- Organizování, zabezpečování a usměrňování rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání
- Hmotné podporování vytváření nových pracovních míst, podpora vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením
- Vydávání a odejímání povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jeho rodinnými příslušníky
- Spolupracování s institucemi ovlivňující trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umisťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, organizačních a racionalizačních opatření, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy
- Kontrolování dodržování závazných právních předpisů včetně předpisů mzdových, ukládání pokut v případě jejich porušení
- Vyřizování stížností občanů
- Hospodaření s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce

### **3.2 Aktivní politika zaměstnanosti**

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se hlavně o tyto nástroje:

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Veřejně prospěšné práce

- Společensky účelná pracovní místa
- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek na dopravu zaměstnanců
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

### **3.2.1 Rekvalifikace**

Pojmem rekvalifikace se popisuje získání nové kvalifikace nebo rozšíření kvalifikace o nové znalosti a praktické dovednosti, které již uchazeč či zájemce o zaměstnání ovládá. Pro určení obsahu a druhu rekvalifikace jde hlavně o dosavadní kvalifikaci, zdravotní stav, věk, schopnosti, dovednosti a zkušenosti osoby, která má být rekvalifikována. (Portál MPSV, 2004)

Rekvalifikaci pro uchazeče či zájemce o zaměstnání ÚP zabezpečuje v případech, kdy to vyžaduje jejich uplatnění na trhu-struktura poptávky na trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil. Uskutečňuje se na základě dohody mezi příslušným ÚP a uchazečem či zájemcem o zaměstnání, zároveň ÚP hradí náklady spojené s rekvalifikací, pokud ho na rekvalifikaci doporučí a uzavře s ním, ještě před zahájením rekvalifikačního kurzu, písemnou dohodu o rekvalifikaci a může uchazeči poskytnout úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (např. jízdné, stravné, pojištění atd.). (Úřad práce ČR, 2023a)

#### **Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu:**

- Být v evidenci ÚP jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání
- Mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (příslušný stupeň vzdělání, určité znalosti a dovednosti)
- Být zdravotně způsobilý pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese
- Rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa
- Rekvalifikace musí být účelná – po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání

### **3.2.2 Investiční pobídky**

MPSV, ve spolupráci s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Agenturou pro podporu podnikání a investic CzechInvest realizuje investiční pobídky do zpracovatelského průmyslu, které jsou mimo rámec aktivní politiky zaměstnanosti zabezpečované ÚP.

V gesci má dvě z pěti investičních pobídek, a to konkrétně podporu tvorby nových pracovních míst a podporu školení a rekvalifikace zaměstnanců. Investiční pobídky jsou vymezeny v zákoně č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, pobídky v gesci MPSV dále v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 111). (Businessinfo.cz, 2004)

#### **Podpora tvorby nových pracovních míst**

Výše podpory činí 50 tis. Kč na jedno nové pracovní místo zřízené na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, pro žádosti předložené určené organizací dle § 3 zákona č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách (dle nařízení vlády č. 68/2008 Sb.).

#### **Podpora rekvalifikace a školení zaměstnanců (dle nařízení vlády č. 97/2010 Sb.)**

- Je poskytována pouze na území okresů s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR
- Ve výši 25 % z nákladů vynaložených na rekvalifikaci a školení
- Jestliže v době podání žádosti je žadatelem malý podnik, činí její výše 45 % a v případě středního podniku pak 35 % z nákladů vynaložených na rekvalifikaci a školení zaměstnanců
- V případě rekvalifikace nebo školení zaměstnanců se zdravotním postižením nebo znevýhodněných zaměstnanců, a to v souladu s nařízením Komise č. 800/2008 ze dne 6. srpna 2008, činí výše hmotné podpory u velkých podniků 35 %, u středních podniků 45 % a u malých podniků 55 % z nákladů na rekvalifikaci nebo školení těchto zaměstnanců

### **3.2.3 Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce se zaměřují na vytvoření časově omezené pracovní příležitosti, která se týká hlavně údržby veřejných prostranství, úklidu a údržby veřejných budov a komunikací a dalších obdobných činností, např. pomocné práce v oblasti charity, při

kulturních a společenských akcích, aktivity ve školských zařízeních či aktivity týkající se ochrany přírody. ÚP ČR může na základě písemné dohody uchazeči o zaměstnání poskytnou měsíční příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů až do výše 16 tis. Kč. Zároveň nejdéle po dobu 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců poskytuje příspěvek ve prospěch obcí a státních či jiných obecně prospěšných institucí – za obecně prospěšné instituce se považují instituce zabývající se školstvím, vědou, kulturou, ochranou zdraví, ochranou životního prostředí, ochranou zvířat a mnoho dalších. (Úřad práce, 2023b)

### **3.2.4 Společensky účelná pracovní místa**

Charakteristika a účel tvorby SÚPM je vymezena § 113 zákona o zaměstnanosti. Jedním ze základních předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z profesního či územního hlediska. SÚPM je myšleno:

- Nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP, na sjednanou dobu a je obsazováno uchazeči evidovanými na ÚP, kterým nelze jinou cestou zajistit pracovní uplatnění
- Nově zřizované pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného ÚP a začne vykonávat samostatně výdělečnou činnost

Cílem těchto příspěvků je zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým jiným způsobem nelze zajistit pracovní umístění, včetně zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem. Na příspěvky k úhradě nákladů při zřízení nebo vyhrazení SÚPM není právní nárok. (Úřad práce, 2023c)

#### **ÚP jej může poskytnout v těchto formách:**

- Formou návratného příspěvku
- Formou příspěvku na úhradu úroků z úvěru
- Formou jiného účelově určeného příspěvku
- Formou částečné nebo úplné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení, veřejné zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti



### **3.2.5 Překlenovací příspěvek**

O překlenovací příspěvek můžeme zažádat do 30 dnů po podepsání písemné dohody o poskytnutí příspěvku na vybavení pro samostatnou výdělečnou činnost. Je určen na úhradu některých provozních nákladů, které vzniknou a budou uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. (gov.cz, 2021)

#### **Za uznatelné provozní náklady se považují:**

- Nájemné a služby s ním spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s ním spojených
- Náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků
- Náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatně výdělečná činnost, pokud je tento objekt ve vlastnictví žadatele a náklady souvisí s provozováním samostatně výdělečné činnosti.

### **3.2.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců**

Tento příspěvek může být poskytován na základě písemné dohody s ÚP ČR, a to na částečné pokrytí nákladů v souvislosti s dojížděním za prací mimo obec, ve které má žadatel své trvalé bydliště. Je proplácen po sjednanou dobu, a to za měsíce kdy, žadatel prokáže doložením svého měsíčního vyúčtování mzdy nebo platu, že do zaměstnání v tomto měsíci skutečně dojížděl a že jeho hrubá mzda či plat za vykonávanou práci byla maximálně 1,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího roku. (Úřad práce ČR, 2023d)

Základní předpoklady:

- Žadatel je nebo byl veden v evidenci ÚP ČR a požádá o poskytnutí příspěvku na dojížděku v době vedení v evidenci nebo nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne vzniku pracovního nebo služebního poměru, který bezprostředně navazuje na ukončení evidence
- Žadatel je na lokálním trhu práce těžce umístitelní
- Žadatel má rozjednaný nástup do zaměstnání mimo obec, ve které má své trvalé bydliště
- Žadatel prokáže splnění podmínek daných zákonem podle § 118 zákona o zaměstnanosti doložením: Dokladu o zřízení účtu u peněžního ústavu; Potvrzení

finančního a celního úřadu, že nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky; Potvrzení své zdravotní pojišťovny, že nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění; Potvrzení Správy sociálního zabezpečení, že nemá nedoplatky na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

### **3.2.7 Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování může zaměstnavateli ÚP poskytnout na základě dohody, pokud je uchazeči, který je přijímán do pracovního poměru, věnována zvýšená péče (dle § 33 zákona o zaměstnanosti). Měsíčně může tento příspěvek činit nejvýše polovinu minimální mzdy na maximálně 3 měsíce. (MPSV, 2004)

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

Pokud zaměstnavatel přechází na nový výrobní program a nemůže své zaměstnance řádně zabezpečit v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, může si zažádat o příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Tímto přechodem se rozumí taková změna výrobu nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním změnám v oblasti technologie, nebo ke změně předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění. (MPSV, 2023)

Příspěvek lze poskytovat v souladu s § 117 zákona o zaměstnanosti na částečnou úhradu náhrady mzdy po dobu maximálně 6 měsíců. Příspěvek zároveň může být maximálně do výše poloviny minimální mzdy. (MPSV, 2023)

## 4 Agentury práce

Agenturami práce jsou právnické či fyzické osoby, kterým po splnění podmínek Generální ředitelství Úřadu práce vydalo povolení podle zákona č. 435/2004 Sb k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Žádný jiný subjekt, který nemá platné povolení, agenturou práce není, takže toto povolení je základním předpokladem pro to stát se pracovní agenturou. (Dittrich, 2017)

### 4.1 Legislativní vymezení

Legislativní vymezení agentur práce je dáno ustanovením § 307a ZPr.: *za závislou práci podle § 2 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli.“* (ZoZ, 2004)

**Za zprostředkování zaměstnání se dle odst. 1 § 14 ZoZ rozumí:**

- Vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly
- Zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení
- Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí

Dle § 58 ZoZ:

- Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky
- Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada
- Ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci (ZoZ, 2004)

Pokud má pracovní agentura ke zprostředkování zaměstnání platné povolení, musí si pro případ úpadku sjednat pojištění záruky. Pokud by se pracovní agentura dostala do úpadku a nebyla by schopna dočasně přidělenému zaměstnanci vyplácet mzdu, měl by dočasně přidělený zaměstnanec právo na finanční plnění. Výše tohoto plnění musí být minimálně trojnásobek čistého průměrného měsíčního výdělku veškerých svých zaměstnanců, kteří jsou dočasně přiděleni k uživateli, nebo zaměstnanců, jenž bude agentura k výkonu práce u uživatele dočasně přidělovat. (ZoZ, 2004)

Dle § 59 odst. 1 ZoZ, mají pracovní agentury povinnost vést tyto evidence:

- Evidenci počtu volných míst, na které je požadováno zprostředkování zaměstnání
- Evidenci jimi umístěvaných fyzických osob
- Evidenci jejich zaměstnanců, jimž zprostředkovali zaměstnání

Zároveň dle § 59 odst. 2 ZoZ mají povinnost agentury poskytnout pro statistické účely do 31. ledna běžného roku generálnímu ředitelství Úřadu práce zejména tyto údaje:

- Počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání
- Počet jimi umístěných osob, z toho počet uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s Úřadem práce dle § 199a
- Počet jejich zaměstnanců, kteří bylo dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele, přičemž se zvlášť uvede počet občanů ČR, počet občanů EU, počet občanů z ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru (včetně Švýcarska) a počet ostatních cizinců podle jejich státní příslušnosti.

## **4.2 Služby agentur práce**

Agentury práce, jako jiné firmy, podnikají v oblasti služeb, a proto se snaží na trhu práce prosadit co nejlepšími službami. Pokud poskytují opravdu komplexní služby, šetří tím čas i peníze.

Celkem se rozlišují služby agentur práce na 3 druhy:

- Zprostředkování zaměstnání
- Dočasné přidělení

- Konzultační služby z oblasti zaměstnanosti, trhu práce, práva, daní, pojistného a související oblasti

#### **4.2.1 Zprostředkování zaměstnání**

V dřívější době se zprostředkování zaměstnání přes pracovní agenturu využívalo spíše u pracovních pozic, kde byla potřeba určitá speciální či vyšší kvalifikace, např. ve vyšším managementu firem. V dnešní době tuto techniku firmy využívají i na pozice nižšího či středního managementu, např. mistrů, kterých je na trhu práce v daném odvětví nedostatek. V některých případech se stává, že firmy využijí nejdříve dočasného přidělení zaměstnance a až poté, samozřejmě pokud se zaměstnanec osvědčí a firma je s ním spokojená, se ho rozhodnou zaměstnat jako kmenového zaměstnance. (Dittrich, 2017)

Před zprostředkováním zaměstnání musí nejdříve být uzavřena smlouva mezi oběma stranami, tj. agenturou a klientem (firmou, která hledá zaměstnance). Firma poskytne přesný popis pracovní pozice, na kterou shání pracovní sílu, a požadavky, které musí kandidát splňovat, např. úroveň vzdělání, praxi, schopnosti a dovednosti. Kvůli různým specializacím firem (IT, účetnictví apod.) se v agenturách nachází skupiny konzultantů, kteří na pohovorech s potenciálními zaměstnanci testují jejich znalosti a dovednosti. Pokud jsou na nějakou pozici požadovány speciální dovednosti či znalosti, ve kterých konzultant nemá přehled, měl by danou firmu konzultant navštívit a zjistit si co nejvíce informací. (Dittrich, 2017)

#### **4.2.2 Dočasné přidělení**

Pracovní agentury hledají uchazeče o zaměstnání na základě pokynů a požadavků firmy, u které agenturní zaměstnanec bude dočasně vykonávat práci. Dočasné přidělení se využívá hlavně u takových druhů prací, kde není vyžadována vysoká kvalifikace. Těmito druhy mohou být např. pozice jako montér, skladník atd. Zde ve většině případů není vyžadován osobní pohovor, výjimečně se uchazeč testuje např. na barvoslepost, manuální zručnost, cizí slovíčka, které budou potřebovat atp. (Dittrich, 2017)

Po vybrání je uchazeč zaměstnán u pracovní agentury, která s ním písemně uzavře dohodu o pracovní činnosti nebo pracovní smlouvu. Poté se uzavírá písemná dohoda mezi uživatelem a agenturou o dočasném přidělení zaměstnance. Ač to může znít

zvláště, mezi uživatelem a zaměstnancem se žádná smlouva neuzavírá. O záležitosti kolem mzdové agendy a administrativy se stará pracovní agentura, což je pro uživatele samozřejmě výhodou.

§ 308 odst. 1 ZP nám říká, že dohoda mezi pracovní agenturou a uživatelem o dočasné přidělení agenturního zaměstnance musí obsahovat tyto náležitosti:

- a) jméno a příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance,
- b) druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou či zdravotní způsobilost pro vykonávání tohoto druhu práce,
- c) určenou dobu, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec práci u uživatele vykonávat,
- d) místo výkonu práce,
- e) den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce u uživatele,
- f) informace o pracovních, mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele (srovnatelný zaměstnanec), který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s ohledem na kvalifikaci a délce odborné praxe,
- g) podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo uživatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo původně sjednáno,
- h) číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Dočasně přidělený zaměstnanec musí mít stejné pracovní a mzdové podmínky, jako srovnatelný zaměstnanec v dané firmě. V případě podmínek horších je povinností agentury práce zabezpečit rovné zacházení. Dočasně přidělený zaměstnanec má zároveň právo domáhat se u agentury uspokojení svých práv. (ZP, 2006)

#### **4.2.3 Konzultační služby**

Agentury práce poskytují konzultace týkající se mnoha oblastí, může jít např. o zaměstnanost, trhu práce, právní či daňové problematiky. Z tohoto důvodu mají agentury ve svých týmech odborníky; ekonomy, daňové poradce, právníky atd. Tyto služby využívají nejvíce menší a střední firmy. (Dittrich, 2017))

Co se týče běžných lidí, ti si mohou od agentur nechat poradit se svým motivačním dopisem, životopisem, CV, případně si mohou nanečisto vyzkoušet pohovor. Dostanou rady, co by tyto dokumenty měly a neměly obsahovat, jaká by měla být struktura, rozsah a jak udělat dobrý první dojem. Při zkoušce pohovoru budou tázáni na typické otázky, které se při pohovorech nejčastěji objevují a dostanou od pracovníka agentury zpětnou vazbu, zda jejich odpovědi byly adekvátní, co mohou případně zlepšit a na co se zaměřit. (Dittrich, 2017)

### **4.3 Vliv na trh práce**

Pracovní agentury jejich činností podstatně ovlivňují trh práce, a to jak nabídku práce, tak poptávku po ní. Jakým způsobem tyto dvě veličiny ovlivňují, bude rozebráno v této kapitole.

#### **4.3.1 Vliv na nabídku na trhu práce**

Pomoc agentur práce využívají hlavně skupiny lidí, pro které by mohlo být hledání zaměstnání obtížné, či časově náročné. Jsou to hlavně absolventi škol, osoby po mateřské či rodičovské dovolené a lidé v předdůchodovém věku. Pokud se rozhodnou tuto pomoc využít, sdělí své požadavky a očekávání na zaměstnání a agentury se jim poté snaží najít vhodné pracovní místo. Pokud si uchazeč žádné s volných pracovních míst nevybere, pracovní agentura ho zařadí do své evidence a v případě, že se na trhu práce objeví nová pracovní pozice, která by uchazeče mohla zaujmout, bude ho agentura kontaktovat. Všechny zde zmíněné služby má uchazeč hrazené agenturou. Pracovní agentury také zvyšují nabídku pracovní síly, jelikož k nám na trh dováží uchazeče z ciziny. Ti jsou často ochotni pracovat za nižší mzdu a v profesích, o které by naši pracovníci neměli zájem, nemají na ně dostatečnou kvalifikaci či by se za touto prací nebyli ochotni přestěhovat. (Valtr, 2024)

#### **4.3.2 Vliv na poptávku na trhu práce**

Agentury práce přináší pro zaměstnavatele mnoho výhod. Firmy například šetří náklady spojené s personálním oddělením, jelikož se agentury v mnoha případech zaobírají výběrovým řízením a zajišťují i veškerou administrativu. Dalším příkladem může být situace, kdy firma nečekaně dostane velkou zakázku, na kterou nemá dostatečný lidský

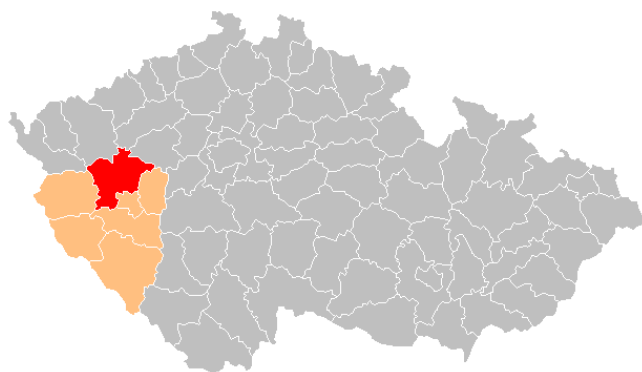
kapitál, či pokud firma podniká v odvětvích, jež jsou ovlivněné silnými sezónními výkyvy. V obou těchto případech se nabízí využít služeb agentur práce, a to konkrétně dočasného přidělení zaměstnance, jelikož ho firma bude mít k dispozici ve chvíli, kdy ho nejvíce potřebuje. (Valtr, 2024)



## 5 Charakteristika okresu Plzeň-sever

Okres Plzeň-sever se nachází v severní části Plzeňského kraje. Na jihu sousedí s okresy Plzeň-jih a Plzeň-město, na východě s okresem Rokycany a na západě s Tachovem. V severozápadní části hraničí s Karlovarským krajem, konkrétně s okresy Karlovy Vary a Cheb, na severovýchodě s okresem Rakovník ve Středočeském kraji a na severu má krátkou hranici s Ústeckým krajem s okresem Louny. S rozlohou 1 286,8 km<sup>2</sup>, tvořící 16,8 % celkové rozlohy Plzeňského kraje, se okres Plzeň-sever řadí na třetí místo. Zároveň je také čtvrtým nejhustěji osídleným okresem v kraji s hustotou k 31. 12. 2022 64,6 obyvatel na 1 km<sup>2</sup>. (ČSÚ, 2024)

Obrázek č. 4: Mapa okresu Plzeň-sever



Zdroj: Kurzy.cz (2020), zpracováno autorem

Počet obyvatel v tomto okresu činil k roku 2016 77 478 obyvatel a v dalších letech se zvyšoval průměrně o 700 obyvatel ročně. Na území okresu Plzeň-sever se nachází 2 správní obvody obcí s rozšířenou působností (SO ORP): Nýřany a Kralovice, které se dále dělí na 7 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem (SO POÚ): Kralovice, Manětín, Plasy (SO ORP Kralovice) a Město Touškov, Nýřany, Třemošná a Všeruby (SO ORP Nýřany). Okres obsahuje celkem 98 obcí, které tvoří 19,6 % všech obcí v Plzeňském kraji a po okrese Plzeň-jih jich má z celého kraje nejvíce. (ČSÚ, 2024)

### 5.1 Průmysl a zaměstnavatelé

Dle registru ekonomických subjektů bylo v okrese Plzeň-sever k 31. 12. 2022 evidováno celkem 19 737 ekonomických subjektů, z toho největší část tvořily fyzické

osoby (82,5 %). Díky zásobám nerostných surovin, hlavně v okolí Kaznějova a Horní Břízy, se vytváří základna pro další rozvoj těžebního průmyslu. K nejvýznamnějším těžebním firmám patří LB MINERALS, s.r.o., která sídlí v Horní Bříze a zabývá se především těžbou, úpravou a zpracováním kaolinu, živců, jílu kameniva a písku. Tato společnost je součástí nadnárodní skupiny LASSELSBERGER a patří mezi významné dodavatele surovin ve střední Evropě. Dalšími významnými zaměstnavateli v okrese jsou např. firmy DIOSS NÝŘANY a.s. (výroba kovových součástí), BEST, a.s. (výroba betonových výrobků), NOVEM Car Interior Design k.s. (výroba dřevěných dekorativních prvků do luxusních osobních automobilů pro celosvětový trh), Faurecia Plzeň, s.r.o. (design a výroba autosedaček, automobilových interiérů a výfukových modulů), GÜHRING s.r.o. (výroba špičkových nástrojů pro nejnáročnější úkoly průmyslového obrábění), SBS – NEPRON s.r.o. (střední a vyšší množství výroby s ručním a poloautomatickým osazováním, tříděním a balením), Integrated Micro.electronics Czech Republic s.r.o. (vývoj, výroba a prodej elektronických komponent pro průmyslová odvětví) a Faiveley Transport Plzeň s.r.o. (výroba a vývoj elektrických trakčních přístrojů, pantografů a trolejbusových sběračů). (ČSÚ, 2024)

Významnou roli na trhu práce v okrese Plzeň-sever hraje zemědělství. V roce 2022 bylo obhospodařováno 64 765 ha zemědělské půdy, což je přes 50 % celkové výměry okrese a z této výměry připadlo 51 896 ha (80,1 %) na ornou půdu. Nezemědělská půda činila 63 910 ha, z toho lesní pozemky pokrývaly 52 093 ha (81,5 %), které se vyskytují především v okolí Nečtin, Hvozdu, Horní Břízy, Kaznějova a Plas. Rostlinná výroba se zaměřuje především na pěstování pšenice, ovsa, ječmene, řepky, kukuřice a siláž, živočišná výroba pak na chov drůbeže, skotu a prasat. Ke známým zemědělským podnikům v tomto okrese patří např. Kralovická zemědělská a.s., Žihelský statek a.s. a D-K zemědělská a.s. v Kožlanech. (ČSÚ, 2024)

## **5.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v Plzeňském kraji**

Před analýzou trhu práce v okrese Plzeň-sever je důležité zmínit příčiny nezaměstnanosti v Plzeňském kraji, jelikož se týkají každého dílčího okresu, a Plzeň-sever není výjimkou. Za hlavní příčinu se jednoznačně uvádí dlouhodobý nesoulad mezi nabídkou a poptávkou pracovní síly, a to hlavně nedostatek kvalifikované pracovní síly zejména v technických profesích. Jedním z klíčových faktorů nezaměstnanosti je velká

rozloha kraje, kde se zaměstnavatelé koncentrují hlavně do větších měst a v okolí dálnice D5. V odlehlejších částech kraje, což se týká hlavně okresů Plzeň-sever a Plzeň-jih, se nachází celá řada malých obcí s velice špatnou dopravní dostupností. Obyvatelé z těchto obcí tak mají malou možnost dojíždění za prací, zejména v případě třísměnného provozu. Mezi další neméně důležité faktory patří závislost na sezónnosti, která se týká hlavně zemědělství, lesnictví, stavebnictví atp. Dále je třeba zmínit další, i když spíše obecné, příčiny nezaměstnanosti. Hlavně se jedná o zneužívání nekolidujícího zaměstnání neboli "práce na černo", a také o skutečnost, že některým uchazečům o zaměstnání se více vyplatí pobírat nepojistné sociální dávky než pracovat, jejich mzda by totiž v mnoha případech byla nižší než pobírané dávky, zejména v případě že v exekuci. Zaměstnavatelé naopak často odmítají zaměstnávat zaměstnance z věkové kategorie 50+, i když by mohli být pro pracovní trh stále perspektivní a dobře využitelní. Přitom tyto lidé mají před sebou zhruba 15 let aktivního pracovního života, než by mohli odejít do starobního důchodu. (Moravec, 2024)

### **5.3 Problémové skupiny na trhu práce**

Obecně se uvádí 6 hlavních problémových skupin uchazečů, které se špatně prosazují na trhu práce – absolventi, osoby po mateřské a rodičovské dovolené, mladiství, dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči ve věku 50+ a osoby se zdravotním postižením. Každá z těchto skupin bude podrobně definována v této kapitole.

#### **Absolventi**

V současné době jsou zaměstnavatelé část ochotni zaměstnat i uchazeče bez praxe, i když při obsazování některých pracovních míst stále preferují uchazeče s praxí (zejména ve strojírenství), kteří se mohou okamžitě zapojit do požadované pracovní činnosti. V některých oborech mohou být náklady, spojené se zapracováním uchazečů s praxí nižší než u uchazečů bez praxe. Zaměstnavatelé také často mají obavu o vynaložení nákladů na zapracování u mladých žen, u kterých je možnost těhotenství a odchod na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Na podporu absolventů ohledně získání praxe byly využity projekty Záruka pro mladé v Plzeňském kraji. (Moravec, 2024)

## **Osoby po mateřské a rodičovské dovolené**

Do této skupiny spadají hlavně ženy pečující o dítě či děti do 15 let věku a vracející se na trh práce po mateřské nebo rodičovské dovolené. Zaměstnání ve většině případech odchází z důvodu výpovědi ze strany zaměstnavatele, nebo pracovní poměr ukončují samy z důvodu směnného provozu nebo časově náročnějšího dojíždění do zaměstnání, pokud není možnou náhradou práce z domova. S ohledem na péči o děti jsou pracovní možnosti této skupiny velmi omezené, v případě samoživitelek jsou práce například ve vícesměnném provozu prakticky vyloučené. U těchto osob je ale patrný značný zájem o sebevzdělávání a ochota změny profese, aby se mohly na trhu práce lépe uplatnit a skloubit pracovní život s rodinným. Na trhu práce však není tak široká nabídka částečných úvazků, aby se do nich mohli zapojit všichni, kteří by o něj stáli. Na podporu těchto osob byly v rámci projektu "Rodina i práce v Plzeňském kraji" a "Nová etapa" nabízeny různé formy rekvalifikací, poradenství, pomoc při zprostředkování zaměstnání a další aktivity. (Moravec, 2024)

## **Mladiství**

Ke konci roku 2023 bylo v okrese Plzeň-sever v evidenci úřadu práce 95 mladistvých ve věku do 18 let, což je oproti předchozímu roku nárůst o 8 osob. Většina těchto lidí nemá z různých důvodů dokončené studium na středním stupni vzdělání, někteří si ani nepodali přihlášku na střední školu po ukončení povinné školní docházky. Mladiství také často neúspěšně studovali již na několika středních školách či učilištích. Uchazeči byli informováni o vhodných oborech a o postupu při podání přihlášky, kde byly pro rok 2024 zavedeny podstatné změny. Během roku jim také bylo na individuálních schůzkách poskytováno kariérové poradenství, jehož snahou bylo motivovat mladistvé k návratu do školního vzdělávacího systému, aby nastoupili na trh práce s potřebnými znalostmi a kvalifikací. Z tohoto důvodu jim byla nabízena možnost vstupu do projektu Záruka pro mladé, hlavně do aktivity Návrat do vzdělání. Pokud uchazeč odmítl návrat do školy nebo z nějakého důvodu nemohl pokračovat ve studiu, byly mu podány informace o možnosti rekvalifikace a dalších aktivitách projektu, zaměřených na získání konkrétních znalostí a dovedností pro lepší uplatnění na trhu práce. U těchto uchazečů je však často problém nízký věk a s tím spojená omezení v zákoníku práce a dalších předpisů. (Moravec, 2024)

## **Dlouhodobě nezaměstnaní**

K 31. 12. 2023 evidoval úřad práce v okrese Plzeň-sever 513 dlouhodobě evidovaných osob (v evidenci déle než 1 rok), což oproti roku 2022 bylo o 77 více. Tato skupina je poměrně obtížnou a problematickou cílovou skupinou. Nachází se zde uchazeči různých věkových kategorií, většinou jen se základním nebo nižším vzděláním a často také se zdravotními potížemi. Poměrně velká část pobírá sociální dávky, řeší exekuce a jiné finanční problémy. Tyto osoby jsou na tento styl pracovního života zvyklí a smířeny a nemají příliš velký zájem ho měnit, proto se pro ně velmi těžko hledá uplatnění na trhu práce, pokud oni sami nemají vůli pracovat. Pro tuto skupinu byl určen projekt "Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání", který měl za cíl zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce ČR, který však v roce 2023 ukončil své působení. Vhodnou aktivitou pro tuto cílovou skupinu je intenzivní individuální nebo skupinové poradenství zaměřené na motivaci a sebezprezentaci, které se realizuje v rámci všech aktuálních nových projektů v rámci OP Zaměstnanost+. (Moravec, 2024)

## **Uchazeči ve věku 50+**

V této skupině se v okrese Plzeň-sever na konci prosince 2023 v evidenci nacházelo 585 uchazečů, což je o 16 méně než předchozí rok. Jedná se ve valně většině o osoby, které jsou nekvalifikované či velmi málo kvalifikované. Této cílové skupině je věnována zvýšená péče, jelikož se jejich hendikepy kumulují a ztěžují jim vstup na trh práce. Tyto osoby mají často nejen nedostatek znalostí a zkušeností s moderními technologiemi (počítačové softwary, mobilní aplikace, multifunkční tiskárny atd.), ale limitují je i různá zdravotní omezení. Ztráta původního zaměstnání a obavy z budoucnosti s vědomím těchto hendikepů mají často za následek snížené sebevědomí, pocitem vyhoření a menším uměním prosadit se u pohovorů, což také má za následek také to, že je zaměstnavatel v řadě případů při výběrovém řízení nepřijme. Toto se týká hlavně pozic, na které není potřeba téměř žádná kvalifikace a jsou např. fyzicky náročnější. Na pomoc této skupině se nabízel projekt "Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji", který však skončil na jaře 2023. Nově se však tyto uchazeči mohou obrátit a zvýšit svoje šance na uplatnění v rámci projektu "Věk není překážkou". Tato cílová skupina obtížněji hledá uplatnění na trhu práce a vhodným řešením by pro

některé mohla být podpora např. formou příspěvku na společensky účelná pracovní místa pro zaměstnavatele. (Moravec, 2024)

## **Osoby se ZP**

Zájem o zaměstnávání osob se zdravotním postižením je stále nízký, přestože byli zaměstnavatelé nuceni při nízké nezaměstnanosti řešit obsazování volných pracovních míst i za pomoci těchto osob (v mnoha případech se jednalo o zkrácené úvazky nebo přizpůsobit pracovní dobu uchazeči se ZP). Počet volných míst pro skupiny lidí se ZP je stále velmi omezený. Většina těchto uchazečů není schopna pracovat na plný úvazek a zkrácené pracovní úvazky se vyskytují jen zřídka, jelikož velká část zaměstnavatelů pracuje ve 2-3 směnném provozu. Poradenskou i zprostředkovatelskou činnost s OZP ztěžuje častá a mnohdy i dlouhodobá pracovní neschopnost. Dalším důvodem, proč se nedaří více snížit počet OZP v evidenci je i jejich obava o odejmutí přiznaných stupňů ID. (Moravec, 2024)

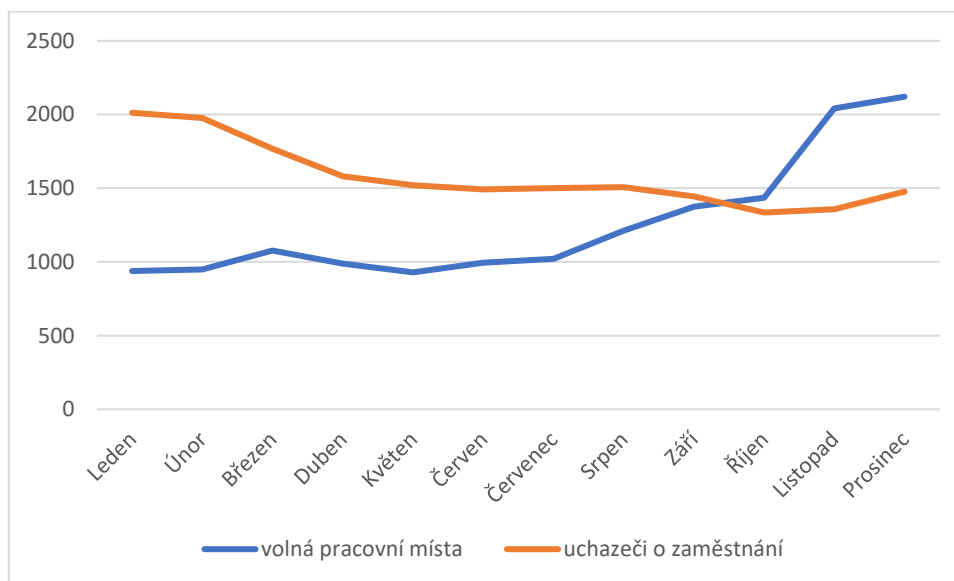
## 6 Analýza trhu práce v okrese Plzeň-sever

Tato kapitola se zabývá analýzou trhu práce v okrese Plzeň-sever, a to konkrétně obdobím od roku 2017 do 2022. Toto období bylo zvoleno proto, jelikož je dostatečně dlouhé pro promítnutí rozdílů a vývoje na trhu práce, a zároveň v polovině tohoto období zasáhla celý svět Covidová krize a na konci válečný konflikt na Ukrajině a budou tedy dobře patrné rozdíly v jednotlivých letech.

### 6.1 Situace na trhu práce v roce 2017

V roce 2017 vzrostl hrubý domácí produkt (HDP) o 4,5 %. Výrazné zrychlení dynamiky bylo zapříčiněno součinností všech složek HDP. V první polovině roku byl růst podporován domácí spotřebou a zahraniční poptávkou, ve druhé polovině roku se k těmto faktorům přidala investiční aktivita. (Kamenický & Sůkupová, 2018)

Obrázek č.5: Počet volných míst a počet uchazečů v roce 2017 v okrese Plzeň-sever



Zdroj: Portál MPSV (2018), zpracováno autorem

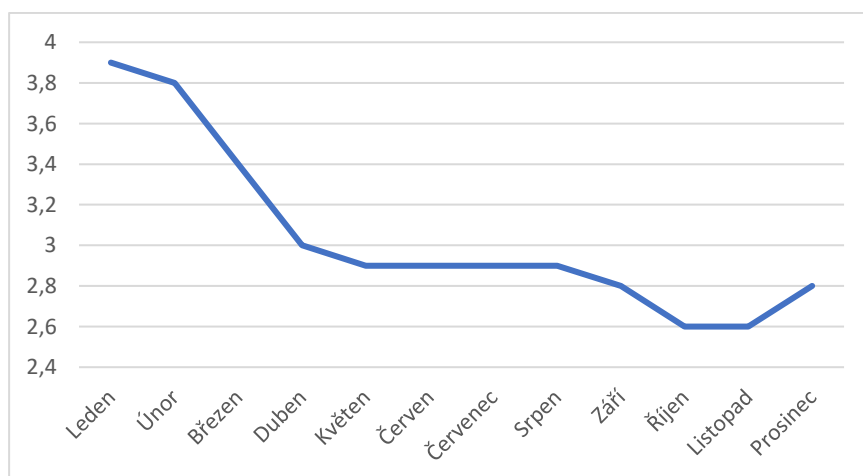
Od Července docházelo na trhu práce ke zvyšování počtu volných pracovních míst. V listopadu a prosinci se počet volných míst vyšplhal až nad dvou tisícovou hranici, konkrétně 2041 a 2121, což je téměř dvojnásobek oproti předcházejícímu roku. Na konci roku bylo v evidenci nejvíce uchazečů z kategorií 55-59 let (235) a 50-54 let

(197), nejméně pak k kategoriích nejnižší 15-19 (35) a 65+ (11). Pracovalo zde také 4581 cizinců. (Portál MPSV, 2024)

Firmy neustále sháněly pracovní sílu. Tento vývoj byl jednoznačně důsledkem ožívování ekonomiky. Názorný příklad se naskytl v létě, kdy skončil Masokombinát Plzeň. Bez práce se ocitlo 230 osob, ale v nezaměstnanosti se to vůbec nepromítlo, jelikož poptávka byla tak vysoká, že byly okamžitě zaměstnání v jiné společnosti. Velký vliv na zvýšení počtu volných míst měla např. firma Daikin na Borských polích, která v létě rozšiřovala výrobu a hledala nové zaměstnance na pozice s vyšší kvalifikací (vývojový či profesní inženýr a nákupčí) a na pozice s kvalifikací nižší (páječ, kvalitář, lisař). Tato společnost, stejně jako jiné v společnosti v okolí, zpozorněla hlavně z důvodu plánovaného propouštění kvůli stěhování firmy společnosti Yazaki do jiné země. Všechny zmíněné společnosti měly vliv na vznik situace, kdy se na trhu práce nacházelo více volných pracovních míst, než bylo uchazečů o zaměstnání. (Korelus, 2017)

Co se týče aktivní politiky zaměstnanosti, za rok 2017 v sektoru veřejně prospěšných prací bylo podpořeno celkem 96 osob, na společensky účelná pracovní místa shodně 96 lidí - 85 bez samostatně výdělečné činnosti, z toho 3 v rámci Regionálního individuálního projektu "Záruka pro mladé", a 11 se samostatně výdělečnou činností. Do kurzů rekvalifikace bylo zařazeno celkem 146 uchazečů o zaměstnání a příspěvek na dojížděku obdržely 4 osoby. (MPSV, 2018)

Obrázek č. 6: Podíl nezaměstnaných osob (v %) v roce 2017 v okrese Plzeň-sever



Zdroj: Portál MPSV (2024), zpracováno autorem

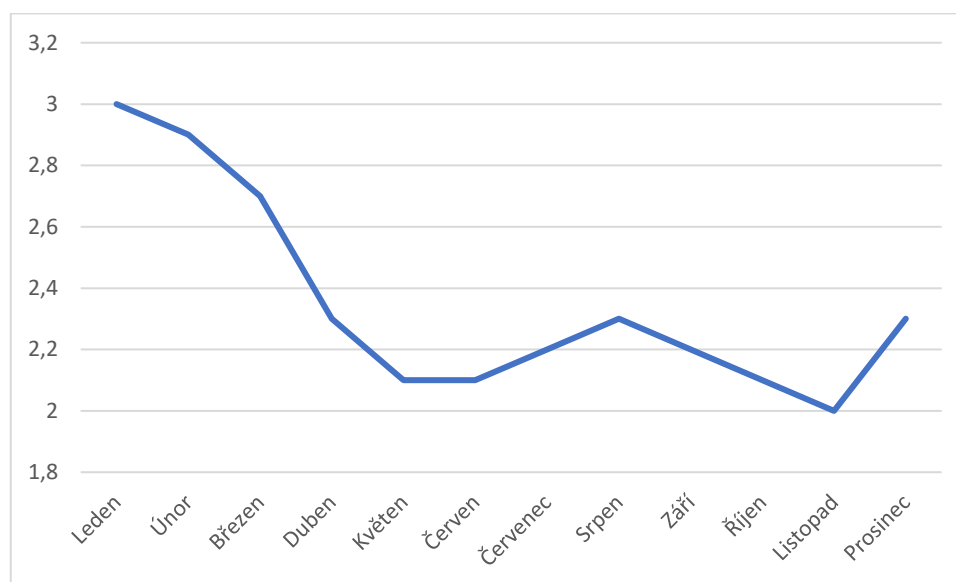


V průběhu celého roku 2017 byl podíl nezaměstnaných osob v průměru o 0,7 % nižší než v roce předcházejícím a oproti celé ČR se pohyboval v hodnotách průměrně o 1,2 % nižší. Od začátku roku, díky začátku sezónních odvětví, docházelo k postupnému snižování až do května, kde se na 3 měsíce podíl zastavil na hodnotě 2,9 %. Pro tyto měsíce, speciálně pro období letních prázdnin, je stagnace, či drobný růst podílu typický, jelikož ve firmách zaměstnanci využívají dovolené, a zároveň do firem přichází na brigády či jiné pracovní poměry studenti středních a vysokých škol. Poté dále docházelo ke snižování, a to až do října, kdy byla naměřena nejnižší hodnota podílu nezaměstnaných osob (2,6 %), což je o celé procento nižší než v minulém roce.

## 6.2 Situace na trhu práce v roce 2018

V roce 2018 se HDP meziročně zvýšil o 2,9 %, což je o 1,6 % méně než v předchozím roce. Největším přispěvatelem hospodářského růstu byla domácí poptávka, a to zejména spotřeba, která vzrostla o 3,3 %. Počet pracovníků v ČR se meziročně zvýšil o 1,6 %, což je podobně jako v přechodných letech. Ve 4. čtvrtletí v Česku pracovalo 5,45 mil. osob, což je nejvíce v novodobé historii. (Kamenický & Zábajnková, 2019)

Obrázek č. 7: Podíl nezaměstnaných osob (v %) v roce 2018 v okrese Plzeň-sever

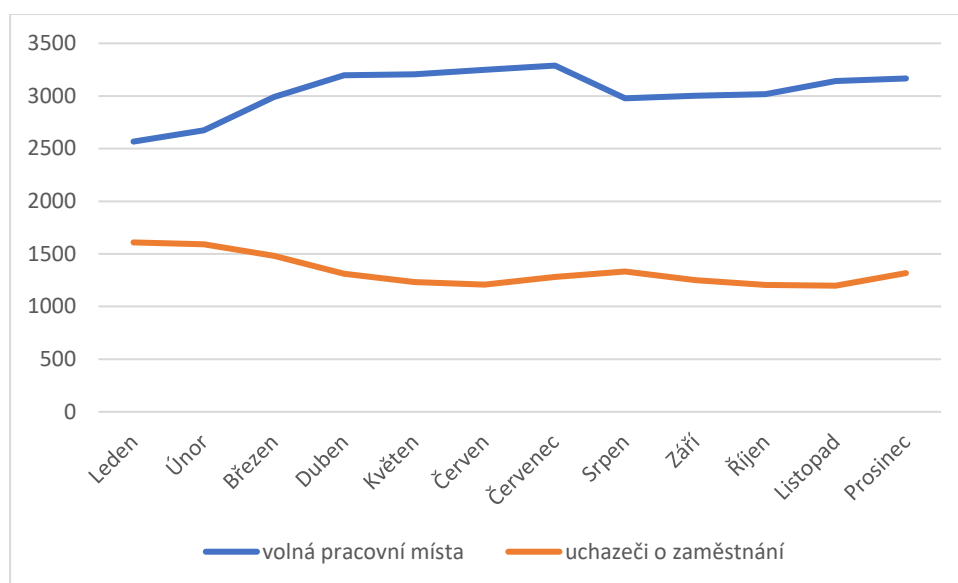


Zdroj: Portál MPSV (2024), zpracováno autorem

I přes pokles ekonomiky v ČR podíl nezaměstnaných osob od ledna do května klesal, zároveň byl ve většině tohoto období nižší v průměru o 1 % oproti roku 2017 a

v porovnání se situací v ČR byl podíl nižší v průměru o 0,9 %. Hlavní příčinou byly rozdíly v nabídce práce uchazečů, které často neodpovídaly požadavkům trhu práce. Nejvíce na trhu chyběly tyto profese: obsluha strojů a zařízení, montéři, řemeslníci a opraváři, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a specialisté. K nárůstům došlo v letních měsících a v prosinci, což je pro tyto měsíce typické. (Trnečková, 2020)

Obrázek č. 8: Počet volných míst a počet uchazečů v roce 2018 v okrese Plzeň-sever



Zdroj: Portál MPSV (2024), zpracováno autorem

Počet volných pracovních míst v roce 2018 od začátku roku stoupal až do července, kdy zároveň dosáhl nejvyšší hodnoty tohoto roku (3289), což je oproti předcházejícímu roku trojnásobně vyšší. Jediný pokles v tomto roce byl na začátku letních prázdnin, což mohlo být způsobeno nastoupením studentů do podniků na brigády apod. Na konci roku bylo v evidenci nejvíce uchazečů z kategorií 55-59 let (193) a 50-54 let (160), nejméně pak k kategoriím nejnižší 15-19 (50) a 65+ (6). Pracovalo zde také 5183 cizinců, o 600 více než v předchozím roce. (Portál MPSV, 2024)

Celoroční přebytek pracovních míst v okrese Plzeň-sever, stejně jako v celém Plzeňském kraji, byl způsoben nesouladem nabídky a poptávky. Uchazečů o zaměstnání byl nedostatek v pozicích s nízkou kvalifikací, jako např. obsluha strojů a zařízení, montéři, řemeslníci a opraváři apod., kvalifikovaní pracovníci pak dále chyběli

v oborech jako zemědělství, lesnictví a rybářství, specialisté a pracovníci ve službách a prodeji. (ČSÚ, 2020)

Do rekvalifikačních kurzů bylo zařazeno celkem 95 osob, což je oproti minulému roku o 51 méně, a to samé platilo pro příspěvek na dojížděku, který obdrželi 3 lidé. Veřejně prospěšné práce využilo 76 uchazečů o 20 méně než minulý rok. Do sektoru společensky účelných pracovních míst bylo zařazeno celkem 79 osob, 62 se samostatně výdělečnou činností, z toho 2 osoby v rámci projektu "Záruka pro mladé" a 17 se samostatně výdělečnou činností. (MPSV, 2019)

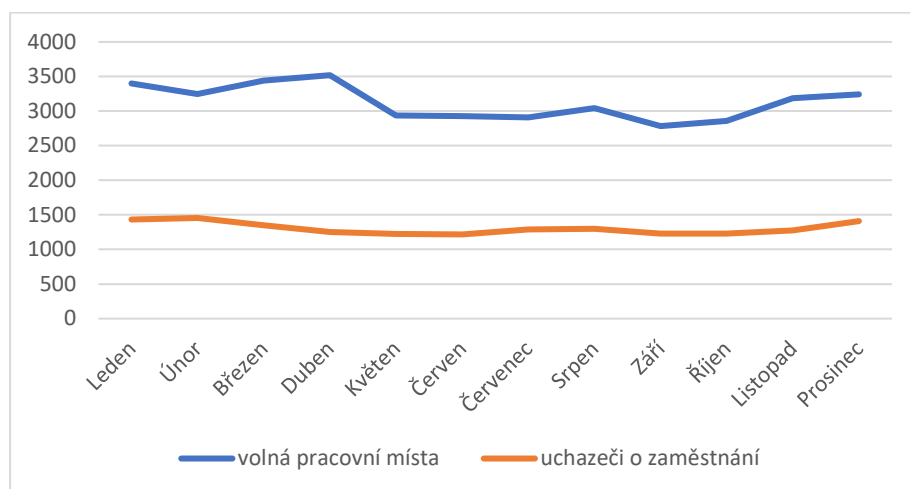
V průměru se čtvrtletně počet uchazečů, registrovaných na úřadu práce, pohyboval v rozmezí 1250-1500 osob, z toho téměř třetina nezaměstnaných osob byly osoby se základním vzděláním, šestinu tvořili lidé s úplným středním odborným vzděláním s maturitou a zbytek tvořily jiné typy vzdělání (vyučení, vyšší odborné vzdělání, vyučení s maturitou apod.). (MPSV, 2019)

### **6.3 Situace na trhu práce v roce 2019**

Reálný přírůstek HDP v roce 2019 dosáhl hodnoty 2,3 %, dynamika oproti předchozímu roku tedy výrazně zpomalila. Hlavními oporami růstu zůstala hlavně domácí spotřeba a bilance zahraničního obchodu. (Kamenický & Súkupová, 2020)

V mnoha profesích se dlouhodobě nedařilo obsazovat volná místa. Jako příklady se uvádí řidiči nákladních automobilů, zdravotní sestry, obchodní zástupci či zedníci. Jedním z hlavních důvodů jsou především často vysoké nároky zaměstnavatelů, náročnost vykonávané práce a zároveň poměrně nedostatečná odměna za takovou práci. (Moravec, 2019)

Obrázek č. 9: Počet volných míst a počet uchazečů v roce 2019 v okrese Plzeň-sever



Zdroj: Portál MPSV (2024), zpracováno autorem

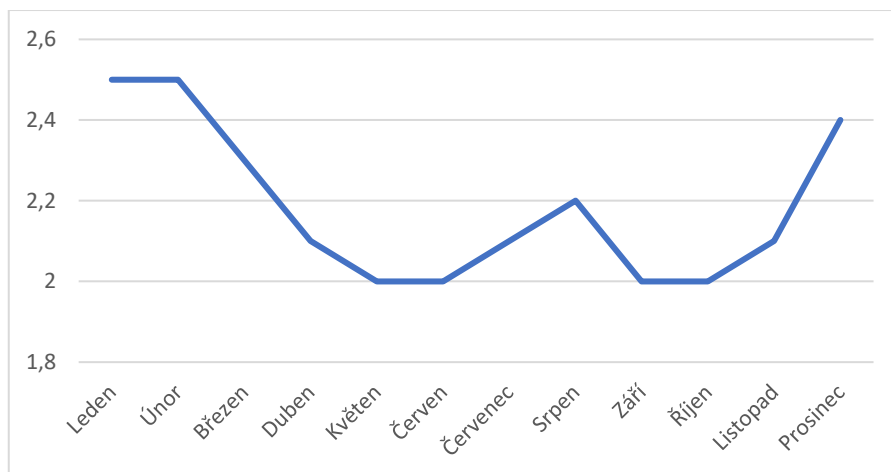
Od začátku roku až do dubna se počet volných míst držel nad hodnotami minulého roku, nejvyšší hodnoty bylo dosaženo právě v dubnu (3 519). V květnu se však počet propadl na hranici 2 935, což je o 272 míst méně než v předchozím roce. To bylo způsobeno pravidelným nástupem absolventů do firem a podniků a vybírání si dovolených zaměstnanců. Nejmenší počet míst byl naměřen v září (2 783), od té doby se hodnoty až do konce roku opět zvyšovaly. Na konci roku bylo v evidenci nejvíce uchazečů z kategorií 55-59 let (191) a 40-44 let (162), nejméně pak k kategoriích nejnižší 15-19 (54) a 65+ (11). Pracovalo zde také 5807 cizinců, o 646 více než v předchozím roce. (Portál MPSV, 2020)

Z hlediska podpory uchazečů o zaměstnání aktivní politikou zaměstnanosti byl tento rok oproti rokům minulým o mnoho slabší. Na veřejně prospěšné práce bylo přiřazeno 46 uchazečů, což je o 30 méně než v minulém roce, do sektoru společensky účelných pracovních míst bylo zařazeno pouze 18 osob, což je téměř pětina oproti roku 2018. Pouze v rámci rekvalifikačních kurzů nedošlo k tak zásadnímu úbytku, a to konkrétně o 6 uchazečů (celkem 89), a příspěvek na dojížděku využili stejně jako v minulém roce 3 lidé. (MPSV, 2020)

Největší skupiny uchazečů o zaměstnání tvořili lidé s vyučením (40 %), poté se základním vzděláním (28 %) a s úplným středním odborným vzděláním (17 %). Zaměstnavatelé na 83 % volných pracovních míst požadovali alespoň základní vzdělání,

ve 12 % případů byl potřeba výuční list a ve 2 % střední odborné vyučení. (Portál MPSV, 2024)

Obrázek č. 10: Podíl nezaměstnaných osob (v %) v roce 2019 v okrese Plzeň-sever



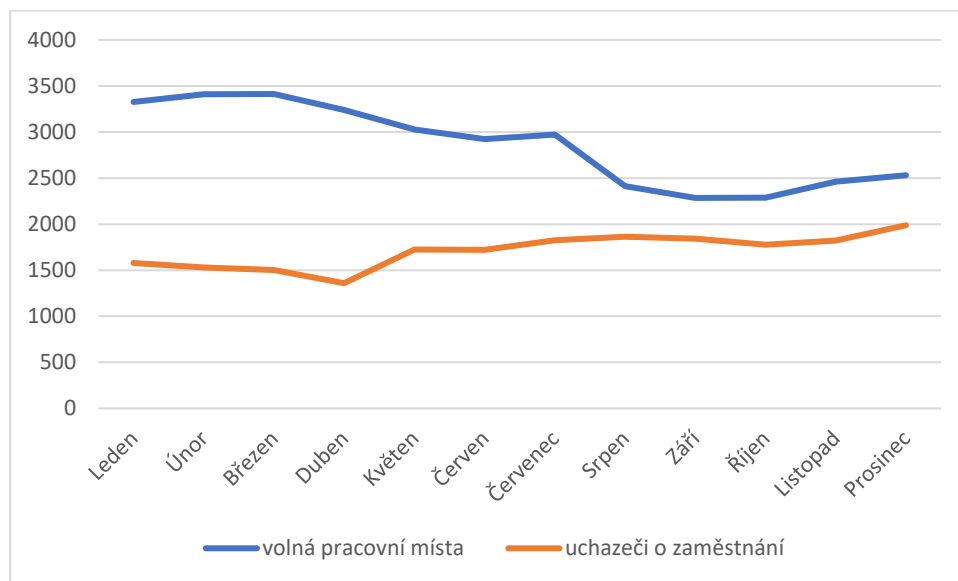
Zdroj: Portál MPSV (2024), zpracováno autorem

Vývoj podílu nezaměstnaných osob probíhal podle stejného trendu jako v předchozím roce. Oproti celkovému podílu v ČR se podíl pohyboval na hodnotách průměrně o 0,5 % nižších. V průběhu roku však hodnoty byly v průměru o dvě desetiny procenta nižší než v roce 2018. Nejnižší naměřená hodnota byla stejně jako v minulém roce 2 %. Od října podíl nezaměstnaných osob stoupal, což je pro tyto měsíce typické hlavně z důvodu ukončování sezónních odvětví řemesel. (MPSV, 2020)

#### 6.4 Situace na trhu práce v roce 2020

Hrubý domácí produkt České republiky v roce 2020 poklesl o 5,6 %. V prvních dvou čtvrtletích klesl celkem dokonce o 11,8 % (-3,1 % a -8,7 %), ale naštěstí se ekonomice zadařilo ve 3. a 4. čtvrtletí (+7,1 % a +0,6 %) a byl z toho "pouze" již zmiňovaný pokles o 5,6 %. (Kamenický & Zábojníková, 2021)

Obrázek č. 11: Počet volných míst a počet uchazečů v roce 2020 v okrese Plzeň-sever

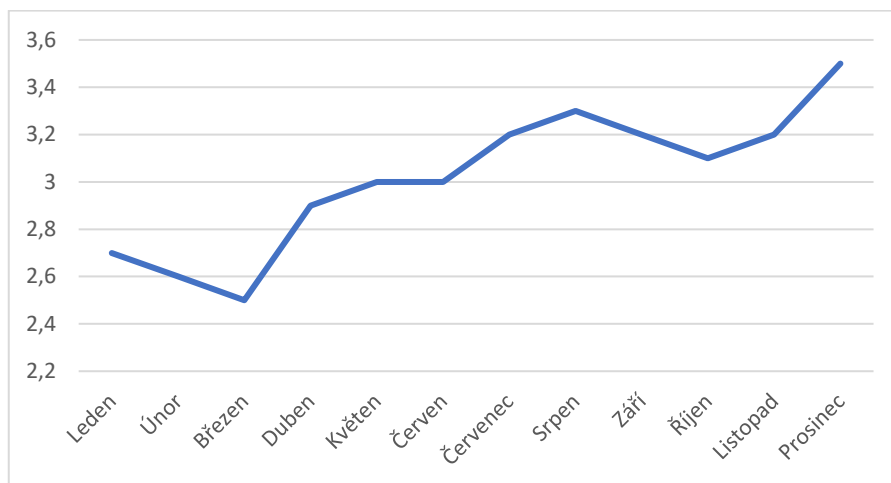


Zdroj: Portál MPSV (2024), zpracováno autorem

Začátkem roku 2020 zasáhla celou Českou republiku Covidová krize. Na obrázku č. 11 můžeme vidět, že od února ubýval počet volných pracovních míst, a to hlavně z důvodu, že některým firmám v důsledku krize chodilo méně zakázek a byly tím pádem nuceny uzavírat některé části výroby. Majitelé mikropodniků a živnostníci často musely ukončit činnost úplně a jít pracovat do jiného odvětví, které nebylo touto krizí tolik omezeno, aby ji z finančního hlediska zvládli – z tohoto důvodu byl průměrný počet uchazečů o zaměstnání o 400 vyšší než v minulém roce. Firmy se rozhodly propouštět hlavně zahraniční agenturní zaměstnance a kmenové zaměstnance si zatím ponechat. Pokud se podíváme např. na situaci společnosti Kovo v Plzni, která se pohybuje v automobilovém průmyslu, výroba zde jela na 10 až 20 procent, zbylí zaměstnanci byli na odstavkách a mzdy jim byly kompenzovány prostřednictvím státního programu Antivirus. (Kubíková Šrámková, 2020)

Na konci roku bylo v evidenci nejvíce uchazečů z kategorií 55-59 let (253) a 45-49 let (224), nejméně pak k kategoriích nejnižší 15-19 (93) a 65+ (13). Pracovalo zde také 6100 cizinců. (Portál MPSV, 2024)

Obrázek č. 12: Podíl nezaměstnaných osob (v %) v roce 2020 v okrese Plzeň-sever



Zdroj: Portál MPSV (2024), zpracováno autorem

Podíl nezaměstnaných osob s příchodem Covidové krize a zaváděnými opatřeními stoupal téměř celý rok. Nejvyšší hodnotu měl podíl v prosinci, a to konkrétně 3,5 %. V porovnání s hodnotou celého Plzeňského kraje byl podíl pouze o desetinu procenta vyšší, v porovnání s ostatními okresy měl okres Plzeň-sever po okresu Tachov nejvyšší hodnotu. Vůči ČR byly hodnoty průměrně o 0,5 % nižší, stejně jako v minulém roce. (Portál MPSV, 2024)

Zvyšování podílu nezaměstnaných osob byl způsobem mnoha faktory. Pokles poptávky po zbožích a službách, hlavně v průmyslu, turismu, gastronomii atp., vedl firmy k propouštění zaměstnanců. Mnoho lidí se také potýkalo s lockdowny a karanténními opatřeními, kvůli kterému ztratili zaměstnání. Dále se firmy například nedokázaly přizpůsobovat novým podmínkám vytvořených pandemií. Jednalo se hlavně o technologické či organizační změny, které by umožnily práci z domova (pokud by to bylo proveditelné) nebo změnu obchodních modelů a strategií, které nebyly provedeny dostatečně rychle či efektivně. (Moravec, 2021)

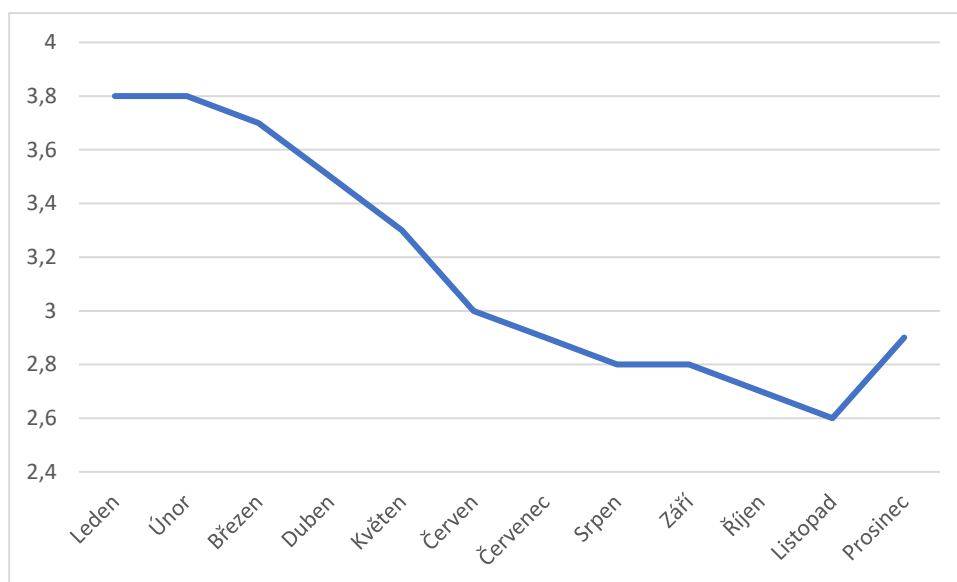
## 6.5 Situace na trhu práce v roce 2021

V roce 2021 měl Plzeňský kraj v porovnání s ostatními kraji jednu z nejnižších průměrných nezaměstnaností (3,1 %), v porovnání s problémovými kraji, co se nezaměstnanosti týče (Moravskoslezský a Ústecký), měl hodnotu nižší o 2,4 %. Jak je patrné na obrázku č. 13, na konci října měl okres Plzeň-sever podíl nezaměstnaných

osob pouze 2,6 %, což se shoduje s hodnotou podílu celého kraje. Oproti celé ČR měl okres Plzeň-sever nižší hodnotu podílu v průměru o 0,6 %. V Plzeňském kraji je celkově hodnota nezaměstnanosti nízká i přes to, že některé firmy, jako např. Panasonic na Borských polích, omezovaly výrobu, která by se měla dotknout až 500 zaměstnanců. Takto nízkou hodnotu měla na svědomí efektivní spolupráce Plzeňského kraje a Úřadu práce v Plzni, která pro propouštěné zaměstnance zajišťovala evidenci v databázi Úřadu práce, poradenství, a především jednání s dalšími místními firmami, které o tyto pracovníky ihned projeví zájem. (Mertlová & Pátek, 2021)

Až do již zmiňovaného listopadu hodnoty podílu v Plzni-severu neustále klesaly v řádech desetin procent měsíčně. To bylo zapříčiněno mnoha faktory – mnoho firem dokázalo přizpůsobit své náklady a pracovní síly, zaměstnanci si místo propuštění nechaly např. přes částečný úvazek, dočasnou pracovní dobu či přesunem na jiný druh práce. Stát také pomáhal firmám přes programy podpory zaměstnanosti skrz dotace či podpůrné platby. Díky krizovým opatřením se měly možnosti rozvíjet a růst některé odvětví (zdravotnictví, technologie, e-commerce), kterým se zvýšila poptávka, což často vedlo k rychlému růstu a tvorbě nových pracovních míst. (Moravec, 2022)

Obrázek č. 13: Podíl nezaměstnaných osob (v %) v roce 2021 v okrese Plzeň-sever



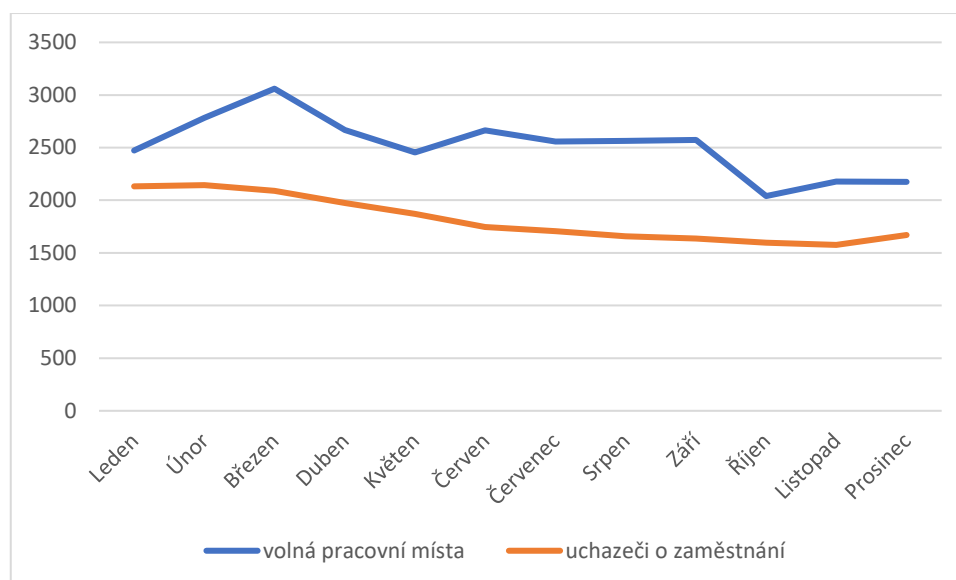
Zdroj: Portál MPSV (2024), zpracováno autorem

Co se týče uchazečů o zaměstnání, počet od začátku roku neustále klesal, což můžeme vidět na obrázku č. 14. Jedním z důvodů mohly být nařízené karantény a další omezení,



kdy lidé, kteří by si za normálních okolností hledali práci, byli nuceni zůstat v nezaměstnanosti či mimo pracovní trh. (Moravec, 2022)

Obrázek č. 14: Počet volných míst a počet uchazečů v roce 2021 v okrese Plzeň-sever



Zdroj: Portál MPSV (2024), zpracováno autorem

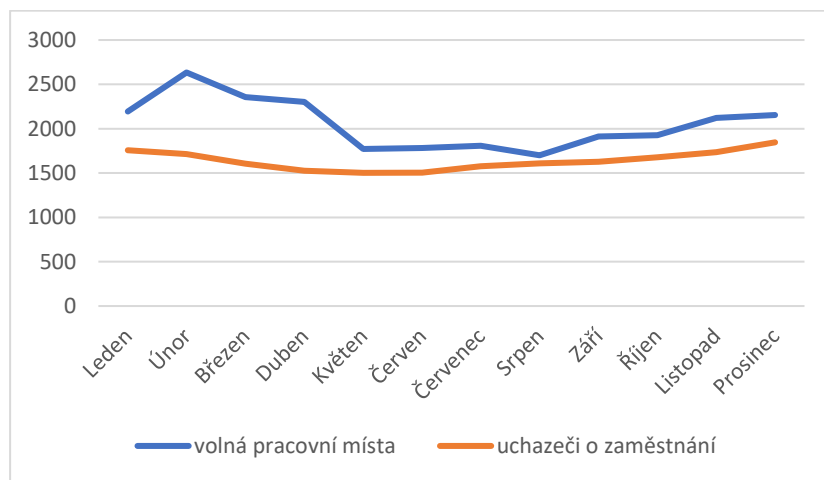
Počet volných míst každý měsíc neustále kolísal. To mohlo být způsobeno vývojem jednotlivých firem v pandemii – některé propouštěly, některé si zaměstnance ponechaly, některé naopak nabíraly atp. Na obrázku č. 14 je jasně patrné, že se zde stále vyskytoval významný nesoulad nabídky a poptávky po práci, průměrně na trhu bylo o 600-700 volných pracovních míst více než uchazečů o zaměstnání. Profese, které byly nejvíce poptávané, byly zejména pomocní pracovníci ve výrobě, skladníci, mechanici a opraváři, kuchaři, obchodní zástupci, programátoři, svářeči atp. Na největší počet volných míst požadovali zaměstnavatelé základní vzdělání (přes 80 %) a v 6 % případů požadovali vzdělání střední odborné s výučním listem. (Moravec, 2022)

## 6.6 Situace na trhu práce v roce 2022

Rok 2022 byl plný velkých změn a faktorů, které měly vliv na trh práce. Válečný konflikt na Ukrajině, pomalu doznívající koronavirová krize, válečné sankce na Rusko a Bělorusko a omezení mezinárodního obchodu s nimi, vysoký nárůst cen komodit (hlavně elektřina a ropa, zrychlená inflace a největší migrační vlna od konce 2. světové války. (Moravec, 2023)

Meziročně došlo v roce 2022 v celém Plzeňském kraji k poklesu počtu volných pracovních míst. To bylo způsobeno především válkou na Ukrajině a platností zákona č. 65/2022 SB. který uprchlíkům z Ukrajiny s udělenou dočasnou ochranou umožňuje volný vstup na trh práce. Na základě tohoto zákona tak zaměstnavatelé nemuseli hlásit volná místa, která chtěli obsadit občany z Ukrajiny. (Moravec, 2023)

Obrázek č. 15: Počet volných míst a počet uchazečů v roce 2022 v okrese Plzeň-sever



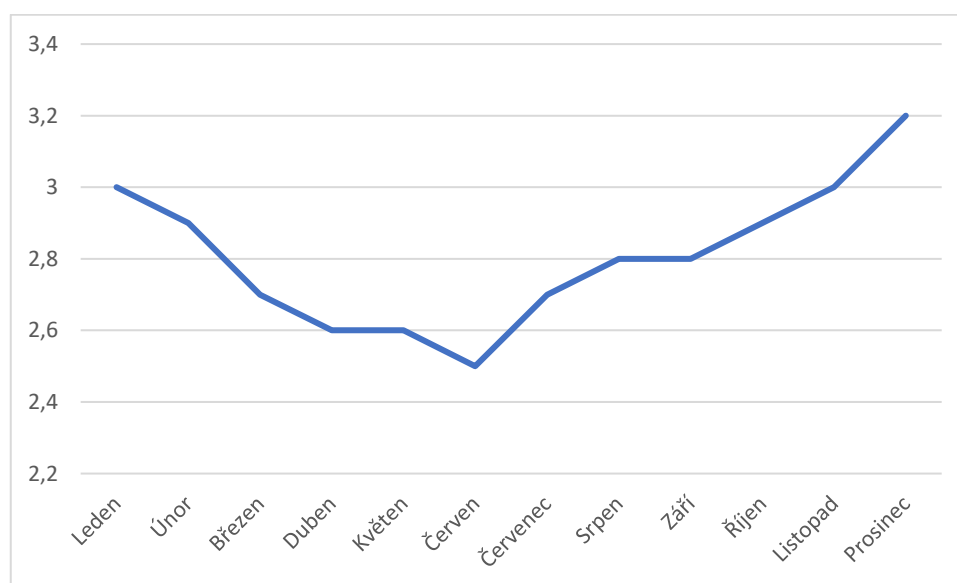
Zdroj: Portál MPSV (2024), zpracováno autorem

Přes celý rok, až na pár výjimek, bylo oproti roku minulému nabízeno méně volných pracovních míst a bylo přibližně stejně uchazečů o zaměstnání. Plzeň-sever, spolu s okresem Rokycany, měl nejvyšší podílu volných míst na uchazeče, a to konkrétně 0,9, což je dvojnásobek v porovnání s celým krajem. (Moravec, 2023)

Dozvuk pandemie ani prudký nárůst cen energií poptávku zaměstnavatelů příliš neovlivnil, většina firem vyčkávala, jak se situace bude vyvíjet začátkem roku 2023. Nejvíce zaměstnavatelé hledali pracovníky do pozic: manipulační a montážní dělníci, řidiči nákladních automobilů, skladníci, programátoři, svářeči, zedníci, zámečníci, specialisté v oblasti průmyslového inženýrství atp. Z tohoto výčtu profesí je patrné, že se stále více pociťuje nedostatek uchazečů v technických profesích. Každým rokem je menší zájem o studium technických oborů a nedostatek vyučených a osob se středoškolským vzděláním v technických oborech je intenzivně prezentován zaměstnavatelům na různých seminářích a jednáních se zástupci firem. (Moravec, 2023)

Většina firem oznamuje do budoucna spíše plánované navýšení výroby než snižování stavů. I když se většina zaměstnanců nachází v oblasti automobilového průmyslu, není ohrožena omezeními týkající se výroby spalovacích motorů, jelikož se firmy zabývají hlavně výrobou interiérů. V této době také vláda zvažovala zrušení letiště v Líních západně od Plzně, kde by byla umístěna továrna na baterie firmy Volkswagen Gigafactory. K tomu v současné době zatím nedošlo, ale pokud by byl tento projekt realizován, bylo by potřeba na provoz této továrny několik tisíc zaměstnanců, hlavně na údržbu automatických linek, a v celém kraji by se tím pádem ještě zvýšila již nyní vysoká poptávka po kvalifikované i nekvalifikované pracovní síle, a to hlavně ve skupinách 7 – řemeslníci a opraváři a 8 – obsluha strojů a zařízení. (Moravec, 2023)

Obrázek č. 16: Podíl nezaměstnaných osob (v %) v roce 2022 v okrese Plzeň-sever



Zdroj: Portál MPSV (2024), zpracováno autorem

K 31. prosinci se nacházel okres Plzeň-sever na 3. příčce (3,18 %) mezi okresy v nejvyšším podílem nezaměstnaných osob (Rokycany 3,59 %, Tachov 3,39 %). V porovnání se situací v ČR, v tomto okrese byl podíl nezaměstnaných osob v průměru o 0,5 % nižší. Klesající nezaměstnanost do léta a stoupající do konce roku, jak je možné vidět z obrázku č. 16, je z části určena zemědělstvím, které má hlavně v severních částech okrese značné zastoupení, jelikož od jara do podzimu se zemědělským produktům daří nejvíce, a proto je zde i více pracovníků. Zároveň lze vypožorovat, že se ekonomice opět začalo více dařit a navázala na procentní hodnoty z druhé poloviny

roku 2021, když v prvních 4 měsících byl podíl nezaměstnaných téměř o procento nižší. (Moravec, 2023)

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

Hlavním problémem na trhu práce v okrese Plzeň-sever je dlouhodobý nesoulad nabídky a poptávky, nejvyšší počet volných pracovních míst se nachází hlavně v technických oborech. Většina firem začala tento problém řešit sama nebo přes pracovní agentury, a to dovozem pracovních sil z ciziny, kteří mají na dané místo požadovanou kvalifikaci a vlastnosti. Cizinci jsou často ochotni pracovat na místech, o která čeští uchazeči dlouhodobě nejeví zájem, a zároveň jsou ochotni pracovat za nižší mzdu. Tomuto problému by se dalo předejít například aktualizováním a zefektivněním problematiky s vízy. Pokud by se zrychlil proces vydávání pracovních víz u lidí, kteří nejsou z oblasti EU, firmy by mohly rychleji a efektivněji přistupovat na změny a vývoj na trhu. V současnosti se uvádí doba na vydání pracovního víza okolo 15 dnů ode dne podání žádosti. Další faktor, který by mohl tuto situaci zlepšit, by mohlo být prodloužení platnosti pobytového víza pro osoby ze třetích zemí, které je dnes na 3 měsíce. Kdyby toto bylo učiněno, firmy, ve kterých by tito pracovníci pracovali, by nemusely každé 3 měsíce řešit nábor nových pracovníků, ale pokud by s nimi byly spokojeny, mohli by u nich pracovat na delší časový interval. Omezily by se i náklady na zapracování, na nové pracovní vybavení atp.

Nedostatek pracovníků brání firmám rozšířit výrobu, a proto často investují do automatizace výroby, díky čemuž již nemají takovou potřebu hledat nové zaměstnance. Do budoucna je však pravděpodobné, že tato automatizace vytlačí z trhu práce méně kvalifikované či nekvalifikované zaměstnance a podíl nezaměstnanosti začne mírně růst.

I přes velký počet volných pracovních pozic, firmy často odmítají přijmout uchazeče ve věku 50+, a to ve valné většině ty uchazeče, kteří celý život pracovali na pozicích vyžadující minimální kvalifikaci. Hlavním důvodem je jejich obava o vyšší nemocnost, nedostatečné znalosti s moderními technologiemi, znalost jazyků a nižší pracovní tempo. I přes všechny tyto nedostatky by měly firmy dát těmto uchazečům šanci, jelikož již mají mnoho zkušeností a praxe, což ovšem znamená, že požadují např. oproti absolventům vyšší ohodnocení. Zaměstnavatelé je mohou otestovat skrze zkušební

pracovní dobu, a pokud zjistí, že se na danou pozici nehodí, mohou pracovní poměr ve zkušební době ukončit bez udání důvodu. V Aktuální době v okrese Plzeň-sever mají 2 firmy aktivní nabídky práce pro seniory, jedná se o společnost QS Quality Solution v Plasích, kde nabízí pozice kontrolu a třídění součástek a kontrolorku kvality, a firma ATALIAN CZ s.r.o., která má volno na pozici úklidový pracovník/pracovnice.

Další skupinou, která má při hledání zaměstnání omezené možnosti, jsou osoby po mateřské a rodičovské dovolené, hlavně ženy pečující o dítě/děti. Ve většině případů je pro tyto osoby jediná možnost pracovat přes zkrácený úvazek, protože během starání se o děti, jejich odvádění a vyzvedávání ze škol či školek je nepředstavitelné pracovat např. ve vícesměnném provozu. Společnosti by se tedy měly zaměřit na tvorbu pracovních pozic na zkrácené úvazky, flexibilní pracovní dobu či možnost částečně pracovat z pohodlí domova. Jedny z mála firem, které v tomto okrese veřejně na webových stránkách nabízí práci na částečný úvazek, je firma CRI ameba.eu, s.r.o., a to na pozici lékař/lékařka v lázeňském hotelu a již výše zmíněna QS Quality Solution.

Řešením problému vyššího počtu volných míst než uchazečů o zaměstnání, by mohlo být zkrácení doby v nezaměstnanosti, po kterou by nezaměstnaný dostával státní podporu, jelikož v dnešní době by neměl pro nikoho být problém najít si nové zaměstnání v řádu týdnů. Toto by mohlo přimět pracovat například osoby, které mají exekuci a pobírají sociální dávky, jelikož se jim v současné době nechce pracovat, protože by si vydělaly méně peněz, než pobírají díky dávkám. Tyto osoby nechtějí pracovat i přesto, že firmy stále zvyšují mzdy a nabízejí více benefitů, typicky stravenky, třináctý plat, firemní automobil či telefon, notebooky atp. Dle Úřadu práce ČR (2023e) je v současné době délka podpůrní doby odvislá od věku uchazeče o zaměstnání v době podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Do 50 let věku je délka podpory 5 měsíců, od 50 do 55 let 8 měsíců a nad 55 let v délce 11 měsíců

## Závěr

Počátek této práce se zaměřoval na trh práce, konkrétně na nabídku, poptávku, tržní rovnováhu a nedokonalosti tohoto trhu. V kapitole nabídky práce byly charakterizovány 3 faktory, které ji ovlivňují. Těmito faktory je pracovní doba, participace pracovní síly a migrace. Poptávka po práci byla stručně popsána jako množství práce, které firmy najímají při různé úrovni mzdové sazby. V další kapitole byla popsána a grafem znázorněna rovnováha na trhu práce a byly uvedeny 2 další situace, které v případě nerovnováhy vznikají: přebytek a nedostatek pracovní síly. V poslední kapitole, týkající se trhu práce, byly uvedeny 3 základní faktory nedokonalosti tohoto trhu: mzdová strnulost, mzdové tarify firem a omezení. U nezaměstnanosti byly popsány pojmy přirozená míra nezaměstnanosti, kterou tvoří dobrovolně a nedobrovolně nezaměstnaní, zaměstnaní a nezaměstnaní, jenž tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo a ekonomicky neaktivní, jímž jsou studenti, důchodci apod., následně byl graficky zobrazen vývoj obecné míry nezaměstnanosti v období 2005 až 2022 a byly vyjmenovány a definovány druhy nezaměstnanosti, jimiž jsou nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklická. Dále byla v této práci charakterizována dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky na psychiku člověka, které dělíme na ekonomické a sociální. Třetí část byla věnována státní politice nezaměstnanosti, která si zakládá na dosažení rovnováhy na trhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, využití jejích produktivních zdrojů a na zabezpečení práva každého občana na zaměstnání. Zde byly vypsány základní předpisy, jimiž se řídí. Poté byl uveden seznam hlavních funkcí Úřadu práce České republiky a následovala problematika aktivní politiky zaměstnanosti. Tato politika používá celkem 8 nástrojů pro podporu zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným, které byly řádně vysvětleny: rekvalifikace, investiční pobídky veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Poslední část teoretické části se věnovala agenturám práce. Ty byly nejdříve legislativně vymezeny a poté byly uvedeny a popsány jejich služby, kterými je zprostředkování zaměstnání, dočasné přidělení a konzultační služby v oblasti zaměstnanosti, trhu práce, práva, daní, pojistného a související oblasti.

V praktické části byl nejdříve charakterizován analyzovaný okres Plzeň-sever. Byla zde zmíněna jeho poloha, informace o obyvatelstvu, obcích a městech a nejvýznamnější zaměstnavatelé, kterými jsou např. LM MINERALS, s.r.o. v Horní Bříze, DIOSS NÝŘANY, BEST, a.s., GÜHRING s.r.o. a mnoho dalších. Dále byly uvedeny hlavní příčiny nezaměstnanosti v Plzeňském kraji, za které se považuje hlavně dlouhodobý nesoulad nabídky a poptávky, nedostatek kvalifikované pracovní síly, velká rozloha kraje a koncentrace zaměstnavatelů do velkých měst a v okolí dálnice D5. Další kapitola charakterizovala problémové skupiny na trhu práce, které se složitěji na tomto trhu prosazují a hledají vhodné zaměstnání. Jsou to čerství absolventi, osoby po mateřské a rodičovské dovolené, mladiství, dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči ve věku 50+ a osoby se ZP. Po těchto kapitolách následovala analýza trhu práce v okrese Plzeň-sever v období 2017 až 2022. Cílem bylo analyzovat vývoj míry nezaměstnanosti, počtu volných míst a uchazečů o zaměstnání, a tento cíl se podařil splnit. U každého roku byly specifikovány faktory, které vývoj ovlivňovaly. Hlavní příčinou přebytku volných pracovních míst byly rozdíly v nabídce práce uchazečů, které často neodpovídaly požadavkům trhu práce. Nejvíce na trhu chyběly profese typu obsluha strojů a zařízení, montéři, řemeslníci a opraváři, pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a specialisté. V jarních měsících bylo možné sledovat pokles a s příchodem podzimu nárůst nezaměstnanosti, což bylo způsobeno začátkem či ukončováním sezónních prací. V letních měsících se naopak míra nezaměstnanosti ustálila, což je pro tyto měsíce typické, jelikož ve firmách zaměstnanci využívají dovolené, a zároveň do firem přichází na brigády či jiné pracovní poměry studenti středních a vysokých škol. V roce 2017 docházelo v některých firmách k propouštění hlavně méně kvalifikovaných pracovníků, ale do nezaměstnanosti se toto téměř nepromítlo, jelikož o ně byl o tyto osoby takový zájem, že je jiné firmy v okolí při rozšiřování výroby okamžitě zaměstnaly. Od začátku analyzovaného období docházelo k nárůstu počtu volných pracovních míst, na konci roku 2019 jich bylo téměř o polovinu více (3241) než v roce 2017 (2121). To však zastavila Covidová krize začátkem roku 2020, ve které velké množství firem omezovalo výrobu a počet volných míst klesl na 2531, zároveň se analogicky zvýšil počet uchazečů o zaměstnání téměř o třetinu (1988), oproti předcházejícímu roku (1410). Podíl nezaměstnaných osob se také vlivem covidových opatření zvýšil téměř o polovinu

(3,5 % oproti 2,4 %). V dalších letech se ekonomika postupně oživovala a vracela pomalu do stavu před pandemickou krizí.

Tato práce se také věnovala aktivní politice zaměstnanosti (údaje jsou dostupné pouze do roku 2019) a vývojem struktury uchazečů dle věku a vzdělání. V oblastech rekvalifikací, veřejně prospěšných prací i společensky účelných pracovních míst došlo v období od 2017 do 2019 k výraznému poklesu díky klesání míry nezaměstnanosti a nezájmu firem: rekvalifikace z 146 na 89, veřejně prospěšné práce z 96 na 46 a společensky účelná pracovní místa z 99 na 18 uchazečů. Dle věkových skupin, téměř celé období bylo nejvíce uchazečů v kategoriích 15-19 let a 55-59 let. Dle vzdělání bylo nejvíce uchazečů se vzděláním základním a se středním odborným s maturitou. Zároveň se v Plzni-severu meziročně zvyšoval počet pracujících cizinců, v roce 2017 jich bylo 4581 a v současnosti se, z důvodu válečného konfliktu na Ukrajině, hodnoty drží okolo hranice 6000.

Po provedené analýze bylo možné splnit hlavní cíl této práce, který se týkal nejvýznamnějších problémů trhu práce v okrese Plzeň-sever. Jak již bylo několikrát zmíněno, největším problémem je dlouhodobý nesoulad nabídky a poptávky, nedostatek pracovníků se týká hlavně technických oborů. Z tohoto důvodu firmy využívají služeb agentur práce a dováží pracovní sílu ze zahraničí, jelikož tyto pracovníci jsou ochotni pracovat za nižší mzdu a na pozicích, o které čeští uchazeči často nemají zájem. Způsob, jak by se firmám mohlo pomoci při obsazování těchto pracovních míst, by mohlo být prodloužení doby víza, které cizinci ze třetích zemí získají. V současné době je jeho délka 3 měsíce, ale pokud by se tato doba prodloužila, mohly by si firmy zaměstnance, se kterými by byly spokojeny, na těchto pozicích ponechat, odpadla by jim nutnost často hledat nové pracovníky a zároveň by se snížily náklady na zapracování, pracovní vybavení atp.

I přesto, že firmy neustále zvyšují mzdy a nabízejí mnoho benefitů na méně žádaných pozicích, stále se najdou lidé, kteří odmítají pracovat. Pro tento konkrétní problém bylo navrženo opatření zkrácení doby podpory v nezaměstnanosti, která v současné době je do 50 let věku 5 měsíců, od 50 do 55 let 8 měsíců a nad 55 let v délce 11 měsíců, jelikož by pro nikoho neměl být problém najít si zaměstnání v během několika týdnů. S volnými místy v technických oborech souvisí další problém, který spočívá v častém odmítání firem přijmout nekvalifikované uchazeče ve věku 50+. To je způsobeno



strachem firem o nižší pracovní tempo, většinou malá znalost moderních technologií a zdravotní indispozice. Řešením by mohla být zkušební pracovní doba ve smlouvě, ve které může firma pracovní poměr v případě nespokojenosti ukončit bez udání důvodu. Další problémovou skupinou, která obtížně hledá vhodné uplatnění na trhu práce, jsou osoby na mateřské a rodičovské dovolené. Tyto osoby, většinou ženy, si nemohou dovolit pracovat např. ve třísměnném provozu, a proto hledají práci na částečný úvazek, kterých však firmy nenabízí dostatek. Pro podporu těchto osob by se firmy měly zaměřit na rozšiřování tvorby míst na částečný úvazek či možnost částečné práce z domova.

Přínos této bakalářské práce lze vidět především v tom, že byly zpracovány souhrnné údaje o vývoji trhu práce v okrese Plzeň-sever v období 2017-2022 a byly popsány příčiny změn míry nezaměstnanosti, počtu pracovních míst a počtu a struktury uchazečů o zaměstnání. Na základě tohoto souhrnu byly specifikovány největší problémy, se kterými se trh práce v tomto okrese potýká a byly navrženy opatření, které by firmám mohly pomoci v případně problémů s obsazováním určitých pracovních pozic.

## Seznam použitých zdrojů

Aktuálně.cz, (2018). *Před 10 lety přišel obří otřes. Globální ekonomická krize v číslech a datech*. Dostupné 30. 11. 2023 z: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/globalni-ekonomicka-krize-2008-v-datech-den-po-dni/r~5f4503acb10111e899900cc47ab5f122/>

Brožová, D. (2012). *Kapitoly z ekonomie a trhů práce*. Praha, Česko: Oeconomica

Buchtová, B.; Šmajš, J. & Boleloucký Z. (2013). *Nezaměstnanost*. (2. přepracované a aktualizované vydání), Grada

Businessinfo.cz, (2004). *Státní politika zaměstnanosti*. Dostupné 7. 4. 2024 z: <https://www.businessinfo.cz/navody/statni-politika-zamestnanosti/>

Český statistický úřad, (2022a). *Aktivní politika zaměstnanosti*. Dostupné 7. 4. 2024 z: <https://www.czso.cz/documents/11260/17901498/APZ.pdf/7332680f-5928-4688-b91b-dd2f0bdaf281>

Český statistický úřad, (2024). *Charakteristika okresu Plzeň-sever*. Dostupné 7. 4. 2024 z: [https://www.czso.cz/documents/11252/17841027/charakteristika\\_plzen\\_sever.pdf/5bfe96d5-47b5-453f-b0ab-00ff6e3890b5?version=1.16](https://www.czso.cz/documents/11252/17841027/charakteristika_plzen_sever.pdf/5bfe96d5-47b5-453f-b0ab-00ff6e3890b5?version=1.16)

Dittrich, M. (2017). *Pojem a podstata agenturního zaměstnávání*. Dostupné 3. 1. 2024 z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/pojem-a-podstata-agenturniho-zamestnavani>

Gov.cz, (2021). *Překlenovací příspěvek pro uchazeče o zaměstnání, nikoliv např. pro firmy*. Dostupné 7. 4. 2024 z: <https://portal.gov.cz/sluzby-vs/preklenovaci-prispevek-pro-uchazece-o-zamestnani-nikoliv-napr-pro-firmy-S11523>

Holman, R. (2016). *Ekonomie*. 6. vydání, Praha, Česko: C. H. Beck

Chmura, M. (2016). *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém*. Ostravská Univerzita

Jurečka, V. (2017). *Makroekonomie* (3., aktualizované a rozšířené vydání). Grada.

Kaczor, P. (2013). *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Nakladatelství Oeconomica.

Kamenický, J. & Súpupová, K. (2018). *Vývoj ekonomiky České republiky – rok 2017*. Praha. Dostupné 7. 4. 2024 z:

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

Kamenický, J. & Zábajnicková, K. (2019). *Vývoj ekonomiky České republiky – rok 2018*. Praha. Dostupné 7. 4. 2024 z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/62225666/32019318q4a.pdf/35248645-8be2-4fd6-9cd8-d7d984b44362?version=1.0>

Kamenický, J. & Zábajnicková, K. (2021). *Vývoj ekonomiky České republiky – rok 2020*. Praha. Dostupné 7. 4. 2024 z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/125507847/320193-20q4a1.pdf/fcd1ee3e-bd28-46be-b69e-d4d4b47086aa?version=1.1>

Korelus, P. (2017). *Hodně práce, málo lidí. Firmy mají hlad*. Dostupné 7. 4. 2024 z: [https://plzensky.denik.cz/zpravy\\_region/hodne-prace-malo-lidi-firmy-maji-hlad-20171103.html](https://plzensky.denik.cz/zpravy_region/hodne-prace-malo-lidi-firmy-maji-hlad-20171103.html)

Kubíková Šrámková, J. (2020). *Firmy sčítají škody, některé se rozloučily s agenturními pracovníky*. Dostupné 7. 4. 2024 z: [https://www.idnes.cz/plzen/zpravy/plzensky-prazdroj-pivovar-koronavirus-krize-vladni-opatreni-zamestnanec-propousteni.A200428\\_545254\\_plzen-zpravy\\_vb](https://www.idnes.cz/plzen/zpravy/plzensky-prazdroj-pivovar-koronavirus-krize-vladni-opatreni-zamestnanec-propousteni.A200428_545254_plzen-zpravy_vb)

Kuchař, P. (2007), *Trh práce – sociologická analýza*. Praha: Karolinum

Kurzy.cz, (2024). *Plzeň-sever – mapy*. Dostupné 7. 4. 2024 z: <https://regiony.kurzy.cz/okres/plzen-sever/mapy/>

Macáková, L. a kol. (2019). *Mikroekonomie II*. (11. vydání). Melandrium

Mertlová, E & Pátek, P. (2021). *Plzeňský kraj udržuje nízký počet nezaměstnaných*. Dostupné 7. 4. 2024 z: <https://zpravy.kurzy.cz/623018-plzensky-kraj-udrzuje-nizky-pocet-nezamestnanych/>

Moravec, T. (2019). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020*. Dostupné 7. 4. 2024 z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni\\_PLK\\_2019.pdf/ca7c0d2d-39ba-ac66-2fce-c61fbeafaeaa](https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni_PLK_2019.pdf/ca7c0d2d-39ba-ac66-2fce-c61fbeafaeaa)

Moravec, T. (2021). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021*. Dostupné 7. 4. 2024 z:

[https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni\\_PLK\\_2020.pdf/86f66d0c-6cd3-442d-e813-fe5427c4b721](https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni_PLK_2020.pdf/86f66d0c-6cd3-442d-e813-fe5427c4b721)

Moravec, T. (2022). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022*. Dostupné 7. 4. 2024 z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni\\_PLK\\_2021.pdf/4f2b8ed7-8baf-8516-c441-1f8cb73a97a5](https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni_PLK_2021.pdf/4f2b8ed7-8baf-8516-c441-1f8cb73a97a5)

Moravec, T. (2023). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2022 a strategie APZ pro rok 2023*. Dostupné 7. 4. 2024 z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni\\_PLK\\_2022.pdf/ecb3346b-7435-d2ac-ab99-34a0ee6f71f4](https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni_PLK_2022.pdf/ecb3346b-7435-d2ac-ab99-34a0ee6f71f4)

Moravec, T. (2024). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2023 a strategie APZ pro rok 2024*. Dostupné 7. 4. 2024 z: [https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni\\_PLK\\_2023.pdf/c3500e40-a6f7-63b6-f4ea-81e17bb4a960](https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni_PLK_2023.pdf/c3500e40-a6f7-63b6-f4ea-81e17bb4a960)

MPSV, (2018). *STATISTICKÁ ROČENKA trhu práce v ČR v roce 2017*. Praha, 2018. Dostupné 7. 4. 2024 z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/rocenka\\_2017.pdf/fe76cc52-b44e-36b2-8347-5cf196c39bb8](https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/rocenka_2017.pdf/fe76cc52-b44e-36b2-8347-5cf196c39bb8)

MPSV, (2019). *STATISTICKÁ ROČENKA trhu práce v ČR v roce 2018*. Praha. Dostupné 7. 4. 2024 z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1054191/Statistick%C3%A1+ro%C4%8Denka+trhu+pr%C3%A1ce+v+%C4%8CR+v+roce+2018.pdf/d3a731c8-a3de-d8ef-032f-944e74e3b71a>

MPSV, (2020). *STATISTICKÁ ROČENKA trhu práce v ČR v roce 2019*. Praha. Dostupné 7. 4. 2024 z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1054191/Statistick%C3%A1+ro%C4%8Denka+trhu+pr%C3%A1ce+v+%C4%8CR+roce+2019+%281\\_2%29.pdf/ba37282a-2bd3-39e3-2899-447dc4744d79](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1054191/Statistick%C3%A1+ro%C4%8Denka+trhu+pr%C3%A1ce+v+%C4%8CR+roce+2019+%281_2%29.pdf/ba37282a-2bd3-39e3-2899-447dc4744d79)

Podnikatel.cz, (2023). *Zákon o zaměstnanosti – část pátá – aktivní politika zaměstnanosti*. Dostupné 7. 4. 2024 z: [https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/f2610894/#google\\_vignette](https://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/f2610894/#google_vignette)

Portál Ministerstva vnitra ČR, (2008). *Správa na úseku zaměstnanosti*. Dostupné 7. 4. 2024 z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti>

Portál MPSV, (2004). *Příspěvek na zpracování*. Dostupné 7. 4. 2024 z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-zpracovani>

Portál MPSV, (2023). *Podpora zaměstnanosti*. Dostupné 7. 4. 2024 z: <https://www.mpsv.cz/podpora-zamestnanosti>

Portál MPSV, (2023). *Příspěvek na Nový podnikatelský program*. Dostupné 7. 4. 2024 z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-novy-podnikatelsky-program>

Portál Veřejné správy, (2021). *Překlenovací příspěvek pro uchazeče o zaměstnání, nikoliv např. pro firmy*. Dostupné 7. 4. 2024 z: <https://portal.gov.cz/sluzby-vs/preklenovaci-prispevek-pro-uchazece-o-zamestnani-nikoliv-napr-pro-firmy-S11523>

Samuelson, P. A. & Nordhaus, W. D. (2010). *Ekonomie*. 19. vydání, Praha, Česko: Svoboda

Šolc, J. (2017), cnb.cz, *Potenciál dalšího růstu celkové zaměstnanosti*. Dostupné 30. 11. 2023 z <https://www.cnb.cz/cs/menova-politika/zpravy-o-inflaci/tematicke-prilohy-a-boxy/Potencial-dalsiho-rustu-celkove-zamestnanosti>

Tomažič, I. a kol. (1996). *Základy ekonomie pro právníky*. Plzeň, Česko: ZČU

Trnečková, Z. (2020). *Na trhu práce v Plzeňském kraji chyběly nejvíce dělnické profese*. Dostupné 7. 4. 2024 z: <https://zpravy.kurzy.cz/536209-na-trhu-prace-v-plzenskem-kraji-chybely-nejvice-delnicke-profese/#:~:text=Zat%C3%ADmco%20v%20roce%202013%20%C4%8Dinil,trvale%20odruh%C3%A9%20nejni%C5%BE%C5%A1%C3%AD%20m%C3%ADsto%20nezam%C4%9Bstnanosti>

Úřad práce ČR, (2023). *Možnosti získání příspěvku pro zaměstnavatele*. Dostupné 7. 4. 2024 z: <https://www.uradprace.cz/moznosti-ziskani-prispevku>

Úřad práce ČR, (2023). *Rekvalifikace*. Dostupné 7. 4. 2024 z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>

Úřad práce ČR, (2023b). *Veřejně prospěšné práce*. Dostupné 7. 4. 2024 z: <https://www.uradprace.cz/verejne-prospesne-prace>

Úřad práce ČR, (2023c). *Společensky účelná pracovní místa*. Dostupné 7. 4. 2024 z: <https://www.uradprace.cz/spolecensky-ucelna-pracovni-mista>

Úřad práce ČR, (2023d). *Příspěvek na dojížděku*. Dostupné 7. 4. 2024 z: <https://www.uradprace.cz/prispevek-na-dojizdku>

Úřad práce ČR, (2023e). Často kladené otázky. Dostupné 7. 4. 2024 z: <https://www.uradprace.cz/casto-kladene-otazky-2#:~:text=D%C3%A9lka%20podp%C5%AFr%C4%8D%C3%AD%20doby%20je%20odvisl%C3%A1,v%C4%9Bku%20v%20d%C3%A9le%2011%20m%C4%9Bs%C3%ADc%C5%AF>.

Veřejná databáze Českého statistického úřadu, (2024). *Ekonomické subjekty podle vybraných právních forem*. Dostupné 7. 4. 2024 z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ORG01&z=T&f=TABULKA&skupId=3769&filtr=G~F\\_M~F\\_Z~F\\_R~F\\_P~S~U~301\\_null\\_&katalog=33695&pvo=ORG01&str=v387&v=v7\\_null\\_null\\_null&u=v387\\_VUZEMI\\_101\\_40398](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ORG01&z=T&f=TABULKA&skupId=3769&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~S~U~301_null_&katalog=33695&pvo=ORG01&str=v387&v=v7_null_null_null&u=v387_VUZEMI_101_40398)

Zákon č. 262/2006 Sb. (2006), zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*.

Zákon č. 435/2004 Sb. (2004), o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů*.

## Seznam grafů

|  |           |
|--|-----------|
| <u>Obrázek č. 1: Rovnováha na trhu práce .....</u>   | <u>13</u> |
| <u>Obrázek č. 2: Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....</u>                             | <u>14</u> |
| <u>Obrázek č. 3: Obecná míra nezaměstnanosti .....</u>   | <u>15</u> |
| <u>Obrázek č. 4: Mapa okresu Plzeň-sever.....</u>  | <u>33</u> |
| <u>Obrázek č. 5: Počet volných míst a počet uchazečů v roce 2017 v okresu Plzeň-sever.....</u> | <u>39</u> |
| <u>Obrázek č. 6: Podíl nezaměstnaných osob (v %) v roce 2017 v okresu Plzeň-sever .....</u>    | <u>40</u> |
| <u>Obrázek č. 7: Podíl nezaměstnaných osob (v %) v roce 2018 v okresu Plzeň-sever .....</u>    | <u>41</u> |
| <u>Obrázek č. 8: Počet volných míst a počet uchazečů v roce 2018 v okresu Plzeň-sever.....</u> | <u>42</u> |
| <u>Obrázek č. 9: Počet volných míst a počet uchazečů v roce 2019 v okresu Plzeň-sever.....</u> | <u>44</u> |
| <u>Obrázek č. 10: Podíl nezaměstnaných osob (v %) v roce 2019 v okresu Plzeň-sever .....</u>   | <u>45</u> |
| <u>Obrázek č. 11: Počet volných míst a počet uchazečů v roce 2020 v okresu Plzeň-sever... </u> | <u>46</u> |
| <u>Obrázek č. 12: Podíl nezaměstnaných osob (v %) v roce 2020 v okresu Plzeň-sever .....</u>   | <u>47</u> |
| <u>Obrázek č. 13: Podíl nezaměstnaných osob (v %) v roce 2021 v okresu Plzeň-sever .....</u>   | <u>48</u> |
| <u>Obrázek č. 14: Počet volných míst a počet uchazečů v roce 2021 v okresu Plzeň-sever... </u> | <u>49</u> |
| <u>Obrázek č. 15: Počet volných míst a počet uchazečů v roce 2022 v okresu Plzeň-sever... </u> | <u>50</u> |
| <u>Obrázek č. 16: Podíl nezaměstnaných osob (v %) v roce 2022 v okresu Plzeň-sever .....</u>   | <u>51</u> |

## Seznam použitých zkratek

|       |                                      |
|-------|--------------------------------------|
| atd.  | a tak dále                           |
| atp.  | a tak podobně                        |
| č.    | číslo                                |
| ČR    | Česká republika                      |
| MPSV  | Ministerstvo práce a sociálních věcí |
| např. | například                            |
| odst. | odstavec                             |
| resp. | respektive                           |
| Sb.   | Sbírky                               |
| tj.   | to jest                              |
| ÚP    | Úřad práce                           |
| ZoZ   | Zákon o zaměstnanosti                |



## **Abstrakt**

Junk, T. (2024). *Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu* (Bakalářská práce), Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická, Česko.

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, trh práce, okres Plzeň-sever, agentury práce, pracovní síla, státní politika zaměstnanosti

Tato bakalářská práce se zabývá vývojem a současným stavem trhu práce v okrese Plzeň-sever. V teoretické části je charakterizován trh práce, nezaměstnanost, státní politika zaměstnanosti a agentury práce. Část praktická obsahuje charakteristiku daného regionu, uvádí hlavní příčiny nezaměstnanosti a charakterizuje problémové skupiny uchazečů o zaměstnání. Následně praktická část pokračuje analýzou trhu práce daného okresu v letech 2017 až 2022, kde jsou u každého roku graficky zpracovány data týkající se nezaměstnanosti. Na základě této analýzy je provedeno vyhodnocení a navržena vhodná opatření.

## **Abstract**

Junk, T. (2024). *Current labor market problems in the selected region* (Bachelor Thesis). University of West Bohemia, Faculty of Economics, Czech Republic.

**Key words:** unemployment, labour market, Plzeň-sever district, employment agencies, manpower, state unemployment policy

This bachelor thesis deals with development and current state of the labour market in the Plzeň-North district. In the theoretical part, the labour market, unemployment, state employment policy and employment agencies are characterized. The practical part contains the characteristics of the region, lists the main causes of unemployment and characterizes the problem groups of job seekers. The practical part then goes on to analyse the labour market of the district from 2017 to 2022, graphing unemployment related data for each year. Based on this analysis, an assessment is made and appropriate measures are proposed.