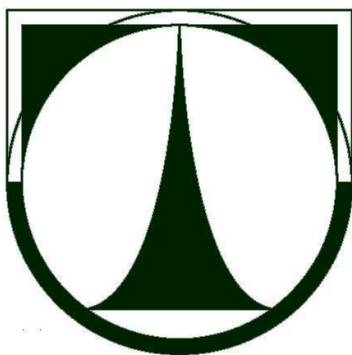


TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta



DIPLOMOVÁ PRÁCE

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Ekonomická fakulta

Studijní program: 6208 – Ekonomika a management

Obor: Podniková ekonomie

Analýza vývoje nezaměstnanosti v Libereckém kraji a vliv odborů na trhu práce

The Analysis of an Employment Course in the Liberec Region and the Influence of Unions in the Labour Unions

DP – PE – KEK – 2012

Bc. Kateřina Schveigerová

Vedoucí práce: PhDr. Ing. Lenka Sojková, Ph.D

Konzultant práce:

Počet stran: 76

Počet příloh: 4

Datum odevzdání: 4. května 2012

Místopřísežné prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č.121/2000 Sb. o právu autorském, zejména § 60 školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím diplomové práce a konzultantem.

V Liberci dne 2. května 2012

Bc. Kateřina Schveigerová

Poděkování

Děkuji vedoucí mé diplomové práce PhDr. Ing. Lence Sojkové Ph.D. za cenné rady při vypracování této práce. Zároveň bych chtěla poděkovat panu Ing. Petru Malkovskému z ÚP v Liberci, Ing. Denisu Tomášovi a Mgr. Lubomírovi Záleskému za poskytnutí potřebných podkladů a konzultací k získání informací ke zpracování diplomové práce.

Anotace

Cílem této diplomové práce je popsat současnou situaci, příčiny, řešení a vliv odborů v boji proti nezaměstnanosti, která je nepříjemným průvodním jevem rozvoje společenských systémů založených na tržní ekonomice. Podstatnou charakteristikou spjatou s existencí tržního prostředí je projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Nejde jen o nerovnováhu na trhu práce, ale i o její důsledky pro život jedince i společnosti a o mechanismy, kterými společnost těmto důsledkům čelí. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou vysvětleny základní pojmy týkající se trhu práce, nezaměstnanosti a nabídky práce. Praktická stránka diplomové práce je rozdělena na dvě části. První část je směřována na vývoj nezaměstnanosti v Libereckém kraji. Následují programy a nástroje pro podporu v nezaměstnanosti zprostředkované ÚP v Liberci. Druhá část je zaměřena na úlohu odborů formulovat, obhajovat a prosazovat zájmy a potřeby zaměstnanců v podnicích a snahu o podporu a snížení nezaměstnanosti. V závěru práce jsou navržena doporučení pro řešení a snížení míry nezaměstnanosti.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, Trh práce, Úřad práce, Odbory, Míra nezaměstnanosti

Annotation

The aim of this thesis is to describe the current situation, solutions and causes of unemployment and influence of unions. The unemployment is displeasing part of progress of society systems based on a market economy. A main characteristic of market is a disequilibrium of demand and supply. It is not only labour-market disequilibrium. It is also an impact of disequilibrium to a life of person, whole society and the methods which are used against the disequilibrium. The thesis is subdivided into the theoretical and practical parts. In the theoretical part is explain the basic terminology concerning the labour market, unemployment and offer of job. The practical part is dividend into two parts. The first part considers progress of unemployment in the region of Liberec. This is followed by the programs and instruments of the unemployment relief provided by the employment bureau in region Liberec. The second part is dealinf with the unions, their fiction to express, to advance and to defend the requirements of employees and their effort to decrease the unemployment level. In the end of thesis there are recommendations to solve and to decrease the unemployment level.

Key words

Unemployment, Labour market, Unions, Unemployment rate, Bureau of Labour

Obsah

Seznam použitých zkratk.....	11
Seznam použitých obrázků.....	13
Seznam použitých tabulek.....	14
Úvod	15
1 Trh práce	17
1.1 Práce jako výrobní faktor.....	17
1.2 Nabídka práce	17
1.3 Poptávka po práci.....	19
1.4 Rovnováha na trhu práce	20
2 Nezaměstnanost	22
2.1 Míra nezaměstnanosti a její měření	22
2.2 Typy nezaměstnanosti.....	24
2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti	25
2.4 Příčiny a důsledky nezaměstnanosti	27
3 Ekonomická situace v ČR.....	28
3.1 Ekonomická situace v Evropě.....	28
3.2 Druhá vlna ekonomické krize v České republice	29
4 Instituce a programy na podporu snížení nezaměstnanosti	31
4.1 Státní orgán v boji proti nezaměstnanosti.....	31
4.2 Aktivní politika zaměstnanosti Úřadu práce v Liberci	32
4.3 Projekty Úřadu práce Liberec na restrikci nezaměstnanosti.....	36
5 Nezaměstnanost v Libereckém kraji.....	40
5.1 Vývoj nezaměstnanosti v Libereckém kraji.....	40
6 Trh práce a odbory	58
6.1 Prosazování monopolní síly na trhu práce	58
6.2 Cíle odborů	60
6.3 Odborové organizace – Liberecký kraj.....	61
6.4 Možnosti dosažení vyšší mzdové sazby členů odborů	63
7 Příčiny a řešení nezaměstnanosti v ČR.....	66

7.1 Příčiny nezaměstnanosti v celé ČR.....	66
7.2 Návrhy vlády k řešení v boji proti nezaměstnanosti.....	68
7.3 Vlastní návrhy v boji proti nezaměstnanosti.....	69
Závěr.....	71
Seznam použité literatury.....	74
Seznam příloh.....	77
Příloha A - Kolektivní smlouva.....	I
Příloha B - Počet umístěných uchazečů v APZ.....	XIII
Příloha C - Vývoj počtu absolventů v letech 2007 - 2010 v okrese Liberec.....	XIV
Příloha D - DVD Krize se nebojíme.....	XV

Seznam použitých zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ASO	Asociace samostatných odborů
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
BV	bankovní výpis
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČR	Česká republika
DL	poptávka po práci
DPH	daň z přidané hodnoty
E	zaměstnané osoby
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EUR	euro
GNP	hrubý národní produkt
IT	internetové oddělení
KZAM	klasifikace zaměstnání
L	pracovní síla
LK	Liberecký kraj
MPPL	mezní produkt práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
odst.	odstavec
OZP	osoba zdravotně postižená
P	cena produktu
PC	počítač
Sb.	sbírka
SR	Slovenská republika
s. r. o.	společnost s ručením omezením
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SVČ	Samostatně výdělečná činnost
tj.	to jest

THP	Technicko-hospodářský pracovník
TP	trh práce
tzv.	takzvaný
U	počet nezaměstnaných osob
u	míra nezaměstnanosti
ÚP	Úřad práce
VM	volné místo
VPM	volné pracovní místo
VŠ	Vysoká škola
VŠPS	výběrové šetření pracovních sil
W	mzda

Seznam použitých obrázků

Obr. 1: Křivka nabídky práce	19
Obr. 2: Poptávka po práci.....	20
Obr. 3: Trh práce	21
Obr. 4: Krátkodobá Phillipsova křivka	26
Obr. 5: Dlouhodobá Phillipsova křivka.....	26
Obr. 6: Počet absolventů profesních rekvalifikací k 31. 1. 2011	37
Obr. 7: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Libereckého kraje v roce 2009 ..	40
Obr. 8: Počet uchazečů na 1 VM.....	41
Obr. 9: Počet volných míst v jednotlivých profesích v roce 2010	43
Obr. 10: Počet uchazečů na 1 VPM v jednotlivých profesích v roce 2010.....	44
Obr. 11: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2008-2010.....	45
Obr. 12: Vývoj počtu uchazečů a volných míst v letech 2008-2010 v okrese Liberec.....	45
Obr. 13: Měsíční přehled vývoje nezaměstnanosti v okrese Liberec v roce 2011	49
Obr. 14: Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Libereckého kraje	53
Obr. 15: Lednový přehled vývoje nezaměstnanosti v okrese Liberec v roce 2012	53
Obr. 16: Únorový přehled vývoje nezaměstnanosti v okrese Liberec v roce 2012	54
Obr. 17: Březnový přehled vývoje nezaměstnanosti v okrese Liberec v roce 2012	56
Obr. 18: Volba optimálního množství práce nabízené odborovými svazy	59
Obr. 19: Efekt mzdového prahu	64
Obr. 20: Zvýšení poptávky po práci.....	64
Obr. 21: Snížení nabídky práce	65
Obr. 22: Monopson	65

Seznam použitých tabulek

Tab. 1: Hlavní ukazatele trhu práce v mikroregionech	41
Tab. 2: Rozdělení uchazečů do skupin podle stupně vzdělání	42
Tab. 3: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech v roce 2010	48
Tab. 4: Vývoj počtu volných pracovních míst v okrese Liberec v letech 2010-2011.....	50
Tab. 5: Vývoj míry nezaměstnanosti v Libereckém kraji v roce 2010-2011	50
Tab. 6: Vývoj počtu absolventů, mladistvých a OZP na trhu práce v roce 2010-2011	51
Tab. 7: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech v roce 2011	51
Tab. 8: Vývoj jednotlivých ukazatelů nezaměstnanosti v Libereckém kraji	55

Úvod

Jedním ze staronových jevů, s kterými se musí v dnešní době po více než 50 letech česká společnost znovu vyrovnávat, je i nezaměstnanost. Nezaměstnanost je spojena s existencí trhu, konkrétně trhu práce. Kdyby trh práce neexistoval, nebyla by ani nezaměstnanost. Tato myšlenka by se líbila mnohým z nás, ale odmítá všechny zákony a pravidla společnosti a stát by se ocitl v absolutní deprivaci.

V polovině 90. let míra nezaměstnanosti v ČR nepřekračovala 5 %, což představovalo úroveň chápanou jako stav plné zaměstnanosti. Mnoho ekonomů si kladlo otázky: Jak dlouho se tato nízká úroveň nezaměstnanosti v naší zemi udrží?; Jak dlouho se vůbec může udržet? Mnozí věřili, že se ČR takto nízkou úroveň míry nezaměstnanosti udrží, avšak realita byla jiná. Po pádu socialistického režimu vykazoval trh práce poměrně solidní stabilitu až do zlomového roku 1996. Dlouhodobá nezaměstnanost mezi 3 – 4 % začala nejprve opatrně a později výrazně stoupat. V roce 1999 poprvé překročila hranici 9 %. V roce 2010 dosáhla míra nezaměstnanosti neuvěřitelných 9,9 %. Takto vysokou nezaměstnanost v České republice způsobila hospodářská krize, která nejvíce zasáhla Českou republiku na konci roku 2009. Dopady krize byly veliké. Projevily se především hromadným propouštěním v průmyslových odvětvích, což zapříčinilo velkou nezaměstnanost, zpříšňováním podmínek pro poskytování hypoték a financí pro developerské projekty a snižováním spotřebitelských výdajů.

Nezaměstnanost není považována za vážný ekonomický, ale ani za sociální problém, pokud se nestane masovou. Lze říci, že v České republice je poměrně vysoká nezaměstnanost a doba jednotlivých případů nezaměstnanosti se prodlužuje. Stává se centrem pozornosti nejen těch, kdo ztrácí práci, ale i pozornosti celé společnosti. Arthur Cecil Pigou, britský ekonom, profesor univerzity v Cambridgi, tvrdil, že převaha nabídky práce nemůže být na trhu při nedeformovaném působení zákona poptávky a nabídky trvalá. Naopak, Keynes nastolil s plnou vážou otázku možnosti existence masové nezaměstnanosti jako trvalého jevu, ať již z důvodu nedostatečné poptávky po zboží a službách nebo z důvodu rozvoje technologie a techniky, která vytlačuje z výroby živou práci. Podle Keynesa se nemůže plná zaměstnanost ustavit na trhu práce sama, bez regulačních zásahů státu.

O tématu této diplomové práce se v současné době vedou diskuze, a proto pozornost směřovala právě k nezaměstnanosti v Libereckém kraji a úloze odborů formulovat, obhajovat a prosazovat zájmy a potřeby zaměstnanců. Předložená práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou vysvětleny pojmy trhu práce, nezaměstnanosti a prosazování monopolní síly na trhu práce, kde je konkrétním představitelem nabízejícím práci uváděn odborový svaz. Následuje celkový pohled na vývoj nezaměstnanosti, spojený s programy a nástroji pro podporu nezaměstnanosti zprostředkovanými ÚP v Liberci. Část diplomové práce byla zaměřena na odborové organizace působící v podnicích a snažící se hájit práva zaměstnanců. V závěru práce jsou navržena možná řešení pro snížení nezaměstnanosti jak celorepublikově, tak se zaměřením na Liberecký kraj.

1 Trh práce

1.1 Práce jako výrobní faktor

Trh práce je trhem primárního výrobního faktoru. Je to trh jako každý jiný, a přesto je výjimečný. Schopnost pracovat je totiž exkluzivně vázána na člověka. A lidé jsou jedineční, každý má jiné schopnosti, nadání a talent, každý má jiné životní a pracovní zkušenosti. Chování a rozhodování člověka je determinováno jeho složitou multidimenzionální osobností. Člověk jako vlastník výrobního faktoru práce nabízí službu práce na trhu práce. Práce nemá stejnou povahu jako ostatní zboží, práce je výrobním faktorem svého druhu. Trhy práce jsou, stejně jako jiné trhy, řízeny silami nabídky a poptávky. Poptávka po práci je na rozdíl od poptávky po zboží poptávkou odvozenou: poptávka firem po práci pokrýváčů je totiž determinována spotřebitelskou poptávkou po nových střeších. Nabídku práce určuje spotřebitelova volba, nejužitečnější kombinace času pracovního a volného. Na trhu práce existuje konkurence na straně poptávky i na straně nabídky. Nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci je cena práce – mzda. Pro většinu domácností představují odměny za práci jediný významný zdroj příjmu. Proto se klade na rozbor trhu práce velký důraz. I v případě tohoto výrobního faktoru se firmy snaží maximalizovat zisk (budou tedy najímat práci do okamžiku, kdy se příjmy získané pomocí poslední jednotky práce vyrovnají nákladům na nájem práce) a domácnosti maximalizují užitek.

1.2 Nabídka práce

Nabídkou práce se rozumí počet hodin práce, které pracovníci nabízejí během daného období. Kolik práce se člověk rozhodne nabízet na trhu práce? Má možnost volby: může pracovat a získávat mzdu, za kterou si může kupovat spotřební statky a získávat užitek z jejich spotřeby, anebo nepracovat, mít volný čas a získávat užitek z volného času. Proto se dá říci, že mzda je cenou volného času. Protože volný čas splňuje kritéria ekonomického statku je vzácný a užitečný – rozhoduje se spotřebitel vlastně mezi různými ekonomickými statky: těmi, které by si mohl koupit za mzdu, a volným časem. Aby se mohl rozhodnout pro volný čas, obětovává ušlou čistou mzdu. Mohlo by se zdát, že čím vyšší bude cena

volného času, tj. mzda, tím méně si ho bude člověk kupovat a bude nabízet více práce. Nabídka práce ale nebude v celém svém průběhu rostoucí.

Substituční efekt

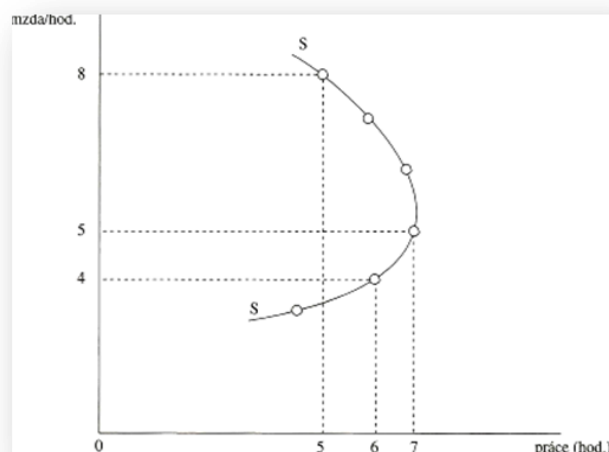
Zvýší-li se mzdová sazba, zdraží se volný čas a lidé si ho budou kupovat méně. Budou ho nahrazovat, substituovat jinými spotřebními statky a budou nabízet více práce. Substituční efekt vyvolá snížení nákupu volného času. Ale s růstem mzdové sazby zároveň roste důchod. A s růstem důchodu si člověk chce kupovat více statků.

Důchodový efekt

Důchodový efekt růstu mzdové sazby vede ke zvyšování nákupu volného času, tudíž ke snižování nabízeného množství práce.

Individuální křivka nabídky práce

Křivka je v určité části zpětně zakřivená. Způsobeno je to právě důchodovým efektem. Pracovník při vyšší mzdě nejprve preferuje práci před volným časem, ale pokud se jeho mzda zvýší nad určitou úroveň, snaží se pracovník odpracovat méně hodin. Křivka nabídky práce je specifická tím, že ji ovlivňují dva efekty **substituční** a **důchodový**. Substituční efekt převládá při nižších mzdách. S růstem mzdy nabízené množství práce nejprve roste a posléze s dalším růstem mzdy klesá. Substituční efekt znamená, že člověk při vyšší mzdě nabízí více práce. Typické a logické chování: „když mi dají 700,- / hodinu, budu pracovat více a budu mít více peněz“. Tím pádem věnujeme práci více času a méně nám ho zbývá pro volný čas. [8]



Obr. 1: Křivka nabídky práce

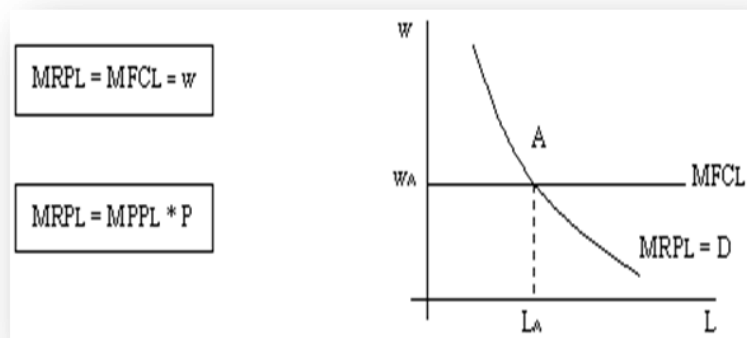
Zdroj: MACÁKOVÁ, L. Mikroekonomie - Základní kurs. 8. vyd. Praha: MELANDRIUM, 2003. s. 164.

1.3 Poptávka po práci

Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních mzdové sazby. Firma poptává takové množství práce, při němž se příjem z mezního produktu vyrovná mezním nákladům na práci, tedy mzdě. Poptávku značně ovlivňuje produktivita práce (ta je ovlivněna kvalifikací práce, množstvím a kvalitou kooperujících faktorů, technologií a managementem).

Příjem z mezního produktu práce (MRPL)

Je násobkem mezního fyzického produktu práce (MPPL) a ceny produktu (P). Křivka poptávky po práci je odvozena z křivky příjmu z mezního produktu. Poptávka po práci je jako všechny poptávky po výrobních faktorech odvozena z poptávky po finálních statcích, které byly vyrobeny pomocí práce.



Obr. 2: Poptávka po práci

Zdroj: MACÁKOVÁ, L: Mikroekonomie - Základní kurs. 8. vyd. Praha: MELANDRIUM, 2003. s. 161.

1.4 Rovnováha na trhu práce

Na trhu práce působí tendence k ekonomické rovnováze. V daném případě dosahuje ekonomika, resp. trh práce, ekonomické rovnováhy v okamžiku, kdy na trh práce přichází množství práce L_E a mzda je na úrovni W_E . V tomto momentě nezaměstnanost neexistuje. Avšak státem je zpravidla stanovena minimální mzda, a to na úrovni vyšší než je W_E např. na úrovni bodu W_2 , tj. nezaměstnanost. Při mzdě W_1 by byl na trhu nedostatek práce, firmy by nenacházely takové množství práce, jaké by chtěli zaměstnanci. (Obr. č. 3)

Tržní křivka poptávky po práci

Je horizontálním součtem individuálních křivek všech firem na trhu.

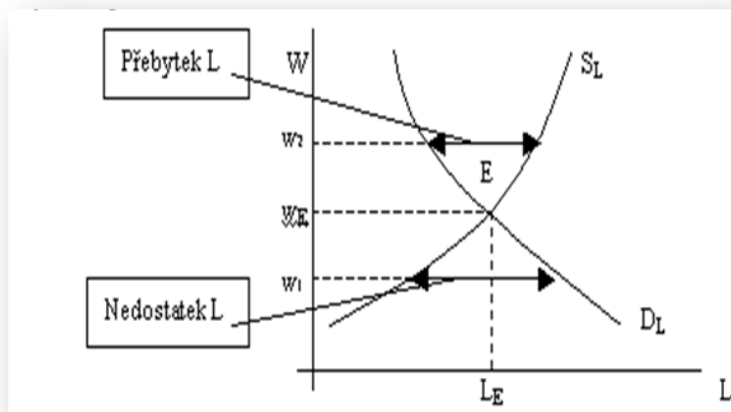
Tržní křivka nabídky práce

Ta již není zpět zakřivená, a to proto, že při součtu jednotlivých individuálních křivek se rozdíly v zakřivení vyrovnají.

To se děje ze dvou důvodů:

- 1) u jednotlivých individuálních křivek jsou zpětná zakřivení v jiných bodech a při jejich součtu dojde k vyrovnání
- 2) rostoucí mzda přitahuje na trh nové pracovníky s vyššími transferovými výdělky.

[4]



Obr. 3: Trh práce

Zdroj: MACÁKOVÁ, L. Mikroekonomie - Základní kurs. 8. vyd. Praha: MELANDRIUM, 2003. s. 165.

2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je výrazem nerovnováhy na trhu práce, která je důsledkem nerovnovážného stavu hospodářství jako celku. Obyvatelstvo od určité věkové hranice (např. 15 let) je možno rozdělit do 3 skupin:

- Zaměstnaní** - jsou ti, kdo vykonávají jakékoliv placené zaměstnání. Zaměstnaní jsou rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, např. jsou nemocní nebo na dovolené.
- Nezaměstnaní** - jsou ti, kdo jsou schopni pracovat, jsou ochotni během určité doby práce nastoupit, nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledají.

Zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu). [6]

2.1 Míra nezaměstnanosti a její měření

Míra nezaměstnanosti je měřena jako počet nezaměstnaných osob (značíme U) k pracovním silám, např. jak uvádí vzorec (1.1). Pracovní síly tvoří zaměstnané osoby (E), tj. ti, kdož práci mají a nezaměstnané osoby (U), tj. ti, kdož práci aktivně hledají. Míra nezaměstnanosti (značíme u a vyjádříme ji v %) se tedy rovná:

$$u = \frac{U}{E + U} \cdot 100$$

u míra nezaměstnanosti

E zaměstnaní

U nezaměstnaní

$E+U$ ekonomicky aktivní (zaměstnaní + nezaměstnaní)

(1.1)

Kde součet zaměstnaných a nezaměstnaných osob ve jmenovateli se rovná pracovním silám, tj. ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu (tedy $E + U = L$). [9]

Výpočty míry nezaměstnanosti dle MPSV:

➤ ***Výpočet míry nezaměstnanosti dle MPSV před vstupem do EU***

$$\frac{\text{dosažitelní + nedosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{zaměstnaní z VŠPS + dosažitelní + nedosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}$$

(1.2)

➤ ***Výpočet míry nezaměstnanosti dle MPSV po vstupu do EU:***

$$\frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{zaměstnaní z VŠPS + počet pracujících cizinců + počet cizinců s živnostenským oprávněním + dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}$$

(1.3)

➤ ***Výpočet míry nezaměstnanosti dle MPSV pro mikroregiony:***

$$\frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání z mikroregionu (obce)}}{\text{zjištěná pracovní síla v mikroregionu (obci) při posledním sčítání lidu}}$$

(1.4)

2.2 Typy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost

Na trhu práce se vyskytuje v důsledku mobility pracovníků. Lidé opouštějí práci a hledají novou, ale kvůli nedokonalým informacím o volných pracovních místech trvá hledání nové práce určitou dobu. Pracovníci také nemusí vždy ihned přijmout práci, která je jim poprvé nabízena. Očekávají lepší nabídky a chtějí si vybírat. Tento druh nezaměstnanosti je považován za málo škodlivý a většinou se jedná o jev krátkodobý. Frikční nezaměstnanost je složkou přirozené míry nezaměstnanosti.

Strukturální nezaměstnanost

Nezaměstnanost tohoto typu je výsledkem strukturálních změn v ekonomice. Změna struktury v ekonomice způsobuje, že zatímco klesá poptávka po profesích v úpadkových odvětvích, po jiných v nových odvětvích naopak roste. Tato nová pracovní místa ale většinou vyžadují novou a vyšší kvalifikaci a jsou produktivnější. Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že do ní mohou upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace ztrácí změnami výroby na trhu práce smysl a není nadále potřebná. Často jsou to osoby s dlouhou pracovní kariérou ve svém oboru, o které najednou nikdo nestojí. [3]

Cyklická nezaměstnanost

Nezaměstnanost související s krátkodobými výkyvy hospodářské aktivity, s hospodářským cyklem. Pokud ekonomika prochází fází celkového hospodářského poklesu, klesá vyrobený produkt ve všech odvětvích a nezaměstnanost postihuje také všechna odvětví. Tato nezaměstnanost je následkem nízké agregátní poptávky a s ní související nízké poptávky po práci. Touto nezaměstnaností bývá postižena celá řada odvětví. Z toho vyplynul ekonomický produkt, který je pod úrovní potenciálu ($Y < Y^*$). Cyklická nezaměstnanost představuje odchylku skutečné nezaměstnanosti od její přirozené míry.

Dobrovolná nezaměstnanost

Takto se někdy označuje frikční nezaměstnanost. Jde tedy jen o pohyb obyvatelstva mezi různými zaměstnáními. Jedná se o nezaměstnanost způsobenou dobrovolným ukončením jednoho zaměstnání a prodlevou nástupu do jiného. Tato nezaměstnanost je vyjádřena modelem pracovního trhu při pružných mzdách. Dobrovolně nezaměstnaný je ochoten

přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je ta, která převládá na příslušném odvětvovém trhu.

Nedobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá (někteří z nich by akceptovali dokonce mzdu nižší), avšak nemohou ji najít. Může postihovat lidi, kteří nemají dobré alternativní příležitosti, protože jsou pro ně rekvalifikace nebo nalezení jiného zdroje obživy velmi obtížné.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Může mít vážné sociální důsledky, může přivodit existenční potíže člověka a jeho rodiny, ztrátu kvalifikace a ztrátu sebeúcty. Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti může být dlouhotrvající hospodářská recese. Velké ztráty působí i v ekonomice jako celku: nižší produkt, nižší úspory, nižší daně, devalvace lidského kapitálu. Dlouhodobá nezaměstnanost se někdy samovolně mění z nedobrovolné v dobrovolnou, protože je-li člověk dlouho nezaměstnaný, mění se jeho způsob života i jeho postoje k zaměstnání. [2]

2.3 Přirozená míra nezaměstnanosti

Je to taková míra nezaměstnanosti, která obvykle v ekonomice převažuje, ale skutečná nezaměstnanost se od ní dlouhodobě odchyluje. M. Friedman ji definoval jako míru nezaměstnanosti jak uvádí vzorec (1.5), při které je stabilní míra inflace, tedy očekávaná inflace se rovná skutečné inflaci.

$$u_n = \frac{S}{S + \mu} * 100$$

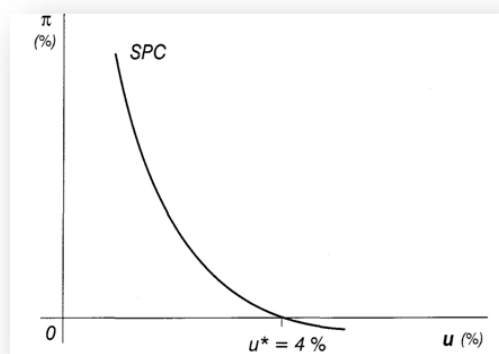
u_n přirozená míra nezaměstnanosti

s míra ztráty pracovních příležitostí

μ míra nových pracovních příležitostí

(1.5)

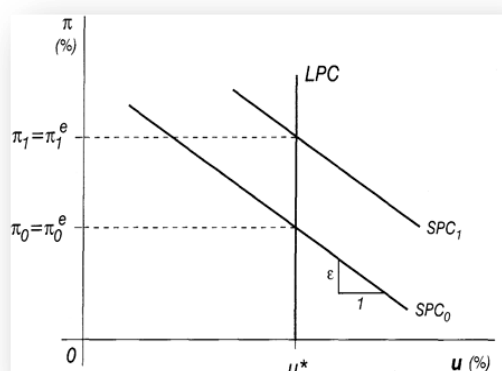
Vztah mezi nezaměstnaností a inflací popisuje tzv. Phillipsova křivka – její krátkodobá varianta. Klíčovým předpokladem zde je, že mezi inflací a nezaměstnaností existuje inverzní vztah. Chce-li se udržet inflace na nízké úrovni, potřebuje větší nezaměstnanost. Rostoucí míra nezaměstnanosti provázaná snižováním příjmů, vytváří tlak na pokles míry inflace.



Obr. 4: Krátkodobá Phillipsova křivka

Zdroj: MACH, M. Makroekonomie II pro magisterské studium 2. část. 1. vydání. Praha: Melandrium, 2001. str. 268.

Dlouhodobá Phillipsova křivka je však kolmice k ose x , to znamená, že míra nezaměstnanosti a míra inflace jsou na sobě z hlediska dlouhého časového období nezávislé veličiny. Bod U^* odpovídá přirozené míře nezaměstnanosti. [9]



Obr. 5: Dlouhodobá Phillipsova křivka

Zdroj: MACH, M. Makroekonomie II pro magisterské studium 2. část. 1. vydání. Praha: Melandrium, 2001. str. 273.

2.4 Příčiny a důsledky nezaměstnanosti

Příčiny nezaměstnanosti mohou být:

- úpadek výroby – tj. období hospodářské recese
- zavádění nové technologie vytěsňující člověka jak z přímé výroby, tak i z řízení a administrativy
- nasycení trhu zbožím dlouhodobé spotřeby
- vysoko stanovená úroveň minimální mzdy
- vysoko stanovená podpora v nezaměstnanosti

Důsledky nezaměstnanosti:

Ekonomické dopady nezaměstnanosti

Ekonomické dopady nezaměstnanosti jsou představovány ztrátou produkce (nevytvořením části produktu) v podobě rozdílu mezi skutečným a potenciálním produktem. Kvantifikaci tohoto rozdílu vyjadřuje tzv. Okunův zákon – uvádí, že pokles HDP o 2 % potenciálního produktu, znamená nárůst nezaměstnanosti průměrně o jeden procentní bod. Ekonomickým dopadem je také snížení nebo ztráta kvalifikace pracovníků (lidského kapitálu). Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, protože během depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevyrábí ekonomika tolik, kolik je schopna.

Sociální dopady nezaměstnanosti

Mezi sociální dopady patří psychické zatížení vyvolané nezaměstnaností, destrukce etických hodnot spojených s alkoholismem, narkomanií, kriminalitou. [7]

3 Ekonomická situace v ČR

Hospodářská situace v ČR se zhoršila po zásahu hospodářské krize v roce 2008. Došlo k velkému poklesu exportu, který nejvíce pocítil český průmysl poklesem svých zakázek. Pokles zaznamenalo slévárenství, sklárství, ale nejvíce automobilový průmysl. Dopady krize vedly k hromadným propouštěním, což zapříčinilo stoupající nezaměstnanost. V současné době česká veřejnost vnímá doznívání ekonomické krize a hodnotí vývoj ekonomické situace nepříznivě. Nejen Česká republika bojuje s problémy makroekonomického rozsahu, ale i některé evropské státy se pohybují na tenkém ledě.

3.1 Ekonomická situace v Evropě

Nezaměstnanost v 21. století roste stejně rychle jako zadluženost mnoha států. Příkladem jednoho z nejvíce zadlužených států Evropy je Řecko, jehož ekonomika balancuje na hranici recese a úpadku. Tento stav ekonomiky zapříčinilo několik činitelů. Do roku 1981 byla celá ekonomika Řecka v rukou několika miliardářů a převážná většina obyčejných lidí byla velmi chudá. Právě v roce 1981 došlo k průlomům a do čela vlády se dostali socialisté vedení Andreasem Papandreasem. Aby se zavděčili lidem – svým voličům – pustili se ihned do mnoha projektů, ovšem bez důkladnější dlouhodobé ekonomické rozvahy. Aby dostali svým slibům, když peníze začaly docházet, začali si půjčovat od ostatních států. To je v podstatě v pořádku, ovšem pokud je tento systém pod důslednou kontrolou. Do roku 1999 narostl dluh Řecka na sumu 170 miliard EUR. Většina peněz byla navíc použita na obnovu země, na vojenské účely apod. Dnes celkový dluh Řecka vůči nejrozličnějším finančním institucím činí téměř 320 miliard EUR. Tento extrémně vysoký dluh narostl v průběhu posledních pěti let. Další z příčin současné situace je extrémně přebujelý státní aparát, který zaměstnával tisíce schopných, ale také neschopných státních úředníků. Daňový systém nebyl správný ani spravedlivý. Daňoví kontrolori často pracovali nejvíce ve svůj prospěch a obvykle mnohem méně, než jim určovala povinnost. Toto jsou hlavní příčiny současné ekonomické situace. Od října 2009 je v čele státu nová vláda pod vedením Georgiose Papandea, která se pokouší nastolit pořádek a směr vývoje státu, který je na pokraji krachu. Dalším ohroženým státem, jehož ekonomika kolísá, je Španělsko. Počet lidí žádající podporu v nezaměstnanosti březnu stoupl na 4,75 milionů uchazečů, z nichž největší část nezaměstnaných tvoří mladí Španělé, až 50 %. Španělská vláda se

pokouší řešit tento problém reformami na trhu práce. Tato opatření však popuzují odbory, které kvůli tomu organizují masivní generální stávky. Jednou z nich byla masová demonstrace proti změnám pracovněprávních předpisů přijatých vládou. Demonstrace proběhla 19. 2. 2012 v 57 městech. Reformy, proti kterým byla tato demonstrace zorganizována, zjednodušují proces propouštění zaměstnanců, prodlužují zkušební dobu a výrazně snižují státní příspěvek v nezaměstnanosti. K 31. 3. 2012 nemá práci ve Španělsku 5,3 milionů lidí. Míra nezaměstnanosti je 23 % a je považována za nejvyšší ze všech zemí, které se dají zařadit do rozvinutého světa. Pyrenejskou zemi drtí hluboká hospodářská krize, a spekuluje se, že Španělsko bude muset požádat o mezinárodní finanční pomoc, jako to už udělalo Řecko. [16] [18] [19]

Česká republika však patří mezi státy, které se snaží o udržení stabilní ekonomiky, bránící se peněžním půjčkám, které by českou ekonomiku stahovaly do zadluženosti, jako tomu je v Řecku. Pokud by nedošlo ke zlepšení situace a Řecko by se ocitlo v bankrotu, odnesla by to i česká ekonomika. Do velkých problémů by se dostal evropský bankovní sektor, protože některé banky nemají dostatek kapitálu, aby byly schopné samy ustát pád Řecka. Nastartoval by se proces, který by stál za problémem exportu zboží především do západní Evropy. Zahraniční poptávka by byla vlivem dluhových problémů velice slabá. Čeští exportéři by museli snižovat výrobu a začali by propouštět. To se promítne na míře nezaměstnanosti, která tímto bude růst, a na síle domácí poptávky.

3.2 Druhá vlna ekonomické krize v České republice

Svět je dnes na pokraji ekonomického zhroucení a bez změny společenského a ekonomického myšlení nás čeká kolaps celého ekonomického systému. Řešení problému spočívá v přechodu od konkurenčního boje ke spolupráci. Otevření trhu a stoupající hodnota peněz na žebříčku priorit rozvrátily společnost do různých sociálních skupin. Společnost je dnešním systémem rozdělena do mocenských vrstev, od elitních politiků a vysoce postavených manažerů po obyčejné lidi. Tito obyčejní lidé jsou dnes odkázáni na trh práce a propadají se do větší chudoby. Mají se lidé obávat druhé vlny ekonomické krize, nebo jsou to jen plané obavy? Na tuto otázku existuje mnoho názorů. Druhé vlny ekonomické krize se podle průzkumu obává 83 % obyvatel. Další ekonomické krize se neobává pouze 11 % populace nad 18 let. Pokud by ekonomická krize skutečně nastala, je pro občany České republiky jako její nejpříjemnější řešení, které by pomohlo získat

dodatečné příjmy do státního rozpočtu nebo naopak ušetřit jeho výdaje, zavedení vyšší míry zdanění pro nejbohatší osoby a propouštění státních úředníků. Nejcitlivější jsou lidé na otázku zdanění příjmů. Odmítají také zkrácení pracovního týdne, které by zároveň znamenalo snížení platů.

Obavy z možné ekonomické krize ovlivňují chování lidí. Téměř 60 % osob nad 18 let si vytváří finanční rezervu z obav z dalšího ekonomického vývoje. Očekávání ekonomické krize také způsobuje starosti ohledně zaměstnání. Téměř polovina zaměstnanců a podnikatelů se obává ztráty svého zaměstnání. K odstranění obav nepřispívá ani fakt, že dochází k dalšímu zdražení služeb a potravin, které je dáno zvýšením daně z 9 % na 14 %. Snížená sazba daně z přidané hodnoty se poskytuje zejména na sociálně citlivé výrobky, jako jsou potraviny, doprava, teplo, či léky. Jedná se o věci každodenní potřeby, sloužící k uspokojení potřeb. Toto zvýšení daní není konečné. Podle schváleného znění zákona o DPH by od roku 2013 měla začít platit jednotná sazba daně 17,5 %. Připravovaný návrh má sjednocení sazby oddálit, a to na rok 2016. Od roku 2013 by měli být sazby změněny: snížená sazba daně zvýšena z 14 % na 15 % a základní sazba daně zvýšena z 20 % na 21 %. Tato předpokládaná změna obou sazeb vyvolává rozdílné reakce u obyvatelstva. Opětovné zvýšení snížené sazby povede k dalšímu zdražování potravin a služeb. Se zvýšenou sazbou u potravin lze očekávat zhoršení jejich kvality. Výrobci budou chtít snižovat co možná nejvíce náklady kvůli udržení zisku, ale právě na úkor kvality. Zvýšení sazby přinese zdražení tepla, které využívá cca 1,6 milionu domácností. Pro sociálně slabší rodiny to bude citelná rána.

Za těchto okolností lze očekávat, že rok 2012 bude smutně přelomový. Peněžní zdroje jsou na svém dnu a lidé, firmy i stát si budou muset vystačit s málem. Mluví se o návratu recese a šeptá se o rozpadu eurozóny a zániku eura. Velkým problémem Česka i ostatních států je už nyní vysoká nezaměstnanost bez známky impulzů ke zlepšení. [22]

4 Instituce a programy na podporu snížení nezaměstnanosti

4.1 Státní orgán v boji proti nezaměstnanosti

Nejvíce vyhledávaným státním orgánem při ztrátě nebo hledání zaměstnání je Úřad práce ČR. Úřad práce České republiky nově zřizuje zákon č. 73/2011 Sb. Účinnost zákona je od 1. 4. 2011. Datem účinnosti se ruší původní (okresní) úřady práce zřízené podle zákona o zaměstnanosti. Veškeré úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory a dalších přebírá Úřad práce České republiky (dále jen Úřad práce). Organizačně je Úřad práce členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů podle zákona č. 347/1997 Sb. Krajské pobočky se dále člení na kontaktní pracoviště.

Liberecká krajská pobočka Úřadu práce zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, statistiky, rozborů a výhledy, vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce. Spolupracuje při vytváření mezinárodních programů, týkajících se lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů. Poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů. Zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci a mnoho dalších. Spolupracuje s agenturami práce a umožňuje zprostředkovat nezaměstnaným práci rychleji a efektivněji.

Od 1. 1. 2012 se jednotlivé krajské pobočky Úřadu práce staly také místem pro výplatu sociálních dávek hmotné nouze. Pojem státní sociální podpory označuje dávky, poskytované osobám ve společensky uznaných sociálních situacích, kdy stát skrze jejich vyplacení z části přebírá spoluzodpovědnost za vzniklou sociální situaci. V rámci systému státní sociální podpory je poskytován: přídavek na dítě, rodičovský příspěvek, příspěvek na bydlení, porodné, pohřebné, dávky pěstounské péče. Rok 2012 přináší mnoho změn v oblasti trhu práce a zákona o zaměstnanosti. Od ledna 2012 se mění podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti. Změna spočívá v úpravě délky rozhodného období,

ve kterém je nutné získat alespoň 12 měsíců doby důchodového pojištění, ze tří let na dva roky.

4.2 Aktivní politika zaměstnanosti Úřadu práce v Liberci

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Tuto politiku zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce.

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

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:

- a) poradenství
- b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- c) cílené programy k řešení zaměstnanosti

Rekvalifikace

Rozumí se získání kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace. Za rekvalifikaci lze považovat i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Osoba, podstupující rekvalifikaci, by měla dosáhnout nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě písemné dohody mezi Úřadem práce a zájemcem o zaměstnání. ÚP hradí náklady spojené s rekvalifikací účastníka. Celková finanční částka, kterou může ÚP vynaložit na zvolenou rekvalifikaci, nesmí v období tří po sobě jdoucích kalendářních let přesáhnout částku 50 000,- Kč.

[Příloha B]

Veřejně prospěšné práce

Veřejná služba je jednou z možností zachování a rozvíjení pracovních schopností a dovedností osob, které dlouhodobě nemají trvalé zaměstnání a mají objektivní či subjektivní problémy s nalezením vhodného zaměstnání. Podporuje sociální začleňování osob, zvyšuje podíl lidí na životu obce či komunity. Veřejná služba zdaleka neznamena pouze zametání chodníku, jak je mnohdy vnímáno. Mezi veřejnou službu může patřit a bude patřit celá řada dalších činností, počínaje pomocí v obecní knihovně, řízení dopravy na přechodu pro chodce před školami až po pomoc při pořádání kulturních akcí v obci.

Cíle nového pojetí veřejné služby:

- obnovení pracovních návyků dlouhodobě nezaměstnaných
- zvýšení možnosti k uplatnění na trhu práce
- odklon způsobu života od nepřijatelného pro většinu společnosti
- omezení nelegální práce
- využití potenciálu dlouhodobě nezaměstnaných, zvýšení jejich společenského statutu
- zvýšení efektivity politiky zaměstnanosti a provázanost jejích nástrojů.

Ministerstvo práce a sociálních věcí upozorňuje na poplašné a nesmyslné zprávy o veřejné službě, které v poslední době šíří paniku mezi občany. Obsah těchto zpráv je zcela nepravdivý a v podstatě je pravým opakem toho, než jaká je skutečnost. Tvrdí se, že: „*veřejně prospěšné práce budou vykonávat nezaměstnaní, kteří déle než dva měsíce pobírají příspěvky nezaměstnanosti*“.¹ Tato informace se nezakládá na pravdě. Veřejná služba je určena zejména těm, kteří jsou nezaměstnaní rok a déle. Tito uchazeči o práci již nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, která je vyplácena pouze po několik měsíců, a to podle věku uchazeče, ale naopak pouze na sociální dávky. Jednoduše řečeno, veřejná služba je určena právě těm, kteří pobírají dávky v hmotné nouzi, případně dávky státní sociální podpory. [Příloha B]

¹MPSV: <http://www.mpsv.cz/cs/11942> [online], 2012 [vid. 2012-11-01]

Společensky účelné pracovní místo zřizované uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (SÚPM- SVČ)

SÚPM se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Na společensky účelná pracovní místa může ÚP poskytnout příspěvek. Výše příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Průměrná mzda v národním hospodářství pro 1. čtvrtletí roku 2012 činí 25 137,- Kč. Získání příspěvku předchází velmi dlouhé administrativní procesy. Pro žádost o příspěvek musí žadatel podat žádost písemnou formou. Tato žádost musí obsahovat příslušné pracoviště Úřadu práce, identifikační údaje žadatele, místo a předmět podnikání atd. Spolu s žádostí předkládá i potvrzení o bezdlužnosti, doklad o zřízení účtu u peněžních ústavů, podnikatelský záměr, doklad prokazující vztah k objektu a vyjádření ošetřujícího lékaře. V dohodě je uveden konkrétní den zahájení samostatné výdělečné činnosti. Příjemce se zavazuje, že bude vykonávat samostatnou výdělečnou činnost nepřetržitě nejméně po dobu 365/730 kalendářních dnů ode dne jejich zahájení. Důležitým bodem získání příspěvku je, že příjemce se zavazuje předložit doklady, které prokazují použití příspěvku a musí dokládat daňově uznatelné doklady (faktury, pokladní paragon) a potvrzení o úhradách (BV). V případě, že ukončí svoji SVČ před uplynutím doby 365/370, musí tu část příspěvku, kterou nevyčerpal, neprodleně vrátit Úřadu práce. Vracení příspěvku není požadováno, pokud ukončí SVČ ze zdravotních důvodů, nebo v případě úmrtí. [Příloha B]

CZECHINVEST

CZECHINVEST je agenturou pro podporu podnikání a investic. Státní příspěvková organizace podřízená Ministerstvu průmyslu a obchodu ČR, která posiluje konkurenceschopnost české ekonomiky prostřednictvím podpory malých a středních podnikatelů, podnikatelské infrastruktury, inovací a získáváním zahraničních investic z oblasti výroby, strategických služeb a technologických center. Prostřednictvím svých služeb a programů CZECHINVEST přispívá k rozvoji domácích firem, českých a zahraničních investorů i celkového podnikatelského prostředí. Hlavními službami této agentury je podpora subdodavatelů, pomoc při realizaci investičních projektů, zprostředkování státní investiční podpory a mnoho dalších.

Agentura se snaží o rozvoj a uplatnění českých firem jak na tuzemských trzích, tak především v zahraničí. Velmi zajímavým projektem CZECHIVNESTU je projekt CzechAccelerator 2011-2014 „České firmy dobývají trhy světových destinací“. Pobyt v jedné ze špičkových technologických destinací světa je příležitost nalézt investora, zahraničního nebo technologického partnera a uplatnit svůj podnikatelský plán v zahraničí. „Pobyt v Cambridge Innovation Center poskytl naší firmě šanci skutečně zažít podnikatelské prostředí v USA a stát se svým způsobem součástí Bostonské podnikatelské komunity, což je nesmírně inspirativní. Změnilo to naše vnímání podnikání a náhled na úspěch,“ říká Ing. **Tomáš Engelmajer ze společnosti FLAVEKO Tradespol. s.r.o., která vyrábí extrakty z přírodních materiálů.** „Kontakty, které jsme navázali, jsou velmi slibné a získané zkušenosti nám velmi pomohou při oslovení a získávání nových potenciálních klientů a partnerů v budoucnu,“ doplňuje Tomáš Engelmajer.² [17]

Spolupráce s agenturami práce od 1. 1. 2012

Uchazeče o zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce zařadit, na základě individuálního akčního plánu a s jeho předchozím písemným souhlasem, do programu tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání, v němž Úřad práce spolupracuje se soukromými agenturami práce. Cílem je zvýšit efektivitu zprostředkování zaměstnání a umožnit efektivní využití různých forem zprostředkování uchazečům o zaměstnání, kteří sami aktivně práci hledají.

- agentury práce mohou získat příspěvek na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání
- k tomuto mohou získat další příspěvek, když umístí uchazeče do pracovního poměru na dobu neurčitou a také, když si tento člověk udrží zaměstnání minimálně 6 měsíců.
- za umístění uchazeče o zaměstnání však nebude považováno, když ho přijme do pracovního poměru agentura práce pověřená zprostředkováním zaměstnání
- dohoda mezi Úřadem práce ČR a agenturou práce bude obsahovat i účinné nástroje pro kontrolu prováděného zprostředkování zaměstnání

²<http://www.czechinvest.org/ceske-firmy-dobvyaji-trhy-v-peti-svetovych-destinacich> [online], 2012 [vid. 2012-02-23]

Stále více lidí se obrací na pracovní agentury jako poslední možnost, jak získat práci. Mnozí ani netuší, že návštěva právě těchto agentur by měla být naopak jejich první cestou poté, co ztratí zaměstnání. Agentury práce totiž fungují jako standardní zaměstnavatel, přičemž jediným rozdílem je to, že místo, kde bude uchazeč přidělen, se může měnit podle aktuálních nabídek.

4.3 Projekty Úřadu práce Liberec na restrikci nezaměstnanosti

ÚP v Liberci připravuje pro své klienty projekty financované z ESF a státního rozpočtu ČR. Tyto projekty jsou připravovány jako soubor aktivit, které na sebe navazují a snaží se zlepšovat podmínky pro znovuzачlenění na trh práce. Hlavním cílem těchto programů je rozvíjet zaměstnanost a začleňování klientů do společnosti. Projekty Libereckého kraje se rozdělují na regionální individuální projekty (RIP) a národní individuální projekty (NIP).

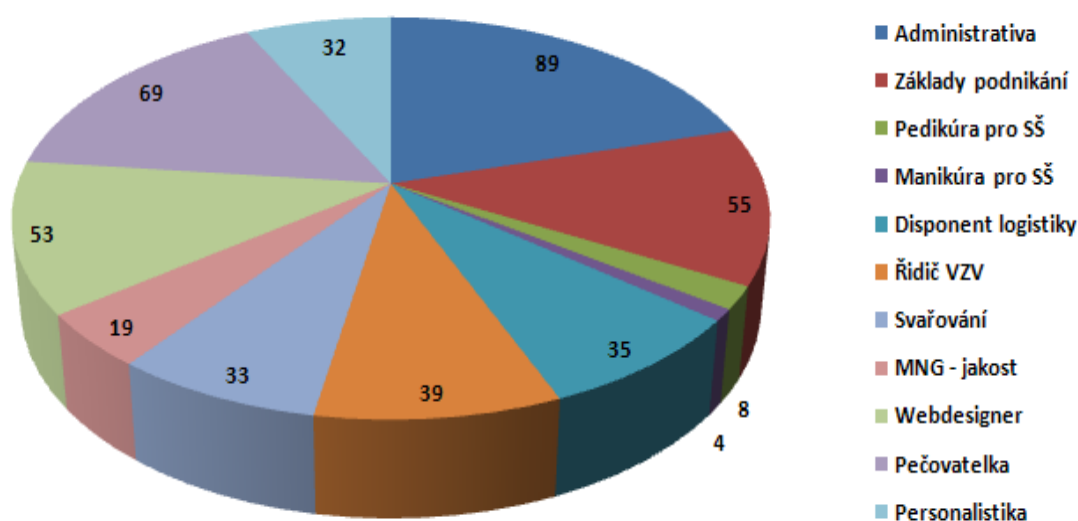
Regionální individuální projekty

Regionální individuální projekty (RIP) realizují úřady práce na základě výzvy vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Jsou zaměřeny na komplexní řešení situace určité skupiny uchazečů o zaměstnání na trhu práce v regionu, tzn. na využití více nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Projekty mají jasně stanovený regionální rámec a jsou zaměřeny na cílové skupiny jednotlivců. V období 2007 – 2011 do projektů vstoupilo 2341 osob, z toho rekvalifikováno 1306 osob. Úspěšnost nalezení zaměstnání po skončení účasti v projektu 45 %.

Projekt „ Krize se nebojíme“

Tento projekt probíhal od března 2010 do prosince 2011. Krize se v LK nejvíce projevila v lednu 2009, kdy míra nezaměstnanosti byla 10,6%. Cílovou skupinou se stali především uchazeči o zaměstnání, kteří přišli o zaměstnání v důsledku hospodářské krize, která v tomto období zasáhla Českou republiku. Jednalo se o osoby se základním i vyšším vzděláním, na úřadech práce evidované krátkodobě i dlouhodobě. Pro účastníky projektu bylo připraveno mnoho aktivit (motivační a poradenské aktivity, diagnostiky, rekvalifikace, pomoc při vyhledávání nového zaměstnání). Nezaměstnaní si mohli díky

těmto aktivitám zvýšit svoji kvalifikaci, ale také se naučit třeba úspěšně napsat životopis. Mnoho lidí se zasměje, když se řekne naučit se psát životopis, který se učili psát už na základní škole. Mezi uchazeči jsou však lidé, kteří například 30 let pracovali u jednoho zaměstnavatele. Najednou skončí a neumí se na trhu práce příliš prezentovat. V projektu se naučili psát životopis a obstát u přijímacího řízení. Účastníci také absolvovali různé rekvalifikační kurzy (základy obsluhy PC, administrativní pracovník, základy podnikání, pedikúra, disponent logistiky, management jakosti, personalistika, webdesigner, atd.), které jim pomohly rozšířit znalosti a zkušenosti. V průběhu realizace projektu byli účastníkům k dispozici speciálně proškolení psychologové či poradci v rámci motivačních aktivit, skupinového a individuálního poradenství. Projekt měl být realizován pro 800 uchazečů, nakonec do něj vstoupilo 999 osob. 431 osob ukončilo úspěšně profesní rekvalifikace. Rozpočet projektu byl 39 626 711,00 Kč. [příloha D]



Obr. 6: Počet absolventů profesních rekvalifikací k 31. 1. 2011

Zdroj: Malkovský, P. Statistické ukazatele. Úřad práce v Liberci, [2012-03-16]

Projekt „Restart v Libereckém kraji“

Projekt byl určen pro zaměstnance, kteří dostali výpověď z organizačních důvodů nebo ztratili zaměstnání v důsledku celosvětové finanční krize a ekonomické recese. Pro cílovou skupinu byly připraveny aktivity, které jim napomohly v orientaci na trhu práce, v přístupu k dalšímu vzdělávání, k rozšíření a zdokonalení svých znalostí, dovedností a kompetencí.

Účastníci absolvovali počáteční pohovor a poradenské aktivity. Dále se účastnili školení např. v oblasti pracovně-právní, finanční gramotnosti, měkkých dovedností a znalosti IT technologií, rekvalifikací. Byla jim poskytnuta možnost zprostředkování zaměstnání a také možnost poskytnutí příspěvku na jeho mzdu v případě nástupu k novému zaměstnavateli. Účastníci se mohli zúčastnit vybraných aktivit v pracovní době se souhlasem zaměstnavatele o vstupu zaměstnance do projektu. V rámci projektu bylo podpořeno 400 osob. 40 osob bylo umístěno na nově vytvořená pracovní místa a 40 osob bylo umístěno na udržená pracovní místa. Projekt byl zahájen v srpnu 2010 ukončen v únoru 2012. Rozpočet projektu byl 40 566 660,00 Kč.

Projekt „S počítačem na trh práce“

Projekt je určen pouze pro evidované uchazeče, kteří jsou jak dlouhodobě tak i krátkodobě nezaměstnaní, se všemi stupni vzdělání, a zároveň dosáhli věku 40 let. Hlavními nástroji projektu byly aktivity zaměřené na počítačovou gramotnost s cílem zvyšování a prohlubování počítačových dovedností účastníků projektu. Získané IT znalosti, nezbytné pro většinu současných pracovních míst, podpoří reintegraci účastníků projektu na trhu práce. Zároveň byla účastníkům projektu poskytnuta komplexní péče a individuální podpora, spojená s kvalitními poradenskými aktivitami při hledání nového zaměstnání. Získání všeobecných znalostí a dovedností účastníků projektu v oblasti počítačové gramotnosti je významným prvkem pro získání pracovního místa. V rámci projektu bylo podpořeno 200 osob, z nichž pro 8 osob bylo vytvořeno nové pracovní místo a 30 účastníků bylo umístěno v rámci SÚPM. Projekt byl zahájen v únoru 2011 a ukončen by měl být v lednu 2013. Rozpočet tohoto projektu je 19 469 288,00 Kč.

Projekt „Šance pro rodiče“

Projekt byl zaměřen na rodiče, kteří pečují o děti do 15 let věku. Zahrnoval motivační aktivity (trénink kompetencí pro trh práce), poradenství (individuální a skupinové), pracovní a osobnostní diagnostiku, rekvalifikační kurzy s navazující řízenou praxí u zaměstnavatele, pomoc při vyhledávání zaměstnání a případně umístění na společensky účelných pracovních místech. Jednou z inovativních aktivit projektu byla spolupráce se zaměstnavateli v Libereckém kraji při propagaci a podpoře alternativních forem zaměstnávání (zkrácené úvazky, sdílená místa). Dalším inovativním prvkem byla řízená praxe u zaměstnavatelů, která umožní účastníkovi vyzkoušet si v praxi své dovednosti

a zkušenosti a zaměstnavateli poskytne možnost ověřit si nového potenciálního zaměstnance. V rámci projektu bylo podpořeno 200 osob. Projekt byl zahájen v únoru 2009 a ukončen v lednu 2012. Rozpočet projektu byl 17 641 898,00 Kč.

Národní individuální projekty

Národní individuální projekt je realizován v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a je financován z prostředků Evropského sociálního fondu a z národního rozpočtu. Hlavním a jediným projektem Libereckého kraje je projekt:

„Vzdělávejte se pro růst“

Projekt je určen pro zaměstnavatele působící v odvětvích s předpokladem růstu a s významným podílem na tvorbě HDP. Je určen pro všechny typy podniků (malé, střední i velké) ve vybraných odvětvích:

- Strojírenství
- Stavebnictví
- Nezávislý maloobchod
- Pohostinství
- Odpadové hospodářství

O finanční podporu mohou žádat zaměstnavatelé pouze za předpokladu, že realizují svoji činnost v uvedených odvětvích a buď nabírají nové pracovníky, které je třeba patřičně vyškolit či rekvalifikovat, nebo potřebují zvýšit odborné znalosti či dovednosti stávajících zaměstnanců. Finanční částku, kterou obdrží, použijí na nákup pomůcek potřebných ke školení nebo vzdělávání zaměstnanců (projektory, magnetické tabule, slovníky). Žadatel může čerpat maximálně částku 500 000 Kč. Po skončení vzdělávací akce, zaměstnavatel předkládá vyúčtování vzdělávacích aktivit. Vzdělavatel předkládá kopie dokladů o zaplacení daných výdajů. Dále musejí být pořízeny fotografie z každého školení, které se společně s doklady předkládají ÚP. Projekt byl zahájen v květnu 2011 a ukončen by měl být v červenci 2013. Rozpočet projektu je 850 000 000,00 Kč.

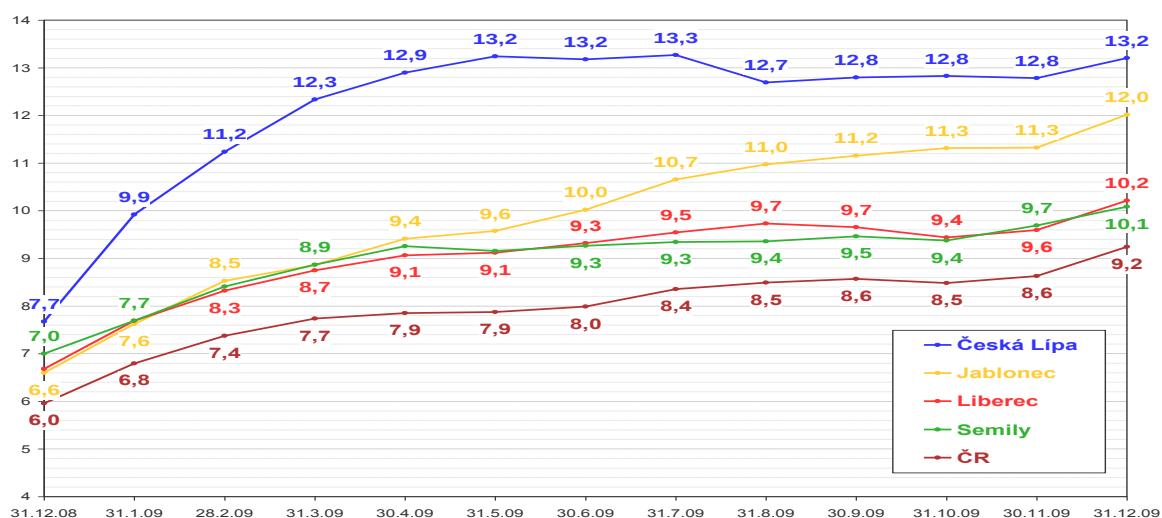
5 Nezaměstnanost v Libereckém kraji

Nezaměstnanost v Libereckém kraji se za poslední léta musela potýkat s mnohými ekonomickými situacemi, které výrazně ovlivnily kolísání procentuální míry nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se stala nejvíce aktuálním tématem v počátcích hospodářské krize v ČR, která nastala na přelomu září roku 2008 a doznívá doteď. Největší dopady hospodářské krize nastaly v roce 2009 až 2010, kdy se míra nezaměstnanosti pohybovala v průměru kolem 10,89 % a na jedno pracovní místo připadlo 20 uchazečů.

5.1 Vývoj nezaměstnanosti v Libereckém kraji

Liberecký kraj v roce 2009

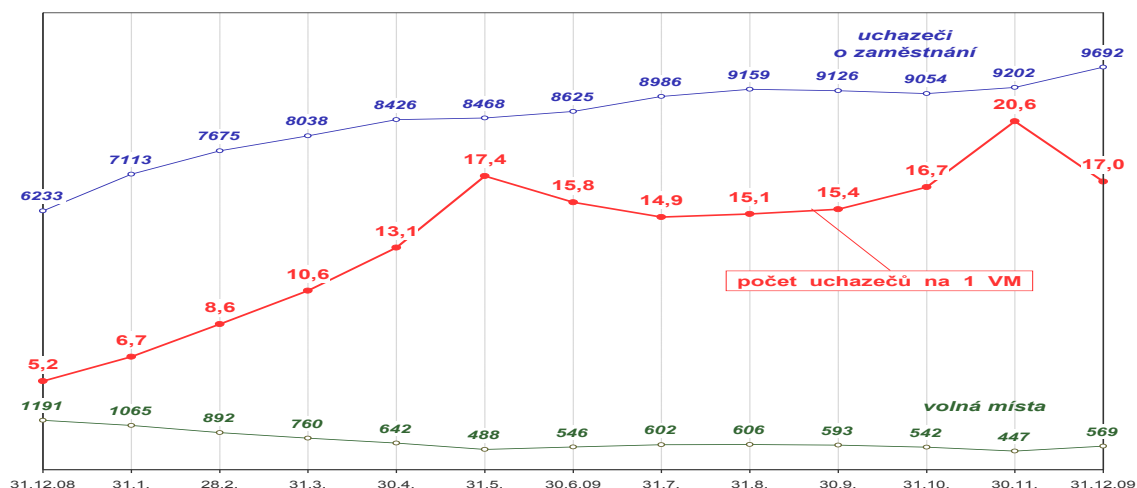
V minulých letech slovo nezaměstnanost nebylo nikdy tak senzitivně vnímáno, jako dnes. Problematika nezaměstnaných lidí se stala jedním z prioritních problémů naší republiky. Během minulých let se tento problém přehlížel, nyní se však lze zamyslet, jaké kroky provést, aby došlo k celkovému zlepšení situace týkající se problematiky nezaměstnanosti. Rok 2009 a 2010 byl však považován za nejvíce kataklyzmatický. Došlo k poklesu exportu a zahraničních investic, poklesu domácí poptávky a k růstu nezaměstnanosti. V roce 2009 bylo v Libereckém kraji bez práce 26 273 lidí a míra nezaměstnanosti dosáhla 11,24 %. Nejvýrazněji vzrostla míra nezaměstnanosti na Českolipsku 13,2 %.



Obr. 7: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Libereckého kraje v roce 2009

Zdroj: Úřad práce ČR. Statistiky [online]. Liberec, 2009-12-31 [vid. 2012-02-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

Během roku výrazně rostl počet nezaměstnaných a klesal počet volných míst. Zvýšil se počet uchazečů připadajících na 1 VM. Na grafu je vidět, růst počtu uchazečů na 1 VM v jednotlivých měsících. V listopadu roku 2009 v Libereckém kraji bylo uchazečů o zaměstnání 9202, volných pracovních míst 447 a počet uchazečů na 1 VM bylo neuvěřitelných 20,6 osob.



Obr. 8: Počet uchazečů na 1 VM

Zdroj: Úřad práce ČR. Statistiky [online]. Liberec, 2009-12-31 [vid. 2012-02-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

Zhoršující disproporce mezi počtem nezaměstnaných a počtem volných pracovních míst zachycuje tabulka jednotlivých mikroregionů.

Tab. 1: Hlavní ukazatele trhu práce v mikroregionech

Název mikroregionu	počet míst	počet uchazečů	MN v %	Uch. na 1 VM
Liberecko	467	4970	8,7	10,9
Hodkovicko	11	116	8,1	10,5
Českodubsko	13	437	11,5	33,6
Turnovsko (část)	5	219	8,9	43,8
Jablonsko	2	215	10,9	107,5
Hrádecko	6	570	12,1	95
Chrastavsko	12	589	12	49,1
Frýdlantsko	36	1717	17	47,7
Novoměstsko	17	490	19	28,8
Celkem	569	9323	12,02	47,43

Zdroj: Malkovský, P.: Statistické ukazatele. Úřad práce v Liberci, [2012-02-16]

Absolventi a mladiství na trhu práce

V roce 2009 bylo evidováno na úřadě práce 9692 absolventů a mladistvých. I v době krize šlo usoudit, že lidé s vyšším vzděláním mají větší šanci na uplatnění na trhu práce než lidé bez kvalifikace. V roce 2009 bylo na úřadu práce evidováno 448 VŠ uchazečů a jejich šance na umístění na trhu práce byla o mnohem větší než u uchazečů bez kvalifikace, kterých bylo 2740.

Tab. 2: Rozdělení uchazečů do skupin podle stupně vzdělání

stupeň vzdělání	počet uchazečů	počet volných míst	počet uchazečů na 1 VM
základní vzdělání	2740	126	21,7
střední bez maturity	4317	251	17,2
střední s maturitou	2187	142	15,4
VŠ	448	50	9
celkem	9692	569	17

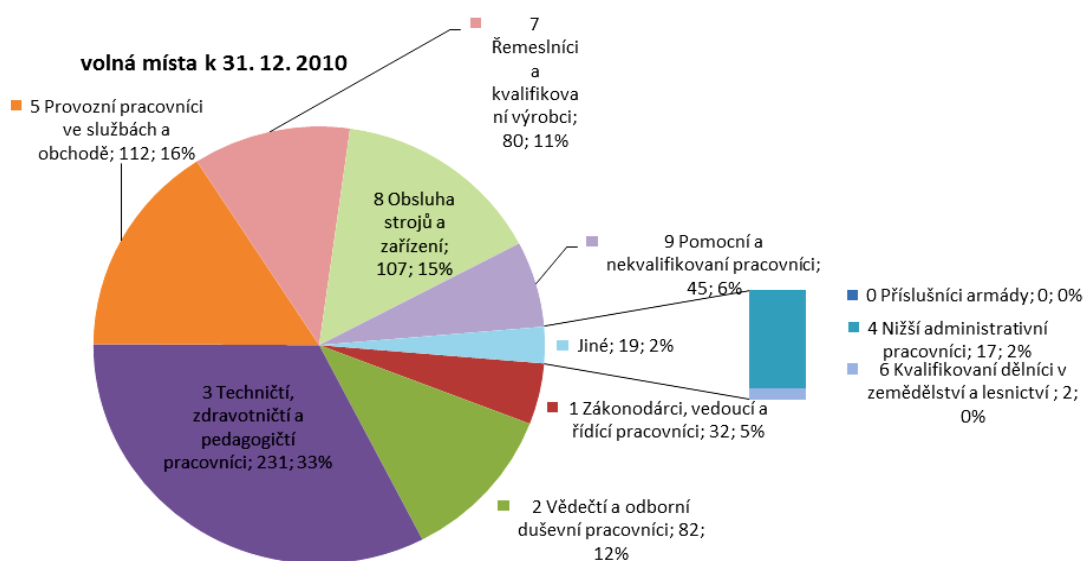
Zdroj: Úřad práce ČR. Statistiky [online]. Liberec, 2009-12-31 [vid. 2012-02-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

Cizinci na trhu práce v Libereckém kraji

Počet cizinců na trhu práce v Libereckém kraji se oproti roku 2008 snížil na 2019, ale i nadále zůstává poměrně vysoký. Z hlediska profesního zastoupení dominují mezi pracujícími cizinci kvalifikovaní řemeslníci, stavební dělníci, dělníci na obsluhu strojů, dělníci montážní a také lesní a zemědělské dělníci. Profese charakteru THP představují jen velmi malý podíl z celkového počtu povolení. Patří sem např. japonští manažeři z firmy DENSO, ruští a ukrajinští umělci v libereckém divadle, vědečtí a pedagogičtí pracovníci z USA, působící na Technické universitě v Liberci, atd. Z hlediska státní příslušnosti má nejvyšší podíl Ukrajina, dále následuje Moldavsko. Zbývající cizinci (Vietnamci, Japonci, Rusové atd.) tvoří 5,7 %. Cizí pracovní sílu je třeba využívat pouze k dosažení rovnováhy na trhu práce v profesích, kde kvalitní domácí pracovní síla chybí. V roce 2009 byl zaznamenán pokles zaměstnaných občanů ze států EU. Celkem je těchto občanů 2819, přičemž občanů Slovenska a Polska je dohromady 2692. Občané SR a Polska pracují téměř výhradně jako dělníci. Občané Slovenska a Polska tvoří vážnou konkurenci našim občanům a vytěsňují je z trhu práce. [20]

Liberecký kraj v roce 2010

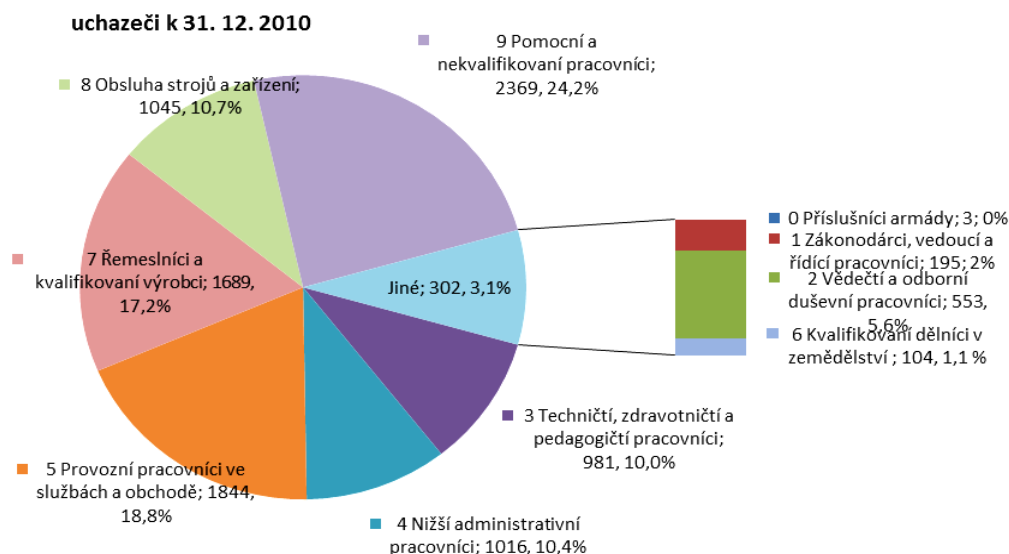
V roce 2010 bylo v nabídce Úřadu práce v Liberci v průměru 636 volných pracovních míst. Vývoj počtu VPM měl v roce 2010, konkrétně od února do října, stoupající tendenci. Ke konci roku se nabídka VPM snížila. Na konci roku 2009 bylo uchazečům k dispozici o 139 pracovních příležitostí méně a na jedno VPM připadalo 17 uchazečů. K 31. 12. 2010 připadalo na 1 volné pracovní místo téměř 14 uchazečů. Nízký počet nabízených volných pracovních míst byl způsoben především pokračující zhoršenou ekonomickou situací, nízkým počtem zakázek u zaměstnavatelů a stále nízkou poptávkou po nových pracovnících. Nejširší nabídka volných míst je pro technické, zdravotnické a pedagogické pracovníky, dále pro pracovníky v obchodě a službách. Nejhorší je poměr nabídky k poptávce u hlavních tříd KZAM : nižší administrativa a úředníci ve službách a obchodě a pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.



Obr. 9: Počet volných míst v jednotlivých profesích v roce 2010

Zdroj: Úřad práce ČR. Statistiky [online]. Liberec, 2010-12-31 [vid. 2012-02-26]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

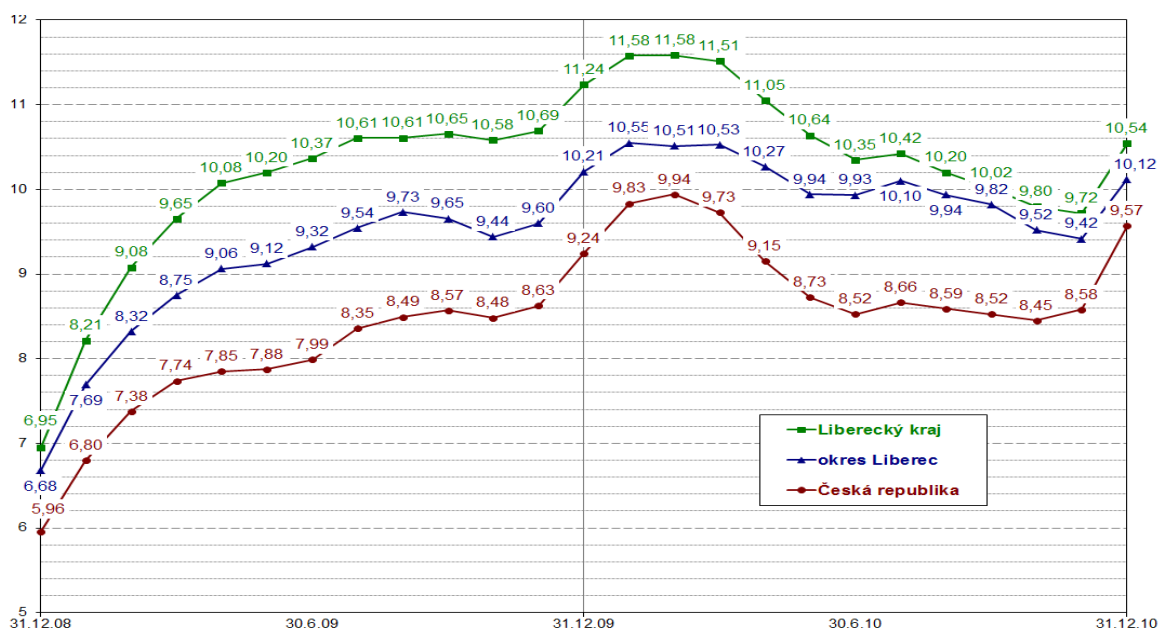
S předchozím obrázkem č. 13 koreluje následující obrázek č. 14, který zachycuje počet uchazečů na 1 volné místo, podle jednotlivých profesí.



Obr. 10: Počet uchazečů na 1 VPM v jednotlivých profesích v roce 2010

Zdroj: Úřad práce ČR. Statistiky [online]. Liberec, 2010-12-31 [vid. 2012-02-26]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

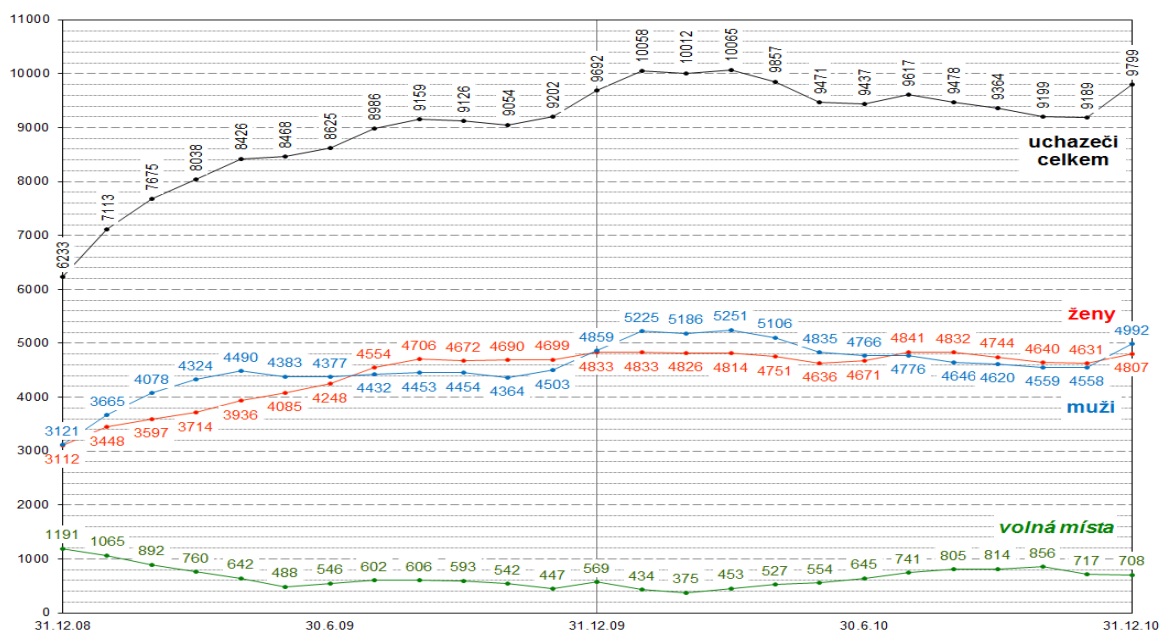
V grafu je vidět výrazný pokles počtu uchazečů na 1 VPM v roce 2010 – po nárůstu v prvních dvou měsících následovalo snížení ovlivněné postupným klesáním počtu uchazečů o zaměstnání a mírným zvyšováním počtu volných míst. Tento trend byl ukončen v říjnu 2010 a v posledních dvou měsících roku 2010 došlo ke zvýšení počtu uchazečů na 1 VPM. Toto zvýšení bylo způsobeno částečně sezónními vlivy, kdy byly ukončeny stavební a jiné sezónní práce. Míra nezaměstnanosti v okrese Liberec dosahovala v roce 2010 stále vysokých hodnot. Maxima počtu evidovaných uchazečů bylo dosaženo v měsících leden až březen, kdy došlo k překročení hranice 10 000 uchazečů. Uchazečů. V červenci došlo ke zvýšení na 9617 uchazečů, způsobeným každoročním předprázdninovým ukončením pracovních poměrů pedagogických pracovníků a nárůstem počtu absolventů. V dalších měsících druhého pololetí (od srpna do listopadu) pak celkové počty uchazečů opět postupně klesaly. Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 12. 2010 uvedenému datu opět překročila 10% hranici a činila 10,54 % (obr. č. 15). Meziměsíční zvýšení míry registrované nezaměstnanosti se projevilo i ve všech okresech Libereckého kraje – v okrese Česká Lípa 12,38 %, v okrese Jablonec nad Nisou 10,02 %, v okrese Liberec 10,12 %. V okrese Semily nezaměstnanost vzrostla na 9,65 % a zůstal tak jediným okresem s úrovní pod 10 %.



Obr. 11: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2008-2010

Zdroj: Úřad práce ČR. Statistiky [online]. Liberec, 2010-12-31 [vid. 2012-02-26]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

S předchozím obrázkem č. 15 souvisí i následující obrázek č. 16., který zachycuje vývoj počtu uchazečů o práci a volných míst v letech 2008 – 2010 v okrese Liberec.



Obr. 12: Vývoj počtu uchazečů a volných míst v letech 2008-2010 v okrese Liberec

Zdroj: Úřad práce ČR. Statistiky [online]. Liberec, 2010-12-31 [vid. 2012-02-26]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

V průběhu roku 2010 se nově evidovalo celkem 13 786 osob. Do evidence ÚP přibýlo nejvíce nezaměstnaných v měsících lednu, září a prosinci. Naproti tomu evidenci opustilo nejvíce uchazečů v měsících květnu, září a listopadu. Důvodem k vyřazení z evidence úřadu práce byl nejčastěji nástup do zaměstnání. Druhým nejčastějším důvodem bylo sankční vyřazení podle § 30, odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dále byli uchazeči vyřazeni z evidence na vlastní žádost nebo odchodem do důchodu.

Kromě sezónních vlivů a pokračující hospodářské krize měly významný vliv na nezaměstnanost v okrese Liberec i srpnové povodně. Povodeň proběhla v noci z 6. na 7. srpna a dotkla se především mikroregionů Hrádecko, Chrastavsko, Jablonsko a Frýdlantsko. Díky efektivní podpoře ÚP, a to v rámci programu veřejně prospěšných prací došlo právě v těchto mikroregionech meziměsíčně k nejvyššímu poklesu počtu uchazečů. Nástupy na VPP eliminovaly počty nových uchazečů, kteří se evidovali z důvodu povodní (ztráta zaměstnání či znemožnění činnosti). Největším případem hromadné ztráty zaměstnání je případ firmy Damino ve Frýdlantu, kde přišlo o zaměstnání asi padesát dělníků v tkalcovně. V období od 9. 8. 2010 do 31. 8. 2010, kdy povodeň zasáhla mikroregiony v Libereckém kraji, se zaevidovalo na Úřadu práce v Liberci 617 uchazečů o zaměstnání, z toho jich cca 75 přišlo o zaměstnání či ukončilo činnosti v důsledku této přírodní katastrofy.

Absolventi škol a mladiství

Počet absolventů se ke konci roku 2010 snížil na 337 osob, ke konci roku 2009 jich bylo 405, meziroční index činí 83 %. Prvních šest měsíců v roce 2010 jejich počet klesal, poté od července do září prudce stoupl a od října se postupným umisťováním absolventů tento počet opět snižoval. Nejvyšší počet absolventů byl zaznamenán v měsíci září a mladistvých bylo nejvíce v měsíci květnu. Naopak nejméně osob z těchto skupin bylo v září (mladiství) a v červnu (absolventi). V průměru bylo v evidenci úřadu práce za sledované období 482 absolventů a mladistvých. V závěru roku bylo 84 VPM označeno jako vhodných pro absolventy, což představuje 11,9 % ze všech nabízených volných pracovních míst ke konci roku. Základním problémem při umisťování této skupiny uchazečů jsou preference zaměstnavatelů orientované kromě vzdělání zejména na praxi. Skupina mladistvých je velmi specifickou a dlouhodobě obtížně řešitelnou skupinou uchazečů o zaměstnání. Mladiství v evidenci úřadu práce často pocházejí z problematického sociálního prostředí. Na trh práce přicházejí po selhání ve studiu,

a proto zásadní příčinou špatného umístění těchto uchazečů na trh práce je chybějící kvalifikace. Mezi nejčastější problémy absolventů škol a mladistvých na TP patří:

- nepřipravenost pro vstup na trh práce, malá obeznámenost s pracovně-právními vztahy
- absence informací ze světa práce, neznalost zdrojů těchto informací
- nízká motivace k hledání práce, leckdy nízké sebevědomí
- nejasná představa o pracovním zařazení (pracovním místě)
- mnohdy absence pocitu zodpovědnosti a samostatného aktivního přístupu

Mezi obory, do kterých se hůře umísťují uchazeči o zaměstnání, patří především zemědělské obory a ekonomika a podnikání. Naopak mezi obory, do kterých se dobře umísťují, uchazeči patří řemeslné, stavební a zdravotnické obory. Další skupinou, která obtížně hledá uplatnění na trhu práce, jsou uchazeči bez kvalifikace. I přesto, že je dnes kladen důraz na vzdělání, lze se setkat stále častěji s tím, že řada mladých lidí má pouze základní vzdělání. Může to být způsobeno špatným výběrem školy, kdy žák školu v pololetí opustí a přijde do evidence úřadu práce. Od nového školního roku nastupuje na další školu či jiný obor, kde je jeho setrvání opět krátkodobé. Tímto vzniká problém, že v době dovršení plnoletosti zůstává takový člověk pouze se základním vzděláním a uplatnění na trhu práce je mizivé. V evidenci Úřadu práce v Liberci v roce 2010 ve věkové kategorii do třiceti let bylo 1 000 uchazečů o zaměstnání pouze se základním vzděláním. [Příloha C]

Situace v jednotlivých mikroregionech v okrese

Okres Liberec je rozčleněn na devět regionů. Jedinou výjimku tvoří region Turnovsko-část, neboť pověřený obecní úřad Turnov je v okrese Semily a jeho správní obvod zasahuje i do okresů Jablonec nad Nisou a Liberec. Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech znázorňuje tabulka. Největší míra nezaměstnanosti byla v roce 2010 v mikroregionech Frýdlantsko a Novoměstsko. Obě města leží ve Frýdlantském výběžku a je zde nedostatek větších zaměstnavatelů. Největším zaměstnavatelem byl KNORR-BREMSE Systémy pro užitková vozidla, ČR s.r.o., německá firma se sídlem v Hejnicích. Na začátku roku 2010 byla výroba přesunuta do nového závodu v průmyslové zóně Sever v Liberci a mnoho lidí tak přišlo o zaměstnání. Nejmenší míra nezaměstnanosti byla

v mikroregionu Hodkovicko. Velký vliv na takto nízké číslo nezaměstnanosti má významný zaměstnavatel Monroe Czechia s. r. o., která rozšiřuje svoji výrobu a tím nabízí více volných pracovních míst.

Tab. 3: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech v roce 2010

Název mikroregionu	počet obyvatel	EAO	počet uchazečů		MN v %	
			celkem	dosažitelní	z celk. počtu uch.	z dosaž. uchazečů
<i>Liberecko</i>	102 424	55 185	5 502	5 378	10,0	9,7
<i>Hodkovicko</i>	2 774	1 399	120	116	8,6	8,3
<i>Česкодubsko</i>	7 981	3 690	458	450	12,4	12,2
<i>Turnovsko (část)</i>	4 857	2 440	244	240	10,0	9,8
<i>Jablonsko</i>	3 842	1 952	216	212	11,1	10,9
<i>Hrádecko</i>	9 208	4 640	498	492	10,7	10,6
<i>Chrastavsko</i>	10 171	4 803	594	567	12,4	11,8
<i>Frýdlantsko</i>	19 720	10 044	1 710	1 665	17,0	16,6
<i>Novoměstsko</i>	5 022	2 565	457	438	17,8	17,1
CELKEM	165 999	86 718	9 799	9 558	11,3	11,0

Zdroj: Úřad práce ČR. Statistiky [online]. Liberec, 2010-12-31 [vid. 2012-02-26]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

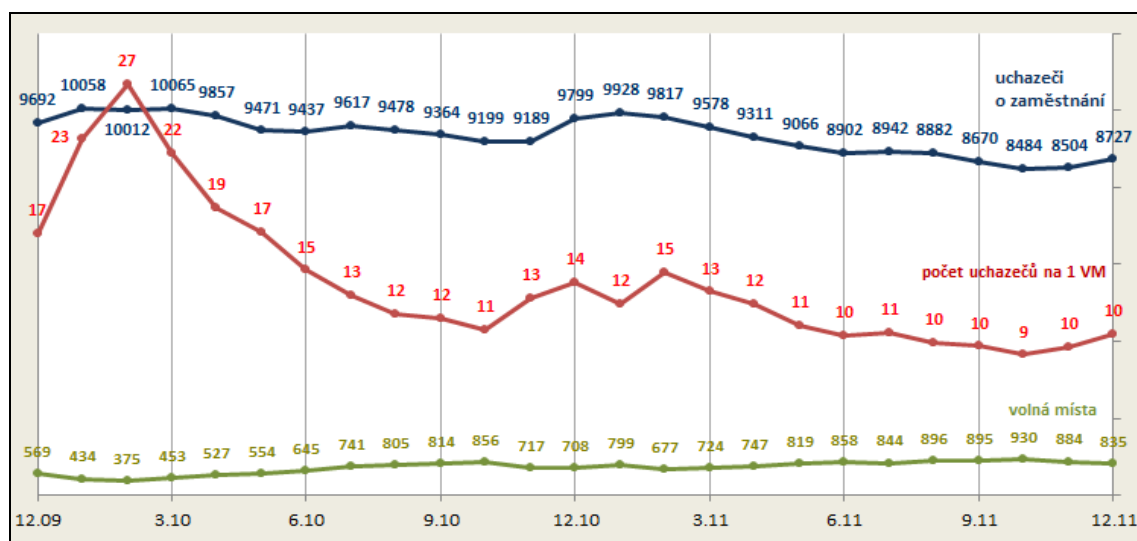
Cizinci na trhu práce

Počet cizinců se během sledovaného ročního období snížil z 2 019 k 31. 12. 2009 na 1 267 k 31. 12. 2010. Došlo k výraznému poklesu povolení k zaměstnání pro cizince. Z hlediska profesního zastoupení opět dominují mezi pracujícími cizinci kvalifikovaní řemeslníci, stavební dělníci, dělníci na obsluhu strojů, dělníci montážní a také lesní a zemědělské dělníci. [22]

Liberecký kraj v roce 2011

V březnu 2011 došlo k poklesu počtu nezaměstnaných. K 31. 3. 2011 vykázala evidence ÚP celkem 9 578 uchazečů o zaměstnání, 4 629 žen a 4 949 mužů. V měsíci červnu 2011 tento trend poklesu počtu nezaměstnaných pokračoval. K 30. 6. 2011 vykazovala evidence kontaktních pracovišť v okrese Liberec celkem 8 902 uchazečů o zaměstnání, 4 547 žen a 4 355 mužů. V měsíci prosinci 2011 počet nezaměstnaných opět poklesl. K 31. 12. 2011

bylo v okrese Liberec celkem 8 727 uchazečů o zaměstnání, 4 421 žen a 4 306 mužů. Na ÚP v Liberci se v březnu zaevidovalo 975 uchazečů o zaměstnání. Počet nabízených volných pracovních míst se během měsíce března zvýšil. K 31. 3. 2011 bylo na ÚP hlášeno 724 míst. Na jedno volné místo v březnu připadlo 13,2 uchazečů. Před rokem bylo 453 volných pracovních míst a na jedno místo připadalo 22,2 uchazeče. V červnu 2011 bylo zaevidováno 963 uchazečů o zaměstnání. Vyřazeno bylo 1127 uchazečů. Počet nabízených volných pracovních míst se během měsíce června opět zvýšil. K 30. 6. 2011 bylo v okrese Liberec hlášeno 858 míst. Nejvíce VPM opět nabízela Krajská nemocnice Liberec, a. s. Většina VPM byla nabízena ze strany větších zaměstnavatelů, především strojírenského zaměření. Na jedno volné místo připadlo v červnu 10 uchazečů. Před rokem bylo 645 volných pracovních míst a na jedno místo připadalo 15 uchazečů. Počet nabízených volných pracovních míst se během měsíce prosince snížil. K 31. 12. 2011 bylo v okrese Liberec hlášeno 835 míst. Na jedno volné místo připadlo opět 10 uchazečů (Obr. č. 18). Před rokem bylo 708 volných pracovních míst a na jedno místo připadalo 14 uchazečů.



Obr. 13: Měsíční přehled vývoje nezaměstnanosti v okrese Liberec v roce 2011

Zdroj: Úřad práce ČR. Statistiky [online]. Liberec, 2011-12-31 [vid. 2012-03-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

Níže uvedená tabulka zachycuje vývoj počtu volných pracovních míst v okrese Liberec v jednotlivých měsících v letech 2010-2011. Je vidět, že oproti roku 2010 došlo k poklesům v průměru o 2000 uchazečů.

Tab. 4: Vývoj počtu volných pracovních míst v okrese Liberec v letech 2010-2011

Počet uchazečů v Libereckém kraji												
	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
2010	27 219	27 278	27 185	26 354	25 225	24 538	24 789	24 372	24 008	23 726	23 814	25 653
2011	25 821	25 672	25 200	24 459	23 381	22 771	23 167	23 053	22 776	22 410	22 509	23 286

Zdroj: Malkovský, P.: Statistické ukazatele. Úřad práce v Liberci, [2012-03-15]

Míra nezaměstnanosti se v průměru pohybovala na 11 %. Ještě v prvním čtvrtletí roku 2011 se dá říci, že míra nezaměstnanosti byla dosti vysoká, ale v dalších měsících dochází ke klesající tendenci. Celková míra nezaměstnanosti v okrese Liberec k 31. 3. 2011 byla 10,2 % k 30. 6. 2011 byla 9,09 % a k 31. 12. 2011 byla 9,05 %.

Tab. 5: Vývoj míry nezaměstnanosti v Libereckém kraji v roce 2010-2011

Míra nezaměstnanosti v Libereckém kraji												
	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
2010	11,6%	11,6%	11,5%	11,1%	10,6%	10,3%	10,4%	10,2%	10,0%	9,8%	9,7%	10,5%
2011	10,5%	10,4%	10,2%	9,8%	9,3%	9,1%	9,4%	9,3%	9,2%	9,1%	9,1%	9,5%

Zdroj: Malkovský, P.: Statistické ukazatele. Úřad práce v Liberci, [2012-03-15]

Absolventi škol a mladiství

Počet absolventů škol v evidenci ÚP se nepatrně snížil. K 31. 3. 2011 hledalo prostřednictvím ÚP zaměstnání 319 absolventů. Opět se zvýšil počet mladistvých uchazečů, ke konci března jich bylo evidováno 143. Nezaměstnaných osob se zdravotním postižením (OZP) bylo v evidenci ÚP k 31. 3. 2011 celkem 1 017. K 30. 6. 2011 hledalo v okrese Liberec zaměstnání 239 absolventů, což bylo o 19 méně než před měsícem a o 10 méně než před rokem. Počet mladistvých uchazečů se také oproti minulému měsíci snížil, ke konci června je jich evidováno 150. Nezaměstnaných osob se zdravotním postižením (OZP) v evidenci bylo k 30. 6. 2011 celkem 1 021. K 31. 12. 2011 hledalo v okrese Liberec zaměstnání 337 absolventů. Počet mladistvých uchazečů se oproti minulému měsíci zvýšil, ke konci prosince je jich evidováno 115. Nezaměstnaných osob se zdravotním postižením (OZP) v evidenci bylo k 31. 12. 2011 celkem 966.

Tab. 6: Vývoj počtu absolventů, mladistvých a OZP na trhu práce v roce 2010-2011

rok	měsíce/ uchazeči	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2011	absolventi	309	320	319	301	258	239	258	301	392	393	353	337
	mladiství	121	132	143	154	162	150	142	140	116	109	113	115
	OZP	1 023	1 021	1 017	1 006	1 023	1021	1020	1010	960	955	966	966
2010	absolventi	405	372	358	333	276	249	270	291	431	414	358	337
	mladiství	137	154	165	166	182	172	166	150	104	103	106	112
	OZP	1 001	980	977	975	958	971	970	970	960	981	984	1 006

Zdroj: Úřad práce ČR. Statistiky [online]. Liberec, 2011-12-31 [vid. 2012-03-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

Situace v jednotlivých okresech a mikroregionech

K 31. 1. 2011 bylo v Libereckém kraji neumístěných uchazečů o zaměstnání 23 286. Průměrná nezaměstnanost činila 9,46 % a volných pracovních míst bylo 1780. Nejvíce neumístěných uchazečů o zaměstnání bylo evidováno v okrese Liberec, 8427 uchazečů, z toho bylo 2054 uchazečů s podporou v nezaměstnanosti. Na druhém místě s největším počtem nezaměstnaných byl okres Česká Lípa, 6519 uchazečů, z toho 1717 s podporou v nezaměstnanosti. Naopak nejmenší statistika uchazečů o zaměstnání byla v okrese Semily, 3659 uchazečů. Největší míra nezaměstnanosti byla v okrese Česká Lípa 11,22 %. Z hlediska mikroregionů je nejhorší situace na Novoměstsku (18,1 %), dále na Frýdlantsku (16,7 %), Doksku (15,9 %), Cvikovsku (14,7 %), Novoborsku (12,8 %) a Tanvaldsku (12,3 %). Naopak nejnižší míru nezaměstnanosti mají Hodkovicko (8,9 %), Jablonecko (9,1 %) a Turnovsko (9,1 %).

Tab. 7: Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech v roce 2011

Mikroregion	počet aktivních obyvatel	počet míst	počet uchazečů	MN v %	Uch. na 1 VM
Liberecko	55 185	467	4970	8,7	10,9
Hodkovicko	1 399	11	113	8	10,5
Českokodubsko	3 690	13	392	10,3	33,6
Turnovsko	2 440	5	161	6,4	43,8
Jablonsko	1 952	2	208	10,4	107,5
Hrádecko	4 640	6	440	9,2	9,5
Chrastavsko	4 803	12	528	10,3	49,1
Frýdlantsko	10 044	36	1488	14,2	47,7
Novoměstsko	2 565	17	427	16,3	28,8
Celkem	86 718	569	9323	12,02	37,93

Zdroj: Malkovský, P.: Statistické ukazatele. Úřad práce v Liberci, [2012-03-16]

Cizinci na trhu práce

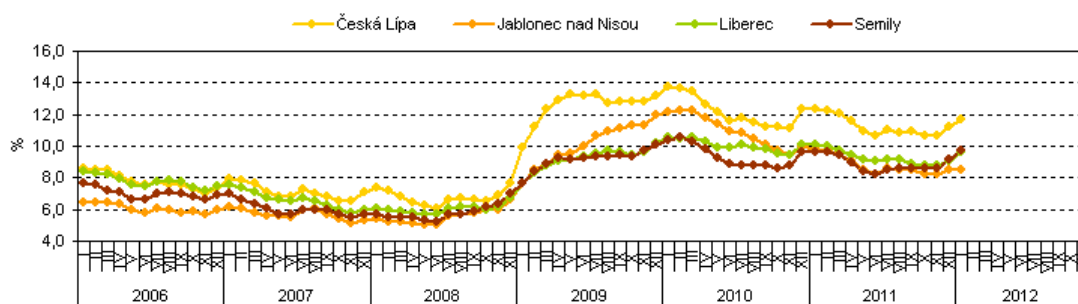
Velkým rizikem zvyšování nezaměstnanosti v Libereckém kraji je zaměstnávání občanů z EU (Poláci, Slováci atd.). V roce 2011 bylo zaměstnáno skoro 2625 občanů z Polska a 915 občanů ze Slovenska. Obě tyto skupiny oslabují trh práce a celkovou ekonomiku. Pokud polský občan dostane plat v českém podniku, neutratí ji v ČR, ale v Polsku, a stát z něj nedostane nic. Naopak český zaměstnanec výplatu utratí v ČR a stát vybere DPH a zvýší tím svůj rozpočet. S touto statistikou ohledně cizinců na trhu práce a zabírání volných pracovních míst českým lidem někteří zaměstnavatelé nemůžou úplně souhlasit. Ukázkovým příkladem je firma Tristone Flowtech s. r. o. v Hrádku nad Nisou, která zaměstnává 525 zaměstnanců, z toho 457 polských občanů. Manažerka personálního oddělení Markéta Markalousová říká: *„Chtěli bychom zaměstnávat více obyvatel z České republiky, ale naše výroba je tak fyzicky náročná, že český uchazeč nám v pracovním poměru vydrží maximálně 3 měsíce. Proto jsme nuceni hledat zaměstnance v jiných státech, abychom byli schopni pokrývat veškeré zakázky zákazníků a udržet se na automobilovém trh.“*³[23]

Liberecký kraj v prvním čtvrtletí roku 2012

V lednu 2012 se počet nezaměstnaných zvýšil. K 31. 1. 2012 evidovaly úřady práce v Libereckém kraji dohromady 24 083 neumístěných uchazečů o zaměstnání. K 31. 1. 2012 bylo v okrese Liberec celkem 9 091 uchazečů o zaměstnání. V porovnání s koncem prosince se celkový počet uchazečů zvýšil o 364. Počet nabízených volných pracovních míst se během měsíce ledna zvýšil. V okrese Liberec bylo hlášeno 896 volných míst. Na jedno volné místo připadlo v průměru 10 uchazečů (obr. č. 20). Okres Česká Lípa evidoval v lednu 6771 uchazečů o zaměstnání. Počet nabízených volných míst bylo 413 a na jedno volné pracovní místo připadlo v průměru 16 uchazečů. Na Semilsku bylo evidováno 3829 uchazečů o zaměstnání, volných míst bylo 191 a na jedno volné místo připadlo v průměru 20 uchazečů. Na Jablonecku bylo evidováno 4392 uchazečů o zaměstnání, volných míst bylo 205 a na jedno volné místo připadlo 21 uchazečů. Zhoršení statistických ukazatelů trhu práce souvisí se sezónním faktorem, proto dochází v lednu pravidelně k nárůstu počtu uchazečů a tím i míry nezaměstnanosti. Míra

³ Rozhovor: Markéta Markalousová, vedoucí personálního oddělení ve firmě Triston Flowtech s. r. o., 2012 [2012-03-12]

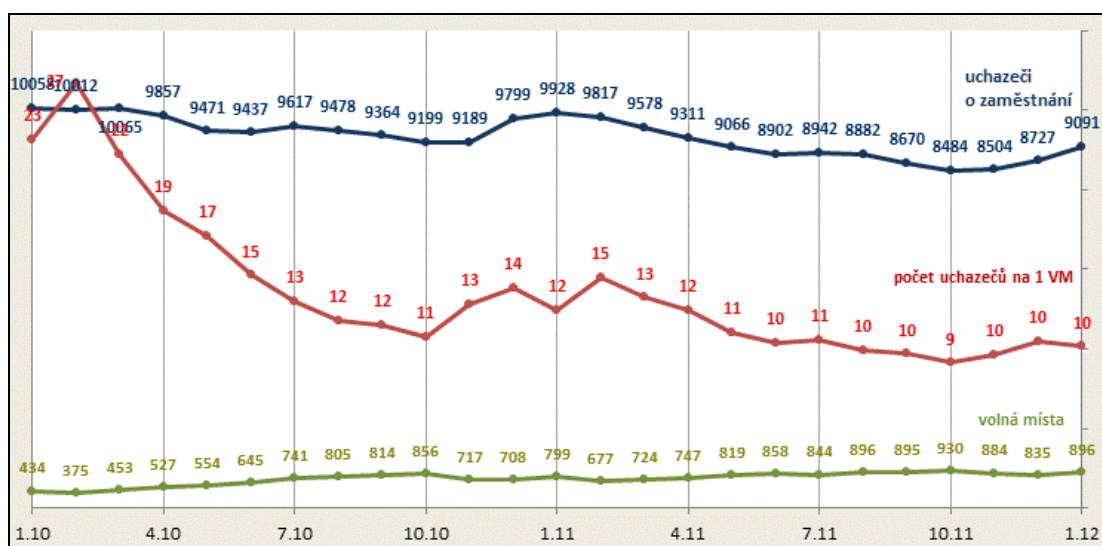
registrované nezaměstnanosti v Libereckém kraji v lednu 2012 byla 9,90 %. Nejvýraznější míra nezaměstnanosti byla na Českolipsku 11,71 %. Region je na tom v rámci Libereckého kraje nejhůře. Bez práce tam bylo na konci sledovaného měsíce 6771 obyvatel. Nabídka práce v regionu přitom nepatří k nejhorším, úřady měly k dispozici 413 volných míst. Na Semilsku byla míra nezaměstnanosti 9,75 % na Liberecku 9,59 % a na Jablonecku zůstala na 8,53 %.



Obr. 14: Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Libereckého kraje

Zdroj: ČSÚ. Liberecký kraj [online]. Liberec: Český statistický úřad, 2012-02-08 [vid. 2012-03-20]. Dostupné z: http://www.liberec.czso.cz/Xl/redakce.nsf/i/120208_nezam

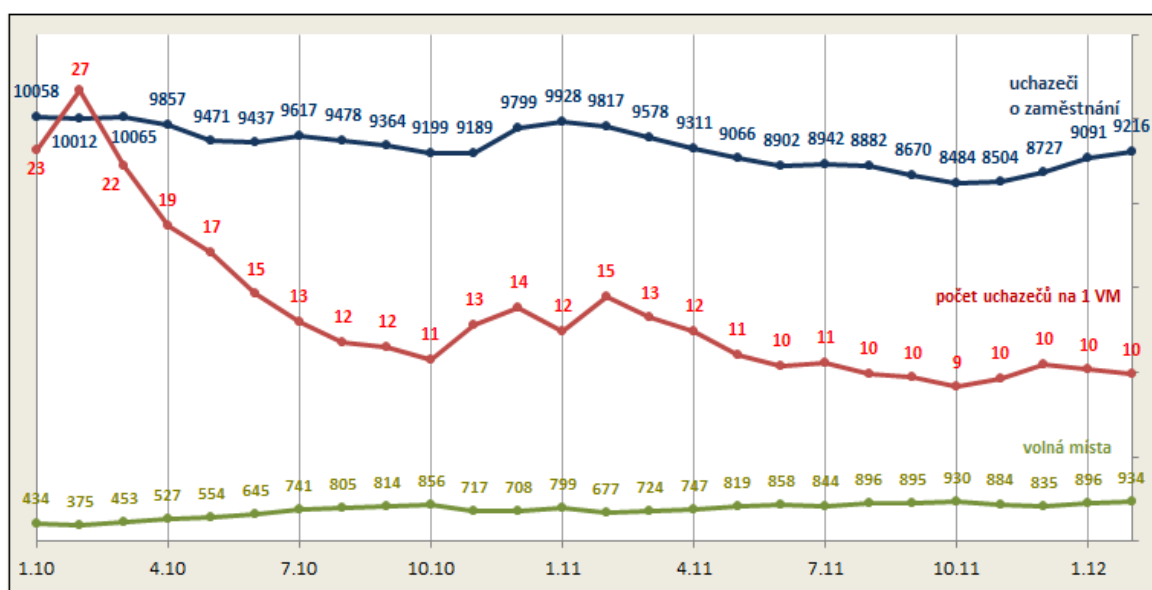
S předchozím obrázkem č. 19 koreluje následující obrázek č. 20, který zachycuje lednový vývoj nezaměstnanosti pouze v okrese Liberec v roce 2012.



Obr. 15: Lednový přehled vývoje nezaměstnanosti v okrese Liberec v roce 2012

Zdroj: Úřad práce ČR. Statistiky [online]. Liberec, 2012-04-14 [vid. 2012-04-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

K 29. 2. 2012 vykazuje evidence v okrese Liberec celkem 9 216 uchazečů o zaměstnání. V porovnání s koncem ledna se celkový počet uchazečů zvýšil o 125. Počet nabízených volných pracovních míst se během měsíce února zvýšil na 934 míst. Na jedno volné místo připadlo v průměru 14,4 uchazečů. Únorové zvýšení počtu nezaměstnaných lze přičíst přetrvávajícímu chladnému počasí, které nepřálo stavebním pracím. Růst nezaměstnanosti v tomto měsíci zaznamenaly všechny úřady práce v Libereckém kraji. V únoru byl zaznamenán růst volných pracovních míst, i když podle nového nařízení nemají zaměstnavatelé od Nového roku povinnost hlásit pracovní místa úřadům.



Obr. 16: Únorový přehled vývoje nezaměstnanosti v okrese Liberec v roce 2012

Zdroj: Úřad práce ČR. Statistiky [online]. Liberec, 2012-04-14 [vid. 2012-04-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

Nejlepší je situace na Liberecku, naopak nejhůř se hledá uplatnění nezaměstnaným na Jablonecku, kde je počet uchazečů o zaměstnání 4445, to je o 53 uchazečů více než v lednu, volných míst 224 a na jedno volné místo připadlo téměř 20 uchazečů. Oproti lednové statistice došlo k růstu uchazečů, ale v kompenzaci růstu volných pracovních míst. Česká Lípa měla ve své evidenci v únoru 6893 uchazečů o zaměstnání, tedy o 122 uchazečů více než v lednu, volných míst bylo 482 a na jedno volné místo připadlo téměř 14 uchazečů. Semilsko vykazovalo v únoru 3873 uchazečů o zaměstnání, tedy o 44 uchazečů více oproti lednové statistice, volných míst bylo 207 a na jedno volné místo připadlo v průměru 19 uchazečů.

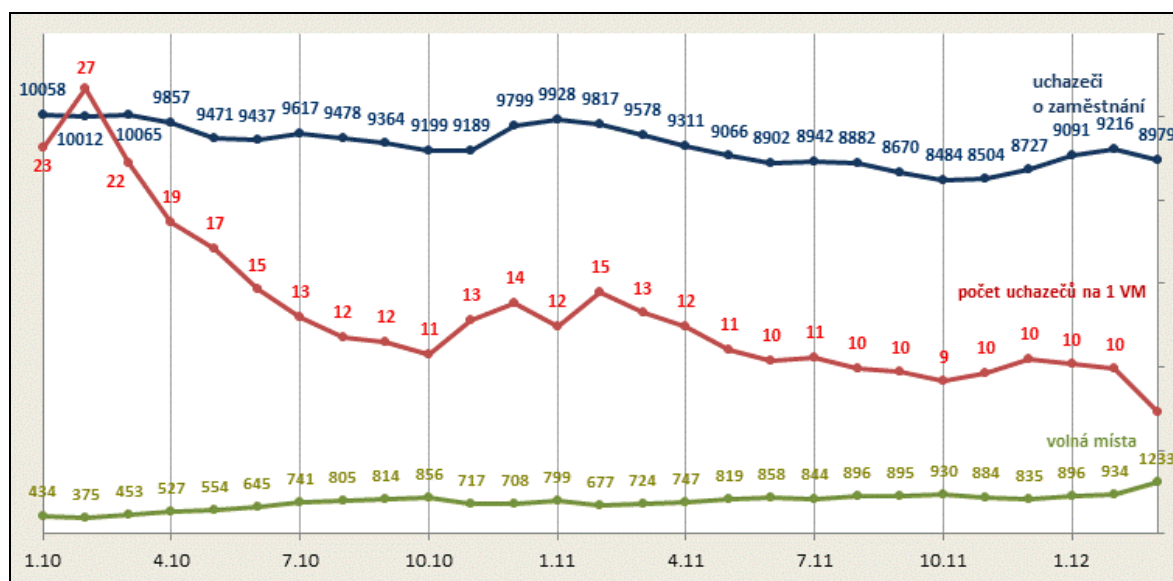
Tab. 8: Vývoj jednotlivých ukazatelů nezaměstnanosti v Libereckém kraji

Okresy	Uchazeči o zaměstnání	Míra registrované nezaměstnanosti %	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VM
Liberecký	24 427	10,04	1 847	13,23
Česká Lípa	6 893	11,91	482	14,3
Jablonec n. N.	4 445	8,64	224	19,84
Liberec	9 216	9,7	934	9,87
Semily	3 873	9,84	207	18,71

Zdroj: Malkovský, P.: Statistické ukazatele. Úřad práce v Liberci, [2012-03-16]

V únoru došlo k růstu míry nezaměstnanosti na 10,04 %. Nejvýrazněji míra nezaměstnanosti stoupla na 11,9 % na Českolipsku. Tento region je na tom v rámci Libereckého kraje nejhůře. Bez práce tam bylo na konci sledovaného měsíce 6609 lidí, což bylo o 116 víc než v lednu. Nabídka práce v regionu přitom nepatří k nejhorším, úřady měly k dispozici 482 volných míst, na každé tak připadalo 14,3 uchazeče. Na Semilsku byla míra nezaměstnanosti, 9,84 %, na Liberecku 9,70 % a na Jablonecku zůstala na 8,64 %. Z hlediska mikroregionů a míry nezaměstnanosti je nejhorší situace na Novoměstsku 18,1 %, dále na Frýdlantsku 16,7 %, Doksy 15,9 %, Cvikovsku 14,7 %, Novoborsku 12,8 % a Tanvaldsku 12,3 %. Naopak nejnižší míru nezaměstnanosti mají Hodkovicko 8,9 %, Jablonsko 9,1 % a Turnovsko 9,1 %.

V březnu se počet nezaměstnaných v Libereckém kraji snížil. V okrese Liberec bylo 8979 uchazečů o zaměstnání, což je o 237 méně než na konci měsíce února. Také počet absolventů a mladistvých se oproti minulému měsíci snížil. Volných pracovních míst se během března zvýšil. V okrese Liberec bylo hlášeno 1233 míst. Největší nabídky pracovních míst přicházejí z firem Branami s. r. o. a Monroe Czechia s. r. o. Na jedno volné místo nyní připadlo 7,3 uchazečů. Míra nezaměstnanosti k 31. 3. 2012 v Libereckém kraji byla 9,8 % a v okrese Liberec 9,5 %. Je zde vidět zlepšení oproti předcházejícím měsícům. Pozitivním růstem jsou volná pracovní místa. [23]



Obr. 17: Březnový přehled vývoje nezaměstnanosti v okrese Liberec v roce 2012

Zdroj: Úřad práce ČR. Statistiky [online]. Liberec, 2012-04-14 [vid. 2012-04-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

Podle Ing. Záleského z Úřadu práce v Liberci bude mít na vývoj počtu nezaměstnaných velký vliv stavebnictví. V roce 2009 a 2010 Liberecký kraj zasáhla vlna hospodářské krize a s ní spojené krachy skláren a útlum výroby zejména v podnicích vyrábějících součásti pro automobilový průmysl, to by mělo pominout. Naopak stavebnictví zaznamená v tomto roce velký propad. Mělo by dojít k poklesu zakázek (stavby silnic, dálnic), k velkému propouštění a snižování platů v tomto oboru. Stavební výroba se v lednu propadla o 5,3 procenta. Produkce v pozemním stavitelství meziročně klesla o 3,2 procenta a u inženýrského stavitelství o 12,7 procenta. Ve srovnání s lednem roku 2008 stavební produkce klesla dokonce o 35,7 procenta. Naopak v roce 2012 dojde k růstu nových podniků pomocí zahraničního kapitálu, a tím i k počtu volných pracovních míst. V přelomu července a srpna by se měla spustit výroba nového podniku v Hrádku nad Nisou, Drylock Technologies s.r.o. se zahraničním kapitálem. Tato firma nabídne přes 350 volných pracovních míst. Aby tato firma získala pozemek a povolení ke stavbě od města Hrádek nad Nisou, byla stanovena podmínka, že nejprve musí být volná pracovní místa nabízena a zaplněna občany z Hrádku nad Nisou, Liberecka a okolí a zbytek pracovní síly může být doplněn zahraničními uchazeči o práci (Ukrajinci, Poláky atd.). Firma Fehrer Bohemia Automotive, KSM Casting plánuje v tomto roce rozšířit výrobu a zvýšit tak produkci, která by měla nabídnout až 150 volných pracovních míst. Naopak jsou ohroženy

podniky, jejichž výroba je zaměřena na menší automobilky např. Renault, Fiat, které musí kvůli nedostatečné poptávce snižovat výrobu. Nejvíce se snížení dotkne podniku TPCA v Kolíně, který musí kvůli nedostatku práce propustit až 350 zaměstnanců.

6 Trh práce a odbory

Odbory se začaly utvářet v průběhu 19. století v souvislosti se sílícím hnutím především manuálně pracujících zaměstnanců. Hlavními cíli byla tehdy především bezpečnost práce, omezování práce dětí a mladistvých a zájem na zkracování pracovní doby. Důležitým milníkem v historii odborového hnutí se stal 1. květen roku 1886, kdy v Chicagu proběhla stávka zaměstnanců zaměřená na dosažení osmihodinového pracovního dne. Lidé by si měli uvědomit, že podmínky, za kterých jsou zaměstnání v současnosti, nejsou samozřejmostí, ale výsledkem tvrdé práce právě odborů, které se již za Rakouska – Uherska zasloužily o vznik mnoha zákonů hájících zájmy, upravujících lepší pracovní podmínky a zajištění lepší bezpečnosti práce, než tomu bylo v minulosti, nejen svých členů, ale všech zaměstnanců. Největší odborovou konfederací v tuzemsku je ČMKOS. Sdružuje 35 profesních odborových svazů a má asi 800 000 členů. Navíc jsou odbory členy tripartity (Rady hospodářské a sociální dohody ČR), jejíž součástí jsou také zaměstnavatelé a vláda. Odbory působí v mnoha velkých podnicích, například v Plzeňském Prazdroji, mladoboleslavské Škodě Auto, Českých drahách či v obchodním řetězci Tesco. Posláním odborových svazů je ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců.

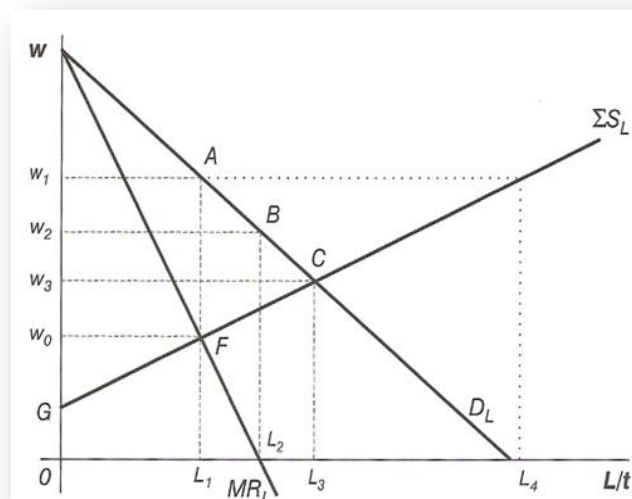
6.1 Prosazování monopolní síly na trhu práce

Představitelem jediného subjektu nabízejícího práci na jejím trhu bývá nejčastěji uváděn odborový svaz. Odborové svazy sledují své vlastní cíle odlišné od cílů firem.

Cíle odborových svazů

- Maximalizace ekonomické renty realizované členy odborů
- Maximalizace celkových mezd členů odborového svazu
- Maximalizace zaměstnanosti

Jednotlivé cíle rozhodování odborových svazů znázorňuje (obr. č. 6)



Obr. 18: Volba optimálního množství práce nabízené odborovými svazy

Zdroj: HOŘEJŠÍ, B.; SOUKUPOVÁ, J.; MACÁKOVÁ, L.; SOUKUP, J. Mikroekonomie. Praha, Management Press, 2010. s. 416.

Křivka D_L představuje poptávku po práci. Pro odvození křivky MR_L je nejprve nutné vyjádřit celkový objem peněžních prostředků vyplacených při dané mzdové sazbě všem jednotkám práce zapojených do výroby. Tato částka je označována jako celková mzda $= w * L$. MR_L klesá rychleji než poptávka po práci, protože pokles mzdové sazby dodatečné jednotky práce znamená, že tato nižší mzdová sazba bude vyplácena všem již zaměstnaným jednotkám práce. Podle cíle odborového svazu se mezní mzda bude nacházet v bodě A, B nebo C na poptávkové křivce. [5]

- Bod A situace, kdy odborový svaz maximalizoval celkovou ekonomickou rentu (renta – rozdíl mezi reálně vyplacenou mzdou a transferovou cenou práce).
- Bod B maximalizace celkové mzdy. Celková mzda bude maximální, bude-li mezní rovna nule.
- Bod C maximalizace celkové zaměstnanosti. Nabídka i poptávka po práci jsou si rovny.

Působení odborových organizací je monopolní síla na straně nabízejícího, tzn. pracovníků. Odborové svazy jsou sdružení pracujících, které usilují o vyšší mzdové sazby, lepší pracovní podmínky pro své členy apod.

6.2 Cíle odborů

Odbory jsou sociálním partnerem ve společnosti. Cílem odborů je prosazování zájmů občanů, zaměstnanců, důchodců atd.:

Č - členové usilují o slušnou práci

M - mzdy a platy za rovných podmínek

K - kolektivní smlouvy zajistí více jistot

O - ochrana zaměstnanců je společná věc

S - solidarita je základem Vašeho zabezpečení

Odbory hájí zájmy svých členů. Ve své činnosti se zaměřují na zlepšování sociální a ekonomické situace zaměstnanců prostřednictvím kolektivního vyjednávání. Tímto pojmem se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem nebo jednou či více organizacemi zaměstnavatelů na straně jedné a jednou či více odborovými organizacemi zaměstnanců na straně druhé, jehož předmětem je stanovení pracovních podmínek a pravidel zaměstnávání a úpravy vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a rovněž mezi zaměstnavateli nebo jejich organizací a odborovou organizací. Cílem kolektivního vyjednávání podle zákona je uzavření kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva, uzavřená podle českého práva, tedy dopadá na fyzické osoby, které jsou v pracovním poměru k příslušnému zaměstnavateli podle Zákoníku práce České republiky. Jedná se o dvoustranný právní úkon mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem. Kolektivní smlouva představuje v praxi kompromis mezi zájmy a strategickými i taktickými záměry a postoji těchto sociálních partnerů. Kolektivní smlouvy dělíme:

- A) Smlouvy vyššího stupně – uzavírají se pro větší počet zaměstnavatelů a jsou to smlouvy mezi odborovým svazem
- B) Smlouvy podnikové – uzavírají se mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací

Nejvíce rozšířené jsou právě smlouvy podnikové. Podnikové kolektivní smlouvy nemohou být nikdy uzavřeny pro více než jednoho zaměstnavatele. Kolektivní smlouva zaručuje sociální smír v podniku/firmě atd. Podle zákona o kolektivním vyjednávání může za zaměstnance vyjednávat jen odborová organizace. V kolektivní smlouvě se sjednává zejména navyšování mezd zaměstnanců. Toto navyšování mezd je hlavním cílem všech odborů, snaží se prosadit co největší mzdu. O kolik procent by mělo dojít k navýšení mzdy, záleží na ekonomické situaci podniku. Při sjednávání dochází mezi odbory a zaměstnavatelem ke kompromisům. Pokud odbory požadují zvýšení o 6 % mzdy, což je pro zaměstnavatele nepřijatelné a odmítají toto procento, dochází k dlouhým jednáním. Jednání mohou trvat až 3 měsíce, dokud se nenajde zlatá střední cesta. Zlepšování pracovních a sociálních podmínek na jednotlivých pracovištích a zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při výkonu povolání. Kolektivní smlouva doplňuje pracovní smlouvu, kterou má každý zaměstnanec. Upravuje náležitosti, kterou nejsou zahrnuty v pracovní smlouvě. Jedná se o tzv. podmínky nad rámec pracovní smlouvy:

- Dovolená
- Mzdy
- Příplatky
- Mimořádné odměny
- Stravování

Nikdy se nelze setkat s identickou kolektivní smlouvou. Každý podnik si vytváří vlastní požadavky a pravidla pro stanovení smlouvy. [11] [Příloha A]

6.3 Odborové organizace – Liberecký kraj

Organizací hájící zájmy zaměstnanců v Libereckém kraji je ASO (Asociace samostatných odborů). Předsedou tohoto sdružení je Milan Šubrt. ASO je druhou největší odborovou centrálou v České republice. Spolu s ČMKOS zastupuje odbory v Radě hospodářské a sociální dohody. Odborové svazy sdružené v ASO jsou politicky nezávislé, svobodné a mají vlastní identitu. Některé svazy mají zřízené své regionální pracoviště. ASO má pravomoc jednat s představiteli státu tj. prezidentem, parlamentem, vládou a ostatními orgány státní moci atd. Zaměřuje se na tvorbu a realizaci sociální politiky zaměstnanosti, pojistných systémů důchodového zabezpečení, daňových předpisů, na oblast BOZP,

pracovního a životního prostředí. Zajišťuje právní pomoc a poradenství v dohodnutých oblastech, odborové vzdělávání, odborový informační systém. Odborové svazy mají celorepublikovou působnost v podnikatelské sféře. Každý podnik, který má více než 200 zaměstnanců musí být ze zákona zastupován odborovou organizací nebo pokud je v podniku zaměstnán člen odborové organizace, podnik spadá pod tuto organizaci. V médiích jsou často zveřejňovány různé demonstrace těchto organizací hájící různé skupiny lidí: zdravotníci, učitelé, zaměstnanci drah atd. Demonstrují a bojují za zlepšování podmínek pro sebe, rodiny, děti a důchodce. Protestují proti asociálním zákonům, které poškozují a ochuzují zaměstnance, občany s nižšími příjmy. Demonstracemi a stávkami chtějí upozornit vládu a poslance na snižující se životní úroveň převážné většiny občanů České republiky. Nedávnou demonstrací, která proběhla 21. 4. 2012 na Václavském náměstí, byla „Stop vládě“. Shodli se na ní odbory pacienti, důchodci, nezaměstnaní a mnoho dalších. Cílem bylo stáhnutí asociálních reforem. Lidé chtěli touto demonstrací vyjádřit nesouhlas s vládou Petra Nečase a plánovanými úspornými škrti. Lidem se nelíbí návrh na změnu valorizace důchodů, zvyšování sazeb DPH. Účastnilo se jí kolem 100 tisíc osob. Většina odborářů pochází ze střední třídy. Vysokoškolské vzdělání a liberální názory nejsou žádnou raritou. K tomu se přidává i výhoda moci. Veřejný sektor poskytuje služby, na které má monopol. Proto je stávka schopná zablokovat běžný provoz ekonomiky.

V Libereckém kraji a jeho okolí působí odborové organizace převážně v automobilovém průmyslu (Tristone Flowtech s. r. o., KSM Casting, Benteller atd.). Dále ve strojírenství, v textilním průmyslu, na železnici, ve školství, ale i na úřadech a institucích. Úřad práce v Liberci spolupracuje s poradními sbory. K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytváří Úřad práce podle potřeby poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Poradní sbory se vyjadřují zejména k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami, které uplatňují právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění.

Výhoda být členem odborů je, že odborové organizace sjednávají se zaměstnavateli kolektivní smlouvy, bez kterých by nedocházelo k navyšování mezd a platů zaměstnanců a naopak by docházelo k propadu reálných mezd. Milan Šubrt říká: „*Nezaznamenal jsem*

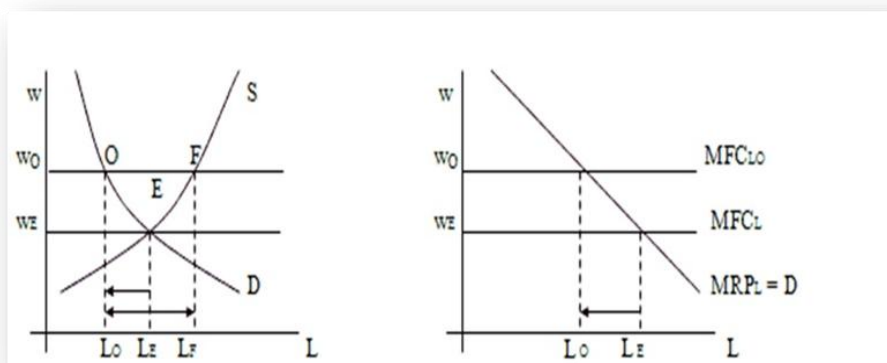
ve své praxi, že by zaměstnavatel navýšil mzdy bez tlaku odborů“.⁴ Členové odborů mohou využívat právní ochranu, která je pro ně zdarma v oblasti pracovněprávní a účastní se každého kolektivního vyjednávání. Poskytují svým členům právní poradenství ve mzdových a dalších oblastech, které se týkají pracovního vztahu, a to také zdarma. Každý člen odborových organizací musí měsíčně odvádět 1 % ze své mzdy. Pokud firma zaměstnává předsedu organizace, nikdy ho nesmí vyhodit. Veškeré nařízené mimořádné víkendové přesčasy musí být schváleny odbory. Ty rozhodnou o prémiech za tyto přesčasy. Většina nevýhod směřuje na hlavy zaměstnavatelů, kteří bez schválení odbory nemohou provést žádné změny. Někteří zaměstnavatelé zkoušejí intriky, že když zaměstnanci na úrovni např. mistrů nebudou v odborech, takže je čeká kariérní postup. To je ale jen klamání zaměstnanců. Někdy to může dojít tak daleko, že zaměstnavatelé použijí korupci a nabízejí úplatky, aby zaměstnanec (mistr) vystoupil z odborů. Jde jim ale jen pouze o oslabení pozice odborové organizace ve firmě. ČMKOS tvrdí a uvádějí, že řešením nezaměstnanosti je fiskální expanze. Odbory místo konkrétních problémů porušování zákoníku práce řeší makroekonomické otázky a negují jakýkoliv pokus o změnu status quo. [14]

6.4 Možnosti dosažení vyšší mzdové sazby členů odborů

1. Zvýšení standardních mzdových sazeb (mzdový práh)

Odbory dohodnou s firmou takovou výši minimální mzdové sazby, která převyšuje rovnovážnou sazbu na trhu. Sníží se poptávka firmy po práci a vznikne přebytek nabídky práce. Odbory vyjednájí sazbu ve výši w_0 tak na trhu vznikne přebytečná nabídka práce v rozsahu $L_0 - L_F$.

⁴ Rozhovor: ŠUBRT, M.: ASO - Krajské sdružení Liberec a přidružené oblasti v rámci ČR, 2012, [2012-03-20]

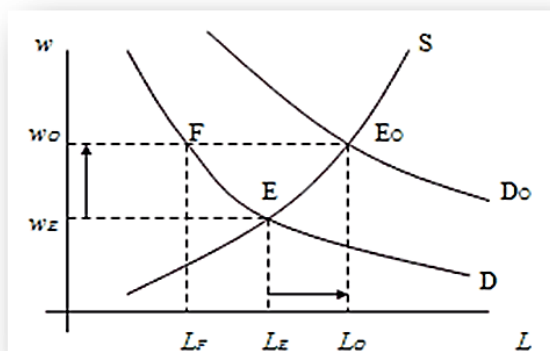


Obr. 19: Efekt mzdového prahu

Zdroj: MACÁKOVÁ, L. Mikroekonomie - Základní kurs. 8. vyd. Praha: MELANDRIUM, 2003. s. 170.

2. Zvýšení poptávky po práci

Projevuje se posunem křivky poptávky po práci doprava. Zvýšení poptávky odbory chtějí přimět k větší spotřebě spotřebitele, případně omezit prodeje výrobků konkurence. Efektem zvýšení poptávky je zvýšení mezd a zároveň i zvýšení zaměstnanosti práce.



Obr. 20: Zvýšení poptávky po práci

Zdroj: MACÁKOVÁ, L. Mikroekonomie - Základní kurs. 8. vyd. Praha: MELANDRIUM, 2003. s. 172.

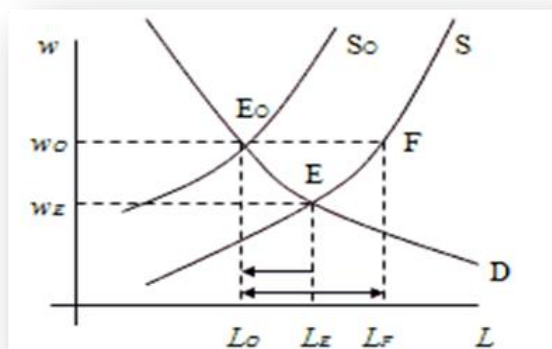
3. Snížení nabídky práce

Další cestou zvýšení mzdové sazby je snížení nabídky práce, což se projeví v posunu křivky nabídky práce doleva. Tento posun vyžaduje 2 předpoklady:

- odbory musí být schopné snížit počet těch, kteří nabízejí práci určitého typu

b) odbory musí být schopné donutit zaměstnavatele zaměstnávat pouze členy odborů

Efektem snížení nabídky je zvýšení mzdy, ale vzniká i přebytek pracovních sil L_0 L_F .

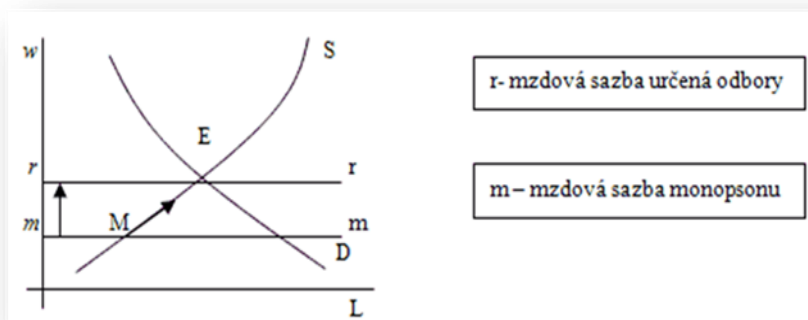


Obr. 21: Snížení nabídky práce

Zdroj: MACÁKOVÁ, L. Mikroekonomie - Základní kurs. 8. vyd. Praha: MELANDRIUM, 2003. s. 171.

4. Boj proti monopsonní moci podniků

Odbory vystupují jako silný článek v případě, že na daném trhu je podnik v roli monopsonu. Monopson najímá práci za určitou mzdovou sazbou, která je nižší než rovnovážná sazba. Práce najímaná monopsonem (M) se po sjednání mzdové sazby odborů (r) posune do rovnováhy (E). [8]



Obr. 22: Monopson

Zdroj: MACÁKOVÁ, L. Mikroekonomie - Základní kurs. 8. vyd. Praha: MELANDRIUM, 2003. s. 173.

7 Příčiny a řešení nezaměstnanosti v ČR

Nezaměstnanost není jen slovo, ale je vážným ekonomicko-sociálním problémem moderní doby. Na jedné straně člověk, který chce a může vykonávat danou práci a na straně druhé není nikdo, kdo by ho byl ochoten za danou mzdu zaměstnat. Na pracovním trhu existuje nesoulad mezi nabídkou práce lidí a poptávkou po práci firem. Člověk, který je nezaměstnaný, přichází o výdělek, finančně i sociálně strádá, může dojít ke ztrátě společenského postavení a ke ztrátě kvalifikace. Mnoho lidí si myslí, že nezaměstnanost je způsobena selháváním trhů a ekonomiky, ale nikdo si nepřipustí, že se jedná o otázku institucionálního uspořádání ve společnosti, kterou určuje vláda. Většina vlád má jako jednu z hlavních priorit snížení nezaměstnanosti.

7.1 Příčiny nezaměstnanosti v celé ČR

Pro vyřešení otázek nezaměstnanosti je důležité najít zdroj a nástroje, které by vedly ke zlepšení tohoto globálního problému.

Nedokonalý trh práce

Ne vždy jsou uchazeči o zaměstnání včas a přesně informováni.

Minimální mzda

Významnou příčinou zvýšené nezaměstnanosti v České republice je zákonně stanovená výše minimální mzdy. Zákonná minimální mzda znamená minimální výši hrubé mzdy na pracovním trhu. Pod tuto hranici minimální mzdy zaměstnavatel nesmí najímat práci na hlavní úvazek. Avšak na trhu se objevují lidé ochotni poskytnout svou práci za úplatu nižší, než minimum a zároveň je zaměstnavatel ochotný za danou práci úplatu poskytnout. Dohoda o zaměstnání se však neuskuteční, protože mzda nedosahuje zákonem stanovené výše a dochází tedy k převisu nabídky práce nad její poptávkou = nezaměstnanost. Smluvní dohoda, která by bez této bariéry normálně proběhla, je tak odsouzena k zániku a potenciální smluvní subjekty se pravděpodobně přesunou do "šedé" ekonomiky. Při práci "načerno" tak zaměstnanec neodvede ani korunu na daních a ještě není pod žádnou ochranou zákoníku práce. V druhém případě, kdy zaměstnavatel akceptuje vyšší mzdu, než je ta tržní, musí hledat úspory v jiné oblasti a propouští jinde. V České republice byla

minimální mzda zavedena na začátku 90. let. V té době činila její výše 2 000 Kč. Tempo růstu minimální mzdy zůstalo velmi vysoké a její výše se zastavila až v roce 2006 na 8 000 Kč, na které setrvala doposud. V současnosti je v České republice výše minimální hrubé mzdy zmíněných 8 000 Kč, čistého je to 7 120 Kč. Nejde o konečný náklad, protože zaměstnavatel musí odvádět sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance ve výši 34 % z hrubé mzdy. Celková výše mzdových nákladů je tedy 10 720 Kč. Na vznik jednoho pracovního místa v ČR je zapotřebí téměř 11 tis. Kč. Pracovníci, jejichž kvalifikace a schopnosti jsou ceněny méně, zůstanou dnes nezaměstnaní a jsou tak odkázáni na státní podporu. Stávají se nesamostatnými a ztrácejí kvalifikaci. Pravděpodobnost, že se znovu začlení do pracující společnosti, se časem rychle snižuje. Na vině je minimální mzda.

Podpory v nezaměstnanosti

Systém sociální podpory v České republice je velmi nedomyšlený. Výše podpory v nezaměstnanosti činí při výpočtu z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního ukončeného zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na jeden měsíc:

- první dva měsíce – 65 %
- další dva měsíce – 50 %
- po zbývající podpůrní dobu – 45 %

Délka pobírání podpory v nezaměstnanosti:

- do 50 let věku uchazeče o zaměstnání - 5 měsíců
- od 50 do 55 let - 8 měsíců
- více než 55 let - 11 měsíců

Po pěti měsících člověk ztrácí nárok na podporu v nezaměstnanosti a vzniká mu nárok na jiná plnění. Hlavními jsou tzv. životní minimum (3 410 Kč), příspěvek a doplatek na bydlení (3 356 - 5 877 Kč). Kumulativně tedy tyto dlouhodobé sociální dávky činí u jednotlivce 6 766 - 9 287 Kč. Lidé, kteří výše uvedené dávky pobírají, jsou především nižší kvalifikace. V případě nalezení práce tak jejich mzda není příliš vysoká, v průměru od 8 000 - 10 000 Kč hrubého, v čistém vyjádření 7 120 - 8 900 Kč. Nízké mzdy v kombinaci s vysokými dávkami nemotivují lidi hledat si zaměstnání. Může to vést

k tomu, že několik generací sociálně slabé rodiny žije jen z milosrdenství státu zcela pasivním životním stylem. Tento stav je označován za "past chudoby". Důsledkem tohoto obohacování na úkor státu jsou vysoké náklady pro státní rozpočet.

Sociální pojištění

Odvody z mezd, jako např. sociální pojištění, tvoří finanční náklady pro zaměstnavatele, které zvyšují mezní náklady zaměstnání dalších pracovníků.

Vázané živnosti

Omezení a licence také zvyšují nezaměstnanost. Když vláda schválí, že určité povolání nemůže být provozováno bez licence, vytváří tím právní překážku vstupu na trh. Když vláda na nějaké povolání požaduje licenci, je to protikonkurenční opatření.

Odbory

Odbory a kolektivní vyjednávání mají formu kartelu, která díky své síle může donutit zaměstnavatele ke zvýšení mezd. Zvýšení mezd vede k velkým nákladům firmy, které mohou být kompenzovány propouštěním zaměstnanců.

7.2 Návrhy vlády k řešení v boji proti nezaměstnanosti

- Podporovat trhy práce prostřednictvím pracovních pobídek, účinných aktivních politik zaměstnanosti a modernizace systémů sociální ochrany, což rovněž vede k lepší integraci znevýhodněných skupin včetně pracovníků s nízkou kvalifikací, migrujících pracovníků a zdravotně postižených osob. Snažit se podporovat umírněný populační růst daňovou politikou, a tím zajistit rovnováhu mezi ekonomicky aktivní a pasivní populací. Legislativně se snažit omezit množství přistěhovalců.
- Politika ochrany sociálních a pracovních jistot zaměstnanců při zvyšování jejich flexibility a adaptability.
- Zlepšovat dovednosti na všech úrovních prostřednictvím celoživotního vzdělávání a poskytnout všem absolventům škol dovednosti potřebné k tomu, aby si byli schopni najít pracovní místo.

- Použít pracovní mobilitu k dosažení co nejlepšího souladu mezi nabídkou a poptávkou práce.
- Nacházet pracovní příležitosti, určit požadavky na pracovní dovednosti a lépe předvídat poptávku po nich, aby bylo možné správně nastavit nabídku v oblasti vzdělání a odborné přípravy.
- Pomáhat nezaměstnaným a mladým lidem začít své vlastní podnikání, např. poskytnutím školení na podporu podnikání a počáteční kapitál nebo snížením či zrušením daňové povinnosti v začátku podnikání.
- Rozvoj poradenství při volbě povolání, zlepšování toku informací o vývoji nabídky a poptávky na trhu práce – pomáhají ÚP.
- Podpora středních a malých firem v obcích a krajích formou veřejných zakázek do místní infrastruktury, do všech forem výstavby bytů, ekologických staveb. Pro malé a střední podniky je dále velmi důležitá snadná dostupnost finančního kapitálu.
- Stát se snaží hájit práva zaměstnanců, reguluje minimální mzdy a upravuje pracovní podmínky.
- Stát organizuje přeškolovací kurzy, snaží se udržet tradiční průmyslová odvětví živá.

7.3 Vlastní návrhy v boji proti nezaměstnanosti

- Zrušit regulaci minimální mzdové hladiny a umožnit tak vznik více pracovních svazků. Bylo by to ku prospěchu všech společností. Firmám se zvýší konkurenceschopnost a na agregátní úrovni potenciální produkt ekonomiky.
- Zvýšit rating a reklamu u oborů, kde je nedostatek lidí, např. IT specialisti. Snaha dosáhnout prestiže u těchto oborů a získat více informací o volných pracovních místech.
- Zavést určitá omezení proti zaměstnání lidí z EU. Ne ji úplně zakázat, ale pouze jí omezit na určitou dobu, dokud by se situace na trhu práce nezlepšila. Povolit zaměstnat pouze určitý počet lidí z EU.

- Snaha o zabránění dalšího zvyšování daní v roce 2013, které je v jednání naší vlády. Mělo by dojít ke zvýšení o 1 % jak snížené tak i základní daně. Zvýšení by přineslo další zdražování potravin, které lidé kupují a potřebují ke svému životu každý den. Zvýšila by se i cena oblečení, elektroniky, automobilů atd.
- Radikálně snížit podporu v nezaměstnanosti a donutit tak lidi dělat práci, na kterou není potřeba zvláštní kvalifikace (pečovatelská služba).
- Větší státní podpora místních tradičních řemesel, jako je výroba skla, bižuterie. Snaha tyto podniky zachovat a nepropouštět lidi, kteří jsou v těchto řemeslech vyškoleni.
- Vytvořit tlak ÚP a tím kontrolovat pracovní zatížení zaměstnanců v podnicích. Někteří zaměstnavatelé nevykazují přesčasy u svých zaměstnanců, aby nemuseli najímat další pracovní sílu. Zaměstnavatel nechce zvyšovat své náklady na nové zaměstnance.
- Snížení daňové zátěže pro velké firmy, tuzemské i zahraniční, a nalákat je na český trh. Nadsazená sazba daně z příjmu právnických osob v ČR je jedním z důvodů ke změně sídla firmy. Pokud by došlo ke snížení daně, došlo by i ke snížení příjmů státního rozpočtu. Naopak, kdyby se domácím i zahraničním společnostem ekonomicky dařilo, ta by byl i výnos státu vyšší i při nižší sazbě daně.

Závěr

Uvedená diplomová práce zachycuje vývoj nezaměstnanosti v Libereckém kraji od roku 2009 do prvního čtvrtletí roku 2012. Liberecký kraj zasáhla největší vlna nezaměstnanosti v letech 2009 – 2010, kdy hospodářská krize ovlivnila nejen lidský život. Došlo ke snížení počtu zakázek mnoha firem, které byly kvůli nedostatku práce donuceny k propouštění zaměstnanců. Míra nezaměstnanosti v Libereckém kraji stoupla na 11,24 %. V roce 2010 byl stále vidět zásah hospodářské krize a míra nezaměstnanosti se v průměru pohybovala okolo 11 %. Rok 2011 přinesl zlepšení na trhu práce. Firmy opět získaly zakázky, staly se ziskovými a mohly nabídnout nová pracovní místa. Ekonomika pomalými kroky začala stoupat z recese. I když dochází k zlepšování situace v Libereckém kraji každý měsíc, nezaměstnanost je stále vysoká a zástupy lidí na Úřadech práce se nezkracují. Nejen hospodářská stránka je příčinou nezaměstnanosti, ale i vzdělání lidí ovlivňuje jejich upotřebení na trhu práce. Nejvíce ohroženými skupinami, hledající těžko uplatnění na trhu práce, jsou mladiství a lidé bez vzdělání. Jedná se o skupinu lidí, kteří velmi těžko uspějí mezi uchazeči, kteří nabízejí vyšší vzdělání, praxi a v současné době i jazykovou vybavenost. Na rozdíl od minulých let se zvýšily požadavky všech zaměstnavatelů na uchazeče, jak v ČR, tak i v Libereckém kraji. Takto vysoké požadavky vyžadují především ve firmách zabývajících se automotive výrobou. Sehnat tak kvalifikovanou pracovní sílu je v dnešní době velmi obtížné.

Budoucí hrozbou může být i volný trh, který umožňuje zaměstnat cizince z EU. Na Liberecku se jedná především o občany z Polska, Ukrajiny a Slovenska. Čeští občané se bojí, že budou těmito občany z pracovního trhu úplně vytlačeni. Existují právní mechanismy, které zajišťují, že jsou Češi a občané EU na trhu práce upřednostňováni. Úřad práce může vydat cizinci ze třetí země pracovní povolení, pouze pokud se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které nelze obsadit jinak. Ale mnoho firem tento zákon porušuje a raději zaměstná cizince, jakožto levnější pracovní sílu, než českého občana, který by ho stál více.

V současné době se Liberecký kraj snaží všemi dostupnými nástroji APZ obnovit rovnováhu na trhu práce. Mezi úspěšné nástroje patří veřejně prospěšné práce, které daly práci mnoha lidem dlouhodobě nezaměstnaným. Nejvíce zapojených lidí do tohoto programu je ve Frýdlantském výběžku, kde je nezaměstnanost největší. ÚP také poskytuje

svým klientům projekty financované z ESF a státního rozpočtu ČR. Tyto projekty se snaží zlepšovat podmínky pro začlenění se na trh práce. Úspěšnými projekty, které pomohly lidem během hospodářské krize najít zaměstnání, jsou: „Krise se nebojíme“ a „Restart v Libereckém kraji“. I když se vláda snaží všemi možnými nástroji o zlepšení této situace, obnova je velmi obtížná, protože zásahy státu a jejich změny v zákonech moc nepřispívají ke zlepšení ekonomické situace a tím i nezaměstnanosti, která je s tím úzce spjatá. Lidé nemají strach, co bude za pár měsíců, ale toho co bude zítra.

Další hrozbou pro občany je hospodářská krize a její druhá vlna. Máme se bát, že dojde opět k propuštění a krachům firem? V tomto ohledu nelze najít přesné prognózy, zda dojde opět k propadům průmyslového trhu. Největší výzvou v roce 2012 pro automobilový průmysl je ekonomická situace eurozóny. Mělo by dojít k menším stagnacím automobilového průmyslu, především na trhu francouzském a italském, které by však neměly ve velké míře ohrozit průmyslové firmy v ČR. Výroba na těchto trzích je zaměřena na menší automobilky, např. Renault, Fiat, které musí kvůli nedostatečné poptávce snižovat výrobu. Naopak velmi utrpí stavebnictví, kde hrozí až padesát tisíc nezaměstnaných. Impulsem ke krizi celého stavebního sektoru je neochota bankovní sféry financovat nové projekty a razantní pokles stavebních zakázek, který souvisí s celkovou ekonomickou krizí a omezením výdajů z veřejných rozpočtů. Menší stavební firmy se bojí, že kvůli nedostatku zakázek zkrachují. Velké firmy omezují stavy svých zaměstnanců.

Nejen vláda a ÚP svými nástroji zabraňuje stoupající nezaměstnanosti, ale i odbory jsou velmi významným makroekonomickým článkem. Hájí zájmy zaměstnanců i nezaměstnaných. Mají pravomoc jednat s představiteli státu, tj. prezidentem, parlamentem, vládou. Na základě těchto pravomocí se snaží vyjednat nejvýhodnější podmínky pro sebe, děti i důchodce v oblasti sociální sféry. Odbory jsou známé svými demonstracemi proti vládě. Demonstracemi se snaží poukázat na určitý problém, který by člověk jako jednotlivec sám nedokázal obhájit a prosadit. Dokážou sdružit masu lidí, kteří se nebojí vyjádřit své názory, a umí bojovat proti nesmyslným zákonům vlády.

Nezaměstnanost je a bude celosvětovým problémem. Na tento problém je nahlíženo jako na výsledek mzdových a cenových očekávání lidí a také jako důsledek vládních regulací. Nezaměstnanost konstituuje novou hmotnou základnu, jež spolu s podstatně pozměněnou společenskou situací přetváří duševní a společenský život nezaměstnaného člověka, a trvá-

li déle, stupňuje své účinky tak, že navozuje i hlubší, kvalitativní proměny v jeho psychosociálním ustrojení, jednání a chování. Její vlivy zasahují především do funkcí života rodinného. Jedinci si vytvářejí na ztrátu práce různé obranné mechanismy. Mají strach, co bude dál, a probouzejí se v nich úzkostné stavy. Někteří lidé považují změny dané ztrátou práce za ponižující a obracejí se proti sobě a celé společnosti. Člověk je nucen přijímat jakoukoliv práci, která se naskytne, za podmínek daleko nepříznivějších, nežli byl zvyklý.

Seznam použité literatury

- [1] ANDRAŠČIKOVÁ, M.; JAKUBKA, J.; HLOUŠKOVÁ, P.; HOFFMANOVÁ, E.; KNEBL, P.; SCHMIED, Z. *Zákoník práce – Zákon č. 262/2006 Sb., § 320*. Olomouc: Nakladatelství ANAG, 2012, 1238 s., ISBN 978-80-7263-713-3.
- [2] BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. Vydání. Praha: Oeconomica, 2006, 173 s., ISBN 80-245-1120-6.
- [3] BUCHTOVÁ, B., a kol. *Nezaměstnanost- psychologický, ekonomický a sociální problém*, 1. vydání. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-
- [4] HOLMAN, R. *Ekonomie*. Praha: C. H. Beck, 2005, 709 s., ISBN 80-7179-891-6.
- [5] HOŘEJŠÍ, B.; SOUKUPOVÁ, J.; MACÁKOVÁ, L.; SOUKUP, J. *Mikroekonomie*, 4. vydání. Praha: Management Press, 2006, 573 s., ISBN 80-7261-150-X.
- [6] KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vydání. Praha: Oeconomika, 2006. 256 s., ISBN 80-245-1149-5.
- [7] KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. Vydání. Praha: Oeconomika, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7.
- [8] MACÁKOVÁ, L. *Mikroekonomie - Základní kurs*. 8. vyd. Praha: MELANDRIUM, 2003. s. 164. ISBN 80-86175-38-3.
- [9] MACH, M. *Makroekonomie II pro magisterské studium I. a 2. část*. 1. vydání. Praha: Melandrium, 2001. 368 s. ISBN 80-861-7518-9.
- [10] NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha, Professional Publishing, 2003, 199 s.
- [11] PERNES, Z. *Co nám daly odbory*. Praha 1. Nakladatelství Sakko, 1991, 129 s.
- [12] SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. 1. vydání. Brno: MU v Brně, 1995, 171 s., ISBN 80-210-1251-X.
- [13] ŠIMEK, M.. *Trh práce*, 1. vydání, Ostrava: Vysoká škola podnikání, a. s. v Ostravě, 2005, 75 s., ISBN 80-86764-26-5.
- [14] ŠUBRT, B. *Odbory, Zaměstnavatelé a Právo*. Karviná. Nakladatelství PARIS, 1995, 283 s.

Internetové zdroje

- [15] ČSÚ. *Liberecký kraj* [online]. Liberec: Český statistický úřad, 2012-02-08 [vid. 2012-03-20]. Dostupné z: http://www.liberec.czso.cz/Xl/redakce.nsf/i/120208_nezam
- [16] Ekonomické zpravodajství Money MAG.cz. *Krach Řecka by odnesla i česká ekonomika* [online], 2011-10-15 [vid. 2012-03-15]. Dostupné z: <http://ekonomika.moneymag.cz/620-analytici-krach-recka-by-odnesla-i-ceska-ekonomika/>
- [17] ENGELMAJER, T. *České firmy dobývají trhy v pěti světových destinacích* [online]. Praha: CZECHINVEST, 2012-02-23 [vid. 2012-03-26]. Dostupné z: <http://www.czechinvest.org/ceske-firmy-dobývají-trhy-v-peti-svetovych-destinacích>
- [18] iDNES. *Ve Španělsku vyšlo do ulic milion lidí* [online]. 2012-02-19 [vid. 2012-04-20]. Dostupné z: <http://zpravy.idnes.cz/ve-spanelsku-vyslo-do-ulic->
- [19] ILIOPOULOS, Y. *Příčiny úpadku řecké ekonomiky* [online], 2011-13-04 [vid. 2012-04-13] Dostupný z WWW: <http://www.aeolus.cz/o-nas/nekolik-myslenek-o-krizi-v-recku/priciny-upadku-recke-ekonomiky.html>
- [20] Úřad práce ČR. *Statistiky* [online]. Liberec, 2009-12-31 [vid. 2012-02-06]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>
- [21] Úřad práce ČR. *Statistiky* [online]. Liberec, 2010-12-31 [vid. 2012-02-26]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>
- [22] Úřad práce ČR. *Statistiky* [online]. Liberec, 2011-12-31 [vid. 2012-03-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>
- [23] Úřad práce ČR. *Statistiky* [online]. Liberec, 2012-04-14 [vid. 2012-04-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

Seznam příloh

Příloha A - Kolektivní smlouva.....	I.
Příloha B - Počet umístěných uchazečů v APZ.....	XIII.
Příloha C - Vývoj počtu absolventů v letech 2007 - 2010 v okrese Liberec.....	XIV.
Příloha D - DVD Krize se nebojíme.....	XV.

Příloha A – Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva 2012

Tristone Flowtech Czech Republic, s.r.o. se sídlem Hrádek nad Nisou, Oldřichovská 698, IČ 49096630, zastoupená p. Michalem Beránkem, jednajícím na základě plné moci (dále jen „zaměstnavatel“)

a

Odborová organizace Trelleborg – Metzeler Hrádek n.N. se sídlem Hrádek nad Nisou, Oldřichovská 698, IČ 00006033 zastoupenou předsedou oblastního sdružení Asociace samostatných odborů ČR Milanem Šubrtem a předsedou základní odborové organizace Vladislavem Daňkem (dále jen „odborová organizace“)

uzavírají následující kolektivní smlouvu.

1 Doba platnosti

Tato smlouva se uzavírá na období od 1.4.2012 do 31.12.2012.

2 Mzdy

Hodinové sazby v jednotlivých tarifních třídách jsou stanoveny dle následující tabulky:

HODINOVÉ SAZBY					MĚSÍČNÍ HRUBÁ MZDA							
Třída	Tarif	Bonus	Os Oh	Přít	Tarif	Bonus	Os Oh	Přít	Celkem	Noc	Kotel	Celkem s příplatky
1	58	32,5	2,0	7,2	9 391	5 272	330	1 170	16 162	810		16 972
2	60	32,5	2,8	7,2	9 720	5 272	451	1 170	16 624	810		17 434
3	62	32,5	3,8	7,2	10 050	5 272	610	1 170	17 101	810		17 911
4	64	32,5	4,4	7,2	10 380	5 272	708	1 170	17 530	810		18 340
5	66	32,5	4,4	7,2	10 709	5 272	708	1 170	17 859	810		18 669
6	66	37,6	4,4	8,2	10 709	6 096	708	1 335	18 848	810		19 658
7	70	37,6	4,4	8,2	11 368	6 096	708	1 335	19 507	810		20 317
8	73	37,6	6,3	8,9	11 862	6 096	1 021	1 450	20 429	810		21 239
9	78	37,6	6,3	8,9	12 586	6 096	1 021	1 450	21 253	810		22 063
10	82	37,6	6,3	8,9	13 345	6 096	1 021	1 450	21 912	810	2 430	25 152
11	86	37,6	6,3	10,0	14 004	6 096	1 021	1 615	22 736	810	2 430	25 976
12	89	37,6	6,3	10,0	14 498	6 096	1 021	1 615	23 230	810		24 040
13	92	37,6	9,5	10,0	14 828	6 096	1 532	1 615	24 071	810	2 430	27 311
14	96	37,6	12,5	10,0	15 487	6 096	2 026	1 615	25 224	810		26 034
15	104	37,6	15,7	10,0	16 805	6 096	2 537	1 615	27 053	810	2 430	30 293
16	110	37,6	15,7	10,0	17 793	6 096	2 537	1 615	28 041	810		28 851

- (1) Bonus, osobní ohodnocení a přítomnost jsou nadtarifní složky mzdy a jsou ne-nárokovatelné. V případě neomluvené absence nemá pracovník nárok na udělení nadtarifní složky mzdy za daný měsíc.
- (2) Cíle pro výplatu bonusu se budou měnit v závislosti na požadavcích ze strany zákazníků a majitelů zaměstnavatele, budou průběžně zveřejňovány a projednány s odborovou organizací.
- (3) Jako pomůcka pro zařazení pracovníků do tarifních tříd slouží tato tabulka:

Obor	Pracovní tarify	Třída
Extruze	pomocník extruze	5
Extruze	vedoucí stroje	5,7
Extruze	vedoucí extruze	7,9
Finalizace + Vulkanizace	Manipulant	3
Finalizace	obsluha tlakové zkoušky	5
Finalizace	pracovník montáže I	6
Finalizace	pracovník montáže II, předák	7
Finalizace	pracovník montáže III	8
Finalizace	připravář šablon	7
Finalizace	procesní kontrola kvality na finalizaci	13
Logistika	Skladník	6,7,8
Prototypová dílna	montážní dělník	9
Prototypová dílna	Natahovač	11
Sklad nezvulk. Hadic, zvulk. Hadic,	skladník nevulkanizovaných hadic, skladník	7,8
zvulk. Hadic,	zvulkanizovaných hadic	
Vulkanizace	obsluha pračky	3,4
Vulkanizace	skladník trnů a zátek	8
Vulkanizace	natahovač / předák kotle po zkušební době do 1 roku zaměstnání	10
Vulkanizace	natahovač / předák kotle po odpracování 12 měsíců	11
Vulkanizace	změnař trnů	11
Vulkanizace	Procesní kontrola kvality na vulkanizaci	15
Výstupní kontrola	pracovník výstupní kontroly, směnový vedoucí výstupní kontroly,	7

- (4) V případě překážky v práci na straně zaměstnavatele podle §207 až 209 zákoníku práce přísluší zaměstnanci náhrada mzdy:

- ve výši 70% průměrného výdělku v prvních 4 dnech překážky v měsíci
- ve výši 75% průměrného výdělku v 5. a dalších dnech překážky v měsíci

- (5) Zaměstnanci ve zkušební době náleží tarifní třída o stupeň nižší.

3 Příplatky

- (1) Příplatky ke mzdě jsou stanoveny následovně:

- práce v noci 15 Kč za hodinu
- práce v sobotu a v neděli 13 % průměrného výdělku
- práce o svátcích 100 % průměrného výdělku
- přesčasová práce ve dnech pondělí až pátek 25 % průměrného výdělku
- přesčasová práce ve dnech sobota až neděle 40 % průměrného výdělku
- ztížené podmínky při práci na vulkanizačním kotli 15,- Kč za hodinu

- (2) Příplatek za ztížené podmínky při práci na vulkanizačním kotli se vyplácí natahovačům, pracovníkům procesní kontroly kvality na vulkanizaci, změnařům trnů a předákům na vulkanizaci.

4 Dovolená

Výměra dovolené pro rok 2012 je stanovena na 5 týdnů. V případě absencí se poměrným způsobem dovolená krátí.

5 Mimofádné odměny

(1) 13. Plat

Pro rok 2012 je 13. Plat za přítomnost a bude za 9 kalendářních měsíců = 3/2012-11/2012

Třída 1-7 = 670 Kč/měsíc=2 010 Kč/kvartál= maximální částka pro 2012 je 6 030 Kč.

Třída 8-16 = 790 Kč/měsíc=2 370 Kč/kvartál= maximální částka pro 2012 je 7 110 Kč.

Měsíčně odměňování pracovníci=12,5%/kvartál= maximální částka pro 2012 je 37,5% základní a přesčasové složky měsíční mzdy

Nárok na mimofádnou odměnu a prémie za přítomnost mají zaměstnanci, u nichž počet zameškaných dnů z důvodu absence jsou nejvýše 3 dny za rozhodné období-kvartál. V případě neomluvené absence nemá zaměstnanec nárok na udělení mimofádné odměny v daném rozhodném období. Za absenci se v tomto smyslu nepočítá žádná dovolená, náhradní volno placené, darování krve a kostní dřeně, 2 dny na účast na vlastní svatbě. Doba nemoci v souvislosti s pracovním úrazem. Účast na pohřbu manžela, manželky, dítěte nebo prarodiče podle nařízení vlády č.590/2006 Sb.

Zaměstnanec má nárok na poměrnou část 13 platu v závislosti na délce trvání pracovního poměru, zkušební doba se do toho nezapočítává.

(2) Mimofádná odměna bude vyplacena ve výplatním termínu za měsíc listopad 2012.

(3) Nárok na mimofádnou odměnu nemá zaměstnanec, který není ve výplatním termínu v pracovním poměru k zaměstnavateli. Toto neplatí u zaměstnanců odcházejících v průběhu rozhodného období do starobního důchodu nebo z důvodu výpovědi podle §52 c), d) a e) zákoníku práce.

6 Stravování

(1) Zaměstnavatel zajišťuje v roce 2012 možnost stravování formou stravenkových poukázek, platných v obchodech a restauracích. Stravenky budou poskytovány se zpětnou platností za odpracovaný počet směn v daném kalendářním měsíci.

Cena jedné stravenky je 70 Kč, při 12 hodinové směně 105 Kč za odpracovanou směnu. Příspěvek zaměstnavatele činí částku odpovídající užitelnému nákladu z hlediska daně z příjmu právnických osob, zbylou část hodnoty stravenky hradí zaměstnanec.

(2) Nárok na stravenku vzniká pouze odpracováním řádné pracovní směny. Za neodpracované směny včetně dovolené, nemoci, služební cesty či školení nárok na stravenky zaniká. Pracovní směnou se rozumí řádná pracovní doba dle stanoveného docházkového režimu. Toto se vztahuje i na úplné přesčasové směny, ne na pouhé přesčasové hodiny.

7 Další ujednání

(1) Smluvní strany se dohodly, že případné změny ve stanovení výkonnostních cílů včetně PPM bude vždy projednáno s odborovou organizací.

(2) Případná změna norem spotřeby práce bude vždy předem projednána s odborovou organizací.

(3) Jednání o obsahu kolektivní smlouvy pro rok 2013 začnou v měsíci listopadu 2012.

V Hrádku nad Nisou, dne 30.1.2012

Milan Šubert, za odborovou organizaci

Vladislav Daněk, za odborovou organizaci

Michal Boránek, za zaměstnavatele

Mzdový předpis

Mzdový předpis stanovuje další pravidla pro výpočet mezd a další složky mezd mimo ustanovení kolektivní smlouvy.

1 Cíle pro bonus

1.1 Extruze

CEZ-Celková Efektivita Výrobního zařízení = 75% z celkového bonusu za Výkon a Kvalitu.

Parametry

Celková (hrubá) doba práce, Využitá doba práce, Prostoje, Denní produkce, Zmetky, Čas cyklu (teoretický)

Cílem pro 100% bonus je výsledek OEE 70%, viz tabulka pro výpočet bonusu.

Technologický odpad=25% z celkového bonusu za Výkon a Kvalitu.

Cílem pro 100% bonus je 1% technologického odpadu, viz tabulka pro výpočet bonusu.

Třída 0 - 15					
Technologický odpad			Výkon		
% plnění	% technolog. odpadů	CZK/hod	% plnění	OEE	CZK/hod
135%		14	135%	75%	38
125%		14	125%	74%	36
110%	0,88%	14	116%	73%	34
107%	0,90%	12	110%	72%	32
103%	0,95%	10	105%	71%	30
100%	1,00%	9,3	100%	70%	28,3
97%	1,05%	8	97%	68%	27
95%	1,10%	5	95%	66%	23
90%	1,15%	3	90%	64%	19
85%	1,20%	2	85%	62%	10
80%	1,25%	1	80%	60%	5

Třída 1 - 5					
Technologický odpad			Výkon		
% plnění	% technolog. odpadů	CZK/hod	% plnění	OEE	CZK/hod
135%	0,70%	12	135%	75%	31,6
125%	0,76%	12	125%	74%	29,6
110%	0,88%	12	116%	73%	28,2
107%	0,90%	9,6	110%	72%	26,8
103%	0,95%	8,8	105%	71%	25,4
100%	1,00%	8,25	100%	70%	24,25
97%	1,05%	7	97%	68%	23
95%	1,10%	5	95%	66%	19
90%	1,15%	3	90%	64%	15

85%	1,20%	2	85%	62%	6
80%	1,25%	1	80%	60%	3

1.2 Vulkanizace

Výkon

Výkon vulkanizace - cílem je 1115 ks dobrých hadic na 1 natahovače za celou směnu. Jsou zohledněny hodiny odpracované nováčky, prostoje, označování hadic.

Během roku 2012 budou zavedeny průvodky pro zpětnou sledovatelnost.

Kvalita

Pracovníci vulkanizace (natahovači, změníři trnů) jsou rozděleni podle jednotlivých směn, přičemž bonus je vyhodnocován pro každou směnu samostatně.

Cílem jsou 3,2% zmetků způsobených na vulkanizaci.

Tabulka pro výpočet bonusu vulkanizace (natahovači, změníři trnů)

TRÍDA 5-15									
Kvalita					Výkon				
% od	% do	% zmetků od	% zmetků do	CZK/hod	% od	% do	ks od	ks do	CZK/hod
117,00%	200,00%	2,62	1,5	21,5	117,00%	200,00%	1292	2200	21,5
110,00%	116,00%	2,88	2,63	20,5	110,00%	110,00%	1225	1291	20,5
105,00%	109,90%	3,04	2,89	19	105,00%	109,90%	1170	1224	19
100,00%	104,90%	3,2	3,05	18,8	100,00%	104,90%	1115	1163	18,8
97,00%	99,90%	3,3	3,19	12	97,00%	99,90%	1052	1100	12
95,00%	96,90%	3,4	3,31	11,4	95,00%	96,90%	1030	1051	11,4
90,00%	94,90%	3,58	3,39	9	90,00%	94,90%	975	1029	9
85,00%	89,90%	3,69	3,59	4,1	85,00%	89,90%	920	974	4,1
80,00%	84,90%	3,85	3,68	2,4	80,00%	84,90%	865	919	2,4

Tabulka odpočty

	KT 1	KT 2	KT 3	KT 4	KT 5	KT 6	KT 7	KT 8	KT 9	KT 10	KT 11	KT 12	KT 13	KT 14	KT 15	KT 16
Očekávaný výkon	0%	15%	15%	25%	25%	50%	50%	50%	75%	75%	75%	90%	100%	100%	100%	100%
Glavý výkon za směnu	0	765	165	275	275	550	550	550	825	825	825	990	1100	1100	1100	1100
Odpočet ks za směnu	1100	935	935	835	835	550	550	550	275	275	275	110	0	0	0	0
Výkon s odpočty	-50	115	115	225	225	550	550	550	785	785	785	950	1080	1080	1080	1080
ks odpočet	50	50	50	50	40	40	40	40	40	40	40	20	20	20	20	20
	520															

Koeficient pro zmetky je 0,9 x 1,1 x 0,5 (0,5 platí pro vybrané hadice viz seznam v DTB vulkanizace)

Hodnocení Předák Vulkanizace

Výkon 50% z celkového bonusu za Výkon a Kvalitu

Kvalita 50% z celkového bonusu za Výkon a Kvalitu rozdělena na:

20% tzv ostrá zmetkovitost

15% Interní reklamace

15% Externí reklamace

PŘEDÁK VULKANIZACE											
Kvalita 50%						Výkon 50%					
% od	% zmetků	CZK/hod	Interní reklamace	CZK/hod	Externí reklamace	CZK/hod	% od	% do	ks od	ks do	CZK/hod
117,00%	4,10%	9,5	0	6	0	6	117,00%	200,00%	1292	2200	21,5
110,00%	4,30%	8,5	0	6	0	6	110,00%	116,00%	1225	1291	20,5
105,00%	4,40%	8	0 - 4	6	0 - 1	6	105,00%	109,90%	1170	1224	19
100,00%	4,50%	7,2	5 - 6	5,5	1,5 - 2	5,5	100,00%	104,90%	1115	1169	18,8
97,00%	4,60%	7	7 - 10	3	2,5 - 3	3	97,00%	99,90%	1052	1100	12
95,00%	4,70%	6,5	11 - více	0	3 - více	0	95,00%	96,90%	1030	1051	11,4
90,00%	4,80%	5,5	11	0	3	0	90,00%	94,90%	975	1029	9
85,00%	4,90%	4	11	0	3	0	85,00%	89,90%	920	974	4,1
80,00%	5,00%	2,5	11	0	3	0	80,00%	84,90%	865	919	2,8

Hodnocení Předák Vulkanizace Prémiová složka

Výkon 45% z celkového prémiové složky

Kvalita 55% z celkového prémiové složky

PŘEDÁK VULKANIZACE – PRÉMIE							
Výkon		Kvalita					
45%		55%					
% výkon	CZK	% zmetků	CZK	počet int. reklamací	Interní reklamace	počet ext. reklamací	Externí reklamace
80%	1 100 Kč	5%	600 Kč	11 a více	0 Kč	3 - více	0 Kč
90%	1 800 Kč	4,80%	800 Kč	7 - 10	900 Kč	2,5 - 3	1 000 Kč
100%	2 250 Kč	4,50%	1 000 Kč	5 - 6	875 Kč	1,5 - 2	875 Kč
A více							

Příplatek se vyplácí za výkon, zmetky a reklamace dle cílů pro směnu.

Jednotlivé položky se sčítají Výkon je počítán z celkového počtu zvulkanizovaných hadic a hrubého cíle (norma na osobu 1115ks x odpracované hodiny mínus odpočty hodin nováčků).

Zmetky jsou vypočítávány z celkem zvulkanizovaných hadic a celkem zmetky - bez odpočtů za nováčky.

Hodnocení Procesní kvalita Vulkanizace

Kvalita 100% z celkového bonusu za Výkon a Kvalitu rozdělena na:

50% tzv ostrá zmetkovitost

25% Interní reklamače

25% Externí reklamače

PROCESNÍ KONTROLA VULKANIZACE - PRÉMIE						
Kvalita 100%						
% od	% zmetků	CZK/hod	Interní reklamače	CZK/hod	Externí reklamače	CZK/hod
117,00%	4,10%	21	0	11	0	11
110,00%	4,30%	20	0	11	0	11
105,00%	4,40%	19	0 - 4	11	0 - 1	11
100,00%	4,50%	18,3	5 - 6	9,65	1,5 - 2	9,65
97,00%	4,60%	17	7 - 10	5	2,5 - 3	5
95,00%	4,70%	16	11 - více	0	3 - více	0
90,00%	4,80%	15	11	0	3	0
85,00%	4,90%	14	11	0	3	0
80,00%	5,00%	12	11	0	3	0
Příplatek se vyplácí za zmetky a reklamače dle cílů pro směnu. Zmetky jsou vypočítávány z celkem zvulkanizovaných hadic a celkem zmetky - bez odpočtů za nováčky. Interní a externí reklamače jsou vypláceny dle cílů.						

Vady vulkanizace:

Interní reklamače, je vada, která jednoznačně spózebí externí reklamací	
F4	Nedotažená hadice, na první pohled zřetelně podseknutá
F6	Boule Pouze velké, zřetelně ohraničené
F7	Trhliny, praskliny na oplet
F8	hrubé vnitřní povrchové poškození - (spálená, zatřesená, polygon, napichnutá, zalomená)
F9	hrubé vnější povrchové poškození (spálená, prodřená, otlacená, odřená, rýhy)

1.3 Finalizace

Výkon 40% celkového bonusu

Výkon se vypočte jako podíl tzv. vyrobených minut a odpracovaných minut každého jednotlivého pracovníka montáže (výjma zvlášť určených pracovníků).

Vyrobene minuty odpovídají spotřebě normo-časových minut na výrobu dílů, které byly odvedeny na sklad hotových výrobků (KF00, KF01)-(výstupní kontrola).

Odpracované minuty jsou zjištěny ze mzdového systému pracovníků finalizace a od nich jsou odpočítány odsouhlasené minuty prostojů a převodů na jinou práci.

Cíl pro produktivní čas je 450 min.

Kvalita 60% celkového bonusu

Operátor

Interní PPM 30% celkového bonusu

Podíl zmetků a vyrobených hadic jednotlivými pracovníky finalizace vynásobeno 1 000 000. Mezi zmetky se zahrnují opravitelné i neopravitelné zmetky nalezené na výstupní kontrole nebo u zákazníka.

Cílem je PPM 250.

Interní a externí reklamace 30% celkového bonusu

0 reklamací-100% bonusu

1 a více reklamací-0% bonusu

Při externí reklamaci se řeší i vznik či možnost odhalení operátorem.

Nováčky po dobu 2 měsíců bez následků, POZOR mistr a proces NE

Mistr a procesní kontrolor finalizace

Interní PPM

400 PPM-120%

500 PPM-100%

600 PPM-80%

Podíl zmetků a vyrobených hadic na směně vynásobeno 1 000 000. Mezi zmetky se zahrnují opravitelné i neopravitelné zmetky nalezené na výstupní kontrole nebo u zákazníka.

Cíl PPM pro celý rok 2012 je 500 měsíčně.

Interní reklamace na směnu (pouze zjištěno na VK)

0-4 reklamace 120%

5-6 reklamací 100%

7-10 reklamací 80%

11 a více reklamací 0%

Externí reklamace na směnu (vznik či možnost odhalení na finalizaci)

0-1,0 reklamace	120%
1,5-2,0 reklamace	100%
2,5-3,0 reklamace	80%

Výpočet a princip je shodný jako na VK.

Interní,externí reklamace viz

„QH-S4.P.03“ -Postup při interních a externích reklamcích, řízení neshodného výrobku Procedura

„QH-S4.F.76“ - Sledování interních reklamací

Pracovník balení

NÍŽŠÍ TŘÍDY 1 - 5			VYŠŠÍ TŘÍDY 6 - 15		
%	Výkon	Reklamace	%	Výkon	Reklamace
0%	0 Kč	0,00 Kč	0%	0 Kč	0,00 Kč
80%	2,20 Kč	12,50 Kč	80%	2,60 Kč	14,70 Kč
85%	4,10 Kč	12,50 Kč	85%	4,55 Kč	14,70 Kč
90%	6,25 Kč	12,50 Kč	90%	6,90 Kč	14,70 Kč
95%	9,35 Kč	12,50 Kč	95%	10,60 Kč	14,70 Kč
97%	10,70 Kč	12,50 Kč	97%	13,20 Kč	14,70 Kč
100%	17,85 Kč	14,65 Kč	100%	20,65 Kč	16,95 Kč
105%	18,15 Kč	18,35 Kč	105%	20,80 Kč	21,30 Kč
110%	19,25 Kč	18,35 Kč	110%	22,55 Kč	21,30 Kč
117%	20,25 Kč	18,35 Kč	117%	23,35 Kč	21,30 Kč
125%	21,05 Kč	18,35 Kč	125%	25,25 Kč	21,30 Kč
135%	25,25 Kč	18,35 Kč	135%	30,25 Kč	21,30 Kč
Níže třídy 1 - 5			Níže třídy 6 - 15		
%	počet reklamací	Interní reklamace	%	počet reklamací	Interní reklamace
0%	11 a více	0,00 Kč	0%	11 a více	0,00 Kč
80%	7 - 10	12,50 Kč	80%	7 - 10	14,70 Kč
100%	5 - 6	14,65 Kč	100%	5 - 6	16,95 Kč
120%	0 - 4	18,35 Kč	120%	0 - 4	21,30 Kč

Specifikace interních reklamací pro balení:

- 1) Špatný počet kusů
- 2) Špatné označení
- 3) Namíchání dílů
- 4) Nedodržení balicího předpisu
 - a) špatný obal
 - b) bez předepsané výplně (igelit, atd.)
 - c) špatně vložený igelit

1.4 Tabulka pro výpočet bonusu

Následující tabulky se použijí pro určení bonusu pracovníků finalizace.

Výsledná třída 6 - 15			
%	Výkon	PPM	Reklamáce ANO / NE
0%	- Kč	- Kč	5,40 Kč
80%	1,90 Kč	1,40 Kč	11,10 Kč
85%	3,30 Kč	2,50 Kč	11,10 Kč
90%	7,20 Kč	5,40 Kč	11,10 Kč
95%	9,20 Kč	6,80 Kč	11,10 Kč
97%	9,60 Kč	7,20 Kč	11,10 Kč
101%	15,00 Kč	11,30 Kč	11,30 Kč
105%	15,20 Kč	11,40 Kč	15,60 Kč
110%	16,40 Kč	12,30 Kč	15,60 Kč
117%	17,20 Kč	12,30 Kč	15,60 Kč
125%	19,10 Kč	12,30 Kč	15,60 Kč
135%	24,10 Kč	12,30 Kč	15,60 Kč

Výsledná třída 1 - 5			
%	Výkon	PPM	Reklamáce ANO / NE
0%	- Kč	- Kč	4,44 Kč
80%	1,60 Kč	1,20 Kč	9,60 Kč
85%	3,00 Kč	2,20 Kč	9,60 Kč
90%	6,00 Kč	4,50 Kč	9,60 Kč
95%	6,80 Kč	5,10 Kč	9,60 Kč
97%	7,80 Kč	5,80 Kč	9,60 Kč
100%	13,00 Kč	9,75 Kč	9,75 Kč
105%	13,20 Kč	9,90 Kč	13,10 Kč
110%	14,00 Kč	10,50 Kč	13,10 Kč
117%	15,00 Kč	10,50 Kč	13,10 Kč
125%	15,80 Kč	10,50 Kč	13,10 Kč
135%	20,00 Kč	10,50 Kč	13,10 Kč

Prostřední kontroly na finalizaci						
%	PPM	Interní PPM	počet reklamací	Interní reklamace	počet reklamací	Externí reklamace
0%			11 a více	0,00 Kč	>3,0	0,00 Kč
80%	600	8,90 Kč	7 - 10	8,90 Kč	2,1 - 3,0	11,80 Kč
100%	500	11,30 Kč	5 - 6	11,30 Kč	1,1 - 2,0	15,00 Kč
120%	400	15,30 Kč	0 - 4	15,30 Kč	0 - 1,0	17,80 Kč

Výsledky							
Výkon				Kvalita			
45%				55%			
			PPM	počet reklamací	Interní reklamace	počet reklamací	Externí reklamace
0%	0 Kč	0%	0 Kč	11 a více	0 Kč	více než 3,0	0 Kč
80%	2 500 Kč	80%	900 Kč	7 - 10	900 Kč	2,1 - 3,0	1 200 Kč
90%	3 500 Kč	100%	1 300 Kč	5 - 6	1 300 Kč	1,1 - 2,0	1 700 Kč
100%	4 500 Kč	120%	1 700 Kč	0 - 4	1 700 Kč	0 - 1,0	2 200 Kč

1.5 Výstupní kontrola

REKLAMACE NA JEDNOTLIVCE		POČET REKLAMACÍ NA SMĚNU				PPM NA SMĚNU			
Ne částka Kč/ hod	Ano částka Kč/ hod	min reklamaci	max reklamaci	% plnění	částka Kč/ hod	min PPM	max PPM	% plnění	částka Kč/ hod
		0,00	0,50	130	16,5	0,0	2,5	130	17
		0,51	1,00	120	13,5	2,6	6,0	120	14
		1,01	1,50	110	11,5	6,1	9,0	110	12
18,8	0	1,51	2,00	100	9,15	9,1	12,0	100	9,65
		2,01	2,50	90	7	12,1	18,0	90	7,5
		2,51	3,00	80	5	18,1	30,0	80	5
		3,01	3,50	70	3	30,1	45,0	70	3
		3,51	a více	0	0	45,1	a více	0	0

Kritéria:

V případě když operátor VK má prokazatelnou reklamaci nebude mít přiznanou část bonusu - reklamace na jednotlivce (18,5 Kč/ hod - ANQ/ NE).

Ostatní operátoři směny budou hodnoceni podle výsledků celé směny - počet reklamací a PPM na směnu.

V případě když díl vrácený zákazníkem nebude mít naražené číslo JT, bude započítán do výsledků každé směny jako 1 NOK kus do PPM a 0,33 reklamace. Platí pro díly na 100% kontrolu.

V případě když zákazník bude reklamovat celou dávku, do výsledku směny se bude počítat 1 reklamace a max. 5 ks.

V případě dílů určených pro statistickou kontrolu se reklamace bude zohledňovat pro výstupní kontrolu pouze v případě:

- prokazatelného neuvolnění anebo špatného uvolnění celé dávky výrobku výstupní kontrolou a to s viditelným číslem JT a to v poměru stejným jako při 100% kontrole (celá dávka - max. 5 ks do PPM)
- vada, která zřetelně měla být odhalena statistickou kontrolou
- v případě nemožnosti identifikaci čísla JT na dílech u kterých výstupní kontrola by vadu měla odhalit, tyto budou rozdělené do směn rovným poměrem

V případě možnosti prokázání chyby operátora výstupní kontroly pomocí ostatních důvodů (jednoznačná identifikace podle HU anebo ostatních údajů) budou díly započítané příslušnému operátorovi a směně.

Reklamace starší než 2 roky nebudou zohledněny v hodnocení.

1.6 Specifické - mimotarifní bonusy:

Výše bonusu podpůrných pracovních pozic (manipulant, šablonář, skladník nezvulkanizovaných hadic, skladník trnů a zátek, pracovník logistiky, pracovníci prototypové dílny, pračkař, manipulant vulkanizace) je stanovena hodnocením nadřazeného ve výši 0-37Kč pro třídy 6-15 a 0-32Kč pro třídy 1-5.

2 Cíle hodnocení předáků

Příplatek za výkon a kvalitu práce předáků extruze a finalizace činí max 5 000 Kč – přesčasy se neberou v potaz. Disciplína se řeší v rámci příplatku „osobní ohodnocení“.

Příplatek se vyplácí na základě výsledku směny-výkon a kvalita.

Tabulka pro výplatu

%	Kvalita	Výkon
120%	3 000	3 000
115%	2 875	2 875
110%	2 750	2 750
105%	2 625	2 625
100%	2 500	2 500
95%	2 375	2 375
90%	2 250	2 250
85%	2 125	2 125
80%	2 000	2 000

V případě „omluvené absence“ se bonus krátí poměrnou částí a náleží zástupci předáka.

3 Ostatní příplatky za vedení lidí:

Směnový vedoucí výstupní kontroly	750 Kč
Buňkař na vulkanizaci	1100 Kč
Buňkař na finalizaci	750 Kč
Předák skladů	750 Kč

4 Přesčasová práce o víkendech-mimořádná

Tento bod řeší pouze mimořádné přesčasové směny odsouhlasené s odborovou organizací, většinou se jedná o více než 70% operátorů z výroby.

Pro tyto přesčasy jsou platné všechny nároky vycházející z KS a MP pro rok 2012.

Dále platí tento speciální bonus:

1-4 přesčasy=0 stravenek navíc (zaměstnanci přináleží 1 za odpracovanou směnu)

5-9 přesčasy=5 stravenek navíc za směnu (zaměstnanci přináleží také 1 za odpracovanou směnu)

10-19 přesčasy=10 stravenek navíc za směnu (zaměstnanci přináleží také 1 za odpracovanou směnu)

Doprava na mimořádný přesčas:

Zaměstnancům, kteří se budou účastnit mimořádných přesčasových směn odsouhlasených odborovou organizací náleží náhrada cestovních nákladů dle tarifní vzdálenosti bydliště.

Náhrada cestovních nákladů je splatná ve výplatním termínu aktuálního kal.měsíce.

PÁSMO	TARIFNÍ VZDÁLENOST	CESTOVNÍ NÁHRADY V Kč (z cesty)
1	5 – 10 km	30,-
2	11 – 15 km	40,-
3	16 – 20 km	50,-
4	21 – 30 km	60,-
5	31 – 40 km	80,-

6	41 – 50 km	100,-
7	51 a více km	110,-

5 Obecné

Na nadtarifní částky mzdy pracovník nemá automatický nárok. Tyto částky mu jsou přiznávány na základě jím dosažených pracovních výsledků.

V případě neomluvené absence nemá pracovník nárok na udělení nadtarifní částky mzdy za daný měsíc.

Veškeré podklady pro mzdy budou odevzdány odpovědnými pracovníky první pracovní den následujícího kalendářního měsíce.

Tento mzdový předpis byl projednán s odborovou organizací dne 30.3.2012.

Za odborovou organizaci:


Milan Šubrt

Vladislav Daněk

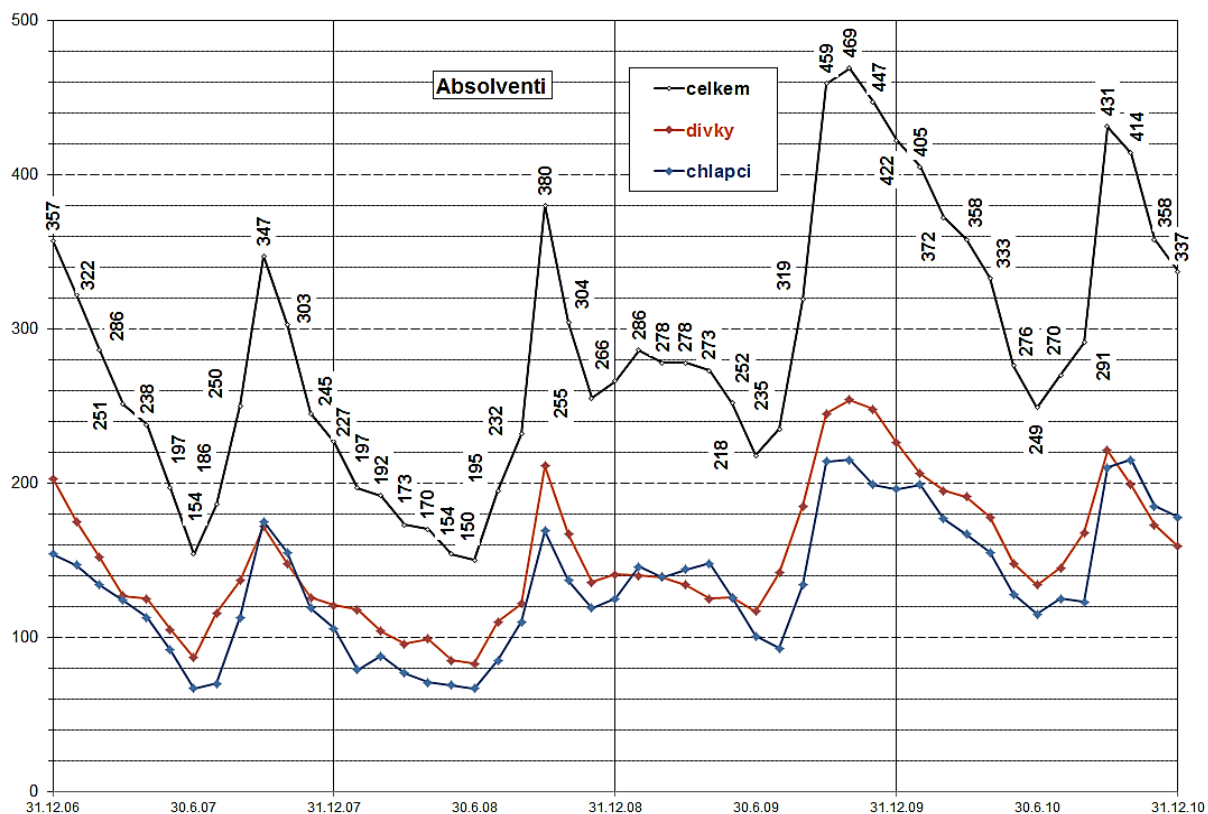
za zaměstnavatele:


Michal Beránek

Příloha B – Počet umístěných uchazečů v APZ

	2011											
počet umístěných uchazečů na:	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosimec
Věřitelně prospěšné práce	198	321	405	511	573	609	577	332	219	161	101	72
Společenský účelná prac. místa u zaměstnavatele	14	14	14	14	17	16	16	16	10	10	10	11
Společenský účelná prac. místa - vyřazená místa	227	191	130	86	99	105	119	117	134	161	162	183
Samostatně výdělečná činnost	173	182	194	195	195	196	190	184	180	178	182	179
Chráněné pracovní dílny - zařízení	12	12	13	15	15	15	15	15	15	18	18	28
Chráněná pracovní místa - zařízení	63	60	68	74	76	79	81	80	59	57	51	54
Chráněná pracovní místa - SVČ osob se ZP - zařízení	9	9	8	8	7	8	8	8	8	8	7	7
Příspěvek na provoz CHPD, CHPM, CHPM-SVČ	109	373	518	538	607	617	629	620	621	623	624	782
Překlenovací příspěvek	0	0	1	5	7	8	9	9	7	5	5	5
ESF - OP RL2 a OP IPD3	2 200	2 200	2 199	2 199	2 199	2 199	2 199	2 197	2 197	2 197	2 196	2 194
ESF - OP RL2 Věřitelně prospěšné práce	367	186	118	114	112	102	97	257	406	452	489	481
ESF - OP LZZ Společenský účelná pracovní místa	191	189	221	221	187	157	0	0	0	0	0	0
ESF - OP LZZ Člené programy	145	151	158	162	159	144	93	68	42	8	0	0
V rekrutážce ke konci sledovaného měsíce	113	231	189	361	410	204	65	84	25	156	249	41

Příloha C – Vývoj počtu absolventů v letech 2007-2010 v okrese Liberec



Příloha D – DVD Krize se nebojíme

DVD s krátkým filmem je umístěno v zadní části DP