Ekonomická fakulta
Faculty of Economics

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
University of South Bohemia in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra regionálního managementu

Bakalářská práce

Nezaměstnanost žen na trhu práce v okrese Český Krumlov

Vypracovala: Lucie Jakubcová
Vedoucí práce: doc. Ing. Eva Cudlínová, CSc.
České Budějovice, 2017

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Fakulta ekonomická
Akademický rok: **2014/2015**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení:	**Lucie JAKUBCOVÁ**
Osobní číslo:	**E13338**
Studijní program:	**B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor:	**Strukturální politika EU pro veřejnou správu**
Název tématu:	**Nezaměstnanost žen na trhu práce v okrese Český Krumlov**
Zadávající katedra:	**Katedra regionálního managementu**

Zásady pro vypracování:

Cíl práce:
Cílem práce je analyzovat trh práce z hlediska zaměstnanosti žen v okrese Český Krumlov. Analýza trhu práce je provedena na základě dostupných dat nejen z příslušného úřadu práce. Pozornost je mimo jiné také věnována problematice vstupu žen na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, dále analýze uplatnění absolventek po ukončení studia. Cílem práce je zjistit, co ovlivňuje nezaměstnanost žen na trhu práce, jaké jsou konkrétní problémy při získávání zaměstnání u žen a analýza trendů v nezaměstnanosti žen v letech 2006-2015 ve zvolených kategoriích.

Metodika práce:
Bakalářská práce je zaměřena na analýzu vybraného segmentu trhu práce ve vybraném okrese. Postup k dosažení vytyčeného cíle je následující:
1) Studium odborné literatury a dostupných zdrojů;
2) Vypracování literární rešerše;
3) Analýza dat;
4) Komparace a zpracování výsledků;
5) Zhodnocení výsledků.

Rámcová osnova:
1. Úvod, 2. Literární rešerše - obecné uvedení do problematiky, 3. Stanovení cíle, hypotézy a metodiky práce, 4. Analýza a vyhodnocení daného tématu, 5. Shrnutí výsledků a návrhy opatření, 6. Závěr, 7. Summary in English, 8. Přehled užitých zdrojů a literatury.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**

Rozsah pracovní zprávy: **40 - 50 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

1. BUCHTOVÁ, B. (2002). Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada.

2. Evaluation of the strengths and weaknesses of the strategy for equality between women and men 2010 - 2015 (2016) Retrieved from: http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/151120_strategy_evaluatio

3. HOLMAN, R., (2015) Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ. (3rd ed.). Praha: C.H. Beck, Beckovy ekonomické učebnice.

4. JÍROVÁ, H., (1999). Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze.

5. KREBS, V. (2007) Sociální politika. (4th ed.). Praha: Aspi.

6. MAREŠ, P. (1994) Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Perfekt - Studijní texty (Sociologické nakladatelství).

7. SIROVÁTKA, T. (ed.), HORA, O. (ed.), (2008) Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Eva Cudlínová, CSc.**
Katedra regionálního managementu

Datum zadání bakalářské práce: **1. prosince 2014**

Termín odevzdání bakalářské práce: **14. dubna 2017**

doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (25)
370 05 České Budějovice

doc. Ing. Eva Cudlínová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 21. března 2017

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to - v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Datum: 13. 4. 2017 *Podpis:*

Poděkování:

Ráda bych poděkovala vedoucí práce, doc. Ing. Evě Cudlínové, CSc., za cenné rady a připomínky, které mi poskytla během zpracovávání práce.

Obsah

1. Úvod ... 3

2. Cíl práce, hypotéza a metodika práce ... 5

2.1 Cíl práce ... 6

2.2 Hypotéza ... 6

2.3. Metodika práce ... 6

3. Nezaměstnanost a trh práce ... 7

3.1 Měření nezaměstnanosti ... 8

3.2 Složky nezaměstnanosti ... 9

3.3 Politika zaměstnanosti ... 11

3.4 Příčiny a důsledky nezaměstnanosti ... 14

3.5 Trh práce ... 15

4. Ženy na trhu práce ... 16

4.1 Genderová politika ... 16

4.2 Zaměstnanost žen a problémy s jejich začleněním na pracovním trhu EU ... 16

4.3 Rovnost žen a mužů na trhu práce v EU ... 19

4.4 Mateřská a rodičovská dovolená v ČR ... 23

4.5 Absolventky středních a vysokých škol - zaměstnanost v EU a ČR ... 24

5. Situace na trhu práce v České republice ... 26

5.1 Rozdíly v postavení žen a mužů v České republice ... 30

6. Praktická část ... 31

6.1 Charakteristika okresu Český Krumlov ... 31

6.1.1 Trh práce v okrese Český Krumlov ... 33

7. Analýza nezaměstnanosti žen v okrese Český Krumlov podle čtyř charakteristik ovlivňujících nezaměstnanost žen v okrese Český Krumlov ... 38

7.1 Nezaměstnanost žen, počet volných pracovních míst a počet uchazeček o zaměstnání 38

7.2 Věková struktura populace a nezaměstnanost 43

7.3 Vzdělanostní struktura populace žen 47

7.4 Nezaměstnanost těhotných žen, žen po porodu a žen pečujících o dítě do 15 let a absolventek 52

8. Shrnutí výsledků 56

9. Závěr 59

I. Summary and keywords 61

II. Seznam pramenů a literatury 62

III. Seznam grafů, tabulek a obrázků 66

IV. Seznam zkratek 3

Seznam použitých zkratek

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská Unie
HPD	Hrubý domácí produkt
MD	Mateřská dovolená
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
RD	Rodičovská dovolená

1. Úvod

Téma nezaměstnanosti žen na trhu práce se v české společnosti, ale i ve světě, objevuje stále více. Přesto, že ženy vstupují na trh práce již dlouhou dobu, stále se na trhu práce objevuje fenomén nižší zaměstnanosti žen oproti mužům a stále častěji se zde mluví o tzv. genderové segregaci. I přesto, že postupem let dochází k stále vyššímu zapojení žen na trh práce, pořád je ve společnosti zakořeněn stereotyp – muž jako hlava rodiny vydělávající peníze a žena jako matka v domácnosti.

Přesto, že Jihočeský kraj, kam patří okres Český Krumlov, je krajem s relativně nízkou nezaměstnaností, okres Český Krumlov má nejvyšší nezaměstnanost v kraji a i zde se objevuje vyšší nezaměstnanost u žen než u mužů. Současně dochází ke snižování tohoto rozdílu jak dlouhodobě, tak i krátkodobě během zimních měsíců, kdy vzniká sezónní nezaměstnanost vzhledem k vyšší participaci mužů na stavebních či lesních pracích.

Cílem práce je mimo jiné ověření hypotézy, jež říká: „Vstup České republiky do Schengenského prostoru v roce 2007 pozitivně ovlivnil nezaměstnanost v okrese Český Krumlov včetně nezaměstnanosti žen.“ Zároveň se práce zaměřuje na vyhodnocení vybraných faktorů, které působí na nezaměstnanost žen.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část práce se zaměřuje na obecné definování nezaměstnanosti, typy nezaměstnanosti a příčiny či důsledky, které s nezaměstnaností souvisí. Dále se práce zabývá integrací žen na trhu práce, problémy se začleněním žen na trh práce, genderovou segregací. Jako další podstatná témata jsou zařazeny problémy týkající se nástupu na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, dále pak absolventek středních a vysokých škol.

Praktická část je vypracována na základě získaných dat z příslušného Úřadu práce v Českém Krumlově a Českého statistického úřadu, které značnou mírou přispějí k ověření stanovené hypotézy a dosažení vytyčených cílů.

Praktická část je strukturována do dvou hlavních kapitol. První charakterizuje popisované okresy z nejrůznějších pohledů a je zde také charakterizován trh práce. Tato část je zaměřena zejména na popis obecných trendů nezaměstnanosti a trhu práce, a to především za rok 2015. Následující kapitola je rozdělena do jednotlivých podkapitol popisujících jednotlivé vybrané faktory nezaměstnanosti ve zmiňovaném okrese a daném časovém období (2006–2015). V jednotlivých kapitolách jsou hledány příčiny nalezených

jevů a je zde věnována pozornost také roku 2007, kdy Česká republika vstoupila do Schengenského prostoru.

2. Cíl práce, hypotéza a metodika práce

2.1 Cíl práce

Cílem práce je zjistit, jaké faktory ovlivňují nejvíce nezaměstnanost žen na trhu práce v okrese Český Krumlov v letech 2006–2015. Jsou zkoumány vybrané faktory a jejich vliv na zaměstnanost žen – věk, vzdělání, mateřská dovolená, dalším faktorem je vstup ČR do Schengenského prostoru v roce 2007.

2.2 Hypotéza

„Vstup České republiky do Schengenského prostoru v roce 2007 pozitivně ovlivnil nezaměstnanost v okrese Český Krumlov včetně nezaměstnanosti žen."

2.3 Metodika práce

Bakalářská práce je zaměřena na analýzu vybraného segmentu trhu práce ve vybraném okrese se zaměřením na nezaměstnanost žen a vlivy jednotlivých vybraných faktorů nezaměstnanosti.

Postup k dosažení vytyčeného cíle a ověření stanovené hypotézy je zahájen studiem odborné literatury a dostupných zdrojů, například zdrojů získaných z ÚP nebo dostupné literatury zabývající se daným tématem. Následně je vypracována literární rešerše zaměřující se na nezaměstnanost obecně, její druhy a trh práce.

Praktická část je strukturována do dvou hlavních kapitol – obecná charakteristika porovnávané oblasti včetně charakteristiky trhu práce. Další kapitola je rozčleněna do 4 podkapitol, které se zabývají jednotlivými faktory nezaměstnanosti, a to: nezaměstnanost žen v časovém vývoji 2006–2015 s důrazem na srovnání počtu volných pracovních míst a počtem uchazeček o zaměstnání; věková sktruktura žen a nezaměstnanost; vzdělanostní struktura žen a nezaměstnanost těhotných žen, žen po porodu a žen pečujících o dítě do 15 let a absolventek. Zjištěná data jsou v rámci praktické části popisována, analyzována a následně jsou zjištěné výsledky zhodnoceny.

3. Nezaměstnanost a trh práce

Nezaměstnanost jako jev je jedna z oblastí, kterým je v ekonomii věnována značná pozornost. Její významnost podtrhává fakt, že nezaměstnanost je jedno z hlavních témat, kterými se zabývá hospodářská politika již od 30. let 20 století. V historii a rovněž i v současnosti představuje jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržního hospodářství.

Nejčastěji je nezaměstnanost definována jako jev, kdy lidé, kteří mají předpoklady pracovat a pracovat chtějí, nemohou najít práci. (Nový, Surynek, 2002)

„Ekonomické teorie nezaměstnané popisují jako osoby v produktivním věku, které nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány, nebo aktivně hledají práci a zároveň jsou ochotny do práce nastoupit.“ (Buchtová, 2002, s. 10)

Eurostat definuje **nezaměstnané** jako osoby 15leté a starší (bez horní hranice), které splňovaly všechny 3 podmínky:

1) byly bez práce - nebyly zaměstnané ani nezaměstnávaly samy sebe;

2) aktivně hledaly práci - tím se rozumí registrace u úřadu práce nebo u soukromé zprostředkovatelny práce, hledání práce osobně u zaměstnavatelů, využívání inzerce, podnikání kroků k založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení nebo hledání jiným způsobem;

3) byly připraveny k nástupu do práce - jsou k dispozici okamžitě, případně do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání. (Helísek, 2000)

Nezaměstnané osoby jsou tedy osoby, jež splňují všechny tyto 3 podmínky, pokud nesplňují alespoň jednu z nich, jsou klasifikovány jako osoby zaměstnané či ekonomicky aktivní.

Zaměstnané osoby jsou osoby, které mají placené zaměstnání, zároveň sem patří i osoby dočasně nepřítomné v práci, ale kteří jsou stále formálně zaměstnáni, např. osoby na nemocenské či mateřské dovolené.

Zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří dohromady **ekonomicky aktivní obyvatelstvo** a obě tyto skupiny tvoří pracovní sílu dané země.

Naopak mezi **ekonomicky neaktivní obyvatelstvo** se obvykle řadí studenti, penzisté, ženy v domácnosti apod. Do této skupiny jsou řazeny osoby, jež nesplňují podmínky pro ekonomicky aktivní obyvatelstvo. V případě, že splňují alespoň 1 z podmínek, řadí se mezi obyvatelstvo ekonomicky aktivní. (Mach, 2001)

3.1 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost měříme pomocí míry nezaměstnanosti, míry ekonomické aktivity, dále je důležité znát strukturu nezaměstnanosti a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo.

Míru nezaměstnanosti lze měřit dvěma způsoby. První způsob se vypočítává prostřednictvím dat z úřadů práce a označujeme ho jako *míru registrované nezaměstnanosti*. Ta se měří na základě počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání na příslušném úřadu práce. Tyto údaje se používají k hodnocení politiky nezaměstnanosti.

Dále míru nezaměstnanosti lze měřit pomocí dat Českého statistického úřadu z Výběrových šetření pracovních sil (VŠPS), měříme tedy *přirozenou míru nezaměstnanosti*. Tyto údaje slouží především k mezinárodnímu srovnání a korespondují s požadavky Eurostatu. (Český statistický úřad, 2017)

Ovšem od ledna 2013 se na základě dohody MPSV a ČSÚ přechází oficiálně na nový ukazatel s názvem *podíl nezaměstnaných osob*. Tento ukazatel vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Ukazatel nahrazuje dosud zveřejňovanou registrovanou míru nezaměstnanosti, která zobrazovala podíl dosažitelných uchazečů ve věku 15-64 let jen vzhledem k ekonomicky aktivním osobám. (MPSV, 2015) → https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

„Míra nezaměstnanosti v dané zemi a k určitému období je měřena jako počet nezaměstnaných osob (značíme U) k pracovním silám (značíme L). Pracovní síly tvoří zaměstnané osoby (značíme E) a nezaměstnané osoby (značíme U). Míra nezaměstnanosti se pak značí u a je vyjadřována v procentech.“ (Mach, 2001, s. 257)

$$u = \frac{U}{L} = \frac{U}{E + U} * 100$$

3.2 Složky nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vychází z pohybu pracovníků, tedy tzv. mobility pracovníků. Řadí se sem osoby, které přišly o práci v následku propouštění, nebo opustily zaměstnání ze své vlastní vůle a mají zájem o jiné zaměstnání, či ztratily zaměstnání vlivem přestěhování se a hledají proto zaměstnání v jiném městě, nebo sem lze řadit osoby, jež teprve zahajují svůj profesní život, což jsou absolventi škol nebo ženy v domácnosti. Frikční zaměstnanost zahrnuje také mezinárodní migraci.

Lidé splňující tyto podmínky hledají práci, a proto jsou určitý čas nezaměstnaní, jelikož hledání nových pracovních míst a příležitostí a následné přijímací pohovory trvají určitý čas. V tomto případě nelze hovořit o nedostatku pracovních míst, ale jedná se o přirozený jev korespondující s potřebami a touhami jednotlivých osob, zároveň může být způsoben také ekonomickým vývojem. Frikční nezaměstnanost je často označována jako dobrovolná nezaměstnanost (Helísek, 2000) Považujeme ji za složku přirozené míry nezaměstnanosti. (Mach, 2001)

„Doba nezaměstnanosti je pro většinu jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové zaměstnání. Je logické, že čím přijatelnější systém podpor sociálního státu v nezaměstnanosti, tím více se prodlužuje čas hledání práce.“ (Mareš, 1994, s. 17, s. 19)

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je způsobena strukturálními změnami v ekonomice. Dochází ke zvětšování nebo zmenšování některých odvětví ekonomiky. To způsobuje pokles poptávky po určitém typu profesí a naopak o některé profese je větší zájem. Zaměstnavatelé z upadajících odvětví mnohdy snižují stavy zaměstnanců, což je spojeno s propouštěním. Naopak podniky z expandujících odvětví mohou nabízet nová či volná pracovní místa, o něž se mohou zajímat osoby z uvadajících odvětví, zde je ovšem mnohdy potřeba kvalifikace. Strukturální nezaměstnanost trvá obvykle déle než frikční nezaměstnanost.

Strukturální nezaměstnanost je vnímána jako naprosto přirozená a nevyhnutelná součást ekonomiky a její naprosté vyhlazení by mohlo vyřadit stát ze světové soutěže. (Holman, 2015)

Cyklická nezaměstnanost

Cyklický pokles ekonomiky je hlavním spouštěčem cyklické nezaměstnanosti. K nárůstu dochází v období poklesu hospodářství, naopak pokud dojde k nárůstu výkonu ekonomiky, je tato nezaměstnanost potlačována. Všeobecně se cyklická nezaměstnanost spojuje s poklesem agregátní poptávky. (Buchtová, 2002)

Pokud nastane recese, množství zaměstnanců vyhovující během hospodářského růstu je najednou příliš velké, proto je tato situace často řešena větším propouštěním. (Škára, 2010)

Lidé, kteří jsou propuštěni v jednom odvětví, nejsou schopni najít jinou práci v případně jiném odvětví, protože poptávka po práci klesá ve všech oborech a zpravidla postihuje téměř všechny profese. K eliminaci dochází po obnovení hospodářského růstu. (Holman, 2015)

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je spojena s cyklickou nezaměstnaností a s přírodním cyklem. Touto zaměstnaností mohou být postiženy například služby, zejména turistika a cestovní ruch, ale je spojována také se zemědělstvím. V rámci sezónní nezaměstnanosti dochází často k periodickému propouštění z důvodu nepravidelné produkce v odvětvích, které jsou závislé na počasí či sezóně jako např. lesnictví, zemědělství, stavebnictví apod., nebo z důvodu sezónní poptávky po určitém druhu zboží, jako je vánoční či velikonoční sortiment, zboží pro letní či zimní sporty. (Mareš, 1994)

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Při *dobrovolné nezaměstnanosti* lidé upřednostňují volný čas před konáním práce. Mnohdy mají nabídky k práci, ale aktivně hledají jinou, lepší práci. Někdy je tato nezaměstnanost charakterizována jako stav, kdy lidé nejsou ochotni pracovat za mzdu, která je jim nabízena a snaží se najít práci s lepší mzdou. Jsou-li podpory v nezaměstnanosti nízké a doba jejich poskytování krátká, je dobrovolná nezaměstnanost nízká, protože jsou nezaměstnaní motivováni k tomu, aby si rychle našli nové zaměstnání.

Nedobrovolná nezaměstnanost je popisována jako stav, kdy nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která převládá na trhu práce, ale nemohou ji najít.

Příčinou této nezaměstnanosti jsou překážky bránící poklesu mezd. Jedním z nich bývají i odbory, pokud je jedním z jejich cílů prosazování vysokých mezd. Odbory se

často chybně brání poklesu mezd i v případě, kdy se na trhu objevuje vyšší nezaměstnanost, tím ovšem vyvolávají právě tuto nedobrovolnou nezaměstnanost.

Nedobrovolná nezaměstnanost bývá často větší problém, jelikož tyto osoby jsou ochotny pracovat za mzdu fungující na trhu práce, přesto nejsou schopny nalézt zaměstnání. Jedním z dalších spouštěčů je velmi často i minimální mzda, jejíž hladina je uzákoněna. Zaměstnavatelé nemohou klesnout pod tuto hladinu ani v případech pracovních pozic, které by mohly být ohodnoceny nižší částkou. (Holman, 2015)

3.3 Politika zaměstnanosti

Jako politiku zaměstnanosti lze označit opatření, která pomáhají k vytváření rovnováhy na trhu práce a také slouží k lepšímu a efektivnějšímu využívání pracovních sil. Toto úsilí náleží především státu, zaměstnavatelům, firmám, zaměstnancům a odborům. V současnosti tuto politiku ovlivňují opatření přijatá v rámci politiky EU.

Výsledkem této snahy by měla být harmonizace vztahu nabídky a poptávky a zvýšení pružnosti mechanizmů fungujících mezi nimi. Stát se obvykle zdržuje zasahování do fungování trhu na mikroúrovni, tuto kompetenci přenechává samotným podnikům. Výjimku tvoří pouze minimální mzda, kterou řídí stát. Role státu funguje spíše jako podpora a doplňování. (Krebs, 2007)

Hlavním cílem je politika plné zaměstnanosti, jež má několik forem – patří sem výdaje, regulační opatření vlády, legislativní opatření, mzdová a sociální politika, antimonopolní zásahy a rozvoj kvalifikační soustavy (školství, rekvalifikační kurzy). Dále sem lze zařadit omezování pracovní doby dané zákonem (dřívější odchody do důchodu, delší dovolená, kratší pracovní týden), podpora exportu nebo také regionální politika.

Stát se dále zaměřuje na snižování přirozené míry nezaměstnanosti a s tím související zlepšování informační soustavy na trhu práce a odstraňování frikcí, také vhodnou strukturální a důchodovou politiku.

Jírová (1999) definuje cíle politiky nezaměstnanosti následovně:

1) snižování míry nezaměstnanosti a dosahování rovnováhy na trhu práce

Pro snížení míry nezaměstnanosti a dosažení rovnováhy na trhu práce stát využívá 3 nástrojů:

a) veřejné výdaje

- Výdaje ze státního rozpočtu, které působí na zvyšování zaměstnanosti (přímé vládní nákupy zboží a služeb od soukromého sektoru, financování zbrojního průmyslu, zaměstnání řady lidí ve státní administrativě, výdaje na politiku zaměstnanosti).

b) daňová politika

- Daně, především daň z příjmů, patří mezi příjmy, které plynou do státního rozpočtu a mají vliv na tvorbu nových pracovních příležitostí, zároveň mohou stimulovat osoby k práci.

c) regulační a legislativní opatření vlády

- Tato opatření chrání vnitřní trh i domácí výrobce, zachovávají přijatelnou hladinu zaměstnanosti. Lze sem zařadit dovozní kvóty, celní tarify, mzdové regulace nebo příjmové regulace.
- S těmito regulacemi souvisí také pracovně právní legislativa, která vymezuje práva a povinnosti občanů vstupujících na trh práce, a to osob zaměstnaných, ale i osob nezaměstnaných, kteří ovšem o práci usilují, dále státních orgánů (ministerstva práce a sociálních věcí, a úřadů práce). Zajišťují právo na spravedlivou odměnu, práva na práci, uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu v nezaměstnanosti.

2) snižování přirozené míry nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je způsobena především strukturální a cyklickou nezaměstnaností a je ovlivněna také procesem inflace. Obvykle dávají zaměstnavatelé a společnosti přednost nízké nezaměstnanosti před vysokou.

Existuje několik opatření:

a) zlepšení služeb spojených s trhem práce - volná pracovní místa by měla korespondovat s počtem nezaměstnaných, toho lze dosáhnout lepším poskytováním informací - počítačové přehledy pracovních míst, také mohou pomoci vetší možnosti zaškolení a možnosti zvýšení kvalifikace. Všechna tato opatření vedou ke snížení frikční a strukturální nezaměstnanosti.

b) prosazování vládních programů zaměstnanosti - většina pracovních míst vyžaduje kvalifikaci, kterou má málo lidí - velké množství nezaměstnaných je nekvalifikovaných nebo jen málo. Mnoho lidí také případně pracuje v upadajícím odvětví.

c) odstraňování vládních překážek - ochrana před problémy a potížemi vzniklých důsledkem nezaměstnanosti a narůstající chudobou. V tomto případě vláda snižuje a odstraňuje pobídky k hledání zaměstnání. Toto lze řešit reformováním systému pojištění v nezaměstnanosti, snížením negativních dopadů programů blahobytu apod.

d) vytvoření přetlakové ekonomiky - přirozená míra nezaměstnanosti je zvyšována dlouhodobou recesí. Je proto vhodné udržovat HDP na co nejvyšší hladině a zároveň snižovat míru nezaměstnanosti na co nejnižší hladinu. Tím vznikne bezpečnější situace pro zaměstnance s nižší kvalifikací, dojde ke zvýšení počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva, sníží se pracovní fluktuace, takto vzniklá situace také pomáhá pracovníkům se trvale začlenit mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

e) tvorba veřejných pracovních příležitostí - pracovní příležitosti pro nezaměstnané jsou mnohdy vytvářeny vládou. Nejefektivnější by bylo zaměření pracovních příležitostí na tu část obyvatelstva s nejvyšší nezaměstnaností, to by vedlo k trvalejšímu zlepšení kvalifikace a tím by následně došlo ke snížení přirozené míry nezaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti

„Všeobecně se aktivní politika zaměstnanosti zaměřuje na ovlivnění chování pracovníka. Napomáhá lepší průchodnosti ekonomické reformy a podporuje ekonomický a sociální rozvoj v regionech, snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku, zabezpečuje informační a zprostředkovatelské služby, obsahuje kvalifikační a rekvalifikační programy, pomáhá rizikovým skupinám obyvatelstva a odstraňuje bariéry, vytváří podmínky pro územní mobilitu pracovních sil, finanční a poradenská činnost začínajícím podnikatelům, podporuje malé a střední podnikatele, nabízí možnost veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst, poskytuje příležitost sebe zaměstnání.“ (Jírová, 1999, s. 30)

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika vytváří sociální podmínky přijatelné pro občany, kteří jsou dočasně bez práce. Jedná se především o vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Stávající zákon o zaměstnanosti již s tímto právně-teoretickým termínem nepracuje, nicméně v rámci pozitivního práva ho můžeme nalézt například ve vyhláškách Ministerstva financí. (Ministerstvo vnitra, 2016)

„Řeší aktuální sociální situaci občana, jako jsou ztráta zaměstnání s důsledky ekonomickými, rodinnými nebo psychologickými.“ (Vedral, Straková, 1996, s. 54)

3.4 Příčiny a důsledky nezaměstnanosti

Důsledky plynoucí z rostoucí nezaměstnanosti mají vliv na produkci, protože nedochází k takové produkci, kterou je ekonomika schopna produkovat. Hodnota HDP se často nachází pod hladinou potencionálního HDP. Nezaměstnanost také ovlivňuje sociální oblast, kdy se mění sociální situace, chování a postoj nezaměstnaných, ale také jejich společenský život, který s tím souvisí. Mimo jiné je také ovlivněna životní úroveň, jež se snižuje spolu se snižováním příjmů. Osoba bez zaměstnání mnohdy ztrácí autoritu v rodině, změní se u ní vnímání času. Pro mnoho lidí tato změna v životě může být velice traumatizující a má tedy vliv na psychické i fyzické zdraví. (Krebs, 2007)

Příčiny vznikající nezaměstnanosti podle Nového a Surynka:

- *technický rozvoj, automatizace, elektronizace a robotizace* – to snižuje potřebu zaměstnanců,
- *vysoká porodnost a následně i vysoký přírůstek obyvatelstva* – narůstající počet neekonomicky aktivního obyvatelstva (matky v domácnosti, matky na MD či RD) → jeden z důvodů, proč 3 země usilují o regulaci porodnosti,
- *prodlužování pracovního dne a zvyšování přesčasové práce* – to snižuje počet existujících pracovních míst,
- *vysoká zadluženost a likvidace drobných podnikatelů*,
- *nízká úroveň akumulace kapitálu, a tedy i investic do rozšiřování výroby*,
- *dosažený stupeň ekonomické prosperity a materiálního bohatství země*. (Nový, Surynek, 2002, s. 231)

3.4 Trh práce

Trh práce jako takový je velmi specifický, zejména jeho propojeností s osobností člověka, která zde figuruje v rámci pracovní síly. Trh práce by měl zabezpečovat ekonomiku potřebnými pracovními silami, tím je umožněna vyhovující produkce statků a služeb, dále by měl zajistit pracovní síly prostředky tomu odpovídajícími, což jsou především pracovní příjmy korespondující s produkcí.

Dalším specifikem trhu práce je, že zde příliš nefungují tržní mechanismy vyrovnávající nabídku a poptávku pomocí ceny práce – mzdy. To je mj. způsobeno také tím, že podniky mají zájem o udržení kvalitních zaměstnanců, kterým mnohdy zajišťují další vzdělání či kvalifikaci, zároveň tito zaměstnanci mají ve většině případů zájem zůstat ve stávajícím podniku. Právě tato skutečnost snižuje citlivost mezd na změny v nabídce a poptávce. Segmentace trhu je zde poměrně výrazná a je dána především odlišností mezi pracovními místy a rozdílností lidí, dále pak územní alokací trhů práce. Segmentace trhu snižuje vliv konkurence na trhu práce a má za následek také snižování rozdílů ve mzdách mezi rozdílnými pracovními skupinami na různých místech.

Na trhu práce můžeme také sledovat vliv kolektivního jednání na výši mezd. Kolektivního jednání se obvykle účastní především odbory samotné nebo ve spolupráci se státem.

Mezi další faktor, který ovlivňuje trh práce, lze zařadit stát. Stát a především jeho zákonodárná složka ovlivňují pracovní dobu, délku školní docházky, podmínky práce apod. Tyto zásahy způsobují nepružný posun mezd směrem dolů. Trh práce se svými účastníky, faktory a činiteli tíhne k nerovnováze a nezaměstnanosti. (Krebs, 2007)

Pracovní trh úzce souvisí s tržní ekonomikou, ve které se kupuje a prodává práce, stejně jako se prodávají výrobky nebo služby.

Klasicky je trh práce označován jako trh, na kterém dochází ke směně práce za mzdu. I zde figuruje nabídka a poptávka, ty stojí proti sobě a vytváří tak soutěžní prostředí, kde se vytváří cena práce. Zjednodušeně zde stojí proti sobě zaměstnanec a zaměstnavatel.

Trh práce lze definovat také jako situaci, kdy jednotliví pracovníci soutěží o pracovní místa či naopak. (Mareš, 1994)

Důležitost trhu práce je také dána faktem, že funguje jako prostředek pro převod procesu výroby a spotřeby. (Buchtová, 2002)

4. Ženy na trhu práce

4.1 Genderová politika

Genderová politika neboli genderová studia označují vědní disciplínu, která zkoumá kulturní rozdíly mezi ženami a muži. Obecně tak označuje kulturní rozdíly mezi muži a ženami. Tyto rozdíly jsou zapříčiněny působením společnosti s její kulturou na jednotlivce, přičemž ovlivňuje každého jedince rozdílně, čímž vznikají odlišné postoje, očekávání nebo chování. (O genderu, 2017)

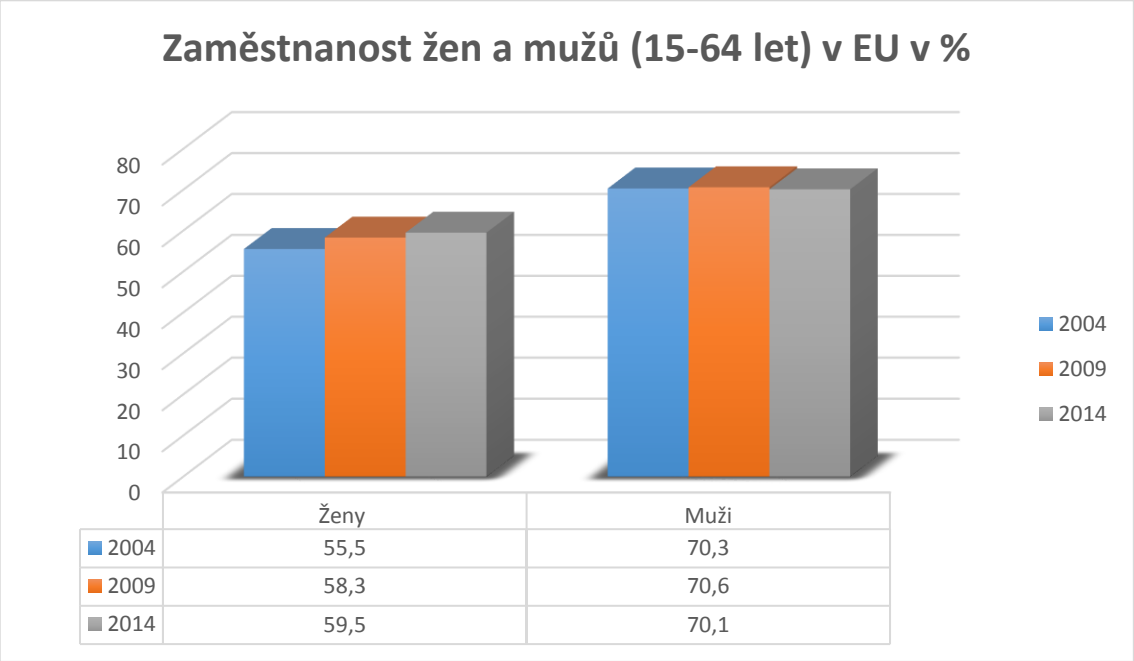
Termín *gender* lze považovat za pojem sociální, jelikož připisuje kulturní a sociální rámec ženskému či mužskému pohlaví. Pohlaví je chápáno z hlediska biologického, ovšem sociální pohlaví spojuje pohlaví biologické s pohlavím kulturním či společenským. Obecně nám tedy ukazuje, že chování, názory či role jsou ovlivněny kulturou a společností a jsou tedy v různých společnostech, skupinách nebo obdobích odlišné. Gender jako takový tedy není definován samotným pohlavím, ale také sociálními vztahy mezi muži a ženami. (Kubová, 2008)

Gender jako jev ovlivňuje či mění vlastnosti, schopnosti a myšlení jednotlivých mužů a žen v závislosti na vžitých normách pro jednotlivá pohlaví, proto se tyto změny mnohdy zdají jako přirozené. (Socioweb, 2016)

4.2 Zaměstnanost žen a problémy s jejich začleněním na pracovním trhu EU

Zaměstnanost žen na trhu práce tvoří základní cíl Strategie zaměstnanosti EU. Důležitost této problematiky je dána především rostoucí účastí žen na trhu práce a dlouhodobě rostoucí účastí žen v ekonomice jednotlivých členských států. Dlouhodobé srovnání ukazuje situaci, kdy míra zaměstnanosti mužů byla v roce 2014 nižší o 0,2 % než před deseti lety (2004), naopak míra zaměstnanosti vzrostla mezi lety 2004 a 2014 o 4,1 procentního bodu, viz graf č.1. (Eurostat, 2015)

Graf 1: Zaměstnanost žen a mužů (15-64) v EU v %



	Ženy	Muži
2004	55,5	70,3
2009	58,3	70,6
2014	59,5	70,1

Zdroj: Eurostat; zpracování: vlastní

Nejrychleji rostoucím sektorem ekonomiky je ten, ve kterém trvale narůstá počet žen, které se tohoto sektoru účastní.

Narůstající a pokračující účast žen na trhu práce je základním prvkem Strategie zaměstnanosti EU samozřejmě s ohledem na demografickou situaci. Graf č. 1 znázorňuje rostoucí zaměstnanost žen. Přesto, že ženská zaměstnanost stále roste, je o 10 % nižší než u mužů. Tento rostoucí trend ženské zaměstnanosti lze přisoudit jednak stále se zlepšujícím podmínkám pro zaměstnávání žen, jako např. stále větší rozsah polovičních úvazků pro ženy, jednak zaměstnáním vhodných pro ženy nebo mírnému poklesu zaměstnanosti od roku 2012 v rámci EU.

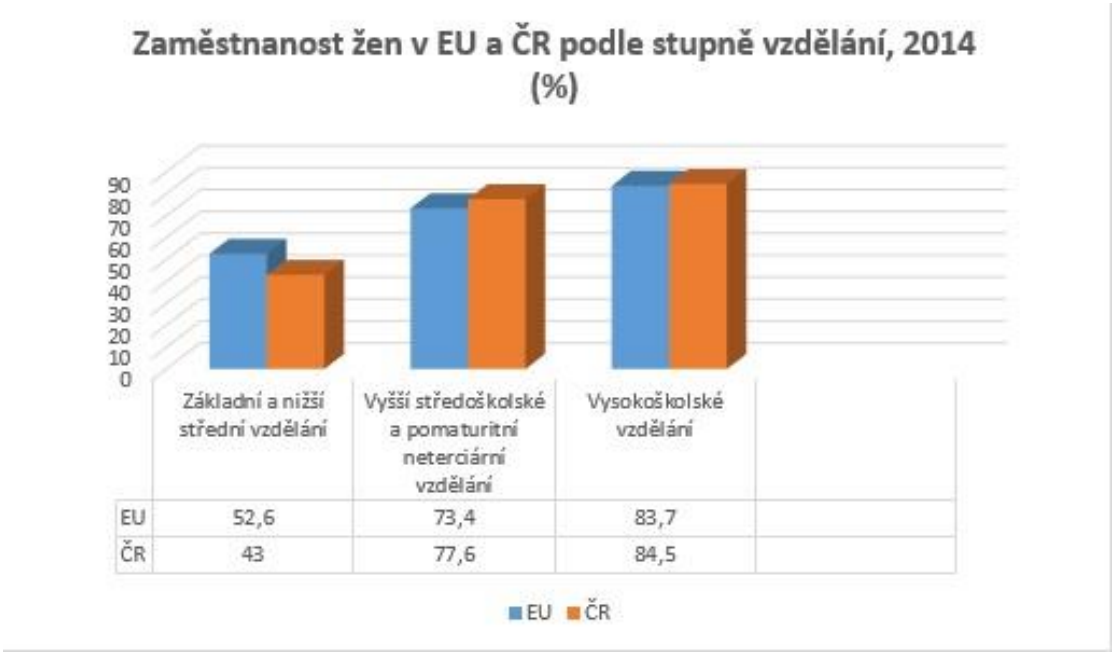
Je pravda, že v rámci EU jsou ženy stále více postiženy nižší zaměstnaností než muži, proto je vhodné vytvářet vyhovující aktivní politiku zaměstnanosti, která zajistí ženám rovnoprávné a spravedlivé zacházení.

Dle Eurostatu v roce 2015 vůbec největší rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů vykázala Malta (25,6 %), kde byla zaznamenána třetí nejnižší míra zaměstnanosti žen (49,3 %). V Itálii, Řecku a České republice dosáhly tyto genderové rozdíly v míře zaměstnanosti 16-18 %. Situace v Řecku a Itálii odrážela skutečnost, že obě země měly nejnižší a druhou nejnižší míru zaměstnanosti žen.

Velký genderový rozdíl v České republice není způsoben nízkou mírou zaměstnanosti žen, ale obzvláště vysokou mírou zaměstnanosti mužů (77,0 %, třetí nejvyšší v členských státech EU). Velmi malé rozdíly v míře zaměstnanosti žen a mužů byly ve Finsku a Litvě, kde byla míra u žen o méně než 2 % nižší oproti mužům. Genderové rozdíly v míře zaměstnanosti byly také relativně malé ve Švédsku a Lotyšsku.

Postavení žen na trhu práce a vysoká participace žen na trhu práce je podmíněna stále větší potřebou druhého příjmu v rodině, ale také rostoucí touhou osamostatnění, kariérového růstu či rozdílností představ o životě. Eurostat dále uvádí, že vzdělanější ženy vykazují vyšší míru zaměstnanosti (bez ohledu na dítě) viz graf č. 2.

Graf 2: Zaměstnanost žen v EU a ČR podle stupně vzdělání, 2014 (%)

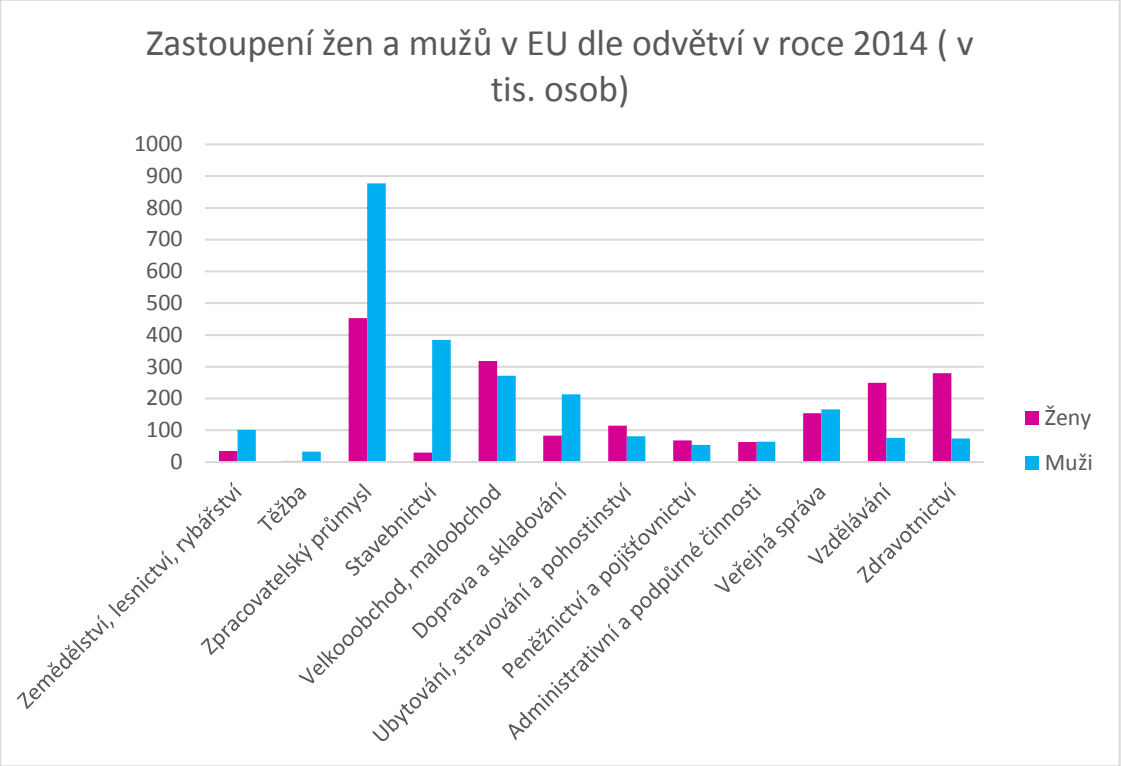


Zdroj: Eurostat; zpracování: vlastní

Ani dlouhodobá pracovní aspirace žen nepřispěla k zásadnímu zlepšení pozice žen na trhu práce, ani k rovnoměrnějšímu rozdělení práce mezi ženy a muže. Působí zde široká škála negativních dopadů genderové segmentace trhu práce. Tyto dopady mnohem více působí na ženy s dětmi.

Jedná se také o horizontální genderovou segmentaci. Ta se projevuje v odlišné koncentraci žen a mužů v jednotlivých ekonomických sektorech. Oborem s největším zastoupením žen je zdravotnictví a školství. Dle Grafu 3 je naopak nejvíce mužů zastoupeno v oboru stavebnictví a ve zpracovatelském průmyslu.

Graf 3: Zastoupení žen a mužů v EU dle odvětví v roce 2014



Zdroj: ČSÚ; zpracování: vlastní

Kromě horizontální segmentace zde figuruje také vertikální segmentace, což znamená, že v rámci stejné profese ženám náleží nižší platové ohodnocení a nižší zastoupení.

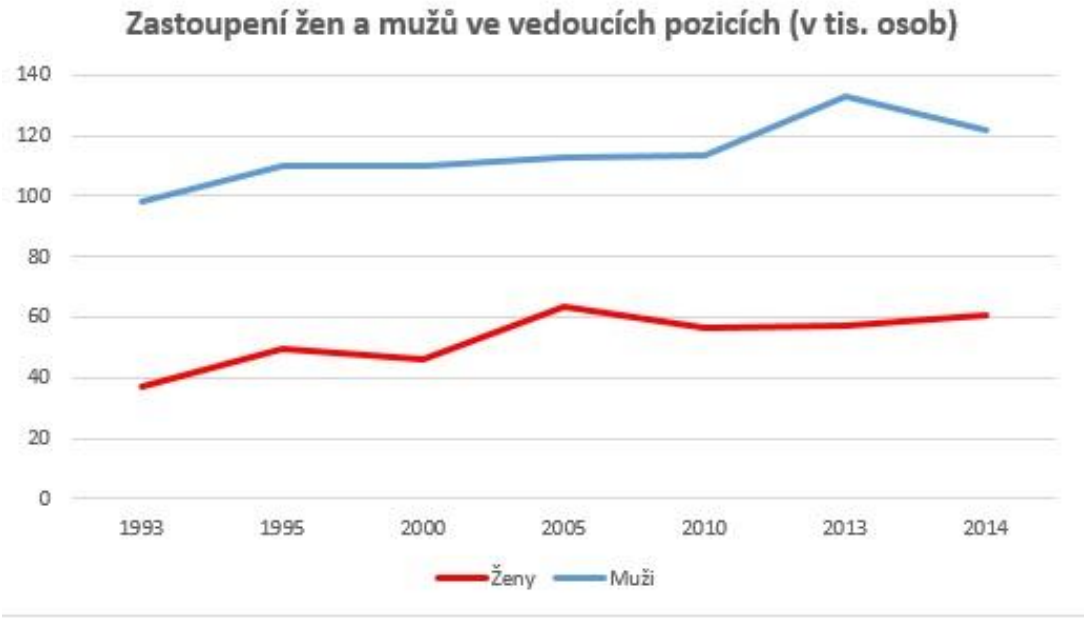
Dále se jedná o vertikální genderovou segmentaci, tj. nižší tarifní zařazení žen v rámci stejné profese a malý podíl žen na vedoucích pozicích. (Buchtová, 2002)

4.3 Rovnost žen a mužů na trhu práce v EU

Rovnost žen a mužů je jednou ze základních hodnot Evropské unie a sahá až do roku 1957, kdy se zásada rovné odměny stala součástí Římské smlouvy. Evropská unie díky mnoha právním předpisům o rovném zacházení, zohledňování žen a mužů ve všech oblastech a zvláštními opatřeními pro prosazování žen dokázala částečně rozbourat genderové stereotypy zakořeněné z minulosti, ovšem i přesto se nepodařilo tuto nerovnost zcela vymýtit.

Jak dokumentuje Graf 4, je povzbudivé, že roste počet žen na trhu práce a mnohem lépe se jim daří dosáhnout na lepší vzdělávání a odbornou přípravu, ovšem nadále ženy trpí tím, že jsou více zastoupeny v hůře placených odvětvích a nedostatečně zastoupeny na pozicích s rozhodovacími pravomocemi.

Graf 4: Zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích v ČR (v tis. osob)



Zdroj: ČSÚ; zpracování: vlastní

Strategie rovnost žen a mužů je pracovním programem Evropské komise v oblasti rovnosti žen a mužů pro období 2010–2015, je zakotvené v dokumentu *Strategy for equality between women and men, 2010–2015*. Jedná se o komplexní rámec pro prosazování žen a mužů do všech jejich politik.

Mezi hlavní priority EU v této oblasti patří:

- stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže,
- stejná odměna za stejnou práci,
- rovnost v rozhodování,
- důstojnost, integrita a konec genderovému násilí,
- prosazování rovnosti žen a mužů mimo EU,
- horizontální otázky (genderové role, právní předpisy a nástroje pro správu).

Strategie zdůrazňuje příspěvek rovnosti žen a mužů k hospodářskému růstu a udržitelnému rozvoji a podporuje provádění rozměru rovnosti žen a mužů ve Strategii Evropa 2020 (dále jen „Strategie“). Strategie staví na prioritách Charty žen a na zkušenostech z Plánu pro dosažení rovného postavení žen a mužů *(Roadmap for equality between*

women and men [online]). Každý rok se vyhodnocuje pokrok a předkládá se ve Zprávě o rovnosti mužů a žen (*Gender equality report, [online]).*

Rovností žen a mužů se Evropská komise a její ředitelství pro spravedlnost a spotřebitele zabývají ve své zprávě s názvem *Evaluation Of The Strengths And Weaknesses Of The Strategy For Equality Between Women And Men 2010–2015* (Evaluation Of The Strengths And Weaknesses Of The Strategy For Equality Between Women And Men 2010–2015, 2016) implementací těchto problémů do Strategie 2020. Jako jeden z hlavních problémů nachází rozdíly mezi finančním ohodnocením žen a mužů na stejné pozici (dále jen „Zpráva").

První prioritou je stejná ekonomická nezávislost pro ženy i muže. Cílem je především zlepšit obtížné zapojení žen na trh práce a s tím spojenou obtížnější ekonomickou nezávislost. Hlavní příčinou rozdílů v zaměstnanosti mezi muži a ženami jsou především větší překážky, které jsou před ně kladené. Tyto překážky jsou kladeny nejvíce před starší ženy, matky samoživitelky, migrující ženy nebo ženy z etnických skupin, pro které je dle „Zprávy" větší riziko chudoby.

„Zpráva" uvádí, že Strategie by měla být zaměřena na působení většího sociálního bezpečí pro ženy, které se nachází v těchto rizikových skupinách, a na snížení diskriminace žen na trhu práce. Zpráva z roku 2014 uvádí, že cíle Strategie 2010–2015 bylo schopno dosáhnout 75 % zaměstnaných mužů, ovšem pro ženy by trvalo dalších 30 let, aby dosáhly stejných výsledků v zaměstnání. Jedním z důkazů rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů je i nižší zaměstnanost žen v EU, která se v roce 2014 pohybovala kolem 63,5 %.

Druhá část „Zprávy" se zaměřuje na stejné ohodnocení za stejnou práci a práci stejné hodnoty. Staví na principech první Strategie a ujišťuje se, že ženy budou stejně ohodnoceny jako muži a zároveň budou více zaměstnávány ve výše placených pozicích. Strategie má velký vliv na budoucí plné zrovnoprávnění žen. Dle výzkumů se uvádí, že ženy měly v roce 2014 o 16,4 % nižší plat než muži a trvalo by více než 70 let, aby bylo dosaženo platové rovnocennosti. S nižším platovým ohodnocením souvisí také rozdíl mezi starobním důchodem, a to až o 38 % (pro rok 2012).

Třetí část „Zprávy" se dále zabývá rovností v rozhodovacím procesu. Uvádí se zde, že během sledovaných let se zvyšuje podíl žen v politice. V listopadu 2014 bylo zastoupení žen mezi volenými členy v parlamentech členských zemí až 24 %.

Od doby, kdy Evropská komise začala pracovat s tématem zařazování žen do rozhodovacích procesů v Evropské agendě (2010) a vznesla návrhy pro ředitele větších firem ke zlepšení rovnováhy mezi pohlavími ve vyšších funcích v jejich firmách, množství žen ve vedoucích pozicích či ve vyšších pozicích vzrostlo v letech 2010-2012 o 8 % a v říjnu 2014 tato hodnota dosáhla až 20,2 % Většina zemí EU přijala právní opatření k rovnováze mezi pohlavími v jejich dozorčích radách. Celá tato část se kromě podniků zaměřuje i na politiku a byznys.

Část „Zprávy" s názvem *Důstojnost, integrita a konec genderovému násilí* pojednává o násilí na ženách, kdy podle zprávy 1 z 3 žen poznala domácí násilí ještě před dosažením 15 let věku. 22 % všech zneužívaných žen poznamenalo fyzické či sexuální násilí přímo od partnera. Mimo domácí násilí se zde objevuje zmínka o sexuálním harašení, ke kterému dochází často i na pracovišti, a má s ním zkušenost 55 % žen z celé EU. Strategie se zaměřuje na prevenci před jakoukoliv formou násilí a na podporování obětí násilí.

Pátá priorita Strategie, o níž „Zpráva" pojednává a nazývá ji jako *Rovnost žen a mužů ve vnějších vztazích*, si klade za cíl zajistit, aby zásady a cíle EU o rovnosti žen a mužů na trhu práce, v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, v boji proti násilí na ženách a ve zdravotní péči a dlouhodobé péči byly zajištěny i za hranicemi EU.

Další součástí jsou tzv. „Horizontální témata", jež se zabývají právními předpisy a nástroji pro správu.

Všechny tyto cíle a strategie byly implementovány do několika podniků v členských státech EU, především podniků s dozorčí radou, aby bylo zjištěno, zda dané poznatky a cíle vedly ke zlepšení genderové segregace v podnicích. Ze zjištěných dat vyplynulo, že ženy se stále méně účastní na trhu práce než muži, zatímco muži jsou méně aktivní v oblasti domácích prací a péče o dítě. Nadále se ženy musí potýkat s genderově zaměřenou diskriminací, jsou nedostatečně zastoupeny v rozhodovacích procesech a stále se jich dotýká platová a důchodová propast. I přesto byly zaznamenány pozitivní výsledky této strategie, která vedla ke zlepšení, ale jelikož je tato změna dlouhodobá, nebyly výsledky tak patrné, jak by se očekávalo.

Do výzkumu, který zjišťoval efektivnost implementace daných strategií prostřednictvím dotazníkového šetření, byli zahrnuti i běžní občané Evropské unie. Celé 2/3 dotázaných občanů zemí EU věří, že se tyto genderové problémy netýkají jejich země, což

může vést k pomalému zlepšování situace. Naopak celých 76 % dotázaných obyvatel věří, že zlepšení rovnosti žen a mužů by měla být jedna z hlavních priorit EU.

Evropské lobby žen (2014) celou situaci shrnulo ve výroku: *„Ženy a dívky v Evropě v současné době působí ve všech sférách společnosti, ze školy míří rovnou do zaměstnání, dosahují pozic pro politické a podnikatelské rozhodování, vyjadřují své názory jako umělci, novináři, výzkumní pracovníci, nebo vůdci společnosti. Jsou schopnější než kdy jindy, zvyšují svůj hlas v politických debatách a zvyšují své politické zájmy. Události, kampaně a konference se konají v různých zemích, čímž dávají život obnovenému sociálnímu hnutí žen. Nicméně, i přes tento optimistický obraz obnoveného feminismu v Evropě, práva žen čelí silnějšímu odporu, než kdy jindy. Gender mainstreaming byl přijat jako ústřední strategie pro všechny politiky EU, ale realita ukazuje, že to stále není implementováno v mnoha oblastech, a nejsou považovány za prioritu. Mýtus o „rovnosti, už zde dávno je" v Evropě je stále silný a brání tomu, aby se rovnost pohlaví stala jedním z hlavních cílů EU."* (Evaluation of the strengths and weaknesses of the strategy for equality between women and men 2010–2015, 2016)

4.4 Mateřská a rodičovská dovolená v ČR

Česká republika, stejně jako ostatní postkomunistické země, uplatňuje tzv. re-familizující sociální politiky – rodinná politika, vzdělávací politika, zdravotní politika, bytová politika a politika zaměstnanosti. Ty směřují k udržení pečujícího rodiče uvnitř rodiny, což je ve většině případů žena, povzbuzují ženy k opuštění práce za účelem péče o dítě či povzbuzují k prodloužení stávající přestávky pečující osoby.

Právě tato re-familizující politika ukazuje jakýsi genderový konzervatismus české společnosti. V České republice mají ženy, ve srovnání s ostatními zeměmi EU-15, nadstandardně dlouhou rodičovskou dovolenou, konkrétně až do 3 let věku dítěte. Zároveň mohou rodiče v ČR využít vysokého rodičovského příspěvku až 220 000 Kč[1], tento příspěvek převyšuje rodičovskou dovolenou o 1 rok. Tyto skutečnosti mohou vést k většímu zájmu o rodičovskou dovolenou a ke ztrátě garantovaného místa. (Sirovátka, Hora, 2008)

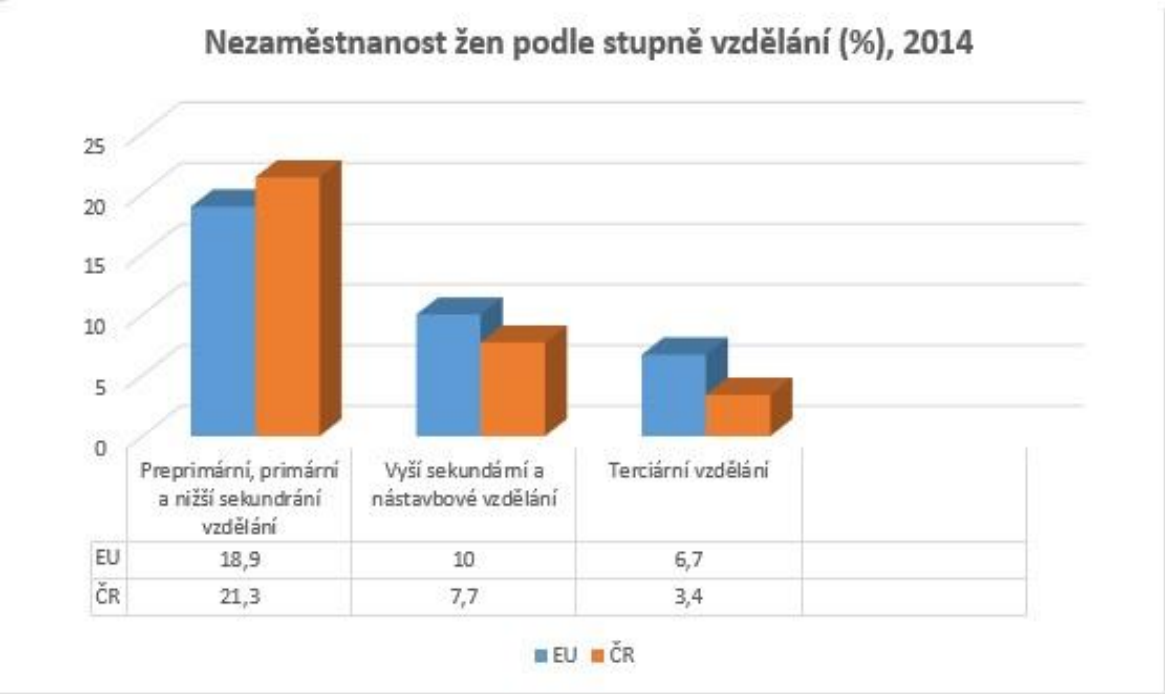
[1] Rozděleno na měsíční částky dle doby čerpání.

4.5 Absolventky středních a vysokých škol - zaměstnanost v EU a ČR

Díky terciárnímu vzdělání lze získat výhodu na trhu práce – absolventi vysokých škol a vyšších odborných škol mnohem snáze nalézají práci a míra jejich nezaměstnanosti se tak snižuje oproti nezaměstnanosti osob s nižším vzděláním. Pochopitelně však existují rozdíly v zaměstnanosti u absolventů různých oborů a různých škol.

Míra nezaměstnanosti žen, které dokončily terciární vzdělávání (krátký cyklus terciárního vzdělání, bakalářská, magisterská nebo doktorská úroveň vzdělání nebo jejich ekvivalenty), v roce 2014 v EU-28 dosáhla 6,7 % a byla mnohem nižší než míra (18,9 %) zaměstnanosti osob, které dosáhly nejvýše primárního či nižšího sekundárního vzdělání, viz graf č. 5. (Český statistický úřad, 2015)

Graf 5: Nezaměstnanost žen podle stupně vzdělání ve srovnání EU a ČR, (%), 2014



Zdroj: ČSÚ; zpracování: vlastní

V ČR lze sledovat podobné trendy ve vzdělání. Nejvíce osob má nižší sekundární vzdělání a nejméně osob má vzdělání terciární. Oproti EU je v ČR vyšší rozdíl mezi prvními dvěma kategoriemi. Daná data je ovšem nutno zohlednit v závislosti na demografické situaci.

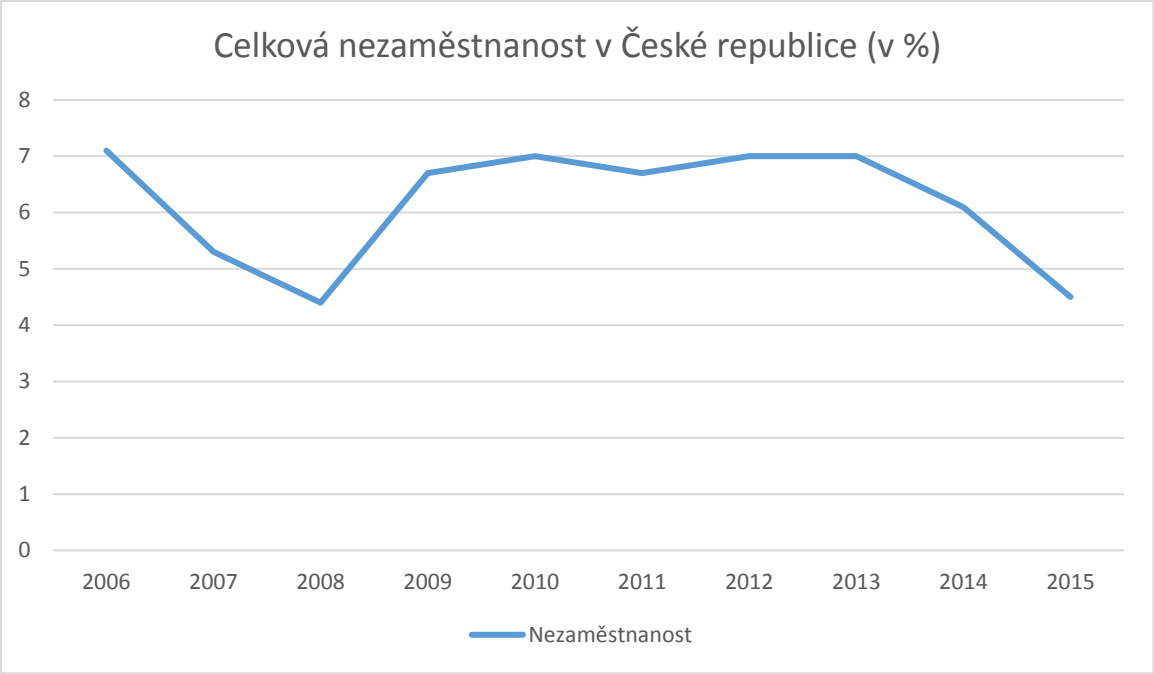
Uvedené rozdíly jsou způsobeny také tím, že škola nemůže ovlivnit například odlišnost v úrovni jednotlivých regionálních trhů práce, na které absolventi vstupují. Zkoumání rozdílů v nezaměstnanosti mimo jiné také ukazuje rozdílnou uplatnitelnost absolventů pocházejících z odlišných škol, jejich odlišnou úroveň. Míra nezaměstnanosti tak může částečně hodnotit kvalitu jednotlivých škol, která slouží jako měřítko jednak pro uchazeče, státní správu a jednak pro školu samotnou.

Kromě pozitiv plynoucích pro absolventy VŠ a SŠ se zde objevují také negativní faktory a další problémy. Mezi ně patří například nedostatečná praxe, která je obvykle vyžadována zaměstnavateli. Nedostatek praxe může být způsoben nevhodnými studijními plány vysokých škol, v nichž mnohdy chybí prostor pro její získání. U žen se navíc objevuje další znevýhodňující faktor, a to předpoklad, že v budoucnu budou chtít založit rodinu. V současnosti mnoho absolventek zakládá rodinu bezprostředně po absolvování škol, proto je následně obtížnější je zaměstnat hlavně z důvodu chybějící či nulové praxe. Přesto, že tento diskriminující fakt byl eliminován, stále se může u některých zaměstnavatelů objevovat skrytá preference mužů před ženami. (Koucký, Zelenka, 2009)

5. Situace na trhu práce v České republice

V Grafu 6 níže je možné pozorovat, že v roce 2008 došlo ke značnému snížení nezaměstnanosti. Naopak v roce 2009 poměrně výrazně narostla nezaměstnanost a v následujících 5 letech míra nezaměstnanosti kolísala kolem 7 %. V roce 2015 se ovšem povedlo snížit míru nezaměstnanosti na hladinu nejnižší zaměstnanosti v roce 2008. (Český statistický úřad, 2015)

Graf 6: Celková nezaměstnanost v České republice v období od roku 2006–2015



Zdroj: ČSÚ; zpracování: vlastní

S rostoucím počtem volných pracovních míst rostou i možnosti nejen pro absolventy, ale i pro dlouhodobě nezaměstnané či ženy.

Dlouhodobě je na trhu práce nedostatek techniků. Zároveň dochází i k postupnému poklesu obecné technické gramotnosti. Ve firmách tak ubývají lidé, kteří se starají o správu jejich technického zázemí, a řešení se proto hledá u externích odborníků. Přitom zájem o studium humanitních oborů na vysokých školách rok od roku stoupá a technicky vzdělaných absolventů je citelný nedostatek. Na celkovém počtu vysokoškolských studentů se podílejí technici pouhými 15 %. (Personalista, 2017)

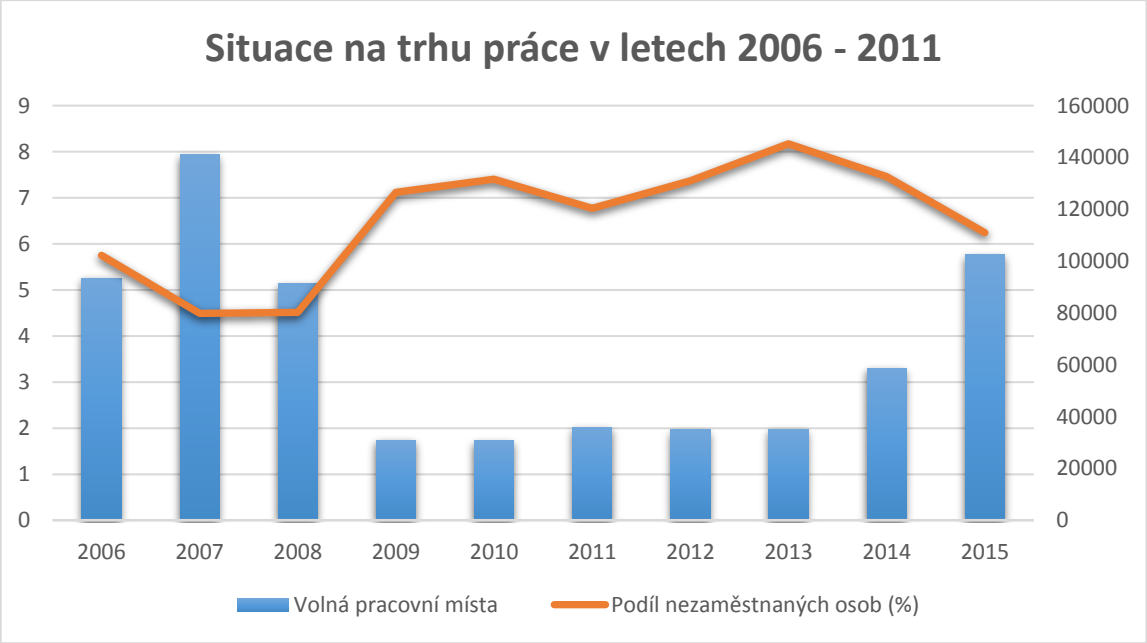
V posledních několika letech patří mezi nejvíce nabízená pracovní místa řidič a prodavač. Zvýšená poptávka se objevuje i u oborů jako gastronomie nebo logistika. Mezi

dlouhodobě vyhledávané pozice patří také obchodní zástupce, skladník nebo administrativní pracovník. (Personalista, 2017)

Jedním z mnoha dalších faktorů je stabilita ekonomiky. V případě, že obyvatelé dlouhodobě pozorují stabilitu ekonomiky, mají v ni i mnohem větší důvěru, což způsobuje např. větší nárůst podnikatelských aktivit, větší zájem o rekvalifikační kurzy apod. Evropská komise ve svých prognózách předpokládá 2,5% nárůst ekonomiky v roce 2016, což by dle Evropské komise mělo vést k poklesu nezaměstnanosti, přičemž celkový nárůst ekonomiky v celé EU by měl vést ke stabilizaci a upevnění trhů práce a to povede mj. i k tvorbě nových pracovních míst. Česká republika by díky těmto jevům měla patřit mezi země s nejnižší zaměstnaností. S tvorbou nových míst souvisí také více možností i pro uchazeče o zaměstnání vyššího věku, pro které je obtížené najít zaměstnání i přesto, že je ve státě poměrně stabilní ekonomika. S takto stabilní ekonomikou se nabízí také mnohem více možností pro stát, jak podporovat zaměstnávání starších osob a tvorbu pracovních míst určených právě pro ně. (European Economic Forecast, 2015)

Pro český trh práce je typická neochota obyvatel se stěhovat za prací mimo místo bydliště a nedostatek technicky vzdělaných uchazečů o práci. Mezi další faktory, které odlišují český trh práce od ostatních, patří poměrně vysoké odvody z mezd ve formě daní, sociálního a zdravotního pojištění.

Graf 7: Situace na trhu práce v letech 2006–2015 v ČR



Zdroj: ČSÚ; zpracování: vlastní

Jak zobrazuje graf 7, podíl nezaměstnanosti v ČR mezi lety 2006–2015 kolísá kolem hodnoty 7 %, s výjimkou roků 2007 a 2008, kdy obecná míra nezaměstnanosti klesla až na hodnotu 4,49 % (2009), což byla ve sledovaném období nejnižší hodnota. Kolísání lze přisoudit vstupu do EU a Schengenského prostoru vedoucího ke snížení podílu nezaměstnanosti. V grafu č. 7 také můžeme sledovat postupný nárůst počtu pracovních míst od roku 2013 a s tím související pokles podílu nezaměstnaných osob.

V průběhu posledních 10 let také docházelo k poklesu zaměstnanosti v primárním sektoru, kde zaměstnanost poklesla až o 1,4 % a dlouhodobě se stává sektorem s nejnižší zaměstnaností (2,7 %). Jak je vidět v tabulce 1, v sekundárním sektoru došlo k poklesu zaměstnanosti o 2 % a zaměstnanost zde dosáhla průměru 38,9 %. V tomto sektoru se v průběhu let nezaměstnanost výrazně nezměnila a pohybuje se stále kolem 38 %. Naopak nejvyšší zaměstnanost z těchto sektorů má dlouhodobě terciární sektor a zároveň je jediným sektorem, ve kterém v průběhu let došlo k růstu.

Tabulka 1: Zaměstnanost dle sektorů v letech 2004-2014, ČR, (%)

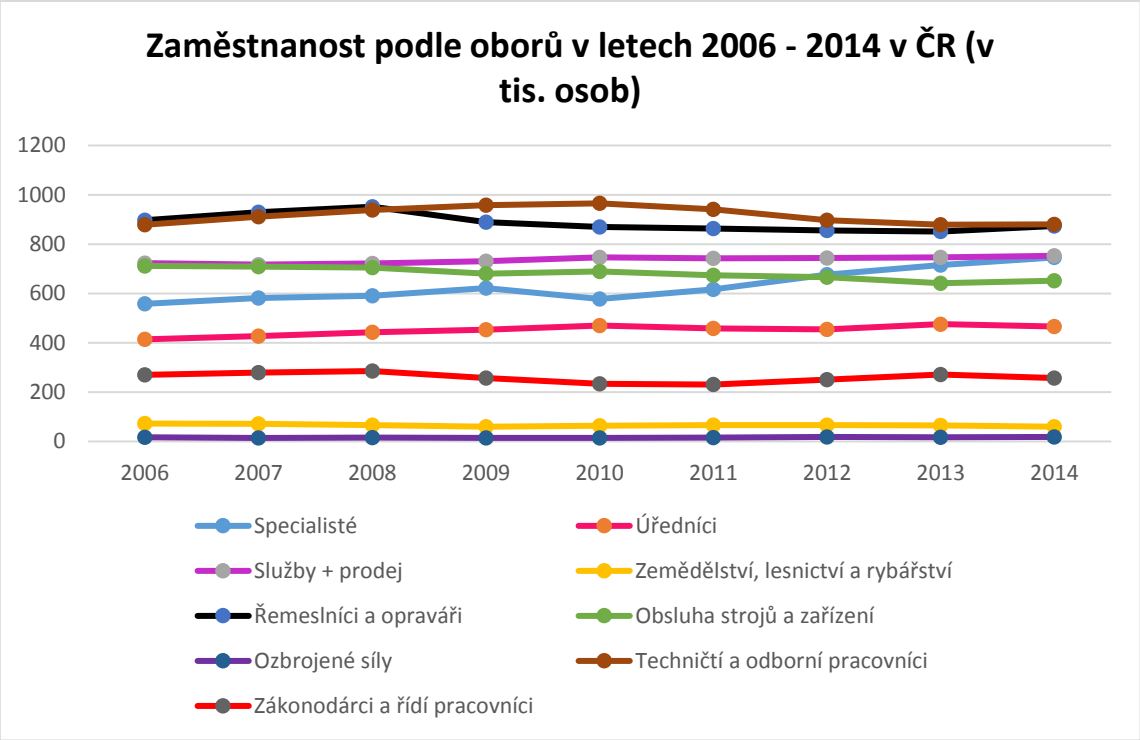
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Primární sektor	4,1	3,8	3,6	3,4	3,2	3,1	3,1	3,0	3,1	3,0	2,7
Sekundární sektor	39,2	39,5	40	40,1	40,5	38,6	38	38,4	38,1	37,5	38
Terciérní sektor	56,6	56,6	56,3	56,4	56,2	58,1	58,9	58,2	58,4	59,5	59,2

Zdroj: ČSÚ; zpracování: vlastní

Mezi lety 2004 a 2014 došlo také ke značenému růstu podílu podnikatelů o téměř 17 %, tedy z počtu 573 200 podnikatelů v roce 2004 na 693 500 v roce 2014. S tímto nárůstem vzrostl také počet osob zaměstnaných ve vlastním podniku (1,2 %).

Graf č. 8 zobrazuje zaměstnanost podle druhů povolání, kde došlo k největšímu nárůstu specialistů o 202 300 osob, naopak jeden z největších poklesů zaznamenalo zemědělství, lesnictví a rybářství, kde byl pokles z hodnoty 77 500 v roce 2004 na hodnotu 59 900 v roce 2014, což činí necelých 23 %. K většímu poklesu došlo také v sektoru ozbrojených sil, pravděpodobně z důvodu zrušení povinné vojenské služby, a to konkrétně z 22 700 osob na 17 700 osob, nebo v oblasti řemeslníků, kde byl zaznamenán pokles o 38 200 osob.

Graf 8: Zaměstnanost podle oborů v letech 2006–2014 v ČR (v tis. osob)



Zdroj: ČSÚ; zpracování: vlastní

V ČR dlouhodobě roste počet vzdělaných obyvatel, došlo k nárůstu až o 250 000. Pozitivním faktem je klesající počet osob pouze se základním vzděláním, čímž roste vzdělanost obyvatelstva. Zároveň dochází k poklesu osob se středním vzděláním bez maturity, kam lze zařadit učňovské vzdělání. To ovšem negativně ovlivňuje procento zaměstnanosti v oblasti řemesel. Středního vzdělání s maturitou nyní dosahuje o více než 370 000 osob více než v roce 2004. Stejný nárůst zaznamenalo i vysokoškolské vzdělávání. Rozdíly lze také najít mezi vzdělaností žen a mužů, z dlouhodobého hlediska je totiž vzdělanost vyšší u žen než u mužů. (Český statistický úřad, 2015)

5.1 Rozdíly v postavení žen a mužů v České republice

Přesto, že neoliberální teorie volného trhu předpokládá, že ženy i muži mají stejný přístup na pracovní trh a rozdíly, jež se objevují, nejsou způsobeny pouze rozdíly ve vzdělání, schopnostech či dalších faktorech, ze sociologického pohledu ženy častěji zastávají hůře placené pozice, protože jejich praxe, zkušenosti a kvalifikace mnohdy nestačí na to, aby dosáhly lépe placených pozic. Nedostatečná kvalifikace je způsobena přerušením a dočasným odchodem z pracovního procesu z důvodu péče o rodinu, čímž dochází k zastavení kariérního rozvoje, a to je mnohdy překážkou pro získání lépe ohodnocené pozice.

Objevují se situace, kdy ženy opakovaně narážejí při postupu na kariérním žebříčku na velké množství překážek, jež jim znemožňují další budování kariéry až do nejvyšších pozic. Ženy se často v tomto případě setkávají s předsudky a očekáváními, které tuto situaci způsobují. Naopak u mužů dochází ke snazšímu postupu v rámci trhu práce, a to i v oblastech, ve kterých je vyšší zastoupení žen než mužů (školství, zdravotnictví apod.), i zde je totiž vyšší procento mužů na vedoucích pozicích.

Rozdíl mezi zastoupením mužů a žen je specifický i tím, že ženy častěji zastávají pozice, které se zaměřují na péči o druhé či práci s dětmi a mnohdy se právě tyto pozice od nich očekávají. To vyplývá ze stereotypu, že žena je matka v domácnosti a stará se o děti i o druhé. Tato „samozřejmost“ se odráží i na platovém ohodnocení, jež je často v těchto případech nižší než u ostatních pozic. (Buchtová, 2002)

6. Praktická část

6.1 Charakteristika okresu Český Krumlov

Okres Český Krumlov se nachází v Jihočeském kraji a je nejjižnějším okresem v České republice, s rozlohou 1 615,03 km^2 je šestým největším okresem v republice a současně je třetím největším v Jihočeském kraji. Přes poměrně velkou rozlohu patří mezi okresy s nízkou zalidněností. Průměrnou hustotou osídlení 37,57 obyvatel na l km^2 se řadí na poslední místo nejen v kraji, ale v celé republice. Z okresů Jihočeského kraje má nejmenší počet obcí (46) a nejmenší počet částí obcí (213). Dlouhou dobu byl okres Český Krumlov okresem s nejnižší zalidněností, ovšem postupem let došlo ke změně struktury obyvatel a začal se zvyšovat počet obyvatel. Na konci roku 2015 zde žilo 61 110 obyvatel.

Okres se skládá ze 46 obcí, z toho je 6 měst (7. městem se stalo v roce 2017 Větřní), 4 městyse a 1 vojenský újezd (Boletice). Po zrušení obecních úřadů v roce 2002 jsou zde 2 obce s rozšířenou působností, a to Český Krumlov a Kaplice, tyto obvody se dále dělí na 4 správní obvody pověřených obcí (Kaplice, Český Krumlov, Horní Planá a Vyšší Brod), zcela mimo stojí 5. pověřená obec – Boletice.

Vliv na nízkou hustotu osídlení, což činí 37,57 obyvatel na l km^2, mají především rozsáhlé plochy podél státní hranice s Rakouskem, které byly nepřístupné, a oblast vojenského výcvikového prostoru v Boleticích. Do oblastí při státní hranici se vrací život jen velmi pomalu z důvodu téměř nulových pracovních příležitostí. Hustota osídlení okresu je rozložena velice nerovnoměrně.

Českokrumlovsko jako okres vzniklo 1. 7. 1960, kdy došlo ke sloučení jak samotného okresu Český Krumlov, tak i převážné většiny okresu Kaplice. Takto vzniklé hranice okresu zůstávají v téměř nepozměněném stavu dodnes. K výrazným změnám ovšem došlo v počtu obcí, který se z 67 v roce 1960 zredukoval na dnešních 46. Tyto změny byly ovlivněny především procesem integrace v roce 1980, či procesem dezintegrace po pádu komunismu v roce 1989, kdy docházelo ke zpětnému rozdělování poměrně velkých územních jednotek vzniklých právě během procesu integrace. Mezi takto rozdělené obce lze zařadit např. obce Mojné, Přední Výtoň či Věžovatou Pláň.

Právě poválečná doba značně ovlivnila vývoj okresu. Významnou událostí byl především odsun sudetských Němců (1945–1946). K takto velkým změnám docházelo především z toho důvodu, že před válkou většinu obyvatel měst a obcí v okrese tvořilo

především německé obyvatelstvo, zvláště v obcích přilehlých státním hranicím, kde krátce poté vzniklo hraniční pásmo, kvůli kterému došlo k zániku mnoha obcí – Pohoří na Šumavě, Cetviny, Přední a Zadní Zvonková. Mnoho dalších obcí zaniklo také v důsledku zřízení vojenského újezdu Boletice (Ondřejov, Jablonec). Mezi poslední velký zánik obcí patří události roku 1950–1960, kdy bylo v důsledku stavby přehrady Lipno mnoho vesnic na tomto území zatopeno a zničeno, například Dolní Vltavice, Frýdava či Zadní Výtoň.

V celém okresu žije necelých 61 tis. obyvatel**.** Hustotu obyvatelstva (38 obyvatel na km^2) má okres druhou nejmenší nejen v Jihočeském kraji, ale i v celé České republice. Téměř polovina obyvatel okresu žije v některém z 6 měst, z toho v samotném městě Český Krumlov má trvalý nebo dlouhodobý pobyt přes 13 tis. osob. Počet obyvatel okresu dlouhodobě vzrůstá. Tento trend byl patrný až do roku 2010. Od roku 2011 však počet obyvatel mírně klesá. I díky poměrně dobré věkové struktuře obyvatelstva okresu byl přirozený přírůstek vždy kladný.

Poloha okresu způsobuje mimo jiné i hospodářské problémy, jelikož Českokrumlovsko zatím patří mezi nejzaostalejší okresy Jihočeského kraje, což je jedním z důvodů nejvyšší nezaměstnanosti v kraji. Obecně se okres řadí mezi průmyslové a zemědělské okresy.

Z hlediska průmyslu je zde nejvýznamnější papírenský průmysl, který zaměstnává nejvíce lidí v oblasti průmyslu v okrese. Dále pak strojírenský průmysl (Jihostroj Velešín, Fronius, ENGEL Kaplice) nebo stavební výroba.

Kromě průmyslu je zde i poměrně rozvinuté zemědělství, především živočišná výroba, která má značný význam zejména v podhorských oblastech, kde jsou vhodné podmínky pro chov skotu. Velký význam má i lesní hospodářství vzhledem k tomu, že lesy zabírají téměř 50 % plochy okresu.

Okresem Český Krumlov prochází důležitá mezinárodní silnice E55, jež vede ze severu Čech do Dolního Dvořiště**.** Celková délka silniční sítě v okrese je okolo 700 km. Další důležitá dopravní spojení na území regionu jsou dvě železniční tratě, a to České Budějovice-Černý Kříž-Volary a České Budějovice-Horní Dvořiště, trať pokračuje dále do Lince.

Všeobecně patří Českokrumlovsko mezi turisticky nejnavštěvovanější okresy. Nachází se zde mnoho turisticky atraktivních míst různých druhů, jako například přírodní

krásy Novohradských hor, Blanského lesa nebo Šumavy. Dále je zde poměrně rozvinutá vodácká turistika a samozřejmě mnoho kulturních památek, především v Českém Krumlově. V průběhu let se také rozvinula turistika u naší největší vodní nádrže Lipno. (Český statistický úřad)

6.1.1 Trh práce v okrese Český Krumlov

Trh práce v okrese Český Krumlov se dlouhodobě potýká s problémy souvisejícími s vysokou nezaměstnaností, která patří dlouhodobě k nejvyšší v Jihočeském kraji. Jak zobrazuje tabulka č. 2, míra nezaměstnanosti v tomto okrese dosahuje v roce 2015 hodnoty 7,40 % a 7,87 % z hlediska nezaměstnanosti žen. Obě tyto hodnoty jsou nejvyšší v Jihočeském kraji a v porovnání s Táborem, což je okres s druhou nejvyšší nezaměstnaností (6,20 % a 6,43 % u žen), činí tento rozdíl 1,20procentního bodu a 1,44procentního bodu u žen.

Tabulka 2: Počet nezaměstnaných osob v okresech Jihočeského kraje v roce 2015 (%) v porovnání s počtem obyvatel v okrese

Okres	Počet nezaměstnaných osob	Počet nezaměstnaných osob – ženy	Počet obyvatel k 31. 12. 2015
České Budějovice	4,04	4,10	190 844
Český Krumlov	7,40	7,87	61 126
Jindřichův Hradec	4,71	4,70	91 359
Písek	4,29	4,36	70 741
Prachatice	4,41	3,68	50 712
Strakonice	5,84	5,82	70 683
Tábor	6,20	6,43	102 369

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ; zpracování: vlastní

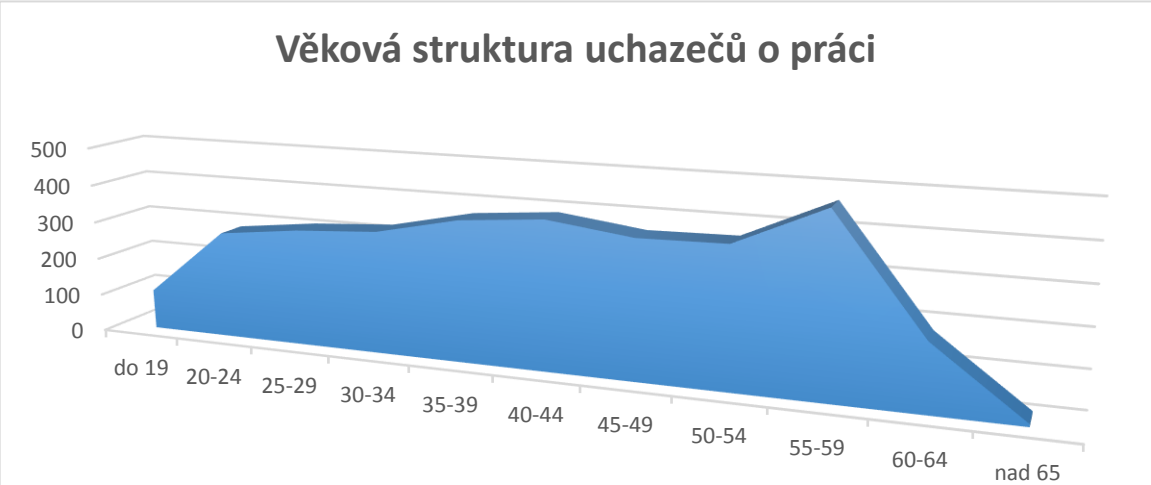
Počet uchazečů o zaměstnání odpovídá velikosti okresu a počtu obyvatel v něm. Ačkoliv je okres Český Krumlov 3. největší okres v Jihočeském kraji z hlediska rozlohy, co do počtu obyvatel se řadí na předposlední místo hned po Prachaticích. Celkový počet uchazečů o práci tvoří z větší poloviny převážně ženy.

V okrese Český Krumlov je sice příznivá situace z hlediska nabídky pracovních pozic, ale průměrný podíl nezaměstnaných osob je o 1,1 procentního bodu vyšší (7,64 %) než průměr za ČR, který činí 6,53 procentního bodu.

Z 3 140 uchazečů o pracovní místo je 463 osob zdravotně postižených, z nichž je nejvíce (250) osob s 1. stupněm invalidity (dle §39/2a), dále pak 153 osob s 2. stupněm invalidity (dle §39/2B) a 57 osob se zdravotním znevýhodněním. Z celkového počtu uchazečů je 1702 uchazečů hlášeno na úřadě práce déle než 5 měsíců.

Z hlediska věkové struktury nezaměstnaných je zde nejvíce nezaměstnaných ve věkové skupině 55-59, dále pak 40-44 nebo 35-39. Lze tedy říci, že nejvyšší počet uchazečů o práci (1942 z celkového počtu 3 135) je ve věkové skupině 35-59, viz graf č. 9. Průměrný věk uchazeče je 42,2 let.

Graf 9: Věková struktura uchazečů o práci v okrese Český Krumlov (2015)



	do 19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	nad 65
Věková struktura uchazečů o práci	105	282	307	321	368	387	359	363	465	176	7

Zdroj: ČSÚ; zpracování: vlastní

Poměrně velké množství uchazečů (dohromady 628) je ve věkových skupinách od 25-29 do 30-34 let, což může být způsobeno mj. i nedostatečnou praxí absolventů, která je zaměstnavateli vyžadována.

Vzdělanostní struktura ukazuje vyšší trend uchazečů o práci, a tedy i nezaměstnaných mezi občany s pouze základním vzděláním nebo středním odborným vzděláním s výučním listem. Jak je možno pozorovat v tabulce č. 3, méně uchazečů je v případě úplného středního vzdělání nebo vyššího odborného vzdělání.

Tabulka 3: Vzdělání uchazečů o zaměstnání v okrese Český Krumlov, 2015

Vzdělání	2015
Neúplné a bez vzdělání	14
Základní	1 232
Vyučení	1 178
Střední bez maturity	85
Vyučení s maturitou	98
Úplné střední všeobecné s maturitou	48
Úplné střední odborné s maturitou	354
Vyšší	21
Vysokoškolské	110

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ; zpracování: vlastní

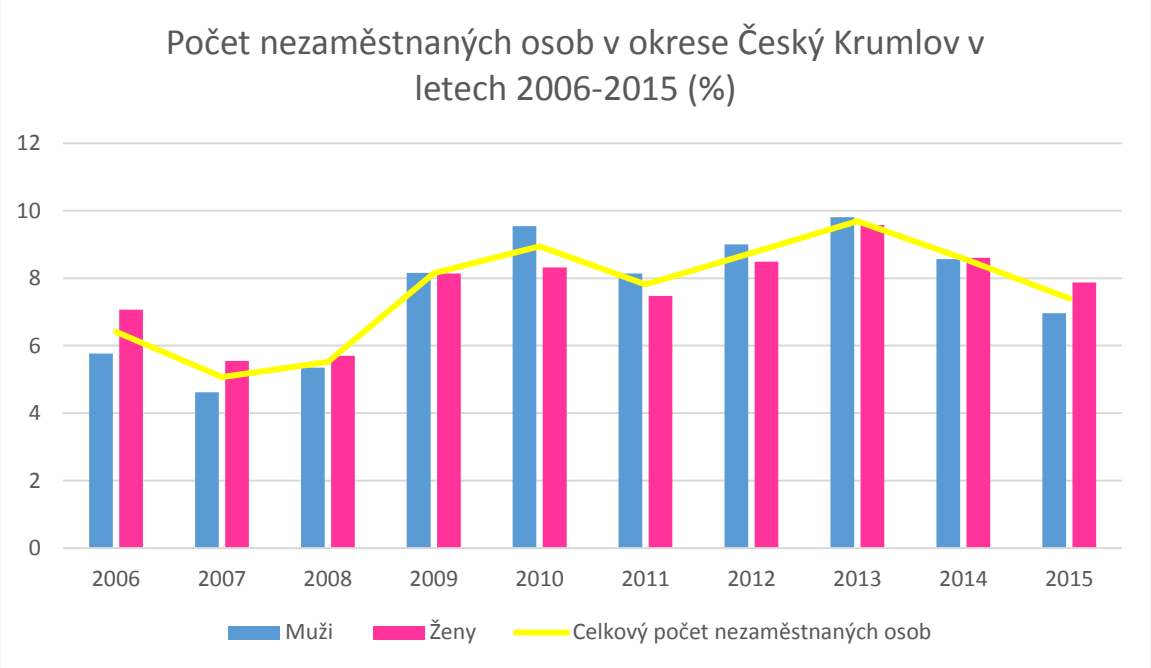
Nejvíce volných míst (471) v okrese je v oblasti výroby, zpracovatelského průmyslu a řemeslnické výroby. 308 volných míst je jen ve zpracovatelském průmyslu, co se týče provozních pracovníků ve službách a obchodu, je pro ně až 197 volných míst. Nejméně míst je v oblasti zemědělství, lesnictví a rybářství, kde jsou pouze 2 volná místa. Poptávka je po prodavačkách a prodavačích v potravinářství, po strojírenských technicích, mechanicích a opravářích, řidičích nákladních automobilů, svářečích nebo zámečnících. Mnoho podnikatelů hledá také servírky, recepční, pomocné síly do kuchyně apod. Zájem je i o zdravotnické asistenty v okresní nemocnici.

Nejvyšší nezaměstnanost v okrese Český Krumlov je v obci Pohorská Ves, míra nezaměstnanosti v prosinci 2015 dosáhla 19,3 %. Struktura obyvatelstva vypadá tak, že

je zde 187 obyvatel od 15-64 let, ovšem pouze 36 z nich je dosažitelných na zaměstnání[2]. Vysokou míru nezaměstnanosti zde také způsobuje nedostatek pracovních míst, v lednu 2016 zde byla pouze 2 volná pracovní místa. Naopak nejnižší nezaměstnanost je ve Věžovaté Pláni, kde je jen 1,1% nezaměstnanost, ovšem z 86 obyvatel od 15-64 je pouze 1 osoba dosažitelná na zaměstnání. Dále pak Zubčice s 2,8 % nebo Besednice s 3,2 %.

Dle grafu č. 10 můžeme sledovat situaci z let 2006–2008, kdy byla nezaměstnanost žen vyšší než u mužů, následně v roce 2009 došlo k téměř úplnému srovnání této míry a dokonce v letech 2010–2012 byla nezaměstnanost vyšší u mužů než u žen. Tento trend se ovšem podařilo udržet jen do roku 2014, potom opět nezaměstnanost žen mírně převýšila nezaměstnanost mužů.

Graf 10: Počet nezaměstnaných osob v okrese Český Krumlov v letech 2006–2015 (%)



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, Zpracování: vlastní

Na základě porovnání míry nezaměstnanosti v jednotlivých částech okresu Český Krumlov lze vyvodit závěr, že čím více jsou obce přilehlé ke státním hranicím, tím je zde vyšší nezaměstnanost. Zároveň se ale jedná o obce s menšími počty obyvatel a menším množstvím pracovních míst v okolí. Jedním z hlavních důvodů vyšší nezaměstnanosti

[2] Dosažitelný uchazeč je takový uchazeč ve věku 15-64 let, který může při nabídce vhodného pracovního místa ihned nastoupit do zaměstnání, tzn. evidovaní uchazeči, kteří nemají žádnou objektivní překážku k přijetí do zaměstnání. Nepatří sem uchazeči ve výkonu trestu, v pracovní neschopnosti, uchazeči zařazení na rekvalifikační kurzy, uchazeči vykonávající krátkodobé zaměstnání či uchazeči pobírající peněžitou pomoc v mateřství.

v obcích přilehlých hranicím je problém s téměř nulovým vytvářením nových dlouhodobějších pracovních míst. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jako jsou např. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, rekvalifikace či společensky účelná pracovní místa, tu nenacházejí uplatnění, protože za podmínek malé koupěschopnosti obyvatelstva a velkých dopravních vzdáleností zde selhávají. Navíc při nízké vzdělanostní struktuře obyvatelstva jsou zdejším lidem nabízena pouze málo placená místa. K tomu při vzrůstajících cenách veřejné dopravy, při časové ztrátě související s dojížděním a v porovnání s výší sociálních dávek volí často zdejší lidé raději variantu zůstat doma na sociálních dávkách a o možnost svého pracovního uplatnění se nadále nezajímat.

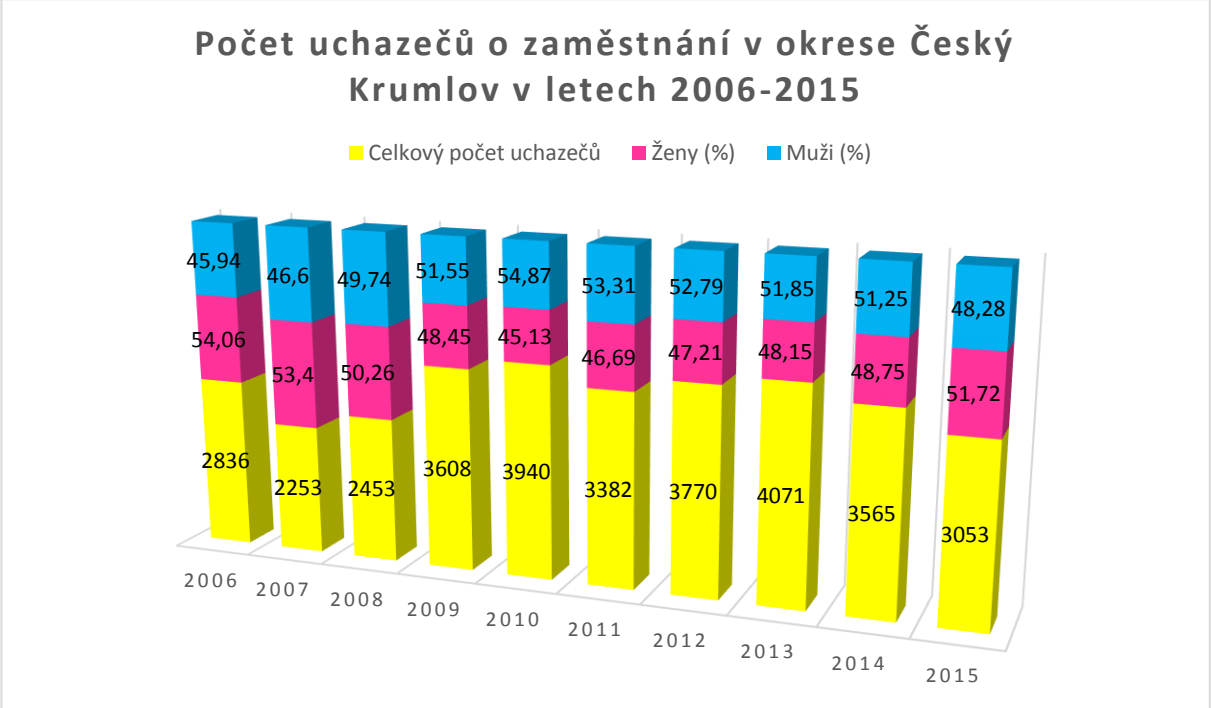
7. Analýza nezaměstnanosti žen v okrese Český Krumlov podle čtyř charakteristik ovlivňujících nezaměstnanost žen v okrese Český Krumlov

7.1 Nezaměstnanost žen, počet volných pracovních míst a počet uchazeček o zaměstnání

Jedním z nejvíce viditelných a nejvíce diskutovaných faktorů nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných osob, dále počet volných pracovních míst v okrese a množství uchazeček, jež se o zaměstnání uchází, tudíž jsou i evidované na příslušném úřadu práce.

V okrese Český Krumlov se množství uchazeček o zaměstnání mění v souladu se změnou celkového počtu uchazečů. Graf č. 11 zobrazuje situaci v okrese z hlediska počtu ženských uchazeček o zaměstnání v porovnání s celkovým počtem uchazečů a počtem mužských uchazečů. Jak lze z grafu sledovat, v letech 2006–2008 bylo registrováno více žen než mužů. Z celkového počtu uchazečů v roce 2006 zde bylo 54,06 % ženských uchazeček, což je o 8,12 % více než v případě mužských uchazečů. Situace se změnila v roce 2009, kdy až do roku 2014 bylo více mužských než ženských uchazečů, a to v průměru o 5,2 %.

Graf 11: Počet uchazečů o zaměstnání v okrese Český Krumlov v letech 2006–2015



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ; zpracování: vlastní

Největší rozdíl byl zaznamenán v roce 2010, kdy se na ÚP registrovalo o 9,74 % více mužských než ženských uchazečů. V roce 2015 opět ale vidíme opačnou situaci, ve které je množství žen vyšší než množství mužských uchazečů (konkrétně o 9,43 %), což je druhý nejvyšší rozdíl ve sledovaném období (2006–2015).

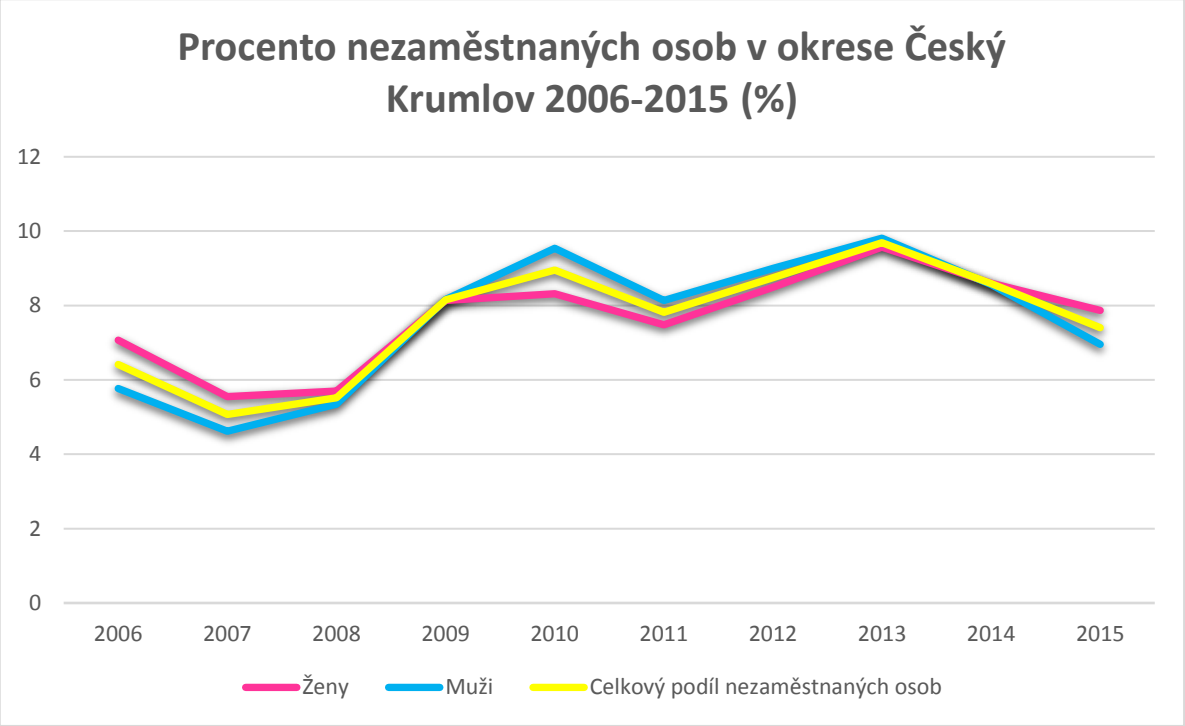
Počet volných míst v okrese Český Krumlov zaznamenal zatím nejvyšší nárůst (v rámci sledovaného období) mezi lety 2014 a 2015, došlo zde k nárůstu o 50,2 % z hodnoty 497 v roce 2014 na 991 volných pracovních míst v roce 2015. Takto vysoký nárůst je způsoben vyšším zapojováním uchazečů do veřejně prospěšných prací v rámci obcí a vytvářením většího množství společensky účelných pracovních míst oproti roku 2014. Větší zájem ze strany zaměstnavatelů se objevil zejména v odvětví stavebnictví. V roce 2015 také ÚP vytvořil mnohem širší portfolio projektů pro uchazeče než v přechozím roce. (Českokrumlovský deník, 2016)

Počet volných pracovních míst se mezi lety 2006–2015 poměrně výrazně měnil. V kategorii volných pracovních míst lze sledovat vztah mezi počtem volných pracovních míst a počtem uchazeček o zaměstnání. Například pokud porovnáme situace v letech 2012 a 2013, tak v roce 2012 bylo registrováno 1780 uchazeček o zaměstnání a bylo nabízeno celkem 281 volných pracovních míst. Z toho vyplývá, že počet uchazeček na 1 pracovní místo bylo 6,3 uchazeček. Naopak v roce 2013 se registrovalo více uchazeček o zaměstnání (1960), ale bylo nabízeno méně pracovních míst (217), zde připadalo 9 uchazeček na 1 pracovní místo a to je o 2,7 uchazeček více než v roce 2012. Tento jev pravděpodobně odpovídá situaci panující v národní ekonomice, jež se v roce 2013 nacházela v recesi, zároveň došlo celkovému poklesu HDP o 0,9 %, což vedlo ke snížení výkonnosti ekonomiky, kde se objevovala slabá poptávka po zboží. Zaměstnavatelé proto měli menší zájem o zaměstnání nových zaměstnanců, nebo také docházelo dokonce k propouštění některých zaměstnanců.

Jak zobrazuje graf č. 12, podíl nezaměstnaných žen byl vyšší než u mužů v letech 2006–2008, následně došlo v roce 2009 k nárůstu podílu mužských nezaměstnaných osob. Tato situace se udržela až do roku 2014, poté počet ženských uchazeček opět převýšil počet uchazečů mužů. Nejvýraznější rozdíl se objevil v roce 2006, konkrétně 1,30 procentního bodu mezi ženami a muži. Naopak k téměř úplnému srovnání došlo v roce 2009, rozdíl zde činil pouhé 0,02 %. Názorně lze vidět situaci, kde podíl nezaměstnaných žen i mužů kopíruje průběh celkového podílu nezaměstnanosti.

Mnoho mužů právě v tomto období bylo postiženo uzavíráním tovární výroby ve Větřní a Loučovicích, kde mnoho z nich bylo zaměstnáno, často více než žen, a bylo pro ně následně obtížnější nalézt adekvátní náhradu za předchozí zaměstnání. Tento fakt je jedním z důvodů, proč došlo k nárůstu nezaměstnanosti u mužů. Dalším faktorem pro vyšší nezaměstnanost mužů než u žen je sezónní nezaměstnanost, která muže mnohdy ovlivní více než ženy, jelikož ženy pracují častěji v cestovním ruchu, který v okrese i přes částečné utlumení funguje i přes zimu. Naopak muži jsou více zaměstnaní v oblasti stavebnictví, které bylo přes zimu velmi omezeno. Ovšem vzhledem k mírným zimám, které panují v posledních letech, nebylo nutné tolik omezovat činnosti v oboru stavebnictví, proto dochází ke snižování nezaměstnanosti mužů v daných letech a následný nárůst ženské nezaměstnanosti lze opět připsat tradičním problémům, které na trhu práce v okrese Český Krumlov dlouhodobě panují.

Graf 12: Procento nezaměstnaných osob v okrese Český Krumlov 2006–2015 (%)



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ; zpracování: vlastní

Nejvyšší nezaměstnanost žen byla zaznamenána v roce 2013, kdy činila 9,57 %, což je v porovnání s nejnižší hodnotou 5,55 % v roce 2007 nárůst o 4,02 % během 7 let. Nejvyšší nezaměstnanost právě v roce 2013 lze zdůvodnit, stejně jako u počtu volných pracovních míst, poklesem výkonnosti ekonomiky.

V okrese lze sledovat snížení podílu nezaměstnaných osob v posledních dvou letech (2014–2015). Zároveň lze vidět názorné reakce trhu práce na celkovou ekonomickou situaci jednak v okrese, ale i ve státě. V okrese se objevil nejnižší podíl nezaměstnaných osob (od roku 2013 se využívá pro určení míry nezaměstnanosti) v roce 2007, v tomto roce bylo naopak vytvořeno více pracovních míst oproti předchozímu roku 2006 a následujícímu roku 2008.

V roce 2007 se objevilo nejméně uchazeček o práci z celého sledovaného období, také bylo naopak nabízeno nejvíce pracovních míst na ÚP a podíl nezaměstnaných osob se v tomto roce dostal na nejnižší hodnotu z celého sledovaného období. Za efekt, který pravděpodobně zapůsobil v roce 2007 na trh práce, lze považovat vstup do Schengenského prostoru. Tento krok s sebou přinesl větší otevření hranic, což přispělo k lepšímu přístupu nejen k pracovním místům v zahraničí, ale také k přístupu zahraničních firem či podnikatelů, kteří mohli v okrese či blízkém okolí zaměstnat více osob než doposud.

Poměrně blízká vzdálenost hranic s Rakouskem přispěla ke snazšímu přístupu k novým pracovním místům obyvatelům především příhraničních obcí, protože mnoho zahraničních podnikatelů (zvláště pak rakouských) nabídlo nová pracovní místa, zprvu se jednalo o práci v hotelech, obchodech či restauracích, později i v továrnách apod. Zhoršení v následujících letech naopak svědčí o nastupující ekonomické krizi ve státě, která způsobila sestupné tendence růstu trhu práce.

Obrázek 1: Korelační analýza mezi počtem uchazeček o zaměstnání a počtem pracovních míst

	A	B	C
1	rok	Počet uchazeček	Počet pracovních míst
2	I.06	1853	254
3	VI.06	1530	502
4	XII.06	1636	441
5	I.07	1715	541
6	VI.07	997	771
7	XII.07	1283	704
8	I.08	1352	802
9	VI.08	1462	138
10	XII.08	1297	393
11	I.09	1525	285
12	VI.09	1462	138
13	XII.09	1824	114
14	I.10	1837	105
15	VI.10	1460	188
16	XII.10	1833	129
17	I.11	1838	122
18	VI.11	1474	281
19	XII.11	1629	215
20	I.12	1722	234
21	VI.12	1525	335
22	XII.12	1826	281
23	I.13	1918	280
24	VI.13	1722	261
25	XII.13	2001	217
26	I.14	2128	293
27	VI.14	1794	441
28	XII.14	1793	497
29	I.15	1856	688
30	VI.15	1473	1293
31	XII.15	1623	991
32	korelační koeficient:		-0,40144648

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ; zpracování: vlastní

Provedená korelační analýza[3] závislosti mezi počtem uchazeček a počtem pracovních míst vyšla s koeficientem -0,40, viz obrázek č. 1. Tento výsledek znamená, že mezi těmito zkoumanými veličinami je silná nepřímá závislost. Lze tedy usoudit, že počet nabízených pracovních míst neodpovídá ani nereaguje na zvyšující se počet uchazeček o

[3] Vyjadřuje sílu závislosti dvou a více numerických proměnných.

zaměstnání. V tomto případě má spíše opačnou tendenci – se zvyšujícím se počtem uchazeček, klesá množství nabízených pracovních míst.

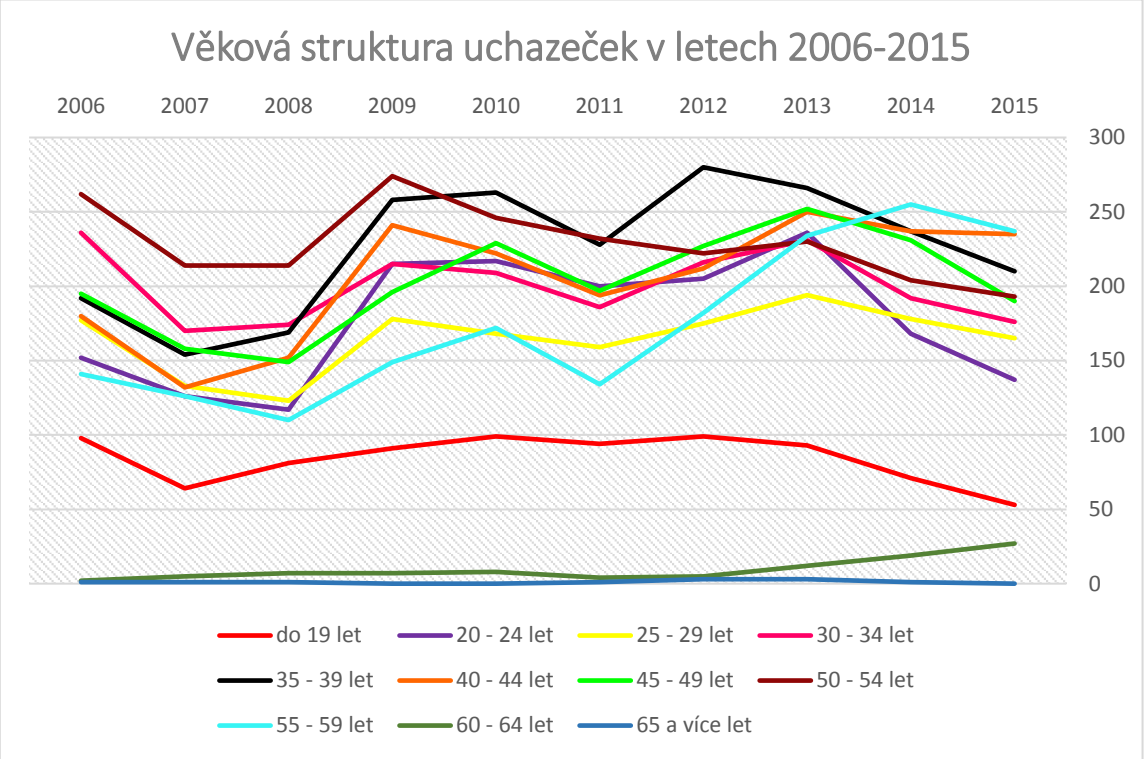
Pro snížení počtu žadatelů o práci je nutné navyšovat počet pracovních míst. Toho lze docílit například investičními pobídkami pro podniky, dotacemi pro kraje, města či obce. S těmito finančními prostředky by si firmy mohly dovolit zvýšit svou poptávku po zaměstnancích a tím snížit počet uchazeček. Tímto krokem by se na jednu stranu zvýšily náklady na zmíněné dotace, ale naopak by se snížily finanční prostředky vynaložené na podpory v nezaměstnanosti, dále na rekvalifikační kurzy a ostatní služby poskytované úřadem práce. Mimo jiné by bylo také vhodné zlepšit podmínky pro vytváření částečných úvazků v soukromém i veřejném sektoru.

7.2 Věková struktura populace a nezaměstnanost

Věková struktura je jedním z charakteristických znaků zaměstnanosti, jež rovněž ovlivňuje zaměstnanost, jelikož se často objevuje vyšší zaměstnanost v určitých věkových skupinách obyvatelstva.

V okrese Český Krumlov se nejvyšší nezaměstnanost žen v celém sledovaném období (2006–2015) pohybuje mezi 26 % u populace ve věku 50-59 let s výjimkou let 2010, 2012 a 2013, kdy se nejvyšší nezaměstnanost objevovala u žen mezi 35-39 rokem. Vyšší nezaměstnanost u starších věkových ročníků může být způsobena demografickým stárnutím obyvatelstva staršího 50 let a s tím související skladba nabízených zaměstnání ve srovnání s kvalifikací požadovanou k danému zaměstnání, která bohužel těmto starším ročníkům často chybí.

Graf 13: Věková struktura uchazeček o práci v okrese Český Krumlov v letech 2006–2015



Zdroj: MPSV; zpracování: vlastní

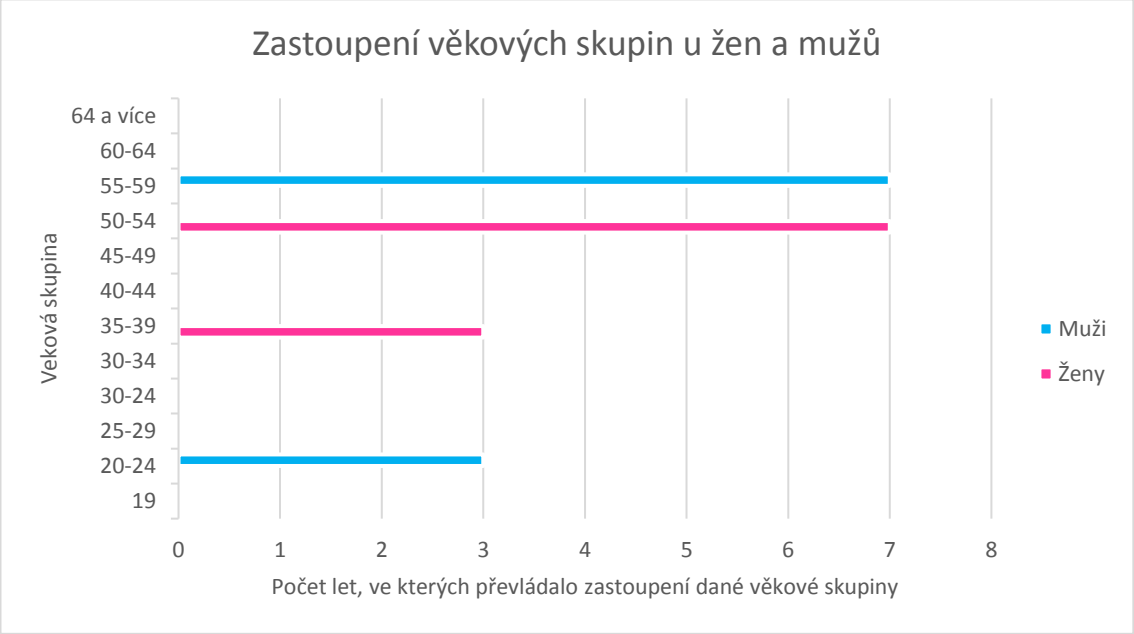
V grafu č. 13 můžeme vidět, že v letech 2006–2009 bylo nejvíce uchazeček o práci ve věku 50-54 let. Od roku 2010 dochází k postupnému navyšování počtu uchazeček ve věku 35-39 let. Tato situace trvala až do roku 2014, ve kterém narostlo množství uchazeček ve věku 55-59 let oproti předchozím rokům (2006–2013) a až do roku 2015 bylo nejvíce uchazeček právě v této věkové kategorii. Rozdíl v této kategorii mezi rokem 2006 a 2015 činí až 59,5 %, k prudkému nárůstu došlo v roce 2011. Z portálu Ministerstva práce a sociálních věcí a grafu č. 13 je patrné, že věková struktura uchazeček o práci mezi lety 2006–2015 nezaznamenává příliš velké výkyvy v daných hodnotách (s výjimkou kategorie 55-59 let, kde dochází k nárůstu o zmiňovaných 59,5 %). Poměrně významnou kategorií je také kategorie uchazeček ve věku 35-39 let, která zaznamenává pokles o 37,07 % mezi lety 2012 a 2015.

V souhrnu bylo mezi lety 2006–2009 nejvíce uchazeček ve věku 50-54 let, dále se mezi lety 2010–2014 (kromě roku 2011) nejvíce žen ucházelo o zaměstnání ve věku 35-39 let, což odpovídá mediánu průměrného věku (39,15 let) a dále pak bylo v letech 2014–2015 nejvíce uchazeček ve věku 55-59 let. Vzhledem k narůstajícímu stárnutí obyvatelstva se zvyšuje průměrný věk obyvatelstva i průměrný věk žen žádajících o práci.

Vyšší množství uchazeček staršího věku je pravděpodobně způsobeno zrušením výroby v Loučovických papírnách (2010), zrušením výroby magazínového papíru a následné omezení výroby v roce 2010 v JIP - PAPÍRNY Větřní, a.s., s čímž souviselo velké propouštění i dlouholetých zaměstnanců, kteří už ve vyšším věku nejsou schopni nalézt zaměstnání, jelikož pro mnohé zaměstnavatele bývá obvykle problém zaměstnat osoby vyššího věku. Tyto osoby pracovaly mnohdy celý život právě ve zmíněných průmyslových závodech a je pro ně nyní obtížné nalézt zaměstnání, které by se této činnosti alespoň podobalo, a na jiné pracovní pozice jim často chybí dostatečná kvalifikace, kterou už si ve svém věku nechtějí získávat.

Pokud porovnáme množství uchazečů v jednotlivých věkových skupinách i u mužů, najdeme podobné trendy jako u žen. Nejvíce uchazečů se objevuje také ve vyšším věku, konkrétně ve věkové skupině 55-59 let, a to v celém sledovaném období s výjimkou let 2009, 2013 a 2014. V grafu č. 14 lze pozorovat, že 7 let se o práci ucházelo nejvíce mužů ve věku 55-59 let a 3 roky jich bylo nejvíce ve věkové skupině 20-24 let. U žen je situace podobná, zde se 7 let ucházely o zaměstnání ženy ve věku 50-54 let a 3 roky (2010, 2012 a 2013) ženy ve věkové skupině 35-39 let. U mužů můžeme vidět vyšší výkyv v těchto věkových skupinách než u žen. Přesto, že medián průměrného věku je u mužů 38,45 let a u žen 39,15 let, je na příslušném ÚP registrováno více starších mužských uchazečů. Vyšší věk uchazečů mužů než uchazeček žen je způsoben pravděpodobně pozdějším odchodem mužů do důchodu.

Graf 14: Zastoupení věkových skupin u žen a mužů v okrese Český Krumlov v letech 2016–2015



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ; zpracování: vlastní

Vstup do Schengenského prostoru v roce 2007 se ve věkové struktuře zaměstnanosti žen příliš neprojevil, podstatné jsou spíše události tzv. regionální (uzavírání závodů, propouštění firem), což bylo ovlivněno obdobím konjuktury a nastupující ekonomické krize. Otevření hranic a s tím související vznik nových pracovních míst jak na území Rakouska, tak i na našem území díky snazšímu přístupu zahraničních firem na trh vyvolal pravděpodobně efekt v oblasti míry nezaměstnanosti, ale nelze zcela určit vliv na věk uchazečů o zaměstnání.

Obrázek 2: Korelační analýza mezi procentem nezaměstnaných žen a jednotlivými věkovými skupinami

			Věkové skupiny									
		Procento nezaměstnaných žen	do 19 let	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 a více
4	2006	7,07	98	152	177	236	192	180	195	262	141	3
5	2007	5,55	64	126	133	170	154	132	158	214	126	6
6	2008	5,7	81	117	123	174	169	152	149	214	110	8
7	2009	8,14	91	215	178	215	258	241	196	274	149	7
8	2010	8,32	99	217	168	209	263	222	229	246	172	8
9	2011	7,48	94	200	159	186	228	194	197	232	134	5
10	2012	8,49	99	205	175	216	280	212	227	222	182	8
11	2013	9,57	93	236	194	231	266	250	252	230	234	15
12	2014	8,6	71	168	178	192	237	237	231	204	255	20
13	2015	7,87	53	137	165	176	210	235	190	193	237	27
14												
15	Korelační koeficient		0,330939862	0,817733	0,914495	0,609894	0,909247	0,938245	0,950585	0,133229	0,762719	0,405729

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ; zpracování: vlastní

Jak lze vidět na obrázku č. 2, věková skupina 45-49 vykazuje nejsilnější přímou závislost na nezaměstnanosti žen. To znamená, že čím vyšší je nezaměstnanost žen, tím více se objevuje uchazeček ve věku 45-49 let. Ačkoli dle grafu č. 13 lze pozorovat nejvyšší množství žen ve věkové skupině 55-59 let, vypočítaný korelační koeficient činí 0,76 a to znamená, že se zde také objevuje silná přímá závislost na nezaměstnanosti žen (ostatně jako u všech věkových kategorií), přesto tato závislost nepatří mezi nejvyšší.

U všech věkových kategorií se potvrdila pozitivní korelace mezi podílem nezaměstnaných žen a jejich věkovými skupinami. Tento výsledek se dal předpokládat, jelikož s rostoucím podílem nezaměstnaných žen zároveň roste i počet žen v jednotlivých věkových skupinách. Výsledkem této korelační analýzy je ovšem zjištění, že nejvíce jsou ovlivněny věkové skupiny 45-49 let a 40-44 let, jež vyjadřují velmi vysoký stupeň korelační závislosti. Naopak nejnižší stupeň korelační závislosti se objevil ve věkové skupině 50-54 let.

Ve všech věkových skupinách, s výjimkou skupin do 19 let, 30-34, 50-54, 60 a více let, lze s 95% pravděpodobností uvažovat o silné závislosti těchto skupin na podílu nezaměstnanosti.

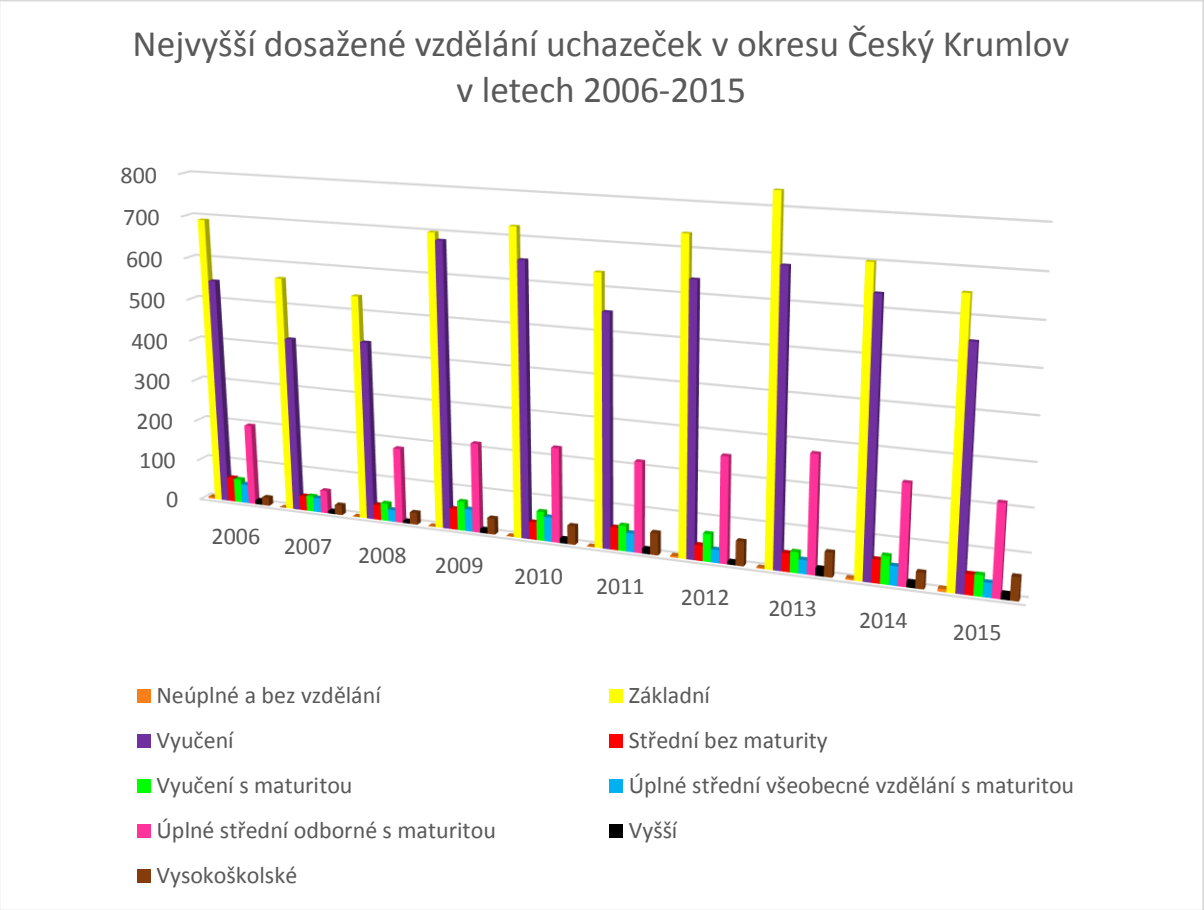
Pro snížení nezaměstnanosti je potřeba se věnovat především věkovým skupinám s velmi silnou korelační závislostí, především 40-44 let a 45-49 let, a zlepšit jejich postavení na trhu práce například rekvalifikačními kurzy zaměřenými na tyto věkové skupiny, školeními či větší kontrolou, zda nedochází k diskriminaci žen při pohovorech, nebo vytvořením zázemí pro jejich děti (firemní školky apod.).

7.3 Vzdělanostní struktura populace žen

Další kategorií ovlivňující nezaměstnanost je vzdělanostní struktura obyvatelstva a uchazeček o zaměstnání.

V okrese Český Krumlov je v provozu 35 základních škol, 7 středních škol a 1 soukromá vysoká škola. Tyto organizace poskytují vzdělání především mladým lidem, kteří se připravují na budoucí profesní život.

Graf 15: Nejvyšší dosažené vzdělání uchazeček o práci v okrese Český Krumlov v letech 2006–2015



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ; zpracování: vlastní

V grafu č. 15 můžeme pozorovat, že ve sledovaném období (2006–2015) je v průměru 42,27 % uchazeček jen se základním vzděláním. Dále se také vyšší množství uchazeček (34,47 %) registruje na ÚP jen s vyučením. U uchazeček s vyučením lze mezi lety 2014 a 2015 pozorovat pokles o 13,3 % a u uchazeček s vyučením s maturitou o 25,7 % ve stejném období.

Přetrvávajícím faktem zůstává stále poměrně vysoké množství uchazeček jen se základním vzděláním. K největší změně došlo právě v této kategorii, nárůst hodnot činil od nejnižší hodnoty 539 v roce 2008 po hodnotu 838 v roce 2013. Tento rozdíl tvoří 299 uchazeček. Nárůst uchazeček se základním vzděláním je pravděpodobně způsoben poklesem „tradičních“ pracovních pozic, jež nepotřebovaly příliš vysokou kvalifikaci či vzdělání, ovšem s rozvojem doby a techniky je stále více vyžadováno odborné vzdělání, které často těmto uchazečům chybí.

Naopak dlouhodobě nejméně uchazeček je s vyšším a vysokoškolským vzděláním. Od roku 2010 dochází k postupnému nárůstu vysokoškolsky vzdělaných uchazeček. K tomuto nárůstu také přispělo otevření soukromé vysoké školy CEVRO Institut, z.ú., v Českém Krumlově (2008), kde jsou nabízeny ke studiu 2 bakalářské a 3 navazující magisterské obory a v současnosti (2016) zde studuje více než 130 studentů. Díky vzniku těchto nových studijních možností pro ženy z okresu Český Krumlov mohlo více z nich získat vyšší vzdělání. Ovšem i přesto, že rostla studijní nabídka pro ženy, nebyla vytvářena pracovní místa, kde by ženy mohly své znalosti uplatnit, navíc některé z nich upřednostňují práci ve větších městech, kde je ostatně i lepší a širší nabídka pracovních míst.

Obrázek 3: Korelační analýza vztahu mezi procentem nezaměstnaných žen (%) a stupněm vzdělání

2		Procento nezaměstnaných žen	Neúplné a bez vzdělání	Základní	Vyučení	Střední bez maturity	Vyučení s maturitou	Úplné střední všeobecné s maturitou	Úplné střední odborné s maturitou	Vyšší	Vysokoškolské
3	2006	7,07	4	692	547	60	58	47	198	10	20
4	2007	5,55	0	566	422	36	38	35	156	6	24
5	2008	5,7	1	539	431	37	43	29	183	5	29
6	2009	8,14	1	700	683	51	71	54	216	9	39
7	2010	8,32	1	726	652	42	70	59	227	11	45
8	2011	7,48	1	637	550	54	61	45	216	12	53
9	2012	8,49	4	735	637	37	66	31	251	7	58
10	2013	9,57	2	838	681	44	49	33	278	18	58
11	2014	8,6	4	701	636	55	66	45	235	13	38
12	2015	7,87	7	651	551	48	49	34	214	14	55
13	Korelační koeficient		0,3426206	0,931571	0,943071	0,270023	0,600739	0,243324	0,952478	0,754475	0,724218566

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ; zpracování: Vlastní

Výsledky provedené korelační analýzy vykazují velmi vysoký stupeň závislosti vzdělání na podílu nezaměstnanosti u kategorie úplného středního odborného vzdělání s maturitou. To znamená, že s rostoucím podílem nezaměstnaných žen roste počet uchazeček s tímto druhem vzdělání. Kategorie, ve které se objevuje nejvyšší počet uchazeček (základní vzdělání a vyučení), vykazuje velmi vysoký stupeň korelační závislosti.

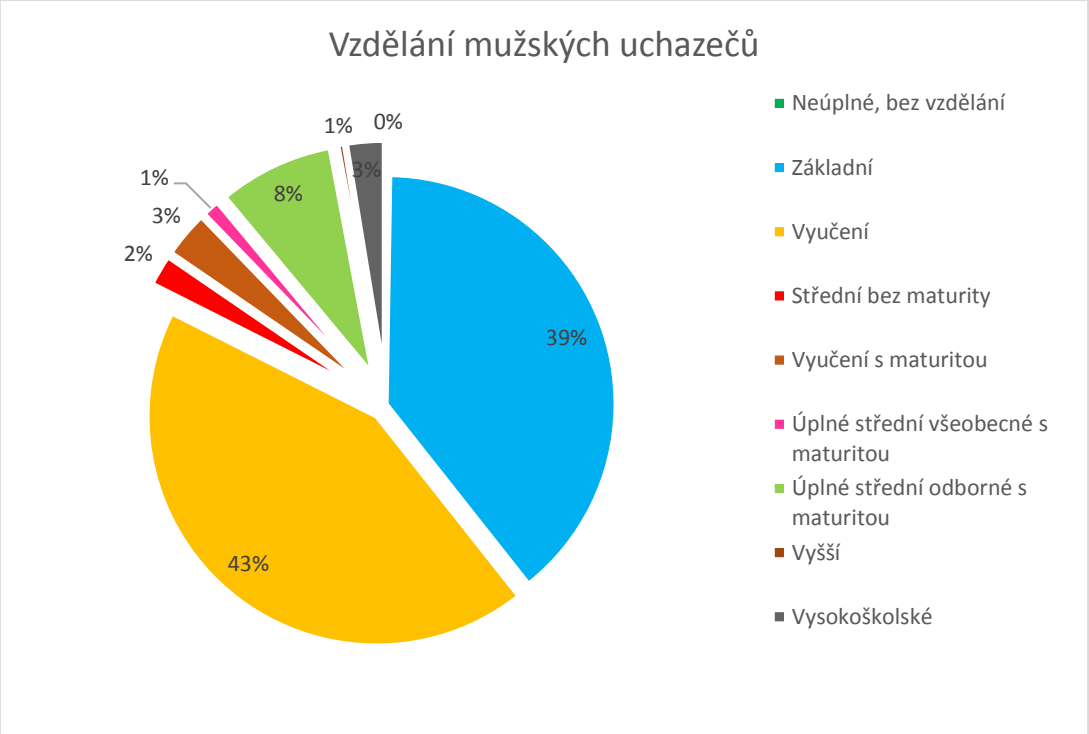
Na základě obrázku č. 3 lze vidět, že naopak nejnižší závislost vykázala kategorie úplného středního všeobecného vzdělání s maturitou a středního vzdělání bez maturity. U těchto stupňů vzdělání se dle analýzy nepředpokládá tak vysoký nárůst v případě rostoucího podílu nezaměstnaných žen. Za nepříznivý výsledek lze považovat vysoký stupeň korelační závislosti u vyššího a vysokoškolského vzdělání, protože i přes stále narůstající vzdělanostní strukturu v okrese a poměrně nízký počet uchazeček s tímto stupněm vzdělání se předpokládá vyšší nárůst uchazeček vzhledem k vysokému stupni korelační závis-

losti. 95% pravděpodobnost nárůstu v případě rostoucího podílu nezaměstnanosti lze uvažovat u základního vzdělání, vyučení, středního odborného vzdělání s maturitou, vyššího a vysokoškolského vzdělání.

Zde je ovšem nutné se pro snížení nezaměstnanosti zaměřit na skupiny vzdělání s nejvyšším koeficientem. Konkrétně se jedná o uchazečky s úplným středním odborným vzděláním s maturitou a s vyučením, kterým by se měla mj. přizpůsobovat nabídka rekvalifikačních kurzů nebo vytváření nových pracovních míst odpovídajících jejich vzdělání a kvalifikaci.

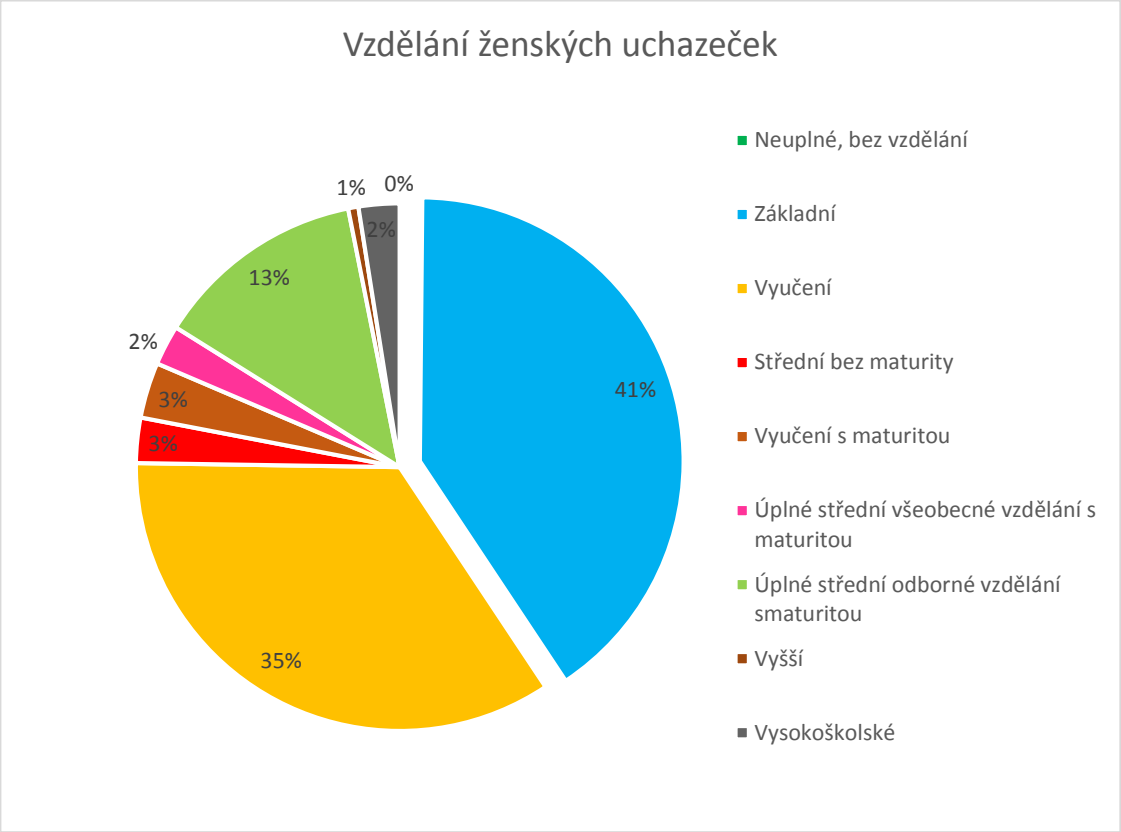
Situace u mužských uchazečů je opět srovnatelná s ženskými, viz graf č. 16 a 17. Z hlediska vzdělání se nejvíce uchazečů objevuje také se základním vzděláním a vyučením. V letech 2006–2015 mělo v průměru 39 % mužů jen základní vzdělání. Ovšem u mužů, na rozdíl od žen, je více uchazečů s vyučením (43 %), které je snazší zaměstnat než uchazeče se základním vzděláním. Tento fakt může být jedním z důvodů, proč je mužská nezaměstnanost nižší než ženská. Nejméně uchazečů je, stejně jako u žen, v kategorii neúplného vzdělání či bez vzdělání, vyučení s maturitou, středního vzdělání bez maturity, úplného středního všeobecného vzdělání s maturitou, vyššího vzdělání, vysokoškolského vzdělání.

Graf 16: Vzdělání uchazečů v letech 2006–2015 (%)



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, zpracování: vlastní

Graf 17: Vzdělání uchazeček v letech 2006–2015 (%)



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ; zpracování: vlastní

Okres Český Krumlov je typický velkým množstvím příhraničních a venkovských oblastí, ve kterých je ustálen model, kdy otec je živitel rodiny a matka se stará o děti, proto ženy často nemají takové možnosti pro vzdělání jako muži či ženy např. na Českobudějovicku. Tato skutečnost může vysvětlovat vysoké množství uchazeček jen se základním vzděláním, protože mnoho žen ve venkovských oblastech se rovnou starala o děti nebo rodinu, zároveň velké množství žen také pracuje v zemědělství, na rodinných farmách a statcích, kde se často upřednostňují zkušenosti před vzděláním, a je proto pro ně jednodušší jít rovnou do práce, než se vzdělávat.

Větší množství uchazeček s nižším vzděláním v obou okresech lze také přisoudit faktu, že s rozvíjející se společností a technologiemi firmy požadují stále vzdělanější uchazečky a nemají příliš velký zájem o uchazečky s minimálním vzděláním, protože je pro ně finančně náročné tyto uchazečky doškolovat či vzdělávat.

Zároveň lze příčinu hledat také v uzavírání průmyslových závodů v okrese, kde pracovaly hlavně starší ženy, pro které nebylo vzdělání tak snadno dostupné jako pro mladší ženy, a které v těchto závodech pracují obvykle mnoho let pouze se základním

vzděláním. Tyto uchazečky na druhou stranu mají spoustu zkušeností, které ale bohužel nemají kde uplatnit.

Vstup České republiky do Schengenského prostoru vzdělanostní strukturu příliš neovlivnil. Přesto, že v roce 2007 bylo celkově nejméně uchazeček, například uchazeček se základním vzděláním bylo o 27 více než v roce 2008. Uchazeček s vyšším vzděláním bylo o 1 více než v roce 2008. Nelze však zcela říci, že v této kategorii měl vstup České republiky do Schengenského prostoru znatelný vliv na vzdělanost žen ucházejících se o práci.

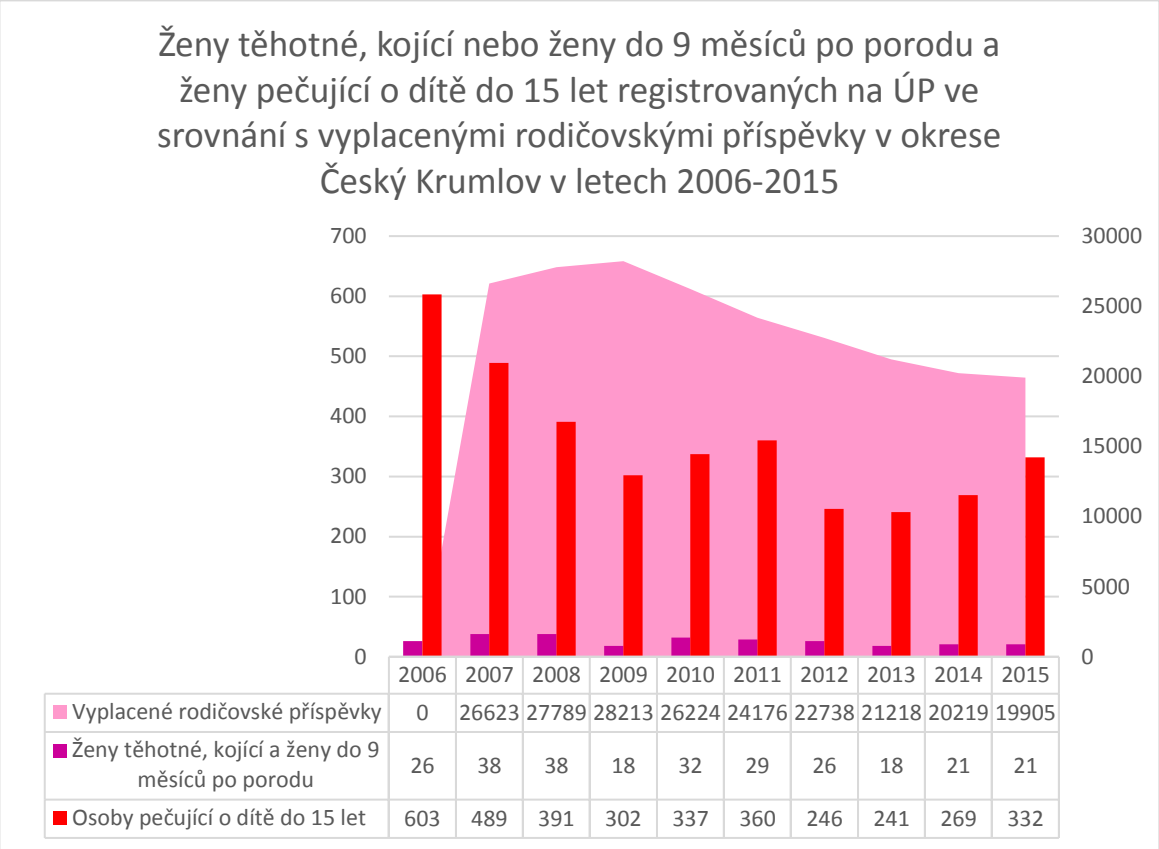
7.4 Nezaměstnanost těhotných žen, žen po porodu a žen pečujících o dítě do 15 let a absolventek

Dalším velmi diskutovaným problémem v oblasti nezaměstnanosti je zaměstnávání matek pečujících o dítě nebo absolventek, které musejí při získávání nového zaměstnání překonávat mnoho překážek, jako je například nedostatek pracovních zkušeností či v případě matek pečujících o dítě nemožnost nastoupit na plné pracovní úvazky či směnný provoz.

V okresu Český Krumlov bylo vyplaceno za období (2007–2015)[4] průměrně 24 144 rodičovských příspěvků. Množství vyplacených rodičovských příspěvků se ve sledovaném období výrazně snižuje; došlo ke snížení mezi lety 2010 a 2011 o 2048 (z 26 224 na 21 176). Z množství vyplacených rodičovských příspěvků lze vyvodit množství matek, které se po skončení péče o dítě budou pravděpodobně pohybovat na trhu práce (nejsou zde zahrnuty matky vedené jako OSVČ, které často na rodičovský příspěvek nemají nárok a také se obvykle neobjevují na trhu práce).

[4] Pro rok 2006 nejsou na ČSÚ dostupné údaje.

Graf 18: Ženy těhotné, kojící nebo ženy do 9 měsíců po porodu a ženy pečující o dítě do 15 let registrovaných na ÚP ve srovnání s vyplacenými rodičovskými příspěvky v okrese Český Krumlov v letech 2006–2015.



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vyplacené rodičovské příspěvky	0	26623	27789	28213	26224	24176	22738	21218	20219	19905
Ženy těhotné, kojící a ženy do 9 měsíců po porodu	26	38	38	18	32	29	26	18	21	21
Osoby pečující o dítě do 15 let	603	489	391	302	337	360	246	241	269	332

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ; zpracování: vlastní

Jak lze vidět v grafu č. 18, nejvyšší množství žen registrovaných na příslušném ÚP bylo v roce 2007 (v součtu 537), od tohoto data dochází ke snižování počtu uchazeček v rámci sledované kategorie až do let 2010 a 2011, kdy došlo krátkodobě k nárůstu těchto uchazeček přibližně o 49 (mezi lety 2009 a 2010). Následující roky 2012 a 2013 zaznamenaly snižování této hodnoty, která se dostala téměř na nejnižší úroveň z roku 2006. Negativním jevem zůstává, že od roku 2014 opět stoupá množství těchto uchazeček. Tato situace nastává i navzdory faktu, že množství vyplacených rodičovských příspěvků ve sledovaném období lineárně klesá.

Lze pozorovat postupné snižování počtu matek na MD (pokud uvažujeme závislost počtu vyplacených dávek na celkovém počtu matek na MD). V daném období se poměrně daří snižovat množství těchto žen, jež se registrují na ÚP, přesto stále dochází ke kolísání množství žen z této kategorie. Podařilo se však snížit množství uchazeček po období těhotenství, kojení a žen, jež jsou 9 měsíců po porodu, oproti rokům 2006 a 2007.

Tato situace je pravděpodobně zapříčiněna jednak zlepšováním podmínek pro ženy obecně, jednak také například tvorbou vyššího množství míst pouze na částečné úvazky.

Rok 2007 a s ním spojený **vstup do Schengenského prostoru** nelze určit jako ovlivňující z hlediska této kategorie. Není možné spojit tuto událost s nárůstem porodnosti a následným vstupem matek na trh práce. Přispění této události ke zlepšení situace v rámci zaměstnávání matek po MD a RD lze hledat v oblasti tvorby nových pracovních míst, které začali poskytovat například podnikatelé v příhraničních obcích Rakouska. Matkám s dětmi bydlícím přímo u hranic bylo umožněno dojíždět za prací do Rakouska, v případě některých obcí cesta trvá pouze 10 minut a ony se tak mohly lépe přizpůsobit situaci a pracovní době a také je bylo následně snazší zaměstnat, než kdyby musely dojíždět za prací například přímo do Českého Krumlova.

Absolventky

Absolventkám středních a vysokých škol v okrese Český Krumlov jsou stále zlepšovány podmínky vstupu na trh práce. V letech 2006–2015 docházelo k navyšování množství pracovních míst určených právě absolventkám SŠ a VŠ. V roce 2015 bylo těchto míst vytvořeno 209, což je druhé nejvyšší množství takto vytvořených míst a tvoří 21,1 % z celkového počtu volných pracovních míst. Rozdíl v množství vytvořených míst mezi lety 2013 a 2015 je 144. Přesto, že v průběhu sledovaného období se zvýšil počet pracovních míst určených pro absolventy, s rostoucím počtem celkového počtu pracovních míst od roku 2009 klesá procento těchto míst z celkového počtu vytvořených pracovních míst. Například v roce 2007 bylo celých 50,9 % pracovních míst určeno pro absolventy. V průměru procentuální poměr míst pro absolventy k celkovému počtu pracovních míst v letech 2006–2015 činil 34 %.

V oblasti tvorby míst pro absolventy lze zaznamenat poměrně výrazný nárůst takto vytvořených míst. Přesto dochází ke snižování procentního podílu míst pro absolventy z celkového počtu pracovních míst. Od roku 2013 dochází k poklesu těchto míst, rozdíl mezi rokem 2013 a 2015 činí 8,9 %.

Vstup do Schengenského prostoru přispěl v této oblasti především tvorbou celkového počtu nových pracovních míst, ale také tvorbou míst určených pro absolventy. Jak bylo zmíněno výše, v roce 2007 byl vytvořen nejvyšší procentní podíl vytvořených míst

pro absolventy z celkového počtu pracovních míst. Absolventům bylo v roce 2007 nabídnuto celkem 358 míst určených právě pro ně z celkového počtu 704 vytvořených pracovních míst.

Nárůst pracovních míst v tomto roce byl pravděpodobně způsoben přílivem zahraničních firem či podnikatelů, kterým byl umožněn lepší přístup na trh České republiky díky otevření hranic a zjednodušení podmínek pro podnikání. Právě tito nově příchozí zaměstnavatelé byli schopni potenciálně vytvořit více pracovních míst, ze kterých se mohlo vyčlenit více míst pro absolventy než v předchozích letech. Dále také pravděpodobně mohlo přispět k této pozitivní situaci období strukturální konjuktury.[5]

[3] Příznivé změny, jež podporují celkový výkon nebo růst hospodářství. Strukturální konjuktura vzniká zásadními změnami v hospodářství, ale i ve společnosti, což jistě podepsání Schengenských dohod je.

8. Shrnutí výsledků

V této kapitole jsou shrnuty výsledky analýz z kapitoly 7. Analyzovány byly jednotlivé faktory ovlivňující nezaměstnanost žen v okrese Český Krumlov, konkrétně: nezaměstnanost žen, počet volných pracovních míst a počet uchazeček o zaměstnání, věková struktura populace, vzdělanostní struktura populace a nezaměstnanost matek po MD a RD a absolventek.

Trh práce v okrese Český Krumlov je ovlivňován mnoha vlivy, jako je například příhraniční lokace okresu, nízká hustota zalidnění, podnebí a také poválečný vývoj. Tyto a další faktory jsou podrobněji popisovány v kapitole 6. Její součástí je samostatná podkapitola, která se zabývá charakteristikou trhu práce, vlastnostmi a situací, jež na něm panovala především v roce 2015. Tato analýza byla důležitá pro lepší nastínění situace v okrese.

Trh práce se zde dlouhodobě potýká s nejvyšší nezaměstnaností v Jihočeském kraji. Jak lze vidět v tabulce č. 2, celková nezaměstnanost v okrese činila v roce 2015 7,40 %, což je o 1,20 % více než v Táboře, kde je druhá nejvyšší nezaměstnanost. Stejná situace je zaznamenána i v nezaměstnanosti žen, kde jsou tyto rozdíly srovnatelné. Zmíněná situace nastává i navzdory faktu, že okres Český Krumlov patří mezi 2. nejmenší okres co do počtu obyvatel.

První podkapitola z kapitoly č. 7 se zabývá nezaměstnaností žen, počtem pracovních míst a počtem uchazeček o zaměstnání. Na základě grafu č. 10 lze říci, že počet uchazeček převyšuje množství mužů především na počátku sledovaného období (2006–2008) a v roce 2015. V letech 2006 bylo o 8,2 % více ženských uchazeček než mužských uchazečů. Největší rozdíl v počtu uchazečů byl zaznamenán v roce 2010, kdy bylo zaznamenáno 45,13 % uchazeček a 54,87 % uchazečů. V roce 2015 ovšem nastala opět situace, kdy se o práci ucházelo více žen než mužů, a to o 3,44 % více, což je 4. nejnižší rozdíl ve sledovaném období. Z grafu lze vyčíst, že se úspěšně daří snižovat rozdíly mezi muži a ženami. Nejnižší rozdíl byl zaznamenán v roce 2008 (0,52 %).

Nejvíce volných pracovních míst bylo vytvořeno mezi lety 2014 a 2015, kdy došlo k nárůstu o 50,2 procentního bodu, tedy ze 497 na 991. Vytváření volných pracovních míst reaguje na situaci v národní ekonomice, například v roce 2013 byla ekonomika v recesi a reakcí na ni bylo vytváření menšího množství pracovních míst než v předchozím

roce. Zároveň se zvýšil počet uchazeček na 1 pracovní místo, kterých bylo 9, kdežto v roce 2012 jich bylo jen 6,3.

Graf č. 12 zobrazuje, že nejnižší podíl nezaměstnaných žen se objevil v roce 2008, konkrétně 5,7 %. Této hodnoty nebylo do roku 2015 dosáhnuto. V roce 2015 se ovšem podařilo snížit podíl nezaměstnaných žen na hodnotu 7,87 %, to je nejnižší hodnota od roku 2008. Nejvýraznější rozdíl (2,7 %) mezi ženami a muži byl naměřen v roce 2007.

Pozitivní je snižující se celkový počet nezaměstnaných osob. V rámci snížení tohoto podílu došlo ve sledovaném období 2006–2015 také ke snížení počtu nezaměstnaných žen. Po srovnání jednotlivých podílů nezaměstnanosti u žen a mužů, bylo zjištěno, že se úspěšně daří snižovat rozdíl těchto podílů. Navýšení počtu pracovních míst pro uchazečky umožňuje snazší zaměstnání obtížně zaměstnatelných skupin žen.

Druhá podkapitola je zaměřena na věkovou strukturu uchazeček o zaměstnání. Mezi nejobtížněji zaměstnatelné skupiny patří ženy ve věku 50-59 let, u kterých se dlouhodobě objevuje vysoká nezaměstnanost, dále vyšší množství uchazeček žádá o zaměstnání ve věku 35-39 let a 40-44 let. Tyto ženy žádaly nejvíce v letech 2012 a 2013, v tomto období došlo k poklesu uchazeček starších 50 let. Graf č. 13 ukazuje, že v kategorii 55-59 let došlo v letech 2006–2015 k nárůstu o 59,5 %, naopak pokles byl zaznamenán v kategorii 35-39 let (od roku 2012). Situace ohledně věkových skupin žen ucházejících se o práci odpovídá věkovému mediánu, který činí 39,15 let. S postupným stárnutím obyvatelstva dochází také ke stárnutí jednotlivých uchazeček a tím dále k navyšování počtu žen vyššího věku, které jsou nezaměstnané.

Dalším faktorem, který velmi ovlivňuje zaměstnanost, je vzdělání uchazeček, to je podrobněji řešeno v podkapitole 3. V grafu č. 14 můžeme vidět, že nejvíce uchazeček (42,27 %) má jen základní vzdělání a vyučení. Za špatnou situaci lze považovat stále poměrně vysoké množství uchazeček právě jen se základním vzděláním, kterých bylo nejvíce v roce 2013, a to 838, což je o 299 více než v roce 2008. U uchazeček s vyučením lze mezi lety 2014 a 2015 pozorovat pokles o 13,3 %. Naopak nejméně uchazeček má vyšší a vysokoškolské vzdělání.

Skupinou uchazeček, která je obtížně zaměstnatelná, jsou uchazečky jen se základním vzděláním, kterých bylo v letech 2006–2015 nejvíce. Jedním z jejich hlavních problémů je jednak nedostatečné vzdělání, ale také nedostatečná kvalifikace a zkušenosti, které jsou velkou většinou zaměstnavatelů vyžadovány i přesto, že v okrese je poměrně

mnoho zaměstnavatelů v oblasti tovární výroby a některé uchazečky by tak v rámci této výroby bylo možné zaměstnat, ovšem za nižší platové ohodnocení, vzhledem k nedostatečné kvalifikaci a vzdělání. To ale mnoho žen není schopno akceptovat, a proto raději zůstávají registrovány na ÚP. U mužských uchazečů je situace velmi podobná, lze zde pozorovat podobné vzdělanostní skupiny uchazečů s tím rozdílem, že u mužů je více vyučených uchazečů než těch se základním vzděláním, kdežto u žen je to naopak.

Čtvrtá podkapitola se zabývá zaměstnáváním žen po MD či RD nebo žen, které pečují o dítě. V letech 2006–2015 dochází k postupnému snižování počtu vyplacených rodičovských příspěvků, což také vede ke snížení počtu žen po MD a RD, jež vstupují na trh práce. Pro porovnání bylo v roce 2011 vyplaceno 24 176 rodičovských příspěvků, kdežto v roce 2015 jen 19 905.

Od roku 2013 ovšem dochází k nárůstu počtu žen starajících se o dítě do 15 let (o 63 žen mezi lety 2014 a 2015). To je jedna ze specifických skupin, protože tyto ženy se mohou zaměstnat snáze, ovšem často mají podmínku jen ranních směn, zkrácených úvazků či dopoledních směn, což je pro některé zaměstnavatele přitěžující okolnost a přijmou raději ženy bez takovýchto závazků i přesto, že je taková preference diskriminující a nepřijatelná.

Situace v oblasti tvorby pracovních míst pro absolventy se také přívětivě změnila. Dochází ke zlepšení podmínek pro vstup absolventek na trh práce. Zvýšil se počet míst určených pro absolventky, přesto se postupně snižuje poměr těchto míst ve vztahu k celkovému počtu pracovních míst v porovnání se začátkem sledovaného období.

Z výsledků provedených analýz jednotlivých faktorů v rámci okresu Český Krumlov plyne několik řešení, jak zlepšit situaci, jež panuje na místním trhu práce. Osobně bych doporučovala zaměřit se na rizikové skupiny žen (se základním vzděláním, vyučením, ženy ve věku 50-59 let apod.) a přizpůsobit jim nabídku rekvalifikačních kurzů. Dále by bylo efektivní nabídnout jim další kurzy či školení, které by jim pomohly získat chybějící kvalifikaci či znalosti. Dalším řešením mohou být cílené investiční pobídky pro podniky či podnikatele za účelem lepšího zapojení těchto žen na trh práce.

9. Závěr

Cílem práce bylo zjistit, jaké faktory nejvíce ovlivňují nezaměstnanost žen na trhu práce v okrese Český Krumlov v letech 2006–2015. Dále byl zkoumán vliv vstupu České republiky do Schengenského prostoru v rámci hypotézy, že „Vstup České republiky do Schengenského prostoru v roce 2007 pozitivně ovlivnil nezaměstnanost v okrese Český Krumlov včetně nezaměstnanosti žen".

Jak je patrné z výsledků, nejvíce jsou nezaměstnaností postiženy ženy ve věku 50-59 let a 35-39 let. Provedená korelační analýza v rámci věkových kategorií ukázala, že dále jsou nezaměstnaností ovlivněny ženy ve věku 20-24 let, 35-49 let a 55-59 let. Právě pro tyto věkové skupiny by se měly uzpůsobovat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, tedy například investiční pobídky, rekvalifikační kurzy či školení.

Obtížně zaměstnatelné jsou také skupiny žen jen se základním vzděláním nebo vyučením. Těmto ženám obvykle chybí potřebná kvalifikace či zkušenosti, proto je obtížnější je zaměstnat. Jako řešení se nabízí především rekvalifikační kurzy, které jsou pro ně obvykle přijatelnější než navštěvování běžné vzdělávací instituce, dále pak nejrůznější kurzy, přednášky či školení. Přínosem by mohlo být i vytváření nových pracovních míst s ohledem na vzdělání uchazeček v rámci příslušného ÚP.

Ve sledovaném období došlo ke snížení počtu žen na MD a RD, zároveň ale došlo k nárůstu počtu žen, které pečují o dítě do 15 let. Tyto ženy je také často obtížnější zaměstnat kvůli jejich požadavkům na částečné či poloviční úvazky. Bylo by tedy vhodné přizpůsobit zázemí podniků pro děti, například zajistit firemní školky či hlídací služby. Oblast tvorby míst pro absolventky se ve sledovaném období pozitivně proměnila. Během let 2006–2015 došlo k nárůstu počtu těchto míst, přesto postupně klesá podíl takto vytvořených míst z celkového počtu nových pracovních míst.

Hypotéza byla částečně potvrzena jen v případě tvorby nových pracovních míst. Díky otevření hranic došlo k lepšímu přístupu zahraničních podniků a podnikatelů do okresu. Na základě toho se zde vytvořilo mnoho nových pracovních míst, jež následně zapříčinily snížení nezaměstnanosti. Zároveň byly zjednodušeny podmínky pro práci v zahraničí, v případě Českokrumlovska hlavně v Rakousku, což usnadnilo zaměstnání žen. Práce v Rakousku přináší kromě snazší dostupnosti i další výhody, jako je vyplácení dávek na děti, o které mohou ženy zažádat, pokud odvádí zdravotní a sociální pojištění

v Rakousku. Tyto příspěvky dostávají až do 21 let věku dítěte a mají na ně nárok i v případě, že jim byly v České republice pozastaveny. Tento fakt je často rozhodujícím při hledání nového zaměstnání pro ženy z obcí přilehlých k hranicím.

I přes výše zmíněné pozitivní vlivy vstupu ČR do Schengenského prostoru, nelze zcela potvrdit stoprocentní vliv na nezaměstnanost žen na trhu práce v okrese Český Krumlov.

Přínosem mé práce je především určení konkrétních rizikových skupin, na které by se měla zaměřovat aktivní politika zaměstnanosti. Také došlo k vyvrácení domněnky, že nezaměstnanost žen v okrese je stále vyšší než u mužů. Jak jsme mohli zjistit z daných výsledků, nezaměstnanost v rámci pohlaví je velmi proměnlivá. U žen je ovšem mnohem více faktorů, které způsobují obtížnější zaměstnatelnost a je tedy těžší tuto nezaměstnanost snížit oproti situaci u mužů.

Na ženy na Českokrumlovsku mají stále vliv přetrvávající tradice (matka je v domácnosti a pečuje o rodinu, otec vydělává) ovlivňující celý jejich život a bude ještě pravděpodobně delší dobu trvat, než tyto tradice zcela vymizí a ženy budou mít na trhu práce stejné podmínky jako muži. Je proto důležité se zaměřit na snížení či eliminaci překážek, které musí ženy překonávat. Nástrojem pro to by mohly být již zmíněné rekvalifikační kurzy, školení, investiční pobídky a další kurzy, jež by byly efektivněji zaměřené na skupiny žen, které je nejvíce potřebují.

I. Summary and keywords

The aim of this thesis is to analyse and describe the labour market in terms of unemployment of women in the district of Český Krumlov.

The thesis includes a description of unemployment and labour market in general. It also includes a characterization of gender policy and gender issues and stereotypes that often lead to lower employment of women. One of the objectives is to find out what affects this gender segregation the most and what are the specific problems in getting employment for women in the district of Český Krumlov. The thesis also includes analysation of risk factors and their impact on the employment of women - age, education, maternity leave and next factor is the Czech Republic's accession to the Schengen area in 2007.

The analysis is based on available data mainly from the Labour Office in Český Krumlov. A particular attention is given to enter of the women to the labour market after maternity or parental leave and analysis of the application of graduates. Based on conducted analysis, data are compared with data from 2006 to 2015 and final part is based on analysis of specific trends in this lapse of time.

Based on the analysis we find out, that the most affected by unemployment are older women, which are more difficult to re-employ. It is also difficult to employ women with only primary education or apprenticeships. The big problem was also recorded in the employment of women after maternity and parental leave, because there is a constant increase in its number and it is difficult to employ them because of child care.

The hypothesis was confirmed only partially, mainly in the creation of new jobs. It cannot be fully determined that, the entry into the Schengen area influenced more women than men.

The benefit of my work is to determination of the specific risk groups on which should be targeted active policy of employment and which instruments should be addressed to unemployment in these groups.

Key words: unemployment, women, labour market, district, policy

II. Seznam pramenů a literatury

- BUCHTOVÁ, Božena (2002). *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada
- FUCHS, K., TULEJA, P.,(2003) *Základy ekonomie*. Praha: Ekopress
- HELÍSEK, M., (2002) *Makroekonomie: základní kurz*. Slaný: Melandrium.
- HOLMAN, R., (2015) *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. (3rd ed.). Praha: C.H. Beck, Beckovy ekonomické učebnice.
- JÍROVÁ, H., (1999). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze
- JUREČKA, V., (2010). *Makroekonomie*. Praha: Grada
- KREBS, V., (2007) *Sociální politika*. (4th ed.). Praha: Aspi.
- KUBOVÁ, V., (2008) *Past genderových stereotypů aneb postoj českých žen k tradičním hodnotám manželství a rodiny*. (Diplomová práce, Masarykova Univerzita, Brno, ČR). Dostupné z: http://is.muni.cz/th/105778/pedf_m/
- MACH, M., (2001) *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium*. (3rd ed.). Slaný: Melandrium
- MAREŠ, P., (1994) *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Perfekt - Studijní
- texty (Sociologické nakladatelství).
- NOVÝ, I., SURYNEK, A., (2006). *Sociologie pro ekonomy a manažery*. (2nd ed.). Praha: Grada- Manažer.
- SIROVÁTKA, T. (ed.), HORA, O. (ed.), (2008) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert
- Úřad práce Český Krumlov.
- VEDRAL, P., STRAKOVÁ, A., (1996) *Zaměstnanost: vybrané kapitoly*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Internetové zdroje

- Budoucnost profesí: *Co ovlivňuje trh práce?* (2017) Retrieved from: http://www.budoucnostprofesi.cz/chybejici-profese/co-ovlivnuje-trh-prace-.html
- Českokrumlovský deník: *Je to dobré, práce je více než loni* (2016). Retrieved from: http://ceskokrumlovsky.denik.cz/zpravy_region/nezamestnanost-krumlov-duben-2015.html
- Český statistický úřad: *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* (2017) Retrieved from: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107
- Český statistický úřad: *Dokumenty* (2016) Retrieved from: https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/311107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0
- Český statistický úřad: *Veřejná databáze* (2016) Retrieved from: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM10&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&v=v166__POHLAVI__102__2&&u=v178__VUZEMI__101__40291&c=v3~3__RP2015&str=v178
- *European Economic Forecast* (2015) Retrieved from: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee2_en.pdf
- Eurostat: *Employment and unemployment* (2016). Retrieved from: http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/statistics-illustrated
- Eurostat, statistics explained: *Unemployment and beyond*. (2015) Retrieved from: http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Unemployment_and_beyond#Male_and_female_unemployment
- *Evaluation of the strengths and weaknesses of the strategy for equality between women and men 2010 – 2015* (2016) Retrieved from: http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/151120_strategy_evaluation_en.pdf
- Infoabsolvent: *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2015* (2016). Retrieved from: http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0 126&NazevSeo=Nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a-

- Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí: *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. (2015)* Retrieved from: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky
- Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí: *Statistiky* (2016). Retrieved from: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/
- KOUCKÝ, J., ZELENKA, M., (2009) *Postavení vysokoškoláků a uplatnění absolventů vysokých škol na pracovním trhu*. Středisko vzdělávací politiky, Pedagogická fakulta, Univerzita Karlova v Praze, Česká republika. Retrieved from: http://www.strediskovzdelavacipolitiky.info/download/Absolventi%20VS%202009.pdf
- Ministerstvo vnitra: *Správa na úseku zaměstnanosti* (2016) Retrieved from: http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx
- Měšec: *Nezaměstnanost* (2016) Retrieved from: http://www.mesec.cz/dane/ekonomika/pruvodce/nezamestnanost/
- genderu: *Rovné příležitosti* (2017) Retrieved from: http://www.rovne-prilezitosti.cz/gender.html
- Personalista.com: *Chybí technicky zdatní zaměstnanci, firmy zachraňuje outsourcing*. (2017) Retrieved from: http://www.personalista.com/trh-prace/chybi-technicky-zdatni-zamestnanci-firmy-zachranuje-outsourcing.html
- Personalista.com*: V jakých oborech je nejsnadnější najít práci před koncem roku?* (2017) Retrieved from: http://www.personalista.com/trh-prace/v-jakych-oborech-je-nejsnadnejsi-najit-praci-pred-koncem-roku.htm
- Socioweb: *Gender! Co to znamená?* (2016) Retrieved from: http://www.socioweb.cz/index.php@disp=temata&shw=225&lst=120.html
- *Strategy for equality between women and men, 2010-2015*. (2011) Luxembourg: Publications Office of the European Union, Retrieved from: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf
- Statistika zaměstnanosti: *Eurostat, statistics explained* (2015). Retrieved from: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics explained/index.php/Employment_statistics/cs

- ŠKÁRA, M., (2010) *Vývoj nezaměstnanosti v ČR a její dopad na ekonomiku*. (Bakalářská práce, Masarykova univerzita, Brno, ČR). Retrieved from: http://is.muni.cz/th/309934/pravf_b/
- TOUŠEK, V., Novák, V., (2012*) Ekonomická krize a trh práce v České republice*. Praha: VŠE. Retrieved from: www.vse.cz/polek/download.php?jnl=rst&pdf=64.pdf

III. Seznam grafů, tabulek a obrázků

Grafy

Graf 1 Zaměstnanost žen a mužů (15-64) v EU v %..... 17

Graf 2 Zaměstnanost žen v EU a ČR podle stupně vzdělání, 2014 (%)..... 18

Graf 3 Zastoupení žen a mužů v EU dle odvětví v roce 2014..... 19

Graf 4 Zastoupení žen a mužů ve vedoucích pozicích v ČR (v tis. osob)..... 20

Graf 5 Nezaměstnanost žen podle stupně vzdělání ve srovnání EU a ČR, (%), 2014 24

Graf 6 Celková nezaměstnanost v České republice v období od roku 2006-2015..... 26

Graf 7 Situace na trhu práce v letech 2006-2015 v ČR..... 27

Graf 8 Zaměstnanost podle oborů v letech 2006-2014 v ČR (v tis. osob) 29

Graf 9 Věková struktura uchazečů o práci v okrese Český Krumlov (2015)..... 34

Graf 10 Počet nezaměstnaných osob v okrese Český Krumlov v letech 2006-2015 (%) 36

Graf 11 Počet uchazečů o zaměstnání v okrese Český Krumlov v letech 2006-2015 38

Graf 12 Procento nezaměstnaných osob v okrese Český Krumlov 2006-2015 (%) 40

Graf 13 Věková struktura uchazeček o práci v okrese Český Krumlov v letech 2006-2015..... 44

Graf 14 Zastoupení věkových skupin u žen a mužů v okrese Český Krumlov v letech 2016-2015..... 46

Graf 15 Nejvyšší dosažené vzdělání uchazeček o práci v okrese Český Krumlov v letech 2006-2015..... 48

Graf 16 Vzdělání uchazečů v letech 2006-2015 (%) 50

Graf 17 Vzdělání uchazeček v letech 2006-2015 (%)..... 51

Graf 18 Ženy těhotné, kojící nebo ženy do 9 měsíců po porodu a ženy pečující o dítě do 15 let registrovaných na ÚP ve srovnání s vyplacenými rodičovskými příspěvky v okrese Český Krumlov v letech 2006-2015. 53

Tabulky

Tabulka 1 Zaměstnanost dle sektorů, ČR, (%) 28

Tabulka 2 Počet nezaměstnaných osob v okresech Jihočeského kraje v roce 2015 (%) 33

Tabulka 3 Vzdělání uchazečů o zaměstnání v okrese Český Krumlov, 2015 35

Obrázky

Obrázek 1 Korelační analýza mezi počtem uchazeček o zaměstnání a počtem pracovních míst 42

Obrázek 2 Korelační analýza mezi procentem nezaměstnaných žen a jednotlivými věkovými skupinami 46

Obrázek 3 Korelační analýza vztahu mezi procentem nezaměstnaných žen (%) a stupněm vzdělání 49