

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomiky**



**Diplomová práce**

**Analýza vývoje nezaměstnanosti ve vybraných  
regionech**

**Andrea Dvořáková**

© 2013 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra ekonomiky  
Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Dvořáková Andrea

Podnikání a administrativa

Název práce

**Analýza vývoje nezaměstnanosti ve vybraných regionech**

Anglický název

**Analysis of unemployment in selected regions**

---

### Cíle práce

Cílem této práce je zpracovat teoretická východiska týkající se problematiky nezaměstnanosti, zjistit vývoj nezaměstnanosti v tábořském regionu ve stanoveném období, následné zhodnocení příčin nezaměstnanosti a v neposlední řadě vymezení návrhů řešení pro zvýšení zaměstnanosti u rizikových skupin.

### Metodika

Metodika práce bude vycházet ze sběru a studia odborné literatury, zákonů, zdrojů tištěného i elektronického charakteru a zejména z informací získaných ze závěrečných zpráv Úřadu práce v Táboře, které vychází ze statistického šetření údajů jednotlivých let. Další informace budou získané z databáze Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Analýza vývoje nezaměstnanosti bude aplikována pomocí grafů a tabulek a bude také využito zákonitostí časových řad. Pro rozbor rizikových skupin nezaměstnaných bude použito dotazníkové šetření s předem připravenými a neměnnými otázkami.

### Harmonogram zpracování

Zadání DP - 30.6. 2011

Literární rešerše - 30.6. 2011

Praktická část - 31.12. 2011

Dotazníkové šetření - 28.2. 2012

Odevzdání DP - 31.3.2012

## Rozsah textové části

60 - 80 stran

## Klíčová slova

Nezaměstnanost, úřad práce, uchazeč, absolvent, region, rekvalifikace, aktivní politika, míra nezaměstnanosti

## Doporučené zdroje informací

1. BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
2. HRDLIČKA, J., ŠPIROCH, T.: Trh práce a politika zaměstnanosti, UK FF Praha, 1996, ISBN 80-352-9702-6
3. MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
4. SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8

## Vedoucí práce

Homolka Jaroslav, prof. Ing., CSc.

## Termín odevzdání

březen 2013

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry



prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.

Děkan fakulty

V Praze dne 16.11.2012

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Analýza vývoje nezaměstnanosti ve vybraném regionu" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 27. 3. 2013

---

### Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu své práce prof. Ing. Jaroslavu Homolkovi, CSc. za odborné rady a připomínky při jejím vedení. Poděkování patří také Ing. Miroslavě Humhalové, poradkyni pro oblast trhu práce i ostatním pracovníkům ÚP v Táboře za ochotu při sdílení informací.

# **Analýza vývoje nezaměstnanosti ve vybraných regionech**

---

## **Analysis of unemployment in selected regions**

### **Souhrn**

Tato diplomová práce si klade za cíl zhodnotit vývoj nezaměstnanosti v regionu Tábor v letech 2007 – 2011, zjistit přínos rekvalifikačních kurzů při hledání nového zaměstnání a nastínit možná doporučení pro snižování nezaměstnanosti.

Jsou vysvětleny pojmy související s danou problematikou a charakterizován tábořský region dle různých hledisek. Struktura nezaměstnanosti je analyzována podle věku, pohlaví, vzdělání, délky evidence na úřadě práce a dle jednotlivých mikroregionů. Pozornost je věnována rekvalifikačním kurzům, na které je zaměřeno i dotazníkové šetření. Jeho vyhodnocením byly zjištěny názory náhodných respondentů na problémy při hledání uplatnění na trhu práce i na přínos rekvalifikací.

Tato práce také popisuje budoucí prognózu vývoje nezaměstnanosti v regionu a snaží se navrhnout dostupná řešení související se snahou nezaměstnanost snížit. Důležitým doporučením je proto prohlubování kvalifikace nezaměstnaných uchazečů a zvyšování jejich přizpůsobivosti podmínkám trhu práce.

### **Summary**

This thesis aims to analyze the development of unemployment rate in the region of Tábor in 2007 – 2011, to evaluate the contribution of retraining courses to finding new employment, and to outline possible recommendations for reducing unemployment rate.

Concepts related to the discussed issue are explained and the region of Tábor is characterized from different perspectives. Structure of unemployment is analyzed by age, gender, education, length of registration at the employment office and also by individual micro-regions. Attention is paid to retraining courses on which the survey is focused.

The evaluation identified respondents' views on the difficulties in finding their position on the labor market and the benefits of retraining.

This thesis also describes prognosis of unemployment rate in the region and attempts to suggest available solutions related to the efforts to reduce unemployment rate. An important recommendation for achieving the reduction is to upgrade the qualification of currently unemployed job seekers and to increase their adaptability to labor market conditions.

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, uchazeč, respondent, úřad práce, region, rekvalifikace, aktivní politika zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, trh práce

**Keywords:** unemployment, applicant, respondent, employment office, region, retraining, active employment policy, unemployment rate, labor market

## OBSAH

<b>1.</b>	<b>Úvod</b> .....	9
<b>2.</b>	<b>Cíl práce a metodika</b> .....	11
<b>3.</b>	<b>Teoretická východiska</b> .....	13
3.1	Charakteristika nezaměstnanosti .....	13
3.1.1	Vymezení pojmů .....	13
3.1.2	Typy nezaměstnanosti .....	14
3.1.3	Inflace a nezaměstnanost .....	16
3.1.4	Důsledky nezaměstnanosti .....	18
3.1.5	Rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných .....	19
3.2	Charakteristika trhu práce .....	23
3.2.1	Dokonale konkurenční trh práce .....	23
3.2.2	Nabídka a poptávka na trhu práce .....	24
3.3	Státní politika zaměstnanosti .....	25
3.3.1	Aktivní politika zaměstnanosti .....	26
3.3.2	Nástroje APZ .....	27
3.4	Zákon o zaměstnanosti .....	30
3.4.1	Novinky v zákoně o zaměstnanosti .....	31
3.4.2	Právní předpisy z oblasti zaměstnanosti .....	32
<b>4.</b>	<b>Charakteristika regionu Tábor</b> .....	34
4.1	Geografická a demografická charakteristika .....	34
4.2	Ekonomická a sociální charakteristika .....	36
4.3	Nezaměstnanost regionu Tábor .....	38
4.4	Stav a vývoj volných pracovních míst .....	40
<b>5.</b>	<b>Analýza vývoje nezaměstnanosti regionu Tábor</b> .....	42
5.1	Vývoj míry nezaměstnanosti v regionu .....	42
5.2	Vývoj struktury nezaměstnanosti .....	46
5.2.1	Struktura nezaměstnaných dle věku .....	46
5.2.2	Struktura nezaměstnaných dle pohlaví .....	47
5.2.3	Struktura nezaměstnaných dle vzdělání .....	48
5.2.4	Struktura nezaměstnaných dle délky evidence na ÚP .....	49
5.2.5	Struktura nezaměstnanosti v mikroregionech .....	50



<b>6.</b>	<b>Analýza kvalifikace a rekvalifikace v regionu Tábor</b> .....	54
6.1	Rekvalifikační kurzy ÚP v Táboře.....	54
6.2	Dotazníkové šetření.....	55
6.3	Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření.....	56
6.4	Shrnutí dotazníkového šetření.....	68
<b>7.</b>	<b>Prognóza vývoje na trhu práce v regionu Tábor</b> .....	70
7.1	Návrhy a doporučení pro snížení nezaměstnanosti.....	71
<b>8.</b>	<b>Závěr</b> .....	73
<b>9.</b>	<b>Seznam použitých zdrojů</b> .....	76
<b>10.</b>	<b>Přílohy</b> .....	79

## 1. Úvod

Nezaměstnanost je možné ve vyspělých tržních ekonomikách považovat za přirozený jev, a pokud nepřekročí určitou hranici, lze ji ovlivňovat různými makroekonomickými opatřeními a politikou zaměstnanosti. Je spojena s mobilitou pracovní síly a vyjadřuje skutečnost, že část této pracovní síly se přizpůsobuje technologickým změnám. Je projevem a zároveň i důsledkem vzniku a zániku některých výrobních činností, jejich omezováním nebo naopak podporou.

Všeobecně je ale vnímána velice negativně. Nezaměstnanost jako nejsledovanější a nejvýznamnější projev poruch na trhu práce, lze považovat za ekonomický, psychologický i sociální problém moderní doby. Na jedné straně existuje člověk, který má zájem vykonávat určitou práci, ale na druhé straně není nikdo, kdo by byl ochoten mu danou práci nabídnout. To pak způsobuje nesoulad mezi nabídkou práce lidí a poptávkou po práci firem a tato nerovnováha zapříčiní zvýšení nezaměstnanosti.

Z ekonomického hlediska je nezaměstnanost vyjádřena její mírou, jejíž zvýšení způsobuje, že ekonomika nevyrobí takové množství produkce, jaké je schopna vyrobit a dochází k nedostatečnému využití společenské práce. Ze sociálního a psychologického hlediska se jedná především o problém individuální, kdy nezaměstnaný člověk přichází o výdělek. Strádá potom jak finančně, tak i společensky a podstupuje trauma z určité ztráty svého postavení ve společnosti. Nezaměstnanost má tedy nejvýznamnější vliv na životní úroveň, rodinu, chování i na fyzické a psychické zdraví jedince, přičemž negativní důsledky se projevují především u dlouhodobě nezaměstnaných.

Současná situace na trhu práce je nejvíce ovlivněna Celosvětovou hospodářskou krizí, kterou v roce 2007 odstartovala Americká hypoteční krize. Příčinou bylo prasknutí nemovitostní bubliny v USA, kdy následovalo okamžité zvýšení sazeb amerických hypotečních úvěrů a došlo tak k výraznému podražení splátek hypoték. V roce 2008 se pak krize rozšířila do celého světa a na podzim téhož roku začala nepříznivě ovlivňovat i Českou republiku. Dopady se projeví zejména zvýšenou nezaměstnaností, jejíž příčinou bylo hlavně hromadné propouštění v průmyslových odvětvích. Začaly se také zpříšňovat

podmínky pro poskytování hypoték a financí pro developerské projekty, došlo ke snížení exportu a spotřebitelských výdajů.

Jedním z hlavních úkolů současné ekonomiky je tedy snaha o snížení nezaměstnanosti, na které se kromě státu podílí i zaměstnavatelé a odbory. Stát pak spolupracuje s dalšími subjekty, jako jsou územně správní celky, profesní organizace nebo sdružení osob se zdravotním postižením. Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti vykonávají v České republice úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tyto instituce pak mají za úkol například zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti či hospodaření s prostředky na její vykonávání.

## 2. Cíl práce a metodika

Cílem této práce bude zanalyzovat vývoj nezaměstnanosti v regionu Tábor v letech 2007 – 2011, zjistit přínos rekvalifikačních kurzů při hledání zaměstnání a nastínit prognózu vývoje v budoucnosti včetně návrhů a doporučení na snižování nezaměstnanosti.

První část práce bude věnována teoretickým východiskům, která charakterizují zvolenou problematiku a blíže seznamují s tématem. Bude zpracována na základě prostudování odborné literatury, článků a právních předpisů týkajících se dané oblasti, včetně použití elektronických zdrojů i knih.

V druhé části bude podrobně charakterizován region Tábor, a to z hlediska geografického, demografického, ekonomického a sociálního. Bude zmíněna současná situace na místním trhu práce a míra nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech. Blíže bude uveden také stav a vývoj volných pracovních míst obsahující i nejpočetněji hlášená pracovní místa dle profesí, přičemž veškerá data budou čerpána z výročních zpráv Úřadu práce v Táboře.

Praktická část se již bude zabývat samotnou analýzou nezaměstnanosti v regionu. Data budou získána z měsíčních a ročních zpráv Úřadu práce v Táboře v letech 2007 – 2011, z portálu Ministerstva práce a sociálních věcí a databáze Českého statistického úřadu. Analýzy struktury nezaměstnanosti budou zpracované do roku 2011, jelikož kvůli změnám v působnosti jednotlivých úřadů práce nebudou data pro region Tábor v roce 2012 již k dispozici. Na základě časových řad míry nezaměstnanosti ve sledovaném období budou vytvořeny tabulky a grafy v programu Microsoft Excel, které budou dále slovně vyhodnocovány. Nezaměstnanost bude strukturována dle věku, pohlaví, vzdělání, délky evidence na úřadě práce a také podle mikroregionů.

Analýza bude doplněna o terénní průzkum formou dotazníkového šetření, v němž bude poskytnut pohled dotazovaných na problematiku nezaměstnanosti a pomoc rekvalifikačních kurzů při hledání nového zaměstnání. Dotazník o 13 otázkách bude anonymně vyplňován náhodnými respondenty přímo na Úřadě práce za pomoci referentek pro jednotlivé skupiny uchazečů o zaměstnání. Šetření se zúčastní dostatečně početný soubor respondentů, kteří budou své odpovědi kroužkovat nebo přímo doplňovat.

Vyhodnocení dotazníků bude provedeno opět v programu Microsoft Excel prostřednictvím vytvoření tabulek a grafů a jejich následného slovního komentování.

Závěrečná část práce bude zpracována jako vlastní úvaha o dané problematice s cílem navrhnout a doporučit možná řešení pro snížení nezaměstnanosti v regionu.

### 3. Teoretická východiska

#### 3.1 Charakteristika nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je složitý společenský problém, který je pro většinu lidí velice nepříjemnou událostí. Může totiž znamenat pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucnosti. Pro spoustu lidí je práce nejen zdrojem osobního důchodu, ale i smysluplnou a obohacující činností naplňující část jejich životního času. Její ztráta pak přináší úbytek vztahů a kontaktů. Nezaměstnanost může také pro některé znamenat zpochybnění svých vlastních dovedností a pocit neschopnosti uplatnit se ve složitých společenských vztazích [1].

Z ekonomického hlediska lze nezaměstnanost považovat za převis nabídky nad poptávkou na trhu práce a její rozsah je vyjádřen dvěma způsoby:

a) **Počet nezaměstnaných osob** – absolutní číslo uváděné jako tzv. zásobník nezaměstnaných.

b) **Míra nezaměstnanosti (u)** – počet nezaměstnaných osob (U) vyjádřený v procentech z ekonomicky aktivního obyvatelstva (L = zaměstnaní a nezaměstnaní) [4].

$$u = U/L * 100 \text{ (v \%)}$$

##### 3.1.1 Vymezení pojmů

Obyvatelstvo v produktivním věku<sup>1</sup> lze rozdělit do 3 skupin:

a) **Zaměstnaní** – osoby vykonávající jakoukoli placenou práci, včetně pracovníků na částečný pracovní úvazek a osob dočasně nepřítomných v zaměstnání (např. nemocní, na mateřské dovolené, ...)

---

<sup>1</sup> Od 15 do 55 – 65 let.

b) **Nezaměstnaní** – lidé, kteří nejsou zaměstnaní, ale aktivně hledají práci<sup>2</sup> a jsou připraveni během krátké doby nastoupit do zaměstnání.

Všichni zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří dohromady tzv. pracovní sílu dané země a řadí se mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

c) **Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo** – všichni ostatní, kteří nemají zaměstnání a ani ho nehledají (penzisté, zdravotně postižení, ženy v domácnosti, studenti atd.) [4].

### 3.1.2 Typy nezaměstnanosti

Podle příčin vzniku lze nezaměstnanost rozdělit na následující druhy:

#### **Frikční**

Zahrnuje osoby, které poprvé hledají zaměstnání nebo ho právě mění. Nezaměstnanost je tedy spojena s fluktuací pracovníků na trhu práce. Příčinou fluktuace je pohyb pracovníků mezi regiony, hledání lépe placené práce a vliv jednotlivých stádií životního cyklu (např. ženy po mateřské dovolené hledají zaměstnání). Frikční nezaměstnanost je jen dočasná (není spojena s nedostatkem pracovních příležitostí) a bývá považována za dobrovolnou. Lidé dobrovolně hledají lépe placenou a produktivnější práci, která je prospěšná pro ně samotné i pro celkovou efektivnost ekonomiky [3].

Jde tedy o normální změny zaměstnání, které představují pouze krátké období [2].

#### **Strukturální**

Vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, které doprovází stagnace nebo zánik některých odvětví a expanze jiných. Tyto změny potom způsobují, že poptávka po některých profesích klesá a po jiných naopak roste. Strukturální změny se navíc

---

<sup>2</sup> Jsou evidováni na úřadu práce.

vztahují ke konkrétní oblasti, kde poté dochází ke kvalifikačnímu a profesnímu nesouladu mezi nabízenými volnými pozicemi a uchazeči o zaměstnání. Dílčím řešením tohoto problému je rekvalifikace pracovníků [3].

Tento typ nezaměstnanosti je někdy označován jako technologická nezaměstnanost a může být charakteristický pro vyspělé průmyslové země na jejich přechodu k postindustriální informační společnosti. Mohou ji totiž také tvořit osoby, které ztrácejí své zaměstnání v důsledku rušení pracovních pozic a nahrazení živé práce technikou. V tomto případě dochází k poklesu poptávky po pracovnících v důsledku technologického a technického vývoje. Často do ní proto mohou upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, kteří i přes svou kvalifikaci ztrácejí v důsledku změn výroby smysl pro trh práce [2].

### **Sezónní**

Jde o přirozené kolísání poptávky po práci vyvolané střídáním ročních období. Tento typ nezaměstnanosti se obvykle projevuje v zemědělství, cestovním ruchu, stavebnictví, lesnictví či rybolovu, popř. v navazujících zpracovatelských odvětvích, jako je cukrovarnický a konzervářský průmysl apod. [4].

### **Cyklická**

Je způsobena poklesem nebo propadem hospodářské aktivity a vzniká v důsledku krátkodobých cyklických fluktuací, kdy je celkový trh práce v nerovnováze z důvodu převyšující nabídky práce nad poptávkou. Projevuje se tím, že v období hospodářské recese jsou pracovníci propouštěni a v období růstu zase přijímáni do zaměstnání [3].

*„Cyklická nezaměstnanost představuje odchylku skutečné nezaměstnanosti od její přirozené míry.“<sup>3</sup>*

---

<sup>3</sup> BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 85.



Další dělení nezaměstnanosti:

### **Dobrovolná**

Nezaměstnaní hledají práci za vyšší mzdu, než která převládá na trhu práce. Jedná se o mzdu rovnovážnou, za níž nejsou všichni ochotni pracovat. Lze sem zařadit osoby, jež dávají přednost volnému času nebo jiným aktivitám (studium, péče o děti, hledající lépe placené místo, spokojení s vyplácenou podporou v nezaměstnanosti). Při dobrovolné nezaměstnanosti je počet nezaměstnaných nižší nebo roven počtu volných pracovních míst [4].

### **Nedobrovolná**

Nezaměstnaní jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá, ale nemohou žádné pracovní místo najít. Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje zejména takové pracovníky, pro které je rekvalifikace a změna profese obtížná a nemají tak žádné alternativní příležitosti. Důsledkem jsou poté nejen ekonomické potíže, ale také psychické a sociální problémy těch, kteří se s ní dostatečně dobře nevyrovnejí [3].

### **3.1.3 Inlace a nezaměstnanost**

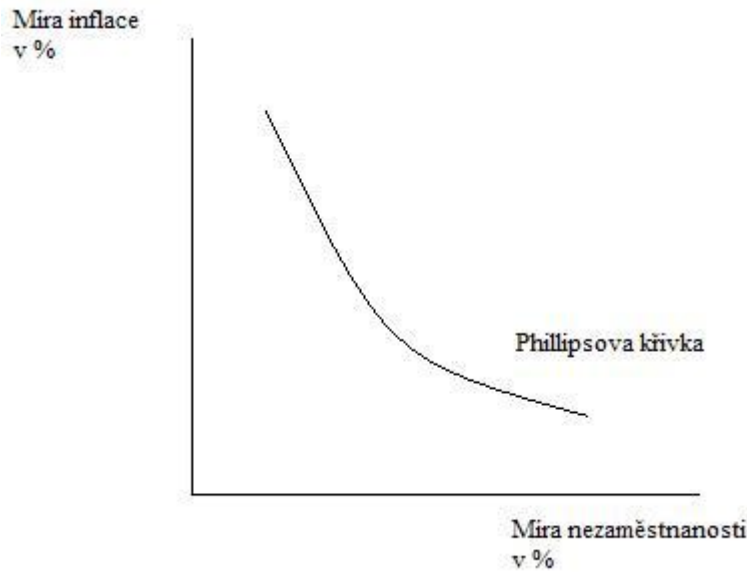
*„Inflaci definujeme jako proces trvalého růstu cenové hladiny, který je spojen s nadměrnou emisí peněz.“<sup>4</sup>* Je to nezbytně dynamický jev, který se v čase mění a jedná se o dlouhodobější pohyb cenové hladiny. Důsledkem inflace je potom oslabení kupní síly peněz, kdy spotřebitel potřebuje na koupi jednoho koše zboží stále více peněžních jednotek [7].

Mezi mírou inflace a mírou nezaměstnanosti existuje nepřímá úměrná závislost, kterou znázorňuje tzv. Phillipsova křivka.

---

<sup>4</sup> ČERNOHORSKÝ, J. a TEPLÝ, P. *Základy financí*, s. 85

Obrázek č. 1: Krátkodobá Phillipsova křivka



Zdroj: *Vlastní zpracování*

Pomocí krátkodobé Phillipsovy křivky je znázorněno, že s rostoucí mírou nezaměstnanosti dochází k poklesu tempa růstu mezd, a tím i cen. Cenový růst je totiž firmami odvozován právě od mzdového růstu. To samé platí i obráceně, tzn. klesající míra nezaměstnanosti způsobuje rostoucí mzdovou a následně i cenovou inflaci. Tento substituční charakter pak nastiňuje fakt, že vláda si při formulaci hospodářské politiky může do jisté míry vybírat mezi těmito dvěma tradičními cíli [4].

Inverzní vztah mezi růstem mezd a nezaměstnaností je možné vysvětlit tak, že když je nízká nezaměstnanost, zesiluje se konkurenční boj zaměstnavatelů při hledání vhodných pracovníků. Zaměstnavatelé obtížněji nacházejí lidi a snaží se je získat nebo udržet pomocí vyšších mezd. Silnější je i pozice odborů vůči zaměstnavatelům – odbory proto snadněji prosazují své mzdové požadavky. Pokud je nezaměstnanost vysoká, zesilují se konkurenční vztahy mezi pracovníky, kteří mají obavy o ztrátu své pozice, a proto raději nepožadují příliš vysoké mzdové nároky. Stejně tak i odbory se mírní ve svých požadavcích [9].

### 3.1.4 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost má značný vliv na člověka i jeho společenský život. Pokles příjmů způsobí pokles životní úrovně a důsledky nezaměstnanosti se projeví v každodenním životě, ve společenských vztazích, v rodině apod. Postižené osoby uvádí do nepříznivých životních podmínek, může negativně ovlivňovat celé rodiny, ničit jejich sociální status a vylučovat je z účasti na společenském a politickém životě. S narůstající délkou nezaměstnanosti také klesá pravděpodobnost návratu do placeného zaměstnání. To bývá vysvětleno jako společenský vliv čtyř faktorů:

- Nezaměstnanost demotivuje člověka hledat dále své místo na trhu práce a narušuje jeho pracovní etiku, což nakonec přispěje k definitivnímu vyloučení z tohoto trhu.
- Nezaměstnaní nemohou udržovat nebo zlepšovat své pracovní dovednosti a kvalifikaci a jejich lidský kapitál tak ztrácí hodnotu.
- Dlouhodobá nezaměstnanost budí nedůvěru potenciálních zaměstnavatelů, kteří mohou chápat dlouhou dobu bez práce jako osobní defekt těchto osob – nedostatečné pracovní návyky, nepoužitelná kvalifikace, lenost, nespolehlivost nebo jiné problémové charakteristiky.
- Ve světě, kde se ze zaměstnání odvozuje postavení a význam lidí, představuje dlouhodobá nezaměstnanost krizi identity člověka [2].

#### **Ekonomické důsledky**

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti jsou představovány především ztrátou produkce, protože ekonomika nevytvoří tolik produktu, kolik je schopna vyrobit. Dochází tak k mrhání společenské práce a DPH je svou úrovní pod hodnotou potenciálního DPH. Většinou jde hlavně o dopad cyklické nezaměstnanosti, jež kvantifikuje Okunův zákon – na každá 2 %, o která HDP poklesne vzhledem k potenciálnímu produktu, se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 % [10].

## **Sociální důsledky**

K sociálním důsledkům nezaměstnanosti lidí patří zejména snížení životní úrovně, růst napětí v jejich rodině i ostatních interpersonálních vztazích, deprese, ztráta motivace či pocit bezmocnosti. Sociální důsledky ale pocítuje i společnost prostřednictvím vyšších nároků na státní rozpočet (dávky v nezaměstnanosti, sociální služby, ztráty na neodvedených daních a daňových úlevách atd.), nebo prostřednictvím nárůstu sociálně patologických jevů či nestability společnosti [2].

### **3.1.5 Rizikové skupiny dlouhodobě nezaměstnaných**

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině). Skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce jsou předurčeny pro dlouhodobou nezaměstnanost a jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Příslušníci těchto skupin nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích s nejistou budoucností [11].

V České republice se za skupiny s větším rizikem ztráty zaměstnání považují mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší jedinci, osoby s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti. Některé z těchto cílových skupin potřebují zvýšenou pomoc pracovního a psychologického poradenství. Důsledky ztráty práce mohou být pro některé osoby nesmírně bolestivé, protože v první řadě nesouvisejí s jejich pracovním zařazením [11].

Dlouhodobá nezaměstnanost tedy postihuje především:

- nepružnou a dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu – platí totiž, že čím měli lidé před ztrátou práce stabilnější zaměstnání, tím hůře se na trhu práce uplatňují,
- osoby s nízkým vzděláním a nekvalifikovanou pracovní sílu – zejména málo kvalifikované ženy,

- osoby s nashromážděnými osobními a sociálními handicapy,
- imigranty a příslušníky etnických menšin – především ve spojení s ostatními handicapy (kvalifikačním a vzdělanostním),
- obyvatelé z venkovských a zaostávajících oblastí,
- zdravotně postižené,
- mladistvé – především mladé problémové jedince [2].

### **Mladší věkové skupiny do 30 let**

V konkurenci s ostatními uchazeči jsou značně znevýhodněni absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první zaměstnání. Těmto mladým lidem chybí praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, ale také většinou postrádají určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. Nezaměstnaní absolventi vysokých škol často zakládají nebo již žijí ve svých rodinách, a proto do popředí vystupuje zejména ekonomické hledisko. Nedostatečný příjem jednoho člena rodiny totiž postihuje více osob. U nezaměstnaných absolventů středních škol a mladistvých bez zájmu o získání zaměstnání se mohou objevovat závažné výchovné a psychologické problémy. Pokud si ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti. Nuda je pak povede k sociálně patologickému chování a k vyřazování ze společnosti [11].

Zatrpknutí v pohledu na svět a na sebe sama nastává zvláště u mladých lidí, kteří v nedávné době ukončili vzdělání v méně žádaných oborech. Nejsou jim často nabídnuty žádné pracovní příležitosti, kde by mohli uplatnit svoji kvalifikaci a schopnosti. To může vést i k panice a k přijetí neuspokojivé pracovní nabídky, která později přináší spíše lítost a zklamání z ukvapeného rozhodnutí. Společnost by proto měla mladým lidem vstupujícím na trh práce nabídnout různé rekvalifikace či jazykové kurzy, čímž se jim prodlouží vzdělávání a pobyt v cyklu „střídání práce a volného času“ [11].

## **Starší lidé**

Ztrátu zaměstnání prožívají nejtěživěji lidé ve věku 41 - 50 let. Nezaměstnanost je doprovázena pocitem bezradnosti spojenými se strachem, psychickou tenzí, nejistotou a postupnou ztrátou sebevědomí. Objevují se také rezignace na společenské aktivity. Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návyky a stereotypy. Obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím, a proto hraje důležitou roli v životním stylu propojení zaměstnání a zájmových aktivit ve volném čase. Spojení těchto činností je důležité nejen ztratí-li člověk práci v této fázi života, ale také před odchodem do důchodu [11].

## **Ženy**

Zaměstnanost žen je závažný problém týkající se všech zemí světa. Je totiž velmi obtížné spojit pracovní a mateřské povinnosti a dosáhnout tak přiměřené společenské angažovanosti žen. Matky s malými dětmi mají opakované pracovní absence, jež narušují plynulost pracovního procesu. To vše způsobuje jejich negativní hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat. Zaměstnavatelé většinou upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní pohyblivost a nezatíženost starostmi o domácnost. Nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou a dávají přednost vícesměnným provozům [11].

## **Zdravotně postižení**

Stále větší důraz na produktivitu práce a výkon způsobuje, že zdravotně postižení lidé mají v současné společnosti stále menší šanci uplatnit se na trhu práce. Doba jejich setrvání na úradech práce několikanásobně převyšuje dobu zdravých jedinců. Často se tak dostávají do bezvýchodné životní situace a jejich rodinám to přináší starost o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka [11].

## **Lidé bez kvalifikace**

Lidé bez kvalifikace, zejména absolventi základních škol, tvoří v současné struktuře největší skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Patří sem především mladí jedinci obtížně vzdělavatelni, často s minimálním zájmem o zaměstnání a osoby podílející se na společensky nežádoucím deviantním chování – alkoholici, recidivisté, lidé propuštěni z nápravných zařízení a další osoby sociálně nepřizpůsobivé [11].

## **Romské etnikum**

Romové žijí nejen pod tlakem vlastních kulturních hodnot a vzorců chování, ale také pod tlakem majoritní populace, která je zatím plně nepřijala. Profese, v nichž byli Romové zaměstnání, procházejí vlivem ekonomické reformy výraznými změnami kvalifikačních požadavků. To způsobuje, že jejich šance uplatnění na trhu práce je z důvodu velmi nízkého vzdělání minimální. Většina romského etnika totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci. Zvýšená koncentrace romských obyvatel ve vymezených oblastech republiky vytváří lokality s vyhrcovanými společenskými problémy, s vysokou kriminalitou a se stoupající závislostí na prostředcích poskytovaných státní sociální sítí [11].

Délka trvání nezaměstnanosti je prodlužována zejména:

- krátkodobou nepružností trhu práce (nezaměstnaní nemají dostatek informací o možnostech uplatnění na trhu práce),
- rozdílem mezi strukturou poptávky a nabídky práce (pro nabízená místa jsou požadovány určité vědomosti a dovednosti, které nezaměstnaní nemají),
- dlouhodobou nepružností trhu práce (neochota nezaměstnaných k prostorové či profesní mobilitě a další překážky, které se mohou této mobilitě stavět do cesty) [2].

## 3.2 Charakteristika trhu práce

*„Trh práce je místem, na němž jsou utvářeny podmínky zaměstnanosti včetně mezd a platů prostřednictvím nabídky a poptávky po práci.“<sup>5</sup>*

Je také jedním z trhů výrobních faktorů, na kterém se střetává nabídka práce a poptávka po práci. Poptávku tvoří společnosti, jež najímají pracovní sílu s cílem maximalizovat zisk. Nabídku představují domácnosti, které na daném trhu práce nabízejí své schopnosti, znalosti a dovednosti a cílem pro ně je maximalizovat svůj užitek [3].

Trh práce je součástí trhu, ale má svá specifika. Bývá často předmětem státních zásahů nebo místem politických střetů a práce zde nemá stejnou povahu jako ostatní zboží. Je výrobním faktorem svého druhu a označujeme ji jako cílově zaměřenou hospodářskou činnost člověka. Schopnost pracovat je souhrn fyzických a duševních sil člověka nazývaná pracovní síla, která je od lidí neoddělitelná [5].

### 3.2.1 Dokonale konkurenční trh práce

Základním rysem dokonalé konkurence je, že veškeré firmy i pracovníci jsou nuceni respektovat mzdu, která se na trhu vytvořila a již nemohou ovlivnit. Dokonale konkurenční trh práce má následující charakteristiky:

- Velký počet kupujících a prodávajících, kteří však nedisponují tržní silou a tudíž nemohou ovlivňovat mzdu. Nepůsobí zde žádné velké firmy ani odbory, které by byly schopny trh práce kontrolovat.
- Všichni pracovníci jsou stejně kvalifikovaní pro výkon práce, a ta se proto stává homogenní.
- Pracovníci jsou mobilní a mohou se bez problémů a větších nákladů přemisťovat z jednoho zaměstnání do jiného.
- Na trhu je dokonalá informovanost [6].

---

<sup>5</sup> DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*, s. 67



### 3.2.2 Nabídka a poptávka na trhu práce

Na trhu práce je zajišťována produkce a distribuce práce pomocí směnných vztahů mezi firmami, které práci poptávají, a domácnostmi, které ji nabízejí. Výsledkem vzájemného působení poptávky a nabídky je cena tohoto výrobního faktoru – mzda. Trh práce pak představuje mechanismus, kde jsou řešeny 2 problémy:

1. **Jednotlivým firmám musí být nabídnuto požadované množství a struktura pracovních sil** – ekonomicky aktivní obyvatelstvo je nutné přiřadit k určitým pracovním činnostem a rozmístit je tam, kde je činnost firem dislokována.
2. **Zaměstnaným pracovním silám musí být poskytnut peněžní příjem** a v rámci sociálního statutu musí být zaopatřeny i osoby žijící mimo zaměstnání [4].

Trh práce je asymetrický, což je vyvoláno tím, že na straně nabídky je menší možnost volby než na straně poptávky. Důvodem je specifická povaha práce (pracovní síly), která nemá stejné vlastnosti jako ostatní zboží. Vstup běžného zboží na trh je regulován předpokládanou prodejností, v případě nabídky práce je tomu však jinak [4].

Nabídka práce je ovlivňována faktory (viz níže), které do značné míry nezávisí na zájmech pracovníků. Tyto determinanty způsobují, že nabídka na trhu práce je poměrně stabilní a nemá takovou pružnost, jako nabídka ostatního zboží. Nositel zboží (práce) je totiž člověk, který vstupuje na pracovní trh z jiných důvodů, než vstupují zboží na ostatní trhy. „Člověk vykonává práci proto, aby získal zdroje pro dostatečné uspokojování svých potřeb.“<sup>6</sup> Stálým problémem člověka je závislost na prostředcích obživy, které v tržním prostředí získá pouze vstupem do pracovního vztahu [4].

Množství práce, které domácnosti nabízejí na trhu práce, je dáno rozhodnutím o tom, jak její členové rozdělí svůj disponibilní čas na práci a odpočinek. Výnosem z pracovní činnosti je mzda, kterou člověk používá na nákup statků a jejichž spotřebou si

---

<sup>6</sup> VLČEK, J. a kol. *Ekonomie a ekonomika*, s. 239

zvyšuje svůj užitek. Rozhodování mezi pracovní činností a nečinností je z tohoto důvodu standardním problémem maximalizace užitku. Lidé musí porovnat užitek z jejich volného času s užitekem vyplývajícím ze spotřeby ekonomických statků, které lze pořídit za mzdu získanou prací [4].

### **Determinanty nabídky a poptávky**

Mezi hlavní determinanty nabídkové strany trhu práce patří reálné mzdy (současná i očekávaná úroveň), majetkové poměry domácností, mimopracovní příjmy (včetně státních transferů), demografický vývoj – struktura a počet obyvatel dle věku a pohlaví, míra ekonomické aktivity obyvatelstva, pracovní zvyky, kultura a tradice [5].

Jako hlavní determinanty poptávkové strany trhu práce uvádíme cenu práce (výše reálné mzdy nebo mzdové tarifu), poptávku po produktech a službách včetně jejich ceny, produktivitu práce, ceny ostatních vstupů, očekávané budoucí tržby a volnou disponibilní pracovní sílu na trhu práce [5].

### **3.3 Státní politika zaměstnanosti**

Státní politika zaměstnanosti zahrnuje činnosti a opatření, které směřují k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci, k efektivnímu využití pracovní síly a zajištění práva občanů na zaměstnání (bez ohledu na rasu, pohlaví, jazyk, barvu pleti, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, příslušnost k politickým hnutím nebo členství v politických stranách, národnost, etický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav, věk atd.). Cílem je vytváření co nejlepších podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Institucionálně ji zabezpečují úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí [8].

Vztahy na trhu práce stát ovlivňuje prostřednictvím:

**Pasivní politiky zaměstnanosti** – stanovení podmínek, výše podpory a dalších sociálních dávek nezaměstnaným.

**Aktivní politiky zaměstnanosti** – podpora zachování či vytváření stálých a dočasných nových pracovních pozic, rekvalifikace a pomoc při zaměstnávání mladých.

**Hospodářsko-politických opatření** – nejsou bezprostředně orientována na pracovní trh, ale mají na něj zásadní dopad – např. podpora malých a středních podnikatelů, investiční pobídky, regionální programy apod. [8].

### 3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) patří mezi základní nástroje pro boj s nezaměstnaností a jejím prostřednictvím se úřady práce snaží pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání nové práce. APZ zahrnuje především rekvalifikace, individuální přístupy k nezaměstnaným osobám nebo projekty poskytující pomoc nejhůře zaměstnatelným skupinám uchazečů (rodiče po mateřské a rodičovské dovolené, lidé nad 50 let, zdravotně postižené osoby, lidé s nedokončeným vzděláním, příslušníci národnostních menšin apod.). Stát také pomocí APZ podporuje firmy, které zaměstnávají uchazeče z problémových skupin, absolventy škol nebo se snaží vytvářet pracovní pozice v regionech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti [12].

APZ má pozitivní ekonomické dopady na státní rozpočet, protože výdaje na ni vložené snižují sociální dávky a také, především u mladých lidí, výdaje na pasivní politiku. Jakmile uchazeč o zaměstnání nastoupí do nové práce, vrací se zpět do státního rozpočtu část prostředků vynaložených na APZ formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů. Uchazeči nejsou nadále závislí na sociálních dávkách a přináší též úspory výdajů státu na zdravotním pojištění. Novou prací lidé získávají i koupěschopnost, což přináší další pozitivní vliv na ekonomiku státu [12].

### **3.3.2 Nástroje APZ**

#### **Rekvalifikace**

Rekvalifikace představuje získání nové kvalifikace nebo rozšíření té stávající pro uchazeče či zájemce o zaměstnání hlášené na úřadě práce. Při určování rozsahu a obsahu rekvalifikace fyzických osob se vychází z dosavadní kvalifikace, schopností, zkušeností a zdravotního stavu dané osoby. Ta získá rekvalifikaci formou nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci svého profesního vzdělávání [13].

Rekvalifikace jsou prováděny na základě dohody úřadu práce s uchazečem či zájemcem o zaměstnání, pokud to vyžaduje jejich uplatnění na trhu a úřad práce potom za účastníka rekvalifikace hradí náklady. Může mu také poskytnout úhradu nutných prokázaných nákladů, které jsou s rekvalifikací spojené – např. jízdné, strava, nocleh, pojištění atd. Rekvalifikace zajišťují buď krajské pobočky ÚP příslušné podle místa uchazeče či zájemce o zaměstnání, nebo je může provádět i příslušný zaměstnavatel v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Tomuto zaměstnavateli mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady spojené s rekvalifikací [13].

Uchazečům či zájemcům o zaměstnání jsou rekvalifikace nabízeny v době, kdy struktura poptávky na trhu práce není v souladu s nabídkou a lidé musí být přeučeni pro nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání [13].

#### **Investiční pobídky**

Investiční pobídky představují hmotnou podporu při tvorbě nových pracovních míst a rekvalifikací zaměstnanců. Mohou být poskytnuty jak nově vzniklým, tak i existujícím společnostem, českým nebo zahraničním investorům a upravuje je zákon o investičních pobídkách (č. 72/2000 Sb.) ve znění pozdějších předpisů [14].

Mezi investiční pobídky patří:

- **Sleva na dani z příjmů právnických osob** – pro nově založené společnosti nebo pro již existující PO po dobu 10 let.
- **Převod technicky vybaveného území za zvýhodněnou cenu.**
- **Hmotná podpora vytváření nových pracovních pozic** – až do 200 000 Kč na zaměstnance.
- **Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení pracovníků** – až do 35 % nákladů na školení.
- **Převod pozemků** – pozemky evidované v katastru nemovitostí jako zemědělské a ostatní, a to za cenu zjištěnou dle zvláštního právního předpisu [14].

### **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce se vytvářejí především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidovaní na ÚP. Jsou to časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí či státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Vytváří je zaměstnavatel prostřednictvím písemné dohody s ÚP a mohou trvat maximálně dvanáct po sobě následujících měsíců [13].

Pro takto vytvořené místo může být zaměstnavateli poskytován finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance až do výše reálných mzdových nákladů (včetně zdravotního a sociálního pojištění) [13].

## **Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelným pracovním místem se rozumí:

- „*nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu minimálně dvou let a je obsazováno uchazeči evidovanými ÚP, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění*“<sup>7</sup>
- „*nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného úřadem práce, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost*“<sup>8</sup>

Předpokladem tvorby a efektivního využití společensky účelných pracovních míst je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska územního a profesního. Při jejich zřízení nevzniká právní nárok na příspěvek k úhradě nákladů, a proto je ÚP mohou poskytnout v jiných formách (např. návratný příspěvek; příspěvek na úhradu úroků z úvěru; jiný účelově určený příspěvek; částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění). Příspěvek je poskytován po dobu maximálně 12 měsíců [13].

ÚP mohou poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa vytvořeného za účelem samostatně výdělečné činnosti, který je určen na nákup vybavení [13].

### **Příspěvek na zapracování**

ÚP poskytne zaměstnavateli příspěvek v případě, že do pracovního poměru přijme uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání poskytována zvýšená péče – tj. uchazeč, který ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebuje. Příspěvek je poskytován maximálně 3 měsíce a činí nejvýše polovinu měsíční mzdy na jednu fyzickou osobu, která zapracovává [13].

---

<sup>7</sup> DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*, s. 96

<sup>8</sup> Tamtéž, s. 96

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

Příspěvek je určen pro zaměstnavatele přecházející na nový výrobní program, kteří nemohou pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí zásadní technologická změna (změna výroby či poskytování služeb) nebo změna předmětu podnikání. Příspěvek na jednoho zaměstnance činí za měsíc nejvýše polovinu minimální mzdy a lze ho poskytovat po dobu 6 měsíců [13].

### **3.4 Zákon o zaměstnanosti**

Současný zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. nabyl účinnosti 1. října 2004. Až do současnosti procházel řadou novel, přičemž 9. prosince 2011 došlo zatím k poslední změně. Parlament České republiky schválil novelu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve Sbírce zákonů byla publikována pod č. 1/2012 Sb., která nabyla účinnosti dnem 5. ledna 2012 [15].

Důvodem přijetí novely je povinnost České republiky transponovat do národního právního řádu směrnici Evropského parlamentu a Rady 2009/52/ES o minimálních normách pro sankce a opatření vůči zaměstnavatelům neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí. Cílem právní úpravy je zajištění implementace dané směrnice, která prosazuje zákaz zaměstnávání neoprávněně pobývajících státních příslušníků třetích zemí, s cílem bojovat proti nedovolenému přistěhovalectví. Směrnice stanoví minimální společné normy pro sankce a opatření, jež mají být v členských státech uplatňovány vůči zaměstnavatelům, kteří tento zákaz porušují [15].

### 3.4.1 Novinky v zákoně o zaměstnanosti

Nejdůležitější změny zákona o zaměstnanosti, které se týkají zaměstnavatelů, jsou:

- **Rovné zacházení a zákaz diskriminace** – v zákoně zůstala pouze obecná ustanovení o ochraně ohrožených skupin osob (§ 4 ZOZ) – dosavadní taxativní výčet skupin, které požívaly zvýšenou ochranu na trhu práce, byl odstraněn.
- **Nelegální práce** – byla uvedena nová definice nelegální práce, za kterou se považuje „výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah (tzv. švarcsystém)“<sup>9</sup> nebo „výkon práce cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení nebo bez platného povolení k pobytu (§ 5 písm. e) body 1 až 3 ZOZ.“<sup>10</sup>
- **Závislá práce** je dle zákoníku práce (§ 2 odst. 1) definována jako práce vykonávaná ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a zaměstnanec ji vykonává osobně – musí být splněny všechny tyto znaky současně.
- Zaměstnavatel nově **může** (nikoli musí) **oznámit volná pracovní místa** příslušné krajské pobočce Úřadu práce (§ 35 ZOZ).
- **Zaměstnávání osob se zdravotním postižením** – příspěvek je poskytován pouze na zaměstnance, kteří pracují na pracovních místech vymezených dle dohody s ÚP (chráněná pracovní místa). Příspěvek činí 75 % skutečně vynaložených mzdových nákladů (max. 8 000 Kč). Po 12 měsících je možno tento příspěvek navýšit, max. však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance (§ 78 ZOZ). Výše příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo je stanovena max. na 48 000 Kč ročně (§ 76 ZOZ).

---

<sup>9</sup> [www.spcr.cz](http://www.spcr.cz), [online]

<sup>10</sup> Tamtéž



- Povinnost zaměstnavatele **oznámit zaměstnání cizince** úřadu práce včetně jakékoli následné změny.
- Cizinec může pracovat pouze s **platným pracovním povolením**, jehož prodlužování se řídí novým Metodickým pokynem MPSV vydaným 15. 3. 2012. Nově cizince **nelze vysílat na pracovní cesty**. Zaměstnavatel je povinen **vést evidenci** zaměstnaných cizinců (§ 102 ZOZ).
- **Povinnost zaměstnavatele mít v místě pracoviště kopie dokladů**, které prokazují existenci pracovněprávního vztahu a dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky. Smlouvy musí být uzavřeny **písemně** a **kopie** u sebe musí mít i **zaměstnanec** (§ 136 ZOZ) [16].

### 3.4.2 Právní předpisy z oblasti zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., **o zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů

prováděcí předpisy:

- Vyhlášky:
  - č. 518/2004 Sb., ve znění vyhlášky č. 507/2005 Sb., vyhlášky č. 452/2008 Sb. a vyhlášky č. 390/2011 Sb.
  - č. 519/2004 Sb.
  - č. 176/2009 Sb.
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na **vytváření nových pracovních míst** a hmotné podpoře **rekvalifikace** nebo **školení zaměstnanců** v rámci investičních pobídek, ve znění nařízení vlády č. 578/2004 Sb., nařízení vlády č. 338/2006 Sb., nařízení vlády č. 68/2008 Sb. a nařízení vlády 97/2010 Sb.
- Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., stanovení druhu prací, které agentura práce může formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat

Zákon č. 118/2000 Sb., **o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele** a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., **zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 500/2004 Sb., **správní řád**, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 552/1991 Sb., **o státní kontrole**, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 106/1999 Sb., **o svobodném přístupu k informacím**, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 320/2001 Sb., **o finanční kontrole ve veřejné správě** a o změně některých zákonů (**zákon o finanční kontrole**), ve znění pozdějších předpisů

Sdělení MPSV č. 435/2011 Sb., **o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství** za 1. až 3. čtvrtletí 2011 pro účely zákona o zaměstnanosti [17]

## **4. Charakteristika regionu Tábor**

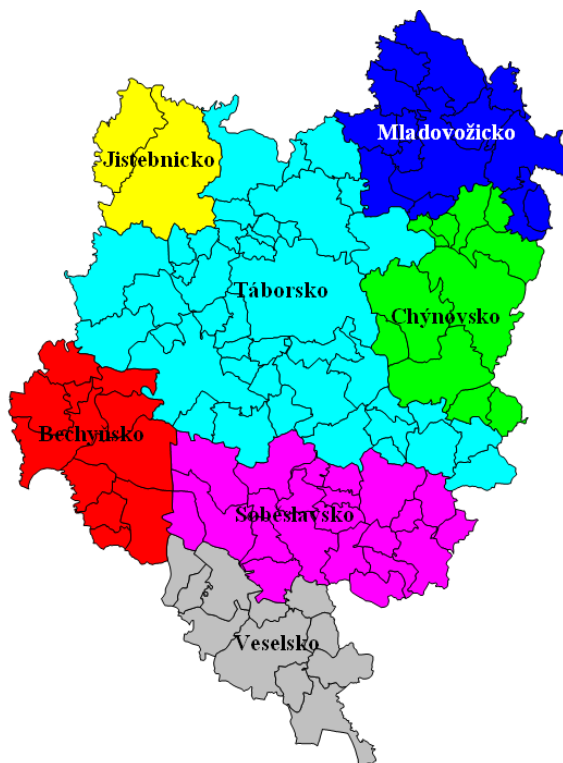
### **4.1 Geografická a demografická charakteristika**

#### **Poloha**

Region Tábor se rozkládá v severní části Jihočeského kraje a svou rozlohou 1 326 km<sup>2</sup> se řadí na páté místo v kraji. Hraničí s regionem Českobudějovicko, Písecko a Jindřichohradecko, na východě pak s krajem Vysočina a na severu se Středočeským krajem. Ze správního pohledu se člení na 110 obcí, z nichž 8 má statut města, 1 městys a 101 statut vesnice [18].

Nadmořská výška v regionu se pohybuje od 354 m (jižní část, kam ještě zasahuje Třeboňská pánev) do 724 m (na severu v oblasti Mladovožicka a Jistebnicka). Osou regionu je řeka Lužnice, která protéká od jihu na sever a v Táboře mění směr na jihozápad. Významnou řekou je také Nežárka, pravostranný přítok Lužnice. Oba toky patří mezi atraktivní vodácké řeky. V oblasti nalezneme i řadu rybníků poskytujících rekreační možnosti – Horusický (jižně od Veselí nad Lužnicí, třetí největší v ČR), Knížecí (u Zářybniční Lhoty), Rytíř (mezi obcemi Hlavatce a Svinky), Sudoměřický (poblíž Sudoměřic u Tábora) nebo Kozák (v Pojbukách). Pro rekreaci, ale i jako zdroj pitné vody pro Tábor, slouží nejstarší údolní přehradní nádrž Jordán, který byl vybudován roku 1492 a v současné době prochází procesem čištění a odbahňování [18].

Obrázek č. 2: Oblast regionu Tábor



Zdroj: Roční zpráva Úřadu práce v Táboře pro rok 2009

### Demografie

Na Tábořsku žije téměř 103 tisíc obyvatel, a tím se stává druhým největším regionem v kraji. Hustota osídlení představuje 77 osob na km<sup>2</sup>. V samotném městě Tábor žije 35 198 obyvatel, což představuje skoro 70 % podíl městského obyvatelstva v regionu. V letech 1990 – 2005 se počet obyvatel rovnoměrně snižoval a příčinou toho byla přirozená měna obyvatelstva, kdy počet zemřelých osob převyšoval počet živě narozených až o 350 (v roce 1995). Od roku 2006 se díky kladnému saldu stěhování počet obyvatel opět zvyšuje a k určitému zvýšení dochází i u přirozené měny [18].

V tábořském regionu přibývá lidí s cizím státním občanstvím, a to zejména Ukrajinců (jejich počet se během deseti let zvýšil ze 177 na 495). Zvýšil se i počet Slováků (ze 113 na 419), což představuje nárůst o 370 %. V celém regionu je pouze 14,1 % dětí a naopak přibývá počet lidí ve věku 65 let a více, kteří tvoří 17 % z celkového počtu

obyvatel. Na Táborsku přibývá také rozvedených mužů i žen a vzniká méně manželství. Přibyli i lidé bez vzdělání, ale zároveň se rozšířil počet vysokoškolsky vzdělaných. Vysokou školu má už 9 986 lidí, což za posledních 10 let představuje nárůst o 41 %. Vzrostla také vybavenost domácností počítačem s internetem, a to celkem 9 krát [19].

## **4.2 Ekonomická a sociální charakteristika**

### **Ekonomika**

V regionu Tábor eviduje Registr ekonomických subjektů 25 tisíc jednotek, což představuje 16 % z celého kraje a druhý nejvyšší počet v rámci jihočeských okresů. Tentýž podíl dosahoval také počet ekonomicky aktivních osob, zjištěný při sčítání lidu v roce 2001. Aktuálnější data ukazují, že dominantní postavení zaujímá v počtu zaměstnaných jednoznačně průmysl. Na tento sektor připadá 40 % z celkového počtu zaměstnanců, výrazně více než v ostatních okresech. Vyšší podíly zaměstnaných osob jsou v regionu také v zemědělství a obchodu. Naopak mnohem nižší je zastoupení v tržních a netržních službách [18].

### **Cestovní ruch**

Táborský region láká svými přírodními krásami, starými městy a historickými památkami. Hlavním cílem návštěvy je zde samotné město Tábor, spojené s dobou husitství. K nejvýznamnějším, turisticky oblíbeným místům, patří Husitské muzeum, táborské podzemí, Bechyňská brána nebo věž Kotnov. V ostatních místech regionu stojí za vidění především nejstarší zpřístupněná jeskyně na našem území - Chýnovská jeskyně (objevená roku 1863), město a zámek Bechyně, památník Dr. Beneše v Sezimově Ústí a také zřícenina Kozí hrádek. Za místní rarity jsou považovány první elektrická dráha v Čechách vystavěná mezi městy Tábor a Bechyně inženýrem Františkem Křížíkem v letech 1902 – 1903, divadlo s dvěma hledišti a poklad s největším počtem mincí.

## **Kultura a sport**

S kulturními zařízeními regionu Tábor se lze setkat především ve městech, venkov nabízí zejména veřejné knihovny. Dohromady je v okrese včetně poboček 105 knihoven, 11 muzeí a památníků a 16 galerií. Velmi významné postavení má divadlo Oskara Nedbala v Táboře [18]. Mezi nejoblíbenější kulturní akce regionu patří festival Táborská setkání, který se koná každoročně v polovině září ve městě Tábor. Rozmanitý program je inspirovaný bohatou historií města, kde nenapodobitelnou atmosféru středověku podtrhuje pochodňový průvod a ohňostroj. Další oblíbené události jsou například Reprezentační slavnosti piva a minerálních vod, pochod Praha – Prčice nebo Planet festival.

Pro tělovýchovu a sport je v okrese k dispozici 8 stadiónů, 17 koupališť a bazénů, 130 hřišť, 59 tělocvičen, 3 zimní stadióny a řada dalších zařízení. Město Tábor je známé pravidelně pořádaným světovým pohárem v cyklokrosu, triatlonech a prochází jím mezinárodní cyklotrasa Greenways Praha – Vídeň a také řada regionálních cyklistických a pěších tras.

## **Školství a zdravotnictví**

Výchovu a vzdělávání mladé generace v okrese zajišťuje dohromady 38 mateřských škol s téměř 3 000 zapsanými dětmi, 37 základních škol s bezmála 9 000 žáky, 3 gymnázia se skoro 1 300 studenty, 12 středních odborných škol s více než 3 000 studenty, 8 středních odborných učilišť s více než 2 000 učiteli a 2 vyšší odborné školy s téměř 300 žáky [18].

Zdravotnická péče je poskytována převážně v táborské nemocnici, ale v okrese jsou rovněž 2 polikliniky, 59 ordinací praktického lékaře pro dospělé, 34 ordinací lékaře pro děti a dorost, 70 ordinací stomatologa, 18 ordinací gynekologa, 92 ordinací specialisty a 47 ostatních samostatných zařízení. Léky jsou dostupné z 28 lékáren a výdejen léků. V regionu je 6 domovů pro seniory s celkovou kapacitou 576 lůžek a 15 domů s pečovatelskou službou obsahující 387 bytů [18].

### 4.3 Nezaměstnanost regionu Tábor

Úřady práce v Táboře a Soběslavi evidovaly k 31. 12. 2011 celkem 5 044 uchazečů o zaměstnání, z toho 4 980 dosažitelných<sup>11</sup>. Ve srovnání s předchozím rokem se počet uchazečů snížil o 343 osob. Nezaměstnanost se v průběhu roku 2011 dostala na své maximum 10,7 % již v lednu, kdy se do evidence nahlásilo 865 nových uchazečů o zaměstnání. V následujících měsících docházelo k postupnému poklesu až na minimální říjnovou hodnotu 8,5 %. Od té doby se míra nezaměstnanosti opět zvyšovala a výrazný nárůst byl zaznamenán v prosinci. Ve srovnání s rokem 2010 došlo v tomto měsíci ke zvýšení průměrného počtu nezaměstnaných o 9 uchazečů. Nově evidovaných uchazečů však měsíčně ubylo o 73 osob a vyrazených nezaměstnaných přibylo o 20. Průměrná měsíční míra nezaměstnanosti v roce 2011 byla 9,3 %, což je v porovnání s celorepublikovou hodnotou o 0,8 % vyšší. V porovnání s průměrnou mírou nezaměstnanosti Jihočeského kraje je také vyšší, a to o 2 procenta. Jak je možné vidět z tabulky č. 1 a grafu č. 1, nejvyšší míra nezaměstnanosti byla k 31. 12. 2011 evidována na Jistebnicku (11,56 %) a Soběslavsku (10,81 %).

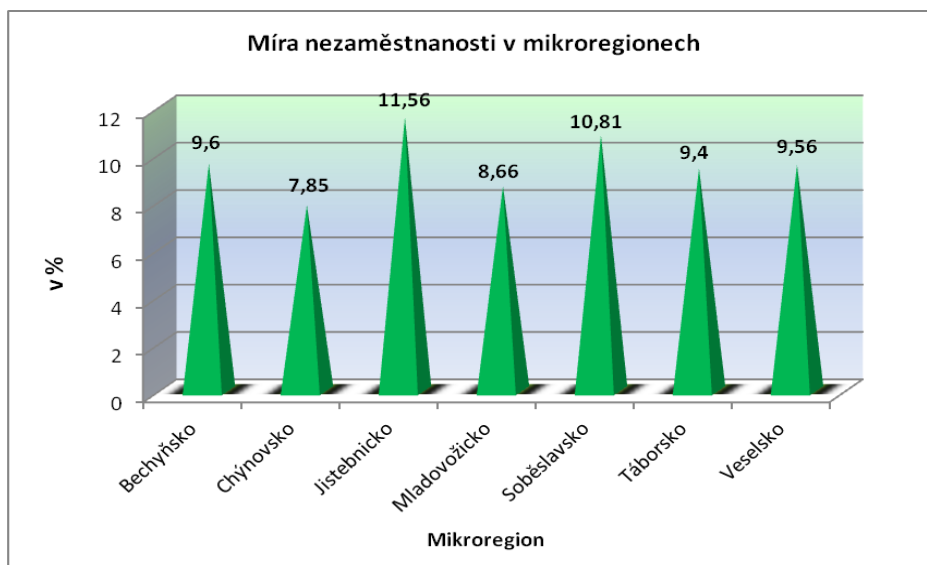
Tabulka č. 1: Nezaměstnanost v mikroregionech tábořského regionu k 31. 12. 2011

Mikroregion	Počet nezaměstnaných	Počet dosažitelných nezaměstnaných	Počet ekonomicky aktivních obyvatel	Míra nezaměstnanosti v %
Bechyňsko	384	378	3 960	9,6
Chýnovsko	160	160	2 039	7,85
Jistebnicko	152	152	1 315	11,56
Mladovožicko	219	213	2 529	8,66
Soběslavsko	700	695	6 428	10,81
Táborsko	2 988	2 950	31 387	9,4
Veselsko	441	432	4 521	9,56

Zdroj: Měsíční zpráva o situaci na trhu práce v regionu Tábor z roku 2011

<sup>11</sup> „Dosažitelní jsou takoví uchazeči o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání.“ [20]

Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech v prosinci roku 2011



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

V prosinci roku 2011 bylo vyřazeno z evidence celkem 333 uchazečů, což je o 51 více než ve stejném měsíci předchozího období. Úřad práce umístil 19 evidovaných uchazečů, z toho 6 v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a umístěno jinak bylo 189 uchazečů. Z celkového počtu nezaměstnaných tvoří 51 % ženy, tedy 2 574, což je přibližně stejné procento jako v minulém roce. Počet osob se zdravotním omezením činí 720, a to představuje 14,3 % z celkového počtu nezaměstnaných. Počet absolventů a mladistvých bez zaměstnání se oproti roku 2010 nepatrně snížil a k 31. 12. 2011 byl 331, tj. 6,6 %. Podíl cizích státních příslušníků na zaměstnanosti v regionu představoval 1,5 %. Platné povolení k zaměstnání mělo dohromady 99 cizinců a celkový počet registrovaných na úřadu práce byl 576 osob. Mezi nejčastěji povolované profese se řadí kuchaři, maséři, zahradníci a pěstitelé v zahradnických školkách, chovatelé, zpracovatelé a obslužní pracovníci v potravinářském průmyslu. V regionu dlouhodobě dominují pracovníci ze Slovenska (59,2 %), Ukrajiny (15,9 %) a Bulharska (7,2 %).

Z hlediska uplatnění na místním trhu práce se mezi problémové skupiny uchazečů o zaměstnání v regionu řadí osoby se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby 50 let a starší a absolventi škol a mladiství.



#### 4.4 Stav a vývoj volných pracovních míst

Tabulka č. 2 ukazuje, že zaměstnavatelé v regionu Tábor nahlásili k 31. 12. 2011 celkem 203 volných pracovních míst (o 35 více než ve stejném období minulého roku). Míra nezaměstnanosti k tomuto datu činila 9,46 %, kdy na jedno volné pracovní místo připadá 24,9 uchazeče. V počtu uchazečů na jedno volné místo byl tábořský region na 27. místě z celé republiky. Z celkového počtu 203 jsou 2 místa spojena s povolením k zaměstnávání cizinců (1 %), 25 míst je vhodných pro občany se zdravotním omezením (12,2 %) a 31 pro absolventy a mladistvé (15,3 %). V roce 2011 připadalo na jedno volné pracovní místo průměrně 20,1 uchazeče.

Tabulka č. 2: Počet volných pracovních míst v jednotlivých měsících roku 2011

Období	Počet volných míst	z toho						Počet uchazečů na 1 volné místo
		pro cizince		pro osoby se ZP		pro absolventy		
		abs.	%	abs.	%	abs.	%	
XII.2010	168	4	2,4	18	10,7	30	17,9	32,1
I.2011	165	13	7,9	21	12,7	36	21,8	34,7
II.2011	219	13	5,9	37	16,9	61	27,8	26
III.2011	241	16	6,6	32	13,3	43	17,8	23
IV.2011	308	3	1	24	7,8	60	19,5	16,7
V.2011	307	14	4,6	27	8,8	64	20,8	16
VI.2011	293	22	7,5	14	4,8	37	12,6	16,5
VII.2011	301	23	7,6	20	6,6	50	16,6	16,2
VIII.2011	350	13	3,7	23	6,6	51	14,6	13,5
IX.2011	326	20	3,1	20	6,1	56	17,2	14,3
X.2011	231	1	0,4	36	15,6	28	12,1	19,6
XI.2011	239	1	0,4	34	14,2	27	11,3	19,4
XII.2011	203	2	1	25	12,2	31	15,3	24,9
<i>Rozdíl 2011 - 2010</i>	35	-2	-1,4	7	1,5	1	-2,6	-7,2

Zdroj: Měsíční zpráva o situaci na trhu práce v regionu Tábor z roku 2011

Nabídka volných pracovních míst vzrostla oproti roku 2010 průměrně o 35. Průměrný měsíční počet tak činil 265 míst. Během roku bylo nově nahlášeno 2 014 volných míst. Od ledna docházelo k jejich postupnému navyšování v důsledku oživení trhu práce vlivem sezónních prací v zemědělsko-zpracovatelském průmyslu, stavebnictví a službách. V srpnu bylo dosaženo ročního maxima (350 volných pracovních míst) a od října se začal počet opět snižovat. Zaměstnavatelé měli největší zájem o obchodní zástupce, kuchaře, číšníky a poptávali také odborné technické pracovníky a řidiče. V sezóně vzrostl zájem o stavební profese, konzerváře nebo prodavače.

Tabulka č. 3: Nejpočetněji hlášená pracovní místa dle profesí

CZ-ISCO	Název profese	Počet volných míst		Počet uchazečů	
		absolutní	v %	absolutní	v %
311	Techničtí pracovníci	15	7,4	97	1,9
3322	Obchodní zástupci	13	6,4	83	1,6
4132	Pracovníci pro zadávání dat	10	4,9	2	0
5120	Kuchaři	9	4,4	155	3,1
513	Číšníci, barmani	7	3,4	153	3,1
7112	Zedníci	6	3	197	3,9
722	Nástrojáři a seřizovači	18	8,9	79	1,6
832	Řidiči	7	3,4	171	3,4

Zdroj: Měsíční zpráva o situaci na trhu práce v regionu Tábor z roku 2011

## **5. Analýza vývoje nezaměstnanosti regionu Tábor**

Nezaměstnanost regionu Tábor v letech 2007 – 2011 byla ovlivněna především Celosvětovou hospodářskou krizí, kterou odstartovala Americká hypoteční krize v roce 2007, jež se postupně rozšířila do celého světa. Na podzim roku 2008 zasáhla i Evropskou unii, a tím ekonomická krize propukla naplno. Měla za následek snížení ceny ropy, propad na akciových trzích a problémy zasáhly i velké světové banky.

### **5.1 Vývoj míry nezaměstnanosti v regionu**

Jak ukazuje tabulka č. 4, průměrná měsíční míra nezaměstnanosti v roce 2007 byla 4,74 %. Její vývoj dosáhl maxima již v lednu – 5,83 %, ale v průběhu prvního pololetí se postupně snižovala. V měsících červenci a srpnu došlo k mírnému nárůstu počtu nezaměstnaných, což bylo způsobeno přílivem absolventů škol do registru úřadu práce. Sezónní práce v zemědělsko-zpracovatelském průmyslu a stavebnictví se díky příznivému počasí ukončovaly později, a proto byla v listopadu zaznamenána nejnižší míra nezaměstnanosti 3,96 %. Zvýšení se pak projevilo až v prosinci.

Míra nezaměstnanosti v roce 2008 byla ještě na nízké hranici, a to 4,19 % (oproti roku 2007 pokles o 0,55 %). Stejně jako v předchozím období, byla ovlivněna přílivem absolventů škol, ukončováním sezónních prací a také skončením pracovních poměrů na dobu určitou ke konci roku. Dosáhla tak svého maxima 4,98 % v prosinci. V měsíci květnu bylo zaznamenáno minimum 3,58 %. Viz tabulka č. 4, došlo ve srovnání s minulým rokem ke snížení průměrného počtu nezaměstnaných o 307 uchazečů, nově evidovaných přibylo v průměru 11 a vyřazených nezaměstnaných ubylo o 69. Z celkového počtu vyřazených uchazečů se 16,3 % umístilo na doporučení úřadu práce.

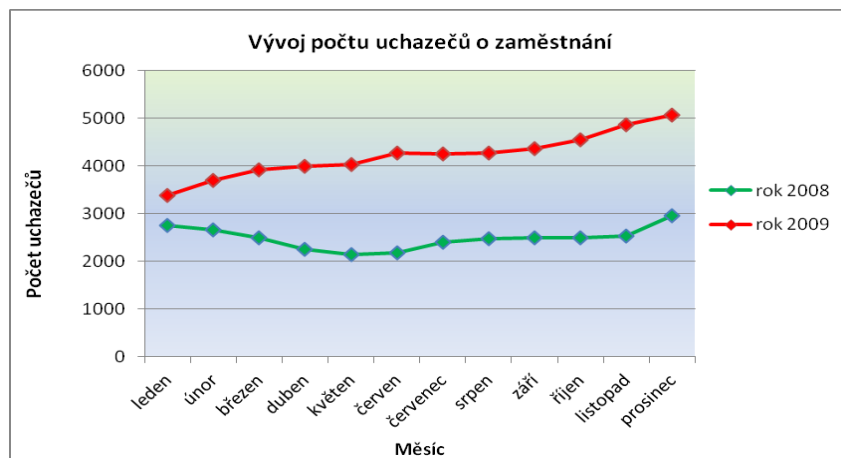
Tabulka č. 4: Vývoj nezaměstnanosti v letech 2007 - 2008

	Počet uchazečů	Počet dosažitelných uchazečů	z toho				Nově evidovaní uchazeči	Vyřazení uchazeči	z toho					Míra nezaměstnanosti v %
			ženy		pobírající podporu				umístění úřadem práce	z toho na APZ	umíst. jinak	vyřazení dle §30, odst. 2	ostatní	
			abs.	%	abs.	%								
Průměr 2008	2490	2313	1415	57	1097	43,9	480	449	73	11	258	45	73	4,19
Průměr 2007	2797	2581	1577	56,7	1163	41,6	469	518	101	17	284	47	86	4,74
Rozdíl 2008-2007	-307	-268	-162	0,3	-66	2,3	11	-69	-28	-6	-26	-2	-13	-0,55

Zdroj: Roční zpráva o situaci na trhu práce v regionu Tábor z roku 2008

Po celý rok 2009 byl vývoj míry nezaměstnanosti negativně ovlivňován světovou hospodářskou krizí. Většina společností snižovala počty svých zaměstnanců, což se projevilo v nárůstu počtu evidovaných uchazečů na úřadu práce a nabídky volných míst ze stran zaměstnavatelů byly minimální. Průměrná měsíční míra nezaměstnanosti v regionu stoupla na 7,46 % a vyvíjela se od lednové minimální hranice 5,79 % až po maximální prosincovou na celkem 9,12 %. Oproti roku 2008 byl tedy zaznamenán průměrný nárůst o 3,27 %. Došlo ke zvýšení průměrného počtu nezaměstnaných o 1 738 uchazečů a nově evidovaných přibývalo v průměru o 210. Z grafu č. 2 je patrný zvyšující se nárůst počtu uchazečů o zaměstnání způsobený finanční krizí.

Graf č. 2: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2008 - 2009

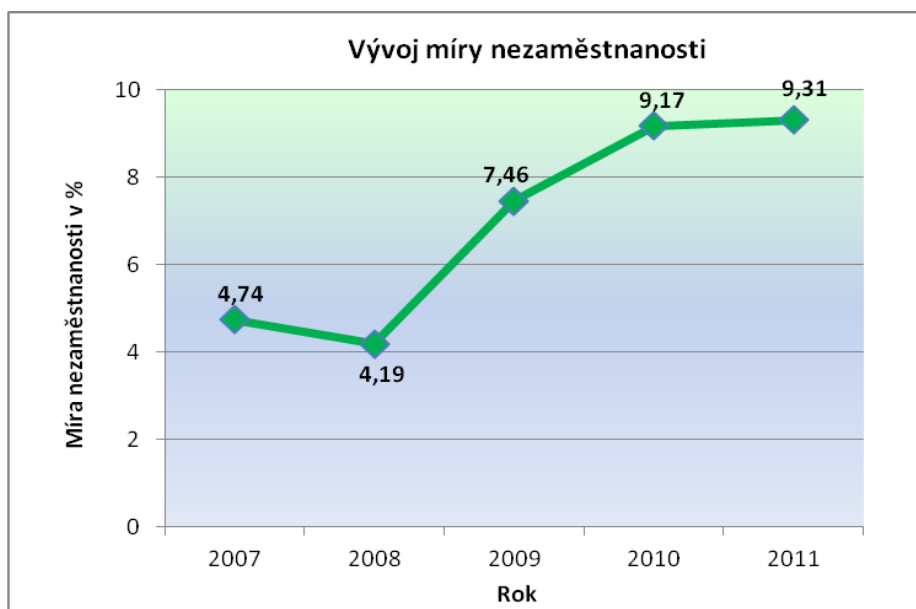


Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Rok 2010 byl nadále ovlivňován hospodářskou krizí a průměrná míra nezaměstnanosti se oproti předchozímu období zvýšila o 1,71 % na 9,17 %. K rapidnímu nárůstu nezaměstnanosti přispěly mimo jiné pokles počtu ekonomicky aktivních obyvatel, ukončování sezónních prací nebo veřejně prospěšných prací v obcích. Nárůst byl ovlivněn také změnami, které v roce 2011 přinesla novela zákona o zaměstnanosti (např. nižší podpora v nezaměstnanosti při „dobrovolném“ odchodu ze zaměstnání, zrušení možnosti souběhu pobírání odstupného a podpory v nezaměstnanosti nebo souběhu přivýdělku v době evidence na úřadu práce a podpory v nezaměstnanosti). Průměrný počet nezaměstnaných se zvýšil o 796 uchazečů.

Průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2011 ještě stoupla na 9,31 %. Trend vývoje se pohyboval mezi nejvyšší lednovou hranicí 10,71 % a nejnižší hodnotou 8,45 % naměřenou v říjnu. Počet uchazečů o zaměstnání byl v průměru 5 016, což oproti minulému období představuje pokles o pouhých 8 osob. V grafu č. 3 je znázorněn vývoj míry nezaměstnanosti v regionu Tábor, kde je od roku 2008 patrný prudký nárůst způsobený hospodářskou krizí, jejíž negativní působení se stále nedaří zastavit.

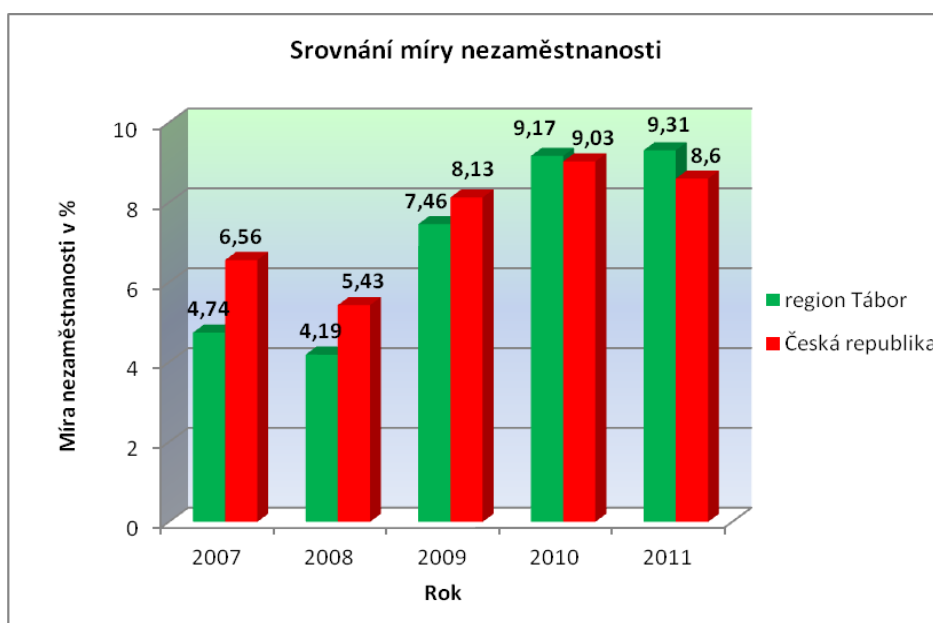
Graf č. 3: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2007 - 2011



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Z grafu č. 4 je patrné srovnání míry nezaměstnanosti v regionu Tábor s celorepublikovým průměrem v letech 2007 – 2011. V období před světovou hospodářskou krizí, tedy v roce 2007 a 2008, se hodnoty pohybovaly ještě pod hranicí průměru České republiky. Region Tábor se svou mírou nezaměstnanosti (4,74 % v roce 2007 a 4,19 % v roce 2008) řadil na 19. a 20. místo mezi regiony s nejnižšími hodnotami. V období vyvrcholení krize se však začal přibližovat republikovému průměru, který v letech 2010 a 2011 dokonce překonal. Nejvyšší průměrná míra nezaměstnanosti dosažená v roce 2011 představovala 9,31 %, což je o 0,71 % více než průměr celé České republiky. V tomto období se táborský region zařadil až na 44. místo z regionů s nejnižšími hodnotami.

**Graf č. 4: Srovnání průměrné míry nezaměstnanosti mezi regionem Tábor a Českou republikou v letech 2007 - 2011**



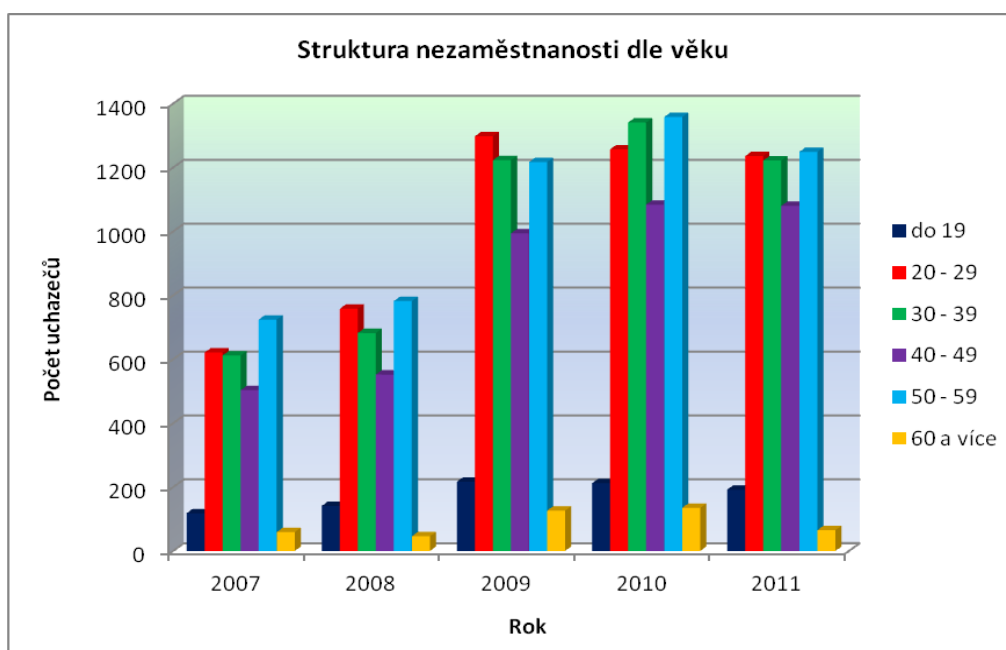
Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

## 5.2 Vývoj struktury nezaměstnanosti

### 5.2.1 Struktura nezaměstnaných dle věku

Graf č. 5 znázorňuje strukturu nezaměstnaných rozdělenou podle věku, jejíž vývoj procházel v letech 2007 – 2011 podobnou tendencí. Kromě roku 2009 totiž do nejpočetnější skupiny nezaměstnaných patří lidé od 50 – 59 let. Tyto osoby nejsou na trhu práce zcela žádané z důvodu nízké přizpůsobivosti změnám, jako například počítačová gramotnost, jazykové vybavení nebo nové technologie a zaměstnavatelé o ně ztrácí zájem i z důvodu blížícího se starobního důchodu. Početnost této skupiny uchazečů souvisí též s prodlužující se věkovou hranicí pro odchod do důchodu. V roce 2010 do ní patřilo 1 358 uchazečů, což tvořilo 25,1 % z celkového počtu nezaměstnaných. Druhou ohroženou skupinou v táborském regionu jsou mladí lidé od 20 – 29 let, jejichž nezaměstnanost se v daném období pohybuje od 23,3 – 25,6 %. V roce 2009 tvořili dokonce nejpočetnější skupinu, a to 1 298 uchazečů z celkového počtu 5 075.

Graf č. 5: Struktura nezaměstnanosti dle věku v letech 2007 – 2011 (k 31. 12.)

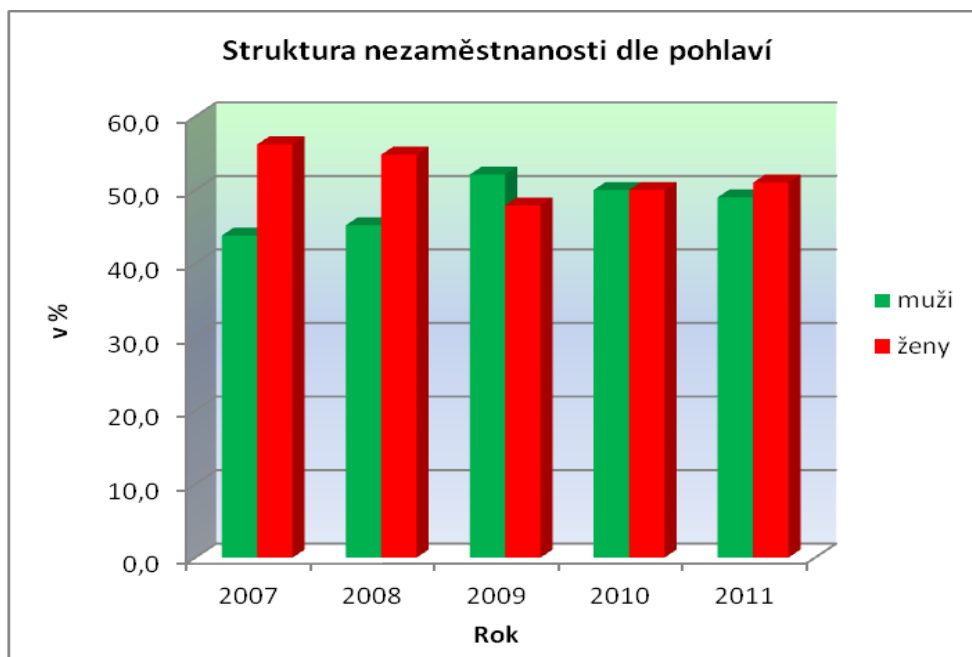


Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

## 5.2.2 Struktura nezaměstnaných dle pohlaví

V grafu č. 6 je znázorněna struktura nezaměstnanosti dle pohlaví, která se v průběhu období postupně vyrovnávala. V letech 2007 a 2008 byla ještě patrná jasná převaha nezaměstnaných žen, celkem 56,2 % v roce 2007 a 54,8 % v roce 2008. Období počátku krize bylo však zlomové a k 31. 12. 2009 bylo v regionu Tábor nezaměstnaných o 4,2 % více mužů. To způsobilo především hromadné propouštění u velkých společností, jako například Brisk Tábor, a. s. nebo Kovošvit MAS, a. s., které zaměstnávají zejména muže. Rok 2010 byl svou mírou nezaměstnanosti naprosto vyrovnaný a na konci roku 2011 již převažovaly opět ženy. V prosinci tak 2 574 uchazeček o zaměstnání tvořilo 51 % z celkové nezaměstnanosti.

Graf č. 6: Struktura nezaměstnanosti dle pohlaví v letech 2007 – 2011 v % (k 31. 12.)



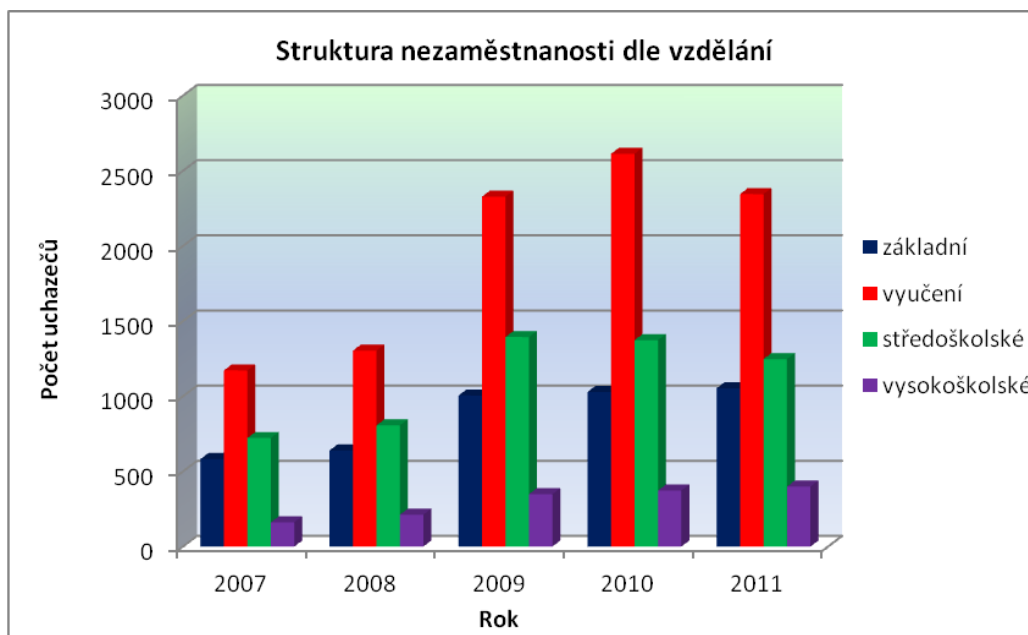
Zdroj: MPSV, vlastní zpracování



### 5.2.3 Struktura nezaměstnaných dle vzdělání

Vývoj struktury nezaměstnanosti podle vzdělání v grafu č. 7 jasně ukazuje, že nejvíce uchazečů o zaměstnání spadá do skupiny vyučených, tedy se středním odborným vzděláním bez maturity. Po celé období představují kolem 45 % nezaměstnaných, přičemž v roce 2010 zahrnují dokonce až 48,5 %, tedy 2 613 uchazečů. Nejmenší skupinu tvoří lidé s vysokoškolským vzděláním, jejichž podíl se na celkové nezaměstnanosti v regionu pohybuje mezi 6,1 % v roce 2007 (tj. 161 uchazečů) až 7,9 % v roce 2011 (tj. 399 uchazečů). I přesto je však nárůst nezaměstnanosti této skupiny alarmující. Tím, že se zmenšuje objem výroby mnoha firem, z nichž některé dokonce krachují, přichází o práci i vrcholoví a střední manažeři, kteří pak v regionu těžko hledají uplatnění. Firmy se potýkají s problémy, a tudíž nemohou vytvářet pozice pro management. Počet středoškolsky vzdělaných se od jeho nejvyšší úrovně 1 394 uchazečů v roce 2009 nepatrně snižuje, ale i přesto jsou tato čísla, stejně jako u předchozí skupiny, obrovská. Nezaměstnaných se základním vzděláním od roku 2007 také přibýlo, přičemž v letech 2009 – 2011 se drží na přibližně stejné hranici (průměrně 1 029 uchazečů).

Graf č. 7: Struktura nezaměstnanosti dle vzdělání v letech 2007 – 2011 (k 31. 12.)

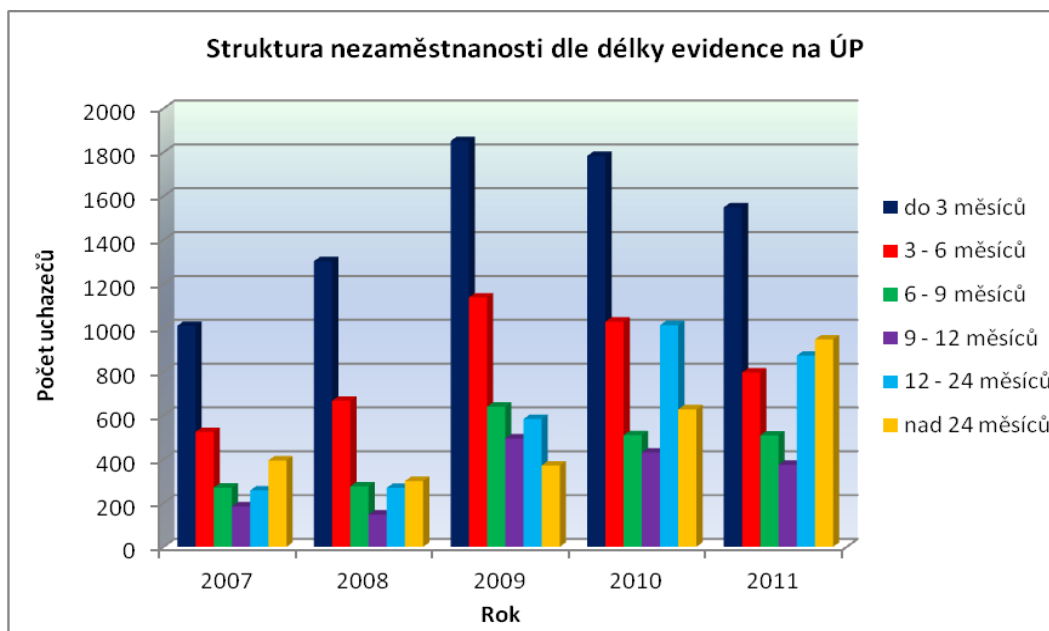


Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

## 5.2.4 Struktura nezaměstnaných dle délky evidence na ÚP

Graf č. 8 zobrazuje nezaměstnanost dle délky evidence na úřadu práce, kde do nejpočetnější skupiny spadají nezaměstnaní v evidenci ÚP do 3 měsíců. V roce 2009 se jich ucházelo o zaměstnání nejvíce z celého období, a to 1 851 (36,5 % z celkového počtu). Do druhé nejpočetnější skupiny se po většinu času řadí uchazeči v délce evidence 3 – 6 měsíců. Alarmující je zde však vysoký počet lidí v evidenci nad 12 měsíců, který se od roku 2008 ve většině případů neustále zvyšuje. Uchazeči v evidenci nad 24 měsíců se pak z nejnižší hranice 300 uchazečů (10,1 %) dostali až na 946, tj. 18,7 % nezaměstnaných v roce 2011. Většina z těchto dlouhodobě nezaměstnaných ztratila práci na počátku ekonomické krize a doposud se jim nepodařilo najít nové zaměstnání. Důvody spočívají v nesouladu mezi charakterem pracovního místa a kvalifikačními a dovednostními předpoklady lidských zdrojů, které jsou prohlubovány speciálními požadavky zaměstnavatelů. Nejméně lidí je po celé období zastoupeno ve skupině uchazečů v délce evidence 9 – 12 měsíců.

Graf č. 8: **Struktura nezaměstnanosti dle délky evidence na ÚP v letech 2007 – 2011**  
(k 31. 12.)

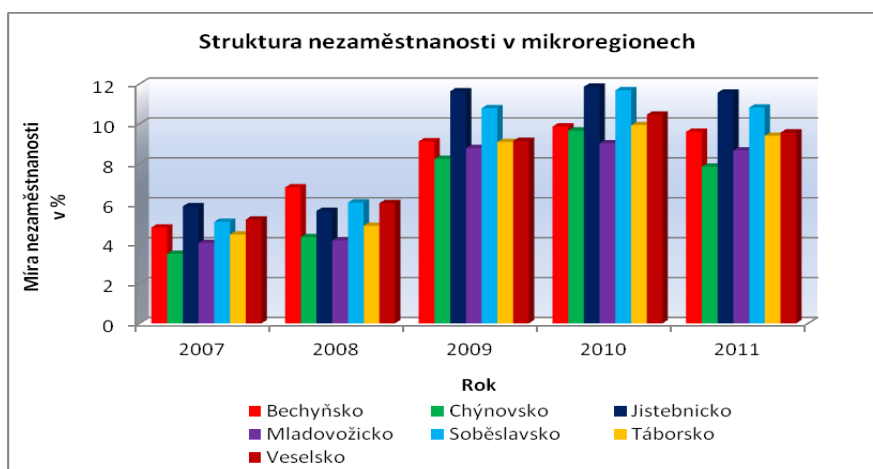


Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

## 5.2.5 Struktura nezaměstnanosti v mikroregionech

Z grafu č. 9 vyplývá, že největší nezaměstnanost byla téměř po celé období v mikroregionech Jistebnicko a Soběslavsko. Nejvyšší hodnoty byly naměřeny v letech 2009 – 2011 a na Jistebnicku se pohybovaly v průměru kolem 11,7 %. Tato oblast se nachází v okrajové části regionu a vyšší nezaměstnanost je ovlivněna hlavně obtížnou dopravní situací. Lidé se zde musí spoléhat pouze na autobusovou dopravu a z některých částí je tak nemožné dojíždět na směnný provoz. Na Soběslavsku se míra nezaměstnanosti pohybovala mezi 10,8 - 11,7 %. V období před začátkem hospodářské krize, tedy v roce 2008, byla největší míra nezaměstnanosti v mikroregionu Bechyňsko (6,8 %), kterou ovlivnilo především zrušení vojenského letiště a také textilního závodu, jež měly rozhodující vliv na místní trh práce. Naopak nejnižší míra nezaměstnanosti byla v období ekonomické krize naměřena na Chýnovsku a Mladovožicku. Na Chýnovsku klesla v roce 2011 až na hranici 7,9 %, jelikož je zde situace na trhu práce ovlivněna příznivou dopravní situací, kdy lidé mohou při dojíždění do zaměstnání využívat jak autobusovou, tak i železniční dopravu. Na Mladovožicku se pohybovala mezi 8,7 – 9 % a situace v tomto okrese je příznivější především díky možnosti dojíždění za prací i do regionu Pelhřimov a Benešov.

Graf č. 9: Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech v letech 2007 – 2011 (k 31. 12.)



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

## **Bechyňsko**

Bechyňsko je průmyslově-zemědělský mikroregion. Bechyně, město keramiky a lázní, je jedno z nejstarších správních středisek v České republice. Region se nachází v sousedství okresu Písek a České Budějovice a ke zlepšení situace v zaměstnanosti přispěla především výstavba nového komplexu třech lázeňských pavilonů.

Nejvýznamnějšími zaměstnavateli jsou LAUFEN CZ, s. r. o. (původně Jihočeská keramika, a. s. – zabývá se výrobou sanitární keramiky), Panství Bechyně, s. r. o. (lesnictví, truhlářství, zemědělská prvovýroba, ubytovací služby, pilařská výroba, provozování golfu, pořádání kulturních akcí, výuka jezdeckví a pohostinství), Lázně Bechyně, s. r. o. (poskytování diagnostické léčebné péče a lázeňských služeb), MICRO-EPSILON Czech Republic, spol. s r. o. a Družstvo AGRA Březnice.

## **Chýnovsko**

Centrem mikroregionu je druhé nejmladší město Táborska – Chýnov. Prochází jím železniční trať Tábor – Nová Cerekev – Jihlava a hlavní silniční trasa ve směru Tábor – Pelhřimov a Brno. Jedná se především o zemědělskou oblast.

Nejvýznamnější zaměstnavatelé jsou Kolovrat, ČM spol. s r. o. (výroba a prodej potahových a dekoračních tkanin), HORA, s. r. o. (stavební činnost, truhlářství, zámečnictví, provozování čerpacích stanic s palivy a mazivy, silniční nákladní doprava, pilařská výroba a impregnace dřeva), Zemědělské družstvo Dolní Hořice (zemědělská výroba) a HASS Hroby, s. r. o. (maloobchod, velkoobchod, pronájem atd.).

## **Jistebnicko**

Centrem mikroregionu jsou obce Jistebnice a Nadějkov. Oblast je orientovaná výrazně zemědělsky a stále zde přetrvává nedostatek průmyslové výroby a pracovních příležitostí (v transformovaném zemědělském podniku nebo v lesním hospodářství).

Nejvýznamnějšími zaměstnavateli jsou GS Technik, spol. s r. o. (výroba nerezového nábytku) a Zemědělské družstvo Skalka (zemědělská výroba – hlavně pěstování obilovin, mléko, maso, chovatelství).

### **Mladovožicko**

Jedná se o průmyslově-zemědělskou oblast s největším městem Mladá Vožice, jehož poloha je na křižovatce cest do Tábora, Pacova, Vlašimi a Votic.

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele patří TESLA Mladá Vožice, a. s. (výroba rozhlasových a televizních vysílačů), KOH-I-NOOR Mladá Vožice, a. s. (výroba aerosolových ventilů, mechanických rozprašovačů a drobných výlisků z plastů), IDSC, s. r. o. (výroba plastových výrobků určených pro zdravotnický a kosmetický průmysl), Zemědělské družstvo Pojbuky, Agrospol Mladá Vožice, a. s. a AGRINO, s. r. o.

### **Soběslavsko**

Je to také průmyslově-zemědělský mikroregion, kde jsou průmyslové podniky soustředěny hlavně ve městě Soběslavi. Tím prochází hlavní silnice vedoucí na jih do Českých Budějovic a na sever přes Tábor směrem na Prahu.

Nejvýznamnějšími zaměstnavateli jsou MOTOR JIKOV Strojírenská, a. s. (zakázková strojírenská výroba, galvanizace, broušení), Jihočeské dřevařské závody Soběslav, a. s. (dřevařská a impregnační výroba), JITONA, a. s. (výroba a prodej nábytku), Servis-technika-Služby Soběslav, a. s. a Spilka a Říha, s. r. o.

### **Táborsko**

Město Tábor je druhé největší město Jihočeského kraje, jehož historické památky přitahují po celý rok turisty a návštěvníky z celého světa. Jedná se o zemědělsko-průmyslový mikroregion, kde převažuje průmysl. Nejdůležitější je zde aglomerace Tábor – Sezimovo Ústí – Planá nad Lužnicí, ve které je soustředěna většina podniků.

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele patří ACCO Czech, a. s. (zpracování plastů a výroba kožené galanterie), AL INVEST Břidličná, a. s. – divize TAPA Tábor (tisk a činnosti související s tiskem), BRISK Tábor, a. s. (výzkum, vývoj, výroba a prodej zapalovacích a žhavicích svíček, technické keramiky a snímačů), HOCHTIEF VSB, a. s., COMETT PLUS, spol. s r. o., Dita výrobní družstvo invalidů, DOMITA, a. s., SILON, a. s., INTERSNACK, a. s., VSP DATA, a. s., ELK, a. s. atd.

### **Veselsko**

Mikroregion je důležitou silniční i železniční křižovatkou pro trasu Praha – Tábor – České Budějovice a je nejnižněji položeným územím celého regionu Tábor.

Nejvýznamnější zaměstnavatelé jsou EFKO CZ, s. r. o. (výroba a prodej konzervované zeleniny), FONTEA, a. s. (výroba a distribuce nealkoholických nápojů), GRENA, a. s. (dřevovýroba), MABA Prefa, spol. s r. o., MADETA, a. s. a Provimi Pet Food CZ, s. r. o.

## **6. Analýza kvalifikace a rekvalifikace v regionu Tábor**

### **6.1 Rekvalifikační kurzy ÚP v Táboře**

Úřad práce v Táboře podporuje nezaměstnané pomocí aktivní politiky zaměstnanosti, která mimo jiné zahrnuje i rekvalifikace. V roce 2011 proběhly rekvalifikační kurzy v rámci projektu s názvem „Poradenské činnosti a rekvalifikace podporující zvýšení zaměstnatelnosti“. Tento projekt byl v rámci operačního programu „Lidské zdroje a zaměstnanost“ financován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky. Do kurzů byli zařazováni především uchazeči propuštění ze zaměstnání v důsledku ekonomické krize, jejichž kvalifikace neodpovídá požadavkům trhu práce a dále také problémové skupiny nezaměstnaných, kterými jsou v tábořském regionu hlavně osoby se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči nad 50 let a absolventi a mladiství.

Tabulka č. 5 zobrazuje rekvalifikační kurzy, jež proběhly v roce 2011 a počet těchto kurzů včetně zúčastněných osob. Ve sledovaném roce jich proběhlo dohromady 35, což je o 53 % méně než v roce předcházejícím a nastoupilo do nich 233 osob (uchazečů či zájemců o zaměstnání). Nejnavštěvovanější rekvalifikace byly zaměřeny na počítače. Kurz „Základy obsluhy osobního počítače“ probíhal celkem 5 krát a prošlo jím 47 lidí a „Obsluha osobního počítače“ se konala 2 krát a zúčastnilo se jí 16 lidí. Další časté rekvalifikační kurzy byly zaměřeny na svařování, účetnictví a daňovou evidenci či získání různých druhů řidičských oprávnění.

Tabulka č. 5: Přehled rekvalifikačních kurzů ÚP v Táboře v roce 2011

Název kurzu	Počet kurzů	Počet lidí v kurzu	Z toho	
			počet uchazečů	počet zájemců
Obsluha elektrovozíku a motovozíku	2	21	19	2
Přípravný kurz ČSN EN 287.1	2	6	6	0
Pracovník sociálních služeb	2	30	20	10
Účetnictví a daňová evidence s využitím PC	3	41	40	1
Kosmetické služby	2	3	3	0
Zákl. kurz svařování el. obloukem v ochranné atm. CO2	4	16	16	0
Zákl. kurz svařování obalovanou elektrodou	2	3	2	1
Zákl. kurz svařování el. obloukem v ochr. atm. argonu	1	2	2	0
Zákl. kurz svařování ZK 141 21	1	2	0	2
Masér pro sportovní a rekondiční masáže	1	9	9	0
Pedikúra včetně nehtové modeláže	1	2	2	0
Manikúra včetně nehtové modeláže	1	4	2	2
Základy obsluhy osobního počítače	5	47	45	2
Obsluha osobního počítače	2	16	16	0
Dispečer logistiky	1	4	4	0
Kurz pro získání Průkazu profesní způsobilosti řidiče	2	13	13	0
Kurz pro získání Řidičského oprávnění sk. C	1	7	5	2
Kurz pro získání Řidičského oprávnění sk. C-E	1	2	2	0
Kurz pro získání Řidičského oprávnění sk. D	1	5	5	0
<b>Celkem</b>	<b>35</b>	<b>233</b>	<b>211</b>	<b>22</b>

Zdroj: ÚP Tábor, vlastní zpracování

## 6.2 Dotazníkové šetření

Pro dotazníkové šetření byl sestaven dotazník (viz příloha č. 12) částečně zaměřený na rekvalifikace, jež obsahoval 13 otázek a 5 podotázek, z nichž byly 3 otevřené, 13 uzavřených a 2 polouzavřené. Dotazník byl anonymní a struktura otázek byla řazena od obecných (zachycujících pohlaví, věk, vzdělání a délku evidence na úřadě práce), přes konkrétnější (zdroje při hledání zaměstnání, předchozí zaměstnání a ochota dojíždět do zaměstnání), otázky týkající se rekvalifikací (účast v rekvalifikačních kurzech a jejich nabídka úřadem práce, ochota podílet se na nákladech spojených s rekvalifikací a aktivita při nabízení/vyhledávání rekvalifikací), až po závěrečné doplňující otázky (největší překážka při hledání zaměstnání a co je důležité pro lepší uplatnění na trhu práce).

Šetření bylo provedeno v prosinci roku 2012 až lednu roku 2013 na Úřadě práce v Táboře ve spolupráci s referentkami pro jednotlivé skupiny nezaměstnaných uchazečů.



Zúčastnilo se ho celkem 71 respondentů, kteří jednotlivé dotazníky sami a anonymně vyplňovali.

### 6.3 Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření

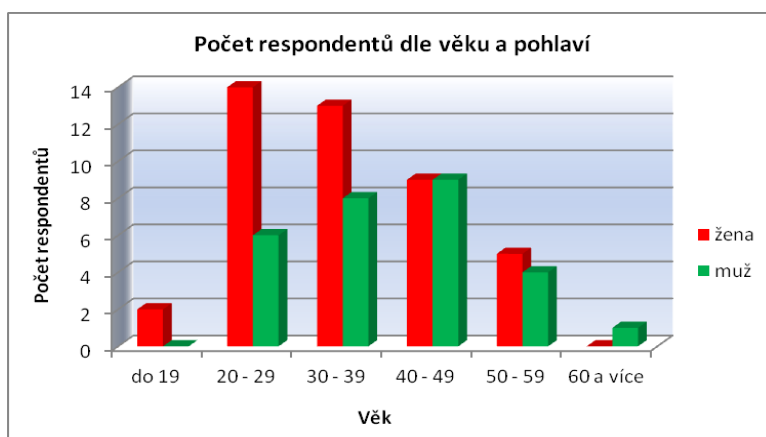
Analýza dotazníkového šetření poskytne pohled respondentů na problematiku nezaměstnanosti a pomoc rekvalifikačních kurzů při hledání dalšího zaměstnání.

Graf č. 10: **Struktura dotazovaných dle pohlaví**



Zdroj: *Vlastní zpracování (dotazníkové šetření)*

Graf č. 11: **Struktura dotazovaných dle věku a pohlaví**



Zdroj: *Vlastní zpracování (dotazníkové šetření)*

Z grafu č. 10 a 11 vyplývá, že dotazníkového šetření se z celkového počtu 71 respondentů zúčastnilo 60,6 % žen (43) a 39,4 % mužů (28). Největší zastoupení žen bylo ve věku 20 – 29 let, tj. celkem 14 a mužů ve věkové hranici 40 – 49 let, celkem 9. Naopak šetření se nezúčastnil ani jeden muž ve věku do 19 let a ani jedna žena z kategorie 60 let a více. Ve věkové hranici do 19 let byly tedy dotázány 2 ženy, ve věku 20 – 29 let 14 žen a 6 mužů, 30 – 39 let 13 žen a 8 mužů, 40 – 49 let 9 žen a 9 mužů, 50 – 59 let 5 žen a 4 muži a v kategorii nad 60 let pouze jeden muž.

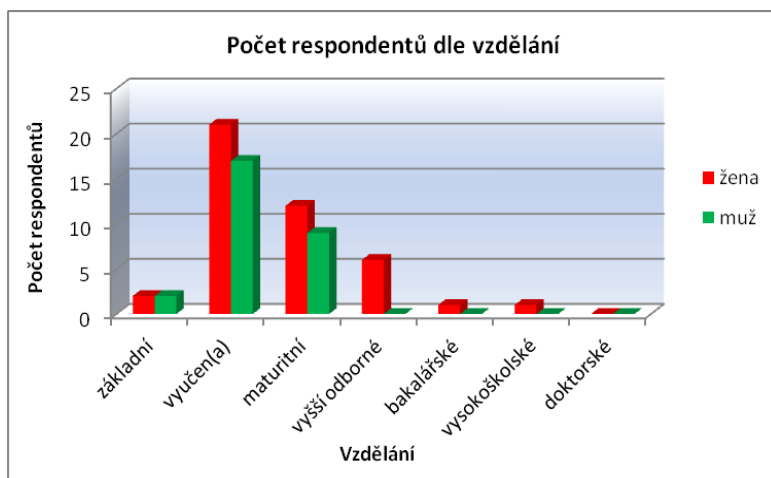
V zastoupení žen a mužů se sledovaný soubor respondentů přibližně shoduje s tendencí základního souboru, kde je počet nezaměstnaných žen také vyšší.

Graf č. 12: **Struktura dotazovaných dle vzdělání**



Zdroj: *Vlastní zpracování (dotazníkové šetření)*

Graf č. 13: Struktura dotazovaných dle vzdělání a pohlaví

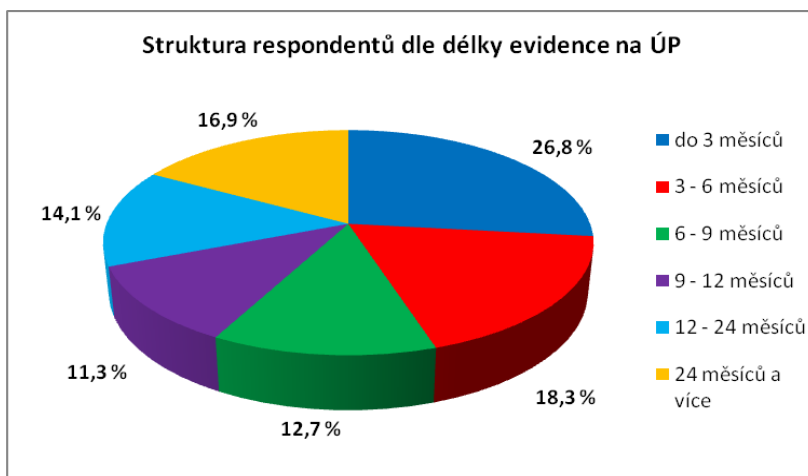


Zdroj: *Vlastní zpracování (dotazníkové šetření)*

Dle grafu č. 12 tvořili největší skupinu dotazovaných z hlediska vzdělanosti vyučení uchazeči, kteří představovali 53,5 % z celkového počtu, tedy 38 lidí (z toho 21 žen a 17 mužů). Graf č. 13 znázorňuje, že s doktorským vzděláním nebyl osloven ani jeden uchazeč a vysokoškolské, bakalářské a vyšší odborné vzdělání bylo zastoupeno pouze dotazovanými ženami.

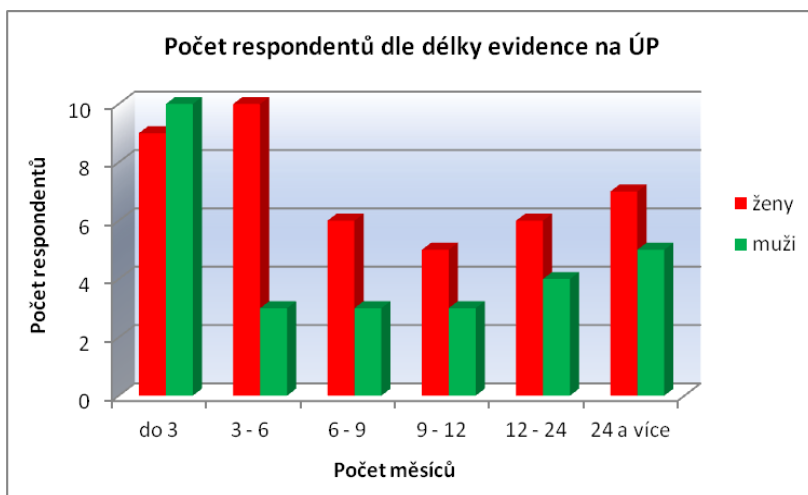
Se základním vzděláním byly osloveny 2 ženy a 2 muži. Celkem 21 dotazovaných uvedlo jako nejvyšší dokončené vzdělání maturitní, přičemž 12 z nich byly ženy a 9 muži. Vyšší odbornou školu dokončilo 8,5 % dotazovaných žen (6), bakalářský a jiný vysokoškolský titul pak vždy jedna žena. Z předchozích dvou grafů pak můžeme jednoznačně říci, že největší a také nejhůře umístitelnou skupinou dotazovaných uchazečů byli vyučení, kteří vykonávají především dělnické a manuální profese, jejichž počet není na současném trhu práce dostačující. Trend sledovaného souboru se tak podobá vývoji v základním souboru, který je rovněž tvořen největším počtem vyučených.

Graf č. 14: Struktura dotazovaných dle délky evidence na úřadě práce



Zdroj: Vlastní zpracování (dotazníkové šetření)

Graf č. 15: Struktura dotazovaných dle délky evidence na úřadě práce a pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování (dotazníkové šetření)

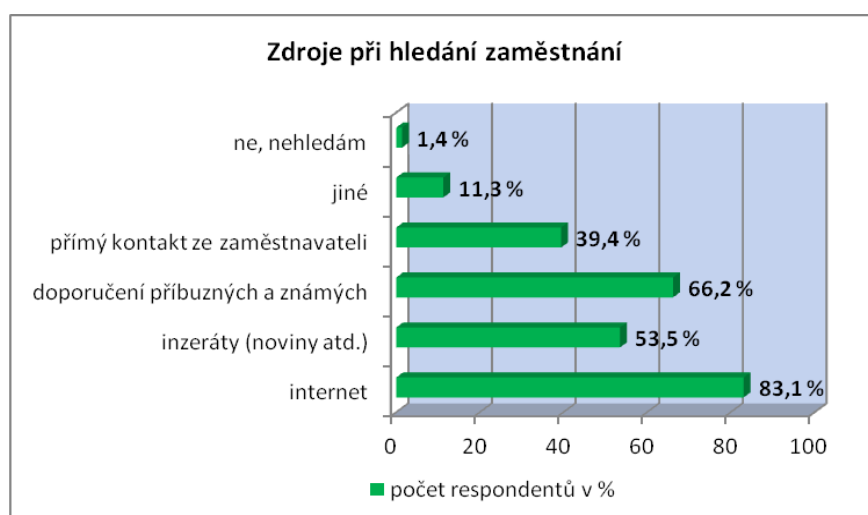
Graf č. 14 a 15 zobrazuje, že nejvíce dotázaných uchazečů patřilo do skupiny evidovaných na úřadě práce v délce do 3 měsíců, a to 19 (26,8 %) – z toho 9 žen a 10 mužů. V délce 3 – 6 měsíců se ucházelo o zaměstnání 10 dotazovaných žen a 3 muži, 6 – 9 měsíců 6 žen a 3 muži a v délce 9 – 12 měsíců 5 žen a 3 muži. Dvě velké skupiny pak tvoří dlouhodobě nezaměstnaní, ve kterých se v délce 12 – 24 měsíců ucházelo o zaměstnání

14,1 % dotazovaných (10), z toho 6 žen a 4 muži a v délce 24 měsíců a více dokonce 16,9 % (12), kde 7 uchazečů byly ženy a 5 muži.

Sledovaný soubor respondentů opět přibližně odpovídá základnímu souboru, ve kterém tvoří největší skupinu nezaměstnaní evidovaní v délce do 3 měsíců a stejně tak i počet dlouhodobě nezaměstnaných (nad 12 měsíců) je velmi vysoký.

Otázka č. 5: *Hledáte práci i prostřednictvím jiných zdrojů? (možnost více odpovědí)*

Graf č. 16: **Přehled zdrojů využívaných při hledání zaměstnání**



Zdroj: *Vlastní zpracování (dotazníkové šetření)*

Dotazovaní mohli u této otázky zvolit více odpovědí, jelikož je při hledání zaměstnání důležité využívat co nejvíce dostupných možností. Jak je naznačeno v grafu č. 16, nejčastěji používaným zdrojem se stal internet, který uvedlo jako svou odpověď 83,1 % dotazovaných (59). Jedná se o nejrychlejší a nejvhodnější způsob hledání zaměstnání, kdy mohou uchazeči z domova sledovat online i nabídku volných míst úřadu práce. Na druhém místě dotazovaní nejvíce využívají doporučení svých příbuzných a známých. Celkem 66,2 %, tj. 47 respondentů uvedlo tuto možnost. Takto získat zaměstnání je možné zejména v menších městech, kde se lidé více sdružují, seznamují a v jedné firmě tak může pracovat i několik rodinných příslušníků. Další, velmi častou

odpovědí, byly inzeráty (v novinách apod.), kterou uvedlo 53,5 % dotazovaných (38). Přímý kontakt se zaměstnavateli je časově náročný a namáhavější způsob ve snaze uplatnit se na trhu, i přesto ho však za svou odpověď označilo 39,4 %, tj. 28 respondentů. Jiné možnosti hledání práce pak ještě využívá 11,3 % dotazovaných (8).

**Otázka č. 6: *V kterém odvětví a v jaké profesi bylo Vaše předchozí zaměstnání? (vypište)***

Z počtu 43 dotázaných žen bylo nejčastější odpovědí na otázku předchozího zaměstnání prodavačka (5x) a činnosti spojené s obchodem (pokladní či prodavačka v oční optice). Nejčastěji uváděným odvětvím byly administrativa (3x) a sociální sféra (2x) nebo služby. Respondentky také uváděly účetnictví, hotelnictví, obchodní činnost či zahradní a krajinnou tvorbu. Jedna dotazovaná žena pracovala ve státní správě jako administrativní pracovnice (referentka) a jedna jako pečovatelka ve zdravotnictví. Ostatní ženy už uváděly pouze své profese, jako uklízečka (2x), cukrářka (2x), pomocná kuchařka, servírka, dělnice – balička léčiv nebo učitelka hudební výchovy na základní umělecké škole. Dvě respondentky byly bývalé studentky, které neměly žádné předchozí zaměstnání. Ze všech dotázaných žen jich 18 tuto otázku nezodpovědělo.

Z celkového počtu 28 dotázaných mužů byl nejčastěji zodpovězeným odvětvím obchod, logistika, lesnictví, strojírenství a stavebnictví. Mezi nejčastější profese se zařadil řidič (2x), skladník (2x) a truhlář (2x) a jako další činnosti muži uváděli prodejce, výrobce matrací, malíř – natěrač, manipulační dělník, brusič skla, údržbář dětských hřišť, řezník v supermarketu a zedník. Tuto otázku nezodpovědělo 13 dotázaných respondentů.

Otázka č. 7: *Byl(a) byste ochoten(na) do zaměstnání dojíždět?*

Tabulka č. 6: **Struktura dotazovaných ochotných dojíždět do zaměstnání**

	Žena		Muž	
	ano	ne	ano	ne
Ochota dojíždět do zaměstnání	41	2	27	1
do 10 km	16	x	7	x
do 20 km	12	x	11	x
do 30 km	11	x	4	x
do 40 km a více	2	x	6	x

Zdroj: *Vlastní zpracování (dotazníkové šetření)*

Dle tabulky č. 6 z celkového počtu 71 dotazovaných respondentů odpověděli pouze 3, že by nebyli ochotni do zaměstnání dojíždět. Jako důvod uvedli zdravotní stav, který jim v překonání vzdálenosti brání. Ochota dojíždět se u mužů a žen liší. Nejvíce žen, tj. 16, by svou práci hledalo do 10 km a s přibývajícím vzdáleností se jejich možnost cestovat snižuje. Do vzdálenosti 40 km nebo více by práci přijaly pouze 2 ženy. Dotázané jako hlavní důvod uváděly péči o děti. Nejvíce mužů (11) by pak práci přijalo do 20 km. Do vzdálenosti 10 km by bylo ochotno dojíždět 7 mužů, do 30 km 4 muži a do 40 km a více 6 mužů. Nezaměstnaní muži jsou v otázce vzdálenosti zaměstnání flexibilnější i díky tomu, že častěji využívají k přepravě vlastní osobní automobil.

Otázka č. 8: *Zúčastnil(a) jste se někdy rekvalifikačního kurzu?*

Ze všech dotázaných respondentů se rekvalifikačního kurzu zúčastnilo 26,8 % uchazečů, tedy 19 osob. Zaměření kurzů bylo různorodé, ale nejvíce byl zájem o rekvalifikace spojené s prací na počítači (7x). Navštěvovanějším kurzem, především u žen, bylo také účetnictví (3x). Muži uvedli celkem dvakrát řidiče vysokozdvizného vozíku a mezi dalšími kurzy byly uvedeny sociální pracovník a přímá obslužná péče, sportovní a rekondiční masáže nebo obsluha CNC.

### *Pomohl Vám tento kurz při hledání práce?*

Graf č. 17: **Struktura dotazovaných, jež se zúčastnili rekvalifikačního kurzu**



Zdroj: *Vlastní zpracování (dotazníkové šetření)*

### *Měl(a) byste o nějaký kurz zájem?*

Tabulka č. 7: **Zájem respondentů o rekvalifikační kurzy**

Zájem o rekvalifikační kurz	Žena	Muž	Celkem
ANO	11	4	<b>15</b>
MOŽNÁ	21	10	<b>31</b>
NE	0	6	<b>6</b>

Zdroj: *Vlastní zpracování (dotazníkové šetření)*

Na otázku, zda rekvalifikační kurz pomohl při hledání nové práce, dle grafu č. 17 neodpověděl z 19 dotazovaných ani jeden respondent „určitě ano“. Částečně pak kurz pomohl 8 uchazečům, ale většina dotázaných (9) zvolila odpověď „spíše ne“. Znamená to, že zhruba polovina účastníků nějakého rekvalifikačního kurzu hodnotí jeho přínos při hledání nového zaměstnání spíše negativně. Dva z respondentů dokonce uvedli, že jim kurz nepomohl určitě.



Jak ukazuje tabulka č. 7, z 52 dotázaných, kteří se rekvalifikačního kurzu nezúčastnili, odpovědělo 31 (59,6 %), že by „možná“ měli zájem o účast. Tuto odpověď zvolila jak většina žen (21), tak i mužů (10). Zájem o účast v kurzu by určitě mělo 15 respondentů, z toho 11 žen a 4 muži. Negativně se k této otázce postavilo 30 % dotázaných mužů (6), kteří o rekvalifikaci nemají zájem vůbec.

Otázka č. 9: *Myslíte si, že je nabídka rekvalifikačních kurzů ÚP dostatečná?*

Celkem 70,4 % dotázaných respondentů (50) si myslí, že nabídka rekvalifikačních kurzů Úřadu práce v Táboře je dostatečná. Zbýlých 21 uchazečů zvolilo opačnou odpověď a někteří z nich poznamenali další kurzy, o které by měli zájem. Dvakrát byla uvedena rekvalifikace zaměřená na masáže a další návaznosti v oboru zdravotní masér. Měli by také zájem o kurz fotografický, strážný, floristika, kuchař – číšník, sanitářka či kurzy spojené s administrativou a dalším rozšířením počítačových znalostí.

Otázka č. 10: *Byl(a) byste ochoten(na) podílet se na nákladech spojených s rekvalifikací?*

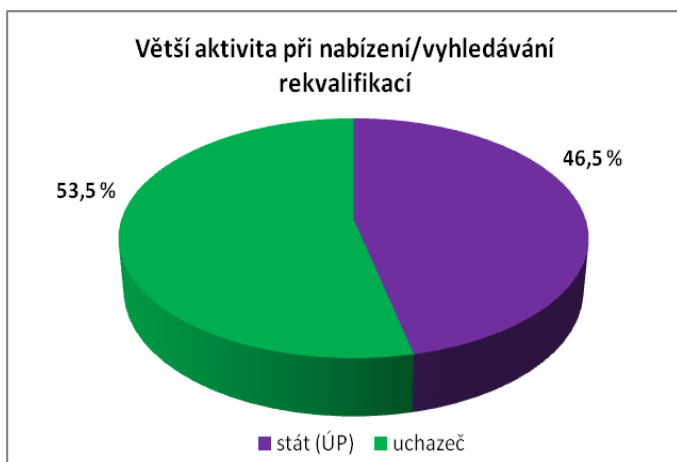
+ otázka č. 11: *Kdo by podle Vás měl vyvíjet větší aktivitu při nabízení/vyhledávání rekvalifikací?*

Graf č. 18: **Struktura dotazovaných ochotných podílet se na nákladech spojených s rekvalifikací**



Zdroj: *Vlastní zpracování (dotazníkové šetření)*

Graf č. 19: Vyvíjení aktivity při nabízení/vyhledávání rekvalifikací

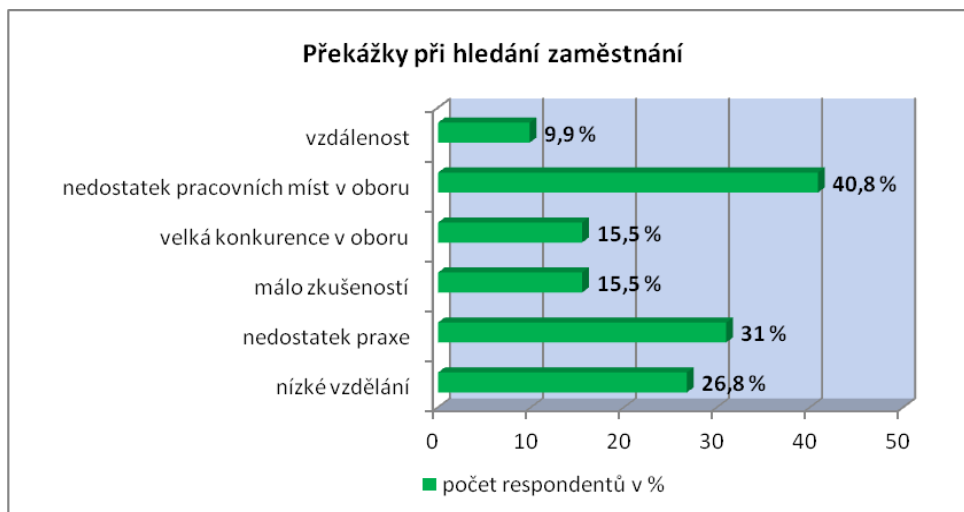


Zdroj: *Vlastní zpracování (dotazníkové šetření)*

Dle grafu č. 18 by dotazovaní respondenti byli z větší části, tj. 62 % (44 uchazečů), ochotni podílet se na nákladech spojených s rekvalifikací. Více než polovina, tj. 53,5 % (38 uchazečů), si také myslí, že větší aktivitu související s vyhledáváním rekvalifikačních kurzů by měl vyvíjet uchazeč. To je znázorněno v grafu č. 19. Zbýlých 46,5 % však uvedlo opak a snahu vyhledávat rekvalifikace pro nezaměstnané by přenechali úřadu práce. Neochotu podílet se na nákladech vyjádřilo 27 dotazovaných, jejichž důvody byly jak finanční situace, tak i přesvědčení, že by pro ně rekvalifikace nebyla dostatečnou pomocí při hledání nového zaměstnání.

Otázka č. 12: *Co si myslíte, že je Vaší největší překážkou při hledání zaměstnání?*  
(možnost více odpovědí)

Graf č. 20: Přehled největších překážek při hledání nového zaměstnání



Zdroj: *Vlastní zpracování (dotazníkové šetření)*

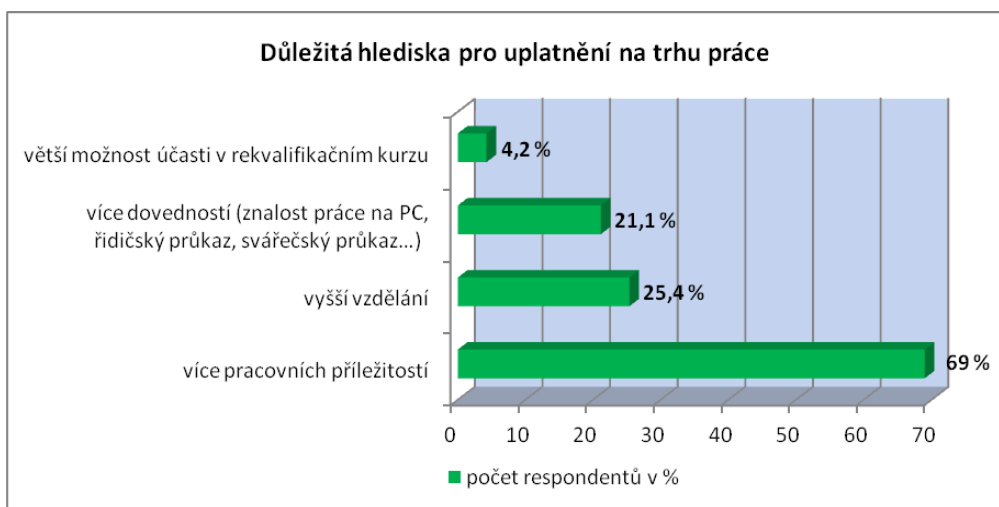
Graf č. 20 uvádí, že nejvíce z dotázaných respondentů, tedy 40,8 % (29), uvedlo jako největší překážku při hledání nového zaměstnání nedostatek pracovních míst v oboru. Nabídka míst v táborském regionu je nevyvážená poptávce, jelikož hospodářská krize způsobila omezení výroby až krach většiny důležitých firem a tím propouštění velkého počtu zaměstnanců. Jedná se většinou o dělnické profese, kdy se počet těchto pracovních míst stále nedaří obnovit. Další překážkou je nedostatek praxe, kterou zvolilo 31 % dotázaných (22) a s tím související možnost „málo zkušeností“, označená 15,5 % uchazečů (11). Mezi ně patří především absolventi škol a mladí lidé, ženy po mateřské dovolené nebo starší lidé, jež byli propuštěni z pozice, kterou vykonávaly i několik desítek let. Celkem 26,8 % respondentů (19) uvedlo jako překážku nízké vzdělání, které jim brání v získání lepší či více placené práce, kde se konkurence postupně snižuje. Nejvíce nezaměstnaných v regionu totiž skončilo své studium výučním listem, ale dělnických pozic je v současné době na místním pracovním trhu nedostatek. Velká konkurence v oboru je překážkou pro 15,5 % dotázaných (11) a 9,9 % (7) označilo jako odpověď „vzdálenost“.

Dojíždění do práce znamená z různých důvodů pro spoustu lidí problém, kvůli kterému je pro ně zaměstnání nedosažitelné.

Ostatní překážky při hledání nového zaměstnání respondenti uváděli v možnosti „jiné“ a pro ženy i muže se tak společným problémem stal hlavně zdravotní stav (6x) nebo věk (3x). Ženy jako důvod pak nejčastěji uváděly péči o malé děti (5x), nedostatek známých, řidičský průkaz, pracovní dobu či schopnost kvůli dětem pracovat pouze na ranních směnách. Muži kromě věku a zdravotního stavu uvedli také sezónní práce spojené s nedostatkem pracovních příležitostí mimo sezónu.

Otázka č. 13: *Co považujete za důležité pro Vaše lepší uplatnění na trhu práce? (možnost více odpovědí)*

Graf č. 21: **Přehled důležitých hledisek pro lepší uplatnění na trhu práce**



Zdroj: *Vlastní zpracování (dotazníkové šetření)*

Nejčastější odpovědí respondentů na otázku, co považují za důležité pro lepší uplatnění na trhu práce, bylo dle grafu č. 21 „více pracovních příležitostí“. Přesně 69 % dotázaných (49) uvedlo toto hledisko, které je v době ekonomické krize ovlivněno na celém trhu práce. Nové pracovní příležitosti v regionu vznikají jenom zřídka a lidé se potýkají s dlouhodobou nezaměstnaností. Na druhém místě respondenti uváděli „vyšší

vzdělání“, kdy si 25,4 % (18) z nich myslí, že důvodem nemožnosti získat novou práci je nedostatečné vzdělání. Toto hledisko uváděli nejen lidé se základním vzděláním nebo výučním listem, ale také některé ženy s maturitou nebo dokonce s vyšším odborným vzděláním. Více dovedností, jako například znalost práce na PC, řidičský průkaz či svářečský průkaz by zřejmě pomohl k získání lepšího uplatnění 21,1 % (15) dotázaným. Pouhé 4,2 % respondentů (3) si myslí, že by jejich pracovním příležitostem pomohly větší možnosti účasti v rekvalifikačních kurzech. Dotazovaní také uvedli, že pro lepší uplatnění na trhu práce je pro ně důležitá finanční motivace a chtěli by více pracovních pozic pro uchazeče s částečným invalidním důchodem.

#### **6.4 Shrnutí dotazníkového šetření**

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 71 respondentů, z nichž bylo 43 žen a 28 mužů. Největší skupinu dotázaných tvořily ženy ve věku 20 – 29 let (celkem 14), a muži měli nejsilnější zastoupení ve věkové hranici 40 – 49 let (celkem 9). Nejpočetnější vzdělanostní skupinou bylo 38 vyučených (21 žen a 17 mužů). Nejvíce dotázaných bylo v evidenci úřadu práce v délce do 3 měsíců, tj. 9 žen a 10 mužů, ale velké skupiny tvořili i dlouhodobě nezaměstnaní, kterých bylo v evidenci od 12 – 24 měsíců dohromady 10 a od 24 měsíců a více dokonce 12. Náhodně sledovaný soubor respondentů se tak přibližně shodoval s tendencí v základním souboru.

Nejrozšířenějším zdrojem při hledání nového zaměstnání se pro většinu respondentů stal internet, který ve své odpovědi označilo 59 dotázaných, zatímco 47 jich využívá také doporučení svých příbuzných a známých. Za zmínku stojí rovněž inzeráty, jejichž prostřednictvím se snaží najít práci 38 dotázaných. Nejčastěji vykonávaným předchozím zaměstnáním respondentek ze zvoleného souboru byla prodavačka a činnosti spojené s obchodem, dále práce související s administrativou a sociální sférou, uklízečka či cukrářka. Mezi nejčastější mužské profese bylo možno zařadit řidiče, skladníka nebo truhláře. Téměř všichni dotázaní by byli schopni do zaměstnání dojíždět, přičemž nejvíce žen (16) uvedlo vzdálenost do 10 km a nejvíce mužů (11) vzdálenost do 20 km. Muži byli v tomto směru flexibilnější a dokonce 6 z nich by práci přijalo i do 40 km nebo více.

Rekvalifikačního kurzu se zúčastnilo 19 dotázaných, ale nikdo z nich si nemyslí, že by jim určitě pomohl při získání nového zaměstnání. Částečně rekvalifikace pomohla 8 uchazečům, ale zbylých 11 se k otázce postavilo spíše negativně. Nejnavštěvovanějšími kurzy byly práce na počítači, účetnictví a řidič vysokozdvížného vozíku. Z 52 dotázaných, kteří se žádné rekvalifikace zatím nezúčastnili, by o ni mělo zájem 15 z nich a 31 by se jí zúčastnilo jenom možná. Více jak dvě třetiny respondentů si však myslí, že nabídka rekvalifikačních kurzů Úřadu práce v Táboře je dostatečná. Celkem 44 dotazovaných by bylo ochotno podílet se na nákladech spojených s rekvalifikací a více než polovina oslovených souhlasí s tím, že větší aktivitu při vyhledávání kurzů by měl vyvíjet uchazeč.

Jako největší překážku při hledání nového zaměstnání vidělo 29 respondentů nedostatek pracovních míst v oboru. Nedostatek praxe zvolilo 22 dotázaných a 19 osob vidí jako problém nízké vzdělání. Ženy často uváděly i další důvody, jako například péče o malé děti, zdravotní stav nebo věk, muži potom hlavně sezónní práce. Více pracovních příležitostí by si přálo 49 respondentů a jako důležité hledisko pro nalezení nové práce označilo 18 dotázaných i vyšší vzdělání. Velmi důležitou se pro některé z oslovených stala také finanční motivace.

## 7. Prognóza vývoje na trhu práce v regionu Tábor

Podobně jako v předchozích obdobích se i v roce 2013 očekává v regionu Tábor vývoj nezaměstnanosti ovlivněný nejistou mezinárodní hospodářskou situací.

Zvýšení počtu nezaměstnaných v prvních měsících je však pro toto období charakteristické. Každoročně totiž ke konci roku dochází k ukončování pracovních poměrů na dobu určitou, přičemž u některých už nejsou nadále obnoveny. K předpokládanému snižování zaměstnanců bude docházet pravděpodobně u stavebních firem a u společností zabývajících se pozemními pracemi. Právě odvětví stavebnictví bude v roce 2013 opět ovlivněno nejistotou investorů a nižším počtem zakázek, což způsobí, že zaměstnanost v tomto oboru bude srovnatelná nebo možná ještě o něco nižší, než v předchozích letech. Nárůst počtu nezaměstnaných se projeví i u osob samostatně výdělečně činných (živnostníků), kteří přistoupí k přerušování svých živnostenských listů z důvodu nedostatku zakázek v zimním období. Míra nezaměstnanosti se tak v prvních dvou měsících roku očekává kolem 11 %.

V souvislosti se zahajováním sezónních prací se ale v jarních měsících dá opět předpokládat oživení trhu a tím i snížení nezaměstnanosti. Tyto práce se zahajují především v zemědělství, stavebnictví, zpracovatelském průmyslu, lesnictví a také v turismu. Díky turistickému ruchu je možný vyšší zájem o pracovníky služeb a obchodu.

Nezaměstnanost bude negativně ovlivněna v letních měsících, kdy se do evidence úřadu práce začnou hlásit noví absolventi středních a posléze i vysokých škol. Navýšení pak přijde ještě na podzim s ukončováním prací sezónního charakteru. Růst ekonomiky totiž ještě nebude dost silný na to, aby vytvářel dostatečný počet volných pracovních míst.

K významným propouštěním by však v roce 2013 již docházet nemělo a vývoj nezaměstnanosti se předpokládá podobný jako v předchozím roce. Důležitým faktorem pro další vývoj bude schopnost uchazečů přizpůsobit se novým potřebám trhu práce a snaha zvyšovat si svou kvalifikaci. Velmi podstatná bude také ochota zaměstnavatelů vyhovět stoupajícímu zájmu o zkrácené pracovní úvazky u osob ve věku 50 let a více či vracejících se po rodičovské dovolené na trh práce.

## **7.1 Návrhy a doporučení pro snížení nezaměstnanosti**

Úřad práce v Táboře by měl i nadále rozvíjet svou pomoc využíváním nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to zejména prostřednictvím společensky účelných pracovních míst, veřejně prospěšných prací a rekvalifikací. Největší pozornost bude nutné věnovat uchazečům o zaměstnání, kteří jsou nejvíce znevýhodnění na trhu práce, s cílem zvyšovat jejich zaměstnatelnost.

V návaznosti na hlavní záměr strategie „Evropa 2020“, jež má za cíl snižování míry nezaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let, budou realizované dílčí národní cíle zaměřené především na zaměstnávání žen, osob ve věku 55 – 64 let, mladých lidí ve věkové hranici 15 – 24 let a také osob s nízkou kvalifikací. Úřad práce by tak pomocí nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti s využitím národních i regionálních individuálních projektů měl podporovat vytváření nových pracovních míst a zvyšování kvalifikace uchazečů i zájemců o zaměstnání.

Z pohledu vývoje situace na trhu práce bude i nadále důležité úzce spolupracovat se zaměstnavateli v tábořském regionu. Pokračovat v pořádání informativních schůzek s těmito zaměstnavateli, ale také s výchovnými poradci škol a dalšími zástupci partnerských organizací.

Důležitou roli hraje rovněž individuální poradenství uchazečům o zaměstnání a skupinové poradenství v rámci Job clubů. Hlavním cílem Job clubu je motivovat a aktivizovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce, a to prostřednictvím získání orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik při vyhledávání zaměstnání. V současné době by se tyto Job cluby neměly zaměřovat pouze na uchazeče se zvýšenou péčí při zprostředkování zaměstnání, ale i na všechny uchazeče, kteří si chtějí vylepšit sebe prezentaci, posílit sebevědomí, pracovat na svém osobním i duchovním růstu a naučit se zvládat stresové situace spojené s nezaměstnaností.

Úřad práce by se měl také snažit poskytovat pomoc případným zájemcům o práci v zahraničí. V souvislosti s rozšířením pracovního trhu existuje služba EURES, která nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech 27 členských států Evropské unie. Základním úkolem této sítě je poskytovat pomoc všem občanům (pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci, zaměstnavatelům), kteří mají zájem pracovat za hranicemi České



republiky. Těmto zájemcům jsou k dispozici poradci a kontaktní pracovníci působící přímo na úřadě práce.

V neposlední řadě rovněž stále přetrvávající nejistá mezinárodní hospodářská situace nadále předurčuje k tomu, že bude velmi důležité pokračovat ve využívání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu, a to prostřednictvím schválených národních a regionálních individuálních projektů.

## 8. Závěr

Cílem této práce bylo zhodnotit vývoj nezaměstnanosti v regionu Tábor v letech 2007 – 2011, zjistit přínos rekvalifikačních kurzů při hledání nového zaměstnání a navrhnout možná doporučení pro snižování nezaměstnanosti.

Teoretická část byla zaměřena na charakteristiku dané problematiky a vysvětlení pojmů souvisejících s nezaměstnaností, trhem práce, aktivní politikou zaměstnanosti či právními předpisy z této oblasti.

Region Tábor se nachází v severní části Jihočeského kraje a svou rozlohou 1 326 km<sup>2</sup> se řadí na 5. místo v kraji. Člení se na 7 mikroregionů, které mají celkem 110 obcí, a žije v něm téměř 103 tisíc obyvatel, čímž se stává druhým největším v kraji. Nezaměstnanost v regionu je od podzimu roku 2008 negativně ovlivňována Celosvětovou hospodářskou krizí, která zasáhla celý svět. Do tohoto období byla míra nezaměstnanosti ještě žádoucí a pod celorepublikovým průměrem, kdy se celý okres řadil na 19. a 20. místo mezi regiony s nejnižšími hodnotami. Míra nezaměstnanosti se pohybovala na nejnižší hranici z celého sledovaného období, a to 4,19 %. Nástup krize však tento trend silně oslabil, nezaměstnanost v regionu rapidně stoupla a v roce 2011 byl s mírou nezaměstnanosti 9,31 % překonán průměr celé České republiky o 0,71 %. V tomto období připadalo na jedno volné pracovní místo průměrně 20,1 uchazeče.

Z analýzy struktury nezaměstnanosti vyplynulo, že z hlediska uplatnění na místním trhu práce se mezi problémové skupiny uchazečů o zaměstnání řadí lidé ve věku 50 let a více, absolventi škol a mladiství, dlouhodobě nezaměstnaní a osoby se zdravotním postižením. Čtvrtina nezaměstnaných spadala do věkové hranice 50 – 59 let a nejhorším obdobím byl rok 2010, kdy takových uchazečů bylo v evidenci úřadu práce celkem 1 358. Tito lidé těžko nacházejí na trhu práce uplatnění kvůli nízké přizpůsobivosti se změnám a zaměstnavatelé o ně ztrácí zájem i z důvodu blížícího se starobního důchodu. Ohroženou skupinou v regionu jsou i mladí lidé ve věku od 20 – 29 let, kteří v roce 2009 tvořili nejpočetnější kategorii uchazečů.

Struktura nezaměstnaných dle pohlaví měla v období před hospodářskou krizí jasnou převahu žen. To se ale změnilo v roce 2009, kdy hromadné propouštění velkých

společností (např. Brisk Tábor, a. s., Kovosvit MAS, a. s.) zaměstnávajících především muže, způsobilo převýšení jejich nezaměstnanosti o 4,2 % nad ženami. V dalším roce se počty začaly opět vyrovnávat a rok 2011 přinesl opět mírnou převahu žen.

Nejvíce zastoupenou skupinou nezaměstnaných podle vzdělání byli po celé období vyučení, kteří představovali kolem 45 % ze všech uchazečů. Tento trend se nezměnil ani vlivem hospodářské krize. Alarmující jsou však stále se zvyšující čísla vysokoškolsky vzdělaných nezaměstnaných. Od roku 2007 se jejich podíl v regionu zvýšil o 1,8 % a v roce 2011 tvořili téměř 8 % uchazečů. Tento negativní jev byl způsoben problémy firem, které vzhledem k nepříznivé ekonomické situaci nedokážou vytvářet dostatečný počet pracovních míst pro management.

Podle délky evidence na úřadě práce byla nejpočetněji zastoupena skupina do 3 měsíců. V roce 2009 představovala podíl 36,5 % z celkového počtu. V následujících letech však hospodářská krize způsobila, že prudce narostly skupiny nezaměstnaných v délce více než 12 měsíců. Uchazeči v evidenci nad 24 měsíců se tak dokonce v roce 2011 dostali až na podíl 18,7 %, který představoval 946 lidí. Většina z těchto dlouhodobě nezaměstnaných ztratila práci na počátku krize a doposud se jim nepodařilo najít nové zaměstnání. Důvody spočívají především v nesouladu mezi charakterem pracovních míst a kvalifikačními a dovednostními předpoklady lidských zdrojů, které jsou prohlubovány speciálními požadavky zaměstnavatelů.

Z rozboru nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech vyplynulo, že s nejhroší situací se potýká Jistebnicko a Soběslavsko. Průměrná míra nezaměstnanosti se tam v letech 2009 – 2011 pohybovala kolem 11,7 %. Situace na Jistebnicku je ovlivněna především obtížnou dopravní situací, kdy se lidé musí spoléhat pouze na autobusovou dopravu a z některých částí je tak nemožné dojíždět na směnný provoz. Na nepříznivý vývoj nezaměstnanosti na Soběslavsku měla v roce 2011 vliv zejména společnost zabývající se výrobou a prodejem nábytku Jitona, a. s., která v důsledku restrukturalizace a převodu určitých výrob do jiných závodů musela přistoupit k rozsáhlejšímu propouštění a snížit tak počet pracovníků.

Úřad práce se snaží snižovat nezaměstnanost prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti a její realizací se mu tak v průběhu období podařilo zmírnit dopady stále

probíhající recese jako důsledek hospodářské krize. V roce 2011 proběhlo v rámci projektu s názvem „Poradenské činnosti a rekvalifikace podporující zvýšení zaměstnatelnosti“ celkem 35 rekvalifikačních kurzů, kterých se zúčastnilo 233 lidí. Do těchto kurzů byli zařazováni hlavně uchazeči propuštění ze zaměstnání v důsledku ekonomické krize a problémové skupiny nezaměstnaných.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že náhodně sledovaný soubor respondentů se přibližně shodoval s tendencí v základním souboru. Z počtu 71 dotázaných se jich 19 zúčastnilo rekvalifikačního kurzu, ale nikdo z nich si nemyslí, že by jim určitě pomohl při získání nového zaměstnání. Respondenti se k celkovému přínosu rekvalifikací stavěli spíše negativně. Naopak více než dvě třetiny dotázaných uvedli, že nabídka těchto kurzů Úřadem práce v Táboře je dostatečná a byli by i ochotni podílet se na nákladech spojených s rekvalifikací.

Internet se stal nejrozšířenějším zdrojem při hledání nové práce a téměř všichni dotázaní by byli ochotni do zaměstnání dojíždět. V tomto směru byli však muži flexibilnější. Ženy jako překážky při dojíždění uváděly především péči o malé děti či zdravotní stav. Největším problémem při hledání nového uplatnění se potom pro dotazované respondenty stal nedostatek pracovních míst v oboru, málo praxe a nízké vzdělání.

Úřad práce by měl svou pozornost i nadále věnovat uchazečům nejvíce znevýhodněným na trhu práce. Pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti s využitím národních i regionálních individuálních projektů by měl podporovat vytváření nových pracovních míst a zvyšování kvalifikace uchazečů o zaměstnání. Důležitá bude i jeho pomoc při zprostředkování zaměstnání pro zájemce o práci v zahraničí, která je realizována prostřednictvím služby EURES a také jeho pokračování v poradenství v rámci Job clubů, jež motivují účastníky k uplatnění na trhu práce díky nácviku dovedností a technik při vyhledávání zaměstnání a získávání orientace na trhu. V souvislosti se stále přetrvávající nejistou hospodářskou situací bude i nadále důležité využívat finanční prostředky Evropského sociálního fondu prostřednictvím schválených individuálních projektů.

## 9. Seznam použitých zdrojů

[1] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.

[2] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-864-2908-3.

[3] MUSIL, Petr. *Ekonomie*. Vyd. 3., upr. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, 412 s. Studijní texty, sv. 6. ISBN 978-80-7380-126-7.

[4] VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 3. vyd. Praha: ASPI, 2005, 559 s. Studijní texty, sv. 6. ISBN 80-735-7103-X.

[5] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů* [online]. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, xxii, 485 s. [cit. 2012-11-22]. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

[6] JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie* [online]. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 359 s. [cit. 2012-11-22]. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3259-6.

[7] ČERNOHORSKÝ, Jan a Petr TEPLÝ. *Základy financí* [online]. 1. vyd. Praha: Grada, 2011, 304 s. [cit. 2012-11-22]. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3669-3.

[8] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a Luboš SMRČKA. *Finanční vzdělávání pro střední školy: se sbírkou řešených příkladů na CD* [online]. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011, xix, 312 s. [cit. 2012-11-22]. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-807-4000-089.

[9] HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, c2011, xxii, 696 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5.

[10] DVOŘÁČEK, Jiří. *Podnik a jeho okolí: jak přežít v konkurenčním prostředí* [online]. Vyd. 1. V Praze: C. H. Beck, 2012, xvii, 173 s. [cit. 2013-01-05]. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-224-3.

[11] BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

Internetové zdroje:

[12] Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika* [online]. 11. 8. 2004 [cit. 2012-11-23]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/269/110804c.pdf>

[13] Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. 23. 1. 2012 [cit. 2012-11-23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

[14] Česká republika - oficiální web ČR. *System investičních pobídek v ČR* [online]. 08. 12. 2009 [cit. 2012-11-23]. Dostupné z: <http://www.czech.cz/cz/Podnikani/Investice-a-obchod-s-CR/System-investicnich-pobidek-v-CR>

[15] Euronovela zákona o zaměstnanosti. *PRAVNIRADCE.IHNED.CZ* [online]. 22. 2. 2012 [cit. 2012-12-08]. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/c1-54821090-euronovela-zakona-o-zamestnanosti>

[16] Novinky v zákoně o zaměstnanosti v roce 2012. *Svaz průmyslu a dopravy ČR* [online]. © 2009 [cit. 2012-12-08]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/pracovnepravni-a-socialni-legislativa/novinky-v-zakone-o-zamestnanosti-v-roce-2012-2>

[17] Právní předpisy. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2012-12-08]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy)

[18] Charakteristika okresu Tábor. *ČSÚ* [online]. 4. 6. 2012 [cit. 2012-12-09]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_ta](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_ta)

[19] Počet obyvatel v regionu stagnuje, v Táboře klesá a stárneme. *TÁBOR dnes* [online]. 01. 02. 2012 [cit. 2013-01-05]. Dostupné z: <http://tabordnes.cz/pocet-obyvatel-v-regionu-stagnuje-v-tabore-klesa-a-starneme/>

[20] Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika | ČSÚ. ČSÚ [online]. 1. 2. 2013 [cit. 2013-02-02]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_vsps](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps)

Ostatní zdroje:

Měsíční zprávy o situaci na trhu práce v regionu Tábor v letech 2007 – 2011

Roční zprávy o situaci na trhu práce v regionu Tábor v letech 2007 – 2011

## 10. Přílohy

### Příloha č. 1: Seznam použitých zkratek

A. s. – Akciová společnost  
Apod. – A podobně  
APZ – Aktivní politika zaměstnanosti  
Atd. – A tak dále  
Č. – Číslo  
ČR – Česká republika  
ČSÚ – Český statistický úřad  
DPH – Daň z přidané hodnoty  
ESF – Evropský sociální fond  
HDP – Hrubý domácí produkt  
Kč – Koruna česká  
Km – Kilometr  
M – Metr  
Max. – Maximálně  
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí  
Odst. – Odstavec  
Písm. – Písmeno  
PO – Právnícká osoba  
S. r. o. – Společnost s ručením omezeným  
Sb. – Sbírky  
Tj. – To je  
ÚP – Úřad práce  
USA – United states of America  
ZOZ – Zákon o zaměstnanosti

### Příloha č. 2: Seznam obrázků

Obrázek č. 1: **Krátkodobá Phillipsova křivka** ..... 17  
Obrázek č. 2: **Oblast regionu Tábor** ..... 35



### Příloha č. 3: Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Nezaměstnanost v mikroregionech táborského regionu k 31. 12. 2011 .....	37
Tabulka č. 2: Počet volných pracovních míst v jednotlivých měsících roku 2011 .....	39
Tabulka č. 3: Nejpočetněji hlášená pracovní místa dle profesí .....	40
Tabulka č. 4: Vývoj nezaměstnanosti v letech 2007 – 2008 .....	42
Tabulka č. 5: Přehled rekvalifikačních kurzů ÚP v Táboře v roce 2011 .....	54
Tabulka č. 6: Struktura dotazovaných ochotných dojíždět do zaměstnání .....	61
Tabulka č. 7: Zájem respondentů o rekvalifikační kurzy .....	62

### Příloha č. 4: Seznam grafů

Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech v prosinci roku 2011 .....	39
Graf č. 2: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2008 – 2009 .....	42
Graf č. 3: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2007 – 2011 .....	43
Graf č. 4: Srovnání průměrné míry nezaměstnanosti mezi regionem Tábor a Českou republikou v letech 2007 – 2011 .....	44
Graf č. 5: Struktura nezaměstnanosti dle věku v letech 2007 – 2011 (k 31. 12.) .....	45
Graf č. 6: Struktura nezaměstnanosti dle pohlaví v letech 2007 – 2011 v % (k 31. 12.) .....	46
Graf č. 7: Struktura nezaměstnanosti dle vzdělání v letech 2007 – 2011 (k 31. 12.) .....	47
Graf č. 8: Struktura nezaměstnanosti dle délky evidence na ÚP v letech 2007 – 2011 (k 31. 12.) .....	48
Graf č. 9: Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech v letech 2007 – 2011 (k 31. 12.) .....	49
Graf č. 10: Struktura dotazovaných dle pohlaví .....	55
Graf č. 11: Struktura dotazovaných dle věku a pohlaví .....	55
Graf č. 12: Struktura dotazovaných dle vzdělání .....	56
Graf č. 13: Struktura dotazovaných dle vzdělání a pohlaví .....	57
Graf č. 14: Struktura dotazovaných dle délky evidence na úřadě práce .....	58
Graf č. 15: Struktura dotazovaných dle délky evidence na úřadě práce a pohlaví .....	58
Graf č. 16: Přehled zdrojů využívaných při hledání zaměstnání .....	59
Graf č. 17: Struktura dotazovaných, jež se zúčastnili rekvalifikačního kurzu .....	62
Graf č. 18: Struktura dotazovaných ochotných podílet se na nákladech spojených s rekvalifikací .....	63
Graf č. 19: Vyvíjení aktivity při nabízení/vyhledávání rekvalifikací .....	64
Graf č. 20: Přehled největších překážek při hledání nového zaměstnání .....	65
Graf č. 21: Přehled důležitých hledisek pro lepší uplatnění na trhu práce .....	66

Příloha č. 5: Tok nezaměstnanosti v jednotlivých měsících roku 2011

Období	Počet uchazečů	Počet dosažitelných uchazečů	z toho				Nově evidováni uchazeči	Vyřazení uchazeči	z toho					Míra nezaměstnanosti v %
			ženy		pobírající podporu				umístění úřadem práce	z toho na APZ	umíst. jinak	vyřazení podle §30, odst. 2	ostatní	
			abs.	%	abs.	%								
XII.2010	5 387	5 309	2 692	50	1822	33,8	926	282	28	18	145	49	60	10,05
I.2011	5 729	5 649	2 714	47,4	2127	37,1	865	520	35	19	364	36	85	10,71
II.2011	5 685	5 592	2 678	47,1	2029	35,7	445	487	46	32	334	40	67	10,61
III.2011	5 535	5 373	2 655	48	1880	34	506	654	19	2	510	56	69	10,19
IV.2011	5 156	5 032	2 592	50,3	1513	29,3	455	829	38	10	676	42	73	9,48
V.2011	4 901	4 771	2 562	52,3	1257	25,6	426	679	31	17	532	33	83	8,99
VI.2011	4 828	4 724	2 567	53,2	1154	23,9	556	627	42	13	446	38	101	8,9
VII.2011	4 866	4 787	2 644	54,3	1214	24,9	509	464	37	25	287	47	93	9,03
VIII.2011	4 727	4 652	2 583	54,6	1138	24,1	442	577	48	36	363	51	115	8,78
IX.2011	4 561	4 497	2 470	54,2	1032	22,6	657	820	57	35	469	43	251	8,49
X.2011	4 517	4 450	2 445	54,1	1019	22,6	489	513	22	6	357	33	101	8,45
XI.2011	4 634	4 566	2 475	53,4	1103	23,8	545	421	28	12	291	39	63	8,67
XII.2011	5 044	4 980	2 574	51	1371	27,2	748	333	19	6	189	46	79	9,46
Rozdíl 2011-2010	-343	-329	-118	-1	-451	-6,6	-178	51	-9	-12	44	-3	19	-0,59

Zdroj: Měsíční zpráva o situaci na trhu práce v regionu Tábor z roku 2011

Příloha č. 6: Profesní struktura uchazečů dle nejčastěji požadovaného zaměstnání (CZ-ISCO)

CZ-ISCO	Název profese	Počet uchazečů		Počet volných míst	
		absolutní	v %	absolutní	v %
411	Všeobecní admin. pracovníci	279	5,5	1	0,5
5120	Kuchaři	155	3,1	9	4,4
5223	Prodavači	442	8,8	6	3
5414	Pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur	148	2,9	2	1
911	Uklízeči a pomocníci	203	4	0	x
9329	Ostatní pomocní pracovníci ve výrobě	472	9,4	2	1

Zdroj: Měsíční zpráva o situaci na trhu práce v regionu Tábor z roku 2011

Příloha č. 7: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2007 - 2011

Uchazeči ve věku	K 31. 12. 2007		K 31. 12. 2008		K 31. 12. 2009		K 31. 12. 2010		K 31. 12. 2011	
	absolutní	v %	absolutní	v %	absolutní	v %	absolutní	v %	absolutní	v %
do 19 let	118	4,5	141	4,8	217	4,3	212	3,9	192	3,8
20 - 24 let	309	11,7	407	13,7	705	13,9	685	12,7	657	13
25 - 29 let	312	11,8	351	11,8	593	11,7	572	10,6	579	11,5
30 - 34 let	353	13,4	366	12,4	650	12,8	663	12,3	583	11,6
35 - 39 let	259	9,8	316	10,7	573	11,3	678	12,6	639	12,6
40 - 44 let	251	9,5	286	9,7	487	9,5	526	9,8	530	10,5
45 - 49 let	252	9,6	266	9	507	10	558	10,4	550	10,9
50 - 54 let	398	15,1	397	13,4	655	12,9	667	12,4	623	12,4
55 - 59 let	326	12,4	385	13	562	11,1	691	12,8	626	12,4
nad 60 let	59	2,2	46	1,5	126	2,5	135	2,5	65	1,3
<b>Celkem</b>	<b>2637</b>	<b>100</b>	<b>2961</b>	<b>100</b>	<b>5075</b>	<b>100</b>	<b>5387</b>	<b>100</b>	<b>5 044</b>	<b>100</b>

Zdroj: Měsíční a roční zprávy o situaci na trhu práce v regionu Tábor z roku 2007 – 2011

Příloha č. 8: Struktura uchazečů o zaměstnání dle pohlaví v letech 2007 - 2011

Rok	Počet uchazečů	z toho			
		ženy		muži	
		abs.	%	abs.	%
2007	2637	1482	56,2	1155	43,8
2008	2961	1623	54,8	1338	45,2
2009	5075	2432	47,9	2643	52,1
2010	5387	2692	50,0	2695	50,0
2011	5044	2574	51,0	2470	49,0

Zdroj: Měsíční a roční zprávy o situaci na trhu práce v regionu Tábor z roku 2007 – 2011

Příloha č. 9: Kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání v letech 2007 - 2011

Vzdělání	K 31. 12. 2007	K 31. 12. 2008	K 31. 12. 2009	K 31.12. 2010	K 31. 12. 2011
Bez vzdělání	16	16	17	17	13
Neúplné základní	9	6	7	8	7
Základní + prakt. škola	557	617	981	1004	1 033
Nižší střední odborné	64	79	126	153	150
Střední odborné (vyučen)	1082	1192	2153	2406	2 147
Střední nebo SO bez matur. a vyuč.	26	33	49	54	48
ÚSV vzdělání	83	96	119	141	136
ÚSO (vyučení s maturitou)	138	158	346	288	264
ÚSO s maturitou (bez vyuč.)	501	552	929	944	847
Vyšší odborné vzdělání	37	40	70	68	81
Bakalářské vzdělání	12	21	38	52	63
Vysokoškolské vzdělání	112	146	239	248	254
Doktorské vzdělání	0	5	1	4	1
<b>Celkem</b>	<b>2637</b>	<b>2961</b>	<b>5075</b>	<b>5387</b>	<b>5 044</b>

Zdroj: Měsíční a roční zprávy o situaci na trhu práce v regionu Tábor z roku 2007 – 2011

Příloha č. 10: Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence na ÚP v letech 2007 - 2011

Délka evidence	K 31. 12. 2007		K 31. 12. 2008		K 31. 12. 2009		K 31. 12. 2010		K 31. 12. 2011	
	absolutní	v %	absolutní	v %	absolutní	v %	absolutní	v %	absolutní	v %
do 3 měsíců	1008	38,2	1303	44	1851	36,5	1783	33,1	1 549	30,7
3 - 6 měsíců	524	19,9	666	22,5	1137	22,4	1027	19,1	795	15,8
6 - 9 měsíců	270	10,2	276	9,3	639	12,6	509	9,4	508	10,1
9 - 12 měsíců	184	7	147	5	494	9,7	430	8	374	7,4
12 - 24 měsíců	257	9,8	269	9,1	583	11,5	1011	18,8	872	17,3
nad 24 měsíců	394	14,9	300	10,1	371	7,3	627	11,6	946	18,7
<b>Celkem</b>	<b>2637</b>	<b>100</b>	<b>2961</b>	<b>100</b>	<b>5075</b>	<b>100</b>	<b>5387</b>	<b>100</b>	<b>5 044</b>	<b>100</b>

Zdroj: Měsíční a roční zprávy o situaci na trhu práce v regionu Tábor z roku 2007 – 2011

Příloha č. 11: **Míra nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech v letech 2007 – 2011 (k 31. 12., v %)**

Mikroregion	Míra nezaměstnanosti v %				
	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Bechyňsko</b>	<b>4,8</b>	<b>6,81</b>	<b>9,12</b>	<b>9,86</b>	<b>9,6</b>
<b>Chýnovsko</b>	<b>3,48</b>	<b>4,32</b>	<b>8,24</b>	<b>9,66</b>	<b>7,85</b>
<b>Jistebnicko</b>	<b>5,86</b>	<b>5,63</b>	<b>11,63</b>	<b>11,86</b>	<b>11,56</b>
<b>Mladovožicko</b>	<b>4,03</b>	<b>4,15</b>	<b>8,78</b>	<b>9,02</b>	<b>8,66</b>
<b>Soběslavsko</b>	<b>5,09</b>	<b>6,05</b>	<b>10,78</b>	<b>11,68</b>	<b>10,81</b>
<b>Táborsko</b>	<b>4,45</b>	<b>4,89</b>	<b>9,09</b>	<b>9,93</b>	<b>9,4</b>
<b>Veselsko</b>	<b>5,2</b>	<b>6,02</b>	<b>9,14</b>	<b>10,46</b>	<b>9,56</b>

Zdroj: *Měsíční zprávy o situaci na trhu práce v regionu Tábor z roku 2007 – 2011*

## **DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ**

(k diplomové práci na České zemědělské univerzitě v Praze)

Dobrý den,

jsem studentkou 5. ročníku ČZU v Praze a dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku k mé diplomové práci, kde se věnuji problematice nezaměstnanosti v regionu Tábor s částečným zaměřením na rekvalifikace. Dotazník je anonymní a bude použit pouze pro účely diplomové práce.

Mnohokrát děkuji za Váš čas.

Andrea Dvořáková

---

Zvolené odpovědi prosím kroužkujte, popřípadě vyplňujte.

### **1. Pohlaví**

- a) žena                      b) muž

### **2. Věk**

- a) do 19 let                      c) 30 – 39 let                      e) 50 – 59 let  
b) 20 – 29 let                      d) 40 – 49 let                      f) 60 let a více

### **3. Vzdělání**

- a) základní                      d) vyšší odborné                      g) doktorské  
b) vyučen(a)                      e) bakalářské  
c) maturitní                      f) vysokoškolské

### **4. Jak dlouho jste evidován(a) na úřadě práce?**

- a) do 3 měsíců                      c) 6 – 9 měsíců                      e) 12 – 24 měsíců  
b) 3 – 6 měsíců                      d) 9 – 12 měsíců                      f) 24 měsíců a více

**5. Hledáte práci i prostřednictvím jiných zdrojů? (možnost více odpovědí)**

- a) internet  
b) inzeráty (noviny atd.)  
c) doporučení příbuzných a známých
- d) přímý kontakt se zaměstnavateli  
e) jiné  
f) ne, nehledám

**6. V kterém odvětví a v jaké profesi bylo Vaše předchozí zaměstnání? (vypište)**

-----

**7. Byl(a) byste ochoten(na) do zaměstnání dojíždět?**

- a) ano                      b) ne

**Pokud ANO, jak daleko:**

- a) do 10 km    c) do 20 km    c) do 30 km    d) do 40 km a více

**8. Zúčastnil(a) jste se někdy rekvalifikačního kurzu?**

- a) ano                      b) ne

**Pokud ANO:**

**Pomohl Vám tento kurz při hledání práce?**

- a) určitě ano              b) částečně ano              c) spíše ne              d) určitě ne

**S jakým zaměřením byl absolvovaný rekvalifikační kurz? (vypište)**

-----

**Pokud NE, měl(a) byste o nějaký kurz zájem?**

- a) ano                      b) možná                      c) ne

**9. Myslíte si, že je nabídka rekvalifikačních kurzů ÚP dostatečná?**

- a) ano                      b) ne





Příloha č. 13: **Struktura dotazovaných dle účasti v rekvalifikačních kurzech**

	Žena		Muž		Celkem
	ano	ne	ano	ne	
Účast v rekvalifikačním kurzu	11	32	8	20	71
<b>Celkem</b>	<b>15,5%</b>	<b>45,1%</b>	<b>11,3%</b>	<b>28,2%</b>	<b>100,0%</b>

Zdroj: *Vlastní zpracování (dotazníkové šetření)*

Příloha č. 14: **Odpovědi respondentů na dostatečnost nabídky rekvalifikačních kurzů**

	Žena		Muž		Celkem
	ano	ne	ano	ne	
Je nabídka rekvalifikačních kurzů dostatečná?	28	15	22	6	71
<b>Celkem</b>	<b>39,4%</b>	<b>21,1%</b>	<b>31,0%</b>	<b>8,5%</b>	<b>100,0%</b>

Zdroj: *Vlastní zpracování (dotazníkové šetření)*