

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Bakalářská práce**

**Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti a její využití ve  
vybraném regionu ČR**

**Michaela Linhartová**

© 2016 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Michaela Linhartová

Provoz a ekonomika

Název práce

**Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti a její využití ve vybraném regionu ČR**

Název anglicky

**Active and passive employment policy and its use in a selected region of the Czech Republic**

---

### Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zhodnotit uplatnitelnost rizikových skupin na trhu práce ve Strakonících. Teoretická část se zabývá charakteristikou trhu práce a pojmy s ní spojenými. Definuje nezaměstnanost, překážky pro vstup na trh práce a hodnotí aktivní politiku zaměstnanosti úřadu práce vůči rizikovým skupinám. V praktické části analyzuje trh práce v okrese Strakonice a vývoj nezaměstnanosti. Dále je proveden výzkum se zaměřením na problematiku rizikových skupin formou dotazníkového šetření.

### Metodika

Teoretická část bakalářské práce vychází ze studia odborné literatury a informačních zdrojů, týkajících se dané problematiky. Zde je použita metoda deskripce. Praktická část je vytvořena na základě údajů, získaných z Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce ve Strakonících. Součástí práce je vlastní výzkum formou dotazníkového šetření. Výsledky budou interpretovány ve slovní i grafické podobě.

**Doporučený rozsah práce**

40-60 stran

**Klíčová slova**

Trh práce, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, rizikové skupiny, nezaměstnanost, Úřad práce Strakonice

---

**Doporučené zdroje informací**

- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.
- NORDHAUS, W D. – SAMUELSON, P A. – GREGOR, M. *Ekonomie : 18. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.
- SIROVÁTKA, T. – MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ FAKULTA, – NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002. ISBN 80-245-0350-6.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2015/16 LS – PEF

**Vedoucí práce**

Ing. Erika Urbánková, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra ekonomických teorií

---

Elektronicky schváleno dne 29. 10. 2015

**doc. Ing. Josef Brčák, CSc.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 10. 11. 2015

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 28. 02. 2016

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti a její využití ve vybraném regionu ČR" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14. 3. 2016

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Ing. Erice Urbánkové, PhD., z katedry ekonomických teorií za čas, který mi věnovala při konzultacích, též za odborné rady a připomínky k mé bakalářské práci. Dále děkuji pracovníkům na úřadech práce v regionu Strakonice za umožnění zpracování dotazníkového šetření.

# Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti a její využití ve vybraném regionu ČR

## Souhrn

Bakalářská práce je zaměřena na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti a její využití v regionu Strakonice. Analýza trhu práce a vývoj nezaměstnanosti jsou přiblíženy v letech 2004 – 2014. Struktura uchazečů o zaměstnání a analýza státní politiky zaměstnanosti je zaměřena převážně na období 2011 – 2014.

Z teoretického hlediska je charakterizován trh práce a pojmy, které s ním souvisí. Dále je definována nezaměstnanost, jsou popsány jednotlivé typy a také důsledky, které nezaměstnanost přináší. Jsou zde formulovány jednotlivé nástroje státní politiky zaměstnanosti a nastíněny rizikové skupiny, se kterými se můžeme na úřadu práce setkat.

V praktické části práce je charakterizován region Strakonice a jeho 4 mikroregiony, analyzován trh práce z hlediska nezaměstnanosti, počtu uchazečů či volných pracovních míst. Práce se podrobněji zabývá strukturou uchazečů z hlediska jejich věku, dosaženého vzdělání a délkou evidence na úřadu práce. V neposlední řadě se práce zabývá pasivní a aktivní politikou zaměstnanosti. Závěr této části je věnován vlastnímu výzkumu a to ve formě dotazníkového šetření, následnému zhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Strakonice a rizikových skupin v této oblasti.

**Klíčová slova:** Trh práce, nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti, státní politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, rizikové skupiny, Evropský sociální fond v České republice, region Strakonice, Úřad práce Strakonice

# **Active and passive employment policy and its use in a selected region of the Czech Republic**

## **Summary**

Bachelor thesis are focused on active and passive employment policy and its use in the region Strakonice. Analysis of the labour market and development of the unemployment are approached in the years 2004 – 2014. Structure of the job applicants and analysis of state employment policy are mainly focused on the period 2011 – 2014.

From the theoretic aspect are characterized the labour market and terms associated with it. Furthermore, unemployment is defined. They are described the different types and also the consequences that unemployment brings. There are formulated various instruments of the state employment policy and approached the vulnerable groups which we meet in the labour office.

In the practical part are characterized the region Strakonice and its four microregions. There are analysed the labour market in the aspect of unemployment, number of the job applicants or number of the vacancies. The thesis deals with the job applicants structure according to their age, educational attainment and length of the registration in the labour office. Finally, the thesis deals with active and passive employment policy. The conclusion of this section are devoted to the own research in the form of a questionnaire survey. After the subsequent evaluation of the active employment policy in the region Strakonice and vulnerability groups in this area.

**Keywords:** Labour market, unemployment, types of unemployment, state policy of employment, active employment policy, passive employment policy, vulnerability groups, European social fund in the Czech Republic, region Strakonice, labour office Strakonice

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>11</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>12</b>
2.1 Cíl práce .....	12
2.2 Metodika .....	12
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>13</b>
3.1 Trh práce .....	13
3.1.1 Charakteristika trhu práce .....	13
3.1.2 Nabídka práce .....	13
3.1.3 Poptávka po práci.....	14
3.1.4 Rovnováha na trhu práce .....	15
3.2 Nezaměstnanost.....	16
3.2.1 Typy nezaměstnanosti.....	17
3.2.2 Měření nezaměstnanosti .....	18
3.2.3 Ekonomické, sociální a psychické důsledky nezaměstnanosti .....	19
3.2.4 Okunův zákon a Phillipsova křivka .....	19
3.3 Státní politika zaměstnanosti.....	21
3.3.1 Cíle politiky zaměstnanosti.....	21
3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje.....	22
3.3.3 Pasivní politika zaměstnanosti.....	26
3.3.4 Evropský sociální fond v České republice.....	27
3.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných .....	27
3.4.1 Opatření politiky zaměstnanosti k podpoře rizikových skupin .....	28
3.4.2 Absolventi škol a mladiství.....	28
3.4.3 Ženy .....	29
3.4.4 Osoby se zdravotním postižením.....	29
3.4.5 Osoby starší 50 let.....	30
3.4.6 Lidé s nízkým vzděláním .....	30
<b>4 Vlastní práce .....</b>	<b>31</b>
4.1 Analýza nezaměstnanosti v regionu Strakonice.....	31
4.1.1 Charakteristika regionu Strakonice.....	31
4.1.2 Trh práce v regionu Strakonice.....	33
4.1.3 Struktura uchazečů o práci.....	37
4.1.4 Komparace okresů v Jihočeském kraji .....	40
4.1.5 Státní politika zaměstnanosti v regionu Strakonice .....	41
4.1.6 Pasivní politika zaměstnanosti.....	41



4.1.7	Aktivní politika zaměstnanosti .....	42
4.1.8	Dotazníkové šetření .....	44
<b>5</b>	<b>Výsledky a diskuse .....</b>	<b>52</b>
5.1	Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření .....	52
5.2	Diskuse .....	53
<b>6</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>54</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>56</b>
<b>8</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>58</b>
8.1	Příloha A: Seznam použitých zkratk .....	58
8.2	Příloha B: Mapa ČR - podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel v jednotlivých okresech ČR .....	58
8.3	Příloha C: Vlastní výzkum - dotazník .....	59

## **Seznam obrázků**

Obrázek 1	Individuální nabídka práce .....	13
Obrázek 2	Tržní nabídka práce .....	14
Obrázek 3	Tržní poptávka po práci.....	15
Obrázek 4	Trh práce a vznik nezaměstnanosti .....	15
Obrázek 5	Okresy Jihočeského kraje.....	31

## **Seznam grafů**

Graf 1	Procento nezaměstnaných v okresech Jihočeského kraje.....	40
Graf 2	Počet evidovaných uchazečů a počet volných míst v Jihočeském kraji.....	41
Graf 3	Procento respondentů dotazníkového šetření .....	45
Graf 4	Rozdělení respondentů dle věkových kategorií.....	45
Graf 5	Procento respondentů podle mikroregionu, kde žijí.....	46
Graf 6	Počet respondentů v rámci dosaženého vzdělání .....	47
Graf 7	Počet respondentů podle doby nezaměstnanosti .....	47
Graf 8	Procentické vyjádření důvodu nezaměstnanosti respondentů .....	48
Graf 10	Počet respondentů zapojených do některého z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.....	50

## Seznam tabulek

Tabulka 1 Vývoj počtu obyvatel v regionu Strakonice .....	33
Tabulka 2 Vývoj počtu uchazečů o práci v regionu Strakonice .....	34
Tabulka 3 Vývoj počtu volných pracovních míst v regionu Strakonice.....	34
Tabulka 4 Vývoj registrované míry nezaměstnanosti (2004 - 2012) a podílu nezaměstnaných na obyvatelstvu (2013 -2014) v regionu Strakonice (v %) .....	35
Tabulka 5 Průměrná míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Strakonice (v %) ....	35
Tabulka 6 Počet uchazečů o zaměstnání podle věku v regionu Strakonice.....	37
Tabulka 7 Počet uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání v regionu Strakonice	38
Tabulka 8 Struktura evidovaných uchazečů dle délky evidence v regionu Strakonice (v osobách).....	39
Tabulka 9 Vývoj počtu uchazečů podle sledovaných skupin v regionu Strakonice.....	39
Tabulka 10 Výdaje Úřadu práce ve Strakonících a za celý Jihočeský kraj na hrubý základ a podporu v nezaměstnanosti .....	42
Tabulka 11 Počet uchazečů celkem od počátku jednotlivých let v rámci APZ v regionu Strakonice .....	43
Tabulka 12 Počet uchazečů celkem od počátku jednotlivých let v rámci projektů ESF (Evropský sociální fond) OP LZZ (Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost) v regionu Strakonice .....	43
Tabulka 13 Počet respondentů podle zdravotního stavu v důsledku ztráty zaměstnání .....	49
Tabulka 14 Zapojení respondentů do aktivní politiky zaměstnanosti .....	49
Tabulka 15 Zařazení respondentů do typů rekvalifikačních kurzů.....	50
Tabulka 16 Doba trvání rekvalifikačních kurzů .....	51
Tabulka 17 Umístění uchazečů na trhu práce po absolvování rekvalifikačních kurzů .....	51

# 1 Úvod

Nezaměstnanost se týká celé společnosti a může potkat každého z nás. Nese s sebou problémy jak sociální, psychické, tak i ekonomické. Dlouhodobá nezaměstnanost nedopadá negativně jen na jedince, ale má nežádoucí důsledky i pro společnost. Trh práce je ovlivněn současnou národní i mezinárodní hospodářskou situací. Politika zaměstnanosti by měla tomuto jevu zabránit, je proto nedílnou součástí každého vyspělého státu. Je výsledkem součinnosti a provázanosti s ostatními politikami, zejména s hospodářskou, sociální a vzdělanostní politikou. Pomocí nástrojů státní politiky zaměstnanosti by měl stát podpořit hlavně ty osoby, které o práci stojí.

Nelehkou situaci mají v regionu Strakonice i rizikové skupiny, které mají z různých důvodů ztíženou možnost se uplatnit na trhu práce. Za znevýhodněné uchazeče o práci se považují osoby starší 50 let, absolventi a mladiství, ženy, lidé s nízkým vzděláním a v neposlední řadě i osoby se zdravotním postižením. Právě tyto skupiny výrazně a negativně ovlivňují trh práce a to z důvodu vyplácení sociálních dávek a dávek hmotné nouze. Někteří uchazeči tak nejsou motivováni si hledat nové zaměstnání. Úřady práce se na ně zaměřují a snaží se jim pomoci zejména prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti a zmírnit tak jejich nevýhodnou situaci na trhu práce. Značná podpora je i ze strany EU, která vytváří nejrůznější programy na podporu osob evidovaných na úřadech práce.

Téma mé bakalářské práce je „Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti a její využití ve vybraném regionu ČR“. Pro zpracování práce jsem si vybrala region Strakonice. Jedním z důvodů byla míra nezaměstnanosti, která se v této oblasti v rámci Jihočeského kraje pohybovala ve vysokých hodnotách v porovnání s ostatními regiony. Proto jsem se rozhodla věnovat aktivní a pasivní politice zaměstnanosti. Dalším důvodem pro vybrání tohoto zajímavého tématu byl i můj osobní vztah k němu, protože v této oblasti žiji.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem bakalářské práce je zhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti a uplatnitelnost rizikových skupin v regionu Strakonice. Teoretická část se zabývá celkovou charakteristikou trhu práce a pojmy s ním spojené. Definiuje nezaměstnanost, státní politiku zaměstnanosti a rizikové skupiny, se kterými se na úřadu práce můžeme setkat. V praktické části analyzuje trh práce v regionu Strakonice, vývoj nezaměstnanosti a využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Dále je proveden výzkum formou dotazníkového šetření se zaměřením na problematiku rizikových skupin.

### **2.2 Metodika**

Teoretická část bakalářské práce vychází ze studia odborné literatury a informačních zdrojů, týkajících se dané problematiky. Je zde použita metoda deskripce, tedy metoda popisná. Praktická část je vytvořena na základě údajů, které byly získány na Úřadu práce ve Strakonici, dále z internetových zdrojů Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Výsledky dotazníkového šetření jsou interpretovány ve slovní i grafické podobě.

## 3 Teoretická východiska

### 3.1 Trh práce

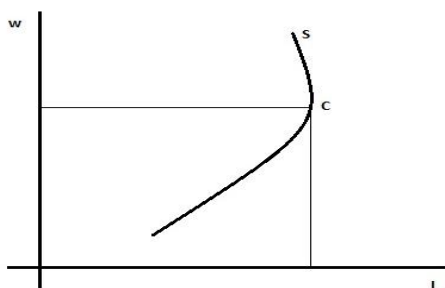
#### 3.1.1 Charakteristika trhu práce

Trh práce je součástí trhu, ale má určitá specifika. Práce není stejná jako ostatní zboží, práce je výrobním faktorem svého druhu. Člověk je výrobním faktorem, výrobním zdrojem a chová se jako zboží. [7] Lidé jsou jedineční, každý z nás má různé schopnosti, talent, nadání a každý má také jiné, ať už životní nebo pracovní zkušenosti. Člověk (vlastník výrobního faktoru práce) nabízí svoji službu na trhu práce. Práci můžeme chápat v podobě různých profesí od práce truhlářů, učitelů, pilotů, právníků, lékařů aj. Trhy práce se řídí nabídkou a poptávkou.

#### 3.1.2 Nabídka práce

Pracující člověk obětuje svůj volný čas, který by mohl mít. Při práci vynakládá své fyzické a psychické síly a pocítuje určitou újmu, za kterou chce být odměněn ve formě mzdy. Volný čas splňuje kritéria ekonomického statku (vzácnost, užitečnost), proto se spotřebitel rozhoduje mezi několika ekonomickými statky. Mezi těmi, které by si za mzdu mohl koupit a volným časem. Jestliže se člověk rozhodne pro volný čas, obětuje ušlou čistou mzdu. Mzda je cenou volného času, ale i důchodem jednotlivce. [2] S růstem reálné mzdy nabídka práce roste, avšak od určitého bodu s růstem reálné mzdy klesá. Křivka nabídky práce má inverzní tvar. [7]

Obrázek 1 Individuální nabídka práce

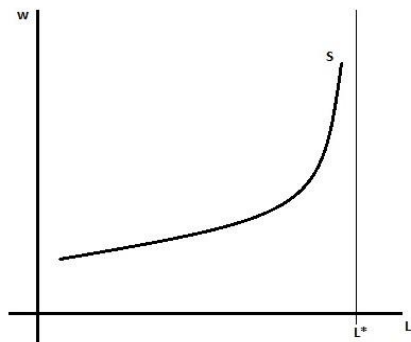


Zdroj: vlastní zpracování

w mzdová sazba (Kč/hod)

L pracovní síla (hod)

**Obrázek 2 Tržní nabídka práce**



*Zdroj: vlastní zpracování*

w mzdová sazba (Kč/hod)

L pracovní síla (hod)

L\* maximální výše nabídky práce

Nabídka práce je dána počtem pracovníků a množstvím odpracovaných hodin. Pro odvození nabídky práce je volba jedince mezi volným časem a spotřebou, kde je volný čas nahrazován spotřebou za působení substitučního a důchodového efektu. [8]

Substituční efekt říká: pokud se zvýší mzdová sazba, zdraží se i volný čas a lidé si ho budou kupovat méně, resp. budou ho nahrazovat (substituovat) jinými statky, tudíž budou nabízet více práce a vyvolá to snížení nákupu volného času.

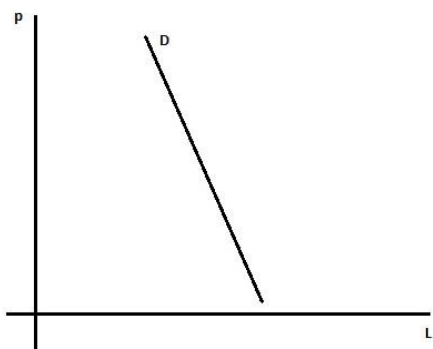
Důchodový efekt naopak sděluje: s růstem mzdové sazby roste důchod. S růstem důchodu si člověk chce kupovat více statků a tudíž i volného času. Tento efekt vede ke zvyšování nákupu volného času a ke snižování nabízeného množství práce. [2]

### **3.1.3 Poptávka po práci**

Poptávka po práci je odvozena od poptávky spotřebitelů po produktech a službách. Křivka má klesající tvar a vyjadřuje, že existují různé firmy s různými mzdově nákladovými strukturami, které mají různou poptávku po práci.

Posuny křivek ukazují reakci poptávky na různé mzdové hladiny. K posunům dochází především pod vlivem výrobní technologie a techniky, změnou organizace, resp. změnou produktivity práce. [7]

**Obrázek 3 Tržní poptávka po práci**



*Zdroj: vlastní zpracování*

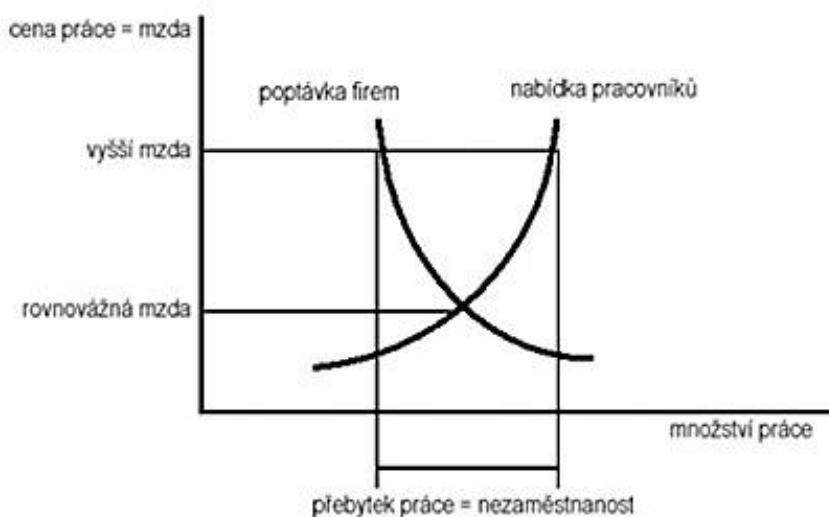
p mzdová sazba (Kč/hod)

L pracovní síla (hod)

### 3.1.4 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce nastává, pokud se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. Je nabízeno a poptáváno rovnovážné množství práce. K přebytku na trhu práce a ke vzniku nezaměstnanosti dochází tehdy, pokud je mzdová sazba vyšší než rovnovážná. Pokud je nižší, na trhu je nedostatek volné pracovní síly. [1]

**Obrázek 4 Trh práce a vznik nezaměstnanosti**



*Zdroj: [14]*

## 3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je společenským problémem. Pro většinu, pokud ztratí zaměstnání, je tato událost velice nepříjemná. Životní úroveň klesne a s tím i ekonomická nejistota do budoucna. Někteří se cítí ve společnosti neplnohodnotní a zpochybňují své schopnosti, vzhledem k vyřazení z pracovního procesu.

Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebe zaměstnání. Zaměstnaní jsou rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, např. jsou nemocní, na dovolené či stávkují.

Nezaměstnaný je ten, kdo je schopen pracovat, je ochoten během určité doby (např. 14 dní) do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebe zaměstnání a aktivně ho hledá. Za nezaměstnané považujeme i ty, kteří byli z práce uvolněni a čekají, až se budou moci do práce vrátit, nebo čekají na nástup do nového zaměstnání. Pokud se jedná o registrovanou nezaměstnanost, podmínkou je zaregistrování na úřadu práce, jehož prostřednictvím nezaměstnaní práci hledají.

Zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Lidé, kteří nespádají do této skupiny ekonomicky aktivních (studenti, důchodci, ženy v domácnosti), tvoří ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. [2]

Na trhu práce mohou nastat tyto situace:

- rovnost nabídky a poptávky – všichni, kdo chtějí za danou mzdu pracovat, získají práci, firmy nakoupí přesně tolik práce, kolik při dané mzdě poptávají. Tato rovnost nastává při rovnovážné mzdě,
- převis poptávky – poptávku představují firmy, které by koupily více práce, ale za tak nízké mzdy ji nemohou sehnat. Tento stav najdeme v ekonomice, kde je nižší reálná mzda než mzda rovnovážná,
- převis nabídky – nabídku představují lidé (domácnosti), kteří nabízejí svou práci, část této práce však zůstává firmami nevyužita – vzniká nezaměstnanost. Tento stav najdeme v ekonomice, kde jsou vyšší reálné mzdy, než je mzda rovnovážná. [10]



### 3.2.1 Typy nezaměstnanosti

- **Frikční nezaměstnanost**

V důsledku mobility pracovníků se na trhu práce na straně nabídky práce vyskytuje řada osob bez placeného zaměstnání. Mezi pracovními místy dochází běžně k přesunu osob, ať už jsou motivováni vlastními potřebami nebo potřebami ekonomického vývoje. [6] Pro tento druh nezaměstnanosti je určující, že její trvání je ovlivněno časem, který je nutný pro hledání nového pracovního místa tzn. získání potřebných informací o volných pracovních místech, čas rozhodování o nástupu do nového zaměstnání, atd. Délka frikční nezaměstnanosti bývá obvykle krátká a pohybuje se okolo tří měsíců. [5]

Tento druh nezaměstnanosti je standardním ekonomickým procesem a zároveň podmínkou bezproblémové alokace pracovních sil do různých oblastí, odvětví, podnikatelských jednotek a dalších organizací ve společnosti. Tato nezaměstnanost také bývá označována jako flukтуаční nezaměstnanost. [7]

- **Strukturální nezaměstnanost**

Jádrem frikční nezaměstnanosti je i běžná změna zaměstnání. Řada pracovníků ztrácí své zaměstnání i díky rozpadu neefektivních podniků, institucí a díky vyřazení celých odvětví. Takto nezaměstnaní lidé se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví aj. Mění se struktura poptávky po práci, které se struktura její nabídky jen obtížně přizpůsobuje. Pak se mluví o nezaměstnanosti strukturální. Je to výsledek nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce. [6]

Pro člověka není jednoduché změnit profesi, projít si rekvalifikací a nově si zvykat na nové zaměstnání. Zejména u starších pracovníků se změna kvalifikace dotkne celého jejich života i života rodin. Strukturální změny probíhají v ekonomice neustále, kdyby tomu tak nebylo, ekonomika by začala zaostávat. Pokud se jedná o nezaměstnanost krátkodobou, je považována za dobrovolnou. Nesmí se ale změnit v nezaměstnanost dlouhodobou, protože pro propuštěné pracovníky po dlouhou dobu není k dispozici nové pracovní místo. [2]

- **Cyklická nezaměstnanost**

Pod cyklickou nezaměstnaností se rozumí nezaměstnanost, která je vyvolána cyklickými změnami v makroekonomickém rozměru. [5] Tento typ nezaměstnanosti je důsledkem nízké poptávky po práci.

Je úzce spojena s krátkodobými výkyvy hospodářské aktivity a hospodářským cyklem. Pokud se ekonomika nachází ve fázi celkového hospodářského poklesu, klesá vyrobený produkt ve všech odvětvích a většinu těchto odvětví nezaměstnanost postihuje. Pokud jsou pracovníci propuštěni v jednom odvětví, nemohou najít pracovní pozici jinde, protože poptávka po práci klesá víceméně všude. [2]

- **Sezónní nezaměstnanost**

Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti. [6] Zaznamenáváme ji tehdy, kdy je výroba v jednotlivých odvětvích závislá na počasí. Např. stavebnictví, těžba nerostných surovin, zemědělství, lesnictví, rybolov. [7]

### 3.2.2 Měření nezaměstnanosti

Nízká a krátkodobá nezaměstnanost je z makroekonomického hlediska prospěšná a umožňuje efektivně využívat zdrojů společnosti. Vysoká a dlouhodobá nezaměstnanost je pro společnost velice nepřínosná. Nezaměstnanost musíme umět změřit, abychom se mohli rozhodovat, zda má společnost nízkou nebo vysokou nezaměstnanost.

#### **Měření obecné nezaměstnanosti:**

$$\text{míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{nedobrovolně nezaměstnaní}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}} \cdot 100 (\%)$$

*„Ekonomicky aktivní obyvatelstvo jsou ti, co pracují, plus nedobrovolně nezaměstnaní hledající práci. Tento vzoreček lze použít pro výpočet obecné míry nezaměstnanosti, tak ji počítá Český statistický úřad.*

*V České republice měří nezaměstnanost ještě Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV). Do roku 2012 sledovali tzv. registrovanou nezaměstnanost podle úřadů práce. Od ledna 2013 sledují nový ukazatel Podíl nezaměstnaných osob, který poměřuje nezaměstnané ke všem obyvatelům od 15 do 64 let.“ [10, str. 45]*

### **3.2.3 Ekonomické, sociální a psychické důsledky nezaměstnanosti**

Ztráta zaměstnání neznamena jen ztrátu statusu zaměstnaného, ale mimo jiné znamená přijmout nový status nezaměstnaného, což je spojeno s určitými nepříjemnými povinnostmi. Problém nezaměstnanosti, zvláště dlouhodobé, je spojen s tím, že být nezaměstnaný neznamena jen nemít zaměstnání či práci, znamená to i vyloučení z profesionálního společenství, prisouzení nevýhodného sociálního statusu, atd.

Masová nezaměstnanost nedopadá negativně jen na jedince, ale má nežádoucí důsledky i pro společnost. U jedince může vyvolat chronickou dezorganizaci jeho života, netečnost, nestabilitu rodiny, duševní deprese (i sebevraždy), lidé mají sklony ke kriminalitě, nadměrnému pití alkoholu a užívání drog. Ve společnosti mohou být vyvolány sociálně patologické procesy jako krize hodnot, rozklad občanské společnosti, krize rodiny a další.

Veřejnost očekává, že nezaměstnaní budou aktivně hledat nové zaměstnání. Nezaměstnaný by měl věnovat co nejvíce energie a času vyhledáváním práce. Když je neúspěšný, roste jeho osobní pocit viny a s tím přichází i deprese. Jeho okolí také pociťuje, že s ním není něco v pořádku. Nezaměstnaní jsou z určitého pohledu vinni svými problémy. Nejsou ochotni přijmout hůře placenou práci nebo práci na zkrácený úvazek. Nemají potřebnou kvalifikaci, která by jim dala na trhu práce větší šance a nejsou do jejího rozšíření ochotni investovat ani peníze, ani čas.

Vysoká míra nezaměstnanosti a dlouhodobá nezaměstnanost jsou nejfrekventovanější především mezi osobami s nízkou kvalifikací, mladými lidmi, ženami, lidmi s nízkým vzděláním a imigranty. [6]

### **3.2.4 Okunův zákon a Phillipsova křivka**

Okunův zákon popisuje vztah mezi mírou nezaměstnanosti a tempem ekonomického růstu neboli vztah mezi koeficientem poměru skutečného produktu a potenciálního produktu  $Y/Y^*$  a mírou nezaměstnanosti. Tento zákon má platnost pro míry nezaměstnaností mezi 3 - 7,5 %, poněvadž ve zkoumaném období tzn. od 2. světové války, dosahovala těchto hodnot.

V teorii jsou mzdy a ceny přizpůsobovány okamžitě změnám v agregátní poptávce a je dosahováno plné zaměstnanosti. Pokud je zde nezaměstnanost, jde pouze o dobrovolnou, tedy frikční a strukturální a mzdy jsou ovlivňovány produktivitou práce. Ve skutečnosti se však mzdy, ceny a trh práce přizpůsobují jen pozvolna, což zapříčiňuje, že nezaměstnanost není na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti. V reálné ekonomice v krátkém období existuje inverzní vztah mezi mírou změny nominálních mezd a mírou nezaměstnanosti při změně agregátní poptávky. V některých obdobích se skutečná míra nezaměstnanosti odchyluje od přirozené míry nezaměstnanosti. [1]

### **3.3 Státní politika zaměstnanosti**

Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, která směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. [7]

K regulaci poptávkové strany patří zejména určování legislativních podmínek pro vstup osob a sociálních kategorií na trh práce a odchod z něho. Dále ovlivňování nabídky práce a její struktury pomocí rozšiřování a zlepšování vzdělání a rekvalifikace. Na straně nabídky práce se uplatňují různé formy regulace vstupu na trh práce, ale i různé formy omezování délky pracovní kariéry nabídkou možnosti trh práce opustit.

Může se jednat o podněty k vyloučení z trhu, tzn. převod osob aktivní populace do neaktivní (na straně poptávky dřívější odchod do důchodu, na straně nabídky povzbuzení zahraničních pracovníků k návratu domů) nebo negativní sankce (na straně poptávky zákaz dětské práce, na straně nabídky prodloužení povinné školní docházky nebo snížení možnosti výdělků důchodců). [6]

#### **3.3.1 Cíle politiky zaměstnanosti**

Cílem politiky zaměstnanosti je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. [7] Politika zaměstnanosti by měla být výsledkem součinnosti a provázanosti s ostatními politikami, zejména s hospodářskou, sociální a vzdělanostní politikou. Z toho vyplývá účast orgánů nejen státní a veřejné správy, ale i zaměstnavatelských a odborových svazů, hospodářských komor a dalších. [2]

Mezi hlavní nástroje boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti patří:

- rekvalifikace a zvýšení kvalifikace,
- podávání informací nezaměstnaným o situaci na trhu práce,
- podpory firmám, které se snaží vytvářet pracovní místa pro nezaměstnané, hledající dlouhou dobu uplatnění na trhu práce,
- speciální programy, které se zaměřují na práci sociální povahy,
- zvyšování kvality výuky,
- aktivity, které se zaměřují na rizikové skupiny na trhu práce [6]

V současné době politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV) a územní orgány práce, tím jsou úřady práce. Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s nadřízeným orgánem, čímž je Ministerstvo práce a sociálních věcí – Správa služeb zaměstnanosti.

Stát ovlivňuje trh práce prostřednictvím:

- Aktivní politiky zaměstnanosti
- Pasivní politiky zaměstnanosti
- Hospodářsko – politickými opatřeními [7]

### **3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje**

V průběhu osmdesátých a devadesátých let role aktivní politiky zaměstnanosti významně narostla a to v důsledku celkového vývoje ekonomik a vývoje na trzích práce. Došlo k výraznému posunu v pojetí hospodářské politiky, a tak se začal problém masové nezaměstnanosti řešit. [5]

Aktivní politika zaměstnanosti má za cíl snižování nezaměstnanosti pomocí odstraňování nevýhodných podmínek pro cílové skupiny obyvatelstva, [1] vytváření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin, umožnění prvního kontaktu či udržení s trhem práce při jeho delším přerušení, prevence sociálního vyloučení a zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných.

Přímé dopady na zaměstnanost považujeme za hlavní přínos programů aktivní politiky zaměstnanosti. Znamená to, jestli účastníci programu dostali práci a jak dlouho se jim podařilo zůstat v novém zaměstnání. Pro účastníky je třeba brát ohled na kvalitu tohoto zaměstnání (např. úroveň mezd, využití kvalifikace), dále pak soulad s rodinným životem (péče o děti, dojíždění).

Nepřímé dopady působí na zaměstnatelnost pracovní síly dlouhodobě. Pokud nezaměstnaný po absolvování kurzu neuspěje v získání pracovního místa a aktivně hledá zaměstnání, využívá nabídky nových míst a je schopen si toto místo udržet, není považován za neúspěšného. Tuto situaci je proto nutné hodnotit s určitým delším časovým odstupem.

Do hlavních účinků programů spadá komplex sociálních účinků. Řadíme sem zvýšení příjmů nezaměstnaných a rozšíření sociálních kontaktů. Díky programům dochází ke snížení negativních dopadů nezaměstnanosti a přispění ke zlepšení celkové kvality života nezaměstnaných. [7]

Podle § 104 zákona č. 435/2004 Sb. řadíme mezi nástroje APZ:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. [11]

### **Charakteristika jednotlivých nástrojů APZ**

- **Rekvalifikace**

Rekvalifikace má za cíl získání nové kvalifikace uchazečů, kteří se zajímají o nové zaměstnání. Mohou mít formu krátkodobých kurzů, kdy je třeba kvalifikaci rozšířit, doplnit, obohatit. U dlouhodobých kurzů je třeba kvalifikaci uchazeče razantně změnit. Tyto kurzy, ať už praktické či teoretické, provádí vzdělávací zařízení a státní, soukromé školy včetně zahraničních. Do rekvalifikace nepatří řádné studium na středních, vyšších nebo vysokých školách. [5]

Dalším cílem tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je zlepšování kvality pracovní síly a její flexibility. Programy, které se vytváří, se zaměřují hlavně na rizikové skupiny. Do první skupiny řadíme ty, které se zabývají přípravou pro řádné zaměstnání jak nezaměstnaných osob, tak osob ze sociálních kategorií. Druhá skupina je tvořena z programů, které jsou obecně zaměřeny a snaží se zlepšovat flexibilitu pracovní síly.

Rekvalifikace je významným nástrojem boje proti nezaměstnanosti. Získat novou kvalifikaci a zůstat přes to nezaměstnaným je pro člověka jen potvrzením jeho nedostatečnosti obstat na trhu práce. To může mít pro něho výrazné negativní psychické následky. [6]

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě uzavření písemné dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, kde úřad práce platí uchazeči plné kurzovné a ostatní náklady a může přispět i na úhradu nákladů zaměstnavateli, který rekvalifikaci provádí v zájmu pracovního uplatnění svých zaměstnanců.

- **Investiční pobídky**

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti podporuje zaměstnavatele, kterým bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky. Podpora spočívá v rámci vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců a může být poskytnuta zaměstnavatelům, kteří vytváří nová pracovní místa v oblasti, kde je průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. [11]

- **Společensky účelná pracovní místa**

Úřady práce dávají zaměstnavatelům podněty ke zřizování společensky účelných pracovních míst. Cílem je zvýšení počtu pracovních míst pracovníkům, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní umístění. Pracovní místo se vytváří na základě uzavření písemné dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce na minimálně 2 roky. Dalším způsobem může být nově zřízené pracovní místo pro uchazeče, kteří začnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Jedním z předpokladů tvorby společensky účelných pracovních míst a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst hlediska profesního nebo územního. Úřad práce je poskytuje podle konkrétní situace na místním trhu práce a za stanovených podmínek. [7]

- **Veřejně prospěšné práce**

Dalším opatřením aktivní politiky zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce. Tato místa jsou vytvářena obci, městy nebo zaměstnavateli na základě písemné dohody s úřadem práce nejdéle po dobu dvanácti měsíců. Jsou to nové pracovní příležitosti vytvořené za určitým účelem, jehož cílem je nalézt na krátkou dobu uplatnění pro nespasitelné a dlouhodobě evidované uchazeče na úřadu práce. Tato pracovní místa vznikají při úklidu měst, úpravě zeleně, v sociální oblasti aj. [5]



Jsou to přechodné pracovní příležitosti, které jsou využívány pro uchazeče s žádnou nebo nízkou kvalifikací, z mikroregionů, kde je špatné dopravní spojení, nebo pro uchazeče, kteří jsou dlouhou dobu evidováni na úřadu práce. [2]

- **Překlenovací příspěvek**

Na základě dohody může úřad práce poskytnout překlenovací příspěvek osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání. Příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Příspěvek je poskytnut nejdéle na 5 měsíců a to jednorázově za celé dohodnuté období. [11]

- **Příspěvek na zapracování**

Úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek na zapracování tehdy, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči a to na základě uzavření dohody. Příspěvek je poskytován nejdéle po dobu 3 měsíců. [11]

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

Tento druh příspěvku je poskytován zaměstnavateli na základě uzavření dohody s úřadem práce, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a pro své zaměstnance nemůže zabezpečit práci a to v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek je poskytován maximálně po dobu 6 měsíců. [11]

- **Odborná praxe pro absolventy a mladistvé**

Tento nástroj usnadňuje mladým lidem nástup do nového pracovního místa, které je formou odborné praxe a získání praktických dovedností. Úřad práce a zaměstnavatel uzavírají písemnou dohodu, nejdéle na 1 rok, kde se zaměstnavatel zavazuje přijmout absolventa do zaměstnání.

Problémové je zaměstnávání občanů do 18 let, kteří nemají potřebnou kvalifikaci, ani pracovní návyky. Úřady práce pro tyto lidi zajišťují zaškolení pro výkon jednoduchých povolání a hradí zaměstnavateli náklady spojené se zaměstnáním mladistvého nebo absolventa. [7]

### 3.3.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se zakládá na vytváření akceptovatelných sociálních podmínek pro dočasně nezaměstnané. Tento typ je nezbytně nutný, ale nezaměstnaní mohou ztratit motivaci hledat si nové zaměstnání. [1]

Formy pasivní politiky zaměstnanosti jsou:

- **Systém pojištění v nezaměstnanosti**, což jsou podpory v nezaměstnanosti, které přispívají k vytváření sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří jsou dočasně bez práce,
- **Systém státní pomoci v nezaměstnanosti**, což je systém dávek sociální pomoci.

Podpory pomáhají těm, kteří ztratili zaměstnání, zvládnout toto období a vyhledat nové pracovní místo. To znamená nepřijmout první nabídku, ale zaměřit se na ty zaměstnání, které odpovídají schopnostem a představám nezaměstnaného. Podpory v nezaměstnanosti pomáhají zvyšovat koupěschopnou efektivní poptávku, ale na druhé straně zvyšují množství nezaměstnaných. Ti odmítají nabídky, které se jim nezdají dost dobré a chtějí počkat na nabídky lepší.

Pokud se v ekonomice vyplácejí podpory, pracuje méně lidí. Vyprodukuje se méně zboží a každý (zaměstnaný i nezaměstnaný) bude moci spotřebovat také méně. Země bude chudší a životní úroveň všech nižší. [2]

*„Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, o podpoře v nezaměstnanosti rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce, u které je uchazeč veden v evidenci o zaměstnání a požádal ji tuto podporu a náleží uchazeči ode dne podepsání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Uchazeč je povinen doložit např. evidenční list důchodového pojištění, potvrzení o zaměstnání, potvrzení o výši průměrného výdělku aj.*

*U uchazeče o zaměstnání je podpůrčí doba:*

- *do 50 let věku 5 měsíců,*
- *nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,*
- *nad 55 let věku 11 měsíců,*

*kde rozhodující pro délku je věk uchazeče dosažený při podání žádosti.*

*Výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci se stanovuje procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče zjištěn v jeho posledním ukončeném zaměstnání. Procentní sazba činí 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, poté další 2 měsíce 50 % a zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká uplynutím podpůrčí doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo vyřazením z evidence.“ [11, Hlava III.]*

S růstem počtu nezaměstnaných roste i objem prostředků vynakládaných ze státního rozpočtu na politiku zaměstnanosti, zejména na PPZ, která je reprezentována především výdaji na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání (podpory v nezaměstnanosti). [4]

### **3.3.4 Evropský sociální fond v České republice**

Evropský sociální fond (ESF) je řazen mezi fondy Evropské unie. Hlavním úkolem a cílem tohoto fondu je snížení nezaměstnanosti a růst zaměstnanosti. Dále se zaměřuje na rozvoj trhu práce, pomoc a podporu nezaměstnaným, sociální začleňování. Bojuje s nerovnostmi, které se na trhu práce nacházejí.

Hlavním orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a další. Mezi nejvýznamnější projekty patří Vzdělávejte se!, Vzdělávejte se pro růst!, Vzdělávejte se pro stabilitu! a jsou určené pro zaměstnavatele, kteří se v důsledku negativního vývoje ekonomiky dostali do obtížných situací. [13]

## **3.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných**

Na trhu práce se setkáváme se skupinami lidí, které jsou předurčeny pro dlouhodobou opakovanou nezaměstnanost a podstupují větší riziko ztráty práce. Jsou to lidé, kteří pracují na hůře placených pozicích s nejistotou do budoucna. Politika zaměstnanosti se na tyto skupiny zaměřuje a věnuje jim velkou pozornost.

Mezi tyto skupiny, které se nazývají rizikové, řadíme absolventy škol a mladistvé, ženy s malými dětmi, které se vracejí na trh práce po mateřské dovolené, osoby se zdravotním postižením, osoby starší 50 let věku nebo s nízkým vzděláním a dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání. [9]

### **3.4.1 Opatření politiky zaměstnanosti k podpoře rizikových skupin**

Aktivní politika zaměstnanosti se snaží zapojovat i do poradenských aktivit a zohledňuje charakteristiky každého uchazeče. Při vysoké míře nezaměstnanosti úřady práce tyto individuální přístupy a poradenství nezvládají a uskutečňují tak Job kluby, které mají pomoci pro lepší orientaci na trhu práce. Dále jsou to speciální vzdělávací střediska pro uchazeče bez kvalifikace.

Pro různé skupiny se využívá více nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jejich kombinace pro individuální řešení uchazečů. Pro osoby se zdravotním postižením se využívají společensky účelná pracovní místa s krátkou pracovní dobou či upraveným pracovním režimem a různé druhy rekvalifikace. Ženy, které se vrací z mateřské dovolené, mohou využít rekvalifikace k doplnění znalostí pro snadnější návrat do zaměstnání, dále pak společensky účelná pracovní místa a proškolení k zahájení vlastní samostatné výdělečné činnosti. Lidé s nedostatečnou kvalifikací mohou navštěvovat motivační kurzy nebo využít veřejně prospěšných prací. [9]

### **3.4.2 Absolventi škol a mladiství**

Všichni, kdo vystudují ať už střední, vyšší, nebo vysokou školu, nemají pracovní návyky, kontakty a jsou tak ve srovnání s ostatními uchazeči v nevýhodě. Někteří absolventi nemají zájem pracovat, neosvojují si pracovní návyky a mohou se u těchto lidí vyskytnout psychologické a výchovné problémy. Trh práce by měl zejména mladým lidem nabízet i několikrát rekvalifikace, aby se jim prodloužilo období vzdělávání a zvykli si postupně na práci i volný čas zároveň. Aby člověk neztratil pracovní nasazení, vědomosti a schopnosti, které nabyl při studiích, je důležité zkusit práci i méně placenou, alespoň a nějaký čas.

Prodloužená adolescence ohrožuje rozvoj osobní identity, identity mužství a ženství, dosažení nezávislosti na rodičích, akceptaci rodinných hodnot a hodnot společnosti. Ohrožuje i rozvoj profesionální role a schopnost navazovat a udržovat přátelství. Programy pro mladé neusilují ani tak o to, poskytnout jim plnohodnotná pracovní místa, ale spíše o to, aby si mladí lidé na práci zvykli. V dospělosti by pak nebyli ochotni ani schopni pracovat a dávali by přednost svému práci nestrukturovanému životu. [3]

### 3.4.3 Ženy

Ženy jsou spolu s dalšími rizikovými skupinami v roli propouštění na prvním místě a těžko se poté na trh práce vrací, což je způsobeno hlavně odchodem na mateřskou dovolenou. [6] Mužská pracovní síla je na trhu upřednostňována před ženskou, kdy ženy hledají místa spíše ve službách a se zkrácenou pracovní dobou. Zaměstnavatelé většinou vytváří místa ve vícesměnných provozech, která jsou vhodná pro muže.

Mateřské a pracovní povinnosti ve spojení s přiměřenou společenskou angažovaností je pro řadu žen velmi těžké sjednotit dohromady. Zaměstnanost žen se tedy stává celosvětovým problémem. Řešení tohoto problému by vedlo přes legislativní, politické úpravy a finanční podporu pro ženy. [3]

### 3.4.4 Osoby se zdravotním postižením

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se považují za zdravotně postižené osoby:

- s těžším zdravotním postižením (třetí stupeň),
- invalidní v prvním nebo druhém stupni,
- zdravotně znevýhodněné

Trh práce jim poskytuje zvýšenou ochranu a lidé, kteří spadají do zdravotně postižené skupiny, musí předložit posudek nebo potvrzení orgánu sociálního zabezpečení. Tyto osoby mají nárok na pracovní rehabilitaci, což je činnost zaměřená na osoby zdravotně postižené, aby lépe práci získaly a zároveň si pracovní pozici udržely. Zahrnuje volbu zaměstnání, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání a kvalifikaci. Po podání žádosti krajská pobočka úřadu práce hradí veškeré náklady spojené s touto činností.

Na základě písemné dohody s úřadem práce zaměstnavatel zřizuje chráněné pracovní místo po dobu 3 let pro osoby se zdravotním postižením. Úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek na podporu zdravotně postižených osob a umožní tak i zaměstnání těchto osob. Příspěvkem se nahrazují skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy ve výši 75 % za měsíc, včetně sociálního a zdravotního pojištění, které za sebe zaměstnavatel odvedl, nejvýše do 8 000 Kč. [11]

Doba evidence na úřadu práce je u těchto lidí velmi dlouhá a mnohonásobně převyšuje dobu zdravého člověka. Tato situace nezaměstnaného zdravotně postiženého člověka

je problematická jak pro jeho rodinu, tak pro něho samotného. Nastoleny jsou ekonomické, sociální a psychické problémy. [3]

#### **3.4.5 Osoby starší 50 let**

Osoby nad 50 let věku se hůře adaptují, mají problémy se změnou kvalifikace nebo jejím zvýšením, dále se méně přizpůsobují jiným druhům práce, prostředí a sociální změně. [7]

S každou změnou zaměstnání klesá sebedůvěra, horší se zdravotní stav a mění se rodinná situace. Za velmi krátkou dobu, se člověk může dostat do situací bez příjmu, bez kolegů, bez postavení, které dosud v práci zastával a mnoha dalších. Propojení zaměstnání a zájmových aktivit v životním stylu před odchodem do důchodu je důležité nejen pro úspěšnou adaptaci v důchodu, ale také tehdy, ztratí-li člověk v této fázi života práci. [3]

#### **3.4.6 Lidé s nízkým vzděláním**

Do této skupiny řadíme osoby, které mají nízkou kvalifikaci. Se zvyšujícím se věkem počet uchazečů o zaměstnání v této skupině klesá. Lidé se často spoléhají na vnější pomoc, nejsou schopni sami řešit problémy a dávají přednost sociálním dávkám. [9]

Řadíme sem i alkoholiky, recidivisty, sociálně nepřizpůsobivé lidi a další. Úroveň kvalifikace a profesionálních dovedností bude při hledání pracovní příležitosti rozhodující. Pracovníci s nízkou kvalifikací budou postupně stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. O práci nekvalifikovaných lidí nebude zájem a oni sami se stanou potenciálním kriminálním problémem pro společnost. [3]

## 4 Vlastní práce

### 4.1 Analýza nezaměstnanosti v regionu Strakonice

#### 4.1.1 Charakteristika regionu Strakonice

Region Strakonice má rozlohu 1 032 km<sup>2</sup> a řadí se tak k nejmenším regionům Jihočeského kraje. Sousedí se Středočeským a Plzeňským krajem, dále pak s jihočeskými okresy Prachatice, České Budějovice a Písek. Zemědělská půda zaujímá 64 %, lesy 23 % a vodní plochy 4 %. Okres náleží Středočeské žulové vrchovině, podhůří Šumavy, Brdům a Prachatické pahorkatině. Převážná část území je tvořena pahorkatinami, roviny se rozkládají kolem řeky Otavy.

V regionu Strakonice žije přes 70 tis. obyvatel a zaujímá tak čtvrté místo v kraji, hustota je 68 obyvatel na km<sup>2</sup>. Od roku 1990 do roku 2004 klesal počet obyvatel ze 71,9 tis. na 69,4 tisíc. Od roku 2005 do roku 2008 se pak počet zvyšoval a poté pozvolna klesal. Ekonomicky aktivních osob bylo v roce 2011 téměř 34 tisíc. V průmyslu pracuje až 32 % zaměstnaných, ve službách 56 % osob a nejméně zaměstnaných je v odvětví ubytování, stravování, pohostinství, dopravě či skladování.

Region Strakonice se dělí na 4 mikroregiony: Strakonicko, které tvoří 50 obcí, Blatensko tvoří 26 obcí, Volyňsko 19 obcí a Vodňansko je tvořeno 17 obcemi. Každá oblast je něčím specifická, zvláštní a zajímavá. [12]

**Obrázek 5** Okresy Jihočeského kraje



*Zdroj: [15]*

Mezi silné stránky okresu řadíme nové podnikatelské subjekty, které začaly vznikat již v minulosti. Průmyslová výroba je zaměřena na strojírenská odvětví a soustředěna do větších podnikatelských subjektů.

Po roce 1989, kdy proběhla transformace hospodářství, se rozpadly velké podnikatelské subjekty nebo dokonce úplně zanikly. V regionu chybí odpovídající průmyslová zóna, je zde nedostatečná dopravní obslužnost, nedostatek středního odborného školství a klesl zájem o školy učňovského zaměření. Mezi slabé stránky řadíme i zánik zemědělské výroby, ke kterému patří snížená možnost uplatnění pro pracovní sílu. Co se týče průmyslové výroby, svoji produkci zaměřuje na automobilový a textilní průmysl.

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele patří DURA Automotive CZ, k.s., který se zabývá výrobou a vývojem dílů pro vnitřní dekorace automobilů, svařováním kovů, výrobou a zpracováním skla. Sídlí v Blatné a od roku 2001 i ve Strakonících. V červnu roku 2008 společnost zaměstnávala 1 461 osob a poté došlo ke snižování stavů vlivem recese v automobilovém průmyslu. ČZ a.s. je společnost, která má ve Strakonících dlouholetou tradici, zabývá se obráběčstvím, nástrojářstvím, slévárenstvím, modelářstvím a galvanizérstvím. V roce 2003 se stavy zaměstnanců snížily a to z důvodu ukončení výroby převodek pro Škoda Auto a následně přetrvával stabilní stav. V roce 2009 došlo k hromadnému propouštění a oproti roku 2008 stav klesl o 24,1 %. Další společností, která má působnost v regionu Strakonice je VISHAY ELECTRONIC spol. s.r.o. Jejím předmětem činnosti je výroba elektronických součástí, výroba elektromotorů a transformátorů. Dále pak Vodňanská drůbež, s.r.o., zabývající se řeznictvím, uzenářstvím, výrobou a hostinskou činností. V oblasti textilní výroby má dlouholetou tradici firma FEZKO THIERRY a.s., která je pod francouzským vedením. Její činností je především barvení a chemická úprava textilií, výroba, obchod a služby. TESLA BLATNÁ, a.s. je další blatenskou firmou, zabývající se výrobou, instalací a opravami elektrických strojů, elektronických a telekomunikačních zařízení. Stavební firma PRIMA, akciová společnost působí v okrese Strakonice od roku 1991 a zaměstnává přibližně 150 zaměstnanců. Zaoobírá se výstavbou pozemních a inženýrských staveb, silniční nákladní dopravou, výstavbou bytových i nebytových staveb a výrobou nábytku. [13]



V tabulce je nastíněn vývoj počtu obyvatel v regionu Strakonice. V roce 2010 žilo v této oblasti 70 807 osob, z toho 35 903 žen. Po 4 letech, tedy v roce 2014, žilo podle Českého statistického úřadu v regionu Strakonice 70 653 osob, z toho 35 736 žen.

**Tabulka 1 Vývoj počtu obyvatel v regionu Strakonice**

	2010	2011	2012	2013	2014
Počet obyvatel	70 807	70 765	70 657	70 514	70 653
Z toho ženy	35 903	35 783	35 673	35 595	35 736

*Zdroj: data ČSÚ, vlastní zpracování*

#### 4.1.2 Trh práce v regionu Strakonice

##### **Zhodnocení vývoje nezaměstnanosti okresu Strakonice za rok 2014.**

Leden 2014 byl evidován jako měsíc s nejvyšším počtem uchazečů o zaměstnání a to 4 235 osob. V dalších měsících se tohoto číslo snižovalo obzvláště od dubna, kdy došlo k zahájení sezónních prací. V červnu bylo evidováno 3 200 uchazečů a poté se počet uchazečů v dalších měsících pohyboval prakticky na stejné úrovni. Listopad vykázal nejnižší počet uchazečů o zaměstnání a to 3 102 osob. V závěru roku 2014 číslo vzrostlo na 3 359, což je v porovnání s prosincem roku 2013 o 15,3 % méně.

Průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2014 byla 7,2 %. Tato hodnota se pohybovala mírně pod průměrem České republiky (7,7 %) a zároveň nad průměrem Jihočeského kraje (6,6 %). Oproti roku 2013, kdy úřad práce nabízel 191 pracovních příležitostí, v roce 2014 se pracovní místa zvýšila na 303. Poptávka po pracovní síle převažuje v profesi jako je prodavač, číšník-servírka, kuchař, pracovník ostražky, řidič nákladních automobilů, montážní dělník. [13]

Trh práce v regionu Strakonice byl zcela nepochybně ovlivněn hospodářskou krizí v roce 2008. Vývoj nezaměstnanosti se v průběhu roku mění a to vlivem sezónnosti. Strakonický region se s průměrnou nezaměstnaností řadí k vyšším v kraji. Nejvyšší nezaměstnanost má ve skutečnosti v rámci Jihočeského kraje okres Český Krumlov.

**Tabulka 2 Vývoj počtu uchazečů o práci v regionu Strakonice**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Počet uchazečů	2 751	2 807	2 630	2 253	2 057	3 031	3 419	3 368	3 225	3 752	3 475
Z toho ženy	1 411	1 546	1 452	1 250	1 139	1 522	1 667	1 652	1 729	1 891	1 731
Počet uchazečů na jedno prac. místo	6,96	7,02	4,07	2,21	1,64	7,40	9,43	10,77	10,20	20,37	12,11

*Zdroj: data Úřad práce Strakonice, vlastní zpracování*

Tabulka vyjadřuje vývoj počtu uchazečů v regionu Strakonice za období 2004 – 2014. Roky 2004 – 2006 ukazují téměř stejné hodnoty a to průměrně 2 730 uchazečů o práci. V roce 2007 klesl počet uchazečů na 2 253 a v roce 2008 až na 2 057 uchazečů. Výrazný vzrůst uchazečů nastal v roce 2009, kdy úřad práce evidoval 3 031 osob, což je v porovnání s předchozím rokem skoro o 980 osob více. Tento velký nárůst zapříčinila celosvětová hospodářská krize, která začala v 2. pololetí roku 2008. Pracovní poměry se ukončovaly především u podnikatelských subjektů zaměřených na automobilový, strojírenský a textilní průmysl. V roce 2011 bylo na úřadu práce průměrně evidováno 3 368 uchazečů. V roce 2012 se počet uchazečů snížil na 3 225. V roce 2013 bylo evidováno úřadem práce 3 752 uchazečů o práci, což bylo nejvíce za posledních 10 let. Na jedno místo připadalo 20,37 uchazečů. Rok 2014 vykazuje průměr 3 475 osob a mohli bychom toto číslo relativně srovnat s rokem 2011. Počet uchazečů se v průběhu roku mění a to vlivem sezónních prací. Konec roku, tzn. listopad, prosinec a začátek nového roku tj. leden, únor vykazuje vždy největší počet uchazečů.

**Tabulka 3 Vývoj počtu volných pracovních míst v regionu Strakonice**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Počet volných prac. míst	395	405	683	1051	1 267	428	267	319	312	191	303

*Zdroj: data Úřad práce Strakonice, vlastní zpracování*

Tabulka nastiňuje vývoj počtu volných pracovních míst od roku 2004 do roku 2014. Počet volných míst v roce 2004 byl 395. Tato hodnota se každým rokem zvyšovala

a v roce 2008 vzrostla až na 1 267 volných pracovních míst. Poté hodnota v roce 2009 klesla na 428. Na úřadu práce bylo v roce 2014 nahlášeno průměrně 303 volných pracovních míst a za rok 2013 pouze 191. V roce 2012 a 2011 byly počty téměř srovnatelné s rokem 2014.

**Tabulka 4 Vývoj registrované míry nezaměstnanosti (2004 - 2012) a podílu nezaměstnaných na obyvatelstvu (2013 -2014) v regionu Strakonice (v %)**

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Registrovaná míra nezaměstnanosti	7,93	7,29	6,81	5,70	5,08	7,45	8,88	9,23	8,99		
Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu										7,65	7,19

*Zdroj: data Úřad práce Strakonice, vlastní zpracování*

Ve sledovaném období od roku 2004 – 2014 došlo k nejnižší průměrné míře nezaměstnanosti v roce 2007 a 2008, kdy se míra pohybovala okolo 5 – 6 %. Od roku 2004 do roku 2012 se sledovala registrovaná míra nezaměstnanosti. Průměrná míra nezaměstnanosti za rok 2011 v okrese Strakonice byla 9,23 %. Následující rok se snížila o 0,24 % na 8,99 %. V roce 2013 se výpočet změnil a byl sledován podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu. Procento nezaměstnaných se snížilo na 7,65 % a v roce 2014 byl průměr 7,19 %. Největší nezaměstnanost spatřujeme v zimním období, např. v lednu roku 2011 dosahovala míra nezaměstnanosti až 11,31 %, v roce 2014 byla tato hodnota 8,8 %.

**Tabulka 5 Průměrná míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Strakonice (v %)**

	Blatensko	Strakonicko	Vodňansko	Volyňsko
2011	8,41	8,71	12,03	9,31
2012	8,05	8,73	11,41	8,89
2013	6,58	7,61	8,81	7,15
2014	5,88	7,09	8,43	6,77

*Zdroj: data Úřad práce Strakonice, vlastní zpracování*

V regionu Strakonice jsou ve vývoji nezaměstnanosti příznačné oblastní i regionální rozdíly. Na okrajích těchto oblastí spatřujeme jako jeden z faktorů nezaměstnanosti špatné dopravní spojení a nedostatek pracovních příležitostí. Z tabulky

pozorujeme dlouhodobě největší nezaměstnanost na Vodňansku, kdy v roce 2011 přesáhla 12 %. Vodňansko řadíme mezi oblasti s nižším počtem obyvatel a z toho vyplývá i méně pracovních příležitostí. Obyvatelstvo je soustředěno převážně do malých obcí, což má za důsledek i nesnadné dojíždění do prací s vícesměnným provozem se zřetelem na zajištění hromadné dopravy. Vodňanský mikroregion má významné zastoupení v zemědělství a to jak v živočišné, tak rostlinné výrobě, dále pak v dřevozpracujícím průmyslu či zpracovatelském. Největší poptávka je zde po povolání chovatel zvířat, dělník ve výrobě, mechanik a zájem je i o kuchaře, obchodního zástupce nebo seřizovače. V roce 2014 bylo průměrně evidováno 680 uchazečů. Volných pracovních míst bylo 82, z toho vyplývá 10 uchazečů na jedno volné pracovní místo.

Naopak nejnižší nezaměstnanost vykazuje mikroregion Blatensko. Průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2014 zde byla 5,88 %. Pro Blatensko je specifický těžební průmysl, převážně kamenolomy, dále strojírenství a stavebnictví. Pro tato odvětví jsou typické sezónní práce a s nimi je spojená vyšší nezaměstnanost v zimních měsících a nižší nezaměstnanost po zahájení sezónních prací v březnu nebo dubnu. V Blatné a okolí je méně pracovních příležitostí v profesích dělník těžby nebo střelníků, naopak nejvíce nabídek v povolání jako svářeč, kuchař nebo řidič nákladního vozu. Průměrně v roce 2014 bylo na úřadu práce evidováno 558 uchazečů, volných pracovních míst bylo 38. To znamená 17 uchazečů na jedno volné pracovní místo.

Z tabulky můžeme vyčíst míru nezaměstnanosti pro mikroregion Volyňsko v roce 2014, a to hodnotu 6,77 %. V počtu obyvatel se řadí mezi nejmenší mikroregion v okrese Strakonice. Je zde velké zastoupení malých sídel, kde chybí pracovní příležitosti. Lidé musí proto dojíždět do Volyně či Strakonice. V tomto mikroregionu převažuje zemědělství a strojírenský průmysl. V roce 2014 bylo evidováno úřadem práce průměrně 357 uchazečů o práci. Volných míst úřad práce zaznamenal 15, to znamená 32 uchazečů na jedno volné pracovní místo.

Největším mikroregionem v okrese Strakonice je Strakonicko. Průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2014 činila 7,09 %. Tato hodnota se pohybuje přibližně v průměru celého regionu Strakonice. Podnikatelské subjekty se zde zabývají zemědělstvím, strojírenstvím, dopravou, obchodní činností nebo sociálními službami. V lednu 2014 úřad práce evidoval 2 249 uchazečů a volných míst nabízel pouze 124. V lednu tedy připadalo 18,14 uchazečů na jedno volné pracovní místo. [13]

### 4.1.3 Struktura uchazečů o práci

V rámci struktury uchazečů v regionu Strakonice byla na úřadu práce v roce 2014 nejvíce zastoupena skupina ve věku 55 – 59 let a další výraznější skupinou pak lidé ve věku 35 – 39 let. Ve stejném roce z hlediska vzdělání bylo nejvíce evidovaných osob odborného vzdělání s výučním listem, dále pak základního vzdělání či vzdělání s maturitou. Ohledně délky evidence uchazečů bylo zaregistrováno 1010 osob déle než 24 měsíců a 220 osob 9 – 12 měsíců.

**Tabulka 6 Počet uchazečů o zaměstnání podle věku v regionu Strakonice**

	Do 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	Nad 60
2011	141	459	381	393	388	320	347	391	462	87
2012	170	488	363	345	370	311	307	337	459	84
2013	176	478	395	406	441	360	294	388	509	124
2014	120	395	368	388	457	365	321	390	519	153

*Zdroj: data Úřad práce Strakonice, vlastní zpracování*

Z tabulky výše je zřejmé, že k největším změnám od roku 2011 do roku 2014 došlo ve skupině uchazečů ve věku 35 – 39 let, kdy v roce 2012 bylo zaregistrováno 311 těchto osob a v roce 2014 jich bylo o 84 více. Další výrazný rozdíl byl pak v roce 2014, kdy úřad práce zaznamenal 153 uchazečů nad 60 let, zatímco v roce 2012 jich bylo evidováno pouze 84.

**Tabulka 7 Počet uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání v regionu Strakonice**

	2011	2012	2013	2014
Bez vzdělání	9	8	8	10
Základní vzdělání	760	777	856	795
Střední odborné vzdělání s výučním listem	1 489	1 355	1 527	1 491
Střední vzdělání bez maturity	27	19	17	22
Střední vzdělání s maturitou	730	721	799	773
Vyšší odborné vzdělání	39	52	51	34
Bakalářské vzdělání	37	35	47	52
Vysokoškolské vzdělání	137	170	184	160

*Zdroj: data Úřad práce Strakonice, vlastní zpracování*

Z hlediska dosaženého vzdělání byla nejvíce zastoupena skupina absolventů se středním odborným vzděláním s výučním listem. V roce 2013 bylo 1 527 absolventů, což je o 172 uchazečů tohoto vzdělání více než oproti roku 2012. Počet evidovaných uchazečů se středním vzděláním s maturitou se pohybuje přibližně na stejné úrovni. V roce 2014 jich bylo 773 a došlo k mírnému poklesu oproti roku 2013, kdy jich úřad práce evidoval 799. Zvýšil se počet absolventů s vysokoškolským vzděláním. Ze 137 uchazečů z roku 2011 se na úřadu práce zaregistrovalo v roce 2013 skoro o 50 vysokoškolských absolventů více. V roce 2014 bylo úřadem práce evidováno 10 uchazečů bez vzdělání, 795 se základním vzděláním, 1 491 se středním odborným vzděláním s výučním listem a 22 uchazečů bez maturity. S vyšším odborným vzděláním úřad práce zaznamenal 34 absolventů, s bakalářským vzděláním 52 a s vysokoškolským 160 uchazečů. V tomto roce problémy absolventů zapříčinily nároky zaměstnavatelů a nepoměr mezi vzděláním

uchazečů. Mladí lidé nemají zájem o řemeslnou, ani manuální práci, požadují poměrně vysoký nástupní plat nebo chtějí ihned nastoupit na vyšší místo. V rámci Jihočeského kraje měli mladí lidé do 30 let možnost využít programů jako „Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti“ nebo „Odborná praxe pro mladé do 30 let v Jihočeském kraji“. Mladí lidé se také čím dál více zúčastňují stáží a studijních pobytů ve státech, které jsou členy EU a zjednodušují si tak přístup na trhy práce států v Evropské unii. [13]

**Tabulka 8 Struktura evidovaných uchazečů dle délky evidence v regionu Strakonice (v osobách)**

	Do 3 měsíců	3 – 6 měsíců	6 – 9 měsíců	9 – 12 měsíců	12 – 24 měsíců	Nad 24 měsíců
2011	933	598	366	246	558	668
2012	870	421	360	237	525	822
2013	887	440	443	269	576	956
2014	863	530	316	220	537	1010

*Zdroj: data Úřad práce Strakonice, vlastní zpracování*

Následující tabulka vykazuje strukturu evidovaných uchazečů podle délky jejich evidence na úřadu práce. V letech 2011 – 2014 bylo nejvíce osob registrováno v délce nad 24 měsíců. V roce 2014 bylo zaznamenáno přes 1000 osob, kteří se ucházeli o práci již přes 2 roky. Nejméně uchazečů bylo registrováno v délce 9 – 12 měsíců. V roce 2014 v tomto rozmezí úřad práce zaznamenal 220 osob.

**Tabulka 9 Vývoj počtu uchazečů podle sledovaných skupin v regionu Strakonice**

	Mladiství	Uvolnění z organizačních důvodů	Riziková skupina	Vyžadující zvláštní péči
2011	33	23	420	4
2012	35	26	413	3
2013	38	24	395	3
2014	27	30	366	3

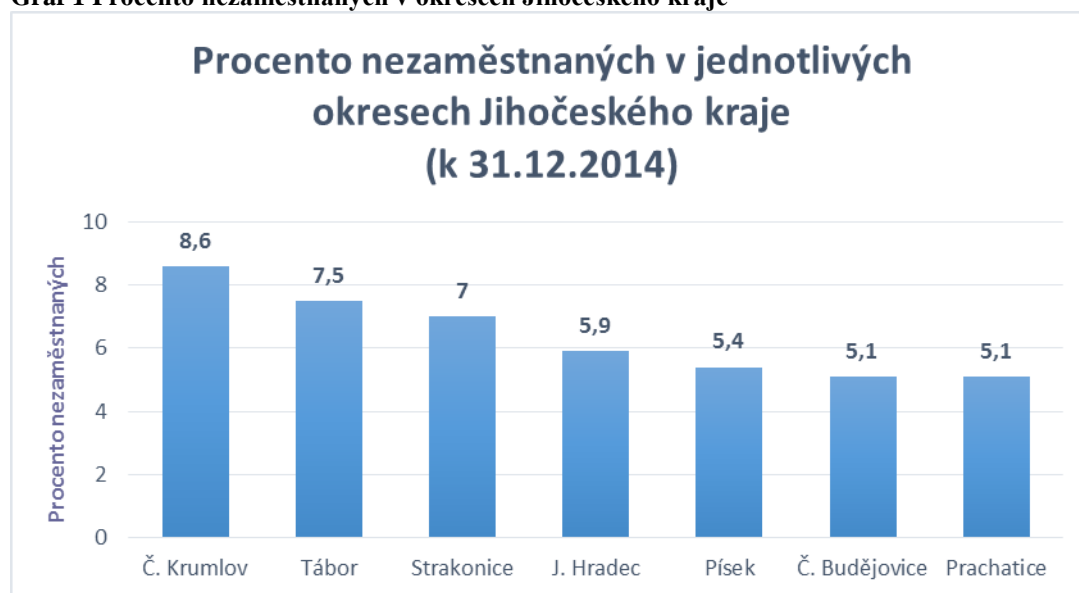
*Zdroj: data Úřad práce Strakonice, vlastní zpracování*

Z hlediska sledovaných skupin je zřejmé, že největší skupinu zaujímá riziková skupina. Od roku 2011, kdy bylo evidováno 420 uchazečů, se počet v následujících letech snižoval až na počet 366, který byl zaznamenán v roce 2014. Dalšími sledovanými skupinami byli lidé, kteří byli propuštěni z organizačních důvodů a osoby vyžadující zvláštní péči. U mladistvých byl nejvyšší počet zaznamenán v roce 2013 a to 38 osob, nejnižší v roce 2014 osob 27.

#### 4.1.4 Komparace okresů v Jihočeském kraji

Jihočeský kraj spolu s Plzeňským krajem a Prahou řadíme v rámci ČR v roce 2014 mezi kraje s nejnižší nezaměstnaností.

Graf 1 Procento nezaměstnaných v okresech Jihočeského kraje

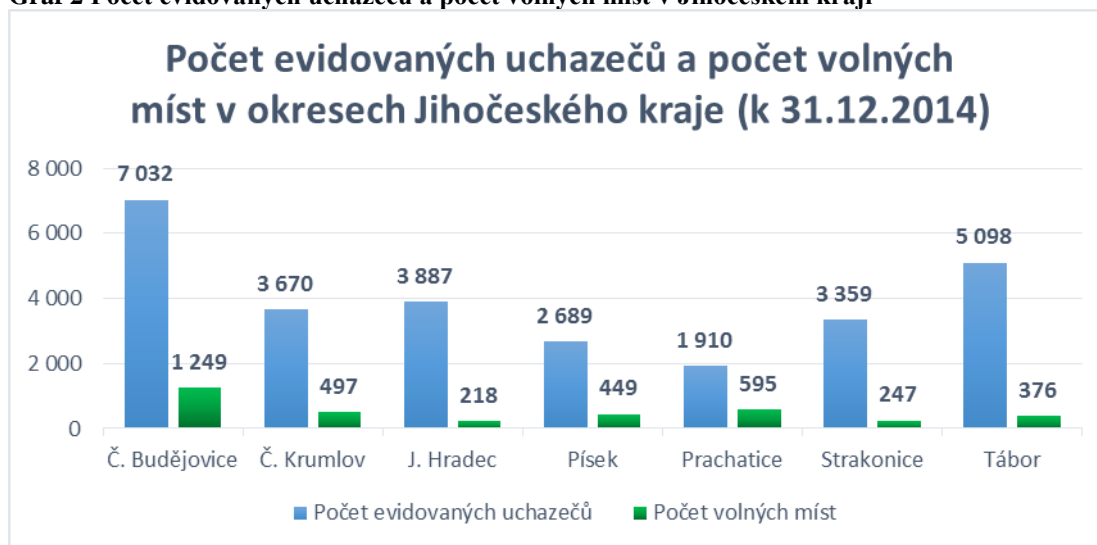


Zdroj: data MPSV, vlastní zpracování

Graf vyjadřuje procento nezaměstnaných v jednotlivých okresech Jihočeského kraje a to k 31.12.2014. Z grafu je patrné, že nejmenší procento nezaměstnaných bylo v okrese České Budějovice s 5,1 %, stejně tak v okrese Prachatice, který vykazoval stejné procento. Nejvíce nezaměstnaných spatřujeme v okrese Český Krumlov s 8,6 %, Tábor se 7,5 % a Strakonice, kde se procento nezaměstnaných pohybovalo okolo 7 %.



**Graf 2 Počet evidovaných uchazečů a počet volných míst v Jihočeském kraji**



*Zdroj: data MPSV, vlastní zpracování*

Z následujícího grafu vyplývá, že v Českých Budějovicích bylo k 31.12.2014 evidováno 7 032 uchazečů a počet volných míst byl 1 249. Dalším okresem v Jihočeském kraji, kde zaznamenáváme vysoký počet uchazečů, je okres Tábor. Počet volných míst zde byl 379 a počet uchazečů 5 098. Přibližně na stejné úrovni se pohybuje okres Jindřichův Hradec, Český Krumlov a Strakonice. Počet evidovaných uchazečů v regionu Jindřichův Hradec k 31.12.2014 byl 3 887, v regionu Český Krumlov 3 670 a v regionu Strakonice 3 359 uchazečů. Nejnižší počet uchazečů a vyšší počet volných míst byl v regionu Písek a Prachatice.

#### **4.1.5 Státní politika zaměstnanosti v regionu Strakonice**

Cílem státní politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a patří tak k nejvýznamnějším oblastem. Aktivní politika zaměstnanosti je realizována na základě doporučených cílů, řídí se zákony a vyhláškami. Následující tabulky nastiňují průběh pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Strakonice od roku 2011 do roku 2014.

#### **4.1.6 Pasivní politika zaměstnanosti**

Z tabulky níže je zřejmé, že nejvíce osob, které se ucházely o podporu v nezaměstnanosti, bylo v roce 2011 a to s počtem 994 lidí. Vyplaceno bylo v tomto roce celkem 78 523 tis. Kč. Nejméně osob žádající o podporu bylo v roce 2012 a to 719 osob. Vyplaceno bylo 56 801 tis Kč, což je téměř o 21 730 tis. Kč méně, než v roce 2011.

Rok 2013 a 2014 lze v rámci počtu osob považovat za téměř srovnatelné. V obou letech se jednalo o přibližně 830 osob. V roce 2013 bylo vyplaceno 65 728 tis. Kč a v roce 2014 65 965 tis. Kč. Strakonický region se podílí na pasivní politice zaměstnanosti v rámci celého Jihočeského kraje přibližně z 11%.

**Tabulka 10 Výdaje Úřadu práce ve Strakonících a za celý Jihočeský kraj na hrubý základ a podporu v nezaměstnanosti**

	2011		2012		2013		2014	
	Počet osob	Tis. Kč	Počet osob	Tis. Kč	Počet osob	Tis. Kč	Počet osob	Tis. Kč
<b>Strakonice</b>	994	78 523	719	56 801	832	65 728	835	65 965
<b>Jihočeský kraj</b>	<b>8 457</b>	<b>640 544</b>	<b>6 436</b>	<b>543 494</b>	<b>7 200</b>	<b>611 355</b>	<b>7 432</b>	<b>602 791</b>

*Zdroj: data MPSV, vlastní zpracování*

#### **4.1.7 Aktivní politika zaměstnanosti**

Mezi nejvíce využívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Strakonice patří veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a rekvalifikační programy. Co se týče rekvalifikací, zaměřeny byly hlavně na určité profese (účetnictví, práce na PC, svářečství atd.) nebo na získání dovedností v praxi. Byla posílena možnost nalezení pracovních míst. Veřejně prospěšné práce slouží k úklidu a údržbě veřejných prostranství, budov atd. Do tohoto nástroje jsou umístěny především uchazeči z rizikových skupin. Jejich realizace je v celém regionu a významně přispívají ke snížení nezaměstnanosti i v mikroregionech, kde je nedostatek pracovních příležitostí. O tento druh APZ je v regionu Strakonice velký zájem a uchazeči tak mají šanci se zapojit do pracovního procesu. Dalším nejvyužívanějším nástrojem v okrese Strakonice jsou společensky účelná pracovní místa. Drobní zaměstnavatelé díky příspěvkům ochotněji přijímají na pracovní místa uchazeče, kteří jsou vedeni na úřadu práce. Pro zdravotně postižené osoby jsou vytvořena chráněná pracovní místa a dílny. Pro zajištění uplatnění na trhu práce pro tyto znevýhodněné osoby se aktivně využívá i mnoho dalších nástrojů APZ. [13]

**Tabulka 11 Počet uchazečů celkem od počátku jednotlivých let v rámci APZ v regionu Strakonice**

	2011	2012	2013	2014
<b>Veřejně prospěšné práce (VPP)</b>	95	24	51	2
<b>Společensky účelná prac. místa (SÚPM) - vyhrazená</b>	46	28	74	15
<b>SÚPM – Samostatná výdělečná činnost</b>	30	18	25	23
<b>Chráněná prac. místa (CHPM) - vytvoření</b>	11	23	44	23
<b>Překlenovací příspěvek</b>	2	4	7	6
<b>Příspěvek na zapracování</b>	0	0	0	0
<b>Zvolená rekvalifikace</b>	15	21	18	3
<b>Rekvalifikace</b>	-	-	-	312

*Zdroj: data MPSV, vlastní zpracování*

Z tabulky výše je zřejmé, že z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti převažoval v roce 2011 nástroj VPP, kdy se zapojilo 95 uchazečů. V následujících letech převládala SÚPM. V roce 2014 došlo k poklesu některých nástrojů APZ, zejména VPP, SÚPM nebo CHPM a byl zaznamenán a uveden počet uchazečů zapojených do rekvalifikací. Tento údaj byl v minulých letech nedostupný. V roce 2014 se do rekvalifikačních programů zapojilo 312 uchazečů.

**Tabulka 12 Počet uchazečů celkem od počátku jednotlivých let v rámci projektů ESF (Evropský sociální fond) OP LZZ (Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost) v regionu Strakonice**

	2011	2012	2013	2014
<b>projekty ESF OP LZZ Veřejně prospěšné práce</b>	109	71	134	228
<b>projekty ESF OP LZZ SÚPM</b>	39	32	89	284
<b>Zvolená rekvalifikace (ESF OP LZZ)</b>	-	-	9	44
<b>projekty ESF OP LZZ Odborná praxe mladých do 30 let</b>	-	-	3	21

*Zdroj: data MPSV, vlastní zpracování*

Z tabulky lze vyčíst, že nejvyužívanějším nástrojem v rámci projektů ESF od roku 2011 do roku 2013 byly jednoznačně veřejně prospěšné práce. V roce 2014 tento nástroj převýšila společensky účelná pracovní místa. Ve stejném roce se účastnilo veřejně prospěšných prací 228 uchazečů a na společensky účelná pracovní místa připadlo uchazečů 284. Do jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti byli řazeny hlavně rizikové skupiny na trhu práce a tím se snížila zejména dlouhodobá nezaměstnanost.

V rámci ESF Ministerstvo práce a sociálních věcí vytvořilo projekty pro řešení problému nezaměstnanosti. V roce 2014 se realizovalo v rámci Jihočeského kraje několik regionálních individuálních projektů. A to zejména programy *Vzdělávejte se pro růst!*, *Odborná praxe pro mladé do 30 let*, *Se sousedy ke vzdělávání*, *Moje příležitost v Jihočeském kraji* a *Dobrá práce*. [13]

#### **4.1.8 Dotazníkové šetření**

Sběr dat pro vlastní výzkum probíhal formou dotazníkového šetření (dotazník viz Příloha C) na Úřadu práce České republiky na kontaktních pracovištích ve Strakonících, Blatné a Vodňanech. Dotazníky byly anonymní a určené uchazečům o zaměstnání, kteří byli evidováni na jednotlivých pracovištích v rámci regionu Strakonice.

Výzkum probíhal ve 4. čtvrtletí roku 2015 na již zmíněných pracovištích a to formou osobního předání dotazníků, vyplnění a následného vrácení tazateli, čímž se zajistila téměř 100% návratnost. Ze všech pracovišť bylo dohromady osloveno 122 respondentů a získáno celkem 118 dotazníků, návratnost tedy byla 96,7 %.

V první části bylo zjišťováno pohlaví, věk, mikroregion, ve kterém uchazeč žije a vzdělání. Další otázky byly zaměřené na situaci z hlediska nezaměstnanosti a to jak dlouho jsou vedeni na úřadu práce, proč nemohou získat práci a do jaké rizikové skupiny se tak řadí, jestli ztráta zaměstnání ovlivnila jejich zdravotní stav. Poslední část dotazníkového šetření zjišťovala a zabývala se aktivní politikou zaměstnanosti, podrobněji pak rekvalifikací.

### Otázka č. 1: Pohlaví

**Graf 3** Procento respondentů dotazníkového šetření

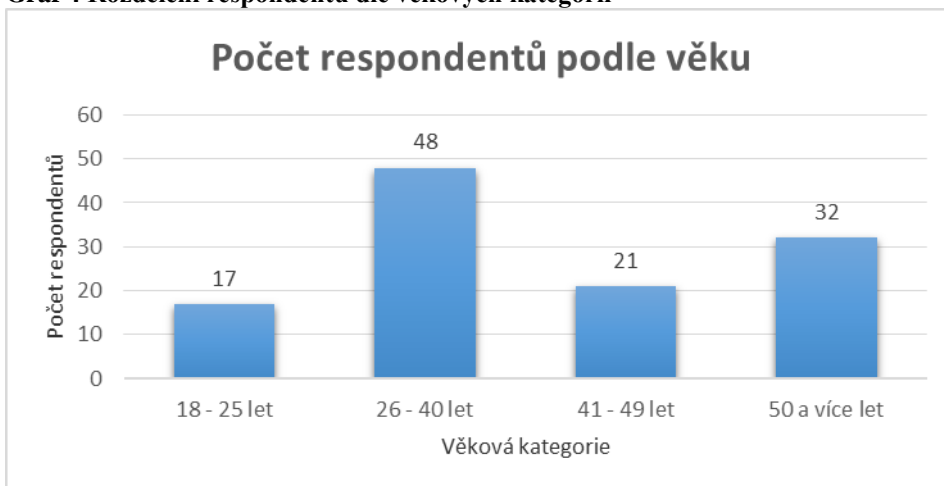


Zdroj: vlastní výzkum

Z grafu je patrné procento mužů a žen, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření. Dotazník vyplnilo celkem 118 uchazečů o práci v regionu Strakonice, z toho 66 žen (56%) a 52 mužů (44%).

### Otázka č. 2: Věk

**Graf 4** Rozdělení respondentů dle věkových kategorií

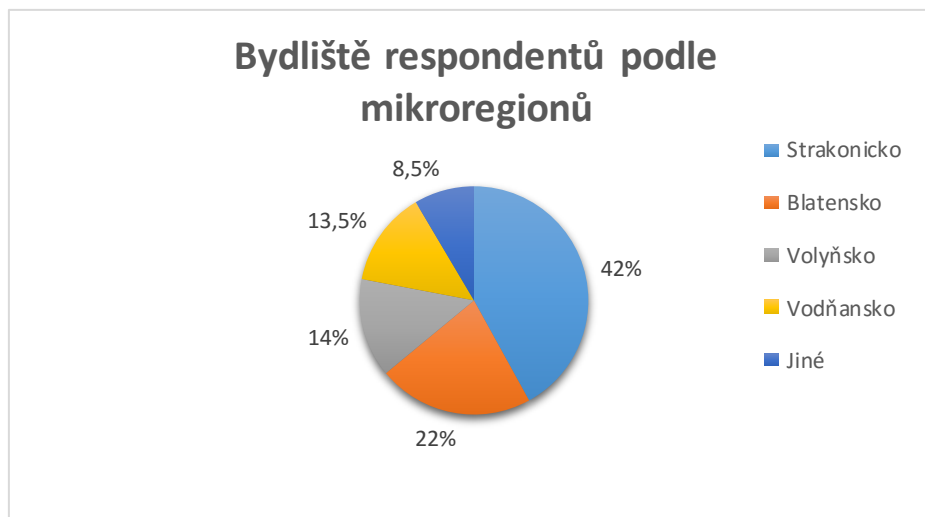


Zdroj: vlastní výzkum

Největší zastoupení z hlediska věkové kategorie je u respondentů v rozmezí 26 – 40 let, což je přibližně 41 %. Lidé nad 50 let tvoří další významnou skupinu a tvoří tak 27% z celkově dotázaných osob.

### Otázka č. 3: Mikroregion, ve kterém žijete

**Graf 5** Procento respondentů podle mikroregionu, kde žijí

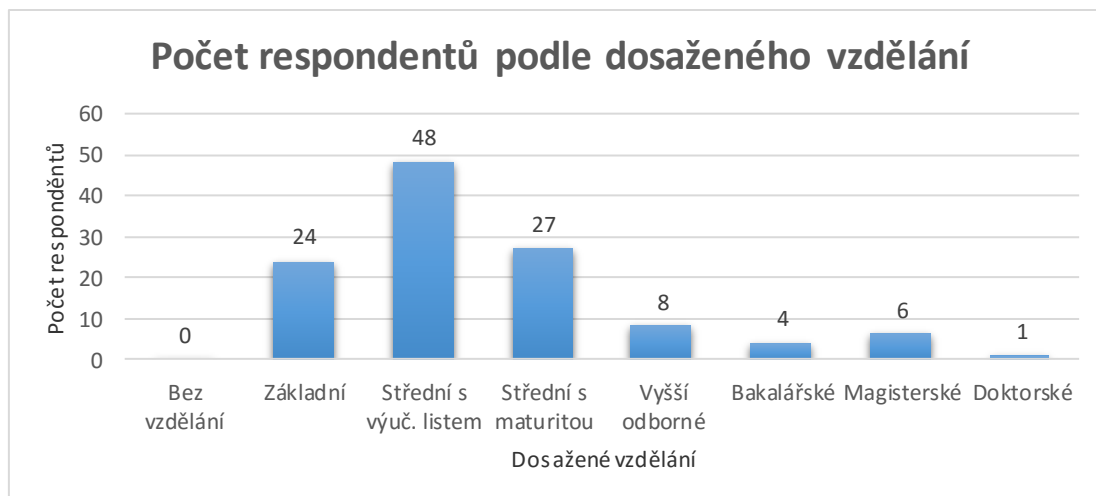


*Zdroj: vlastní výzkum*

V otázce č. 3 až 49 osob odpovědělo, že žijí v mikroregionu Strakonicko, což je 42% dotázaných. Je to způsobeno tím, že Strakonicko má v celém okresu Strakonice nejvíce obyvatel. Dále 22% uchazečů o zaměstnání žije na Blatensku, 14% na Volyňsku, 13,5% na Vodňansku a zbylých 8,5% jinde, než v regionu Strakonice.

#### Otázka č. 4: Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

Graf 6 Počet respondentů v rámci dosaženého vzdělání

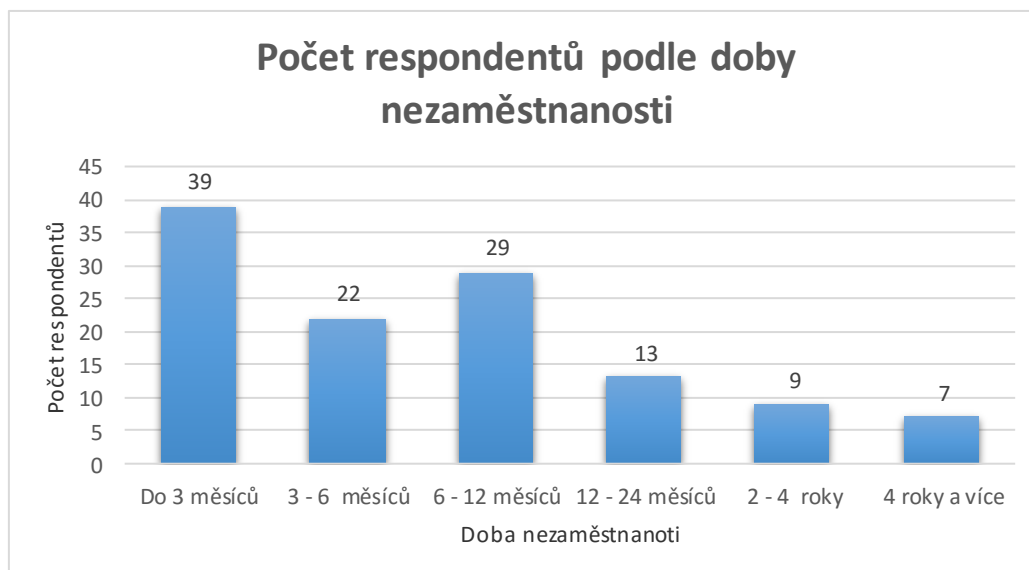


Zdroj: vlastní výzkum

Z následujícího grafu vyplývá, že nejvíce dotázaných uchazečů vystudovalo střední školu s výučním listem a to celkem 48 osob. Střední školu s maturitou dle dotazníkového šetření má 27 osob a 24 osob základní vzdělání. Nejméně osob, evidovaných na úřadu práce, vystudovalo vyšší a vysokou školu.

#### Otázka č. 5: Jak dlouho jste nezaměstnaný(á)

Graf 7 Počet respondentů podle doby nezaměstnanosti

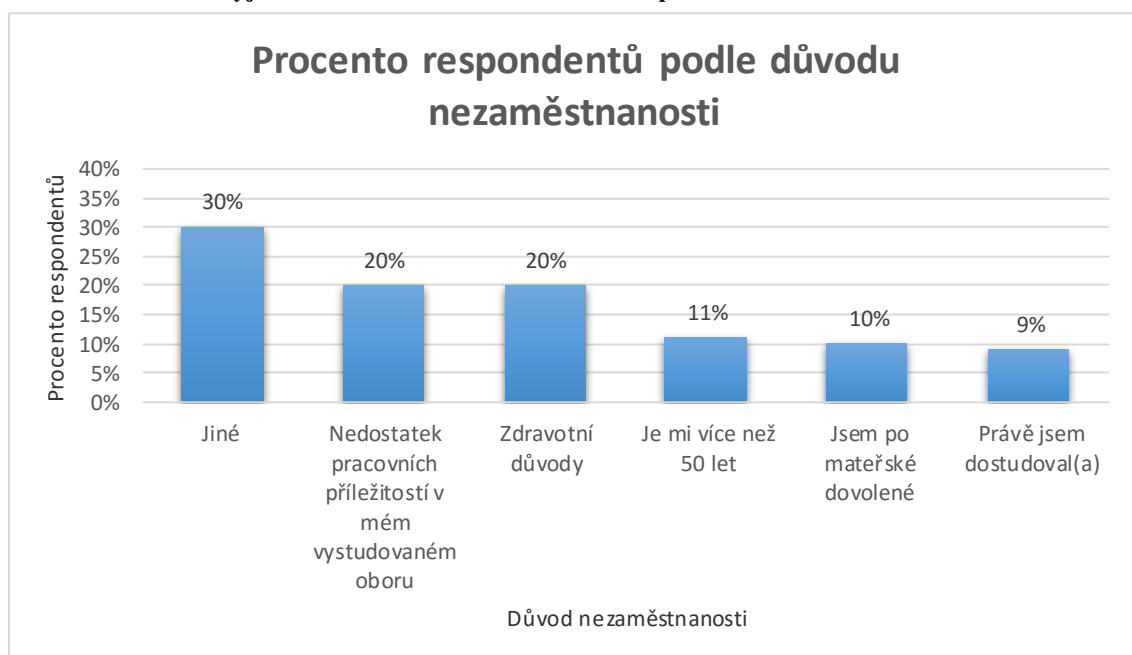


Zdroj: vlastní výzkum

Z grafu lze vyčíst, že 39 respondentů (33%) je evidováno na úřadu práce do 3 měsíců a řadí se tak na první místo. 29 osob pak odpovědělo, že doba jejich nezaměstnanosti je 6 – 12 měsíců a u 22 osob je délka nezaměstnanosti 3 – 6 měsíců. Nejméně uchazečů je evidováno v délce 2 let a více.

#### Otázka č. 6: Důvod, proč nemůžete získat práci

**Graf 8** Procentické vyjádření důvodu nezaměstnanosti respondentů



*Zdroj: vlastní výzkum*

Hlavním účelem otázky č. 6 bylo zjistit, zda se respondenti řadí mezi některé z rizikových skupin. 35 osob (30%) se zařadilo do skupiny Jiné, což znamená, že se neřadí do žádné z rizikových skupin. Mohlo to být způsobeno tím, že průzkum probíhal ke konci roku 2015, tudíž jsou lidé evidováni na úřadu práce vlivem sezónních prací. Dalším nejčastějším důvodem nezaměstnanosti byl nedostatek pracovních příležitostí v oboru, který uchazeči vystudovali. Jako další důvod nezaměstnanosti označilo 23 osob (20%) zdravotní důvody. V důsledku věku nad 50 let nemůže najít práci 13 dotázaných (11%), 12 respondentů (10%) je po mateřské dovolené a 11 mladých osob (9%) jsou absolventi škol.



**Otázka č. 7: Ovlivnila ztráta zaměstnání Váš zdravotní stav?**

**Tabulka 13 Počet respondentů podle zdravotního stavu v důsledku ztráty zaměstnání**

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Nevím
Počet respondentů	10	12	41	51	4

*Zdroj: vlastní výzkum*

Z tabulky vyplývá, že zcela většina dotázaných nepocítila změny na svém zdravotním stavu při ztrátě zaměstnání. Až 43% odpovědělo, že nezaměstnanost se na jejich zdraví neprojeví vůbec a 35% odpovědělo, že spíše ne. Ztráta zaměstnání ovlivnila zdravotní stav 10 respondentů a spíše ano 12 osob.

**Otázka č. 8: Zapožil(a) jste se v minulosti nebo se v současné době zapojujete do některého z programů aktivní politiky zaměstnanosti?**

**Tabulka 14 Zapojení respondentů do aktivní politiky zaměstnanosti**

	Ano	Ne
Počet respondentů	32	86

*Zdroj: vlastní výzkum*

Další otázky se týkaly aktivní politiky zaměstnanosti. Z celkových 118 respondentů se do nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v současné době zapojuje, nebo se již dříve v minulosti zapojilo 32 osob (27 %), 86 osob (73 %) se do žádného nástroje nezapojilo.

**Otázka č. 9: Nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, do kterého jste se zapojil(a)**

**Graf 9 Počet respondentů zapojených do některého z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti**



*Zdroj: vlastní výzkum*

Rekvalifikací prošlo 21 dotázaných, veřejnými pracemi 11 respondentů. Žádné procento tedy nezískaly investiční pobídky, společensky účelná místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a na přechod na nový podnikatelský program.

**Otázka č. 10: Pokud jste se zapojil(a) do rekvalifikace, do jakého typu tohoto nástroje?**

**Tabulka 15 Zařazení respondentů do typů rekvalifikačních kurzů**

	Obnovovací rekvalifikace	Rozšiřovací rekvalifikace	Cílená rekvalifikace
Počet respondentů	4	10	7

*Zdroj: vlastní výzkum*

Co se týče rekvalifikace, z 21 osob, které se do tohoto nástroje zapojily, se jich 10 zúčastnilo rozšiřovacích rekvalifikačních kurzů, 7 respondentů cílených kurzů a 4 osoby obnovovacích kurzů.

**Otázka č. 11: Jak dlouho trval rekvalifikační kurz?**

**Tabulka 16 Doba trvání rekvalifikačních kurzů**

	Do 2 měsíců	2 – 6 měsíců	6 měsíců – 1 rok	1 – 2 roky	2 roky a více
Počet respondentů	9	7	5	0	0

*Zdroj: vlastní výzkum*

U 9 dotázaných trval rekvalifikační kurz do 2 měsíců, u 7 osob 2 – 6 měsíců a u 5 lidí 6 měsíců – 1 rok. Déle než 1 rok netrvala žádná rekvalifikace.

**Otázka č. 12: Pokud jste kurz již v minulosti úspěšně absolvoval(a), umístil(a) jste se na trhu práce?**

**Tabulka 17 Umístění uchazečů na trhu práce po absolvování rekvalifikačních kurzů**

	Ano	Ne
Počet respondentů	8	13

*Zdroj: vlastní výzkum*

Další otázka směřovala na umístění se na trhu práce po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu. Z 21 uchazečů, kteří rekvalifikaci absolvovali, se jich 13 na trhu práce neumístilo a 8 ano.

**Otázka č. 13: Za jak dlouho jste se vrátil(a) na úřad práce?**

Poslední otázka č. 13 byla otevřená a navazovala na otázku č. 12. Z 8 respondentů, kteří se po úspěšném absolvování rekvalifikačních kurzů umístili na trhu práce, se 4 osoby vrátily na úřad práce za 6 měsíců, 3 osoby za 12 měsíců a 1 osoba za 24 měsíců.

## 5 Výsledky a diskuse

### 5.1 Zhodnocení výsledků dotazníkového šetření

Z celého regionu Strakonice se zúčastnilo dotazníkového šetření 118 uchazečů o práci, z toho 66 žen a 52 mužů. Dle věku je nejvíce uchazečů o práci mezi 26 – 40 rokem, dále pak mezi 50 rokem a více. Osoby, které jsou starší 50 let, se hůře adaptují, mají problémy se změnou kvalifikace, velmi obtížně hledají práci a řadíme je do rizikové skupiny. Nejvíce uchazečů je evidovaných v mikroregionu Strakonicko, což je odpovídající vzhledem k největšímu počtu obcí a obyvatel v celém okresu Strakonice. Co se týče vzdělání, převážná většina uchazečů vystudovala střední školu s výučním listem, střední školu s maturitou nebo dosáhli jen základního vzdělání. Výsledky se shodují se statistickými výsledky získanými na Úřadu práce ve Strakonících.

V další části dotazníkového šetření, které směřovalo na nezaměstnanost, byly zjištěny následující výsledky. Nejvíce uchazečů je registrovaných na úřadech práce do 3 měsíců, dále pak 6 – 12 měsíců. Jako důvod nezaměstnanosti odpověděla většina uchazečů „Jiné“ a nezařadila se tak do žádné rizikové skupiny. Může to být způsobeno vlivem sezónnosti, kdy jsou některá odvětví závislá na počasí, jako například zemědělství, stavebnictví, lesnictví atd., tudíž se v zimních měsících nepracuje a lidé se musí registrovat na úřadu práce. Jako dalším nejčastějším důvodem je nedostatek pracovních příležitostí v oboru, který uchazeči vystudovali. Další početná skupina nemůže sehnat práci a to díky svým zdravotním problémům. Nejméně osob se zařadilo do rizikové skupiny absolventů. Převážně většině uchazečů ztráta zaměstnání neovlivnila jejich zdravotní stav.

Poslední otázky vlastního výzkumu byly věnovány státní politice zaměstnanosti. Jedna čtvrtina osob se už v minulosti nebo v současnosti zapojuje do aktivní politiky zaměstnanosti a to zejména do nástroje rekvalifikace a veřejně prospěšných prací. V rámci rekvalifikace se nejvíce osob zúčastnilo kurzů rozšiřovacích, kdy si rozšířily své dosavadní dovednosti a znalosti a kurzů cílených, kdy změnilly svou dosavadní kvalifikaci. Kurzy trvaly převážně do 2 měsíců, nejvýše však do 1 roku. Poslední otázky týkající se rekvalifikace přinesly následující výpovědi. Z celkového počtu uchazečů, kteří se rekvalifikovali a úspěšně kurzy absolvovali, se jich necelá polovina umístila na trhu práce. Z těchto umístěných na trhu práce se jich polovina za 6 měsíců znovu vrátila na úřad práce.

Z výsledků vlastního výzkumu a výpovědí dotázaných uchazečů vyplývá, že do rizikových skupin spadá polovina osob. Z hlediska pracovních míst chybí nová pracovní místa a je zde velká míra sezónních prací. Až tři čtvrtiny dotázaných osob se nikdy nezapojily do žádného z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Většina osob tedy nevyužívá nástroje, které jim úřady práce nabízejí a které se snaží o snížení míry nezaměstnanosti. Necelá polovina osob, která se zapojila do rekvalifikačních kurzů, se uplatnila na trhu práce.

## **5.2 Diskuse**

Myslím si, že státní politika zaměstnanosti by měla být co nejvíce finančně podporována a to i ze strany Evropské unie, což se domnívám, že této oblasti je věnována maximální pozornost. Kladně také spatřuji vliv aktivní politiky zaměstnanosti, protože je z mého pohledu přínosnější a účelnější, než pasivní politika zaměstnanosti.

Úřady práce v regionu Strakonice by měly věnovat zvýšenou pozornost pro osoby v rizikových skupinách, protože se nacházejí v nelehké životní situaci. Měly by podrobně zhodnotit situaci každého uchazeče a na základě těchto poznatků poskytovat poradenskou činnost. Pracovníci na úřadech by se měli snažit motivovat uchazeče, nabízet vyhovující zaměstnaní, doporučit možné rekvalifikační kurzy a programy. Za účinný nástroj APZ v této oblasti považuji rekvalifikace. Uchazeči o práci si mohou rozšířit svoji kvalifikaci nebo ji úplně změnit a získat tím pracovní místo v jiném oboru, kde je více pracovních příležitostí.

## 6 Závěr

Bakalářská práce měla za cíl zanalyzovat trh práce, vývoj nezaměstnanosti a v neposlední řadě zhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti úřadu práce vůči rizikovým skupinám. Analýza byla provedena konkrétně v regionu Strakonice.

Úkolem teoretické části bylo přiblížení a vysvětlení jednotlivých pojmů, které se týkají trhu práce, typů nezaměstnanosti, s nimiž se běžně setkáváme a jaké může mít nezaměstnanost důsledky. Další část se věnovala především státní politice zaměstnanosti, jejím typům, cílům a nástrojům, které aktivní politika zaměstnanosti využívá. Závěr teoretické části byl věnován jednotlivým rizikovým skupinám.

V praktické části byla provedena analýza nezaměstnanosti v regionu Strakonice. V prvé řadě byl region charakterizován, dále byla zjišťována míra nezaměstnanosti, vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst, struktura uchazečů a celkový vývoj státní politiky zaměstnanosti. Závěr práce byl ukončen vlastním výzkumem formou dotazníkového šetření a zhodnocením účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti úřadu práce vůči rizikovým skupinám v regionu Strakonice.

V roce 2014 se průměrná míra nezaměstnanosti v regionu Strakonice pohybovala okolo 7 %. Tento region se řadí na třetí místo a to z pohledu nejvyšší nezaměstnanosti v Jihočeském kraji. Ze 4 mikroregionů má nejvyšší procento nezaměstnanosti Vodňansko a to 8,4 %, nejnižší pak Blatensko s 5,8 % nezaměstnaných. Za největší zaměstnavatele se považují DURA Automotive CZ, k.s., ČZ a.s., VISHAY ELECTRONIC spol. s.r.o., TESLA BLATNÁ, a.s., nebo stavební firma PRIMA, akciová společnost.

V rámci struktury uchazečů v regionu Strakonice byla na úřadu práce v roce 2014 nejvíce zastoupena skupina ve věku 55 – 59 let. Je zřejmé, že věk uchazečů je významný pro získání pracovní pozice, proto nejrizikovější skupinou jsou právě osoby v tomto věkovém rozmezí. Osoby, které přesáhly 50 let věku, se hůře adaptují, mají problémy se změnou kvalifikace nebo jejím zvýšením, méně se přizpůsobují jiným druhům práce, prostředí a sociálním změnám, stávají se tak neatraktivní i pro zaměstnavatele. Ve stejném roce z hlediska vzdělání bylo nejvíce evidovaných osob odborného vzdělání s výučním listem a základního vzdělání. Uplatnění se na trhu práce tedy závisí na vzdělání. Z toho vyplývá, že lidé s nízkým vzděláním hledají práci obtížněji, než osoby se vzděláním vyšším. Ohledně délky evidence uchazečů bylo zaregistrováno nejvíce osob déle než 24 měsíců, to znamená, že čím déle jsou lidé zaregistrovaní na úřadu práce, tím horší

je pro ně uplatnění na trhu práce. Z údajů, získaných na Úřadu práce ve Strakonících bylo zjištěno, že v roce 2014 se 366 uchazečů začlenilo do jedné z rizikových skupin. Z toho lze odvodit závěr, že ať už jsou to absolventi škol, ženy, lidé s nízkým vzděláním, nebo osoby starší 50 let, či jiné osoby, pracovní pozice se pro tyto osoby shání velmi špatně, stejně tak se stávají neatraktivní i pro zaměstnavatele. Pro osoby, které se řadí k rizikovým, není v tomto regionu dostatek pracovních příležitostí. Úřady práce v regionu Strakonice se proto snaží těmto lidem co nejvíce ulehčit situaci a to prostřednictvím jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Z pohledu státní politiky zaměstnanosti je problém řešen pasivní politikou zaměstnanosti ze strany státu. Nejvíce podpor bylo poskytnuto v roce 2011 a to 994 uchazečům o práci bylo vyplaceno 78 523 tis. Kč, v roce 2014 žádalo o podporu 835 osob a stát poskytl těmto osobám 65 965 tis. Kč. Nejvyužívanějšími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2014 byly rekvalifikace, zaměřené hlavně na určité profese (účetnictví, práce na PC, svářečství atd.) nebo na získání dovedností v praxi. Dále veřejně prospěšné práce, kde byly umístěni hlavně uchazeči rizikových skupin, kteří ocenily hlavně zapojení do pracovního procesu. V rámci Evropského sociálního fondu, který vytváří programy pro nezaměstnané, se nejvíce uchazečů zapojilo do nástrojů společensky účelných pracovních míst, veřejně prospěšných prací a rekvalifikací.

Ze získaných statistických údajů lze vyvodit, že z 3 475 uchazečů, kteří byli v roce 2014 evidováni na úřadu práce v regionu Strakonice, jich 835 pobíralo podporu v nezaměstnanosti. Dále z celkového počtu uchazečů, se jich celkem 961 zapojilo do některého z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a to i v rámci ESF. Čtvrtina registrovaných osob se tedy zapojila do programů, které jim byly nabídnuty.

Z výsledků vlastního výzkumu a výpovědí dotázaných uchazečů vyplývá, že do rizikových skupin spadá polovina osob. Z hlediska pracovních míst chybí nová pracovní místa a je zde velká míra sezónních prací. Až tři čtvrtiny dotázaných osob se nikdy nezapojily do žádného z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Většina osob tedy nevyužívá nástroje, které jim úřady práce nabízejí a které se snaží o snížení míry nezaměstnanosti. Necelá polovina osob, která se zapojila do rekvalifikačních kurzů, se uplatnila na trhu práce.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### Seznam literatury:

- [1] BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň: Nakladatelství a vydavatelství Aleš Čeněk, 2014, 223 s. ISBN 978-80-7380-492-3.
- [2] BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.
- [3] BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. Psyché (Grada Publishing). ISBN 8024790068.
- [4] JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999, 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- [5] KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- [6] MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.
- [7] NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2002, 151 s. ISBN 80-245-0350-6.
- [8] SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. *Ekonomie*. Vyd. 2. Praha: Svoboda, 1995, xl, 1011 s. ISBN 802050494x.
- [9] MAREŠ, Petr (ed.) a Tomáš SIROVÁTKA (ed.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.



[10] ŠVARCOVÁ, Jena. *Ekonomie: stručný přehled : teorie a praxe aktuálně a v souvislostech*. Zlín: CEED, 2002, 279 s. ISBN 80-902552-6-4.

[11] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

**Seznam internetových zdrojů:**

[12] *Český statistický úřad* [online]. 2014. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>

[13] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2015-12-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/>

[14] *Trh práce a vznik nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2015-10-11]. Dostupné z:  
[http://ekonomie.topsid.com/index.php?war=hodnoceni\\_narodniho\\_hospodarstvi&unit=nezamestnanost](http://ekonomie.topsid.com/index.php?war=hodnoceni_narodniho_hospodarstvi&unit=nezamestnanost)

[15] *Regionální Informační Servis* [online]. [cit. 2015-08-02]. Dostupné z: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/jihocesky-kraj/okresy/>

## 8 Přílohy

### 8.1 Příloha A: Seznam použitých zkratek

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ČSÚ – Český statistický úřad

ESF – Evropský sociální fond

CHPM – Chráněná pracovní místa

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OP LZZ – Operační program lidské zdroje a zaměstnanost

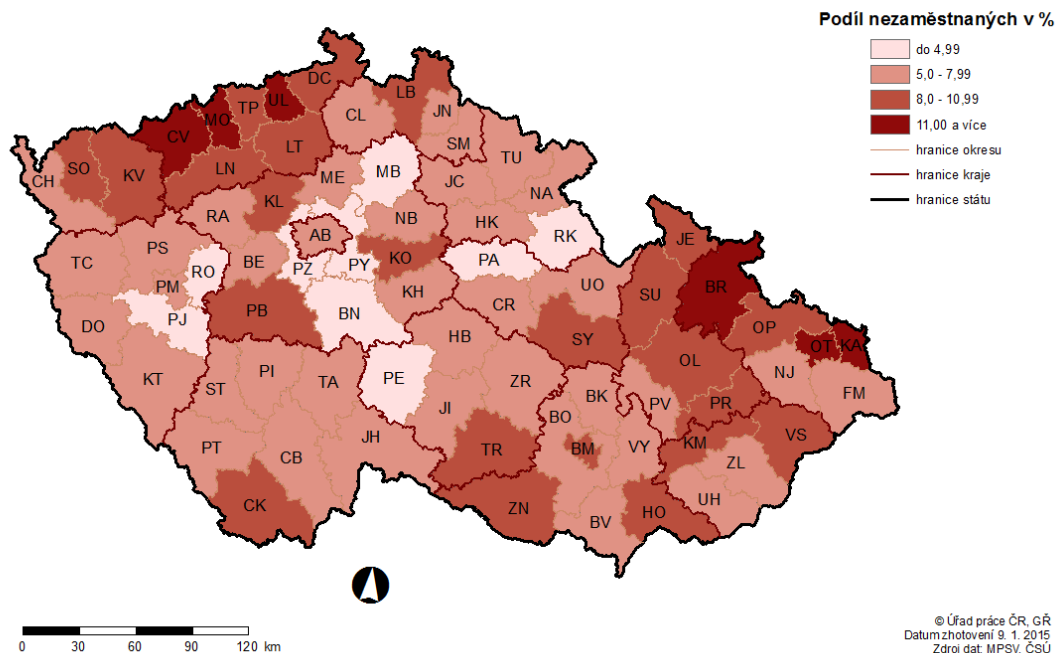
PPZ – Pasivní politika zaměstnanosti

SÚPM – Společensky účelná pracovní místa

VPP – Veřejně prospěšné práce

### 8.2 Příloha B: Mapa ČR - podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel v jednotlivých okresech ČR

**PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB NA POČTU OBYVATEL**  
v okresech České republiky k 31.12.2014



Zdroj: [13]

## 8.3 Příloha C: Vlastní výzkum - dotazník

### Dotazník k průzkumnému šetření

*Dobrý den,*

*jmenuji se Michaela Linhartová a jsem studentkou České zemědělské univerzity v Praze bakalářského oboru Provoz a ekonomika na Provozně ekonomické fakultě.*

*Prosím Vás o vyplnění dotazníku, který slouží k vypracování mé bakalářské práce. Ta se zabývá aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti v okrese Strakonice. Jedná se o anonymní dotazník a je určen osobám ve věku 18 a více let.*

*Děkuji za Vaši ochotu a spolupráci.*

#### 1. Pohlaví

- žena
- muž

#### 2. Věk

- 18 – 25 let
- 26 – 40 let
- 41 – 49 let
- 50 a více let

#### 3. Mikroregion, ve kterém žijete

- Blatensko
- Strakonicko
- Vodňansko
- Volyňsko
- Jiné

#### 4. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání

- bez vzdělání
- základní
- střední s výučním listem
- střední s maturitou
- vyšší odborné
- bakalářské
- magisterské
- doktorské

#### 5. Jak dlouho jste nezaměstnaný(á)

- do 3 měsíců
- 3 – 6 měsíců
- 6 – 12 měsíců

- 12 – 24 měsíců
- 2 – 4 roky
- 4 roky a více

**6. Důvod, proč nemůžete získat práci**

- právě jsem dostudoval(a)
- je mi více než 50 let
- zdravotní důvody
- jsem po mateřské dovolené
- nedostatek pracovních příležitostí v mém vystudovaném oboru
- jiné

**7. Ovlivnila ztráta zaměstnání Váš zdravotní stav?**

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne
- nevím

**8. Zapojil(a) jste se v minulosti nebo se v současné době zapojujete do některého z programů aktivní politiky zaměstnanosti?**

- ano
- ne

*Zda jste zaškrtnl(a) možnost **ano**, pokračujte prosím následující otázkou č. 9.*

**9. Nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, do kterého jste se zapojil(a)**

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na zapracování
- příspěvek na přechod na nový podnikatelský program

*Zda jste zaškrtnl(a) nástroj **rekvalifikace**, pokračujte prosím otázkami: 10, 11, 12, 13.*

**10. Pokud jste se zapojil(a) do rekvalifikace, do jakého typu tohoto nástroje?**

- obnovovací (kurzy pro obnovení a rozšíření znalostí a dovedností)
- rozšiřovací (kurzy rozšiřující dosavadní kvalifikaci o znalosti a dovednosti z jiné oblasti)
- cílená (změna dosavadní kvalifikace)

**11. Jak dlouho trval rekvalifikační kurz?**

- do 2 měsíců
- 2 – 6 měsíců

- 6 měsíců – 1 rok
- 1 rok – 2 roky
- 2 roky a více

**12. Pokud jste kurz již v minulosti úspěšně absolvoval(a), umístil(a) jste se na trhu práce?**

- ano
- ne

**13. Za jak dlouho jste se vrátil(a) na úřad práce?**