

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra statistiky**



**Diplomová práce**

**Analýza vývoje nezaměstnanosti na Táborsku a jistota  
zaměstnání**

**Lhotáková Alena**

**© 2016 ČZU v Praze**

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Alena Lhotáková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Analýza vývoje nezaměstnanosti na Táborsku a jistota zaměstnání**

Název anglicky

**Analysis development of the unemployment and job security in the region of Tábor**

### Cíle práce

Cílem diplomové práce je statistická analýza vývoje nezaměstnanosti na táborsku, hledání příčin nezaměstnanosti a také možností jejího řešení. Nezaměstnanost je složitým problémem moderní společnosti a má významný dopad především na ekonomickou, sociální a politickou oblast. Česká republika patří k zemím, kde se nezaměstnanost postupně zvyšovala v důsledku změny politického režimu a transformace ekonomiky. Studentka provede celkovou analýzu trhu práce ve zvoleném regionu. Bude definovat rozhodující zaměstnavatele a aktuální problémy na trhu práce. Provede srovnání s celorepublikovým průměrem a bude specifikovat pozici analyzovaného regionu. Formou vlastního dotazníkového šetření studentka provede průzkum jistoty zaměstnání a bude definovat nejohroženější skupiny obyvatel.

### Metodika

K analýze sekundárních dat bude využito vybraných statistických metod analýzy časových řad. Bude provedena grafická analýza a dynamika změn bude popsána pomocí vybraných elementárních charakteristik časových řad. S ohledem na vývoj vybraných ukazatelů budou zvoleny vhodné interpolační a extrapolační metody. Pro získání primárních dat a otestování stanovených hypotéz týkajících se jistoty zaměstnání ve zvoleném regionu studentka provede vlastní dotazníkové šetření. Pro analýzu kvantitativních i kvalitativních znaků studentka využije specializovaný statistický software Statistica.

## **Doporučený rozsah práce**

60 – 80 stran

## **Klíčová slova**

Nezaměstnanost, táborský region, časová řada, dotazník, jistota zaměstnání.

---

## **Doporučené zdroje informací**

- Beneš, S. a kol. Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace. 1. vyd. Praha, Práce, 1991. ISBN 80-208-0217-7.
- Brožová, D.: Společenské souvislosti trhu práce. Praha, Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- Buchtová, B., a kol.: Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha, Grada, 2002. ISBN 8024790068.
- Hindls, R., Hronová, S., Seger, J., Fischer, J.: Statistika pro ekonomy. Praha, Professional publishing, 2009. ISBN 978-80-86946-43-6.
- Hubinková, Z. a kol.: Psychologie a sociologie ekonomického chování. Grada, Praha, 2008. ISBN 978-80-247-1593-3.
- Jírová, H.: Trh práce a politika zaměstnanosti, 1. vydání. Praha, VŠE, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém, 3. vyd. Praha, Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- Nešetřilová, H.: Statistická analýza výběrových šetření, 1. vyd. Praha, PEF ČZU v Praze, 2002. ISBN 80-213-0865-6.
- Pecáková, I.: Statistika v terénních průzkumech. Praha, Professional publishing, 2009. ISBN 978-80-86946-74-0.
- Řezanková, H.: Analýza dat z dotazníkových šetření. Professional publishing, Praha, 2007. ISBN 978-80-86946-49-8.
- 

## **Předběžný termín obhajoby**

2015/16 LS – PEF

## **Vedoucí práce**

Ing. Radka Procházková, Ph.D.

## **Garantující pracoviště**

Katedra statistiky

---

Elektronicky schváleno dne 29. 10. 2013

**doc. RNDr. Bohumil Kába, CSc.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 5. 12. 2013

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 31. 03. 2016

### Čestné prohlášení

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

V Praze dne 31.3.2016

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Radce Procházkové, Ph.D. za odborné vedení, vstřícnost a cenné rady, které mi pomohly k vypracování této práce. Dále bych chtěla poděkovat Úřadu práce v Táboře za poskytnutí informací a objasnění všech souvislostí.

# **Analýza vývoje nezaměstnanosti na Táborsku a jistota zaměstnání**

---

## **Analysis development of the unemployment and job security in the region of Tábor**

### **Souhrn**

Diplomová práce se zabývá statistickou analýzou nezaměstnanosti v okrese Tábor v období let 2005-2015. Teoretická část se obsahuje problematiku nezaměstnanosti a její druhy a dopady. V praktické části je uvedena situace na trhu práce v táborském regionu a porovnávána s Českou republikou. Dále je zde věnována pozornost jednotlivým rizikovým skupinám. V následující části je provedeno dotazníkové šetření - průzkum jistoty zaměstnání. V závěru je uveden návrh, jak nezaměstnanost řešit. Je zde zmíněno i několik podniků, které v současné době budou nabírat nové zaměstnance a tím vzniká možnost předpokládané snížené nezaměstnanosti v regionu Tábor.

### **Summary**

The graduation thesis deals with a statistical of the unemployment in the region of Tábor in the period 2005-2015. The theoretical part concerns the unemployment problematics and ist variety and impact. The practical part involves intodruction of the station on the labour market in the region of Tábor which is compared to the figures for the Czech Republic. Furthermore attetion is paid tho the individl risk Gross. The a questionnaire research has been carried out i order to analyse the job securites. The connslusion featurem proposal how to deal with the unemployment. There i salso a list of several enterprises wich Intel to recurit new employess soon and therefore there appeal and anticipated oportunity for unemployment reduction in the region of Tábor

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, Táborský region, časová řada, dotazník, jistota zaměstnání

**Keywords:** unemployment, the region of Tábor, time series, questionnaire, job security

# Obsah:

<b>1. ÚVOD .....</b>	<b>10</b>
<b>2. CÍL PRÁCE A METODIKA .....</b>	<b>11</b>
<b>2.2. Metodika práce .....</b>	<b>11</b>
<b>2.2.1. Časové řady .....</b>	<b>11</b>
2.2.1.1. Grafická analýza časových řad .....	13
<b>2.2.2. Dotazníková šetření - obecně.....</b>	<b>13</b>
<b>3. TEORETICKÁ VÝCHODISKA .....</b>	<b>15</b>
<b>3.1. Trh práce .....</b>	<b>15</b>
3.1.2. Poptávka po práci.....	17
3.1.3. Nabídka trhu práce .....	18
3.1.4. Rovnováha na trhu práce.....	20
3.1.5. Rizikové skupiny na trhu práce.....	21
3.1.5.1. Absolventi škol .....	22
3.1.5.2. Starší lidé.....	23
3.1.5.3. Ženy .....	23
3.1.5.4. Lidé bez kvalifikace .....	24
3.1.5.5. Lidé se změněnou pracovní schopností .....	25
<b>3.2. Nezaměstnanost .....</b>	<b>26</b>
3.2.1. Typy nezaměstnanosti.....	26
3.2.2. Různé pohledy na nezaměstnanost v ekonomice .....	30
3.2.3. Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti .....	31
3.2.4. Míra nezaměstnanosti.....	32
3.2.5. Nárok na podporu v nezaměstnanosti .....	33
3.2.6. Ekonomické a sociální důsledky na nezaměstnanost .....	34
<b>3.3. Politika zaměstnanosti.....</b>	<b>36</b>
3.3.1. Pasivní politika zaměstnanosti .....	37
3.3.2. Aktivní politika zaměstnanosti.....	38

<b>3.4. Charakteristika Táborského regionu</b> .....	<b>41</b>
3.4.1. Geografická charakteristika .....	41
3.4.2. Administrativní rozdělení regionu Tábor .....	42
3.4.3. Dopravní infrastruktura .....	44
3.4.4. Školství .....	45
3.4.5. Historie největších zaměstnavatelů regionu Tábor.....	46
3.4.6. Průmysl v Táborském regionu .....	46
3.4.7. Zemědělství v táborském regionu .....	48
3.4.8. Cestovních ruch v táborském regionu .....	49
<b>4. VLASTNÍ ZPRACOVÁNÍ</b> .....	<b>50</b>
<b>4.1. Vývoj počtu obyvatel v Jihočeském kraji a České republice</b> .....	<b>50</b>
4.1.1. Postavení regionu tábor a Jihočeského kraje ve vybraných ukazatelích .....	51
<b>4.2. Porovnání vývoje míry nezaměstnanosti v České republice a Táboře</b> .....	<b>52</b>
4.2.1.1. Vývoj nezaměstnanosti v mikroregionu Tábor .....	56
4.2.1.2. Vývoj nezaměstnanosti v mikroregionu Jistebnicko .....	57
<b>4.3. Vývoj volných pracovních míst v regionu Tábor</b> .....	<b>59</b>
4.3.1. Analýza volných míst na Táborsku v roce 2015 .....	61
<b>4.4. Počet uchazečů o zaměstnání v ČR dle délky doby nezaměstnanosti</b> .....	<b>62</b>
4.4.1. Počet uchazečů na Táborsku dle délky.....	65
<b>4.5. Věková struktura nezaměstnaných uchazečů v ČR</b> .....	<b>68</b>
4.5.1. Věková struktura 20-24 let a 50-59 let v ČR.....	69
<b>4.5.2. Věková struktura nezaměstnaných uchazečů na Táborsku 20-24 let a 50-59 let</b> .....	<b>72</b>
<b>4.5.3. Vzdělanostní struktura na Táborsku</b> .....	<b>80</b>
<b>4.6. Procentuální míra nezaměstnanosti v ČR</b> .....	<b>84</b>
<b>4.7. Počet uchazečů o zaměstnání na Táborsku v procentech</b> .....	<b>86</b>
<b>5. Analýza dotazníkového šetření</b> .....	<b>88</b>
<b>6. Testování závislosti jistoty zaměstnání na vybraných ukazatelích v kontingenčních tabulkách</b> ..	<b>96</b>
<b>6.1. Jistota zaměstnání</b> .....	<b>96</b>



<b>6.2. Situace na trhu práce .....</b>	<b>97</b>
<b>6.3. Ohrožená skupina lidí .....</b>	<b>98</b>
<b>7. ZÁVĚR.....</b>	<b>101</b>
<b>8. SEZNAM LITERATURY: .....</b>	<b>104</b>
<b>9. Seznam internetových zdrojů: .....</b>	<b>106</b>
<b>10. Seznam příloh: .....</b>	<b>108</b>
<b>11. Seznam grafů: .....</b>	<b>110</b>

# 1. Úvod

Nezaměstnanost v minulosti, tak i v současnosti představuje jeden z nejdiskutovanějších jevů tržního hospodářství. Současná doba je plná dynamických změn, které samozřejmě přinášejí přeměny na trhu práce. Stále více se rozvíjí moderní technologie, které vyvolávají poptávku po kvalifikovaných pracovních silách. Pracovníci, kteří se těmto změnám přizpůsobí, mají možnost využívat spoustu výhod, který jim trh práce nabízí. Naopak jedinec, který má problém přizpůsobit se nové technologii, obvykle přichází o práci. Při ztrátě zaměstnání se dostává do velmi složité situace. Musí se vyrovnat nejen s poklesem životní úrovně, ale také se ztrátou kontaktů a vztahů. Pracovní trh vytváří rizika a limituje některé skupiny osob, jako jsou například absolventi, ženy na rodičovské dovolené, starší věkové skupiny a také osoby se zdravotním postižením. Mnoho mladých lidí si v současné době nedokáže představit pracovat manuálně, i toto je však v každém regionu potřeba. Málo absolventů, kteří vystudovali učební obor s výučním listem, se svému oboru věnují. Mnoho studentů si představuje práci v pohodlí domova a pracovní dobu, kterou si sami sobě uzpůsobí. Od roku 1993 při vstupu do Evropské unie je Česká republika nucena akceptovat principy jednotlivých politik, které jsou zakotveny ve smlouvě o Evropském společenství a dalších předpisech Evropské unie. Zároveň může čerpat prostředky z Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačních programů. Principy politiky Evropské unie kladou důraz na vzdělávání a snižování nezaměstnanosti a zároveň motivují osoby k zaměstnanosti v členských státech Evropské unie. V současné době se naše tržní hospodářství dostává do ekonomického růstu a nezaměstnanost pomalu klesá. Problémy začínají mít firmy, které se specializují na určitý obor a nemohou najít kvalifikované zaměstnance. Mnohdy musí zakázky odmítat z důvodu nedostatku pracovních sil. Přizpůsobení pracovního trhu je i v České republice spojeno s konceptem flexibilní pracovní síly. Flexibilita zahrnuje mzduovou přizpůsobivost pracovníků a ochotu přijetí netradičních forem pracovní činnosti, pracovní doby a také organizace práce. Snižování míry nezaměstnanosti má velmi pozitivní vliv na efektivitu hledání zaměstnání. Nezaměstnanost v České republice není rozložena rovnoměrně. Největší problém je v Severočeském kraji a naopak nejmenší v kraji Středočeském. V České republice sleduje nezaměstnanost Český statistický úřad a Ministerstvo práce sociálních věcí spravuje Úřady práce v jednotlivých krajích.

## **2. Cíl práce a metodika**

Cílem diplomové práce je statistická analýza vybraných ukazatelů v tábořském regionu v období let 2006-2015. Diplomová práce rozdělena na dvě části. Teoretická část se zabývá vznikem nezaměstnanosti, vlastní nezaměstnaností a jejími příčinami. Analyzuje podíl nezaměstnaných osob a provádí rozbor z hlediska věku, pohlaví a rizikových skupin. Další část práce je věnována dotazníkovému šetření formou kvantitativního výzkumu – průzkumu jistoty zaměstnání. K vypracování práce byla použita odborná literatura převážně českých autorů. V analytické části bylo čerpáno z informací Českého statistického úřadu a z Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. V závěrečné práci je uveden přehled nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech, který poskytl Úřad práce v Táboře.

### **2.2. Metodika práce**

#### **2.2.1. Časové řady**

Každý, kdo stojí před problémem analyzovat určitý ekonomický jev, se dříve či později nutně setká s fenoménem časové řady, tj. posloupností hodnot sledovaného ekonomického ukazatele, které jsou uspořádány v čase. Popis mechanismu chování takových procesů vychází do určité míry z partií o regresním počtu, kdy v roli vysvětlující proměnné vystupuje tentokrát čas. Avšak toto podobenství je jen částečné a omezené. (Buchtová, Nezaměstnanost, 2002, str. 245) Praktické zkušenosti ukazují, že modely časových řad jsou velmi vhodné veličiny, na něž má vliv mnoho faktorů podchytilných, respektive nekontrolovatelných a nepostižitelných. Časové řady ekonomických ukazatelů se obvykle určitým způsobem člení. Nejde tu ale o pouhé definiční vymezení druhů časových řad, ale především o vyjádření rozdílnosti obsahu sledovaných ukazatelů, jež je mnohdy provázeno i specifickými statistickými vlastnostmi. V důsledku toho je pak nutné volit diferencovaně i prostředky analýzy sloužící k porozumění mechanismu, kterým je vývoj sledovaného jevu utvářen. Časové řady lze členit dle různých hledisek na řady okamžikové, jež jsou představovány hodnotami zaznamenávanými k určitému časovému okamžiku nebo k určitému datu

a intervalové, které vyjadřují kolik případů věcí, událostí apod. vzniklo, nahromadilo se, spotřebovalo se či zaniklo za určitý časový interval. Podle periodicity sledovaného ukazatele lze hovořit o časových řadách krátkodobých (periodicita je kratší než jeden rok) a o řadách dlouhodobých (periodicita ukazatele nejméně roční). Pracujeme-li s řadami neupravených hodnot ukazatelů, hovoříme o časových řadách původních hodnot. Napočteme-li z jedné nebo více časových řad původních hodnot určité statistické charakteristiky (součet, průměr, poměr atd.), nazýváme takto vzniklou řadu časovou řadou odvozených charakteristik. (Svatošová Libuše, Statistické metody II, 2008) Jedním z nejdůležitějších úkolů analýzy časových řad je popis tendence vývoje časové řady. Absolutní charakteristiky umožňují absolutní porovnání hodnot jednotlivých členů časové řady. První diference se používají nejčastěji. Tyto diference charakterizují absolutní přírůstek nebo úbytek zkoumaného ukazatele v určitém období bezprostředně předcházejícímu. Lze definovat první absolutní diference jako rozdíly sousedních pozorování řady.

$$Dy_t = Y_t - Y_{t-1} \quad t = 2, 3, \dots, n \quad (2.1)$$

Rozdílem dvou sousedních absolutních přírůstků lze získat druhé absolutní diference

$$D^{(2)}Y_t = dy_t - dy_{t-1} + y_{t-2} \quad t = 3, \dots, n \quad (2.2)$$

Druhé absolutní diference charakterizují absolutní zrychlení, respektive zpomalení vývoje ve zkoumané časové řadě. Vedle absolutních charakteristik se často užívají také relativní charakteristiky růstu, respektive poklesu. Jejich představiteli jsou například koeficienty růstu.

$$K_t = \frac{y_t}{y_{t-1}} \quad t = 2, 3, \dots, n \quad (2.3)$$

Mezi relativní diference patří i bazický index, který udává změnu hodnoty sledovaného ukazatele v daném období v porovnání s hodnotou ukazatele v období zvoleném jako výchozí:

$$B_t = y_t / y_0 \quad (2.4.)$$

$$y_0 = \text{základní období} \quad (2.5.)$$

Tempa růstu (nebo též řetězové idexy) určována jako

$$K_t = \frac{Y_t}{Y_{t-1}} \quad t = 2, 3 \dots n, \quad (2.6.)$$

### 2.2.1.1. Grafická analýza časových řad

Grafické metody ve statistické analýze dat jsou velmi rozšířené a často používané, protože jsou přehledné a snadno interpretovatelné. Grafické zobrazení je důležité pro předběžnou analýzu dat, může pomoci k výběru lepšího modelu, k přesnějšímu výpočtu i k většímu porozumění vztahu mezi daty. (Artl, 2002) Nejčastější použití grafické analýzy se používá při znázornění původních hodnot časové řady či kumulováním časové řady, které vznikají postupným načítáním jednotlivých hodnot. Rozlišují se následující typy grafů: spojnicový graf jedné časové řady, spojnicový graf dvou a více časových řad, graf sezónních hodnot, graf ročních hodnot sezónních časových řad, krabičkový graf. V diplomové práci budou použity spojnicové grafy, v dotazníkové části bude použit graf prstencový, který podrobně znázorňuje jednotlivá procenta odpovědí dotazovaných.

### 2.2.2. Dotazníková šetření - obecně

Při koncepci dotazníku je třeba specifikovat, na co se budeme ptát, jakou vhodnou metodu dotazování stanovíme. Identifikujeme si cílovou skupinu a určíme jednotlivé otázky a postup, jakým způsobem se budeme dotazovat, ale také způsob, jakým budeme data zpracovávat. Před zahájením dotazníkového šetření si provedeme pilotáž na skupině respondentů, poté upravíme otázky, které pro respondenty byly hůře srozumitelné. V následující fázi provedeme vlastní dotazníkové šetření. Kvantitativní výzkum je metoda standardizovaného vědeckého výzkumu, otázky bývají zpravidla uzavřené, otevřené nebo polootevřené. U uzavřených otázek je výhodou, že respondent odpovídá pouze z námi položených možností odpovědí. Uzavřené otázky s dvěma variantami odpovědí se nazývají alternativní. Jejich typickým příkladem je, že respondent odpovídá buď *ano*, nebo *ne*. Tyto otázky jsou výhodné zpravidla při vyhodnocování odpovědí, kdy lze využít i statistických metod. U otevřených otázek si respondent volí odpovědi sám a tazatel ji písemně zaznamenává. To, že respondenti

mohou sdělit své názory, je velice důležité. Vyhodnocení těchto odpovědí bývá složitější a možnost využití kvantitativních metod bývá zpravidla složitější. U polootevřených otázek si může respondent vybrat z více možností odpovědí nebo formulovat svou vlastní odpověď. Popisuje jevy pomocí proměnných, které jsou sestrojeny tak, aby měřily určité vlastnosti. Kvantitativní výzkum ověřuje teorie a hypotézy, snaží se popsat chování lidí v sociální realitě. (Johnová, 2008) Kvantitativní výzkumy používají metodu dotazování a lze je provádět formou osobních rozhovorů, šetřením pomocí anket, telefonickým dotazováním a dotazováním přes internet. Cílem výzkumu je zjistit, jak velká část cílové skupiny vykazuje určité konkrétní znaky. (Machková, 2009) Osobní rozhovor může být veden školeným tazatelem a probíhá v domácnostech, na ulici, před obchodními domy. Při osobních rozhovorech je možné buď využít rozhovory standardizované (tazatel klade respondentovi otázky, jejichž cílem je získat předem stanovené informace). Při osobních rozhovorech je možnost kladení a využívání vizuálních pomůcek, které pomáhají k lepšímu pochopení otázek. Nevýhodou jsou vyšší náklady na dotazování. Výhodou je, že šetření může probíhat rychle a v případě potřeby je možné dotazování přizpůsobit podle charakteristiky respondentů nebo podle předcházejících odpovědí. K základním typům analýz patří zjištění rozdělení četností různých variant hodnot pro každý sledovaný znak a výpočet souhrnných charakteristik. Nejprve uvažujeme kategoriální proměnou X a její kategorie označujeme symbolem  $x_i$ , kde  $i=1,2,\dots,K$ , přičemž K je počet kategorií. Dále označíme počet respondentů symbolem n. V tabulce četností uvedeme pro každou kategorii především absolutní četnost  $n_i/n$  (někdy jsou tyto hodnoty násobeny stem, tzn. vyjadřovány v procentech). (Řezanková, 2007). Při vyhodnocování dotazníků se vyskytují situace, kdy u některé otázky respondenti mohou zvolit více odpovědí. Tyto odpovědi jsou zaznamenávány do několika proměnných. Jejich zpracováním se zabývá analýza vícehodnotových odpovědí. Při testování Chí- kvadrát testu dobré shody testujeme hypotézu  $H_0: \Pi_i = \Pi_{i,0}$ , kde  $i=1,2,\dots,K$  (K je počet kategorií) a  $\sum \Pi_{i,0} = 1$ , vůči alternativní hypotéze  $H_1: H_0$  neplatí. Pokud se konstanty  $\Pi_{i,0}$  rovnají, pak můžeme nulovou hypotézu vyjádřit jako  $H_0: \Pi_1 = \Pi_2 = \dots = \Pi_k$ . Pro  $n\Pi_{i,0} \geq 5$  se používá statistika daná Chí- kvadrát daná vztahem

$$Z^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(n_i - n\Pi_{i,0})^2}{n\Pi_{i,0}} \quad (2.7.)$$

(Řezanková, 2007)

## 3. Teoretická východiska

### 3.1. Trh práce

Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Práce tedy neslouží k vykonávání statků nebo služeb, ale vytváří pole sociálních kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. (Buchtová, Nezaměstnanost, 2002) Práce je jedním z výrobních faktorů, které lze charakterizovat obdobně jako jiné faktory pomocí tržních kategorií (cena, nabídka, poptávka atd.) Tento faktor má současné specifické rysy. Z kvantitativního hlediska ji lze charakterizovat pomocí množství vynaložených hodin pracovníků. Z kvalitativního hlediska tvoří práci úroveň všeobecného a odborného vzdělání, profesní struktura (skladba povolání) a všeobecné podmínky kulturní vyspělosti obyvatelstva práce je také součástí technologické úrovně výroby, je tedy jedním z dílčích činitelů technického pokroku. (Brčák Josef, 2010) Práce slouží materiálnímu zajištění života, je výrazem sociálního postavení a osobní identity, dále je zdrojem sociálních kontaktů s možností rozhovorů, setkání s jinými lidmi, navazování přátelství atd. Je rámcem sociální orientace, který podstatně přispívá k individuálnímu sebehodnocení. Práce se stává základem pro časovou strukturu dne a celého života. (Belz Horst, 2001) Charakter práce v různých oborech se někdy značně liší a zastupitelnost je téměř nulová. Mezi kvalifikovanou a nekvalifikovanou prací v rámci oborů může nastat asymetrická zastupitelnost. Přitom se tato zastupitelnost liší z hlediska časového období. Je mnohem větší v dlouhém období, protože při přechodu pracovníka na jinou profesi je třeba přeškolení. Segmentace trhu práce se tedy projevuje výrazněji v krátkém než v dlouhém období. (Brčák Josef, 2010, str. 200) Dalším rysem trhu práce je institucionalizace. Na trhu práce působí profesionální svazy, (například lékařské komory), velké firmy a odbory. Jejich existence a možnosti působení jsou do značné míry výsledkem tradice a kulturně historických specifických rysů dané země. K institucionalizaci přispívá i právní regulace trhu práce (například stanovení minimální mzdy). (Brčák Josef, 2010) Trh práce je možno rozlišit jako formální a neformální. Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí, tak či onak kontrolovaný

společenskými institucemi, sloužícími k jeho regulaci. Neformální trh je naproti tomu většinou mimo kontrolu těchto institucí (zejména daňových úřadů). Vedle aktivit řazených obvykle do tzv. šedé či dokonce černé ekonomiky (různé formy nelegálního podnikání od zcela kriminální povahy až po podnikání obcházející pracovní a daňové zákony) patří i samozásobitelství a vykonávání domácích prací. Pod tento pojem jsou zahrnuty i různé formy sousedské a rodinné výpomoci. *Zapojením do neformálního trhu práce mohou domácnosti, podle Pahla (1989), kumulovat své příjmy, ale je iluzorní předpokládat, že tento trh může kompenzovat nezaměstnanost. Pahl totiž upozorňuje na fakt, že oba trhy jsou propojeny a lepší možnosti na neformálním trhu jsou většinou dány postavením na trhu formálním.* Na neformálním trhu práce tak dochází spíše k multiplikaci výhod z postavení na formálním trhu práce než ke kompenzaci nezdaru na něm. Kdo má lepší postavení na trhu práce, tomu se otevírají širší a výhodnější podmínky pro uplatnění na trhu neformálním. Často je to osud nejen rodin, ale i celých regionů. Kolaps formálního trhu práce na určitém území je obvykle spojen i s omezením trhu neformálního. V poslední době získává neformální trh jistou váhu zejména v souvislosti s tím, jak přibývá práce načerno. Týká se to nejen zahraničních pracovníků, pracujících často bez pracovního povolení. Roste i počet osob, které pracují oficiálně na zkrácený (ale i plný) úvazek a na černém trhu práce si přivydělávají. Jedná se přitom nejen o dělníky, ale v rostoucí míře i o státní zaměstnance a manažery. (Mareš, 1998) *Rozlišuje se též mezi interním trhem práce uvnitř jednotlivých podniků a vnějším trhem, na kterém si tyto podniky vzájemně konkurují. Vnitřní trh není trhem v pravém slova smyslu, neboť na něm dochází k rozmisťování pracovníků za pomoci souboru administrativních pravidel mechanismů směřujících k více či méně jasně definovaným cílům. Doeringe a Piore (1971) chápou interní trh práce jako trh založený na specifickém charakteru pracovní síly, kterou firmy potřebují (specifická kvalifikace, znalost prostředí a pravidel, pracovní zkušenosti a návyky na vnitřní mobilitu levnější náležitosti než nábor na externím trhu práce. Rubeyová (1994) uvádí, že existují tři základní skupiny incentivů, které stimulují snahu firem vytvářet své interní trhy práce (spojené s prací jako faktorem produkce, spojené se systémem konkurence a spojené se systémem podmínkami produkce). Jde o snahu zabezpečit návratnost investic, do růstu kvalifikace a zaškolování pracovníků (zejména je-li potřebná kvalifikace specifická pro danou firmu). Nejde o návratnost investic, ale i o to, že s délkou praxe rostou*



*dovednosti a schopnosti identifikovat a řešit problémy v daném systému výroby. Nezanedbatelným efektem existence interního trhu práce je loajalita osob, které se na něm pohybují, vůči firmě. To vše (kvalifikovaní a loajální pracovníci) posiluje konkurenceschopnost firmy. Interní trhy omezují mobilitu pracovníků, která je na externím trhu jednou z určujících podmínek pohybu mezd a vůbec jejího fungování. Mzdy jsou zde často vyšší než na externím trhu práce a jejich vývoj se přizpůsobuje podmínkám externího trhu práce s jistým zpožděním. Jde spíše o byrokratické rozdělování pracovní síly než o trh v pravém slova smyslu. Interní trhy nemusí být ovšem jen firemní, ale mohou být také profesní, odvětvové a lokálně určené. (Doering-Pioe 1971). Podle Rubeyvé, (1994) je v užší definici interní trh spojen se specifickou formou organizace, která poskytuje ve srovnání s externím trhem práce větší jistotu zaměstnání, vyšší životní výdělkový průměr a spolehlivější pracovní postup. Širší definice chápe interní trh práce jako systém mající tendenci chránit své členy (insiders) před podmínkami na externím trhu práce. Poukazuje ovšem na to, že i uvnitř firem jsou někteří pracovníci plnoprávnějšími členy interního trhu práce než jiní (coe-periphery approach). Interní pracovní trhy mohou být založeny na principu kvalifikace či principu seniority. Více než konkurence zde rozhodují formální a neformální pravidla či zvyklosti (Kaufman 1998). Existence těchto rozdílných trhů se promítá i do strategií boje s nezaměstnaností. Významný rozdíl je mezi politikou podpor a opatření cílených na uvádění poptávky a nabídky do rovnováhy trhu práce (external adjustment) a mezi politikou, jejímž cílem je zlepšování flexibility a adaptability práce uvnitř firem (sternal adjustment). První přístup usiluje o podporu větší mobility pracovníků mezi firmami. Druhý je zaměřen na podporu růstu kvalifikace pracovníků uvnitř firem. To umožňuje přesouvat pracovníky dle potřeby uvnitř firmy bez nutnosti propouštět při změně výrobního programu původní personál a přijímat jiný, jehož kvalifikace lépe odpovídá novým úkolům. (Mareš, 1998)*

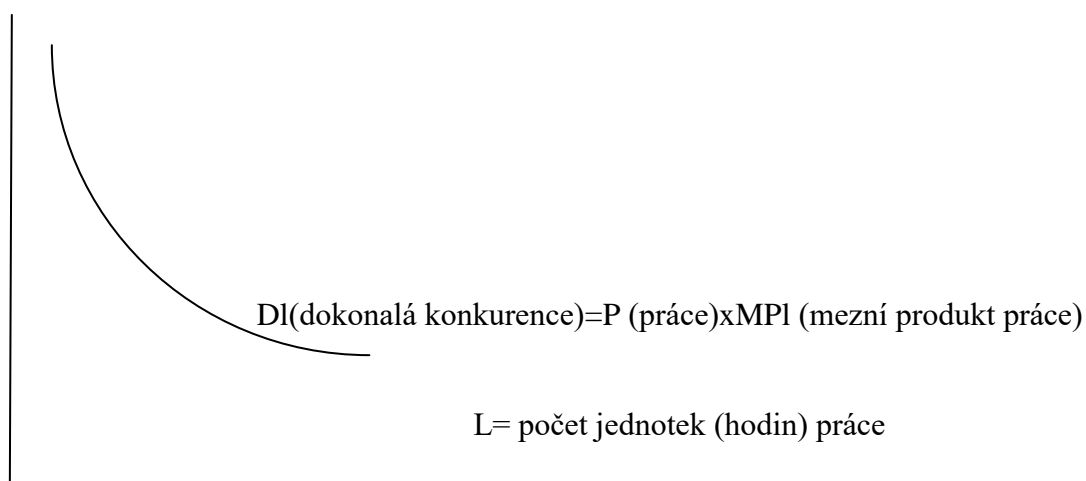
### **3.1.2. Poptávka po práci**

Poptávka po práci je množství práce, které firmy poptávají při určité výši mzdové sazby. Ovlivňují ji (kromě ceny práce) použité technologie i situace v jednotlivých odvětvích. Pokud například dochází k útlumu určitého druhu výroby, bude se poptávka po práci v tomto odvětví snižovat i při nezměněné mzdové sazbě. (Hrbková, 2015)

Poptávka jednotlivých firem po práci je určována produktivitou této práce. Skutečně firma má zájem o určitou práci v závislosti na její produktivitě, na její schopnosti zvýšit celkový produkt firmy. Přírůstek produktu firmy, který je důsledkem zapojení další jednotky práce nazýváme mezním produktem práce. (Jurečka, 2010)

### Graf č. 1. Funkce poptávky po práci (při dokonalé konkurenci na trhu práce)

$P_i$  = rovnovážná cena



Zdroj: Bohuslav B. Brčák, J. Mikroekonomie

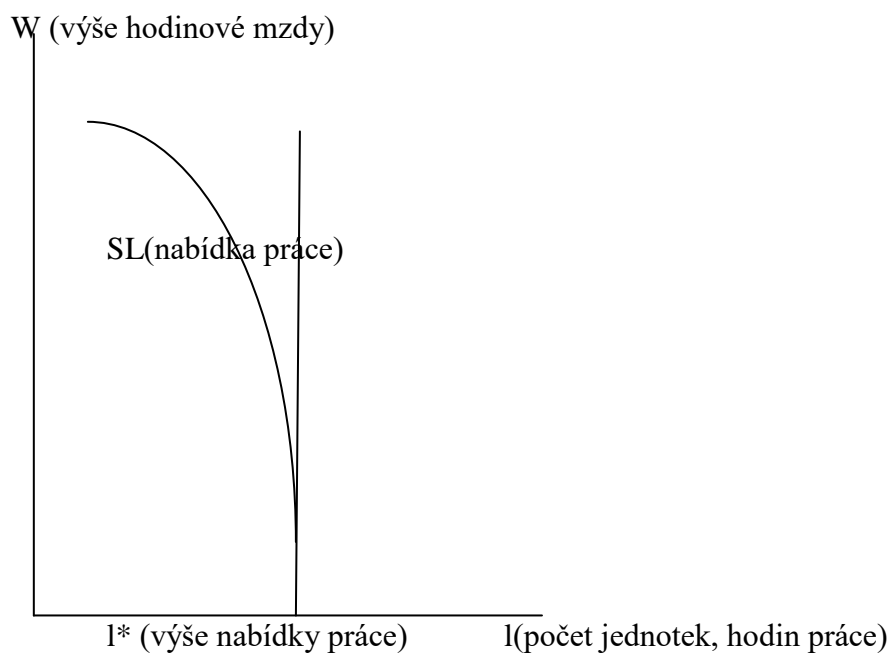
### 3.1.3. Nabídka trhu práce

Interakce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli na trhu práce jsou ovlivňovány jednak působením odborů, které zastupují zaměstnance, obhajují zájmy a chrání práva zaměstnanců a vyjednávají se zaměstnavateli o pracovních, ekonomických a sociálních podmínkách závislé práce, a jednak působením státu, který prostřednictvím pracovních právních předpisů upravuje výkon závislé práce v pracovních vztazích (Zákoník práce) stejně jako zabezpečování státní politiky zaměstnanosti (zákon o zaměstnanosti) nebo provádění kontroly dodržování pracovních právních předpisů (zákon o inspekci práce) (Šikýř, 2012)

Nabídka práce označuje množství hodin, které lidé hodlají věnovat výdělečnou činnost. Tři hlavní faktory nabídky práce jsou odpracované hodiny, participace pracovní síly a migrace. (Paul A. Samuleson, 2005) *Robert Holman říká, že lidé, kteří mají příležitosti hodně výnosné, budou vstupovat na trh práce teprve při vyšších mzdách.* Individuální nabídka práce vychází z poptávky jednotlivce po volném čase a mzda je jeho cenou. Poptávku po volném čase ovlivňují dva efekty: důchodový a substituční. Je-li pracovní

trh v rovnováze, je poptávané množství rovno jejímu nabízenému množství práce. Mzda, která vykonává poptávku a nabídku na trhu práce, je rovnovážnou mzdou. Je-li pracovní trh v rovnováze, získávají pracovníci mzdu odpovídající hodnotě meznímu produktu práce. (Urban, Teorie národního hospodářství, 2015)

### Graf č. 2. Funkce individuální nabídky práce



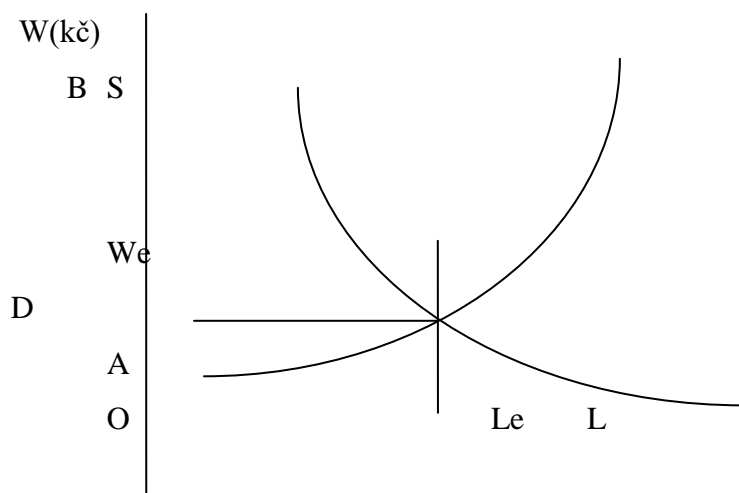
Zdroj: Bohuslav B. Brčák, J. Mikroekonomie

Funkce nabídky práce je vztahem mezi cenou za jednotku práce a množstvím práce. Nabízející je majitel výrobního faktoru práce (potencionální pracovník), který je ochoten nabídnout určité množství práce při určité ceně práce (mzdě) za jednu hodinu. Vlastníci práce, tedy potencionální zaměstnanci, mají jiná cílová kritéria než firmy poptávající práci. Pro ně je důležitější vztah mezi pracovním časem a výší spotřeby, kterou lze získat na základě důchodu z práce získávaných v podobě mzdy (Brčák Josef, 2010)

### 3.1.4. Rovnováha na trhu práce

Reakce nabízeného množství práce na zvýšení ceny jednotky práce (mzdy) je dvojitá. První zachycuje substituční efekt, druhou důchodový efekt. (Brčák Josef, 2010) Substituční efekt vychází z toho, že úrok je nákladem příležitosti – rozhodnete-li se pro přítomnou spotřebu, obětujete úrok, který by Vám vynášel úspory. Zvýšení úrokové míry vlastně zdražuje přítomnou spotřebu, a proto člověk reaguje snížením přítomné spotřeby (nebo-li zvýšením úspor). (Holman, Makroekonomie, 2010) Důchodový efekt vyjadřuje skutečnost, že zvýšení nabídky peněz je projevem expanzivní měnové politiky, a proto vede k růstu výstupu ekonomiky, tj. důchodu. S růstem důchodu pak v souladu s teorií preference likvidity roste poptávka po penězích, a tím roste i úroková míra. To znamená, že důchodovým efektem zvýšením nabídky peněz odstartuje. (Jan Černohorský, 2011)

**Graf č. 3. Rovnováha na trhu práce**



Zdroj: Bradley, R. S. Mikroekonomie

Rovnováha nastává při mzdě  $W_e$  a zaměstnanosti  $L_e$ . Obdélník  $Ow_e E_l_e$  měří objem mezd. Plocha  $W_e BE$  měří výnosy ostatních výrobních faktorů. Plocha pod křivkou nabídky  $OAE_l_e$  měří společenské náklady (obětované příležitosti) práce. Plocha  $AW_e E$  měří renty. (Holman, Ekonomie, 2011) Motivace k práci vzniká ze sociálních, psychologických a ekonomických tlaků. Lidé potřebují důchod k tomu, aby zaplatili své účty, ale také potřebují pocit úspěchu. Následkem toho jsou lidé ochotni pracovat,

nabízet práci. Práce zahrnuje náklady- příležitosti zejména množství volného času, které člověk obětuje. Podobně náklady příležitosti nečinnosti (volného času) jsou důchodem a souvisejícími možnostmi spotřeby, kterých se člověk zřekne. (Bradley, 2004)

### **3.1.5. Rizikové skupiny na trhu práce**

Velmi závažným problémem trhu práce je dlouhodobá nezaměstnanost (je podle standardů mezinárodní organizace práce definována jako nezaměstnanost delší než 12 měsíců). Statistiky však vykazují i velmi dlouhodobou nezaměstnanost, která je definována na základě standardů Mezinárodní organizace práce jako absence zaměstnání po dobu delší než 24 měsíců. (Kotýnková, 2007) Tato nezaměstnanost je velmi často spojována s nedostatečnou motivační funkcí systému sociální ochrany, v jehož rámci jsou poskytovány sociální dávky, na které lze snadno „dosáhnout“ a jejichž výše může i přesáhnout reálně dosažitelný pracovní příjem, zvláště u osob s nízkou kvalifikací a větším počtem dětí. Zpravidla nelze předpokládat, že ekonomický růst a tvorba nových pracovních míst vyřeší problém dlouhodobé nezaměstnanosti, a to z těchto důvodů: dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí kvalifikaci, pracovní návyky, schopnost dodržovat denní režim, ochotu poslouchat příkazy nadřízeného, čímž klesá jejich zaměstnanost. Zaměstnavatelé nemají zájem zaměstnávat dlouhodobě nezaměstnané, nová nebo volná pracovní místa obsazují krátkodobě nezaměstnanými, nově vstupujícími na trh práce nebo cizinci. Část dlouhodobě nezaměstnaných nemá zájem pracovat, jejich situace jim vyhovuje, dochází u nich ke změně životního stylu, život bez placené práce se stává normou. (Kotýnková, 2007) Vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti má ovšem nežádoucí vliv nejen na jednotlivce, nýbrž i na celou společnost. Tuto postiženou společnost prochází výskyt se sociálněpatologickými jevy, což zjišťujeme spíše nepřímě, zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu a drog (zejména u mladých), vyšší nemocností a rostoucí spotřebou léků a vyšším výskytem sebevraždných pokusů. Zákeřnost této věci spočívá v tom, že zpočátku může být nezaměstnanost považována jako určitá forma „dovolené“, jako období, v němž má člověk příležitost zamyslet se nad svým dosavadním životem. Později při opakovaném neúspěchu najít si práci narůstá vědomí nemožnosti ovlivňovat osobní situaci, vzniká pesimistický postoj s pocitem nepotřebnosti, marnosti a beznaděje. (Buchtová, Nezaměstnanost, 2002) *Meltzer, H. a Bebbington, P., uvádějí, že vztah mezi nejistotou*

*zaměstnání a špatným duševním zdravím je známý. Pracovní nejistota je spojena s pocitem deprese, resp. zhoršeným duševním zdravím a následně zvýšenými náklady zdravotnických služeb. Zdravotní ohrožení, které přináší stres spojený s nezaměstnaností, bývá posilněno zvýšenou tendencí těchto jedinců užívat psychoaktivní látky (alkohol, léky, drogy, eventuelně zvýšený nikotinismus).*

### **3.1.5.1. Absolventi škol**

Z pohledu trhu práce lze absolventy škol zařadit do rizikové skupiny. Na základě dohod MŠMT a MPSV je pro potřeby statistického sledování používaná definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP podle místa jeho trvalého bydliště k určitému datu (30.4 nebo 30.9 daného roku), u kterého doba od ukončení úspěšného studia nepřekročila 2 roky. Tato definice je platná od 1. 1.2004. Dříve se jednalo o uchazeče, jehož celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném dokončení studia (přípravy) 2 let, bez ohledu na délku evidence Úřadu práce. (<http://www.Úrad prace- definice absolventa>) Jedná se o skupinu, která nemá zpravidla žádnou praktickou zkušenost ve vystudovaném oboru. Obecně jde o velmi flexibilní a aktivní skupinu uchazečů o zaměstnání, která je adaptabilní na nové pracovní podmínky, nebojí se začít pracovat v zahraničí, v novém kolektivu, změnit profesi či prostředí, získávat nové informace. Tato skupina však nedisponuje praxí v oboru. (Mareš, 1998, str. 125) . Jde o skupinu velmi důležitou, neboť jde o lidi, kteří stojí na samém počátku své profesionální kariéry. Nejvyšší požadavky kladou zaměstnavatelé na absolventy vysokých škol. Nejvíce známými kompetencemi jsou schopnost řešit problém, rozhodovat se a ochota nést odpovědnost. Během studií měli mladí více získávat základních znalostí z oblastí marketingu a dovědět se víc o tom, jak založit firmu, což by zvýšilo jejich šance na trhu práce. Úspěch či neúspěch v tomto kroku může ovlivnit, a to jak pozitivně tak i negativně. (Kolektiv, 2003). Z výzkumu ekonomicky rozvinutých zemí vyplývá, že 10 procent nárůstu osob ve věku 18-34let, kteří se vracejí do rodiny, žijí se svými rodiči. Také u nás v řadě rodin zůstane bez zaměstnání dospívající dítě, na které rodiče přestali pobírat dávky. V případě, že je dospívající absolventem střední školy, má nárok na hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání. To je často téměř tak vysoké jako nástupní plat. V případě mladistvého po ukončení základní školy nevzniká nárok na hmotné zabezpečení, a navíc je zde

podstatně nižší šance na získání zaměstnání. (Buchtová, Nezaměstnanost, 2002, str. 110)

### **3.1.5.2. Starší lidé**

Nejhůře nesou ztrátu zaměstnání lidé ve věku 50 až 60 let. Skupiny těchto pracovníků často trpěly pocity bezradnosti spojované se strachem, nejistotou a postupnou ztrátou sebedůvěry. Postupně na práci zcela rezignovaly a tato rezignace přešla i do jejich společenského života. (Buchtová, Nezaměstnanost, 2002) Demografický vývoj je imperativem po podniknutí kroků ke zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti seniorů v předdůchodovém i důchodovém věku. Budou proto odstraňovány všechny přetrvávající prvky přímé i nepřímé diskriminace starších pracovníků v právní úpravě i faktickém jednání zaměstnavatelů. ([http://www. CSU- zamestnanost a nezamestnanost](http://www.CSU-zamestnanost-a-nezamestnanost)) Věkové předsudky na pracovišti ovlivňují dobu spolupráce mezi zaměstnanci z různých věkových generací. Negativní postoje se lehce stávají předmětem napětí na pracovišti, což samozřejmě ztěžuje spolupráci a dobré vztahy mezi věkově rozdílnými spolupracovníky. Obzvláště nebezpečné a škodlivé jsou negativní věkové postoje mezi nadřízenými, a vedením společnosti, neboť znemožňují plné využití silných stránek různých generací, a tím pádem hladké spolupráce v týmech. Starší pracovníci často čelí stereotypům. Ve srovnání s mladšími pracovníky jsou považováni za méně zdatné, zdravotně způsobilé či schopné, panují předsudky, že nejsou dostatečně flexibilní nebo otevření změnám nebo že nejsou schopni se přizpůsobit požadavkům. (Kociánová, 2012)

### **3.1.5.3. Ženy**

Postavení žen ve společnosti významně ovlivnila možnost zařadit se do vzdělávacího systému (19. století), do pracovního procesu a následně umožnění aktivního ovlivnění společenského dění díky reálné účasti ve volbách (20. století). V rámci širší společnosti významně ovlivňuje zaměstnanost žen a jejich zapojení do celospolečenských struktur nejen chod celé euro- atlanské společnosti, ale i dalšího světa. (Hubinková, 2008)

Specifickou skupinou na trhu práce jsou ženy. Současná situace na trhu práce značným způsobem přispívá ke znevýhodnění rodičů při návratu po rodičovské dovolené na trh

práce, a to i přes ochranu, kterou jim poskytuje právní ochrana. Ta spočívá především v zákazu požadovat od budoucího zaměstnance informace, které přímo nesouvisí s uzavřením pracovní smlouvy, například informace o rodinných a majetkových poměrech. Mnoho maminek se při návratu na trh práce setkává s projevy diskriminace, a to i přesto, že je toto jednání zakázáno. (Renata Rydvalová, 2012). Diskriminace žen na trhu práce není zapříčiněna despektem zaměstnavatelů k ženám ani nedůvěrou k jejich pracovní schopnosti a výkonnosti. Je zapříčiněna zkušeností, že ženy mají odlišnou roli v rodině. Pravděpodobnost, že žena přeruší pracovní kariéru nebo že bude častěji chybět v práci než muž, je značná. Sotva lze požadovat od zaměstnavatelů, aby k této zkušenosti přihlíželi. (Holman, Mikroekonomie, 2007)

#### **3.1.5.4. Lidé bez kvalifikace**

Následující skupinu, kterou lze zařadit do rizikové, jsou lidé bez kvalifikace. Jedná se především o mladé lidi, jejichž vzdělávání je obtížné a mají velmi malý zájem o zaměstnání. Do této skupiny patří i lidé se společensky nežádoucím deviantním chováním, jako jsou alkoholici, lidé propuštění z nápravných zařízení, recidivisté a další sociálně nepřizpůsobiví. Zásadní překážkou uplatnění na trhu práce se ovšem pro mnoho lidí (zvláště dlouhodobě nezaměstnaných) stává nevyhovující vzdělání, nízká kvalifikace, nedostatečná motivace, snížená mobilita, omezená flexibilita. Nestačí-li lidem disponibilní příjem a nemají-li možnost a předpoklady získat dostatečný příjem prostřednictvím legálního zaměstnání, mají sklon získat dodatečný příjem nelegálního zaměstnání, a to zejména, jsou-li předluženi. (Zuzana Dvořáková, 2011) Mezi specifické problémy osob s nízkou kvalifikací patří málo dovedností a jednostranná zaměřenost. Pracovníci s nízkou kvalifikací, bez možnosti nabídnout zaměstnavatelům požadované dovednosti, budou stále více vytlačováni levnějšími a přesnějšími stroji. O práci nekvalifikovaných lidí nebude zájem a oni sami se stanou potenciálním kriminálním problémem pro společnost“. (Buchtová, Nezaměstnanost, 2002) Vzhledem ke zvyšujícím se nárokům zaměstnavatele je problém umístění romského etnika na trhu práce. Většina Romů totiž absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává další kvalifikaci, značná část žáků v této populaci dokonce nedokončí základní vzdělání. Romové byli zaměstnáni v profesích, které vlivem ekonomické reformy procházejí výraznými změnami kvalifikačních požadavků. Romové žijí pod tlakem vlastních



kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je zatím plně neintegrována. Jejich šance uplatnění na trhu práce je tedy minimální. (Buchtová, Nezaměstnanost, 2002)

### **3.1.5.5. Lidé se změněnou pracovní schopností**

Osobou zdravotně znevýhodněnou je osoba, která může pracovat, ale zároveň potřebuje vhodně upravit pracovní prostředí, pracovní dobu a další pracovní podmínky s ohledem na její dlouhodobě minimálně jeden rok trvající nepříznivý zdravotní stav. O uznání osoby zdravotně znevýhodněné rozhodují Okresní správy sociálního zabezpečení. (<http://www.portal MPSV>) Zákon č.435/2004SB., o zaměstnanosti upravuje zaměstnání osob se zdravotním postižením, kde je jim poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (dále jen osoba „s těžším zdravotním postižením“), invalidními v prvním nebo druhém stupni nebo zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“) (zákon č.435/2004 SB.). Legislativa a politiky zaměstnanosti často opomíjejí fakt, že většina lidí se zdravotním postižením je za předpokladu, že jim budou poskytnuty potřebné podmínky, schopna pracovat. Úřad práce ČR může poskytnout příspěvek zaměstnavateli na zřízení chráněného pracovního místa a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů tohoto chráněného pracovního místa. Zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na zaměstnávání těchto osob. Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75% skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně povinných odvodů, nejvýše však 8000,- Kč. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4% z celkového počtu zaměstnanců. Způsoby plnění, tj. zaměstnávání v pracovním poměru, odběr výrobků a služeb nebo odvod do státního rozpočtu, jsou považovány za rovnocenné a lze je kombinovat. (<Http://www. poratl MPSV-zdravotne postizeni>).

## 3.2. Nezaměstnanost

Makroekonomický ukazatel, kdy spolu s inflací je nezaměstnanost, je považován za největší ekonomický problém jednotlivých zemí a tržního hospodářství. Ve společnosti zaujímá práce vysoké postavení v žebříčku hodnot. Podle platných českých zákonů mohou být vedeni v evidenci úřadů práce jako neumístění uchazeči o zaměstnání občané, trvale bydlící v příslušném okrese, kteří nejsou v pracovním nebo obdobném vztahu k zaměstnavateli ani nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost, a požádali úřad práce o zprostředkování vhodného zaměstnání. Od července 2004 zjišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Jedná se o takové uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. (<http://www.eures/defince nezamestnane osoby/>) V některých státech se požadují ještě další znaky- člověk byl zaměstnán po určitou dobu před nezaměstnaností a přišel o práci dobrovolně. (Tomeš, 2011) Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a historických jevů tržních hospodářství. Na základní kontext poukázal K.Engliš: „Proti domněnlivé linii, v níž probíhá hospodářský život průběhem roku, je dělnictvo veličinou celkem pevnou, nepružnou, jež se mění s proměnami linie hospodářského života, nýbrž na ně naráží, a z nesouladu toho vzniká nezaměstnanost, jako nezbytný sociální jev.“ (Buchtová, Nezaměstnanost, 2002) Rostoucí nezaměstnanost bude radikalizovat už existující současnou nespokojenost obyvatelstva a bude ohrožovat samu existenci demokratického a kapitalistického systému. (Maruška, 2012) V ekonomii se za nezaměstnané považují osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky: nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány, aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit. (Buchtová, Nezaměstnanost, 2002)

### 3.2.1. Typy nezaměstnanosti

Mezi základní typy nezaměstnanosti řadíme nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou. Frikční nezaměstnanost je jedna z nejstarších forem nezaměstnanosti. Jedná se o důsledek neustálého pohybu lidí mezi oblastmi, pracovními místy či různými etapami životního cyklu. Lze sem zařadit pohyb lidí, kteří hledají zaměstnání po

ukončení studia, přestěhování se do jiného města nebo zařazení žen po mateřské dovolené zpět do pracovního procesu (Samuelson, 2007). Tento pohyb osob má zpravidla pouze krátkodobý charakter. Jedná se pouze o dobu, než naleznou své první zaměstnání. Změny ve frikční nezaměstnanosti se projevují i strukturou pracovního trhu, ale i podmínkami nezaměstnanosti. Objevuje se to zejména v období, kdy jsou nastaveny sociální dávky způsobem, který je pro lidi přijatelný a oni si úmyslně prodlužují nástup do zaměstnání. Prodlužování tohoto typu nezaměstnanosti může nastat i v případě nesouladu mezi strukturou nabídky práce a mezi strukturou poptávky po práci. Frikční nezaměstnanost ale neznamená pro ekonomiku výrazný problém. Je to dáno především tím, že se lidé po nějaké době uplatní na trhu práce. Pro období velké hospodářské krize 30. let odhadoval J. Jensen, že v porovnání s rokem 1929 v USA klesla o dvě třetiny. Pro Československo takové odhady chybí, avšak zcela jistě i zde s ohledem na vývoj trhu práce nastal prudký pokles dobrovolné formy frikční nezaměstnanosti. (Rákosník, 2008)

**Strukturální nezaměstnanost** vzniká při nedostatečné nabídce pracovních míst v konkrétním odvětví. Strukturální nezaměstnanost se pak stává jednou příčinou regionálních rozdílů v nezaměstnanosti. Je způsobena především nezájmu o výrobky na odvětvových trzích a přezaměstnaností v odvětví se týkala hlavně textilnictví a sklářství a průmyslu. (Rákosník, 2008)

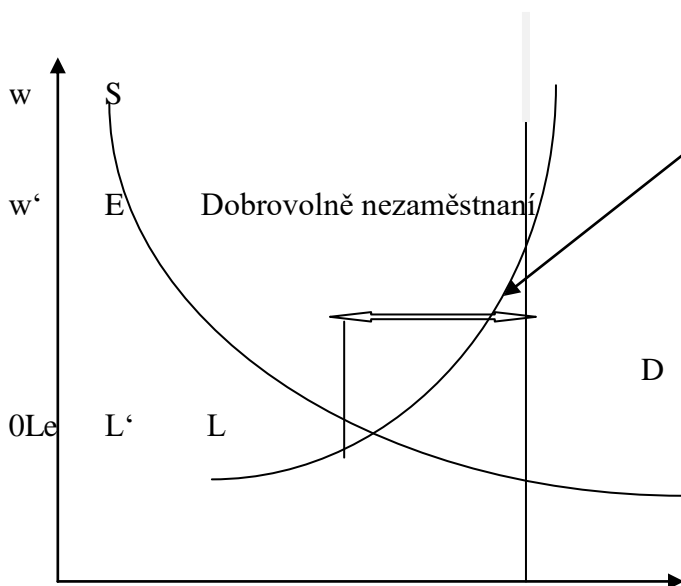
Tato nezaměstnanost trvá obvykle déle než frikční nezaměstnanost, obvykle se projevuje zásahem do života člověka. Není nijak snadné změnit svou profesi, kterou osoba vykonávala několik let, a rekvalifikovat se na jinou práci a zvyknout si na nové pracovní zařazení. Strukturální změny probíhají v ekonomice neustále, protože se neustále mění struktura poptávky. Nelze se jí bránit, snaha o potlačování strukturálních změn by ekonomiku vyřadila ze světové soutěže a vedla by k jejímu zaostávání. Proto je i strukturální nezaměstnanost přirozenou a nevyhnutelnou součástí každé ekonomiky. (Holman, Ekonomie, 2011)

**Cyklická nezaměstnanost** vzniká ve fázi recese, kdy ekonomika trpí poklesem agregátní poptávky a dostává se pod úroveň potenciálního produktu. Protože v recesi většina firem spíše propouští, než aby najímala, nezůstává nezaměstnaným než vydržet, až recese přejde oživení. Recese většinou nepřesahuje dobu jednoho až dvou let. (Holman, Ekonomie, 2011) Cyklická nezaměstnanost je zapříčiněná útlumem všech

odvětví národního hospodářství a lze poměrně jednoznačně určit její nedobrovolný charakter.

**Sezónní nezaměstnanost** postihuje určité profese, které lze vykonávat v určitou roční dobu (zemědělec, lyžařský instruktor apod.). Lze ji zařadit jako součást frikční nezaměstnanosti. Byl rovněž rozlišen pojem dobrovolná nezaměstnanost (voluntary unemployment), je to část nezaměstnanosti, která je vyvolávána procesy, vyhledávání práce popř. spekulací či opatrností. (Alena Hanzelková, 2013) To znamená, že určitá část populace upřednostňuje pobírání sociálních dávek před hledáním nového zaměstnání. Do této typy nezaměstnanosti spadají obvykle skupiny občanů s nízkým nebo pouze základním vzděláním, kteří při zařazení pobírají mnohdy minimální mzdu. Z tohoto důvodu nemají žádnou motivaci k hledání zaměstnání. Na trhu práce mohou být volná pracovní místa. Lidé o ně však nemají zájem z důvodu příliš nízké mzdy, mnohdy i pouze zákonem určené minimální výše platu.

**Graf č. 4. Dobrovolná nezaměstnanost**



Zdroj: Buchtová 2002

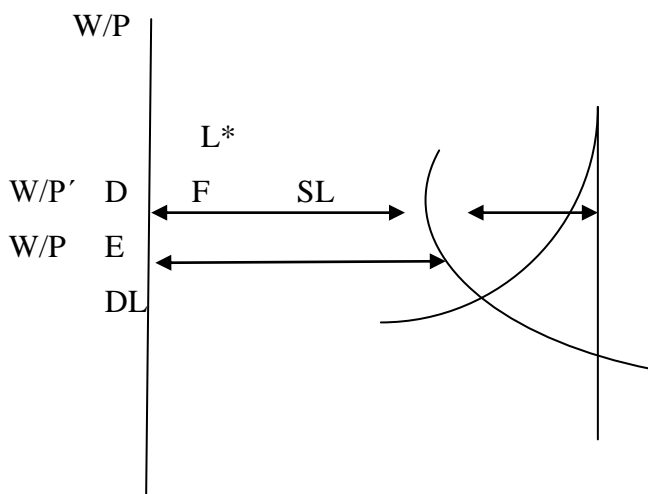
V grafu č. 4. znázorňuje úsečka  $OL_E$  počet zaměstnaných.  $L_E$   $L'$  úsečka představuje rozsah dobrovolné nezaměstnanosti- ty, kteří nejsou při dané mzdě ochotni pracovat.  $L'$  vyjadřuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo. (Buchtová, Nezaměstnanost, 2002) Dalším důvodem dobrovolné nezaměstnanosti může být také rozhodnutí matek, které dají přednost péči o rodinu před hledáním zaměstnání. Důvod může být také péče o děti se zdravotním postižením. Příspěvek na péči, je určen těm, kteří kvůli dlouhodobě

nepříznivému zdravotnímu stavu potřebují pomoc jiné osoby při zvládnání základních životních potřeb. Nárok na příspěvek na péči má osoba starší jednoho roku. Příjemce si z něj hradí pomoc, kterou mu může podle jeho rozhodnutí poskytovat buď osoba blízká, asistent sociální péče, registrovaný poskytovatel sociálních služeb, dětský domov nebo speciální lůžkové zařízení hospicového typu. ([Http:www.MPSV.](http://www.MPSV.) prispevek na peci-prorucka OZ) Příspěvek na péči je vyplácen měsíčně v kalendářním měsíci, za který náleží pro osoby do 18 let 3000,-Kč, jde-li o stupeň I(lehká závislost). 6000,- Kč, jde-li o stupeň II(středně těžká závislost). 9000,- Kč, jde-li o stupeň III(těžká závislost). 12000,- Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost). Pokud je jednomu z rodičů tento příspěvek schválen posudkovým lékařem, který určí stupeň postižení dítěte, obvykle již práci nehledá. V současné době je velkým problémem tento příspěvek získat. Dítě je posuzováno podle určitých kritérií. Pokud samo nezvládá nejméně deset činností spojených se sociálními návyky, má nárok na příspěvek na péči, který je stanoven posudkovým lékařem.

Zejména na Tábořsku mají matky s postiženými dětmi problém nalézt zaměstnání. Je zde pouze jedna státní škola pro hendikepované děti, ale ta má pouze dopolední vyučování, proto si rodiče musí své děti vyzvedávat po obědě. Jestliže se rodiče rozhodnou využívat občanské sdružení, musí si jej plně hradit, což je pro některé finančně náročné.

Do formy **nedobrovolné nezaměstnanosti** se řadí lidé, kteří mají zájem o práci, ale nemohou se na trhu práce uplatnit ve svém oboru. Velký problém této nezaměstnanosti je například v Severočeském kraji, kde lidé pracovali v dolech, které se postupně uzavírají. Z tohoto důvodu jim Úřady práce nabízejí pomoc formou rekvalifikačního vzdělání a přeškolení se na jiné pracovní zařazení. Lidé se středoškolským vzděláním, kteří již dosahují vyššího věku, nemají zájem o další vzdělávání v jiném oboru. Také se již nechtějí za prací stěhovat, protože již mají zde rodiny. Z toho plyne problém uplatnit se na trhu práce. V České republice je problém dovozu produktu ze zahraničí a snižování regionální výroby. Stát by se měl více zaměřit na propagaci českých výrobků a podporovat českou tradici a pomoci českým firmám s uplatněním na trhu.

**Graf č. 5. Nedobrovolná nezaměstnanost**



Zdroj: [ecorp.euweb.cz/nedobrovolná nezaměstnanost](http://ecorp.euweb.cz/nedobrovolná_nezaměstnanost)

$L^*$  Cena práce je na úrovni  $W/P'$  a opovážná cena práce, která čistí trhy se nachází na úrovni  $W/P$ . V takovéto situaci je při vyšší reálné mzdové sazbě více pracovníků, kteří chtějí pracovat, než kolik je pracovních příležitostí. Pracovníci, kteří jsou ochotni pracovat při  $W/P'$  se nacházejí v bodě F. Naopak pracovníci, které firmy chtějí firmy najmout, se nacházejí v bodě D. Existuje tedy nadbytek pracovníků. Úsečka CD představuje zaměstnané pracovníky, ale úsečka DF představuje nedobrovolně nezaměstnané pracovníky. ([Http://www.ecorp.euweb.cz/nedobrovolna nezaměstnanost/](http://www.ecorp.euweb.cz/nedobrovolna_nezaměstnanost/)) Petr Mareš uvádí že, **Neúplná nepravá zaměstnanost (under-employment)** existuje u pracovníků, kteří musejí akceptovat práci na snížený pracovní úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci. Tento typ neúplné nezaměstnanosti se paradoxně rozšiřuje mimo jiné jako jeden ze způsobů, kterými se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti.

### 3.2.2. Různé pohledy na nezaměstnanost v ekonomice

**Liberální ekonomové** se soustřeďují na myšlenku trhu a věří v jeho přirozenou schopnost regulace. To znamená, že určitá míra nezaměstnanosti je nezbytně nutná a v zásadě „dobrovolná“, neboť záleží na každém jedinci, zda přijme práci za podmínek, které nabízí zaměstnavatel. Obvykle se v této teorii hledá řešení nezaměstnanosti v důsledně uplatňovaných opatření proti inflaci (aby se udržela konkurenceschopnost národní ekonomiky a tím i dostatek pracovních míst) i proti mzdové regulaci (v této

teorii nemá velké zastání institut minimální mzdy). Zásadním požadavkem je též oslabení sociálního státu, který způsobuje nerovnováhu tím, že nezaměstnané podporuje finančními dávkami a tím snižuje jejich motivaci k přijetí pracovního místa a zvyšuje peněžní nabídku (a následně v inflaci) v ekonomice. (Brožová, 2003)

**Keynesiánský přístup**-ekonom Keynes publikoval v roce 1936 dílo „Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz“. Zde se pod pojmem světové hospodářské krize vymezil proti pohledu liberálních ekonomů. Uznal existenci stále nedobrovolné nezaměstnanosti, tedy že zaměstnaní se jen nevyhýbají práci, případně ji nechtějí přijmout za nepříznivých mzdových podmínek. Za příčinu masové nezaměstnanosti označil technologický pokrok (vytlačuje živou práci) a chronický nedostatek poptávky (nedostatečná kupní síla obyvatelstva a omezování sklonu k investicím). Na základě těchto poznatků ospravedlňuje Keynes řízené státní zásahy v ekonomice, např. formou růstu veřejných výdajů jako nástroje ozdravení ekonomiky.

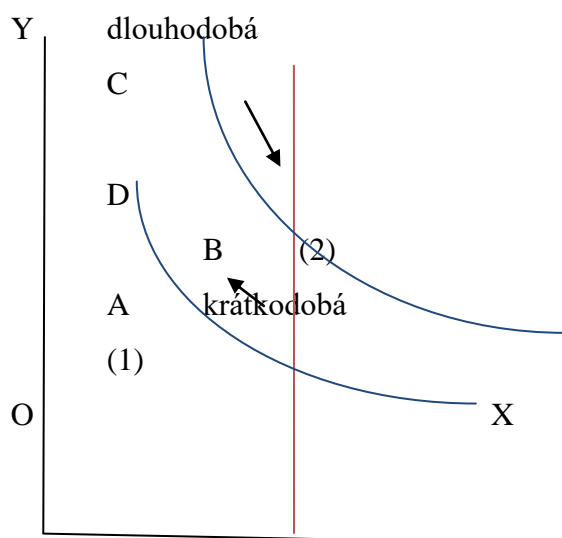
**Podle Marxismu** je nezaměstnanost spjata s kapitalismem, který je vnitřně neschopný vyhnout se opakujícím se krizím a proto i periodické masové nezaměstnanosti. Na rozdíl od Liberalistické klasické a neoklasické ekonomie, která chápe tržní ekonomiku jako stabilní a samoregulující se mechanismus, ji marxisté chápou jako nestabilní a inkonzistentní v důsledku vnitřních rozporů. Po marxistickou ekonomii není v rámci kapitalismu problém nezaměstnanosti zásadně řešitelný již proto, že plní nezanedbatelné funkce při dodržování kapitalistického systému hospodářství. Zejména vytváří rezervu pracovních sil chovanou v záloze pro měnící se vykořisťovatelské potřeby kapitálu. (Mareš, 1998)

### **3.2.3. Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti**

Ekonomika se nachází ve stavu plné zaměstnanosti, jestliže je využíváno veškerých disponibilních, dostupných pracovních kapacit. Neznamená to, že neexistuje žádná nezaměstnanost, ale počet volných pracovních míst je shodný s počtem nezaměstnaných. V případě nezaměstnanosti je pojem plná nezaměstnanost přibližně analogický s pojmem přirozená míra nezaměstnanosti, která je tvořena frikční a strukturální nezaměstnaností. (Kovář, 2011). Vztah mezi růstem cenové hladina straně jedné a nezaměstnaností na straně druhé je označován jako Phillipsova křivka. Křivka je pojmenována po anglickém ekonomovi A. W. Phillipsovi, který na základě statistické

analýzy časových řad za období více než sto let odhalil dlouhodobou silnou a nepřímou závislost mezi růstem nominálních mezd a úrovní nezaměstnanosti. Podobně silná závislost byla později nalezena mezi úrovní nezaměstnanosti a růstem cen tj. inflací. Vztah mezi oběma závislostmi vyplývá z faktu, že růst mezd, který není podmíněn vyšší produktivitou, se zpravidla promítá v růstu cen. (Urban, Teorie Národního Hospodářství, 2015)

**Graf č. 6. Philipsova křivka**



Zdroj: Kovář, P. Příjímáčí zkoušky na VŠ všeobecný přehled

Dlouhodobá křivka je vertikální a protíná osu X v bodě přirozené míry nezaměstnanosti. Dlouhodobě se nezaměstnanost stále vrací na úroveň přirozené míry a inflace stále roste. Tržní mechanismus neumožňuje v dlouhém období volbu mezi nezaměstnaností a inflací. ([Http://www.slideplayer.cz/philipsova/krivka](http://www.slideplayer.cz/philipsova/krivka))

### 3.2.4. Míra nezaměstnanosti

7. 11. 2012 – Ministerstvo práce a sociálních věcí přecházelo na nový ukazatel nezaměstnanosti v ČR s názvem Podíl nezaměstnaných osob. Nový ukazatel bude vyjadřovat podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel daného věku, zatímco dosavadní míra nezaměstnanosti poměruje uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Od ledna 2013 dochází na zveřejňování údajů pouze podle nového výpočtu.



K dohodě o změně výpočtu dospělo ministerstvo s českým statistickým úřadem. Dosud obě instituce v minulosti zveřejňovaly výsledky dvou různých šetření o nezaměstnanosti, a to přinášelo možnou záměnu těchto čísel. ([Http://www.CSU-vypocet miry nezamestnanosti](http://www.CSU-vypocet-miry-nezamestnanosti)) Registrovaná míra nezaměstnanosti je v současné době nahrazena výpočtem, který uvádí podíl nezaměstnaných osob vůči obyvatelstvu ve věku 15-64let. Tento nový ukazatel bude snadněji konzistentní pro všechny úrovně územní hierarchie, bude snadněji interpretovatelný, odstraní nesrovnalosti v podkladových číslech i možnost záměny s mezinárodně sledovanou obecnou mírou nezaměstnanosti, kterou zveřejňuje český statistický úřad.). *Samuelson (1991) dělí obyvatelstvo na 3 skupiny. Jsou to zaměstnaní nezaměstnaní a ostatní lidé. V případě zaměstnaných se jedná o lidi, vykonávající jakékoliv placené zaměstnání, a také o ty, kteří práci mají, ovšem kvůli nemoci, stávce nebo dovolené právě nepracují. Nezaměstnaní jsou lidé, kteří právě nejsou zaměstnaní, ale aktivně si práci hledají a mají zájem se do práce vrátit.* Přesnější definice se však dělí do tří hledisek. A sice, že člověk je nezaměstnaný, když nepracuje a za poslední čtyři týdny usiloval o to práci najít, byl propuštěn ze zaměstnání a čeká, zda ho nevezmou zpět, chystá se další měsíc zapojit do zaměstnání. Zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří pracovní sílu. Ostatní lidé netvoří pracovní sílu a jedná se zhruba o 30% dospělého obyvatelstva. Studenti, lidé v důchodu, lidé v domácnosti a lidé nemohoucí kvůli nemoci pracovat a ti, kteří nemají zájem si práci hledat. Lidé, kteří mají zaměstnání, jsou zaměstnaní, lidé bez místa, kteří hledají zaměstnání, jsou nezaměstnaní, lidé bez práce, kteří nehledají práci, se nacházejí mimo pracovní síly. (Samuelson, 2007)

### **3.2.5. Nárok na podporu v nezaměstnanosti**

Podpora nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Uchazeč o zaměstnání je povinen skutečnosti pro přiznání a poskytování podpory nezaměstnanosti doložit, a to například evidenčním listem důchodového pojištění, potvrzením o zaměstnání, potvrzením o výši průměrného výdělku, dokladem o výkonu jiné výdělečné činnosti u osoby samostatně výdělečně činné, potvrzením o době trvání účasti na důchodovém pojištění a o vyměřovacím základu pro pojistné na sociální zabezpečení a

příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a změny těchto skutečností, je povinen písemně oznámit krajské pobočce Úřadu práce České republiky nejpozději do 8 dnů. ([Http://www.MPSV.cz/narok/na podporu/v nezamestnanosti/](http://www.MPSV.cz/narok/na_podporu/v_nezamestnanosti/)) Nárok na podporu v nezaměstnanosti nevzniká automaticky, osoba musí splnit několik základních podmínek. Nárok má pouze tehdy, pokud vykonává alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, která zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, přičemž rozhodným obdobím se pro posuzování nároku na podporu nezaměstnanosti rozumí poslední dva roky.

V roce 2011 to byly 3 roky před zařazením uchazeče o zaměstnání do evidence uchazečů o zaměstnání. Do předchozího zaměstnání se započítává i náhradní doba tj. doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání plného invalidního důchodu, osobní péče o dítě do věku 4 let, osobní péče o osobu, která se podle zvláštních předpisů považuje za osobu závislou na pomoci jiné osoby ve stupni II středně těžká závislost, ve III stupni těžká závislost, nebo ve stupni IV úplná závislost, výkonu dobrovolnické služby v rozsahu překračujících průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, která má akreditaci MV ČR, soustavné přípravy na budoucí povolání v maximální délce 6 měsíců. ([Http://www.mesec.cz/podpora v nezamestnanosti/](http://www.mesec.cz/podpora_v_nezamestnanosti/))

### **3.2.6. Ekonomické a sociální důsledky na nezaměstnanost**

V zásadě lze rozlišit tři fáze psychického vývoje dlouhodobě nezaměstnaných. Po prvním šoku vstupuje nezaměstnaná osoba do fáze optimismu. Finanční situace je zpočátku víceméně zajištěná. Nezaměstnanost není pocíťována nezbytně jako nepříjemná, protože existuje naděje, že se brzy najde nějaké nové pracovní místo. Tato fáze však trvá opravdu krátkou dobu. Pak nastává druhá fáze, fáze pesimismu. Víra v úspěch se stále zmenšuje. U postižené osoby vyvstává pocit vlastní viny. Tento pocit je zesilován chováním okolí. Pod vlivem nedostatečného pocitu vlastní hodnoty se nezaměstnaná osoba stahuje stále více do pozadí. Psychosociální začarovaný kruh se začíná roztáčet. Ve třetí fázi rezignace se chová nezaměstnaný jako „druhořadý člověk“. Začínají se vyvíjet závažná psychosomatická onemocnění, sociální kontakty definitivně

ustávají, nastupuje osamělost. Vyhlídky na nové práce klesají téměř k nule. (Belz Horst, 2001) V ekonomické sféře společenského života dochází k nevyužití části existujících pracovních zdrojů, a tím k podvázání možnosti dalšího ekonomického růstu, k jeho stagnaci či poklesu. V sociální oblasti se výrazně prohlubují sociální diference, rozdíly v životní úrovni a kvalitě života mezi jednotlivými společenskými skupinami a vrstvami. V politické sféře života společnosti vzniká sociální napětí v rovině vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. (Nový, 1997) Jsou-li lidé dlouhodobě nezaměstnaní, ztrácejí kromě chuti a potřeby pracovat i své schopnosti pro práci, tj. svou kvalifikaci. Po získání nového místa se dlouho zapracovávají a mají problémy s tím, aby dokázali pracovat v potřebném tempu a s potřebným zaujetím. Nezaměstnanost s sebou přináší obvykle i nárůst kriminality a z ní pramenící nejistoty. Nestabilita ekonomických podmínek odrazuje investory, kteří hledají vhodnější prostředí pro zhodnocení kapitálových investic. (Nový, 1997) Negativní dopady ztráty zaměstnání jsou o to silnější, když člověk ztratil zaměstnání, které ho bavilo, naplňovalo a se kterým se vnitřně sžil. Zvláštní riziko představuje nezaměstnanost pro některé skupiny mladých lidí, kterým se nepodaří sehnat zaměstnání po absolvování profesní přípravy, tj. školy či učebního poměru. Tato skutečnost spojená s tím, že jim delší dobu poskytována sociální ochrana v podobě sociální podpory před umístěním, může u nich vést ke ztrátě motivace získání zaměstnání. Tito mladí lidé se tak mohou dostat mimo trh práce, postupně se stát „pracovně negramotnými“ a trvalými adepty na podporu a sociální péči. (Nový, 1997) Zvládání ztráty práce je velice individuální a je podmíněno odolností konkrétního člověka vůči psychické zátěži vůbec. Konstruktivní adaptivní strategii zaujímají obyčejní lidé, kteří jsou již v průběhu života predisponováni svými osobními vlastnostmi nebo způsobem práce, sportem, atp. Dále je tato schopnost podmíněna věkem (rozdílnosti v pocíťované odpovědnosti vůči nejbližšímu okolí, která koreluje s fázemi životního cyklu), pohlavím (ženy jsou znevýhodněny starostí o děti a domácnost), dosaženou kvalifikací (nekvalifikovaní lidé snadněji přijdou o práci a obtížně ji znovu najdou), zkušenostmi jedince (větší stresovou zátěž prožívají jedinci se silnou pracovní motivací a úspěšností v předchozím zaměstnání) předchozí profesní rigiditou či pružností. Do hry pochopitelně vstupují i finanční možnosti nezaměstnaného, sociální opora (ztráta práce „prověřuje“ pevnost vztahů mezi životními partnery i přáteli) a další faktory. Nezaměstnaný jedinec má často na rodinu

negativní vliv. V rodině dochází ke změnám personálních vztahů, k změnám distribuci domácích prací, změnám postavení a statusu nezaměstnaného člena rodiny. Obtížná je situace v rodinách, kde jsou dospívající děti, které vnímají otce jako autoritu zajišťující živobytí i pro ně. Ztráta práce otce je pak někdy i snížením jeho role v rodině, která může vyústit v závažné psychologické problémy u ostatních členů rodiny. Ztráty nezaměstnanosti se může také podepsat zdravotní stav jedince.

### **3.3. Politika zaměstnanosti**

Politika zaměstnanosti se od počátku 90. let zaměřovala především na nezaměstnané. Na finanční pomoc v případě ztráty pracovního místa a následnou podporu návratu a opětovného začlenění nezaměstnaných na trh práce. Tato politika řeší problém nezaměstnanosti „ex post“ a z pozice vnějšího pozorovatele mohla stačit pouze v situaci nízké úrovně nezaměstnanosti. Ovšem realita jejího poměrně rychlého růstu ve 2. polovině 90 let a významné strukturální transformace demonstrovala potřebu nového definování cílů, prostředků i politiky zaměstnanosti. Orientace na nezaměstnaného se ukázala příliš úzká, řešení problému již nezaměstnaného příliš opožděné a pozice vnějšího pozorovatele již nevyhovující. Politiku zaměstnanosti, jakož i alokaci finančních toků v této oblasti, je potřeba rozšířit na zlepšení fungování trhu práce v celé šíři s cílem napomoci smysluplnosti a plynulosti pohybu pracovníků na těchto trzích založit ji na aktivním vyhledávání a vytváření příležitostí k investování finančních prostředků do tvorby nových pracovních míst a k vytváření cest, vedoucích k tomu, aby se tato pracovní místa stala dosažitelná po nezaměstnané. Orientace řešení nezaměstnanosti „ex- post“ k utváření podmínek „ex-ante“ rozšíří manévrovací prostor a pozitivně ovlivní trhy práce ve smyslu prevence nezaměstnanosti. (Brožová, 2003) V evropské krizi koncem 70let a v osmdesátých letech se social welfare (sociální péče) stala příliš nákladnou. Podíl sociálních nákladů na hrubém domácím produktu rostl. Tento vývoj byl ještě umocněn stárnutím obyvatelstva. To vyvolalo ostrou kritiku neoliberalistů. Výsledkem neoliberalistické kritiky sociálního státu byla myšlenka sociální sítě. Po problémech se strukturálními reformami v Asii přišla světová banka s teorií, že jedním z předpokladů úspěchů světové reformy je včasné vytvoření sociální

sítě, která zmírnila sociální důsledky transformačních kroků a tím učinila ekonomickou reformu sociální sítě přijatelnější a politicky průchodnou. Tyto myšlenky se staly opět aktuálními v souvislosti s rozpadem komunistického bloku. Například v České republice se rozvoj sociální sítě stal součástí reformních změn. Základní myšlenkou koncepce sociální sítě je, že v reformní úsilí, jehož jádrem je snaha o strukturální změny, musí stát účinná opatření, aby zajistil ty občany, kteří budou ekonomickou transformací nejvíce postiženi a nemají sílu a schopnost postarat se sami o sebe (staří a invalidní, velké rodiny apod.). Požaduje se aktivní politika zaměstnanosti, neboť účinnějším sociálně politickým opatřením je poskytnutí práce jako zdroje obživy a rozvoj sociálního pojištění s úměrným pojistným placeným pojištěnci a jejich zaměstnavateli a pomoc ze státních prostředků těm, kdo nejsou zajištěni z prostředků sociálního pojištění. Soubor sociálních opatření se tak stává nedílnou součástí ekonomické reformy: tlumí sociální napětí a zabezpečuje sociální smír, čímž činí tak reformu sociálně průchodnou.

### **3.3.1. Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivními zásahy se stát snaží řešit již nastalou situaci, kdy se osoba ocitne v pozici nezaměstnaného a hrozí tak zhoršení kvality jejího života, zhoršení ekonomické situace a další negativní jevy s tím sociálně spojené. ([Http://www.zamestnanost a politika zamestnanosti](http://www.zamestnanost a politika zamestnanosti)) Mezi tyto jevy lze zařadit především životní úroveň, deprivaci, sociální izolaci a zdravotní stav nezaměstnaného. Tato politika zaměstnanosti má podobu podpory v nezaměstnanosti, kdy stát nahrazuje původní příjem osoby a to až do výše 65% za první dva měsíce průměrného měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu. Po uplynutí čtyřech měsíců po zbývající podpůrní dobu má uchazeč nárok na 45%. ([Http://www.zamestnanost a politika zamestnanosti](http://www.zamestnanost a politika zamestnanosti)). Podpora v nezaměstnanosti po dobu rekvalifikace upravuje zvláštní podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti, a to jak v délce trvání, tak i dle věkové kategorie. Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je vázáno na evidenci uchazečů o zaměstnání u Úřadu práce. Nárok na státní podporu má podle Zákona o zaměstnanosti §40 i osoba, která je na rekvalifikaci zabezpečené úřadem práce. ([Http://www.zamestnanost a politika zamestnanosti](http://www.zamestnanost a politika zamestnanosti)). Zahrnuje také stimulaci předčasného odchodu do důchodu z důvodu nepříznivé situace na trhu práce, případně stimulaci zaměstnanosti žen. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti mají

charakter transferů. Bezpodmínečná dostupnost peněžních dávek může odradit lidi brát práci. Závislost na sociálních dávkách má negativní důsledky pro veřejné rozpočty, ze kterých jsou tyto dávky placeny, stejně jako na sociální začleňování některých skupin obyvatel. Nevhodně nastavený poměr mezi životním minimem a minimální mzdou přál nejen těm, kteří pracovat nechtěli, ale i šedé ekonomice. Zaměstnavatel se dohodl se svým pracovníkem na minimální mzdě, ze které odváděl sociální a zdravotní pojištění a nezdaněný zbytek výplaty lidé dostávali na ruku. (Bohatová)

### **3.3.2. Aktivní politika zaměstnanosti**

Významným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou též investiční pobídky, v jejích rámci je hmotně podporováno vytváření nových pracovních míst a hrazeny rekvalifikace či školení nových zaměstnanců. Hmotná podpora nových vytváření pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v oblasti, ve které průměrná míra nezaměstnanosti dosahuje nejméně průměrné míry nezaměstnanosti v ČR. (Tošovská, 2010) Nástroje, jimiž lze realizovat aktivní politiku zaměstnanosti, jsou investiční pobídky, rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, společensky účelná pracovní místa. Kotýnková uvádí, že investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterými se u zaměstnavatele hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst je poskytována zaměstnavateli v případě, že tento zaměstnavatel vytvoří nová pracovní místa v oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50% vyšší než průměrná míra zaměstnanosti v České republice. Rekvalifikace slouží k získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace pro uchazeče, jimž může přinést nové či další uplatnění ve vhodném zaměstnání. Tuto službu zabezpečují úřady práce na základě smluvní dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, z něhož platí nutné náklady na kvalifikaci. Kvalifikační kurzy jsou placeny z prostředků úřadů práce, jež mohou hradit občanům nutné náklady spojené s rekvalifikací. Nejčastějšími účastníky rekvalifikace jsou ženy, mladí lidé, dlouhodobě nezaměstnaní a lidé bez maturity.

Rekvalifikaci může provádět zaměstnavatel, který má zájem rozšířit schopnosti svých zaměstnanců nebo uskutečnit nábor nových. Za určitých podmínek se mohou při restrukturalizaci dohodnout s úřadem práce na částečné úhradě. (Tomeš, 2011) Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. (Kotýnková, 2007) Od roku 2004, kdy vstoupil v platnost nový zákon o zaměstnanosti, mohou uchazeči o zaměstnání / zaměstnavatelé využívat také příspěvek na zapracování. ([Http://www.aktivni-politika-zamestnanosti](http://www.aktivni-politika-zamestnanosti)) Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, jemuž je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Maximální doba poskytování příspěvku je tři měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy. (Tomeš, 2011) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program úřad práce poskytuje tomu zaměstnavateli, který na nový podnikatelský program přechází a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovních předpisů. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy a maximálně šest měsíců. (Kotýnková, 2007) Dle §105 aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž zavedena opatření v oblasti poradenství, které provádí úřad práce při ztrátě zaměstnání. Podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením a sdíleně zprostředkovává zaměstnání. (viz cílené programy řešící nezaměstnanost). ([Http://Businesscentrum.cz-aktivni-politika-zamestnanosti](http://Businesscentrum.cz-aktivni-politika-zamestnanosti)) Financování aktivní politiky zaměstnanosti probíhá z prostředků státního rozpočtu hospodaření s těmito prostředky a vychází ze základu zvláštního právního předpisu. Tyto prostředky mohou být rovněž vynaloženy na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů, které přispívají ke zvýšení zaměstnanosti a rovněž ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Není možné

příspěvky poskytnout státním příspěvkovým organizacím a organizačním složkám státu. (Zákon č. 435 /2004 sb., §104,105,107). Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, jemuž je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Maximální doba poskytování příspěvku je tři měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy (Tomeš, 2011) V návaznosti na hlavní cíle EVROPA 2020 schválila vláda České republiky národní cíl a národní dílčí cíle ČR do roku 2020 v oblasti zaměstnanosti vycházející z Národního programu reforem České republiky 2011, (národní dílčí cíle, zvýšení míry zaměstnanosti žen věkové skupiny 20-64 let na 65%, zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55-64 let na 55%, snížení míry nezaměstnanosti osob ve věku 15-24 let o třetinu oproti roku 2010, snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010). Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je zpružnit trh práce, odstranit bariéry omezující určité skupiny osob ve volný vstup na trh práce, přispět ke sladění mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle a její kvalifikaci, aktivizovat skupiny vyloučené z trhu práce a podpora harmonizace rodinného a pracovního života. ([Http://www.portal MPSV](http://www.portal.mpsv.cz))



### 3.4. Charakteristika Táborského regionu

#### 3.4.1. Geografická charakteristika

V České republice se nachází 14 krajů, 77 okresů a 6246 měst a obcí.

Obrázek č. 1. Region táborsko v České republice



([Http://www.zemepis.com](http://www.zemepis.com))

Svou rozlohou 1326 km<sup>2</sup> se region Táborsko řadí na páté místo v Jihočeském kraji, ale počtem obyvatel 102,5 tisíce, stejně jako hustotou osídlení, na místo druhé. Leží v severní části kraje. V rámci Jihočeského kraje hraničí s českobudějovickým, píseckým a jindřichohradeckým regionem, na východě sousedí s krajem Vysočina (okres Pelhřimov) a na severu se Středočeským krajem (okresy Benešov a Příbram). Nadmořská výška v okrese se pohybuje od 354m v jižní části, kam ještě zasahuje Třeboňská pánev, do 724m na severu v oblasti Mladovožicka a Jistebnicka, která se z klimatického jevu považuje za nejteplejší oblast táborského regionu. Podnebí Táborska a jeho okolí je přechodného středoevropského typu, kde se střídavě uplatňují vlivy oceánu ze západu a kontinentálního podnebí východu. Výsledkem těchto vlivů je velmi proměnlivý charakter podnebí. Podle Quitta (1971) na území Táborska celkem šest klimatických oblastí. Nejchladnější oblast se rozkládá ve vrcholových partiích Jistebnické vrchoviny. Chýnovsko a nižší oblast Jistebnicka patří do mírně teplých oblastí. Do středně teplé oblasti lze zařadit Mladovožicko a severní část Soběslavska.

### 3.4.2. Administrativní rozdělení regionu Tábor

Ze správního pohledu se člení na 110 obcí, z nichž 8 má statut města a 1 statut městys. V rámci reformy veřejné správy byly vyhláškou ministerstva vnitra ČR č.388/2002 stanoveny dva správní obvody obcí s rozšířenou působností na území bývalého okresu Tábor, a to na obvody Tábor a Soběslav. Region Tábor se dále člení na sedm mikroregionů, Táborsko, Bechyňsko, Chýnovsko, Jistebnicko, Mladovožicko, Soběslavsko a Veselsko. V jednotlivých mikroregionech je různá ekonomicko hospodářská situace, což se samozřejmě odráží i v míře nezaměstnanosti. Nejvíce soběstačným je mikroregion Táborsko. Mikroregion Táborsko zaujímá největší část regionu. Jedná se o zemědělsko průmyslový region. V tomto směru je významná aglomerace Tábor- Planá nad Lužnicí – Sezimovo Ústí. Zde se nachází největší počet podniků, které ovlivňují zaměstnanost celého regionu. Město Bechyně je známo jako město keramiky a lázní. Nalézá se v sousedství regionu Písek a České Budějovice. Nejstarší dosud známá správa pochází z roku 1730 o založení Libušiných lázní v Bechyni. Nová etapa lázní se začala psát roku 2003, kdy byl uveden do provozu nový lázeňský dům jménem Olga, což samozřejmě přispívá i k větší zaměstnanosti v Bechyňském regionu. Velmi známá je také Bechyňská dráha, kterou vynalezl František Křižík. Ta byla první železniční dráhou ve střední Evropě, která od počátku byla stavěna jako elektrická. V roce 2006 byl otevřen nový obchodní dům Tesco, který také nabízí nové pracovní příležitosti. Jedním z dalších táborských mikroregionů je mikroregion Chýnovsko. Město leží na silnici č. 19, která vede do Pelhřimova až po Brno. Chýnovem také prochází železniční trať, tudíž lidé nemají problém dojíždět do okolních měst za zaměstnáním. Velmi významnou památkou pro město Chýnov je Chýnovská jeskyně, která byla objevena roku 1863 při práci v lomu. Roku 1868 se stala první přístupnou jeskyní na území České republiky. ([Http://www.chynovska-jeskyne.cz](http://www.chynovska-jeskyne.cz)) Centrem Jistebnického mikroregionu jsou obce Jistebnice a Nadějkov. Tento mikroregion se nalézá v okrajové části regionu, sousedí s regiony Písek a Benešov. Oblast je výrazně orientována na zemědělství a chov skotu. Vyšší nezaměstnanost je zde díky špatné dopravní obslužnosti. Lidé jsou zde odkázáni pouze na autobusovou dopravu. Z některých částí tohoto mikroregionu není možné dojíždět na směnný provoz. Omezené pracovní příležitosti jsou zde v zemědělství, lesnictví a nedávno vystaveném

golfovém hřišti. Mladovožický mikroregion se nalézá cca 20km severovýchodně od Tábora. Sousedí s regionem Pelhřimov a Benešov. Leží na křižovatce mezi Tábořem, Pacovem, Vlašimí a Voticemi. V Mladovožickém mikroregionu je pouze autobusová doprava, což se samozřejmě podílí i na vyšší nezaměstnanosti. Tato oblast spolu s Jistebnickem je převážně zemědělského charakteru. V Mladé Vožici působí pouze jedna známá firma Kooh-i-nor, která byla nově zaregistrována v obchodním rejstříku roku 1994. Současný výrobní program je zaměřen na výrobu aerosolových ventilů a jejich příslušenství. V této firmě je trvale zaměstnáno 170 zaměstnanců. ([http://www.kohinoor-mlada\\_vozice](http://www.kohinoor-mlada_vozice)). Mikroregion Soběslavsko leží 20km jižně od Tábora. Sousedí s okresem Jindřichův Hradec. Z hlediska výrobního zařízení se jedná o průmyslově zemědělsky zaměřený mikroregion. Přímo městem prochází hlavní silnice vedoucí do Českých Budějovic a na sever přes Tábor na Prahu, proto je zde možnost spojení do větších měst za prací. Město Soběslav nabízí i uplatnění lidem se zdravotním postižením v chráněné dílně Rolnička, kde lidé s kombinovaným postižením vyrábějí výrobky, které poté prodávají v čajovně chráněné pracovní dílny. Posledním tábořským mikroregionem je mikroregion Veselsko. Tento mikroregion je položen nejjižněji na území celého okresu Tábor. Leží v povodí řek Lužnice a Nežárky. Je důležitou dopravní železniční křižovatkou mezi Prahou a Českými Budějovicemi. Lze zde využít i vlakového spojení do Jindřichova Hradce.

Obrázek č. 2: Administrativní rozdělení okresu Tábor



zdroj: [http://www.czso.cz/redakce.nsf/i/administrativni\\_rozdeleni\\_okresu\\_tabor\\_2008/](http://www.czso.cz/redakce.nsf/i/administrativni_rozdeleni_okresu_tabor_2008/)

### 3.4.3. Dopravní infrastruktura

Okresem procházejí i důležité komunikace jako je silnice I/3 E55 ve směru Praha-Tábor, České Budějovice- Linec, která se v Táboře kříží se silnicí I/19 ve směru Pelhřimov – Milevsko- Plzeň. Je zde i několik důležitých uzlů, a to ve směru Praha-České Budějovice, kde se v současné době buduje nový koridor, dále Tábor – Písek- Ražice, Veselí nad Lužnicí- České Velenice, Tábor- Horní Cerekev a Veselí nad Lužnicí- Horní Cerekev. (Http://www.zprava o situaci na trhu prace) Tábor spojuje s touto komunikací cca 4 km východním směrem. Nejdůležitější silnice na území Jihočeského kraje, která spojuje nejdůležitější sídelní aglomerace kraje, je součástí mezinárodního silničního tahu E-55. Její dopravní kapacita je v některých místech značně přetížená. (Http://www.markterringova strategie kultury a cestovniho ruchu) V současné době je zde budována dálnice D3, která vede z Prahy do Českých Budějovic. Do budoucnosti se počítá i s prodloužením trasy do Rakouska. Tato dálnice významně pomohla městu Planá nad Lužnicí, které bylo přetíženo dopravou.

V současné době je zprovozněno 45km od Mezna do Veselí nad Lužnicí. Popisovaným územím také prochází železniční trať, která je zařazena do sítě evropských železničních magistrál. Železniční stanice Tábor je umístěna v západní části nového města a ihned v jejím sousedství je autobusové nádraží. Městskou dopravu na území Tábora zajišťuje firma Commett Plus, s.r.o. V provozu mají 15 linek MHD.

#### **3.4.4. Školství**

Převážná většina školských zařízení je soustředěna ve městě Tábor. Výchovu a vzdělávání mladé generace zajišťuje v regionu Tábor 38 mateřských školek a 43 základních škol. Historie některých škol se počítá na desítky let. Například tábořské gymnázium Piera de Coubertina si v roce 2016 připomene 110 let od jeho založení. ([Http://www.historicka.sidla.cz/tabor](http://www.historicka.sidla.cz/tabor)). Je zde také možnost studia na Soukromém gymnáziu. Studenti si při volbě budoucích povolání mohou vybírat s mnoha rozmanitých oborů. Část z nich je dána i strukturou průmyslu v okolí města Tábora. Příkladem je firma Kovosvit MAS a.s., která nabízí vzdělání ve strojírenství. Mezi školy s dlouholetou tradicí lze zařadit Střední zemědělskou školu, Střední průmyslovou školu strojnickou, Obchodní akademii a Střední zdravotnickou školu. Na Obchodní akademii je možno studovat Vyšší odbornou školu ekonomickou s konečným titulem Dis. Na areálu studují Střední školu obchodu a služeb zaměřenou na řemesla a jazyky a Střední školu spojů a informatiky. V Táboře je možné také studovat Střední odbornou školu a střední odborné učiliště - obor kadeřník, kuchař číšník zakončený výučním listem a dále obor podnikání. Zemědělská škola nabízí studium v oboru Agropodnikání a Ekonomiku podnikání a péče o krajinu s ukončeným titulem Dis. V Sezimově Ústí je možno studovat učební obory (obráběč kovů, elektrikář, elektromechanik a strojní mechanik) ukončené výučním listem, dále čtyřleté obory Informační technologie, Počítačová grafika a animace, Ekonomika podnikání- informatika, Řízení sportu, Počítače a robotika a Automatizace v energetice. Škola ve spolupráci s ČVUT v Praze nabízí možnost řádného vysokoškolského studia. V současné době je možné v Táboře studovat i dálkově dvě vysoké školy a to: Českou zemědělskou univerzitu v Praze- obor Veřejná správa a regionální rozvoj. Slezská univerzita v Opavě nabízí v Táboře studium Veřejné správy a regionální politiky.

### 3.4.5. Historie největších zaměstnavatelů regionu Tábor

Tábor s polu se Sezimovem Ústím a Planou nad Lužnicí tvoří především průmyslové město a zaznamenává ještě více jak 50% ekonomicky aktivních obyvatel. Za svůj rozvoj město vděčí výstavbě Baťových strojírenských závodů. Jižní Čechy jakožto hospodářsky zaostalý kraj, poskytly dostatek pracovních sil i blízkých přírodních zdrojů (stavebního materiálu), potřebných pro výstavbu závodu i průmyslového sídliště. Rozsah tradiční výroby kovoobráběcích strojů brzy překročil hranice okresu. Znárodnění průmyslu po roce 1948 a s ním vzájemná spolupráce zemí socialistického bloku – to vše význam podniku vzájemně posílilo. Dostatek pracovních příležitostí nejen zabraňoval vylidňování, ale dokonce i přizpůsobil příliv pracujících z širokého okolí. Restrukturalizace závodu znamenala přesun těžiště výroby z kovoobrábění a těžkého strojírenství na počítačově řízené stroje a obráběcí centra. Negativem pro rozvoj podniku je závislost na dodávce hutního materiálu, které jsou uskutečňovány především ze západoevropských zemí. Závod nevyužívá žádného místního surovinového zdroje, proto jedinou zátěž na životní prostředí představuje slévárna se svými plynnými splodinami, avšak díky modernizaci se neustále zlepšuje. ([Http://www. geografie mesta Sezimova Usti](http://www.geografie mesta Sezimova Usti)) V sousedství závodu Kovosvit v roce 1949 vyrostl nový závod jménem Silon. Těžiště výroby se přesunulo ze sortimentu náročného na dodávky ropných produktů (silonová vlákna, polyesterová střiž a rouno, kabely), dále se vyrábí i tenké rybářské vlasce, tenisové výplety. V roce 1961 bya v areálu Silonu uvedena do provozu podniková teplárna zásobující v současné době teplem řadu průmyslových podniků a bytů tábořské aglomerace. V dřívějších letech představovala největší stacionární zdroj znečištění. Spolu s teplárnou byla uvedena do provozu úpravna vody. Později v důsledku přebytku ženských pracovních sil a také byly zřízeny další dva podniky (mlékárna Madeta a.s. a Masokombinát Maso Planá a.s.)

### 3.4.6. Průmysl v Tábořském regionu

V regionu Tábor podniká druhý nejvyšší počet ekonomických subjektů v kraji (po regionu České Budějovice). Procentuální zastoupení subjektů v regionu Tábor je obdobné procentuálnímu zastoupení v rámci celého Jihočeského kraje.

([Http://www.zprava](http://www.zprava) o situaci na trhu prace) Většina ekonomicky aktivních obyvatel je zaměstnána v obchodu, službách průmyslu, stavebnictví a zemědělství. Průmyslová výroba je soustředěna do oblastí Tábor- Sezimovo Ústí- Planá nad Lužnicí. Nejvýznamnější zaměstnavatel táborského regionu je firma Silon a.s., sídlem v Sezimově Ústí, která se zabývá vývojem a výrobou polyesterových stříží a kabelů. V roce 2014 zaznamenala mírný pokles zaměstnanců, kterému došlo následkem modernizace výroby. V následujícím období však zaměstnavatel předpokládá opětovný nárůst počtu zaměstnanců. V současné době skýtá 1000 zaměstnanců. ([Http://www.Silon](http://www.Silon) a.s.) Dalším významným podnikem na Táborsku je firma Brisk a.s., která v letošním roce oslavila 80. let od jejího vzniku. Firma se zabývá výrobou žhavicích svíček, technické keramiky a snímačů. ([Http:// Brisk.cz](http://Brisk.cz)) Ve firmě je zaměstnáno od 500 do 900 zaměstnanců. Comett plus Tábor se zabývá dopravou a opravárenstvím a zároveň zajišťuje přepravu v aglomeraci Tábor- Sezimova Ústí, Planá nad Lužnicí a obce Košín, Slapy, Radimovice a další části táborského regionu. Tato společnost byla založena v roce 1993 za účelem privatizace dopravního závodu ČSAD Tábor. V současné době je zde zaměstnáno 354 zaměstnanců. ([Http://www.comett](http://www.comett) plus tabor) Jihočeská společnost Dita existuje na českém trhu 60let, byla založena už v roce 1956. Za tuto dobu se Táborské výrobní družstvo invalidů zařadilo po bok nejdůležitějších českých firem s různorodými výrobky hojně žádanými nejen v tuzemsku, ale i v zahraničí. Dita Tábor exportuje 80% své produkce do zemí Evropské unie a ostatních států. Tato společnost zaměstnává 280 pracovníků. Akciová společnost Domita se stala v roce 1993 vlastníkem průmyslové pekárny v Táboře. Moderní výrobní zařízení a zkušení pekaři a cukráři umožňují této společnosti zajišťovat zásobování veřejnosti kvalitními výrobky v bohatém výběru především v regionu Tábor, ale i v širší oblasti. Domita a.s. zásobuje některými speciálními výrobky celou síť obchodních řetězců. Mezi největší obchodní partnery patří Makro, Billa a Tesco. Akciová společnost Domita zaměstnává 101 až 250 zaměstnanců. ([Http://www.domita](http://www.domita) a.s.) Společnost ELK působí na trhu již od roku 1989, kdy byl otevřen výrobní závod v Plané nad Lužnicí. Skupina staví více jak 30 let montované dřevostavby a srubové domy. Tato firma poskytuje práci 100 až 199 zaměstnancům. ([Http://www.ELK](http://www.ELK).a.s.) Společnost Greinier Perfoam se zabývá zpracováním polyuretanu pro automobilový průmysl. Tato firma byla založena v roce 1996 a v současné době je schopna zaměstnávat 251 až 500

pracovníků. Jedna z nejvýznamnějších firem tábořského regionu je firma Kostecké uzeniny a.s., která nabízí práci 1500 až 1900 lidem. Dalším velmi významným zaměstnavatelem je Nemocnice a.s. Tábor, která zaměstnává 827 pracovníků. ([Http://www.nemta.cz](http://www.nemta.cz)) KOVOSVIT MAS a.s. je společností v tábořském regionu, která se zabývá výrobou a vývojem obráběcích strojů. Je nositelem mnoha ocenění za technický přínos ve vývoji obráběcích strojů v České republice. Svým výrobním sortimentem se orientuje hlavně na subdodavatele pro automobilový, energetický, strojírenský a letecký průmysl. KOVOSVIT MAS a.s. nabízí zákazníkům komplexní služby, individuální řešení, flexibilitu a výrobky té nejvyšší kvality. 24. 7. 2015 společnost nabízí až 100 volných pracovních míst převážně technického zaměření.

### **3.4.7. Zemědělství v tábořském regionu**

Region Tábor se svými 1327Km<sup>2</sup> téměř 30% rozlohy Jihočeského kraje. Pět zděšších oblastí Jistebnicko, Vožicko, Soběslavsko, Bechyňsko a Veselsko se liší nadmořskou výškou (od 354 m n.m. v údolí řeky Lužnice jižně od Bechyně až k 724m n.m. na severu Jistebnicka ) což samozřejmě ovlivňuje směr zemědělského podnikání. Rostlinná výroba je soustředěna na území Veselska před kombinovanou zemědělskou výrobou na Soběslavsku a Vožicku až k ekologickému chovu skotu na Jistebnicku. Přes vysokou úrodnost půdy mnoha zdejších katastrů se výhradně vydala jen malá hrstka tábořských sedláků. Počty masného skotu a mléčného skotu, koní, prasat a ovcí zde bezesporu překračují celostátní průměr. ([Http://www.asz.cz/tabor](http://www.asz.cz/tabor)). Lesní správa Tábor hospodaří v poměrně různorodých přírodních podmínkách. Geomorfologicky do oblasti zasahují tři přírodní lesní oblasti: Středočeská pahorkatina, Českomoravská vrchovina a Jihočeské pánve (konkrétně Třeboňská pánev). Dalším významným prvkem v tábořském regionu je rybářství. Rybníkařství a chov kaprů ve své době představovaly bohatství zdejšího kraje, proto není divu, že i dnes se tento region pyšní skvělou nabídkou k rybaření a odpočinku u vody. Řeka Lužnice tvoří páteř regionu. Po obou březích se nachází neuvěřitelných 568 rybníků s výměru 2493ha, z nichž některé z nich dosahují úctihodných rozměrů. Největším z nich je Horusický rybník (440ha), na druhém místě je Tábořská vodní nádrž Jordán (50ha). ([Http://www.taborcz.eu/taborско](http://www.taborcz.eu/taborско) pro rybáře/)



### **3.4.8. Cestovních ruch v tábořském regionu**

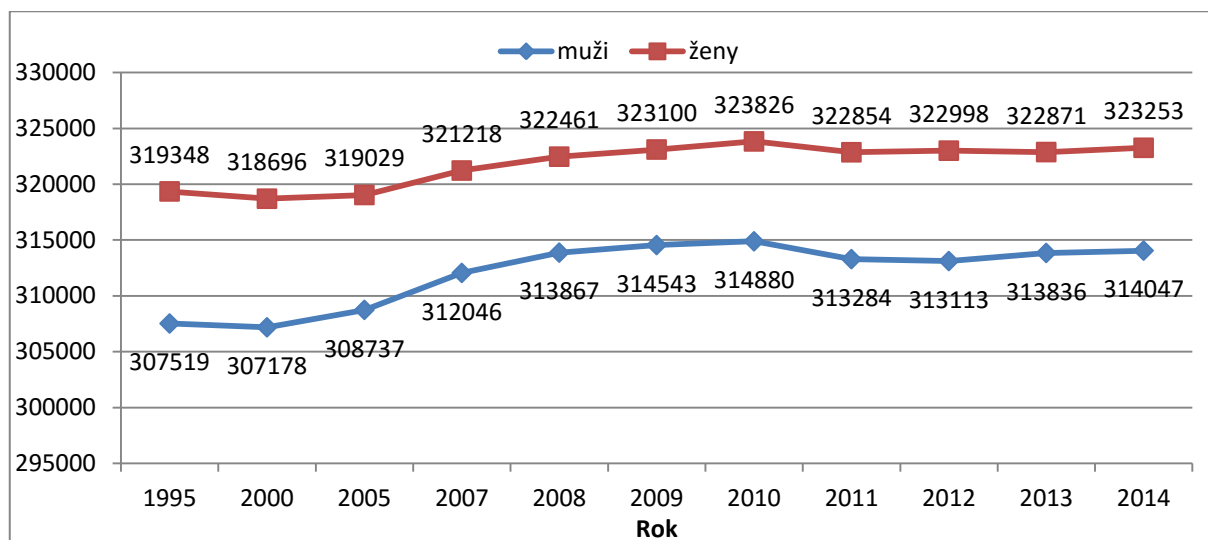
Cestovní ruch tvoří významnou složku ekonomiky a hospodářství. Patří k odvětvím s významným podílem zaměstnanosti. Jeho rozvoj je spojený s vytvářením nových pracovních míst, čímž přispívá ke snižování nezaměstnanosti a k řešení s ní souvisejících problémů, podněcuje rozvoj řemesel, posiluje hospodářsky slabá území, z hlediska sociálního zlepšuje vybavenost a úroveň sociálních služeb. Charakter současné nabídky cestovního ruchu je určen jak pro návštěvníky turistických, tak i přírodních zajímavostí. Tábor a jeho okolí patří v jižních Čechách mezi nejnavštěvovanější. Naši i zahraniční turisté zařazují do svého programu blízké i vzdálenější cíle. Mezi nejnavštěvovanější místa v Táboře patří historické památky jako například Husitské muzeum, podzemní chodby, kostel na Žižkově náměstí, věž Kotnov s přilehlou Bechyňskou bránou a hradbami, poutní místo v Klokotech, Muzeum čokolády, Botanická zahrada při střední Zemědělské škole atd. Základem cestovního ruchu jsou produkty nabízené cestovními kancelářemi, městem Tábor a jeho organizacemi a podnikatelskými subjekty. Mezi nejznámější akci, kterou každoročně pořádá město Tábor, je Tábořské setkání se slavnostním průvodem. Toto setkání navštěvují nejen místní obyvatelé, ale také turisté ze zahraničí. V loňském roce jej navštívilo cca 15 tis. lidí, což přináší zisk nejen Táboru, ale i místním podnikatelům. Cestovní ruch na Tábořsku zahrnuje nejrůznější služby od ubytování tj. cca 9% z celkové kapacity Jihočeského kraje. Příjmy z cestovního ruchu podporují příliv investic do regionu, plynou i z poplatků za užívání veřejných prostranství, zvyšují možnosti zaměstnání.

## 4. Vlastní zpracování

### 4.1. Vývoj počtu obyvatel v Jihočeském kraji a České republice

Následující grafy uvádí vývoj počtu obyvatelstva v Jihočeském kraji oproti České republice. Zde můžeme vidět, jak v Jihočeském kraji, tak i v České republice je převážná většina žen. V roce 1995 bylo v Jihočeském kraji 319348 žen a 307519 mužů. V roce 2014 v Jihočeském kraji žilo 314047 mužů a 323253 žen. Nejméně mužů a žen bylo v Jihočeském kraji v roce 2000. Z grafu je patrné, že počet obyvatel v Jihočeském kraji narůstal mezi lety 2008-2010 a následně se pohyboval přibližně na stejné úrovni.

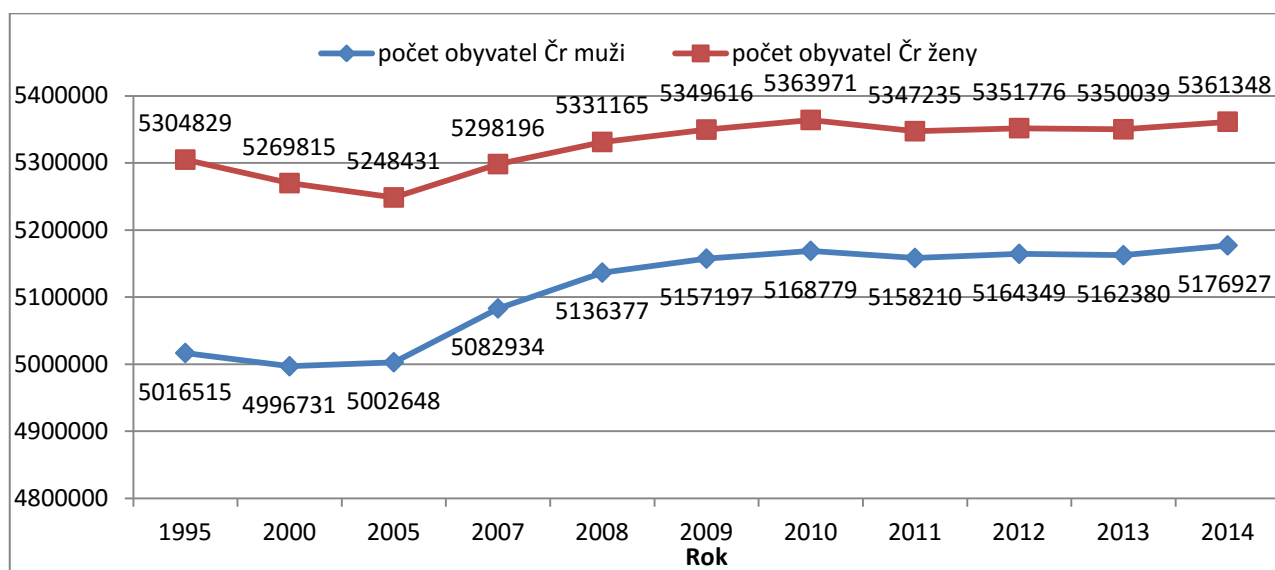
**Graf č. 7. Počet obyvatel v Jihočeském kraji v letech 1995-2014**



*Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování*

V grafu je zaznamenán vývoj počtu obyvatel v České republice. Roky 2008-2010 obdobně jako u vývoje v Jihočeském kraji zaznamenávají mírný nárůst počtu obyvatel. Od roku 2011 až po rok 2014 je vývoj poměrně na stejné úrovni. V České republice v roce 1995 žilo 5304829 žen a 5016515 mužů. V roce 2014 žilo v České republice 5176927 mužů a 5361348 žen. Nejmenší počet žen v České republice byl v roce 2005 (5248431) a nejmenší počet mužů v roce 2000 (4996731).

**Graf č. 8. Počet obyvatel v České republice v letech 1995-2014**

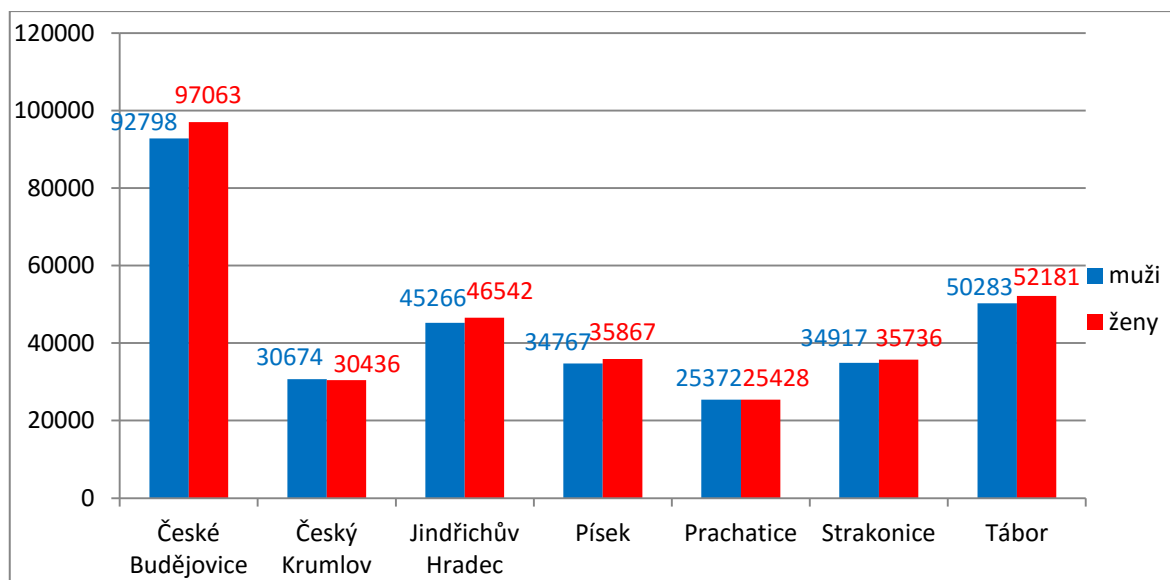


Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

#### 4.1.1. Postavení regionu tábor a Jihočeského kraje ve vybraných ukazatelích

Rozloha tábořského regionu činí 3100Km<sup>2</sup> s celkovým počtem 79 obcí. Hustota obyvatelstva je 77 osob na Km<sup>2</sup>. Z grafu č. 9, který obsahuje počet obyvatel v Jihočeském kraji je vidět, že počet obyvatel v tábořském regionu činí 102464, z toho je 52181 žen a 50283 mužů. V Budějovickém kraji bylo na konci roku 2014 (97063 žen a 92798 mužů). V Českém Krumlově žilo trvale (30436 žen a 30674 mužů). Jindřichův Hradec uvádí (46542 žen a 45266 mužů). Dalším regionem v Jihočeském kraji je Písek s (35867 ženami a 34767 muži). Prachatice uvádí (25428 žen a 25372 mužů). Ve Strakonících v roce 2014 žilo (35736 žen a 34917 mužů). Na konci roku 2014 žilo na území Jihočeského kraje 637300 obyvatel z tohoto počtu je 49,3% mužů a 50,7% žen. V porovnání s předchozím rokem, kdy byl počet obyvatel 636978, můžeme pozorovat mírný nárůst a to o 593 obyvatel. Záslouhou na tomto zvýšení má kladné saldo migrace. Do Jihočeského kraje se přistěhovalo 211 mužů a 382 žen. V porovnání s ostatními okresy lze tábořský region zařadit na druhé místo s nejvyšším počtem obyvatel.

**Graf č. 9. Počet obyvatel v Jihočeském kraji po okresech v roce 2014**



*Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování*

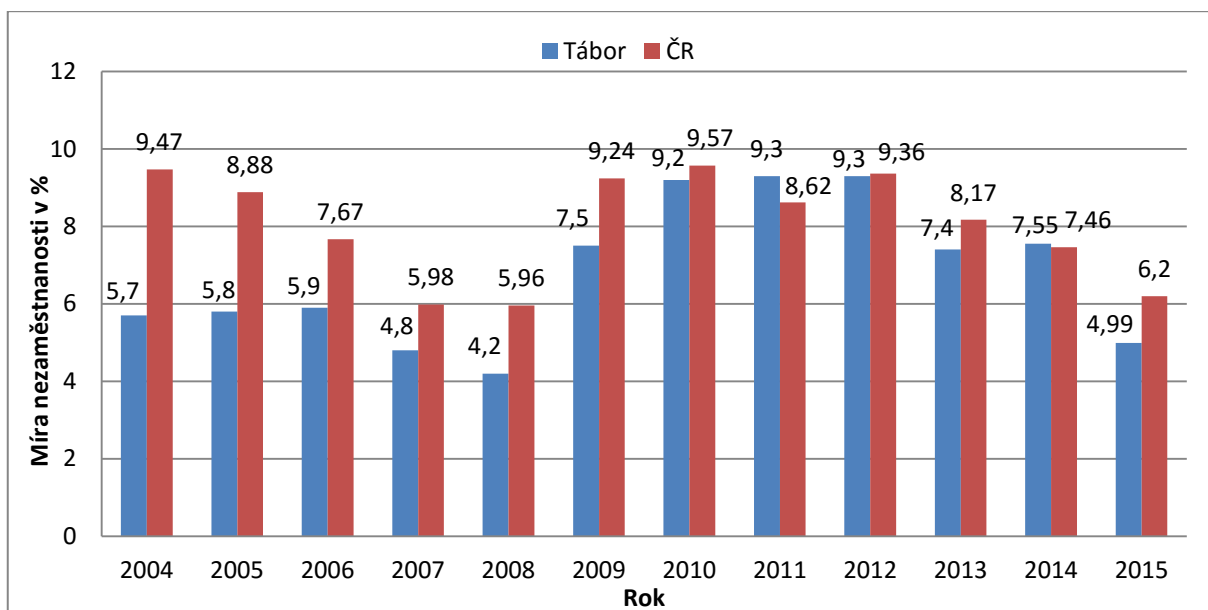
#### **4.2. Porovnání vývoje míry nezaměstnanosti v České republice a Táboře**

Následující graf č. 10. uvádí vývoj nezaměstnanosti v České republice a Táboře podle nové metodiky zpracování dat. Rok 2004 až 2008 je v tábořském regionu charakterizován nezaměstnaností mezi 4 až 5,8% . Od roku 2009 až po rok 2012 je zaznamenán nárůst. Nejvyšší nárůst byl v období hospodářské krize v letech 2011-2012, kdy se nezaměstnanost pohybovala na svém maximu až na 9,3%. Oproti tábořskému regionu Česká republika v roce 2009 vykazuje nezaměstnanost 9,47%. Následující roky nezaměstnanost v České republice klesá. V roce 2008 byl nižší počet uchazečů o zaměstnání a to 5,96%. V následujícím roce je zaznamenán vysoký nárůst nezaměstnaných. Nejvyšší maximální hodnoty byly v roce 2010 a to 9,57%. Následující roky se nezaměstnanost pohybovala mezi 7 a 5%.

V tabulce č.3v příloze můžeme vidět, že nejvyšší míra nezaměstnanosti byla na Tábořsku v roce 2011 toto období lze zařadit do období hospodářské krize. Přestože se nezaměstnanost stále pohybovala ve vysokých číslech, dále již nenarůstala. V předcházejícím roce Úřad práce diskutoval s Radou pro rozvoj lidských zdrojů Jihočeského kraje zejména v problematikách nedostatku technických oborů v kraji a možnosti dostavby Jaderné elektrárny Temelín a zřízení více pracovních míst.

V současné době počet uchazečů o zaměstnání neustále klesá. Nejvyšší míra nezaměstnanosti v České republice byla v roce 2010 a naopak nejnižší v roce 2008.

**Graf č. 10. Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR a v Táboře v letech 2004 - 2015**



*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

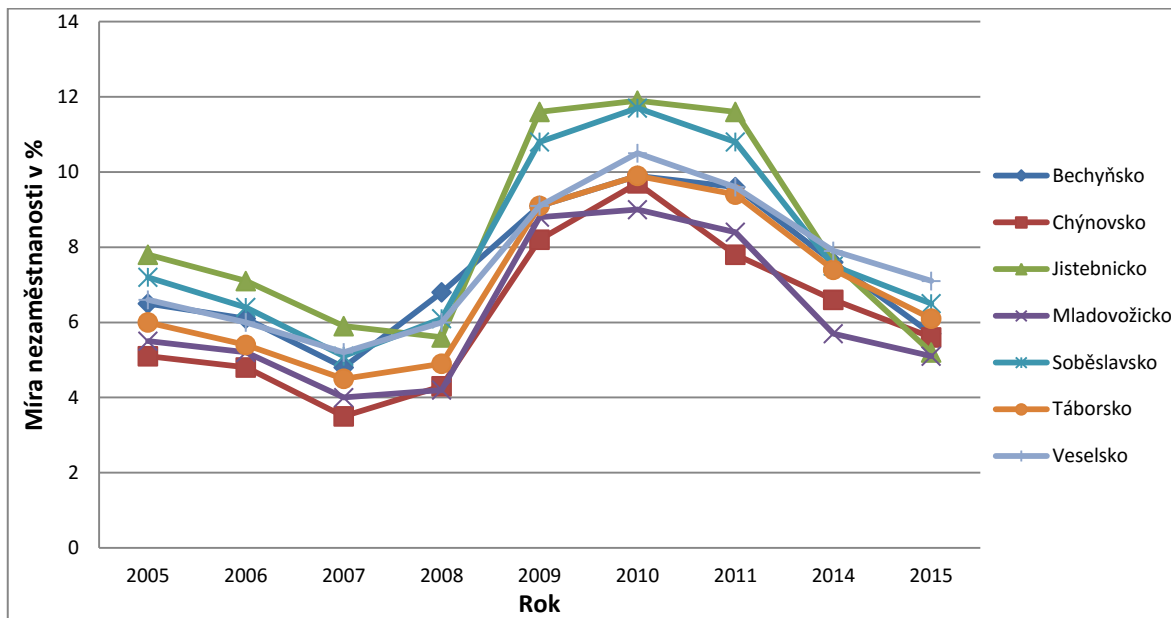
V současné době v České republice nezaměstnanost oproti prosinci 2015 v lednu stoupla z 6,4% na 6,6% . Uchazečů o práci tak bylo 467 403, přestože zaměstnavatelé nabízeli 107 779 pracovních míst, což je nejvíce za leden od roku 2008. V lednu je nicméně nárůst nezaměstnanosti podle úřadu běžný kvůli úbytku sezónních prací. Meziročně tak nezaměstnanost klesla. V lednu loňského roku činila 7,7% a nyní se pohybuje okolo 6,6%. V lednu nezaměstnanost roste pravidelně v oblastech stavebnictví a zemědělství. V souvislosti s tím stoupá počet mužů evidovaných na úřadu práce. Počet nezaměstnaných se meziměsíčně zvýšil o 14285 uchazečů, ale meziročně byl o 88 788 nižší. (<http://www.ct24-> rubrika ekonomiky)

#### **4.2.1. Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech na Tábořsku (2005-2015)**

Následující graf č. 11. uvádí vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech na Tábořsku. Nejnižší počet uchazečů byl na Chýnovsku v roce 2007 a to (3,5%). Mikroregion Jistebnicko (11,9%) má nejvyšší průměrnou míru nezaměstnanosti v roce 2011. Období od roku 2005-2008 je charakterizováno úbytkem počtu uchazečů o zaměstnání z důvodu poptávky ze strany zaměstnavatelů a růstu ekonomiky. Následujícím významným rokem nárůstu nezaměstnanosti je rok 2009. V tomto roce firma Brisk Tábor a.s. z důvodu světové hospodářské krize snižovala počty o 126 zaměstnanců. Firma Dita výrobní družstvo invalidů je největším zaměstnavatelem občanů se zdravotním postižením na Tábořsku. V roce 2009 zaměstnávala 234 zaměstnanců z toho 125 s postižením. Dalším významným zaměstnavatelem v tábořském regionu je Domita a.s. zabývající se výrobou a prodejem pečiva snižovala počty zaměstnanců z důvodu snížení objemu zakázek a výroby. Personální změny ovlivňovala sezóna vánočního a velikonočního zboží, kde museli zaměstnanci pracovat až v třisměnném provozu. Nejvíce zaměstnanců bylo v Nemocnici Tábor a.s., kde se jedná o nepřetržitý provoz. Podnik KOVOSVIT MAS z důvodu hospodářské krize propustil téměř 300 zaměstnanců. Kostelecké uzeniny, zabývající se potravinářskou výrobou řeznictvím a uzenářstvím slučují podnik Maso Planá a Kostelecké uzeniny, a tím je plánován nábor několika desítek lidí v Plané nad Lužnicí. Firma Silon zabývající se výrobou a prodejem polyesterové stříže vlivem krize v automobilovém a stavebním průmyslu začíná taktéž propouštět své zaměstnance. Podnik Laufen CZ s.r.o. zabývající se výrobou keramických sanitárních výrobků se sídlem v Bechyni propouštěla své zaměstnance. Problémy s udržením na trhu práce měla firma Jitona v Soběslavi zabývající se výrobou nábytku. Musela reagovat na situaci snížení objednávek zahraničního zákazníka. Dalším významným zaměstnavatelem v mikroregionu Mladá Vožice je Tesla Mladá Vožice a.s., která se zabývá výrobou rozhlasových telefonních vysílačů. Firma IDSC s.r.o. zabývající se výrobou plastových výrobků určených pro zdravotnický a kosmetický průmysl přijímá zaměstnance z důvodu zvýšení objemu zakázek. Ve většině společností docházelo ke snižování počtu zaměstnanců, a to se projevilo v nárůstu počtu evidovaných uchazečů na úřadu práce. Nezaměstnanost

vzrostla také z důvodu méně ekonomicky práce schopných obyvatel. Mikroregion Soběslavsko v roce 2011 zaznamenává 11% uchazečů o zaměstnání a Jistebnicko 11,9%. V roce 2011 z důvodu zrušení společnosti Hahl Filamensts s.r.o. se sídlem v Sezimově Ústí zabývající se výrobou a prodejem chemických vláken byli propuštěni všichni zaměstnanci. K úbytku zaměstnanců dochází též ve firmě Hochtief a.s., a to v provozovnách Sezimovo Ústí a Planá nad Lužnicí. Počet zaměstnanců navyšuje firma Greinier perfoam s.r.o.. V tomto období se projevovala hospodářské krize všech regionech České republiky. Ve většině společností docházelo ke snižování počtu zaměstnanců což, se projevilo v nárůstu počtu evidovaných uchazečů na Úřadu práce. Tradičně ke konci roku 2012 Úřad práce zaznamenává nárůst nezaměstnanosti, ale ve srovnání s předchozím rokem dochází k mírnému poklesu. V únoru následujícího roku kontaktní pracoviště Tábor uvádí více volných pracovních míst. Ke zvýšené nabídce dochází ze strany zaměstnavatelů v důsledku oživení trhu práce vlivem sezónních prací – především v zemědělsko-zpracovatelském průmyslu, stavebnictví a službách. Mezi nejproblémovější regiony lze zařadit Jistebnicko a Soběslavsko. V roce 2013 postihuje propouštění zaměstnance ACCO Czech zabývající se výrobou kancelářských potřeb. K menšímu propouštění dochází též u civilních zaměstnanců ve vojenských zařízeních. Z důvodu modernizace ve výrobě firma Silon propouští své zaměstnance. Naopak KOVOSVIT MAS a.s. se sídlem v Sezimově Ústí nabírá nové zaměstnance. Dále je zaznamenán nárůst počtu zaměstnanců u firmy Greiner perfoam a.s. na pracovišti v Táboře. V rámci monitoringu Úřadu práce v Táboře byl pro nadcházející období vysledován největší zájem zaměstnavatelů o zaměstnance z oboru kovovýroby a strojírenství, seřizovač strojů, brusič, nástrojař, zámečnick a obsluha NC strojů. Rok 2015 je významným pro firmu Silon a.s., která začíná nabírat nové zaměstnance.

**Graf č. 11. Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech v letech 2005 - 2015**



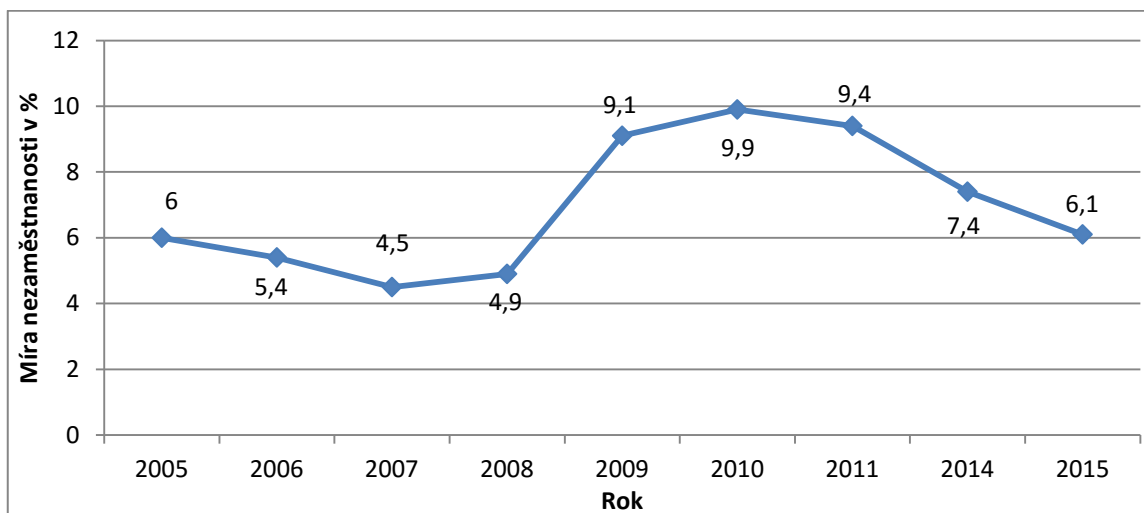
*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

#### 4.2.1.1. Vývoj nezaměstnanosti v mikroregionu Tábor

Největším mikroregionem je mikroregion Tábor, který nabízí nejvíce pracovních míst. Rok 2007 je charakterizován minimálním počtem uchazečů o práci oproti roku 2006, kdy kvůli nepříznivému počasí musely být dříve ukončeny sezónní práce. I přesto se tábořský region řadil na 19. místo s nejnižší nezaměstnaností. V roce 2012 zaznamenaly zvýšený počet pracovníků KOVOSVIT MAS a firma Kostecké uzeniny. V současné době Úřad práce v Táboře nabízí převážně profese na pozicích prodejce, vývojových konstruktérů, nákupčích a skladníků. Firma Silon nyní nabízí volná místa na pozicích projektový inženýr, specialista logistiky, směnový mistr a operátor výrobní linky.



**Graf č. 12. Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Tábor v letech 2005 - 2015**

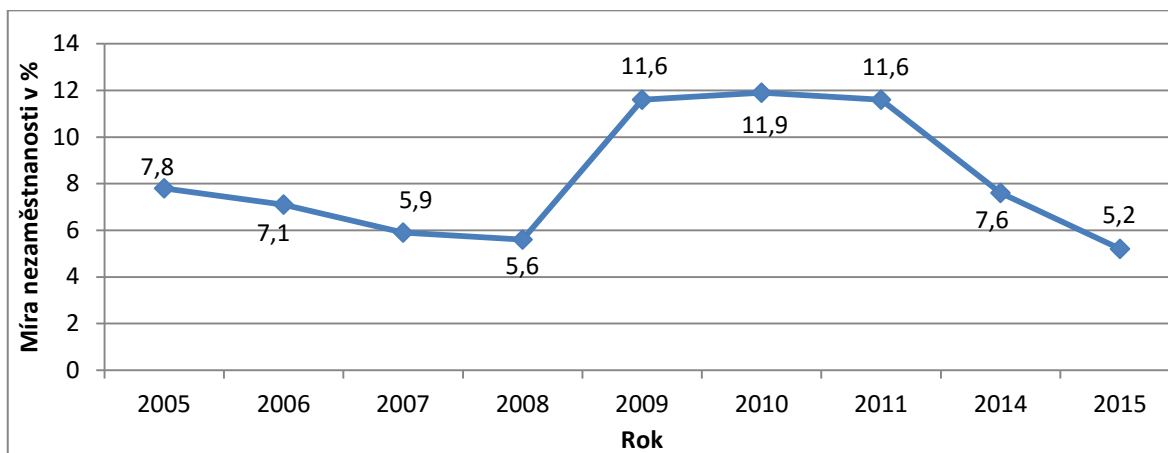


*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

#### **4.2.1.2. Vývoj nezaměstnanosti v mikroregionu Jistebnicko**

Následující graf č. 13. se zabývá vývojem nezaměstnanosti v mikroregionu Jistebnicko, který lze z jednotlivých mikroregionů uvedených v příloze č. 6. považovat za region s nejvyššími počty uchazečů o zaměstnání. Tato nezaměstnanost se zde projevuje z důvodu nedostatku dopravního spojení do větších měst. Na Jistebnicku je nejvýznamnější zaměstnavatel GS Technik spol. s.r.o, který se zabývá výrobou nerezového zařízení, dále firma Farmtec, která vyrábí zařízení pro zemědělské firmy. Zde můžeme vidět, že nejvyšší procento nezaměstnanosti bylo v roce 2009-2011(12%) a naopak nejnižší v roce 2015 (5,2%). Roky 2012 a 2013 z důvodu výpadku počítačového systému, bohužel nejsou Úřadem práce k dispozici.

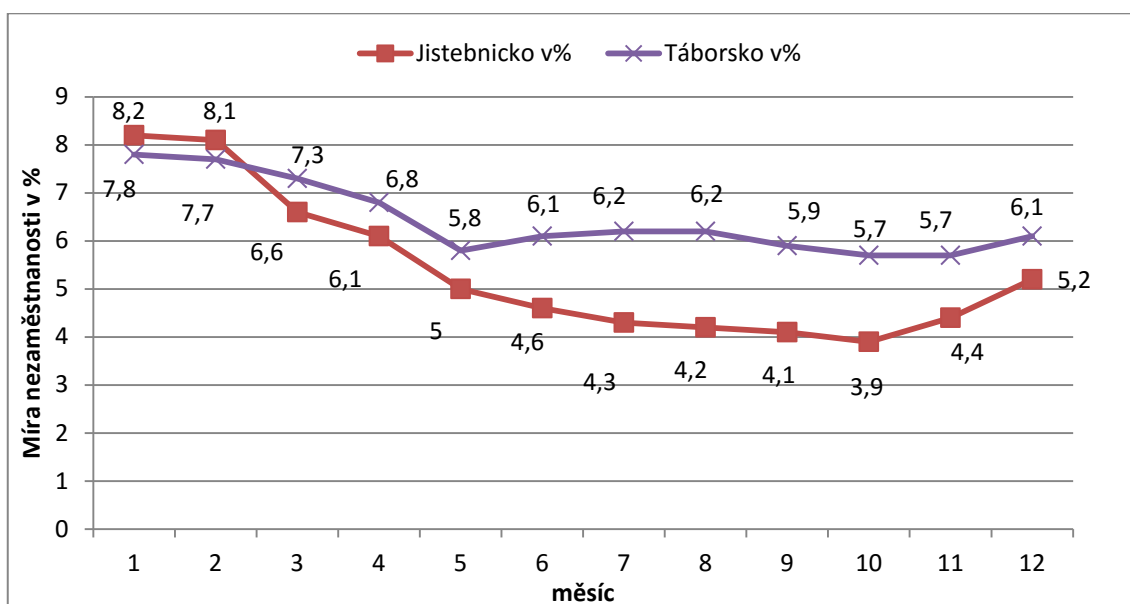
**Graf č. 13. Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Jistebnicko v letech 2005 - 2015**



*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

Graf.č.14. znázorňuje míru nezaměstnanosti v jednotlivých regionech na Táborsku a Jistebnicku v roce 2015. Tyto regiony byly vybrány z důvodu nejvyšších počtů uchazečů o zaměstnání, které jsou následně uvedeny v příloze č. 7. Zde můžeme vidět, že nejvyšší procento se vyskytuje v průběhu měsíce ledna. Tato nezaměstnanost se projevuje z důvodu ukončení sezónních prací a snížení poptávky po zboží a ukončení zemědělských prací. Nejnižší míra se projevuje v měsíci říjnu, kdy firma KOVOSVIT MAS nabízela přes 100 pracovních míst v táborském regionu. V grafu můžeme vidět, že nejvyšší míra nezaměstnanosti se projevila v měsíci lednu a naopak nejnižší v říjnu a listopadu. Mikroregion Jistebnicko uvádí 8,2% míru nezaměstnanosti v lednu. Následující měsíce od února do dubna je zaznamenán vývoj nezaměstnanosti mezi 7-8%. V květnu při zahájení sezónních prací v zemědělství nezaměstnanost mírně klesá. V průběhu následujících měsíců až do konce roku se nezaměstnanost na Jistebnicku pohybuje okolo 6%.

**Graf č. 14. Nezaměstnanost v obci Jistebnice a mikroregionu Tábor v jednotlivých měsících v roce 2015**



*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

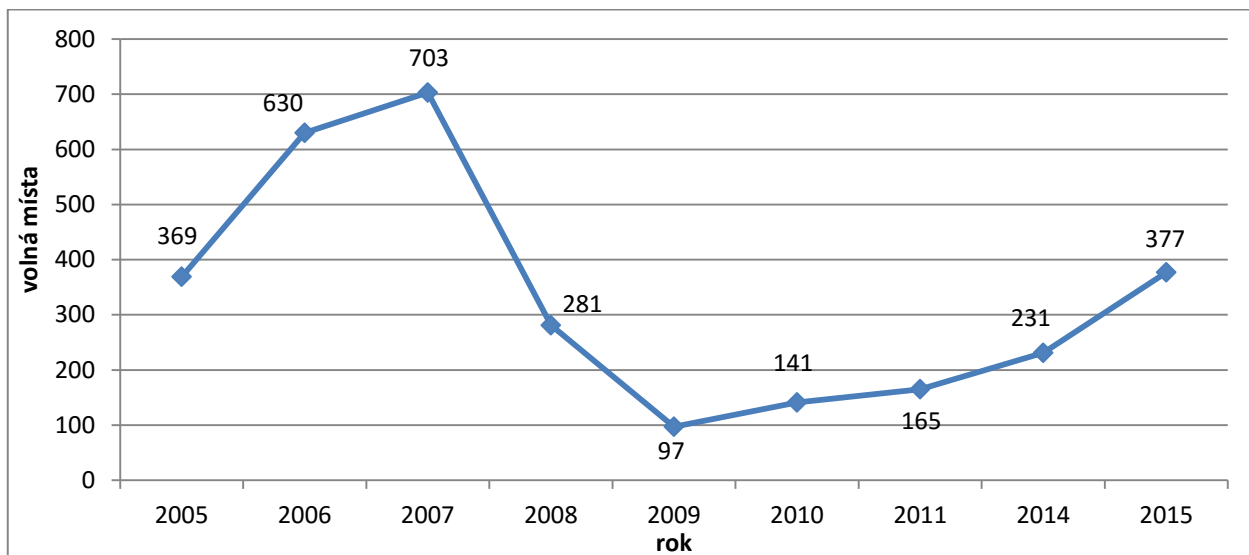
#### 4.3. Vývoj volných pracovních míst v regionu Tábor

Tabulka v příloze č. 8. uvádí nejnižší počet volných pracovních míst v tábořském regionu. V roce 2008 (období nejnižší nezaměstnanosti) docházelo k nárůstu nabídky volných pracovních míst a oživení trhu ze strany zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé poptávali zejména šičky, svářeče, nástrojaře a řidiče. V sezóně byla zaznamenána poptávka po profesi konzervář a byl zaznamenán nárůst i v oblastech dopravy a prodeje. Úřad práce nabízel volná pracovní místa především v oblastech dělnických profesí. V roce 2009 docházelo k postupnému snižování volných pracovních míst v oblastech stavebnictví, průmyslu, zemědělství a službách. Ve vývoji nezaměstnanosti v roce 2009 významně sehráli roli někteří zaměstnavatelé jako je např. a.s. KOVOSVIT MAS, SILON, BRISK Tábor a další. Byli nuceni přistoupit k propouštění z organizačních důvodů. Naopak nejvíce volných míst na Tábořsku bylo v roce 2007 (703) a naopak nejméně (97) v roce 2009. S velkým problémem volných pracovních míst se potýká mikroregion Jistebnicko v roce 2005, a to z důvodu snižování pracovních sil v zemědělství a mikroregion Mladovožicko v roce 2010. V roce 2015 dochází k oživení

ekonomiky a nárůstu nabídky volných pracovních míst v jednotlivých mikroregionech na Táborsku.

Z důvodu nejvyšší nabídky volných pracovních míst byl pro analýzu vybrán mikroregion Tábor. V roce 2005 v tomto regionu bylo 369 volných pracovních míst. Rok 2007 je charakterizován nárůstem volných pracovních míst o 334 oproti roku 2005. V roce 2008 -2009 graf zaznamenává prudký pokles nabídky volných pracovních míst z důvodu utlumení výroby a snížení poptávky po nových zaměstnancích. Od roku 2010 dochází k postupnému nárůstu nabídky volných míst z důvodu obnovení poptávky po zboží a službách.

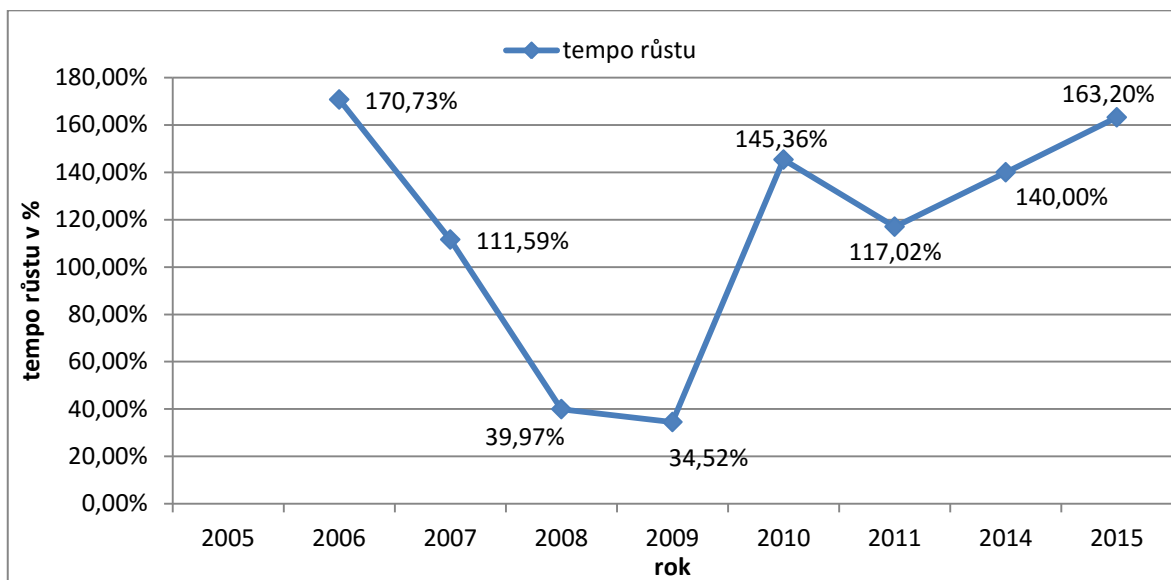
**Graf č. 15. Vývoj volných míst na Táborsku v letech 2005 - 2015**



*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

Z elementárních charakteristik lze vyčíst průměrnou diferenci 1 a bazický index se pohyboval v průměru 0,90. Průměrné tempo růstu bylo 115,30%. Rok 2006 byl charakterizován vysokým počtem volných pracovních míst v táborském regionu, ve srovnání s předchozím rokem počet volných pracovních míst vzrostl o 261. Rok 2007 zaznamenával ještě nárůst volných pracovních míst. Rok 2009 je charakterizován vysokým úbytkem volných pracovních míst a to až o 110,84%. V následujících letech v důsledku začínající krize se výrazně snižuje, počet volných míst až do loňského roku, kdy volná místa opět narůstala. Rozdíl mezi rokem 2014 a 2015 činil 23,2%.

**Graf č. 16. Tempo růstu volných pracovních míst na Táborsku v letech 2005 - 2015**



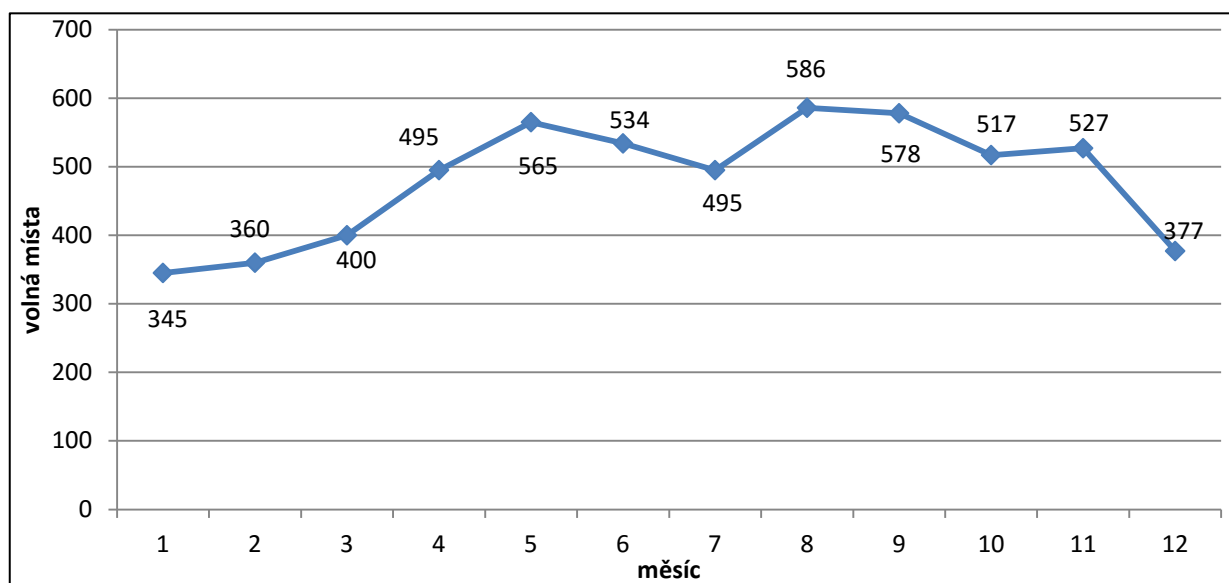
*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

#### **4.3.1. Analýza volných míst na Táborsku v roce 2015**

Graf č. 17. vyjadřuje počet uchazečů o zaměstnání na Táborsku v roce 2015. V práci je popsán tento region z důvodu nejvyšší koncentrace obyvatel. Můžeme zde vidět, že nejvíce uchazečů o zaměstnání se na Úřad práce v Táboře hlásilo v měsíci srpnu a září. Toto období je charakterizováno úbytkem sezónních prací a hledáním absolventů zaměstnání. Nejméně uchazečů bylo v měsíci lednu. Oproti roku 2014 nabídka volných pracovních míst mírně vzrostla v oblastech kuchař číšník, dále byl zájem o strojírenské profese,

například o obory kovodělník, seřizovač, mechanik a také pracovník ostrahy. Mezi profese s nejvyššími dosahovanými počty uchazečů lze zařadit profese zedník, prodavač, tesař, montážní dělník či administrativní pracovník. K rizikovým skupinám jako v předchozích letech patří osoby starší 50 let, osoby zdravotně postižené a ženy vracející se do práce po rodičovské dovolené. Úřad práce podporoval zřízení nových pracovních míst v oblastech služeb (holičství, kadeřnictví a kosmetické služby).

**Graf č. 17. Analýza volných míst na Táborsku v roce 2015 na Táborsku v roce 2015**

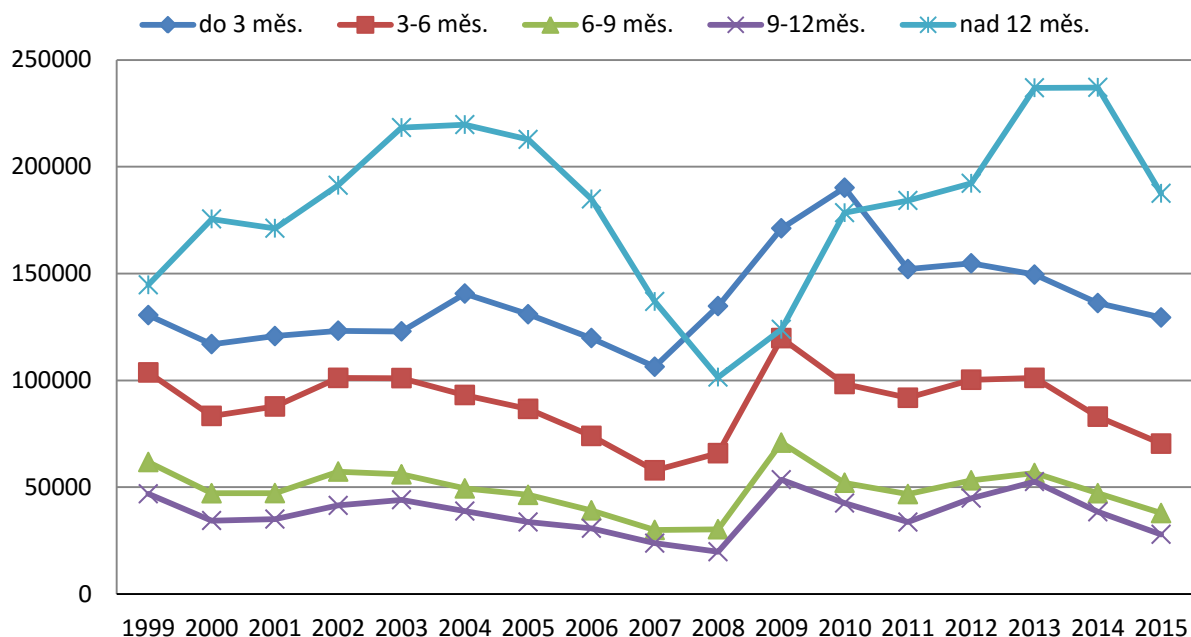


Zdroj : MPSV, vlastní zpracování

#### 4.4. Počet uchazečů o zaměstnání v ČR dle délky doby nezaměstnanosti

Graf č. 18. Uvádí, že nejvyšší skupinou uchazečů o zaměstnání jsou lidé nad 12 měsíců. Tito uchazeči jsou pro ekonomiku značně nevýhodní. Nejvyšší počet byl v roce 2014 a to (237165) uchazečů naopak nejnižší počet se pohyboval v roce 2008 (101524). Druhým nejvyšším počtem uchazečů o zaměstnání dle délky jsou uchazeči do 3 měsíců, kdy nejvyšší počet byl v roce 2010 (190189) a naopak nejméně v roce 2007 a to (106358). Třetí nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání je ve skupině mezi 3 a 6 měsíci byl rok 2009 (119762) a naopak nejméně uchazečů o zaměstnání bylo v roce 2007 (57867). Uchazeči mezi 9-12 měsíci uvádí nejnižší počty nezaměstnaných. Nejméně uchazečů bylo v roce 2008 (19771). Nejvyšší počet byl v roce 2009 (53487). Rok 2015 je charakterizován poklesem uchazečů o zaměstnání, kdy počet uchazečů o zaměstnání mezi 9-12 měsíci byl 27913. Celkový počet uchazečů o zaměstnání byl (453118).

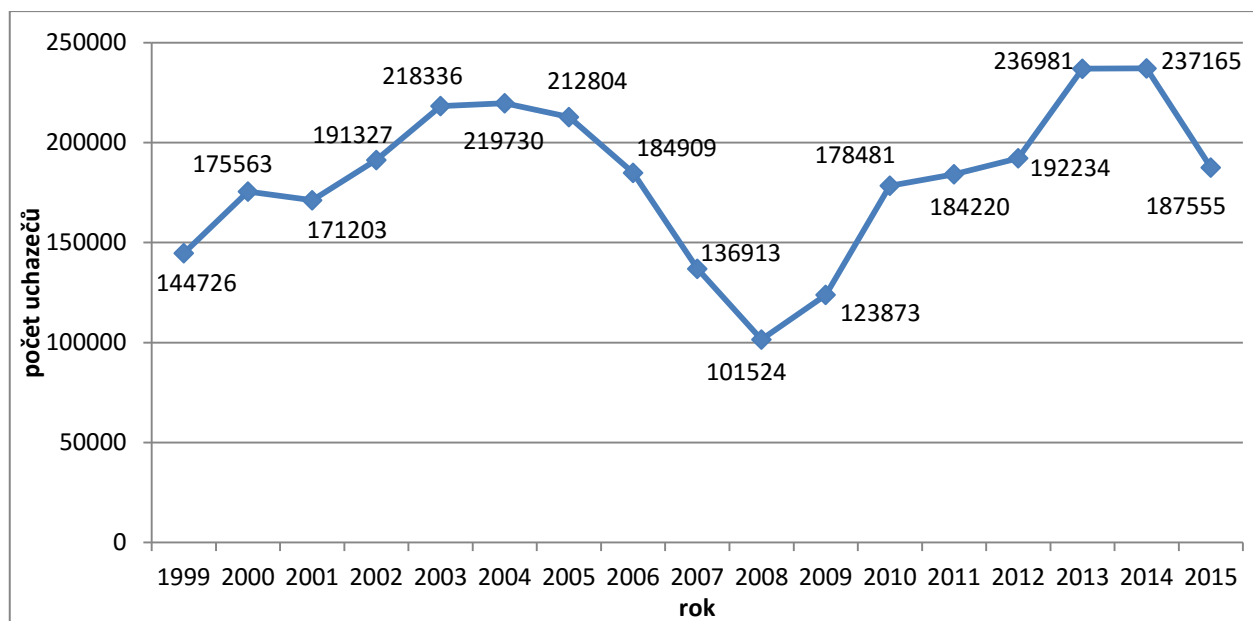
**Graf č. 18. Počet uchazečů o zaměstnání v ČR dle délky 1999-2015**



*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

Následující časová řada počtu uchazečů nad 12 měsíců od roku 1999-2015 byla vybrána z důvodu velkého rizika nejen pro tyto uchazeče, ale také pro ekonomiku České republiky. Rok 1999 uvádí počet uchazečů 144726. V roce 2004 je zaznamenán nárůst, a to až na hodnotu 219730 uchazečů. Rok 2008 je charakterizován minimálním počtem uchazečů o zaměstnání, a to 101524. Od roku 2009 má analyzovaná řada opět vzestupné tendence. Růst se zastavuje až roce 2014. Rok 2015 lze charakterizovat výrazným poklesem, a to až o 49610 uchazečů oproti předchozímu roku.

**Graf č. 19. Počet uchazečů o zaměstnání v ČR nad 12 měsíců v letech 1999 - 2015**

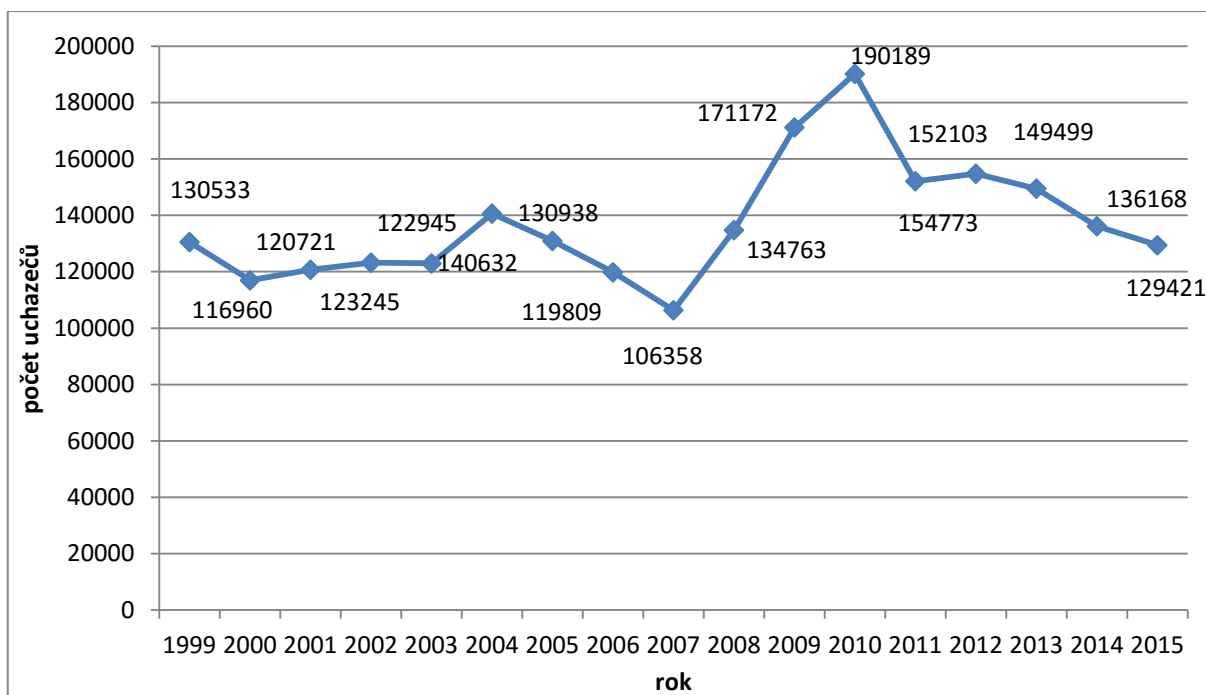


*Zdroj : MPSV, vlastní zpracování*

Následující časová řada uvádí vývoj počtu nezaměstnaných uchazečů do 3 měsíců od roku 1999-2015 v České republice. Zde můžeme vidět, že v letech 1999- 2004 se počet uchazečů pohybuje na hodnotě 130553 uchazečů. Rok 2007 je charakterizován výrazným úbytkem, a to až na 106358 uchazečů. Od roku 2008 jsou zaznamenány vzestupné tendence, a to až do roku 2010. Toto období je charakterizováno obdobím hospodářské krize, kdy se počet uchazečů vyšplhal až na 190189. Léta 2011 až po rok 2015 charakterizují úbytek této skupiny z důvodu růstu ekonomiky a zájem firem o nové zaměstnance.



**Graf č. 20. Počet uchazečů o zaměstnání v ČR do 3 měsíců v letech 1999 - 2015**



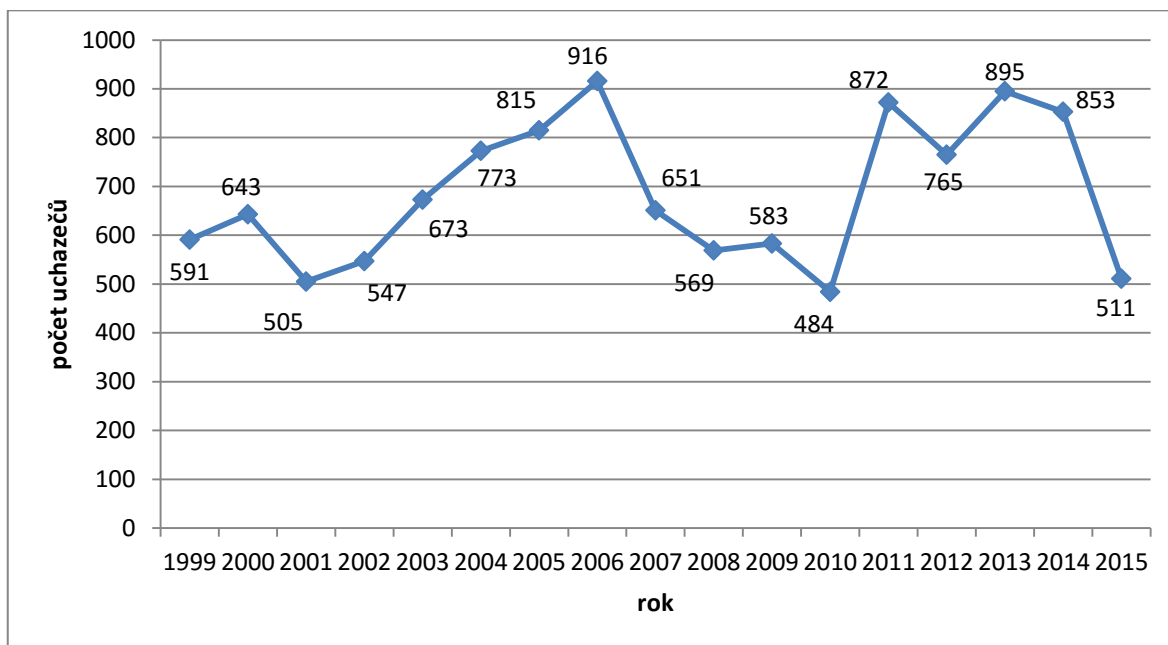
*Zdroj :MPSV, vlastní zpracování*

#### **4.4.1. Počet uchazečů na Táborsku dle délky**

Z tabulky počtu uchazečů zobrazené v příloze č. 12. byly vybrány skupiny uchazečů do 3 měsíců a uchazečů nad 12 měsíců.

Následující graf č. 21 uvádí počty uchazečů o zaměstnání nad 12 měsíců, a to z důvodu, že se jedná z hlediska ekonomiky o rizikovou skupinu. Dlouhodobá nezaměstnanost spočívá v jiném charakteru pracovního místa a s dovednostmi uchazeče. Důvodem jsou také specifické požadavky zaměstnavatelů. Uchazeči mají mnohdy minimální vzdělání. Této skupině se mnohy nevyplatí pracovat, protože odměny za práci pro nejsou lukrativní, nebo se jedná osoby v předdůchodovém věku. Tuto skupinu lze zařadit za problémovou, uchazeči nemají zájem se za práci stěhovat nebo absolvovat rekvalifikace.

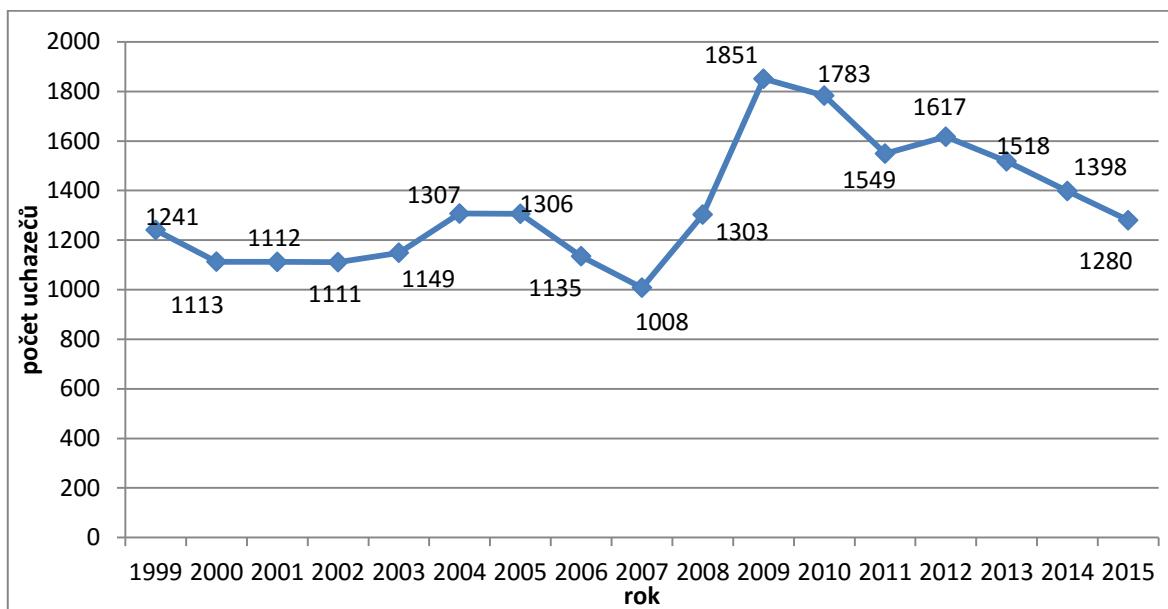
**Graf č. 21. Počet uchazečů o zaměstnání na Tábořsku nad 12 měsíců v letech 1999 - 2015**



*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

Graf č. 22. ukazuje počet uchazečů o zaměstnání do 3 měsíců v letech 1999-2015. Rok 1999 vykazoval 1241 počet uchazečů. Následující roky až p rok 2007 uvádí průměrný počet 1333 uchazečů. Rok 2009 je charakterizován nárůstem až na hodnotu 1851 v období hospodářské krize v roce 2009. Následující roky zaznamenávají opět pokles. Rok 2015 má 1280 uchazečů.

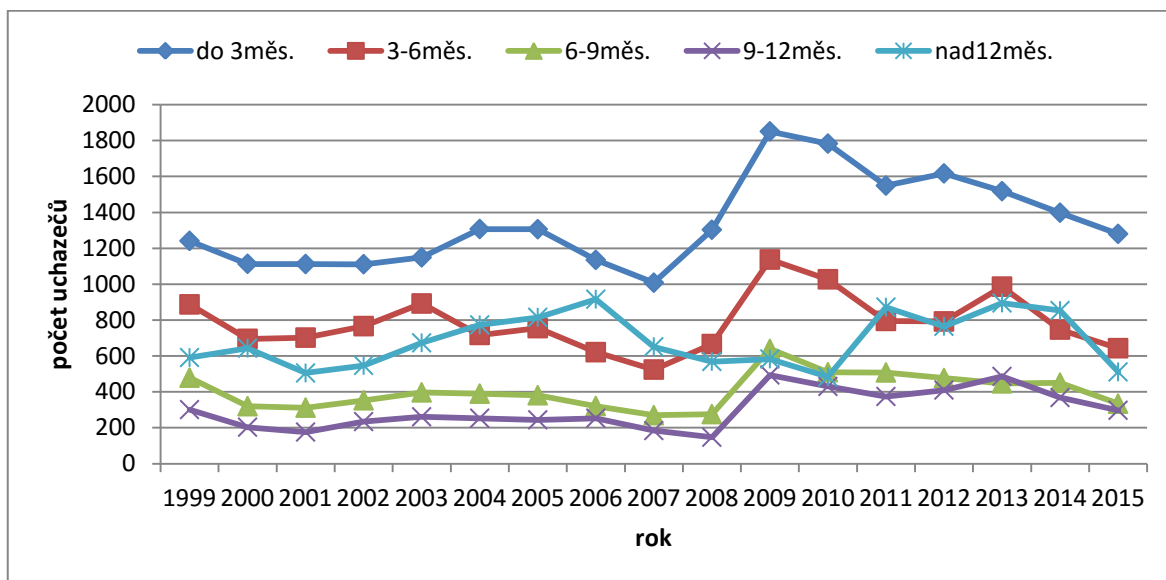
**Graf č. 22. Počet uchazečů na Tábořsku do 3 měsíců v letech 1999 - 2015**



*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

Následující graf č. 23. uvádí počty uchazečů o zaměstnání dle délky. V roce 2013 se jednalo o (895) uchazečů. Časová řada uvádí nejmenší počet v roce 2010 (484). V roce 2007 byl nejnižší počet uchazečů mezi 3- 6 měsíci (524), uchazeči o zaměstnání mezi 6-9 měsíci měli nejvyšší počet v roce 2009 (639) a naopak nejnižší v roce 2007. Nezaměstnaní 9 -12 měsíců mají nejnižší počet v roce 2008(147) nejvyšší hodnota je v roce 2009 (494).

**Graf č. 23. Počet uchazečů na Tábořsku dle délky v letech 1999 - 2015**



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

#### 4.5. Věková struktura nezaměstnaných uchazečů v ČR

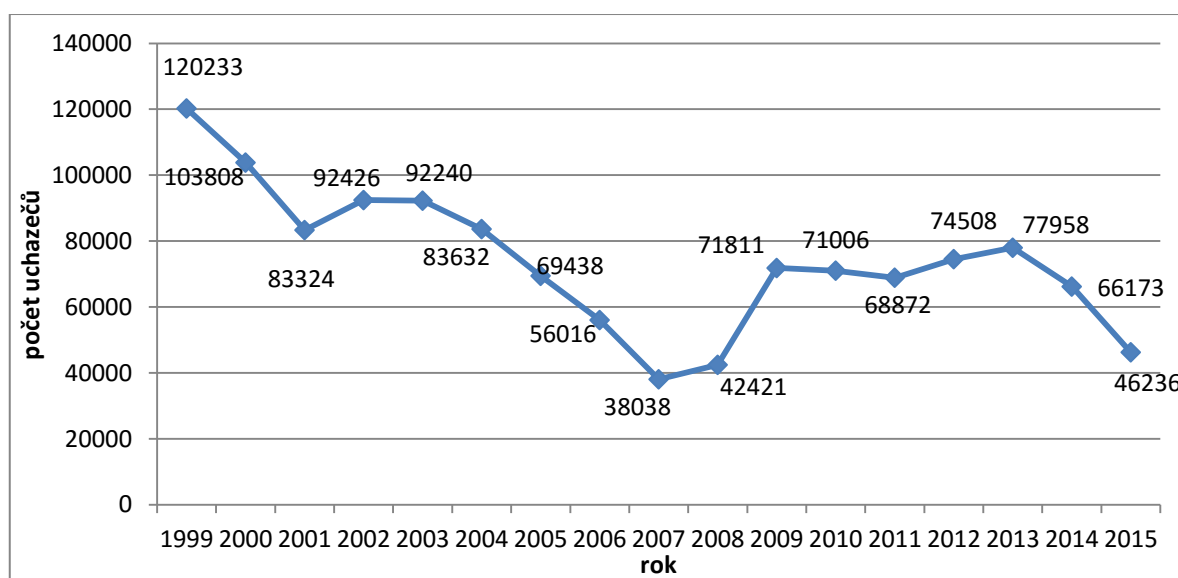
Následující tabulka v příloze č. 13 uvádí věkovou strukturu nezaměstnaných v České republice. Zde můžeme vidět, že nejvyšší počet u absolventů do 19 let byl v roce 2001 (36180) a naopak nejméně v roce 2014 (14384). Následující skupinou jsou lidé do 18 let. Nejvyšší počty zaznamenal Úřad práce v roce 2012 (9154) a naopak nejnižší v roce v roce 2015 a to (3822). Věková kategorie 20-24 let se dá považovat z hlediska nedostatku praxe za rizikovou. Tabulka v příloze č.13. uvádí nejvyšší počet v roce 1999, a to (1202333) uchazečů a naopak nejméně v roce 2007 (38038). U věkové kategorie 25-29 je nejvyšší počet uchazečů v roce 2003 (73365) a nejméně v roce 2007 (37100). Lidé ve věku od 30 do 34 let mají nejvyšší počet v roce v roce 2010 (67478) a nejméně v roce 2008 (42248). U věkové skupiny 35-39 let je nárůst zaznamenán v roce 2014 (69750) a pokles v roce 2007 (36756). U lidí ve věku 40-44 let se nejvyšší počet vyskytuje v roce 2013 (64 501) a naopak nejnižší v roce 2008 (35 552). U uchazečů ve věku 45-49 let je zaznamenán nárůst v roce 2013 (61 957) a pokles v roce 2015 (407 428). U věkové kategorie 50-54 let je nárůst v roce 2004 (71 638) a pokles v roce

2008 (49 148). U kategorií 50-59 let je nejvyšší počet uchazečů v roce 2013 (76 416). Toto období lze charakterizovat jako problémové, protože věk odchodu do důchodu byl v 62 letech, tudíž tuto skupinu lidí již nemá zájem nikdo zaměstnávat. U věkové kategorie nad 60 let je nejvyšší počet uchazečů v roce 2015 (25 016) a naopak nejnižší v roce 1999, kdy měli lidé nárok na starobní důchod.

#### 4.5.1. Věková struktura 20-24 let a 50-59 let v ČR

Tato kategorie se dá považovat za obzvláště rizikovou, protože absolventi ukončí vzdělání a nemají žádnou praxi, z tohoto důvodu o ně firmy nemají takový zájem. Jak můžeme sledovat z grafu, v současné době se situace na trhu práce mění, protože podniky si již vybírají některé absolventy přímo při studiu a nabízejí jim praxi během studia a po ukončení studia je firma hned zaměstná. Někteří absolventi mají zájem cestovat do zahraničí a tam začít pracovat z důvodu vyšších odměn. Úřady práce řeší zaměstnávání této skupiny tak, že zaměstnavatel, který přijme absolventa do pracovního poměru jako mladistvého nebo absolventa, poskytne plnou nebo částečnou úhradu mezd. Pro mladistvé se z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti realizují rekvalifikace, motivační kurzy a poradenství.

**Graf č. 24. Věková kategorie nezaměstnaných 20-24 let v letech 1999 – 2015 v ČR**

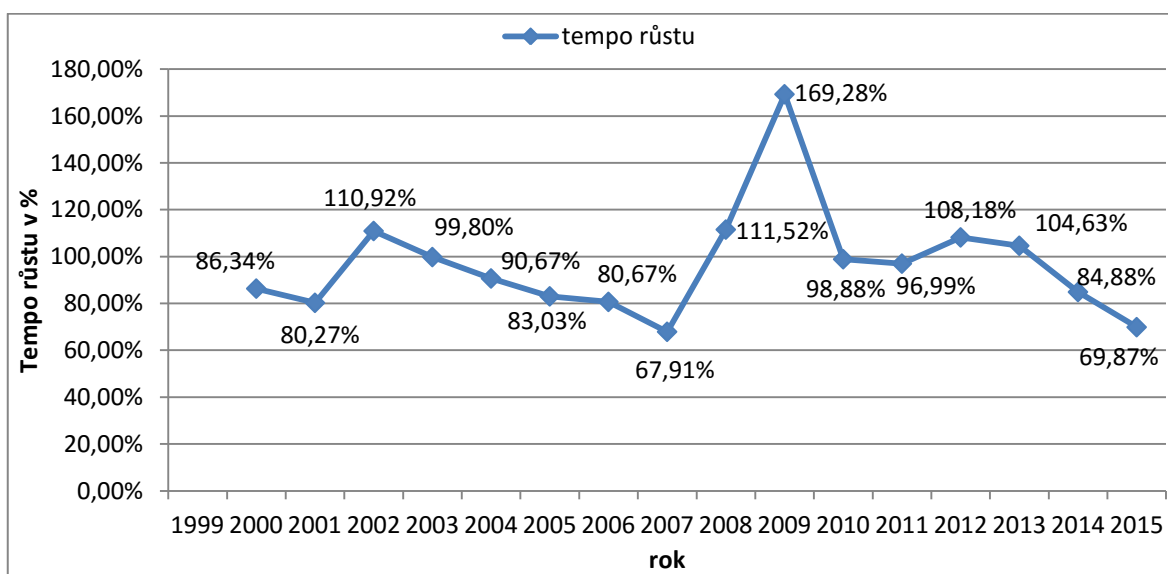


Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Analyzovaná řada je vybraná z tabulky č. uvedené v příloze. Tato tabulka uvádí počet uchazečů o zaměstnání v České republice ve věkové kategorii 20-24 let. Časová řada se skládá z 17 pozorování, přičemž aritmetický průměr činí 740008,24 uchazečů.

Průměrná první diference činí -4624,81. A hodnoty bazického indexu jsou 0,62. Rok 2000 je charakterizován 86,34% tempem růstu. V roce 2002 je zaznamenán nárůst a to až na 110,92%. Roky 2003 až 2007 jsou charakterizovány poklesem. Nejnižší hodnoty se vyskytovaly v období roku 2007 a to 67,91%. Jak můžeme vidět z grafu tempa růstu, rozdíl mezi rokem 2008 a 2009 činil 57%. Poté ústupkem hospodářské krize můžeme registrovat nižší tempo až po rok 2015. Rok 2015 měl tempo růstu 69,87%.

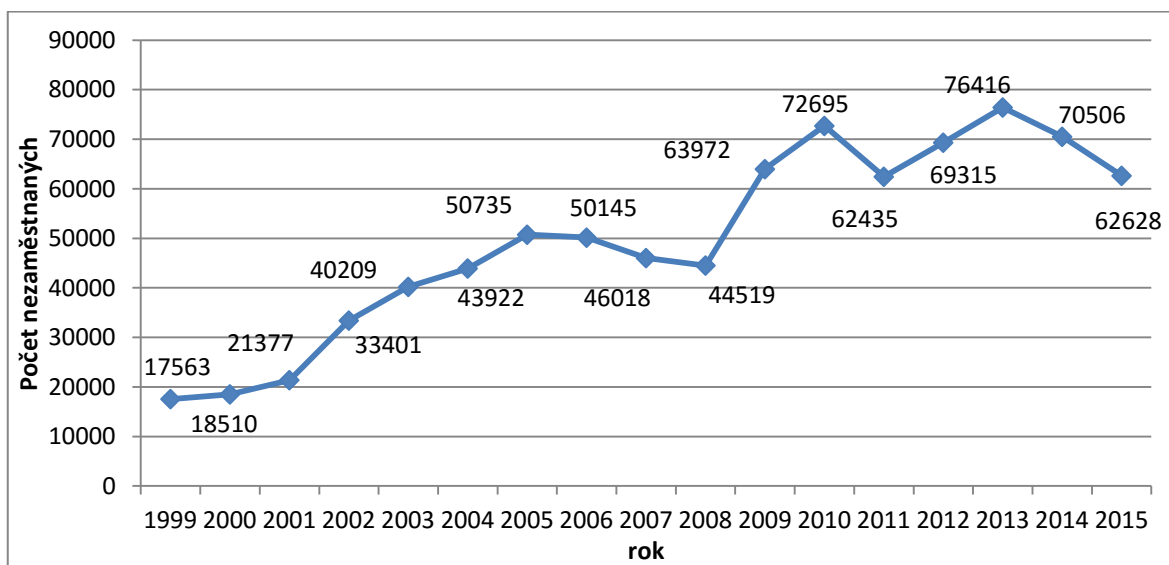
**Graf č. 25. Tempo růstu uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii 20-24 let v České republice v letech 1999 - 2015**



*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

Další věkovou skupinu, kterou lze považovat za rizikovou, jsou uchazeči ve věku 55-59 let, jak je znázorněno v grafu č. 26. , tato skupina lidí je z hlediska zaměstnavatelů značně problematická. Na trhu práce mají zhoršené postavení, zaměstnavatelé raději přijmou mladšího uchazeče, který je více flexibilní a umí cizí jazyk a ovládá práci s počítačem. U těchto osob se projevují již zdravotní problémy a s přibývajícím věkem nejsou tak flexibilní jako lidé mladšího věku. Zaměstnavatelé by si ale měli vážit jejich znalostí a dovedností ochotu předávat své zkušenosti mladším lidem.

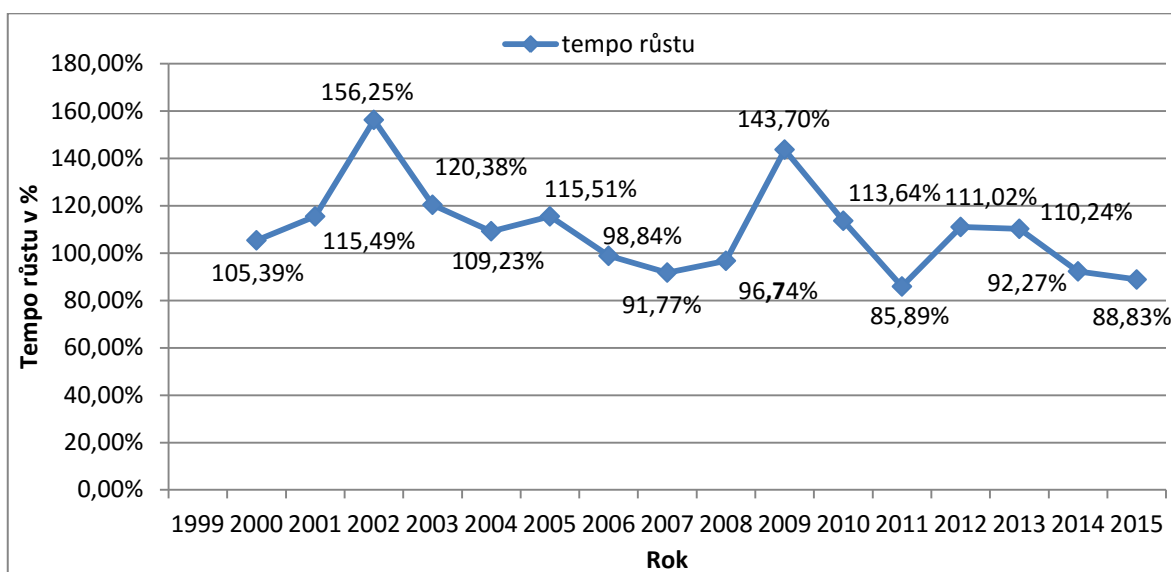
**Graf č. 26. Věková kategorie nezaměstnaných 50-59 let v letech 1999 – 2015 v ČR**



*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

Z elementárních charakteristik uvedených v tabulce v příloze č. můžeme pozorovat vývoj uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii 55-59 let. Tato řada obsahuje 17 pozorování. Průměrná diference byla 2816,653. Průměr bazického indexu byl 2,83. V roce 1999 se tempo růstu pohybovalo u věkové skupiny 55-59 let 105,39%. V následujících letech můžeme zaznamenat vzestupné tendence. Rozdíl mezi rokem 2002 a 2003 činil 35,87%. Následující léta až do roku 2008 lze charakterizovat jako průměrné tempo růstu. V období roku 2009 je zaznamenán vysoký nárůst nezaměstnanosti. V celé České republice se tempo růstu u věkové kategorie 55-59 let dostalo až na hranici svého maxima 143,70%. Následující rok je zaznamenán pokles o 30,06%. Roky 2014-2015 jsou charakterizovány růstem ekonomiky, a tím i snižováním počtu uchazečů o zaměstnání.

**Graf č. 27. Tempo růstu v ČR ve věkové kategorii 55-59 let v letech 1999 – 2015**



*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

#### **4.5.2. Věková struktura nezaměstnaných uchazečů na Táborsku 20-24 let a 50-59 let**

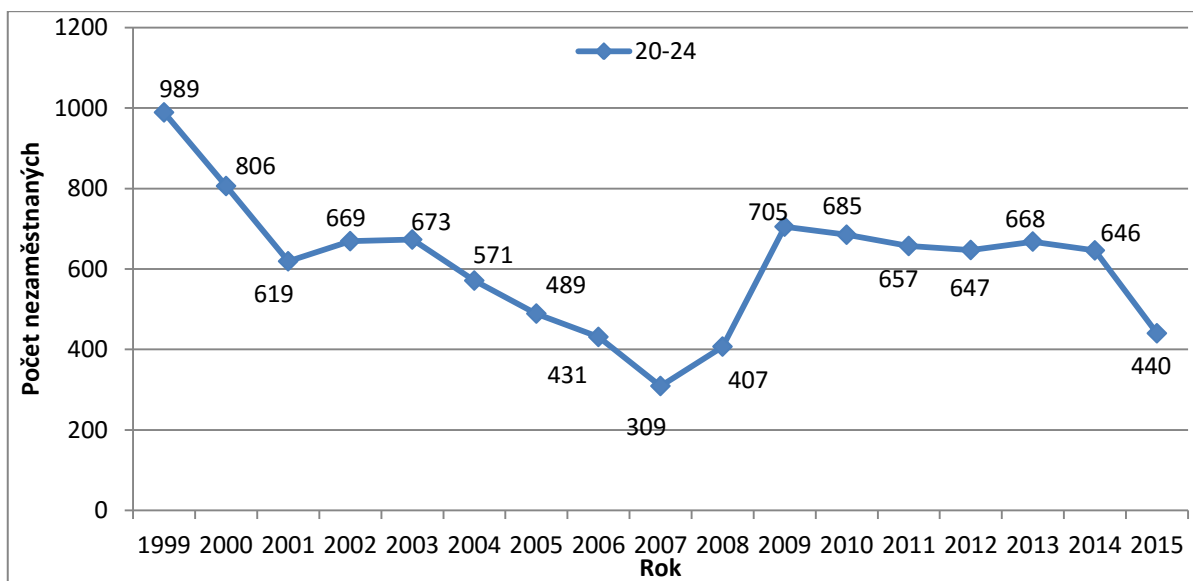
Při podrobnějším zkoumání vzdělanostní struktury nezaměstnaných je patrné, že nejvyšší podíl osob se nachází ve věkové kategorii uchazečů o zaměstnání mezi 20-24 lety a 55-59 let. Tato skupina je z věkového hlediska problematická s uplatněním na trhu práce, jak je uvedeno v tabulce přílohy č. Naproti tomu věková kategorie 35-39 let a 40-44 let, do níž spadají populačně silné ročníky ze 70. let minulého století, vykazují nižší hodnoty.

Následující graf č. 28. uvádí počty uchazečů ve věkové kategorii 20-24, kterou lze z hlediska ukončení školního vzdělání a nástupu do práce považovat za problematickou. Nejvyšší hodnoty se projevily v roce 1999 (989). Ekonomická recese z let 1997-1999 měla neblahý vliv na trh práce nejen v České republice, ale i na Táborsku. Rok 2010 se na Táborsku řadí s nabídkou volných pracovních míst mezi nejhorší okresy v Jihočeském kraji. Dochází k nárůstu nezaměstnanosti a zaměstnavatelé ve snaze minimalizovat své náklady již nepřibírají nové uchazeče a propouštějí své zaměstnance. Mezi další aspekty nepříznivého vývoje patří také restrukturalizace podniků a zvolený způsob privatizace, dále pokles výkonu ekonomiky. Nejnižší hodnoty se projevují



v roce 2007 (309). A naopak nejvyšší v roce 2009, kdy lze toto období přičíst hospodářské krizi. Poté se počet uchazečů o zaměstnání pohyboval okolo 660 uchazečů. Pokles zaznamenává rok 2015 a to na 440 uchazečů.

**Graf č. 28. Uchazeči o zaměstnání na Táborsku ve věku 20-24 let v letech 1999 - 2015**

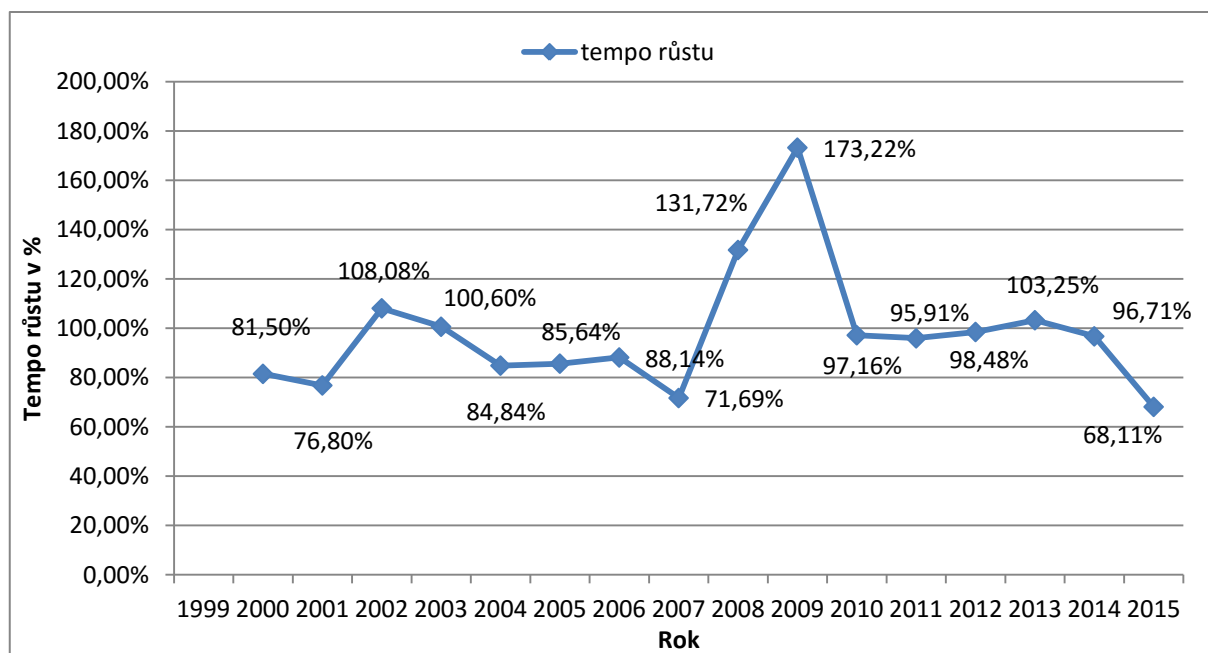


*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

Následující analyzovaná řada obsahuje počet uchazečů o zaměstnání na Táborsku ve věku 20-24 let. Tato řada obsahuje 17 pozorování. Z elementárních charakteristik lze vyčíst že, průměr hodnot je roven 612, 418 počtu uchazečů. Průměrné tempo růstu činí 97,62% a bazický index je roven průměrným hodnotám 0,62 stejně jako hodnoty uchazečů v České republice stejné věkové kategorie. Rok 2000 je charakterizován tempem růstu 81,50%. Rok 2000 zaznamenává následný pokles, a to o 4,7%. Roky 2002-2003 charakterizují průměrné tempo růstu 104,34%. Následné období vykazuje průměrné tempo růstu 83,5%. Období od roku 2009 je zaznamenán vysoký nárůst až na maximální hodnotu 173,22%. Rozdíl mezi rokem 2009-2010 činil 76,06%, Toto období v hospodářské krizi se zaměstnavatelům nevyplácí investovat do absolventů, protože již mají dostatek kvalifikovaných a zapracovaných zaměstnanců. Poté tempo růstu stagnuje až do roku 2014, kdy se pohybuje na 96,71%. Rok 2015 je charakterizován růstem ekonomiky, a tím i úbytkem nezaměstnanosti, z tohoto důvodu tempo růstu dosahuje nejnižších hodnot, a to 68,11%. V současné době firmy začínají mít zájem o tuto skupinu, protože je flexibilní, je ochotná cestovat a učit se novým věcem. Pro firmy je

v současné době velice lukrativní tuto skupinu zaměstnávat, protože Úřad práce má program na absolvování této skupiny a vyplácí část mzdy této skupině.

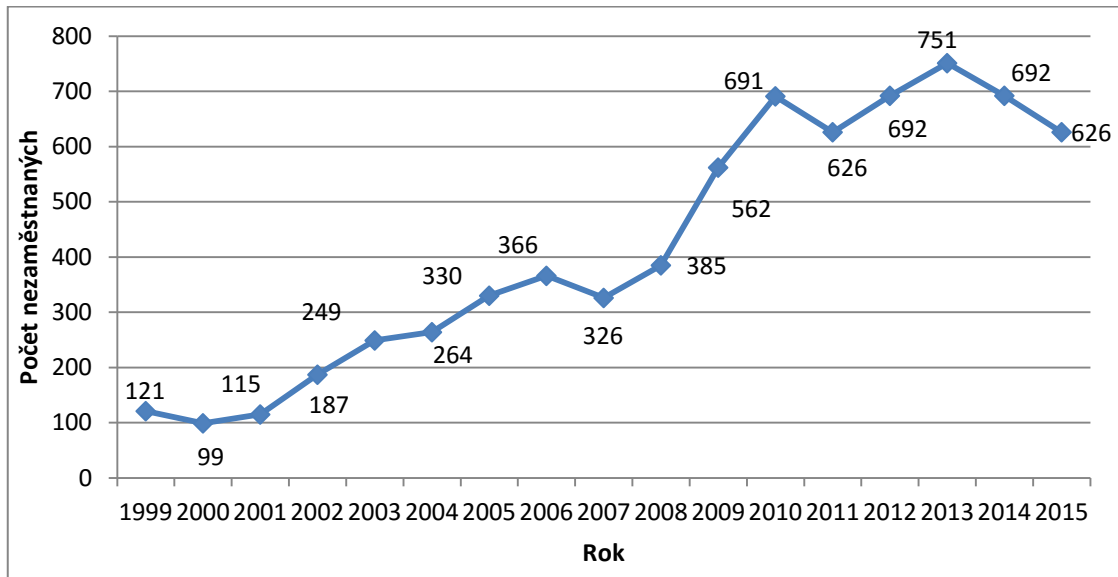
**Graf č. 29. Tempo růstu uchazečů o zaměstnání na Tábořsku ve věkové kategorii 20-24 let v letech 1999 - 2015**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Mezi další problematickou skupinu lze zařadit uchazeče mezi 55-59let. Jedná se bezesporu o důsledek postupného zvyšování věkové hranice odchodu do důchodu a zároveň toho, že pracovníci této věkové kategorie se ocitají nedobrovolně na trhu práce v důsledku restrukturalizace v podnicích. Mají mnohem menší šance než uchazeči mladší. Nejvíce uchazečů o zaměstnání Úřad práce v Táboře zaregistroval v roce 2013 (751) a naopak nejméně v roce 2000 (99).

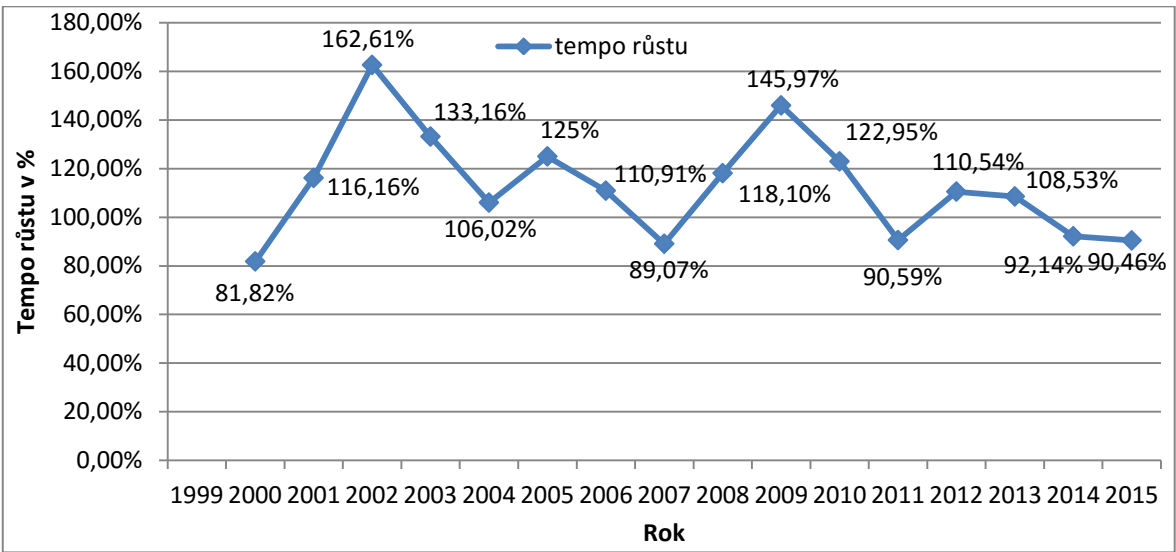
**Graf č. 30. Počet nezaměstnaných na Táborsku ve věkové kategorii 55-59 let v letech 1999 - 2015**



*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

Následující graf č.31. uvádí počet nezaměstnaných ve věkové kategorii 55-59 let s počtem 25 pozorování. Aritmetický průměr je 416,5882. Rok 1999 byl charakterizován průměrným tempem růstu 81,82%. Rok 2002 charakterizuje vysoký nárůst, a to až na 162,61%. Následný pokles mohl být výhodou možnosti odejít do předčasného důchodu bez výrazného krácení. Mnohdy zaměstnavatelé těmto osobám ve státní sféře např. České dráhy nabízeli i vyšší odstupné.

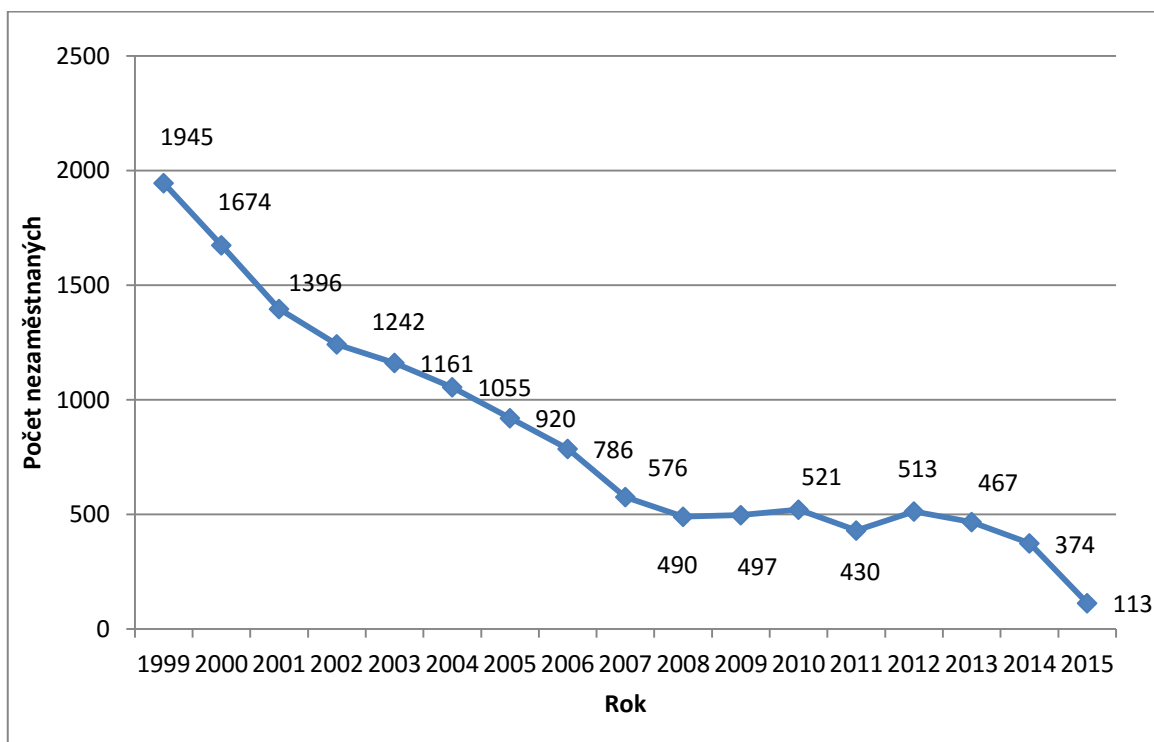
**Graf č. 31. Tempo růstu na Tábořsku ve věkové kategorii 55 – 59 let v letech 1999 - 2015**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Následující vybranou rizikovou skupinou jsou lidé bez kvalifikace, v grafu je možné sledovat vývoj jako u předchozích rizikových skupin. Nejvyšší počet uchazečů byl v roce 1999 (1945), poté začal mírně klesat a v roce 2010 mírně narůstat. Nárůst se projevil v důsledku hospodářské krize, která v tomto období přetrvávala. Mezi uchazeče o zaměstnání lze zařadit osoby bez vzdělání a se základním vzděláním. V grafu můžeme vidět, že tato skupina uchazečů neustále výrazně klesá. V současné době školy nabízejí různé možnosti dálkového studia a možnosti se dále vzdělávat.

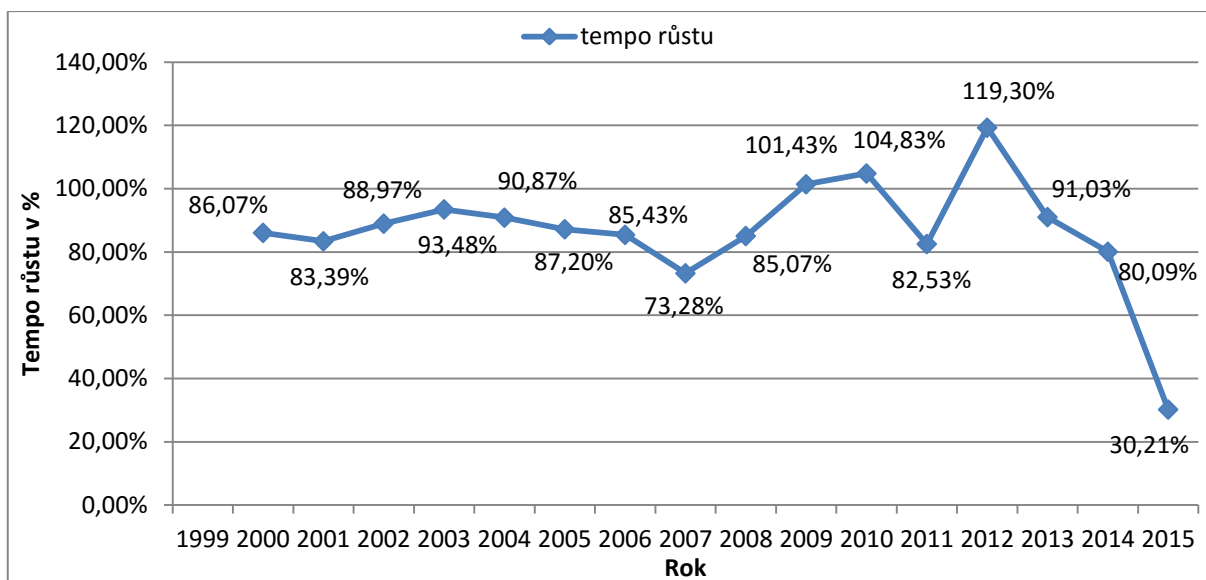
**Graf č. 32. Počty uchazečů o práci bez vzdělání v ČR v letech 1999 - 2015**



*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

Z elementární charakteristiky můžeme vidět průměrnou diferenci -114,5%. Tempo růstu se pohybuje na průměrných hodnotách 86,45% a bazický index je 0,428. Rok 1999 zaznamenává tempo uchazečů 86,07%. Následující léta uvádějí průměrnou míru až do roku 2006. Roky 2007-2011 jsou charakterizovány úbytkem uchazečů bez vzdělání, a to až na hodnotu 82,53%. Rok 2010 zaznamenává nárůst oproti předchozímu roku o 3,4%. Významným rokem pro tuto časovou řadu je rok 2015, kdy míra uchazečů bez vzdělání klesla oproti předchozímu roku o 49%. Je to z důvodu nastartování ekonomického růstu a úbytkem počtu osob bez vzdělání. V současné době MPSV podporuje občany ke vzdělávání.

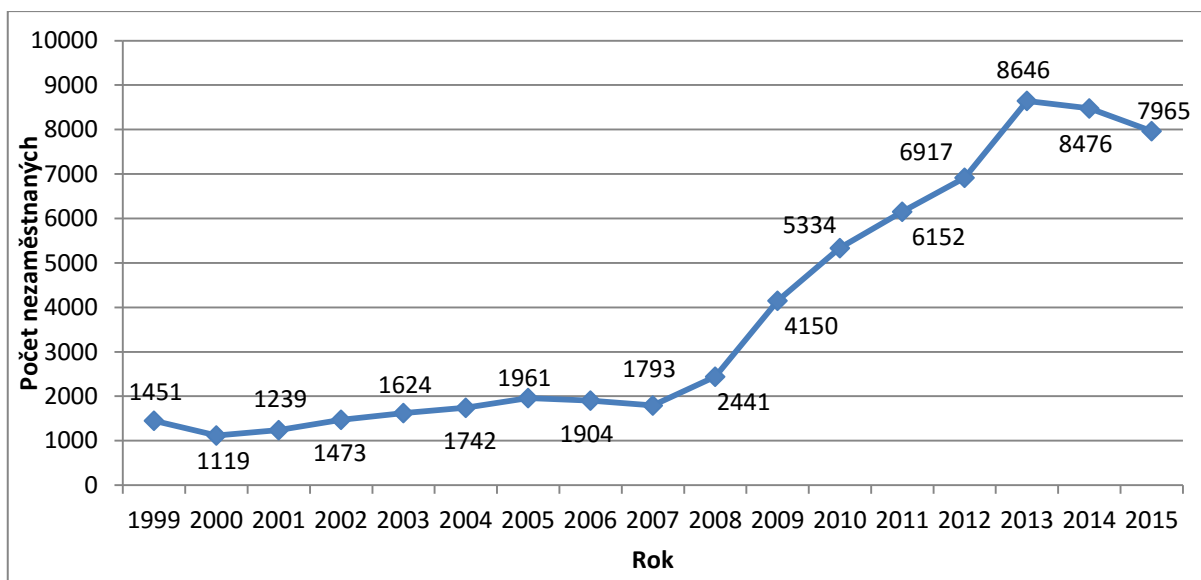
**Graf č. 33. Tempo růstu uchazečů o práci bez vzdělání v ČR v letech 1999 - 2015**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Rok 1999 -2007 je charakterizován nízkými počty uchazečů z důvodu malého procenta této skupiny. Vysoké školy začaly přijímat studenty od roku 2005 bez přijímacích zkoušek a byla zde nová možnost studovat dálkově v konzultačních střediscích, tudíž se tato možnost projevila i v nárůstu počtu uchazečů. Z následující časové řady uchazečů o práci s bakalářským vzděláním můžeme vidět, jak tento počet neustále narůstá. V roce 1999 se jednalo o pouhých 1451 uchazečů, zatímco rok 2008 vykazuje oproti roku 1999 nárůst o 990 uchazečů. V následujících letech s nástupem hospodářské krize a většími možnostmi se vzdělávat tento počet uchazečů neustále roste. Rok 2013 se dostává na své maximum 8646 uchazečů. S růstem ekonomiky v roce 2015 počet uchazečů s bakalářským vzděláním mírně klesá.

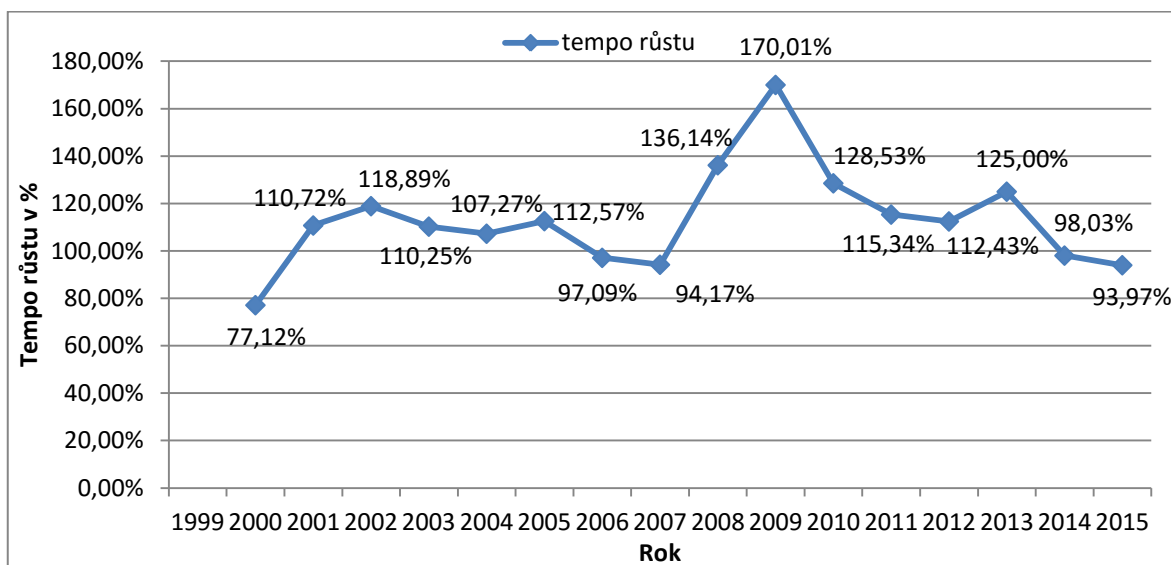
**Graf č. 34. Počty uchazečů o práci v ČR - bakalářské vzdělání v letech 1999 - 2015**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Následující vybranou analýzou je skupina uchazečů o práci s bakalářským vzděláním. Tato skupina byla vybrána z důvodu vysokého nárůstu počtu uchazečů v posledních letech. Tato skupina obsahuje 17 pozorování. Průměrný počet uchazečů je 3787 tis. a průměrná diference činí 407,25 a bazickým indexem 2,61. Tempo růstu se pohybuje na 112,97%. Rok 1999 -2007 je charakterizován nízkými počty uchazečů z důvodu malého procenta této skupiny. Vysoké školy začaly brát studenty od roku 2005 bez přijímacích zkoušek a byla zde nová možnost studovat dálkově v konzultačních střediskách, tudíž se tato možnost projevila i v nárůstu počtu uchazečů.

**Graf č. 35. Tempo růstu uchazečů o zaměstnání s bakalářským vzděláním v letech 1999 – 2015 v ČR**



*Zdroj: vlastní zpracování*

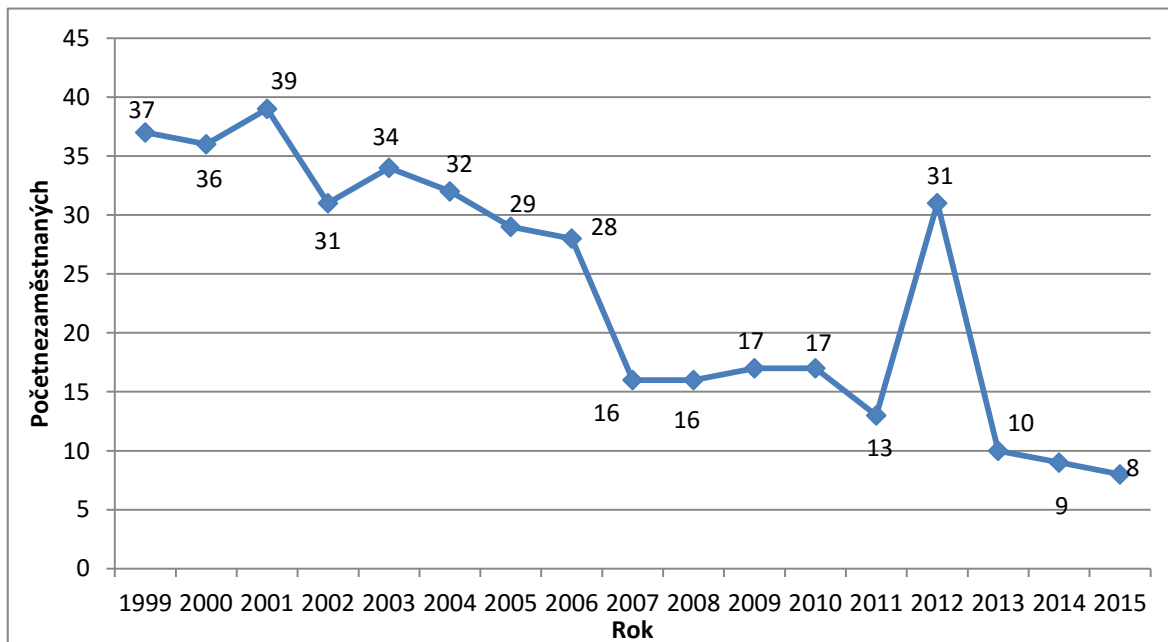
#### **4.5.3. Vzdělanostní struktura na Táborsku**

Úřad práce v Táboře dělí uchazeče podle dosaženého vzdělání do 14 skupin. V tabulce v příloze č. 23. jsou uvedeni uchazeči bez vzdělání, se základním vzděláním, vyučen, vyučen s maturitou, bakalářské a magisterské vzdělání. Z vybraných dat je patrné, že nejvyšší počty se vyskytují u vyučených osob. Naopak nejmenší počet je u osob bez vzdělání, a to z důvodu možností si neustále doplňovat kvalifikaci. V současné době se zvyšují počty u osob s magisterským a bakalářským vzděláním a snižují u uchazečů s výučním listem. Je to z důvodu poptávky na trhu práce po strojírenských profesích nebo u oborů např. svářeč, kuchař, číšník, řezník atd.

Následující graf znázorňuje klesající počet uchazečů na Táborsku, kteří jsou bez jakéhokoli vzdělání. Jedná se o skupinu, kterou lze z hlediska ekonomiky považovat za rizikovou. V roce 1999 to bylo (37). Z grafu je patrné, že počty lidí bez vzdělání do roku 2011 neustále klesaly. Rok 2012-2013 je charakterizován nárůstem počtu uchazečů a v současné době opět poklesem.



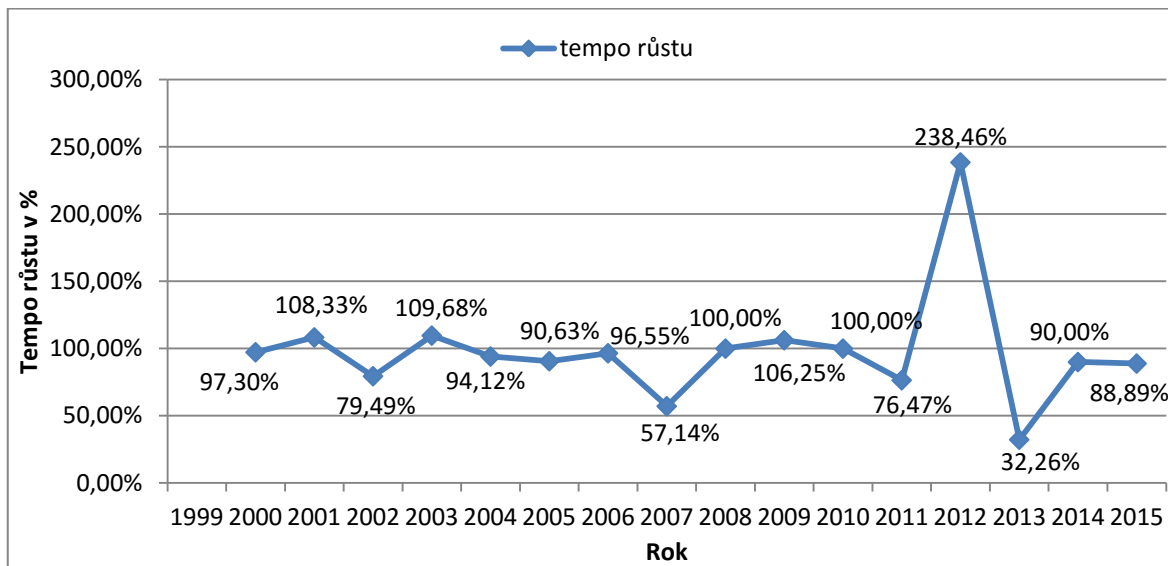
**Graf č. 36. Počet uchazečů o zaměstnání bez vzdělání v letech 1999 – 2015 na Tábořsku**



*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

Tato skupina bez vzdělání jednotlivých uchazečů o zaměstnání byla vybrána z důvodu, že ji můžeme považovat za rizikovou. Tito lidé se hůře uplatňují na trhu práce. Z elementárních charakteristik průměrná první diference činí -1,81 a průměrný bazický index 0,64. Tempo růstu se pohybovalo 97,85%. Rok 2009 je charakterizován tempem růstu 97,30%. Následující léta se pohybují od 108,33% do 76,47%. Rok 2012 zaznamenává nárůst a to až o 161,99%. S přibývajícími možnostmi se neustále vzdělávat ubývá v této skupině počet uchazečů. Rok 2013 se dostává na hranici svého minima až na 32,6%. Roky 2014 a 2015 zaznamenávají opět vzestupné tendence, ale nedosahují maximálních hranic.

**Graf č. 37. Tempo růstu počtu uchazečů o zaměstnání bez vzdělání Tábořsku v letech 1999 - 2015**

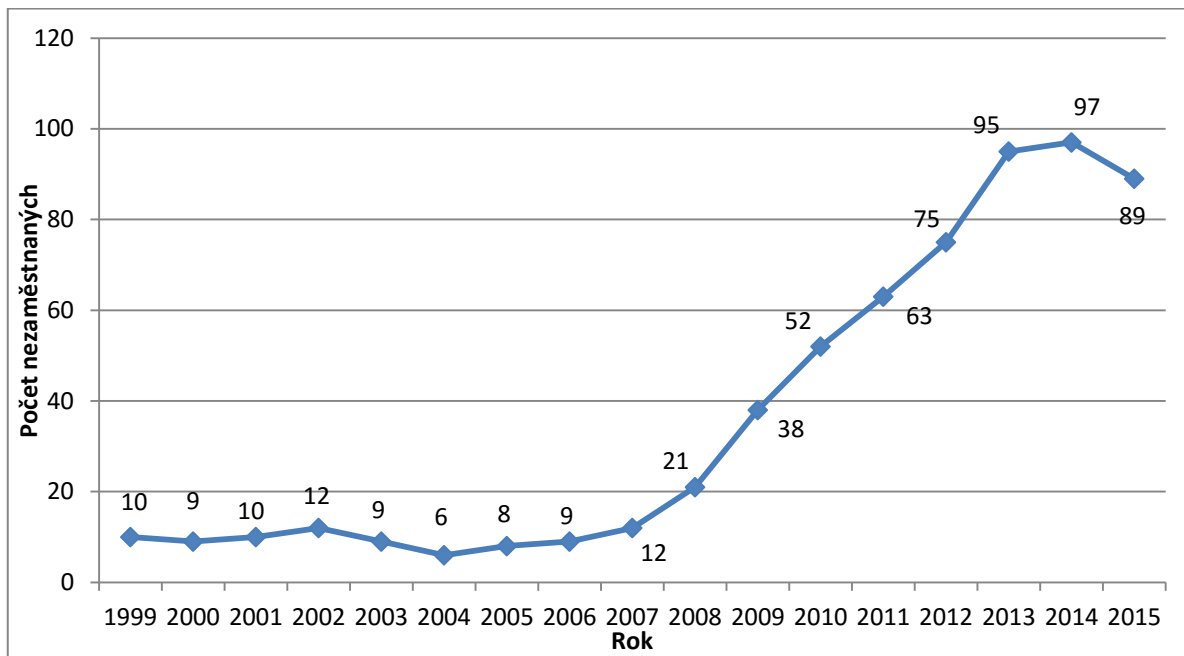


*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

Graf č. 38. nabízí pohled na vývoj počtu uchazečů s bakalářským vzděláním na Tábořsku. Tato skupina byla vybrána z důvodu nárůstu v posledních letech, jak je patrné z grafu.

V roce 1999 se o práci hlásilo na Tábořsku pouhých 10 uchazečů. Rok 2008 je charakterizován nárůstem, a to až o 11 uchazečů. Následující léta po možnostech se neustále vzdělávat se počty uchazečů zvyšují až na hranici 97 uchazečů v roce 2014. Rok 2015 je charakterizován poklesem o 4 uchazeče s bakalářským vzděláním. Rok 2009-2007 je charakterizován nízkým počtem uchazečů. Za příčinu lze považovat příznivé podmínky na trhu práce, vytváření nových pracovních míst. Následující léta od roku 2008, jak je z grafu patrné, je zaznamenán vysoký nárůst počtu uchazečů s bakalářským vzděláním z důvodu možností studovat i bez přijímacího řízení a umožnění studia v rámci celoživotního vzdělávání na střediskách vysokých škol.

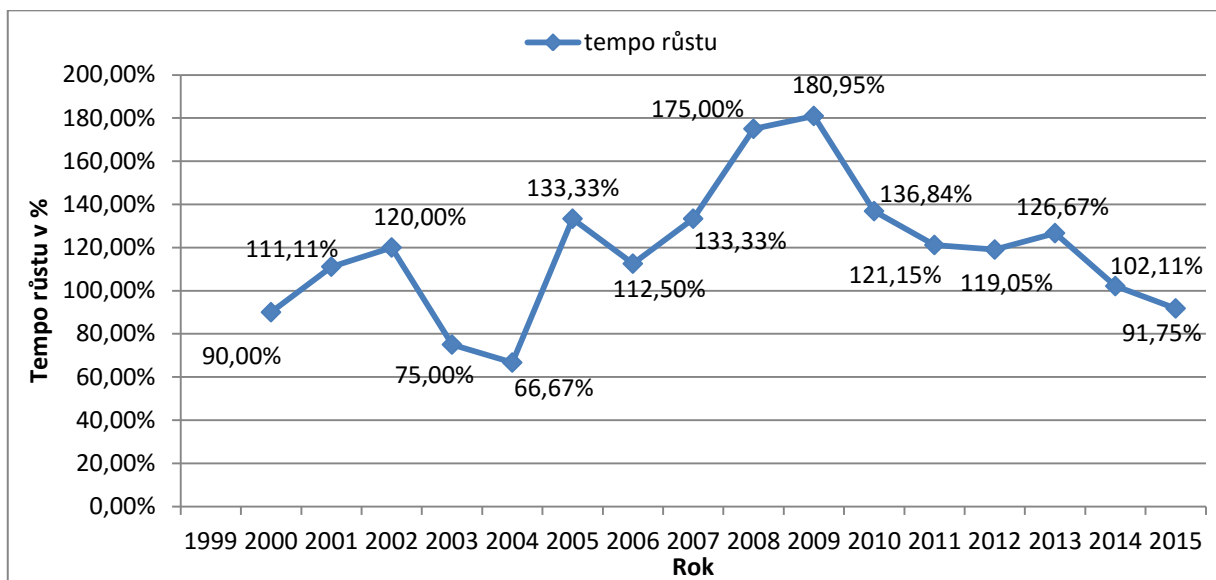
**Graf. č.38. Počet nezaměstnaných s bakalářským vzděláním v letech 1999 – 2015 na Táborsku**



*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

Následující vybranou skupinou jsou nezaměstnaní s bakalářským vzděláním. Časová řada obsahuje 17 pozorování. Z elementárních charakteristik vyplývá průměrná diference 4,94 a bazickým indexem 3,62. Průměrné tempo růstu je 118,47%. Rok 1999 uvádí průměrné tempo růstu 90%. Významný nárůst můžeme pozorovat v roce 2001 a to až o 8,89% s porovnáním s předchozím rokem. Rok 2008 zaznamenává výrazný nárůst uchazečů s bakalářským vzděláním, a to až o 41,67%. Problém u této skupiny nastal po roku 2005, kdy vysoké školy začali opouštět nejen absolventi, ale i lidé, kteří ukončili dálkové studium a narůstal tak jejich počet. V tábořském regionu nebylo takové množství pracovních příležitostí, aby se všichni uplatnili na trhu práce. Rok 2015 zaznamenává pokles oproti předchozímu roku o 10,36%.

**Graf č. 39. Tempo růstu uchazečů bakalářským vzděláním na Táborsku v letech 1999 - 2015**

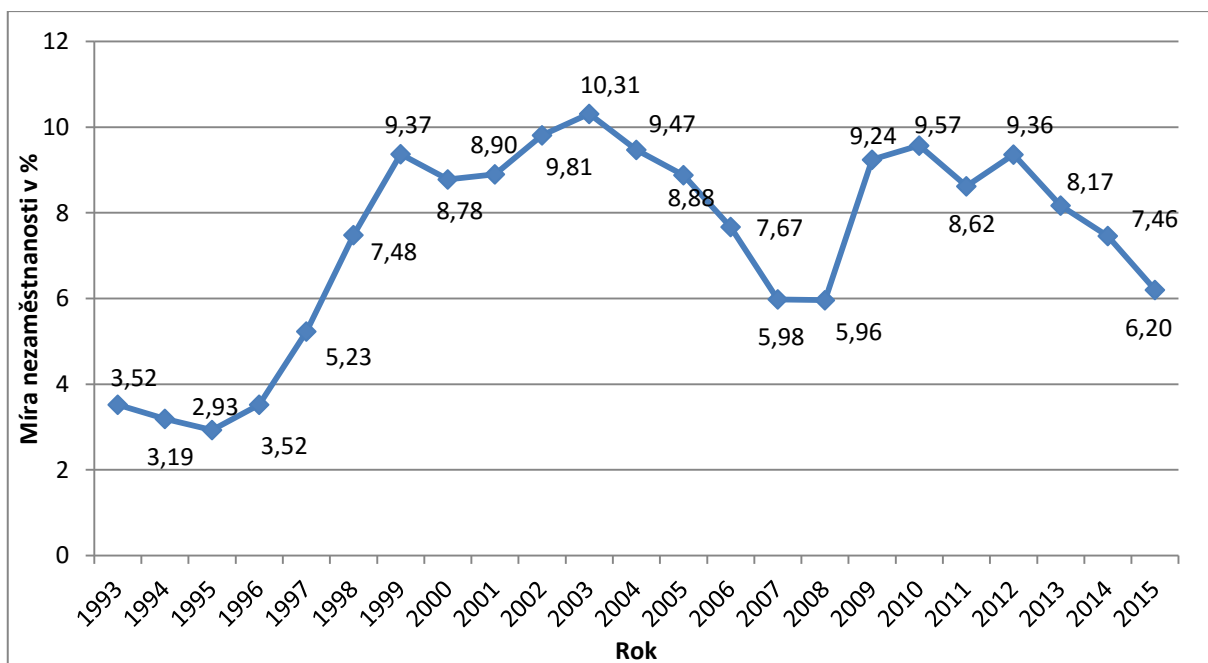


*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

#### **4.6. Procentuální míra nezaměstnanosti v ČR**

Následující graf č. 40. znázorňuje vývoj procentuální míry nezaměstnanosti v České republice. Zde je patrné, že nezaměstnanost v období 1993-1997 se pohybuje na nízké úrovni. Od roku 1998 do roku 2003 je zaznamenán nárůst. Po vstupu do Evropské unie roku 2004 nezaměstnanost mírně klesá, ale v období od roku 2010, které je charakterizováno hospodářskou krizí, nezaměstnanost roste. V současné době se počet nezaměstnaných neustále snižuje, firmy se ucházejí o zaměstnance a ekonomika roste.

**Graf č. 40. Míra nezaměstnanosti v % v České republice v letech 1993 - 2015**

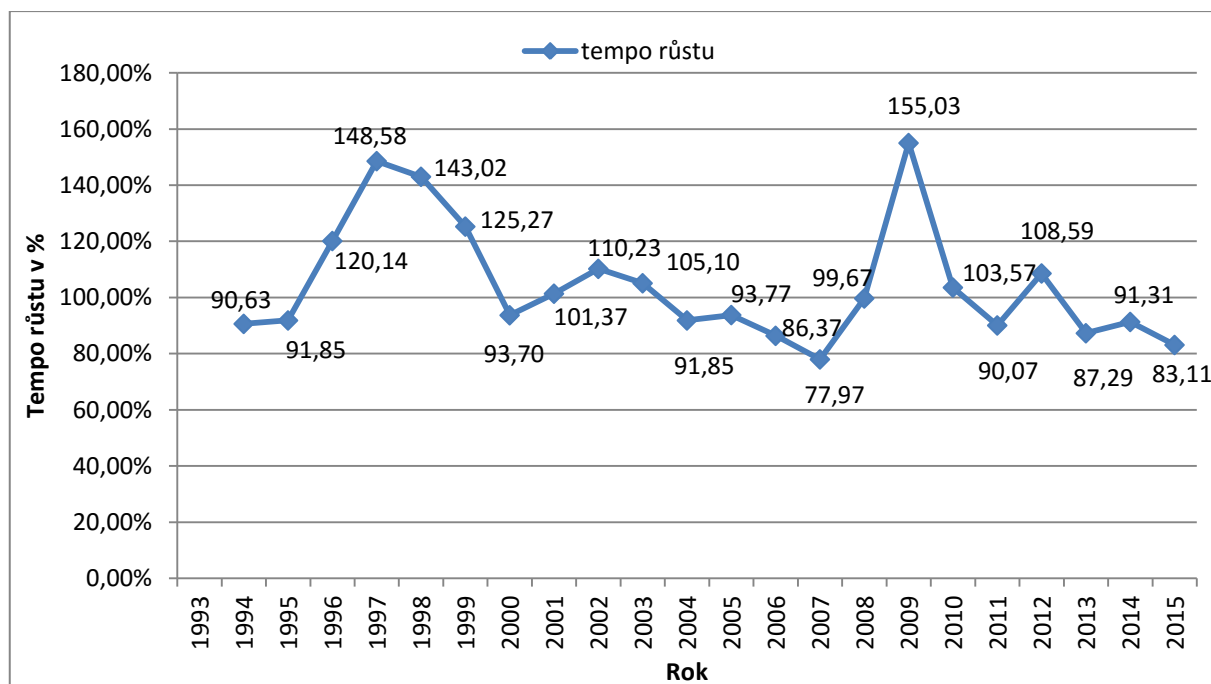


*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

Analyzovaná řada je obecná míra nezaměstnanosti v České republice. Tato řada se skládá s 23 pozorování v letech 1993-2015. Průměr hodnot je roven 7,38%. Z elementárních charakteristik je patrné, že časová řada je značně rozkolísaná a nemá dlouhodobě rostoucí či klesající trend. Průměrná první diference je 0,122 p.b. a průměrné tempo růstu je 104,48%.

Z následujícího grafu tempa růstu můžeme vidět, že nejnižší počet byl okolo roku 1993 a poté narůstal. Roky 2001-2007 jsou charakterizovány poklesem a následující léta opět nárůstem nejvyšší hodnoty se projevují v roce 2009 a to 155,03%. Oproti předchozímu roku je nárůst o 55,63%. V současné době se hodnoty snižují v roce 2015 je tempo růstu 83,11%

**Graf č. 41. Tempo růstu nezaměstnanosti v České republice v letech 1993 - 2015**

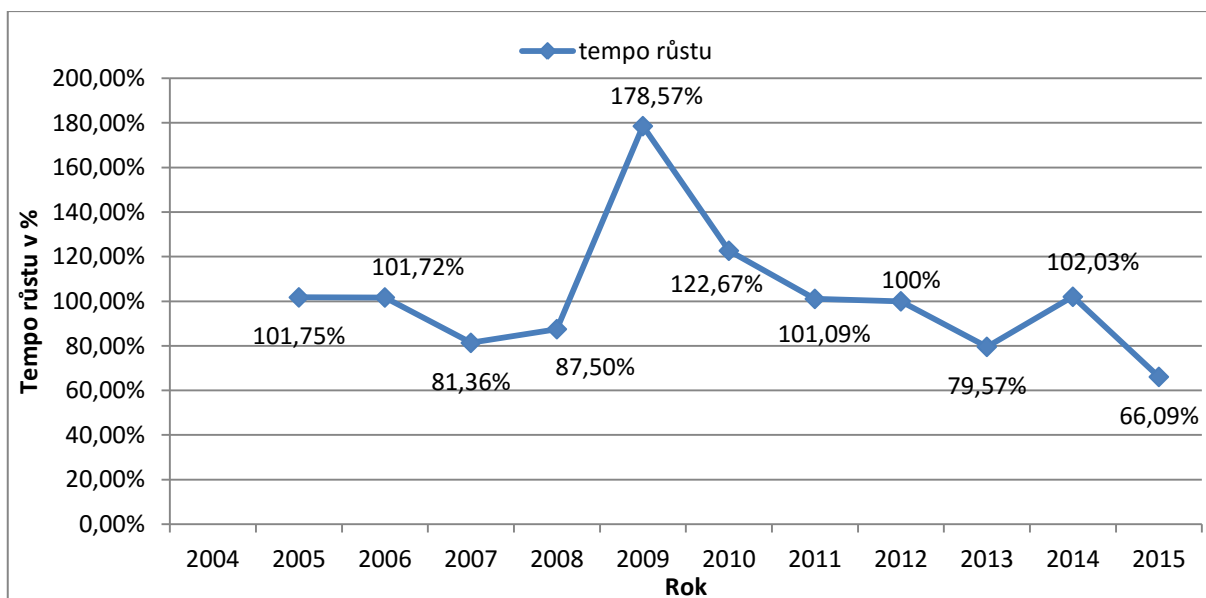


*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

#### **4.7. Počet uchazečů o zaměstnání na Táborsku v procentech**

Analyzovaná řada je řadou míry uchazečů na Táborsku. Tato řada se skládá z 12 pozorování letech 2004-2015. Průměr hodnot je roven 6,80%. Nejnižší procentuální míra nezaměstnanosti se projevuje od roku 2007 do roku 2009. Poté následuje období hospodářské krize, kdy nezaměstnanost roste nejen na Táborsku, ale i v celé České republice. Rok 2015 je charakteristický poklesem nezaměstnanosti a růstem ekonomiky. Následující analyzovanou řadou je tempo růstu nezaměstnanosti na Táborsku, která se skládá z 12 pozorování. Průměrná první diference činí -0,064 a bazický index se pohybuje na hodnotách 1,19. Průměrné tempo růstu je 102,03%. Rok 2004 můžeme charakterizovat tempem růstu 101,75%. Významným nárůstem je rok 2009, kdy se oproti předchozímu roku nezaměstnanost zvýšila o 91%, bylo období hospodářské krize, kdy firmy z důvodu malé poptávky propouštěly své zaměstnance. Zejména se jednalo o KOVOSVTIT MAS a.s., Silon a.s., Brisk a.s. Roky 2010-2012 jsou charakterizovány vysokým procentem tempa růstu. Pokles je zaznamenán až od roku 2015, kdy tempo růstu klesá na minimální hodnotu 66,09%.

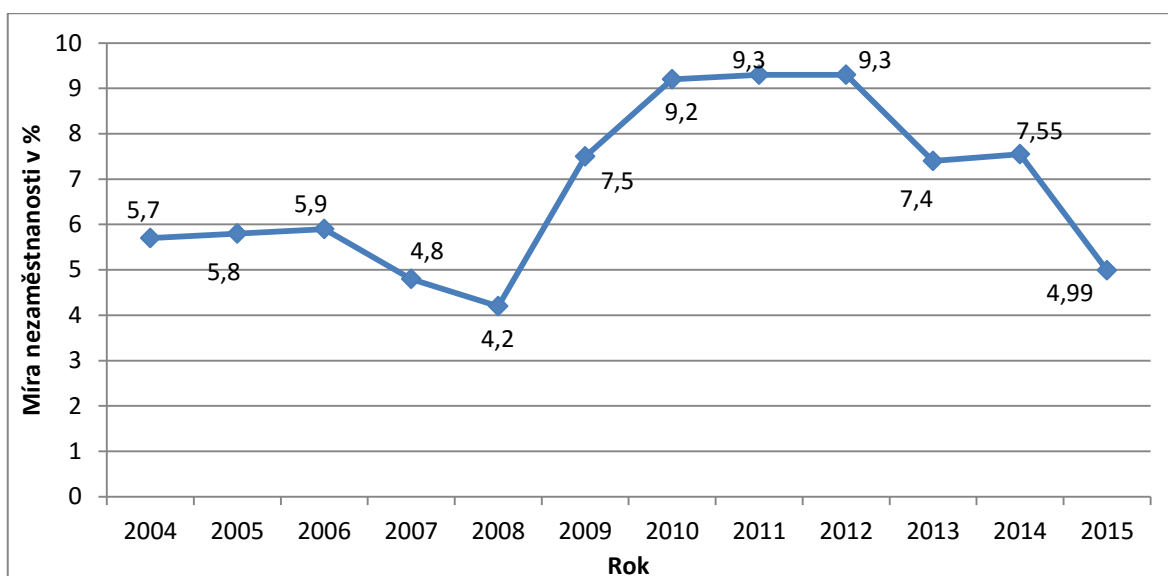
**Graf č. 42. Tempo růstu nezaměstnanosti na Táborsku v letech 2004 - 2015**



*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

Úřad práce v Táboře eviduje nejmenší procentuální míru uchazečů na Táborsku v letech 2004-2008. Od roku 2009 je zaznamenán nárůst až na 9,3%. V současné době nastává opět pokles až na 4,99%.

**Graf č. 43. Procentuální míra uchazečů o zaměstnání na Táborsku v letech 2004 - 2015**



*Zdroj: vlastní zpracování*

## 5. Analýza dotazníkového šetření

Před tvorbou dotazníku byly určeny následující cíle: vytvoření projektu, stanovení rozsahu a způsob výběru otázek, pilotáž a vlastní zpracování dotazníku. Nejprve byla stanovena otázka, která v sobě obsahovala cíl výzkumu.

Dotazník, jehož vzor je uveden v příloze č.41. se skládal z 15 otázek uzavřeného typu a jedna otázka polootevřeného typu. Průzkum byl zaměřen na obyvatele táborského regionu a skládal se ze tří částí. První z nich obsahovala otázky s vlastní zkušeností s nezaměstnaností a druhá část byla věnována nezaměstnanosti v táborském regionu a jistotě zaměstnání. Třetí část sloužila k identifikaci respondenta (pohlaví, věk, vzdělání). Tato část dotazování nese název identifikace respondenta. Volba otázek v dotazníku byla zaměřena na to, jakým osobám bude předkládán. V dotazovaném šetření bylo nutné zajistit jednoduchost otázek. Volba otázek nesměla překročit jistou míru soukromí. Ne všichni respondenti byli ochotni odpovídat na všechny otázky. Sběr dat probíhal vlastní distribucí na frekventovaných místech (před obchodním domem Dvořák a před autobusovým a vlakovým nádražím) ve městě Tábor, Soběslav, Mladá Vožice, Jistebnice, Bechyně a Veselí nad Lužnicí. Před zahájením dotazníkového šetření byla provedena pilotáž na 30 respondentech k ověření správnosti a porozumění formulovaným otázkám, po které došlo k drobným úpravám v dotazníkové šetření. Byla zde přidána odpověď například nedokážu posoudit. Šetření probíhalo od listopadu 2015 do ledna 2016 a zúčastnilo se ho 114 osob. Dotazovaných bylo 68 žen a 46 mužů. Tři věkové kategorie měly stejný počet respondentů (25,5%). Ve čtvrté věkové kategorii mezi 51-64 lety bylo respondentů (23,5%). Nejvyšším počtem dotazovaných byli respondenti se středoškolským vzděláním s maturitou (28%), dále pak s výučním listem (22%). Další skupinou (15%) respondentů byli dotazovaní s bakalářským vzděláním a (14%) respondentů s magisterským vzděláním. Dle výsledků zaměřené na respondentovo bydliště pocházelo 61% osob z obcí do 1000 obyvatel, 23% osob z míst do 6000 obyvatel a zbytek dotazovaných pocházel přímo z Tábora.

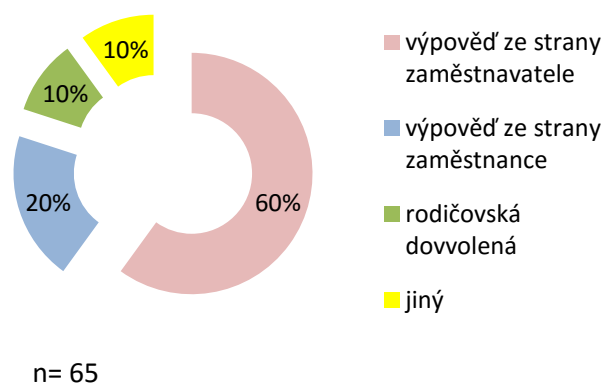
Na druhou otázku z první části dotazníku, zda byli respondenti již někdy nezaměstnaní, odpovědělo 57% kladně. Zvolil-li dotazovaný zápornou odpověď, pokračoval vyplňováním blokem č. 2. a vynecháním následujících dvou otázek, neboť byly zaměřeny na odpověď kladnou, kdy respondent už nějakou zkušenost



s nezaměstnaností měl. Důvodem nezaměstnanosti dotázaných byla nejčastěji výpověď ze strany zaměstnavatele, nadbytečnost na pracovišti, nedostatečná kvalifikace, propouštění pro časté absence z důvodu nemoci. Dalším důvodem byl také důvod arogantního chování nadřízeného a odchod žen na rodičovskou dovolenou.

Na otázku, která se týkala důvodu nezaměstnanosti, odpovídali respondenti, kteří již nějakou zkušenost s nezaměstnaností měli. Z 65 respondentů, kteří již někdy nezaměstnaní byli, uvedli, že výpověď ze strany zaměstnavatele dostalo 60%. Dalším důvodem byla výpověď ze strany zaměstnance, a to 20% a u žen při odchodu na rodičovskou dovolenou 10%. Protože se v tomto případě jednalo o polootevřenou otázku, jako jiný důvod pro ukončení zaměstnání uváděli respondenti odchod do ciziny, přestěhování se do jiné lokality, ukončení studia, nebo nedostatek pracovních příležitostí.

**Graf č. 44. Odpověď na otázku důvod Vaší nezaměstnanosti**



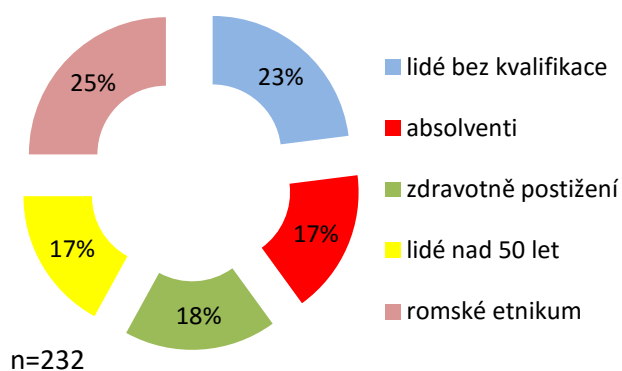
*Zdroj: vlastní zpracování*

Následující otázku zodpovídali respondenti, kteří už byli někdy nezaměstnaní. Tato otázka se týkala diskriminace z hlediska věku, pohlaví, délky praxe v oboru, nedostatečné kvalifikace nebo národnosti. Z 57% respondentů, kteří již uvedli vlastní zkušenost s nezaměstnaností, byl jako jeden z nejčastějších důvodů diskriminace uvedena praxe, a to 20%. Druhým nejčastějším důvodem byla kvalifikace s 19%. Věková kategorie byla s 18% uvedena jako třetí. Dalším důvodem diskriminace bylo

pohlaví, a to 14% respondentů. Z hlediska národnosti na otázku diskriminace souhlasilo 13% respondentů. Jiný důvod uvedlo 9% respondentů a 7% nedokázalo otázku posoudit.

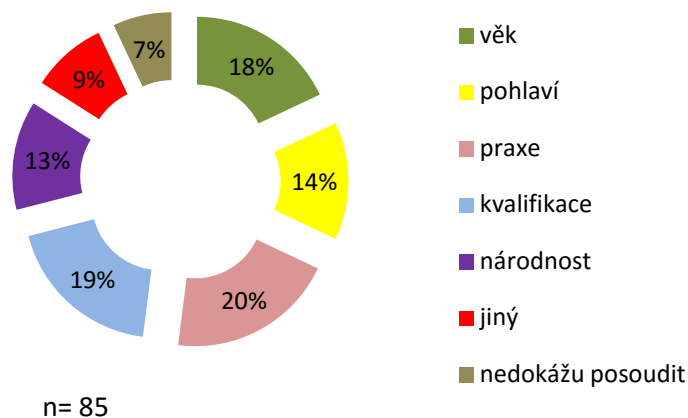
Na první otázku z druhého bloku si respondenti myslí, že nejohroženější skupinou z hlediska hledání zaměstnání patří lidé romské národnosti (25%), a to z důvodu neochoty této skupiny denně chodit do zaměstnání a také z důvodu vzdělání. Další skupinou s vyššími procenty jsou lidé s nízkým vzděláním (23%). U těchto respondentů je problém najít práci, která by odpovídala jejich schopnostem. U absolventů respondenti odpovídali nejméně (17%), a to z důvodu možnosti cestování v dnešní době a uplatnění se v zahraničí. U této skupiny lidí se vyskytl také problém, že nemají žádnou praxi, ale v současné době je možné studovat a chodit do zaměstnání, tudíž firmy si mohou absolventy vybírat již během studia a absolvování školy je zaměstnat.

**Graf č. 45. Odpověď na otázku ohrožená skupina lidí**



*Zdroj: vlastní zpracování*

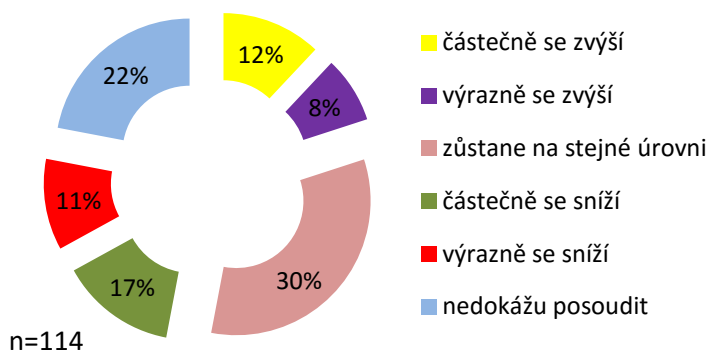
**Graf č. 46. Odpověď na otázku diskriminace z hlediska práce**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Druhou otázkou druhého bloku dotazníkového šetření byl názor na vývoj nezaměstnanosti v následujících letech. Výrazné procento dotazovaných odpovídalo na tuto otázku, že Druhou otázkou druhého bloku dotazníkového šetření byl názor na vývoj nezaměstnanosti v následujících letech. Výrazné procento dotazovaných odpovídalo na tuto otázku, že nezaměstnanost zůstane přibližně z 30% na stejné úrovni. Dále 17% respondentů mělo názor, že se nezaměstnanost částečně sníží a 8% uvedli, že se výrazně zvýší a 11% zastávalo názor výrazného snížení.

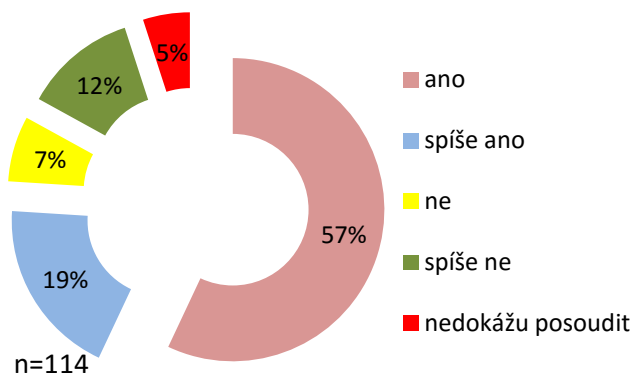
**Graf č. 47. Odpověď na otázku vývoje nezaměstnanosti na Táborsku**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Třetí dotaz směřoval na názor respondentů, zda má velikost obce vliv na počet pracovních příležitostí. 57% respondentů odpovědělo, že velikost obce má vliv na nezaměstnanost. 19% zastává názor spíše ano a 7% si myslí, že velikost obce na vliv nezaměstnanosti nemá.

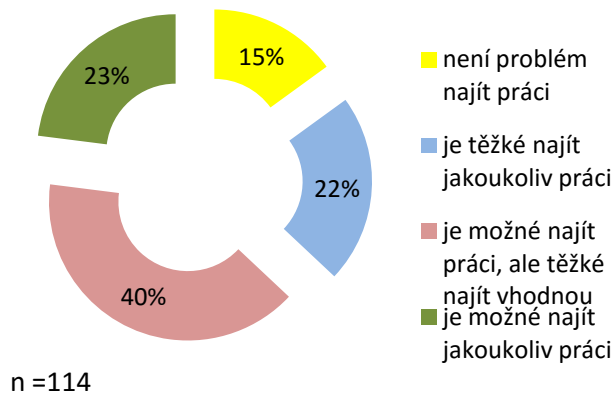
**Graf č. 48. Odpověď na otázku vliv obce na pracovní příležitosti**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Graf č. 49 odpovídá na otázku zaměstnání v místě bydliště. Z dotazovaných odpovědělo 15% respondentů, že není problém najít si práci, ale 23% říká, že je možné najít jakoukoliv práci. 40% zastává názor, že je možné nalézt práci, ale těžké najít práci vhodnou a 22% že je těžké nalézt jakoukoli práci. V táborském regionu uvádějí respondenti, že je možné najít práci jakoukoli, ale je těžší nalézt práci z hlediska dojíždění. S tímto problémem se setkávají respondenti většinou v malých obcích, kde nejsou žádné pracovní příležitosti v malých vesnicích (obec Drahňetice, Božejovice, Chlum, Javoří, Kaliště). Lidé z těchto regionů se také zmiňovali o tom, že mzda je tak nízká, že pokud odečtou náklady na cestování do zaměstnání, vůbec se jim nevyplatí dojíždět.

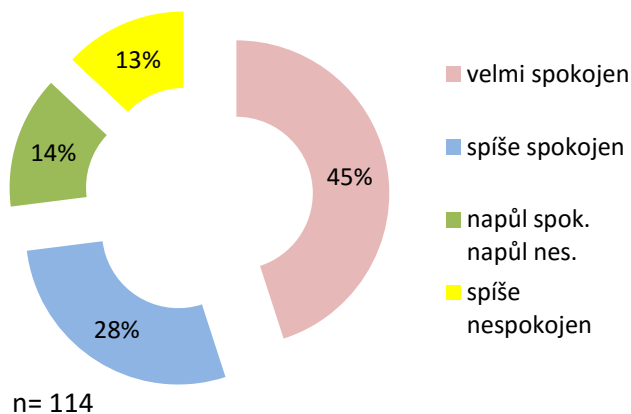
**Graf č. 49. Odpověď na otázku situace na trhu práce v Tábořském regionu**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Následující otázka byla položena respondentům, zda jsou celkově spokojeni se zaměstnáním. Na tuto otázku zodpovědělo 45% kladně, a to zejména pracující ve veřejné správě a ve velkých firmách, zejména strojírenských a potravinářských. 28% respondentů bylo spíše spokojeno, 14% respondentů bylo spokojeno napůl. Nespokojení byli respondenti z oboru obchodu, a to z důvodu nízkého mzdového ocenění a časové náročnosti (13%) dotazovaných.

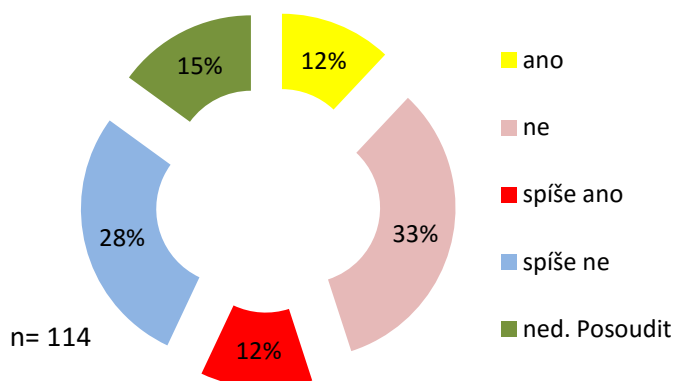
**Graf č. 50. Odpověď na otázku spokojenost v zaměstnání**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Na následující otázku, zda jste si jistý/á, že v následujících šesti měsících o práci nepřijdete, nejvíce respondentů odpovídalo ne (33%) a pouhých (12%) dotazovaných si bylo jisto, že o práci nepřijde.

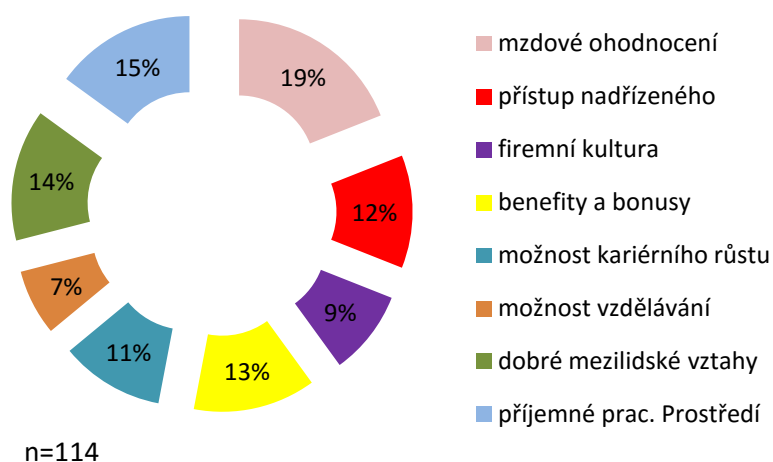
**Graf č. 51. Odpověď na otázku jistoty zaměstnání**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Na otázku, co je pro Vás nejdůležitější, abyste se v zaměstnání cítil/a dobře, odpovídalo nejvíce dotazovaných, a to 19% mzdové ohodnocení. Druhým největším procentem byl přístup nadřízeného, a to 12%. Nejméně procenty byla označena možnost vzdělávání 7% ,a to z důvodu nezájmu ze strany zaměstnavatele platit zaměstnanci doplňkové vzdělávání.

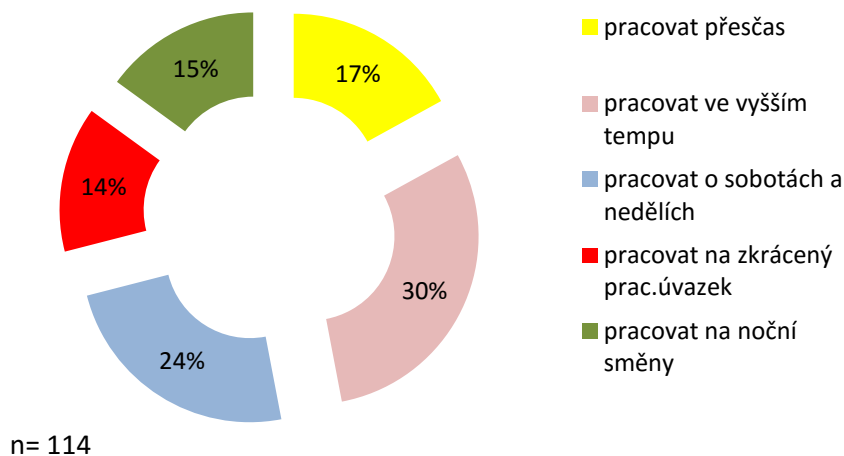
**Graf č. 52. Odpověď na otázku spokojenosti v zaměstnání**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Na poslední otázku v druhém bloku mohli dotazovaní zvolit více možností odpovědí. 30% respondentů odpovídalo, že je ochotno pracovat ve vyšším tempu. 24% dotazovaných bylo ochotno pracovat o sobotách a nedělích a 14% mělo zájem o zkrácený pracovní úvazek. O tento typ zaměstnání měly zájem převážně ženy z důvodu péče o rodinu. 15% respondentů bylo ochotno pracovat na noční směny, byli to převážně lidé s výučním listem, zvyklí pracovat na směnný provoz a 17% by v zaměstnání zůstávalo přesčas.

**Graf č. 53. Odpověď na otázku ochoty pracovat**



*Zdroj: vlastní zpracování*

Z výzkumu je možno pozorovat, že nezaměstnanost je považována za velmi negativní jev, který má výrazný regionální charakter. Za příčinu problému nezaměstnanosti uvedených respondentů lze považovat špatné podmínky pro provozování podnikání v malých obcích a špatnou dopravní obslužnost. V obcích s lepší dopravní obslužností se nezaměstnanost projevuje spíše u skupin s nízkým vzděláním a u osob ve věku nad 50 let.

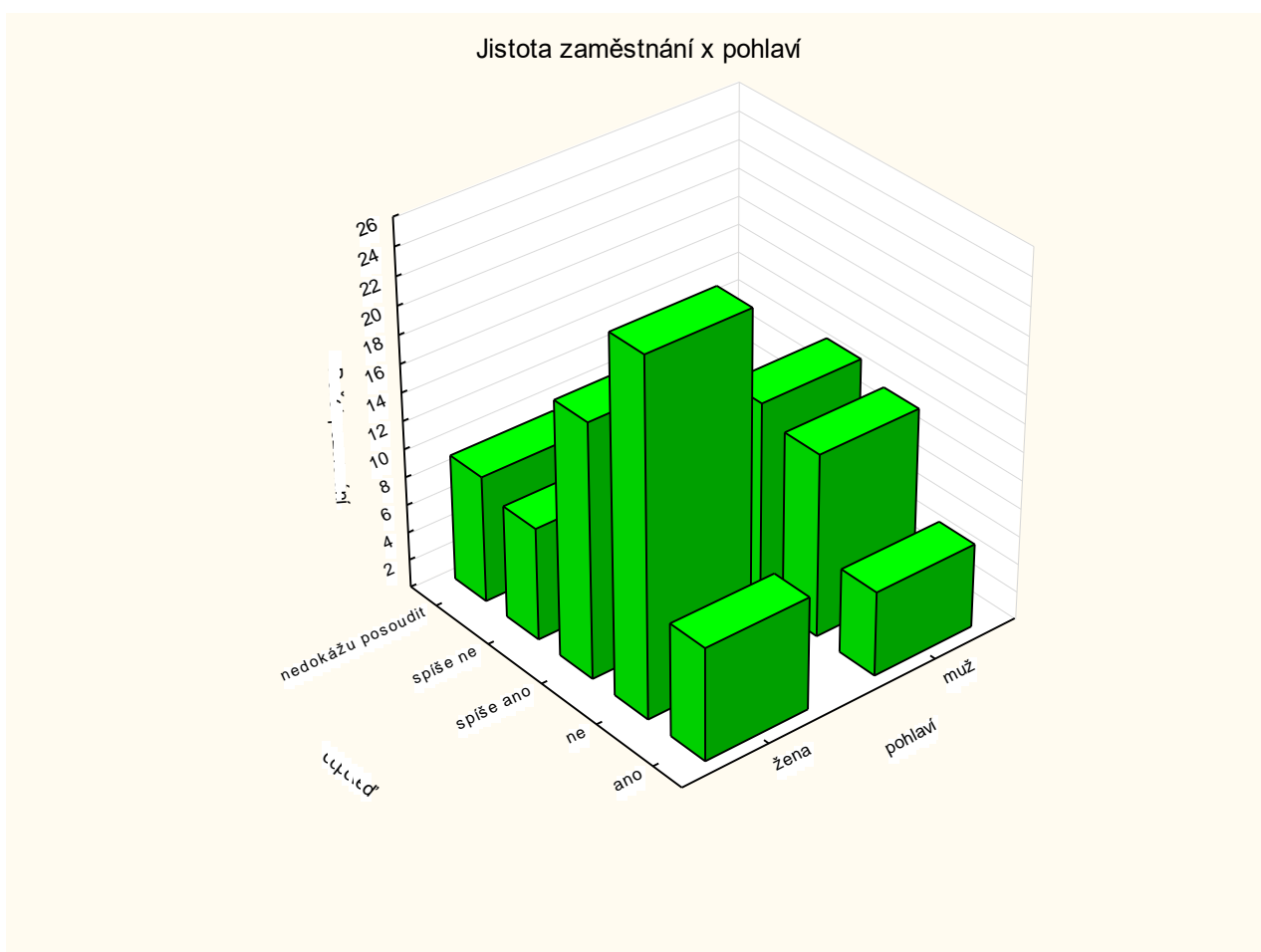
## **6. Testování závislosti jistoty zaměstnání na vybraných ukazatelích v kontingenčních tabulkách**

### **6.1. Jistota zaměstnání**

Ze získaných dat dotazníkového šetření byla provedena kontingenční tabulka na otázku Jistota zaměstnání v příloze č. 29. Byla vybrána hypotéza pro ověření závislosti mezi proměnnými žena, muž. Největší četnosti, zachycené v tabulce, se vyskytují odpovědi, že lidé si nejsou jisti, zda-li v následujících měsících nepřijdou o práci. Druhou největší odpovědí na otázku je spíše ano. V příloze č. 30, která představuje kontingenční tabulku se zachycenými nejen četnostmi, jako je tomu v předchozí tabulce, ale zobrazuje i procenta z počtu řádků, procenta z počtu ve sloupci a procenta z celkového počtu. Největší počty jsou u skupiny žen, a to u odpovědí, že si nejsou jisté, zda v následujících měsících nepřijdou o zaměstnání. Tato hodnota činí 21,93%. Z výsledku Chí- kvadrát testu v tabulce uvedeného uvedené v příloze č. 32 vyplývá, že je vypočtená hodnota větší, proto se nulová hypotéza  $H_0$  nezamítá. Test neprokázal statisticky významnou závislost mezi pohlavím a jistotou zaměstnání. Graf č. 54 znázorňuje kategorie žena, muž. Zde je patrné největší zastoupení záporné odpovědi na jistotu zaměstnání a ženského pohlaví.



**Graf č. 54. Jistota zaměstnání vůči pohlaví**



*Zdroj: vlastní zpracování*

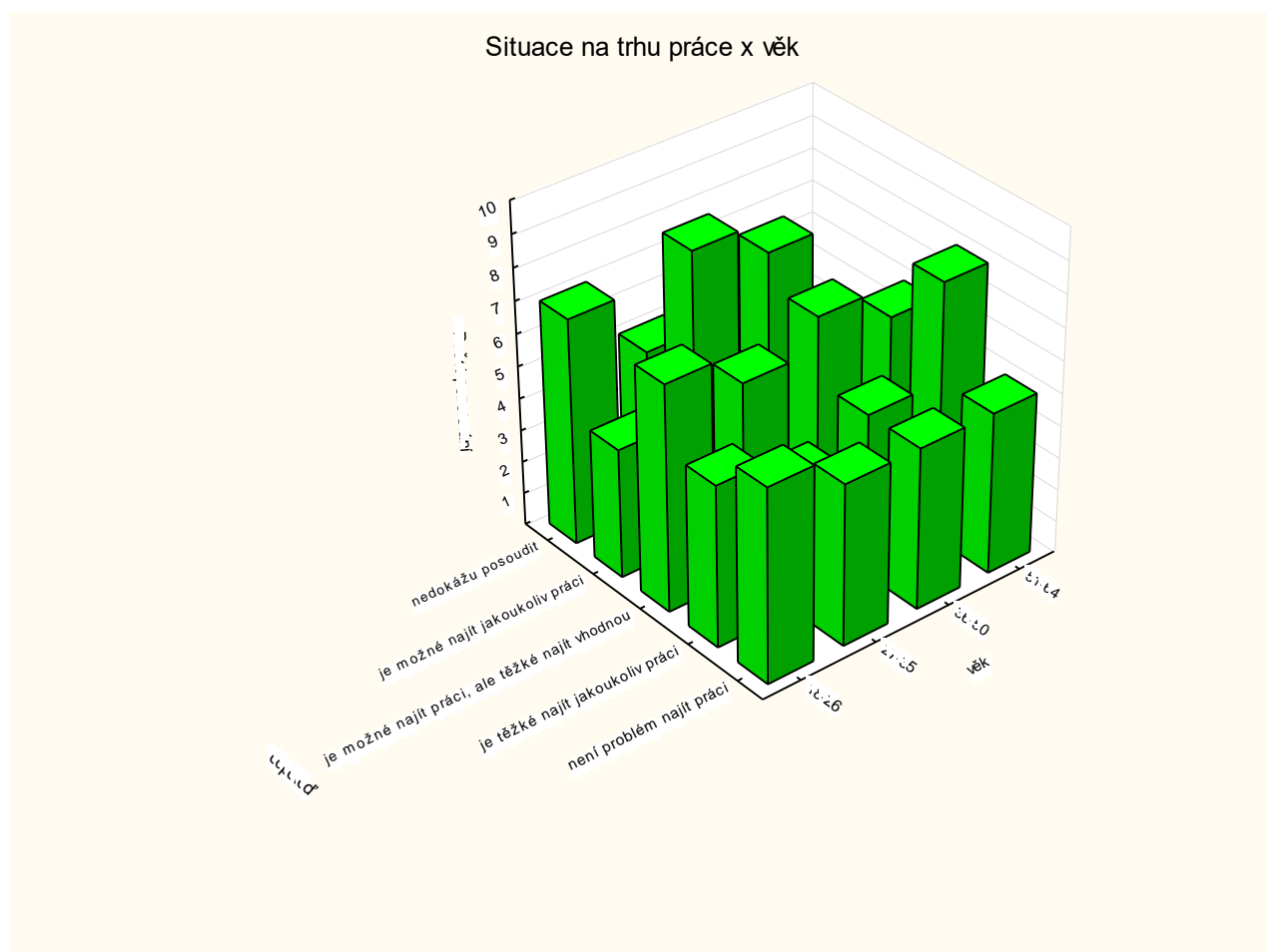
## **6.2. Situace na trhu práce**

U otázky situace na trhu práce respondenti zaznamenávali pouze jednu odpověď, proto je celkový počet 114 respondentů. Jednotlivé četnosti zachycuje kontingenční tabulka v příloze č. 33. Největší z pozorovaných četností představuje možnost, že je možné najít práci, ale těžké najít vhodnou.

Celková procenta četností zachycuje tabulka v příloze č. 34, nejvyšší hodnoty představují odpověď u věkové kategorie 27-35 let, že je možné najít jakoukoliv práci. Tato hodnota činí 7,89%. Tabulka v příloze č. 36 zachycuje výsledek Chí- kvadrát testu. Vypočtená hodnota  $p = 0,895017$ , tudíž nulová hypotéza  $H_0$  se nezamítá. Test neprokázal statisticky významnou závislost mezi věkem a názorem na situaci na trhu práce v táborském regionu.

Graf č. 55 představuje znázornění počtu zvolených možností na otázku situace na trhu práce v táborském regionu. Nejvíce je zastoupena odpověď, je možné najít práci, ale těžké najít vhodnou u věkových kategorií v rozmezí 27 – 50 lety.

**Graf č. 55. Situace na trhu práce v táborském regionu vůči věku**



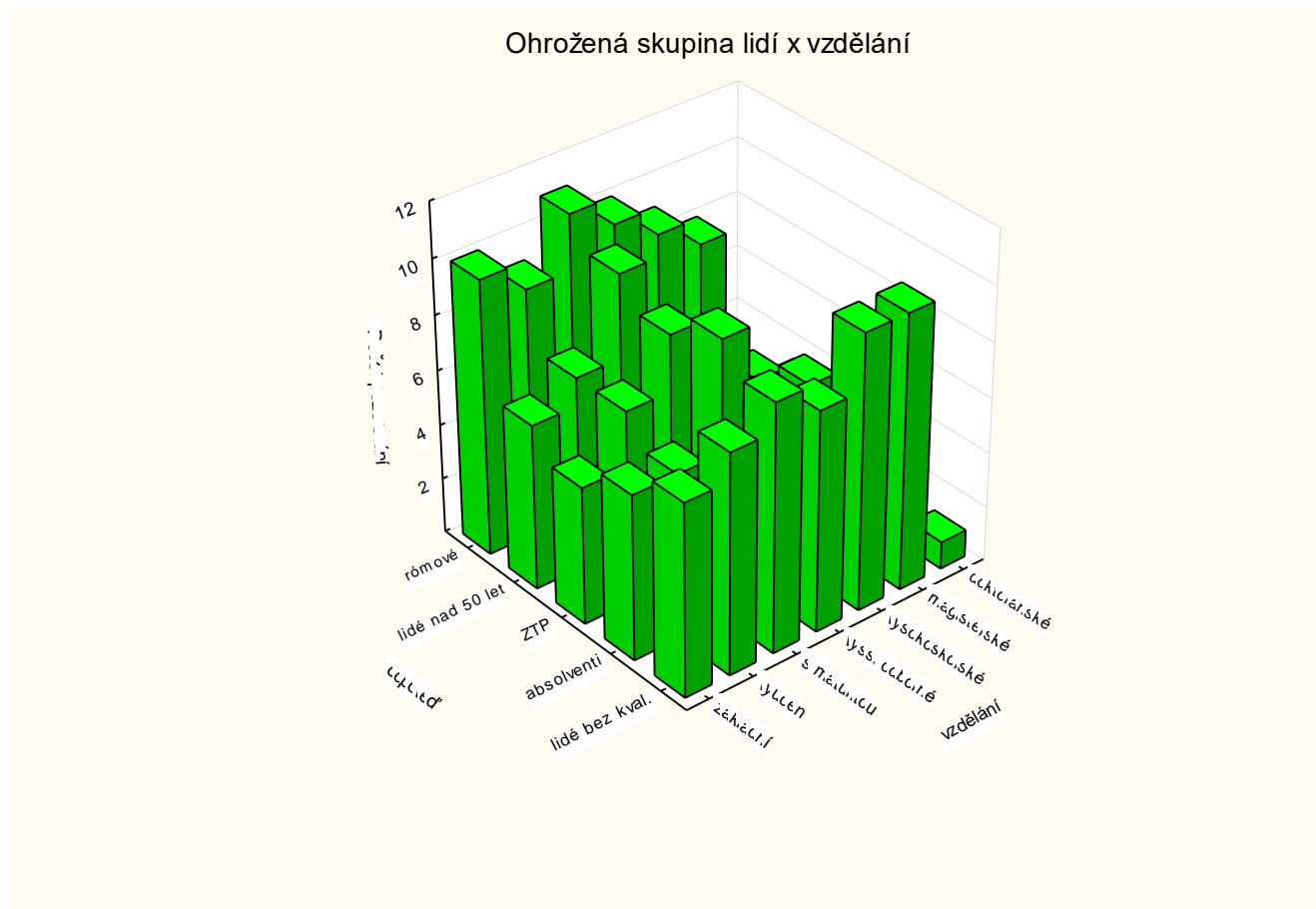
*Zdroj: vlastní zpracování*

### 6.3. Ohrožená skupina lidí

Následující kontingenční tabulka uvedená v příloze č. 37 zodpovídá na dotaz ohrožená skupina lidí. U této otázky mohli respondenti zaznamenávat více odpovědí, proto je celkový počet četností větší, než byl konečný počet respondentů. Jednotlivé četnosti zachycuje kontingenční tabulka příloha č. 38 a největší počet pozorování na odpověď

ohrožená skupina lidí se vyskytuje u romské národnosti (58) dále u lidí bez kvalifikace (53). U otázky týkající se ohrožené skupiny lidí měli nejvyšší procentuální zastoupení respondenti s maturitou (7,74%), kteří na otázku odpovídali, že za nejvíce ohroženou skupinu lidí považují Romy. Druhou skupinou odpovídající stejně na otázku týkající se ohrožené skupiny lidí jsou lidé s bakalářským vzděláním. Pro splnění podmínek použití chí- kvadrát testu, protože nesmí být žádná z pozorovaných četností menší než 1, došlo v tabulce teoretických četností ke sloučení bakalářského, magisterského, doktorandského vzdělání. Tabulka uvedená v příloze č. 39 představuje upravenou tabulku očekávaných četností. Tabulka v příloze č. 40 zachycuje výsledek Chí- kvadrát testu. Vypočtená hodnota  $p = 0,99909$ . Nulová hypotéza  $H_0$  se proto nezamítá, test neprokázal statisticky významnou závislost mezi dosaženým vzděláním a ohroženou skupinou lidí. Graf č. představuje znázornění počtu odpovědí na otázku ohroženou skupinu lidí z hlediska hledání zaměstnání. Nejvíce je zde zastoupena odpověď lidé bez kvalifikace a romská národnost.

**Graf č. 56. Ohrožená skupina lidí vůči vzdělání**



*Zdroj: vlastní zpracování*

## 7. Závěr

Míra nezaměstnanosti v táborském kraji jako celku se stabilně nacházela po dobu sledování mírně pod celorepublikovým průměrem. Tábořský region řadil na 19 místo s nejnižší nezaměstnaností. Tento stav lze přičítat velkému množství faktorů. Z těch nejdůležitějších je možno jmenovat geografickou polohu kraje, turistický ruch a využití dopravního spojení po hlavní silnici E55. Uvedené důvody úzce spojují ekonomickou situaci tábořského kraje s ekonomickou situací zbytku České republiky. V prosinci roku 2004 dosáhla nezaměstnanost v tábořském kraji 5,7%. Roky 2005 -2006 jsou charakteristické obdobným vývojem nezaměstnanosti. V prosinci 2007-2008 se nezaměstnanost udržovala okolo 4,5%. Následující roky byly ovlivňovány světovou hospodářskou krizí. V roce 2010 Úřad práce diskutoval s Radou pro rozvoj lidských zdrojů Jihočeského kraje zejména v problematikách nedostatku technických oborů v kraji a možnosti dostavby Jaderné elektrárny Temelín a zřízení více pracovních míst. V prosinci roku 2011-2012 nezaměstnanost na Tábořsku dosáhla svého maxima 9,3%. Česká republika měla nejnižší míru nezaměstnanosti roku 2009, tato míra činila 5,96%. Současná doba uvádí míru nezaměstnanosti v České republice 6,2%.

Z hlediska profesní struktury nabízených pracovních příležitostí v tábořském regionu firmy mají zájem o specifické odborné profese, zejména o strojírenské a o dělnické profese. Nedostatek volných pracovních míst se objevuje v administrativní a ekonomické oblasti. Z věkové tabulky uchazečů o zaměstnání na Tábořsku vyplývá, že v tábořském regionu je nejvíce uchazečů ve věkové kategorii mezi 55-59 lety.

Z délky evidence uchazečů o zaměstnání můžeme pozorovat, že se nejvyšší počet uchazečů pohybuje do 3 měsíců, ale tuto skupinu z pohledu ekonomiky ještě nelze považovat za rizikovou. Rizikovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání nad 12 měsíců, které jsou pro ekonomiku značně nevýhodné.

Pokud se podíváme na jednotlivé tábořské mikroregiony, nejvyšší problém s nezaměstnaností má mikroregion Jistebnicko z důvodu nedostatku dopravního spojení a poklesem nabídky pracovních míst v zemědělství. Mezi další problematické regiony se řadí Soběslavsko. Rok 2014 je významným pro region Soběslav, kdy se firma GZ. Media a.s. se sídlem v Loděnici přesouvá do Soběslavi a vytváří nová pracovní místa. V minulých i současných letech firma KOVOSVIT MAS Sezimomvo Ústí nabízí 50 volných míst v technické oblasti: obráběč kovů, mechanik NC strojů, dělník do provozu

a slévárenský dělník. Nemocnice Tábor přijme do pracovního poměru na oddělení lékaře, sestry a ostatní personál na oddělení jako je například ARO, interna, plicní, oddělení následné péče, urologie a gynekologie. V současné době Silon a.s. nabízí volná pracovní místa na pozici dispečer, směnový mistr a operátory výrobní linky. Firma Brisk a.s. nabízí 10 volných pozic v oblasti strojírenská dělnice, manažer prodeje, seřizovač a obsluha strojů, inženýr elektrotechnik a seřizovač. Volná pracovní místa nyní nabízí firma Madeta a.s. Planá nad Lužnicí, která se zabývá výrobou a prodejem mlékárenských výrobků. V tomto roce plánuje přibrat 60 nových zaměstnanců z důvodu sloučení podniku a inovace výrobní linky a rozšíření výroby. V Soběslavi firma Banes a.s. má zájem o 60 zaměstnanců do výroby v oblasti strojírenského průmyslu. V současné době firma Farmtec Jistebnice, zabývající se výrobou zařízení pro ustájení zvířat, nabízí na Jistebnicku 6 pozic technického zaměření. Ostatní firmy na Táborsku přibírají své zaměstnance průběžně dle svých potřeb. Z dotazníkového šetření na otázku důvod ukončení pracovního poměru jsou různé. Převládá však odpověď, že podnik nebo organizace zanikla, někteří však uvádí důvody ukončení dopravního spojení a nemožnost se do zaměstnání dopravit. Dalším důvodem jsou s přibývajícím věkem také zdravotní důvody. Z dotazníkové analýzy, která byla zaměřena na průzkum jistoty zaměstnání vyplynulo, že největší počet dotazovaných mužů a žen záporně odpovídali na otázku jistoty zaměstnání. Na otázku situace na trhu práce v táborském regionu zodpovídali lidé ve věkové kategorii mezi 36-50 lety, že je možné práci najít, ale obtížné najít práci vhodnou. Otázka zabývající se ohroženou skupinou lidí uvádí, že lidé s maturitou a vyšším a bakalářským vzděláním považují za ohroženou skupinu romskou národnost. Druhou významnou skupinu, kterou lze považovat za ohroženou, jsou lidé bez kvalifikace. Tuto skupinu nejvíce označovali lidé s bakalářským a vysokoškolským vzděláním.

Důležité je zdůraznit, že by bylo žádoucí se věnovat mladé generaci, a to žákům základních a středních škol, kteří si vybírají budoucí povolání a vysvětlit jim, že v současné době má lepší uplatnění na trh práce šikovný řemeslník než středoškolák s maturitou. Pomoc těmto mladistvým by mohly programy, které jsou realizovány velkými firmami pro své budoucí pracovníky s cílem vychovat si nového pracovníka. Během tohoto programu si adept vyzkouší práci ve všech odděleních, a tím získá celkový pohled na danou firmu. Úřady práce by mohly ve spolupráci se zaměstnavateli

realizovat více společensky účelných pracovních míst pro hůře zaměstnatelné osoby, kde by dotace na zaměstnance byla delší než 1 rok, a tím pro podnik finančně zajímavá, aby zaměstnala tuto rizikovou skupinu. Aktivní politika by měla být více realizována ve vazbě na poradenské aktivity a měla by zohledňovat individuální charakteristiku uchazečů. Kontaktní pracoviště by měla také pomoci nabídkou rekvalifikací lidem, kteří se nedokážou uplatnit ve svém oboru. Dalším velmi účinným nástrojem jsou společensky účelně zřízená pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání. Veřejně prospěšné práce nabízejí uchazečům uplatnění, pokud nejsou schopni se uplatnit jiným způsobem. Je to často jediný způsob, jak pomoci uchazeči neztratit pracovní návyky. Problematické je umístit na trhu práce osoby zdravotně znevýhodněné. Počet volných míst pro tuto skupinu je velmi specifický. Při řešení problému s nezaměstnaností je třeba zohledňovat situaci v jednotlivých regionech a přizpůsobit se podmínkám na trhu práce. V současné době je situace taková, že nízký rozdíl mezi vyšší nominální mzdy a pobíráním sociálních dávek nezaměstnané příliš nemotivuje k hledání práce.

Rok 2015 je charakterizován rokem, kdy se nezaměstnanost dostala na své maximum. Díky větší poptávce zákazníků firmy zvyšují výrobu a nabírají nové zaměstnance.

V současné době město Tábor nabízí převážně profese na pozicích prodejce a vývojových konstruktérů, nákupčích a skladníků. Firma Silon nyní nabízí volná místa na pozicích projektový inženýr, specialista logistiky, směnový mistr a operátor výrobní linky.

## 8. Seznam literatury:

- Alena Hanzelková, M. K. (2013). *Bussines strategie*. C.H.Beck.
- Artl, J. (2002). *Analýza ekonomických časových řad s příklady*. VŠE v Praze.
- Belz Horst, S. M. (2001). *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Portál s.r.o. Praha.
- Bohatová, V. *Pštroší politika vede z kopce*.
- Bradley, R. (2004). *Mikroekonomie*.
- Brčák Josef, S. B. (2010). *Mikroekonoie*. Aleš Čeněk s.r.o.
- Brožová, D. (2003). *Společenské souvislosti na trhu práce*. Nakladatelství Slon.
- Buchtová, B. (2002). *Nezaměstnanost*. Profesional Publisching.
- Buchtová, B. (2002). *Nezaměstnanost*. Praha Grada Publishing.
- Holman, R. (2011). *Ekonomie*. C.H.Beck.
- Holman, R. (2010). *Makroekonomie*. C.H. Beck.
- Holman, R. (2007). *Mikroekonomie*. C.H. Beck.
- Hrbková, J. (2015). *Společenské vědy pro techniky*. Nakladatelství Grada.
- Hubinková, Z. (2008). *Psychologie a sociologie ekonomického chování*.
- Jan Černohorský, P. T. (2011). *Základy financí*. Grada Publishing.
- Johnová, R. (2008). *Marketing kulturního dědictví*. Grada.
- Jurečka, V. (2010). *Mikroekonomie*. Nakladatelství Grada.
- Kociánová, R. (2012). *Personální řízení východiska a vývoj*. Nakladatelství Grada.
- Kolektiv. (2003). *Lidské zdroje v ČR*. Praha ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.
- Kotýnková, M. (2007). *Sociální ochrana chudých v České republice*. Vysoká škola ekonomická v Praze.
- Kovář, P. (2011). *Přijímací zkušky na VŠ všeobecný přehled*. Fragment.
- Machková, H. (2009). *Mezinárodní marketing*. Grada.
- Mareš, P. (1998). Sociologické nakladatelství.
- Maruška, Z. (2012). *Nenechte si líbit nezaměstnanost*. Nakladatelství Epava Olomouc.
- Nový, I. (1997). *Sociologie pro eknomi*. nakladatelství Grada.
- Paul A. Samuleson, W. D. (2005). *Ekonomie*. NS Svoboda.
- Rákosník, J. (2008). *Odvracená tvář meziválečné prosperity*. Univerzita Karlova v Praze.
- Renata Rydvalová, B. J. (2012). Grada Publilshing.



- Řezanková, H. (2007). *Analýza dat z dotazníkových šetření*. Profesional Publishing.
- Samuelson, P. (2007). *Ekonomie*. Nakladatelství Praha: NS Svoboda.
- Svatošová Libuše, K. B. (2008). *Statistické metody II* (Sv. 1.vydání dotisk). PEF-ČZU.
- Svatošová Libuše, K. B. (2008). *Statistické metody II*. Česká zemědělská univerzita v Praze.
- Šikýř, M. (2012). *Personalistika pro manažery a personalisty*. Nakladatelství Grada.
- Tomeš, I. (2011). *Obory sociální politiky*. Portál s.r.o. Praha.
- Tošovská, E. (2010). *Makroekonomické souvislosti ochrany životního prostředí*. Nakladatelství C.H. Beck.
- Urban, J. (2015). *Teorie národního hospodářství*. Wolters Kluwer.
- Urban, J. (2015). *Teorie Národního Hospodářství*. Wolters Kluwer.
- Zuzana Dvořáčková, L. S. (2011). *Finanční vzdělávání pro střední školy*. C.H. Beck.

## 9. Seznam internetových zdrojů:

MINISTERSTVO PRÁCE SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, [Http://www.MPSV](http://www.MPSV). prispevek na peci-prorucka OZ.

PROČ MOTIVACE NĚKDY SELHÁVÁ, [Http://www.hrm.ihned.cz/cI\\_20305490-psyhicke-dusledky-dlouhodobne-nezamestnanosti](http://www.hrm.ihned.cz/cI_20305490-psyhicke-dusledky-dlouhodobne-nezamestnanosti).

BUSSINES CENTRUM,[Http://www.Bussinescentrum.cz-aktivni-politika-zamestnanosti](http://www.Bussinescentrum.cz-aktivni-politika-zamestnanosti).

AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI //Aktivní politka zaměstnanosti[Http://www.aktivni-politika-zamestnanosti](http://www.aktivni-politika-zamestnanosti).

POPTÁVKA PO PRÁCI <http://www.poptavka-po-praci>

BRISK <http://www.Brisk.cz>.

STRATEGIE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI <http://www.strategie-politiky-zamestnanosti.cz.2020>.

TÁBOR [Http://www.taborcz.eu/taborsko-pro-rybare/](http://www.taborcz.eu/taborsko-pro-rybare/).

MINISTERSTVO PRÁCE SOCIÁLNÍCH VĚCÍ <http://www.analyza-problematiky-rovných-prilezitosti-na-trhu-prace>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD <http://www.CSU-zamestnanost-a-nezamestnanost>.

SEZIMOVO ÚSTÍ <http://www.geografie-mesta-sezimova-usti>.

INFO ABSOLVEN <http://www.nezamestnanost-absolventu-skol>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ [Http://www.poratl-MPSV-zdravotne-postizeni](http://www.poratl-MPSV-zdravotne-postizeni).

ZDRAVÍ <http://www.zdravi15.cz/clanek/sestra/fenomen-nezamestnanosti>.

TÁBOR [Http://www.asz.cz/tabor](http://www.asz.cz/tabor).

COMEET PLUS [Http://www.comett-plus-tabor](http://www.comett-plus-tabor).

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD <http://www.CSU-vypocet-miry-nezamestnanosti>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ [Http://www.MPSV](http://www.MPSV). prispevek na peci-prorucka OZ.

ČT -24 <http://www.ct24-rubrika-ekonomiky>

DOTAČNÍ INFO [Http://www.dotacni-info.cz](http://www.dotacni-info.cz).

EVROPSKÁ KOMISE [Http://www.Ec.europa.EU](http://www.Ec.europa.EU).

EKONOMIKA [Http://www.ecorp.euweb.cz/nedobrovolna-nezamestnanost/](http://www.ecorp.euweb.cz/nedobrovolna-nezamestnanost/).

EURES, <http://www.eures/definice-nezamestnane-osoby/>.

TÁBOR GEOGRAFIE MĚSTA, <http://www.geografie mesta>

STRATEGIE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI, <http://www.hasim.cz/content/lide-s-nizkou-kvalifikaci>.

TÁBOR, <http://www.historicka sidla.cz/tabor>

HLEDÁM PRÁCI, <http://www.hledam praci.cz/poradna zamestnani/rodicovska-dovolena>.

CHÝNOVSKÁ JESKYNĚ, <http://www.chynovska jeskyne.cz>.

INFORMAČNÍ SYSTÉM, <Http://www.IS.VSFS.cz/1/6410/eto2006>.

KOHINOOR, <http://www.kohinoor-mlada vozice>

MARKETINGOVÁ STRATEGIE, <http://www.markteringova strategie kultury a cestovniho ruchu>.

MĚŠEC, <http://www.mesec.cz/podpora v nezamestnanosti/>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, <http://www.MPSV.cz/narok/na-podporu/v nezamestnanosti/>.

NEMOCNICE TÁBOR, <http://www.nemta.cz>.

INVESTUJEME, <http://www.nezamestnanost co ji ovlivnuje>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, <http://www.portal MPSV>

STÁRNOUCÍ PRACOVNÍCI, <http://www.safe start-starnouci pracovníci>

SILON A.S., <http://www.Silon a.s>.

PREZENTACE PHILIPSOVI KŘIVKY, <http://www.slideplayer.cz/philipsova/krivka>

SOCIÁLNÍ DIALOG, <http://www.socialnidialog.cz>.

ÚŘAD PRÁCE <http://www.Úrad prace- definice absolventa>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, <http://www.zamestnanost a politika zamestnanosti>

MAPY, <http://www.zemepis.com>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, <http://www.zprava o situaci na trhu prace>.

DOMITA, <http://www.domita a.s..>

ELK, <http://www.ELK.a.s>.

BUSSINES CENTRUM <http:www// Bussines center.cz-substituční efekt>

## **10. Seznam příloh:**

- Příloha č. 1: Tabulka vývoje počtu obyvatel v Jihočeském kraji a ČR v letech 1995-2014
- Příloha č. 2: Tabulka počtu obyvatel v Jihočeském kraji 2014
- Příloha č. 3: Tabulka vývoje nezaměstnanosti v ČR a Táboře v letech 2004-2015
- Příloha č. 4: Podíl nezaměstnaných osob v okresech České Republiky
- Příloha č. 5: Tabulka popisné statistiky regionu táborsko
- Příloha č. 6: Tabulka vývoje nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech 2005-2015
- Příloha č. 7: Tabulka Nezaměstnanosti v obci Jistebnice a mikroregionu Tábor v jednotlivých měsících v roce 2015
- Příloha č. 8: Tabulka elementární charakteristiky volných pracovních míst na táborsku
- Příloha č 9: Tabulka počtu volných míst v jednotlivých regionech 2005-2015
- Příloha č. 10: Tabulka analýzy volných míst v regionu 2015 v jednotlivých měsících
- Příloha č. 11: Tabulka počtu uchazečů o zaměstnání v ČR 1999-2015 dle délky
- Příloha č. 12: Tabulka počtu uchazečů na táborsku dle délky 1999-2015
- Příloha č. 13: Tabulka věkové struktury nezaměstnaných v České republice 1999-2015
- Příloha č. 14: Tabulka počtu uchazečů v České republice 20-24 let
- Tabulka č. 15: Tabulka počtu uchazečů v České republice 55-59 let
- Příloha č. 16: Elementární charakteristiky věkové struktury uchazečů
- Příloha č. 17: Tabulka uchazečů o zaměstnání na táborsku dle věkové kategorie 1999-2015
- Příloha č. 18: Tabulka počtu uchazečů na táborsku 20-24 let
- Příloha č. 19: Tabulka počtu uchazečů na táborsku 55-59 let
- Příloha č. 20: Tabulka uchazečů dle vzdělání v ČR 1999-2015
- Příloha č. 21: Tabulka elementárních charakteristik uchazečů bez vzdělání v ČR
- Příloha č. 22: Tabulka elementárních charakteristik uchazečů s bakalářským vzděláním v ČR
- Příloha č. 23: Tabulka uchazečů dle vzdělání na Táborsku 1999-2015
- Příloha č. 24: Tabulka elementárních charakteristik počtu uchazečů o práci na táborsku bez vzdělání
- Příloha č. 25: Tabulka elementárních charakteristik počtu uchazečů o práci na táborsku s bakalářským vzděláním

- Příloha č. 26: Tabulka elementárních charakteristik procentuální míry nezaměstnanosti v ČR
- Příloha č. 27: Tabulka elementárních charakteristik procentuální míry uchazečů o zaměstnání na Táborsku
- Příloha č. 28: Elementární charakteristiky Tábora a České republiky
- Příloha č. 29: Kontingenční tabulka žena, muž – jistota zaměstnání
- Příloha č. 30: Kontingenční tabulka žena, muž – jistota zaměstnání
- Příloha č. 31: Tabulka očekávaných četností - jistota zaměstnání
- Příloha č. 32: Tabulka Chí- kvadrát test- jistota zaměstnání
- Příloha č. 33: Kontingenční tabulka situace na trhu práce v táborském regionu
- Příloha č. 34: Kontingenční tabulka situace na trhu práce v táborském regionu
- Příloha č. 35: Tabulka očekávaných četností situace na trhu práce v táborském regionu
- Příloha č. 36: Tabulka Chí kvadrát test- situace na trhu práce v táborském regionu
- Příloha č. 37: Kontingenční tabulka- ohrožená skupina lidí
- Příloha č. 38: Kontingenční tabulka- ohrožená skupina lidí
- Příloha č. 39: Tabulka očekávaných četností – ohrožená skupina lidí
- Příloha č. 40: Tabulka Chí- kvadrát test ohrožená skupina lidí
- Příloha č. 41: Dotazníkové šetření – průzkum jistoty zaměstnání

## 11. Seznam grafů:

Graf č. 1. Funkce poptávky po práci	18
Graf č. 2. Funkce individuální nabídky práce	19
Graf č. 3. Rovnováha na trhu práce	20
Graf č. 4. Dobrovolná nezaměstnanost	28
Graf č. 5. Nedobrovolná nezaměstnanost	30
Graf č. 6. Philipsova křivka	32
Graf č. 7. Počet obyvatel v Jihočeském kraji v letech 1995-2014	50
Graf č. 8. Počet obyvatel v České republice v letech 1995-2014	51
Graf č. 9. Počet obyvatel v Jihočeském kraji po okresech v roce 2014	52
Graf č. 10. Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR a v Táboře v letech 2004 – 2015	53
Graf č. 11. Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech v letech 2005 - 2015	56
Graf č. 12. Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Tábor v letech 2005 -2015	57
Graf č. 13. Vývoj míry nezaměstnanosti v mikroregionu Jistebnicko v letech 2005- 2015	58
Graf č. 14. Nezaměstnanost v obci Jistebnice a mikroregionu Tábor v jednotlivých měsících v roce 2015	59
Graf č. 15. Vývoj volných míst na Táborsku v letech 2005 – 2015	60
Graf č. 16. Tempo růstu volných pracovních míst na Táborsku v letech 2005 – 2015	61
Graf č. 17. Analýza volných míst na Táborsku v roce 2015 na Táborsku v roce 2015	62
Graf č. 18. Počet uchazečů o zaměstnání v ČR dle délky 1999-2015	63
Graf č. 19. Počet uchazečů o zaměstnání v ČR nad 12 měsíců v letech 1999 – 2015	64
Graf č. 20. Počet uchazečů o zaměstnání v ČR do 3měsíců v letech 1999-2015	65
Graf č. 21. Počet uchazečů na Táborsku nad 12 měsíců v letech 1999 – 2015	66
Graf č. 22. Počet uchazečů na Táborsku do 3 měsíců v letech 1999 – 2015	67
Graf č. 23. Počet uchazečů na Táborsku dle délky v letech 1999 – 2015	68

Graf č. 24. Věková kategorie 20-24 let v letech 1999 – 2015 v ČR	69
Graf č. 25. Tempo růstu uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii 20-24 let v České republice v letech 1999 – 2015	70
Graf č. 26. Věková kategorie 50-59 let v letech 1999 – 2015 v ČR	71
Graf č. 27. Tempo růstu v ČR ve věkové kategorii 55-59 let v letech 1999 – 2015	72
Graf č. 28. Uchazeči o zaměstnání na Táborsku ve věku 20-24 let v letech 1999 – 2015	73
Graf č. 29. Tempo růstu uchazečů o zaměstnání na Táborsku ve věkové kategorii 20-24 let v letech 1999 – 2015	74
Graf č. 30. Počet uchazečů na Táborsku ve věkové kategorii 55-59 let v letech 1999 – 2015	75
Graf č. 31. Tempo růstu na Táborsku ve věkové kategorii 55 – 59 let v letech 1999 – 2015	76
Graf č. 32. počty uchazečů o práci bez vzdělání v ČR v letech 1999 – 2015	77
Graf č. 33. Tempo růstu uchazečů o práci bez vzdělání v ČR v letech 1999 – 2015	78
Graf č. 34. počty uchazečů o práci v ČR -bakalářské vzdělání v letech 1999 – 2015	79
Graf č. 35. tempo růstu uchazečů o zaměstnání s bakalářským vzděláním v letech 1999 – 2015 v ČR	80
Graf č. 36. počet uchazečů o zaměstnání bez vzdělání v letech 1999 – 2015 na Táborsku	81
Graf č. 37. Tempo růstu počtu uchazečů o zaměstnání bez vzdělání Táborsku v letech 1999 – 2015	82
Graf. č. 38. Počet uchazečů s bakalářským vzděláním v letech 1999 – 2015 na Táborsku	83
Graf č. 39. Tempo růstu uchazečů bakalářským vzděláním na Táborsku v letech 1999 – 2015	84
Graf č. 40. míra nezaměstnanosti v % v České republice v letech 1993 – 2015	85
Graf č. 41. tempo růstu nezaměstnanosti v České republice v letech 1993 – 2015	86
Graf č. 42. Tempo růstu nezaměstnanosti na Táborsku v letech 2004 – 2015	87
Graf č. 43. procentuální míra uchazečů na Táborsku v letech 2004 – 2015	87
Graf č. 44. Odpověď na otázku důvod Vaší nezaměstnanosti	89
Graf č. 45. Odpověď na otázku ohrožená skupina lidí	90

Graf č. 46. Odpověď na otázku diskriminace z hlediska práce	91
Graf č. 47. Odpověď na otázku vývoje nezaměstnanosti na Táborsku	91
Graf č. 48. Odpověď na otázku vliv obce na pracovní příležitosti	92
Graf č. 49. Odpověď na otázku situace na trhu práce v Táborském regionu	93
Graf č. 50. Odpověď na otázku spokojenost v zaměstnání	93
Graf č. 51. Odpověď na otázku jistoty zaměstnání	94
Graf č. 52. Odpověď na otázku spokojenosti v zaměstnání	94
Graf č. 53. Odpověď na otázku ochoty pracovat	95
Graf č. 54. Jistota zaměstnání vůči pohlaví	97
Graf č. 55. Situace na trhu práce v táborském regionu vůči věku	98
Graf č. 56. Ohrožená skupina lidí vůči vzdělání	100



## 8. Přílohy

**Příloha č. 1: Tabulka vývoje počtu obyvatel v Jihočeském kraji a ČR v letech 1995-2014**

rok	počet obyvatel Jihočeský kraj			počet obyvatel ČR		
	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem
1995	307519	319348	626867	5016515	5304829	10321344
2000	307178	318696	625874	4996731	5269815	10266546
2005	308737	319029	627766	5002648	5248431	10381130
2007	312046	321218	633264	5082934	5298196	10381130
2008	313867	322461	636328	5136377	5331165	10467542
2009	314543	323100	637643	5157197	5349616	10506813
2010	314880	323826	638706	5168779	5363971	10532770
2011	313284	322854	636138	5158210	5347235	10505445
2012	313113	322998	636111	5164349	5351776	10516125
2013	313836	322871	636707	5162380	5350039	10512419
2014	314047	323253	637300	5176927	5361348	10538275

*Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování*

**Příloha č. 2: Tabulka počtu obyvatel v Jihočeském kraji 2014**

	Jihočeský kraj	České Budějovice	Český Krumlov	Jindřichův Hradec	Písek	Prachatice	Strakonice	Tábor
obyvatelstvo celkem	637300	189861	61110	91778	70634	50800	70653	102464
muži	314047	92798	30674	45266	34767	25372	34917	50283
ženy	323253	97063	30436	46542	35867	25428	35736	52181

*Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování*

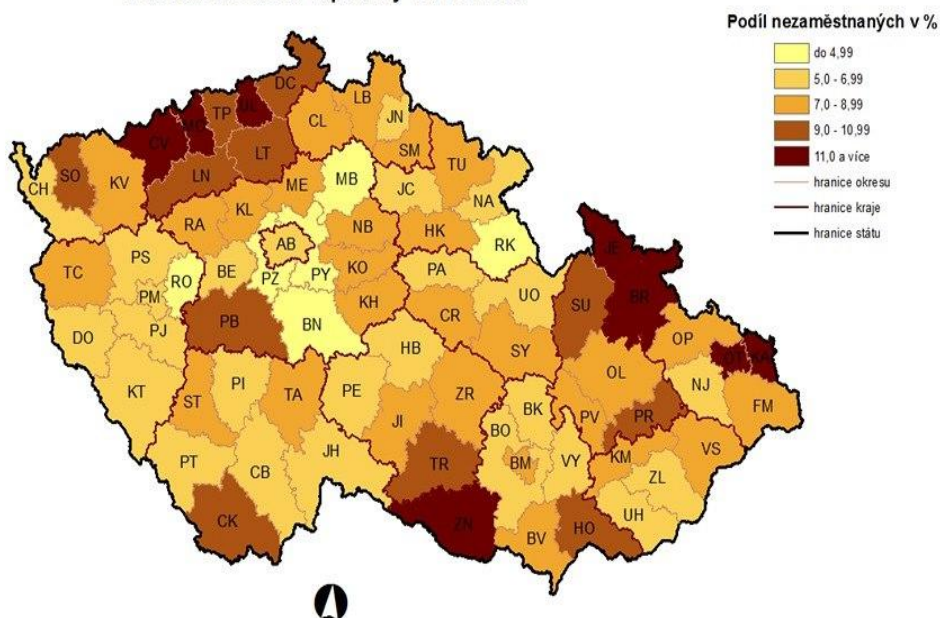
**Příloha č. 3: Tabulka vývoje nezaměstnanosti v ČR a Táboře v letech 2004-2015**

rok	Tábor míra nez. v %	ČR míra nezam. v %
2004	5,7	9,47
2005	5,8	8,88
2006	5,9	7,67
2007	4,8	5,98
2008	4,2	5,96
2009	7,5	9,24
2010	9,2	9,57
2011	9,3	8,62
2012	9,3	9,36
2013	7,4	8,17
2014	7,55	7,46
2015	4,99	6,2

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

**Příloha č. 4: Podíl nezaměstnaných osob v okresech České Republiky**

**PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB NA POČTU OBYVATEL  
v okresech České republiky k 31.1.2015**



**Příloha č. 5: Tabulka popisné statistiky regionu táborsko**

Proměnná	Popisné statistiky (Nezaměstnanost v mikroregionech 2005-2015)				
	Průměr	Medián	Minimum	Maximum	Rozpětí
Bechyňsko	7,344444	6,800000	4,800000	9,900000	5,100000
Chýnovsko	6,177778	5,600000	3,500000	9,700000	6,200000
Jistebnicko	8,255556	7,600000	5,200000	11,900000	6,700000
Mladovožicko	6,211111	5,500000	4,000000	9,000000	5,000000
Soběslavsko	8,011111	7,200000	5,100000	11,700000	6,600000
Táborsko	6,966667	6,100000	4,500000	9,900000	5,400000
Veselsko	7,555556	7,100000	5,200000	10,500000	5,300000

*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

**Příloha č. 6: Tabulka vývoje nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech 2005-2015**

ROK	Bechyňsko		Chýnovsko		Jistebnicko		Mladovožicko		Soběslavsko		Táborsko		Veselsko	
	dos. uchazeči	v %	dos. uchazeči	v %	dos. uchazeči	v %	dos. uchazeči	v %	dos. uchazeči	v %	dos. uchazeči	v %	dos. uchazeči	v %
2005	257	6,5	103	5,1	103	7,8	140	5,5	463	7,2	1876	6	299	6,6
2006	242	6,1	97	4,8	94	7,1	132	5,2	413	6,4	1681	5,4	269	6
2007	189	4,8	71	3,5	77	5,9	102	4	327	5,1	1398	4,5	235	5,2
2008	268	6,8	88	4,3	74	5,6	105	4,2	389	6,1	1536	4,9	272	6
2009	359	9,1	168	8,2	153	11,6	222	8,8	693	10,8	2852	9,1	413	9,1
2010	388	9,9	197	9,7	156	11,9	228	9	751	11,7	3116	9,9	473	10,5
2011	378	9,6	160	7,8	152	11,6	213	8,4	695	11,8	2950	9,4	432	9,6
2012	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
2013	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
2014	366	7,6	204	6,6	139	7,6	188	5,7	658	7,5	3003	7,4	466	7,9
2015	270	5,7	173	5,6	95	5,2	167	5,1	561	6,5	2452	6,1	415	7,1

*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

**Příloha č. 7: Tabulka Nezaměstnanosti v obci Jistebnice a mikroregionu Tábor  
v jednotlivých měsících v roce 2015**

Měsíc	Bechyňsko		Chýnovsko		Jistebnicko		Mladovožicko		Soběslavsko		Táborsko		Veselsko	
	dos. uchazeči	v%	dos. uchazeči	v%	dos. uchazeči	v%	dos. uchazeči	v %	dos. uchazeči	v%	dos. uchazeči	v%	dos. uchazeči	v %
1	376	7,8	225	7,3	150	8,2	199	6	708	8,1	3184	7,8	495	8,4
2	367	7,6	220	7,2	148	8,1	200	6,1	697	8	3138	7,7	483	7,7
3	343	7,1	208	6,8	120	6,6	187	5,7	613	7	2991	7,3	456	7,7
4	304	6,3	173	5,6	111	6,1	167	5,1	539	6,2	2776	6,8	416	7,1
5	274	5,8	148	4,8	91	5	163	5	500	5,8	2551	5,8	397	6,3
6	273	5,7	148	4,8	84	4,6	147	4,5	495	5,8	2440	6,1	390	6,7
7	275	5,8	152	5	78	4,3	149	4,5	502	5,8	2489	6,2	381	6,5
8	255	5,4	145	4,7	76	4,2	150	4,6	501	5,8	2482	6,2	386	6,6
9	247	5,2	142	4,6	75	4,1	157	4,8	507	5,9	2365	5,9	363	6,2
10	235	4,9	134	4,4	71	3,9	143	4,4	490	5,7	2310	5,7	356	6,1
11	241	5,1	149	4,9	80	4,4	147	4,5	497	5,8	2301	5,7	380	6,5
12	270	5,7	173	5,6	95	5,2	167	5,1	561	6,5	2452	6,1	415	7,1

*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

**Příloha č. 8: Tabulka elementární charakteristiky volných pracovních míst na  
táborsku**

rok	Táborsko	1.diference[viz. vťah 2.1.]	tempo růstu[viz.vztah2.6.]	bazický index[viz. vťah 2.5.]
2005	369			1
2006	630	261	170,73%	1,70731707
2007	703	73	111,59%	1,90514905
2008	281	-422	39,97%	0,76151762
2009	97	-184	34,52%	0,26287263
2010	141	44	145,36%	0,38211382
2011	165	24	117,02%	0,44715447
2014	231	66	140,00%	0,62601626
2015	377	146	163,20%	1,02168022

*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

**Příloha č 9: Tabulka počtu volných míst v jednotlivých regionech 2005-2015**

rok	Bechyňsko	Chýnovsko	Jistebnicko	Mladovožicko	Soběslavsko	Táborsko	Veselsko	celkem
2005	26	20	1	12	41	369	43	512
2006	11	15	4	21	55	630	53	789
2007	30	18	12	46	85	703	68	962
2008	6	7	3	11	36	281	20	364
2009	3	1	3	2	8	97	2	116
2010	2	2	6	1	13	141	3	168
2011	2	6	4	5	8	165	13	203
2014	11	3	2	3	113	231	13	376
2015	52	4	3	11	15	377	62	524

*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

**Příloha č. 10: Tabulka analýzy volných míst v regionu 2015 v jednotlivých měsících**

měsíc	Bechyňsko	Chýnovsko	Jistebnicko	Mladovožicko	Soběslavsko	Táborsko	Veselsko	celkem
1	31	6	3	8	93	345	29	518
2	40	6	3	11	79	360	29	536
3	69	6	2	14	140	400	30	667
4	72	10	2	15	87	495	26	718
5	39	9	1	18	85	565	35	757
6	49	13	2	22	87	534	44	749
7	30	14	5	20	77	495	34	677
8	50	11	4	23	73	586	39	781
9	53	5	4	26	81	578	31	767
10	51	6	5	20	82	517	33	708
11	45	6	2	19	94	527	62	747
12	52	4	5	11	75	377	62	583

*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

**Příloha č. 11: Tabulka počtu uchazečů o zaměstnání v ČR 1999-2015 dle délky**

Rok	do 3 měs.	3-6 měs.	6-9 měs.	9-12mės.	nad 12 měs.	celkem
1999	130533	103684	61758	46895	144726	487596
2000	116960	83339	47138	34369	175563	457369
2001	120721	87755	47202	35042	171203	461923
2002	123245	101138	57292	41433	191327	514435
2003	122945	101040	55996	44103	218336	542420
2004	140632	93124	49405	38784	219730	541675
2005	130938	86618	46380	33676	212804	510416
2006	119809	73972	39139	30716	184909	448545
2007	106358	57867	29960	23780	136913	354878
2008	134763	65894	30298	19771	101524	352250
2009	171172	119762	70842	53487	123873	539136
2010	190189	98270	52059	42552	178481	561551
2011	152103	91835	46740	33643	184220	508541
2012	154773	100270	53183	44851	192234	545311
2013	149499	101137	56612	52604	236981	596833
2014	136168	82984	47150	38447	237165	541914
2015	129421	70362	37867	27913	187555	453118

*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

**Příloha č. 12: Tabulka počtu uchazečů na tábořsku dle délky 1999-2015**

rok	do 3mės.	3-6mės.	6-9mės.	9-12mės.	nad12mės.	celkem
1999	1241	887	479	301	591	3499
2000	1113	695	320	203	643	2974
2001	1112	702	312	176	505	2807
2002	1111	766	353	234	547	3011
2003	1149	892	397	261	673	3372
2004	1307	717	390	253	773	3440
2005	1306	755	381	244	815	3501
2006	1135	621	321	253	916	3246
2007	1008	524	270	184	651	2637
2008	1303	666	276	147	569	2961
2009	1851	1137	639	494	583	5075
2010	1783	1027	509	430	484	5387
2011	1549	795	508	374	872	5044
2012	1617	792	477	410	765	5067
2013	1518	986	447	486	895	5509
2014	1398	747	451	368	853	3817
2015	1280	643	334	297	511	4197

*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

**Příloha č. 13: Tabulka věkové struktury nezaměstnaných v ČR 1999-2015**

rok	do 19let	do 18let	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	nad 60	celkem
1999	23551	6718	120233	63563	54072	47836	50280	56299	53294	17563	932	494341
2000	16167	6109	103808	61788	51991	47435	47285	54783	54286	18510	1316	463478
2001	36180	6251	83324	63512	51374	48302	45442	54701	56066	21377	1645	461923
2002	37850	6468	92426	70217	56034	52436	47084	58486	63867	33401	2634	520903
2003	37179	6453	92240	73365	61128	55091	50056	60686	68026	40209	4440	548873
2004	32158	5920	83632	70200	64164	55915	53618	60644	71683	43922	5611	547467,0
2005	27092	5387	69438	62327	62515	52697	52451	55490	70847	50735	6679	515658
2006	22464	5192	56016	51924	55833	46538	46731	47430	63605	50145	7712	453590
2007	16797	4953	38038	37100	43354	36756	37155	36942	53656	46018	8899	359668
2008	18265	4981	42421	37939	42248	37260	35552	35502	49148	44519	9225	357060
2009	25898	4941	71811	61034	67349	60463	53764	54225	67466	63972	12975	543898
2010	23868	4585	71006	61820	67478	66636	56188	58931	67544	72695	15145	565896
2011	23070	4325	68872	56452	58221	62908	51792	54811	59946	62435	9606	512438
2012	23070	9154	74508	59944	60155	67864	55959	58021	59863	69315	15038	552891
2013	22074	4191	77958	66937	65369	75907	64501	61957	63758	76416	21368	600436
2014	14384	4198	66173	62280	59543	69750	60349	56250	59139	70506	22288	544860
2015	14446	3822	46236	47489	46357	55654	53944	47428	52828	62628	25016	455848

*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

**Příloha č. 14: Tabulka počtu uchazečů v České republice 20-24 let**

rok	20-24	1.diference[viz. vztah 2.1.]	tempo růstu[viz.vztah2.6.]	bazický index[viz. vztah 2.5.]
1999	120233			1,00
2000	103808	-16425	86,34%	0,86339025
2001	83324	-20484	80,27%	0,69302105
2002	92426	9102	110,92%	0,76872406
2003	92240	-186	99,80%	0,76717706
2004	83632	-8608	90,67%	0,69558274
2005	69438	-14194	83,03%	0,57752863
2006	56016	-13422	80,67%	0,46589539
2007	38038	-17978	67,91%	0,31636905
2008	42421	4383	111,52%	0,35282327
2009	71811	29390	169,28%	0,59726531
2010	71006	-805	98,88%	0,59056998
2011	68872	-2134	96,99%	0,57282111
2012	74508	5636	108,18%	0,61969676
2013	77958	3450	104,63%	0,64839104
2014	66173	-11785	84,88%	0,55037303
2015	46236	-19937	69,87%	0,38455333

*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

**Tabulka č. 15: Tabulka počtu uchazečů v České republice 55-59 let**

rok	55-59	1.diference[viz. vťah 2.1.]	tempo růstu[viz.vťah 2.6.]	bazický index[viz. vťah 2.5.]
1999	17563			1,00
2000	18510	947	105,39%	1,0539202
2001	21377	2867	115,49%	1,2171611
2002	33401	12024	156,25%	1,9017822
2003	40209	6808	120,38%	2,2894152
2004	43922	3713	109,23%	2,5008256
2005	50735	6813	115,51%	2,8887434
2006	50145	-590	98,84%	2,85515
2007	46018	-4127	91,77%	2,6201674
2008	44519	-1499	96,74%	2,5348175
2009	63972	19453	143,70%	3,6424301
2010	72695	8723	113,64%	4,1390992
2011	62435	-10260	85,89%	3,5549166
2012	69315	6880	111,02%	3,9466492
2013	76416	7101	110,24%	4,3509651
2014	70506	-5910	92,27%	4,0144622
2015	62628	-7878	88,83%	3,5659056

*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

**Příloha č. 16: Elementární charakteristiky věkové struktury uchazečů**

Počet uchazečů	Průměr	Medián	Minimum	Maximum	Rozpětí
věk 20-24 ČR	74008	71811	38038	120233	82195
věk 20-24 Tábor	612	647	309	989	680
věk 55-59 ČR	49669	50145	17563	76416	58853
věk 55-59 Tábor	417	336	99	751	652

*Zdroj: vlastní zpracování*



**Příloha č. 17: Tabulka uchazečů o zaměstnání na táborsku dle věkové kategorie  
1999-2015**

rok	do 19let	do 18let	20- 24	25- 29	30- 34	35-39	40-44	45- 49	50- 54	55- 59	nad 60	celkem
1999	137	25	989	510	400	333	322	338	345	121	4	3524
2000	83	22	806	443	350	288	270	328	301	99	6	2996
2001	261	17	619	424	307	279	229	293	276	115	4	2824
2002	246	18	669	436	328	273	221	318	310	187	13	3019
2003	231	27	673	431	382	354	300	345	387	249	20	3399
2004	207	20	571	480	404	357	325	371	422	264	39	3460
2005	162	21	489	456	426	364	380	350	494	330	47	3519
2006	149	30	431	397	397	3269	340	316	469	366	50	6214
2007	118	40	309	312	353	259	251	252	398	326	57	2675
2008	141	39	407	351	366	316	286	266	397	385	46	3000
2009	217	42	705	593	650	573	487	507	655	562	126	5117
2010	212	29	685	572	663	678	526	558	667	691	135	5416
2011	192	32	657	579	583	639	530	550	623	626	64	5075
2012	185	78	647	560	565	649	523	531	591	692	121	5142
2013	177	33	668	595	604	725	626	563	596	751	201	5539
2014	113	32	646	562	541	658	547	517	556	692	208	5072
2015	108	29	440	435	419	512	507	421	509	626	218	4224

*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

**Příloha č. 18: Tabulka počtu uchazečů na tábořsku 20-24 let**

rok	20-24	1.diference [viz vztah 2.1]	tempo růstu [ 2.6.viz. vztah ]	bazický index[viz. vztah2.5]
1999	989			1,00
2000	806	-183	81,50%	0,814964611
2001	619	-187	76,80%	0,625884732
2002	669	50	108,08%	0,676440849
2003	673	4	100,60%	0,680485339
2004	571	-102	84,84%	0,577350859
2005	489	-82	85,64%	0,494438827
2006	431	-58	88,14%	0,435793731
2007	309	-122	71,69%	0,312436805
2008	407	98	131,72%	0,411526795
2009	705	298	173,22%	0,712841254
2010	685	-20	97,16%	0,692618807
2011	657	-28	95,91%	0,664307381
2012	647	-10	98,48%	0,654196158
2013	668	21	103,25%	0,675429727
2014	646	-22	96,71%	0,653185035
2015	440	-206	68,11%	0,444893832

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Příloha č. 19: Tabulka počtu uchazečů na tábořsku 55-59 let**

rok	55-59	1.diference [viz vztah 2.1]	tempo růstu [ 2.6.viz. vztah ]	bazický index[viz. vztah2.5]
1999	121			1,00
2000	99	-22	81,82%	0,8181818
2001	115	16	116,16%	0,9504132
2002	187	72	162,61%	1,5454545
2003	249	62	133,16%	2,0578512
2004	264	15	106,02%	2,1818182
2005	330	66	125%	2,7272727
2006	366	36	110,91%	3,0247934
2007	326	-40	89,07%	2,6942149
2008	385	59	118,10%	3,1818182
2009	562	177	145,97%	4,6446281
2010	691	129	122,95%	5,7107438
2011	626	-65	90,59%	5,1735537
2012	692	66	110,54%	5,7190083
2013	751	59	108,53%	6,2066116
2014	692	-59	92,14%	5,7190083
2015	626	-66	90,46%	5,1735537

**Příloha č. 20: Tabulka uchazečů dle vzdělání v ČR 1999-2015**

rok	bez vzdělání	základní vzdělání	vyučen	vyučen s mat.	bakalářské	magisterské	celkem
1999	1945	143212	198212	26848	1451	12158	383826
2000	1674	141397	187464	21125	1119	11780	364559
2001	1396	145243	185560	17669	1239	12851	363958
2002	1242	158836	208088	20573	1473	14275	404487
2003	1161	166813	220604	21951	1624	15042	427195
2004	1055	162349	221805	21695	1742	15590	424236
2005	920	153249	209194	19936	1961	14734	399994
2006	786	137891	179666	18067	1904	13255	351569
2007	576	109630	139834	14095	1793	11810	277738
2008	490	104151	138287	15433	2441	13156	273958
2009	497	141090	224800	27331	4150	20420	418288
2010	521	144657	232366	27777	5334	22699	433354
2011	430	136615	201212	24676	6152	21774	390859
2012	513	147030	223624	19574	6917	23724	421382
2013	467	161269	240949	20872	8646	27373	459576
2014	374	147107	208646	24568	8476	25118	414289
2015	113	122072	169411	19892	7965	22412	341865

*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

**Příloha č. 21: Tabulka elementárních charakteristik uchazečů bez vzdělání v ČR**

Rok	bez vzdělání	1.diference[viz.vztah 2.1.]	tempo růstu[viz. vztah 2.6.]	bazický index[viz. vztah 2.5.]
1999	1945			1
2000	1674	-271	86,06684	0,860668
2001	1396	-278	83,39307	0,717738
2002	1242	-154	88,96848	0,63856
2003	1161	-81	93,47826	0,596915
2004	1055	-106	90,86994	0,542416
2005	920	-135	87,20379	0,473008
2006	786	-134	85,43478	0,404113
2007	576	-210	73,28244	0,296144
2008	490	-86	85,06944	0,251928
2009	497	7	101,4286	0,255527
2010	521	24	104,829	0,267866
2011	430	-91	82,53359	0,22108
2012	513	83	119,3023	0,263753
2013	467	-46	91,03314	0,240103
2014	374	-93	80,08565	0,192288
2015	113	-261	30,2139	0,058098

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Příloha č. 22: Tabulka elementárních charakteristik uchazečů s Bc. v ČR**

rok	bakalářské	1.diference[viz.vztah2.1]	tempo růstu[viz.vztah2.6.]	bazický index[viz.vztah 2.5]
1999	1451			1
2000	1119	-332	77,12%	0,771192
2001	1239	120	110,72%	0,853894
2002	1473	234	118,89%	1,015162
2003	1624	151	110,25%	1,119228
2004	1742	118	107,27%	1,200551
2005	1961	219	112,57%	1,351482
2006	1904	-57	97,09%	1,312198
2007	1793	-111	94,17%	1,2357
2008	2441	648	136,14%	1,682288
2009	4150	1709	170,01%	2,860096
2010	5334	1184	128,53%	3,676085
2011	6152	818	115,34%	4,239835
2012	6917	765	112,43%	4,767057
2013	8646	1729	125,00%	5,958649
2014	8476	-170	98,03%	5,841489
2015	7965	-511	93,97%	5,489318

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Příloha č. 23: Tabulka uchazečů dle vzdělání na Tábořsku 1999-2015**

rok	bez vzdělání	základní vzdělání	vyučen	vyučen s mat.	bakalářské	Magisterské	celkem
1999	37	682	1478	82	10	97	2386
2000	36	624	1194	58	9	109	2030
2001	39	606	1058	153	10	119	1985
2002	31	620	1243	161	12	112	2179
2003	34	721	1340	215	9	146	2465
2004	32	721	1440	173	6	157	2529
2005	29	757	1506	192	8	133	2625
2006	28	756	1322	173	9	137	2425
2007	16	557	1082	138	12	112	1917
2008	16	617	1192	158	21	146	2150
2009	17	981	2153	346	38	239	3774
2010	17	1004	2406	288	52	248	4015
2011	13	1033	2147	264	63	254	3774
2012	31	1041	2257	178	75	246	3828
2013	10	1126	2410	192	95	270	4103
2014	9	1064	2147	219	97	256	3792
2015	8	915	1731	173	89	207	3123

*Zdroj: MPSV, vlastní zpracování*

**Příloha č. 24: Tabulka elementárních charakteristik počtu uchazečů o práci na tábořsku bez vzdělání**

rok	bez vzdělání	1.diference[viz. vztah 2.1.]	tempo růstu[viz. vztah 2.6.]	bazický index[viz. vztah 2.5]
1999	37			1
2000	36	-1	97,30%	0,972973
2001	39	3	108,33%	1,054054
2002	31	-8	79,49%	0,837838
2003	34	3	109,68%	0,918919
2004	32	-2	94,12%	0,864865
2005	29	-3	90,63%	0,783784
2006	28	-1	96,55%	0,756757
2007	16	-12	57,14%	0,432432
2008	16	0	100,00%	0,432432
2009	17	1	106,25%	0,459459
2010	17	0	100,00%	0,459459
2011	13	-4	76,47%	0,351351
2012	31	18	238,46%	0,837838
2013	10	-21	32,26%	0,27027
2014	9	-1	90,00%	0,243243
2015	8	-1	88,89%	0,216216

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Příloha č. 25: Tabulka elementárních charakteristik počtu uchazečů o práci na tábořsku s bakalářským vzděláním**

rok	bakalářské	1diference[viz. vztah 2.1.]	tempo růstu [viz. vztah 2.6.]	bazický index [viz vztah 2.5]
1999	10			1
2000	9	-1	90,00%	0,9
2001	10	1	111,11%	1
2002	12	2	120,00%	1,2
2003	9	-3	75,00%	0,9
2004	6	-3	66,67%	0,6
2005	8	2	133,33%	0,8
2006	9	1	112,50%	0,9
2007	12	3	133,33%	1,2
2008	21	9	175,00%	2,1
2009	38	17	180,95%	3,8
2010	52	14	136,84%	5,2
2011	63	11	121,15%	6,3
2012	75	12	119,05%	7,5
2013	95	20	126,67%	9,5
2014	97	2	102,11%	9,7
2015	89	-8	91,75%	8,9

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Příloha č. 26: Tabulka elementárních charakteristik procentuální míry nezaměstnanosti v ČR**

rok	míra nezaměstnanosti v %	1. diference	tempo růstu	bazický index
1993	3,52			1
1994	3,19	-0,33	90,63%	0,90625
1995	2,93	-0,26	91,85%	0,832386364
1996	3,52	0,59	120,14%	1
1997	5,23	1,71	148,58%	1,485795455
1998	7,48	2,25	143,02%	2,125
1999	9,37	1,89	125,27%	2,661931818
2000	8,78	-0,59	93,70%	2,494318182
2001	8,90	0,12	101,37%	2,528409091
2002	9,81	0,91	110,23%	2,786931818
2003	10,31	0,5	105,10%	2,928977273
2004	9,47	-0,84	91,85%	2,690340909
2005	8,88	-0,59	93,77%	2,522727273
2006	7,67	-1,21	86,37%	2,178977273
2007	5,98	-1,69	77,97%	1,698863636
2008	5,96	-0,02	99,67%	1,693181818
2009	9,24	3,28	155,03%	2,625
2010	9,57	0,33	103,57%	2,71875
2011	8,62	-0,95	90,07%	2,448863636
2012	9,36	0,74	108,59%	2,659090909
2013	8,17	-1,19	87,29%	2,321022727
2014	7,46	-0,71	91,31%	2,119318182
2015	6,20	-1,26	83,11%	1,761363636

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Příloha č. 27: Tabulka elementárních charakteristik procentuální míry uchazečů o zaměstnání na Tábořsku**

ROK	míra nezaměstnanosti v %	1. diference	tempo růstu	bazický index
2004	5,7			1,00
2005	5,8	0,1	101,75%	1,01754386
2006	5,9	0,1	101,72%	1,035087719
2007	4,8	-1,1	81,36%	0,842105263
2008	4,2	-0,6	87,50%	0,736842105
2009	7,5	3,3	178,57%	1,315789474
2010	9,2	1,7	122,67%	1,614035088
2011	9,3	0,1	101,09%	1,631578947
2012	9,3	0	100%	1,631578947
2013	7,4	-1,9	79,57%	1,298245614
2014	7,55	0,15	102,03%	1,324561404
2015	4,99	-2,56	66,09%	0,875438596

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Příloha č. 28: Elementární charakteristiky Tábora a České republiky**

Míra nezam.	Průměr	Medián	Minimum	Maximum	Rozpětí
táborsko	6,80	6,65	4,20	9,3	5,10
ČR	6,81	7,58	0,66	10,31	9,65

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Příloha č. 29: Kontingenční tabulka žena, muž – jistota zaměstnání**

Kontingenční tabulka (Jistota zaměstnání x pohlaví)			
Tab. :			
odpověď	pohlaví žena	pohlaví muž	Řádk. součty
ano	8	6	14
ne	25	13	38
spíše ano	18	14	32
spíše ne	8	5	13
nedokážu posoudit	9	8	17
Vš.skup.	68	46	114

*Zdroj: vlastní zpracování*



**Příloha č. 30: Kontingenční tabulka žena, muž – jistota zaměstnání**

Kontingenční tabulka (Jistota zaměstnání x pohlaví)				
Tab. :				
	Prom1	pohlaví žena	pohlaví muž	Řádk. součty
Četnost	ano	8	6	14
Sloupc. četn.		11,76%	13,04%	
Řádk. četn.		57,14%	42,86%	
Celková četn.		7,02%	5,26%	12,28%
Četnost	ne	25	13	38
Sloupc. četn.		36,76%	28,26%	
Řádk. četn.		65,79%	34,21%	
Celková četn.		21,93%	11,40%	33,33%
Četnost	spíše ano	18	14	32
Sloupc. četn.		26,47%	30,43%	
Řádk. četn.		56,25%	43,75%	
Celková četn.		15,79%	12,28%	28,07%
Četnost	spíše ne	8	5	13
Sloupc. četn.		11,76%	10,87%	
Řádk. četn.		61,54%	38,46%	
Celková četn.		7,02%	4,39%	11,40%
Četnost	nedokážu posoudit	9	8	17
Sloupc. četn.		13,24%	17,39%	
Řádk. četn.		52,94%	47,06%	
Celková četn.		7,89%	7,02%	14,91%
Četnost	Vš.skup.	68	46	114
Celková četn.		59,65%	40,35%	

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Příloha č. 31: Tabulka očekávaných četností - jistota zaměstnání**

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (Jistota zaměstnání x pohlaví)				
Pearsonův chí-kv. : 1,12251, sv=4, p=,890684				
odpověď	pohlaví žena	pohlaví muž	Řádk. součty	
ano	8,35088	5,64912	14,0000	
ne	22,66667	15,33333	38,0000	
spíše ano	19,08772	12,91228	32,0000	
spíše ne	7,75439	5,24561	13,0000	
nedokážu posoudit	10,14035	6,85965	17,0000	
Vš.skup.	68,00000	46,00000	114,0000	

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Příloha č. 32: Tabulka Chí- kvadrát test- jistota zaměstnání**

Statist.	Statist. : odpověď(5) x pohlaví(2) (Jistota zaměstnání x pohlaví)		
	Chí-kvadr.	sv	p
Pearsonův chí-kv.	1,122510	df=4	p=,89068
M-V chí-kvadr.	1,128194	df=4	p=,88977
Fí	,0992299		
Kontingenční koeficient	,0987450		
Cramér. V	,0992299		

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Příloha č. 33: Kontingenční tabulka situace na trhu práce v tábořském regionu**

Kontingenční tabulka (situace na trhu práce)					
Tab. :					
odpověď	věk 18-26	věk 27-35	věk 36-50	věk 51-64	Řádk. součty
není problém najít práci	6	5	5	5	21
je těžké najít jakoukoliv práci	5	4	5	8	22
je možné najít práci, ale těžké najít vhodnou	7	6	7	6	26
je možné najít jakoukoliv práci	4	9	8	4	25
nedokážu posoudit	7	5	4	4	20
Vš.skup.	29	29	29	27	114

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Příloha č. 34: Kontingenční tabulka situace na trhu práce v tábořském regionu**

		Kontingenční tabulka (situace na trhu práce)					
		Tab. :					
		odpověď	věk 18-26	věk 27-35	věk 36-50	věk 51-64	Řádk. součty
Četnost	není problém najít práci		6	5	5	5	21
Sloupc. četn.			20,69%	17,24%	17,24%	18,52%	
Řádk. četn.			28,57%	23,81%	23,81%	23,81%	
Celková četn.			5,26%	4,39%	4,39%	4,39%	18,42%
Četnost	je těžké najít jakoukoliv práci		5	4	5	8	22
Sloupc. četn.			17,24%	13,79%	17,24%	29,63%	
Řádk. četn.			22,73%	18,18%	22,73%	36,36%	
Celková četn.			4,39%	3,51%	4,39%	7,02%	19,30%
Četnost	je možné najít práci, ale těžké najít vhodno		7	6	7	6	26
Sloupc. četn.			24,14%	20,69%	24,14%	22,22%	
Řádk. četn.			26,92%	23,08%	26,92%	23,08%	
Celková četn.			6,14%	5,26%	6,14%	5,26%	22,81%
Četnost	je možné najít jakoukoliv práci		4	9	8	4	25
Sloupc. četn.			13,79%	31,03%	27,59%	14,81%	
Řádk. četn.			16,00%	36,00%	32,00%	16,00%	
Celková četn.			3,51%	7,89%	7,02%	3,51%	21,93%
Četnost	nedokážu posoudit		7	5	4	4	20
Sloupc. četn.			24,14%	17,24%	13,79%	14,81%	
Řádk. četn.			35,00%	25,00%	20,00%	20,00%	
Celková četn.			6,14%	4,39%	3,51%	3,51%	17,54%
Četnost	Vš.skup.		29	29	29	27	114
Celková četn.			25,44%	25,44%	25,44%	23,68%	

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Příloha č. 35: Tabulka očekávaných četností situace na trhu práce v tábořském regionu**

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (situace na trhu práce)					
Pearsonův chí-kv. : 6,39253, sv=12, p=,895017					
odpověď	věk 18-26	věk 27-35	věk 36-50	věk 51-64	Řádk. součty
není problém najít práci	5,34211	5,34211	5,34211	4,97368	21,0000
je těžké najít jakoukoliv práci	5,59649	5,59649	5,59649	5,21053	22,0000
je možné najít práci, ale těžké najít vhodnou	6,61404	6,61404	6,61404	6,15789	26,0000
je možné najít jakoukoliv práci	6,35965	6,35965	6,35965	5,92105	25,0000
nedokážu posoudit	5,08772	5,08772	5,08772	4,73684	20,0000
Vš.skup.	29,00000	29,00000	29,00000	27,00000	114,0000

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Příloha č. 36: Tabulka Chí kvadrát test- situace na trhu práce v táborském regionu**

Statist.	Statist. : odpověď(5) x věk(4) (situace na trhu práce)		
	Chí-kvadr.	sv	p
Pearsonův chí-kv.	6,392527	df=12	p=,89502
M-V chí-kvadr.	6,240457	df=12	p=,90348
Fí	,2368012		
Kontingenční koeficient	,2304287		
Cramér. V	,1367172		

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Příloha č. 37: Kontingenční tabulka- ohrožená skupina lidí**

Kontingenční tabulka (ohrožená skupina lidí vůči vzdělání)								
Tab. :								
odpověď	vzdělání základní	vzdělání vyučen	vzdělání SŠ s maturitou	vzdělání VOŠ	vzdělání VŠ Bc.	vzdělání VŠ Mgr.	vzdělání VŠ dokt.	Řádk. součty
lidé bez kval.	7	8	9	8	10	10	1	53
absolventi	6	6	10	7	7	4	1	41
ZTP	5	7	9	8	6	5	1	41
lidé nad 50 let	6	7	10	6	5	4	1	39
rómové	10	9	11	10	9	8	1	58
Vš.skup.	34	37	49	39	37	31	5	232

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Příloha č. 38: Kontingenční tabulka- ohrožená skupina lidí**

Kontingenční tabulka (ohrožená skupina lidí vůči vzdělání)									
Tab. :									
	odpověď	vzdělání základní	vzdělání vyučen	vzdělání SŠ s maturitou	vzdělání VOŠ	vzdělání VŠ Bc.	vzdělání VŠ Mgr.	vzdělání VŠ dokt.	Řádk. součty
Četnost	lidé bez kval.	7	8	9	8	10	10	1	53
Sloupc. četn.		20,59%	21,62%	18,37%	20,51%	27,03%	32,26%	20,00%	
Řádk. četn.		13,21%	15,09%	16,98%	15,09%	18,87%	18,87%	1,89%	
Celková četn.		3,02%	3,45%	3,88%	3,45%	4,31%	4,31%	0,43%	22,84%
Četnost	absolventi	6	6	10	7	7	4	1	41
Sloupc. četn.		17,65%	16,22%	20,41%	17,95%	18,92%	12,90%	20,00%	
Řádk. četn.		14,63%	14,63%	24,39%	17,07%	17,07%	9,76%	2,44%	
Celková četn.		2,59%	2,59%	4,31%	3,02%	3,02%	1,72%	0,43%	17,67%
Četnost	ZTP	5	7	9	8	6	5	1	41
Sloupc. četn.		14,71%	18,92%	18,37%	20,51%	16,22%	16,13%	20,00%	
Řádk. četn.		12,20%	17,07%	21,95%	19,51%	14,63%	12,20%	2,44%	
Celková četn.		2,16%	3,02%	3,88%	3,45%	2,59%	2,16%	0,43%	17,67%
Četnost	lidé nad 50 le	6	7	10	6	5	4	1	39
Sloupc. četn.		17,65%	18,92%	20,41%	15,38%	13,51%	12,90%	20,00%	
Řádk. četn.		15,38%	17,95%	25,64%	15,38%	12,82%	10,26%	2,56%	
Celková četn.		2,59%	3,02%	4,31%	2,59%	2,16%	1,72%	0,43%	16,81%
Četnost	rómové	10	9	11	10	9	8	1	58
Sloupc. četn.		29,41%	24,32%	22,45%	25,64%	24,32%	25,81%	20,00%	
Řádk. četn.		17,24%	15,52%	18,97%	17,24%	15,52%	13,79%	1,72%	
Celková četn.		4,31%	3,88%	4,74%	4,31%	3,88%	3,45%	0,43%	25,00%
Četnost	Vš.skup.	34	37	49	39	37	31	5	232
Celková četn.		14,66%	15,95%	21,12%	16,81%	15,95%	13,36%	2,16%	

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Příloha č. 39: Tabulka očekávaných četností – ohrožená skupina lidí**

Souhrnná tab.: Očekávané četnosti (ohrožená skupina lidí vůči vzdělání úprava)						
Pearsonův chí-kv. : 3,88215, sv=16, p=,999091						
odpověď	vzdělání základní	vzdělání vyučen	vzdělání SŠ s maturitou	vzdělání VOŠ	vzdělání VŠ Bc. a VŠ Mgr. a VŠ dokt.	Řádk. součty
lidé bez kval.	7,76724	8,45259	11,19397	8,90948	16,67672	53,00000
absolventi	6,00862	6,53879	8,65948	6,89224	12,90086	41,00000
ZTP	6,00862	6,53879	8,65948	6,89224	12,90086	41,00000
lidé nad 50 le	5,71552	6,21983	8,23707	6,55603	12,27155	39,00000
rómové	8,50000	9,25000	12,25000	9,75000	18,25000	58,00000
Vš.skup.	34,00000	37,00000	49,00000	39,00000	73,00000	232,00000

*Zdroj : vlastní zpracování*

**Příloha č. 40: Tabulka Chí- kvadrát test ohrožená skupina lidí**

Statist.	Statist. : odpověď(5) x vzdělání(5) (ohrožená skupina lidí vůči vzdělání úpra		
	Chí-kvadr.	sv	p
Pearsonův chí-kv.	3,882150	df=16	p=,99909
M-V chí-kvadr.	3,820637	df=16	p=,99918
Fí	,1293577		
Kontingenční koeficient	,1282888		
Cramér. V	,0646788		

*Zdroj: vlastní zpracování*

**Příloha č. 41: Dotazníkové šetření – průzkum jistoty zaměstnání**



Dobrý den,

ráda bych Vás poprosila o vyplnění dotazníkového šetření zaměřeného na průzkum jistoty zaměstnání v táborském regionu, který bude sloužit čistě pro zpracování diplomové práce na téma „Analýza vývoje nezaměstnanosti na táborsku a jistota zaměstnání“. Diplomovou práci zpracovávám pro Provozně- ekonomickou fakultu České zemědělské univerzity v Praze.

Pokyny pro vyplnění:

Vámi vybranou možnost prosím zakroužkujte. Pro vyplnění se řiďte pokyny u každé otázky. Dotazník je zcela anonymní a jeho vyplněním svými cennými odpověďmi pomůžete ke zpracování mé diplomové práce.

Děkuji za Váš čas strávený vyplněním dotazníku

Bc. Alena Lhotáková

## 1. VLASTNÍ ZKUŠENOST S NEZAMĚSTNANOSTÍ

- 1) **Žijete v tábořském regionu? (okolí Tábora, Jistebnice, Mladé Vožice, Bechyně, Soběslav, Veselí nad Lužnicí)**
  - a) Ano
  - b) Ne
  
- 2) **Byl jste již někdy nezaměstnaný/á**
  - a) Ano
  - b) Ne (pokračujte blokem č. 2)
  
- 3) **Jaký byl důvod Vaší nezaměstnanosti**
  - a) Výpověď ze strany zaměstnavatele
  - b) Výpověď ze strany zaměstnance
  - c) Rodičovská dovolená
  - d) Jiný
  
- 4) **Myslíte si, že při hledání nové práce budete diskriminován/á z hlediska (lze zaškrtnout i více možností)**
  - a) Věku
  - b) Pohlaví
  - c) Délky praxe v oboru
  - d) Nedostatečné kvalifikace
  - e) Národnosti
  - f) Jiný
  - g) Nedokážu posoudit



## **2. ZAMĚSTNANOST V TÁBORSKÉM REGIONU**

**1) Která skupina lidí je z Vašeho pohledu nejvíce ohrožena (lze zaškrtnout i více možností)**

- a) Lidé bez kvalifikace
- b) Absolventi
- c) Zdravotně postižení
- d) Lidé nad 50let
- e) Romské etnikum

**2) Jak se podle Vás bude vyvíjet nezaměstnanost v Tábořském regionu v nejbližších dvou letech**

- a) Výrazně se zvýší
- b) Zůstane přibližně na stejné úrovni
- c) Částečně se sníží
- d) Výrazně se sníží
- e) Nedokážu posoudit

**3) Myslíte si, že velikost obce má vliv na počet pracovních příležitostí**

- a) Ano
- b) Spíše ano
- c) Ne
- d) Spíše ne
- e) Nedokážu posoudit

**4) Jak byste popsal/a situaci na trhu práce v místě svého bydliště**

- a) Není žádný problém najít práci
- b) Je těžké najít jakoukoliv práci
- c) Je možné najít práci, ale těžké najít vhodnou
- d) Je možné najít jakoukoliv práci
- e) Nedokážu posoudit

**5) Jak jste celkově spokojen/a se svým zaměstnáním**

- a) Velmi spokojen
- b) Spíše spokojen
- c) Tak napůl spokojen napůl nespokojen
- d) Spíše spokojen

**6) Jste si jistý/á, že v následujících šesti měsících nepřijdete o práci**

- a) ano
- b) ne
- c) spíše ne
- d) spíše ano
- e) nedokážu posoudit

**7) Co je pro Vás nejdůležitější, abyste se v zaměstnání cítil/a dobře (lze zaškrtnout i více možností)**

- a) Mzdové ohodnocení
- b) Přístup nadřízeného
- c) Firemní kultura
- d) Benefity, bonusy
- e) Možnost kariérního růstu
- f) Možnost vzdělávání
- g) Dobré mezilidské vztahy
- h) Příjemné pracovní prostředí

**8) Jste ochoten/a (lze zaškrtnout i více možností)**

- a) Pracovat přesčas
- b) Pracovat ve vyšším tempu s předchozím zaměstnáním
- c) Pracovat o sobotách a nedělích
- d) Pracovat na zkrácený pracovní úvazek
- e) Pracovat na noční směny

### **3) IDENTIFIKACE RESPONDENTA**

#### **1) Vaše pohlaví**

- a) Žena
- b) Muž

#### **2) Váš věk se nachází v rozmezí**

- a) 18-26 let
- b) 27-35let
- c) 36-50let
- d) 51-64 let

#### **3) Jaké je vaše nejvyšší dokončené vzdělání**

- a) Základní vzdělání
- b) Středoškolské bez maturity
- c) Středoškolské s maturitou
- d) Vyšší odborné
- e) Vysokoškolské bakalářské
- f) Vysokoškolské magisterské
- g) Doktorandské

#### **4) Velikost Vašeho bydliště podle počtu obyvatel**

- a) 0-500
- b) 501-1000
- c) 1001-5000
- d) 5001-10000
- e) 10001 a více

**Seznam obrázků:**

Obrázek č. 1. Region táborsko v České republice

Obrázek č. 2: Administrativní rozdělení okresu Tábor