

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Diplomová práce

**Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v okrese Jindřichův
Hradec a možnosti jejího snižování**

Bc. Michal Moser

© 2019 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Michal Moser

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v okrese Jindřichův Hradec a možnosti jejího snižování

Název anglicky

Development of long-term unemployment in the Jindřichův Hradec region and possibilities of its reduction.

Cíle práce

Cílem práce je analyzovat vybrané relevantní ukazatele dlouhodobé nezaměstnanosti v okrese Jindřichův Hradec a hledat možnosti jejího snižování. Práce se zaměří na rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání a na účinnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Jindřichův Hradec. Údaje budou čerpány z databáze Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí, krajského Úřadu práce v Českých Budějovicích a z kontaktního pracoviště Úřadu práce v Jindřichově Hradci. V rámci diplomové práce bude realizováno dotazníkové šetření. Výsledky analýz budou využity pro formulaci návrhů ke snížení dlouhodobé nezaměstnanosti.

Metodika

Pro analýzu vybraných ukazatelů budou využity metody z oblasti časových řad, popisné statistiky a kvantitativního výzkumu.

Harmonogram:

Studium dostupné literatury a odborných textů: 03/2018-09/2018

Předložení literární rešerše: 10/2018

Sběr dat a jejich analýza: 08/2018-01/2019

Předložení konečné podoby textu diplomové práce: 02/2019

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

Trh práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, dlouhodobá nezaměstnanost, aktivní politika nezaměstnanosti, rizikové skupiny, mikroregion Jindřichův Hradec, statistická analýza, časové řady

Doporučené zdroje informací

- ARLT, J., ARLTOVÁ, M. Ekonomické časové řady. Praha: Professional Publishing, 2009. ISBN 978-80-86946-85-6.
- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- HINDLS, R., HRONOVÁ, S., SEGER, J. Statistika pro ekonomy. Praha: Professional publishing, 2006. ISBN 80-86419-99-1.
- JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
- KACZOR, P. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.
- SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D. *Ekonomie : 19. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.
- SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Praha: OPTYS Praha, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2
-

Předběžný termín obhajoby

2019/20 ZS – PEF (únor 2020)

Vedoucí práce

doc. Ing. Marie Prášilová, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 5. 12. 2018

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 5. 2. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 11. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v okrese Jindřichův Hradec a možnosti jejího snižování" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29. 11. 2019

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval doc. Ing. Marii Prášilové, CSc. za odborné vedení, cenné rady a trpělivý přístup při vypracování diplomové práce.

Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v okrese Jindřichův Hradec a možnosti jejího snižování

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá analýzou vývoje dlouhodobé nezaměstnanosti v okrese Jindřichův Hradec. Pro vlastní zpracování jsou použita data Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí, krajského Úřadu práce v Českých Budějovicích a kontaktního pracoviště Úřadu práce v Jindřichově Hradci. V teoretické části jsou popsány základní pojmy dané problematiky, druhy nezaměstnanosti, způsoby jejího měření, státní politika zaměstnanosti a evropská politika zaměstnanosti. V analytické části je zhodnocen vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti za období let 2010 až 2018 dle územního rozložení obyvatelstva, pohlaví, věku či vzdělání. Pro hlubší porozumění zkoumané skutečnosti byl proveden kvalitativní výzkum na základě dotazníkového šetření mezi dlouhodobě evidovanými uchazeči na příslušném Úřadu práce. Výsledky výzkumu potvrzují závažnost dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti do ekonomické a sociální oblasti. Některým uchazečům o zaměstnání se, i přes současnou velmi nízkou míru nezaměstnanosti, nedaří uplatnit na trhu práce. V závěru práce jsou na základě zjištění o situaci v mikroregionu podány návrhy a doporučení vedoucí ke snížení dlouhodobé nezaměstnanosti.

Klíčová slova: Trh práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, dlouhodobá nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, rizikové skupiny, mikroregion Jindřichův Hradec, statistická analýza

Development of long-term unemployment in the Jindřichův Hradec region and possibilities of its reduction.

Abstract

This thesis deals with the analysis of the development of long-term unemployment in the district of Jindřichův Hradec. The data are used by the Czech Statistical Office, the Ministry of Labour and Social Affairs, the Regional Labour Office in České Budějovice and the contact office of the Labour Office in Jindřichův Hradec. The theoretical part describes the basic concepts of the issue, types of unemployment, ways of measuring it, state employment policy and European employment policy. The analytical part evaluates the development of long-term unemployment for the period from 2010 to 2018 according to the territorial distribution of population, sex, age or education. In order to gain a deeper understanding of the examined facts, a qualitative research was carried out based on a questionnaire survey among long-term registered applicants at the relevant Labour Office. The research results underline the seriousness of the effects of long-term unemployment on the economic and social sphere. Some jobseekers, despite the current very low unemployment rate, are failing to find employment in the labour market. At the end of the thesis, based on the findings of the situation in the micro-region, proposals and recommendations leading to the reduction of long-term unemployment are submitted.

Keywords: Labour market, unemployment, unemployment rate, long-term unemployment, active employment policy, risk groups, micro-region Jindřichův Hradec, statistical analysis

Obsah

1 Úvod	9
2 Cíl práce a metodika.....	11
2.1 Cíl práce.....	11
2.2 Metodika.....	11
3 Teoretická východiska.....	13
3.1 Nezaměstnanost	13
3.1.1 Druhy nezaměstnanosti	13
3.1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	15
3.2 Měření nezaměstnanosti	16
3.3 Státní politika zaměstnanosti	18
3.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti	21
3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	23
3.4 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti	28
3.5 Evropská politika zaměstnanosti	30
3.6 Evropský sociální fond	33
4 Charakteristika mikroregionu Jindřichův Hradec	35
4.1 Demografická struktura mikroregionu.....	36
4.2 Zaměstnavatelé v mikroregionu.....	38
5 Analytická část	41
5.1 Vývoj nezaměstnanosti v mikroregionu	41
5.2 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v mikroregionu	42
5.2.1 Územní rozložení dlouhodobě evidovaných v mikroregionu	43
5.2.2 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v mikroregionu dle pohlaví	44
5.2.3 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v mikroregionu podle věku	45
5.2.4 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v mikroregionu podle vzdělání.....	47
5.3 Vývoj volných pracovních míst.....	48
5.4 Dotazníkové šetření	49
5.4.1 Výsledky dotazníkového šetření.....	59
5.5 Návrhy a doporučení ke snížení dlouhodobé nezaměstnanosti	60
6 Závěr	63
7 Seznam použitých zdrojů.....	66
8 Seznam obrázků, tabulek a grafů.....	71
9 Přílohy.....	72

1 Úvod

Práce je pro člověka důležitou podmínkou jeho důstojné existence. Přináší mu nejen materiální užitek, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Zařazuje člověka do řady sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Lidé pracují kvůli vnější odměně, vnitřnímu potěšení, seberealizaci a sociální interakci. Mezi další důvody lze zařadit např. zahnání nudy či osamělosti. Pracovní stimuly se liší člověk od člověka. Lidé pracují nejen proto, aby mohli uspokojovat své základní biologické a fyziologické potřeby, nýbrž i proto, aby prostřednictvím pracovní činnosti uspokojili i řadu svých sociálních potřeb. Jedná se zejména o uspokojení potřeby seberealizace, společenského styku, poznání nového a uznání ze strany ostatních.

Ztráta zaměstnání je zdrojem frustrací s vážným dopadem na duševní a tělesné zdraví člověka. Stane-li se člověk nezaměstnaným, ztratí nejsilnější objektivní pojitko s realitou, zmocní se ho pochybnost o vlastních schopnostech, nejistota a strach z budoucnosti. Ztráta zaměstnání je většinou chápána jako určitá forma exkomunikace. Je to totéž jako být negramotný, neschopný, ponížený. Člověk nikam nepatří, jeho život ztratí strukturu a účel.

Nezaměstnanost je v naší společnosti tíživým existenciálním zážitkem. Tato skutečnost souvisí s dominantní rolí práce a zaměstnání v naší kultuře. Nicméně je zapotřebí poznamenat, že v naší kultuře není důležitá samotná práce, ale především práce placená. Vyloučení ze zaměstnání znamená deprivaci základních potřeb, které zaměstnání přímo uspokojuje, či jejichž uspokojování je úzce se zaměstnáním spojeno. Práce má v naší kultuře hluboké zakotvení, a to jak v uspořádání společnosti, tak v psychice člověka.

Zaměstnání je prostředkem společenského vzestupu. Naopak nezaměstnanost znamená ztrátu dosavadního statusu a ztrátu budoucích statusů. I když bezprostředním efektem nezaměstnanosti je pokles příjmů, je pro nezaměstnaného nejbolestnější ztráta vlastní ceny v očích okolí. Pro většinu jsou sociální vztahy v zaměstnání primární, jejich ztráta vyvolává pocit vyloučení ze společnosti, zvyšuje pocit sociální izolace a neužitečnosti. Pro ty, kdo ztratili práci, znamená ztráta zaměstnání jakousi sociální smrt.

Zatímco nezaměstnanost vysvětluje ekonomie jako přirozenou součást zdravého fungování ekonomiky, dlouhodobá nezaměstnanost je chápána již jako indikátor významnějších problémů na trhu práce. Dlouhodobá nezaměstnanost představuje jednu z forem marginalizace trhu práce. Ve svém důsledku zapříčiňuje, že se z dosud nezávislého občana, stává občan závislý, a to na sociálních dávkách státu. Odtud už je jen malý krok k tomu, že taková osoba ztrácí motivaci, adaptuje se na nové podmínky, přijímá svůj sociální status a považuje jej za zcela normální.

Příčin dlouhodobé nezaměstnanosti je celá řada. Mimo jiné je lze hledat právě i ve specifických vlastnostech či charakteristikách jedince. Dlouhodobá nezaměstnanost je často spojována s nízkou kvalitací, zdravotním omezením či také s diskriminací zaměstnavatelů vůči ženám s malými dětmi nebo vůči osobám starším 50 let.

Problematikou začleňování osob sociálně vyloučených či ohrožených sociálním vyloučením se zabývá stát prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti. Jako prevence dlouhodobé nezaměstnanosti slouží takzvané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jejich smyslem a cílem je reagovat na situaci na trhu, odstraňovat nerovnosti na trhu práce a napomáhat zvyšování zaměstnanosti

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem práce je analýza dlouhodobé nezaměstnanosti v okrese Jindřichův Hradec a hledání možností vedoucích k jejímu snížení. Sledován je vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v letech 2010 až 2018 dle územního rozložení obyvatelstva, pohlaví, věku či vzdělání a vývoj volných pracovních míst v mikroregionu.

V rámci diplomové práce je realizováno dotazníkové šetření u vybraného souboru dlouhodobě nezaměstnaných mikroregionu. V dotazníku jsou zjišťovány příčiny nezaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů, ochota adaptovat se podmínkám na trhu práce a ochota spolupracovat s Úřadem práce při řešení jejich aktuálního stavu. Výsledky analýz jsou využity pro formulaci návrhů ke snížení dlouhodobé nezaměstnanosti.

2.2 Metodika

V teoretické části jsou informace čerpány z odborné literatury, knižních publikací, legislativy a internetových zdrojů, zabývajících se příslušnou tematikou.

V praktické části jsou použita data, která byla zpracována na základě údajů získaných z veřejně přístupných zdrojů Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu. Data, vztahující se k regionu Jindřichův Hradec, byla zjišťována z databází Úřadu práce v Jindřichově Hradci a Úřadu práce v Českých Budějovicích.

Další informace byly získány prostřednictvím dotazníkového šetření, které bylo realizováno na Úřadech práce v Dačicích, Třeboni a Jindřichově Hradci v lednu až dubnu 2019. V daném případě šlo o kvalitativní průzkum zaměřený na zkoumanou problematiku. Pro statistické zpracování byly zkoumána závislost kvalitativních znaků. K testování vztahů mezi těmito znaky byl použit χ^2 – test nezávislosti s testovým kritériem χ^2

χ^2 – test nezávislosti:

$$n'_{ij} = \frac{n_{i.} * n_{.j}}{n}$$

testové kritérium χ^2 :

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^s \frac{(n_{ij} - n'_{ij})^2}{n'_{ij}}$$

, kde

n_{ij} - skutečné četnosti

n'_{ij} - očekávané četnosti

r - počet řádků

s - počet sloupců

Vypočtená hodnota je porovnána s kritickou hodnotou $\chi^2_{\alpha} (r-1) \cdot (s-1)$. Pokud platí, že $\chi^2 > \chi^2_{\alpha} (r-1) \cdot (s-1)$ je nulová hypotéza o nezávislosti zamítnuta. Před výpočtem Pearsonova chí-kvadrát testu je ověřováno, zda je každý prvek výběrového souboru zahrnutý pouze v jedné buňce tabulky. Dále je pro užití χ^2 testu nezávislosti zkoumáno, zda podíl teoretických četností menších než 5 nepřekročí 20 % a zda žádná z teoretických četností není menší než 1. Při nesplnění těchto podmínek je doporučováno slučování sousedních celých řádků či celých sloupců. Při spojování je postupováno tak, aby výsledná interpretace byla logická a věcně správná. Síla závislosti v kontingenční tabulce je určována podle Pearsonova koeficientu konvergence.¹

¹ Srov. SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B. *Statistické metody II*. 1. vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2008, str.14.

3 Teoretická východiska

3.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je komplexním problémem. Kromě ekonomické charakteristiky spjaté s projevem nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu, ji můžeme považovat za ukazatel vyspělosti a správného fungování ekonomiky. Nezaměstnanost je též indikátorem životní úrovně obyvatel či faktorem ovlivňující volební chování. Je chápána jako přirozený fenomén a znakem svobodné společnosti, která je založena na tržních principech. Pokud výše nezaměstnanosti nedosahuje závratných hodnot, není považována za vážný ekonomický či sociální problém. Kaczor (2013) považuje nezaměstnanost v přiměřeném rozsahu za celkově prospěšnou, neboť je výrazem určité konkurence na trhu práce a pomáhá tak udržovat kvalitu i cenu této komodity na optimální úrovni.²

3.1.1 Druhy nezaměstnanosti

Odborná literatura rozlišuje nezaměstnanost nejčastěji podle příčin, které ji vyvolávají, a podle délky jejího trvání. V prvním případě rozeznáváme nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou. Ve druhém případě krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost.

- *Frikční nezaměstnanost* – je často spojená s životním cyklem. Změna pracovního místa je zde motivována potřebami člověka či ekonomickým cyklem. Jde zpravidla o krátké období, tj. o dobu mezi opuštěním původního pracovního místa a nalezením nového. Jedná se o nejnižší míru nezaměstnanosti v ekonomice.
- *Strukturální nezaměstnanost* – je dána změnou poptávky po pracovnících v důsledku strukturálních změn v ekonomice a následkem technologického a technického vývoje. Pracovní místa sice jsou v tomto případě k dispozici, ale existuje značný nesoulad mezi tím, co firmy potřebují a co mohou pracovníci nabídnout. Jedná se o dlouhodobou formu nezaměstnanosti, která bývá často zhoršena dalšími vnějšími faktory, jako jsou hospodářská soutěž, či vládní politika.

² Srov. KACZOR, P. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. 1. vyd., Praha: Oeconomica, 2013, str. 23

Paradoxem této nezaměstnanosti je skutečnost, že její součástí se mohou dlouhodobě stát i osoby vysoce kvalifikované, s bohatými zkušenostmi a znalostmi.

- Cyklická nezaměstnanost – souvisí s pravidelnými výkyvy a poklesy, ke kterým dochází v rámci hospodářského cyklu. Vzniká v důsledku nevyužitých stávajících výrobních kapacit. Při poklesu hospodářské výkonnosti cyklická nezaměstnanost stoupá, při růstu hospodářství má naopak tendenci být nízkou. Pokud je tato nezaměstnanost pravidelná a zároveň spojená s přírodním cyklem, hovoříme o ní jako o nezaměstnanosti sezónní.³

Mareš popisuje další druhy nezaměstnanosti – skrytou, neúplnou a nepravou. Jedná-li se o skrytou nezaměstnanost, osoby si práci nehledají a ani se neevidují na Úřadu práce. V případě neúplné zaměstnanosti využívají zaměstnavatelé z důvodu snížení mzdových nákladů zkrácené pracovní úvazky a sdílení pracovních míst. U nepravé zaměstnanosti osoby práci nehledají, odmítají ji i přijmout, a primárním účelem je zde vyčerpání podpory v nezaměstnanosti.⁴

Dále ekonomická teorie rozeznává zaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou. Dobrovolná nezaměstnanost je zapříčiněna vyhledáváním nového pracovního místa, spekulací či opatrností. Za nedobrovolnou nezaměstnanost je považován stav, kdy počet uchazečů o zaměstnání překročí počet volných pracovních míst.⁵

Jak již bylo řečeno výše, rozlišujeme též nezaměstnanost podle délky trvání. Délka trvání a zároveň vliv této délky na jednotlivé skupiny obyvatelstva je velmi sledovaným a diskutovaným faktorem. Zatímco krátkodobá nezaměstnanost nemá na jedince takřka žádné závažné následky a jedná se často o sezónní či dobrovolnou nezaměstnanost, velmi závažným problémem je naopak dlouhodobá nezaměstnanost.

³ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 1994. s. 21.

⁴ tamtéž

⁵ Srov. HANZELKOVÁ, A., KEŘKOVSKÝ, M., MATHAUSER, M., VALSA, O. *Business strategie. Krok za krokem*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, str. 47.

3.1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je specifickým problémem pracovního trhu. Jako dlouhodobě nezaměstnaní se nejčastěji označují osoby, jimž se nedaří nalézt nové zaměstnání a zůstávají nezaměstnanými déle než 1 rok (podle OECD, ILO, Eurostat). V praxi se lze setkat i s časovou hranicí vymezení délky trvání evidence již nad 6 měsíců, či naopak až nad 24 měsíců.

Dlouhodobá nezaměstnanost je obecně velkým problémem. Má negativní dopady na jedince a na celou společnost. Bývá většinou zároveň spojená i s individuálními charakteristikami nezaměstnaných. Podle Mareše (2002) postihuje dlouhodobá nezaměstnanost zejména „*nepružnou, dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu, nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby s nízkým vzděláním, osoby s kumulovanými osobními a sociálními handicapy, příslušníky etnických minorit a imigranty, obyvatele ze zaostávajících a venkovských oblastí, zdravotně postižené, mladistvé*“.⁶ Tento výčet rizikových skupin je možné dále rozšířit o absolventy, osoby nad 55 let, ženy po rodičovské dovolené, demotivované osoby, osoby s nepřiměřeným očekáváním vůči zaměstnavatelům a sobě samotným či osoby s malou orientovaností na pracovním trhu.

V případě dlouhodobé nezaměstnanosti je možné sledovat i regionální rozdíly. V regionech s vysokou nezaměstnaností je současně i vyšší podíl dlouhodobě nezaměstnaných. Nejvyšší podíl dlouhodobě nezaměstnaných ze všech uchazečů o zaměstnání v roce 2018 vykazovaly Moravskoslezský (36,3 %), Ústecký (30 %) a Jihomoravský kraj (29,8 %).⁷ Dlouhodobá nezaměstnanost zde postihuje nejčastěji Romy, osoby zdravotně a mentálně postižené, bezdomovce, osoby žijící osaměle, alkoholiky a recidivisty.⁸

⁶ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 1994. s. 21.

⁷ Srov. Situace na trhu práce. MPSV ČR [online] 2019 [cit. 2019-06-01]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>.

⁸ Srov. PREMUSOVÁ, J., SIROVÁTKA, T. *K formování dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice: Zhodnocení výsledků srovnávací studie ze tří lokalit/On the Formation of Long-term Unemployment in the Czech Republic: An evaluation of the results of a comparative study of three localities*. Sociologický Časopis/Czech Sociological Review, 1996, 39-50.

Dlouhodobá nezaměstnanost trápí celý vyspělý svět. Nejnižších hodnot dosahuje Jižní Korea, kde dlouhodobá nezaměstnanost tvoří 1,3 % z celkového počtu nezaměstnaných. Naopak na pomyslném chvostu se nachází Řecko s 72,8 % či Bývalá jugoslávská republika Makedonie s 78,4 % dlouhodobě nezaměstnaných z celkového počtu nezaměstnaných. Česká republika patří k zemím s nejnižší mírou dlouhodobé nezaměstnanosti. Zatímco míra dlouhodobé nezaměstnanosti činila v roce 2017 v EU 28 3,4 %, Česká republika zaznamenala v témže roce hodnotu 1,0 %. V 1. -3. čtvrtletí 2018 poklesla dlouhodobá nezaměstnanost na 0,7 % a dosáhla tak nejnižší hodnoty v rámci EU 28.⁹ Dlouhodobá nezaměstnanost se v České republice daří eliminovat. Svůj podíl na této snižující se hodnotě má růst ekonomiky, evropská a národní politika zaměstnanosti a současně snižující se míra celkové nezaměstnanosti v České republice v posledních letech.

3.2 Měření nezaměstnanosti

Sledováním nezaměstnanosti se ve většině zemí světa zabývají statistické úřady či ministerstva práce. V případě České republiky data pro výpočet **obecné míry nezaměstnanosti** sbírá Český statistický úřad a jsou shromažďována na základě *Výběrového šetření pracovních sil* (VŠPS). Obecná míra nezaměstnanosti se používá hlavně pro mezinárodní srovnání. Při výpočtu se vychází z jednotné metodiky Statistického úřadu Evropské unie (Eurostat), vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO).¹⁰ Míra nezaměstnanosti je významnou makroekonomickou veličinou, která je vyjádřena v procentech jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle:

$$u = U / L * 100 (\%),$$

kde u - míra nezaměstnanosti

U - počet nezaměstnaných

⁹ Srov. Situace na trhu práce. MPSV ČR [online] 2019 [cit. 2019-06-01]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>.

¹⁰ Srov. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika. ČSÚ [online] 2018 [cit. 2018-10-30]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps>.

L - celková pracovní síla, ekonomicky aktivní (zaměstnaní a nezaměstnaní)

$L = E + U$ (*E* – počet ekonomicky aktivních zaměstnaných lidí)

Dle mezinárodně srovnatelné metodiky ILO se za nezaměstnané považují všichni patnáctiletí a starší, kteří současně splňují tyto podmínky:

- nejsou zaměstnaní,
- jsou buď okamžitě, nebo nejpozději do 14 dnů k dispozici pro výkon placeného zaměstnání,
- v průběhu posledních 4 týdnů aktivně hledají práci (prostřednictvím Úřadů práce, inzerce, agentur práce, vlastní návštěvou zaměstnavatelů apod.)¹¹

Za nezaměstnaného je považován i ten, který nehledá práci, protože ji již našel a je schopen do zaměstnání nastoupit v průběhu 14 dnů.¹² Podle MPSV jde o fyzickou osobu, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště a při splnění zákonem stanovených podmínek je zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.¹³

Pro výpočet ekonomické aktivity je určující počet ekonomicky aktivních obyvatel. Za ekonomicky aktivní jsou považovány zaměstnané osoby, zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné, pracující důchodci, pracující studenti, ženy na mateřské dovolené, osoby vykonávající vojenskou službu, osoby ve výkonu trestu a nezaměstnaní.¹⁴

Míra ekonomické aktivity se vypočítá jako podíl pracovní síly, tj. ekonomicky aktivních na počtu všech osob ve věku 15-65 let, které jsou schopny se uplatnit na trhu práce a začlenit se do pracovního procesu.¹⁵

¹¹ Srov. Unemployed person (ILO). Institut national de la statistique et des études économiques [online] 2018 [cit. 2018-10-08]. Dostupné z <<https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition/c1129>>.

¹² Srov. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS-Metodika. ČSÚ [online] 2018 [cit. 2018-10-10]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps>.

¹³ zákon č. 435/2004 Sb., o, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴ Srov. Struktura obyvatelstva podle stupně ekonomické aktivity. ČSÚ [online] 2014 [cit. 2018-10-29]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/13-6222-03-2001-4__ekonomicka_aktivita_obyvatelstva>.

¹⁵ tamtéž

Od roku 2000 je součástí VŠPS též každoroční šetření na určité téma zadané Statistickým úřadem Evropské unie. Šetření zadané Eurostatem je zveřejněné vždy v předchozím roce v Úředním věstníku EU. V roce 2018 bylo toto šetření zaměřeno na sladování pracovního a rodinného života.

Dalším ukazatelem měření nezaměstnanosti je **podíl nezaměstnaných osob** zveřejňovaný každý měsíc Ministerstvem práce a sociálních věcí. Tento ukazatel začalo MPSV používat od ledna 2013. Vyjadřuje podíl tzv. dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k celkovému počtu obyvatel ve věku 15-64 let. Za dosažitelné uchazeče jsou považováni ti, jenž podle zákona o zaměstnanosti mohou ihned nastoupit do zaměstnání.¹⁶

Nová metodika MPSV výpočtu nezaměstnanosti nahradila původní používanou tzv. *registrovanou míru nezaměstnanosti*, jejíž konstrukce vycházela z dostupných zdrojů Úřadu práce a Českého statistického úřadu. Ukazatel poměřoval dosažitelné neumístěné uchazeče o zaměstnání k ekonomicky aktivním osobám. V důsledku rozdílných definic každého z ukazatelů a různých způsobu zjišťování dat se jednotlivé výpočty lišily.¹⁷

3.3 Státní politika zaměstnanosti

Základy státní politiky zaměstnanosti byly v České republice položeny již v roce 1990, kdy v souvislosti s transformací společnosti směrem k tržní ekonomice bylo snahou tehdejší vlády udržení nízké nezaměstnanosti a nasazení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V následujících letech přicházely zvolené vlády s novými koncepcemi politiky zaměstnanosti, provázané s celkovou politikou a odpovídající změnám podmínek na trhu práce. Součástí těchto střednědobých strategií byly tehdy tzv. Národní plány zaměstnanosti. Ty se zaměřovaly především na zavádění opatření pro vznik nové zaměstnanosti, zvyšování motivace pracovní síly ke vstupu na trh práce a zvyšování rozsahu a účinnosti opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

¹⁶ Srov. Společná tisková zpráva ČSÚ a MPSV ČR. MPSV ČR [online] 2018 [cit. 2018-10-200]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/documents/20142/799759/tz_071112a.pdf/6d84ac57-e0af-8bc3-ea78-21595bf14cd5>.

¹⁷ tamtéž

Od roku 2001 byly zpracovávány tzv. Národní akční plány zaměstnanosti. Tyto plány obsahovaly opatření týkající se rozvoje lidských zdrojů, oživení hospodářského růstu a zvýšení konkurenceschopnosti ekonomiky. Na ně navázaly v následujících letech Národní programy reforem. Zatím poslední z nich Národní program reforem České republiky 2012 byl vytvořen na základě Strategie Evropa 2020. Hlavními reformními cíli do roku 2020 jsou:

- zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20-64 let na 75 %,
- zvýšení míry zaměstnanosti žen věkové skupiny 20-64 let na 65 %,
- zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55-64 let na 55 %,
- snížení míry nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15-24 let o třetinu proti roku 2010,
- snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu proti roku 2010.¹⁸

Sirovátka (1995) chápe politiku zaměstnanosti jako součást makroekonomické hospodářské politiky a politiky pracovního trhu, a proto je u ní možné sledovat rozdílné i alternativní cíle a používat rozdílných strategií. Představuje soubor makroekonomických opatření, jako jsou monetární, fiskální a mzdová, které pak více nebo méně ovlivňují i poptávku na pracovním trhu.¹⁹

Halásková (2008) politiku zaměstnanosti charakterizuje jako soubor opatření, kterými jsou vytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a k efektivnímu využití pracovních sil. Jinak řečeno tento soubor opatření usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce a o zpružnění mechanismů, které mezi nimi působí.²⁰

¹⁸ Srov. Národní program reforem ČR 2012. MPSV ČR [online] 2012 [cit. 2018-09-10]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan>.

¹⁹ Srov. SIROVÁTKA, T., *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1995, str. 28.

²⁰ Srov. HALÁSKOVÁ, R., *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd., Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008, str. 49.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce. Jedná se zejména o zaměstnavatele, odborové organizace, územní samosprávné celky, profesní organizace a sdružení osob se zdravotním postižením. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce.²¹

Úřad práce České republiky byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, dne 1. dubna 2011 a nahradil tak dosavadní okresní strukturu Úřadů práce. Zákon zrušil fungující soustavu 77 samostatných Úřadů práce a zavedl jednu organizační složku státu složenou z Generálního ředitelství, 14 krajských poboček a 235 kontaktních pracovišť.

Legislativně jsou cíle státní politiky zaměstnanosti upraveny v ustanovení § 2 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Soubor těchto opatření zahrnuje mimo jiné zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami a s osobami, které mají ztížené postavení na trhu práce a usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí.²²

Do cílové populace politiky zaměstnanosti spadá veškeré obyvatelstvo, které je v produktivním věku. Státní politika zaměstnanosti je financována příspěvky, které tvoří platby pojistného od zaměstnanců, zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných. Další část finančních prostředků tvoří příjmy ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu. Vývoj vztahů na trhu práce je ovlivňován především prostřednictvím

²¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

²² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

dvou forem politiky zaměstnanosti, a sice prostřednictvím pasivní politiky zaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti.

3.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí systém umožňující existenční přežití na určitém standardu. Její podstata spočívá ve vyrovnávání ztráty příjmu ze zaměstnání. Děje se tak částečně na principu redistribuce prostředků ve společnosti pomocí daňového systému tzv. hmotným zabezpečením občana v době nezaměstnanosti. Nezaměstnaným je v případě podání žádosti na Úřadu práce vyplácena podpora v nezaměstnanosti, podpora při rekvalifikaci či kompenzace za nevyplacené odstupné. Dávky jsou poskytovány v určité výši a po určitou dobu, nicméně samou podstatu nezaměstnanosti neřeší. Pasivní politika zaměstnanosti řeší spíše sociální důsledky vznikající nezaměstnaností a umožňuje eventuálně i předčasný odchod do starobního důchodu. Výše těchto dávek jako jsou podpora v nezaměstnanosti, podpora při rekvalifikaci či kompenzace při odstupném nepřesahuje výši, která by přestala motivovat uchazeče k hledání nového zaměstnání.²³

Podpora v nezaměstnanosti

V případě ztráty zaměstnání má uchazeč možnost požádat kromě zprostředkování zaměstnání i o podporu v nezaměstnanosti. O dávce je rozhodováno ve správním řízení. Dle platné právní úpravy má na dávku nárok uchazeč, který vykonával zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období dvou let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání a zároveň tyto činnosti zakládaly povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění. Uchazeč současně nemůže být poživitelem starobního důchodu. Podpůrčí doba činí 5 měsíců u uchazečů do 50 let věku, od 51 a do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců. Procentní sazba podpory je první dva měsíce 65 %, další dva měsíce 50 % a zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku či vyměřovacího základu. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti je

²³ Srov. HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*, 1. vyd., Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008, str. 59.

v současnosti 18 111,- Kč a vypočítává se jako 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku.²⁴

Pokud se uchazeč ocitne na Úřadu práce opakovaně, je rozhodující, jak velkou část podpůrčí doby v předchozí evidenci vyčerpал a jak dlouho mezitím pracoval, respektive jak dlouho se účastnil důchodového pojištění. Pokud byla vyčerpána dříve jenom část podpůrčí doby, k opětovnému přiznání podpory v nezaměstnanosti postačí odpracované 3 měsíce. Uchazeč má následně nárok na celou podpůrčí dobu. V případě, že uchazeč vyčerpал celou podpůrčí dobu, na opětovnou celou podpůrčí dobu má nárok až po odpracování alespoň 6 měsíců. Samozřejmě je nutné v obou výše uvedených případech splnit též podmínku 12 měsíců účasti na důchodovém pojištění v posledních dvou letech.

Uchazeči si mohou po dobu vedení v evidenci přivydělat v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání. Přivýdělek může být pouze v rámci pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti a nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy. Po dobu výkonu přivýdělku se výplata podpory v nezaměstnanosti pozastavuje.

Podpora při rekvalifikaci

Uchazeč o zaměstnání, který se zúčastní rekvalifikace, zabezpečované Úřadem práce, má nárok na podporu při rekvalifikaci, a to po celou dobu její realizace. Pokud uchazeč nastoupí na rekvalifikaci zvolenou, tj. takovou, kterou si sám zabezpečuje, nárok na podporu mu nevzniká. Podpora při rekvalifikaci nemůže být poskytována poživateli starobního důchodu. Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Samostatně výdělečným osobám se výše podpory stanoví z posledního vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc. Maximální výše podpory při rekvalifikaci je v současné době 20 297,- Kč a jedná se o 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku.²⁵

²⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

²⁵ Srov. Rekvalifikace. MPSV ČR [online] 2018 [cit. 2018-09-15]. Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>>.

Kompenzace při odstupném

Uchazeč, kterému náleží odstupné, odchodné či odbytné, a nebyly zaměstnavatelem vyplaceny, může o jejich vyplacení požádat Úřad práce. Rozhodováno je ve správním řízení. Výše kompenzace se stanoví jako násobek doby, za kterou náleží odstupné, odchodné či odbytné a 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Podpora v nezaměstnanosti se poskytne až po uplynutí doby, za kterou náleží kompenzace. Délka podpůrní doby se nekrátí. Úřad práce vyplacenou částku vymáhá následně po zaměstnavateli.²⁶

3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Druhým pilířem státní politiky zaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti. Jejím hlavním cílem je prevence nezaměstnanosti a realizace nápravných opatření aktivní formou prostřednictvím jejích nástrojů. Tento systém vykazuje značnou míru flexibility a pokrývá základní formy podpory zaměstnanosti. Význam aktivní politiky zaměstnanosti vzrůstá a klesá zároveň s tím, v jaké situaci se ekonomika země nachází.

Kaczor (2013) popisuje *aktivní politiku zaměstnanosti jako souhrn činností, které vedou ke znovuzařazení jedince na trh práce. Motivuje zaměstnavatele zejména formou různých příspěvků či daňových úlev k tomu, aby vytvářeli nová pracovní místa či zaměstnali osoby s hendikepem na trhu práce.*²⁷

Podle Sirovátky a Rákoczyové je cílem aktivní politiky zaměstnanosti přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných, s tím, že lépe připravená pracovní síla se více uplatní v důsledku zvýšené poptávky po práci. Mezi další cíle lze považovat i přizpůsobování pracovní síly požadavkům trhu práce, udržení kontaktu s pracovním trhem, při jeho delším přerušení či prevence sociální exkluze. Úřady práce nástroji aktivní politiky zaměstnanosti přednostně podporují uchazeče, kterým nelze pro

²⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

²⁷Srov. KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd., Praha: Oeconomica, 2013, str. XX.

jejich specifické charakteristiky sjednat zaměstnání jiným způsobem. K nezaměstnaným je přistupováno individuálně. Odbornými komisemi na Úřadech práce jsou komplexně posuzovány schopnosti a možnosti nezaměstnaných s ohledem na jejich kvalifikaci, dosavadní délku získané praxe, dovednosti, zdravotní stav, péči o děti či o osobu blízkou, věk a ekonomickou situaci.²⁸

Jde především o nezaměstnané:

- vedené v evidenci nepřetržitě déle než 12 měsíců, zejména pak déle než 24 měsíců,
- kterým je kvůli jejich zdravotnímu stavu, nebo věku či péči o dítě nebo o osobu blízkou věnována při zprostředkování zvýšená péče,
- u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci,
- kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti,
- jejichž vstup do evidence bezprostředně navazuje na ukončení trestu odnětí svobody,
- kteří jsou osobami v hmotné nouzi, zejména pak o ty, kteří v uplynulé době vykonávali veřejnou službu,
- kteří budou vykonávat asistenta prevence kriminality, předáka veřejně prospěšných prací či veřejné služby.²⁹

Úřady práce při posuzování vynakládání finančních prostředků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti sledují přiměřenost výdajů s ohledem na jejich hospodárnost, účelnost a efektivnost. Cílem je především podpora těch uchazečů, kterým nová pracovní místa či získání nových odborných dovedností a kompetencí umožní opětovné začlenění na pracovní trh.

Aktivní politika zaměstnanosti prošla vývojem, během kterého se její nástroje značně rozšířily. Dle revizní zprávy č. 2 k Operačnímu programu zaměstnanost 2014-2020, která byla schválena Evropskou komisí dne 24. 1. 2019 je rozsah aktivní politiky v České republice přesto nedostatečný a neodpovídá potřebám všech uchazečů. V současnosti mezi

²⁸ Srov. SIROVÁTKA, T., RÁKOCZYOVÁ, M. Rozsah a cílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků, VÚPSV Praha: výzkumné centrum Brno.

²⁹ vnitřní akt Úřadu práce: Směrnice generální ředitelky č. 10/2018

její nástroje využívané dle zákona o zaměstnanosti patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.³⁰

Rekvalifikace

*Zákon o zaměstnanosti rekvalifikací rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovení. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.*³¹ Rekvalifikace představuje v praxi velmi významný nástroj v boji proti strukturální nezaměstnanosti. Není na ni právní nárok a vždy záleží na posouzení konkrétní situace daného klienta. Podstatné je, aby rekvalifikaci účelnou a efektivní shledal Úřad práce, respektive komise složená z odborných pracovníků Úřadu práce. Uplatňovány jsou rekvalifikace klasická, zvolená a zaměstnanecká.

Klasickou rekvalifikaci zabezpečuje Úřad práce na základě písemně uzavřené dohody s rekvalifikačním zařízením. V případě zvolené rekvalifikace si nezaměstnaný volí a zabezpečuje rekvalifikaci sám. Volí si zpravidla druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Úřady práce takovou rekvalifikaci za určitých podmínek hradí. U zaměstnanecké rekvalifikace jsou plně či částečně hrazeny náklady zaměstnavatelům, kteří podporují rekvalifikaci svých zaměstnanců v zájmu jejich dalšího pracovního uplatnění. Jedná se především o zaměstnance, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání z důvodu výrobních, technologických, organizačních a strukturálních změn.

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele podporuje vytváření nových pracovních či rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Společnosti, kterým je Ministerstvem průmyslu a obchodu vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky žádají Úřad práce o poskytnutí hmotné podpory.

³⁰ Srov. OP Zaměstnanost 2014-2020. ESF ČR [online] 2019 [cit. 2019-05-25] . Dostupné z <<https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>>.

³¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Výše této podpory je stanovena v závislosti na situaci na trhu práce, která je vyjádřena mírou nezaměstnanosti.³²

Veřejně prospěšné práce

Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, veřejných budov a komunikací ve prospěch obcí, státních institucí nebo obecně prospěšných institucí. Zpravidla jde o práci v institucích, které se zabývají vzděláním, vědou, kulturou, školstvím, ochranou zdraví, ochranou a podporou mládeže, charitativní, náboženskou, tělovýchovnou a sportovní činností. Výše příspěvku je variabilní. Vychází se z kritérií krajských poboček Úřadu práce, individuálního požadavku žadatele a počtu přidělených a financovaných uchazečů k jednomu žadateli. Poskytováno je maximálně 24měsíčních plateb.³³

Tato pracovní místa nevyžadují kvalifikaci a mohou tudíž sloužit jako přechod mezi nezaměstnaností a vstupem na pracovní trh. Tímto nástrojem jsou přednostně podporováni uchazeči v hmotné nouzi, nebo ti, jenž vykonávají nebo v nedávné době vykonávali veřejnou službu. Veřejně prospěšné práce jsou též vhodné pro osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací, pro osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí či pro osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelné pracovní místo může být vytvořené buď uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, nebo zaměstnavatelem. Příspěvek je poskytnut zaměstnavateli na zařazeného zaměstnance, tj. na úhradu mzdových nákladů. Dohody se zaměstnavateli jsou v současnosti uzavírány na období až 24 měsíců, přičemž na období 13 až 24 měsíců lze uzavřít dohodu u nezaměstnaného s evidencí delší 2 let nebo u nezaměstnaného s nízkou nebo žádnou kvalifikací, nejlépe v kumulaci s dalším

³² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

³³ Srov. KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd., Praha: Oeconomica, 2013, str. 226.

hendikepem na pracovním trhu. Cílem takto vytvořených pracovních míst je obnova pracovních návyků a dovedností.

Úřady práce poskytují příspěvek na zřízení SÚPM a příspěvek na vyhrazení SÚPM. U příspěvku na zřízení SÚPM je jeho výše závislá na míře nezaměstnanosti v daném okrese v relaci k průměrné míře nezaměstnanosti v České republice. Může tedy činit až 150 000,- Kč na jedno pracovní místo. Příspěvek na vyhrazení SÚPM je poskytován do výše vynaložených mzdových prostředků včetně odvodů. Zpravidla je výše tohoto příspěvku upřesněna v kritériích krajských poboček Úřadů práce.³⁴

Překlenovací příspěvek

Tento příspěvek se poskytuje osobám samostatně výdělečně činným, které přestaly být uchazeči o zaměstnání, a byl jim poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů. Jedná se zejména o nájemné, náklady na opravu objektu, náklady na údržbu objektu, či náklady na dopravu. Příspěvek není nárokový a rozhoduje o něm Úřad práce ve správním řízení. V kladném případě se poskytuje jednorázově za období 5 měsíců. Výše příspěvku je 0,25násobek průměrné mzdy.³⁵

Příspěvek na zapracování

Tento nástroj je v běžné praxi spíše výjimečnou situací, ale i na ni zákon pamatuje. Příspěvek je určen těm zaměstnavatelům, kteří přijmou do pracovního poměru nezaměstnaného, kterému Úřad práce věnuje zvýšenou péči, dle zákona o zaměstnanosti. Je poskytován jednorázově maximálně za období 3 měsíců ve výši poloviny minimální

³⁴ Krajská pobočka v Českých Budějovicích poskytuje v roce 2019 příspěvek na vyhrazení SÚPM ve výši 16 000,- Kč uchazečům nad 55 let, 14 000,- Kč uchazečům ve věku 50-54 let, 10 000,- Kč uchazečům se zdravotním postižením, uchazečům po rodičovské, uchazečům v mimořádně obtížných poměrech či dlouhodobě evidovaným. Uchazečům umístěným ve spolupráci s agenturou práce poskytuje příspěvek do výše 24 000,- Kč. Příspěvek na zřízení SÚPM poskytuje vzhledem k nízké nezaměstnanosti v současnosti zcela výjimečně, max. však 30 000,- Kč na jedno pracovní místo.

³⁵Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

mzdy na stávajícího zaměstnance, který je pověřen zapracováním uchazeče o zaměstnání, který u zaměstnavatele bude vykonávat kvalifikovanou činnost, ve které dosud nepracoval, či nemá dostatečnou praxi nebo kvalifikaci.³⁶

Príspevek při přechodu na nový podnikatelský program

Príspevek pomáhá zaměstnavatelům při přechodu z upadajícího odvětví do odvětví růstového. Hlavním smyslem je ochránit zaměstnance před hrozbou propuštění v momentě, kdy firma přechází na nový podnikatelský program a nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby, při které dochází k zásadním technologickým změnám. Omezením provozu vzniká překážka na straně zaměstnavatele a zaměstnancům náleží náhrada mzdy. Príspevek lze poskytnout nejvýše na dobu 6 měsíců ve výši poloviny minimální mzdy na jednoho zaměstnance. Nástroj byl hojně využíván v období hospodářské krize.³⁷

3.4 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti

Pro další zpracování problematiky je důležité vymezení výdajů na státní politiku zaměstnanosti. Jejich vývoj se od vzniku České republiky měnil. Vliv na strukturu a podíl jednotlivých složek měly v průběhu let změny na trhu práce, legislativa, či další makroekonomické ukazatele. Objem vynaložených prostředků na státní politiku zaměstnanosti souvisel a souvisí též s mírou nezaměstnanosti. Při porovnání tohoto vztahu je patrný tzv. proticyklický charakter, tj. že s růstem nezaměstnanosti, rostou i výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Čím vyšší je počet nezaměstnaných, tím více je vyplaceno podpor v nezaměstnanosti a tím více prostředků stát vynakládá na realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V širším kontextu na výdaje působí i ekonomický cyklus. V období recese výdaje rostou a v době hospodářského růstu zaznamenávají pokles. Celkový objem výdajů na státní politiku zaměstnanosti od vzniku ČR do současnosti rostl. Na strukturu

³⁶ Srov. KREBS, V. et al., *Sociální politika*. 6. vyd., Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 336

³⁷ Srov. KREBS, V. et al., *Sociální politika*. 6. vyd., Praha: Wolters Kluwer, 2015, str. 336

výdajů pasivní politiky zaměstnanosti měly kromě míry nezaměstnanosti vliv i délka poskytování dávek a jejich výše.

Naopak u výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti byl i v mezinárodním srovnání patrný malý důraz na tuto část politiky zaměstnanosti. Tomu odpovídal, jak nízký počet účastníků nástrojů, tak i nízký podíl vynaložených prostředků.³⁸ V roce 2008 došlo dokonce ke snížení výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti oproti jiným zemím EU. Tento jev byl nazýván českým paradoxem, neboť vzhledem k rostoucí nezaměstnanosti došlo k navýšení výdajů pouze na straně pasivní politiky zaměstnanosti. Tento trend přetrvával až do roku 2012.³⁹

Většinový podíl na celkovém objemu vynaložených prostředků měly kromě roku 2015 výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti. Ty byly největší v roce 2009, kdy českou ekonomiku zasáhla celosvětová ekonomická hospodářská krize. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti činily v tomto roce 15 077 723 tisíc Kč. Na nárůst výdajů v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2015 (9 668 796 tis. Kč) mělo největší vliv vytvoření 89 220 pracovních míst. Z toho největší objem tvořily společensky účelná pracovní místa (53 796).⁴⁰

V roce 2001 se od aktivní politiky zaměstnanosti oddělily prostředky na insolvenční řízení přijetím zákona o insolvenční ochraně a v roce 2003 došlo k další změně struktury výdajů APZ a sice vyjmutím příspěvků určených pro zaměstnavatele zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením.⁴¹

³⁸ Srov. HORA, O., SIROVÁTKA, T., TOMEŠOVÁ-BARTÁKOVÁ, H., VYHLÍDAL, J. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace*. Praha: VÚPSV Praha, 2009.

³⁹ Srov. Tomáš Sirovátka: Řešení nezaměstnanosti po česku: dvacet miliard na dávky a tři miliardy na přímou práci s nezaměstnanými. *Časopis Sociální práce/Sociálna práca*. [online] 2014 [cit. 2018-09-25]. Dostupné z <<http://www.socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=1&clanek=490>>.

⁴⁰ Srov. Statistická ročenka trhu práce v České republice 2015. MPSV ČR [online] 2016 [cit. 2018-10-11]. Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2015.pdf>>.

⁴¹ tamtéž

Financování státní politiky zaměstnanosti se uskutečňuje ze státního rozpočtu z plateb pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti. V současnosti se podíl vynaložených prostředků na státní politiku zaměstnanosti pohybuje na úrovni 0,3 % HDP ČR.⁴² Od vstupu České republiky do Evropské unie je politika zaměstnanosti spolufinancována též z Evropského sociálního fondu.

3.5 Evropská politika zaměstnanosti

Zájem o politiku zaměstnanosti je možné v EU sledovat již od jejího vzniku. Souvisel mimo jiné s dlouhodobou a rychle rostoucí nezaměstnaností. Ta se na konci 80. let a na počátku 90. let minulého století stala významným celounijním problémem. Evropská politika zaměstnanosti je významnou součástí sociální politiky EU. Evropská unie má v této oblasti tzv. doplňující kompetence, to znamená, že podporuje politiku zaměstnanosti národních vlád a podílí se na jejím financování. Základní pravomoci v této oblasti zůstávají v rukou národních vlád.⁴³

V roce 1993 byla Evropskou komisí předložena Bílá kniha *Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed pro 21. století*. Tato studie obsahovala střednědobou strategii pro oblast zaměstnanosti, ekonomického růstu a konkurenceschopnosti. Ze závěrů Bílé knihy vyplynula nutnost využívat ekonomický růst nejen ke snižování nezaměstnanosti, ale i k tvorbě nových pracovních příležitostí např. podporou malých a středních podniků. Dokument znamenal pro politiku zaměstnanosti EU posun v oblasti jejích priorit a byl zároveň základem pro vytvoření nové koncepce při snižování nezaměstnanosti.⁴⁴

Toto pojetí vyústilo po založení Evropského společenství v roce 1997 ve vznik Evropské strategie zaměstnanosti. Její základní principy byly přijaty na zasedání Evropské rady v témže roce v listopadu v Lucemburku a vycházely ze vzájemné spolupráce a výměny zkušeností. Byla zde přijata rezoluce, podle níž měly členské státy vypracovávat

⁴² vlastní výpočet podle dat ČSÚ a MPSV k 31. 12. 2017

⁴³ Srov. DVORÁKOVÁ, Z. A kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd., Praha: C. H. Beck, 2007, str. 42.

⁴⁴ tamtéž

Národní akční plány zaměstnanosti. Jednalo se o nástroje realizace národních politik zaměstnanosti, které prezentovali cíle a odráželi reakce členských států na obecná a specifická doporučení EU. Národní akční plány zaměstnanosti rozvíjely čtyři základní pilíře: podpora zaměstnatelnosti, rozvoj malého a středního podnikání, podpora schopnosti podniků a jejich zaměstnanců přizpůsobit se změnám a podpora rovných příležitostí všech osob.⁴⁵

V roce 2000 EU trápila nízká konkurenceschopnost na světových trzích, nízká produktivita práce, vysoká nezaměstnanost a nízké výdaje na vědu či výzkum. Předělem v koncipování nových strategických cílů se tehdy měla stát Lisabonská strategie. Evropská unie si pod vlivem svých dosavadních úspěchů v oblasti vybudování vnitřního trhu či vzniku společné měny stanovila dosažení ctižádostivých cílů i v oblasti zaměstnanosti. Do konce roku 2010 mělo být zaměstnáno 70% obyvatel EU, 60 % žen a 50 % starších pracovníků.⁴⁶

Těchto cílů mělo být dosaženo přijetím aktivních a preventivních opatření pro nezaměstnané, vytvořením pracovních míst, podporou podnikání a profesní mobility, rozvojem lidských zdrojů a celoživotního vzdělávání, zvyšováním nabídky pracovních sil, integrací osob znevýhodněných na trhu práce, zajištěním atraktivity práce oproti pobírání sociálních dávek, odstraňováním práce načerno či zmírňováním regionálních nerovností na trhu práce. Implementace Lisabonské strategie však nebyla příliš úspěšná. Příčiny neúspěchu spočívaly v nadměrném množství nejasně formulovaných cílů, ve zhoršujících se podmínkách světové ekonomiky a současně i díky neochotě členských států provádět reformy a opatření. Lisabonská strategie proto procházela v průběhu let několika změnami a revizemi. Vlivem celosvětové hospodářské krize neměly členské státy dostatek financí na

⁴⁵ Srov. KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd., Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003, str. 35-43.

⁴⁶ Srov. WANLIN, A. THE LISBON SCORECARD VI Will Europe's economy rise again? Centre for european reform. [online] 2006 [cit. 2018-09-30]. Dostupné z <
https://www.cer.eu/sites/default/files/publications/attachments/pdf/2011/p_661_lisbon_riseagain_vi_econ-899.pdf>.

nákladné reformy Lisabonské strategie. Očekávání se nenaplnila, a tak byla tato strategie odsouzena k neúspěchu.⁴⁷

V roce 2010 byla Lisabonská strategie nahrazena novou strategií Evropa **2020** – **Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění**. Priority tohoto dokumentu byly v zásadě stejné – ekonomická, sociální a environmentální oblast. Strategie se zaměřila zejména na podporu ekonomiky, založené na znalostech a inovacích, podporu konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiky méně náročné na zdroje a podporu ekonomiky s vysokou zaměstnaností, vyznačující se sociální a územní soudržností.⁴⁸ Evropská rada současně vyzvala členské státy, aby si s ohledem na svá hospodářská a sociální specifika stanovily národní cíle. Ty byly zpracovány v národních implementačních dokumentech. Vláda ČR formulovala národní cíle v oblasti zaměstnanosti takto:

- zvýšení celkové míry zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let na 75 %,
- zvýšení míry zaměstnanosti žen na 65 %,
- zvýšení míry zaměstnanosti starších osob (55-64 let) na 55 %,
- snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15-24 let) o třetinu oproti roku 2010,
- snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010.⁴⁹

Evropská unie přesunula povinnost realizovat strategii na členské státy. Na navrhované reformy nevyhradila žádnou část ze svého rozpočtu.⁵⁰ V první polovině každého roku Evropská komise dává členským státům doporučení k následujícímu vývoji předtím, než budou schváleny rozpočty na následující rok. Tímto způsobem je zaručena vyšší provázanost reformních kroků.⁵¹

⁴⁷ Srov. HOBZA, A., *Evropská unie a hospodářské reformy*. 1. vyd., Praha: C. H. Beck, 2007, str. 230-234.

⁴⁸ Srov. Evropská strategie zaměstnanosti. MPSV ČR [online] 2012 [cit. 2018-10-10]. Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>>.

⁴⁹ Srov. Národní program reforem ČR 2011. MPSV ČR [online] 2012 [cit. 2018-10-10]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan>.

⁵⁰ Srov. Evropská strategie zaměstnanosti. MPSV ČR [online] 2012 [cit. 2018-10-11]. Dostupné z <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>>.

⁵¹ tzv. European Semester: Annual Growth Survey

Členské státy podávají zprávy o plnění hlavních cílů v podobě zjednodušených národních programů reforem spolu s informacemi o překážkách růstu a pokroku. Tyto informace jsou též zveřejňovány v dokumentu *European Semester Documents*.⁵²

Pro období 2018-2019 je České republice v oblasti trhu práce Evropskou unií doporučeno zaměřit se na podporu zaměstnávání žen, osob s nízkou kvalifikací a osob se zdravotním postižením prostřednictvím vyšší účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti.⁵³

3.6 Evropský sociální fond

České republice se vstupem do Evropské unie v roce 2004 otevřela možnost čerpat finanční prostředky ze strukturálních a investičních fondů. Tyto fondy jsou důležitým nástrojem pro realizaci evropské politiky hospodářské a sociální soudržnosti. Napomáhají snižování rozdílů v ekonomických a sociálních oblastech členských států a jejich regionů.⁵⁴

Jednotlivé strukturální a investiční fondy spravuje každá členská země sama, a to prostřednictvím Dohody o partnerství. Dohoda je vypracována ve spolupráci s Evropskou komisí a definuje priority a očekávané cíle programového období. Je závazná pro další dílčí programové dokumenty. Několikrát za programové období je revidována a aktualizována. V České republice je Dohoda o partnerství připravována pod vedením Ministerstva pro místní rozvoj ve spolupráci se zástupci Evropské komise, regionálních samospráv, neziskového sektoru, zaměstnavatelských a zaměstnaneckých svazů a dalších subjektů.

⁵²Srov. European Semester documents for Czech Republic. European Commission [online] 2018 [cit. 2018-10-12]. Dostupné z <https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/czech-republic/european-semester-documents-czech-republic_en>.

⁵³ Srov. DOPORUČENÍ RADY k národnímu programu reforem České republiky na rok 2018 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky z roku 2018. European Commission [online] 2018 [cit. 2018-10-12]. Dostupné z <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2018-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-czech-republic-cs.pdf>.

⁵⁴ Srov. Informace o fondech. MMR ČR [online] 2018 [cit. 2018-10-13]. Dostupné z <<http://www.dotaceeu.cz/cs/Evropske-fondy-v-CR/Informace-o-fondech>>.

Jedním ze strukturálních fondů, jehož cílem je zlepšování sociální soudržnosti a hospodářského blahobytu v EU je Evropský sociální fond. Jeho hlavním posláním je rozvoj zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, investice do lidí tvorbou vzdělávacích programů pro zaměstnance, realizací a modernizací kombinovaných a distančních forem studia, či rekvalifikacemi pro nezaměstnané apod. Neméně důležitým cílem je též odstraňování nerovností, a s tím související i podpora rovných příležitostí pro všechny účastníky trhu práce.⁵⁵

Finanční podpora z Evropského sociálního fondu je rozdělována prostřednictvím operačních programů. Ministerstvo práce a sociálních věcí má v současném programovém období 2014-2022 v gesci Operační program Zaměstnanost. V tomto programu je vyčleněno celkem 70 miliard Kč. Dvě třetiny příspěvku jsou směřovány do oblasti zaměstnanosti a zbývající část je vyhrazena na podporu sociálního začleňování a financování sociálních služeb. Operační program zaměstnanost vymezuje 5 základních věcných prioritních os v této problematice. Vymezení těchto os přitom vycházelo ze zkušeností z implementace předchozího operačního programu. Finanční prostředky jsou alokovány ve prospěch podpory zaměstnanosti a adaptability pracovní síly, sociálního začleňování a boje s chudobou, sociální inovace a mezinárodní spolupráce, efektivní veřejné správy a technické pomoci. Nejvíce prostředků (61 %) je vyčleněno do oblasti týkající se zaměstnanosti.^{56 57}

V praktické podobě je finanční podpora z Evropského sociálního fondu realizována skrze projekty. V České republice získávají projekty ESF stále významnější roli v celkovém objemu nástrojů národní aktivní politiky zaměstnanosti. Větší část projektů představují národní individuální projekty, jež jsou koncipovány stejným způsobem jako národní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Menší část pak představují regionální individuální projekty, které jsou vytvářeny podle aktuálních potřeb krajů.

⁵⁵ Srov. BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ, M. *Strukturální politika Evropské unie*. 1. vyd., Praha: C. H. Beck, 2009, str. 103.

⁵⁶ Srov. Příprava OP Zaměstnanost. Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost [online] 2018 [cit. 2018-10-13]. Dostupné z <<https://www.esfcr.cz/priprava-opz>>.

⁵⁷ V programovém období 2007-2013 se jednalo o Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

4 Charakteristika mikroregionu Jindřichův Hradec

Okres Jindřichův Hradec je svou rozlohou 1 944 km² největším okresem v České republice. Nachází se v Jihočeském kraji, který je dlouhodobě vnímán především jako zemědělská oblast s rozvinutým rybníkářstvím a lesnictvím. Jeho jižní hranice je tvořena státní hranicí s Rakouskem. Sousedí s okresy České Budějovice, Tábor, Pelhřimov, Jihlava, Třebíč a Znojmo. Okres je rozdělen do 3 správních obvodů obcí s rozšířenou působností, do kterých spadalo k 31.12.2017 106 obcí, z toho 13 měst.⁵⁸

Obrázek 1 Administrativní rozdělení okresu Jindřichův Hradec



Zdroj: ČSÚ

Území mikroregionu zaujímají více než třetinu lesy, které jsou důležitým surovinovým zdrojem. Specifikou okresu jsou rozsáhlé vodní plochy vybudovaných rybníčních soustav,

⁵⁸Srov. Časová řada – vybrané ukazatele za okres Jindřichův Hradec. ČSÚ [online] 2018 [cit. 2018-09-18]. Dostupné z <<https://www.esfcr.cz/priprava-opz>>.

jenž svou rozlohou zaujímají zhruba téměř 7% plochy okresu. Převážná část této oblasti leží v nadmořské výšce 400–600 metrů, s čímž souvisí, poněkud drsnější klimatické podmínky.⁵⁹

První písemné zmínky o území dnešního okresu se vztahují k osadě Vistritz (dnešní Nová Bystřice) a jsou datovány rokem 1175. Pro svou polohu na pomezí Čech, Moravy a Rakouska hrálo toto území v dějinách vždy významnou roli, a je spojeno hned s několika šlechtickými rody. Od 14. století byla oblast proslulá soukenictvím a výrazným zdrojem financí byly tehdy též rybníkářství a pivovarnictví. S rozvojem průmyslu v 19. století rostl i počet nově vznikajících textilních závodů. Silnějšímu rozvoji průmyslu však bránilo neexistující moderní spojení se světem.⁶⁰

Další rozvoj souvisí až s obdobím po druhé světové válce, kdy mimo jiné vznikly bavlnářské závody, podnik na výrobu šicích a pletacích strojů, či závod na produkci sirupů, lihovin a ovocných vín. Po roce 1989 došlo k privatizaci, následné restrukturalizaci průmyslu a k propouštění nadbytečné pracovní síly. Řada podniků procházela strukturálními a organizačními změnami a zanikla.

4.1 Demografická struktura mikroregionu

Vývoj počtu obyvatel v okrese Jindřichův Hradec má od roku 2000 neobvyklý průběh. V období let 2000 až 2010 se střídal růst obyvatel s jejich úbytkem. Od roku 2011 počet obyvatel okresu trvale ubývá. Příčinou tohoto poklesu je vyšší počet zemřelých než narozených. Na úbytku počtu obyvatel se podílí též záporné migrační saldo. K 31. 12. 2017 měl okres Jindřichův Hradec 90 835 obyvatel. Hustota zalidnění je v okrese 46,7 obyvatel na km². Pro srovnání – hustota osídlení České republiky je 130 obyvatel na km². Jindřichohradecko patří tedy mezi nejřidčeji osídlené okresy v republice.

⁵⁹ Srov. Charakteristika okresu Jindřichův Hradec. ČSÚ [online] 2018 [cit. 2018-09-19]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/x/charakteristika_okresu_jh>.

⁶⁰ Srov. JIRÁSKO, L. *Jindřichův Hradec*. 1. vyd., Paseka, 2007, str. 17

Podíl obyvatel v produktivním věku, tj. ekonomicky aktivních, má v okrese Jindřichův Hradec sestupnou tendenci. V současnosti se jedná o 64,6 % všech obyvatel. Tento sestup je způsoben odchody pracovníků do předčasného důchodu, stěhováním obyvatel do větších měst či do oblastí s nižší nezaměstnaností za hranice okresu. Průměrný věk obyvatel v okrese je 43,1 let. Na věkovou strukturu obyvatelstva jindřichohradeckého okresu má vliv trend stárnutí obyvatelstva a nízká porodnost.

Co se týká vzdělanosti obyvatelstva v okrese Jindřichův Hradec, je zapotřebí vycházet z dat, které Český statistický úřad shromažďuje při pravidelném Sčítání lidu, domů a bytů. K soupisu statistických dat dochází pravidelně každých 10 let. Z příložené tabulky lze vyčíst, že zatímco počet obyvatel se základním vzděláním za posledních 20 let klesal, rostl naopak počet obyvatel s vyšším vzděláním. Starší generace, zpravidla se základním vzděláním, byla nahrazena nastupující generací, která měla snazší přístup k vyšším stupňům vzdělání. Vliv na tuto změnu měly i měnící se socioekonomické podmínky a rozšíření možností dálkového studia středních a vysokých škol.

Úroveň vzdělanosti úzce souvisí i s odvětvovou ekonomickou strukturou. Zásadním předpokladem pro její zvyšování je udržení obyvatelstva s vyšším stupněm vzdělání v okrese. Oblast zemědělství, lesnictví a rybolovu zaměstnává 2821 obyvatel regionu, v průmyslu a stavebnictví pracuje 14 328 obyvatel a 9 245 zaměstnaných obyvatel regionu bychom našli v terciéru.⁶¹

Počet cizinců s trvalým či dlouhodobým pobytem se meziročně zvyšuje. Ke konci roku 2018 žilo na území okresu 2060 cizinců, z toho dvě třetiny z tohoto počtu tvořili muži. Celkový počet cizinců dosáhl druhé nejvyšší hodnoty během posledních 20 let. Podíl cizinců na obyvatelstvu je podprůměrný a řadí jindřichohradecký okres mezi regiony s nižším zastoupením.⁶²

⁶¹Srov. Základní výsledky Sčítání lidu, domů a bytů – Jihočeský kraj - 2011. ČSÚ [online] 2018 [cit. 2018-09-23]. Dostupné z <<https://www.czso.cz/csu/czso/zakladni-vysledky-scitani-lidu-domu-a-bytu-2011-jihocesky-kraj-2011-x5h1fr6y6g>>.

⁶² Srov. R05 Cizinci v ČR podle regionu soudržnosti, kraje a okresu v letech 1996–2018 (stav k 31. 12.). ČSÚ [online] 2018 [cit. 2019-05-15]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu>.

Z celkového počtu cizinců jsou nejvíce zastoupeni Vietnamci (594) a jejich počet se neustále zvyšuje. Jsou následováni Ukrajinci (369) a Slováci (359).⁶³ Cizinci – muži přicházejí na Jindřichohradeckou hlavně kvůli zaměstnání a podnikání. U žen převažují rodinné důvody. Třetím nejběžnějším důvodem pobytu je studium. V okrese mimo jiné sídlí Fakulta managementu Vysoké školy ekonomické v Praze.

4.2 Zaměstnavatelé v mikroregionu

Ke konci roku 2017 byla v ekonomické oblasti podle odvětví hlavní činnosti (CZ-NACE) nejvíce zastoupena obchodní činnost (3 972), následovaná podnikatelskými subjekty v oblasti stavebnictví (3 078) a průmyslu (2 441). V Registru ekonomických subjektů je na území Jindřichohradeckého okresu evidováno ke stejnému datu 21 826 subjektů.^{64 65}

Největším a nejvýznamnějším zaměstnavatelem v regionu je společnost THK Rhythm Auto motive Czech, a.s. (tabulka 1). Jedná se o českou pobočku japonské firmy s celosvětovou působností. Ve výrobním závodě v Dačicích pracuje 994 zaměstnanců převážně technických a strojírenských profesí. Firma je předním evropským výrobcem kulových klubů pro automobilový průmysl. Mezi její největší zákazníky patří automobilky VW, BMW, Porsche, Land Rover či Renault.

⁶³ Srov. R06 Nejčastější státní občanství cizinců podle regionu soudržnosti, kraje a okresu v letech 2004–2018 (k 31. 12.). ČSÚ [online] 2018 [cit. 2019-05-15]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu>.

⁶⁴ Zkratka NACE pochází z francouzského termínu Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes, česky Statistická klasifikace ekonomických činností. Dle této statistiky Evropská unie sbírá statistická data v mnoha ekonomických oblastech již od roku 1970. Předpona CZ určuje místo určení. V České republice se začala používat od roku 2008, kdy nahradila Odvětvovou klasifikaci ekonomických činností (zkr. OKEČ)

⁶⁵ Vlastní výpočet dle dat z <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticky-pruvodce-obcemi-jihoceskeho-kraje-2018>

Tabulka 1: Přehled nejvýznamnějších zaměstnavatelů v okrese Jindřichův Hradec

Název firmy	Počet zaměstnanců k 31. 12. 2017
Třeboňsko	
Eaton Elektrotechnika s.r.o.	842
Magna Cartech spol. s r.o.	946
Slatinné lázně Třeboň s.r.o.	459
Kinshofer CZ s.r.o.	120
Rybářství Třeboň a.s.	105
AGRICO s.r.o.	95
SANTAL spol. s r.o.	95
Lesostavby Třeboň a.s.	81
SLOUPÁRNA Majdalena s.r.o.	73
Dačicko	
THK RHYTHM AUTOMOTIVE CZECH, a.s.	994
CENTROPEN a.s.	386
Federal-Mogul Valvetrain s.r.o.	292
Krahulík-MASOZÁVOD Krahulčí, a.s. (Masna Studená)	202
PKD, s.r.o.	172
Nemocnice Dačice, a.s.	94
Gaudlitz Precision s.r.o.	85
Jaroslav Pokorný	83
Jindřichohradecko	
Nemocnice Jindřichův Hradec, a.s.	851
POLLMANN CZ s.r.o.	524
Centrum sociálních služeb Jindřichův Hradec	459
Jednota, spotřební družstvo v Jindřichově Hradci	388
TECNOCAP s.r.o.	213
DK OPEN spol. s r.o.	212
Husky-KTW s.r.o.	159
Kasalova pila s.r.o.	144
BTC GROUP, a.s.	112
Kores Europe s.r.o.	94

Zdroj: ČSÚ – vlastní zpracování

Na Třeboňsku působí hned další dva velmi významné zaměstnavatele (tabulka 1). Jedním z nich je Magna Cartech spol. s r.o. v Českých Velenicích. Jedná se o zahraniční společnost, která je součástí nadnárodního koncernu Magna International Inc. V České republice se zabývá dodáváním plechových výlisků a svařenců pro automobilový průmysl.

Druhý významný zaměstnavatel Eaton Elektrotechnika s.r.o se nachází dvacet kilometrů směrem do vnitrozemí v Suchdole nad Lužnicí. Zde se vyrábějí proudové chrániče, jističe a rozváděčové skříně.

Vzhledem k vysoké poptávce po technických a strojírenských profesích a současné situaci na trhu práce, kdy je nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců, je v těchto firmách i největší počet zahraničních zaměstnanců.

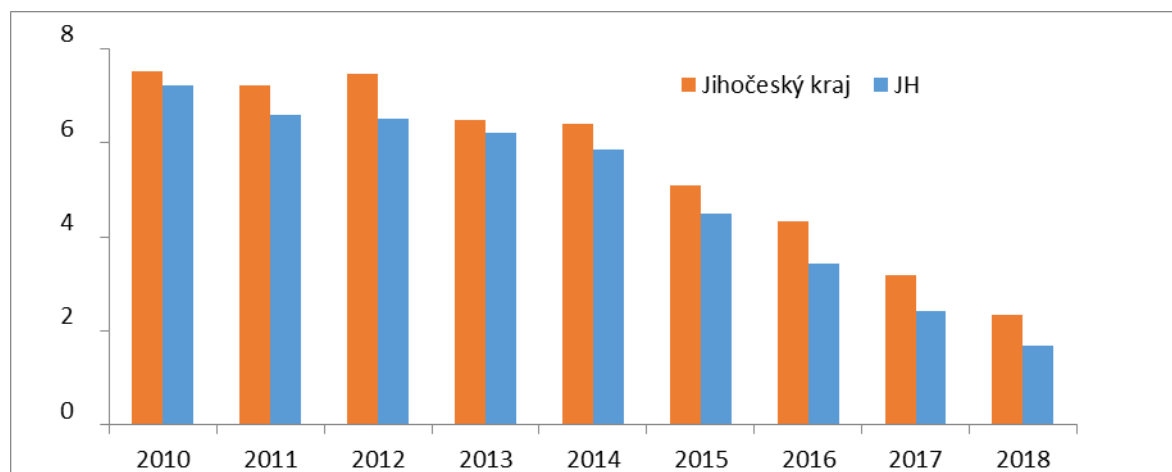
Na Jindřichohradecku je nejvíce zaměstnanců v Nemocnici Jindřichův Hradec a v české pobočce rakouské společnosti POLLMANN CZ, která má rozsáhlé portfolio výrobků a prezentuje se jako silný partner automobilového průmyslu.

5 Analytická část

5.1 Vývoj nezaměstnanosti v mikroregionu

Podíl nezaměstnaných osob v mikroregionu odrážel makroekonomický vývoj v České republice. V letech 2010 až 2012 byl z hodnot patrný doznívající vliv celosvětové hospodářské krize. Její dopady na trhu práce se projevily zejména přesouváním pracovních sil do terciéru a snižováním podílu zaměstnanosti v sekundárním sektoru. Firmy z obav před nepříznivým vývojem reagovaly snižováním investic a propouštěním zaměstnanců. Jednalo se zejména o méně kvalifikované pracovníky, absolventy, osoby nad 50 let věku a zaměstnance pracovních agentur. Podíl nezaměstnaných ve věkové skupině 15–64 let v Jihočeském kraji mezi roky 2010 a 2012 nejdříve klesl o 0,31 % p. b. a následně v roce 2012 o 0,24 % p. b. vzrostl (graf 1 a příloha 8). V okrese Jindřichův Hradec měl tento ukazatel v uvedeném období setrvale klesající hodnoty. Podíl nezaměstnaných byl v roce 2012 nižší o 0,71 % p. než v roce 2010.

Graf 1: Porovnání podílu nezaměstnaných ve věkové skupině 15–64 let v okrese Jindřichův Hradec s podílem nezaměstnaných v Jihočeském kraji (%)



Zdroj: MPSV – vlastní zpracování

Od roku 2013 až do konce roku 2018 docházelo k vytrvalému snižování počtu nezaměstnaných, a to jak na úrovni kraje, tak i na úrovni okresu. V kraji představoval celkový pokles podílu nezaměstnaných v roce 2018 o 4,15 % p. b. proti roku 2013.

V okrese Jindřichův Hradec to byl za stejné období pokles o 4,53 % p. b. (graf 1 a příloha 8).

5.2 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v mikroregionu

Tak jak od roku 2013 klesala na Jindřichohradecku nezaměstnanost, klesal i počet dlouhodobě nezaměstnaných a podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti. Tuto situaci ovlivnili zejména pozvolné hospodářské oživení a rostoucí hrubý domácí produkt. Významnou roli sehrála též vláda prosazením koncepčního přístupu v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti schválením Aktivizačního opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce a schválením Operačního programu zaměstnanost.⁶⁶

V letech 2010-2013 tvořili dlouhodobě nezaměstnaní jednu pětinu všech nezaměstnaných. V roce 2014 dosáhl jejich podíl na celkovém počtu evidovaných uchazečů na Úřadu práce v okrese Jindřichův Hradec dokonce vrcholu. V evidenci bylo v tomto roce celkem 1 132 dlouhodobě nezaměstnaných (příloha 9). Od roku 2015 jejich podíl klesal, až na úroveň každého desátého z celkového počtu uchazečů o zaměstnání ke konci roku 2018.

K 31. 12. 2018 bylo v okrese Jindřichův Hradec evidováno 1 307 uchazečů o zaměstnání, z toho bylo 134 nezaměstnaných déle než 12 měsíců. Dlouhodobě nezaměstnaní tvořili k tomuto datu 10,25 % všech nezaměstnaných (příloha 9). Rostoucí je naopak podíl krátkodobých evidencí, tj. evidencí do 3 měsíců (příloha 10). Data jsou v tomto případě neúplná, neboť Úřady práce v roce 2012 a 2013 používali jiný informační systém (AIS). Za tyto roky jsou k dispozici pouze údaje o celkovém počtu nezaměstnaných a o počtu dlouhodobě nezaměstnaných.

⁶⁶ Srov. Zhodnocení krátkodobých a střednědobých dopadů vybraných programů APZ v roce 2014 s důrazem na situaci dlouhodobě nezaměstnaných. VÚPSV [online] 2018 [cit. 2019-09-25]. Dostupné z <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_447.pdf>.

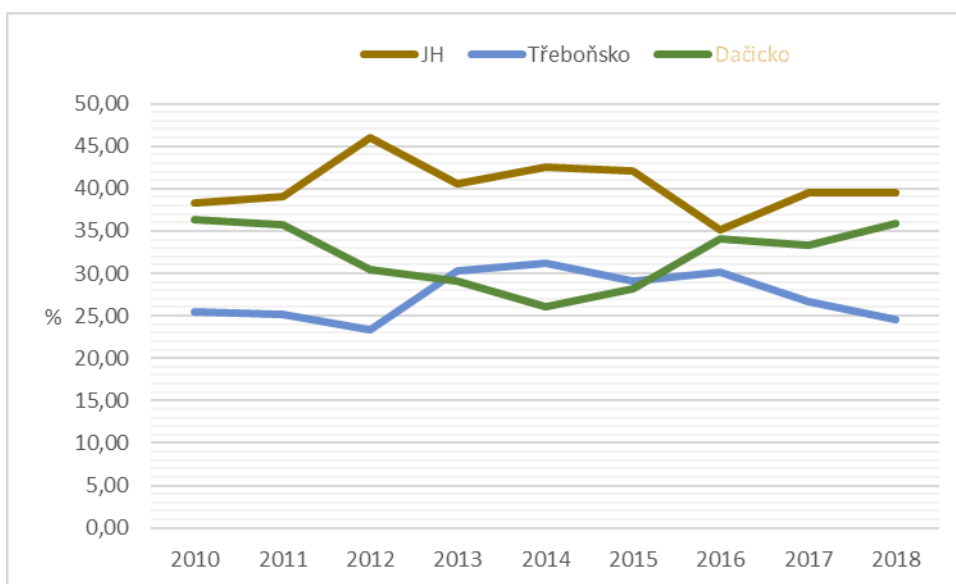
5.2.1 Územní rozložení dlouhodobě evidovaných v mikroregionu

Z územního hlediska lze u dlouhodobé nezaměstnanosti identifikovat rozdíly u jednotlivých mikroregionů okresu. Tyto diference jsou závislé hned na několika faktorech. Jedním z nich je poloha mikroregionu. Ta se projevuje na dlouhodobé nezaměstnanosti nejvíce v mikroregionu Třeboňsko. V tomto regionu je kromě nízkého počtu dlouhodobě nezaměstnaných i nejnižší míra nezaměstnanosti (příloha 11). Mikroregion leží blízko krajského města České Budějovice, kde je pracovních příležitostí bezpochybně více než ve stejně vzdáleném okresním městě.

Vyšší podíl dlouhodobě nezaměstnaných je na Dačicku. K 31.12.2018 tento podíl činil 35,82 % (graf 2 a příloha 11), a byl tak o 11,19 p.b. vyšší než podíl dlouhodobě nezaměstnaných v mikroregionu Třeboň ke stejnému datu. Vyšší dlouhodobou nezaměstnanost zde způsobuje především špatná dopravní infrastruktura a dopravní obslužnost regionu. Pro tento region je navíc typické velmi řídké osídlení a malý počet osob v jednotlivých obcích (40,7 osob/km²).

Graf 2: Vývoj podílu dlouhodobě nezaměstnaných v jednotlivých mikroregionech

Jindřichohradecka k celkovému počtu dlouhodobě nezaměstnaných v okrese Jindřichův Hradec



Zdroj: Úřad práce v Jindřichově Hradci – vlastní zpracování

Uvedené faktory, a navíc i nižší podnikatelská aktivita či ekonomická diverzifikace se výrazně projevují na stavu dlouhodobé nezaměstnanosti v mikroregionu Jindřichův Hradec. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných v mikroregionu Jindřichohradecko na celkovém počtu nezaměstnaných za celý okres byl v průběhu let vždy vyšší oproti ostatním mikroregionům. K 31. 12. 2018 činil 39,55 % p. b. (graf 2 a příloha 11).

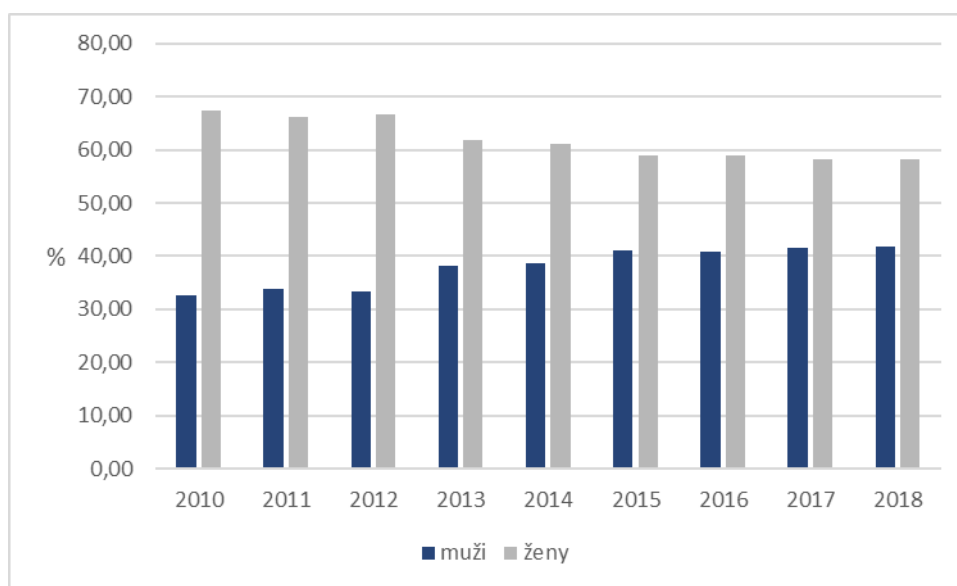
5.2.2 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v mikroregionu dle pohlaví

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v okrese se za uvedené období lišila i mezi muži a ženami. Ženy jsou považovány za více ohrožené nezaměstnaností než muži. Jsou většinou i častěji déle nezaměstnané než muži. Tento předpoklad lze doložit i empirickými daty. Není proto náhodou, že jsou ženy z hlediska nezaměstnanosti považovány za uchazeče, kterým je zapotřebí věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Hlavními důvody vyšší dlouhodobé nezaměstnanosti u žen (graf 3 a příloha 12) jsou sociální role a doznívající důsledky hospodářské krize z předešlých let.

V prvním případě ženy přerušují kariéru z důvodu založení rodiny. Většina jich dále v případě mateřství využívá rodičovské dovolené a jsou s dětmi nejméně tři roky doma. Součástí dopadu mateřství je tedy dobrovolná neúčast na trhu práce a s tím spojené časté následné období nezaměstnanosti.

Ve druhém případě se doznávající krize projevila v okrese Jindřichův Hradec nejvíce v sektoru textilního průmyslu, tedy v sektoru s vyšší zaměstnaností žen. Útlum textilních továren v Jindřichově Hradci, Nové Bystřici či ve Slavonicích vedl k rušení pracovních míst a následnému propouštění zaměstnanců. Následkem tohoto stavu bylo zvýšení dlouhodobé nezaměstnanosti žen. Ženy se obtížně vracely zpět na trh práce, neboť řada z nich měla pouze praxi v textilním průmyslu jako šičky a jiné uplatnění na trhu práce neměly.

Graf 3: Vývoj podílu dlouhodobě nezaměstnaných v mikroregionu podle pohlaví



Zdroj: Úřadu práce v Jindřichově Hradci – vlastní zpracování

5.2.3 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v mikroregionu podle věku

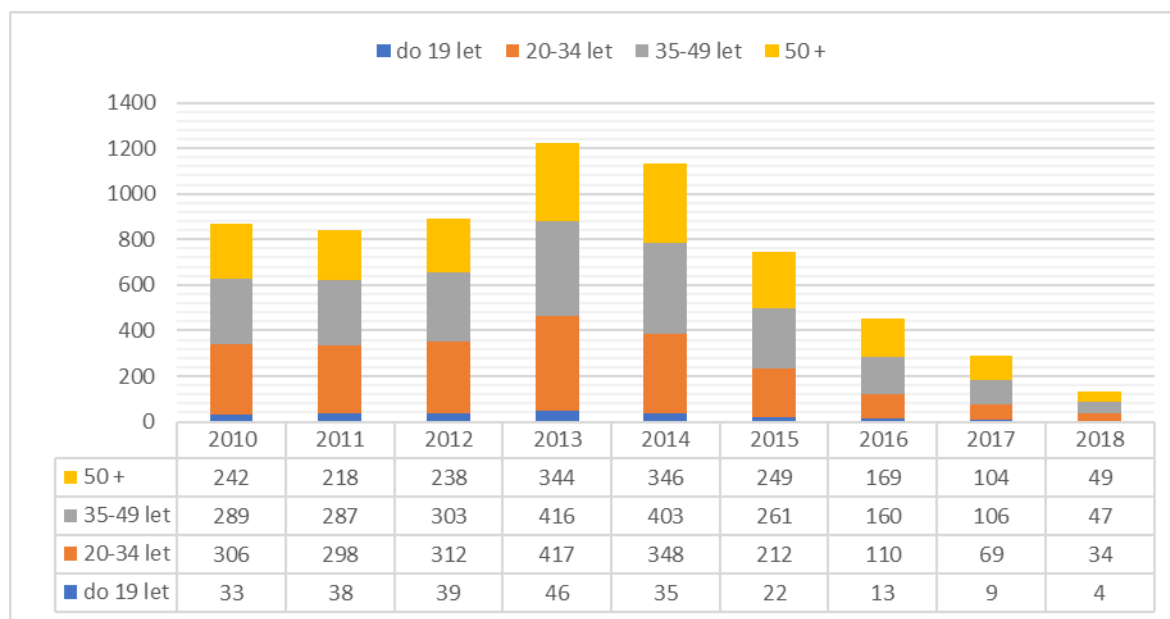
V roce 2010 z celkového počtu 870 dlouhodobě evidovaných uchazečů, tj. uchazečů v evidenci déle než 1 rok, tvořilo skupinu "uchazečů do 19 let" 33 dlouhodobě evidovaných (graf 4 a příloha 13). Z celkového počtu všech dlouhodobě nezaměstnaných tak tvořili podíl ve výši 3,79 % (příloha 13). V témže roce byl podíl skupiny "uchazečů ve věku 20-34 let" nejvyšší ze všech sledovaných skupin a činil 35,2 %, každý třetí dlouhodobý uchazeč byl ve věku 35-49 let (33,2 %) a uchazečů ve věku 50 a více let bylo tehdy v evidenci 242, tj. 27,8 % (graf 4 a příloha 13).

V následujícím období kulminoval počet dlouhodobě nezaměstnaných v roce 2013. Dosáhl tehdy počtu 1223 uchazečů (příloha 9). Po tomto roce došlo vzhledem ke klesajícímu vývoji celkové nezaměstnanosti i k poklesu absolutního počtu dlouhodobě evidovaných. Ke konci roku 2018 bylo v evidenci 134 dlouhodobě evidovaných uchazečů (příloha 9).

Kategorie "uchazečů ve věku 19 let" tvořila v roce 2018 2,99 % všech dlouhodobě nezaměstnaných a byla nejmenší ze sledovaných skupin. Nejpočetnější skupinou byli

naopak v roce 2018 uchazeči starší 50 let, ti tvořili 36,6 % dlouhodobě nezaměstnaných. Druhou nejpočetnější skupinou byli uchazeči ve věku 35-49 let. Jejich podíl byl 35,1 % (příloha 13).

Graf 4: Počet dlouhodobě nezaměstnaných v mikroregionu podle věku



Zdroj: Úřad práce v Jindřichově Hradci – vlastní zpracování

Vývoj podílů jednotlivých věkových skupin na počtu dlouhodobých nezaměstnaných uchazečů měl v období let 2010-2018 variabilní charakter. Skupina uchazečů do 19 let se během tohoto období ustálila na 3,00 % podílu. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných ve věku 20-34 let klesl o 10 %. Naopak rostly poslední dvě věkové skupiny dlouhodobých nezaměstnaných. Menší růst zaznamenala kategorie ve věku 35-49 let. Této skupině vzrostl podíl během osmi let o 1,9 %. Větší růst zaznamenali uchazeči ve věku 50 a více let. Podíl této skupiny byl na konci roku 2018 větší o 8,8 % oproti roku 2010.

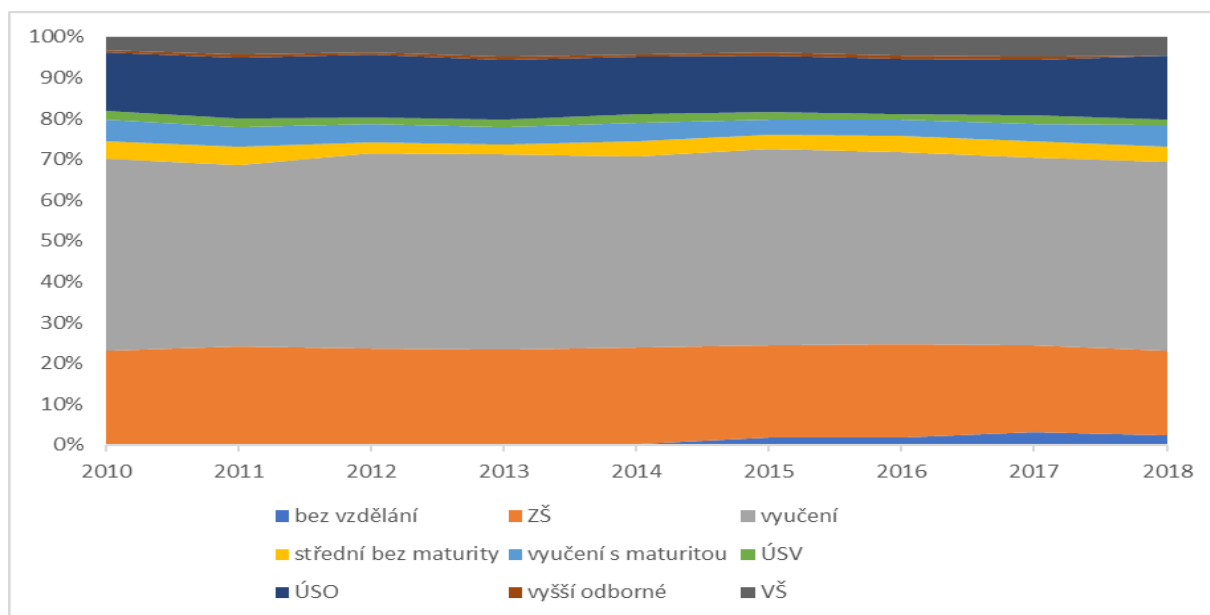
Z uvedených dat lze vysledovat demografický vývoj a trend stárnutí české populace. Rostoucí počet nejstarší skupiny dlouhodobě nezaměstnaných souvisí s vyšším a rostoucím podílem osob se zdravotním postižením v této skupině a s nižšími kvalifikačními předpoklady této kategorie, což se zároveň projevuje jako výrazný hendikep v případě umístitelnosti na trhu práce.

5.2.4 Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v mikroregionu podle vzdělání

Všichni uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce v Jindřichově Hradci jsou podle dosaženého stupně vzdělání rozděleni do těchto skupin: bez vzdělání, základní vzdělání, vyučení, střední vzdělání bez maturity, vyučení s maturitou, úplné střední všeobecné, úplné střední odborné, vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání. Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti u těchto skupin znázorňuje graf č. 6.

Ze získaných dat vyplývá, že menšinové skupiny na celkovém počtu dlouhodobě nezaměstnaných tvoří uchazeči bez vzdělání a uchazeči s vyšším odborným vzděláním. Dlouhodobě nezaměstnaní bez vzdělání tvořili v roce 2010 podíl 0,11 % a v roce 2018 podíl ve výši 2,24 % (graf 5 a příloha 14). Ti, co měli vyšší odborné vzdělání, tvořili v roce 2010 podíl 0,46 % ze všech dlouhodobě evidovaných a na konci roku 2018 nebyl v evidenci žádný takový uchazeč. Podíl ostatních skupin s dosaženým stupněm vzdělání se v průběhu let takřka neměnil. Nejpočetnější skupinu dlouhodobě nezaměstnaných tvoří vyučení uchazeči o zaměstnání s podílem 46,3 % v roce 2018 (47,1 % v roce 2010), dále uchazeči se základním vzděláním s podílem 20,9 % v roce 2018 (23 % v roce 2010), následování uchazeči s úplným středním odborným vzděláním. Ti tvořili podíl 15,7 % v roce 2018 a 14,3 % v roce 2010 (graf 5 a příloha 14).

Graf 5: Vývoj podílu dlouhodobě nezaměstnaných v mikroregionu podle vzdělání



Zdroj: Úřad práce v Jindřichově Hradci – vlastní zpracování

Poměrně velký podíl uchazečů se základním vzděláním, je dán zřejmě tím, že právě tato skupina je nejnáchylnější k propouštění. Jakákoliv strukturální změna, likvidace neefektivních provozů či ukončení činnosti významného zaměstnavatele v regionu se vždy projeví nárůstem této skupiny. Dalším důvodem, proč je tato skupina majoritní, může být i to, že tato nekvalifikovaná pracovní síla bývá často nahrazována pracovitějšími zahraničními pracovníky. Nekvalifikovaní pracovníci často též nemají chuť dále se vzdělávat a setrvání ve stávajícím stavu jim zkrátka vyhovuje. Posledním důvodem, může být i nepřilíš motivující sociální politika. Ta umožňuje těmto uchazečům se základním vzděláním vést vcelku pohodlný život, tím, že jim poskytuje poměrně štedrou sociální pomoc prostřednictvím řady peněžitých dávek.

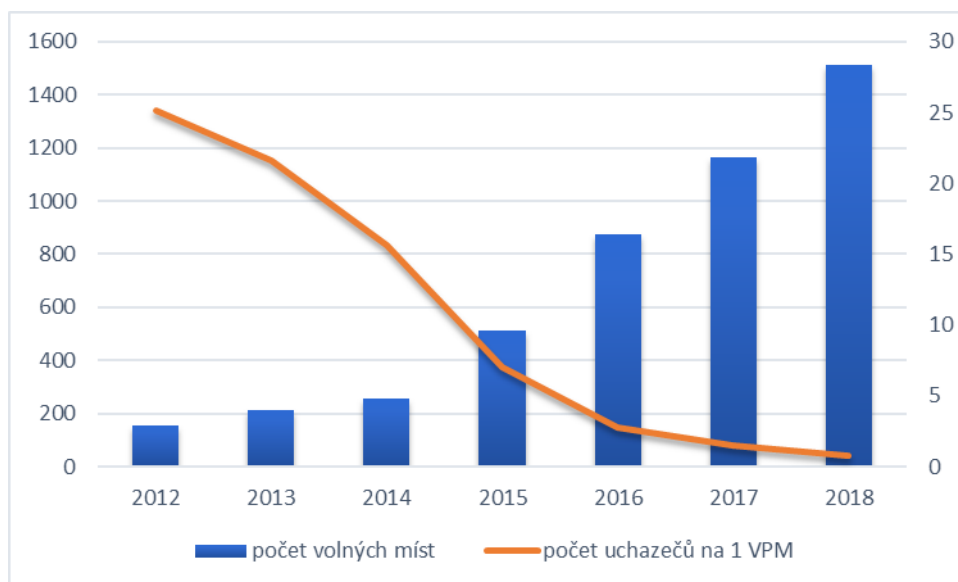
Co se týká skupiny vysokoškolsky vzdělaných dlouhodobě nezaměstnaných, zde je patrná stabilita této skupiny ve vývoji míry nezaměstnanosti (3 – 4,5 % podíl na celkové dlouhodobé nezaměstnanosti). Do výsledků této skupiny se zřejmě promítá odliv těchto pracovníků za hranice okresu, neboť vysokoškoláci jsou vzhledem k nabídce pracovních míst na trhu práce v okrese neumístitelní. Dílem se může též jednat o jejich nevhodnou strukturu ve smyslu jejich oborového zaměření, která neodpovídá aktuálním potřebám trhu práce.

5.3 Vývoj volných pracovních míst

Změny v počtu volných pracovních míst a v počtu uchazečů na jedno pracovní místo kopírovaly makroekonomický vývoj. Sledované ukazatele jsou navíc ovlivněny skutečností, že neexistuje zákonem stanovená povinnost hlásit všechna pracovní místa Úřadu práce. Statisticky nejsou zachycena pracovní místa, která jsou nabízena interně či neformálně.

Na Úřadu práce v Jindřichově Hradci jsou vývoj volných pracovních míst a počet uchazečů na 1 volné pracovní místo kontinuálně sledovány až od roku 2012. Právě v tomto roce vrcholilo doznívání hospodářské krize. Počet nahlášených volných pracovních míst byl za tento rok v průměru 153 uchazečů a počet uchazečů na jedno volné pracovní místo byl v průměru 25,17 (graf 6 a příloha 15).

Graf 6: Vývoj počtu volných míst a vývoj počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo v mikroregionu Jindřichův Hradec



Zdroj: Úřad práce v Jindřichově Hradci – vlastní zpracování

Od následujícího roku je patrný nárůst počtu volných míst a snižování počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo. V meziročním srovnání let 2014 a 2015 došlo k nejvýraznějším změnám. Počet volných míst vzrostl o 201 % a počet uchazečů na 1 volné pracovní místo poklesl o 45 %. V roce 2018 nabízel Úřad práce v Jindřichově Hradci v průměru 1512 volných pracovních míst a na 1 pracovní místo připadl v průměru 0,81 uchazeč.

Ve sledovaném období se měnila i nabídka volných pracovních míst. V roce 2012 poptávali zaměstnavatelé v okrese Jindřichův Hradec nejčastěji kuchaře, číšníky, servírky, prodavače v obchodech, řidiče nákladních automobilů, uklízeče a seřizovače CNC strojů. V roce 2018 byla největší poptávka po řidičích autobusů v dálkové přepravě, dělnících ve výrobě, kuchařích a montážních dělnících zařízení.

5.4 Dotazníkové šetření

V období leden až duben 2019 bylo provedeno dotazníkové šetření. Výzkum byl realizován na Úřadech práce v Jindřichově Hradci, Třeboni a Dačicích a zaměřil se na

dlouhodobě evidované uchazeči o zaměstnání. Ti byli osloveni prostřednictvím zprostředkovatelek na svých pravidelných návštěvách na Úřadu práce. Toto šetření bylo anonymní. Z vytvořených 100 dotazníků byla návratnost 77 %. Jeden dotazník se vrátil nevyplněný a dva byly vyplněny neúplně. Zbytek oslovených uchazečů neměl zájem zúčastnit se dotazníkového šetření.

Na dotazníky odpovídalo 32 mužů (41,56 %) a 45 žen (58,44 %). Z toho 28 respondentů (36,36 %) uvedlo jako své bydliště obec nad 3000 obyvatel, zbývajících 49 dotázaných (63,64 %) přijelo na Úřad práce z vesnice. Věková struktura odpovídajících byla následující: 5 osob ve věku 15-26 let (6,5 %), 33 osob ve věku 27-49 let (42,9 %) a 39 osob ve věku 50 a více let (50,6 %). Dotazníky vyplnilo 30 osob se základním vzděláním (38,9 %), 35 osob se středoškolským vzděláním bez maturity (45,5 %), 9 osob se středoškolským vzděláním s maturitou (11,7 %) a 3 vysokoškoláci (3,9 %).

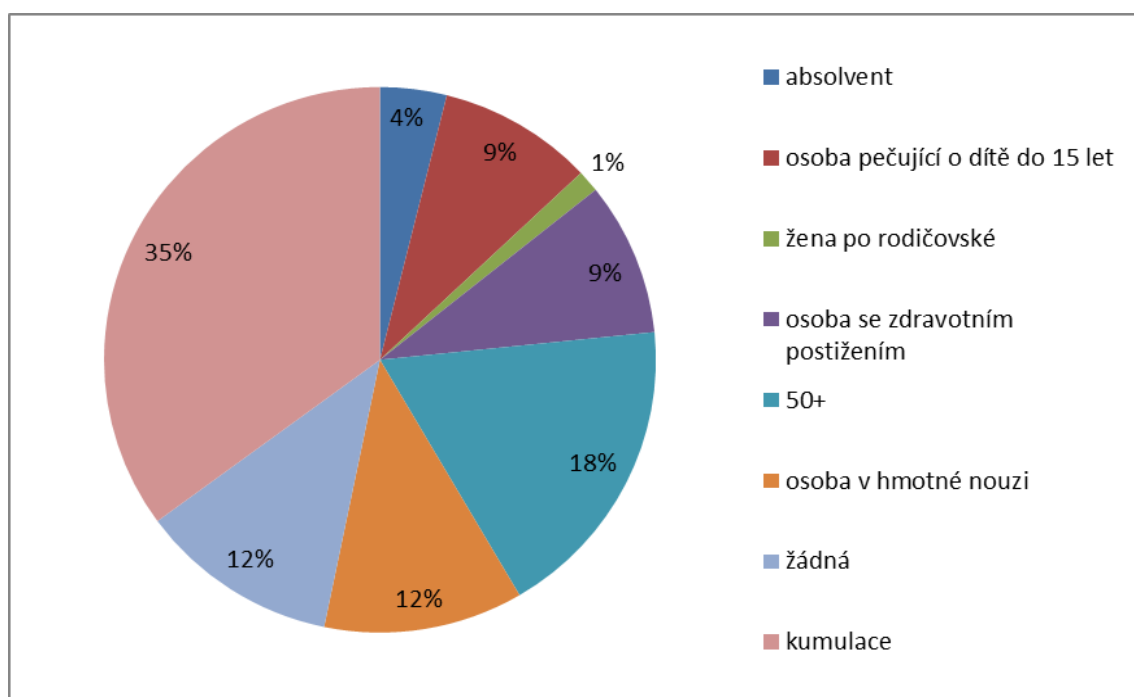
Dotazník byl určený pro dlouhodobě nezaměstnané. Struktura nezaměstnaných, kteří se jej zúčastnili byla následující: 40 dotázaných bylo v okamžiku realizace šetření v evidenci 6-12 měsíců, 10 dotázaných bylo nezaměstnaných déle než 1 rok a zbývajících počet, 27 dotázaných, bylo v evidenci déle než 2 roky.

Dotazník obsahoval identifikační otázky, uzavřené otázky, polootevřené otázky a otevřené otázky. Respondenti měli pro usnadnění vyplňování dotazníku u některých otázek možnost výběru. První z identifikačních otázek se týkala zařazení do rizikové skupiny.

Respondenti – dlouhodobě nezaměstnaní byli rozděleni takto: žena po rodičovské – 1 dotazovaná (1 %), absolvent – 3 dotazovaní (4 %), osoba pečující o dítě do 15 let - 7 dotazovaných (9 %), osoba se zdravotním postižením - 7 dotazovaných (9 %), osoba v hmotné nouzi – 9 dotazovaných (12 %) (graf 7). Stejný počet dotazovaných se nezařadil i do žádné rizikové skupiny – tj. 9 dotazovaných (12 %), Do skupiny osob 50 a více let se zařadilo 14 dotazovaných a zbylý počet dotazovaných - 27 uvedl kumulovaná rizika. Tato skupina nejčastěji uváděla kumulaci věku a zdravotního postižení – 13 dotazovaných, dále kumulaci věku, zdravotního stavu a stavu hmotné nouze – 5 dotazovaných, kumulaci zdravotního postižení a stavu hmotné nouze – 3 dotazovaní a kumulaci žena po rodičovské, pečující o dítě do 15 let věku a na hmotné nouzi – celkem 2 dotazované. Ostatní 4

kumulace vyplnil vždy jeden respondent (zdravotní postižení + osoba pečující o dítě do 15 let věku; osoba 50+ na hmotné nouzi; osoba se zdravotním postižením na hmotné nouzi, pečující o dítě do 15 let věku; osoba po rodičovské a zároveň pečující o další dítě do 15 let věku).

Graf 7: Rozdělení respondentů dotazníkového šetření



Zdroj: dotazníkové šetření

Otázka č. 8 zjišťovala příčiny nezaměstnanosti. Dotazovaní respondenti měli na výběr šest možností odpovědí. Jako nejčastější důvod nezaměstnanosti bylo uváděna kumulace více příčin. Uvedlo ji 33,77 % tazatelů (tabulka 2). Respondenti v tomto případě zaškrtnuli nejčastěji zdravotní stav spolu s věkem. Dalšími příčinami v pořadí byly zdravotní problémy (32,47 %), osobní důvody (12,99 %), nedokončené studium (5,19 %), nedostatečná kvalifikace (5,19 %), nespokojenost s původním zaměstnáním (3,90 %), věk (3,90 %) a snižování stavů ve firmě (2,60 %). Možnost odpovědi "osobní důvody" někteří dotazovaní rozvedli a uvedli péči o dítě či špatná doprava.

Tabulka 2: Příčiny nezaměstnanosti u respondentů dotazníkového šetření

Příčiny nezaměstnanosti	Počet respondentů	%
nedostatečná kvalifikace	4	5,19
věk	3	3,90
nedokončené studium	4	5,19
zdravotní problémy	25	32,47
snižování stavů ve firmě	2	2,60
nespokojenost s původním zaměstnáním	3	3,90
osobní důvody	10	12,99
kumulace více příčin	26	33,77
Celkem	77	100,00

Zdroj: dotazníkové šetření

Otázka č. 9 zkoumala, jakým způsobem si respondenti hledají nové zaměstnání. V dotazníku bylo opět uvedeno několik možností odpovědí – hledání nového zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce, personálních agentur, inzerce, na základě doporučení či možnost, že si respondent práci vůbec nehledá.

Jako nejčastější odpověď bylo zaškrtnuto více možností hledání zaměstnání, celkem 51 odpovědí (tabulka 3). Pouze na Úřad práce se spoléhalo 18 respondentů. Na základě doporučení (přátel či rodiny) hledali zaměstnání 4 dotazovaní. Inzerce, jako způsob hledání zaměstnání zvolil 1 respondent. Práci vůbec nehledali 3 dotazovaní. Tito respondenti zároveň vyplnili v dotazníku věk nad 50 let. Zřejmě se tedy jednalo o osoby předdůchodového věku, kteří na Úřadu práce čekají na přiznání starobního důchodu.

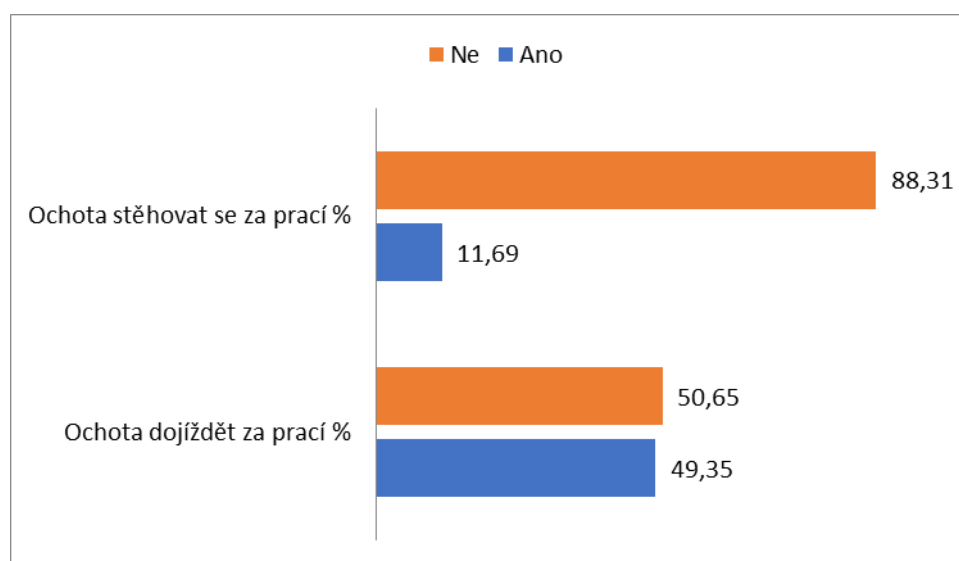
Tabulka 3: Způsob hledání nového zaměstnání u respondentů

Způsob hledání nového zaměstnání	Počet respondentů	%
úřad práce	18	23,38
personální agentury	0	0,00
Inzerce	1	1,30
doporučení	4	5,19
Kumulace	51	66,23
nehledám	3	3,90
Celkem	77	100,00

Zdroj: dotazníkové šetření

Další dvě uzavřené otázky, otázky č. 10 a č. 11, se týkaly mobility dlouhodobě nezaměstnaných (graf 8). V případě dojíždění za prací bylo 38 dotázaných ochotno dojíždět, zbylých 39 dotázaných dojíždění nakloněna nebyli. Protože respondenti odpovídali na uzavřenou otázku, kterou dále nerozváděli, lze se domnívat, že neochota dojíždění souvisí kromě špatné dopravní obslužnosti i s dalšími důvody. Jedním z nich může být například i špatná finanční situace. U dlouhodobě nezaměstnaných je dojíždění určitě výrazným finančním nákladem do již tak omezeného rozpočtu. U dotazu, týkajícího se ochoty stěhovat se za prací (graf 8), byla většina respondentů proti. Konkrétně "ne" odpovědělo 68 dotázaných, naproti tomu 9 dotázaných si přestěhování dovedli představit. Převaha tolika záporných odpovědí zřejmě souvisí se silnými vazbami na rodinu a vysokým podílem domů či bytů v osobním vlastnictví.

Graf 8: Ochota mobility u respondentů



Zdroj: dotazníkové šetření

Otázky č. 12,13 a 14 (tabulka 4) zjišťovaly ochotu dlouhodobě nezaměstnaných slevit při hledání zaměstnání ze svých nároků. Poměrně svolní byli respondenti v případě přijetí práce na částečný úvazek či přijetí práce s nižší kvalifikací. Práci na částečný úvazek bylo ochotno přijmout 54 dotázaných (70,13 %) naopak proti této formě zaměstnání bylo 23 dotázaných (29,87 %). Tato skutečnost odpovídá zcela struktuře dotazovaných. Dotazník zodpovědělo více žen a převahu měly též osoby nad 50 let věku.

Převážně se jednalo o osoby pečující o děti do 15 let, matky po rodičovské, osoby se zdravotním postižením či čekatelé na starobní důchod. Vzhledem ke vzdělanostní struktuře dotazovaných, nepřekvapila ani převaha respondentů ochotných přijmout práci s nižší kvalifikací. Tvořili 75,32 % všech dotázaných. Ostatních 19 respondentů i přes svou kvalifikaci (24,68 %) slevit ze svých nároků nedokázalo. Negativně se vyjádřili dotazovaní k otázce č. 12. Týkala se ochoty pracovat ve směnném provozu. Zde se zřejmě projevila skutečnost, že více než polovina zkoumaného vzorku pocházela ze vsí (63,64 % dotázaných). S tím souvisí samozřejmě dojíždění do práce, a to je v případě nedostatku dopravních spojení v tomto regionu problém. Většina respondentů (79,22 %) nebyla ochotna pracovat ve směnném provozu. Pouze 16 dotazovaných (20,78 %) by práci na směny přijalo.

Tabulka 4: Ochota respondentů adaptovat se na pracovním trhu

	Ochota pracovat ve směnném provozu	%	Práce na částečný úvazek	%	Ochota přijmout práci s nižší kvalifikací	%
Ano	16	20,78	54	70,13	58	75,32
Ne	61	79,22	23	29,87	19	24,68
Celkem	77	100,00	77	100,00	77	100

Zdroj: dotazníkové šetření

Otázka č. 15 zkoumala, zda jsou dlouhodobě nezaměstnaní ochotni dále se vzdělávat (tabulka 5). "Ne" odpovědělo 17 dotázaných (22,08 %), 30 respondentů nevědělo (38,96 %) a zbylých 30 dotázaných (38,96 %) si pro změnu další vzdělání dokázalo představit. Na odpověď na tuto otázku měl zřejmě vliv věk respondentů, neboť jak již bylo uvedeno dříve, 50,6 % všech dotázaných respondentů tvořili kategorii 50 a více let.

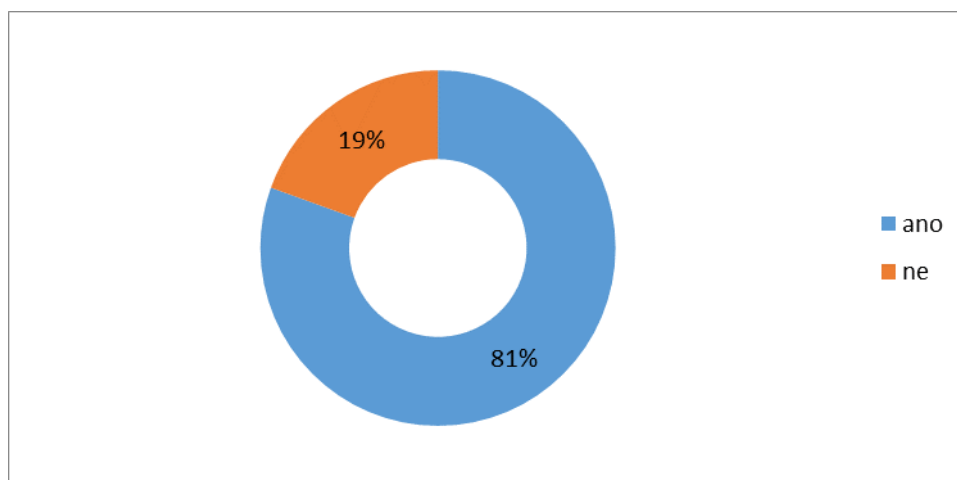
Tabulka 5: Ochota dalšího vzdělávání u respondentů

	Ochota dalšího vzdělávání	%
Ano	30	38,96
Ne	17	22,08
Nevím	30	38,96
Celkem	77	100,00

Zdroj: dotazníkové šetření

Následující otázka č. 16 se dotazovala na účast v aktivitách Úřadu práce. Pokud se respondenti vyjádřili kladně, rozvíjeli svou odpověď v dalších otázkách č. 17,18 a 19. V případě, že se žádné aktivity respondenti nezúčastnili, pokračovali rovnou k otázce č. 19. Na aktivitách Úřadu práce potvrdilo účast 62 respondentů (81 %), žádné aktivity se nezúčastnilo 15 dotazovaných, tj. 19 % (graf 9).

Graf 9: Účast na aktivitách Úřadu práce



Zdroj: dotazníkové šetření

Respondenti, kteří kladně zodpověděli tuto otázku (celkem 62), byli následně požádáni, aby tuto účast specifikovali (tabulka 6). Dotazovaný vzorek měl dále zodpovědět, o jakou aktivitu se jednalo, zda byla tato aktivita přínosem při hledání zaměstnání, respektive v jakém smyslu dotazovaným pomohla. Přesná polovina respondentů, která pokračovala k otázce č. 17, se zúčastnila pracovních-právního semináře či společenského semináře, dalších 35,48 % respondentů (tabulka 6) se zúčastnilo některého z národních či regionálních individuálních projektů. Nejčastěji se jednalo o projekty "Šance vrátit se do aktivního života" a "Prohlubování kompetencí pro zvýšení zaměstnatelnosti – PROKOP". Menší část tvořili ti, kteří se jako vybrané aktivity Úřadu práce zúčastnili veřejně prospěšných prací (6,45 %), rekvalifikací (4,84 %) nebo Job klubu (3,23 %).

Dotazovaní, kteří se zúčastnili nějaké aktivity na Úřadu práce (graf 9), se měli dále v č. 18 vyjádřit, zda jim tato aktivita pomohla při dalším hledání zaměstnání. Přínosem byla pouze pro 29 účastníků aktivit, ostatních 33 dotazujících ji jako přínos neshledávali. Ti,

kterým aktivita Úřadu práce pomohla, shledávali nejčastěji největší přínos ve snazší orientaci na trhu práce, získání nových informací, zkušeností a znalostí.

Tabulka 6: Absolvované aktivity na Úřadu práce

	Aktivita na Úřadu práce	%
Projekt NIP, RIP	22	35,48
VPP	4	6,45
Rekvalifikace	3	4,84
Pracovně právní seminář	31	50,00
Job klub	2	3,23
Celkem	62	100

Zdroj: dotazníkové šetření

Poslední otázku dotazníku vyplňovali opět všichni dotazovaní. V tomto případě jim byla položena otevřená otázka. Respondenti měli zodpovědět, jak jim Úřad práce může pomoci? Co by jim nejvíce pomohlo pro zařazení na trh práce? Jakým nástrojem by chtěli být podpořeni? Dvacet respondentů nic nevyplnilo, dalších osm odpovědělo "nevím". Deset respondentů by si přálo být podpořeno veřejně prospěšnými pracemi. Devíti dotazovaným by Úřad práce mohl pomoci absolvováním rekvalifikací. Dotaci prostřednictvím společensky účelného pracovního místa by uvítalo 8 respondentů. Jiní uchazeči pro změnu chtěli pomoci při zahájení podnikání. Pro zařazení na trh práce by dotazovaným pomohli: lepší zdravotní stav, nižší věk, práce na 1 směnu nebo částečný úvazek. Dotazovaný muž z obce na Třeboňsku ve věku nad 50 let, vzděláním středoškolák s maturitou a délkou evidence 6-12 měsíců na tuto otázku odpověděl: " Tak toto je nejtěžší otázka. Zjistil jsem, že pracovnice ÚP se víc snažit a víc příjemné a přísné být nemohou. Udělaly pro mě víc, než jsem si zasloužil. Doufám, že až zmizím z evidence, jim nezapomenu poděkovat za všechno."

Dalším úkolem bylo zjistit a zhodnotit souvislosti mezi délkou evidence a vybranými faktory – pohlaví, vzdělání, ochota dojíždět a ochota dále se vzdělávat. Zkoumání byla prováděna vždy mezi dvěma kvalitativními znaky.

Souvislost mezi délkou nezaměstnanosti a pohlavím dlouhodobě nezaměstnaných vyjadřuje tabulka číslo 7. Hodnota vypočteného testového kritéria je $\chi^2 = 1,213$ a příslušné kritické hodnoty na hladině významnosti $\alpha_{0,05} = 3,841$. Porovnáním hodnot je zřejmé, že testové kritérium vykazuje nižší hodnotu, než je kritická hodnota.

Tabulka 7: Délky evidence respondentů dle pohlaví

Délka nezaměstnanosti	Skutečná četnost		Očekávaná četnost		Celkem
	pohlaví		pohlaví		
	muž	žena	muž	žena	
6-12 měsíců	19	21	16,62	23,38	40
nad 12 měsíců	13	24	15,38	21,62	37
Celkem	32	45	32	45	77

Zdroj: dotazníkové šetření

Mezi pohlavím dlouhodobě nezaměstnaných a délkou nezaměstnanosti neexistuje s 95 % pravděpodobností žádná závislost.

Následně byla zkoumána souvislost mezi délkou nezaměstnanosti a dosaženým vzděláním dlouhodobě nezaměstnaných (tabulka 8). Po dosazení do vzorce byla zjištěna hodnota testového kritéria $\chi^2 = 0,247$. Tato hodnota byla porovnána s kritickou hodnotou χ^2 na hladině významnosti $\alpha_{0,05} = 5,991$. S pravděpodobností 95 % nebyla prokázána závislost délky nezaměstnanosti na dosaženém vzděláním.

Tabulka 8: Délka evidence respondentů dle dosaženého vzdělání

Délka nezaměstnanosti	Skutečná četnost			Očekávaná četnost			Celkem
	Dosažené vzdělání			Dosažené vzdělání			
	základní	SŠ bez M	SŠ s M, VOŠ, VŠ	základní	SŠ bez M	SŠ s M, VOŠ, VŠ	
6-12 měsíců	15	18	7	15,58	18,18	6,23	40
nad 12 měsíců	15	17	5	14,42	16,82	5,77	37
Celkem	30	35	12	30	35	12	77

Zdroj: dotazníkové šetření

Při zkoumání souvislosti délky evidence a ochoty nezaměstnaných dojíždět do zaměstnání (tabulka 9) byl opět aplikován χ^2 test nezávislosti. Bylo zjištěno, že v tomto případě je hodnota testového kritéria $\chi^2 = 0,014$ menší než kritická hodnota $\chi^2_{0,05} = 3,841$. Mezi zkoumanými znaky neexistuje s 95 % pravděpodobností žádná závislost.

Tabulka 9: Vliv délky evidence respondentů na ochotu dojíždění do zaměstnání

Délka nezaměstnanosti	Skutečná četnost		Očekávaná četnost		Celkem
	ochota dojíždění		ochota dojíždění		
	ano	ne	ano	ne	
6-12 měsíců	20	20	19,74	20,26	40
nad 12 měsíců	18	19	18,26	18,74	37
Celkem	38	39	38	39	77

Zdroj: dotazníkové šetření

Posledním zkoumaným jevem byla souvislost mezi délkou evidence a ochotou dále se vzdělávat. Zjištěné testové kritérium $\chi^2 = 0,477$ bylo menší než kritická hodnota na hladině významnosti $\chi^2_{0,05} = 5,991$. I v posledním zkoumaném případě z výsledku vyplývá, že s 95 % pravděpodobností není závislost mezi délkou evidence a ochotou dále se vzdělávat.

Tabulka 10: Vliv délky evidence respondentů na ochotu dalšího vzdělávání

Délka nezaměstnanosti	skutečná četnost			očekávaná četnost			Celkem
	ochota vzdělávání			ochota vzdělávání			
	ano	ne	nevím	ano	ne	nevím	
6-12 měsíců	17	8	15	15,58	8,83	15,58	40
nad 12 měsíců	13	9	15	14,42	8,17	14,42	37
Celkem	30	17	30	30	17	30	77

Zdroj: dotazníkové šetření

Na základě získaných informací dotazníkové šetření a zkoumáním vztahů mezi vybranými faktory, nebyla prokázána mezi délkou evidence a pohlavím, délkou evidence a dosaženém vzdělání, délkou evidence a ochotou dojíždět do zaměstnání a délkou evidence

a ochotou dále se vzdělávat u respondentů dotazníkového šetření s 95 % pravděpodobností žádná závislost. Uvedené faktory nemají na délku evidence žádný vliv.

5.4.1 Výsledky dotazníkového šetření

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 77 respondentů. Všichni účastníci byli dlouhodobě nezaměstnanými Vybraný vzorek tvořilo více žen (58,44 %), více uchazečů z obcí do 3000 obyvatel (63,64 %), více osob ve věku 50 a více let (50,6 %) a více nezaměstnaných se středoškolským vzděláním bez maturity (45,5 %).

Nejčastější příčina nezaměstnanosti u respondentů byla kumulace věku a zdravotního stavu (33,76 %). Dalšími příčinami v pořadí byly zdravotní problémy, osobní důvody, nedokončené studium, nedostatečná kvalifikace, nespokojenost s původním zaměstnáním, věk a snižování stavů ve firmě.

Většina respondentů dotazníku si hledalo zaměstnání (74 osob). Jako nejčastější zdroj informací o volných místech byla využívána databáze Úřadu práce (23,38 %). Práci vůbec nehledali 3 respondenti.

Dále byla zkoumána ochota dlouhodobě nezaměstnaných přizpůsobit se podmínkám trhu práce. Respondenti nebyli nakloněni dojíždění za prací či stěhování za prací. Dojíždět za prací nechtělo 50,65 % účastníků dotazníkového šetření a stěhovat za prací se nechtělo 88,3 % respondentů. S neochotou dojíždění za prací souvisela i neochota většiny respondentů (79,22 %) pracovat ve směnném provozu. Naopak ochotu projevovala větší část respondentů v případě přijetí práce na částečný úvazek (70,13 %) či přijetí práce s nižší kvalifikací (75,32 %).

Uchazeči o zaměstnání se v průběhu evidence účastní různých seminářů, kurzů a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Respondenti byli proto dotázáni, zda se již nějaké aktivity od Úřadu práce zúčastnili. Převážná většina dotázaných (81 %) se již nějaké aktivity zúčastnila. Jako přínosné je shledávalo 29 dotázaných, pro 33 respondentů aktivity Úřadu práce přínosem nebyly.

Závěrem byly respondentům položen dotazy, jak jim Úřad práce může pomoci a co by jim pomohlo pro zařazení na trh práce. Ti, co odpověděli, napsali nejčastěji pomoc prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Nejčastější odpovědi v tomto případě byly veřejně prospěšné práce (10 odpovědí), rekvalifikace (9 odpovědí) a společensky účelná pracovní místa (8 odpovědí). Pro zařazení na trh práce by respondentům pomohl lepší zdravotní stav či nižší věk.

Dále byly zkoumány souvislosti mezi délkou evidence a pohlavím, délkou evidence a vzděláním, délkou evidence a ochotou dojíždění do zaměstnání a délkou evidence a ochotou dále se vzdělávat. Žádné závislosti se nepotvrdily. Sledované faktory nemají na délku evidence žádný vliv.

5.5 Návrhy a doporučení ke snížení dlouhodobé nezaměstnanosti

V letech 2010-2018 došlo v České republice k postupnému nastartování ekonomického růstu a zlepšení situace na trhu práce. Dlouhodobě evidovaným uchazečům o zaměstnání se i v době, kdy je nejnižší počet uchazečů na jedno volné místo, kdy existuje vysoká poptávka po pracovní síle a kdy jsou zaměstnavatelé nuceni kompenzovat současný nedostatek pracovních sil investicemi do strojů, nedaří vstoupit na trh práce. Současně dochází k demografickým změnám, kdy ubývá populace v produktivním věku, populace stárne. Situace na trhu se tak stává napjatější.

Ve sledovaném období došlo k výraznému vzestupu výdajů do aktivní politiky zaměstnanosti (příloha 4). Vyšší podpora aktivní politiky zaměstnanosti vedla k nárůstu počtu podpořených osob. Zatímco v roce 2010 tvořili v mikroregionu dlouhodobě nezaměstnaní na celkovém počtu nezaměstnaných podíl 20,82 %, v roce 2014 to bylo dokonce 29,12 %. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných v průběhu následujících let klesal až na hodnotu 10,25 % v roce 2018 (příloha 9).

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti lze tak považovat v prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti za jednoznačně přínosné. V případě osob s nízkou kvalifikací, ve vyšší věkové kategorii (nad 55 let věku) či osob s výraznějšími zdravotními problémy jsou

efektivní **veřejně prospěšné práce**. Ty jsou určeny pro uchazeče, kteří mají poměrně nízkou šanci na uplatnění na pracovním trhu. U této skupiny je problém v tom, že vzhledem k časté kumulaci jejich handicapů, se velká většina opětovně vrací do evidence. U těchto uchazečů se pak opakovaně střídá období nezaměstnanosti s obdobím účasti na veřejně prospěšných pracích. V evidenci tedy tito uchazeči zůstávají prakticky stále, nicméně vzhledem k neustálému střídání již nejsou započítáváni do statistik jako dlouhodobě nezaměstnaní. Na druhou stranu však je zapotřebí zmínit, že určitému počtu nezaměstnaných se touto formou podaří vrátit na trh práce a získat pracovní uplatnění na obcích, v technických službách či jiných státních institucích.

Dalším nástroj, který lze v předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti považovat za účinný, jsou **společensky účelná pracovní místa**. Finanční zvýhodňování zaměstnávání osob lze v tomto případě nejlépe uplatnit u nižších věkových kategorií, absolventů škol do 30 let, žen, či osob pečujících o děti do 15 let. U tohoto nástroje je poměrně malá četnost návratů do evidence. V případě, že se již tak stane, souvisí často návrat zpět do evidence většinou s ukončením dotace zaměstnavateli. Pro další zvýšení efektivity tohoto nástroje bych přidělení příspěvku podmínil předložením pracovní smlouvy s uchazečem na dobu neurčitou.

Návrat na trh práce lze realizovat i prostřednictvím **rekvalifikací**. V případě dlouhodobě nezaměstnaného, který má více handicapů spojených s trhem práce (věk, zdravotní stav, špatná dopravní obslužnost, osoby po výkonu trestu) se jako žádoucí jeví standardní rekvalifikační programy zabezpečované Úřadem práce. V případě dlouhodobě nezaměstnaného bez kumulace handicapů je přínosem zvolená rekvalifikace, která tohoto uchazeče aktivně zapojí a zároveň i více motivuje.

Jako další prostředek ke snížení dlouhodobé nezaměstnanosti lze použít **příspěvky na podporu regionální mobility** v kombinaci s výše uvedenými nástroji. Dlouhodobě nezaměstnaným lze, při splnění určitých kritérií, poskytnout příspěvek na dojížděku či příspěvek na přestěhování. Tyto příspěvek jsou určeny uchazečům o zaměstnání s nepřetržitou délkou evidence déle než 5 měsíců, uchazečům, kteří skončili pracovní poměr bezprostředně před vstupem do evidence v důsledku hromadného propouštění či uchazečům, kterým je věnována zvýšená péče (do 29 let, nad 50 let, osoby se zdravotním

postižením, osoby pečující o děti) a není jim možné v souvislosti s jejich handicapem a na základě rozboru situace na trhu práce v daném regionu zprostředkovat zaměstnání v místě jejich bydliště. Příspěvky je možné poskytnout paušálně, ke kompenzaci nákladů, které vzniknou s přijetím do zaměstnání mimo bydliště.

Efektivnost a efektivita nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti velmi souvisí s vhodným načasováním jejich realizace. Přínosný by byl dle mého názoru preventivní přístup. Toto opatření ze strany Úřadu práce by mělo být zaměřeno především na počátek období nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že překážky k začleňování nezaměstnaných na trh práce se velmi liší a často i kumulují, bylo by vhodné volit ke každému uchazeči individuální přístup. Jinou možností by mohla být i výraznější angažovanost zaměstnavatelů při tvorbě pracovních míst, podpořená finančními pobídkami ze strany státu a umožňující začleňování dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce.

6 Závěr

Dlouhodobá nezaměstnanost je závažným sociálním problémem všech světových ekonomik. Tento makroekonomický jev má negativní dopady na domácnosti i na celou společnost. Nezaměstnanost v délce trvání více jak 12 měsíců má vliv na životní styl jednotlivců a jejich možnosti, na ztrátu pracovních návyků a pokles aktivity. Nezaměstnaní kvůli neschopnosti zachování obvyklé úrovně spotřeby pociťují snížení životní úrovně. Zavedením úsporných opatření jsou často postiženy i celé domácnosti. Ztrátou zaměstnání, ztrácí jedinci pravidelnou strukturu a řád dne. Pro valnou většinu z nich toto představuje psychické břemeno. Nezaměstnaní se cítí být vyloučeni ze společnosti, jsou pasivní a ztrácí zájem o hodnoty této společnosti. Dlouhodobá nezaměstnanost má významný vliv i na státní rozpočty. Klesají příjmy státních pokladen, neboť nezaměstnaní neodvádí státu daně z příjmů a poplatky na sociální či zdravotní pojištění. Na druhou stranu rostou výdaje státních rozpočtů ve formě poskytovaných sociálních dávek, realizovaných vládních politik zaměstnanosti, programů a nástrojů aktivních politik zaměstnanosti.

Cílem práce bylo analyzovat vybrané relevantní ukazatele dlouhodobé nezaměstnanosti v okrese Jindřichův Hradec a hledat možnosti jejího snižování. Byly sledovány odlišnosti ve vývoji dlouhodobé nezaměstnanosti v letech 2010–2018 v mikroregionu Jindřichův Hradec dle územního rozložení obyvatelstva, pohlaví, věku či vzdělání. V průběhu práce bylo realizováno dotazníkové šetření u uchazečů z řad dlouhodobě nezaměstnaných. Při zpracování diplomové práce bylo využito dat z dostupných zdrojů Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu a Úřadu práce v Jindřichově Hradci.

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti byla v okrese Jindřichův Hradec ve sledovaném období let 2010–2018 jedna z nejnižších v rámci Jihočeského kraje. Jihočeský kraj vykazoval a vykazuje dlouhodobě jedny z nejnižších hodnot dlouhodobě nezaměstnaných v porovnání s hodnotami v České republice. Ke konci roku 2018 klesla tato hodnota na 16 % podílu v přepočtu k celkovému počtu nezaměstnaných. Průměrný podíl dlouhodobě nezaměstnaných k celkovému počtu nezaměstnaných v mikroregionu Jindřichův Hradec činil za toto období 7,07 %. Jak klasická, tak i dlouhodobá nezaměstnanost měla v uvedeném období klesající trend. Počáteční hodnota podílu dlouhodobě nezaměstnaných

k 31. 12. 2010 ve výši 7,24 % se v průběhu let dostala na hodnotu 1,7 % p. b. Počet dlouhodobě nezaměstnaných za stejné období klesl z 870 k 31. 12. 2010 na 134 k 31. 12. 2018.

Při analýze dlouhodobě nezaměstnaných byl sledován vliv vybraných faktorů. Jedním z nich bylo územní rozložení dlouhodobě nezaměstnaných. V okrese Jindřichův Hradec byly zjištěny rozdíly mezi počtem dlouhodobě nezaměstnaných v různých částech mikroregionu. Vliv na tyto difference měly blízkost krajského města, špatná dopravní struktura a dopravní obslužnost regionu, velmi řídké osídlení této oblasti a malý počet osob v jednotlivých obcích. Dále byl sledován vliv faktoru pohlaví na délku evidence. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti u žen vykázala ve sledovaném období dlouhodobě vyšších hodnot než u mužů. Důvodem těchto hodnot byly zejména sociální role žen, mateřství a útlum textilního průmyslu. Počet dlouhodobě nezaměstnaných v okrese byl porovnán také ve vztahu k věku. Podíl jednotlivých věkových skupin měl variabilní charakter. V kategorii 20-34 let klesl podíl dlouhodobě nezaměstnaných v letech 2010-2018 o 10 % na hodnotu 25 % z celkového počtu všech dlouhodobě nezaměstnaných k 31. 12. 2018. Naopak vzrostl tento podíl v kategorii 50+. Téměř každý třetí (36 %) dlouhodobě nezaměstnaný uchazeč byl starší 50 let. Za rostoucím trendem této skupiny stojí stárnutí české populace a s tím související vyšší podíl osob se zdravotním postižením a nižšími kvalifikačními předpoklady. Posledním faktorem, který byl sledován ve vztahu k dlouhodobé nezaměstnanosti, byl vliv dosaženého stupně vzdělání. Nejpočetnější skupinu tvořili vyučení uchazeči o zaměstnání s podílem 46,26 %, následováni uchazeči se základním vzděláním s podílem 20,89 %. Výše těchto hodnot je dána strukturálními změnami v průmyslu, likvidací neefektivních provozů, nevhodnou skladbou uchazečů o zaměstnání ve smyslu oborového zaměření či nevhodnou strukturou volných pracovních míst.

V rámci diplomové práce proběhlo dotazníkové šetření. Výzkum byl realizován na 3 Úřadech v okrese Jindřichův Hradec, byl anonymní a zkoumaným souborem byli dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči. Byly zkoumány délka evidence, příčiny nezaměstnanosti, ochota adaptovat se podmínkám na trhu práce a ochota dlouhodobě nezaměstnaných spolupracovat s Úřadem práce při řešení jejich aktuálního stavu. Z dotazníkového šetření a zkoumáním vztahů mezi vybranými znaky bylo zjištěno, že na

dlouhodobou nezaměstnanost nemá vliv pohlaví, dosažené vzdělání a ochota dojíždění či dalšího vzdělávání.

V závěru práce jsou formulovány návrhy a doporučení ke snížení dlouhodobé nezaměstnanosti. Působení nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti má jednoznačně pozitivní vliv na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti. Vhodné je zejména jejich správné načasování. Možným přínosem se při realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vzhledem k nízké mobilitě uchazečů jeví poskytování příspěvku na dojíždění či příspěvku na přestěhování. Závěrem lze konstatovat, že zcela zásadní je v této problematice osobnost každého jednotlivce. To, jak je člověk s tímto statutem schopen zaktivizovat své síly, přizpůsobit se podmínkám trhu práce a vhodně využít své schopnosti a dovednosti.

7 Seznam použitých zdrojů

Monografie

- [1] LEA, S. E. G. *Psychologie ekonomického chování*. Brno: GRADA, 1994, s. 820. ISBN 80-85623-93-5
- [2] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 1994, s. 151. ISBN 80-901424-9-4
- [3] HANZELKOVÁ, A., KEŘKOVSKÝ, M., MATHAUSER, M., VALSA, O. *Business strategie. Krok za krokem*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 159. ISBN 978-80-7400-455-1
- [4] PREMUSOVÁ, J., SIROVÁTKA, T. *K formování dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice: Zhodnocení výsledků srovnávací studie ze tří lokalit/On the Formation of Long-term Unemployment in the Czech Republic: An evaluation of the results of a comparative study of three localities*. Sociologický Časopis/Czech Sociological Review, 1996
- [5] SIROVÁTKA, T., *Politika pracovního trhu*, 1. vyd. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1995, s. 171. ISBN 80-210-1251-X
- [6] HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti*, 1. vyd., Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008, s. 152. ISBN 978-80-7368-522-5
- [7] KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*, 1. vyd., Praha: Oeconomica, 2013, s. 242. ISBN 978-802-4519-302
- [8] SIROVÁTKA, T., RÁKOCZYOVÁ, M. *Rozsah a cílenost programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR, zájem o programy a motivace účastníků: hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce: průběžná zpráva z 1. etapy pilotního výzkumného projektu*. Praha: VÚPSV Praha, 2002.

- [9] KREBS, V. et al. *Sociální politika*, 6. vyd., Praha: Wolters Kluwer, 2015, s. 568. ISBN 978-80-7478-921-2
- [10] HORA, O., SIROVÁTKA, T., TOMEŠOVÁ-BARTÁKOVÁ, H., VYHLÍDAL, J. *Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v roce 2007 se zaměřením na rekvalifikace*, Praha: VÚPSV Praha, 2009.
- [11] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*, 1. vyd., Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003, s. 199. ISBN 80-86419-48-7
- [12] HOBZA, A., *Evropská unie a hospodářské reformy*. 1. vyd., Praha: C. H. Beck, 2007, s. 352. ISBN 978-80-7400-122-2
- [13] BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ, M. *Strukturální politika Evropské unie*. 1. vyd., Praha: C. H. Beck, 2009, s. 188. ISBN 978-80-7400-111-6
- [14] JIRÁSKO, L. *Jindřichův Hradec*. 1. vyd., Paseka, 2007, s. 107. ISBN 978-80-7185-878-2
- [15] SIROVÁTKA, T., ŠIMÍKOVÁ, I. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. 1. vyd., Praha: VÚPSV, v.v.i., 2013, str. 95. ISBN 978-80-7416-114-8
- [16] VLACH, J., KOTÍKOVÁ, J. *Trh práce po krizi*. 1. vyd., Praha: VÚPSV, v.v.i., 2019, str. 45, ISBN 978-80-7416-342-5
- [17] KROPÁČ, J. *Statistika B. Skriptum FP VUT Brno*. Vydal RNDr. Jiří Kropáč, 2007, ISBN 80-214-3295-0
- [18] HINDLS, R. a kol. *Statistika pro ekonomy*. 8. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-43-6.
- [19] SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B. *Statistické metody II*. 1. vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2008.

Internetové odkazy

- [1] Situace na trhu práce. MPSV ČR [online] 2019 [cit. 2019-06-01]. Dostupné z < http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>.
- [2] Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika. ČSÚ [online] 2018 [cit. 2018-10-30]. Dostupné z < https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps>.
- [3] Struktura obyvatelstva podle stupně ekonomické aktivity. ČSÚ [online] 2014 [cit. 2018-10-29]. Dostupné z < https://www.czso.cz/csu/czso/13-6222-03-2001-4_ekonomicka_aktivita_obyvatelstva>.
- [4] Národní program reforem ČR 2012. MPSV ČR [online] 2012 [cit. 2018-09-10]. Dostupné z < http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan>.
- [5] Rekvalifikace. MPSV ČR [online] 2018 [cit. 2018-09-15]. Dostupné z < <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>>.
- [6] OP Zaměstnanost 2014-2020. ESF ČR [online] 2019 [cit. 2019-05-25]. Dostupné z < <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>>.
- [7] Tomáš Sirovátka: Řešení nezaměstnanosti po česku: dvacet miliard na dávky a tři miliardy na přímou práci s nezaměstnanými. Časopis Sociální práce/Sociálna práca. [online] 2014 [cit. 2018-09-25]. Dostupné z < <http://www.socialni prace.cz/zpravy.php?oblast=1&clanek=490>>.
- [8] Statistická ročenka trhu práce v České republice 2015. MPSV ČR [online] 2016 [cit. 2018-10-11]. Dostupné z < <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka2015.pdf>>.
- [9] WANLIN, A. THE LISBON SCORECARD VI Will Europe's economy rise again? Centre for european reform. [online] 2006 [cit. 2018-09-30]. Dostupné z < https://www.cer.eu/sites/default/files/publications/attachments/pdf/2011/p_661_lisbon_riseagain_vi_econ-899.pdf>.

- [10] Evropská strategie zaměstnanosti. MPSV ČR [online] 2012 [cit. 2018-10-10]. Dostupné z < <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg> >.
- [11] Národní program reforem ČR 2011. MPSV ČR [online] 2012 [cit. 2018-10-10]. Dostupné z < http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan >.
- [12] European Semester documents for Czech Republic. European Commission [online] 2018 [cit. 2018-10-12]. Dostupné z < https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/czech-republic/european-semester-documents-czech-republic_en >.
- [13] DOPORUČENÍ RADY k národnímu programu reforem České republiky na rok 2018 a stanovisko Rady ke konvergenčnímu programu České republiky z roku 2018. European Commission [online] 2018 [cit. 2018-10-12]. Dostupné z < https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/2018-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-czech-republic-cs.pdf >.
- [14] Informace o fondech. MMR ČR [online] 2018 [cit. 2018-10-13]. Dostupné z < <http://www.dotaceeu.cz/cs/Evropske-fondy-v-CR/Informace-o-fondech> >.
- [15] Příprava OP Zaměstnanost. Evropská unie Evropský sociální fond Operační program Zaměstnanost [online] 2018 [cit. 2018-10-13]. Dostupné z < <https://www.esfcr.cz/priprava-opz> >.
- [16] Časová řada – vybrané ukazatele za okres Jindřichův Hradec. ČSÚ [online] 2018 [cit. 2018-09-18]. Dostupné z < <https://www.esfcr.cz/priprava-opz> >.
- [17] Charakteristika okresu Jindřichův Hradec. ČSÚ [online] 2018 [cit. 2018-09-19]. Dostupné z < https://www.czso.cz/csu/xc/charakteristika_okresu_jh >.

- [18] Základní výsledky Sčítání lidu, domů a bytů – Jihočeský kraj - 2011. ČSÚ [online] 2018 [cit. 2018-09-23]. Dostupné z <<https://www.czso.cz/csu/czso/zakladni-vysledky-scitani-lidu-domu-a-bytu-2011-jihocesky-kraj-2011-x5h1fr6y6g>>.
- [19] R05 Cizinci v ČR podle regionu soudržnosti, kraje a okresu v letech 1996–2018 (stav k 31. 12.). ČSÚ [online] 2018 [cit. 2019-05-15]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu>.
- [20] R06 Nejčastější státní občanství cizinců podle regionu soudržnosti, kraje a okresu v letech 2004–2018 (k 31. 12.). ČSÚ [online] 2018 [cit. 2019-05-15]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/cizinci/4-ciz_pocet_cizincu>.
- [21] Zhodnocení krátkodobých a střednědobých dopadů vybraných programů APZ v roce 2014 s důrazem na situaci dlouhodobě nezaměstnaných. VÚPSV [online] 2018 [cit. 2019-09-25]. Dostupné z <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_447.pdf>

Právní předpisy

- [1] zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- [2] směrnice GŘ ÚP ČR č. 10/2018
- [3] zák. č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

8 Seznam obrázků, tabulek a grafů

Seznam obrázků

Obrázek 1 Administrativní rozdělení okresu Jindřichův Hradec.....	35
---	----

Seznam tabulek

Tabulka 1 Přehled nejvýznamnějších zaměstnavatelů v okrese Jindřichův Hradec	39
Tabulka 2 Příčiny nezaměstnanosti u respondentů dotazníkového šetření	52
Tabulka 3 Způsob hledání nového zaměstnání u respondentů.....	52
Tabulka 4 Ochota respondentů adaptovat se na pracovním trhu	54
Tabulka 5 Ochota dalšího vzdělávání u respondentů.....	54
Tabulka 6 Absolvované aktivity na Úřadu práce.....	56
Tabulka 7 Délky evidence respondentů dle pohlaví.....	57
Tabulka 8 Délka evidence respondentů dle dosaženého vzdělání.....	57
Tabulka 9 Vliv délky evidence respondentů na ochotu dojíždění do zaměstnání.....	58
Tabulka 10 Vliv délky evidence respondentů na ochotu dalšího vzdělávání.....	58

Seznam grafů

Graf 1 Porovnání podílu nezaměstnaných ve věkové skupině 15–64 let v okrese Jindřichův Hradec s podílem nezaměstnaných v Jihočeském kraji (%).....	41
Graf 2 Vývoj podílu dlouhodobě nezaměstnaných v jednotlivých mikroregionech Jindřichohradecká k celkovému počtu dlouhodobě nezaměstnaných v okrese Jindřichův Hradec.....	43
Graf 3 Vývoj podílu dlouhodobě nezaměstnaných v mikroregionu podle pohlaví.....	45
Graf 4 Počet dlouhodobě nezaměstnaných v mikroregionu podle věku.....	46
Graf 5 Vývoj podílu dlouhodobě nezaměstnaných v mikroregionu podle vzdělání.....	47
Graf 6 Vývoj počtu volných míst a vývoj počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo v mikroregionu Jindřichův Hradec.....	49
Graf 7 Rozdělení respondentů dotazníkového šetření.....	51
Graf 8 Ochota mobility u respondentů	53
Graf 9 Účast na aktivitách Úřadu práce.....	55

9 Přílohy

Příloha 1

Dotazník

Vážená paní, vážený pane,

v rámci své diplomové práce " **Vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v okrese Jindřichův Hradec a možnosti jejího snížení** " se na Vás obracím se žádostí o vyplnění krátkého dotazníku. Dotazník je anonymní. Vámi vyplněné údaje budou použity pouze ke zpracování výše jmenované diplomové práce. Věnujte prosím několik minut tomuto dotazníku.

Děkuji za Vaši ochotu a vstřícnost Bc. Michal Moser

1. Místo evidence: KoP Jindřichův Hradec KoP Dačice KoP Třeboň

2. Bydliště: obec do 3000 obyvatel obec nad 3000 obyvatel

3. Pohlaví: muž žena

4. Věk: 15 – 26 27 – 49 nad 50 let

5. Nejvyšší dosažené vzdělání základní střední bez maturity střední s maturitou
 vyšší odborné vysokoškolské

6. Délka evidence: do 6 měsíců 6 – 12 měsíců
 12 – 24 měsíců nad 24 měsíců

7. Riziková skupina: absolvent osoba pečující o dítě do 15 let
 žena po RD osoba se zdrav. postižením
 osoba 50+ osoba v hmotné nouzi žádná
8. Příčiny nezaměstnanosti: nedostatečná kvalifikace věk nedokončené studium
 zdravotní problémy snižování stavů ve firmě
 nespokojenost s původním zaměstnáním
 osobní důvody
9. Jakým způsobem hledáte nové zaměstnání ?
 úřad práce personální agentury inzerce (tisk, internet)
 doporučení (přátelé, rodina) nehledám
10. Ochota dojíždět za prací: ano ne
11. Ochota stěhovat se za prací: ano ne
12. Ochota pracovat ve směnném provozu: ano ne
13. Práce na částečný úvazek: ano ne
14. Ochota přijmout práci s nižší kvalifikací: ano ne
15. Ochota se dále vzdělávat: ano ne nevím
16. Zúčastnil(a) jste se již nějaké aktivity Úřadu práce?
(V případě, že jste se dosud žádné aktivity nezúčastnil(a), toto vyznačte, a pokračujte v dotazníku až otázkou č. 20)
 ano ne

17. Pokud jste na otázku č. 16. odpověděl(a) ano , tak doplňte o jakou aktivitu se jednalo?

.....

18. Pomohla Vám tato aktivita při hledání zaměstnání ? Byla pro Vás přínosem ?

ano ne

19. Pokud jste na otázku č. 18 odpověděl(a) ano, tak v jakém smyslu Vám tato aktivita pomohla?

.....

20. Jak Vám úřad práce může pomoci ? Co by Vám nejvíce pomohlo pro zařazení na trh práce ? Jakým nástrojem byste chtěl(a) být podpoře(a) ? (např. rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelné pracovní místo)

.....

.....

Příloha 2: Dlouhodobá nezaměstnanost v ČR k 31. 12. 2018

Kraj	Nezaměstnaní uchazeči			Podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů (12-24, 24<) na celkovém počtu nezaměstnaných uchazečů (%)
	celkem	12-24 měsíců	24< měsíců	
Praha	18 476	1 627	2 441	22,02
Středočeský kraj	25238	2195	4293	25,71
Jihočeský kraj	11060	695	1089	16,13
Plzeňský kraj	9009	579	1063	18,23
Karlovarský kraj	6229	420	1043	23,49
Ústecký kraj	26335	2468	5441	30,03
Liberecký kraj	10091	797	1427	22,04
Královéhradecký kraj	8968	651	1027	18,71
Pardubický kraj	7914	359	509	10,97
Kraj Vysočina	10628	863	1734	24,44
Jihomoravský kraj	32042	3107	6441	29,80
Olomoucký kraj	14801	1152	2420	24,13
Zlínský kraj	10954	811	1417	20,34
Moravskoslezský kraj	39789	3889	10571	36,34
Celkem ČR	231534	19613	40916	26,14

Zdroj: MPSV – vlastní zpracování

**Příloha 3: Dlouhodobá nezaměstnanost v letech 2004–2017 v ČR, EU a OECD
(podíl na celkové nezaměstnanosti v %)**

Země /Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Česká republika	51.82	53.58	55.20	53.39	50.21	31.17	43.33	41.56	43.41	44.94	44.54	48.31	43.25	35.98
Evropská unie (28 zemí)	44.19	45.34	45.26	42.25	36.67	32.98	39.53	42.53	44.11	46.92	49.06	48.36	46.76	45.07
země OECD	31.29	31.80	31.3	28.23	24.62	23.46	31.42	33.54	34.09	35.16	35.27	33.71	32.35	30.98

Zdroj: OECD – vlastní zpracování

Příloha 4: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti v letech 2007-2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SPZ (v tis. Kč)	15 072 541	15 680 608	23 132 685	22 736 413	17 836 581	15 130 916	17 929 288	20 076 846	22 521 725	20 318 256	18 399 624
PPZ (v tis. Kč)	7 015 755	7 114 895	15 077 723	13 354 778	10 349 149	8 759 749	9 674 752	9 279 634	8 303 370	8 254 527	7 853 520
APZ (v tis. Kč)	5 673 321	6 131 729	4 953 467	6 171 493	3 815 885	2 451 117	4 251 090	6 386 632	9 668 796	6 860 879	4 703 189

Zdroj: MPSV – vlastní zpracování

Příloha 5: Přehled realizovaných národních individuálních projektů

Název projektu	Cílová skupina	Stručný popis	Období realizace
Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)	Zaměstnavatelé ve smyslu § 7 zákoníku práce, a to prostřednictvím svých zaměstnanců či potenciálně nových zaměstnanců. Fyzické osoby – OSVČ. Nestátní neziskové organizace.	Zaměstnavatelům bude umožněno získat příspěvek na vzdělávání svých zaměstnanců a refundaci jejich mezd po dobu školení.	1. 4. 2016 - 31. 12. 2022
Evropské služby zaměstnanosti ČR II (EURES ČR II)	Zaměstnanci ÚP ČR	Podpora mezinárodní pracovní mobility za účelem zvýšení zaměstnanosti ve státech EU/EHP a Švýcarsku, dále rozvoj spolupráce mezi institucemi působícími v oblasti zaměstnanosti	1. 2. 2016 – 31. 12. 2022
Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)	Uchazeči a zájemci o zaměstnání dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	Cílem projektu je zabezpečit, aby kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání co nejvíce odpovídala současným potřebám zaměstnavatelů	1.1.2016 - 30.06.2022
Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání	Uchazeči o zaměstnání, kterým ÚP ČR věnuje při zprostředkování zaměstnání zvýšenou péči	Projekt je zaměřen na podporu vstupu nebo návratu osob dlouhodobě nezaměstnaných, zejména méně kvalifikovaných osob na pracovní trh.	1. 1. 2019 – 31. 12. 2021
Efektivní služby zaměstnanosti (EFES)	ÚP ČR a jeho zaměstnanci	Cílem je zefektivnění poskytovaných služeb: Kvalitní zázemí a podmínky zaměstnanců ÚP ČR, zkvalitnění a posílení přenosu informací a služeb směrem ke klientům a pracovníkům ÚP ČR, implementace vytvořených metodických postupů.	1.2.2016 - 30.6.2023
Podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR (PIPS)	Instituce trhu práce a jejich zaměstnanci	Cílem je zvýšit kapacitu, komplexnost a kvalitu služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti prostřednictvím vybavených informačních a poradenských středisek ÚP ČR, a to personálním, edukačním, prezentačním a diagnostickým zázemím.	1.1.2017 - 31.12.2022
Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP)	Instituce trhu práce a jejich zaměstnanci	Cílem je zvýšit kapacity, komplexnosti a kvality služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti.	1.7.2017 - 30.6.2022

Zdroj: MPSV – vlastní zpracování

Příloha 6: Demografická struktura okresu Jindřichův Hradec

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Počet obyvatel	92 649	92 427	92 222	92 002	91 778	91 359	91 125	90 835
Obyvatelé ve věku								
0–14 let	14,4	14,6	14,7	14,7	14,8	14,8	14,8	14,9
15–64 let	70,1	69,0	68,1	67,4	66,6	66,0	65,2	64,6
65 let a více	15,5	16,4	17,2	17,9	18,6	19,3	20,0	20,5
Průměrný věk obyvatel	41,0	41,4	41,7	41,9	42,3	42,5	42,8	43,1
muži	39,6	40,0	40,3	40,6	41,0	41,2	41,5	41,8
ženy	42,4	42,7	43,0	43,3	43,6	43,8	44,1	44,3
Živě narození	957	876	921	836	896	883	883	905
Zemřelí	972	947	945	967	930	1 062	907	989
Přistěhovalí	1 063	925	920	954	953	981	1 107	1 150
Vystěhovalí	1 133	1 076	1 101	1 043	1 143	1 221	1 317	1 356

Zdroj: ČSÚ – vlastní zpracování

Příloha 7: Struktura vzdělanosti v okrese Jindřichův Hradec

	Obyvatelstvo ve věku 15 a více let celkem	z toho nejvyšší ukončené vzdělání						
		základní vč. neukončeného	střední vč. vyučení (bez maturity)	úplné střední s maturitou a vyšší odborné vč. nástavbového	vysokoškolské	z toho		bez vzdělání
						bakalářské	magisterské	
rok 1991	72 580	27 386	26 328	14 009	3 373	-	3 373	446
rok 2001	77 139	20 256	31 385	19 587	4 578	331	4 247	361
rok 2011	77 397	16 145	29 282	22 289	6 581	1 130	5 214	440

Zdroj: ČSÚ – vlastní zpracování

Příloha 8: Podíl nezaměstnaných ve věkové skupině 15-64 let v okrese Jindřichův Hradec a v Jihočeském kraji v letech 2010–2018

2010	PN J. Hradec	PN kraj
leden	9,55	8,5
únor	9,67	8,7
březen	9,18	8,3
duben	7,42	7,6
květen	6,49	7
červen	6,18	6,7
červenec	6,06	6,8
srpen	5,93	6,8
září	5,92	6,7
říjen	5,93	6,8
listopad	6,4	7,1
prosinec	8,18	9,5
průměr	7,24	7,54

2011	PN J. Hradec	PN kraj
Leden	8,75	8,5
Únor	8,68	8,7
Březen	7,89	8,3
Duben	6,66	7,4
Květen	5,97	6,8
Červen	5,7	6,7
Červenec	5,86	6,8
Srpen	5,64	6,6
Září	5,45	6,4
Říjen	5,58	6,4
Listopad	5,87	6,7
Prosinec	7,03	7,5
průměr	6,59	7,23

2012	PN J. Hradec	PN kraj
leden	7,8	8,3
únor	7,9	8,4
březen	7,3	8
duben	6,3	7,3
květen	5,8	6,9
červen	5,5	6,8
červenec	5,5	7
srpen	5,6	6,9
září	5,7	7
říjen	6,1	7,1
listopad	6,7	7,5
průměr	6,53	7,47

2013	PN J. Hradec	PN kraj
Leden	7,4	7,2
Únor	7,5	7,3
Březen	7,1	7
Duben	6,3	6,5
Květen	5,7	6,1
Červen	5,3	5,9
Červenec	5,4	6,1
Srpen	5,3	6,1
Září	5,5	6,1
Říjen	5,7	6,2
Listopad	6,1	6,4
průměr	6,23	6,50

2014	PN J. Hradec	PN kraj
leden	8,2	7,9
únor	8	7,8
březen	7,3	7,4
duben	6,3	6,8
květen	5,6	6,3
červen	5,1	6
červenec	4,9	5,9
srpen	4,7	5,8
říjen	4,7	5,5
listopad	4,9	5,6
prosinec	5,9	6,2
průměr	5,86	6,40

2015	PN J. Hradec	PN kraj
leden	6,6	6,7
únor	6,5	6,6
březen	5,8	6
duben	4,7	5,3
květen	4	4,8
červen	3,7	4,6
červenec	3,7	4,6
srpen	3,6	4,5
říjen	3,5	4,3
listopad	3,8	4,5
prosinec	4,7	5,1
průměr	4,51	5,11

2016	PN J. Hradec	PN kraj
leden	5,3	5,6
únor	5,2	5,5
březen	4,6	5,1
duben	3,4	4,4
květen	3	4,1
červen	2,6	3,9
srpen	2,7	3,9
září	2,6	3,8
říjen	2,6	3,7
listopad	2,7	3,8
prosinec	3,7	4,3
průměr	3,43	4,34

2017	PN J. Hradec	PN kraj
leden	4,3	4,6
únor	4,1	4,4
březen	3,3	3,9
duben	2,3	3,2
květen	1,9	2,9
červen	1,7	2,7
srpen	1,9	2,8
září	1,8	2,7
říjen	1,7	2,6
listopad	1,8	2,6
prosinec	2,5	3,1
průměr	2,42	3,19

2018	PN J. Hradec	PN kraj
leden	2,9	3,4
únor	2,8	3,3
březen	2,2	2,8
duben	1,6	2,4
květen	1,3	2,1
červen	1,1	1,9
červenec	1,2	2
srpen	1,2	2
září	1,3	2
říjen	1,3	1,9
listopad	1,5	2
prosinec	2	2,4
průměr	1,70	2,35

Zdroj: Úřad práce v Jindřichově Hradci – vlastní zpracování

**Příloha 9: Vývoj počtu nezaměstnaných a dlouhodobě nezaměstnaných v evidenci
Úřadu práce v mikroregionu Jindřichův Hradec**

Rok	Celkový počet nezaměstnaných	Nezaměstnaní nad 12 měsíců	Podíl dlouhodobě evidovaných uchazečů na celkovém počtu nezaměstnaných (%)
2010	4179	870	20,82
2011	3715	841	22,64
2012	4108	892	21,71
2013	4724	1223	25,89
2014	3887	1132	29,12
2015	3070	744	24,23
2016	2435	452	18,56
2017	1631	288	17,66
2018	1307	134	10,25

Zdroj: Úřad práce v Jindřichově Hradci – vlastní zpracování

**Příloha 10: Vývoj počtu nezaměstnaných a krátkodobě nezaměstnaných v evidenci
Úřadu práce v mikroregionu Jindřichův Hradec**

Rok	Celkový počet nezaměstnaných	Nezaměstnaní do 3 měsíců	Podíl krátkodobě evidovaných uchazečů na celkovém počtu nezaměstnaných (%)
2010	4179	2097	50,18
2011	3715	1664	44,79
2014	3887	1688	43,43
2015	3070	1571	51,17
2016	2435	1370	56,26
2017	1631	960	58,86
2018	1307	853	65,26

Zdroj: Úřad práce v Jindřichově Hradci – vlastní zpracování

**Příloha 11: Počet dlouhodobě nezaměstnaných v mikroregionech Jindřichoradecka a
jejich podíl na celkovém počtu dlouhodobě nezaměstnaných v okrese (%)**

Rok	JH	%	Třeboňsko	%	Dačicko	%
2010	333	38,28	221	25,40	316	36,32
2011	329	39,12	212	25,21	300	35,67
2012	411	46,08	209	23,43	272	30,49
2013	497	40,64	371	30,34	355	29,03
2014	481	42,49	354	31,27	295	26,06
2015	313	42,07	217	29,17	210	28,23
2016	159	35,18	136	30,09	154	34,07
2017	114	39,58	77	26,74	96	33,33
2018	53	39,55	33	24,63	48	35,82

Zdroj: Úřad práce v Jindřichově Hradci – vlastní zpracování

Příloha 12: Počet dlouhodobě nezaměstnaných v mikroregionu dle pohlaví a podíl mužů a žen na celkovém počtu dlouhodobě nezaměstnaných (%)

Rok	muži	%	ženy	%
2010	283	32,53	587	67,47
2011	285	33,89	556	66,11
2012	297	33,30	595	66,70
2013	467	38,18	756	61,82
2014	439	38,78	693	61,22
2015	306	41,13	438	58,87
2016	185	40,93	267	59,07
2017	120	41,67	168	58,33
2018	56	41,79	78	58,21

Zdroj: Úřad práce v Jindřichově Hradci – vlastní zpracování

Příloha 13: Počet dlouhodobě nezaměstnaných v mikroregionu dle věkových kategorií a podíl věkových kategorií k celkovému počtu dlouhodobě nezaměstnaných

	2010	%	2011	%	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%
do 19 let	33	3,79	38	4,5	39	4,37	46	3,76	35	3,09	22	2,96	13	2,876	9	3,125	4	2,99
20-34 let	306	35,2	298	35	312	35	417	34,1	348	30,7	212	28,5	110	24,34	69	23,96	34	25,4
35-49 let	289	33,2	287	34	303	34	416	34	403	35,6	261	35,1	160	35,4	106	36,81	47	35,1
50 +	242	27,8	218	26	238	26,7	344	28,1	346	30,6	249	33,5	169	37,39	104	36,11	49	36,6
Celkem	870	100	841	100	892	100	1223	100	1132	100	744	100	452	100	288	100	134	100

Zdroj: Úřad práce v Jindřichově Hradci – vlastní zpracování

Příloha 14: Počet dlouhodobě nezaměstnaných v mikroregionu dle vzdělání a podíl jednotlivých kategorií k celkovému počtu dlouhodobě nezaměstnaných

	2010	%	2011	%	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%
bez vzdělání	1	0,11	1	0,12	2	0,22	2	0,16	3	0,27	13	1,75	8	1,77	9	3,13	3	2,24
ZŠ	200	23	203	24,1	209	23,4	282	23,1	267	23,6	168	22,6	103	22,8	61	21,2	28	20,9
vyučení	410	47,1	372	44,2	426	47,8	586	47,9	531	46,9	358	48,1	214	47,3	133	46,2	62	46,3
střední bez maturity	37	4,25	38	4,52	24	2,69	30	2,45	43	3,8	27	3,63	18	3,98	11	3,82	5	3,73
vyučení s maturitou	47	5,4	41	4,88	41	4,6	52	4,25	50	4,42	28	3,76	17	3,76	13	4,51	7	5,22
ÚSV	18	2,07	18	2,14	15	1,68	22	1,8	23	2,03	14	1,88	7	1,55	6	2,08	2	1,49
ÚSO	124	14,3	126	15	138	15,5	180	14,7	160	14,1	103	13,8	61	13,5	39	13,5	21	15,7
vyšší odborné	4	0,46	6	0,71	4	0,45	9	0,74	8	0,71	5	0,67	4	0,88	2	0,69	0	0
VŠ	29	3,33	36	4,28	33	3,7	60	4,91	47	4,15	28	3,76	20	4,42	14	4,86	6	4,48
Celkem	870	100	841	100	892	100	1223	100	1132	100	744	100	452	100	288	100	134	100

Zdroj: Úřad práce v Jindřichově Hradci – vlastní zpracování

Příloha 15: Vývoj počtu volných míst a vývoj počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo v mikroregionu Jindřichův Hradec

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
počet volných míst	153	212	254	511	874	1167	1512
počet uchazečů na 1 VPM	25,17	21,58	15,67	7,04	2,76	1,48	0,81

Zdroj: Úřad práce v Jindřichově Hradci – vlastní zpracování