

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Bakalářská práce**

**Nezaměstnanost v rámci vybraného regionu ČR**

**Adéla Levičková**

© 2015 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra práva

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Adéla Levičková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Nezaměstnanost v rámci vybraného regionu ČR**

Název anglicky

**Unemployment within the framework of selected region in Czech Republic**

---

### Cíle práce

seznámení se s platnými právními předpisy a zákony týkající se dané problematiky  
popis zkoumané problematiky v rámci daného regionu ČR, její průběh a současný stav  
sběr dat a podkladů k dalšímu zpracování  
zhodnocení a posouzení získaných dat a podkladů  
návrh možných řešení

### Metodika

sběr dat a podkladů pro zpracování teoretické části práce  
zpracování získaných dat a jejich zhodnocení pro vypracování teoretické části práce  
získání podkladů a dat pro praktickou část práce – průzkumné šetření formou dotazníku, jak internetového tak tištěného  
konzultace se zaměstnanci úřadu práce a ministerstva práce a sociálních věcí  
z těchto zjištěných dat následné zpracování podkladů pro praktickou část práce  
zhodnocení a sumarizace získaných dat

**Doporučený rozsah práce**

30 – 40 stran

---

**Doporučené zdroje informací**

Makroekonomie, Brčák (ISBN: 978-80-7380-245-5)

Nezaměstnanost, Buchtová (ISBN: 978-80-247-4282-3)

Nezaměstnanost jako sociální problém, Mareš (ISBN: 80-86429-08-3)

Pracovně právní předpisy, Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., úřady práce (ISBN: 978-80-7208-975-8)

Statistická ročenka trhu práce v ČR, MPSV (ISBN: 978-80-7421-064-8)

Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil, ČSÚ (ISBN: 978-80-250-1417-2)

---

**Předběžný termín obhajoby**

2015/06 (červen)

**Vedoucí práce**

JUDr. Ing. Renata Korcová

---

Elektronicky schváleno dne 10. 9. 2014

**JUDr. Jana Borská**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 10. 03. 2015

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "*Nezaměstnanost v rámci vybraného regionu ČR*" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 16. 3. 2015

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé práce, JUDr. Ing. Renatě Korcové za odborné vedení, připomínky, rady a konzultace v průběhu zpracování této bakalářské práce.

Dále bych chtěla poděkovat zaměstnancům Úřadu práce v Českých Budějovicích za jejich ochotu při poskytování informací a podkladů pro vypracování mé bakalářské práce, zejména chci poděkovat paní Petře Adamové a paní Šárce Stachové.

A nakonec bych chtěla poděkovat mé rodině za podporu a trpělivost po celou dobu mého studia.

# Nezaměstnanost v rámci vybraného regionu ČR

---

## Unemployment within the framework of selected region in Czech Republic

### Souhrn

Bakalářská práce se věnuje oblasti týkající se nezaměstnanosti a všemi jevy, které tuto problematiku doprovázejí. Jsou zde vymezené pojmy týkající se zaměstnanosti, trhu práce a nezaměstnanosti. Také jsou zde podrobnější informace o nezaměstnanosti, proč a jak vzniká, její druhy a dopady na člověka.

Cílem této bakalářské práce je popis zkoumané problematiky v rámci daného regionu České republiky. Pro zpracování byly použity dvě vědecké metody, polostrukturovaný rozhovor se zaměstnancem úřadu práce a průzkumné šetření formou dotazníku. Cílem bylo zjistit, jak vnímají nezaměstnanost právě nezaměstnaní lidé a jak pracovníci Úřadu.

Klíčovým právním předpisem pro zpracování teoretické i praktické části byl zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další odborná literatura zabývající se touto problematikou. V závěru práce je zhodnocení obou použitých metod a navrhnutá možná řešení situace.

**Klíčová slova:** rekvalifikace, uchazeč o zaměstnání, trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, podpora v nezaměstnanosti, pracovní motivace, míra nezaměstnanosti, příčiny nezaměstnanosti, pracovní místo.

## **Summary**

This bachelor's thesis is dedicated areas related to unemployment and all the phenomenon that accompany this issue. Are defined terms related to employment, labor market and unemployment. There are also more detailed information about unemployment, why and how it rises, its types and impacts on humans.

The goal of this thesis is describe the issues examined within the region of the Czech Republic. For create used two scientific method, half - structured interview with the employment office staff and exploratory research using a questionnaire. The partial goal was to find out how they perceive unemployment just as unemployed people and employees of the Office.

The key publication for processing the theoretical and practical parts was act No. 435/2004 Coll., on employment, as amended, and other professional literature dealing with this issue. In the conclusion the evaluation methods used and suggested possible solutions to the situation.

**Keywords:** requalification, job applicant, labour market, employment, unemployment, unemployment benefit, work motivation, unemployment rate, causes of unemployment, workplace.

## Obsah

1. Úvod.....	9
2. Cíl práce a metodika .....	10
3. Vymezení základní pojmů .....	11
3.1. Trh práce.....	11
3.2. Práce a závislá práce.....	11
3.3. Ekonomická aktivita obyvatelstva.....	12
3.4. Zaměstnanost .....	12
3.5. Právo na zaměstnání.....	13
3.6. Ministerstvo práce a sociálních věcí .....	13
3.7. Úřady práce .....	14
3.8. Politika zaměstnanosti .....	14
4. Nezaměstnanost .....	16
4.1. Typy nezaměstnanosti dle příčiny vzniku.....	16
4.2. Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	18
4.3. Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti.....	18
4.4. Měření nezaměstnanosti .....	19
4.5. Dopady nezaměstnanosti .....	20
4.6. Dlouhodobá nezaměstnanost .....	20
4.7. Problémy spojené s nezaměstnaností.....	21
4.8. Rizikové skupiny nezaměstnaných .....	21
5. Charakteristika Jihočeského kraje .....	22
5.1. Charakteristika Jihočeského kraje.....	22
5.2. Analýza údajů Jihočeského kraje.....	23
6. Analýza nezaměstnanosti v Jihočeském kraji.....	27
6.1. Polostrukturovaný rozhovor .....	27
6.2. Dotazníkové šetření.....	36
7. Zhodnocení a navrhnutá řešení .....	43
8. Závěr .....	46
9. Seznam použitých zdrojů.....	48
10. Seznam grafů, obrázků a tabulek .....	50
11. Přílohy.....	51



# 1. Úvod

Nezaměstnanost není jenom problémem jednoho kraje, ale celé České republiky. Nezaměstnanost ovlivňuje nejen lidské chování, ale také jeho jednání. Každý člověk potřebuje pracovat, díky práci se může seberealizovat, rozvíjet své vědomosti a dovednosti a získat nové přátele či kolegy. V současné době jsou ale zaměstnanci častěji nahrazováni novými technologiemi a stroji, a proto dochází k jejich propouštění a rušení původních pracovních míst. Ze zaměstnaného člověka, který ztratí své zaměstnání, se pak stane nezaměstnaný člověk, který často mívá pocit bezcennosti a zklamání, dochází také k poklesu jeho motivace. Když si nezaměstnaný člověk hledá práci dlouho a nedaří se mu ji najít, ztrácí naději a chuť si své nové místo hledat.

Po ekonomické krizi, která zasáhla i pracovní trh se ještě více prohloubila problematika nezaměstnanosti. Od té doby se dá považovat nezaměstnanost za trvalý problém, který se týká všech lidí na celém světě. Je to velice aktuální a stále konzultovanější téma, které ovlivňuje chování i jednání člověka, tak i celé společnosti. Státy se snaží nezaměstnanost snížit, ať už zakládáním nových firem, či politikou zaměstnanosti. Je to ale velice zdoluhavý a náročný proces, jehož odstranění není možné, ale lze ho snížit.

Tato bakalářská práce se zabývá oblastí týkající se nezaměstnanosti a všemi jevy, které tuto problematiku doprovázejí.

Práce obsahuje úvod, vymezení cílů práce a metodiku zpracování teoretické a praktické části, také jsou zde vymezené pojmy, týkající se zaměstnanosti, trhu práce, nezaměstnanosti a dalších pojmů důležitých pro danou problematiku. Dále jsou zde podrobnější informace o nezaměstnanosti, proč a jak vzniká, její druhy a dopady na člověka. Tyto získané podklady a informace jsou obsaženy v první části této bakalářské práce.

Druhá část obsahuje praktické zhodnocení nezaměstnanosti, které je aplikováno na vybraný region České republiky. Je zde popsán postup, práva a povinnosti a veškeré informace získané jak z úřadu práce Jihočeského kraje, tak i z průzkumného šetření formou dotazníku. Veškeré zjištěné informace jsou následně zhodnoceny a zanalyzovány a je navrženo jejich možné řešení a doporučení.

## 2. Cíl práce a metodika

Cílem mé bakalářské práce je popis zkoumané problematiky týkající se nezaměstnanosti v rámci daného regionu České republiky. Dílčím cílem mé práce je analýza nezaměstnanosti, její průběh a současný stav. Tento popis je doprovázen sběrem dat a podkladů. Dalším dílčím cílem je zpracování těchto získaných dat a podkladů a následně jejich zhodnocení a posouzení. Po zhodnocení je dalším dílčím cílem návrh možných řešení dané problematiky nezaměstnanosti.

Klíčovým právním předpisem, který byl velice důležitý pro zpracování teoretické i praktické části o nezaměstnanosti, byl zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon upravuje oblasti státní politiky a aktivní politiky zaměstnanosti, působnosti a kompetence ministerstva a úřadu práce, zprostředkování zaměstnání Úřadem práce, podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikace a mnoho dalších oblastí týkající se zaměstnanosti.

Při zpracování teoretické části byly použity metody analýzy odborné literatury (např. společenské souvislosti trhu práce, nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém apod.) a analýzy právních předpisů (např. zákon o Úřadu práce, o zaměstnanosti apod.). Teoretická část je zaměřena na popis a identifikaci základních pojmů, týkajících se dané problematiky zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

Pro zpracování praktické části byly použity dvě dále uvedené vědecké metody, data a podklady byly získány metodou kvalitativního výzkumu. Pro tyto metody byl použit polostrukturovaný rozhovor se zaměstnancem úřadu práce a průzkumné šetření formou dotazníku. Po zhodnocení těchto dat jsou navrhována a doporučena možná řešení této problematiky.

### 3. Vymezení základní pojmů

Nezaměstnanost je dlouhodobý problém nejen Jihočeského kraje, ale i celé České republiky. Aby byla více pochopena daná problematika, je potřeba definovat základní pojmy týkající se celkové nezaměstnanosti a jevů, které tento problém doprovází.

#### 3.1. Trh práce

Tržní hospodářství se skládá z různých vzájemně propojených trhů, tyto trhy jsou i relativně samostatné. Jako dominující se jeví trh výrobků a služeb, na kterém spotřebitelé nebo společnosti mohou nakupovat statky k uspokojování svých potřeb. Pro tvorbu tržní produkce se předpokládá užití zdrojů jako je půda a kapitál.<sup>1</sup> Ke střetu nabídky služby práce určité profese s poptávkou mnoha firem dochází na odvětvovém (tj. profesním) trhu práce. Tržní poptávka po práci je klesající, protože klesá rychleji než individuální poptávkové křivky. Firmy v odvětví by udělaly více práce a více by vyrobily, pokud by se snížila cena práce. Zvýšená nabídka produkce snižuje její cenu a hodnota mezního produktu se snižuje. Rostoucí je naopak tržní nabídka, pracovníky z jiných odvětvových trhů láká růst mzdové sazby na odvětvovém trhu, ti jsou ochotni se requalifikovat a vstoupit na trh s vyšší mzdovou sazbou.<sup>2</sup>

#### 3.2. Práce a závislá práce

*„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Práce tedy neslouží pouze k výrobě statků nebo k vykonávání služeb, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. Při zvládnání svých pracovních úkolů může jednotlivec objektivizovat své schopnosti a získat pocit odborné kompetence.“<sup>3</sup>*

Dle ekonomického hlediska je práce jedním z výrobních faktorů, tento faktor lze charakterizovat obdobně jako jiné faktory a to pomocí tržních kategorií (cena, nabídka, poptávka atd.). Z kvantitativního hlediska lze práci charakterizovat jako množství vynaložených hodin pracovníků a z kvalitativního hlediska tvoří práci úroveň všeobecného

---

<sup>1</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 59.

<sup>2</sup> BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 20.

<sup>3</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 75.

a odborného vzdělávání, profesní strukturu a všeobecné podmínky vyspělosti obyvatelstva.<sup>4</sup>

Závislá práce je práce, kdy zaměstnavatel je ve vztahu nadřízenosti k podřízenému zaměstnanci, zaměstnanec práci vykonává jménem zaměstnavatele, dle jeho pokynů a vykonává jí pro zaměstnavatele osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo za odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě.<sup>5</sup>

### **3.3. Ekonomická aktivita obyvatelstva**

*„Ekonomicky aktivní jsou všechny osoby představující pracovní sílu – zaměstnaní (pracující) a nezaměstnaní. Mezi zaměstnané patří všechny osoby 15leté a starší, byly v placeném zaměstnání jako zaměstnanci, patřily mezi sebezaměstnané (zaměstnavatelé, samostatně činní, členové produkčních družstev) nebo pomáhající členy rodiny. Zahrnutí jsou rovněž pracující důchodci, pracující studenti a učni a ženy na mateřské dovolené (28 resp. 37 týdnů)“<sup>6</sup>*

Do ekonomické aktivity obyvatelstva kromě ekonomicky aktivních osob patří také ekonomicky neaktivní osoby. *„Ekonomicky neaktivní osoby jsou nepracující důchodci, ostatní nepracující osoby s vlastním zdrojem obživy, nepracující žáci, studenti a učni, osoby v domácnosti, děti předškolního věku a ostatní závislé osoby.“<sup>7</sup>*

### **3.4. Zaměstnanost**

Placenými zaměstnanými nebo sebezaměstnanými (ti co pracují ve vlastním podniku), jsou všechny osoby starší 15 let. Zaměstnanost se dělí na 3 kategorie: na placenou zaměstnanost, sebezaměstnanost a podzaměstnanost.<sup>8</sup>

Do kategorie placené zaměstnanosti patří všechny osoby v pracovním poměru (pracovní smlouva, jmenování, volba). Ti, kteří pracují na vlastní účet, členové produkčních družstev a pomáhající rodinní příslušníci placení i neplacení tvoří sebezaměstnanost. Pokud je zaměstnávání osob neadekvátní ve vztahu ke specifickým

<sup>4</sup> BRČÁK, J., SEKERKA, B., *Mikroekonomie*, s. 199.

<sup>5</sup> § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>6</sup> ČSÚ. Metodické vysvětlivky. In: Český statistický úřad, [online]. 2012 [cit. 2014-11-11]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/04000-12>.

<sup>7</sup> Viz. Poznámka 6.

<sup>8</sup> SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B., *Statistické metody II.*, s. 94.

normám dochází k podzaměstnanosti. Dělíme jí na skrytou a viditelnou. Při nedostatečném využití kvalifikace, nízkém příjmu a nízké produktivitě zaměstnanců vzniká skrytá podzaměstnanost. „*Ve viditelné podzaměstnanosti jsou všechny osoby pracující ve vlastním podniku, ať již byly či nebyly v práci, a buď nedobrovolně pracovaly kratší dobu než je normální doba určená pro danou činnost současně nebo během sledovaného období hledaly práci nebo byly připraveny pro další práci.*“<sup>9</sup>

### **3.5. Právo na zaměstnání**

Právo na zaměstnání je uvedeno v pracovněprávních předpisech v § 10 až § 11. „*Právnem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem. Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.*“<sup>10</sup>

### **3.6. Ministerstvo práce a sociálních věcí**

Ministerstvo nejen usměrňuje, ale také kontroluje státní správu, její výkon a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Dle zákona dodržuje několik bodů týkající se jeho pravomocí a povinností:

- zpracovává koncepce a analýzy státní politiky zaměstnanosti v rámci světa,
- hodnotí a analyzuje vývoj na trhu práce,
- poskytuje prostředky na státní politiku,
- financuje opatření v oblasti zaměstnanosti,
- zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů a spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy států EU,
- vede centrální evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců,
- kontroluje a popisuje rizika spojená s nelegální prací a zprávu o kontrolách předkládá Evropské komisi.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B., *Statistické metody II.*, s. 94.

<sup>10</sup> §10 a §11 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>11</sup> § 6 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

### 3.7. Úřady práce

Úřad práce se skládá z generálního ředitelství, krajské pobočky a součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. Úřady řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce je jeho podřízeným správním úřadem. Úřad řídí generální ředitel a krajskou pobočku řídí ředitel krajské pobočky.<sup>12</sup>

Zákon o zaměstnanosti vymezuje působnost úřadů práce, jde především o: zajištění ministerstvu podklady ke zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti, řeší otázky na trhu práce a vyhodnocuje celkovou situaci na trhu práce, spolupracuje se správními úřady, územně samosprávnými celky a dalšími orgány, přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení, spolupracuje s ministerstvem na rozvíjení mezinárodních vztahů se zahraničními institucemi, zajišťuje poskytování hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst, podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců, uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur, vykonává kontrolní činnost, zřizuje školící a rekvalifikační střediska a poskytuje informace Ministerstvu vnitra.<sup>13</sup>

Dále také Úřad práce musí plnit řadu úkolů, aby mohl fungovat tak jak má, jde především o oblasti týkající se: „*zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb, pomoci v hmotné nouzi a dávky pěstounské péče a inspekce poskytování sociálně - právní ochrany.*“<sup>14</sup>

### 3.8. Politika zaměstnanosti

Vláda používá dvě politiky zaměstnanosti a to aktivní a pasivní.

Aktivní politika zaměstnanosti je řada opatření, která směřují k maximálnímu zajištění co možná nejvyšší úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce a podle situace na trhu pak dále mohou spolupracovat s dalšími subjekty.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> §1 - 3 zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>13</sup> § 8 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>14</sup> § 4 odst. 1 zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>15</sup> § 104 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

*„Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“<sup>16</sup>*

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je:

- *„poradenství, které poskytuje Úřad práce pro zjištění podkladů pro volbu povolání a zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,*
- *podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti, sdílené zprostředkování zaměstnání,*
- *cílené programy k řešení zaměstnanosti.“<sup>17</sup>*

Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu a při hospodaření s těmito prostředky vychází ze zvláštních právních předpisů. Z těchto prostředků lze také přispívat na regionální a celostátní programy a projekty zahraničních subjektů, které přispívají ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování opatření aktivní politiky zaměstnanosti.<sup>18</sup>

Pasivní politika zaměstnanosti se zabývá zprostředkováním zaměstnání uchazečům o práci a také na hmotné zabezpečení těchto uchazečů. V rámci pasivní politiky může uchazeč o zaměstnání získat podporu jak v nezaměstnanosti tak i při rekvalifikaci. Jestli má na tuto podporu uchazeč nárok je závislé na jeho předchozím zaměstnání a na stanovených podmínkách které musí uchazeč splnit, aby měl na podporu nárok, o podporu musí požádat příslušný Úřad práce. Nárok na podporu při rekvalifikaci má ten uchazeč, který se rekvalifikuje.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> § 104 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>17</sup> § 105 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>18</sup> § 107 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>19</sup> § 39 - § 40 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

## 4. Nezaměstnanost

Nezaměstnanost už v historii představovala jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržního hospodářství, jinak tomu není ani v současnosti.<sup>20</sup>

Nezaměstnanost tvoří skupinu přesčasně obyvatelstva, které nabízí práci, ale nemůže najít uplatnění (nemá vhodné zaměstnání). Podle PAVELKY je nezaměstnanost: „*Jedním z nejpálčivějších problémů světových ekonomik.*“<sup>21</sup>

Podle definice Eurostatu se považují všechny osoby patnáctileté a starší (bez horní věkové hranice) za nezaměstnané, které ve sledovaném období souběžně splňovaly tři základní podmínky:

1. neměly práci, tedy nebyly ani v placeném zaměstnání ani sebezaměstnané;
2. hledaly práci aktivně, aktivním hledáním se rozumí registrace na úřadu práce nebo u soukromé zprostředkovatelny práce, hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce nebo podání žádostí o pracovní povolení a licence, popřípadě založení vlastní firmy anebo jiný způsob hledání zaměstnání;
3. byly připraveny k nástupu do práce, okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů.

Pokud osoby nespĺňují tyto podmínky nebo alespoň jednu z nich, jsou klasifikovány jako zaměstnané osoby nebo ekonomicky neaktivní osoby.<sup>22</sup>

Pro většinu lidí je ztráta zaměstnání nepříjemnou událostí, poklesne jejich životní úroveň a lidé získají ekonomickou nejistotu budoucnosti. Současně ztratí vztahy a kontakty. Pro některé je nejen zdrojem osobního důchodu, ale i smysluplnou činností naplňující část jejich životního času. Vyřazení pracovníci pak vnímají neúspěch jako zpochybnění svých vlastních schopností při uplatnění ve složitých společenských vztazích a necítí se jako plnohodnotní členové společnosti.<sup>23</sup>

### 4.1. Typy nezaměstnanosti dle příčiny vzniku

Z hlediska příčiny rozlišujeme tři druhy nezaměstnanosti a to frikční, strukturální a cyklickou nezaměstnanost.

---

<sup>20</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 64.

<sup>21</sup> PAVELKA, T., *Makroekonomie základní kurz*, s. 115.

<sup>22</sup> BRČÁK, J., SEKERKA, B., *Makroekonomie*, s. 189.

<sup>23</sup> BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 76.



Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Na trhu vždy existují ti, kteří byli z nějakého důvodu propuštěni, protože firmy vznikají a zanikají, dochází k technologickým změnám a k organizačním změnám, které mohou vést k likvidaci firem a pracovišť. Patří sem i ti, kteří dobrovolně pracovní místo opustili a hledají si jiné lépe placené. Do této skupiny lze zařadit i ty, kteří si hledají své první zaměstnání. Proto stále vznikají nová pracovní místa. Frikční nezaměstnanost proto není vnímána jako závažný problém, protože po určité době si nezaměstnaní najdou své uplatnění.<sup>24</sup> Jak uvádí PAVELKA „*Že frikčně nezaměstnaným je člověk pouze dočasně.*“ a „*Z důvodu neustálého pohybu v ekonomice je zřejmé, že určitá frikční nezaměstnanost bude v ekonomice existovat vždy.*“<sup>25</sup>

Strukturální nezaměstnanost představuje složitější problém. Tato nezaměstnanost vzniká nedostatečnou poptávkou (klesající) po určité produkci statků a postihuje některá odvětví či výrobu. Důsledkem této klesající poptávky je, že dochází k omezení produkce a s tím souvisí i útlum výroby. Nezaměstnanost, která vzniká v tomto důsledku, je charakteristická tím, že uvolňovaná pracovní síla nalézá na trhu práce možnost uplatnění i na místech, kde je vyžadována jiná kvalifikace. V ekonomice může být počet těch, kteří práci hledají shodný s počtem volných míst, proto strukturální nezaměstnanost značí nerovnováhu regionálních trhů práce.<sup>26</sup>

S cyklickým poklesem výkonu ekonomiky souvisí cyklická nezaměstnanost. Vznik této nezaměstnanosti je hlavně spojen s poklesem agregátní (celkové) poptávky v ekonomice.<sup>27</sup> Jak uvádí PAVELKA „*Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti, která postihovala pouze některá odvětví, cyklická nezaměstnanost zasahuje všechna odvětví v ekonomice.*“<sup>28</sup>

Nevymezujeme pouze tyto tři druhy nezaměstnanosti, dle uvedených vlivů lze vymezit i některé další druhy, jako např. sezonní práce působící na vývoj nezaměstnanosti a růst nabídky práce v určitých časových obdobích.<sup>29</sup>

---

<sup>24</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 66.

<sup>25</sup> PAVELKA, T., *Makroekonomie základní kurz*, s. 119.

<sup>26</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 67.

<sup>27</sup> Tamtéž, s. 67.

<sup>28</sup> PAVELKA, T., *Makroekonomie základní kurz*, s. 120.

<sup>29</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 67.

## **4.2. Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

Mezi dobrovolně nezaměstnané patří ten, kdo je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší než je ta, která je na příslušném trhu převládající. Pracovníci jsou subjektivně přesvědčeni, že jejich mezní újma z práce je vyšší, než je na trhu převládající mzdová sazba. Protože hledají mzdu vyšší, nemohou práci najít. Někteří tak činí krátkodobě, když neuspějí ve svém hledání, třeba se rekvalifikují nebo změní profesi a uplatní se na jiném odvětvovém trhu. Někteří nechtějí pracovat vůbec, protože nechtějí pracovat za nižší mzdu, která nesplňuje jejich požadavky a představu. Pokud si nenajdou práci dle jejich představ, mohou dát přednost životu ze sociálních dávek.<sup>30</sup>

Dobrovolně nezaměstnaní tedy nejsou ochotni přijmout pracovní místa, která nejsou placena podle jejich představ a stále hledají lepší. Nedobrovolná nezaměstnanost je situace, kdy si nezaměstnaní hledají práci a jsou ochotni pracovat i za mzdu která na trhu převládá. Dokonce jsou někteří i ochotni pracovat za nižší mzdu, ale i tak nemohou práci najít. Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje zejména ty pracovníky, kteří nemají alternativní příležitosti a pro které je rekvalifikace i změna profese obtížná. Právě nedobrovolná nezaměstnanost je tou nezaměstnaností, která způsobuje ekonomické, sociální a psychické problémy těm, kteří se s tím nedokážou vyrovnat.<sup>31</sup>

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

Plná zaměstnanost je situace rovnováhy na jednotlivých dílčích trzích práce, kdy se při dané nominální mzdové sazbě poptávaného množství rovná nabízenému množství práce v rámci jednotlivých profesních trhů. Neexistuje ani přebytek pracovníků, ani jejich nedostatek.<sup>32</sup>

Plnou zaměstnanost můžeme definovat jako dosaženou zaměstnanost, jestliže ekonomika pracuje při potencionálním produktu. Z toho lze vyvodit, že existuje-li plná zaměstnanost, existuje i určitá míra nezaměstnanosti, které se říká přirozená nezaměstnanost.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 85.

<sup>31</sup> BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 86.

<sup>32</sup> BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 80.

<sup>33</sup> PAVELKA, T., *Makroekonomie základní kurz*, s. 121.

#### **4.4. Měření nezaměstnanosti**

V současné době jsou k dispozici dva ukazatele k měření nezaměstnanosti. Jeden ukazatel je zaměřený na počet registrovaných uchazečů o zaměstnání Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a druhý vychází ze statistického šetření ČSÚ v domácnostech. Každý z nich je zaměřený na jiné účely. Podíl zaměstnaných osob je ukazatel zaměřený především regionálně, má sociální význam a je to údaj ministerstva. Obecná míra nezaměstnanosti, údaj ČSÚ je naopak spíše ekonomický ukazatel vhodný např. pro investory, kteří chtějí někde investovat a rozmyšlejí se, zda otevřou nový provoz v daném kraji či ne.<sup>34</sup>

Podíl nezaměstnaných osob, zveřejňuje Ministerstvo práce a sociálních věcí už od října roku 2012. Je to počet registrovaných nezaměstnaných osob na Úřadech práce vydělený počtem všech lidí ve věku 15 - 64 žijících na daném území. Tato data jsou od srpna 2013 zveřejňována na Úřadu práce ČR.<sup>35</sup>

Statistický úřad má vlastní ukazatel, který se nazývá obecná míra nezaměstnanosti. Tento ukazatel se vypočítává na základě vlastního šetření prováděného v domácnostech, při výpočtu se vychází z metodiky Mezinárodní organizace (ILO). Ukazatel vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkovém součtu zaměstnaných a nezaměstnaných. Právě toto šetření umožnilo podchytit i velkou skupinu nezaměstnaných lidí, kteří si práci nehledají anebo už nevěří, že jí najdou.<sup>36</sup>

Po dohodě Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu se v roce 2013 přešlo na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR, který se nazývá podíl nezaměstnaných osob. Tento ukazatel vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tímto novým ukazatelem se nahrazuje míra registrované nezaměstnanosti, která poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Důvodem této

---

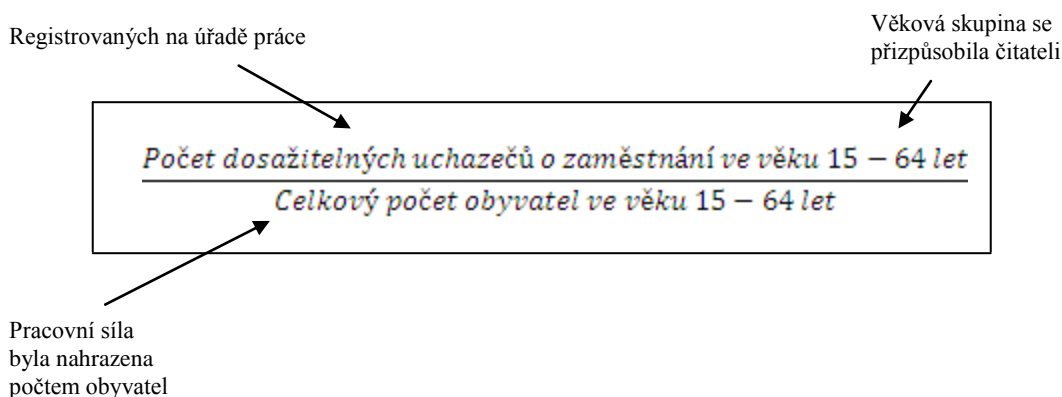
<sup>34</sup> MPSV. Jak se neztratit v datech o nezaměstnaných. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2013 [cit. 2014-11-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/aktuality/2013/>.

<sup>35</sup> Viz poznámka č. 33.

<sup>36</sup> Viz poznámka č. 33.

změny je i časté srovnávání nebo záměna míry nezaměstnanosti MPSV a ČŠÚ a jejich častá nesprávná interpretace.<sup>37</sup>

**Obrázek 1: Nový ukazatel míry nezaměstnanosti - podíl nezaměstnaných osob**



Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV

#### 4.5. Dopady nezaměstnanosti

Nepříznivé dopady nezaměstnanosti se dělí na ekonomické a sociální. Z ekonomického hlediska jde především o plýtvání zdroji, které jsou v ekonomice k dispozici. Ekonomika vyprodukuje méně, jestliže je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti. Tento vztah zachycuje tzv. Okunův zákon.<sup>38</sup>

S nezaměstnaností je spojena i řada sociálních dopadů jako kriminalita, alkoholismus, sebevraždy, xenofobie apod. Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím více tato negativita roste a tím více se tato situace podepisuje na jeho stavu.<sup>39</sup>

#### 4.6. Dlouhodobá nezaměstnanost

Jestli je nezaměstnanost velkým problémem, záleží na její délce trvání. Na hledání vhodného zaměstnání je někdy potřeba nějaký čas, proto dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje nejen problémy v ekonomice, ale také pracovníkům.<sup>40</sup>

Důležitým ukazatelem nezaměstnanosti je tzv. dlouhodobá nezaměstnanost. Dlouhodobě nezaměstnaný člověk je ten, který nemá práci a je nezaměstnaný jeden rok či

<sup>37</sup> MPSV. Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2012, 2013 [cit. 2014-11-11]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky).

<sup>38</sup> PAVELKA, T., *Makroekonomie základní kurz*, s. 127.

<sup>39</sup> PAVELKA, T., *Makroekonomie základní kurz*, s. 128.

<sup>40</sup> BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 86.

déle. Velkým problémem dlouhodobé nezaměstnanosti je i fakt, že nezaměstnaný ztrácí své pracovní návyky a díky tomu se stává pro budoucího zaměstnavatele málo atraktivní a jeho šance najít si nové místo je tím ještě více ztížena.<sup>41</sup>

#### **4.7. Problémy spojené s nezaměstnaností**

Společenský problém závisí na délce jeho trvání, takže se dá nezaměstnanost považovat za problém. Tržní ekonomika mění svou strukturu podle aktuální poptávky. Strukturální změny jsou doprovázeny různými pohyby na pracovních trzích, kdy lidé do nezaměstnanosti vstupují a opět vystupují. Aby si lidé mohli najít nové pracovní místo, které bude odpovídat jejich schopnostem a kvalifikaci, je k tomu potřeba čas. Krátkodobá nezaměstnanost tak nezpůsobí závažné problémy ani pracovníkům ani ekonomice. Oproti tomu dlouhodobá nezaměstnanost už je závažným problémem. Pokud si lidé dlouhou dobu nemohou najít vhodné pracovní místo, mohou se dostat do ekonomických potíží, které začínají propadem životní úrovně, a to může vést až k existenčním problémům celé rodiny. Ty pak spouštějí další řadu problémů, ať už sociálních nebo psychologických. Může dojít ke ztrátě společenských a sociálních vztahů, ke ztrátě schopnosti komunikovat až ke ztrátě důvěry ve vlastní schopnosti a naděje na změnu situace. Velké ztráty působí i na ekonomiku, snižuje se produkt, úspory, daně, dochází k devalvaci kapitálu apod.<sup>42</sup>

#### **4.8. Rizikové skupiny nezaměstnaných**

Trh práce a jeho uplatnění na něm je podmíněno celou řadou charakteristik (jako např. věk, zdravotní stav, vzdělání apod.). Díky těmto charakteristikám dochází k vyčleňování skupin lidí z trhu práce a dále ke vzniku nezaměstnanosti. Tyto skupiny jsou více vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Mezi tyto skupiny patří mladí lidé a absolventi do 30 let, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé ve věku nad 50 let, lidé s nízkým vzděláním, přicházející imigranti a dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči. Některé tyto skupiny také potřebují zvýšenou pomoc pracovním profesním a psychologickým poradenstvím.<sup>43</sup>

---

<sup>41</sup> PAVELKA, T., *Makroekonomie základní kurz*, s. 128.

<sup>42</sup> BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 86.

<sup>43</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 109.

## 5. Charakteristika Jihočeského kraje

Tématem bakalářské práce je nezaměstnanost ve vybraném regionu ČR, pro její zpracování si autorka vybrala Jihočeský kraj.

### 5.1. Charakteristika Jihočeského kraje

Obrázek 2: Administrativní členění Jihočeského kraje



Zdroj: ČSÚ [<http://www.czso.cz/xc/redakce.nsf/i/okresy>]

Jihočeský kraj je považován za zemědělskou oblast s rozvinutým rybníkářstvím a lesnictvím. Teprve v průběhu minulého století se začal rozvíjet zpracovatelský průmysl.

Kraj tvoří poměrně uzavřený celek a jádrem je jihočeská kotlina, která se skládá z Českobudějovické a Třeboňské pánve. Na jihozápadě je kotlina obklopena Šumavou, na severozápadě Brdy, na severu Středočeskou žulovou vrchovinou, na východě Českomoravskou vrchovinou a na jihovýchodě Novohradskými horami.

Kraj má státní hranice s Rakouskem a Spolkovou republikou Německo (v celkové délce 323 km), dále sousedí s kraji Plzeňským, Středočeským, Krajem Vysočina a

Jihomoravským krajem. Díky těmto hranicím lze navázat efektivní přeshraniční spolupráci jak v oblasti výrobní, tak i v oblasti cestovního ruchu a služeb.

Díky rozloze 10 056 km<sup>2</sup> představuje kraj 12,8 % z celé České republiky, více než třetina území je tvořena lesy, 4 % tvoří vodní plochy. Převážná část území leží v nadmořské výšce 400 – 600 m, tato výška souvisí s drsnějšími podmínkami.

Kraj má několik městských památkových rezervací, jsou to centra měst České Budějovice, Český Krumlov (zařazeno mezi památky UNESCO), Jindřichův Hradec, Prachatice, Slavonice, Tábor a Třeboň. V kraji je i řada historických pamětihodností, například zámek Hluboká nad Vltavou. Významná je také náves v Holašovicích, díky lidové architektuře.

K 1. 1. 2003 bylo zřízeno 17 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 37 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem. Kraj má nejmenší hustotu zalidnění v České republice. V kraji je tedy celkem 623 samosprávných obcí z toho 54 z nich má statut města. Největší hustotu ze sedmi krajů má okres České Budějovice, kde žije téměř 30 % obyvatel kraje. Je to dáno tím, že je to největší město Jihočeského kraje.<sup>44</sup>

## **5.2. Analýza údajů Jihočeského kraje**

Ke konci loňského roku se nezaměstnanost v Jihočeském kraji poněkud zvýšila, celkem bylo na Úřadech práce evidováno 27 645 uchazečů o zaměstnání. Největší nárůst byl v okresech Jindřichův Hradec (19,1 %), Prachatice (18,6 %) a Písek (11,1 %). Oproti listopadu se toto číslo zvýšilo o 10 %, přesto je ale nezaměstnanost v Jihočeském kraji oproti roku 2013 nižší. V roce 2013 bylo evidováno 31 551 uchazečů o zaměstnání, což je značný pokles nezaměstnanosti a zároveň růst úspěšných uchazečů o práci.<sup>45</sup>

Ministerstvo práce a sociálních věcí změnilo své čtvrtletní statistiky a v roce 2014 začalo vydávat měsíční statistiky nezaměstnanosti. Kromě ledna, února a března, které byly vydány ještě čtvrtletně. Nejvíce uchazečů v Jihočeském kraji bylo v prvním čtvrtletí,

---

<sup>44</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, Statistická ročenka Jihočeského kraje, s. 19 - 21.

<sup>45</sup> ČSÚ. Jihočeský kraj v roce 2014 třetí nejnižší nezaměstnanost v ČR. In: Český statistický úřad [online]. 2014 [cit. 2015-01-09]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xcr/redakce.nsf/i/nezam\\_jihocesky\\_kraj\\_v\\_roce\\_2014](http://www.czso.cz/xcr/redakce.nsf/i/nezam_jihocesky_kraj_v_roce_2014).

kdy bylo celkem 32 738 uchazečů. Od ledna došlo k radikálnímu snížení počtu uchazečů až do října, kdy se počet uchazečů snížil o 7 806 uchazečů od začátku roku. Naopak na konci roku došlo opět ke zvýšení počtu uchazečů (viz příloha Graf 1: Celkový počet uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji dle měsíců v roce 2014).<sup>46</sup>

Ze sedmi okresů, které se nachází na území Jihočeského kraje, je nejvíce obydlený okres České Budějovice, žije zde kolem 30 % obyvatel. Proto nejvíce uchazečů o zaměstnání za loňský rok bylo právě zde. Jejich počet byl za celý rok 72 671 uchazečů, druhý v pořadí se umístil Tábor s počtem 50 496 uchazečů.

Naopak nejméně bylo v okrese Prachatice a v Písku, kde bylo 17 741 a 26 918 uchazečů. Zbytek okresů se pohyboval na poměrně stejném počtu a to mezi 33 000 - 36 000 uchazečů o zaměstnání (viz příloha Graf 2: Celkový počet uchazečů o zaměstnání dle okresů za rok 2014).<sup>47</sup>

Každý nezaměstnaný si chce najít nové pracovní místo, tento počet je ale dost omezen. Nejvíce volných pracovních míst v Jihočeském kraji bylo v srpnu, kdy jejich počet byl 4 109, totéž bylo i v listopadu, kdy volných míst bylo pro kraj 4 059. Naopak nejméně míst bylo v únoru, kdy se jejich počet snížil na 2 468. S počtem volných míst souvisí i počet uchazečů na 1 volné pracovní místo. Nejvíce uchazečů o 1 pracovní místo bylo v únoru, kdy jich bylo 14,1 a nejméně o pracovní místo bojovalo 6,2 uchazečů v listopadu (viz příloha Graf 3: Počet volných míst a počet uchazečů na 1 volné místo dle měsíců za rok 2014 v Jihočeském kraji).<sup>48</sup>

Na začátku roku se nově evidovalo celkem 6 422 uchazečů o zaměstnání, od února do července se jejich evidence rapidně snížila a jejich číslo se pohybovalo kolem 3000. Nejméně uchazečů se evidovalo v říjnu, bylo jich celkem 1 705. Ke konci roku se naopak jejich počet začal zvyšovat a v prosinci jich bylo celkem 4 730.<sup>49</sup>

Nejvíce uchazečů ukončilo nebo bylo vyřazeno z evidence v dubnu. Jejich počet byl 5 700. Z tohoto počtu bylo umístěno celkem 4 707 uchazečů a 763 bylo umístěno

---

<sup>46</sup> MPSV. Měsíční statistiky nezaměstnanosti. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [cit. 2015-01-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

<sup>47</sup> MPSV. Měsíční statistiky nezaměstnanosti. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [cit. 2015-01-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

<sup>48</sup> MPSV. Měsíční statistické zprávy Jihočeského kraje. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2015 [cit. 2015-01-13]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>.

<sup>49</sup> Viz poznámka č. 47.



Úřadem práce. Během roku se jejich počet pohyboval kolem 3 500 - 4 600 uchazečů za měsíc. Naopak nejméně vyřazených uchazečů bylo v prosinci, jejich počet byl 2 281 uchazečů, z toho 1 455 bylo umístěno a 581 jich bylo umístěno Úřadem práce (viz příloha Tabulka 1: Celkový počet nově evidovaných uchazečů, uchazeči s ukončenou evidencí a vyřazení dle měsíců v roce 2014 v Jihočeském kraji).<sup>50</sup>

Podíl nezaměstnaných osob, tj. počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let k obyvatelstvu stejného věku, nejvíce % dosahoval v lednu a to až 7,9 %. V únoru se tento podíl snížil pouze o 0,1 %. Zbytek roku se pohyboval mezi 5,5 - 6,8 %. Nejmenší podíl nezaměstnaných osob byl v říjnu, tedy 5,5 % (viz příloha Graf 4: Podíl nezaměstnaných osob v % v roce 2014 v Jihočeském kraji).<sup>51</sup>

Nezaměstnaní si také mohou zažádat o podporu v nezaměstnanosti, pokud na ní mají nárok. Nejvíce uchazečů, kteří žádali o podporu, bylo 11 189 osob v únoru. Nejméně uchazečů žádalo v září, kdy jejich počet byl 5 541 uchazečů (viz příloha Graf 5: Celkový počet uchazečů a zájemců o rekvalifikaci dle měsíců v roce 2014 v Jihočeském kraji).<sup>52</sup>

Další možností, kterou mohou nezaměstnaní využít je rekvalifikace pro zlepšení svých dovedností a znalostí. Nejvíce zájemců o rekvalifikaci, tedy 116 zahájilo rekvalifikaci v říjnu. Naopak nejméně jich zahájilo rekvalifikaci v lednu, tedy 19 (viz příloha Tabulka 2: Počet uchazečů a zájemců o rekvalifikaci v roce 2014 v Jihočeském kraji).<sup>53</sup>

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) bylo od počátku roku do 31. 12. 2014 prostřednictvím příspěvků v rámci APZ podpořeno 8 196 uchazečů. Aktivní politika pomáhá při snížení nezaměstnanosti a vytváří veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, chráněná pracovní místa, programy a projekty, které jsou

---

<sup>50</sup> MPSV. Měsíční statistiky nezaměstnanosti. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [cit. 2015-01-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.

<sup>51</sup> MPSV. Měsíční statistické zprávy Jihočeského kraje. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2015 [cit. 2015-01-13]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>.

<sup>52</sup> MPSV. Měsíční statistické zprávy Jihočeského kraje. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2015 [cit. 2015-01-13]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>.

<sup>53</sup> Viz poznámka č. 49.

spolufinancovány z Evropského sociálního fondu. Nejvíce pomohla v září, kdy podpořila 3 025 uchazečů v rámci APZ, nejméně naopak v prosinci, kdy podpořila 953 uchazečů.<sup>54</sup>

Za rok 2014 bylo vydáno na politiku zaměstnanosti, tedy na aktivní a pasivní politiku v Jihočeském kraji celkem 1 004 525 tis. Kč, z toho 400 147 tis. Kč na aktivní politiku zaměstnanosti (včetně prostředku z Evropského sociálního fondu) a na pasivní politiku zaměstnanosti 604 378 tis. Kč.<sup>55</sup>

Výše podpory v nezaměstnanosti se vypočítává a každému přiřazuje dle výše průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství, která v roce 2014 činila 25 179,- Kč.

V roce 2014 byla maximální možná výše podpory v nezaměstnanosti 14 604,- Kč měsíčně (tedy 0,58 násobek průměrné mzdy v daném roce). Maximální výše podpory při rekvalifikaci činila 0,65 násobek průměrné mzdy, tedy 16 367,- Kč měsíčně.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> Viz poznámka č. 51.

<sup>55</sup> MPSV. Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [cit. 2015-02-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>.

<sup>56</sup> MPSV. Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [cit. 2015-02-09]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov\\_uch](https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch).

## **6. Analýza nezaměstnanosti v Jihočeském kraji**

K získání dat pro praktickou část své bakalářské práce autorka použila dvě vědecké metody. První metodou je vlastní průzkumné šetření formou dotazníku (internetového) a druhá metoda je rozhovor se zaměstnancem úřadu práce. Cílem první metody je zpracování informací pro nezaměstnané při ucházení se o novou práci prostřednictvím úřadu práce. Jak se chovat a postupovat při zapsání se do evidence, jak probíhá první schůzka a další postupy při hledání zaměstnání či případné postihy při nedodržení dohodnutých pravidel.

### **6.1. Polostrukturovaný rozhovor**

Pro první metodu polostrukturovaného rozhovoru si autorka vybrala krajskou pobočku Jihočeského kraje v Českých Budějovicích. Díky tomuto rozhovoru autorka získala řadu praktických a dle jejího názoru důležitých informací o práci referenta zaměstnanosti, tedy člověka, který se stará o uchazeče a pomáhá mu od začátku celého procesu hledání práce, tedy od registrace až po následné nalezení vhodného zaměstnání.

Aby se tento rozhovor mohl uskutečnit, autorka kontaktovala příslušný Úřad práce a požádala referenta o poskytnutí informací. Při zprostředkování rozhovoru jí velice pomohla paní Šárka Stachová, která jí domluvila schůzku s paní Petrou Adamovou.

I když si na tento rozhovor připravila otázky týkající se základních informací o postupu úřadu práce při evidenci uchazeče a následné pomoci nezaměstnanému při hledání práce, zodpovězeny byly i doplňující otázky týkající se této problematiky. Paní Adamová patří do oddělení nezaměstnanosti a pracuje jako odborný poradce pro zprostředkování. Je jí kolem 30 let a má středoškolské vzdělání, na Úřadě práce v Českých Budějovicích pracuje už několik let. Rozhovor s paní Adamovou byl velice příjemný, paní byla velice ochotná a vstřícná a velmi autorce při zpracování této praktické části pomohla.

Poradce, tedy častější název referenta, vychází při své práci nejen ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, ale také z řady dalších právních předpisů (např. zákon o Úřadu práce apod.). Základní práva a povinnosti pro uchazeče, které vycházejí z daného zákona o zaměstnanosti, využívají uchazeči, aby věděli, co jsou jejich práva a co jejich povinnosti.

Jako první krok, který by měl uchazeč učinit při hledání vhodné práce, je najít si ve svém bydlišti či poblíž svého bydliště místo kontaktní pobočky Úřadu práce, buď tedy pobočku ve svém kraji popřípadě ve svém okrese. Veškeré informace o kontaktních pracovištích jsou dostupné na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. Druhý a důležitý krok je tyto informace si zjistit a osobně se dostavit na dané kontaktní místo Úřadu práce a tam celá jeho cesta za nalezením nového pracovního místa začíná.

Vše začíná na infocentru daného pracoviště, zde uchazeč nalezne veškeré dokumenty, které jsou potřebné k celému procesu hledání zaměstnání, tyto formuláře jsou dostupné i na internetové stránce Ministerstva práce a sociálních věcí a uchazeč si je může doma připravit a vyplnit, pokud si nebude s něčím, co se týká formulářů vědět rady, právě na infocentru mu poskytnou pomoc a poradí mu jak formulář správně vyplnit.

Uchazeč musí vyplnit žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání a zároveň žádost o zprostředkování zaměstnání a odevzdat ho v daném infocentru. Veškeré žádosti a formuláře musí na Úřadě práce podat osobně. Spolu s těmito žádostmi si může podat žádost o podporu v nezaměstnanosti, pokud na ní má nárok, pokud nemá, nežádá.

V dané problematice existují dva termíny a to uchazeč a zájemce o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně žádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce, pokud splní zákonem stanovené podmínky, bude zařazen do evidence uchazečů zaměstnanců daného pobočky.<sup>57</sup> Takže uchazeč o zaměstnání je ten, který hledá zaměstnání, které nemá, je v evidenci a platí za něho pojištění stát a dostává podporu a není v pracovněprávním vztahu.

Naopak zájemce o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování vhodného zaměstnání a může mu být zabezpečena rekvalifikace. Žádost může podat na kterékoliv krajské pobočce Úřadu práce, požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání.<sup>58</sup> Zájemce může být zaměstnaný, ale nemusí, může být i studentem, cílem je aby si zlepšil své dovednosti a vědomosti, zaměstnaní zájemci o rekvalifikaci mohou mít příslib od svého zaměstnavatele, že si mohou zlepšit své znalosti a dovednosti a on na něho počká, tak že mu podrží danou pozici ve své firmě. Zájemce může být i člověk, který není v evidenci, to znamená, že nemá podporu v nezaměstnanosti.

---

<sup>57</sup> § 24 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>58</sup> § 22, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Když má uchazeč o zaměstnání veškeré potřebné formuláře vyplněné, odevzdá je na přepážce infocentra a obdrží průkaz uchazeče o zaměstnání. Na tento průkaz se vyplní jméno a datum narození uchazeče a přidělí se mu poradce, který mu pomůže při hledání zaměstnání. Musí se vyplnit ještě datum, od kdy uchazeč podal žádost o zapsání do evidence uchazečů, od tohoto dne je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, přidá se razítko příslušného úřadu práce a registrování je u konce. Tuto kartičku musí uchazeč ukázat své zdravotní pojišťovně, aby věděla, že je v evidenci úřadu práce. Uchazeči se také stanoví datum první návštěvy u svého poradce, tedy že se zapíše dle volných termínů poradce datum, hodina a číslo kanceláře kam se má uchazeč dostavit na první schůzku. Při zapsání také dostane poučení týkající se základních práv a povinností uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání, aby věděl, co a jak se hlásí a jeho povinnosti a jaké jsou jeho práva.

Práva uchazeče o zaměstnání: *„uchazeč má právo na zprostředkování zaměstnání a na vyhledání vhodného zaměstnání, na podporu v nezaměstnanosti, pokud na ní má nárok, na zvýšenou péči při zprostředkování práce, pokud ji potřebuje a na pracovní rehabilitaci, pokud je osobou se zdravotním postižením.“*<sup>59</sup>

Uchazeč kromě práv má také povinnosti, které musí dodržovat, uchazeč musí: spolupracovat s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání a řídit se jeho pokyny, sdělit Úřadu práce údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, podrobit se na žádost Úřadu práce vyšetření za účelem posouzení svého zdravotního stavu, oznámit Úřadu práce výkon nekolidujícího zaměstnání a oznámit veškeré změny osobně nebo písemně nejpozději do 8 kalendářních dnů.<sup>60</sup>

Na první schůzce, která je už předem domluvená, se uchazeče poradce zeptá na důležité informace, které musí zjistit o daném uchazeči. Bude se ho tedy ptát na to, jestli už byl vše ohlásit na zdravotní pojišťovně, protože povinností uchazeče je hlásit veškeré změny do 8 kalendářních dnů (např. změna adresy, nástup do zaměstnání apod.). Je

---

<sup>59</sup> MPSV. Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [cit. 2014-11-11]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov\\_uch](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch).

<sup>60</sup> MPSV. Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [cit. 2014-11-11]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov\\_uch](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch).

důležité a poradce to vždy uchazeči opakuje, aby vše řešil osobně v písemné podobě, Stává se, že uchazeči často volají na kontaktní pracoviště a opět je mu opakováno, že se musí dostavit osobně, bez návštěvy se nic nedá vyřešit. Poté se ho poradce ptá, jak to s ním vypadá, tedy kde pracoval, jestli už má něco dohodnutého nebo už si vybral zaměstnání, můžou spolu vyhledat volné pracovní pozice, vytiskne uchazeči nabídky, pokud nějaké vhodné najdou. A také řeší podporu, pokud na ní uchazeč má nárok.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání pokud: *„získal v zaměstnání nebo při jiné výdělečné činnosti důchodové pojištění v délce alespoň 12 měsíců, tuto podmínku lze splnit i započtením náhradní doby zaměstnání, požádal Úřad práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nebo ke dni k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu. Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů.“*<sup>61</sup>

V základních povinnostech a právech uchazeče jsou veškeré důležité informace uvedeny a také tyto informace jsou v základním poučení uchazeče o zaměstnání, které při žádosti o zařazení do evidence obdržel, i to lze získat na portálu MPSV. Aby nárok na podporu získali, musí vše doložit poradci. Pokud tyto informace nedodají, či nesdělí, jsou nezařazení a do 8 kalendářních dnů musí tyto informace poradci dodat, pokud tuto povinnost nedodrží, budou považováni, jakoby na úřadě práce nebyli. Musí doložit doklad o ukončení pracovního poměru, zápočtový list (od kdy do kdy pracoval), evidenční list důchodového pojištění, aby jim to dalo dohromady rok a potvrzení průměrného měsíčního čistého výdělku. Když vše splní, tak mají nárok na podporu.

Podpůrní doba při poskytování podpory je: *„do 50 let věku 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců.“*<sup>62</sup>

Výše podpory je odvozena od skončení pracovního poměru a od výše průměrného měsíčního čistého výdělku. Podpora se vypočítává a přiznává podle způsobu ukončení pracovního poměru. Pokud uchazeč ukončil pracovní poměr sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, tak po celou dobu získá 45% z průměrného měsíčního čistého výdělku. Pokud byl pracovní poměr ukončen dohodou z vážných důvodů (organizačních, zdravotních) dostane první dva měsíce 65 % a další dva měsíce 50 % a zbytek bude 45 %,

<sup>61</sup> § 39 a § 41 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>62</sup> § 43 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

jak dlouho bude podporu dostávat, záleží na věku uchazeče. Pokud je pracovní poměr ukončen z důvodu organizačních, má uchazeč také právo na odstupné, počet odstupného se odvíjí od toho, jak dlouho pro firmu pracoval, pokud to bylo: do 1 roku 1 měsíc, 1 - 2 roky 2 měsíce nebo více 3 měsíce odstupného, tím se přizná podpora, ale posouvá se začátek výplaty podpory dle počtu násobku odstupného.<sup>63</sup>

Pokud uchazeč řekne svému poradci, že má práci rozjednanou a částečně domluvenou, ale neví, kdy do ní nastoupí ani další podmínky, musí se ozvat svému poradci častěji, protože úkolem poradce je, aby si ho ohlídal, že je to pravda a že opravdu má uchazeč to co mu sdělil domluvené. Schůzka se opakuje každý měsíc či každé dva měsíce, někdy i častěji, záleží na tom, jak se s uchazečem pracuje.

Na dalších schůzkách, které už si domluví poradce s uchazečem sám, se poradce stále ptá na to samé jako při první schůzce, kde se ptal na práci, tedy kde hledal, kam posílal životopisy, jestli byl na nějakém pohovoru a dále. Dle informací získaných od poradkyně na to, jak dlouho se v daném kraji hledá práce, vždy vše záleží na uchazeči, jak moc chce pracovat a jak moc se i snaží si práci najít, nejčastěji si lidé práci najdou do půl roku, ale existují i lidé, kterým se pracovat nechce, a na Úřadu práce jsou vedeni dlouhodobě.

Důležité je také vědět něco více k povinnosti oznamovat vše do 8 kalendářních dnů, protože když uchazeč tuto povinnost nesplní, zahájí se s ním správní řízení. V tomto řízení se popíše, co udělal špatně, například že uzavření pracovního poměru oznámil až měsíc potom co už začal pro firmu pracovat, napíše se lhůta, do kdy se může přijít vyjádřit. Tady se správní řízení zahajuje z moci úřední, protože ten kdo podává žádost o toto řízení je Úřad práce. Vypracuje se oznámení o zahájení řízení a celé řízení se oznámí uchazeči, který nedodržel svou povinnost.

Toto oznámení je uchazeči doručeno jako obálka s červeným pruhem, na uchazeče se čeká 8 kalendářních dnů, než se uchazeč dostaví. Když dorazí a změny nahlásí, tak se s ním sepíše protokol, co udělal nebo neudělal špatně, jestli se dostavil nebo nedostavil na domluvenou schůzku, může doložit omluvu.

Když se do daných 8 kalendářních dnů nedostaví na smlouvenou schůzku s poradcem, čeká se ode dne, kdy se měl dostavit daných 8 dní. Když přijde během daných

---

<sup>63</sup> §50 - § 52 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

dnů a omluví se, musí se zjistit, proč a z jakých důvodů se nemohl dostavit, jestli to byly důvody vážné, které spočívají například v péči o dítě, Úřad práce toleruje péči o děti do 15 let, ze zdravotních důvodů, mezi další závažné důvody patří: „*nezbytná osobní péče o dítě ve věku do 4 let, nezbytná osobní péče o fyzickou osobu, která je osobou závislou na pomoci jiné osoby a je ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), zdravotní důvody, které brání výkonu zaměstnání nebo plnit povinnosti při součinnosti s úřadem, nebo jiné důvody, např., např. etické, mravní či náboženské, nebo důvody hodné zvláštního zřetele.*“<sup>64</sup>

Podle zákona lze omluvit i etické důvody (například, že z náboženských důvodů se nemohl dostavit) tímto se vše omluví a dál se pokračuje stejně. Když nedorazí do daných 8 kalendářních dnů, neomluví se, tak začne správní řízení, ve kterém se opět popíše, proč nedorazil, co udělal nebo neudělal špatně. Uchazeč se může vyjádřit, vše se poté pošle na právní oddělení a tam se rozhodne, zda bude nebo nebude vyřazen z evidence uchazečů.

Pokud nebude vyřazen z evidence, vrátí se spis zpět na dané pracoviště pracovního úřadu a musí se správní řízení zastavit. Opět se musí popsat, z jakého důvodu se dané správní řízení zastavuje a pošle se uchazeči na jeho adresu, tentokrát jde o obálku s modrým pruhem. Pokud uchazeč bude vyřazen z evidence uchazečů tak se mu musí napsat rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů, opět se popíše z jakého důvodu a pošle se mu to na jeho adresu s potvrzením o době vedení v evidenci uchazečů. Při vyřazení se uchazeč může odvolat k MPSV, Úřad práce má 30 dnů na postoupení a MPSV vyhodnotí toto odvolání mezi 30 - 60 dní. Proto se často stává, že se nikdo neodvolává, protože je to velice zdlouhavé. Vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání se ukončuje dnem kdy: nastala skutečnost, která brání do zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, dojde k doručení písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci, dále při nástupu do výkonu trestu odnětí svobody, ochranného opatření nebo následujícím po dni úmrtí uchazeče o zaměstnání, následujícím po uplynutí 6 měsíců ode dne vzetí uchazeče do vazby a pokud pobočka Úřadu práce dodatečně zjistila uchazečovu nezpůsobilost být účastníkem právních vztahů.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> MPSV. Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [cit. 2014-11-11]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov\\_uch](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch).

<sup>65</sup> § 29 - § 30 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.



Může ale dojít i k situaci, že se uchazeč tedy nedostavil na schůzku, do 8 kalendářních dnů se neomluvil a 9 den už bylo zahájeno správní řízení. Uchazeč přijde podepsat protokol, jenže sdělí, že byl nemocný, ale neomluvil se, v tomto případě mu poradce určí termín na doložení své nemoci. Poté co omluvu doloží, se správní řízení zastaví a zahájí se nové za opožděnou omluvu.

Vyřazen z evidence může být tedy uchazeč i bez vážného důvodu, pokud nedodrží 8 kalendářních dnů, kdy se má dostavit nebo se omluvit, jde o situace jako například že:

- „nastala skutečnost, která brání zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- uchazeč nesplnil bez vážných důvodů povinnost vše oznámit do 8 kalendářních dnů,
- uchazeč zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů,
- uchazeč o zaměstnání vykonává nelegální práci,
- odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání,
- odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci,
- odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu,
- maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce.“<sup>66</sup>

Uchazeč o zaměstnání může být znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne tohoto vyřazení a pouze na základě písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání.

A takhle se stále stejně postupuje při dalších a dalších schůzkách pokud uchazeč nedodrží povinnosti, nebo pokud se nenajde vhodné zaměstnání, musí se stále pokračovat v hledání. Jak autorka zjistila, v Jihočeském kraji dochází ke správnímu řízení doslova pořád, neustále s několika uchazeči řeší omluvy a jejich nepřítomnost na domluvené schůzce, tito lidé maří součinnost s Úřadem práce.

Další součástí nezaměstnanosti je rekvalifikace, tedy zlepšení svých dovedností a vědomostí. „*Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má*

---

<sup>66</sup> § 30 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

*být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.*“<sup>67</sup>

Na to jsou speciální oddělení v místě zprostředkování práce, kde se tato problematika řeší. Vše začíná vyplněním žádosti zájemce, kde vyplní formulář zájem o zvolenou rekvalifikaci uchazeče o zaměstnání - zájemce o zaměstnání. Dané oddělení zhodnotí, zda je to pro zájemce který o tuto rekvalifikaci žádá vhodné. Týká se to uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v dlouhodobé evidenci úřadu práce. Tato evidence musí být minimálně 5 měsíců a nemohl se nikde uplatnit, třeba protože měl pouze základní vzdělání. Také o rekvalifikaci často žádají zaměstnanci, kteří doloží příslib zaměstnavatele, že po dokončení rekvalifikace je zaměstná a poté co rekvalifikaci dodělá, nastoupí k zaměstnavateli, který mu dal příslib práce.

Jsou dané podmínky pro zařazení FO do rekvalifikačního kurzu a to: uchazeč musí být v evidenci Úřadu práce, musí mít odpovídající vstupní kvalifikaci a předpoklady pro daný kurz, musí být zdravotně způsobilý, aby mohl rekvalifikační kurz absolvovat, a jeho rekvalifikace musí být potřebná a účelná.<sup>68</sup>

Důležitá je při rekvalifikaci podpora, nárok na ní má ten uchazeč, který se zúčastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce a není poživitelem starobního důchodu. Výše podpory při rekvalifikaci je 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč dosáhl ve svém posledním zaměstnání. U uchazeče u kterého nelze stanovit vyměřovací základ nebo bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného čistého výdělku, se podpora vypočítává ve výši 0,14 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první a třetí čtvrtletí kalendářního roku. Maximální výše podpory činí 0,65 násobek průměrné mzdy.<sup>69</sup>

Výběrem uchazečů o účast v rekvalifikaci provádí útvar zaměstnanosti kontaktního pracoviště Úřadu práce, uchazeč nejdříve projde profesně-poradenským pohovorem. Návrh na zařazení do rekvalifikačního kurzu také podává tento útvar.

Rekvalifikaci si také může zájemce o zaměstnání zabezpečit sám, musí si zvolit druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a vybere si i zařízení, kde k rekvalifikaci dojde. Zájemce musí vyplnit formulář a žádat o ní 14 dní před zahájením

---

<sup>67</sup> § 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>68</sup> MPSV. Rekvalifikace. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2012 [cit. 2014-11-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.

<sup>69</sup> § 51 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

dané rekvalifikace a odevzdat žádost na pobočce Úřadu práce. Úřad ji posoudí a administrativně zpracuje, rozhodnutí o tom, zda k rekvalifikaci dojde je na komisi, ta zhodnotí, jestli je pro zájemce tato rekvalifikace vhodná a přínosná. Zájemce musí doložit i cenu, která musí obsahovat i náklady na závěrečnou smlouvu.<sup>70</sup>

*„Pokud zájemce zvolenou rekvalifikaci odmítne bez vážných důvodů a nenastoupí do zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, bude povinen cenu rekvalifikace Úřadu práce uhradit. Nedokončí-li rekvalifikaci bez vážných důvodů, Úřad práce za něho cenu zvolené rekvalifikace neuhradí.“<sup>71</sup>*

V každém kraji také i v Jihočeském je možné se zapojit do různých projektů z Evropského sociálního fondu. V Jihočeském kraji je několik projektů z EFS: Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihočeském kraji a Dobrá práce v Jihočeském kraji II.<sup>72</sup>

Do těchto projektů se mohou zapojit uchazeči o zaměstnání. Každý z projektů má svůj vlastní cíl, aby pomohl dlouhodobě nezaměstnaným pomoci při vstupu na pracovní trh. Tyto projekty jsou zcela zadarmo a myslím si, že je dobré je využít i když dle informací které autorka od referentky získala, tak o tyto projekty v Jihočeském kraji není velký zájem.

Nejvíce využívaným projektem v Jihočeském kraji byl projekt Odborná praxe pro mladé do 30 let v Jihočeském kraji. Cílovou skupinou projektu byli uchazeči o zaměstnání do 30 let věku, s praxí do 2 let od ukončení studia a s délkou evidence na úřadě práce nad 4 měsíce či s kratší evidencí. Cílem projektu bylo zlepšení postavení znevýhodněných skupin a umožnit jim získat profesní praxi. Tento projekt běžel celý rok 2014.

Informační letáky o těchto projektech jsou k dispozici u každého poradce a přihlásit se může každý uchazeč, který má zájem se daného projektu účastnit. Informace o projektech jsou také dostupné na stránkách MPSV.

---

<sup>70</sup> MPSV. Rekvalifikace. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2012 [cit. 2014-11-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.

<sup>71</sup> Viz poznámka č. 69.

<sup>72</sup> MPSV. Regionální projekty In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2012 [cit. 2014-11-11].

Dostupné z:

[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky\\_socialni\\_fond\\_esf/\\_op\\_lzz/regionalni\\_individualni\\_projekty\\_\\_ri\\_p\\_](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond_esf/_op_lzz/regionalni_individualni_projekty__ri_p_).

## **6.2. Dotazníkové šetření**

Pro zpracování praktické části autorka kromě polostrukturovaného rozhovoru použila i metodu vlastního průzkumné šetření formou dotazníku. Cílem průzkumného šetření bylo zjistit informace přímo od nezaměstnaných obyvatel Jihočeského kraje. Autorka chtěla hlavně zjistit, jak lidé přistupují k nezaměstnanosti, a co všechno dělají proto, aby si našli zaměstnání. Také jí zajímalo, jestli si hledali zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce anebo vlastním způsobem (internet, noviny apod.).

Dílčím cílem bylo zjistit, proč jsou nezaměstnaní, z jakého důvodu si nemohou najít nové zaměstnání, jestli by byli ochotni pracovat v jiném oboru nebo jestli by se rekvalifikovali.

Pro toto výzkumné šetření autorka využila internetový dotazník, protože se touto formou dá oslovit větší množství potenciaálních respondentů, pro které je mnohem jednodušší vyplnit již připravený dotazník, aniž by jim to zabralo mnoho času. Použití internetového dotazníku je snadné, pro jeho sestavení existuje řada internetových stran, které se tímto zabývají. Jeho přínosem je, že jeho sestavení i následné vyhodnocení je jednoduché, rychlé a efektivní. Autorka připraveným dotazníkem chtěla oslovit alespoň 140 respondentů, aby výsledky z daného dotazníku se mohly porovnat, zanalyzovat a zhodnotit.

V úvodní části dotazníku byly kladeny respondentovi základní otázky týkající se jeho věku, pohlaví a dosaženého vzdělání ke zjištění obecných informací o něm. Také kolik let pracoval v předchozím zaměstnání, kolik let má praxe a z jakého důvodu přišel o bývalé zaměstnání.

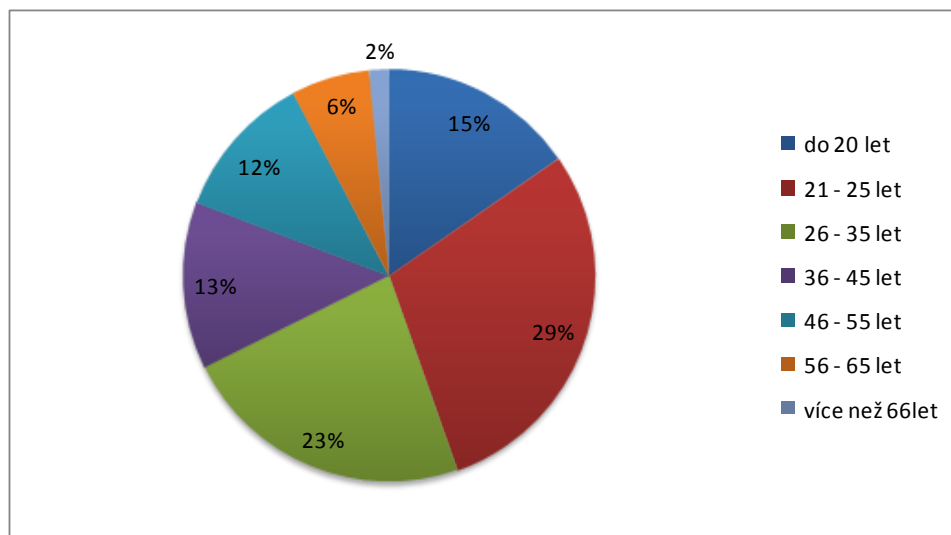
V druhé části dotazníku bylo úkolem zjistit, jakým způsobem se respondenti snaží získat nové zaměstnání. Zda využijí Úřad práce nebo si práci najdou jiným způsobem. Jak dlouho už si práci hledají, proč si myslí, že je jejich hledání neúspěšné a co je pro ně při hledání důležité. A zda jsou ochotni se za prací odstěhovat či za ní cestovat.

A v poslední části dotazníku autorku zajímalo, jestli by případně respondenti využili rekvalifikaci či projekty ke zlepšení svých dovedností a znalostí.

Pro oslovení potenciaálních respondentů autorka sestavila dotazník s 18 otázkami, které mapovaly cestu celého procesu od ztráty zaměstnání až po hledání nového vhodné zaměstnání. Nejprve byly pokládány otázky týkající se základních informací o

respondentovi. Na dotazník odpovědělo 130 respondentů z toho 87 žen (tedy 68 %) a 43 mužů (tedy 32 %).

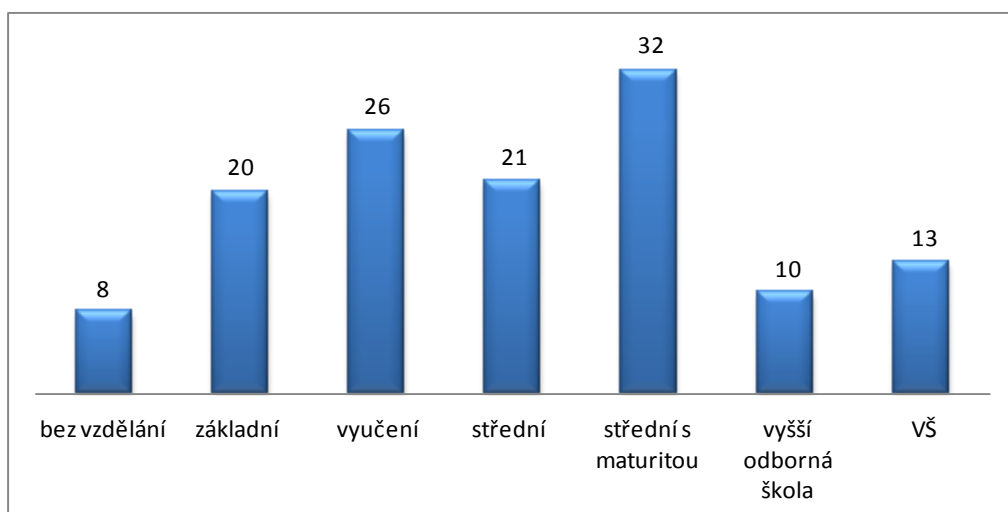
**Graf 6: Věková struktura respondentů dle výsledků dotazníkového šetření**



Zdroj: Vlastní zpracování

Na dotazník odpovědělo nejvíce respondentů ve věku 21 - 25 let, tuto skupinu tvořilo celkem 23 % respondentů. Druhá větší skupina byla ve věku 26 - 35 let. Naopak nejméně respondentů bylo ve věku 56 a více let.

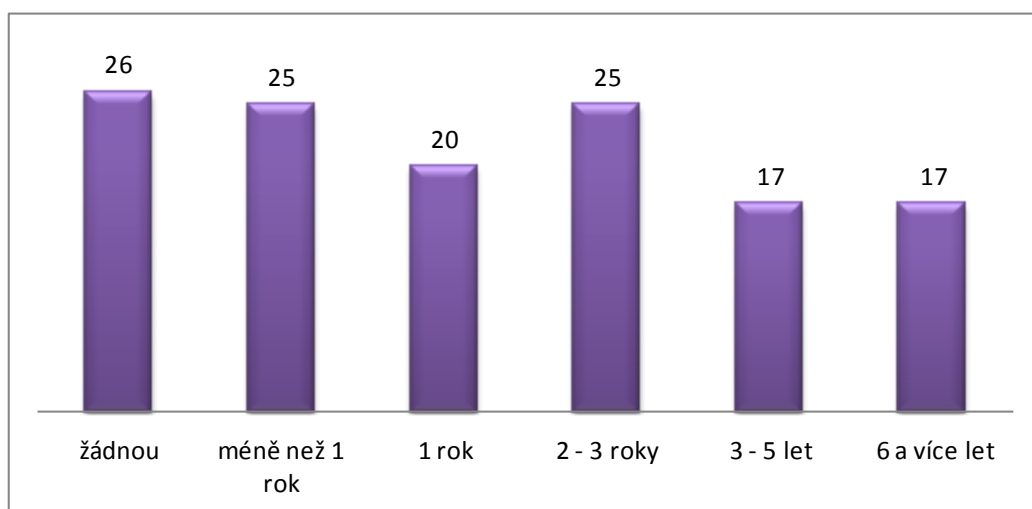
**Graf 7: Dosažené vzdělání respondentů dle výsledků dotazníkového šetření**



Zdroj: Vlastní zpracování

Další základní otázkou bylo jejich dosažené vzdělání. Nejvíce respondentů, kteří odpovídali na dotazník, měli dokončené středoškolské vzdělání, tato skupina tvořila 25 % z celkového počtu respondentů. Druhý největší počet respondentů tedy 20 % byl vyučen. Základní vzdělání a střední é s vyučením má poměrně podobný počet respondentů a to 15 % a 16 %. Nejméně respondentů je bez vzdělání a tvoří 6 %.

**Graf 8: Dosažená praxe respondentů dle výsledků dotazníkového šetření**



Zdroj: Vlastní zpracování

Nejvíce respondentů tedy 26 nemá žádnou dosaženou praxi, druhou největší skupinou je 25 respondentů s praxí menší než 1 rok a s praxí 2 - 3 roky. Stejný počet respondentů má praxi od 3 - 6 let a více (viz příloha).

Doba předchozího zaměstnání respondentů je poměrně podobná, 21 % respondentů ještě nepracovalo na hlavní pracovní poměr, ale pouze brigádně. 19 % respondentů pracovalo 1 - 2 roky a 16 % pracovalo 6 let a více (viz příloha Graf 9: Doba předchozího zaměstnání respondentů dle dotazníkového šetření).

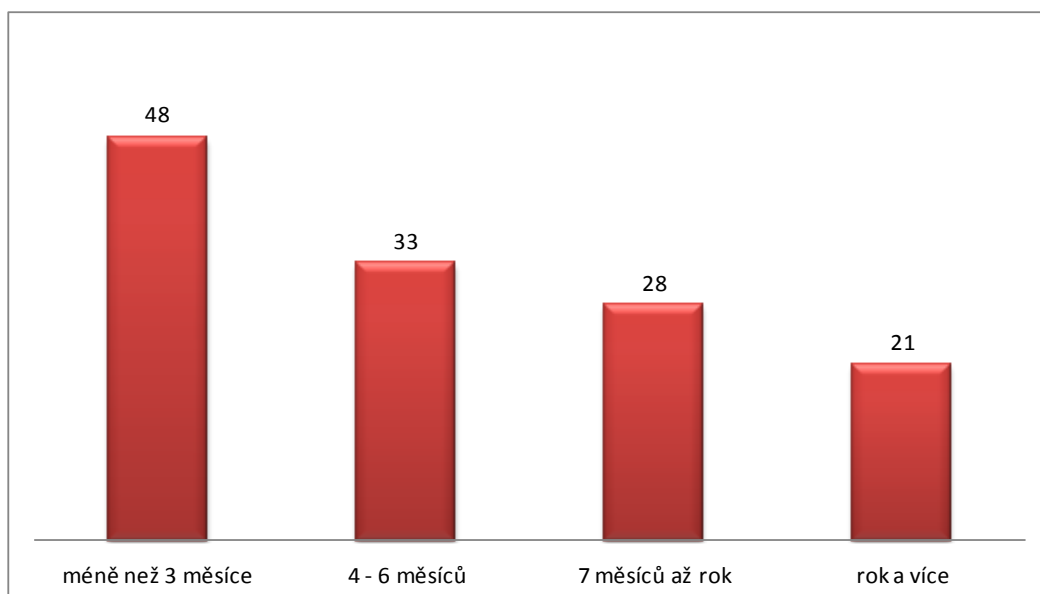
Druhá část dotazníku je zaměřená na způsob hledání nového zaměstnání, jak dlouho si práci respondent hledá a proč si myslí, že je jeho hledání neúspěšné a co je pro něj při hledání důležité. A zda je ochoten se za prací odstěhovat či za ní cestovat.

U otázky týkající se způsobu hledání zaměstnání mohli respondenti odpovědět na více než 1 odpověď. Byla možnost odpovědět na všechny možnosti z výběru. Nejvíce

respondentů tedy 25 % hledá zaměstnání prostřednictvím internetu, druhou nejvíce využitou možností je hledání prostřednictvím Úřadu práce, kterou využívá 21 % a 19 % využívá hledání práce přes své známé. Nejméně je využívána možnost hledání práce prostřednictvím veletrhu pracovních příležitostí a prostřednictvím inzerátu v tisku (viz příloha Graf 10: Způsob hledání nového zaměstnání respondentů dle výsledku z dotazníkového šetření).

Na tuto otázku navazuje další a to, co je pro respondenty při výběru zaměstnání důležité. I tato otázka měla více než jednu možnost odpovědi. 20 % respondentů se shodlo na pracovní době a platovém ohodnocení práce, pro 15 % je důležitý druh práce, pro 10 % kariérní růst a pro 8 % zaměstnanecké benefity. Další možnosti se pohybovaly v rozmezí 6 - 7 % a to místo výkonu práce, možnost cestovat, pověst a prestiž firmy, práce v oboru (viz příloha Graf 11: Co je pro respondenty při výběru zaměstnání důležité dle výsledků dotazníkového šetření).

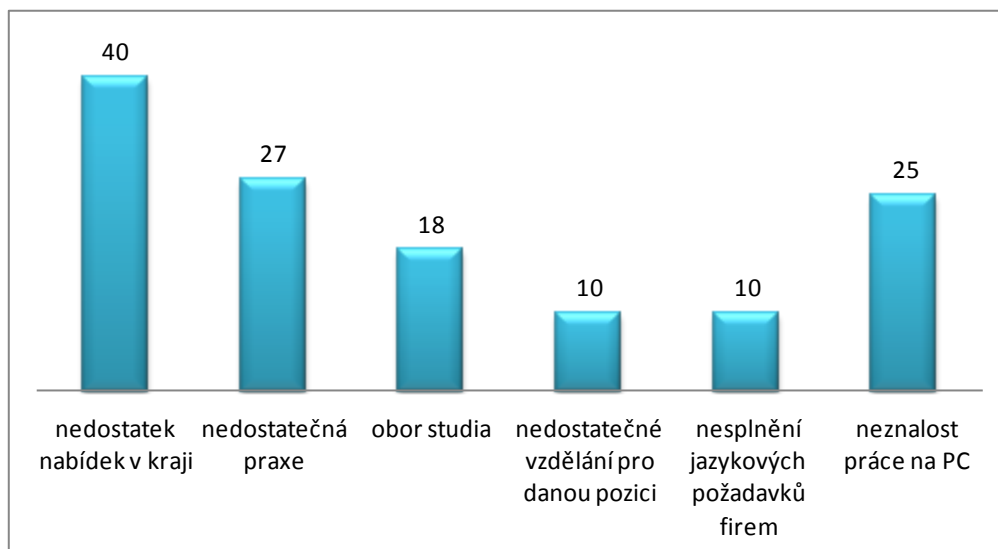
**Graf 12: Doba hledání zaměstnání respondentů dle výsledků dotazníkového šetření**



Zdroj: Vlastní zpracování

Nejvíce respondentů, tedy 48 hledalo práci méně než 3 měsíce. 33 respondentů si hledalo práci 4 - 6 měsíců, 28 respondentů si hledalo práci déle než 7 měsíců až do 1 roku a 21 respondentů si hledalo práci déle než 1 rok.

**Graf 13: Důvod dle respondentů proč si nemohou najít zaměstnání dle výsledků dotazníkového šetření**



Zdroj: Vlastní zpracování

U této odpovědi bylo více možností odpovědí a respondenti si mohli vybrat více než 1 možnost. Jako největší důvod, proč si nemohou respondenti najít práci, je pro ně nedostatek pracovních nabídek v kraji. Myslí si to 40 respondentů. Druhým důvodem dle 27 respondentů je nedostatečná praxe v oboru. A třetí důležitý důvod pro 25 respondentů je neznalost práce na PC.

44 % respondentů pracovali i v jiném oboru, než mají vystudovaný, 28 % odpovědělo negativně a 28 % respondentů nebylo pro ani proti, spíše nevěděli.

Další otázka byla, zda si myslí, že je těžké si najít práci v jejich kraji. 36 % si myslí, že ano, 34 % si není úplně jisto a 30 % si myslí, že není těžké si najít práci v jejich kraji.

Řada respondentů je ochotna za práci cestovat a tvoří 48 %, 32 % respondentů by za práci necestovalo a 20 % si nebylo jisto, zda ano či ne. Pokud odpověděli respondenti ano, navazovala na tuto odpověď další otázka týkající se kilometrů, které by byli ochotni jezdit v případě, že by dostali pracovní nabídku z jiného města či okresu. 34 % tvořili respondenti, kteří už v první otázce řekli, že nebudou za práci cestovat. 35 % respondentů je ochotno za práci cestovat 5 - 10 km. 23 % by bylo ochotno cestovat 30 - 40 km (viz Graf 14: Počet km kolik jsou ochotni respondenti cestovat za práci dle výsledků dotazníkového šetření). K tomuto tématu autorku také zajímalo, zda by byli ochotni se odstěhovat kvůli



nové práci, 35 % se přiklání k variantě určitě ne, 29 % by se spíše odstěhovalo, 20 % by se určitě odstěhovalo za novou práci a 16 % spíše ne.

Poslední dvě otázky se týkaly zlepšení dovedností a znalostí respondentů. Kolik respondentů by se zapojilo do projektů a kolik do rekvalifikace. 48 % respondentů by se zapojilo do nabízených projektů, 32 % by se neúčastnilo žádného projektu a 20 % si nebylo jisto. 42 % respondentů by se ochotně nechalo rekvalifikovat, 23 % respondentů by se neúčastnilo žádné rekvalifikace a 35 % si nebyl jista, zda by se rekvalifikovala.

### **Zhodnocení dotazníkového šetření**

Z výsledků dotazníkového šetření autorka zjistila, že respondenti, kteří odpověděli na internetový dotazník uvedli, že důvodem proč si nemohou najít nové zaměstnání, je nedostatečná znalost práce na PC. Celkem si to myslí 25 ze 130 respondentů. Což vzhledem k počtu absolventů středních a vysokých škol je poměrně vysoké číslo. Práce na PC se vyučuje jak na základní škole, střední škole, tak na vysoké škole se tento předmět vyučuje, a každý je alespoň seznámen se základními programy, které běžný uživatel PC využívá. I při psaní různých prací ve škole tyto programy potřebují. Důvodů proč toto uvedli, může být několik, třeba si nejsou jisti, zda by tu práci s tím programem zvládli, nebo zda zvládnou práci s programem, který vlastní firma, u které by chtěli, nebo mohli pracovat apod. Na tuto odpověď dále navazuje způsob hledání zaměstnání, nejvíce se hledá práce prostřednictvím internetu. Řada potencionálních zaměstnavatelů požaduje po potencionálních uchazečích, aby zaslali jak své životopisy, tak i motivační dopisy, které jsou nejvíce a často psány v textových programech v počítači. I přesto respondenti uvedli, že práci na PC neovládají tak jak by měli nebo mohli.

Celý dotazník propojuje tuto odpověď s ostatními, protože řada uchazečů už měla zaměstnání, a tam počítač k práci určitě využívali a pracovali s ním, v dnešní době už je řada firem vybavená moderní technikou a přestává vypracovávat dokumenty v písemné podobě. Proto musela mít řada respondentů opravdu důležitý důvod, proč takovou odpověď uvedla.

Nedostatečná praxe je také považována jako jeden z důvodů těžšího hledání zaměstnání, pro řadu pozic je vyžadována alespoň 1 - 3 roční praxe, kterou dle odpovědí má pouhých 21 respondentů. Zbytek má praxi kratší než rok. V dnešní době je poměrně

složité praxi získat, často člověk narazí už na začátku, protože není nikdo, kdo by mu praxi umožnil získat. Ale jak jinak mají lidé praxi získat, když mu jí nikdo neposkytne, ne každý má možnost využít možnosti v rámci svého studia a získat dostatečně dlouhou praxi. Pro tyto účely existují projekty pro různé věkové skupiny, které jim pomohou při získání nových znalostí a dovedností, každý kraj má své projekty o které se stará Úřad práce.

Největší skupinou respondentů, kteří mají problém s hledáním nového zaměstnání, a odpověděli na dotazník je ve věku 21 až 35 let. Tyto osoby buď pracovaly pouze brigádně, nebo vůbec ještě neměly práci na hlavní pracovní poměr, některé z nich pracovaly několik let, ale řada z nich nakonec o svou práci přišla nebo ji opustila.

Z dotazníků také vyplývá, že nové zaměstnání je možné si najít za méně než 3 měsíce, ale to opravdu záleží jak na nabídce práce v kraji, tak na snaze uchazeče. Řada uchazečů, ale hledá práci déle než 4 - 6 měsíců, což už je pro ně dlouhá doba. Je pravda, že najít si vhodné zaměstnání nějakou dobu trvá, člověk totiž nechce hned práci, která neodpovídá jeho schopnostem a dovednostem a pokud má tu možnost snaží se dál najít vhodné zaměstnání. Někteří ale tuto možnost nemají a přijmou práci, která je zrovna na trhu práce k dispozici, díky tomu vzniká vyšší dobrovolná nezaměstnanost.

## 7. Zhodnocení a navrhnutá řešení

Díky použitým metodám výzkumu, které autorka při zpracování bakalářské práce použila, měla příležitost vidět průběh celého procesu nezaměstnanosti z dvojího pohledu. Jak z pohledu Úřadu práce a jeho zaměstnanců jako zprostředkovatele zaměstnání, tak i z pohledu uchazeče, který se snaží si práci najít.

Poradce to při vykonávání své práce nemá úplně jednoduché, setkává se s několika uchazeči během celého dne, má jich několik na starost a prožívá s nimi celý průběh procesu hledání nového zaměstnání. Není podmínkou, že uchazeč bude při hledání práce k danému poradci vstřícný, může být i neochotný a tím tak ztěžuje jeho práci. Podle získaných informací z rozhovoru, existují dvě skupiny lidí, ti kteří přišli o zaměstnání a práci opravdu chtějí, a proto se snaží a maximálně s poradcem spolupracují a díky tomu se jim podaří spíše si najít práci. Samozřejmě záleží na nabídce zaměstnání v daném kraji. I když člověk spolupracuje, nemusí to znamenat, že práci najde, protože se může stát, že žádná vhodná nebude zrovna volná. Druhou skupinu tvoří ti, kteří nespolečně spolupracují a ani nechtějí spolupracovat. Může to být způsobeno tím, že už práci nemohou dlouho najít a tak už mají pocit demotivace. Ale jsou to i ti, co nechtějí pracovat a různými způsoby se práci vyhýbají. Těchto lidí je spousta v daném kraji, často se s nimi zahajuje správní řízení, ať už pro nedostavení či neomluvení se z domluvené schůzky. Na úřadě v Českých Budějovicích není den, kdy by k této situaci nedošlo.

Důvodem nezaměstnanosti dle autorky, není jenom nedostatek práce a pracovních míst, ale jak už autorka zmínila i neochota lidí pracovat. Člověk si může najít práci, musí ale také hlavně chtít si práci najít, ten který bude čekat a odkládat si práci nikdy nenajde. Dalším důvodem, co může být překážkou při hledání práce, je nedostatečná kvalifikace a nedostatek praxe pro dané zaměstnání.

V dotazníkovém šetření autorka získala především pohled na nezaměstnanost očima obyčejného člověka. Lidé si stále myslí a jsou přesvědčeni, že práce je málo nebo že prostě není. Možná je na škodu, že ne všichni chtějí využít Úřad práce nebo agenturu, které by jim pomohly při hledání zaměstnání, ale hledají si práci sami. Také je pro ně těžké nalezení práce v případě, kdy mají nedostatečnou kvalifikaci, vzdělání, praxi nebo schopnost pracovat s PC. Z dotazníku vyšlo najevo, že nejvíce lidem nestačí při hledání

zaměstnání jejich dosažená praxe. Bohužel stále více lidem se stává, že je nevezmou na danou pracovní pozici, protože nemají dostatečně dlouhou praxi, jenže kde jí mají získat, když jim nikdo nedá šanci, aby jí mohly získat. Proto mě překvapilo, že více než polovina respondentů je ochotna se zapojit do projektů, které nabízí Úřad práce v rámci Evropského fondu. Dle praxe úřadu lidé o tyto projekty moc nestojí a nevyužívají ani tu možnost se jich účastnit. Myslím si, že je to rozhodně první krok jak si práci najít nebo alespoň si zlepšit své znalosti a dovednosti.

V dnešní době je ale důležitá i práce s počítačem a myslí si to i respondenti, hodně firem požaduje alespoň základní znalosti při práci s ním. Počítače se využívají všude, a pokud s ním člověk neumí pracovat, může to pro něho být při hledání práce nevýhodné.

Nestačí jenom zásah státu prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, aby došlo ke změnám, musí se zapojit i samotná společnost daného státu. Nezaměstnanost nikdy nezmizí, ale bude-li spolupracovat celá společnost, mohlo by dojít k jejímu snížení.

Obyvatelé dané země by měli přistupovat až ke svému vzdělání a následnému prohlubování a získávání dalších znalostí a dovedností kladněji. Tím spíše najdou uplatnění ve společnosti a budou se cítit jako plnohodnotní členové. Je na nich jakou formou si budou práci hledat, ale mají možnost využít i pomoci agentur nebo Úřadu práce, kteří jim tu cestu více ulehčí, než když si budou práci hledat sami. Pro nezaměstnané je důležité především finanční zajištění rodiny a společnost lidí, se kterými se denně setkávají. Firmy by naopak měly dávat větší šance studentům a absolventům vysokých škol, aby získali potřebnou praxi do budoucnosti. Protože i to je často důvod, proč nedostanou místo na které mají předpoklady.

V Jihočeském kraji není největším problémem nedostatek nabídky práce, ale především nedostatečná praxe, kvalifikovanost pro dané pozice, také nesplnění požadavků firem, jako například ovládání PC a nedostatečné jazykové znalosti. Mimo období sezónních prací, kdy je v kraji větší příliv nezaměstnaných, protože často se tam setkávají s tím, že když není sezona, zaměstnavatelé propouštějí své zaměstnance. Ti se poté přihlásí na Úřad práce do doby, než opět sezona začne, a bývalý zaměstnavatel je opět zaměstná. Možná proto vzniká v tomto kraji pocit, že je velký nedostatek nabídky práce, jde ale především o tyto přílivy v určitém ročním období. Druhý problém nezaměstnanosti

v tomto kraji je už zmíněná neochota obyvatelstva si práci hledat, popřípadě se snažit ji najít.

Po zhodnocení kraje by autorka uchazečům doporučila, aby se vzdělávali, ať už v rámci dodatečného studia na střední či vysoké škole, nebo aby se alespoň zapojili do některých kurzů nebo projektů, které kraj pro ně pořádá. Tím zlepší své znalosti, dovednosti a rozšíří si své obzory a celý proces hledání práce by mohl být snadnější, dostupnější a rychlejší.

Samozřejmě, že jenom vzdělání nestačí, opravdu záleží na nabídce práce a také na potencionálním zaměstnavateli, zda dá uchazeči šanci či ne. A vzdělání také není pro každého, někdo se už více zlepšovat nechce, anebo naopak už své dovednosti a znalosti dovedl dle svého názoru k dokonalosti.

Co se týká přílivu nezaměstnaných, kteří pracují v rámci sezony, není úplně jednoduché posoudit, co by se mělo zlepšit. Musela by být asi taková nabídka, která by od stejného zaměstnavatele pokryla období těchto sezon bez práce. Bohužel tato období nikdy nezmizí, když není sezona, bohužel zrovna zároveň není práce a zaměstnanci bohužel nemohou čekat, než začne nová. A zaměstnavatel to řeší tím, že je na tu dobu propustí.

Aby došlo ke snížení nezaměstnanosti je nejen na obyvatelích Jihočeského kraje, ale zároveň na kraji samotném. Kraj by měl podporovat potencionální zaměstnavatele, aby vytvářeli taková pracovní místa a podmínky, které by splňovalo více uchazečů.

## 8. Závěr

Nezaměstnanost je opravdu celosvětový problém a najít úspěšný a osvědčený způsob jejího odstranění je dlouhodobý úkol nejen pro vládu samotnou, ale i pro celou společnost, které se tato problematika dotýká. V současné době je nejdůležitější využívat veškerých prostředků aktivní politiky zaměstnanosti pro snížení nezaměstnanosti, tímto se celý problém určitě nedá vyřešit, ale lze ho omezit.

Cílem této bakalářské práce bylo nejen popsání zkoumané problematiky týkající se nezaměstnanosti, ale také analyzovat celkovou nezaměstnanost a její průběh v Jihočeském kraji. Dále práce popisuje vnímání nezaměstnanosti z pohledu zaměstnance Úřadu práce, ale také z pohledu obyčejného člověka, který práci hledá či o ni přišel.

Při hledání práce nestačí, aby se uchazeč o zaměstnání pouze registroval na dané pobočce Úřadu práce, je především na něm, jak moc si chce novou práci najít. Samozřejmě, že pouze chtít nestačí, musí zároveň s referentem spolupracovat a dodržovat daná pravidla, aby bylo jeho hledání úspěšnější. Je také důležité každého nezaměstnaného při jeho hledání zaměstnání podpořit a motivovat ho k hledání práce, aby se více vzdělával, kvalifikoval, zvyšoval si své sebevědomí a odhodlanost celý proces nezaměstnanosti překonat. Protože, čím déle je člověk nezaměstnaný, tím více je demotivovaný.

Dle respondentů, je největším důvodem neúspěchu při hledání práce jejich nedostatečná znalost práce na PC a nedostatečně velká praxe. Což je vzhledem k počtu vystudovaných respondentů alarmující. Získat dostatečnou praxi, je velice složité, často ani uchazeč nedostane šanci ji získat.

Mezi nejdůležitější navrhnutá řešení v kapitole 7 patří nejen zlepšování znalostí a dovedností uchazečů, ale také jejich ochota spolupracovat s poradcem Úřadu práce. Firmy by měly dávat větší šance lidem, aby mohli získat praxi. I kraj by měl více podporovat potencionální zaměstnavatele, aby vytvářeli nová pracovní místa a podmínky, které budou splnitelné.

V Jihočeském kraji je největším problémem nejen nedostatečná praxe a kvalifikovanost pro dané pozice, ale zároveň nesplnění požadavků firem, jako například

ovládání PC. V kraji je hodně sezonních prací, které mají za následek velký příliv nárazových nezaměstnaných osob, které zvedají míru nezaměstnanosti.

Bez práce člověk nemůže žít, provází ho celým životem. Práce člověku přináší nejen finanční zajištění jemu samotnému nebo jeho rodině, ale také pocit seberealizace a navazování nových společenských vztahů. Pokud nebude společnost podnikat kroky pro zmírnění či odstranění nezaměstnanosti, bude situace na trhu práce horší a pracovních příležitostí bude stále nedostatek.

## 9. Seznam použitých zdrojů

### Odborná literatura

1. BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, *Makroekonomie*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 261 s. ISBN 978-80-7380-280-6.
2. BROŽOVÁ, Dagmar, *Společenské souvislosti trhu práce*, 1. vyd. Praha: Slon, 2003. 140s. ISBN 80-86429-16-4.
3. BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
4. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Statistická ročenka Jihočeského kraje*, České Budějovice, 2014. 223s. ISBN 978-80-250-2588-8.
5. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, *Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil*, Praha: Český statistický úřad, 2007. 131 s. 978-80-250-1417-2.
6. MAREŠ, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN: 80-86429-08-3.
7. MPSV, *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2012*, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2013. 254 s ISBN: 978-80-7421-064-8.
8. PAVELKA, Tomáš, *Makroekonomie základní kurz*, 2. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. 278 s. ISBN 978-80-86175-52-2.
9. SVATOŠOVÁ, Libuše, KÁBA, Bohumil, *Statistické metody II.*, Praha: Česká zemědělská univerzita, 2008. 107 s. ISBN 978-80-213-1736-9.

### Právní předpisy

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

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

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

### Internetové zdroje

1. ČSÚ. Metodické vysvětlivky. In: Český statistický úřad, [online]. 2012 [cit. 2014-11-11]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/04000-12>.



2. ČSÚ. Jihočeský kraj v roce 2014 třetí nejnižší nezaměstnanost v ČR. In: Český statistický úřad [online]. 2015 [cit. 2015-01-09]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/nezam\\_jihocesky\\_kraj\\_v\\_roce\\_2014](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/nezam_jihocesky_kraj_v_roce_2014).
3. MPSV. Jak se neztratit v datech o nezaměstnaných. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2013 [cit. 2014-11-11]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/aktuality/2013/2013\\_10\\_18\\_csu\\_podil\\_a\\_mira\\_nezamestnanosti.pdf](http://portal.mpsv.cz/upcr/aktuality/2013/2013_10_18_csu_podil_a_mira_nezamestnanosti.pdf).
4. MPSV. Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2012, 2013 [cit. 2014-11-11]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena\\_metodiky](http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky).
5. MPSV. Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [cit. 2014-11-11]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov\\_uch](http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch).
6. MPSV. Rekvalifikace. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2012 [cit. 2014-11-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.
7. MPSV. Regionální projekty In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2012 [cit. 2014-11-11]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky\\_socialni\\_fond\\_\\_esf\\_/op\\_lzz/regionalni\\_individualni\\_projekty\\_\\_rip\\_](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond__esf_/op_lzz/regionalni_individualni_projekty__rip_).
8. MPSV. Měsíční statistiky nezaměstnanosti. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [cit. 2015-01-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>.
9. MPSV. Měsíční statistické zprávy Jihočeského kraje. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2015 [cit. 2015-01-13]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>.
10. MPSV. Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2014 [cit. 2015-02-09]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>.

## 10. Seznam grafů, obrázků a tabulek

Obrázek 1: Nový ukazatel míry nezaměstnanosti - podíl nezaměstnaných osob .....	20
Obrázek 2: Administrativní členění Jihočeského kraje .....	22
Tabulka 1: Celkový počet nově evidovaných uchazečů, uchazeči s ukončenou evidencí a vyřazení dle měsíců v roce 2014 v Jihočeském kraji.....	51
Tabulka 2: Počet uchazečů a zájemců o rekvalifikaci v roce 2014 v Jihočeském kraji .....	51
Graf 1: Celkový počet uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji dle měsíců v roce 2014... ..	52
Graf 2: Celkový počet uchazečů o zaměstnání dle okresů za rok 2014 .....	52
Graf 3: Počet volných míst a počet uchazečů na 1 volné místo dle měsíců za rok 2014 v Jihočeském kraji .....	53
Graf 4: Podíl nezaměstnaných osob v % v roce 2014 v Jihočeském kraji .....	53
Graf 5: Celkový počet uchazečů a zájemců o rekvalifikaci dle měsíců v roce 2014 v Jihočeském kraji .....	54
Graf 6: Věková struktura respondentů dle výsledků dotazníkového šetření .....	37
Graf 7: Dosažené vzdělání respondentů dle výsledků dotazníkového šetření .....	37
Graf 8: Dosažená praxe respondentů dle výsledků dotazníkového šetření .....	38
Graf 9: Doba předchozího zaměstnání respondentů dle dotazníkového šetření.....	54
Graf 10: Způsob hledání nového zaměstnání respondentů dle výsledků dotazníkového šetření.....	55
Graf 11: Co je pro respondenty při výběru zaměstnání důležité dle výsledků dotazníkového šetření.....	55
Graf 12: Doba hledání zaměstnání respondentů dle výsledku dotazníkového šetření .....	39
Graf 13: Důvod dle respondentů proč si nemohou najít zaměstnání dle výsledků z dotazníkového šetření .....	40
Graf 14: Počet km kolik jsou ochotni respondenti cestovat za prací dle výsledků dotazníkového šetření .....	56

### Seznam zkratk

ČSÚ	Český statistický úřad
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
Sb.	Sbírka zákonů
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
FO	fyzická osoba
ESF	Evropský sociální fond

## 11. Přílohy

**Tabulka 1: Celkový počet nově evidovaných uchazečů, uchazeči s ukončenou evidencí a vyřazení dle měsíců v roce 2014 v Jihočeském kraji**

Měsíc	Nově evidovaní uchazeči	Uchazeči s ukončenou evidencí a vyřazení
leden	6 422	2880
únor	2 986	3385
březen	2 993	4949
duben	3 036	5700
květen	2 524	4663
červen	2 503	3756
červenec	3 234	3478
srpen	2 444	3110
září	3 887	4435
říjen	1 705	3562
listopad	3 470	3206
prosinec	4 730	2281

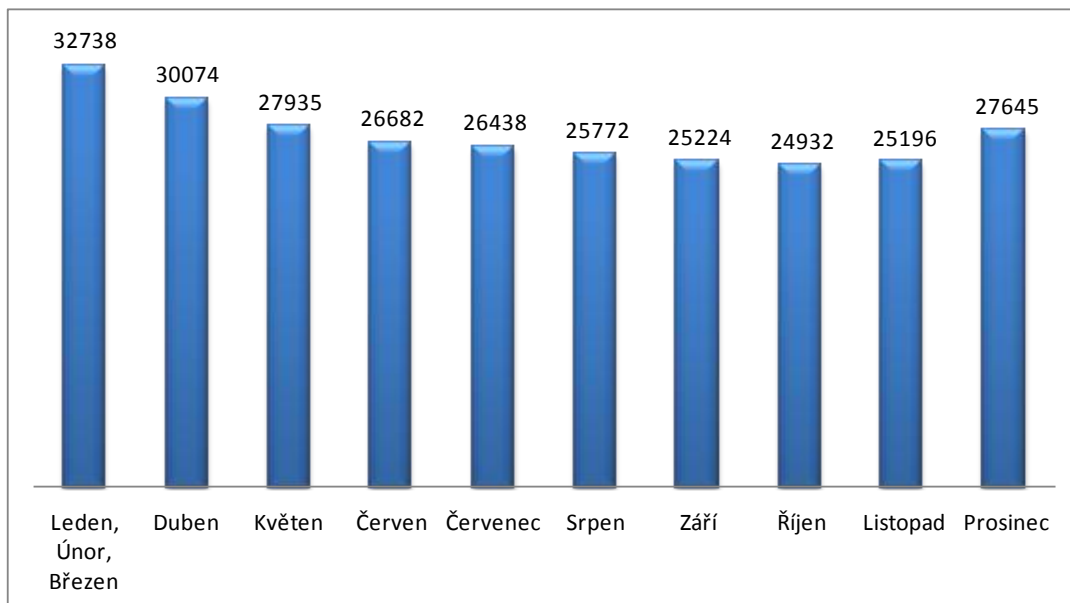
Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV

**Tabulka 2: Počet uchazečů a zájemců o rekvalifikaci v roce 2014 v Jihočeském kraji**

Měsíc	Počet zájemců
leden	19
únor	78
březen	66
duben	77
květen	71
červen	53
červenec	47
srpen	62
září	63
říjen	116
listopad	108
prosinec	93

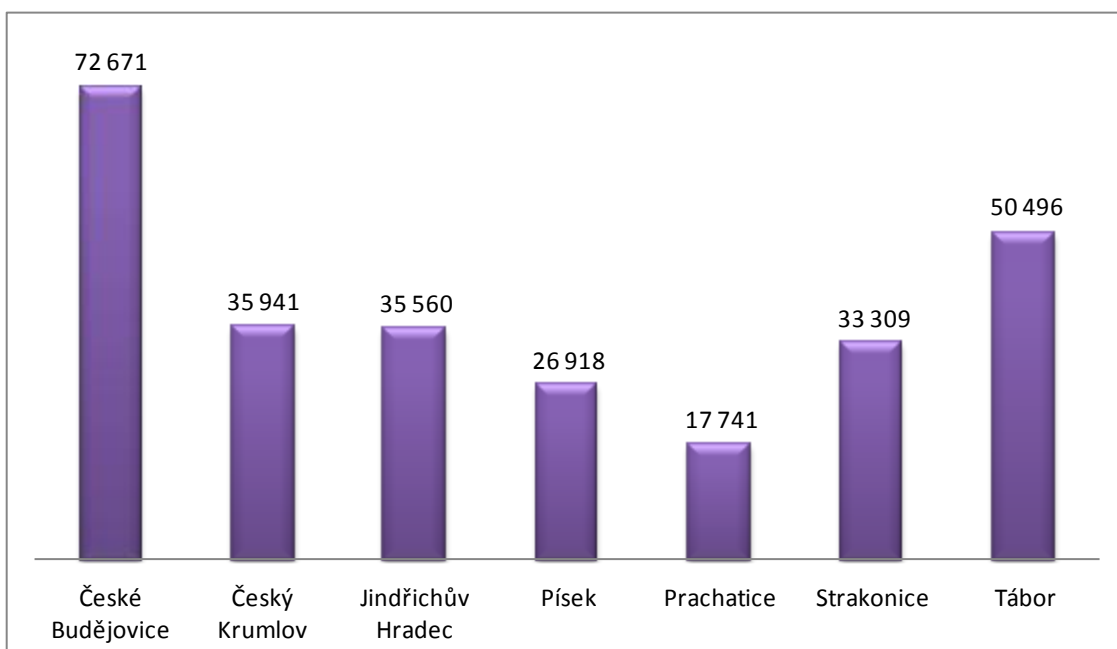
Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV

**Graf 1: Celkový počet uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji dle měsíců v roce 2014**



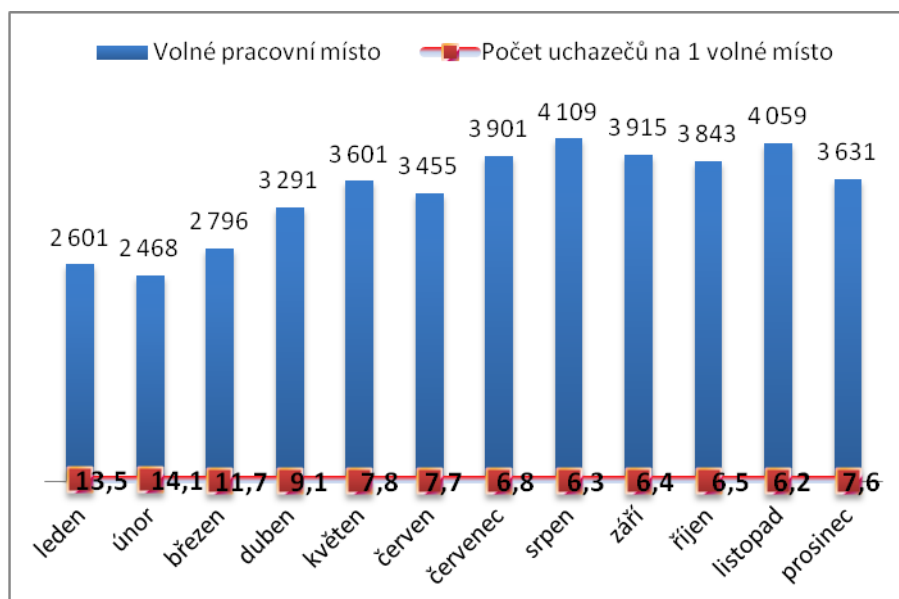
Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV

**Graf 2: Celkový počet uchazečů o zaměstnání dle okresů za rok 2014**



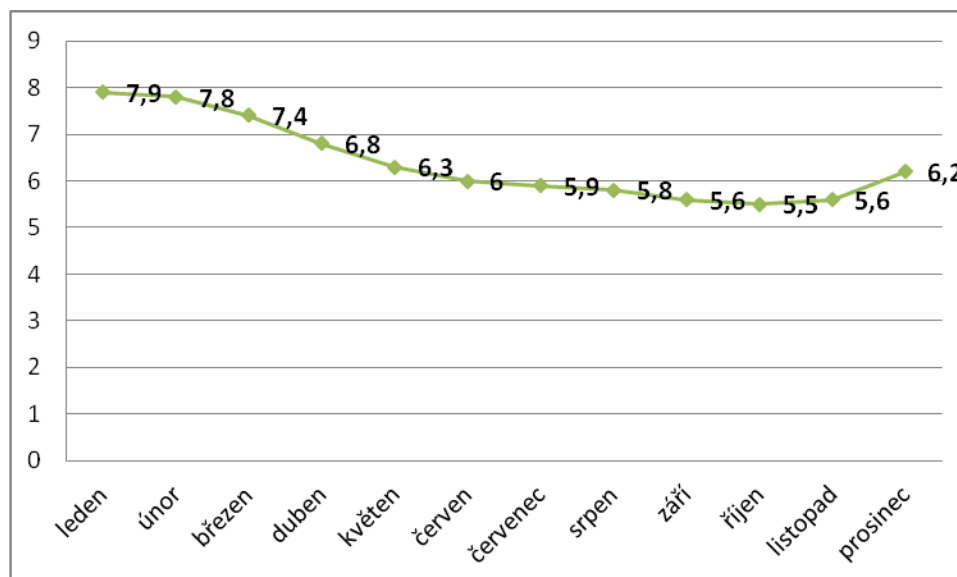
Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV

**Graf 3: Počet volných míst a počet uchazečů na 1 volné místo dle měsíců za rok 2014 v Jihočeském kraji**



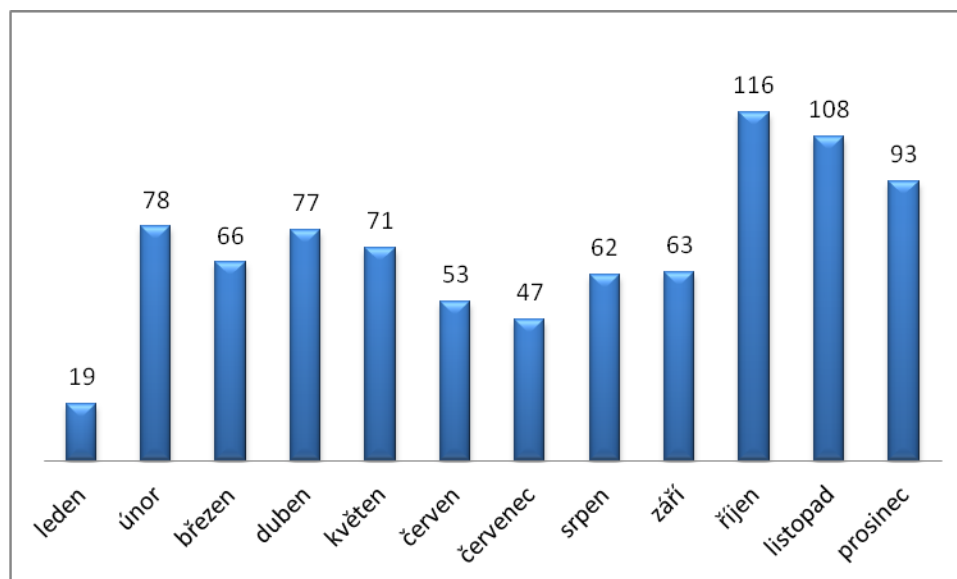
Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV

**Graf 4: Podíl nezaměstnaných osob v % v roce 2014 v Jihočeském kraji**



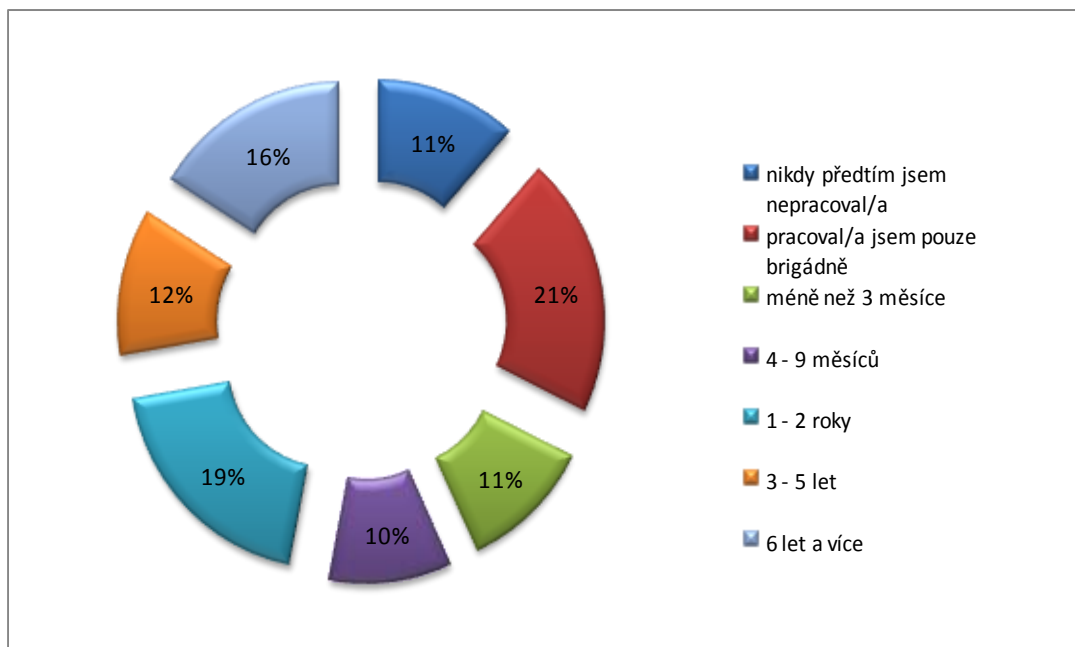
Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV

**Graf 5: Celkový počet uchazečů a zájemců o rekvalifikaci dle měsíců v roce 2014 v Jihočeském kraji**



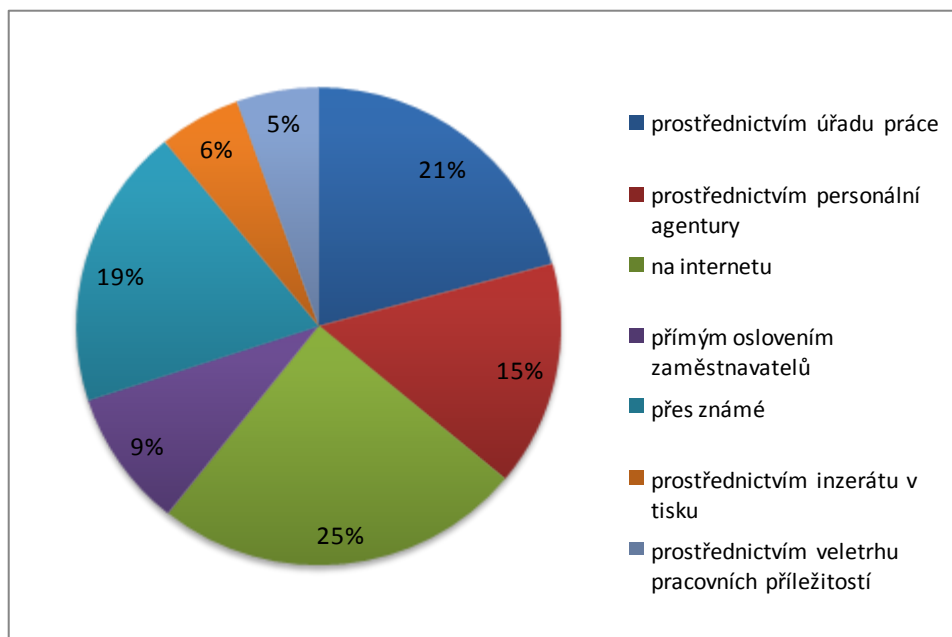
Zdroj: Vlastní zpracování dle MPSV

**Graf 9: Doba předchozího zaměstnání respondentů dle dotazníkového šetření**



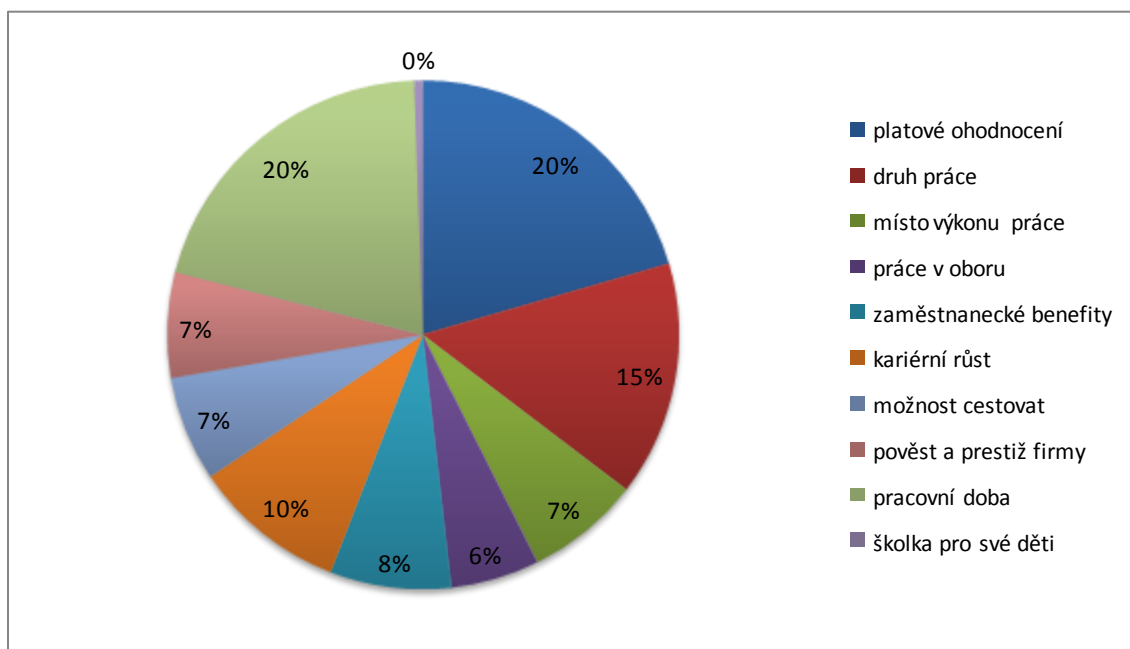
Zdroj: Vlastní zpracování

**Graf 10: Způsob hledání nového zaměstnání respondentů dle výsledků dotazníkového šetření**



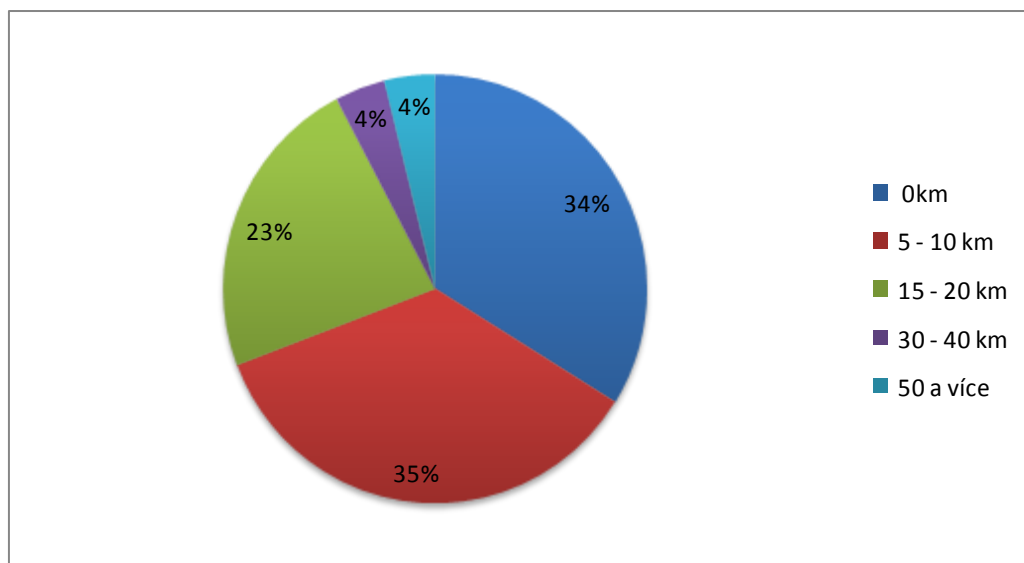
Zdroj: Vlastní zpracování

**Graf 11: Co je pro respondenty při výběru zaměstnání důležité dle výsledků dotazníkového šetření**



Zdroj: Vlastní zpracování

**Graf 14: Počet km kolik jsou ochotni respondenti cestovat za prací dle výsledků dotazníkového šetření**



Zdroj: Vlastní zpracování