



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova

Bakalářská práce

NEZAMĚŠTNANOST ŽEN V TÁBORSKÉM REGIONU

Vypracovala: Michaela Zaibertová

Vedoucí práce: doc. Ing. Eva Cudlínová, CSc.

České Budějovice 2016/2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Michaela ZAIBERTOVÁ**
Osobní číslo: **E13356**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Strukturální politika EU pro veřejnou správu**
Název tématu: **Nezaměstnanost žen v táborském regionu**
Zadávající katedra: **Katedra regionálního managementu**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl práce:

Cílem bakalářské práce je zkoumání nezaměstnanosti žen v Tábořském regionu v posledních 7 letech, jehož výsledkem by mělo být zjištění, jaké faktory tuto nezaměstnanost způsobují. V bakalářské práci bude navržen projekt, vedoucí k tvorbě nových pracovních míst pro ženy v tábořském regionu.

Metodika práce:

- 1) Studium odborné literatury
- 2) Vypracování literární rešerše
- 3) Analýza rozdílů v nezaměstnanosti žen a mužů
- 4) Komparace výsledků a návrhy řešení
- 5) Zhodnocení výsledků

Rámcová osnova:

1. Úvod
2. Literární rešerše
3. Cíl a metodika
4. Vlastní práce
5. Závěr
6. Použitá literatura
7. Přílohy.

Rozsah grafických prací: **dle charakteru práce**

Rozsah pracovní zprávy: **40 - 50 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

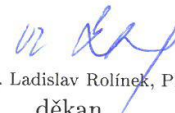
Seznam odborné literatury:

1. Rusmichová, L., & Soukup, J. (2002). Makroekonomie. Slaný: Melandrium.
2. Frait, J., & Zedníček, R. (1997). Makroekonomie. Ostrava: Mc.PROM.
3. Pavelka, T. (2007). Makroekonomie. Slaný: Melandrium.
4. Buchtová, B. (2002). Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém.. Praha: Grada Publishing.
5. Pavlica, K., Křížková, A. (2004). Management genderových vztahů . Praha: Management Press.
6. Kuchař, P., Vaska, L. (2013). Regional aspects of employment in the Czech Republic and Slovakia. Ústí nad Labem: Jan Evangelista Purkyně University.


Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Eva Cudlínová, CSc.**
Katedra regionálního managementu

Datum zadání bakalářské práce: **1. prosince 2014**

Termín odevzdání bakalářské práce: **17. dubna 2016**


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (25)
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Eva Cudlínová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 27. října 2015

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to - v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou - elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Táboře dne 25. Srpna 2017

Michaela Zaibertová

PODĚKOVÁNÍ

Chtěla bych poděkovat vedoucí bakalářské práce paní doc. Ing. Cudlínové, CSc. za vedení, trpělivý přístup a cenné rady při konzultacích a vypracování této bakalářské práce. Ráda bych také poděkovala svým nejbližším a celé rodině za podporu při studiu.

ANOTACE

Tato práce se snaží monitorovat nezaměstnanost žen v táborském regionu v letech 2009-2015 ve srovnání s celkovou nezaměstnaností v regionu ve sledovaném období. V teoretické části budou vysvětleny jednotlivé pojmy, které souvisí s problematikou nezaměstnanosti vůbec. Dále zde bude zmíněna problematika nezaměstnanosti žen v obecné rovině. V praktické části bude sledován vývoj celkové nezaměstnanosti v komparaci s nezaměstnaností žen z různých úhlů pohledu. V jednotlivých kategoriích pro srovnání celkové nezaměstnanosti s nezaměstnaností žen budou použity grafy.

Obsah

1. ÚVOD.....	4
2. CÍL	5
3. METODIKA	6
4. NEZAMĚŠTNANOST.....	7
4.1. Definice	7
4.2. Míra nezaměstnanosti.....	8
4.3. Typy nezaměstnanosti:	9
4.3.1. Frikční nezaměstnanost.....	9
4.3.2. Strukturální nezaměstnanost	10
4.3.3. Cyklická nezaměstnanost.....	10
4.4. Nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná	11
4.5. Dlouhodobá a krátkodobá nezaměstnanost	12
4.6. Přirozená míra nezaměstnanosti a plná zaměstnanost	12
4.6.1. Plná zaměstnanost	12
4.6.2. Přirozená míra nezaměstnanosti.....	13
4.7. Dopady nezaměstnanosti.....	14
5. TRH PRÁCE.....	18
5.1. Nabídka a poptávka na pracovním trhu.....	18
5.1.1. Nabídka na pracovním trhu.....	18
5.1.2. Poptávka na pracovním trhu.....	19
5.2. Rovnováha na pracovním trhu.....	19
5.3. Pracovní trh z hlediska typologie.....	20
5.3.1. Primární a sekundární pracovní trh	20
5.3.2. Formální a neformální pracovní trh.....	20
5.3.3. Externí a interní pracovní trh	21
6. ŽENY NA TRHU PRÁCE	22

6.1. Postavení žen na trhu práce	22
6.2. Diskriminace žen na trhu práce.....	23
7. POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	25
7.1. Aktivní politika zaměstnanosti	25
7.1.1. Definice aktivní politiky zaměstnanosti.....	25
7.1.2. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v tábořském regionu	25
7.2. Pasivní politika zaměstnanosti.....	26
8. CHARAKTERISTIKA ČR.....	28
9. JIHOČESKÝ KRAJ	30
10. TÁBORSKÝ REGION.....	32
10.3. Vývoj nezaměstnanosti v tábořském regionu 2009-2015	32
10.3.1. Vývoj počtu obyvatel v regionu Tábor	32
10.3.2. Vývoj počtu nezaměstnaných a volných míst v regionu Tábor v letech 2009-2015	33
10.3.3. Rozbor uchazečů o zaměstnání z hlediska kvalifikace	37
10.3.4. Rozbor uchazečů o zaměstnání z hlediska věku.....	40
10.3.5. Rozbor uchazečů o zaměstnání podle délky evidence na úřadu práce	42
10.4. Rozbor vývoje uchazečů s problematickým uplatněním na trhu práce.....	44
10.4.1. Uchazeči dlouhodobě evidovaní.....	44
10.4.2. Osoby zdravotně postižené.....	46
10.4.3. Absolventi odborných, středních a vysokých škol	48
10.4.4 Uchazeči starší 50 let	50
11. VÝSLEDKY	53
12. Závěry a doporučení	54
SUMMARY	55
I. Použitá literatura	56
II. Použité internetové zdroje	58

III.	Seznam použitých tabulek a grafů.....	60
------	---------------------------------------	----

1. ÚVOD

Problematika nezaměstnanosti je jeden z dnešních velkých problémů tržního hospodářství jak ve světě, tak i v České republice. Celý svět se v posledních letech vypořádává s ekonomickou recesí a to s sebou přináší následky jak pro stát, tak i pro občany. Nezaměstnaným se samozřejmě sníží příjem jejich domácností a je velmi pravděpodobné, že se postupně dostanou do vážných finančních problémů a současně se stanou i ekonomickou přítěží pro stát.

Práce je odedávna přirozenou součástí života většiny lidí. Poskytuje nám zejména finanční příjem pro život, mnohým z nás umožňuje prostor pro seberealizaci, zažíváme v ní pocity úspěchu a uplatnění. Ovšem dnešní ekonomická situace nám přináší nejistotu, kdy lidé mohou skončit nezaměstnaní ze dne na den. Nezaměstnanost je velice nepříjemný stav, který by snad nikdo nechtěl prožít.

2. CÍL

Cílem bakalářské práce je zjištění hlavních příčin nezaměstnanosti žen v táborském regionu v letech 2009-2015. Součástí práce je zároveň navrzení možného řešení, které by vedlo ke tvorbě nových pracovních míst.

3. METODIKA

Teoretická část nejprve vysvětluje nejdůležitější základní ekonomické pojmy spojené s nezaměstnaností, aby se čtenář lépe orientoval v následujících kapitolách. Druhá kapitola se zabývá trhem práce. Pro další kapitoly je nezbytné si trh práce více přiblížit pro pochopení souvislostí s nezaměstnaností. Dále se bakalářská práce věnuje nezaměstnanosti žen, aby následně bylo možné analyzovat a porovnat jejich nezaměstnanost v České republice a konkrétně v táborském regionu. Poslední kapitola se zabývá důsledky nezaměstnanosti pro jednotlivce.

Jednotlivými faktory, které ovlivňují ženskou nezaměstnanost, jsou především vzdělání, věk, zdravotní stav a to, zda jsou svobodné nebo ženy – matky.

V praktické části práce využívá dat získaných z Českého statistického úřadu a integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky k porovnání vlivu jednotlivých faktorů na nezaměstnanost žen.

4. NEZAMĚŠTNANOST

Tato část práce se blíže věnuje pojmu nezaměstnanost, její definici, rozdělení podle druhů nezaměstnanosti a jejími možnými příčinami. Dále se také částečně zabývá dopady nezaměstnanosti na jedince, a to z ekonomického, sociálního i psychologického hlediska.

4.1. Definice

Z hlediska historie i současnosti představuje nezaměstnanost jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržního hospodářství. Dochází k ní na trhu práce, na kterém se neustále střetávají nabídka s poptávkou. Strana nabídky je zastoupena osobami, které práci nabízejí a na straně poptávky stojí firmy, které nabízejí volná pracovní místa. Jestliže zaměstnavatelé nabízejí zaměstnání v menším poměru než lidé své pracovní schopnosti, dochází na trhu práce k nezaměstnanosti, protože nabídka práce převyšuje poptávku. Nezaměstnanost tak můžeme definovat jako stav ekonomiky, kdy práceschopné osoby v produktivním věku chtějí pracovat, ale bohužel nemohou volná pracovní místa najít. (Buchtová, 2002, Liška, 2004)

Za nezaměstnaného tedy označujeme takového člověka, který je schopen pracovat, chce a aktivně hledá práci, ale přesto ji nemůže nalézt. Toto vymezení nezaměstnanosti je ovšem příliš obecné, a proto se při měření nezaměstnanosti vychází z definice Mezinárodní organizace práce. (Český statistický úřad, 2016, online)

Ta nám říká, že za nezaměstnané jsou v České republice považovány všechny osoby, které dosáhly 15 let a více a zároveň v daném období souběžně splnily tři podmínky:

- 1) nejsou zaměstnané nebo sebezaměstnané, jsou dočasně uvolněny z práce a čekají, že budou znovu zaměstnány, tudíž nemají žádný příjem
- 2) osoby aktivně hledající práci
- 3) osoby, které jsou připraveny a schopny nástupu do práce nejpozději do 14 dnů (Český statistický úřad, 2016)

V případě, že osoby nesplňují některé z těchto podmínek výše, tak jsou to osoby:

1. zaměstnané - osoby, které jsou starší 15 let a mají placené zaměstnání, nebo jsou sebezaměstnané. (Pavelka, 2007)

2. ekonomicky neaktivní - osoby, které nejsou zaměstnány a které nejsou ekonomicky aktivní. Jsou to např. osoby navštěvující různé vzdělávací instituce, starobní důchodci, děti, osoby dlouhodobě nemocné nebo invalidní atd. (Pavelka, 2007)

Za výjimku považujeme lidi, kteří už práci našli, a proto už ji nehledají, protože musí nastoupit do pracovního procesu do 14 dnů. Tito lidé jsou však stále klasifikováni jako nezaměstnaní podle Statistického úřadu Evropské komise.

4.2. Míra nezaměstnanosti

Mírou nezaměstnanosti označujeme procentuální podíl počtu nezaměstnaných na ekonomicky aktivní obyvatelstvo a vyjádříme ji v procentech.

u = míra nezaměstnanosti

N = podíl počtu nezaměstnaných

EA = ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Z = součet zaměstnaných lidí

N = součet nezaměstnaných lidí

$$u = \frac{N}{EA} * 100 = \frac{N}{Z+N} * 100$$

Míru nezaměstnanosti nevykazujeme jen jako údaj pro celou ČR, ale měříme ji i pro jednotlivé regiony. Pokud chceme trh práce prozkoumat podrobněji, pak určujeme míru nezaměstnanosti podle dílčích skupin pracovníků. Tím myslíme muže, ženy, věk, nebo např. úroveň dosaženého vzdělání. (Helísek, 2000, Pavelka, 2007)

Podle údajů v ČSÚ víme, že míra nezaměstnanosti v různých regionech je velmi odlišná. Když se podíváme na údaje z roku 2008, tak míra nezaměstnanosti v celé ČR byla 5,96%, v Praze byla jen 2,14%, ale například v ústeckém kraji míra nezaměstnanosti přesáhla 10,5%.

V ČR máme dva ukazatele míry nezaměstnanosti. Prvním z nich je registrovaná míra nezaměstnanosti, jejíž výpočty vychází z podkladů Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Druhým ukazatelem je obecná míra nezaměstnanosti. Tento ukazatel vychází z dat ČSÚ. Oba tyto ukazatele se počítají podle výše uvedeného výpočtu, ale z důvodu odlišných zdrojů dat se výsledky nerovnájí. Při měření nezaměstnanosti však nemůžeme

dosáhnout přesných výsledků, protože ne každý, kdo je nezaměstnaný, je evidován na úřadu práce. A právě úřad práce nám poskytuje informace o nezaměstnanosti. Proto se zapojuje Český statistický úřad, který provádí čtvrtletní šetření pracovních sil, kde získává informace o nezaměstnanosti. Od skutečné míry nezaměstnanosti se pravděpodobně oba způsoby měření v ČR liší. (Helísek, 2000, Liška a kol., 2002)

4.3. Typy nezaměstnanosti:

V této části práce si rozlišíme základní druhy nezaměstnanosti. Nejdříve podle příčin, které nezaměstnanost vyvolávají, odlišíme tři základní druhy nezaměstnanosti. Jedná se o frikční, strukturální a cyklickou nezaměstnanost. Každý z těchto typů souvisí s hlavními příčinami nezaměstnanosti a zároveň představuje pro makroekonomickou politiku odlišný problém.

4.3.1. Frikční nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti souvisí s pohybem pracovních sil na trhu práce, ke kterému dochází zcela přirozeně z různých důvodů. Jednou z příčin vzniku této nezaměstnanosti může být snaha získat zajímavější pozici, zajišťující lepší pracovní podmínky, vyšší mzdu nebo jiné výhody. Dalším důvodem vzniku frikční nezaměstnanosti je propuštění, kdy zaměstnanec obdrží výpověď a nějaký čas mu trvá, než si najde místo nové. A to samé platí u studenta, který ukončí školu a začne si hledat zaměstnání. Do této kategorie řadíme tzv. sezónní nezaměstnanost. Ta je typická pro zemědělství nebo stavebnictví. Jedním z hlavních rysů této nezaměstnanosti je, že frikčně nezaměstnaným se člověk stává pouze dočasně. Někdy bývá tato nezaměstnanost označována jako dobrovolná, protože čas potřebný k hledání je považován za bezvýznamný. Frikční nezaměstnanost není ve společnosti vnímána jako závažný společenský problém, jelikož tito nezaměstnaní vždy po určité době nalézají nové uplatnění na trhu práce. Je tedy velký předpoklad, že profesní orientace i regionální rozmístění je v případě frikční nezaměstnanosti v souladu jak na straně poptávky tak i nabídky. Výše uvedené informace nám poukazují na to, že určitá frikční nezaměstnanost bude v ekonomice vždy. (Pavelka, 2007, Frait, Zedníček, 1997, Buchtová, 2002)

4.3.2. Strukturální nezaměstnanost

Strukturálními změnami v ekonomice neustále prochází národní hospodářství každé země. Tyto změny mají za následek, že některá výrobní odvětví zcela zanikají, jiná se naopak rozvíjejí, či se pouze utlumují. Tyto změny způsobují, že pracovníci ze zanikajícího odvětví mají zcela jinou kvalifikaci, než je zapotřebí v odvětvích expandujících. Jedinou možností pro takového pracovníka je změna jeho kvalifikace například rekvalifikacemi, což většinou zabere delší dobu. Takový pracovník se stává strukturálně nezaměstnaným. V důsledku těchto vlivů klesá poptávka po určitém druhu na jedné straně a na straně druhé není poptávka po potřebných kvalifikacích uspokojena. Tak dochází k nesouladu mezi nabídkou a poptávkou. Osoby, které přicházejí o zaměstnání za těchto podmínek, tedy mají určitou profesní kvalifikaci, ale nedokážou se přizpůsobit požadavkům nových pracovních míst kvůli měnící se struktuře ekonomiky.

Dalším příkladem strukturální nezaměstnanosti jsou volná místa na jednom území země a vysoká nezaměstnanost na jiném území v téže zemi. V tomto případě nedochází k vyrovnání z důvodu nedostatečné mobility. Strukturální nezaměstnanost tedy vzniká na základě nesouladu nabídky a poptávky práce z důvodu kvalifikačního či místního. Z toho však vyplývá, že v ekonomice jsou stále volná pracovní místa. Hlavním důvodem regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti je tedy strukturální nezaměstnanost. (Pavelka, 2007, Frait, Zedníček, 1997, EconomicsHelp, 2017)

„Při snižování strukturální nezaměstnanosti (obecně) nejde tedy o to vytvářet nová pracovní místa zvyšováním agregátní poptávky, nýbrž jde o vytvoření souladu mezi strukturou volných pracovních míst a strukturou nabídky práce, a to v kvalifikačním a regionálním smyslu.“ (Helísek, 2002)

4.3.3. Cyklická nezaměstnanost

Tuto nezaměstnanost spojujeme s cyklickým vývojem ekonomiky. V období recese, kdy dochází k poklesu hrubého domácího produktu, počet nezaměstnaných roste. V období expanze, kdy hrubý domácí produkt roste, je to přesně naopak, počet nezaměstnaných klesá. V tomto typu nezaměstnanosti obecně platí, že nabídka převyšuje poptávku po práci. Rozdíl mezi strukturální a touto nezaměstnaností je ten, že strukturální nezaměstnanost postihuje jen některá odvětví, zato tato nezaměstnanost se vztahuje ke všem odvětvím v ekonomice. (Pavelka, 2007, Frait, Zedníček, 1997, EconomicsHelp, 2017)

S cyklickou nezaměstnaností souvisí i tzv. sezónní nezaměstnanost, která se pravidelně projevuje v souladu s přírodním cyklem a také ovlivňuje celkový vývoj nezaměstnanosti, jelikož se v určitých časových úsecích nabídka práce zvyšuje, zatímco v určitých ročních obdobích klesá. Ke zvýšení nabídky dochází např. v zimní nebo letní sezóně.

4.4. Nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná

Výše jsme si uvedli tři druhy nezaměstnanosti podle příčin, které tuto nezaměstnanost vyvolávají. V této části rozdělíme nezaměstnanost na dva druhy, a to na dobrovolnou a nedobrovolnou. Toto členění je podle kritérií. Nezaměstnanost v ekonomické teorii rozdělujeme na dobrovolnou a nedobrovolnou.

K dobrovolné nezaměstnanosti dochází, když počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Tito nezaměstnaní nejsou ochotni přijmout převládající mzdovou sazbu a raději preferují svůj volný čas. Odmítají pracovat za stávajících platových a pracovních podmínek. Počet pracovních míst je tedy dostatečný, ale neposkytuje odpovídající platové ohodnocení.

O nedobrovolné nezaměstnanosti mluvíme, pokud je nezaměstnaná osoba ochotna přijmout práci při převládající mzdové sazbě, ale nemůže práci najít.

„Neoklasičtí ekonomové počátku 20. století předpokládali, že veškerá nezaměstnanost má charakter nezaměstnanosti dobrovolné. J. M. Keynes ve 30. letech 20. století poukázal na to, že mimo nezaměstnanosti dobrovolné může existovat také nedobrovolná nezaměstnanost, související podle něho s nedostatkem agregátní poptávky.“ (Liška a kol., 2010).

Předpoklad pružných a nepružných mezd má vliv na rozlišení nezaměstnanosti na dobrovolnou a nedobrovolnou.

Když se podíváme na dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost z praktického hlediska, je porovnání velice obtížné. Velké množství lidí, kteří jsou registrováni na úřadu práce, jsou ve skutečnosti dobrovolně nezaměstnaní, a to z důvodu, aby dostávali podporu v nezaměstnanosti. Zároveň doufají, že jim úřad práce najde nějaké dobře placené pracovní místo. To by ovšem nebylo tak špatné, ale ve většině případů spousta z nich práci pod různými výmluvami odmítá, anebo ji přijme jen na krátkou dobu, aby měli opět nárok na podporu v nezaměstnanosti. Z toho nám vyplývá, že

registrovaná míra nezaměstnanosti nám neobsahuje pouze nedobrovolnou, ale z jisté části také dobrovolnou nezaměstnanost. (Pavelka, 2007)

4.5. Dlouhodobá a krátkodobá nezaměstnanost

Pokud hodnotíme nezaměstnanost podle údajů v dané ekonomice, pak není důležitá pouze její míra, ale také struktura. A to hlavně podle délky trvání nezaměstnanosti, dopadu na jednotlivé skupiny obyvatelstva a také regionálního rozložení.

Krátkodobá nezaměstnanost je menší problém než ta dlouhodobá, a to hlavně ta, která trvá pouze několik týdnů. Bohužel i tento typ nezaměstnanosti je problémem pro subjekty, kterých se to týká, a to jak z ekonomického pohledu, tak i z psychologického. Je však nutné si uvědomit, že tento jev je sice nepříznivý, ale nevyhnutelně souvisí s vývojem každé dynamické strukturálně proměnlivé ekonomiky. (Jurečka, 2010)

Dlouhodobá nezaměstnanost je opravdu závažný problém. Tato nezaměstnanost trvá déle než jeden rok. Při tomto typu nezaměstnanosti působí na postižené osoby nepříznivé faktory, které ovlivňují jejich kvalifikaci, sociální pozici a psychiku.

Pokud je osoba dlouhodobě nezaměstnaná, tak to má dopad na celou její rodinu. Další věcí, na kterou dlouhodobá nezaměstnanost působí, je druhá strana pracovního trhu, čímž myslíme potenciálního zaměstnavatele. *„Ti mohou pohlížet na dlouhodobě nezaměstnaného s apriorním despektem; mohou například usuzovat, že když je člověk delší dobu nezaměstnaný, klesá jeho chuť pracovat a snižuje se jeho kvalifikace. Dlouhodobá nezaměstnanost je někdy vnímána jako určitý signál, že uchazeč o zaměstnání je pravděpodobně pro daného zaměstnavatele nevhodný.“* (Jurečka, 2010)

4.6. Přirozená míra nezaměstnanosti a plná zaměstnanost

4.6.1. Plná zaměstnanost

Plná zaměstnanost znamená, že nikdo není nezaměstnaný. *„Plnou zaměstnanost můžeme definovat jako zaměstnanost, které je dosaženo, jestliže ekonomika pracuje na hladině potenciálního produktu.“* (Pavelka, 2007)

4.6.2. Přirozená míra nezaměstnanosti

Podle ekonomické teorie je přirozená míra nezaměstnanosti jedním z nejdůležitějších ukazatelů, který popisuje trh práce. „*Tato veličina představuje úroveň, při níž jsou různé trhy práce v zemi v průměru v rovnováze, jinak řečeno, tlaky na mzdy a ceny jsou také přibližně v rovnovážném stavu.*“ (Jurečka, 2010)

Pojem „přirozená“ znamená, že se skutečná nezaměstnanost od té přirozené v dlouhém období příliš neliší. Této míry dosáhneme, pokud se ekonomika pohybuje na úrovni potencionálního produktu. Když to vezmeme z druhé strany, a to z hlediska míry nezaměstnanosti, lze potencionálního produktu dosáhnout při takzvané přirozené míře nezaměstnanosti. Jestliže tedy existuje plná zaměstnanost, stále se přece jen vyskytuje určitá míra nezaměstnanosti, kterou označujeme jako přirozenou. I v ekonomice, která se nachází na svém potencionálním produktu, se vždy bude vyskytovat určitý počet nezaměstnaných lidí. K této nezaměstnanosti dochází například proto, že si mnozí lidé hledají lepší zaměstnání, studenti se snaží nalézt své první pracovní místo a zatímco některé podniky svoji činnost rozšiřují, jiné svoji činnost naopak ukončují. Tyto a podobné příklady jsme již v předchozí části zařadili k frikční a strukturální nezaměstnanosti, protože právě tyto dva druhy nezaměstnanosti vytvářejí přirozenou míru nezaměstnanosti.

Cyklická nezaměstnanost, která vzniká v důsledku cyklického kolísání ekonomiky kolem potencionálního produktu, do přirozené míry nepatří.

Přirozenou míru nezaměstnanosti nemůžeme charakterizovat jako stabilní položku, protože její hodnota se bude proměňovat v časovém vývoji a bude se v jednotlivých zemích odlišovat. Proto je velmi obtížné stanovit její přesnou výši. (Jurečka, 2010, Pavelka, 2007)

Faktory ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti:

Přirozená míra nezaměstnanosti je rozdílná v mezinárodním měřítku a její výše se také mění v určité zemi a v určitém čase. Tuto míru ovlivňuje několik faktorů, a to motivace lidí hledat si nové zaměstnání, schopnost úřadů práce vyhledávat nová pracovní místa, velikost a délka poskytování podpory v nezaměstnanosti, demografická skladba pracovních sil a strukturální změny v ekonomice.

- 1) Motivace lidí hledat si nové zaměstnání

Pokud bude větší motivace, tak přirozená míra nezaměstnanosti bude nižší. Osoby hledající zaměstnání jsou ovlivněny řadou faktorů. Může to být např. otázka financí, snaha uplatnit získané vzdělání, nebo třeba možnost kariérního postupu.

2) Schopnost úřadů práce vyhledávat nová pracovní místa

Pokud je úřad práce schopen doporučovat a vyhledávat volná pracovní místa pro nezaměstnané a pokud firmám dodává vhodné uchazeče, pak jsou uchazeči o místa na trhu práce lépe informováni o této situaci. Z tohoto důvodu se přirozená míra nezaměstnanosti snižuje.

3) Velikost a délka poskytování podpory v nezaměstnanosti

Tento faktor má velký vliv na přirozenou míru nezaměstnanosti. Pokud bude podpora v nezaměstnanosti dlouhodobá a vysoká, pak se lidé nebudou snažit hledat si zaměstnání. V tomto případě bude přirozená míra nezaměstnanosti dosahovat vysokých hodnot.

4) Demografická skladba pracovních sil

Tento faktor se týká struktury obyvatelstva podle věku, pohlaví, vzdělání apod. Přirozená míra nezaměstnanosti je těmito faktory silně ovlivněna. Některé skupiny obyvatel vykazují vysokou míru nezaměstnanosti, nežli je společenský průměr. Mezi tyto skupiny obyvatelstva patří například ženy a mladí pracovníci. Pokud nastupují silné populační ročníky, roste přirozená míra nezaměstnanosti, protože mladým lidem trvá delší dobu, nežli si najdou vhodnou pracovní pozici. Všeobecně však platí, že mladší a vzdělanější lidé mají lepší uplatnění na trhu práce, a tak mají s nezaměstnaností menší problémy. Naopak pro starší věkové kategorie s nízkým stupněm vzdělání je velmi problematické se na trhu práce uplatnit. (Jurečka, 2010)

5) Strukturální změny v ekonomice

Expanze v některých odvětvích na jedné straně a naopak útlum jiných odvětví na straně druhé jednoznačně ovlivňují výši strukturální nezaměstnanosti, kterou zahrnuje přirozená míra nezaměstnanosti. (Jurečka 2002, Pavelka 2000)

4.7. Dopady nezaměstnanosti

V životě každého člověka zaujímá v současné době zaměstnání významné místo. V materialisticky orientovaném světě představuje jistota práce a pracovní pozice uspo-

kojení potřeb každého člověka a naplňuje ho pocitem seberealizace a společenské užitečnosti. Je nutné uvědomit si, že zaměstnání neslouží jen k poskytování služeb a produkování výrobků, ale umožňuje každému jedinci vytvořit si síť sociálních vazeb a kontaktů. Kromě toho práce v týmu dává všem pracovníkům možnost srovnání svých dílčích výsledků a rozvoje vlastní osobnosti. (Buchtová, 2002)

Nezaměstnanost s sebou přináší řadu dopadů, a to jak ekonomických tak i sociálních. Mnoho ekonomů považuje nezaměstnanost spolu s inflací za makroekonomické zlo. Rozdíl mezi inflací a nezaměstnaností je, že nezaměstnanost postihuje pouze některé rodiny, ale náklady inflace se dotýkají celé populace. V této části se budeme zabývat důsledky nezaměstnanosti, které nás přímo ovlivňují.

Pokud je v zemi vysoká nezaměstnanost, znamená to, že nevyrobíme na hranici našich produkčních možností, a tak dochází ke ztrátě produktu ekonomiky. „*Propad produktu je možné kvantifikovat pomocí Okunova zákona, jenž by se dal stručně interpretovat takto: Zvýší-li se skutečná míra nezaměstnanosti o 1% oproti přirozené míře nezaměstnanosti, poklesne reálný produkt o 2-3% oproti hodnotě potencionálního produktu.*“ (Jurečka, 2010)

Okunův zákon lze vyjádřit takto:

$$Y/Y^* = 1 + 0,02 (u^* - u)$$

Y = skutečný produkt

Y* = potenciální produkt

u = přirozená míra nezaměstnanosti

u* = skutečná míra nezaměstnanosti

„*Koeficient 0,02 konkretizuje Okunův zákon, podle kterého růst u nad u* o 1 procentní bod je spojen s poklesem Y pod Y* o 2%*“ (Helísek, 2002)

Pokud bude nezaměstnanost dlouhodobě přetrvávat, tak buď vznikne schodek státního rozpočtu, nebo se schodek bude zvyšovat, a to z následujících důvodů. Prvním z nich je nutnost vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Dalším z následujících důvodů jsou výdaje spojené s financováním úřadu práce, jeho chodu a aktivní politiky nezaměstnanosti. Lidé, kteří nemají práci, nemohou platit daň z příjmu, která přináší poměrně značnou část peněz do státního rozpočtu. Nezaměstnaní lidé nakupují menší množství zboží, protože v rodině, kde je někdo nezaměstnaný, se nachází nižší disponibilní

důchod a to ovlivňuje nepřímé daně, jako jsou např. DPH nebo spotřební daň, které plynou opět do státního rozpočtu.

Z hlediska dlouhodobé nezaměstnanosti se po určité době stěžuje možnost návratu nezaměstnaných zpět do práce. V případě, že jsou lidé dlouhodobě nezaměstnaní, dochází ke ztrátě zkušeností, schopností, praktických i teoretických znalostí, které během zaměstnání získali a díky kterým si je i udržovali. Navíc dlouhodobě nezaměstnaný člověk zpravidla není schopen ihned po nástupu do nového zaměstnání podávat takové výkony, které podával v předchozím zaměstnání, nežli byl propuštěn. (Jurečka, 2010)

U dlouhodobě nezaměstnaných se po opakovaných neúspěších při hledání místa může objevit klesající zájem o návrat do pracovního procesu. Takový člověk si zvykne na volný čas a pravidelné sociální dávky. V tomto případě dochází ke změně ve vnímání času a narušení struktury dne nezaměstnané osoby. Čas ubíhá pomaleji než v zaměstnání, struktura jednotlivých dnů je narušena a po nějaké době dochází také ke splývání všedních dnů a víkendů. Čas v životě nezaměstnaného začíná hrát vedlejší roli a je zaplňován volnočasovými aktivitami a nudou. Paradoxem je, že právě neomezené množství volného času zabraňuje nezaměstnaným ho účelně využít, protože v dnešním komerčně orientovaném světě jsou ke smysluplnému využívání volného času nutné peníze, které nezaměstnaný obvykle nemá. (Jurečka, 2010)

Další důsledkem nezaměstnanosti je její propojení s poklesem životní úrovně. V případě vysoké nezaměstnanosti může docházet ke zvýšené kriminalitě, protože se někteří nezaměstnaní mylně domnívají, že si touto cestou obnoví nebo vylepší svůj životní standard. Takový nárůst kriminality vede ke zvýšeným výdajům státního rozpočtu z důvodu zajištění policejních služeb, soudnictví a popřípadě vězeňské služby. Dalším problémem při ztrátě pracovního místa je sociální izolace. Nezaměstnaný člověk postupně ztrácí společenskou prestiž, autoritu v rodině a může ztratit i další sociální vazby a kontakty. Díky těmto neblahým změnám, které jdou ruku v ruce s dlouhodobou nezaměstnaností, může postižená osoba podlehnout smutku a depresi, které často vedou k alkoholismu a drogové závislosti. U takového člověka dochází k zhoršení jak zdravotního, tak i psychického stavu. Tito lidé se mnohem častěji, než zbytek populace uchylují k sebevraždám. Jedním z nejzávažnějších důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti jsou problémy psychického rázu, jako je snížené sebevědomí a ztráta sebeúcty. (Samuelson, Nordhaus, 1989)

Výše jsme si uvedli různá negativa spojená s nezaměstnaností, abychom poukázali na to, že nezaměstnanost je jak pro ekonomiku, tak pro jednotlivce závažným problémem. V následující části nahlédneme na některá pozitiva, která jsou s ní spojena.

Nezaměstnanost slouží jako pomocník při optimální alokaci zdrojů v ekonomice. Osoba, která hledá zaměstnání, chce takovou práci, která jí bude vyhovovat z hlediska mzdy, kvalifikace i pracovní náplně. V případě, že není k dispozici takové místo, pak nemusí dotyčná osoba přijmout první pracovní příležitost, která se jí naskytne, ale může zůstat nějakou dobu nezaměstnaná, aby měla dostatek času najít si pro sebe vhodné zaměstnání, se kterým bude spokojená. Pracovní místo, které je dobře vybrané, obvykle motivuje pracovníka k podávání vyšších pracovních výkonů, protože si chce takové místo udržet.

V případě, že je v ekonomice vysoká nezaměstnanost, mají zaměstnavatelé větší množství příležitostí vybrat si nového zaměstnance, případně zaměstnance málo výkonného nahradit produktivnější osobou. Všechny zaměstnané osoby se tak nacházejí pod určitým tlakem strachu ze ztráty zaměstnání, což je motivuje k vyšším výkonům a celkově podporuje rozvoj ekonomiky. (Buchtová, 2002, Pavelka, 2007, Jurečka, 2002)

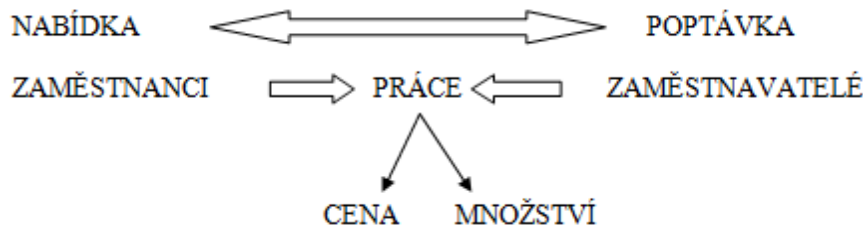
5. TRH PRÁCE

Z různých, vzájemně propojených, závislých a relativně samostatných trhů je složené celé tržní hospodářství. Dominující trh, co se týče funkce, je trh výrobků a služeb. Zde spotřebitelé uspokojují své potřeby nákupem hmotných statků. „*Tvorba tržní produkce předpokládá užití zdrojů, kterými jsou práce, půda a kapitál.*“ (Buchtová, 2002)

Trh práce je specifický, protože práce je funkcí pracovní síly a ta je propojena s osobností člověka. Od trhu práce se očekává zabezpečení ekonomiky pracovními silami, které jsou potřeba v žádoucí struktuře. Dále by měl zajistit pracovní síly odpovídajícími prostředky, jako jsou příjmy, a to takové, aby odpovídaly jejich podílu na produkci. Nabídka a poptávka zde stojí ve vzájemné soutěži, stejně jako na ostatních trzích. Fungování trhu zobrazuje obrázek č.1.

„*Na trhu práce však zcela nefungují standardní tržní mechanismy vyrovnávající nabídku s poptávkou prostřednictvím ceny práce, tj. mzdy.*“ (Winkler, Wildmannová, 1999)

Obrázek 1: Schéma 1



Zdroj: Kolibová, Kubicová, 2005, s. 33

Trh práce se skládá se ze 3 základních faktorů, jakými jsou: nabídka práce, poptávka po práci a cena práce (mzda).

5.1. Nabídka a poptávka na pracovním trhu

Trh práce se vyznačuje tržní poptávkou a nabídkou práce. Máme zde konkurenci, a to jak na straně nabídky, tak i na straně poptávky. Z toho vyplývá, že existuje rozsáhlé množství firem, které hledají pracovní sílu, ale zároveň velké množství lidí, kteří práci těmto firmám nabízejí. (Holman, 2008)

5.1.1. Nabídka na pracovním trhu

Tuto nabídku tvoří lidé, kteří chtějí pracovat a nabízejí svou pracovní sílu. Nabídka každého člověka je rozdílná podle toho, kolik práce chce nabídnout a zda vůbec chce vstoupit na pracovní trh. Máme dvě skutečnosti, které jeho rozhodnutí ovlivňují. Jedná se o odměnu za práci v porovnání s pozitivou volného času. Když mluvíme o ceně práce, pak hovoříme o mzdě. Cenou volného času je ušlá mzda. Ta vzniká, pokud se rozhodneme nahradit práci volným časem.

Činitelé ovlivňující nabídkovou stranu práce jsou: pracovní zvyky, míra ekonomické aktivity obyvatelstva, mimopracovní příjmy a státní transfery, reálná mzda, demografický vývoj, majetkové poměry domácností, kultura a tradice. (Dvořáková et al., 2007)

5.1.2. Poptávka na pracovním trhu

Chápeme ji jako celkový objem pracovních sil, který na trhu práce při určité výši mzdy vyžadují jednotliví zaměstnavatelé. Podle poptávky po finálních produktech, které se vyrábí pomocí práce, se odvozuje poptávka na pracovním trhu. Další věcí, která ovlivňuje poptávku po práci je, že práce je výrobní faktor, který musí být kombinován s dalšími vstupy. Není možné, aby působil samostatně. Firmy mají za cíl, aby vyráběly s co nejnižšími náklady a následně své produkty prodávaly tak, aby jim to přineslo co největší zisk. Z tohoto důvodu pronajímají jen takové množství pracovní síly, které je pro ně z ekonomického hlediska nejvýhodnější. Činitelé ovlivňující poptávku strany práce jsou: produktivita práce, očekávané budoucí tržby, volná pracovní síla na trhu práce, poptávka po výrobcích, službách a jejich cena, cena práce i cena dalších vstupů. (Dvořáková et al., 2007)

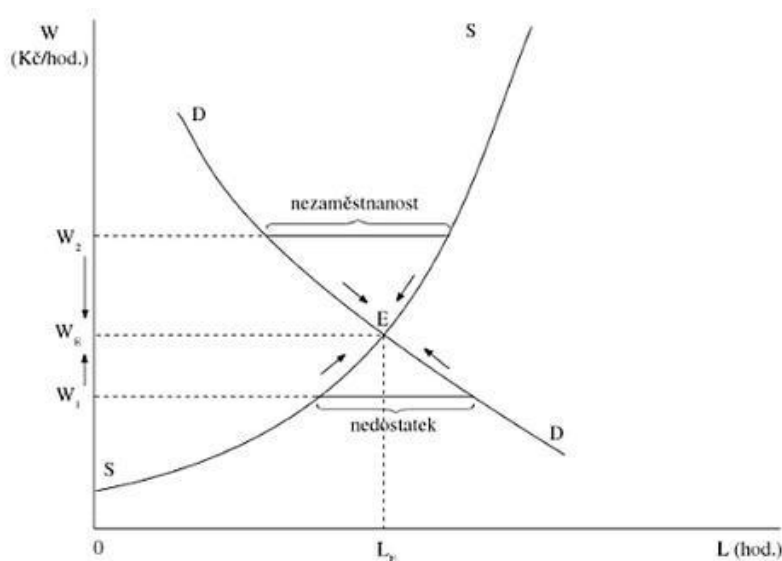
5.2. Rovnováha na pracovním trhu

Rovnováha vzniká, pokud se nabídka práce rovná poptávce po práci. Tato rovnováha však vzniká pouze na dokonale konkurenčním trhu, který ovšem neexistuje. Na trhu práce máme určité překážky, kterými jsou: zákony o minimálních mzdách, mobilita práce, instituce odborů, omezená mobilita práce atd. Z těchto důvodů je rovnováha pouze ekonomickou teorií. (Kolibová, Kubicová, 2005)

Na níže uvedeném grafu, který je zobrazen na obrázku č.2, máme zachyceno, kdy vzniká nerovnováha na trhu práce a kdy je tento trh v rovnováze. Nerovnováha vznikne v případě nezaměstnanosti, tedy přebytku pracovní síly, nebo v případě nedo-

statku pracovní síly. Reálnou hodinovou mzdu představuje vertikální osa (W), horizontální osa znázorňuje množství práce v hodinách (L) a k rovnováze dochází v bodě (E).

Obrázek 2: Schéma 2



Zdroj: Holman, 2008, s. 143

5.3. Pracovní trh z hlediska typologie

Trh práce je v typologii trhu práce rozčleněn do tří skupin. Jedná se o členění na primární a sekundární, formální a neformální, interní a externí.

5.3.1. Primární a sekundární pracovní trh

Lepší pracovní podmínky má trh primární než sekundární. Další výhodou primárního trhu je, že nám nabízí lepší mzdové podmínky, kariérní růst a relativní jistotu pracovního místa. Naopak sekundární trh nám nabízí horší sociální prestiž a nižší mzdy. Lidé pohybující se na sekundárním pracovním trhu jsou častěji nezaměstnaní, mají mnohem nižší šanci na zvýšení kvalifikace, nebo se dostat na primární pracovní trh. Na tomto trhu se obvykle objevují lidé, kteří jsou mladí, v důchodovém věku, nekvalifikovaní, etnické menšiny, nebo zdravotně postižení. (Kolibová, Kubicová, 2005)

5.3.2. Formální a neformální pracovní trh

Zajištění sociálního postavení a oficiální pracovní příležitosti nám poskytuje formální pracovní trh. Nabízí taková pracovní místa, která jsou regulována a kontrolována státními institucemi. Neformální trh práce není kontrolován státem. Jelikož nepod-

léhá žádné kontrole, objevuje se zde šedá a černá ekonomika. Formální trh práce je provázán s neformálním a oba trhy se navzájem ovlivňují. Selhání jednoho trhu jednoznačně ovlivní trh druhý. (Kolibová, Kubicová, 2005)

5.3.3.Externí a interní pracovní trh

V případě, že mluvíme o externím trhu, myslíme tím trh otevřený, kde si jednotlivé firmy konkurují. Tyto firmy mají svůj vlastní interní trh, tím myslíme trh vnitřní. V případě vnitřního trhu nemluvíme o trhu jako takovém, kde se střetává nabídka s poptávkou. Je to způsobeno specifickým umístěním pracovníků dané firmy podle jejich vlastních pravidel. (Kolibová, Kubicová, 2005; Mareš, 1994)

6. ŽENY NA TRHU PRÁCE

6.1. Postavení žen na trhu práce

Jednou z hlavních priorit politiky zaměstnanosti je rovnost mužů a žen na trhu práce. Ženy jsou však stále na tomto trhu diskriminovány a znevýhodňovány.

Pokud nahlédneme do historie, téma rovnoprávnosti začalo být aktuální v 18. století společně s přechodem od tradiční společnosti k moderní. Oficiálně byla práva a svobody přiznány všem lidem, ale ve skutečnosti tato tzv. moderní společnost preferovala opět pouze muže. Muž byl stále chápán jako tzv. „živitel rodiny“ a ženě byla přisouzena pozice tzv. „matky pečovatelky“. Ženy z vyšších vrstev žily pouze pro rodinu a placenou práci mohly vykonávat pouze ženy z chudších vrstev, které pracovaly většinou jako služky, kojně, dělnice v továrnách nebo prostitutky.

Na počátku 19. století vznikly nové zákoníky, které vymezovaly podřízené postavení žen vůči mužům. Zatímco muži pracovali a pohybovali se ve veřejné sféře, byly ženy stále více zatlačovány pouze do sféry soukromé. Rozdíly byly patrné i ve výchově chlapců a dívek. Zatímco chlapci byli vedeni k nezávislosti a podporování ve studiu, dívky byly nasměrovány k udržování domácnosti a celkového chodu rodiny. Všechny tyto aspekty podnítily ženskou touhu po dosažení svých práv a svobod, které by jim zaručily svobodnou možnost rozhodovat o svém životě. Jejich hlavním cílem se stalo dosažení nejzákladnějších práv, jakými bylo volební právo, právo na vzdělání a právo na vlastnictví majetku. Prosazení těchto cílů bylo velmi dlouhodobé a splnilo se přibližně v roce 1930. Je označováno jako tzv. první vlna feminismu.

Feminismus je dodnes chápán jako sociálně politické hnutí žen, které usilují o změnu nerovnoprávnosti vůči mužům. Po dosažení základních ženských práv pro občanský a politický život byl vývoj zrovnoprávnění žen s muži velmi kolísavý, a to až do 60. let 20. století, kdy se začala utvářet takzvaná druhá vlna feminismu, která se projevila zejména v USA v souvislosti s hnutím hippies. V tomto období byla započata rozsáhlá společenská změna v postavení ženy v západním světě. Feministické hnutí se postupně začalo rozdělovat do různých myšlenkových směrů a my o něm v současnosti hovoříme o jako tzv. třetí vlně feminismu.

Feministky v dnešní době využívají všechna práva a výhody, které vybojovaly ženy z předchozích generací. Muži pro ně již nejsou nepřátelé a jejich cílem je snaha o

zlepšení životních podmínek obou pohlaví. Mezi jejich současné požadavky patří například: zrovnoprávnění mužů a žen na politické scéně, společné normy v péči o děti, právní a finanční nezávislost všech žen, možnost antikoncepce a interrupce, stejné finanční ohodnocení žen a mužů za stejnou práci atd.

Cílem feministického hnutí v současném světě je snaha odstranit všechny formy diskriminace, které v důsledku genderových stereotypů vedou k rozdílnému postavení mužů a žen ve společnosti. (Frank, Pecková, Bosák, 2004) Stále však monitorujeme několik hlavních negativních faktorů, které ovlivňují podíl žen na pracovním trhu. Jsou to: rozdělení trhu práce podle odvětví, oborů a pozic, obtížné spojení rodinného života s prací a nesnadný návrat na trh práce po rodičovské dovolené. (Kubálková, Čáslavská, Appeltoová, 2010).

6.2. Diskriminace žen na trhu práce

Podstatou nerovností mezi muži a ženami na trhu práce je mzdové znevýhodnění žen. Rozdíly v odměňování mužů a žen jsou na trhu práce dlouhodobého charakteru. V dřívějších dobách ženy neměly dostatečnou kvalifikaci k vykonávání různých druhů zaměstnání a tím bylo odůvodněno i jejich znevýhodnění na trhu práce. To se však v průběhu vývoje společnosti změnilo a ženy zastávají stejné pracovní pozice jako muži. Přesto jsou na trhu práce stále znevýhodňovány a diskriminovány. Zásadní problémem spočívá ve snaze skloubit péči o rodinu a domácnost se zaměstnáním. Ženy často přerušují pracovní poměr z důvodu odchodu na rodičovskou dovolenou, čímž se na určitou dobu vyčlení z pracovního prostředí, nemají možnost profesního růstu a jejich návrat na trh práce po rodičovské dovolené je většinou obtížný. Po opětovném nástupu do zaměstnání nejsou dostatečně flexibilní, protože jsou vázány péčí o své děti. Mnohé z nich nedokážou tuto péči o děti spojit s původním pracovním nasazením a volí práci na částečný úvazek, která pro ně znamená nižší finanční ohodnocení.

Díky těmto faktorům dochází k menšímu výběru z pracovních pozic a samozřejmě i k menšímu mzdovému ohodnocení. Dalším faktorem, který ovlivňuje nižší mzdové ohodnocení žen je skutečnost, že zaměstnavatelé nenabízí ženám-matkám dostatečný výběr pracovních pozic, protože mateřství vnímají jako ohrožující a zátěžovou záležitost. Práce žen se tak ve velké míře soustřeďuje pouze do určitých typů zaměstnání. Je prokázáno, že přibližně 60% žen pracuje v deseti odlišných povoláních. Většinou

se jedná o hůře ohodnocené pracovní pozice. Ženy, které pracují na dobře placených pracovních místech, tvoří v naší společnosti stále menšinu. (Armstrong, 2009)

Ženy tvoří více než polovinu populace v České republice a představují pro naši zemi významný pracovní potenciál. Jestliže zaměstnavatelé zaměstnají ženy, přináší jim to i řadu výhod. Těmi nejvýznamnějšími jsou schopnost otevřené komunikace na pracovišti, poskytování podpory podřízeným, organizace týmové práce, intuitivní odhadování pracovních problémů apod. Další výhodou jsou i určité finanční úlevy pro zaměstnavatele v období mateřské nebo rodičovské dovolené. V České republice je zaměstnanost žen v porovnání s ostatními zeměmi poměrně vysoká. Je proto důležité, aby jim zaměstnavatelé vyšli vstříc s nabídkou takových pracovních podmínek, které by jim umožnily skloubit práci s rodinnými povinnostmi. Řešením pro takové ženy je přijetí práce na zkrácený úvazek nebo méně náročné pracovní pozice, která mnohdy neodpovídá jejich odborné kvalifikaci. Tato forma diskriminace významně ovlivňuje oblast jak rodinného, tak pracovního života žen a má za následek i pokles porodnosti a sní spjatou problematiku demografických změn. (Jírová 2002, Králová, 2013, Popelová, 2007)

7. POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

7.1. Aktivní politika zaměstnanosti

7.1.1. Definice aktivní politiky zaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s úřady práce a dalšími subjekty zabezpečuje aktivní politiku zaměstnanosti, která obsahuje soubor opatření k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti.

„Je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.“ (MPSV, 2016)

7.1.2. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v táborském regionu

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se řadí rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, překlenovací příspěvek a příspěvek na dopravu zaměstnanců. (MPSV, 2016)

V táborském regionu jsou uplatňovány především tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- rekvalifikace

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce upravuje §112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a (par.) 24 vyhláška č. 518/2004 v platném znění.

Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti, které po písemné dohodě s úřadem práce vytvářejí zaměstnavatelé. Tyto nekvalifikované pracovní příležitosti, které se týkají většinou úklidu, komunikací a veřejných budov, jsou nabízeny nejdéle na dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Tento druh pracovní příležitosti je určen

obtížně umístitelným uchazečům. Úřad práce individuálně posuzuje každou žádost a rozhoduje o výši a době příspěvku.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa upravuje §113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jsou to pracovní příležitosti, které zaměstnavatel vymezuje na základě dohody s úřadem práce. Tato místa jsou určena uchazečům, kterým není možné zajistit pracovní místa jinak. Těmto uchazečům je ze strany úřadu práce věnována zvýšená péče a o výši poskytovaného příspěvku rovněž rozhoduje ÚP podle aktuálních podmínek na trhu práce. Společensky účelná pracovní místa jsou obvykle sjednávána na dobu 24 měsíců a úřad práce je kompetentní poskytnout i příspěvek na tato místa se záměrem výkonu samostatné výdělečné činnosti. (MPSV, 2016)

Rekvalifikace

Jedná se o možnost získání nové kvalifikace, nebo rozšíření kvalifikace stávající pro uchazeče o zaměstnání. V táborském regionu jsou nejčastěji uplatňovány tyto rekvalifikační kurzy - účetnictví, obsluha PC, svářečské kurzy a řízení motorových vozidel.

Kritériem výběru kvalifikace jsou schopnosti a zkušenosti jednotlivých uchazečů včetně zdravotního stavu. Rekvalifikační kurzy organizuje a poskytuje všem zájemcům úřad práce a také je i finančně zajišťuje. Úřad práce též umožňuje tzv. zaměstnaneckou rekvalifikaci, o kterou může písemně požádat každý zaměstnavatel a má možnost získat tak příspěvek na rekvalifikaci svých vlastních zaměstnanců. (MPSV, 2016)

Z analýzy výdajů na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti vyplývá, že úřad práce v táborském regionu vyčleňuje na tyto aktivity přibližně 20 000 Kč.

7.2. Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti představuje vytvoření přijatelných podmínek pro občany, kteří jsou dočasně nezaměstnaní a zároveň jsou registrovaní na úřadu práce. Záměrem pasivní politiky zaměstnanosti je určité vyrovnání ztráty příjmu z pracovní činnosti, díky vyplácené podpoře v nezaměstnanosti. O podpoře v nezaměstnanosti rozhoduje úřad práce na základě žádosti uchazeče o zaměstnání. Na podporu v nezaměstnanosti má nárok uchazeč, který v posledních třech letech vykonával zaměstnání nejméně po dobu 12 měsíců. (PODNIKATEL.CZ, 2017)

Na podporu má právo i ten uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace díky úřadu práce. Tento uchazeč nesmí být uživatelem starobního důchodu, ale může být v důchodovém věku. Po celou dobu rekvalifikace zabezpečené úřadem práce je uchazeči poskytována podpora v nezaměstnanosti. Při splnění stanovených podmínek náleží uchazeči o zaměstnání podpora v nezaměstnanosti na tuto podpůrní dobu: do 50 let – po dobu 6 měsíců, od 50 let do 55 let - 9 měsíců a více než 55 let - 12 měsíců. V posledních dvou věkových kategoriích je nezbytné, aby nezaměstnaný prokázal alespoň 25 let účasti na důchodovém pojištění. Pro délku doby pobírání podpory je důležitý věk uchazeče dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Toto opatření slouží, aby usnadnilo starším lidem hledání nového zaměstnání a zároveň eliminovalo počet lidí, kteří odcházejí do předčasného důchodu. Jestliže se uchazeč účastní rekvalifikace, má nárok na podporu ve výši 60 % z předchozího příjmu, a to po celou dobu rekvalifikace. V dalších případech činí výše podpory v nezaměstnanosti první tři měsíce 50 % z předchozího příjmu a ve zbytku podpůrní doby 45 % z předchozího příjmu. (PODNIKATEL.CZ, 2017)

8. CHARAKTERISTIKA ČR

Česká republika se nachází na severní polokouli ve středu Evropy. Její celková rozloha není příliš velká, neboť se rozkládá na 78 866 km². Počet obyvatel je přibližně 10 500 000. Hustota osídlení České republiky je asi 133 obyvatel na jeden km². Česká republika se člení na 14 krajů včetně Prahy. Mezi tyto kraje patří Karlovarský, Ústecký, Liberecký, Královéhradecký, Plzeňský, Středočeský, Pardubický, Jihočeský, Vysočina, Jihomoravský, Olomoucký, Zlínský, Moravskoslezský a Praha. Jednotlivé kraje zahrnují poměrný počet ekonomických subjektů, jejichž množství neustále kolísá. Zatímco v roce 2013 zde bylo 2 694 737 subjektů, v roce 2014 se počet zvýšil na 2 733 459 subjektů a v roce 2015 počet dále rostl až na 2 768 953. Jak je možné vidět z tabulky, má počet subjektů spíše stoupající tendenci, ale například v roce 2013 jejich počet na rozdíl od roku 2012 zaznamenal klesající tendenci. (VŠE O CESTOVÁNÍ. INFO, 2016, online)

Obrázek 3: Mapa ČR podle krajů



Zdroj: ZEMEPIS.COM. *Mapa Krajů české republiky* [online]. Praha: Zeměpis.com, ©2002-

2017, Poslední změna 20. 3. 2017 6:45 [cit. 20. 3. 2017]. Dostupné z:

<http://www.zemepis.com/krajecr.php>

Situace na trhu práce v České republice je stále proměnlivá. Z níže uvedené tabulky č.1 je patrné, že ve sledovaném období, a to v letech 2009–2015, má počet uchazečů o zaměstnání kolísavý vývoj. Tento počet uchazečů se pohyboval od 448 912 do 608 315 osob. Celková nezaměstnanost v % se v průběhu těchto let snížila. V roce 2009 činila 9,2 % a k roku 2015 klesla na 6,24 %. I přesto jsou rozdíly mezi nezaměstnaností

mužů a žen jasně patrné. Zatímco nezaměstnanost mužů v roce 2009 byla 8,4% a nezaměstnanost žen 10,3% , v roce 2015 klesla nezaměstnanost mužů na 6,12% a nezaměstnanost žen oproti roku 2009 na 6,35%.

Dalšími skupinami nezaměstnaných jsou absolventi škol a zdravotně postižení. Vývoj nezaměstnanosti v průběhu let v těchto kategoriích není až tak markantní. Nezaměstnanost absolventů škol byla v roce 2009 6,6 % a v roce 2015 klesla pouze na 6 %. Zdravotně postižení dosáhli v roce 2009 12,6 % a v roce 2015 se nezaměstnanost v této kategorii snížila o pouhých 0,2 %, tedy na 12,4 %. Z níže uvedené tabulky vyplývá, že nejméně úspěšnými skupinami na trhu práce jsou v průběhu let absolventi škol a zdravotně postižení spoluobčané.

Tabulka 1: Nezaměstnanost v ČR v letech 2009-2015 v %

nezaměstnanost v ČR	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
celkem v ČR	9,20%	9,60%	8,60%	9,40%	8,20%	7,50%	6,24%
Ženy	10,30%	10,70%	9,80%	10,60%	8,00%	7,40%	6,35%
Muži	8,40%	8,80%	7,70%	8,40%	8,30%	7,50%	6,12%
absolventi škol	6,60%	6,30%	6,60%	6,60%	6,60%	5,10%	6,00%
zdravotně postižení	12,60%	12,40%	12,40%	11,40%	10,50%	11,30%	12,40%

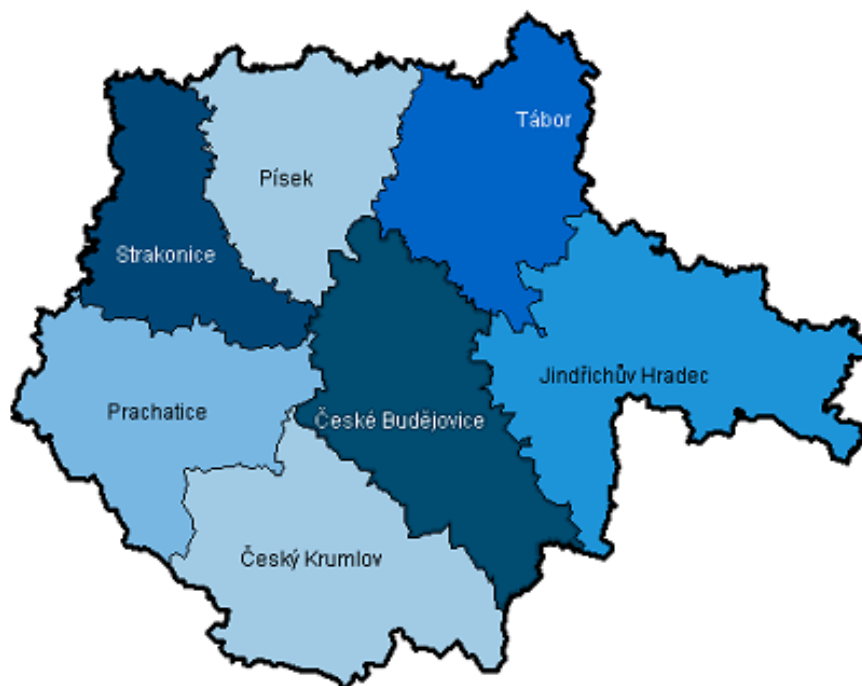
Zdroj: Vlastní zpracování podle dat z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

9. JIHOČESKÝ KRAJ

Jihočeský kraj, který je zobrazen na obrázku č. 4, je druhým největším krajem v České republice o rozloze 10 057 km². Tento kraj sousedí s krajem Středočeským, Plzeňským a Vysočinou a současně zahrnuje sedm okresů, a to České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Tábor, Písek, Strakonice a Prachatice. Jihočeský kraj se zároveň vyznačuje nejnižší hustotou obyvatel na km², a to 63 obyvatel na km². (ČSÚ, 2015)

Tento kraj je prezentován jako rybníkářská a zemědělská oblast, která zahrnuje přibližně 7000 rybníků, třetinu z celkového povrchu zabírají lesy. Proto je Jihočeský kraj vnímán spíše jako rekreační nežli průmyslová oblast. Z celkového území je 20 % chráněných krajinných oblastí, jako jsou Národní park Šumava, Blanenský les a Třeboňsko. Nacházejí se zde městské památkové rezervace, které zahrnují historická centra jednotlivých jihočeských měst – Tábor, Třeboň, Jindřichův Hradec, Český Krumlov, České Budějovice, Prachatice a Slavonice.

Obrázek 4: Jihočeský kraj



Zdroj: <http://www.edb.cz/Regiony.aspx?kraj=JCS>

Díky nižšímu rozvoji průmyslu v Jihočeském kraji je ráz celkové nezaměstnanosti, zachycený v tabulce č. 2, od roku 2009 kolísavý. Zatímco na konci roku 2009 byl celkový počet nezaměstnaných 7,8 %, v roce 2012 stoupl na 8,4% a na konci roku 2013 klesl na 7,1%. Na kon-

ci roku 2015 byl počet nezaměstnaných od roku 2009 nejnižší, a to 4,3 %. Ve srovnání s celorepublikovou nezaměstnaností mužů a žen, kdy nezaměstnanost žen v ČR byla celkově vždy vyšší než nezaměstnanost mužů, v Jihočeském kraji je nezaměstnanost mužů a žen přibližně stejná. Zvláštní místo opět zauímají absolventi škol a zdravotně postižení občané. Stejně jako v celorepublikovém průměru zauímají tyto kategorie vyšší nezaměstnanost, kdy zaměstnanost zdravotně postižených spoluobčanů je ze všech kategorií nejnižší.

Tabulka 2: Nezaměstnanost v Jihočeském kraji 2009-2015 v %

Prosinec roku	Podíl nezam. osob v %	Počet nezam. osob	Z toho ženy	Absolventi škol	Zdravotně postižení
2009	7,8%	27530	13678	2084	3867
2010	8,5%	29545	14114	2084	4151
2011	7,5%	26450	13134	1910	3632
2012	8,4%	28767	14126	2024	3758
2013	7,1%	31551	15439	2181	3804
2014	6,2%	27645	13721	1552	3648
2015	4,3%	19391	10708	1257	3218

Zdroj: vlastní zpracování podle dat z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

10. TÁBORSKÝ REGION

Region Tábor se díky své rozloze 1326km² nachází na 5. místě v Jihočeském kraji. Díky vyšší hustotě osídlení s počtem obyvatel 102,5 tisíc se řadí na 2. místo. Tábořský region hraničí s regionem Českobudějovickým, Píseckým a Jindřichohradeckým v rámci Jihočeského kraje. Na severu hraničí s krajem Středočeským a na východě s krajem Vysočina. Vzhledem k tomu, že jde o jeden z nejprůmyslovějších okresů v kraji, neboť průmysl se soustřeďuje hlavně do Tábora, Sezimova Ústí a Plané nad Lužnicí, můžeme tábořský region označit za průmyslově-zemědělský. Z jednotlivých mikroregionů, kterých je v regionu Tábor celkem sedm, je nejvíce rozvinuté a soběstačné Tábořsko. Ekonomicko-hospodářská situace se v jednotlivých mikroregionech výrazně liší, a tak i obyvatelé z ostatních mikroregionů nalézají pracovní příležitosti právě v mikroregionu Tábor. V Táboře se nachází největší počet pracovních příležitostí, což se odráží i v míře nezaměstnanosti v jednotlivých mikroregionech.

(ČSÚ, 2016)

10.3. Vývoj nezaměstnanosti v tábořském regionu 2009-2015

10.3.1. Vývoj počtu obyvatel v regionu Tábor

Počet obyvatel v tábořském regionu v letech 2009-2015 má spíše klesající vývoj, viz tabulka č.3. Zatímco v roce 2010 zaznamenává oproti předchozímu roku stoupající trend, který byl ovlivněn převýšením počtu přistěhovalých obyvatel k poměru k počtu vystěhovalých, v letech 2011-2012 dochází k zastavení vývoje a stagnaci. Od roku 2013 se počet obyvatel v tábořském regionu pozvolna snižuje, protože je ovlivňován záporným saldem v migraci. Z tohoto vývoje opačným směrem můžeme vyzorovat, že počet obyvatel je negativně ovlivňován přirozenou měnou, při níž počet narozených dětí nedokáže převýšit počet zemřelých. Když se detailněji zaměříme na vývoj mužské a ženské populace v letech 2009-2015, zjistíme, že ženská populace v tábořském regionu je vyšší než mužská. Ženy zaujímají zhruba o 2000 obyvatel vyšší počet než muži. Vzhledem k tomu, že ženy z výše uvedených důvodů mají menší možnosti pracovních pozic a zařazení se do pracovního procesu, ovlivňuje i toto srovnání mužské a ženské populace vyšší nezaměstnanost obyvatel v tábořském regionu.

Tabulka 3: Vývoj počtu obyvatel v okrese Tábor v letech 2009-2015

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Celkem	102 778	103 015	102 704	102 768	102 683	102 611	102 369

Muži	50 496	50 607	50 400	50 400	50 372	50 349	50 216
ženy	52 282	52 408	52 304	52 368	52 311	52 262	52 153

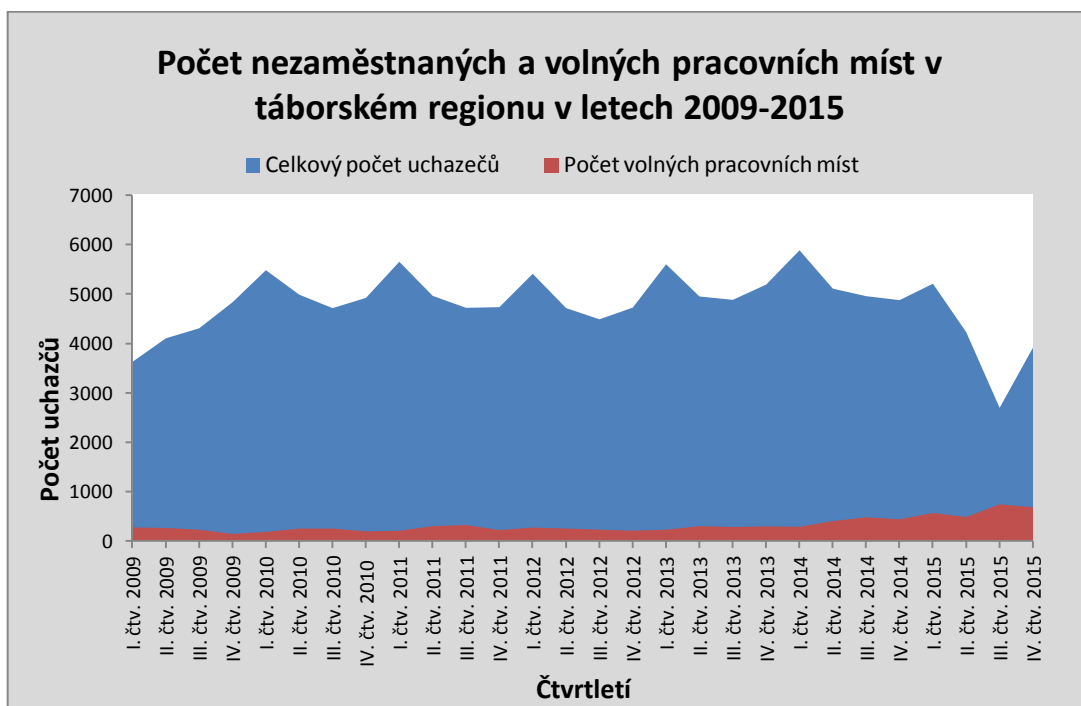
Zdroj: Vlastní zpracování podle dat z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-k-112009-ilog6rq7bi>

10.3.2. Vývoj počtu nezaměstnaných a volných míst v regionu Tábor v letech 2009-2015

Vývoj míry nezaměstnanosti 2009-2015 v táborském regionu

Graf č. 1 zobrazuje průběžný vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2009-2015 v táborském regionu. Z grafu vyplývá, že ve sledovaném období má křivka míry nezaměstnanosti kolísavý ráz. Během sledovaného období se míra nezaměstnanosti pohybovala v rozmezí 10-6 %. Jak je z grafu patrné, vždy na začátku nového roku nezaměstnanost stoupá a během roku dochází k jejímu poklesu. Ke konci roku má opět stoupající charakter. Celkový vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých letech ovlivňuje nabídka pracovních míst v období sezónních prací, a to především v rezortech jako je stavebnictví a zemědělství.

Graf 1: Počet nezaměstnaných a volných pracovních míst v táborském regionu 2009-2015



Zdroj: vlastní zpracování z údajů: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, 24. 4. 2016,

blíže v příloze č. 1

V tabulce č. 2 na straně 31 můžeme vysledovat, že nejnižší průměrná míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji ve sledovaném období byla 6,2 % v roce 2015. Na druhé straně bylo v roce 2010 dosaženo nejvyšší průměrné míry nezaměstnanosti, a to 10,1 %. I přes zjištěné údaje můžeme říci, že se tábořský region řadí mezi regiony s nižší mírou nezaměstnanosti.

Tabulka 4: Průměrný počet nezaměstnaných v tábořském regionu v letech 2009-2015 (stav k 31.12.)

Rok (31.12.)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Průměr	4228	5024	4732	4833	4880	4074	4010

Zdroj: Vlastní zpracování podle dat z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

Podrobná analýza v letech 2009-2015

Z tabulky č. 4 vyplývá, že v roce 2009 byl průměrný počet nezaměstnaných 4228. Nezaměstnanost v tomto roce měla kolísavý trend, ale nezaměstnanost žen měla pouze trend rostoucí, obzvláště ke konci sledovaného období, z čehož nejvyšší počet nezaměstnaných žen byl v prosinci, a to 2432 a naopak nejnižší byl v lednu, a to 1757.

V roce 2010 byl průměrný počet nezaměstnaných 5024 a míra nezaměstnanosti měla v tomto období klesající trend. Ke konci sledovaného období však počet nezaměstnaných opět prudce stoupl. Nezaměstnanost žen má v tomto roce kolísavý trend, kdy nejnižší počet nezaměstnaných žen byl v červnu, a to 2440 a naopak nejvyšší počet nezaměstnaných žen připadá na prosinec, a to 2692.

V roce 2011 činil průměrný počet nezaměstnaných 4732 osob a nezaměstnanost v tomto období měla kolísavý trend, z čehož počet nezaměstnaných žen měl trend spíše klesající. Nejvyšší počet nezaměstnaných žen v tomto roce byl v lednu, a to 2714. Naopak nejnižší počet nezaměstnaných žen připadl na říjen, a to 2445.

V roce 2012 byl průměrný počet nezaměstnaných 4833 a nezaměstnanost měla opět kolísavý trend, z čehož počet nezaměstnaných žen zaznamenal tento trend také. Nejnižší počet nezaměstnaných žen byl v září, a to 2468 a naopak nejvyšší počet připadl na únor, a to 2723.

V roce 2013 byl průměrný počet nezaměstnaných osob 4880 a nezaměstnanost měla klesající trend, bohužel počet nezaměstnaných žen prudce stoupá ke konci tohoto

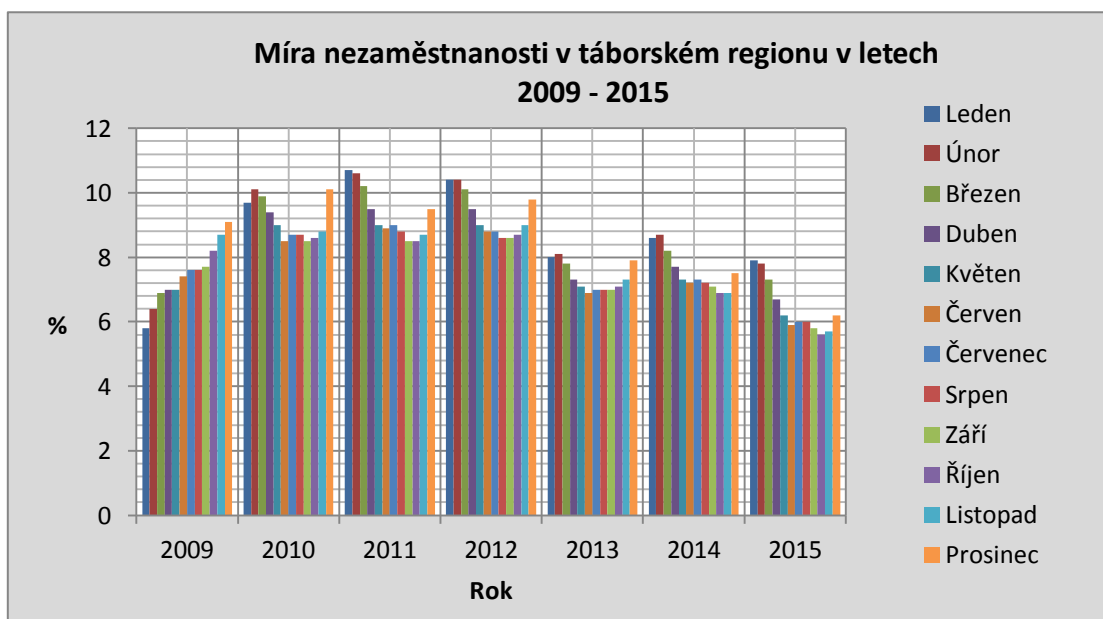
období. Nejnižší počet nezaměstnaných žen v tomto roce byl v červnu, a to 2537 a nejvyšší připadl na prosinec, a to 2769.

V roce 2014 byl průměrný počet nezaměstnaných osob 4874 a celková nezaměstnanost v tomto roce měla kolísavý trend. Z toho počet nezaměstnaných žen zaznamenal také trend kolísavý. Nejvyšší počet nezaměstnaných žen v tomto roce byl v únoru, a to 2848 a nejnižší byl v listopadu, a to 2547.

V roce 2015 byl průměrný počet nezaměstnaných osob 4010. Nezaměstnanost v tomto roce měla spíše klesající trend a souběžně s tím se vyvíjel i počet nezaměstnaných žen v tomto období. Nejvíce nezaměstnaných žen bylo v lednu, a to 2626 a nejnižší počet připadl na listopad, a to 2098 žen.

Všechny uvedené údaje o celkové nezaměstnanosti a nezaměstnanosti žen ve sledovaném období jsou zachyceny v příloze č. 1., grafu č. 2 a 3. (MPSV, 2016)

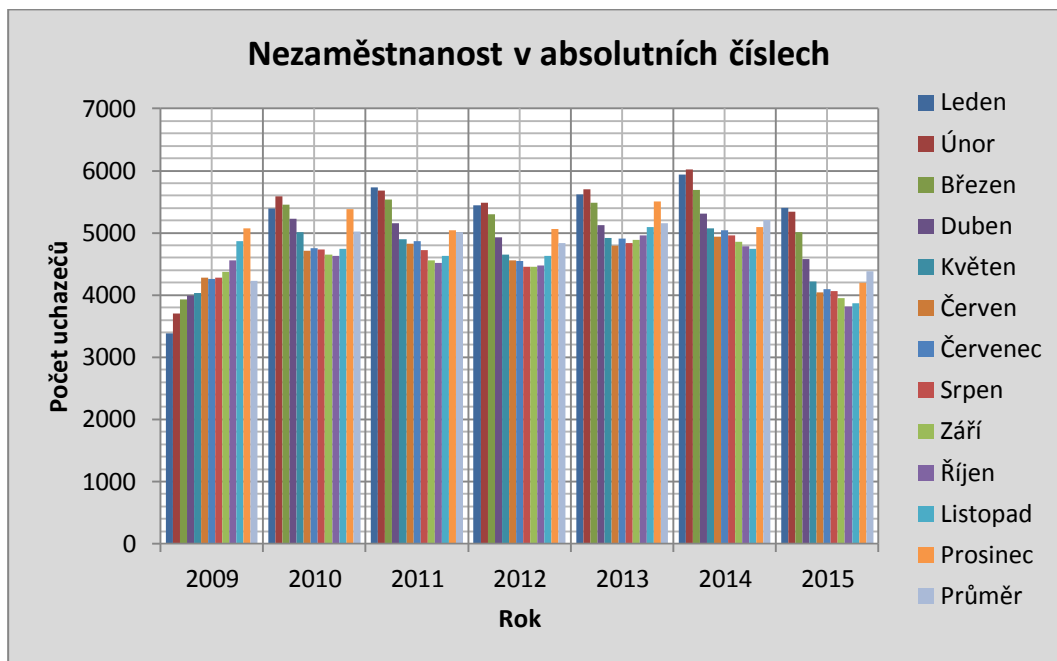
Graf 2: Míra nezaměstnanosti v táborském regionu 2009-2015



Zdroj: vlastní zpracování podle údajů: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>, 11. 5. 2016 blíže v příloze č. 2

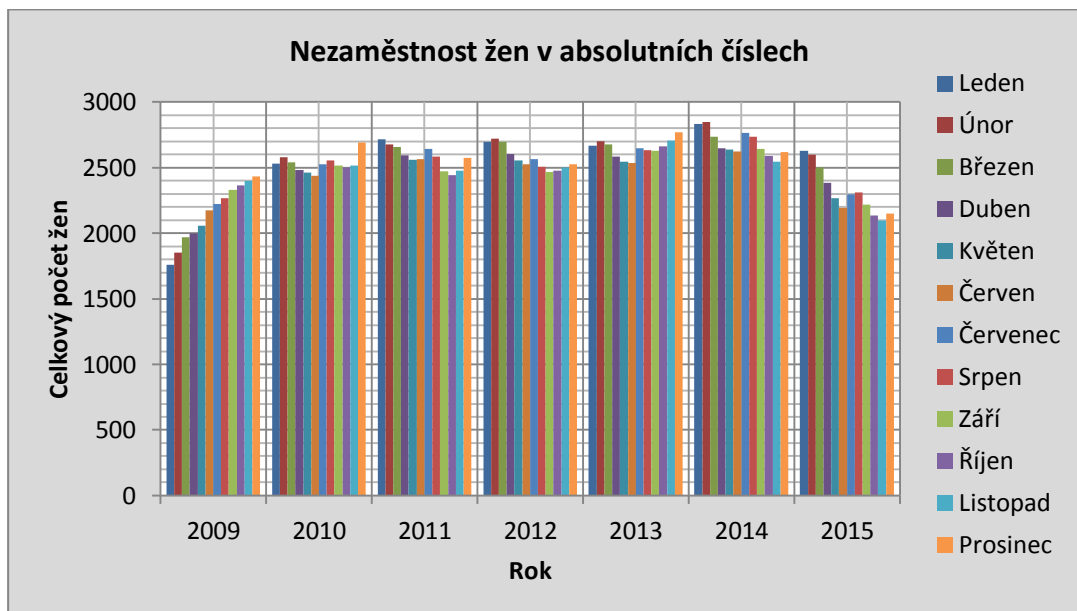
Jak je z grafu č. 2 patrné, tak vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2009-2015 měl spíše kolísavý trend. K nárůstu nezaměstnanosti došlo v letech 2010-2012, kdy nejvyšší nezaměstnanost byla v lednu 2011, a to 10,7 %. Od roku 2013 má nezaměstnanost spíše klesající trend, kdy nejnižší míra nezaměstnanosti byla v říjnu 2015, a to 5,6 %.

Graf 3: Celková nezaměstnanost v tábořském regionu v absolutních číslech 2009-2015



Zdroj: vlastní zpracování podle údajů: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>, 11. 5. 2016 blíže v příloze č. 3

Graf 4: Nezaměstnanost žen v tábořském regionu v absolutních číslech 2009-2015



Zdroj: vlastní zpracování podle údajů z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>, 11. 5. 2016 blíže v příloze č. 4

Zatímco graf číslo 3 zachycuje celkovou nezaměstnanost v absolutních číslech v letech 2009-2015, graf č. 4 se zaměřuje pouze na nezaměstnanost žen v absolutních

číslech ve stejném období. Ze srovnání obou grafů je patrné, že nezaměstnanost žen ve sledovaném období má odlišnější trend než nezaměstnanost celková. Zatímco z grafu o celkové nezaměstnanosti v absolutních číslech vyplývá, že nezaměstnanost klesá v letním období v důsledku sezónních prací, je z grafu nezaměstnanosti žen v absolutních číslech vidět, že sezónní práce neposkytují ženám dostatečné množství pracovních příležitostí. Ze srovnání obou grafů lze vypožorovat, že nezaměstnanost žen ve sledovaném období je celkově vyšší nežli nezaměstnanost mužů.

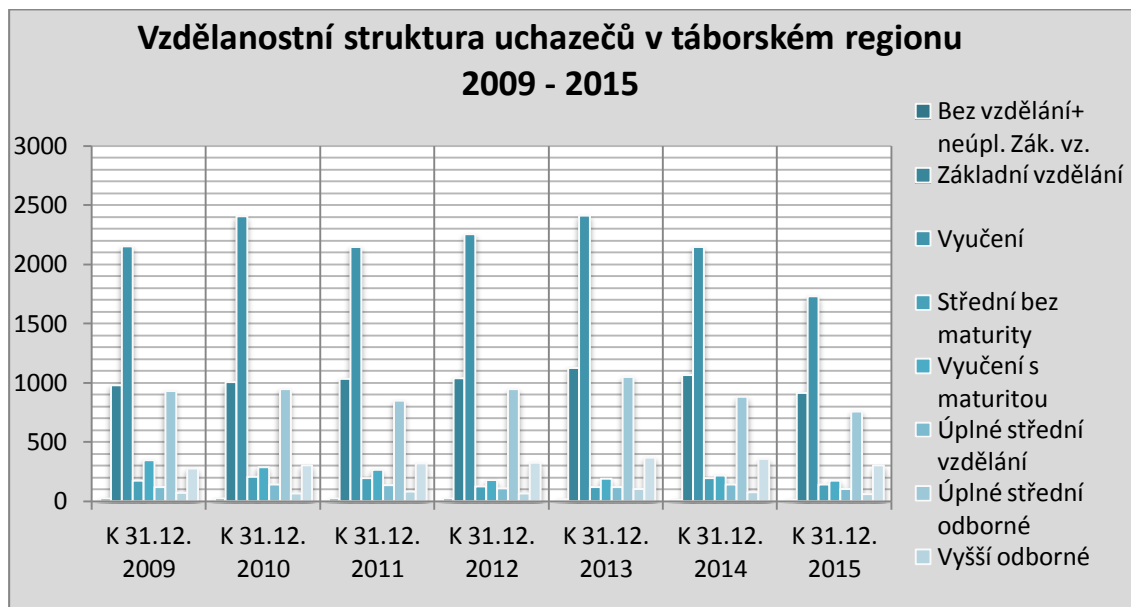
10.3.3. Rozbor uchazečů o zaměstnání z hlediska kvalifikace

Na trhu práce se setkáváme s různou profesní kvalifikací, která je představována osobami s odlišným stupněm vzdělání. Dochází zde k disproporcím mezi nabídkou lidských zdrojů, co se kvalifikace týče na jedné straně a potřebami trhu práce na straně druhé. Specifickou skupinu tvoří vysokoškolsky vzdělaní uchazeči, jejichž vzdělání má nejvyšší úroveň, ale kteří jsou často nuceni odmítnout nabízená místa, která neodpovídají úrovni jejich vzdělání.

Další skupinu tvoří uchazeči se středoškolským vzděláním s maturitou. Na trhu práce je v současnosti nízká poptávka po uchazečích z ekonomicky-administrativních oborů, a pokud se naskytne, vyžadují zaměstnavatelé znalost cizích jazyků, kterou tyto uchazeči často nemohou nabídnout.

Nejproblematictější skupinou jsou uchazeči s nízkou kvalifikací. V této sféře si existuje dostatečná poptávka ze strany zaměstnavatelů, ale nezaměstnaní jsou demotivováni srovnáním výše nárokovaných sociálních dávek a výší jejich následné mzdy. Tyto pozice tak zůstávají buďto dlouhodobě neobsazené, anebo jsou zpřístupněny cizím státním příslušníkům.

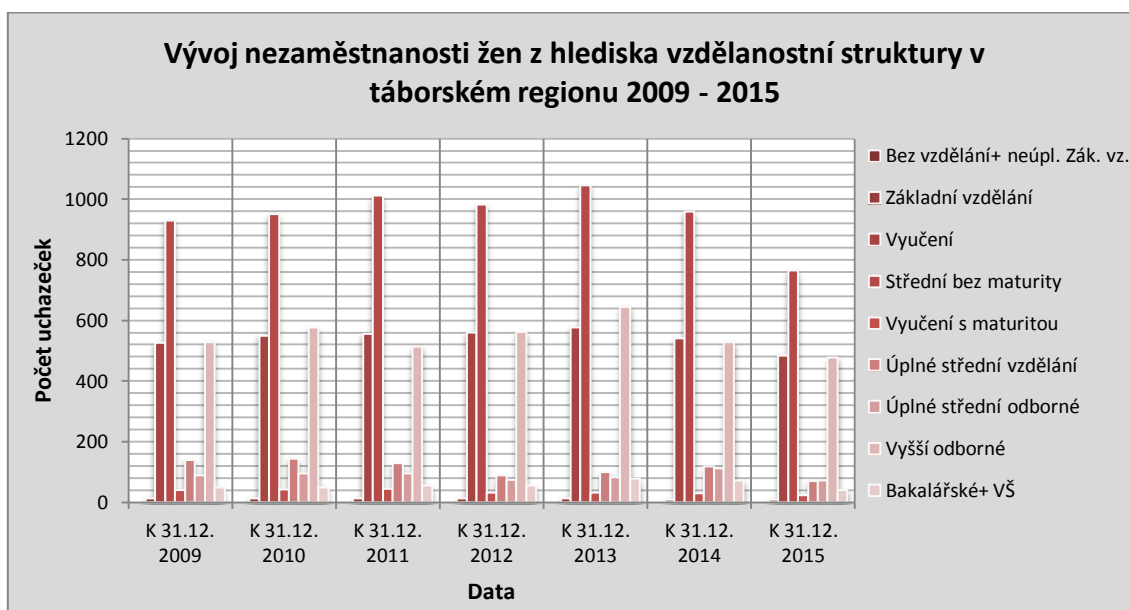
Graf 5: Vývoj nezaměstnanosti v tábořském regionu z hlediska vzdělanostní struktury 2009-2015



Zdroj: Vlastní zpracování z dat: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, 24. 4. 2016, blíže v příloze č. 5

Graf číslo 5 zobrazuje vývoj uchazečů o zaměstnání s ohledem na jejich vzdělání v letech 2009-2015. Uvedené údaje jsou zachyceny vždy k 31. 12. daného roku. Z grafu jednoznačně vyplývá, že nejrizikovější skupinou v průběhu sledovaného období jsou uchazeči s nejnižší kvalifikací. Jedná se o uchazeče se základním vzděláním a vyučené. Další rizikovou skupinu tvoří ve sledovaném období uchazeči s úplným středním odborným vzděláním s maturitou. Nejméně rizikovou skupinou jsou uchazeči s vyšším odborným vzděláním.

Graf 6: Vývoj nezaměstnanosti v tábořském regionu z hlediska vzdělanostní struktura žen 2009-2015



Zdroj: Vlastní zpracování podle dat z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, 24. 4. 2016, blíže v příloze č. 6

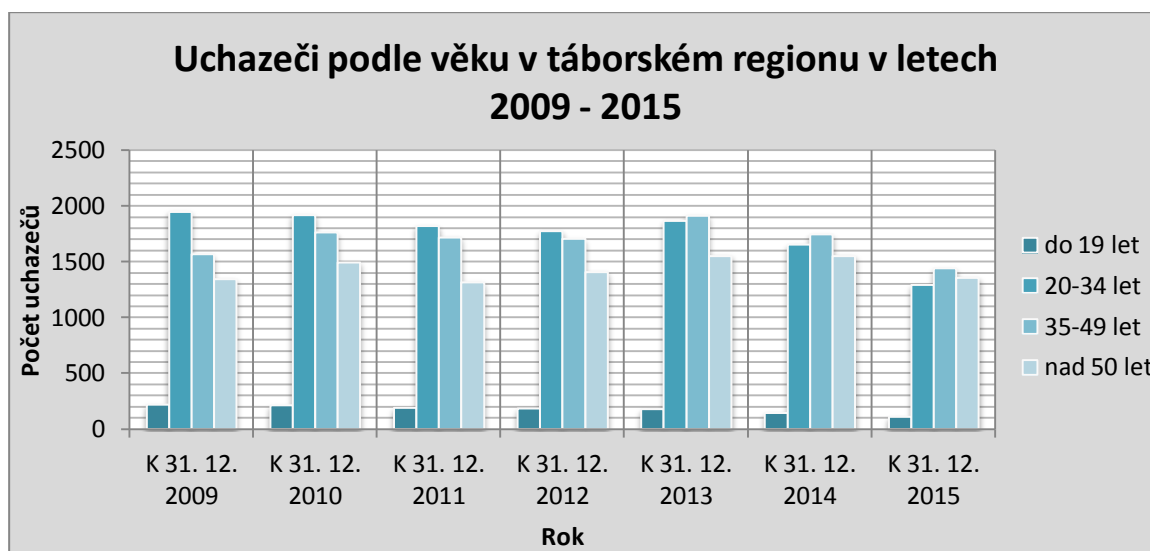
Výše uvedený graf č. 6 zachycuje vývoj nezaměstnanosti žen z hlediska jejich kvalifikace ve sledovaném období. Data v jednotlivých letech jsou uvedena vždy k 31. 12. příslušného roku. Z grafu je patrné, že nejpočetnější skupinou nezaměstnaných žen jsou ženy vyučené. Dalšími problematickými skupinami jsou ženy s úplným středním odborným vzděláním a ženy se základním vzděláním. Nejvyšší nezaměstnanost těchto skupin byla zaznamenána k 31. 12. 2013. Z grafu č. 6 vyplývá, že čím nižší kvalifikaci ženy vykazují, tím vyšší je riziko jejich uplatnění na trhu práce.

Výjimku tvoří pouze skupina žen-žadatelek o zaměstnání, které jsou bez vzdělání. Jedná se o uchazečky, které o zaměstnání nemají zájem, protože využívají systému sociálních dávek. Nezaměstnanost žen z hlediska kvalifikace v letech 2009-2015 má v jednotlivých letech velmi podobnou strukturu.

Při srovnání vlivu kvalifikace na celkovou nezaměstnanost v komparaci s nezaměstnaností žen vykazují ženy vyšší nezaměstnanost téměř ve všech kategoriích. Největší problém s uplatněním na trhu práce z hlediska kvalifikace mají ženy s úplným středním vzděláním. Srovnáním grafu č. 5 a grafu č. 6 docházíme k závěru, že vliv kvalifikace na nezaměstnanost žen a celkovou nezaměstnanost vykazuje v obou případech stejný trend. Příčinou tohoto trendu je především to, že jsou lidem s úplným středoškolským vzděláním úřadem práce nabízena méně kvalifikovaná místa a pracovní příležitosti, které nechtějí přijmout, protože dosáhli vyššího vzdělání.

10.3.4. Rozbor uchazečů o zaměstnání z hlediska věku

Graf 7: Vývoj nezaměstnanosti v tábořském regionu z hlediska věkové struktura uchazečů 2009-2015



Zdroj: Vlastní zpracování podle údajů z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>, 29. 7. 2016, Blíže v příloze č. 7

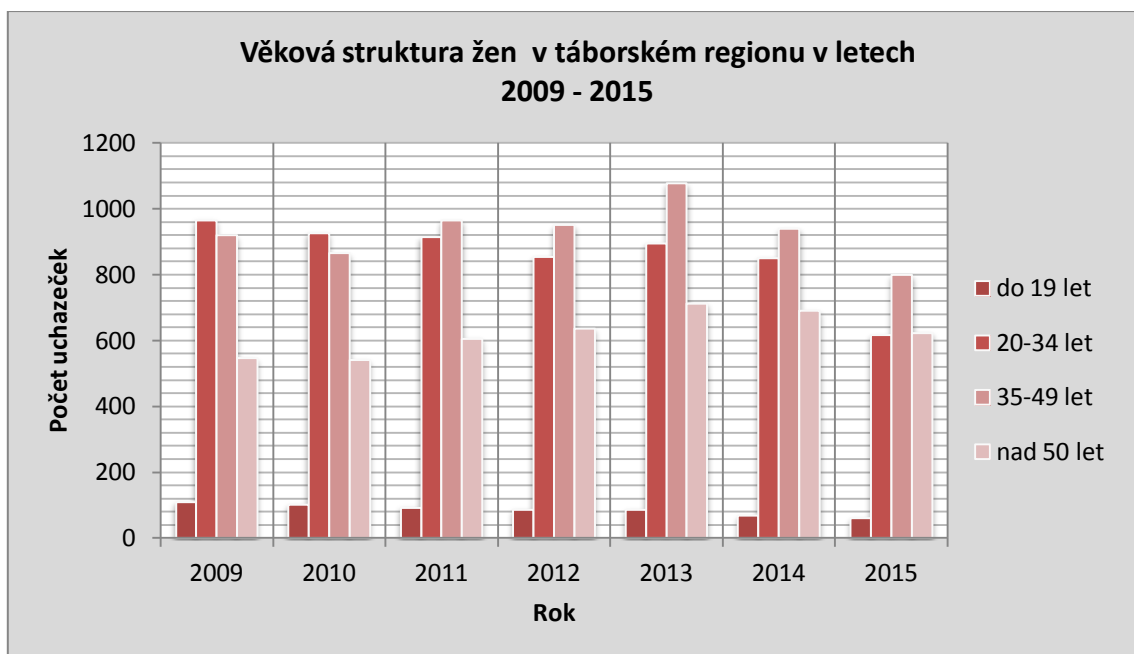
Graf č. 7 zaznamenává vývoj uchazečů o zaměstnání podle jejich věkové struktury. Jednotlivá data jsou evidována vždy k 31. 12. daného roku. Z grafu je patrné, že nejvíce zastoupenými skupinami nezaměstnaných uchazečů jsou uchazeči ve věku 20-34 let a uchazeči ve věku 35-49 let.

V první skupině počet navyšují především mladí absolventi se středoškolským vzděláním, kteří mají minimální zkušenosti a praxi, a proto o ně zaměstnavatelé nemají velký zájem. Dále počet nezaměstnaných v této skupině navyšují žadatelé s vysokoškolským vzděláním, kteří opět nemají odpovídající praxi, kterou zaměstnavatelé vyžadují, anebo naopak nedokážou najít odpovídající dobře placené místo s ohledem na jejich vzdělání.

Další početnou skupinu nezaměstnaných tvoří uchazeči v produktivním věku 35-49let. Jedná se především o uchazeče, kteří ačkoliv jsou v produktivním věku, nejsou pro zaměstnavatele příliš perspektivní. Jedním z problémů je nedostatečná kvalifikace žadatelů a na druhé straně nedostatečná motivace ze strany zaměstnavatelů umožnit těmto uchazečům dokončení vzdělání či rekvalifikaci.

Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých letech má podobný trend, kdy nejnižší nezaměstnanost byla zaznamenána k 31. 12. 2015. Naopak vyšší hodnoty nezaměstnanosti byly zaznamenány v letech 2013 a 2010.

Graf 8: Věková struktura žen v táborském regionu a jejich nezaměstnanost v letech 2009-2015



Zdroj: Vlastní zpracování podle dat z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>, 29. 7. 2016, blíže v příloze č. 8

Z grafu č. 8, který sleduje specifika nezaměstnanosti žen v táborském regionu z hlediska věkové struktury, vyplývá, že nejvíce zastoupenou skupinu nezaměstnaných uchazeček tvoří ženy ve věku 35-49. Ve srovnání s předchozím grafem, kde na prvním místě byli uchazeči ve věku 20-34 let se nezaměstnanost žen zvyšuje v produktivním věku. Příčinou vysoké nezaměstnanosti této skupiny je, že se jedná o ženy po mateřské dovolené, které pečují zpravidla o jedno nebo dvě děti, což je pro zaměstnavatele mnohdy demotivující. Ačkoliv se jedná o značně diskriminující postoj k těmto uchazečkám, mnozí zaměstnavatelé z obavy, že budou pečovat o nemocné ratolesti, raději zvýhodní uchazeče z jiných věkových skupin.

Další rizikovou skupinou jsou uchazečky ve věku 20-34 let. Vystává zde hned několik důvodů, proč o ně zaměstnavatelé mají malý zájem. Jedním z nich jsou opět minimální praxe a zkušenosti čerstvých absolventek středních a vysokých škol. Navíc u

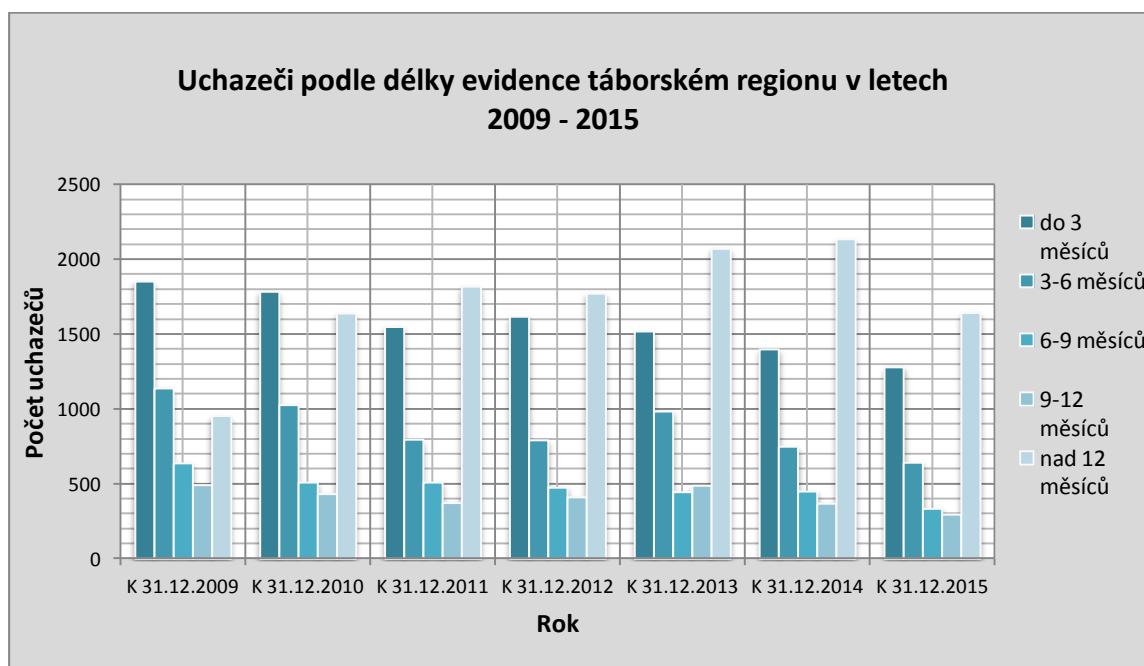
vysokoškolsky vzdělaných žen dochází kromě tohoto důvodu k nedostatečné motivaci uchazeček spokojit se s méně placeným místem, na kterém dostatečně neuplatní svoje nabyté vzdělání. Dalším důvodem nedostatečného zájmu ze strany zaměstnavatelů o tuto věkovou skupinu je, že předpokládají v tomto období u žen vstup do manželství, následné těhotenství a nástup na mateřskou dovolenou. To pro mnohé zaměstnavatele znamená komplikaci, protože musí hledat další pracovní síly, které by tyto ženy zastoupily. Raději se proto zaměřují na uchazečky z jiných věkových skupin, kde tyto „komplikace“ nebudou muset řešit. I v tomto případě se jedná o značně diskriminující přístup k ženám, které chtějí pracovat a jsou v produktivním věku.

Při srovnáním grafu č. 7. který mapuje celkovou nezaměstnanost z hlediska věku v letech 2009-2015 a grafu č. 8. který sleduje specifika nezaměstnanosti žen z hlediska věku ve stejném období, docházíme k závěru, že nezaměstnanost žen vykazuje vyšší trend, a to ve věkové kategorii 35-49 let na rozdíl od celkové nezaměstnanosti, která vykazuje nejvyšší trend ve věkové kategorii 20-34 let.

Jak již bylo zmíněno výše, příčinou vyšší nezaměstnanosti žen v této věkové kategorii je to, že se jedná o ženy, které jsou dlouhodobě zatíženy péčí o své děti.

10.3.5. Rozbor uchazečů o zaměstnání podle délky evidence na úřadu práce

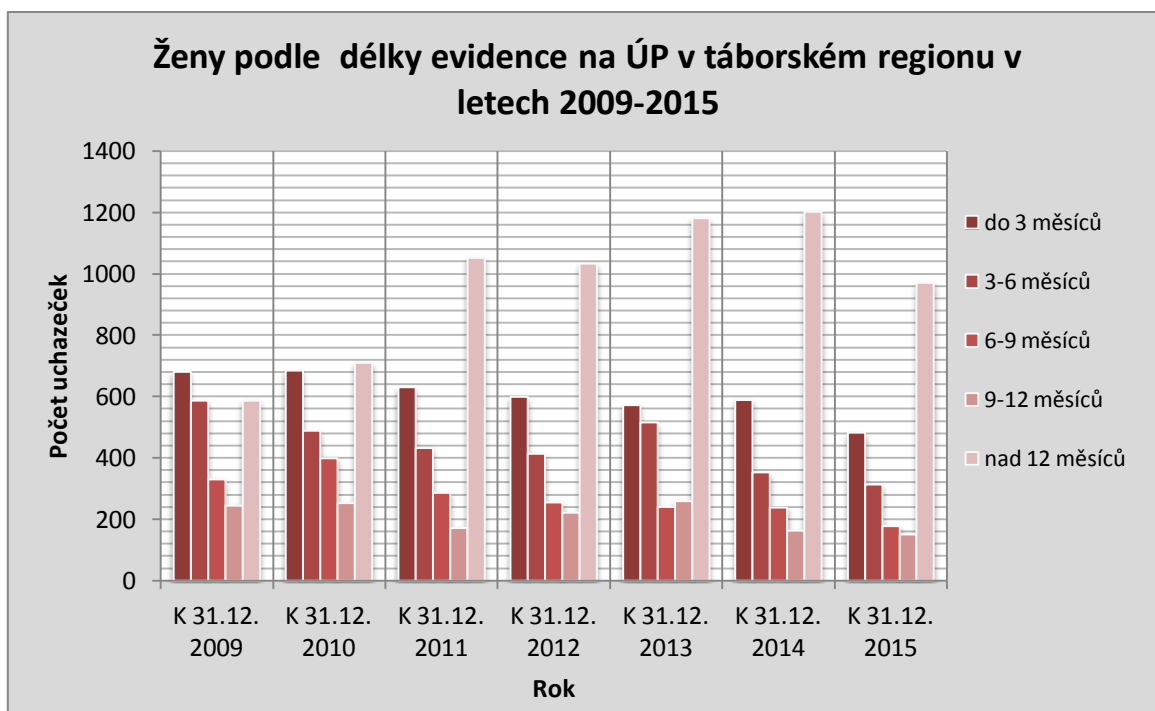
Graf 9: Délka evidence uchazečů v táborském regionu v letech 2009-2015



Zdroj: Vlastní zpracování podle dat z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, 24. 4. 2016, blíže v příloze č. 9

V grafu č. 9 je zaznamenán vývoj uchazečů o zaměstnání z hlediska délky nezaměstnanosti. Kategorii, která je nejvíce sledována, je dlouhodobá nezaměstnanost. Ta se týká nezaměstnanosti nad 6 měsíců. Z grafu je na první pohled patrné, že nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání z hlediska délky evidence nezaměstnanosti v tábořském regionu v letech 2009-2015 se nachází v kategorii nad 12 měsíců. Tato kategorie je ovlivňována množstvím uchazečů, kteří jsou sice vedeni v evidenci úřadu práce jako nezaměstnaní, ale o nabízené pracovní pozice nemají zájem. Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání byl v této kategorii podchycen v roce 2014, kdy tento počet činil 2134 uchazečů. Další vysoké hodnoty uchazečů obsahuje kategorie do 3 měsíců, která je silně ovlivňována sezónními pracemi. V této kategorii byl nejvyšší počet uchazečů zachycen v roce 2009 a činil 1851 uchazečů.

Graf 10: Délka evidence žen v tábořském regionu v letech 2009-2015



Zdroj: Vlastní zpracování podle dat z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, 24. 4. 2016, blíže v příloze č.

10

Graf č. 10 sleduje vývoj uchazeček o zaměstnání z hlediska délky evidence nezaměstnanosti v regionu Tábor v letech 2009-2015 a současně slouží jako podklad ke srovnání s grafem č. 9.

Z tohoto grafu je patrné, že obdobně jako v grafu č. 9 je nejvyšší počet evidovaných uchazeček v kategorii nad 12 měsíců, kdy nejvyšší hodnota byla zaznamenána v roce 2014 a kdy počet uchazeček o zaměstnání činil 1202. Další rizikovou kategorií je

stejně jako v grafu č. 9 kategorie do 3 měsíců, kdy nejvyšší počet evidovaných uchazečů byl podchycen v letech 2009, a to 681 uchazeček a v roce 2010 zahrnoval 686 uchazeček.

10.4. Rozbor vývoje uchazečů s problematickým uplatněním na trhu práce

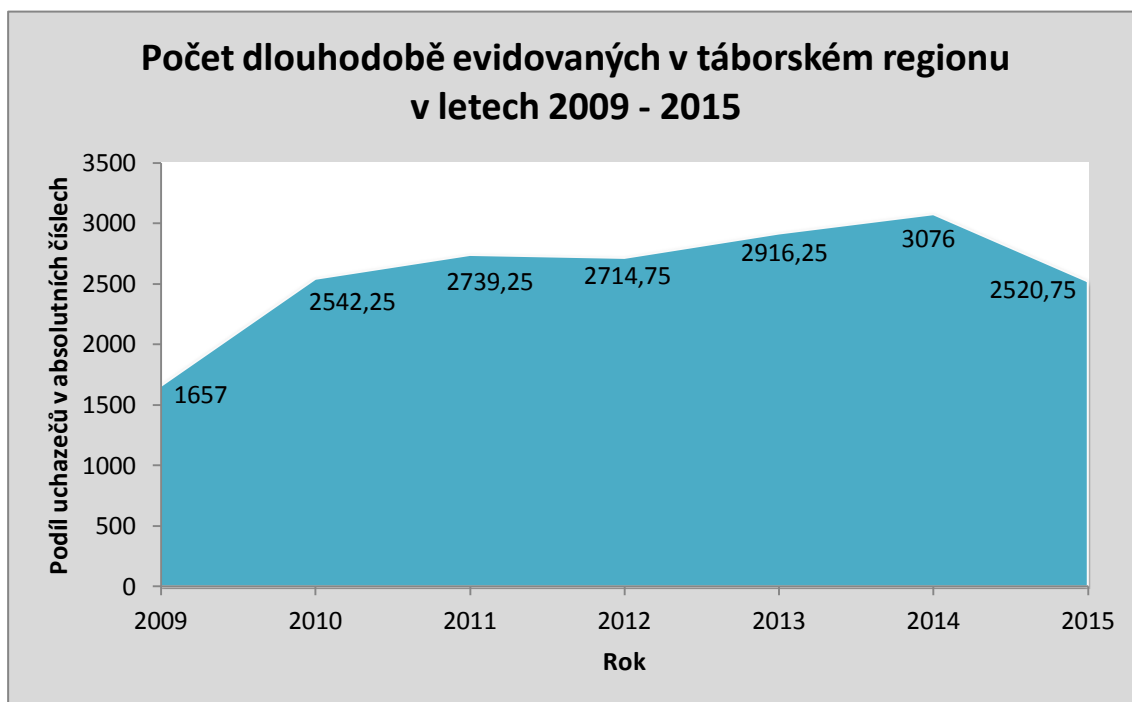
Na trhu práce se v průběhu jednotlivých let postupně vyprofilovaly skupiny uchazečů s problematickým uplatněním na trhu práce. Jedná se o tzv. rizikové skupiny, na které je v současné době nutné zaměřit aktivní politiku zaměstnanosti. „Za rizikové skupiny na trhu práce jsou považovány osoby zdravotně postižené, mladiství uchazeči o zaměstnání do 25 let, absolventi škol, společensky nepřizpůsobiví uchazeči, uchazeči bez kvalifikace, osoby pečující o děti mladší 15 let, osoby starší 50 let a osoby, které bydlí v okrajových částech okresu s nízkou dopravní obslužností.“ (Kolibová, Kubicová, 2005)

Tato část bakalářské práce se zaměřuje na čtyři rizikové skupiny. Jedná se o dlouhodobě evidované uchazeče, uchazeče se zdravotním postižením, absolventy škol a osoby starší 50 let.

10.4.1. Uchazeči dlouhodobě evidovaní

Do této skupiny jsou zahrnuti uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců. Jedná se především o osoby s nízkou kvalifikací, anebo o osoby, v jejichž případě je důvodem dlouhodobé nezaměstnanosti nesoulad mezi kvalifikačními předpoklady lidských zdrojů a charakterem pracovních míst.

Graf 11: Dlouhodobě evidovaní uchazeči v táborském regionu v letech 2009-2015

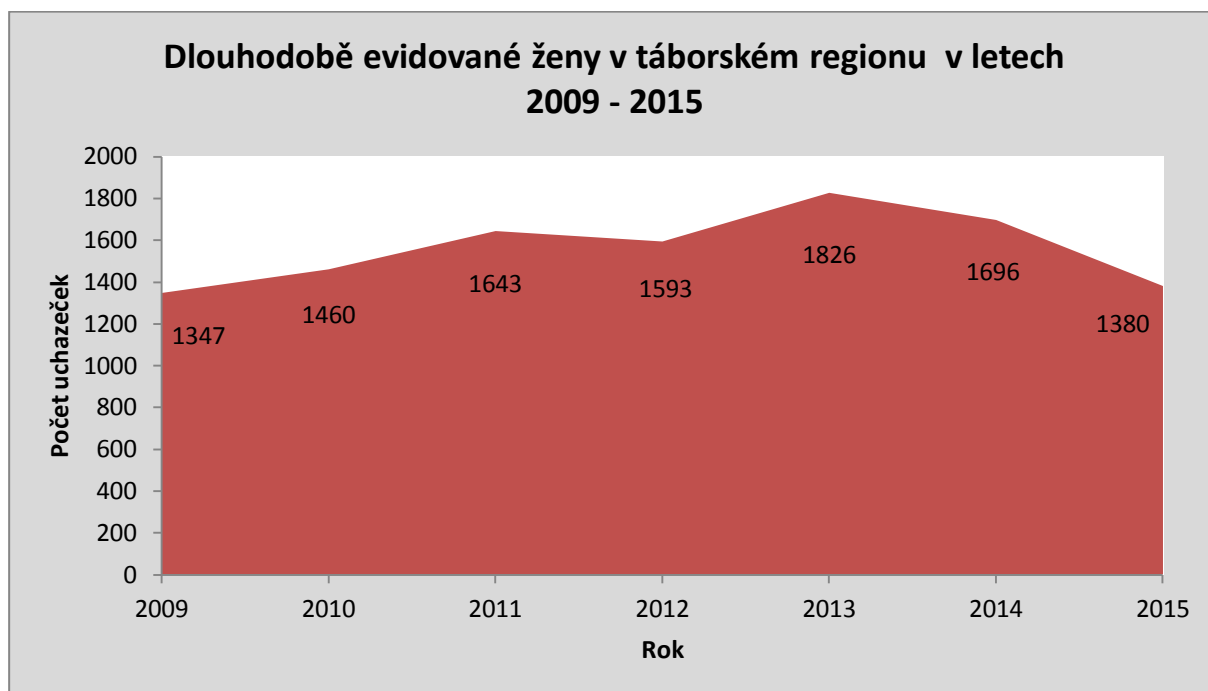


Zdroj: Vlastní zpracování podle dat z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt,24.4.2016>, blíže v příloze č. 11

Z grafu č. 11 je patrné, že průměrný počet dlouhodobě evidovaných uchazečů se od roku 2009 (kdy byl průměrný počet dlouhodobě evidovaných uchazečů 1657 osob) až do roku 2014 neustále zvyšoval (kdy průměrný počet dlouhodobě evidovaných uchazečů dosáhl hodnoty 3076 uchazečů). Od roku 2014 zaznamenáváme v nezaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů klesající trend. V rozmezí jednoho roku klesl počet uchazečů na 2520, tj. o 556 uchazečů.

Díky postupnému uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti dochází průběžně ke zlepšení celé situace.

Graf 12: Dlouhodobě evidované ženy v tábořském regionu v letech 2009-2015



Zdroj: Vlastní zpracování podle dat z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, 24. 4.2016, blíže v příloze č.

12

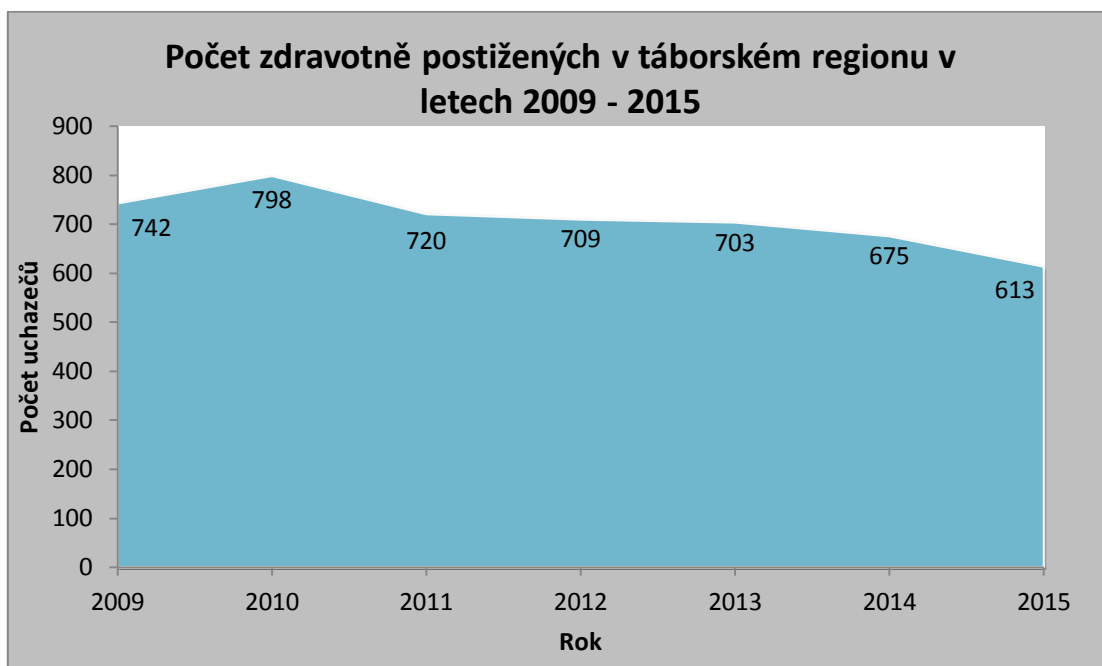
Graf č. 12 zachycuje vývoj nezaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazeček v tábořském regionu v letech 2009-2015. Z výše uvedeného grafu vyplývá, že od roku 2009 až 2011 se počet dlouhodobě evidovaných žen neustále zvyšoval. V roce 2012 došlo k mírnému poklesu, ale naopak v dalším roce byl nárůst dlouhodobě evidovaných nezaměstnaných žen zcela zřetelný, a to o 233 žen. Od tohoto roku do roku 2015 má počet nezaměstnaných dlouhodobě evidovaných žen klesající trend.

Srovnáním grafů č. 11 mapujícím vývoj celkové nezaměstnanosti a grafu č. 12 zachycujícím vývoj nezaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazeček docházíme k závěru, že vývoj celkové nezaměstnanosti má až do roku 2014 stoupající trend, který pak pozvolna klesá. Vývoj nezaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazeček má stoupající trend pouze do roku 2011 a od tohoto roku zaznamenáváme kolísavý trend.

10.4.2. Osoby zdravotně postižené

Tato skupina uchazečů o zaměstnání je v uplatnění na trhu práce omezena svým zdravotním stavem. Jejich zdravotní postižení pro ně představuje určitou bariéru při získání pracovních pozic.

Graf 13: Uchazeči zdravotně postižení v táborském regionu v letech 2009-2015

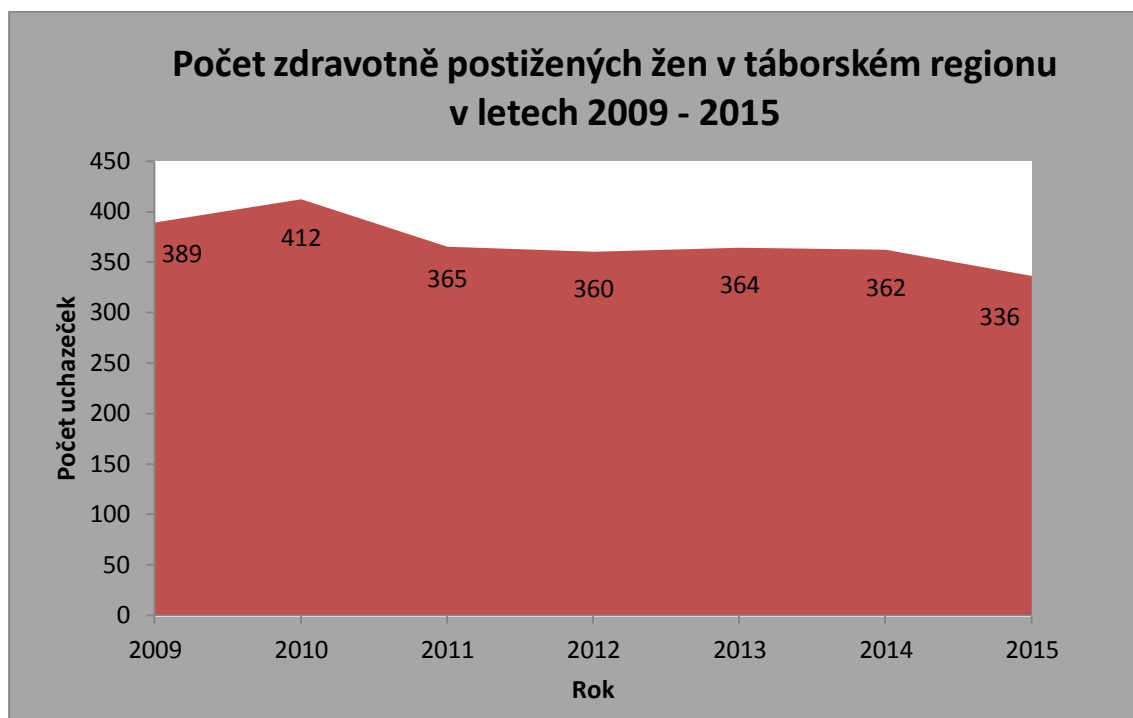


Zdroj: Vlastní zpracování podle dat z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt> 24. 4. 2016, blíže v příloze č.

11

Z výše uvedeného grafu č. 13 vyplývá, že počet evidovaných uchazečů se zdravotním postižením v táborském regionu v letech 2009-2015 má spíše vyrovnaný trend a pokud je zde zaznamenán nárůst, tak probíhá velmi pomalu. Problémem v této kategorii je stále velmi nízká nabídka počtu volných pracovních míst pro zdravotně postižené uchazeče. Nejvyšší počet byl zaznamenán v roce 2010, kdy celkový počet nezaměstnaných osob se ZP činil 798 uchazečů. Naopak nejnižší počet byl evidován v roce 2015, kdy počet uchazečů se ZP činil 613 osob. Tato kategorie není ovlivněna sezónními pracemi.

Graf 14: Zdravotně postižené ženy v táborském regionu v letech 2009-2015



Zdroj: Vlastní zpracování podle dat z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>, 13. 5. 2016, blíže v příloze č. 12

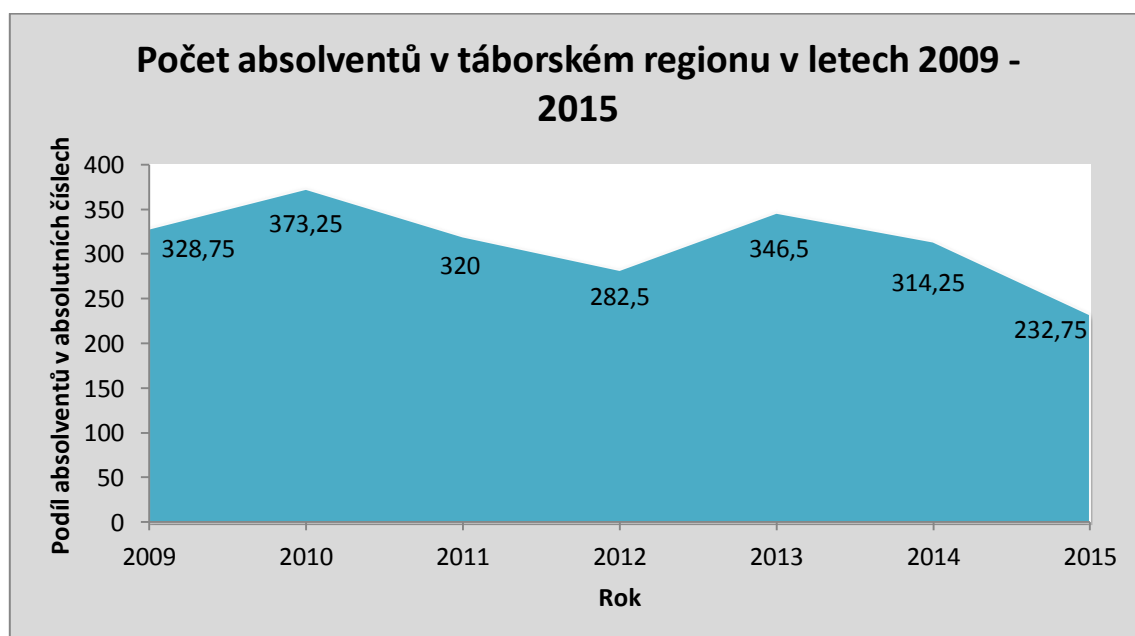
Graf č. 14 zachycuje vývoj nezaměstnanosti u zdravotně postižených žen v táborském regionu mezi lety 2009-2015. Pokud jej srovnáme s grafem zachycujícím celkový podíl uchazečů-osob zdravotně postižených v evidenci Úřadu práce v Táboře, činí počet nezaměstnaných žen větší polovinu z celkového počtu. Zatímco celkový počet zdravotně postižených osob obou pohlaví se pohybuje okolo počtu 700 uchazečů, počet zdravotně postižených žen představuje více než jednu polovinu. Nejvyšší počet nezaměstnaných, zdravotně postižených žen byl evidován k 31. 12. 2010, a to 412 uchazeček. Naopak nejnižší počet evidovaných žen se ZP byl k 31. 12. 2015 a to 336 uchazeček.

Ze srovnání grafu č. 13 s grafem č. 14 vyplývá, že vývoj celkové nezaměstnanosti u zdravotně postižených je stejný jako vývoj nezaměstnanosti u zdravotně postižených žen. Do roku 2010 v obou případech zaznamenává stoupající trend a od tohoto roku až do roku 2015 nezaměstnanost zdravotně postižených klesá.

10.4.3. Absolventi odborných, středních a vysokých škol

Čerství absolventi škol představují pro úřad práce další rizikovou skupinu, protože po ukončení studia nemají žádnou praxi a zaměstnavatelé o ně tudíž neprojevují velký zájem. Pravidelně je nejvyšší počet uchazečů evidován v měsíci září, kdy po prázdninách dochází ke zvýšení počtu nově příchozích uchazečů na úřad práce. Dalšími příčinami nízké nabídky pracovních míst pro tuto skupinu osob jsou zájem o jinou odbornost, nechuť vykonávat manuální práci, nesoulad mezi požadavky zaměstnavatele a vzděláním absolventů a snaha o vyšší pozici s lepším platovým zařazením. Velkou část absolventů, kteří jsou vedeni na úřadu práce, tvoří osoby, které mají zájem o studium na vysokých školách. Jsou to studenti, kteří nedokončili opakovaně studium na VŠ a úřad práce využívají jako překlenovací období, nežli začnou studovat na jiné vysoké škole.

Graf 15: Absolventi odborných, středních a vysokých škol v tábořském regionu v letech 2009-2015

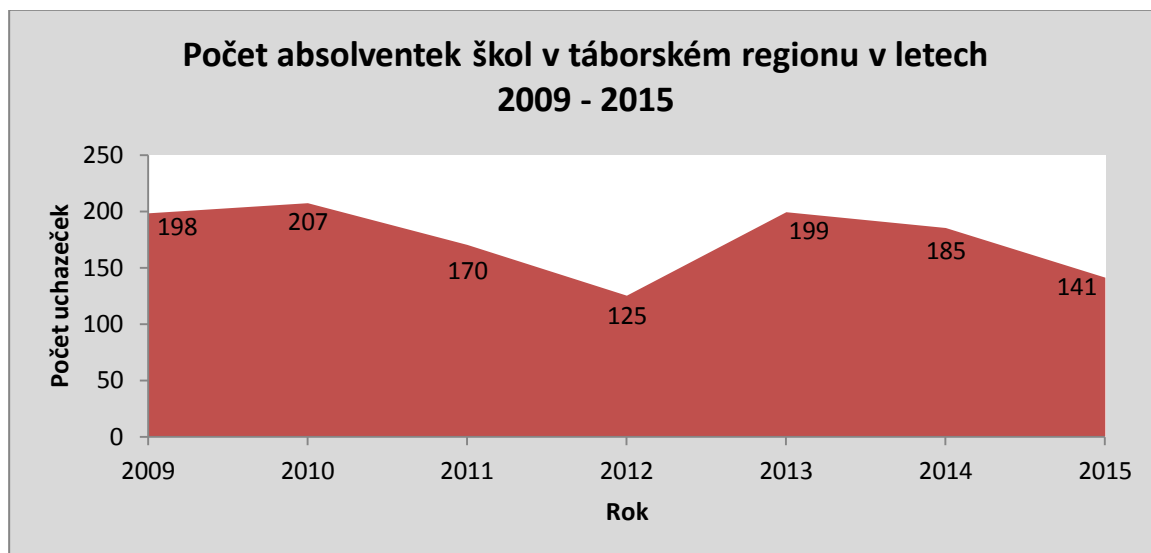


Zdroj: Vlastní zpracování podle dat z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo> 13. 5. 2016, blíže v příloze č. 11

Graf č. 15 zaznamenává, že průměrný počet absolventů škol v tábořském regionu v letech 2009-2015 má od roku 2009 kolísavý ráz. Zatímco v roce 2010 počet uchazečů dosáhl svého vrcholu a činil 373 osob, tak v roce 2012 počet uchazečů velmi klesl, a to na 282 osob. Nejnižší počet podílu absolventů škol byl zaznamenán v roce 2015, kdy průměrný počet uchazečů dosáhl svého minima, a to 232 osob. Hlavním důvodem klesajícího trendu v této kategorii je zvýšený zájem absolventů škol o přijetí práce s nižším platovým ohodnocením, jelikož většina z uchazečů nespĺňuje podmínky pro

přiznání podpory v nezaměstnanosti. Další příčinou klesajícího počtu nezaměstnaných absolventů škol je zájem studentů o studium na jiné vysoké škole.

Graf 16: Absolventky odborných, středních a vysokých škol v tábořském regionu v letech 2009-2015



Zdroj: Vlastní zpracování podle dat z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo,13>, 5. 5. 2016, blíže v příloze č. 12

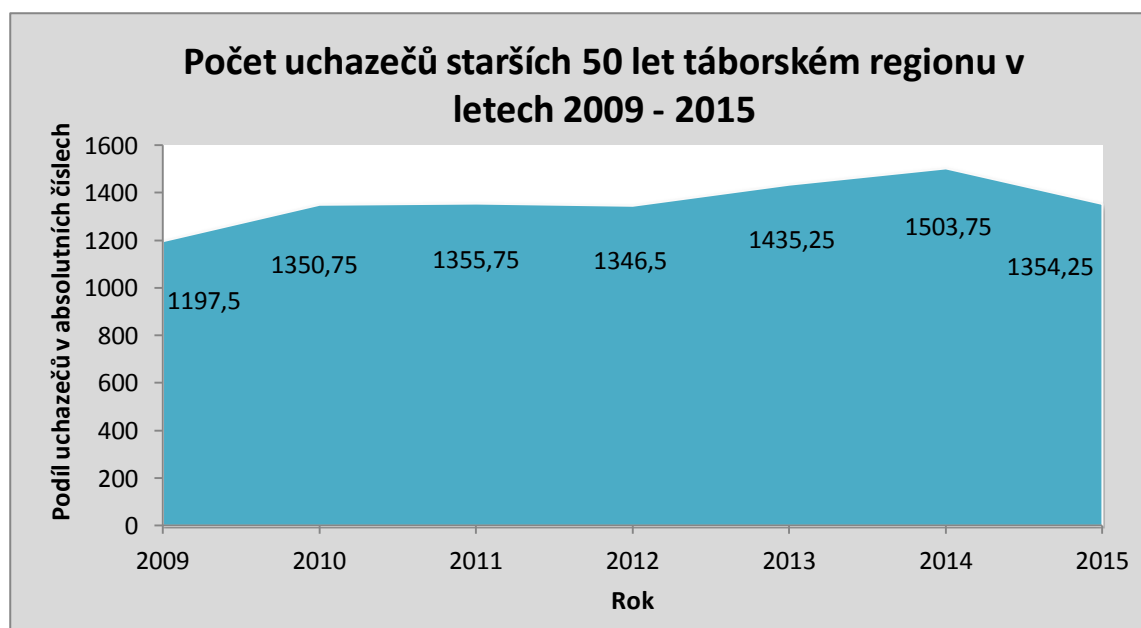
Z výše uvedeného grafu č. 16 vyplývá, že průměrný počet žen - absolventek škol v tábořském regionu v letech 2009-2015 má od roku 2009 kolísavý ráz. Nejvyšší počet uchazeček o zaměstnání byl evidován k 31. 12. 2010 a činil 207 absolventek. Od tohoto roku počet absolventek ucházejících se o zaměstnání rapidně klesal a skončil v roce 2012 na hodnotě 125 uchazeček. V roce 2013 dochází k opětovnému nárůstu počtu uchazeček o zaměstnání, kdy se až do roku 2015 tento počet průběžně snižuje. Nejvyšší počet absolventek škol, které se ucházely o zaměstnání, byl zaevidován v roce 2010, zatímco nejnižší hodnota je evidována v roce 2012.

Z komparace grafu č. 15 s grafem č. 16 docházíme k závěru, že nezaměstnanost absolventů odborných, středních a vysokých škol má v obou případech kolísavý trend. Ze srovnání počtu nezaměstnaných absolventů z grafu č. 15 a počtu nezaměstnaných absolventek z grafu č. 16 docházíme k závěru, že počet žen absolventek byl v téměř všech letech vyšší než počet nezaměstnaných absolventů mužů.

10.4.4 Uchazeči starší 50 let

V této skupině uchazečů se jedná o osoby ve věku nad 50 let. Díky tomu se skupina také řadí mezi rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání. Z průzkumu vyplynulo hned několik důvodů, proč se tito uchazeči obtížně znovu zařazují do pracovního procesu. Na jedné straně se celá skupina uchazečů velmi obtížně dokáže přizpůsobit požadkům současného trhu práce, protože jim chybí některé předpoklady, které splňují spíše uchazeči mladších ročníků. Mezi ně patří hlavně počítačová gramotnost a znalost cizích jazyků. Na druhé straně je nutné si uvědomit, že tito lidé ztratili zaměstnání v období, kdy jsou ještě poměrně aktivní a nesplňují podmínky pro přiznání starobního důchodu. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé nenabízejí těmto uchazečům dostatečný počet pracovních příležitostí, dochází u nich k nedostatečné motivaci hledat si nové zaměstnání a také ke ztrátě flexibility.

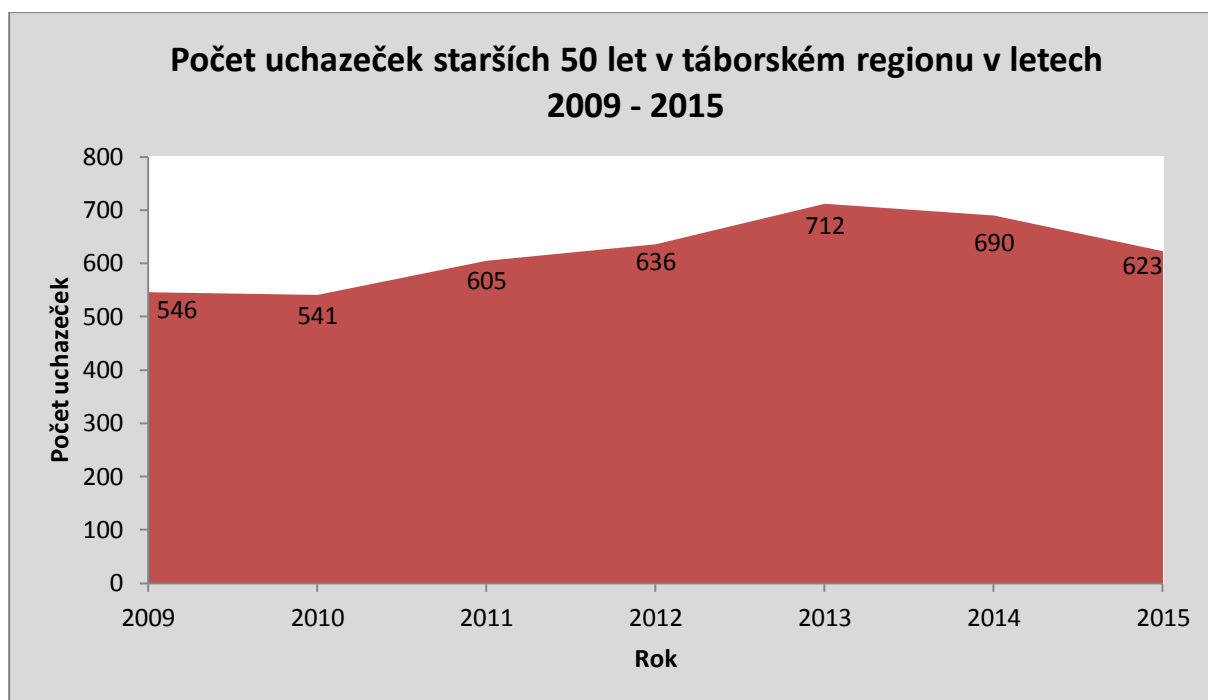
Graf 17: Uchazeči starší 50 let v táborském regionu v letech 2009-2015



Zdroj: Vlastní zpracování podle dat z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, 24. 4. 2016, blíže v příloze č.

11

Graf č. 17 zaznamenává vývoj podílu uchazečů starších 50 let v táborském regionu v letech 2009 až 2015. Je z něj patrné, že počet nezaměstnaných v této skupině je poměrně vysoký a má spíše kolísavý trend. Nejvyšší počet nezaměstnaných byl evidován k 31. 12. 2014 a činil 1503 nezaměstnaných uchazečů nad 50 let. Nejnižší počet těchto nezaměstnaných byl zaznamenán hned na počátku sledovaného období v roce

Graf 18: Uchazečky starší 50 let v táborském regionu v letech 2009-2015

Zdroj: Vlastní zpracování podle dat z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, 24. 4. 2016, bliže v příloze č.

12

Z grafu č. 18 je možné vyčíst vývoj počtu uchazeček o zaměstnání starších 50 let v táborském regionu v letech 2009-2015. Pokud tento graf srovnáme s grafem č. 17, můžeme vypočítat, že podíl nezaměstnaných žen starších 50 let představuje téměř polovinu z celkového počtu nezaměstnaných v této kategorii. Na rozdíl od skupin nezaměstnaných, které nejsou zařazeny mezi skupiny rizikové a kde je počet nezaměstnaných žen vždy vyšší v poměru k počtu nezaměstnaných mužů, tak v rizikových skupinách se poměr nezaměstnaných mužů a žen vyrovnává. V grafu č. 18 byl nejvyšší průměrný počet nezaměstnaných žen evidován v roce 2013, a to 712 uchazeček, a naopak nejnižší počet ve sledovaném období byl zaznamenán v roce 2010, a to 541 žen.

11. VÝSLEDKY

Z všeobecných trendů vyplývá, že uplatnění žen na trhu práce není jednoduché. Zaměstnavatelé na ně nahlízejí spíše jako na pečovatelky o rodinu a děti. Díky tomuto nazírání dochází u žen k určité diskriminaci při snaze najít si vhodnou práci, která by odpovídala jejich vzdělání.

Z výsledků monitorování nezaměstnanosti žen v táborském regionu v letech 2009-2015 z různých úhlů pohledu - z hlediska vzdělání, věku, délky evidence na ÚP atd. byly zjištěny následující skutečnosti.

Ze sledování nezaměstnanosti žen z hlediska vzdělanostní struktury vyplynulo, že nejpočetnější skupinu tvoří ženy s úplným středoškolským vzděláním

Při zaměření na nezaměstnanost žen z hlediska jejich věku bylo zjištěno, že nejméně pracovních příležitostí mají ženy ve věkové skupině 35 - 49 let. Nezaměstnanost v této věkové kategorii mírně převyšuje nezaměstnanost mužů. Velkou roli v této věkové kategorii sehrává možnost návratu a uplatnění žen po mateřské dovolené.

Z porovnání nezaměstnanosti žen z hlediska délky evidence na ÚP bylo zjištěno, že nezaměstnanost obou pohlaví byla v letech 2009 - 2015 vyrovnaná. Je tedy patrné, že délka evidence na ÚP není ovlivněna pohlavím.

V bakalářské práci byly též sledovány rizikové skupiny, mezi které patří dlouhodobě evidovaní, starší 50 let, zdravotně postižení a absolventi škol. Ze sledování těchto skupin vyplynulo, že skupinu dlouhodobě evidovaných tvoří z více než poloviny ženy. V kategorii uchazečů starších 50 let naopak tvoří větší skupinu nezaměstnaných muži. Při srovnání nezaměstnanosti ve skupině zdravotně postižených bylo zjištěno, že výše počtu nezaměstnaných se zdravotním postižením není ovlivněna pohlavím. Poslední sledovanou skupinou byly absolventi škol. Při porovnání počtu nezaměstnaných vyplynulo, že počty nezaměstnaných žen absolventek jsou mírně navýšeny v porovnání s počty nezaměstnaných absolventů mužů.

Z celkového průzkumu nezaměstnanosti žen v táborském regionu v letech 2009 - 2015 bylo zjištěno, že nezaměstnanost žen je v porovnání s nezaměstnaností mužů téměř vyrovnaná. Ze srovnání celkové nezaměstnanosti a nezaměstnanosti žen z různých úhlů pohledu vyplynulo, že táborský region se může prezentovat poměrně vysokou zaměstnaností žen.

Nejrizikovější skupinu představují ženy matky, které se snaží zapojit do pracovního procesu po mateřské dovolené. Na jedné straně chtějí vykonávat zaměstnání v odpovídající kvalifikaci, ale na druhé straně hledají zaměstnání s ohledem na péči o svoje děti. Skloubení těchto dvou požadavků je pro ženy matky velmi obtížné.

12. Závěry a doporučení

Cílem bakalářské práce byla analýza na trhu práce v okrese Tábor v letech 2009-2015, a to především z hlediska nezaměstnanosti žen. Tato práce byla zaměřena na zjištění, zda mají ženy v táborském regionu horší či lepší uplatnění na trhu práce než muži. Nezaměstnanost byla zkoumána z hlediska jednotlivých faktorů jako jsou věk, kvalifikace, problémové skupiny... Z analýzy nezaměstnanosti v táborském regionu ve sledovaném období vyplynulo, že nezaměstnanost žen je ve srovnání s celkovou nezaměstnaností o něco vyšší.

Největší rozdíly byly zaznamenány v jednotlivých kategoriích v těchto položkách. Z hlediska vzdělanostní struktury tvoří nejpočetnější skupinu ženy s úplným středoškolským vzděláním. Při zkoumání nezaměstnanosti žen z hlediska věku mají nejméně pracovních příležitostí ženy ve věku 35-49 let. Při zaměření na porovnání nezaměstnanosti žen z hlediska délky evidence na úřadu práce byla nezaměstnanost žen srovnatelná s nezaměstnaností mužů, kdy období nezaměstnanosti do 6 měsíců se týká více mužů, zatímco ženy postihuje více dlouhodobá nezaměstnanost. Z monitorování rizikových skupin, mezi které patří dlouhodobě evidovaní, starší 50 let, zdravotně postižení a absolventi odborných, středních a vysokých škol vyplynulo, že skupinu dlouhodobě evidovaných tvoří z více než poloviny ženy. V kategorii starších 50 let naopak tvoří větší počet nezaměstnaných muži. Ve skupině zdravotně postižených převažovaly nezaměstnané ženy. V poslední skupině, která monitorovala nezaměstnanost absolventů odborných, středních a vysokých škol vyplynulo, že ženy absolventky jsou mírně znevýhodněny jako uchazečky o zaměstnání v porovnání s absolventy muži.

Možným řešením dle mého názoru by byla podpora ze strany státu v podobě zaměření se na mladé rodiny, kdy by stát poskytoval finanční podporu jednotlivým firmám, které by byly ochotny zaměstnat ženy matky a zohlednit jejich mateřské povinnosti a péči o děti v podobě zkrácených pracovních úvazků a zřízení firemních školek.

SUMMARY AND KEY WORDS

This work tries to monitor the unemployment of women in the Tabor region in years 2009-2015 in comparison with the total unemployment rate in the region in the monitored period. The individual terms which connected with the issue of unemployment will be explained in the theoretical part. The issue of the unemployment of women will be mentioned here in general. There will be monitored the development of the total unemployment in comparison with the unemployment of women from different kinds of view in the practical part. The charts will be used for comparison of the total unemployment with the unemployment of women in individual categories.

Key words: unemployment, labour market, women

I. Použitá literatura

BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Management lidských zdrojů. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2007, xxii, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

Frait, J., & Zedníček, R. (1997). Makroekonomie. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita.

HELÍSEK, Mojmír. Makroekonomie: základní kurs. 2. přeprac. vyd. Slaný: Melandrium, 2002. ISBN 80-86175-26-x.

HOLMAN, Robert. Mikroekonomie: středně pokročilý kurz. 2., aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2007, xvi, 592 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-862-0.

JUREČKA, Václav. Makroekonomie. Praha: Grada, 2010. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3258-9.

KOLIBOVÁ, Helena a Alina KUBICOVÁ. Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora. Vyd. 1. Karviná: Slezská univerzita v Opavě,

Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005, 233 s. ISBN 80-7248-321-8.

Kubálková, P., Wennerholm Čáslavská, T., & Appeltoová, M. (2010). Ženy a česká společnost: hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking +15). Praha: Otevřená společnost - Centrum ProEquality.

LIŠKA, Václav. Makroekonomie. Praha: Professional Publishing, 2002. ISBN 80-86419-27-4.

PAVELKA, Tomáš. Makroekonomie: základní kurz. Vyd. 2. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 9788086175522.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1.vyd. Praha:

Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

ŘEHOŘ, Petr. Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce: vědecká monografie. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2010, 110 s. ISBN 978-80-7204-735-2.

SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS. Macroeconomics: a version of Economics. 13th ed. New York: McGraw-Hill, c1989. ISBN 0-07-054877-3.

SOUKUP, Jindřich. Makroekonomie: moderní přístup. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2007, 514 s. ISBN 978-80-7261-174-4.

ŠTIKAR, Jiří, Milan RYMEŠ, Karel RIEGEL a Jiří HOSKOVEC. Psychologie ve světě práce. Vydání první. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2003, 461 stran. ISBN 80-246-0448-5.

WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. Vyd. 1. Praha: Computer Press, 1999, ix, 143 s. Business books (Computer Press). ISBN 80-7226-195-9.

II. Použité internetové zdroje

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Český statistický úřad Jihočeský kraj* [online]. www.czso.cz, Poslední změna 8. 2. 2016 15:30 [cit. 8. 2. 2016]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xc/charakteristika_kraje

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Počet obyvatel v bocích* [online]. www.czso.cz, Poslední změna 5. 2. 2016 18:30 [cit. 6. 2. 2016]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-k-112009-ilog6rq7bi>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS- Metodika* [online]. www.czso.cz, Poslední změna 2. 2. 2016 15:30 [cit. 2. 2. 2016]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

ECONOMIC HELP. *Helping to simplify economics* [online]. UK: EconomicsHelp.org, © 2016, Poslední změna 16. 7. 2017 18:20 [cit. 16. 7. 2017]. Dostupné z: <http://www.economicshelp.org/blog/glossary/frictional-unemployment/>

ECONOMIC HELP. *Helping to simplify economics* [online]. UK: EconomicsHelp.org, © 2016, Poslední změna 16. 7. 2017 18:20 [cit. 16. 7. 2017]. Dostupné z: <http://www.economicshelp.org/blog/27657/unemployment/structural-unemployment/>

EVROPSKÁ DATABÁZE. Regionální katalog firem [online]. Brno: Evropská databáze a.s., Poslední změna 20.3.2017 20:00 [cit. 20. 3. 2017]. Dostupné z: <http://www.edb.cz/Regiony.aspx?kraj=JCS>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. Praha: OKsystem a.s., © 2002 – 2015, Poslední změna 13. 5. 2016 11:00 [cit. 13. 5. 2016]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Měsíční statistika nezaměstnanosti* [online]. Praha: OKsystem a.s., © 2002 – 2015, Poslední změna 28. 7. 2016 15:00 [cit. 28. 7. 2016]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Nezaměstnanost* [online]. Praha: OKsystem a.s., © 2002 – 2015, Poslední změna 13. 6. 2016 17:00 [cit. 13. 6. 2016]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP* [online]. Praha: OKsystem a.s., © 2002 – 2015, Poslední změna 19. 5. 2016 14:00 [cit. 19. 5. 2016]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky* [online]. Praha: OKsystem a.s., © 2002 – 2015, Poslední změna 11. 9. 2016 21:30 [cit. 11. 9. 2016]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska* [online]. Praha: OKsystem a.s., © 2002 – 2015, Poslední změna 29. 7. 2016 19:00 [cit. 29. 7. 2016]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice* [online]. Praha: OKsystem a.s., © 2002 – 2015, Poslední změna 11. 5. 2016 19:00 [cit. 11. 5. 2016]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Struktura uchazečů* [online]. Praha: OKsystem a.s., © 2002 – 2015, Poslední změna 24. 4. 2016 13:00 [cit. 24. 4. 2016]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Zprávy o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji* [online]. Praha: OKsystem a.s., © 2002 – 2015, Poslední změna 3. 4. 2016 20:00 [cit. 3. 4. 2016]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>

PODNIKATEL.CZ. *Zákony online* [online]. Praha: Internet Info, s.r.o., © 2007 – 2017, Poslední změna 23. 3. 2017 8:30 [cit. 23.3.2016]. Dostupné z : <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/uplne/>

REGIONÁLNÍ INFORMAČNÍ SYSTÉM. *Okresy Jihočeského kraje* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, © 2012 – 2016, Poslední změna 14. 3. 2016 17:20 [cit. 14. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/jihocesky-kraj/okresy/>

SVAZEK OBCÍ MIKROREGIONU TÁBORSKO. *Mikroregion Tábořsko*[online] Tábor: W Partener s.r.o., Poslední změna 29. 4. 2016 13:50 [cit. 29. 4. 2016]. Dostupné z <http://www.mikroregiontaborsko.cz/uvod/>

VŠE O CESTOVÁNÍ.INFO. Web o geografii a cestování [online]. Praha: Absolutus.cz, © 2014, Poslední změna 16. 4. 2016 9:40 [cit. 16. 4. 2016]. Dostupné z: <http://www.vseocestovani.info/evropa/ceska-republika>

ZEMEPIS.COM. *Mapa Krajů české republiky* [online] .Praha: Zeměpis.com, © 2002 - 2017, Poslední změna 20. 3. 2017 6:45 [cit. 20. 3. 2017]. Dostupné z: <http://www.zemepis.com/krajecr.php>

III. Seznam použitých tabulek a grafů

Obrázek 1: Schéma 1	18
Obrázek 2: Schéma 2	20
Obrázek 3: Mapa ČR podle krajů	28
Obrázek 4: Jihočeský kraj	30
Tabulka 1: Nezaměstnanost v ČR v letech 2009-2015 v %	29
Tabulka 2: Nezaměstnanost v Jihočeském kraji 2009-2015 v %	31
Tabulka 3: Vývoj počtu obyvatel v okrese Tábor v letech 2009-2015	32
Tabulka 4: Průměrný počet nezaměstnaných v tábořském regionu v letech 2009-2015 (stav k 31.12.)	34
Graf 1: Počet nezaměstnaných a volných pracovních míst v tábořském regionu 2009-2015	33
Graf 2: Míra nezaměstnanosti v tábořském regionu 2009-2015	35
Graf 3: Celková nezaměstnanost v tábořském regionu v absolutních číslech 2009-2015	36
Graf 4: Nezaměstnanost žen v tábořském regionu v absolutních číslech 2009-2015	36
Graf 5: Vývoj nezaměstnanosti v tábořském regionu z hlediska vzdělanostní struktury 2009-2015	38
Graf 6: Vývoj nezaměstnanosti v tábořském regionu z hlediska vzdělanostní struktura žen 2009-2015	39
Graf 7: Vývoj nezaměstnanosti v tábořském regionu z hlediska věková struktura uchazečů 2009-2015	40
Graf 8: Věková struktura žen v tábořském regionu a jejich nezaměstnanost v letech 2009-2015	41
Graf 9: Délka evidence uchazečů v tábořském regionu v letech 2009-2015	42
Graf 10: Délka evidence žen v tábořském regionu v letech 2009-2015	43
Graf 11: Dlouhodobě evidovaní uchazeči v tábořském regionu v letech 2009-2015	45
Graf 12: Dlouhodobě evidované ženy v tábořském regionu v letech 2009-2015	46
Graf 13: Uchazeči zdravotně postižení v tábořském regionu v letech 2009-2015	47

Graf 14: Zdravotně postižené ženy v tábořském regionu v letech 2009-2015	48
Graf 15: Absolventi odborných, středních a vysokých škol v tábořském regionu v letech 2009-2015	49
Graf 16: Absolventky odborných, středních a vysokých škol v tábořském regionu v letech 2009-2015	50
Graf 17: Uchazeči starší 50 let v tábořském regionu v letech 2009-2015	51
Graf 18: Uchazečky starší 50 let v tábořském regionu v letech 2009-2015	52

IV. Seznam příloh

Příloha 1: Struktura nezaměstnaných	62
Příloha 2: Míra nezaměstnanosti	65
Příloha 3: Nezaměstnanost v absolutních číslech	66
Příloha 4: Nezaměstnanost žen v absolutních číslech	66
Příloha 5: Vzdělanostní struktura celkem	67
Příloha 6: Vzdělanostní struktura žen	67
Příloha 7: Věková struktura uchazečů	68
Příloha 8: Věková struktura žen v Táboře	69
Příloha 9: Délka evidence uchazečů	69
Příloha 10: Dlouhodobě evidované ženy	69
Příloha 11: Rizikové skupiny	69
Příloha 12: Rizikové skupiny evidovaných žen	70

Příloha 1: Struktura nezaměstnaných

OBDOBÍ	CELKOVÝ POČET UCHAZEČŮ	ŽENY CELKEM	NOVĚ EVIDOVANÍ	VYŘAZENÍ UCHAZEČI	POČET VOL- NÝCH MÍST	POČET UCHAZEČŮ NA 1 VPM
1.-2015	5371	2626	840	530	517	10,4
2.-2015	5295	2597	382	449	527	10,1
3.-2015	4951	2502	408	734	664	7,5
I. Čtv 2015	5206				569	
4.-2015	4516	2382	418	855	709	6,4
5.-2015	4151	2265	320	683	753	5,6
6.-2015	4004	2195	400	568	774	5,2
II.Čtv. 2015	4224				487	
7.-2015	4056	2294	486	435	672	6
8.-2015	4028	2310	410	439	783	5,1
9.-2015	3879	2219	544	666	776	5
III.Čtv. 2015	2695				744	
10.-2015	3764	2134	431	560	711	5,3
11.-2015	3818	2098	507	457	756	5,1
12.-2015	4158	2149	644	315	584	7,1
IV.Čtv. 2015	3913				684	
PRŮMĚR 2015	4010				621	
1.-2014	5935	2834	857	431	257	23,1
2.-2014	6017	2848	561	479	267	22,5
3.-2014	5693	2734	408	732	343	16,6
I. Čtv 2014	5882				289	
4.-2014	5308	2647	457	842	418	12,4
5.-2014	5071	2636	451	688	386	13,1
6.-2014	4939	2621	404	536	411	12
II.Čtv. 2014	5106				405	
7.-2014	5041	2764	590	488	408	12,4
8.-2014	4963	2736	370	448	584	8,5
9.-2014	4859	2645	639	743	450	10,8
III.Čtv. 2014	4954				481	
10.-2014	4780	2590	499	578	450	10,6
11.-2014	4744	2547	492	528	484	9,6
12.-2014	5098	2620	679	325	376	13,6
IV.Čtv. 2014	4874				440	
PRŮMĚR 2014	5204				404	
1.-2013	5617	2669	974	424	195	28,8
2.-2013	5699	2699	477	395	242	23,5
3.-2013	5485	2676	405	619	249	22
I.Čtv. 2013	5600				229	
4.-2013	5122	2586	413	776	258	19,9

5.-2013	4923	2546	385	584	321	15,3
6.-2013	4799	2537	338	462	330	14,3
II.Čtv. 2013	4948				303	
7.-2013	4912	2650	521	408	301	16,3
8.-2013	4840	2632	430	502	287	16,9
9.-2013	4889	2630	633	584	268	18,2
III.Čtv. 2013	4880				285	
10.-2013	4959	2662	437	367	298	16,6
11.-2013	5098	2705	512	373	331	15,4
12.-2013	5509	2769	642	231	263	20,9
IV.Čtv. 2013	5189				297	
PROMĚR 2013	5154				279	
1.-2012	5441	2697	859	462	286	19
2.-2012	5482	2723	491	450	291	18,8
3.-2012	5297	2694	360	545	242	21,9
I.Čtv. 2012	5407				273	
4.-2012	4934	2602	394	757	249	19,8
5.-2012	4651	2555	334	617	243	19,1
6.-2012	4557	2525	362	456	270	16,9
II.Čtv. 2012	4714				254	
7.-2012	4549	2564	391	399	247	18,4
8.-2012	4455	2504	372	466	206	21,6
9.-2012	4453	2468	569	571	239	18,6
III.Čtv. 2012	4486				231	
10.-2012	4475	2478	470	448	253	17,7
11.-2012	4628	2503	545	392	213	21,8
12.-2012	5067	2525	691	353	168	30,2
IV.Čtv. 2012	4723				211	
PRŮMĚR 2012	4833				242	
1.-2011	5729	2714	862	520	165	34,7
2.-2011	5685	2678	443	487	219	26
3.-2011	5535	2655	504	654	241	23
I.Čtv. 2011	5650				208	
4.-2011	5156	2592	450	829	308	16,7
5.-2011	4901	2562	424	679	307	16
6.-2011	4828	2567	554	627	293	16,5
II.Čtv. 2011	4961				302	
7.-2011	4866	2644	502	464	301	16,2
8.-2011	4727	2583	438	577	350	13,5
9.-2011	4561	2470	654	820	326	14
III.Čtv. 2011	4718				326	
10.-2011	4517	2445	469	513	231	19,6
11.-2011	4634	2475	538	421	239	19,4
12.-2011	5044	2574	743	333	203	24,8

IV.Čtv. 2011	4732				224	
PRŮMĚR 2011	5015				265	
1.-2010	5394	2531	969	650	189	28,5
2.-2010	5587	2578	621	428	189	29,6
3.-2010	5458	2538	536	665	178	30,7
I.Čtv. 2010	5480				185	
4.-2010	5233	2482	636	861	253	20,7
5.-2010	5011	2464	491	713	249	20,1
6.-2010	4711	2440	470	770	256	18,4
II.Čtv. 2010	4985				253	
7.-2010	4759	2525	571	523	232	20,5
8.-2010	4730	2557	509	538	265	17,8
9.-2010	4647	2516	657	740	263	17,7
III.Čtv. 2010	4712				253	
10.-2010	4630	2502	531	548	231	20
11.-2010	4745	2516	563	448	193	24,6
12.-2010	5387	2692	924	282	168	32,1
IV.Čtv. 2010	4920				197	
PRŮMĚR 2010	5024				296	
1.-2009	3384	1757	825	402	290	11,7
2.-2009	3706	1852	633	311	276	13,4
3.-2009	3925	1970	719	500	259	15,2
I.Čtv. 2009	3627				275	
4.-2009	3990	2000	729	664	252	15,8
5.-2009	4038	2058	518	470	305	13,2
6.-2009	4277	2172	707	468	242	17,7
II.Čtv. 2009	4102				266	
7.-2009	4259	2221	566	584	253	16,8
8.-2009	4284	2268	504	479	226	19
9.-2009	4371	2330	810	723	211	20,7
III.Čtv. 2009	4305				230	
10.-2009	4558	2366	722	535	168	27,1
11.-2009	4864	2399	782	476	152	32
12.-2009	5075	2432	697	486	116	43,8
IV.Čtv. 2009	4832				145	
PRŮMĚR 2009	4228				229	

Zdroj: Vlastní zpracování z údajů: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, 24. 4. 2016

Příloha 2: Míra nezaměstnanosti

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V %							
OBDOBÍ	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Leden	5,8	9,7	10,7	10,4	8,0	8,6	7,9
Únor	6,4	10,1	10,6	10,4	8,1	8,7	7,8
Březen	6,9	9,9	10,2	10,1	7,8	8,2	7,3
Duben	7,0	9,4	9,5	9,5	7,3	7,7	6,7
Květen	7,0	9,0	9,0	9,0	7,1	7,3	6,2
Červen	7,4	8,5	8,9	8,8	6,9	7,2	5,9
Červenec	7,6	8,7	9,0	8,8	7,0	7,3	6,0
Srpen	7,6	8,7	8,8	8,6	7,0	7,2	6,0
Září	7,7	8,5	8,5	8,6	7,0	7,1	5,8
Říjen	8,2	8,6	8,5	8,7	7,1	6,9	5,6
Listopad	8,7	8,8	8,7	9,0	7,3	6,9	5,7
Prosinec	9,1	10,1	9,5	9,8	7,9	7,5	6,2
Průměr	7,45	9,17	9,33	9,31	7,38	7,55	6,43

Zdroj: Vlastní zpracování z údajů: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>, 11. 5. 2016

Příloha 3: Nezaměstnanost v absolutních číslech

NEZAMĚŠTNANOSTI V ABSOLUTNÍCH ČÍSLECH							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Leden	3384	5394	5729	5441	5617	5935	5408
Únor	3706	5587	5685	5482	5699	6017	5341
Březen	3925	5458	5535	5297	5485	5693	5015
Duben	3990	5233	5156	4934	5122	5308	4578
Květen	4038	5011	4901	4651	4923	5071	4215
Červen	4277	4711	4828	4557	4799	4939	4047
Červenec	4259	4759	4866	4549	4912	5041	4098
Srpen	4284	4730	4727	4455	4840	4963	4069
Září	4371	4647	4561	4453	4889	4859	3947
Říjen	4558	4630	4517	4475	4959	4780	3818
Listopad	4864	4745	4634	4628	5098	4744	3868
Prosinec	5075	5387	5044	5067	5509	5098	4197
Průměr	4227,58333	5024,33333	5015,25	4832,41667	5154,33333	5204	4383,41667

Zdroj: vlastní zpracování z údajů: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>, 11. 5. 2016

Příloha 4: Nezaměstnanost žen v absolutních číslech

NEZAMĚŠTNANOST ŽEN V ABSOLUTNÍCH ČÍSLECH							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Leden	1757	2531	2714	2697	2669	2834	2626
Únor	1852	2578	2678	2723	2699	2848	2597
Březen	1970	2538	2655	2694	2676	2734	2502
Duben	2000	2482	2592	2602	2586	2647	2382
Květen	2058	2464	2562	2555	2546	2636	2265
Červen	2172	2440	2567	2525	2537	2621	2195
Červenec	2221	2525	2644	2564	2650	2764	2294
Srpen	2268	2557	2583	2504	2632	2736	2310
Září	2330	2516	2470	2468	2630	2645	2219
Říjen	2366	2502	2445	2478	2662	2590	2134
Listopad	2399	2516	2475	2503	2705	2547	2098
Prosinec	2432	2692	2574	2525	2769	2620	2149

Průměr	2152,08333	2528,41667	2579,91667	2569,83333	2646,75	2685,16 7	2314,25
--------	------------	------------	------------	------------	---------	--------------	---------

Zdroj: vlastní zpracování z údajů: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro> 11. 5. 2016

Příloha 5: Vzdelanostní struktura celkem

Vzdělání	K 31.12. 2009	K 31.12. 2010	K 31.12. 2011	K 31.12. 2012	K 31.12. 2013	K 31.12. 2014	K 31.12. 2015
Bez vzdělání+ neúpl. Zák. vz.	24	25	20	20	18	14	13
Základní vzdělání	981	1004	1033	1041	1126	1064	915
Vyučení	2153	2406	2147	2257	2410	2147	1731
Střední bez maturity	175	207	198	124	120	198	142
Vyučení s maturitou	346	288	264	178	192	219	173
Úplné střední vzdělání	119	141	136	108	121	142	105
Úplné střední odborné	929	944	847	944	1051	880	759
Vyšší odborné	70	68	81	68	101	79	58
Bakalářské+ VŠ	278	304	318	327	370	355	301
Celkem	5075	5387	5044	5067	5509	5098	4197

Zdroj: vlastní zpracování podle dat z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>, 11. 5. 2016

Příloha 6: Vzdelanostní struktura žen

	K 31.12. 2009	K 31.12. 2010	K 31.12. 2011	K 31.12. 2012	K 31.12. 2013	K31.12. 2014	K 31.12. 2015
Bez vzdělání+ neúpl. Zák. vz.	12	13	12	13	13	8	9
Základní vzdělání	526	550	556	560	578	541	484
Vyučení	929	951	1012	982	1045	960	765

Střední bez maturity	41	42	45	32	33	29	23
Vyučení s maturitou	140	144	130	89	100	119	70
Úplné střední vzdělání	88	95	96	74	82	112	72
Úplné střední odborné	529	576	514	562	645	528	477
Vyšší odborné	48	49	56	55	78	73	40
Bakalářské+ VŠ	119	118	153	158	195	177	158
Celkem	2432	2538	2574	2525	2769	2547	2098

Zdroj: vlastní zpracování podle dat z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, 24. 4. 2016

Příloha 7: Věková struktura uchazečů

	K 31.12. 2015			K 31.12. 2014			K 31.12. 2013	
Uchazeči ve věku	celkem	v %	Uchazeči ve věku	celkem	v %	Uchazeči ve věku	celkem	v %
do 19 let	108	2,57	do 19 let	147	2,88	do 19 let	177	3,21
20-34 let	1294	30,83	20-34 let	1654	32,44	20-34 let	1867	33,89
35-49 let	1440	34,31	35-49 let	1746	34,25	35-49 let	1914	34,74
nad 50 let	1355	32,28	nad 50 let	1551	30,42	nad 50 let	1551	28,15
	K 31.12. 2012			K 31.12. 2011			K 31.12. 2010	
Uchazeči ve věku	celkem	v%	Uchazeči ve věku	celkem	v %	Uchazeči ve věku	celkem	v %
do 19 let	185	3,65	do 19 let	192	3,8	do 19 let	212	3,94
20-34 let	1772	34,97	20-34 let	1819	36,06	20-34 let	1920	35,64
35-49 let	1703	33,61	35-49 let	1719	34,08	35-49 let	1762	32,71
nad 50 let	1407	27,77	nad 50 let	1314	26,05	nad 50 let	1493	27,71
	K 31.12. 2009							
Uchazeči ve věku	celkem	v%						
do 19 let	217	4,28						
20-34 let	1948	38,38						
35-49 let	1567	30,88						
nad 50 let	1343	26,46						

Zdroj: vlastní zpracování podle dat z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>, 11. 5. 2016

Příloha 8: Věková struktura žen v Táboře

rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
do 19 let	108	100	92	86	85	67	60
20-34 let	965	926	913	853	895	850	616
35-49 let	919	865	964	950	1077	940	799
nad 50 let	546	541	605	636	712	690	623

Zdroj: vlastní zpracování podle dat z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, 24. 4. 2016

Příloha 9: Délka evidence uchazečů

Uchazeči dle délky evidence v Táboře	K 31.12. 2009	K 31.12. 2010	K 31.12. 2011	K 31.12. 2012	K 31.12. 2013	K 31.12. 2014	K 31.12. 2015
do 3 měsíců	1851	1783	1549	1617	1518	1398	1280
3-6 měsíců	1137	1027	795	792	986	747	643
6-9 měsíců	639	509	508	477	447	451	334
9-12 měsíců	494	430	374	410	486	368	297
nad 12 měsíců	954	1638	1818	1771	2072	2134	1643
celkem	5075	5387	5044	5067	5509	5098	4197

Zdroj: vlastní zpracování podle dat z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>, 11. 5. 2016

Příloha 10: Dlouhodobě evidované ženy

Ženy podle délky evidence v Táboře	K.31.12. 2009	K 31.12. 2010	K 31.12. 2011	K 31.12. 2012	K 31.12. 2013	K 31.12. 2014	K 31.12. 2015
do 3 měsíců	681	686	630	600	572	589	483
3-6 měsíců	588	489	433	414	516	353	314
6-9 měsíců	331	400	287	256	241	239	179
9-12 měsíců	245	253	172	222	259	164	151
12-24 měsíců	346	449	491	424	489	456	292
nad 24 měsíců	241	261	561	609	692	746	679

Zdroj: vlastní zpracování podle dat z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, 24. 4. 2016

Příloha 11: Rizikové skupiny

dlouhodobě evidovaní uchazeči	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
I. čtv.	1232	2476	2758	2811	2845	3231	2873
II. čtv.	1476	2578	2862	2713	2882	3088	2523
III. čtv.	1833	2538	2637	2677	2933	3032	2413

IV. čtv.	2087	2577	2700	2658	3005	2953	2274
PRŮMĚR	1657	2542,25	2739,25	2714,75	2916,25	3076	2520,75
uchazeči ZP	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
I. čtv.	630	755	789	720	730	695	662
II. čtv.	705	740	768	698	685	683	616
III. čtv.	725	734	690	700	687	654	604
IV. čtv.	742	798	720	709	703	675	624
PRŮMĚR	700,5	756,75	741,75	706,75	701,25	676,75	626,5
absolventi škol	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
I. čtv.	309	424	373	304	346	340	289
II. čtv.	228	295	244	203	267	266	176
III. čtv.	387	396	332	312	394	362	267
IV. čtv.	391	378	331	311	379	289	199
PRŮMĚR	328,75	373,25	320	282,5	346,5	314,25	232,75
osoby starší 50 let	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
I. čtv.	1044	1402	1542	1426	1493	1624	1546
II. čtv.	1227	1265	1383	1286	1339	1446	1279
III. čtv.	1176	1243	1184	1267	1358	1394	1237
IV. čtv.	1343	1493	1314	1407	1551	1551	1355
PRŮMĚR	1197,5	1350,75	1355,75	1346,5	1435,25	1503,75	1354,25

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo> <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, 24. 4. 2016

Příloha 12: Rizikové skupiny evidovaných žen

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Dlouhodobě evidované ženy	1347	1460	1643	1593	1826	1696	1380
Zdravotně postižené ženy	389	412	365	360	364	362	336
Absolventky škol	198	207	170	125	199	185	141
Uchazečky starší 50 let	549	541	605	636	712	690	623

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo> <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, 24. 4. 2016

