

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra řízení

Studijní program: B 6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodní podnikání

Analýza vývoje trhu práce na Táborsku

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Petr Řehoř, Ph.D.

Autor:

Lucie Nováková

2009

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Analýza vývoje trhu práce na Tábořsku“ zpracovala samostatně s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b Zákona č. 111/1998 Sb v plném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné databázi STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách. Dostupné na internetu: http://www.jcu.cz/education/zverej_kvalif_praci. Opatření rektora o zveřejňování disertačních, diplomových, bakalářských a rigorózních prací studentů JU (R 83 z 20.4.2007)

V Českých Budějovicích dne 20.3.2009

.....

Lucie NOVÁKOVÁ

PODĚKOVÁNÍ

Dovoluji si tímto poděkovat vedoucímu práce panu Ing. Petru ŘEHOŘOVI, Ph.D. za odborné vedení, všestrannou pomoc, cenné náměty a připomínky při tvorbě bakalářské práce. Současně děkuji pracovníkům Úřadu práce v Táboře, kteří mi poskytli nezbytné a důležité údaje, data a informace.

Obsah

1 ÚVOD.....	7
2 LITERÁRNÍ PŘEHLED.....	9
2.1 Trh práce.....	9
2.1.1 Charakteristika a funkce trhu práce.....	9
2.1.2 Trh práce v podmínkách dokonalé konkurence.....	11
2.1.3 Trh práce v podmínkách nedokonalé konkurence.....	13
2.4 Nezaměstnanost.....	14
2.4.1 Ukazatele nezaměstnanosti.....	14
2.4.2 Typy nezaměstnanosti.....	16
2.4.3 Doba trvání nezaměstnanosti.....	18
2.5 Důsledky nezaměstnanosti.....	19
2.6 Problémové (rizikové) skupiny na trhu práce.....	20
2.6.1 Vymezení problémových skupin.....	20
2.6.2 Charakteristika jednotlivých problémových skupin.....	21
2.7 Státní instituce a jejich systém služeb v oblasti zaměstnanosti.....	24
2.7.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV ČR).....	24
2.7.2 Úřady práce.....	25
2.8.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	28
2.8.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	29
2.9 Český trh práce a EU.....	29
2.9.1 Evropská strategie zaměstnanosti.....	30
2.9.2 Evropský proces sociálního začleňování.....	30
2.10 Strukturální fondy Evropské unie.....	31
2.10.1 Evropský sociální fond.....	31
3 METODIKA	33
3.1 Dílčí cíle práce.....	33
3.3 Metodický postup	33
4 CHARAKTERISTIKA REGIONU TÁBORSKO.....	35
5 ANALÝZA SITUACE NA TRHU PRÁCE NA TÁBORSKU.....	41
5.1 Zaměstnanost	41
5.2 Nezaměstnanost.....	42
5.2.1 Míra nezaměstnanosti.....	42
5.2.2 Počet nezaměstnaných v evidenci ÚP	44
5.2.3 Volná pracovní místa (VPM).....	45
5.2.4 Míra registrované nezaměstnanosti, počet uchazečů o zaměstnání, a volná pracovní místa – vývoj průměrných hodnot.....	45
5.2.5 Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku.....	46
5.2.6 Struktura uchazečů o zaměstnání dle dosaženého vzdělání.....	47
5.2.7 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence.....	49
5.3 Rizikové skupiny na trhu práce.....	50

5.3.1 Absolventi škol.....	50
5.3.2 Osoby mladší 25 let.....	52
5.3.3 Fyzické osoby starší 50 let.....	53
5.3.4 Osoby se zdravotním postižením.....	55
5.4 Aktivní politika zaměstnanosti.....	58
5.4.2 Výdaje na politiku zaměstnanosti v regionu Tábor.....	58
5.5 Porovnání vybraných ukazatelů s hodnotami Jihočeského kraje a ČR.....	59
5.6 SWOT analýza	63
6 DISKUSE	67
7 ZÁVĚR.....	73
8 SUMMARY.....	74
9 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	75

1 ÚVOD

Trh práce je místo, kde se střetává nabídka a poptávka po práci. Je to místo, kde se setkává zaměstnavatel s potenciálním zaměstnancem a kde se dohadují na mzdě, pracovní době, pracovních podmínkách apod. Výsledkem transakcí mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na pracovním trhu je rozmístění lidí do různých zaměstnání, firem, odvětví a regionů za různé mzdy. Vedle zaměstnanců, zaměstnavatelů charakterizují trh práce také osoby samostatně výdělečně činné [4].

Do roku 1989 byl trh práce ovládán státem, nabídka a poptávka po práci byla v rovnováze (často se však jednalo o umělou rovnováhu, kdy naplnění plánu mělo přednost před skutečnou potřebou) a přesně naplánovaná na několik let dopředu. Na trhu práce se prakticky žádní nezaměstnaní neobjevovali. Došlo-li ke zrušení nějakého pracoviště či celého závodu, stávající zaměstnanci byli přesunuti na jiná pracovní místa. Počty studentů na školách byly určovány tak, aby všichni studenti byli po absolvování umístěni ve vystudovaném oboru.

Dnešní situace je naprosto odlišná. K prvním změnám na trhu práce došlo po změně politických poměrů v listopadu 1989. Na trh práce měla vliv především transformace k tržnímu hospodářství, daný proces byl nastartován privatizačními a restitučními zákony. Na základě malé, velké a kupónové privatizace a restituce byla většina státního majetku více či méně úspěšně převedena do rukou občanů. Po několika letech začalo docházet k tomu, že z dříve prosperujících podniků se staly zadlužené firmy se stagnující výrobou, které neměly ani na výplaty svých zaměstnanců. Většina podniků řešila stávající neutěšenou situaci hromadným propouštěním a na trhu práce se začalo objevovat stále více nezaměstnaných.

V prvních letech po roce 1989 byly z finančního a legislativního hlediska ideální podmínky pro rozvoj malého a středního podnikání. V důsledku snadné dostupnosti

financí vzniklo velké množství podnikatelů a živnostníků, kteří odebírali z trhu práce volnou pracovní sílu a míra nezaměstnanosti v celé republice měla klesající trend. Ne ale každý, kdo začal podnikat, byl úspěšný a schopný přizpůsobit se vytvářejícímu se tržnímu hospodářství a čelit stále sílící konkurenci, tak po několika letech podnikání zvolený obor činnosti je nucen opustit, vydává se hledat práci jinde, nebo se sám stává nezaměstnaným.

Region Tábor i téma jsem si zvolila proto, neboť z Táborska pocházím, a v dané oblasti jsem získala velmi cenné pracovní zkušenosti a znalosti.

V první části uvádím teoretické poznatky z oblasti trhu práce, činnosti úřadů práce, politiky zaměstnanosti, informace o Evropském sociálním fondu.

Praktická část je zaměřena na ucelený rozbor trhu práce ve zvoleném regionu, vývoj v oblasti zaměstnanosti, resp. nezaměstnanosti. Pozornost věnuji problémovým (rizikovým) skupinám na trhu práce, politice zaměstnanosti. Po vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 se otevřely možnosti zaměstnání členských zemích EU, zároveň Česká republika získala možnost čerpat a využívat peněžní prostředky z strukturálních fondů Evropské unie.

2 LITERÁRNÍ PŘEHLED

2.1 Trh práce

2.1.1 Charakteristika a funkce trhu práce

Práci lze definovat jako cílevědomou činnost člověka, jako spojení jeho intelektu s konkrétní manuální činností. Člověk pracuje převážně ze dvou důvodů. Jednak proto, aby uživil sebe a svou rodinu, a dále proto, aby se zdokonalil, sebevzdělal, seberealizoval.

Trh práce je relativně odlišný od ostatních trhů, a to tím, že se na něm nabízí a poptává práce, jejímž nositelem je člověk. Trh práce je jedním z trhů výrobních faktorů. Zde stojí nabídka a poptávka ve vzájemné soutěži a výsledkem je cena práce neboli mzda. Trh práce je tvořen třemi základními faktory: nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce – mzdou [5].

Trh práce je tedy na jedné straně ovlivňován poptávkou po pracovních silách vycházející z celkové hospodářské a sociální politiky a na druhé straně nabídkou pracovních sil. Aby bylo možno pružně reagovat na měnící se potřeby a požadavky společnosti (trh zboží a služeb), je třeba, aby vedle výrobce (trh veřejných činitelů) existovala také odpovídající nabídka pracovních sil (trh práce), která co do kvalifikační úrovně a profesní struktury bude schopna potřeby a požadavky realizovat.

Prostřednictvím trhu práce je pro pracovníky zajištěn nejen určitý příjem, ale i sociální status spojený s pozicí na trhu práce. Trh práce je tedy na jedné straně ekonomickou institucí, tedy systémem ekonomických vztahů směny, ale je současně i sociální institucí, jež zahrnuje podmínky a normy sociálního jednání ovlivňující koupi, prodej i cenu pracovních služeb. Jde o veškeré procedury, neformální normy a zvyky regulující vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli [2].

Trh práce má funkci ekonomickou a funkci sociální:

Ekonomická funkce trhu práce vychází ze vztahu mezi výrobním systémem pracovních činností, resp. pracovních míst a pracovní silou. Tento vztah je řešen na základě směny práce mezi firmami, odvětví a regiony. Předmětem směny na trhu práce je pracovní síla. Ta vystupuje v tomto případě jako výrobní činitel a její mezní produktivita spoluurčuje pak její pozici na trhu práce.

Sociální funkce trhu práce – v procesu směny jsou prostřednictvím nabídky pracovní síly a poptávky po pracovní síle určovány mzdy a další podmínky zaměstnanosti, například pracovní doba. Stranami zúčastněnými v tomto procesu jsou zejména zaměstnavatelé a zaměstnanci. Vedle nich do tohoto procesu zasahují i další partneři: státní instituce, odobory, někdy i politické lobby a další, kteří tento proces ovlivňují, neboť souvisí s jejich ekonomickými a politickými zájmy [2].

Trh práce je místem, kde se setkávají zaměstnanci a zaměstnavatelé. Prostřednictvím trhu práce jsou lidé rozmístěni do jednotlivých zaměstnání, firem, odvětví a regionů. Díky organizaci produkce a distribuci práce jsou uspokojovány osobní potřeby individuálních lidí i celé společnosti [5].

Trh práce je specifickým druhem trhu, přestože funguje na základě nabídky a poptávky stejně jako jiné trhy. Odlišnost spočívá v tom, že schopnost pracovat, tedy pracovní síla, není na rozdíl od jiného běžně obchodovatelného zboží oddělitelná od člověka. Člověk má své osobní potřeby, svá přání, vůli, práva, ale také schopnosti a vědomosti, které slouží k uspokojení potřeb a přání jiných osob. Ve všech úrovních společnosti se nacházejí jednotlivci, kteří jednak disponují těmito vlastnostmi, a jednotlivci, kteří jsou za ně ochotni zaplatit [4].

Lidské potřeby se stále více zvyšují, populace je stále náročnější, a tak se musí i lidské zdroje stále rozvíjet. Lidské zdroje se stávají kapitálem daného státu, díky těmto skutečnostem je trh práce místem politických střetů a často bývá předmětem státních

zásahů. Prostřednictvím nabídky a poptávky po práci se utvářejí podmínky zaměstnanosti [6].

2.1.2 Trh práce v podmínkách dokonalé konkurence

Jedná se o takový trh, na kterém je velký počet nabízejících a poptávajících a žádný z nich nemůže ovlivnit mzdovou sazbu [2].

Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních ceny práce. Poptávka po práci v podmínkách dokonalé konkurence se ze strany firem zvyšuje do té doby, než se příjem z mezního produktu práce vyrovná mzdové sazbě, přičemž příjem z mezního produktu práce ovlivňuje mezní produktivita práce, která je závislá na:

- kvalitě samotné práce v závislosti na úrovni dosaženého vzdělání, praxi a dovednostech pracovníků,
- mezní produktivitě ostatních výrobních faktorů,
- řídicích a technologických metodách firmy [3].

Za předpokladu dokonalé konkurence se vytváří rovnovážná cena práce – mzda stejným způsobem jako jiná rovnovážná cena jakéhokoli zboží. Poptávka po práci je určena mezním produktem práce. Mezní produkt práce představuje množství fyzických jednotek produktu, které vyrobí každý další dělník. Každý typ ekonomiky je založen na určitém rozdělování důchodů. Mzdová sazba je cena práce. Mzda je úzce svázaná s produktivitou práce. Poptávka firmy po práci je rovna příjmu z mezního fyzického produktu. Firma maximalizující svůj zisk najímá takový počet dělníků, aby se hodnota mezního produktu rovnala mzdové sazbě. Jestliže se cena za jednotku produkce změní, změní se i křivka poptávky po práci. Vzniká problém, jak firma rozdělí důchod mezi mzdy, zisk, úrok, rentu, nebo další faktory výroby. Křivka poptávky po práci je vlastně odvozené křivka, protože k jejímu posunu nedochází bezprostředně z vnitřních

důvodů, ale kvůli pohybu cen zboží a služeb, které práce vyrábí. Vyšší poptávka znamená vyšší reálnou mzdu a bývá vyvolána vyšší kvalitou práce (vyšší úroveň pracovníků - vyšší vzdělání, lepší kvalifikace pracovní síly) v kombinaci s akumulací kapitálu a technickým pokrokem. To vysvětluje vyšší životní úroveň ve vyspělých zemích [3].

Nabídkou práce se rozumí práce ze strany jednotlivců. Lidé nabízejí na trhu práce své dovednosti, zkušenosti, znalosti, svou kvalifikaci apod. Nabídka práce podmiňuje jak bohatství společnosti, tak životní úroveň jednotlivců.

Nabídka práce představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek z volného času s užitekem, který mu plyne z výrobků a služeb, jež nakoupí za mzdu, získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí více práce. Nabídka pracovních sil na trhu práce je tedy závislá na výši reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času [2].

Nabídka práce v dokonalé konkurenci je součástí volby spotřebitele, který porovnává užitek z volného času s užitekem ze spotřeby výrobků a služeb. Nabídka práce je závislá na výši mzdové sazby a je určena „ztrátou“, spojenou s obětováním volného času. Roste-li mzdová sazba, spotřebitel nabízí více práce, neboť každá další jednotka vynaložené práce zvyšuje jeho důchod a následně spotřebu. Spotřebované produkty jsou substitutem odpočinku – hovoříme zde o tzv. „substitučním efektu“.

Naopak při tzv. „důchodovém efektu“ dochází sice k zvýšení růstu mzdové sazby, ceny výrobků a služeb se nemění, zvyšují se reálné důchody a volba spotřebitele se mění ve prospěch volného času.

Tvar křivky nabídky práce pak závisí na tom, který z efektů změny mzdové sazby převládá. Při nižší mzdové sazbě převládá substituční efekt a množství nabízené práce roste, naopak při vyšší mzdové sazbě převládá důchodový efekt a množství nabízené práce má klesající trend.

Při rovnovážné mzdě vzniká rovnováha na trhu práce. Tržní křivka nabídky práce

vyjadřuje, kolik práce nabízejí všichni pracovníci trhu práce při jednotlivých sazbách. Je-li konkrétní mzdová sazba vyšší, než rovnovážná sazba, následkem je přebytek nabízené práce, což vede ke zvýšení nezaměstnanosti, v opačném případě vzniká nedostatek pracovních sil na trhu práce. Na trhu práce existují často i značné výrazné mzdové rozdíly [3].

2.1.3 Trh práce v podmínkách nedokonalé konkurence

Existuje velké množství projevů nedokonalé konkurence – mezi nejčastější vlivy patří např. mzdová strnulost – mzdy reagují mnohem pomaleji na změny na trhu práce než výrobky či služby mzdové tarify firem – klasifikační systémy určené pro odměňování zaměstnanců.

Firmy jsou ve svém rozhodování omezovány kolektivními smlouvami, pracovními právními zákony a předpisy, ale i čistě tržními vlivy. Mzdové sazby jsou tak delší dobu nad i pod úroveň příjmu z mezního produktu práce.

Nepostradatelné postavení v rámci nabídky práce zaujímají sdružení pracujících = odborové svazy, které mají schopnost vyjednávat se zaměstnavateli (Nejzákladnějším požadavkem bývá snaha o zvýšení mezd, dále např. lepší pracovní podmínky, větší bezpečnost práce apod.)

Nedokonalost poptávky práce má podobu monopsonu, je představován jednou dominantní firmou, zaměstnávající obyvatele v dané oblasti nebo práci určité kvalifikace.

Monopolní síla na straně nabídky i poptávky představuje bilatelární monopol. Jestliže odborové svazy mají monopol nabídky práce a firma poptávající tuto práci je monopsonem, obě strany trhu pak disponují stejnou silou. Mzdová sazba pro zaměstnance pak bývá zpravidla výsledkem kolektivní smlouvy mezi oběma stranami [3].

Trh práce má ve skutečnosti velmi daleko k dokonale konkurenčnímu aukčnímu trhu.

To vyplývá především z toho, že je ve vysoké míře institucionalizován (jedná se o opatření a postupy, jejichž iniciátory jsou stát a zaměstnanci, zastoupeni odbory) [2].

2.4 Nezaměstnanost

Dle platného zákona o zaměstnanosti jsou nezaměstnanými všechny osoby, které nejsou v pracovním nebo obdobném vztahu, nevykonávají samostatně výdělečnou činnost ani se soustavně nepřipravují na povolání [12].

Jeden z problémů tržní ekonomiky je situace na trhu práce, kde se střetává poptávka po práci, na jejíž straně vystupují firmy eventuelně stát, a nabídka ze strany obyvatelstva. Výsledkem nerovnosti poptávky a nabídky na trhu práce je nezaměstnanost. Za nezaměstnaného je v rámci makroekonomie považován uchazeč o práci, který aktivně práci hledá a je evidován na úřadu práce. Základním ukazatelem ke sledování a analýze trhu práce je míra nezaměstnanosti, což je poměr nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil [5].

2.4.1 Ukazatele nezaměstnanosti

- **Nezaměstnaní** – jsou charakterizováni jako všechny osoby 15-ti leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly dále uvedené podmínky:
 - byly bez práce, to znamená, že nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané,
 - hledaly aktivně práci. Formou aktivního hledání práce se rozumí registrace u úřadu práce, hledání přímo v podnicích, využívání inzerce apod.,
 - byly připraveny k nástupu práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.
- **Registrovaní nezaměstnaní** – představují tu část nezaměstnaných, která při aktivním

hledání zaměstnání využívá služeb profesionálních organizací nebo soukromých.

- **Neregistrovaní nezaměstnaní** – nezaměstnaní, aktivně si hledají zaměstnání, ovšem jinou formou než prostřednictvím profesionálních organizací zprostředkovávajících práci [2].

Míry nezaměstnanosti procentním způsobem vyjadřují vždy podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Rozdíl mezi různými mírami nezaměstnanosti spočívá především v použité metodice stanovení čitatele a jmenovatele míry, ale i v přesnosti zdrojů dat a časové srovnatelnosti obou údajů. Protože především metodika má rozhodující vliv na hodnoty míry, je nutno vždy důsledně rozlišovat, o jaký ukazatel se jedná [2].

Obecný vzorec:

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

u - míra nezaměstnanosti

U – počet nezaměstnaných

L – celkový počet pracovních sil

- **Obecná míra nezaměstnanosti (ILO)** – ukazatel získaný z výsledků šetření pracovních sil (VŠPS) podle mezinárodních definic a doporučení. V čitateli i jmenovateli jsou šetřené osoby uváděny podle místa jejich pobytu:

čítatel: zahrnuje nezaměstnané podle ILO,

jmenovatel: zahrnuje pracovní síly podle ILO.

- **Specifická míra nezaměstnanosti** – ukazatel popisující nezaměstnanost určité sociologické, věkové nebo jiné skupiny obyvatelstva. Existuje 7 různých ukazatelů specifické míry nezaměstnanosti:

- Míra dlouhodobé nezaměstnanosti

- Míra propuštěných z práce

- Míra nezaměstnanosti hledajících úplné zaměstnání
- Běžná míra nezaměstnanosti
- Míra zahrnující pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu
- Míra zohledňující rezignované pracovníky [2].

Speciálními ukazateli se rozumí např. počet pracovních sil, míra ekonomické aktivity, ekonomicky neaktivní obyvatelstvo aj.

Počet pracovních sil – zahrnuje všechny osoby 15-ti leté a starší, které splňují požadavky na zařazení mezi zaměstnané nebo nezaměstnané.

Míra ekonomické aktivity – vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných (pracovní síly) na počtu osob starších 15-ti let.

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo – představuje všechny osoby, které nebyly zaměstnány během referenčního období a nejsou v současné době aktivní (např. děti předškolního věku, osoby navštěvující různě vzdělávací instituce, starobní důchodci, dlouhodobě nemocné nebo invalidní osoby). Je pro ně charakteristické, že nesplňují tři základní podmínky nezaměstnanosti [2].

2.4.2 Typy nezaměstnanosti

K poznání problému nezaměstnanosti a přístupů k jejich řešení slouží její různé typologie. Existuje několik typů nezaměstnanosti, které se rozlišují podle různých hledisek.

Podle délky trvání může být nezaměstnanost:

krátkodobá – doba do šesti měsíců nezaměstnanosti

dlouhodobá – nezaměstnanost trvající déle než šest měsíců [7].

Obecná ekonomická teorie rozděluje nezaměstnanost na:

Frikční nezaměstnanost

V každém okamžiku se na trhu práce vyskytuje v důsledku mobility pracovníků na straně nabídky práce řada osob bez placeného zaměstnání. Mezi pracovními místy totiž dochází běžně k přesunům osob, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění [8]. Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu, má přechodný charakter, považována za dobrovolnou [5].

Strukturální nezaměstnanost

Objevuje se tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Díky tomu se často setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají [5].

Projevuje se v přetrvávající disproporci mezi kvalifikační strukturou nabídky práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní na pracovním trhu [8].

Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Je-li nezaměstnanost důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží (v recesi), hovoří se o nezaměstnanosti cyklické. Je to vlastně klasický model nezaměstnanosti, charakterický zejména pro devatenácté století a počátek dvacátého. Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky, což může být vykládáno prostě tak, že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná, ale

také obecněji v tom smyslu, že jde o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží. Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti. V minulosti byla například dosti rozšířena zimní sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví. Sezónní nezaměstnaností mohou být ovšem postiženy i služby (zejména spojené s turistikou), charakteristická je pro zemědělské oblasti [1].

Mezi další typy nezaměstnanosti se řadí:

Skrytá nezaměstnanost

představuje nezaměstnané osoby, které práci nehledají a ani se jako nezaměstnaní na příslušném úřadě neregistrují.

Technologická nezaměstnanost – způsobena tím, že lidé ztrácejí zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení živé práce technikou [2].

Jiné členění:

Dobrovolná nezaměstnanost – část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat, nebo nechce pracovat vůbec

Nedobrovolná nezaměstnanost – při vyšších mzdových sazbách existuje více pracovníků, než je počet pracovních míst, poptávka po práci je nižší než celková nabídka [2].

2.4.3 Doba trvání nezaměstnanosti

Je charakterizována průměrnou délkou období, kdy je osoba registrována jako nezaměstnaná. Doba trvání nezaměstnanosti je velmi důležitá pro určení poměru frikční

a dlouhodobé nezaměstnanosti. Obvykle se vypočítává dvěma odlišnými způsoby. V prvním případě je doba trvání aktuální nezaměstnanosti totožná s dobou mezi registrací nezaměstnané osoby na úřadu práce a datem provedení výpočtu. Tato metoda má tendenci dlouhodobou nezaměstnanost nadhodnocovat, neboť nezachytí řadu případů krátkodobé nezaměstnanosti, které byly ukončeny ještě před rozhodujícím dnem. V druhém případě je trvání nezaměstnanosti chápáno jako období nezaměstnanosti konkrétních případů – od registrace dané osoby mezi nezaměstnanými na úřadě práce po její vyřazení z registrace. Tato metoda nejen poskytuje relevantnější údaje o poměrech krátkodobé a dlouhodobé nezaměstnanosti, ale je i významným zdrojem informací pro účely sociální politiky a slouží jako podklad pro rozhodování o poskytování podpor konkrétním nezaměstnaným osobám [8].

2.5 Důsledky nezaměstnanosti

Každá nezaměstnanost s sebou přináší své důsledky. Jedná se především o sociální a ekonomické důsledky nezaměstnanosti.

1) Ekonomické důsledky – jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Hrubý národní produkt (HNP) je svou úrovní pod hodnotou potenciálního HNP. Ztráty lze ekonomicky vyčíslit jako náklady stagnace (rozdíl mezi skutečným HNP a potencionálním HNP). Propad HNP ovlivňuje nejen možnosti rozvoje ekonomiky, ale i možnosti sociálních transferů.

2) Sociální důsledky – jsou spojeny s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných jedinců a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem, protože nezaměstnanost sama o sobě je různého charakteru a je jedinci i různě pocíťována a prožívána. Někdy se za ní skrývají lidské tragédie, jindy je doprovázena většími či menšími negativními následky, projevujícími se v různých oblastech osobního i společenského života. Sociální důsledky jsou mezi

sebou úzce podmíněny a propojeny. Mezi nejvýznamnější patří vliv na životní úroveň, vliv na rodinu, vliv na strukturaci a vnímání času nebo vliv na fyzické a psychické zdraví [2].

2.6 Problémové (rizikové) skupiny na trhu práce

2.6.1 Vymezení problémových skupin

Problémové skupiny jsou nejčastěji postiženy dlouhodobou nezaměstnaností, která je chápána jako ekonomicky a sociálně nežádoucí jev, který ovlivňuje nejen samotného uchazeče o zaměstnání, ale i jeho rodinu a okolí. Má za následek změnu životní úrovně, sociálního statusu, krize v rodině, změnu v sociálních vztazích, ztrátu autority, rozpad navykého způsobu života, finanční úpadek, zhoršení zdravotního stavu, ztrátu sociálních kontaktů v důsledku ztráty zaměstnání atd. Problémovým skupinám je nutno věnovat zvýšenou pozornost, zejména z důvodu obtížné umístitelnosti na trhu práce a časté ztráty zaměstnání [6].

Mezi problémové skupiny patří:

- osoby bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací,
- mladiství, kteří ukončili povinnou školní docházku, a kteří již dále nepokračují v přípravě na povolání,
- absolventi učilišť, středních škol, vyšších a vysokých škol při prvním nástupu do zaměstnání,
- občané se změněnou pracovní schopností,
- ženy a osoby pečující o dítě do 15 let věku nebo o dlouhodobě těžce postiženého člena rodiny,
- osoby starší 50 let,
- osoby společensky nepřizpůsobivé,
- osoby romské národnosti,
- osoby, které nemají o práci zájem,

- osoby dlouhodobě nezaměstnané [2].

2.6.2 Charakteristika jednotlivých problémových skupin

Dlouhodobě nezaměstnaní

Jedná se o uchazeče, u kterých délka nezaměstnanosti přesáhla 6 měsíců (v zemích Evropské unie déle než 1 rok). Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácí pracovní zkušenosti a pracovní návyky. Pravděpodobnost najít pro tyto osoby vhodné zaměstnání se snižuje s růstem handicapů a délkou nezaměstnanosti [7].

Dochází u nich k postupnému opuštění některých pracovních návyků, ztráta orientace v profesi, možná ztráta nezbytné fyzické kondice a vytrvalosti, menší atraktivita pro zaměstnavatele [2].

Občané se změněnou pracovní schopností (ZPS)

Do kategorie osob se zdravotním postižením se zahrnují občané se změněnou pracovní schopností a občané se změněnou pracovní schopností s těžkým zdravotním postižením. Občanem se změněnou pracovní schopností je občan, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy k pracovnímu uplatnění. Občané s těžším zdravotním postižením mají potom mimořádně omezenou možnost pracovního uplatnění a mohou se uplatnit jen ve zcela úzkém okruhu zaměstnání. U osob se ZPS se uvádí jako hlavní příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti postižení, nízká kvalifikace, snížená mobilita, nízká motivace, dlouholeté vyřazení z pracovního procesu a malý počet vhodných pracovních míst [7].

Osoby starší padesáti let

Uchazeči o zaměstnání starší padesáti let mají zhoršené postavení na trhu práce, neboť pro svůj vyšší věk se často setkávají s nezájmem zaměstnavatelů umístit je na volná pracovní místa. Tito uchazeči ovšem disponují pracovními zkušenostmi a dostatkem

praxe, proto by neměli být zaměstnavateli odmítáni, neboť mohou být cennou pracovní silou. Zaměstnavatelé se na tyto osoby dívají často jako na málo flexibilní, málo přizpůsobivé a jejich nevýhodou bývá slabá nebo vůbec žádná znalost světového jazyka a horší znalost s počítačem [2].

Mají problémy s adaptabilitou, obtížnější jsou změny stávající kvalifikace nebo jejího zvyšování, problémem je menší přizpůsobivost jiným stylům práce, novému zaměstnavateli a také sociální změně [7].

Absolventi škol a mladiství

Absolventi a mladiství jsou na trhu práce obtížně umístitelnou skupinou, to dokazuje vysoké procento těchto uchazečů z celkového počtu zaměstnaných evidovaných úřady práce. Tato skupina osob patří k problémovým z důvodů chybějící praxe absolventů škol a nedostatečné kvalifikace mladistvých. Úřady práce řeší jejich složitou situaci na trhu práce takovým způsobem, že zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru absolventa školy nebo mladistvého, poskytne plnou nebo částečnou úhradu mzdových nákladů. Podmínkou je, že zaměstnavatel zajistí pro absolventa odbornou praxi a pro mladistvého možnost získat kvalifikaci [2].

Počet mladých osob nově vstupujících na trh práce převyšuje ve většině zemí západní Evropy počet osob odcházejících do důchodu a tak se nezaměstnanost koncentruje právě mezi nové populační ročníky. Není to ani tak přílivem mladých na trh práce (v posledních letech naopak tento počet v důsledku odeznění výsledku baby-boom 60. let klesá), ani jejich vysokými požadavky na mzdu. Spíše je to důsledek nedostatku jejich pracovních zkušeností a navíc i jejich tendence směřovat relativně často na nekvalifikovaná a málo kvalifikovaná místa v průmyslu a ve službách, charakterizovaná tradičně vysokou mírou obratu pracovní síly. Nezaměstnanost mladých lidí je vždy velkým problémem. Prodlužuje jejich adolescenci se všemi negativními důsledky pro ně samotné i pro jejich rodiny a pro společnost [8].

Osoby bez kvalifikace a s nízkou kvalifikací

Představují osoby bez ukončeného vzdělání, nebo jen se základním vzděláním či zvláštní školou, s nedostatkem pracovních zkušeností a s malou sebedůvěrou. Osoby bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací mají malou pravděpodobnost získat zaměstnání. Jsou umísťovány na sekundární trh práce, který je dostatečně nemotivuje ke vstupu a setrvání v pracovním poměru. Z tohoto důvodu jsou častými uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce. Délka trvání nezaměstnanosti je zařazuje obvykle mezi dlouhodobě nezaměstnané [2].

Ženy

Především ženy s malými dětmi patří mezi skupinu znevýhodněnou na trhu práce. Ženy musí při volbě vhodného zaměstnání zvažovat, zda jim např. Práce na směny nezpůsobí komplikace při organizování rodinného života. Z důvodu péče o domácnost a výchovy dítěte odmítají např. služební cesty, práce v noci apod. Zaměstnavateli jsou považovány za osobu s vyšší absencí (např. z důvodů péče o nemocné dítě) než muži. Tato skutečnost vede k tomu, může-li určité zaměstnání vykonávat muž nebo žena, zaměstnavatelé většinou přijmou muže [2].

Ženy tvoří rizikovou kategorii, která je v jednotlivých vlnách propouštění první na řadě (spolu s mladistvými bez pracovních zkušeností) a jen obtížně se na trh práce vrací. A to i tehdy, je-li jejich pracovní kariéra přerušena nikoliv ztrátou práce, ale mateřstvím. Často jsou ženy směřovány do zaměstnání ve službách a na pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou či sdílením práce [1].

Osoby společensky nepřizpůsobivé

Mezi osoby společensky nepřizpůsobivé patří osoby vracející se z léčeben (protialkoholní, protitoxikomanské), po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody apod. Dále zde řadíme uchazeče, kteří mají problémy s dojížděnkou do zaměstnání (nerozhoduje pouze vzdálenost, ale také čas, peníze, popř. děti), osoby, které mají problémy s bydlením, v rodinném životě atd. O tyto osoby zaměstnavatelé většinou

nejeví zájem, a z toho důvodu se obtížně na trhu práce umisťují a přispívají k dlouhodobé nezaměstnanosti [2].

Osoby romské národnosti

Také uchazeči romské národnosti přispívají k problémovým skupinám. Romové ve většině případů nejsou ochotní spolupracovat, potlačit svoji agresivitu a nevytváří si pracovní návyky. Z tohoto důvodu je zaměstnavatelé nemají zájem zařadit do pracovního poměru. Jedná se o skupinu osob, která přispívá k dlouhodobé nezaměstnanosti [2].

Osoby, které nemají zájem o práci

Uchazeči, kteří nemají zájem o práci, tvoří zvláštní skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Tito uchazeči (většinou lidé bez potřeby seberealizace) nechtějí pracovat, protože rozdíl mezi pracovními příjmy a sociálními dávkami je nedostatečný (např. konstrukce výpočtu částky životního minima pro vícečlennou rodinu zajišťuje vyšší příjmy než mzda nekvalifikovaných pracovníků), a jsou závislí na podpoře. Dále zde patří i ti, kteří si přivydělávají v šedé ekonomice a evidují se na úřadu práce, protože tak mají právo na zdravotní a důchodové pojištění [2].

2.7 Státní instituce a jejich systém služeb v oblasti zaměstnanosti

2.7.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV ČR)

Ministerstvo práce a sociálních věcí vzniklo v roce 1968, znovu bylo obnoveno v roce 1990. MPSV má v oblasti zaměstnanosti na starosti trh práce, poradenství a zprostředkovávání, financování služeb zaměstnanosti, zajištění programů Evropského sociálního fondu.

K tomu MPSV využívá odbory:

- **Odbor trhu práce** - vypracovává koncepce státní politiky zaměstnanosti. Zabezpečuje a koordinuje aktivní politiku zaměstnanosti, analýzu, statistiku a prognózy trhu práce, zaměstnávání českých občanů v zahraničí a zahraničních zaměstnanců v ČR.
- **Odbor poradenství a zprostředkování** - koncepčně a metodicky řídí oblast poradenství, rekvalifikace, další profesní přípravy a zprostředkování práce.
- **Odbor financování služeb zaměstnanosti** - zajišťuje neinvestiční výdaje a souhrnné rozpočty, vytváří metodické, organizační, finanční a technické podmínky pro činnost úřadů práce, zajišťuje modernizaci služeb zaměstnanosti a oblast informatiky na úseku služeb zaměstnanosti.
- **Odbor metodiky a správního řízení** - zpracovává návrhy zásad právních předpisů o zaměstnanosti a řeší problémy spojené se správním řízením v této oblasti. Metodicky řídí úřady práce na úseku práva.
- **Odbor implementace programů ESF** - zajišťuje řízení projektů ESF. Provádí kontrolu a ověřování plateb [12].

2.7.2 Úřady práce

Zakladatelem úřadu práce je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Základní účel je vymezen tak, že úřad práce je orgánem státní správy zabezpečující realizaci státní politiky zaměstnanosti. Právním podkladem vzniku úřadů práce bylo zákonné opatření předsednictva ČNR č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce, tímto opatřením byla vytvořena základní instituce služeb zaměstnanosti.

Statutárním orgánem je ředitel úřadu práce. Úřad práce nemá vlastní právní subjektivitu, je organizační složkou státu (viz zák.č.216/2000 Sb.). Nepodléhá zápisu do obchodního rejstříku. ÚP je rozpočtovou organizací, to znamená, že je svými příjmy a výdaji napojen přes kapitolu 313 Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na státní rozpočet ČR. Činnosti úřadu práce jsou stanoveny v § 8 zákona č.435/2004 Sb.,

o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Úřad práce je správním úřadem, který v rámci své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů.

K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytvářejí úřady práce poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Poradní sbory se vyjadřují zejména k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, opatřeními na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění [12].

Činnosti úřadů práce jsou dány zákonem o zaměstnanosti. Patří mezi ně například:

- zpracovávání koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce a přijímání opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,
- spolupráce se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty,
- přijímání opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, atp.,
- zabezpečení a podpora projektů a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované v jeho správním obvodu,
- provádění zprostředkování zaměstnání uchazečům (zájemcům) o zaměstnání a poskytování dalších služeb v oblasti zaměstnanosti,

- poskytování poradenských, informačních a dalších služeb v oblasti zaměstnanosti fyzickým osobám a zaměstnavatelům,
- zabezpečení uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením,
- vedení evidence volných pracovních míst, zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí,
- poskytování na žádost orgánu pomoci v hmotné nouzi údaje uvedené v zákoně o zaměstnanosti,
- potvrzování občanovi Evropské unie pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- vykonávání kontrolní činnosti včetně ukládání pokut [12].

2.8 Politika zaměstnanosti

Nezaměstnanost má výraznou sociální finalitu, má své ekonomické a sociální aspekty, které se navzájem prolínají. Politika zaměstnanosti patří mezi specifickou oblast, neboť vytváří opatření proti eskalaci nezaměstnanosti a patří svým způsobem do systému zachránné sociální sítě. Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti [7].

Základní ekonomický rámec politiky zaměstnanosti tvoří:

- rozsah ekonomických aktivit a tím i absorpční schopnost trhu práce,
- cena pracovní síly,
- probíhající strukturální změny národního hospodářství, které mění povahu nabídky pracovních příležitostí v různých regionech pro různá povolání,

- výše finančních prostředků uvolňovaných na politiku zaměstnanosti,
- míra nezaměstnanosti – obecně platí, čím je vyšší míra nezaměstnanosti, tím méně prostředků zbývá na aktivní složku politiky zaměstnanosti [7].

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

- **pasivní politiky zaměstnanosti** - stanovením podmínek a výše poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a dalších sociálních transferů nezaměstnaným,
- **aktivní politiky zaměstnanosti** – tj. podpora zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, podpora zaměstnávání mladých lidí, rekvalifikace,
- **hospodářsko-politickými opatřeními**, které nejsou bezprostředně orientovány na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad (investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání, regionální programy atd.) [2].

V současné době zabezpečuje politiku zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV) a územní orgány státní správy s právní subjektivitou na úseku zaměstnanosti – úřady práce, které jsou zastoupeny v jednotlivých okresech, na území hlavního města pracuje Úřad práce hlavního města Prahy [5].

2.8.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání i uchazečům samotným [2].

Dle zákona o zaměstnanosti jsou nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti zejména:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- g) příspěvek na zapracování,
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program [2].

2.8.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí vyplácení podpor v nezaměstnanosti (podpora v nezaměstnanosti, podpora při rekvalifikaci), a případně ještě využití dřívějšího odchodu do důchodu. V širším pojetí zahrnuje pasivní politika zaměstnanosti nejrůznější formy komenzace za ztrátu výdělku v nezaměstnanosti [7].

2.9 Český trh práce a EU

V roce 2004 se Česká republika stala členskou zemí Evropské unie, a proto mají procesy, které probíhají na evropském trhu práce, svůj odraz i na českém trhu práce.

K významným evropským procesům trhu práce patří:

Evropská strategie zaměstnanosti

Evropský proces sociálního začleňování

Oba procesy spolu úzce souvisejí, neboť jsou zaměřeny na snižování nezaměstnanosti (především dlouhodobé), a na zamezení vylučování lidí z trhu práce a ze života společnosti [6].

2.9.1 Evropská strategie zaměstnanosti

Je založena na koordinaci politik zaměstnanosti členských zemí Evropské unie, k jejímu zahájení došlo v listopadu 1997 na zvláštním zasedání Evropské rady v Lucemburku přijetím prvních společných směrnic zaměstnanosti [6].

Směrnice jsou rozděleny do čtyř pilířů:

První pilíř: Zaměstnatelnost

zaměřen na zajištění schopnosti a způsobilosti nezaměstnaných ke vstupu na trh práce a na jejich motivaci k hledání, přijetí a udržení zaměstnání

Druhý pilíř: Podnikatelství

zaměřen na zjednodušení pravidel a předpisů pro zakládání a provozování podniků a na vytváření příznivých podmínek a daňových systému k tvorbě nových pracovních míst

Třetí pilíř: Adaptabilita

zaměřen na podporu modernizace organizace práce a schopnost podniků a také lidí přizpůsobovat se strukturálním a technologickým změnám na trhu práce

Čtvrtý pilíř: Rovné příležitosti

zaměřen na podporu rovných šancí a rovných příležitostí pro muže a ženy a možnost sladit pracovní a rodinný život [6].

2.9.2 Evropský proces sociálního začleňování

Tento proces je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti těch skupin obyvatelstva, které stojí zcela mimo trh práce (osoby vyloučené) [6].

2.10 Strukturální fondy Evropské unie

Na podporu financování aktivit a opatření přijatých v rámci Evropské strategie zaměstnanosti a Evropského procesu sociálního začleňování jsou v členských zemích využívány prostředky ze strukturálních fondů.

Nejvýznamnějším fondem na podporu politiky zaměstnanosti a sociálního začleňování znevýhodněných skupin obyvatelstva do společnosti je Evropský sociální fond (ESF), který byl založen již v roce 1960 [6].

2.10.1 Evropský sociální fond

Fond pomáhá členským zemím plnit společně dohodnuté cíle při tvorbě nových míst, je zaměřen na investice do rozvoje lidských zdrojů – na rozvíjení či obnovu zaměstnatelnosti lidí. V současné době je však posláním fondu prevence nezaměstnanosti a její snižování prostřednictvím:

- aktivních opatření trhu práce,
- integrací dlouhodobě nezaměstnaných a mladých lidí do pracovního procesu,
- podporou vzdělávání, celoživotního vzdělávání a kvalifikace,
- snahou o zajištění stejných příležitostí na trhu práce,
- pomoci lidem, jimž hrozí sociální vyloučení,
- podporou přizpůsobivosti a dovednosti zaměstnanců změnám na trhu práce,
- zvýšením kvality institucí trhu práce a systémů sociálních a pečovatelských služeb,
- podporou přizpůsobení veřejné správy probíhajícím změnám [6].

ESF byl zřízen za účelem rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpory sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Děje se tak prostřednictvím investic do rozvoje lidských zdrojů, zejména podporou vzdělávání, modernizací služeb zaměstnanosti, spoluprací mezi vzdělávacími a výzkumnými institucemi. ESF je základním nástrojem EU, který je důležitý při realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Objem finančních prostředků

z Evropského sociálního fondu pro ČR na programovací období 2004 - 2006 činil 456,98 mil.Eur [11].

MPSV ČR má celkovou odpovědnost za implementaci ESF, koordinaci sektoru rozvoje lidských zdrojů, programování, řízení a kontrolu programů. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Nadace rozvoje občanské společnosti, Magistrát hlavního města Prahy, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy [12].

3 METODIKA

Hlavním cílem bakalářské práce je analýza situace na trhu práce ve vybraném regionu (a tím je region Tábor), specifikace rizikových skupin a nastínění možnosti zvýšení jejich uplatnění na trhu práce.

3.1 Dílčí cíle práce

- Rozbor celkové situace na trhu práce v regionu, posouzení na základě vývoje delšího časového období, popis regionu.
- Charakteristika rizikových skupin na trhu práce a důvodů, proč mají ztížené uplatnění při hledání vhodného zaměstnání.
- Zjištění možností snižování stavu nezaměstnaných za přispění podpůrných prostředků aktivní politiky zaměstnanosti

3.2 Pracovní hypotézy

- Míra nezaměstnanosti v daném regionu je vysoká.
- Nejvíce uchazečů o zaměstnání z rizikových skupin zaujímají absolventi škol.
- Úřad práce má dostatek finančních prostředků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a tím může pozitivně ovlivňovat snížení počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání.

3.3 Metodický postup

Prvotním zdrojem informací při tvorbě bakalářské práce, zejména pro teoretickou část, bylo především studium odborné literatury, kterou mi doporučil můj vedoucí práce, a další tématicky vhodné informace jsem čerpala z internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Na základě prostudované literatury jsem

vytvořila literární přehled na zvolené téma.

Dalším krokem bylo získávání dat a informací potřebných pro vlastní, praktickou část bakalářské práce. Objektem zkoumání praktické části byl Úřad práce v Táboře a vývoj situace na trhu práce v regionu. Při řešení problematiky vývoje trhu práce v regionu jsem používala převážně analýzy a zprávy místního úřadu práce za jednotlivé roky, schůzky a rozhovory s pracovníky ÚP Tábor. Získaná data jsem využila při analyzování ukazatelů v oblasti trhu práce v regionu (míra nezaměstnanosti, počet nezaměstnaných, vývoj volných pracovních míst, struktura uchazečů o zaměstnání apod.), při specifikaci rizikových skupin uchazečů o zaměstnání.

Ve své práci se zabývám vývojem situace na místním trhu práce od roku 2003 do roku 2008, v některých případech se mi podařilo sehnat potřebná statistická data jen do roku 2007, novější údaje v době tvorby mé bakalářské práce nebyla k dispozici. Grafy a tabulky jsem zpracovávala v programu Excel.

Pro charakteristiku regionu Tábor jsem využila dat a informací z internetových stránek Českého statistického úřadu. Z internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky jsem využila informace o příslušných zákonech, vyhláškách a nařízeních vztahujících se k problematice zaměstnanosti, statistická data jsem využila pro porovnání průměrných hodnot vybraných ukazatelů trhu práce v regionu s hodnotami Jihočeského kraje a České republiky.

Posledním krokem bylo sestavení SWOT analýzy uvedeného regionu - stanovení důležitých silných a slabých stránek, příležitostí a ohrožení, které mají vliv na trh práce na Táborsku. Při její tvorbě kromě vlastních názorů jsem spolupracovala se svým vedoucím práce, pracovníky Úřadu práce v Táboře a využila informací na webových stránkách Města Tábora.

4 CHARAKTERISTIKA REGIONU TÁBORSKO

Území

Svou rozlohou (1 327 km²) se region Tábor řadí na páté místo v Jihočeském kraji. Leží v severní části kraje. V rámci Jihočeského kraje hraničí s Českobudějovickým, Píseckým a Jindřichohradeckým regionem, na západě sousedí s krajem Vysočina (okres Pelhřimov) a na severu se Středočeským krajem (okresy Benešov a Příbram) [10].

Táborsko je jedním z jihočeských regionů, kde doposud zůstala zachována působivá přírodní a historická scenérie. Převážnou část zde zaujímá Táborská pahorkatina a Třeboňská pánev. Celé oblasti vévodí řeka Lužnice. Táborská pahorkatina dosahuje nejvyšších výšek přes 700 m n. m. a její lesy jsou převážně smíšené a smrkové. V oblasti Třeboňské pánve je vybudována soustava rybníků a kanálů, lesy jsou zde nivní a je zde spousta rašelinišť [11].

Doprava

Okresem procházejí i důležité komunikace. Je to silnice I/3 E55 ve směru Praha – Tábor – Č. Budějovice – Linc, která se v Táboře kříží se silnicí I/19 ve směru Pelhřimov – Milevsko – Plzeň. Je zde i několik důležitých železničních tratí, a to ve směru Praha – České Budějovice, Tábor – Písek – Ražice, Veselí nad Lužnicí – České Velenice, Tábor – Horní Cerekev a Veselí nad Lužnicí – Horní Cerekev.

Populace

Na území okresu v roce 2007 žilo celkem 102 483 obyvatel.

Z tabulky 1 vyplývá, že počet obyvatel, stejně jako hustota osídlení, řadí okres Tábor na druhé místo v Jihočeském kraji. Pozitivně lze konstatovat, že za první tři čtvrtletí roku 2007 se více lidí do regionu přistěhovalo než vystěhovalo, byl zaznamenán kladný přirozený přírůstek.

Z územně správního pohledu se okres člení na 110 obcí, z nichž 8 má statut města

(Tábor, Sezimovo Ústí, Bechyně, Mladá Vožice, Soběslav, Veselí nad Lužnicí, Planá nad Lužnicí, Chýnov) a dvě status městys (Borotín, Malšice).

Tabulka 1: Pohyb obyvatelstva v 1. – 3. čtvrtletí roku 2007

Území	Střední stav obyvatel	Sňatky	Rozvody	Živě narození	Zemřeli	Přirozený přírůstek	Přírůstek stěhováním	Celkový přírůstek
České Budějovice	183 006	904	398	1572	1 228	344	1 159	1 503
Český Krumlov	61 038	297	94	568	408	160	28	188
Jindřichův Hradec	92 637	429	180	759	698	61	18	79
Písek	70 274	303	119	531	567	- 36	53	17
Prachatice	51 413	243	84	396	388	8	30	38
Strakonice	70 258	306	122	609	504	105	450	555
Tábor	102 341	476	189	818	813	5	156	161
Jihočeský kraj	630 967	2 958	1 186	5 253	4 606	647	1 894	2 541

Zdroj: ČSÚ

Průmysl

Táborský region lze označit za průmyslově-zemědělský, je to druhý nejprůmyslovější okres v rámci kraje. Průmyslová výroba je soustředěna převážně do Táborské aglomerace (Tábor – Sezimovo Ústí – Planá nad Lužnicí), která je propojena autobusovou i železniční dopravou, a proto problém dopravy zde není tak aktuální jako v jiných částech okresu jako je Bechyňsko, Mladovožicko nebo Jistebnicko. V regionu Tábor podniká druhý nejvyšší počet ekonomických subjektů v kraji (po regionu České Budějovice), ke 30.9.2008 jich bylo ve statistickém Registru ekonomických subjektů evidováno téměř 24,9 tis. subjektů. K největším podnikům v okrese patří Maso Planá, a.s., Madeta, a.s., Brisk Tábor, a.s., RWE Transgas,a.s., Kovosvit MAS, a.s., SILON s.r.o.

Zemědělství

Okres lze označit za průmyslově zemědělský. Zemědělská půda činí cca 60 % z celkové výměry okresu a lesní půda cca 30 %. Okres se nachází v mírném klimatickém pásmu, což je přínosem právě pro zemědělství, zejména v nižších polohách lze pěstovat i poměrně náročné plodiny. Živočišná výroba je zaměřena hlavně na produkci mléka, hovězího a vepřového masa, drůbežího masa a vajec.

Sociální oblast – doplněny údaje

Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnance v Jihočeském kraji za rok 2007 činila 19.733 Kč (celorepubliková průměrná hrubá měsíční mzda byla ve výši 22.382 Kč). Průměrná měsíční podpora v nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v roce 2007 byla ve výši 4.882 Kč (celorepublikový průměr činil 4.945 Kč).

Mikroregiony Tábořska

Region Tábor se podle stanovené metodiky dělí od června roku 1995 na sedm mikroregionů. V jednotlivých regionech je různá ekonomicko-hospodářská situace, což se odráží i v míře nezaměstnanosti v mikroregionech. Největším a nejvíce soběstačným z hlediska trhu práce je mikroregion Tábořsko. Tábořská aglomerace vznikla postupným rozšiřováním a srůstáním měst Tábor, Sezimovo Ústí a Planá nad Lužnicí podél jejich severojižní osy. Nejvýznamnějším sídlem této aglomerace je bývalé okresní město Tábor, které je politickým, administrativně správním, hospodářským, kulturním a vzdělanostním centrem celého regionu. V aglomeraci sídlí absolutně největší počet rozhodujících zaměstnavatelů regionu a i dopravní obslužnost tomu odpovídá (zaměstnanci se do zaměstnání i na vícesměnný provoz dopravují bez problémů městskou hromadnou dopravou). V mikroregionu Tábořsko nalézají pracovní příležitosti i obyvatelé ostatních mikroregionů, což vede ke snížení nezaměstnanosti v oblastech Mladovožicka a Chýnovska.

Bechyňsko

Bechyně, město keramiky a lázní, je jedno z nejstarších správních středisek v Čechách. Bechyňsko je průmyslově-zemědělský mikroregion. Nalézá se v sousedství okresu Písek a České Budějovice. Prosperita technicko-zemědělského mikroregionu Bechyňsko byla narušena zrušením vojenského letiště a poté zrušením textilního závodu s rozhodujícím vlivem na trh práce v regionu. Ke zlepšení situace v zaměstnanosti přispívá dokončená výstavba nového komplexu třech lázeňských pavilonů v celkové hodnotě cca 200 milionů Kč. V roce 2006 byl zahájen provoz tzv. malého Tesca v Bechyni, kde vznikly nové pracovní příležitosti.

Chýnovsko

Centrem tohoto mikroregionu je druhé, ve smyslu období svého založení, nejmladší město tábořského regionu Chýnov. Město leží na silnici číslo 19 z Tábora do Pelhřimova, 12 km východně od Tábora. Chýnovem prochází také železniční trať Tábor – Nová Cerekev, Jihlava. Díky své poloze nemají obyvatelé velké problémy s dojížděním za prací do okresního města, mohou využívat jak autobusovou, tak již zmiňovanou železniční dopravu. Chýnovem prochází také hlavní silniční trasa ve směru Tábor – Pelhřimov a Brno. Jedná se o zemědělskou oblast.

Jistebnicko

Centrem tohoto regionu jsou obce Jistebnice a Nadějkov. Mikroregion se nachází v okrajové části okresu, sousedí s okresy Písek a Benešov. Oblast je výrazně zemědělsky orientovaná, stále zde přetrvává nedostatek průmyslové výroby a pracovních příležitostí. Vyšší nezaměstnanost je ovlivněna i obtížnou dopravní situací. Lidé zde žijící se musí spoléhat pouze na autobusovou dopravu. Z některých částí je nemožné dojíždět na směnný provoz. Omezené pracovní možnosti se nacházejí především v transformovaném zemědělském podniku nebo v lesním hospodářství.

Mladovožicko

Město Mladá Vožice leží asi 20 km severovýchodně od Tábora. Mikroregion sousedí

s okresem Benešov a Pelhřimov. Leží na křižovatce cest do Tábora, Pacova, Vlašimi a Votic (dále do Prahy). Oblast byla až do roku 1945 zcela zemědělskou oblastí. Nyní je oblastí průmyslově-zemědělskou. Míra nezaměstnanosti nedosahuje vysokých hodnot. Obyvatelé regionu se při dojíždění do zaměstnání spoléhají pouze na autobusovou dopravu s možností dojíždění do Tábora. Mohou pracovat i v sousedním Pelhřimovském okrese.

Soběslavsko

Mikroregion leží zhruba 20 km jižně od Tábora. Sousedí s okresem Jindřichův Hradec. Z hlediska výrobního zaměření se jedná o průmyslovo-zemědělský mikroregion. Průmyslové podniky jsou soustředěny hlavně ve městě Soběslavi a zásadním způsobem ovlivňují míru nezaměstnanosti v mikroregionu. Přímo městem prochází hlavní silnice E 55 vedoucí na jih do Českých Budějovic a na sever přes Tábor směrem na Prahu, vyhovující je i autobusové a vlakové spojení především vzhledem k okresnímu městu. Nezaměstnanost v tomto regionu negativně ovlivnilo zrušení místní provozovny Otavanu Třeboň, a.s., kde došlo k ukončení 103 pracovních poměrů.

Táborsko

Mikroregion Táborsko zaujímá největší část okresu Tábor. Jedná se o zemědělsko - průmyslový mikroregion, průmysl však převažuje. V tomto směru je významná aglomerace Tábor – Sezimovo Ústí – Planá nad Lužnicí. Zde je soustředěna většina podniků, které podstatným způsobem ovlivňují zaměstnanost nejen celé aglomerace, ale i ostatních částí okresu. Aglomerace je propojena nejen stavebně, ale i městskou hromadnou dopravou, čímž je zajištěna mobilita pracovních sil vzhledem k vícesměnnému provozu. Jako dopravní spojení lze využít i vlakové spojení a to ve směru Praha – Č. Budějovice, kde se v současné době buduje nový koridor, dále Tábor – Písek – Ražice, Veselí nad Lužnicí – Č. Velenice, Tábor – Horní Cerekev a Veselí nad Lužnicí – Horní Cerekev.

Veselsko

Mikroregion je nejnižněji položeným územím celého okresu Tábor. Leží v povodí řek Lužnice a Nežárky. Je důležitou silniční i železniční křižovatkou, prochází zde hlavní silniční a železniční trasa Praha – Tábor – České Budějovice, lze využít i vlakového spojení do sousedního okresního města Jindřichova Hradce.

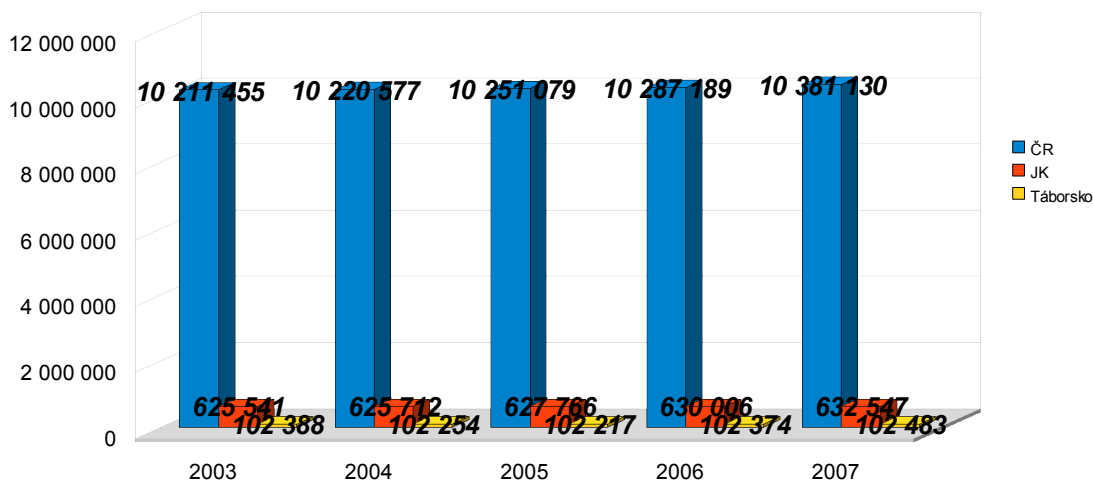
5 ANALÝZA SITUACE NA TRHU PRÁCE NA TÁBORSKU

5.1 Zaměstnanost

V regionu Tábor podniká druhý nejvyšší počet subjektů v kraji (po regionu České Budějovice). K 30.9.2008 bylo v regionu evidováno ve statistickém Registru ekonomických subjektů téměř 24,9 tis. subjektů. Většina z nich je zaměřena na obchod, opravy motorových vozidel a výrobků pro domácnost, zpracovatelský průmysl, stavebnictví a činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu.

Ke konci roku 2007 bylo v regionu Tábor hlášeno 102 483 trvale bydlících obyvatel (viz obrázek 1). Na celkový vývoj obyvatelstva působí pozitivně migrace naproti tomu přirozená měna působí negativně, neboť počet zemřelých převyšuje počet narozených.

Obrázek 1: Počet obyvatel (k 31.12.)



Zdroj: autorka, data ČSÚ

5.2 Nezaměstnanost

5.2.1 Míra nezaměstnanosti

Úřady práce (ÚP) a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) vypočítávají tzv. **míru registrované nezaměstnanosti:**

Registrovaná míra nezaměstnanosti (MPSV)

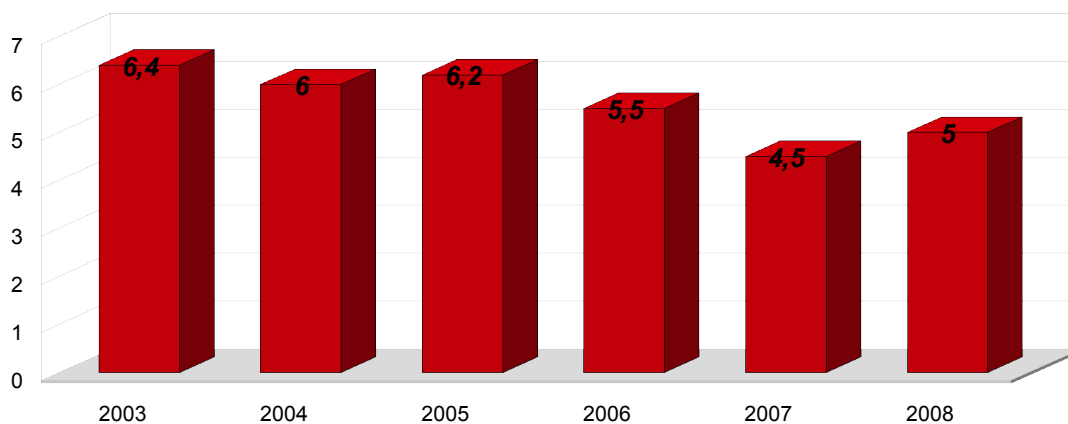
Registrovaná míra nezaměstnanosti je podíl, kde v čitateli je počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání a ve jmenovateli součet zaměstnaných z VŠPS, počtu pracujících cizinců podle evidence MPSV a MPO a počtu dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání. Údaje o počtu zaměstnaných jsou počítány jako klouzavé průměry za posledních 12 měsíců.

Tato **registrovaná nezaměstnanost** se vypočítá jako součet registrovaných uchazečů o zaměstnání nesplňující podmínky ILO pro zařazení mezi nezaměstnané a registrovaných uchazečů o zaměstnání splňující podmínky ILO pro zařazení mezi nezaměstnané.

Z obrázku 2 vyplývá, že nejvyšší registrovaná nezaměstnanost v regionu Tábor byla 6,47 % v roce 2003, naopak nejnižší 4,5 % v roce 2007.

K nejvyššímu meziročnímu poklesu registrované nezaměstnanosti došlo mezi roky 2006 a 2007, a to o 1 %.

Obrázek 2: Míra registrované nezaměstnanosti v regionu Tábor k 31.12. (v %)



Zdroj: autorka, data ÚP Tábor

Nezaměstnanost v mikroregionech Táborska

Tabulka 2: Průměrná míra nezaměstnanosti v mikroregionech regionu Tábor v roce 2008 (v %)

Mikroregion	Průměrný počet dosažitelných uchazečů	Průměrný počet volných míst	Průměrný počet uchazečů na 1 místo	Průměrná míra nezaměstnanosti (v%)
Bechyňsko	167	37	4,5	4,25
Chýnovsko	75	13	5,8	3,70
Jistebnicko	60	6	10	4,55
Mladovožicko	89	33	2,7	3,53
Soběslavsko	326	90	3,6	5,07
Táborsko	1336	651	2,1	4,26
Veselsko	227	48	4,7	5,00

Zdroj: ÚP Tábor

Z tabulky 2 vyplývá, že nejnižší průměrná nezaměstnanost v roce 2008 byla v mikroregionu Chýnovsko a Mladovožicko, mikroregion Tábořsko se řadí až na 3.místo. Mikroregion Soběslavsko má naopak nejvyšší průměrnou míru nezaměstnanosti. Nezaměstnanost v tomto regionu negativně ovlivnilo zrušení místní provozovny Otavanu Třeboň, a.s., kde došlo k ukončení 103 pracovních poměrů. Co do počtu volných míst a průměrného počtu uchazečů na jedno volné místo je na tom nejlépe mikroregion Tábořsko.

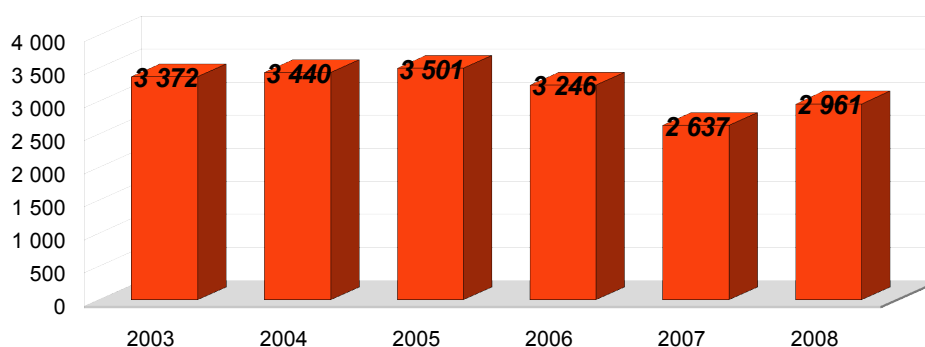
5.2.2 Počet nezaměstnaných v evidenci ÚP

Uchazečem o zaměstnání podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Nejvyšší počet nezaměstnaných v regionu byl nejvyšší v roce 2005 (3 501 osob), naopak nejméně uchazečů o zaměstnání bylo evidováno v roce 2007 (2 637 osob), kdy se poprvé od roku 2003 počet uchazečů o zaměstnání dostal pod hranici 3 000 osob v evidenci Úřadu práce v Táboře.

K nejvyššímu úbytku nezaměstnaných mezi dvěma po sobě jdoucími roky došlo v roce 2007, kdy oproti předchozímu roku 2006 ubylo 609 osob (viz obrázek 3).

Obrázek 3: Počet nezaměstnaných v regionu Tábor k 31.12.



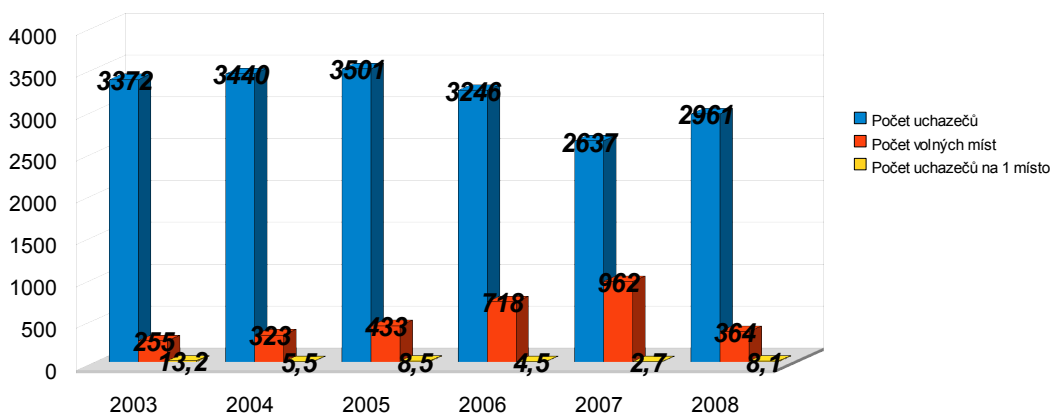
Zdroj: autorka, data ÚP Tábor

5.2.3 Volná pracovní místa (VPM)

Nejvíce volných pracovních míst na Táborsku bylo nahlášeno ke konci roku 2007 (962 míst), nejméně volných pracovních míst (pouze 255), bylo k dispozici uchazečům o zaměstnání k 31. prosinci 2003.

Od roku 2003, kdy připadalo 13,2 uchazeče na 1 volné pracovní místo, docházelo k poklesu tohoto ukazatele až do roku 2007 (2,7 uchazeče/1 volné místo). V roce 2008 na 1 volné místo připadalo už 8,1 uchazeče (viz obrázek 4).

Obrázek 4: Počet nezaměstnaných v porovnání s volnými místy v regionu Tábor k 31.12.



Zdroj: autorka, data ÚP Tábor

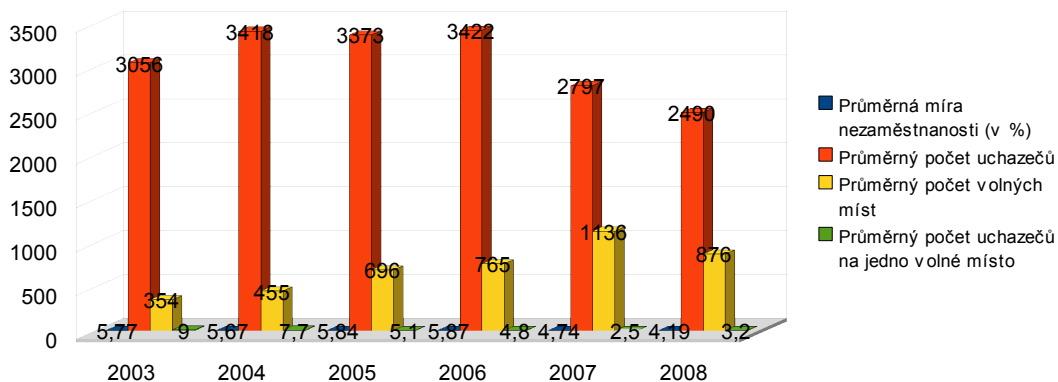
5.2.4 Míra registrované nezaměstnanosti, počet uchazečů o zaměstnání, a volná pracovní místa – vývoj průměrných hodnot

Z obrázku 5 vyplývá, že nejvíce VPM v regionu Tábor bylo vytvořeno v roce 2007, průměrná hodnota činila 1 136 míst. Nejméně VPM – pouze 354, bylo naopak vytvořeno v roce 2003.

Co se týká porovnání dalšího ukazatele – průměrného počtu uchazečů na jedno pracovní místo – nejvyšší hodnota byla zaznamenána v roce 2003 (9 uchazečů), nejnižší hodnota

byla dosažena v roce 2007, kdy na 1 pracovní místo připadalo 2,5 uchazeče.

Obrázek 5: Ukazatele nezaměstnanosti – průměrné hodnoty



Zdroj: autorka, data ÚP Tábor

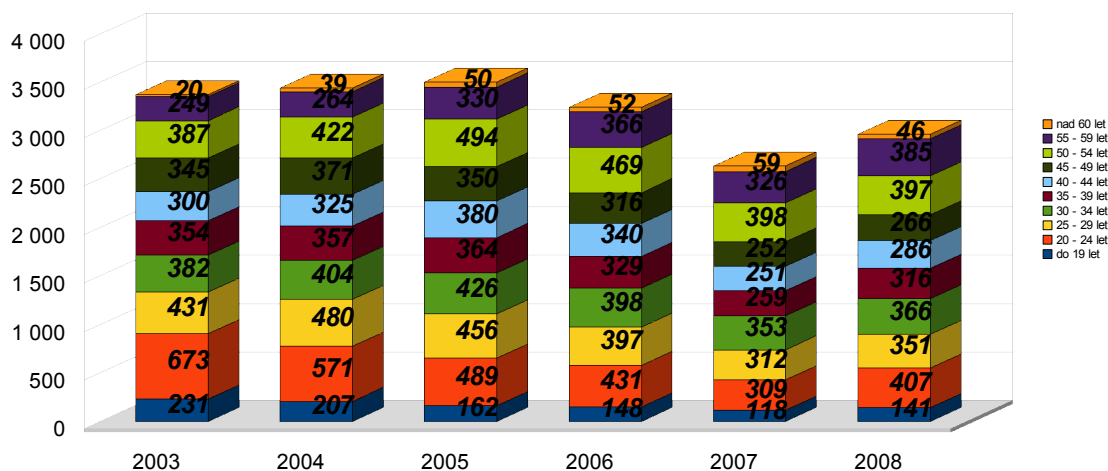
5.2.5 Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku

Z obrázku 6 vyplývá, že v roce 2003 byla mezi uchazeči o zaměstnání nejvíce zastoupena věková skupina 20 – 24 let (673 uchazečů). Tato skupina tvořila podíl vůči všem nezaměstnaným 20 %. Do roku 2008 byl zaznamenán pokles u dané věkové skupiny na 407 evidovaných uchazečů (13,8% podíl).

Nejpočetnější věkovou skupinou v roce 2008 byly osoby ve také věkovém rozmezí 20 – 24 let (407 osob), její podíl vůči všem nezaměstnaným činil 15,1 %.

Druhou nejpočetnější skupinou od roku 2003 jsou uchazeči o zaměstnání ve věkovém rozmezí 50 - 54 let, jejich počet v evidenci každoročně vykazuje mírný nárůst. V roce 2003 bylo v dané věkové skupině evidováno 387 osob (podíl 11,5 %). Nejvyšší počet těchto osob byl zaznamenán v roce 2005 (497 osob). Ke konci roku 2008 se počet ustálil na 397 nezaměstnaných, podíl vůči všem nezaměstnaným činil 13,4 %.

Obrázek 6: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v regionu Tábor k 31.12.



Zdroj: autorka, data ÚP Tábor

5.2.6 Struktura uchazečů o zaměstnání dle dosaženého vzdělání

Úřad práce v Táboře dělí uchazeče podle dosaženého vzdělání do 14 skupin, já jsem si pro svoji analýzu vybrala 6 skupin – uchazeče bez základního vzdělání, se základním vzděláním, středním odborným vzděláním, úplným středoškolským vzděláním s maturitou, bakalářským vzděláním a vysokoškolským vzděláním.

V obrázku 7 je možné vidět, že nejvíce nezaměstnaných je se středním odborným vzděláním.

V roce 2003 bylo těchto uchazečů 1 340, v následujících letech docházelo k trvalému nárůstu. Vrcholem byl rok 2005, kdy počet nezaměstnaných osob dosáhl 1 506 osob. Od roku 2006 začal počet těchto uchazečů o zaměstnání klesat až na 1 192 osob v roce 2008. V této skupině jsou především znevýhodnění absolventi škol, jejich uplatnění na trhu práce díky nulové praxi a zkušenostem je dosti omezené.

Druhou nejpočetnější skupinu tvořili uchazeči se základním vzděláním.

Nejvíce registrovaných osob se základním vzděláním bylo v letech 2005 a 2006 (shodně 757 osob v evidenci), v roce 2007 byl zaznamenán pokles až na 557 evidovaných uchazečů o zaměstnání. Ke konci roku 2008 počet uchazečů se základním vzděláním činil 617 osob.

V rozmezí 500 - 600 evidovaných uchazečů se ve sledovaném období pohybovala skupina uchazečů s dosaženým s úplným středním vzděláním s maturitou.

Nejvíce jich bylo registrováno v roce 2003 (618 osob), pak každoročně docházelo k mírnému poklesu, v roce 2007 bylo evidováno v této skupině 552 osob.

Skupina uchazečů s vysokoškolským vzděláním se ve zvoleném období pohybovala v počtu od 112 do 157 registrovaných osob. Nejvíce těchto uchazečů bylo evidováno v roce 2004, nejméně v letech 2002 a 2007, poslední údaj z roku 2008 byl 146 osob.

U skupiny uchazečů bez vzdělání došlo k poklesu ze 34 registrovaných osob v roce 2003 na více než poloviční počet 16 registrovaných osob v roce 2008. Tato skupina vykazovala pravidelný každoroční úbytek uchazečů o zaměstnání.

Nejméně početnou skupinu v evidenci Úřadu práce v Táboře tvořili uchazeči o zaměstnání s bakalářským vzděláním.

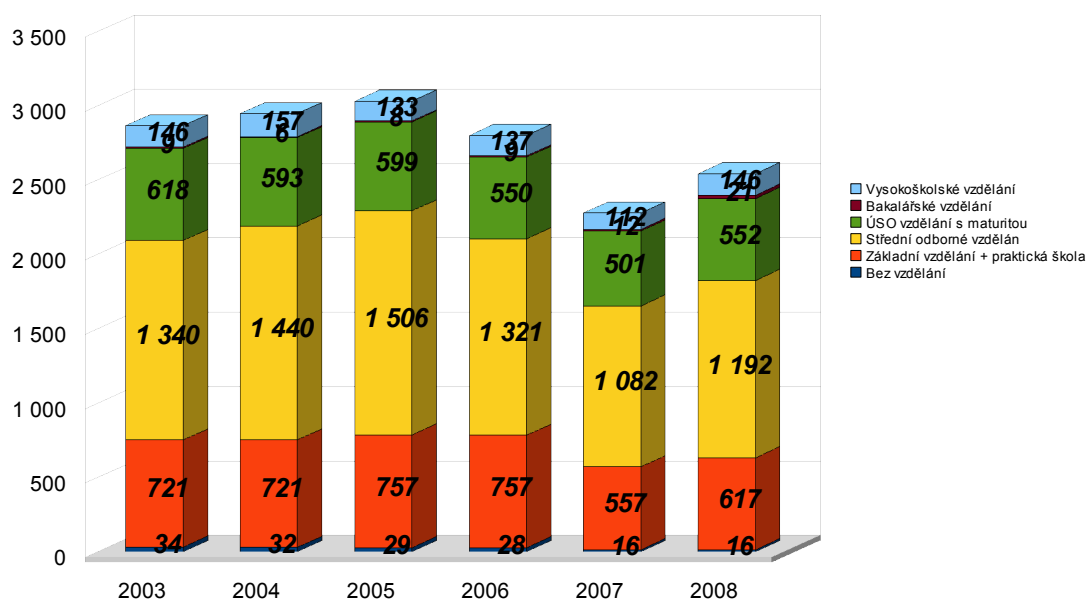
V letech 2003 - 2007 počet této skupiny nepřekročil hranici 12 registrovaných osob. Nejmenší počet byl zaznamenán v roce 2004 (6 osob), v roce 2008 už to bylo 21 osob (3,5 násobek hodnoty roku 2004).

Především nízká míra nezaměstnanosti, příznivé podmínky na trhu práce, vytváření nových pracovních míst měly za následek úbytek osob v nejvíce zastoupených skupinách uchazečů o zaměstnání podle nejvýše dosaženého vzdělání. Nejvíce nových volných míst bylo vytvořeno v roce 2007.

V roce 2008 došlo u všech skupin registrovaných osob k mírnému nárůstu oproti

předchozímu roku 2007, ke konci roku především došlo k úbytku volných pracovních míst a příležitostí k uplatnění na pracovním trhu vlivem prvních dopadů celosvětové finanční a ekonomické krize.

Obrázek 7: Rozbor vybraných uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání v regionu Tábor k 31.12.



Zdroj: autorka, data ÚP Tábor

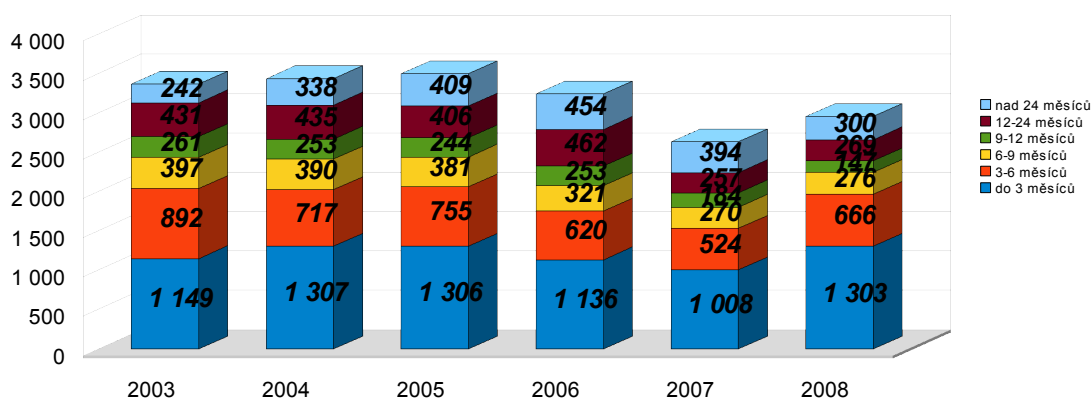
5.2.7 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence

V roce 2003 byly podle této evidence nejpočetněji zaregistrovanou skupinou osoby s délkou evidence do 3 měsíců, jejich počet dosahoval hodnoty 1149 registrovaných osob. Na celkovém počtu registrovaných uchazečů v regionu Tábořsko tato skupina zaujímala více než 33,9% podíl všech nezaměstnaných osob.

V roce 2008 bylo registrováno 1 303 osob s evidenční délkou do 3 měsíců, podíl skupiny zaujímal 44 % na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání (viz obrázek 8).

Postupně rok od roku narůstá podíl dlouhodobě registrovaných osob na úřadech práce – např. skupina s délkou evidence nad 24 měsíců v roce 2008 se podílela na celkovém počtu 15% podílem, zatímco v roce 2003 tvořila skupina pouze necelý 7% podíl vůči všem nezaměstnaným.

Obrázek 8: Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence v regionu Tábor k 31.12.



Zdroj: autorka, data ÚP Tábor

5.3 Rizikové skupiny na trhu práce

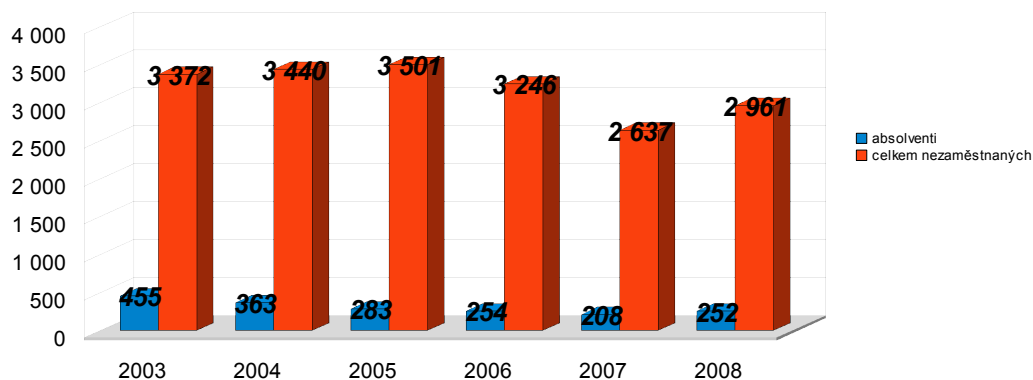
5.3.1 Absolventi škol

Absolventi škol jsou uchazeči, kteří ve většině případů mají nedostatek praxe, jsou nezkušení, neochotní přijmout odpovědnost. Dalším problémem je produkce studentů s kvalifikacemi, které nenacházejí na trhu práce uplatnění.

Od roku 2003 dochází k pravidelnému úbytku počtu nezaměstnaných absolventů.

Nejvíce registrovaných absolventů bylo 455 v roce 2003, nejméně 208 v roce 2007. K 31.prosinci 2008 bylo evidováno 252 absolventů v regionu Tábor (viz obrázek 9).

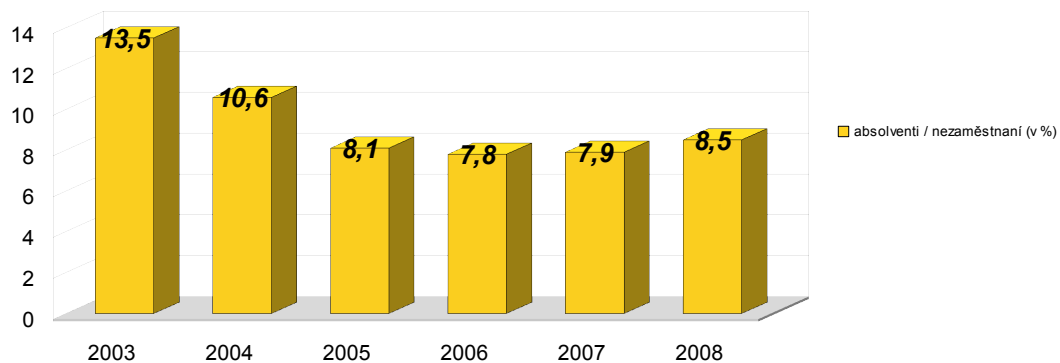
Obrázek 9: Absolventi v regionu Tábor k 31.12.



Zdroj: autorka, data ÚP Tábor

Podíl absolventů vůči všem registrovaným nezaměstnaným od roku 2003 klesá, od roku 2003, kdy byl tento podíl 14 % , se v roce 2008 dostal na 9% hodnotu (viz obrázek 10).

Obrázek 10: Podíl absolventů k celkovému počtu nezaměstnaných v regionu Tábor k 31.12. (v %)



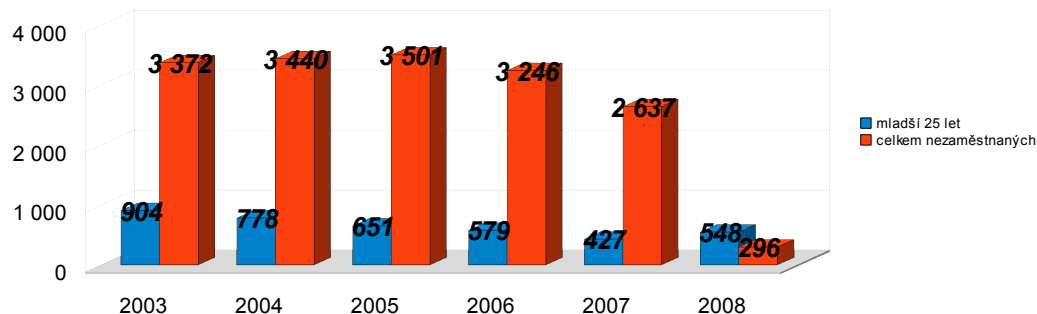
Zdroj: autorka, data ÚP Tábor

5.3.2 Osoby mladší 25 let

Osoby mladší 25 let jsou uchazeči o zaměstnání, kteří jsou nezkušení, bez dostatečné kvalifikace a mají výrazně omezené možnosti uplatnění. Úřady práce řeší zaměstnávání této problémové skupiny tak, že zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru mladistvého nebo absolventa, poskytne plnou nebo částečnou úhradu mezd. Pro mladistvé a absolventy se především z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti realizují rekvalifikace, absolventská místa, motivační kurzy a poradenství.

Počet osob mladších 25 let evidovaných na ÚP v Táboře byl nejvyšší v roce 2003, kdy bylo zaregistrováno 904 osob. Nejméně bylo v evidenci 427 mladistvých osob v roce 2007, nezaměstnaných bylo celkem 2 637 (viz obrázek 11).

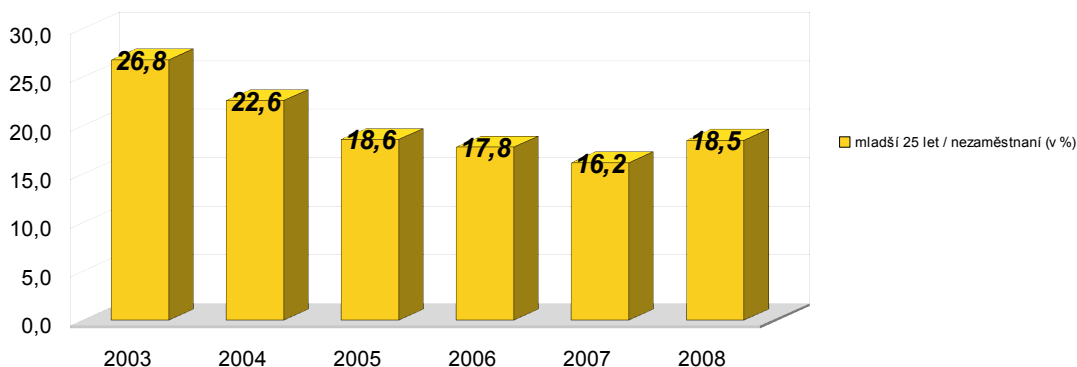
Obrázek 11: Osoby mladší 25 let v regionu Tábor k 31.12.



Zdroj: autorka, data ÚP Tábor

Podíl vůči všem nezaměstnaným poklesl z 27 % v roce 2003 na 19% podíl v roce 2008 (viz obrázek 12).

Obrázek 12: Podíl osob mladších 25 let k celkovému počtu nezaměstnaných v regionu Tábor k 31.12. (v %)



Zdroj: autorka, data ÚP Tábor

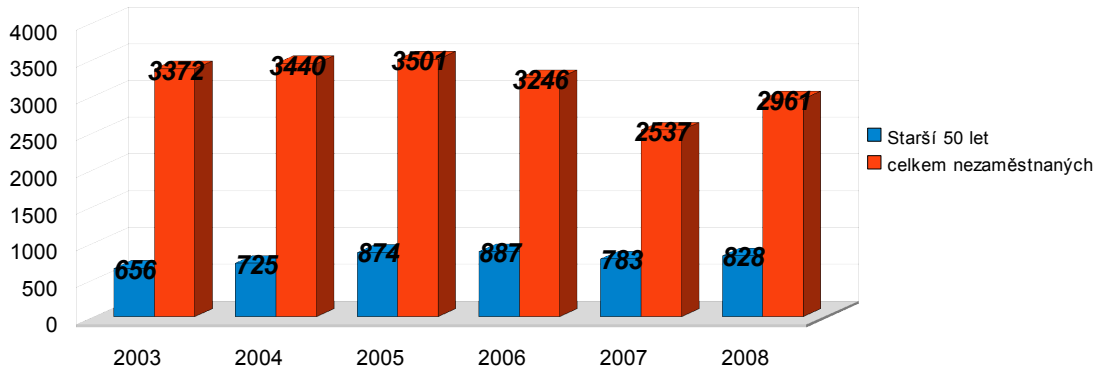
5.3.3 Fyzické osoby starší 50 let

Osoby starší 50 let jsou uchazeči o zaměstnání, kteří disponují dostatkem praxe a pracovními zkušenostmi. Ovšem na trhu práce mají zhoršené postavení, zaměstnavatelé raději přijmou do pracovního poměru mladšího uchazeče, který je více flexibilní, umí se přizpůsobit různým stylům práce, zná světový jazyk a ovládá práci s počítačem. Problematické je pro tuto rizikovou skupinu zvýšení věkové hranice odchodu do důchodu. Dá se předpokládat, že počty osob starších 50 let porostou, a že úřady práce pro jejich znovuzaměstnání budou muset vytvářet nové druhy rekvalifikací, popř. více finančně podporovat zaměstnavatele k uzavírání pracovních poměrů s touto problémovou skupinou.

Od roku 2003 dochází k neustálému nárůstu osob starších 50 let. Počet nezaměstnaných starších 50 let byl nejvyšší v roce 2006, kdy tato problémová skupina čítala 887 osob

z celkových 3246 nezaměstnaných. Naopak nejméně osob starších 50 let bylo 656, a to v roce 2003 (viz obrázek 13).

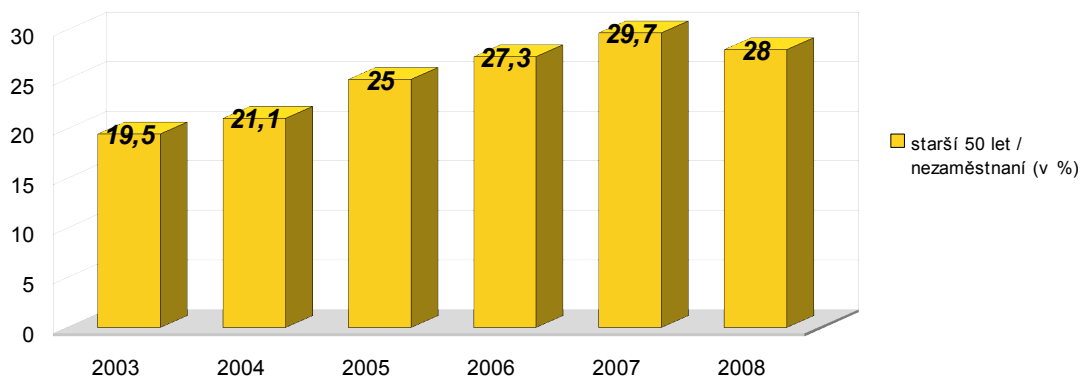
Obrázek 13: Osoby starší 50 let v regionu Tábor k 31.12.



Zdroj: autorka, data ÚP Tábor

Podíl této problémové skupiny na všech nezaměstnaných neustále narůstá. Od roku 2003, kdy osoby starší 50 let tvořily 19,5% podíl všech nezaměstnaných, maxima podíl dosáhl v roce 2007 (29,7 %), ke konci roku 2008 podíl dosáhl hodnoty 28 % (viz obrázek 14).

Obrázek 14: Podíl osob starších 50 let k celkovému počtu nezaměstnaných v regionu Tábor k 31.12. (v %)



Zdroj: autorka, data ÚP Tábor

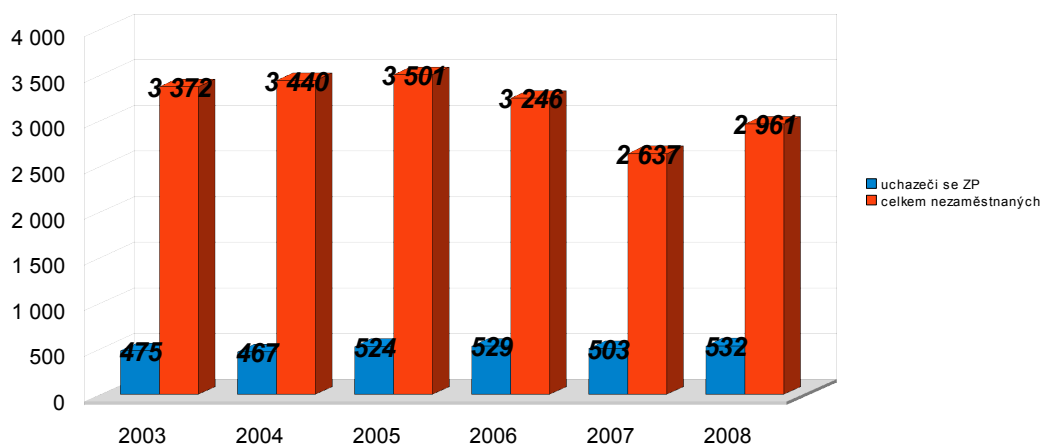
5.3.4 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením (osoby se ZP) jsou uchazeči, kteří mají omezené uplatnění na trhu práce a omezenou přípravu k pracovnímu uplatnění. Příčinou nezaměstnanosti této problémové skupiny je snížená mobilita, nízká motivace, postižení, obtížné další vzdělávání, popřípadě vyšší nemocnost. Pro tuto skupinu se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce, jsou vytvářeny speciální místa pro osoby se ZP.

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci mají povinnost zaměstnat nejméně 4 % osob se ZP. V případě, že nechtějí tyto osoby zaměstnávat, musejí nakoupit od zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % osob se ZP výrobky či služby, popřípadě odvádět ročně finanční prostředky do státního rozpočtu.

Od roku 2003 dochází ke zvyšování počtu uchazečů se zdravotním postižením. K lehkému poklesu došlo v roce 2004, kdy proti předchozímu roku ubylo 8 osob a v roce 2007, kdy oproti předchozímu roku ubylo 26 osob. Nejméně těchto uchazečů bylo evidováno 475 v roce 2003, nejvíce 532 v roce 2008 – viz obrázek 15.

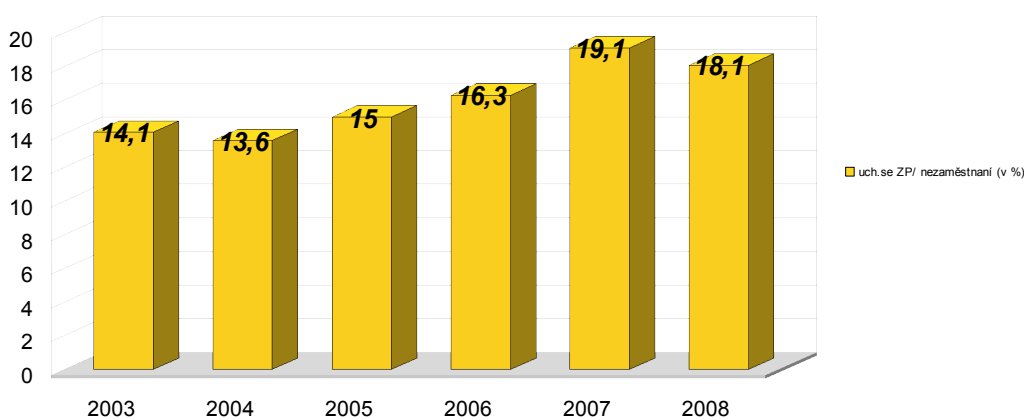
Obrázek 15: Uchazeči se zdravotním postižením v regionu Tábor k 31.12.



Zdroj: autorka, data ÚP Tábor

Podíl osob se ZP vůči všem registrovaným nezaměstnaným od roku 2003, mimo rok 2004, měl stoupající trend - z 14 % dosáhl v roce 2008 hodnoty 18 % (viz obrázek 16).

Obrázek 16: Podíl uchazečů se zdravotním postižením k celkovému počtu nezaměstnaných v regionu Tábor k 31.12. (v %)



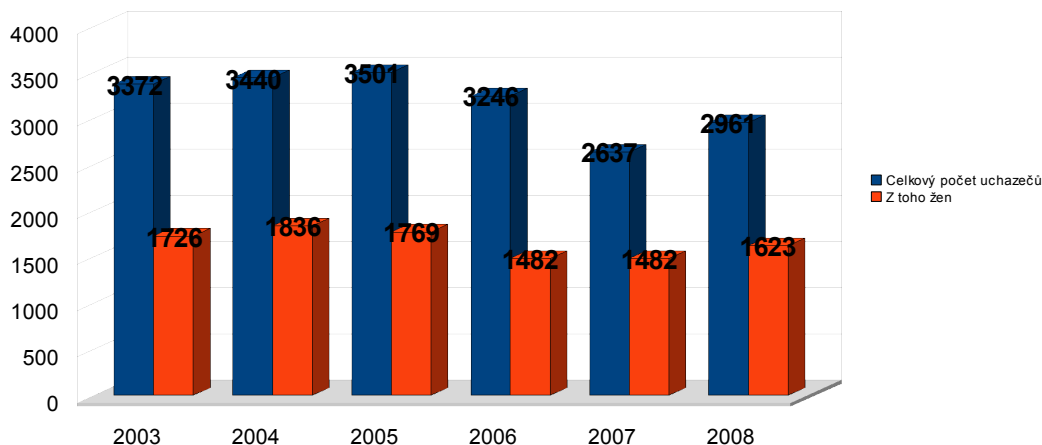
Zdroj: autorka, data ÚP Tábor

5.3.5 Ženy

Ženy tvoří rizikovou kategorii, která je v jednotlivých vlnách propouštění první na řadě a jen obtížně se na trh vrací, jejich pracovní kariéra není přerušena jen ztrátou zaměstnání, ale i mateřstvím. Při volbě vhodného pracovního uplatnění musí zvažovat případné komplikace při organizování rodinného života, výchovy dětí. Mladé ženy – absolventky jsou znevýhodňovány při hledání vhodného zaměstnání jednak pro nulovou pracovní zkušenost, ale zároveň potencionální zaměstnavatelé na ně nahlízejí jako na budoucí matky. Pokud určité zaměstnání může vykonávat muž či žena, zaměstnavatelé většinou přijdou muži.

Z obrázku 17 vyplývá, že počet nezaměstnaných žen v regionu Tábor dosáhl nejvyššího počtu v roce 2004 – 1 836 osob, nejméně žen bylo v evidenci ÚP v roce 2006 – 1 482 osob.

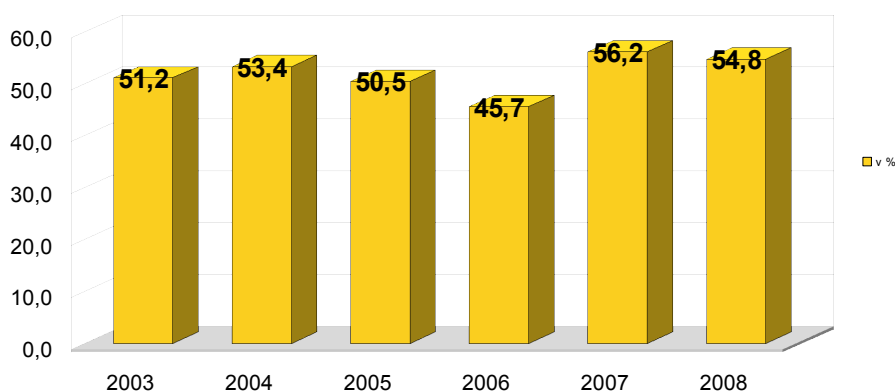
Obrázek 17: Počet nezaměstnaných žen v regionu Tábor k 31.12.



Zdroj: autorka, data ÚP Tábor

Podíl nezaměstnaných žen vůči všem registrovaným uchazečům o zaměstnání dlouhodobě od roku 2003 vykazuje více než 50% podíl, pouze v roce 2006 byl zaznamenán pokles na 45,7% podíl k celkovému počtu nezaměstnaných osob v evidenci ÚP (viz obrázek 18).

Obrázek 18: Podíl nezaměstnaných žen k celkovému počtu nezaměstnaných v regionu Tábor k 31.12. (v %)



Zdroj: autorka, data ÚP Tábor

5.4 Aktivní politika zaměstnanosti

5.4.2 Výdaje na politiku zaměstnanosti v regionu Tábor

Nejvyšší výdaje na politiku zaměstnanosti v regionu byly vyplaceny v roce 2004, kdy přesáhly 100 milionů korun, nejméně financí bylo vydáno přes 81 milionů korun, a to v roce 2003. Celkové výdaje za sledované období přesáhly částku 688 milionů korun.

Většina financí z celkových výdajů směřuje do pasivní politiky zaměstnanosti (PPZ), v letech 2003 - 2008 dosáhly výdaje výše necelých 523 milionů korun. Nejvyšší částka na PPZ byla vynaložena v roce 2006 (77 milionů korun), nejnižší částka (60 milionů korun) v roce 2003.

PPZ zabezpečuje vyplacení podpor v nezaměstnanosti, výdaje na podporu v rekvalifikaci, evidence uchazečů o zaměstnání i volných pracovních míst.

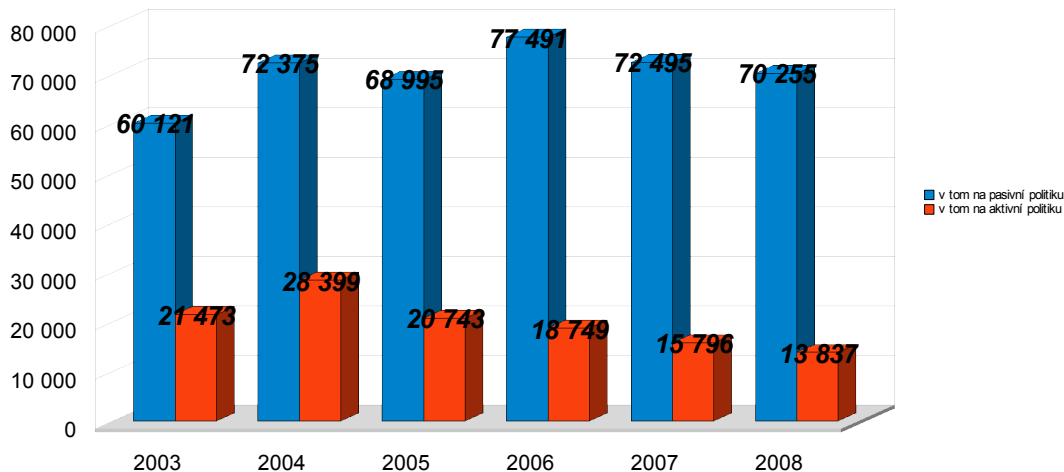
Na nástroje APZ bylo celkově vynaloženo více než 165 milionů korun.

Nejvyšší výdaje na APZ byly vynaloženy v roce 2004 (více než 28 milionů), naopak necelých 14 milionů stačilo na realizaci nástrojů APZ v roce 2008. Pokles výdajů na APZ byl způsoben využitím prostředků z Evropské unie v rámci Národních individuálních projektů (viz obrázek 19).

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti spadají mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, chráněná pracovní místa a dílny. Nejvíce využívanými nástroji APZ v regionu Tábor jsou rekvalifikace, zřízení a vyhrazení společensky účelných pracovních míst (SÚPM), vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací (VPP), vytvoření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen.

Ve sledovaném období roků 2003 - 2008 tvořil podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti na celkových výdajích politiky zaměstnanosti 25 %.

Obrázek 19: Výdaje na politiku zaměstnanosti v regionu Tábor



Zdroj: autorka, data ÚP Tábor

5.5 Porovnání vybraných ukazatelů s hodnotami Jihočeského kraje a ČR

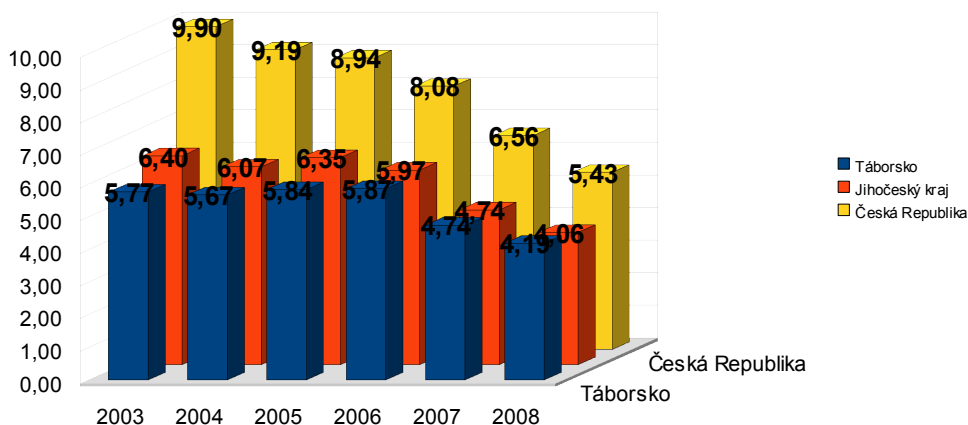
Průměrná míra registrované nezaměstnanosti regionu Tábor, Jihočeského kraje a ČR (dle metodiky MPSV ČR)

Průměrná měsíční míra nezaměstnanosti v regionu Tábor k 31.12.2008 činila 4,19% a klesla oproti roku 2007 o 0,55 %. Nejvyšší průměr míry nezaměstnanosti byl zaznamenán v roce 2006, kdy dosáhl hodnoty 5,87 % (viz obrázek 20).

Průměrná míra nezaměstnanosti v tábořském regionu ke konci roku 2008 je nižší než celorepubliková (5,43%) a je srovnatelná s průměrnou hodnotou Jihočeského kraje (4,06%).

V celorepublikovém srovnání se region Tábor svou mírou nezaměstnanosti dlouhodobě řadí mezi regiony s nejnižšími hodnotami sledovaných 77 ÚP, v roce 2008 zaujímal 20. místo.

Obrázek 20: Průměrná míra registrované nezaměstnanosti regionu Tábor, Jihočeského kraje a ČR



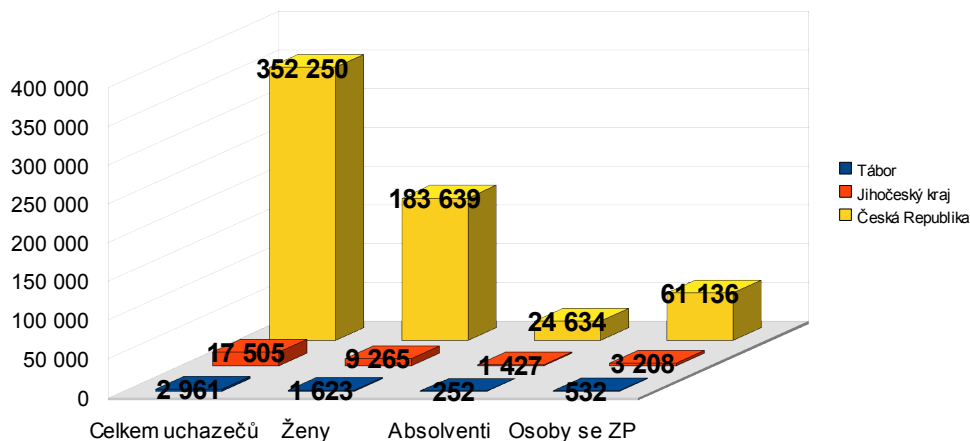
Zdroj: autorka, data MPSV

Vybrané rizikové skupiny na trhu práce v regionu Tábor, v Jihočeském kraji, v ČR k 31.12.2008

Z hlediska dostupnosti celorepublikových dat pro porovnání zastoupení uchazečů o zaměstnání na trhu práce jsem z rizikových skupin zvolila ženy, absolventy a osoby se zdravotním postižením.

V roce 2008 v regionu Tábor z celkového počtu 2 961 uchazečů o zaměstnání bylo v evidenci ÚP 1 623 žen, 252 absolventů a 532 osob se zdravotním postižením. Z obrázku 21 vyplývá, že v krajském i celorepublikovém porovnání je zastoupení skupin podobné jako v regionu Tábor - ženy se podílí více než 50% podílem na celkovém počtu nezaměstnaných, počet evidovaných absolventů nevykazuje velkých hodnot, osoby se zdravotním postižením v poměru celkového počtu uchazečů v Jihočeském kraji tvoří 18% podíl, celorepublikový podíl osob se ZP činí 17 % .

Obrázek 21: Vybrané rizikové skupiny na trhu práce – ženy, absolventi, osoby se zdravotním postižením k 31.12.2008



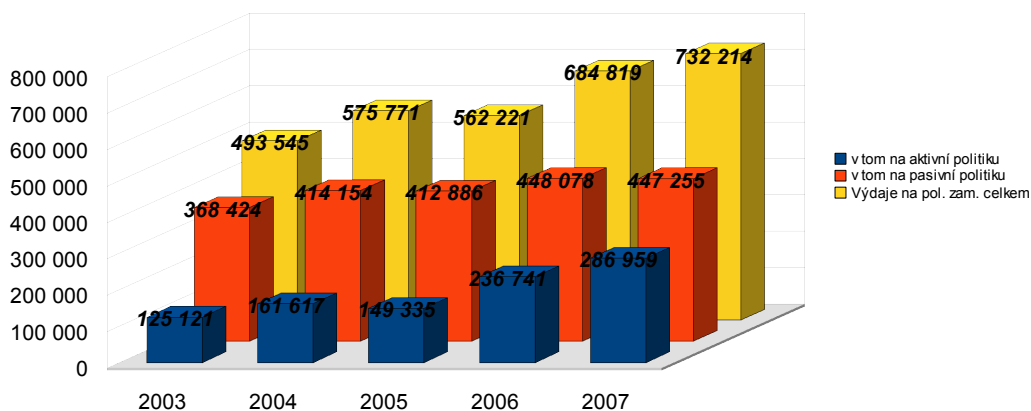
Zdroj: autorka, data MPSV

Porovnání ukazatelů výdajů na politiku zaměstnanosti v Jihočeském kraji a v ČR

Výdaje na politiku zaměstnanosti za celý Jihočeský kraj v roce 2007 dosáhly výše 732.214.000 Kč, od roku 2003 došlo k navýšení těchto výdajů o 48 %.

Náklady na pasivní politiku zaměstnanosti v roce 2007 dosáhly výše 447.255.000 Kč, od roku 2003 dosáhly 21% nárůstu. Na aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2007 byla v Jihočeském kraji vynaložena částka 286.959.000 Kč, v roce 2003 stačilo na nástroje APZ vynaložit částku o 29 % menší (viz obrázek 22).

Obrázek 22: Výdaje na politiku zaměstnanosti v Jihočeském kraji (v tisících Kč)

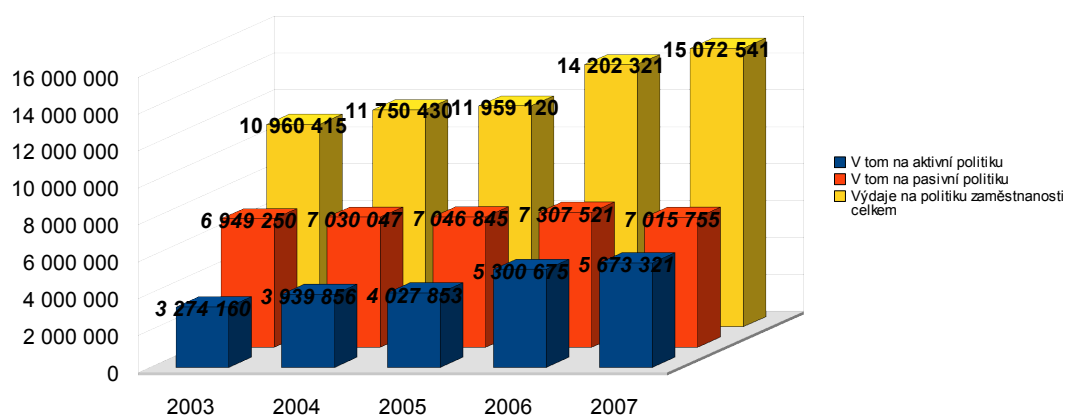


Zdroj: autorka, data MPSV

V roce 2007 celkové výdaje na politiku zaměstnanosti v České republice přesáhly částku 15 miliard Kč, v roce 2003 stačila částka o 37 % menší na pokrytí celkových výdajů .

Výdaje na PPZ zaznamenaly od roku 2003 nárůst o 9 %, nejvyšší výdaje byly vynaloženy v roce 2006. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti od roku 2003 se každoročně navyšují, poslední meziroční nárůst činil 7 % (viz obrázek 23).

Obrázek 23: Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR (v tisících Kč)



Zdroj: autorka, data MPSV

5.6 SWOT analýza

SWOT analýza je základní metodou pro posouzení strategických silných a slabých stránek, příležitostí a ohrožení podnikatelských subjektů, je možné ji použít i pro zhodnocení regionu, kraje, celé ČR [13].

V této kapitole vymezím významné jednotlivé faktory, které nejvíce ovlivňují a budou ovlivňovat trh práce v regionu Tábor.

Silné stránky regionu:

Nízká míra nezaměstnanosti

Míru nezaměstnanosti regionu Tábořsko jsem analyzovala v části 5.2.1. a v 5.5. Od roku 2003 byl zaznamenáván každoroční pokles míry nezaměstnanosti. K 31.12. 2008 region Tábořsko zaujímal 20. místo mezi sledovanými 77 ÚP v ČR, dlouhodobě se řadí mezi regiony s nízkou mírou nezaměstnanosti. Do budoucna lze předpokládat bohužel mírné zvýšení počtu nezaměstnaných vlivem prvních dopadů celosvětové finanční a ekonomické krize.

Strategicky významná poloha regionu na ose sever – jih

Region Tábor zaujímá výhodnou polohu na trase Praha - České Budějovice – Linz, procházejí zde důležité silniční a železniční komunikace. Společně s dovybudováním rychlostní komunikace R3, dálnice D3 a IV. tranzitního železničního koridoru se region Tábor může stát atraktivnějším pro nové investory.

Dostatečná nabídka a realizace rekvalifikačních kurzů

Další silnou stránkou regionu Tábor je široká nabídka rekvalifikačních kurzů. V roce 2008 bylo otevřeno 84 kurzů, z nichž nejčastěji poskytované byly svářečské kurzy, obsluha osobního počítače, výcvik řidičů motorových vozidel a účetnictví s PC. Další možnosti nabízí čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu (ESF), k rozšíření nabídky kurzů a projektů pro konkrétní skupiny nezaměstnaných.

Tradice odborného a učňovského školství, široká nabídka oborů studia

V regionu Tábořsko se nachází mnoho oborů studia, ať už odborných učilišť, středních škol, jazykových škol či vyšších škol. Od roku 2007 je v tomto regionu také opět zastoupeno vysokoškolské studium, Vysoká škola chemicko-technologická v Praze zde otevřela bakalářský studijní obor Technologie potravin.

Slabé stránky regionu:

Malý zájem o vzdělávání v technických oborech ze strany žáků a rodičů, chybějící technické profese na trhu práce

Škol s technickým zaměřením je v regionu Tábor sice dostatek, problém je ovšem v tom, že budoucí studenti nemají o tyto obory zájem. Jsou obory a profese, které trh práce obtížně vstřebává a to z důvodů, že SOŠ a SOU vyučují v různých oborech stejnou obsahovou náplň. Jde o nahrazování neatraktivních oborů obory, které jsou dobré z hlediska výběru pro žáky (naplněnost škol), ale z hlediska trhu práce jsou obtížně umístitelné pro velký počet absolventů. Je to i příčina nezájmu o řemeslné obory.

Nedostatečná dopravní obslužnost mezi malými obcemi mikroregionu a aglomerací, nedostatek pracovních příležitostí na venkově

Řídká sídelní struktura zhoršuje dopravní obslužnost venkovských sídel, v regionu Tábor nalezneme určitý podíl obcí s minimálním, popřípadě i s nulovým autobusovým a železničním spojením. Dalším problémem je i nedostatek pracovních příležitostí na venkově. Případné dojíždění za prací se stává velkým časovým, finančním zatížením pro jednotlivce i rodiny, což vede postupnému vysídlování malých obcí, odchodem za prací do větších sídel, zvláště pokud se jedná o zaměstnání na směnný provoz.

Příležitosti regionu:

Dostatečné a plné využívání finančních prostředků z fondů EU - ESF

ČR vstupem do EU získala možnost čerpat finanční prostředky na realizaci projektů pro nezaměstnané a tím pozitivně napomáhat ke snížení nezaměstnanosti a znovuzačleňování osob na trh práce. V říjnu 2007 byl podepsán český operační program Lidské zdroje a zaměstnanost pro programovací období 2007 – 2013, pro ČR jsou vyčleněny finanční prostředky ve výši 2 157 mil. EUR.

ÚP v Táboře získal dobré zkušenosti s předchozím operačním programem Rozvoj lidských zdrojů, s jehož pomocí se zrealizovaly 3 projekty : Najdi si práci, Příprava na práci a Návrat do práce, které napomohly a umožnily vybraným uchazečům získat pracovní uplatnění na trhu práce.

Funkční IV. tranzitní železniční koridor, dostavba dálnice D3 a rychlostní komunikace R3

Velkým nedostatkem regionu Tábor je dosud neexistující rychlejší silniční a železniční propojení. Silnice I/3 je značně přetížená, chybí dobudovat další úseky dálnice D3. Po dostavbě železničního koridoru a propojení na dálniční síť ČR se region Tábor může stát atraktivnějším pro budoucí investory a vznik nových pracovních příležitostí na trhu práce.

Ohrožení regionu:

Ekonomická krize

Region Tábor není jediný, kde se již objevily první dopady finanční a ekonomické krize, s úbytkem pracovních míst, s nárůstem nezaměstnaných osob v evidenci ÚP se potýkají všechny regiony ČR. Některé podnikatelské subjekty byly nuceny vlivem negativních ekonomických dopadů krize omezit výrobu, případně přistoupit k nepopulárnímu propouštění zaměstnanců. Možnosti čerpání nástrojů APZ a dotace

z ESF na projekty vedoucí snížení nezaměstnanosti budou velmi významné, důležité a v hojné míře využívány, nicméně nelze předpokládat, že ekonomická krize v blízké době odezní.

„Odliv mozků“ - odchod mladých, vysokoškolsky vzdělaných lidí do Prahy či zahraničí

Absolventi vysokých škol bohužel nemají dostatečnou finanční motivaci v regionu, dalším důvodem odchodu do velkých měst, především do Prahy, je získání lepší pracovní pozice, zkušeností a seberealizace v zahraničních firmách. Vstupem ČR do EU v roce 2004 se otevřela možnost získání lepších pracovních příležitostí v ostatních zemích EU.

Zhoršení zaměstnatelnosti nekvalifikovaných nebo málo kvalifikovaných pracovníků

Uchazečům o zaměstnání s nízkou kvalifikací napomáhá ÚP k uplatnění na trhu práce především vhodnou rekvalifikací. Někteří uchazeči o zaměstnání, tzv. osoby nepřizpůsobivé, hledají záminky nepřijímat nabízené možnosti dalšího pracovního uplatnění a raději pobírají sociální dávky.

6 DISKUSE

Ve vlastní práci jsem analyzovala nejrůznější ukazatele trhu práce na Táborsku, některé zjištěné hodnoty jsem porovnávala s celorepublikovými hodnotami a postavení regionu v rámci Jihočeského kraje.

Táborský region dlouhodobě vykazuje nízké hodnoty ukazatelů trhu práce, např. míru registrované nezaměstnanosti. V roce 2008 míra nezaměstnanosti v regionu se ustálila na 5 %. Příznivá situace na trhu práce byla dána nejen ekonomickou a finanční stabilitou podniků a firem v regionu, ale i pozitivním vývojem celé české ekonomiky. Lze předpokládat, že po letech příznivého vývoje na trhu práce dojde v nejbližším období k nárůstu hodnot u všech vybraných ukazatelů v oblasti nezaměstnanosti vlivem celosvětové ekonomické a finanční recese. Některé podnikatelské subjekty v regionu již koncem roku 2008 informovaly ÚP o omezování výroby a případném propouštění zaměstnanců. Snížení stavu zaměstnanců oznámily ÚP v Táboře podniky Brisk, a.s., KOVOSVIT MAS, a.s. a SILON, spol. s r.o. Dopady propouštění a rušení stávajících míst na Táborsku nebudou mít tak velký a citelný dopad, jako v jiných regionech ČR, kde se před začátkem recese potýkali s vyšší mírou nezaměstnanosti.

Vliv na částečné snížení nárůstu nezaměstnanosti má každoročně zahájení sezónních prací, větší přínos pro oživení situace na trhu práce spatřuji v navrhovaném opatření vlády ČR. Opatření v podobě snížených odvodů na sociální pojištění, pokles firemních daní podnikům a firmám ulehčí jejich situaci a především umožní zachování co největšího počtu pracovních míst.

V souvislosti s celosvětovou hospodářskou krizí a v souladu s vládními plány na její řešení v podmínkách ČR přistoupilo Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky v rámci programů Evropského sociálního fondu k vyhlášení mimořádných výzev a zahájení realizace nových projektů, zaměřených na zvyšování adaptability

zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků prostřednictvím prohlubování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů. MPSV ČR podpoří v rámci programů Evropského sociálního fondu podniky, které čelí současné nepříznivé ekonomické situaci. Zaměstnavatelé budou dostávat peníze na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance. Finanční prostředky bude možné získat jak na školení zaměstnanců, tak i na náhradu mzdových nákladů zaměstnanců po dobu jejich účasti na školení, a to až do 100 % celkových nákladů podle typu veřejné podpory, způsobu vzdělávání a velikosti podniku. Jednotlivé výzvy a projekty jsou formulovány tak, aby se vzájemně doplňovaly a pokrývaly různé situace, v jakých se nacházejí zaměstnavatelé i zaměstnanci v současných nepříznivých hospodářských podmínkách, a aby byl také dán prostor pro různé formy řešení těchto situací. Všechny připravované aktivity směřují ke zmírnění dopadů ekonomické krize a udržení zaměstnanosti i v období poklesu výroby a odbytu. Realizované projekty přispějí k odbornému rozvoji zaměstnanců, zvýšení kvality vzdělávání a současně k udržitelnosti pracovních míst.

Díky nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti se naskýtá možnost nezaměstnaným osobám znovuzачlenění do pracovního procesu. Prostředky APZ (rekvalifikace, SÚPM) jsou především vyčleňovány na podporu zaměstnávání rizikových skupin uchazečů (osoby starší 50 let, absolventi, osoby se zdravotním postižením atd.). U všech rizikových skupin dochází k nárůstu počtu osob v evidenci ÚP v Táboře.

Pokles uchazečů je patrný pouze u skupiny zahrnující absolventy škol a mladistvé, v důsledku snižujícího se počtu studentů a zájmem o další studium na vysokých školách, ale také na vyšších odborných školách. Podpora zaměstnavatelům v rámci příspěvku ke mzdě pro skupinu absolventů je jeden z důležitých nástrojů APZ, který zabezpečuje základní rozvoj dovedností po studiu, vstup na trh práce a vzdálení se nezaměstnanosti. Umisťování absolventů u zaměstnavatelů je velmi dobře akceptovatelné, pokud příspěvek ke mzdě na SÚPM je poskytován v delším časovém úseku, nejlépe po dobu 12 měsíců. V tomto případě se zvyšuje zájem zaměstnavatelů zaměstnávat absolventy všech oborů a v časovém období 12 měsíců pak rozhodnout o jejich další přímé

pracovní činnosti, podle osvojení požadovaných dovedností u zaměstnavatele.

V roce 2008 se zvýšila aktivita ÚP zaměřená na volbu povolání a informovanost vycházejících absolventů. Pro žáky 9.ročníků bylo provedeno 42 besed o volbě povolání s účastí 720 žáků. Pro studenty SOŠ a VOŠ bylo uskutečněno 35 besed s účastí 911 studentů. Pokles absolventů v evidenci ÚP signalizuje, že tento nástroj má pozitivní odezvu na myšlení absolventů a jejich uplatnitelnost na trhu práce.

Zdravotně handicapovaní uchazeči patří stále k nejproblémovějším skupinám uchazečů o zaměstnání z pohledu možnosti uplatnění na trhu práce. Zájem zaměstnavatelů zaměstnat tyto osoby zůstává sporadický, a to i přes širokou celospolečenskou osvětu. Jedním z důvodů malého zájmu je nemocnost, která bývá u osob se ZP větší. Dalším důvodem bývá malá nabídka míst na kratší úvazek a míst, která by svým charakterem mohla vyhovovat pracovnímu zatížení pro osoby se zdravotním postižením. ÚP přispívá nemalými částkami na vytvoření a provoz chráněných dílen a chráněných pracovišť, určených pro zaměstnávání osob se ZP. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle § 78 zákona o zaměstnanosti byl v roce 2008 poskytnut celkem 16 zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením.

Pro snížení nezaměstnanosti všech rizikových skupin na trhu práce se jeví nezbytné a účelné využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Velmi účinným nástrojem APZ jsou rekvalifikace, pomocí nichž uchazeči nachází nová uplatnění na trhu práce, přizpůsobují se novým požadavkům a podmínkám trhu práce. Stejně tak vyhrazená společensky účelná pracovní místa umožňují získat uchazečům trvalé pracovní poměry u zaměstnavatelů. Nástroj vytvoření pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací pomáhá nalézt uplatnění osobám, které mají specifické postavení na trhu práce a jiným způsobem nejsou schopni se uplatnit. Je to mnohdy jediný způsob, jak tyto uchazeče zaměstnat a udržovat v nich pracovní návyky.

Pokud uchazeč o zaměstnání nalezne nové uplatnění na trhu práce, vynaložené prostředky státu např. na jeho rekvalifikaci nebo společensky účelové pracovní místo se v podobě odvodu daně ze mzdy navrátí zpět do státního rozpočtu. Čerpání dalších finančních prostředků na tvorbu nových pracovních míst, realizovat vhodné projekty pro nezaměstnané umožňují strukturální fondy EU, konkrétně dotace z Evropského sociálního fondu. ÚP v Táboře získal zkušenosti s čerpáním prostředků z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, do roku 2008 byly zrealizovány tři národní projekty.

Problém růstu dlouhodobé nezaměstnanosti se netýká jen regionu Tábořsko, ale i ostatních regionů v České republice. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných se v posledních letech pohybuje okolo hodnoty 40% z celkové nezaměstnanosti. Důvody dlouhodobé nezaměstnanosti spočívají v nesouladu mezi charakterem pracovního místa a kvalifikačními a dovednostními předpoklady lidských zdrojů prohlubovaným speciálními požadavky zaměstnavatelů. Dlouhodobá nezaměstnanost je registrována ve zvýšené míře u osob s nižší kvalifikací. Velkou překážkou je častá neochota uchazečů nastoupit na rekvalifikaci, menší finanční ohodnocení v novém zaměstnání, zhoršení zdravotního stavu. Dosavadní sociální systém je velmi šetrný, některým skupinám nezaměstnaným se vyplatí hledat záminky pro nepřijetí pracovního místa a využívat štedrosti státních finančních prostředků. Nově vláda ČR uvažuje o zpřísnění podmínek pro výplatu podpor v nezaměstnanosti (zkrácení evidenční doby na 5 měsíců, odpracování určitého počtu hodin VPP atd.), podle mého názoru to bude velmi užitečný přínos, především z ekonomického hlediska.

Výhody regionu Tábořsko spatřuji v dobré dopravní obslužnosti s možností dojíždět na vícesměnné provozy v rámci aglomerace Tábor – Sezimovo Ústí – Planá nad Lužnicí, v ekonomické stabilitě tuzemských i zahraničních podniků ovlivňujících v rozhodující míře zaměstnanost v okrese, dostatek kvalifikované cenově přijatelné pracovní síly. Region je vyhledáván i díky výhodné poloze na trase Praha - České Budějovice – Linz, je označován za druhý nejprůmyslovější region v Jihočeském

kraji. Přínosem bude i dostavba dálnice D3 a IV. tranzitního železničního koridoru.

Stanovisko k pracovním hypotézám

Hypotéza č.1: Míra nezaměstnanosti v daném regionu je vysoká

Nepotvrzují.

Táborský region patří k regionům v ČR, které vykazují dlouhodobě nízkou míru nezaměstnanosti, hodnota zaostává za průměrem Jihočeského kraje i celorepublikovým (viz kapitola 5.5).

Hypotéza č.2: Nejvíce uchazečů o zaměstnání z rizikových skupin zaujmají absolventi škol

Nepotvrzují.

Další rizikové skupiny jako například uchazeči s dlouhodobou evidencí, se zdravotním postižením a uchazeči starší 50 let jsou mnohem četnější – viz porovnání rizikových skupin, kapitola 5.3

Hypotéza č.3: Úřad práce má dostatek finančních prostředků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a tím může pozitivně ovlivňovat snížení počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání

Potvrzují.

ÚP má dostatek finančních prostředků - ze státního rozpočtu prostřednictvím příspěvků na nástroje APZ a v současné době je možnost využít i finanční prostředky EU v rámci operačního programu rozvoje lidských zdrojů, samozřejmě ovlivňuje pozitivně nezaměstnanost, ale hlavně tento program preferuje již zmiňované rizikové skupiny, které mají problémy s uplatněním se na trhu práce.

Pro rok 2009 jsou to: mladí do 20 let bez kvalifikace, osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby starší 50 let, ženy vracející se z mateřské či rodičovské dovolené,

dlouhodobě nezaměstnané (nad 5 měsíců) – to se týká především pro přiznání příspěvku v rámci SÚPM a VPP. Co se týká rekvalifikací, posuzuje se např. dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, nevhodnost jeho studijního oboru pro trh práce, zdravotní stav, jeho osobnostní předpoklady pro zvolený obor kvalifikace a hlavně uplatnění (po absolvování rekvalifikace) na trhu práce, atd. – individuální přístup.

7 ZÁVĚR

Hlavním cílem mé bakalářské práce byla analýza vývoje situace na trhu práce ve vybraném regionu Táborsko, specifikace rizikových skupin a nastínění možnosti zvýšení jejich uplatnění na trhu práce.

Celkovou situaci na trhu práce jsem posuzovala pomocí vybraných ukazatelů trhu práce, provedla jsem rozbor rizikových skupin, další část práce byla věnována politice zaměstnanosti.

Pomocí SWOT analýzy jsem stanovila silné a slabé stránky, které ovlivňují trh práce v regionu Tábor, stanovení ohrožení a příležitostí poslouží k vizi očekávanému vývoji do budoucna.

Sladění vzdělávacího systému, flexibilita studijních programů na požadavky trhu práce, zvyšování kvalifikační úrovně pro uplatnění všech skupin uchazečů o zaměstnání může napomoci ke zvýšení zaměstnanosti a pracovního uplatnění osob v regionu.

Pro řešení snížení nezaměstnanosti nejen u rizikových skupin uchazečů o zaměstnání na trhu práce se mi jeví především efektivní využívání všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, kromě možnosti čerpání peněžních prostředků ze státního rozpočtu využívat i finanční dotace z Evropského sociálního fondu k řešení vzniklých problémů na trhu práce. Důležitá role aktivní politiky zaměstnanosti a úřadů práce v České republice je nezastupitelná a klíčová.

8 SUMMARY

The aim of this bachelor work was to analyse the progress in the job market in selected region, specifically in Tábor region, to specify problem (high – risk) groups and to outline possibilities of the build - up of their use in the job market.

The first step during this work was to study the special literature referring to the chosen topic. For creating of the practical part I used gained data and information from the Employment Office in Tábor, The Ministry of Job and Social Affairs of the Czech Republic and from the Czech Statistical Office.

The contents of this work is a characterization of the region, analysis of unemployment and other selected indicators of the job market, analysis of temporal series and evaluation of the development in the job market in the period 2003 – 2008.

A part of the work is dedicated to the comparison of the situation of the region in the job market with average numbers in the South Bohemian District and the Czech Republic. An important and essential tool of the active employment politics for unemployed people offers the possibility of reintegration in the job market and to gain a new working use. It started new possibilities of drawing and using of means from the Structural Funds of the European Union and possibility to work in other member states after the accession of the Czech Republic to the European Union.

In the end of the work I limit the SWOT analysis of the region – determine strengths and weaknesses, opportunities and threats.

Key words:

analysis of the development in the job market, unemployment, rate of unemployment, problem (high-risk) groups, active employment politics, Tábor region, SWOT analysis

9 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [2] HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- [3] HLADKÝ, J., LEITMANOVÁ, I. *Mikroekonomie I*. 1 vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 1997, 93 s. ISBN 80-7040-201-6.
- [4] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999, 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- [5] KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1 vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 2005, 233 s. ISBN 80-7248-321-8.
- [6] KOTÝNKOVÁ, M., *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: nakladatelství Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- [7] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1 vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- [8] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3 upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- [9] SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanosti, sociální politika*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
- [10] Český statistický úřad, [online], Dostupné na WWW: <<http://www.czso.cz>>.
- [11] Evropský sociální fond, [online], Dostupné na WWW: <<http://www.esfcr.cz>>.
- [12] Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, [online], Dostupné na WWW:<<http://www.mpsv.cz>>.
- [13] TICHÁ, I., HRON, J. *Strategické řízení*. 1 vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2003, 240 s. ISBN 80-213-0922-9

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Seznam obrázků

Obrázek 1	Počet obyvatel (k 31.12.)	str. 41
Obrázek 2	Míra registrované nezaměstnanosti v regionu Tábor k 31.12. (v %)	str. 43
Obrázek 3	Počet nezaměstnaných v regionu Tábor k 31.12.	str. 44
Obrázek 4	Počet nezaměstnaných v porovnání s volnými místy v regionu Tábor k 31.12.	str. 45
Obrázek 5	Ukazatele nezaměstnanosti – průměrné hodnoty	str. 46
Obrázek 6	Věková struktura uchazečů o zaměstnání v regionu Tábor k 31.12.	str. 47
Obrázek 7	Rozbor vybraných uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání v regionu Tábor k 31.12.	str. 49
Obrázek 8	Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence v regionu Tábor k 31.12.	str. 50
Obrázek 9	Absolventi v regionu Tábor k 31.12.	str. 51
Obrázek 10	Podíl absolventů k celkovému počtu nezaměstnaných v regionu Tábor k 31.12. (v %)	str. 51
Obrázek 11	Osoby mladší 25 let v regionu Tábor k 31.12.	str. 52
Obrázek 12	Podíl osob mladších 25 let k celkovému počtu nezaměstnaných v regionu Tábor k 31.12. (v %)	str. 53
Obrázek 13	Osoby starší 50 let v regionu Tábor k 31.12.	str. 54
Obrázek 14	Podíl osob starších 50 let k celkovému počtu nezaměstnaných v regionu Tábor k 31.12. (v %)	str. 54
Obrázek 15	Uchazeči se zdravotním postižením v regionu Tábor k 31.12.	str. 55
Obrázek 16	Podíl uchazečů se zdravotním postižením k celkovému počtu nezaměstnaných v regionu Tábor k 31.12. (v %)	str. 56
Obrázek 17	Počet nezaměstnaných žen v regionu Tábor k 31.12.	str. 57
Obrázek 18	Podíl žen k celkovému počtu nezaměstnaných v regionu Tábor k 31.12. (v %)	str. 57
Obrázek 19	Výdaje na politiku zaměstnanosti v regionu Tábor	str. 59
Obrázek 20	Průměrná míra registrované nezaměstnanosti regionu Tábor, Jihočeského kraje a ČR	str. 60

Obrázek 21	Vybrané rizikové skupiny na trhu práce – ženy, absolventi, osoby se zdravotním postižením k 31.12.2008	str. 61
Obrázek 22	Výdaje na politiku zaměstnanosti v Jihočeském kraji (v tisících Kč)	str. 62
Obrázek 23	Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR (v tisících Kč)	str. 62

Seznam tabulek

Tabulka 1	Pohyb obyvatelstva v 1. – 3. čtvrtletí roku 2007	str. 36
Tabulka 2	Průměrná míra nezaměstnanosti v mikroregionech regionu Tábor v roce 2008 (v %)	str. 43

SEZNAM ZKRATEK

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

ILO – obecná míra nezaměstnanosti

MPSV – ministerstvo práce a sociálních věcí

Osoby se ZP – osoby se zdravotním postižením

PPZ – pasivní politika zaměstnanosti

SÚPM – společensky účelné pracovní místo

ÚP – úřad práce

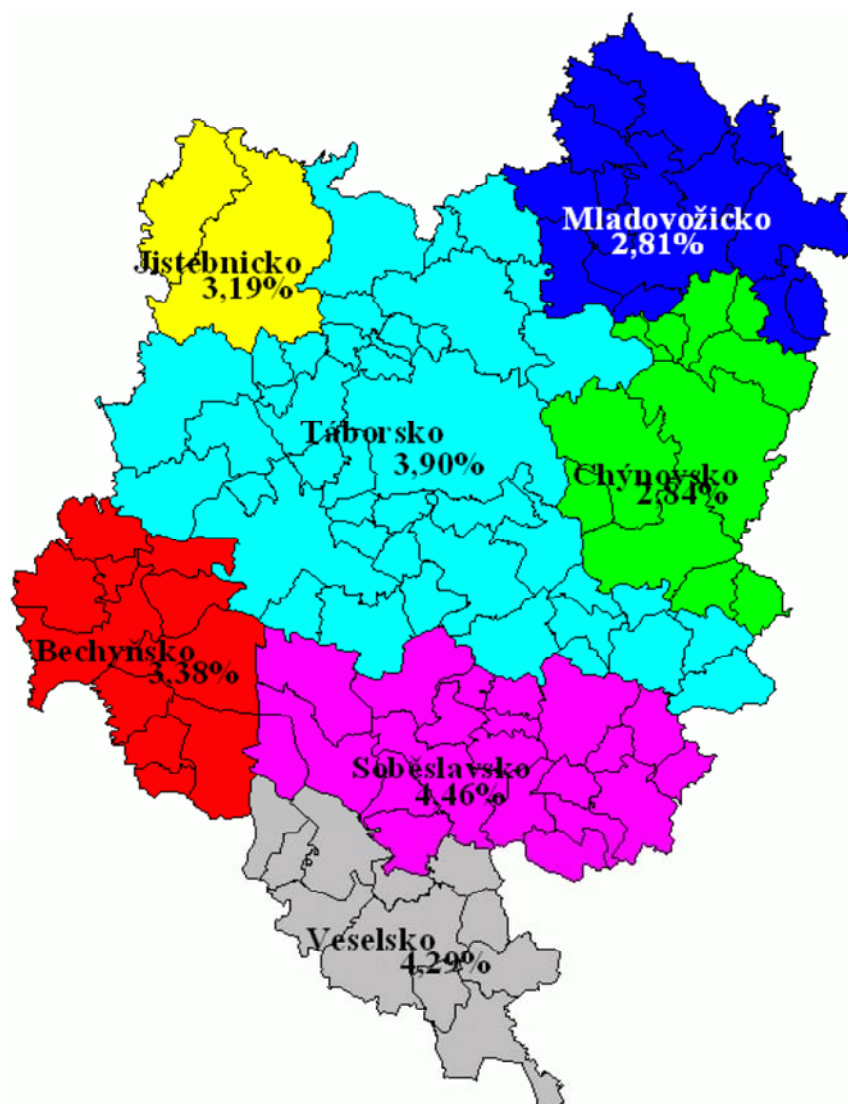
VPM – volné pracovní místo

VPP – veřejně prospěšné práce

VŠPS – výsledky šetření pracovních sil

PŘÍLOHY

Příloha 1 Mikroregiony Tábořska – Míra nezaměstnanosti k 31.12.2008 (v %)



Zdroj: ÚP Tábor