

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH
BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2010

Bc. Lukáš Pešek

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta
Katedra řízení

Studijní program: N 6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Obchodní podnikání

Vliv ekonomické krize na trh práce na Táborsku

Vedoucí diplomové práce
Ing. Petr Řehoř, Ph.D.

Autor
Bc. Lukáš Pešek

2010

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra řízení

Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Lukáš PEŠEK**

Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Obchodní podnikání**

Název tématu: **Vliv ekonomické krize na trh práce na Táborsku**

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

Cíl práce

Cílem diplomové práce je zanalyzovat situaci na trhu práce na Táborsku. Budou vymezeny problémy a příležitosti, které lze na trhu práce v daném regionu očekávat v souvislosti s ekonomickou krizí a nastíněny možnosti, jak řešit takovéto problémy.

Metodika

1. Studium odborné literatury zaměřené na řešené téma, 2. Získání potřebných dat z ÚP, MPSV a ČSU, vymezení základních pojmů, 3. Analýza vybraných ukazatelů charakterizujících trh práce, 4. Rozbor opatření ÚP pro snížení dopadu ekonomické krize na trh práce, 5. Zpracování a vyhodnocení dotazníkového šetření, 6. Návrh opatření.

Osnova

1. Úvod, 2. Literární rešerše, 3. Metodika, 4. Charakteristika regionu a ekonomické krize, 5. Analýza situace na trhu práce, 6. Diskuse (návrh opatření), 7. Závěr, 8. Přehled použité literatury, 9. Přílohy.

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy: 50 - 70
Forma zpracování diplomové práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, 93 s. ISBN 80-7042-595-4.

KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 2005, 233 s. ISBN 80-7248-321-8.

KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

Český statistický úřad, <http://www.czso.cz>


Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, <http://www.mpsv.cz>

Euroskop, <http://www.euroskop.cz>

Vedoucí diplomové práce: Ing. Petr Řehoř, Ph.D.
Katedra řízení

Datum zadání diplomové práce: 20. února 2009

Termín odevzdání diplomové práce: 30. dubna 2010


prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.
děkanka

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


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 19. března 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu použité literatury.

Dále prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou na veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím o porovnání textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Malešíně 25.8. 2010

.....
Bc. Lukáš Pešek

Poděkování:

Děkuji vedoucímu práce Ing. Petru Řehořovi, Ph.D. za odborné vedení, konzultace a připomínky, které mi pomohly při zpracování této diplomové práce.

Dále bych chtěl poděkovat ÚP v Táboře, jmenovitě Mgr. Lence Tkáčové, za poskytnuté informace týkající se trhu práce a za pomoc s realizací dotazníkového šetření.

Obsah

1 Úvod.....	1
2 Literární přehled	2
2.1 Charakteristika a funkce trhu práce	2
2.1.1 Trh práce	2
2.1.2 Práce.....	3
2.1.3 Lidský kapitál	3
2.2 Nezaměstnanost	4
2.2.1 Definice nezaměstnanosti	4
2.2.2 Druhy nezaměstnanosti.....	5
2.2.2.1 Frikční nezaměstnanost.....	5
2.2.2.2 Strukturální nezaměstnanost	5
2.2.2.3 Cyklická a sezónní nezaměstnanost.....	6
2.2.2.4 Doba trvání nezaměstnanosti	6
2.2.2.5 Skrytá nezaměstnanost.....	7
2.2.2.6 Nepravá nezaměstnanost.....	7
2.2.2.7 Důsledky nezaměstnanosti.....	7
2.2.3 Nástroje boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti	8
2.3 Ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti.....	9
2.3.1 Ukazatele zaměstnanosti.....	9
2.3.2 Ukazatele nezaměstnanosti	9
2.3.2.1 Relativní ukazatele nezaměstnanosti	10
2.4 Státní politika zaměstnanosti	11
2.4.1 Definice politiky zaměstnanosti.....	11
2.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti	12
2.4.2.1 Rekvalifikace	12
2.4.2.2 Investiční pobídky.....	14
2.4.2.3 Veřejně prospěšné práce	14
2.4.3 Pasivní politika zaměstnanosti.....	14
2.5 Problémové skupiny na trhu práce.....	15
2.5.1 Vymezení problémových skupin	15
2.5.2 Charakteristika jednotlivých problémových skupin	16
2.5.2.1 Dlouhodobě nezaměstnaní.....	16
2.5.2.2 Občané se změněnou pracovní schopností (ZPS).....	16
2.5.2.3 Osoby starší padesáti let	16
2.5.2.4 Absolventi škol a mladiství.....	17
2.5.2.5 Osoby bez kvalifikace a s nízkou kvalifikací	17
2.5.2.6 Ženy	18
2.5.2.7 Osoby společensky nepřizpůsobivé	18
2.5.2.8 Osoby romské národnosti	18
2.5.2.9 Osoby, které nemají zájem o práci.....	19
2.6 Evropská strategie zaměstnanosti	19
2.6.1 Evropský sociální fond	20
2.6.1.1 Programy ESF pro období 2007 - 2013	20
2.7 Systém služeb na úseku zaměstnanosti.....	21
2.7.1 MPSV.....	21
2.7.2 Úřad práce.....	21
2.7.2.1 Definice úřadu práce	21
2.7.2.2 Hlavní cíle a funkce služeb zaměstnanosti	22

2.7.2.3 Úřady práce v ČR	23
2.8 Ekonomická krize a její vliv na trh práce	24
2.8.1 Ekonomická krize	24
2.8.2 Finanční krize	24
2.8.3 Hypoteční krize	24
2.8.4 Vliv ekonomické krize na trh práce	25
2.8.5 Podpora státu regionům nejvíce postiženým krizí	26
3 Cíle a metodika	28
4 Charakteristika regionu a ekonomické krize	30
4.1 Charakteristika regionu Tábořsko	30
4.2 Srovnání počtu obyvatel JK a regionu Tábořsko	32
4.3 Počet zaměstnanců a OSVČ v regionu Tábořsko	32
4.4 Počet zaměstnavatelů regionu Tábořsko	33
4.5 Významní zaměstnavatelé a vliv finanční krize	34
5. Analýza situace na trhu práce v regionu Tábořsko	40
5.1 Zhodnocení ukazatelů trhu práce a vlivu finanční krize na ně	40
5.1.1 Míra nezaměstnanosti	40
5.1.2 Počet nezaměstnaných	41
5.1.3 Vývoj počtu volných míst	41
5.1.4 Vývoj počtu uchazečů na 1 pracovní místo	42
5.1.5 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky nezaměstnanosti	42
5.1.6 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v regionu Tábořsko	43
5.1.7 Profesionální struktura uchazečů o zaměstnání dle Klasifikace zaměstnání	44
5.2 Vliv finanční krize na problémové skupiny na trhu práce	46
5.2.1 Fyzické osoby starší 50 let	46
5.2.2 Absolventi a mladiství v regionu Tábořsko	47
5.2.3 Osoby se změněnou pracovní schopností	48
5.3 Politika zaměstnanosti v regionu Tábořsko	49
5.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ÚP v Táboři	51
5.3.1.1 Společensky účelná pracovní místa u zaměstnavatelů	51
5.3.1.2 Veřejně prospěšné práce	51
5.3.1.3 Chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny	52
5.3.1.4 Rekvalifikace	52
5.3.1.5 Projekt „Vzdělávejte se!“	53
5.4 Predikce vývoje nezaměstnanosti pro rok 2010 Úřadem práce v Táboři	54
6 Vlastní výzkum	55
6.1 Základní údaje o nezaměstnaných	55
6.2 Vliv ekonomické krize na nezaměstnané	56
6.3 Nezaměstnaní versus Úřad práce	59
6.4 Snaha nezaměstnaných získat práci	61
6.5 Nezaměstnanost na Tábořsku a v ČR	64
6.6 Vypisovací otázky	66
7 Diskuse	69
8 Závěr	78
9 Summary	79
10 Přehled použité literatury	80

1 Úvod

Tématem mé diplomové práce je Vliv ekonomické krize na trh práce na Táborsku. Navazuji v ní na svoji předchozí bakalářskou práci s podobnou tematikou, kde jsem analyzoval trh práce v regionu Táborsko.

Zaměstnanost a nezaměstnanost jsou pojmy, se kterými se v současné době setkává skoro každý člověk. Vliv ekonomické krize způsoboval, způsobuje a nejspíše ještě bude v malé míře způsobovat nárůst počtu nezaměstnaných. V médiích jsme se oproti předchozím rokům daleko častěji setkávali s informacemi, jak roste míra nezaměstnanosti, jak firmy kvůli nižší poptávce odběratelů snižují počty zaměstnanců, či jak se vláda snaží najít nejlepší recept na zvýšení počtu zaměstnaných osob.

Ekonomická krize ovlivnila osudy mnoha lidí. Hlavně těch, kteří ztratili v jejím důsledku zaměstnání. Proto se musí stát (úřady práce) snažit praktikovat takovou politiku zaměstnanosti, aby se podařilo tyto osoby co nejdříve navrátit do pracovního procesu. Ovšem snažit se musí i nezaměstnaní. Je samozřejmé, že všichni ihned nenajdou jinou práci. Proto je potřeba zvyšovat svoji kvalifikaci či odborné znalosti. Důležité je i dočasné přijetí hůře placené práce z důvodu zachování pracovních návyků a zajištění pravidelného příjmu.

Tvorba diplomové práce s tímto tématem byla pro mě velkým přínosem, protože budu po dokončení vysokoškolského studia práci hledat. V regionu Táborsko bych chtěl zůstat žít nejen jako student, ale i jako pracující.

Struktura mé práce obsahuje 2 hlavní části – literární přehled a praktickou část. V literárním přehledu uvádím některé pojmy týkající se trhu práce, jako např. práce, nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, ukazatele nezaměstnanosti či státní politika zaměstnanosti. Praktická část je obsáhlejší a tvoří jí 4 hlavní kapitoly – charakteristika regionu Táborsko, analýza trhu práce v tomto regionu, dotazníkové šetření a diskuse.

2 Literární přehled

2.1 Charakteristika a funkce trhu práce

2.1.1 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. 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 [6].

Trh práce je místo, kde se střetávají dva ekonomické subjekty – firmy a domácnosti, a to prostřednictvím poptávky a nabídky práce. [18].

Trh práce představuje specifický druh trhu, na němž se nabízí a hledá zvláštní zboží – lidská pracovní síla. Pracovní síla je neoddělitelná od svého nositele – člověka, a protože v soudobém světě člověk zpravidla nemůže být koupen ani prodán, pracovní síla se na trhu najímá, neboli prodávají se a kupují její služby. Nemění se vlastnictví zboží, kupující získává pouze jakési právo užívání, jehož míra je předem dohodnuta a za něž musí nositeli pracovní síly platit [9].

Trh práce je možné definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce a poptávka po práci. Nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci je cena práce – mzda. Trh práce je místo, kde se zaměstnavatel a potenciální zaměstnanec vzájemně nacházejí a kde se dohadují na mzdě, pracovní době atd. [11].

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 [12].

2.1.2 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 [6].

Práce je účelové vynakládání úsilí a aplikace znalostí a dovedností. Většina lidí pracuje, aby si vydělávala na živobytí – vydělávala peníze. Ale lidé pracují také kvůli uspokojení dalších potřeb, které práce přináší, např. kvůli děláním něčeho užitečného, kvůli pocitu úspěchu, prestiže, uznání, příležitosti využívat a rozvíjet své schopnosti [1].

Pro ekonomický subjekt je práce určitým druhem činnosti, za který získává důchod. Práce vykonaná v dané období je měřená množstvím (L), vyjádřeným v hodinách, dnech nebo týdnech. Důchod je proporcionální vykonané práci. Jestliže označíme mzdovou sazbu w , potom důchod (odměna) za L jednotek práce činí $w \cdot L$ [7].

2.1.3 Lidský kapitál

Profese, které vyžadují vysokoškolské vzdělání, jsou více placené než profese méně kvalifikované. Všichni také intuitivně cítíme, že to tak má být. Vzdělání je investice, která slibuje výnos v podobě budoucího vyššího platu. Jakmile nahlédneme na studium jako na investici, je nám jasné, že člověk, který se o této investici rozhoduje, ji porovnává s jinými investičními příležitostmi, které má. Pak porovnává náklady a výnosy z těchto investičních příležitostí. Nákladem investice do vzdělání je (mimo jiné) hlavně ušlý výdělek během studií. Výnosem investice do vzdělání je zvýšení

mzdy. Proto také považujeme vzdělání za určitý druh kapitálu – nazýváme jej lidským kapitálem [8].

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 [14].

2.2 Nezaměstnanost

2.2.1 Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je arbitrární a subjektivní pojem, který lze jen obtížně přesně měřit. Přes mnohé rozdíly lze však při různém vymezení nezaměstnanosti přece jen najít obecnou shodu alespoň v tom, že jde o aproximaci aktuálního počtu osob současně:

- schopných práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací)
- chtějících zaměstnání (často se ještě specifikuje nyní, aktuálně), ale
- jsoucích přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání (tedy i přes svou snahu, která je různě vymežována jako přiměřená, nenalézajících přiměřené zaměstnání).

Tyto tři požadavky jsou i obsahem definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce (ILO) v Ženevě. První podmínka eliminuje ty, kdo nemají zaměstnání, ale nejsou ani schopni o ně soutěžit (často jsou zabezpečeni dávkami sociálního státu). Druhá eliminuje ty, kdo volí alternativní životní strategii (často jsou zabezpečeni jinými příjmy – zisk, renta, stipendia) [15].

Nezaměstnanost je běžným společenským jevem a určitá výše nezaměstnanosti je dokonce atributem fungujícího trhu práce. Je-li však vysoká a přetrvává-li dlouhou dobu, stává se složitým problémem s multidimenzionálními důsledky. Vedle nepříjemných ekonomických ztrát jde i o problémy sociální, psychologické či politické [4].

Nezaměstnanost můžeme definovat jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce. Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky. Za těchto okolností lidé se zájmem o práci nejsou s to si ji najít [12].

Nezaměstnanost lze definovat jako takový stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou najít práci [11].

2.2.2 Druhy nezaměstnanosti

2.2.2.1 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 [15].

Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu [11].

2.2.2.2 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 [11].

Projevuje se v přetrvávající disproporci mezi kvalifikační strukturou nabídky práce a kvalifikační strukturou poptávky po ní na pracovním trhu [15].

2.2.2.3 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 [15].

2.2.2.4 Doba trvání nezaměstnanosti

Je charakterizována průměrnou délkou období, kdy je osoba registrována jako nezaměstnaná [11].

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 [15].

2.2.2.5 Skrytá nezaměstnanost

V souvislosti se skrytou nezaměstnaností se někdy hovoří i o tzv. skryté pracovní síle, čili o fakticky nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by je přijali. Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly (eventuálně proto, že unikly do jiného statusu – mateřství, práce v domácnosti, studia ap.), nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě [15].

2.2.2.6 Nepravá nezaměstnanost

Jde o osoby, které jsou sice nezaměstnanými, ale ani tak nehledají práci, jako se spíše snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice [15].

2.2.2.7 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.

Nezaměstnanost vždy závisí na individuálních postojích, mravní síle a strategiích nezaměstnaných osob. Někteří lidé se vyrovnávají s nezaměstnaností lépe, jiní hůře. Všeobecně platí, že lépe se s handicapem nezaměstnanosti vyrovnávají ti, kteří jsou nezaměstnaní kratší dobu a s předchozí prací byli nespokojeni, mají určité zázemí i úspory a jsou adaptabilnější. Průzkumy však naznačují, že z těch osob, které jsou dlouhodobě nezaměstnané, je jen malá část osob, která je schopna se negativním sociálním důsledkům vyhýbat [6].

2.2.3 Nástroje boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti

- zvyšování kvalifikace, výcvik k doplnění kvalifikace a rekvalifikace dlouhodobě nezaměstnaných,
- poskytování informací dlouhodobě nezaměstnaným o situaci na trhu pracovních sil a o těch vlastnostech, jejichž rozvíjení může zlepšit jejich orientaci na trhu práce a tím i jejich konkurenční schopnost na tomto trhu,
- podpory firmám vytvářejícím pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané,
- finanční příspěvky a rady pro ty, kdo se rozhodnou sami podnikat nebo se samozaměstnávat,
- preventivní zvyšování kvality výuky a výcviku mládeže a rekvalifikace,
- různé aktivity zaměřené na nejrizikovější kategorie osob co se týče jejich potíží na trhu práce (mladiství, nekvalifikované soby, ženy, tělesně handicapované osoby ap.),
- možnost předčasných důchodů,
- tvorba míst s nižším počtem hodin [15].

2.3 Ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti

2.3.1 Ukazatele zaměstnanosti

- Zaměstnaní – představují všechny osoby 15-ti leté a starší, které během referenčního týdne příslušely mezi „placené zaměstnané“ nebo „sebezaměstnané“.
- Placení zaměstnaní – představují všechny osoby s formální vazbou k zaměstnání bez ohledu na to, zda v referenčním týdnu skutečně pracovaly či nikoliv. Formální vazbou k zaměstnání se rozumí především pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.
- Sebezaměstnaní – osoby, které pracují ve vlastním podniku. Tedy všichni zaměstnavatelé, pracovníci na vlastní účet a všichni členové produkčních (tj. výrobních a zemědělských) družstev [6].

2.3.2 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 [6].

2.3.2.1 Relativní ukazatele nezaměstnanosti

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.

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 [6].

2.4 Státní politika zaměstnanosti

2.4.1 Definice politiky zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti řadíme do celkové hospodářské a sociální politiky. Cílem politiky zaměstnanosti je trvalé podporování vytváření rovnováhy na trhu práce, především mezi zdroji a pracovním kapitálem [3].

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.

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.) [13].

Státní politika zaměstnanosti tvoří integrální součást sociální politiky našeho státu. Vyžaduje dokonalý informační systém o volných místech, široký systém rekvalifikací dalšího vzdělávání pro různé skupiny nezaměstnaných (zvláště s nejnižším vzděláním) a podporu vytváření nových pracovních míst (zejména subvencemi, daňovou politikou apod.), přičemž nejdůležitější aktivní politikou zaměstnanosti je dobrá hospodářská politika [2].

Politiku zaměstnanosti zabezpečuje 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 [12].

2.4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Snahou aktivní politiky zaměstnanosti je snížení nezaměstnanosti. Hlavní úsilí je vynaloženo na zvýšení (růst) zaměstnanosti, vytváření nových pracovních míst a vyrovnání přístupu k různým sociálním skupinám [17].

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na konkrétní cílové skupiny, kterými jsou především nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných. Jsou to především lidé s nedostatečnou nebo nevhodnou kvalifikací a osoby se zdravotními handicapem na trhu práce. Cílem aktivní politiky nezaměstnanosti je napomáhat uchazečům o zaměstnání vrátit se do pracovního procesu. Obsahuje i různé formy podpory zřizování nových pracovních míst, které jsou poskytovány zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání, ale i uchazečům samotným při zahájení samostatné výdělečné činnosti. Podporována je také rekvalifikace [10].

Aktivní politika zaměstnanosti je 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.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program [33].

2.4.2.1 Rekvalifikace

Cílem rekvalifikace je dosáhnout zlepšováním kvality pracovní síly, zvýšení její flexibility i flexibility trhu práce. Usnadnit přístup nezaměstnaného jedince k novému zaměstnání a přizpůsobit strukturu nabídky práce strukturálním změnám trhu práce. Programy rekvalifikace se sice snaží o flexibilitu pracovní síly obecně, ale často se soustřeďují především na rizikové skupiny. Speciální programy jsou zaměřeny zejména

na návrat dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce a na zlepšení konkurenceschopnosti kategorií vystavených zvýšenému riziku opakované ztráty zaměstnání. Celkově se jedná o skupiny programů:

1. Specificky zaměřených na přípravu pro řádné zaměstnání jak osob nezaměstnaných, tak osob ze sociálních kategorií nezaměstnaností nadměrně ohrožených:

- výcvik dospělých;
- programy pro nezaměstnané a handicapované mladistvé;
- podpora nezaměstnaným, kteří začínají samostatně podnikat, ve formě poskytnutí know how.

2. Obecně zaměřených na zlepšování flexibility pracovní síly:

- rozšiřování a zvyšování kvalifikace zaměstnaných osob,
- rozvoj všeobecného i učňovského školství.

Většina zemí se dnes soustřeďuje zejména na rozvoj rekvalifikace a pomoc dlouhodobě nezaměstnaným. Rekvalifikace je významným nástrojem boje proti nezaměstnanosti. Může se však ukázat jako dvojsečná, jestliže není cílená a nemá efekt. Získat novou kvalifikaci a zůstat přesto dále nezaměstnaným je pro člověka jen potvrzením jeho nedostatečnosti obstat na trhu práce. To může mít pro něho výrazné negativní psychické následky [13].

Cílem rekvalifikací je změnit kvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zvýšit tak jejich šance nalézt nové zaměstnání. Rekvalifikace mohou mít formu krátkodobějších odborných kurzů v případě, že je třeba kvalifikaci uchazeče pouze doplnit a rozšířit, nebo relativně dlouhé přípravy, pokud je nezbytné kvalifikaci uchazeče zásadně změnit. Teoretickou výuku i praktický výcvik provádějí vzdělávací zařízení, státní a soukromé školy včetně zahraničních. Za rekvalifikaci se nepovažuje studium na středních a vysokých školách, ani nástavbové formy studia [13].

Rekvalifikace je změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Praktickou či teoretickou přípravou uchazeč získává nové znalosti a dovednosti, které mu umožní pracovní uplatnění v novém zaměstnání. Rozsah a určení rekvalifikace by mělo vycházet z dosavadního vzdělání, tak aby mohlo být i nadále využito v novém zaměstnání [3].

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala [33].

2.4.2.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje:

- vytváření nových pracovních míst
- rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců [33].

2.4.2.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek [33].

2.4.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti, nebo zabezpečení těch, kteří se dostávají v důsledku nízkých příjmů do kategorie „sociálně slabých“ (podpora příjmů na úrovni životního minima). Zahrnuje také stimulaci předčasného odchodu do důchodu, případně stimulaci nižší nezaměstnanosti žen. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti mají charakter transferů. Finanční prostředky PPZ by neměly nikdy dosáhnout takové výše, aby přestaly nezaměstnané motivovat a nutit hledat nové zaměstnání, nebo dokonce, aby působily jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti [10].

Do kategorie pasivní politiky zaměstnanosti patří:

- podpora v nezaměstnanosti
- podpora při rekvalifikaci
- evidence uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání
- evidence volných pracovních míst [12].

2.5 Problémové skupiny na trhu práce

2.5.1 Vymezení problémových skupin

Problémové skupiny jsou nejčastěji postiženi 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 navyklého způsobu života, finanční úpadek, zhoršení zdravotního stavu, ztrátu sociálních kontaktů v důsledku ztráty zaměstnání atd.

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 [6].

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik, které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí. U nás k nim patří

mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občasně, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti [5].

2.5.2 Charakteristika jednotlivých problémových skupin

2.5.2.1 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 [6].

Dochází u nich k postupnému opuštění některých pracovních návyků, ztráta orientace v profesi, možná ztráta nezbytné fyzické kondice a vytrvalosti, menší atraktivita pro zaměstnavatele [13].

2.5.2.2 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 můžou 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 [6].

2.5.2.3 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 [6].

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 [13].

2.5.2.4 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 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 [6].

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 [15].

2.5.2.5 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 [6].

2.5.2.6 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 [6].

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 [15].

2.5.2.7 Osoby společensky nepřizpůsobivé

Mezi osoby společensky nepřizpůsobivé patří osoby vracející se z léčení (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 [6].

2.5.2.8 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 [6].

2.5.2.9 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 [6].

2.6 Evropská strategie zaměstnanosti

Nezaměstnanost považuje za jednu z největších hrozeb současnosti většina občanů EU. Evropská strategie zaměstnanosti pomáhá členským státům při zvládnutí nezaměstnanosti a zvyšování zaměstnanosti. Byla zformulována v roce 1997 v návaznosti na Amsterodamskou smlouvu (novou hlavu o politice zaměstnanosti) a v roce 2000 byla včleněna do Lisabonské strategie, označované od roku 2005 jako „Strategie pro růst a pracovní místa“. Cíle a priority jsou politiky jsou zformulovány na úrovni EU, praktické naplňování těchto politik podle specifik každé země pak náleží členským státům.

Evropská strategie zaměstnanosti používá otevřenou metodu koordinace založenou na 5 klíčových principech: subsidiarita (rovnováha mezi úrovní EU a ČS), konvergence (jednání ve vzájemné dohodě), vzájemné učení (výměna dobré praxe), integrovaný přístup (strukturální reformy jsou rozšířeny i do politik sociální, vzdělávací, daňové, podnikové a regionální) a řízení podle stanovených cílů. Strategie používá kvantifikovaných měření, cílů a benchmarks, umožňující monitorování a hodnocení pokroku. V tomto kontextu jsou používány společně dohodnuté indikátory k hodnocení výkonnosti a úsilí členských států v oblasti zaměstnanosti [21].

2.6.1 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti [23].

Evropský sociální fond, hlavní nástroj EU pro investice do lidských zdrojů, je jedním ze strukturálních fondů. Ty slouží k dosažení strategických cílů zaměstnanecké politiky EU. Během období 2007 – 2013 ESF investuje téměř 76 miliard Eur v členských státech pro projekty na podporu zaměstnání a zvýšení úrovně vzdělání a kvalifikace [28].

Evropský sociální fond se zaměřuje na snižování rozdílů v životní úrovni mezi lidmi a mezi regiony v Evropské unii. Je to klíčový finanční nástroj, jehož prostřednictvím Česká republika získává z EU prostředky na realizaci Evropské strategie zaměstnanosti.

Hlavním posláním Evropského sociálního fondu je zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti prostřednictvím podpory tvorby nových pracovních míst nebo nových forem vzdělávání zaměstnanců, motivačních aktivit, poradenství v oblasti pracovního uplatnění nebo vytváření podmínek pro uplatnění žen a mladých lidí na trhu práce. Ke snížení nezaměstnanosti přispívá i podpora sociálního začleňování osob, které se z různých důvodů ocitají na okraji společnosti, a podpora rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů [29].

2.6.1.1 Programy ESF pro období 2007 - 2013

Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů pro období 2007 – 2013 v ČR a v Praze, jsou:

- Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
- Operační program Vzdělávání a konkurenceschopnost
- Operační program Praha Adaptabilita [9].

2.7 Systém služeb na úseku zaměstnanosti

2.7.1 MPSV

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 [29].

2.7.2 Úřad práce

2.7.2.1 Definice úřadu práce

Úřady práce jsou územní orgány státní správy na úseku zaměstnanosti. Vybaveny jsou právní subjektivitou. Jejich sídla a územní obvody jsou totožné se sídly a územními obvody okresních úřadů. Ředitele úřadu práce jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí. Úřady práce sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce. Úřady práce poskytují občanům a zaměstnavatelům služby související se zaměstnaností [13].

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 [15].

Úřady práce jsou správní úřady. V čele úřadu práce je ředitel. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů. Místní příslušnost úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno, nebo bydlištěm fyzické osoby, jejíž zdravotní stav úřad práce posuzuje [33].

2.7.2.2 Hlavní cíle a funkce služeb zaměstnanosti

- sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky,
- informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil,
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání,
- vedou evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti,
- rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, stanovují nároky a výši hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání, zajišťují výplaty hmotného zabezpečení a rozhodují o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení,
- podporují zaměstnavatele a podnikatele při zřizování nových pracovních míst, míst pro zabezpečení odborné praxe; absolventům škol a pro získání kvalifikace mladistvým uchazečům o zaměstnání vytvářejí veřejně prospěšné práce a pro občany se změněnou pracovních schopností podporují zřizování a provoz chráněných dílen a pracovišť,
- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání cizinců,
- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce,
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti,
- hospodaří s finančními prostředky [13].

- poskytují informační služby v oblasti pracovních příležitostí, zejména informace o:
 - ✓ volných pracovních místech v České republice a zemích EU,
 - ✓ situaci na trhu práce v České republice a zemích EU,
 - ✓ podmínkách zaměstnávání v zahraničí,
 - ✓ možnostech dalšího vzdělávání,
- poskytují poradenské služby pro:
 - ✓ volbu povolání,
 - ✓ volbu rekvalifikace,
 - ✓ zprostředkování vhodného zaměstnání,
 - ✓ volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením,
 - ✓ výběr vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti [29].
- poskytují pracovní poradenství a orientaci na trhu práce v krátkodobém (volba konkrétního zaměstnání) i v dlouhodobém aspektu (volba pracovní kariéry) [15].

2.7.2.3 Úřady práce v ČR

V dnešní České republice je působnost úřadů práce vymezena zákonem o zaměstnanosti. Úřad práce registruje uchazeče o zaměstnání a rozhoduje o podporách (přiznání či nepřiznání, zastavení či odejmutí). Zprostředkovává kontakt mezi uchazečem a zaměstnavateli a poskytuje informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech. Zvlášť je upravena jeho činnost při umisťování handicapovaných osob (se změněnou pracovní schopností), kde existuje pro zaměstnavatele povinnost držet určitý počet míst pro tyto osoby. Úřad práce také řídí rekvalifikace, sleduje stav trhu práce a podněcuje i hmotně podporuje zřizování tzv. společensky účelných pracovních míst [15].

V České republice je zřízeno v 13 krajích a v Praze celkem 77 úřadů práce. ÚP v Táboře spadá spolu s dalšími 6 ÚP pod Jihočeský kraj [29].

2.8 Ekonomická krize a její vliv na trh práce

2.8.1 Ekonomická krize

Ekonomická krize (též hospodářská krize) je sestupnou fází hospodářského cyklu a někdy je definována jako pokles domácího hrubého produktu ve dvou a více po sobě jdoucích čtvrtletích. Ekonomická krize je náhlá a prudká kontrakce [19].

Ekonomická krize v reálu znamená omezování výroby, snižování počtu pracovních míst, pokles tržeb, propady zisků, zpomalení vývozu [24].

2.8.2 Finanční krize

Ekonomická krize se v USA v roce 2008 rychle promítla do finanční krize, kdy začaly krachovat světové banky. V České republice to bylo naopak. Samotná finanční krize ji nepostihla, ale jen její následný dopad, a to krize ekonomická, tzn. vysoká nezaměstnanost, nízká inflace, nízký hrubý domácí produkt (HDP) a malý zájem o vývoz i dovoz.

Finanční krize je ekonomickým důsledkem mnoha faktorů, které vedou k ekonomickým ztrátám a v současné době se odrážejí v účetních závěrkách. Finanční krize způsobuje zpomalení růstu ekonomiky a mezd, zvýšení nezaměstnanosti, ale i zpomalení růstu cen. Nejhorší podobou finanční krize jsou krachy finančních institucí [19].

2.8.3 Hypoteční krize

S ekonomickou (hospodářskou) a finanční krizí v roce 2008 silně souvisela i hypoteční krize, která přerostla v globální krizi finančních trhů. Hypoteční krize, jejíž kořeny leží v minulosti, nastartovala krizi dnešní. Hypoteční krize spočívala v prodeji hypotečních úvěrů novým a málo bonitním vlastníkům nemovitosti. Mnoho z těchto lidí se posléze dostalo do problémů se splácením svého úvěru a bankami následně zabavené nemovitosti neměly takovou hodnotu, jakou měly dříve. V důsledku toho začal hrozit kolaps finančních institucí, který se stal v roce 2008 realitou [19].

2.8.4 Vliv ekonomické krize na trh práce

Vliv krize na trh práce má výrazně individuální regionální dopady, které se projevily především ve stávajících státem podporovaných regionech. Hromadné propouštění v konkrétních podnicích se na úrovni krajů neprojeví vzhledem k jejich velikosti tak intenzivně jako na úrovni dotčených mikroregionů či lokalit. Ve vztahu k regionům se soustředěnou podporou státu se jedná o území okresů, popřípadě správních obvodů obcí s rozšířenou působností (ORP) [24].

Firmy zpočátku propustily agenturní pracovníky, nyní se snížení stavů dotýká i pracovníků kmenových. Zaměstnavatelé přistupují po dohodě s odborovými organizacemi k redukci počtu pracovních dnů a s tím dochází i k adekvátnímu snížení platů, jiní zvažují, jak účelněji rozložit pracovní síly v rámci skupiny.

Mnohé firmy, zejména ty se zahraniční majetkovou účastí, jsou často pod silným ekonomickým tlakem nadnárodních koncernů a snaží se eliminovat všechny nepotřebné a sekundární výdaje, mezi které často nešťastně řadí prostředky určené ke vzdělávání, rozvoji pracovníků, stabilizaci týmu a pozitivní motivaci.

Ruku v ruce s procentuálním nárůstem nezaměstnanosti a snahou o úspory jde výrazné omezení náborů nových zaměstnanců, stagnuje i cílené vyhledávání jednotlivců na předem dané pozice formou tzv. executive search (headhunting). Nyní zaměstnavatelé i personální agentury oslovují zejména ty uchazeče o zaměstnání, kteří jsou skutečnými odborníky ve svém oboru, tedy takové, které bude firma v dlouhodobém výhledu potřebovat k překonání krize a hlavně je i náležitě finančně ohodnotí [25].

Ačkoliv začala nezaměstnanost v EU zřetelně růst v březnu roku 2008, jednotlivé členské státy byly ovlivněny krizí rozdílně. Jedním z důvodů může být struktura a regulace trhů práce jednotlivých členských států, která je dosti odlišná. Ve Španělsku a Itálii nezaměstnanost rostla již od května 2007, v Irsku, Lucembursku, Lotyšsku a Litvě v průběhu roku 2007. Ve Francii začala růst nezaměstnanost v únoru 2008 a např. v Německu až v listopadu 2008, tedy až o 1 a půl roku později než ve Španělsku a Itálii [22].

Historická zkušenost připomíná, že mladí, přistěhovalci, osoby s krátkou praxí a starší pracovníci budou pravděpodobně nést hůře následky rostoucí nezaměstnanosti. Pracovníci se smlouvami na omezenou dobu jsou také zvláště citliví na ekonomický pokles [30].

2.8.5 Podpora státu regionům nejvíce postiženým krizí

Ministerstvo pro místní rozvoj připravilo pro regiony nejvíce postižené krizí finanční podporu. MMR ČR rozlišuje 3 základní kategorie regionů postižených krizí. Jednotlivé okresy jsou hodnoceny podle míry nezaměstnanosti a počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo. Rovněž se vychází z daňových příjmů obcí z podnikajících fyzických osob, počtu podnikatelů (FO) na 1000 obyvatel a kupní síly obyvatel. Jsou to tyto tři základní kategorie:

- **strukturálně postižené regiony** - území s vysokým zastoupením průmyslu a vysokým stupněm urbanizace, jejichž průmyslová základna prochází výraznou restrukturalizací spojenou s nadprůměrnou nezaměstnaností (Most, Chomutov, Teplice, Ústí nad Labem, Karviná, Nový Jičín, Sokolov).
- **hospodářsky slabé regiony** - území charakteristická nízkou životní úrovní, často venkovského charakteru s nízkou hustotou osídlení, nadprůměrnou nezaměstnaností; obecně jde o venkovské oblasti s nižším stupněm urbanizace a ekonomického rozvoje, avšak s lepším přírodním prostředím (Tachov, Hodonín, Třebíč, Bruntál, Děčín, Jeseník, Přerov, Šumperk, Znojmo, Blansko, území bývalých vojenských újezdů Ralsko a Mladá).
- **regiony s vysoce nadprůměrnou nezaměstnaností** - území okresů, kde nezaměstnanost značně překračuje průměrnou hodnotu za území celé České republiky, a která nejsou zařazena mezi strukturálně postižené nebo hospodářsky slabé regiony (okresy Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Louny, Svitavy, Ostrava-město, Kroměříž, Vsetín, obce s rozšířenou působností Ostrov, Frýdlant, Světlá nad Sázavou, Králíky, Šternberk, Uničiv, Valašské Klobouky, Vítkov).

Hlavním důvodem současné aktualizace vymezení regionů se soustředěnou podporou státu, která je vládě předkládána ke schválení, jsou dopady ekonomické krize, která zasáhla Českou republiku a která je doprovázena zhoršením situace na trhu práce, kde došlo k prudkému nárůstu míry nezaměstnanosti. Nepříznivá situace na trhu práce je doprovázena stagnací, někdy i snižováním mezd a negativně se promítá do spotřeby domácností s navazujícími dopady na sektor služeb.

Cílem programu je rozvoj infrastruktury podporující podnikání, snížení nezaměstnanosti, rozvoj v oblasti cestovního ruchu v oblastech se soustředěnou podporou státu. Podpora obcím je poskytována jako systémová investiční dotace na realizaci vybraných akcí, a to až do výše 70 % celkové výše skutečně vynaložených přímých nákladů akce [27].

3 Cíle a metodika

Cíle

Hlavní cíl

Hlavním cílem DP je zanalyzovat situaci na trhu práce na Táborsku, vymezit problémy a příležitosti, které lze na trhu práce v tomto regionu očekávat v souvislosti s ekonomickou krizí a nastínit možnosti, jak takovéto problémy řešit.

Vedlejší cíle

- charakterizovat region Táborsko
- zhodnotit ukazatele trhu práce v regionu Táborsko a vliv finanční krize na ně
- posoudit vliv finanční krize na problémové skupiny trhu práce v regionu Táborsko
- analýza nástrojů pomáhající snižovat dopady ekonomické krize
- provedení a zpracování vlastního výzkumu v podobě dotazníkového šetření u uchazečů o zaměstnání, kteří jsou registrováni ÚP v Táboře.

Metodika

Prvním krokem při tvorbě diplomové práce bylo nastudování odborné literatury týkající se problematiky nezaměstnanosti. Literatura, kterou jsem považoval za důležitou, je uvedena v literárním přehledu. Jako zdroj jsem využil tištěné knihy, časopisové a novinové odborné články, zákony v elektronické podobě a informace z internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí a ÚP v Táboře.

Po vytvoření literárního přehledu jsem se snažil získávat data nutná pro analýzy. Nejvíce potřebných informací a statistických údajů mi poskytl ÚP v Táboře, ve velké míře jsem využil i internetový portál Českého statistického úřadu. U všech ukazatelů trhu práce se mi podařilo sehnat aktuální data za rok 2009. Ve většině případů jsem analyzoval období let 2003 - 2009.

Následujícím krokem bylo sepsání charakteristiky regionu Táborsko např. z hlediska počtu obyvatel či počtu zaměstnavatelů a zaměstnanců. Dále jsem uvedl významné zaměstnavatele tohoto regionu. Jako zdroj mi sloužily data z internetových stránek Českého statistického úřadu, informace z ÚP v Táboře a informace z internetových stránek jednotlivých zaměstnavatelů.

Dalším krokem, který následoval, byla již analýza ukazatelů trhu práce. Jednalo se např. o registrovanou míru nezaměstnanosti, o vývoj počtu uchazečů na 1 pracovní místo či o analýzu věkové struktury uchazečů o zaměstnání. Součástí analýzy trhu práce bylo i uvedení problémových skupin. Tyto ukazatele jsem zobrazil pomocí grafů.

Po analýze ukazatelů trhu práce jsem se věnoval zhodnocení politiky zaměstnanosti ÚP v Táboře. Nejvíce jsem se zaměřil na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které úřad práce využívá. Důležité informace mi pro tuto část práce poskytl ÚP v Táboře.

Předposledním úkolem bylo zpracování a vyhodnocení dotazníkového šetření pro vlastní výzkum. S pomocí vedoucího práce jsem sestavil dotazník skládající se z 25 otázek. U většiny otázek mohli respondenti vybrat odpověď z několika možností. Dotazníkové šetření probíhalo v období dubna a května, většinu dotazování jsem s nezaměstnanými provedl osobně na Úřadu práce v Táboře, část dotazníků mi pomohly vyplnit zaměstnankyně ÚP. Lidé neměli ve velké míře ochotu odpovídat na mé otázky a pokud se mi podařilo někoho přesvědčit k vyplnění, byl jsem omezen časem než se dotyčný dostal do kanceláře úřednice. Celkem bylo vyplněno 104 dotazníků. Výsledky odpovědí jednotlivých otázek byly opět vyobrazeny v grafech.

Posledním krokem bylo vypracování diskuze. U tohoto úkolu jsem stručně sepsal závěry k jednotlivým kapitolám vlastní práce a u některých kapitol a podkapitol uvedl možné návrhy opatření.

4 Charakteristika regionu a ekonomické krize

4.1 Charakteristika regionu Táborsko

Region Táborsko se nachází v Jihočeském kraji, kde sousedí s okresy Písek, České Budějovice a Jindřichův Hradec. Navíc hraničí s dvěma kraji – díky okresu Pelhřimov s krajem Vysočina, okres Benešov a Příbram tvoří hranici s krajem Středočeským.

Táborsko se rozprostírá na 1326 km², což ho staví na páté místo v Jihočeském kraji. K 31.12. 2009 žilo v regionu 103 015 obyvatel, což řadí Táborsko na druhé místo v kraji. Stejná pozice mu náleží i v hustotě osídlení, která činí 77,1 osoby na km². Ze správního pohledu se Táborsko člení na 110 obcí, z nichž 8 má status města a 1 status městys.

Region Tábor je druhým nejprůmyslovějším regionem v rámci Jihočeského kraje, výrobní základna okresu je však charakterizována jako průmyslově zemědělská. Průmysl je soustředěn převážně do Táborské aglomerace (Tábor – Sezimovo Ústí – Planá nad Lužnicí).

Regionem Táborsko procházejí důležité komunikace, jako například silnice I/3 E55 ve směru Praha – Tábor – České Budějovice – Linec nebo silnice I/19 ve směru Pelhřimov – Milevsko – Plzeň. V polovině roku 2008 byla zahájena výstavba části dálnice D3 v úseku Tábor – Veselí nad Lužnicí. Důležitou roli hraje i železnice – např. uzel ve směru Praha – České Budějovice. Dalšími důležitými železničními uzly jsou trasy Tábor – Písek -Ražice a Tábor – Horní Cerkev.

K 1.1. 2008 žilo v Táboře 35 556 obyvatel a bylo na druhém místě v kraji. Tábor je významným hospodářským, dopravním i kulturním centrem celého okresu. Z pohledu cestovního ruchu je pro Tábor významné historické jádro s nepravidelným půdorysem a s řadou zachovalých památek. Tábor je průmyslové město se zastoupením strojírenského, elektrotechnického, oděvního, polygrafického a potravinářského průmyslu. Sezimovo Ústí je také průmyslové město, nejvýznamnější je strojírenství. Spolu s Tábořem a Planou nad Lužnicí patří do Táborské aglomerace. Často je také toto

město spojováno s československým prezidentem Edvardem Benešem, který zde hojně pobýval. Planá nad Lužnicí je dalším průmyslovým městem. Významný je chemický, potravinářský a dřevařský průmysl. Pro město Soběslav je charakteristický nábytkářský, oděvní a strojírenský průmysl. Ve Veselí nad Lužnicí se těží šterkopísky, je zde zastoupen textilní, potravinářský a keramický průmysl. Bechyně byla významná těžbou keramických hlín a hrnčířstvím, dnes je město známé hlavně díky lázeňství. Dalšími městy v regionu Táborsko jsou Mladá Vožice a Chýnov, status městys získal Borotín. Jednotlivé územní celky regionu Táborsko jsou zachyceny v mapce na obrázku 1 [16].

Obrázek 1 Mapka regionu Táborsko



Zdroj: ÚP v Táboře

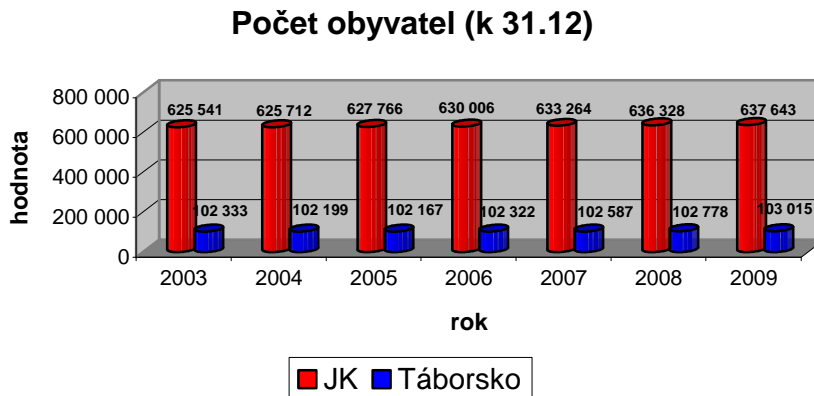
Úřad práce Tábor

Úřad práce v Táboře byl založen zakládající listinou ze dne 9.10.1990. Zakladatelem je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Úřad práce je orgánem státní správy zabezpečující realizaci státní politiky zaměstnanosti. Statutárním orgánem je ředitel úřadu práce. Úřad práce nemá vlastní právní subjektivitu, je organizační složkou státu. Činnosti úřadu práce jsou stanoveny v § 8 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů [16].

4.2 Srovnání počtu obyvatel JK a regionu Táborsko

V regionu Táborsko žilo k 31.12. 2009 celkem 103 015 obyvatel, v celém Jihočeském kraji osob 637 643. To znamená, že region Táborsko zastupuje více než 16 % obyvatel celého Jihočeského kraje. Ve sledovaném období 2003-2009 počet obyvatel Jihočeského kraje každý rok stoupal. Na Táborsku měl tento ukazatel do roku 2005 klesající tendenci, od roku 2006 postupně stoupá v řádu stovek každý rok. Z obrázku 2 můžeme zpozorovat, že na Táborsku žilo nejvíce osob v roce 2009, naopak nejméně v roce 2005.

Obrázek 2 Počet obyvatel



Zdroj: tvorba vlastní, data Český statistický úřad

4.3 Počet zaměstnanců a OSVČ v regionu Táborsko

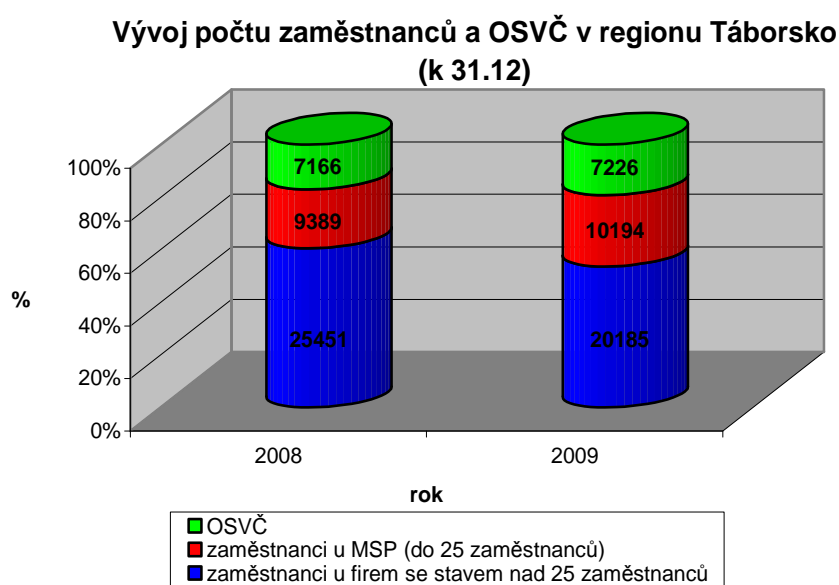
Celková zaměstnanost činila k 31.12. 2009 celkem 37 605 osob, oproti předchozímu roku se snížila o 11,7 %. Do celkové zaměstnanosti řadím tyto kategorie zaměstnanců:

- zaměstnanci (velkých) firem se stavem nad 25 zaměstnanců
- zaměstnanci firem malého a středního podnikání (MSP) se stavem do 25 zaměstnanců

- osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ).

Nejvyšší pokles v roce 2009 zaznamenala skupina zaměstnanců firem nad 25 zaměstnanců. Oproti roku 2008 ubylo 5 266 osob, což je úbytek více než 26 % zaměstnanců. Naproti tomu počet zaměstnanců MSP stoupl oproti předchozímu roku o necelých 8%. U osob samostatně výdělečně činných došlo k minimálnímu přírůstku, jejich počet se zvýšil oproti roku 2008 o 60, což je patrné z obrázku 3.

Obrázek 3 Počet zaměstnanců a OSVČ



Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

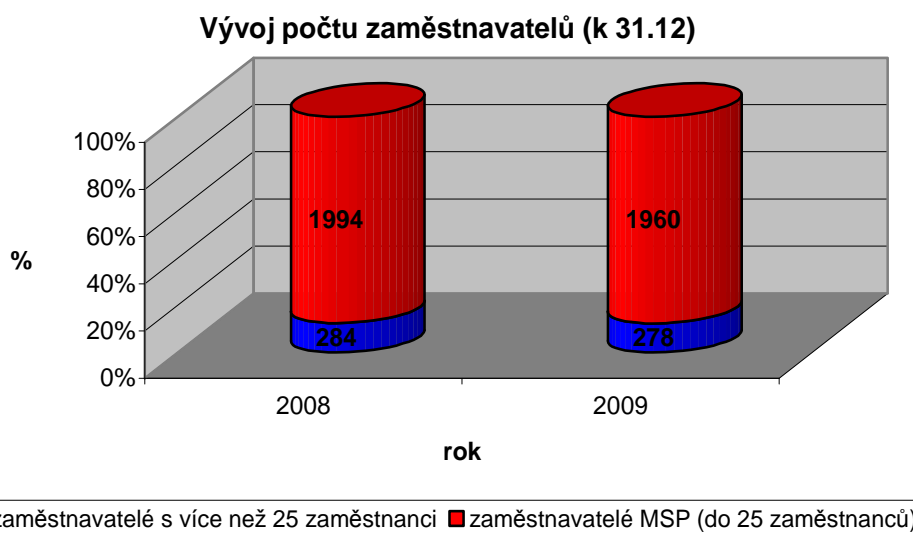
4.4 Počet zaměstnavatelů regionu Tábořsko

K tomuto ukazateli řadím tyto kategorie zaměstnavatelů:

- zaměstnavatelé (velkých) firem se stavem nad 25 zaměstnanců
- zaměstnavatelé firem malého a středního podnikání (MSP) se stavem do 25 zaměstnanců.

V obrázku 4 je možné vidět, že v regionu Tábořsko převládají malé a střední firmy, k 31.12. 2009 jich Okresní správa sociálního zabezpečení v Táboře evidovala 1960. Oproti předchozímu roku ubylo 34 malých a středních podniků. Společností s více než 25 zaměstnanci bylo evidováno ke konci roku 2009 celkem 278. Oproti předchozímu roku došlo k úbytku 5 firem patřících do této kategorie.

Obrázek 4 Počet zaměstnavatelů



Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

4.5 Významní zaměstnavatelé a vliv finanční krize

Následující zaměstnavatele uvádím jako významné pro tento region, u některých z nich je uvedeno, kolik zaměstnanců muselo být propuštěno v důsledku ekonomické krize. Informace o propouštění zaměstnanců mi poskytl ÚP v Táboře. Údaje o jednotlivých firmách jsem našel na jejich internetových stránkách.

ACCO Czech a.s.

Výrobní závod americké společnosti ACCO BRAND sídlí v Táboře a zabývá se výrobou kancelářských potřeb. V roce 2009 zaměstnával 144 pracovníků ve třísměnném provozu.

AL INVEST Břidličná, a.s.

Firma má pobočku v Táboře a zabývá se výrobou flexibilních obalů. Podle informací ÚP v Táboře je firma stabilizovaná a k personálním změnám vlivem ekonomické krize nedošlo. V roce 2009 zaměstnávala společnost 171 pracovníků ve dvousměnném, třísměnném i nepřetržitým provozu.

Brisk Tábor a.s.

Firma se sídlem v Táboře vyrábí zapalovací a žhavicí svíčky, technickou keramiku, zapalovací elektrody a snímače. Firma snižuje počet zaměstnanců od roku 2005, v roce

2009 propustila 126 zaměstnanců. Ke konci roku 2009 zaměstnávala 500 pracovníků ve směnném provozu.

COMETT PLUS, spol s r.o.

Společnost sídlící v Táboře se zabývá autobusovou a nákladní dopravou, opravárenskou činností a provozuje čerpací stanice. Firma v roce 2009 zaměstnávala 353 osob.

COGEBI a.s.

Dceřinná společnost belgické skupiny COGEBI sídlí v Táboře. Specializuje se na vývoj, výrobu a distribuci elektrických a termických izolačních materiálů na bázi slídy. V roce 2009 propustila 15 zaměstnanců v důsledku poklesu výroby. Ke konci roku 2009 zaměstnávala 145 osob v nepřetržitém provozu.

Domita a.s.

Táborská společnost se zabývá výrobou a prodejem pečiva. Firma v průběhu roku 2009 propustila 53 zaměstnanců, převážně skončením pracovních poměrů na dobu určitou. Ke konci roku zaměstnávala 162 osob. Důvodem propouštění je dle ÚP v Táboře snížení počtu a objemu zakázek.

ELK a.s.

Společnost sídlící v Plané nad Lužnicí se zabývá výrobou a montáží dřevostaveb a srubů. V roce 2009 zaměstnávala 252 osob v jedno a dvousměnném provozu.

FONTEA a.s.

Firma sídlící ve Veselí nad Lužnicí a zabývající se výrobou a distribucí nealkoholických nápojů zaměstnávala ke konci roku 2009 celkem 136 osob.

GREINER PERFOAM s.r.o.

Společnost se sídlem v Táboře se zabývá zpracováním polyuretanu pro automobilový průmysl. V roce 2009 zaměstnávala 167 osob v nepřetržitém provozu.

GRENA, a.s.

Podnik sídlí ve Veselí nad Lužnicí a zabývá se dřevovýrobou. Ke konci roku 2009 zaměstnával 178 osob ve směnném a nepřetržitém provozu.

HOCHTIEF VSB a.s.

Společnost zabývající se výstavbou pozemních a inženýrských staveb propustila během roku 2009 celkem 136 zaměstnanců. Ke konci roku 2009 zaměstnávala 373 osob.

HORA s.r.o.

Firma se zabývá např. stavební činností, zámečnictvím, sklenářstvím, truhlářstvím, silniční dopravou. Sídlí v Táboře a má 3 provozovny – dvě v Mladé Vožici a jednu v Chýnově. V roce 2009 společnost zaměstnávala 137 pracovníků. Zaměstnává převážně osoby s dělnickými profesemi.

Intersnack a.s. Choustník

Firma se zabývá výrobou a prodejem slaných snacků. Ke konci roku 2009 zaměstnávala 163 pracovníků ve třísměnném provozu.

Jednota, OD Tábor

Společnost sídlí v Táboře. Ve svých prodejnách v okrese Tábor zaměstnává 322 osob.

Jihočeské dřevařské závody Soběslav, a.s.

Dřevařská firma sídlící v Soběslavi zrušila v roce 2009 provoz a propustila 74 zaměstnanců. Ke konci roku 2009 zaměstnávala 81 pracovníků.

JITONA a.s.

Jedná se o českou společnost s dlouhou tradicí. Firma sídlí v Soběslavi a v tomto provozu se vyrábí dýhovaný a laminovaný nábytek. Důležitá je výroba dýhované sesazenky, která je strategickou surovinou pro celou společnost. JITONA, a.s. zaměstnává 282 osob ve dvou a třísměnném provozu. Podle informací ÚP v Táboře firma během roku 2009 hromadně nepropouštěla, naopak přijímá do výrobního závodu odborné pracovníky.

KOH-I-NOOR Mladá Vožice a.s.

Firma má sídlo v Mladé Vožici, v roce 2009 zaměstnávala 158 pracovníků ve směnném provozu. Vyrábí aerosolové ventily, mechanické rozprašovače a drobné výlisky z plastů.

KOVOSVIT MAS, a.s.

Společnost sídlící v Sezimově Ústí se 70letou tradicí ve výrobě a vývoji obráběcích strojů ke konci roku 2009 zaměstnávala 564 osob. Dle informací ÚP v Táboře během roku 2009 hromadně propustila 298 zaměstnanců v důsledku ekonomické krize.

LAUFEN CZ s.r.o.

Provoz španělské společnosti sídlí v Bechyni a zabývá se výrobou sanitární keramiky. V roce 2008 firma zaměstnávala 412 zaměstnanců, v průběhu roku 2009 propustila 54 osob, k 31.12. 2009 tedy zaměstnávala 358 pracovníků. Provoz firmy probíhá nepřetržitě.

Lázně Bechyně s.r.o.

Firma poskytuje lázeňské služby. V roce 2009 zaměstnávala 145 osob ve směnném provozu. Podle informací ÚP v Táboře firma neplánuje žádné propouštění zaměstnanců.

MABA Prefa spol. s r.o.

Společnost patří mezi největší výrobce prefabrikátů v ČR. Sídlí ve Veselí nad Lužnicí a ke konci roku 2009 zaměstnávala 106 osob. V průběhu roku 2009 propustila 15 osob kvůli ekonomické krizi.

MADETA, a.s.

Společnost se zabývá výrobou mléčných produktů. V regionu provozuje 2 závody v Plané nad Lužnicí a v Řípci. Madeta v Řípci zaměstnává 246 osob v jednosměnném provozu.

Maso Planá, a.s.

Společnost patří skupině AGROFERT se zabývá potravinářstvím, řeznictvím a uzenářstvím. Ke konci roku 2009 zaměstnávala 476 osob. 1.1.2010 došlo k fúzi se společností Kostelecké uzeniny.

MICRO-EPSILON Czech Republic spol s r.o.

Společnost, která sídlí v Bechyni, se zabývá výrobou snímačů, systémů a zkušebních zařízení. Také tuto firmu postihla ekonomická krize a musela propustit 19 zaměstnanců. Ke konci roku 2009 tedy zaměstnávala 68 zaměstnanců.

MOTOR JIKOV Strojírenská a.s.

Společnost podnikající v Soběslavi se zabývá výrobou komponentů nastavitelných pedálových systémů, komponentů motorových vozidel nebo např. komponentů pro automatické pračky. Firma musela v roce 2009 propustit 74 zaměstnanců. Ke konci roku 2009 tedy pracovalo pro tuto společnost 185 pracovníků.

Nemocnice Tábor, a.s.

Nemocnice Tábor, a.s. je největším zaměstnavatelem regionu Táborsko, v roce 2009 zde pracovalo 850 osob ve směnném a nepřetržitém provozu.

Provimi Pet Food CZ s.r.o.

Holandská společnost s výrobním centrem ve Veselí nad Lužnicí vyrábí krmiva pro domácí zvířata. Ke konci roku 2009 zaměstnávala 183 osob.

Servis – technika – Služby, Soběslav a.s.

Společnost ke konci roku 2009 zaměstnávala 138 pracovníků v jednosměnném provozu. Zabývá se zemědělstvím a službami pro zemědělství, opravami silničních vozidel nebo např. prováděním staveb. Sídlí v Soběslavi.

SILON a.s.

Firma sídlí v Plané nad Lužnicí a zabývá se výrobou polyesterové stříže, PE a PP kompaundu. Podle informací ÚP v Táboře firma ke konci roku 2009 zaměstnávala 494 pracovníků, v průběhu roku jich v důsledku ekonomické krize propustila 98.

Spilka a Říha, s.r.o.

Firma sídlící v Soběslavi se zabývá kompletní stavební činností. Mezi zaměstnanci převažují profese zedník a stavební dělník. Společnost v roce 2009 zaměstnávala 108 pracovníků.

Swallowfield s.r.o.

Společnost se zabývá např. výrobou kosmetických prostředků. Ke konci roku 2009 zaměstnávala 128 osob ve dvousměnném provozu.

TESLA MLADÁ VOŽICE a.s.

Společnost sídlící v Mladé Vožici vyrábí rozhlasové a televizní vysílače. V roce 2009 zaměstnávala 108 pracovníků ve směnném provozu.

VDI DITA Tábor

Jedná se o společnost, která zaměstnává nejvíce osob se zdravotním postižením. Zabývá se kovovýrobou, textilní a plastovou výrobou a montážemi ve 4 divizích. Zaměstnanci pracují v chráněných dílnách a na chráněných pracovních místech. Ke konci roku 2009 zaměstnávala společnost 237 zaměstnanců, z toho více jak 50 % osob se zdravotním postižením. Během roku 2009 firma propustila 21 osob.

VSP DATA a.s.

Oprávérenská a obchodní společnost sídlí v Táboře. V roce 2009 otevřela novou provozovnu, díky níž vytvořila 53 nových pracovních míst. Ke konci roku 2009 zaměstnávala celkem 534 pracovníků.

5. Analýza situace na trhu práce v regionu Tábořsko

5.1 Zhodnocení ukazatelů trhu práce a vlivu finanční krize na ně

5.1.1 Míra nezaměstnanosti

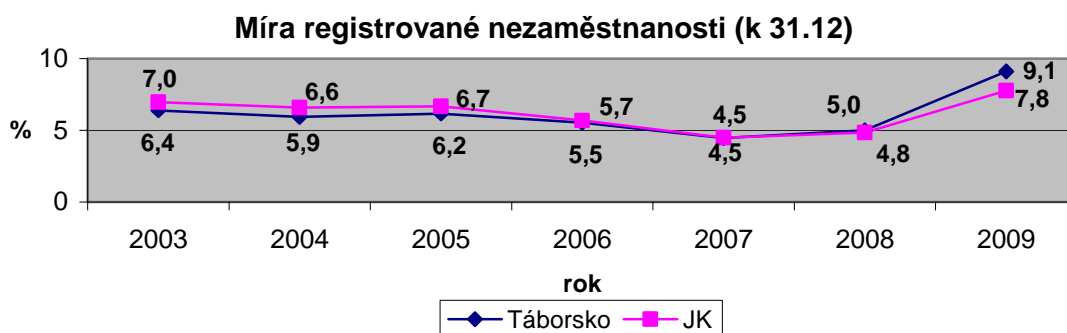
Jako výchozí roky tohoto ukazatele jsem zvolil období 2003-2009. V obrázku 5 srovnávám vývoj registrované nezaměstnanosti Jihočeského kraje a regionu Tábořsko. Registrovaná nezaměstnanost se vypočítá podle vzorce:

$$\frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP}}{\text{pracovní síla}} * 100 \quad [31].$$

Výpočtem registrované nezaměstnanosti se zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí, konkrétně Úřady práce, které pod něj spadají.

Z obrázku 5 je jasně vidět, jak ekonomická krize ovlivnila míru nezaměstnanosti regionu Tábořsko i Jihočeského kraje. Již ke konci roku 2008 míra nezaměstnanosti pozvolna narostla o desetiny procenta, rok 2009 se nese ve znamení nejpočetnějšího propouštění a dochází už k nárůstu o celá procenta. Teď již uvedu konkrétní čísla. Na Tábořsku byla v roce 2007 míra nezaměstnanosti 4,5 %, což je minimální hodnota sledovaného období 2003-2009. O rok později se zvýšila o půl procenta na 5 %, v roce 2009 se vyšplhala až na 9,1 %. Míra nezaměstnanosti tedy v roce 2009 vzrostla o více než 100 % oproti roku 2007. Registrovaná míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji činila v roce 2007 stejnou hodnotu jako v regionu Tábořsko – 4,5 %. V následujícím roce se mírně zvýšila na 4,8 %, Během roku 2009 už se ovšem vyšplhala na 7,8 %. Na Tábořsku je již tedy míra registrované nezaměstnanosti vyšší než v Jihočeském kraji.

Obrázek 5 Míra registrované nezaměstnanosti v JK a regionu Tábořsko



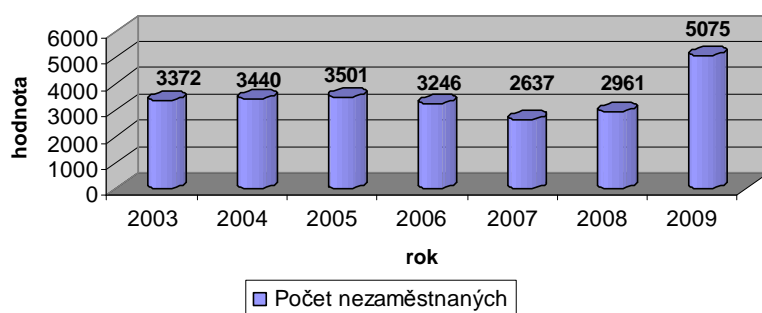
Zdroj: tvorba vlastní, data Ministerstvo práce a soc. věcí

5.1.2 Počet nezaměstnaných

Během sledovaných let 2003-2009 bylo v regionu Táborsko nejméně nezaměstnaných v roce 2007, a to 2637. Naopak nejhorší rok je rok 2009, kdy Úřad práce v Táboře registroval celkem 5075 nezaměstnaných osob. Během roku 2008 dochází k relativně mírnému růstu počtu nezaměstnaných oproti předchozímu roku – přibýlo 324 nezaměstnaných, což je patrné z obrázku 6. V roce 2009, poznamenaném propouštěním, už ovšem přibývá do evidence ÚP 2114 osob, což je meziroční zvýšení o 71 %.

Obrázek 6 Počet nezaměstnaných v regionu Táborsko

Počet nezaměstnaných v regionu Táborsko (k 31.12)

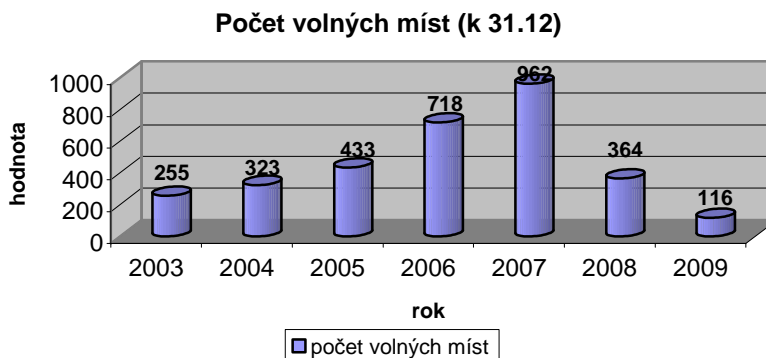


Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

5.1.3 Vývoj počtu volných míst

Dalším ukazatelem trhu práce je počet volných míst. V obrázku 7 je opět sledováno období 2003-2009. Od roku 2003 nabídka volných míst stoupala až na své maximum v roce 2007, kdy bylo nabízeno a neobsazeno celkem 962 míst. Roky 2008 a 2009 jsou charakteristické úbytkem nabídky volných pracovních míst, během roku 2008 došlo ke snížení nabídky o 598 míst, v dalším roce ubylo dalších 248 pracovních příležitostí. V roce 2009 bylo k dispozici 8,3x méně volných míst než v roce 2007.

Obrázek 7 Vývoj počtu volných míst v regionu Táborsko

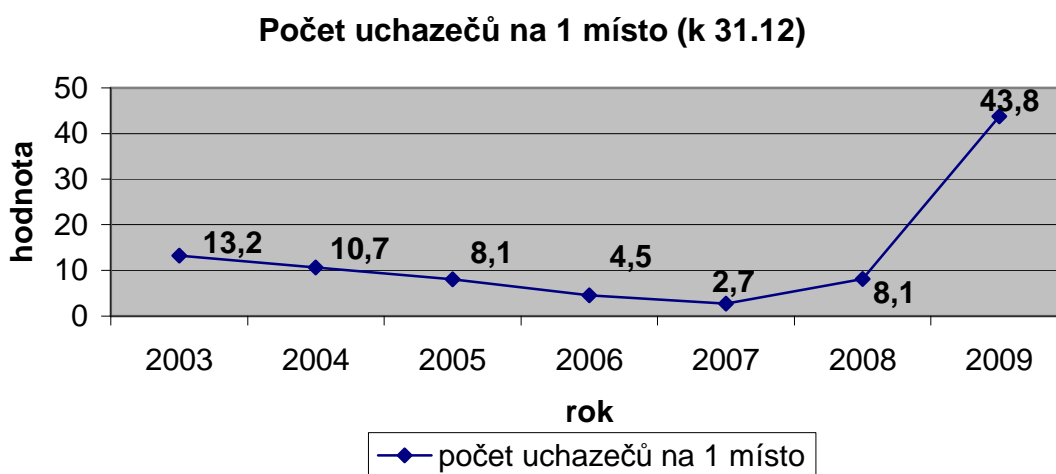


Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

5.1.4 Vývoj počtu uchazečů na 1 pracovní místo

Důležitým ukazatelem trhu práce je počet uchazečů na 1 pracovní místo. Vypočítává se jako podíl počtu volných pracovních míst a počtu nezaměstnaných vedených úřadem práce. Z obrázku 8 je patrné, že až do roku 2007 byl trend u tohoto ukazatele klesající, kdy v roce 2007 na jedno volné pracovní místo připadali méně než 3 lidé. O rok později už na jedno místo připadalo 8 lidí. K nejvyššímu přírůstku tohoto ukazatele došlo v roce 2009, kdy na jedno volné místo připadlo skoro 44 lidí.

Obrázek 8 Vývoj počtu uchazečů na 1 pracovní místo



Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

5.1.5 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky nezaměstnanosti

Na obrázku 9 analyzuji období 2007-2009. Úřad práce ve svých statistikách eviduje těchto 6 kategorií délky nezaměstnanosti v měsících:

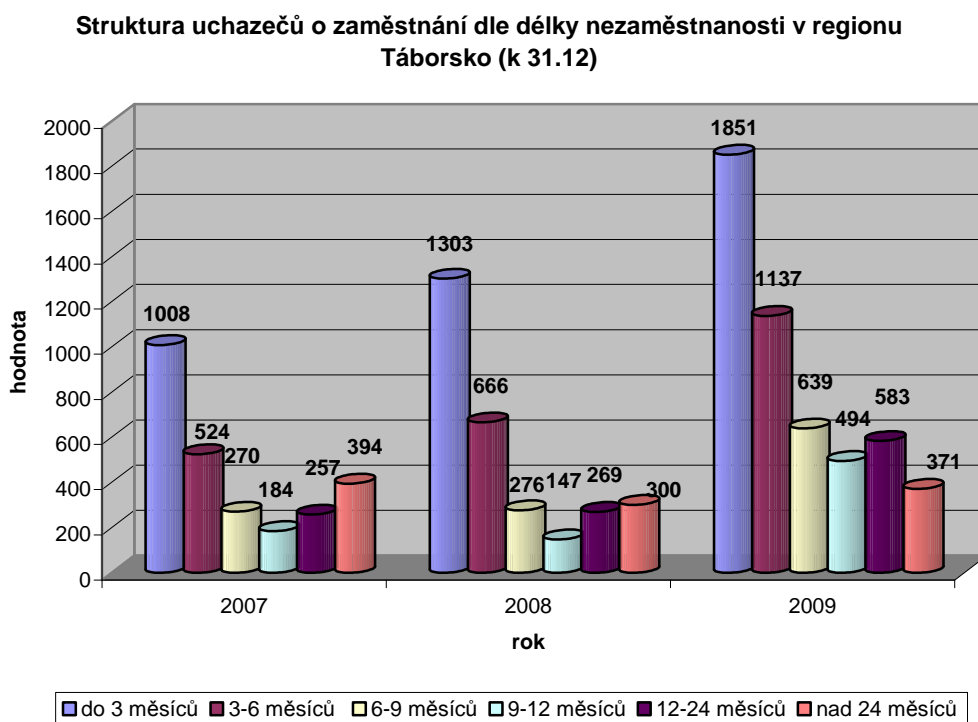
- do 3 měsíců
- 3-6 měsíců
- 6-9 měsíců
- 9-12 měsíců
- 12-24 měsíců
- nad 24 měsíců.

Z obrázku 9 je patrné, že nejčastěji zastoupenou kategorií ve všech 3 sledovaných letech je skupina osob s nezaměstnaností do 3 měsíců. V roce 2007 činil počet těchto nezaměstnaných 1008, v roce 2008 se zvýšil na 1851 osob. Tato kategorie patří do krátkodobé nezaměstnanosti, ale dá se předpokládat, že se velká část osob

v této skupině přesune do kategorií, které již spadají do dlouhodobé nezaměstnanosti. Úřad práce považuje osobu za dlouhodobě nezaměstnanou, pokud je zaregistrována na ÚP déle než 5 měsíců.

Druhou nejpočetnější skupinou jsou osoby s délkou nezaměstnanosti v intervalu 3-6 měsíců. V roce 2009 narostl počet těchto osob o 613 oproti roku 2007. V roce 2007 evidoval ÚP v Táboře 394 osob nezaměstnaných déle než 2 roky, o rok později z evidence ubylo 24 % těchto osob. V roce 2009 už byl ovšem trend stoupající a na ÚP v Táboře bylo evidováno 371 osob s délkou nezaměstnanosti delší než 24 měsíců. Nebezpečnými pro ztrátu pracovních návyků jsou skupiny nezaměstnaných s délkou nezaměstnanosti vyšší než 1 rok.

Obrázek 9 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky nezaměstnanosti



Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

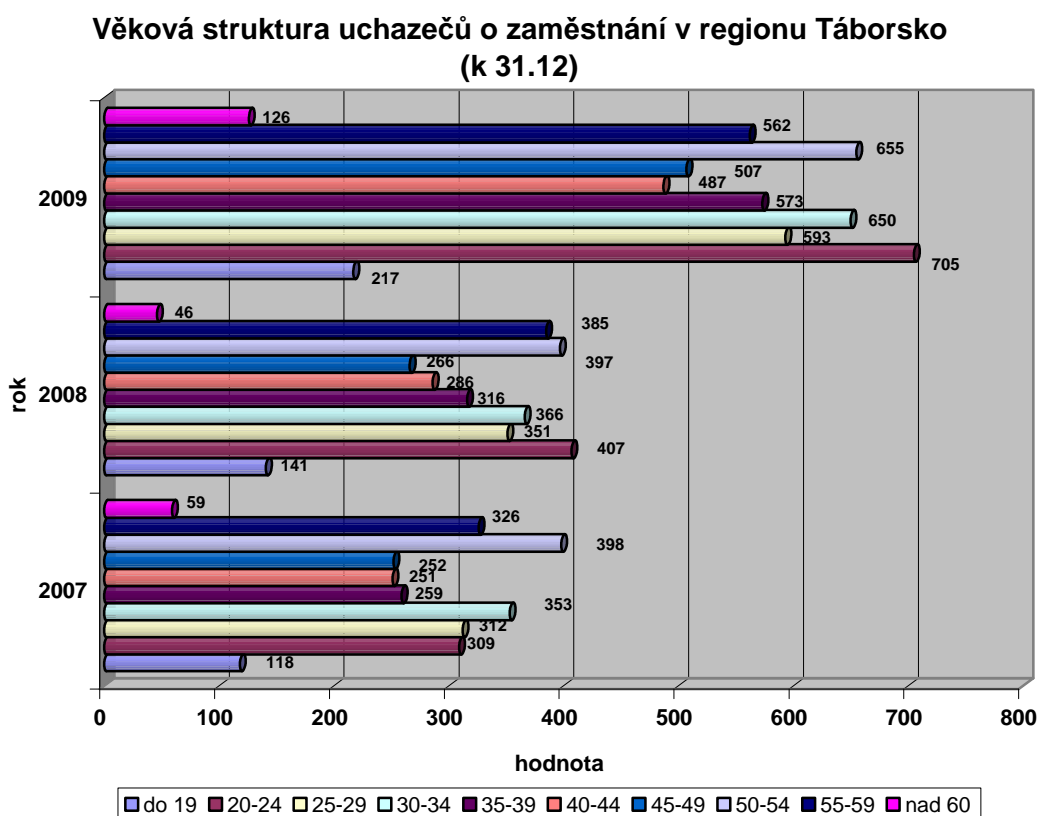
5.1.6 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v regionu Tábořsko

Úřad práce eviduje uchazeče také podle jejich věku, konkrétně do těchto věkových kategorií: do 19 let, 20-24 let, 25-29 let, 30-34 let, 35-39 let, 40-44 let, 45-49 let, 50-54 let, 55-59 let a nad 60 let.

Na obrázku 10 analyzují období 2007-2009. Počet nezaměstnaných s věkem do 19 let v roce 2007 činil 118, v roce 2009 stoupl na 217 osob. Vysoký nárůst zaznamenaly osoby ve věku 20-24 let. V roce 2007 jich bylo evidováno 309, o rok

později jich přibýlo 98, v roce 2009 stoupl počet na 705, což je 2,2x více než v roce 2007. Nezaměstnaní ve věku 20-24 let v roce 2009 tvořili 13,9 % všech nezaměstnaných vedených ÚP v Táboře, což je nejpočetnější věková kategorie. Problémovou skupinou jsou také osoby ve věku 50-54 let. V roce 2009 počet této skupiny oproti roku 2007 stoupl 1,7x. Nejméně zastoupenou skupinou jsou osoby ve věku nad 60 let. Ovšem i zde počet osob narostl, v roce 2007 jich bylo registrováno 59, v roce 2009 jejich počet stoupl na 126.

Obrázek 10 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v regionu Tábořsko



Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

5.1.7 Profesní struktura uchazečů o zaměstnání dle Klasifikace zaměstnání

U této analýzy jsem opět zvolil období 2003-2009. Úřad práce rozděluje uchazeče celkem do 14 skupin, já jsem pro svoji analýzu vybral těchto 5 nejpočetnějších skupin:

- osoby se základním vzděláním + praktickou školou
- osoby se středním odborným vzděláním
- osoby s ÚSO vzděláním s maturitou
- osoby s bakalářským vzděláním

- osoby s vysokoškolským vzděláním.

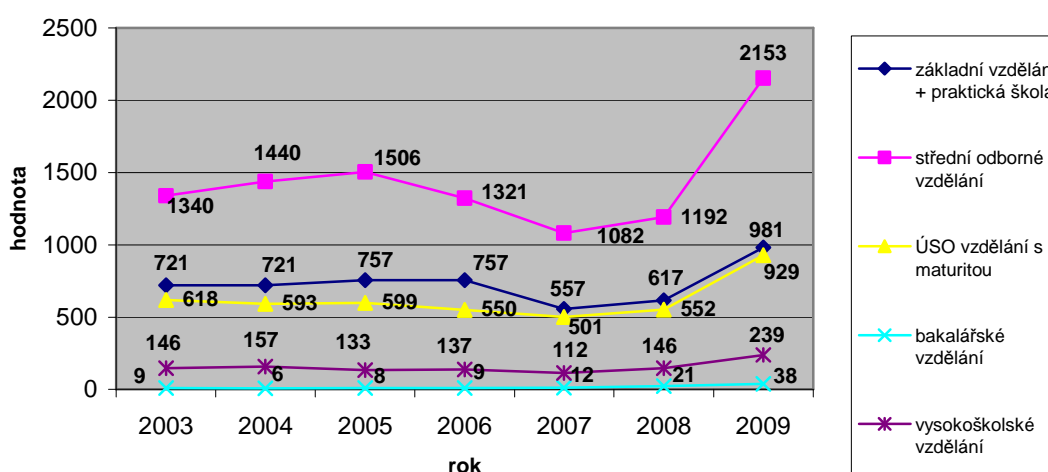
Nejpočetnější skupinou v evidenci ÚP v Táboře jsou osoby se středním odborným vzděláním. V letech 2003-2005 počet osob této kategorie stoupal, od roku 2006 do roku 2007 klesal až na minimum sledovaných let a to na 1082 osob. Příchodem krize začíná v roce 2008 stav této skupiny opět stoupat, přibývá 110 osob. Během roku 2009 dochází k rapidnímu přírůstku, kdy do evidence ÚP v Táboře přibývá 961 osob s vyučením. K 31.12. 2009 tvoří nezaměstnaní se středním odborným vzděláním více než 42 % všech nezaměstnaných v evidenci ÚP v Táboře.

Druhou nejpočetnější skupinou jsou osoby se základním vzděláním a praktickou školou. V letech 2003-2006 je jejich počet relativně stabilní, v roce 2007 se podařilo snížit počet této skupiny o 200 osob oproti předchozímu roku. Z obrázku 11 je opět patrný nárůst v letech 2008 a 2009, kdy se počet osob se základním vzděláním a praktickou školou zvýšil 1,7x oproti roku 2007. Kategorie osob se základním vzděláním a praktickou školou tvořila ke konci roku 2009 podíl necelých 20 % všech nezaměstnaných.

U ostatních sledovaných kategorií je opět patrný mírný nárůst počtu nezaměstnaných v roce 2008 a rapidní nárůst v roce 2009.

Obrázek 11 Dosažené vzdělání osob ucházejících se o zaměstnání

Rozbor uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání v regionu Tábořsko (k 31.12)



Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

5.2 Vliv finanční krize na problémové skupiny na trhu práce

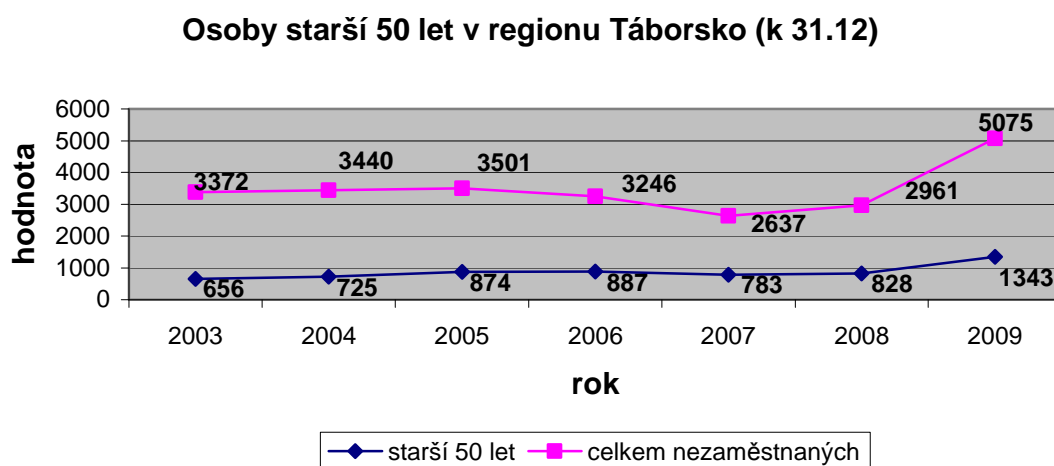
5.2.1 Fyzické osoby starší 50 let

Dle Haláskové [6] mají uchazeči o zaměstnání starší padesáti let zhoršené postavení na trhu práce, neboť pro svůj vyšší věk se často setkávají s nezájmem zaměstnavatelů umístit je na volná pracovní místa.

Zaměstnavatelé by ovšem neměli zapomínat na to, že osoby patřící do této kategorie mají většinou dostatečnou odbornou praxi a zkušenosti. Nevýhodou bývá nedostatečná znalost jazyků, počítačová negramotnost a nedostatečná flexibilita a přizpůsobivost. Jako problém vidím u této skupiny zvyšování věku odchodu do důchodu. Řešením by mohlo být uzavírání pracovních smluv s kratším pracovním úvazkem u osob nad 55 let, které ještě nesplnily věk pro přiznání starobního důchodu a zaměstnavatelé o ně nemají ve většině případů zájem.

Z obrázku 12 je patrné, že mimo rok 2007 dochází k neustálému přírůstku osob této problémové skupiny. Minimem je rok 2007, kdy bylo v evidenci ÚP v Táboře registrováno 783 osob, maximem je rok 2009 s 1343 registrovaných osob. Během těchto dvou let se počet osob starších 50 let zvýšil více než 1,7x. Dle informací ÚP v Táboře tvořily v roce 2009 více než 50 % této skupiny osoby starší 55 let.

Obrázek 12 Osoby starší 50 let v regionu Tábořsko

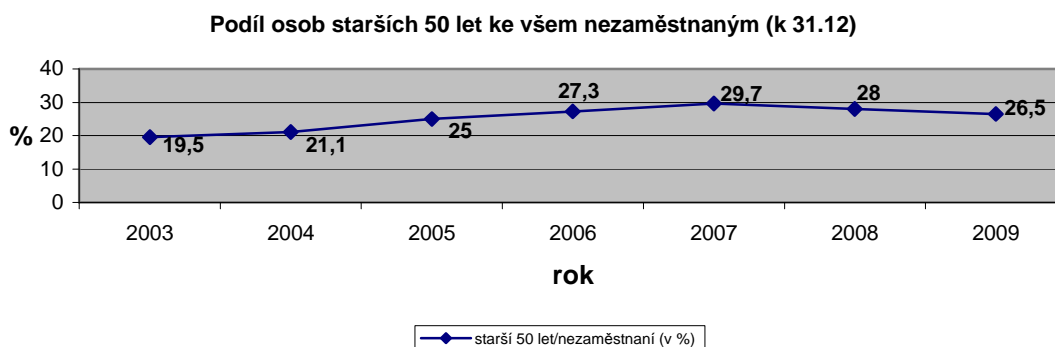


Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

V roce 2009 tvořil podíl osob starších 50 let vůči všem nezaměstnaným 26,5 %. Z obrázku 13 je vidět, že procentní podíl se sice oproti roku 2007 snížil o 3,2 %, ovšem

je to dáno tím, že se zvýšil absolutní počet všech nezaměstnaných. Počet nezaměstnaných této skupiny se nesnížil, naopak rostl.

Obrázek 13 Podíl osob starších 50 let vůči všem nezaměstnaným



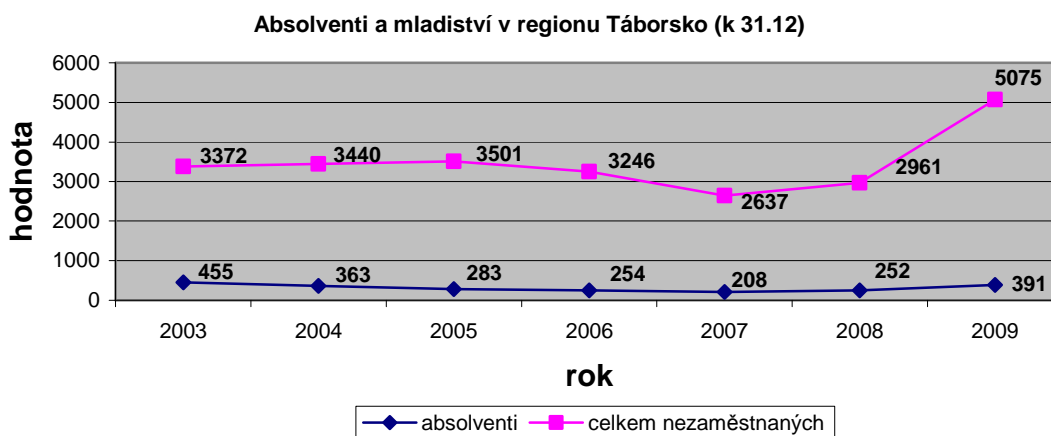
Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

5.2.2 Absolventi a mladiství v regionu Tábořsko

Mareš [15] uvádí, že 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. Halásková [6] řadí absolventy a mladistvé do problémové skupiny z důvodu nedostačující či chybějící praxe. Dle Kolibové [12] dochází při neproniknutí mladistvých a absolventů na trh práce k těmto problémům: ztrátám lidského kapitálu, oslabení motivace při hledání zaměstnání či odlivu pracovní síly do měst a zahraničí.

Na obrázku 14 je možno vidět, že množství mladistvých a absolventů od roku 2003 do roku 2007 klesalo až na číslo 208, od roku 2008 dochází k růstu. K 31.12. 2008 přibýlo 44 osob, na konci roku 2009 evidoval ÚP v Táboře 391 nezaměstnaných absolventů a mladistvých. Jedná se skoro o dvojnásobné navýšení počtu oproti roku 2007.

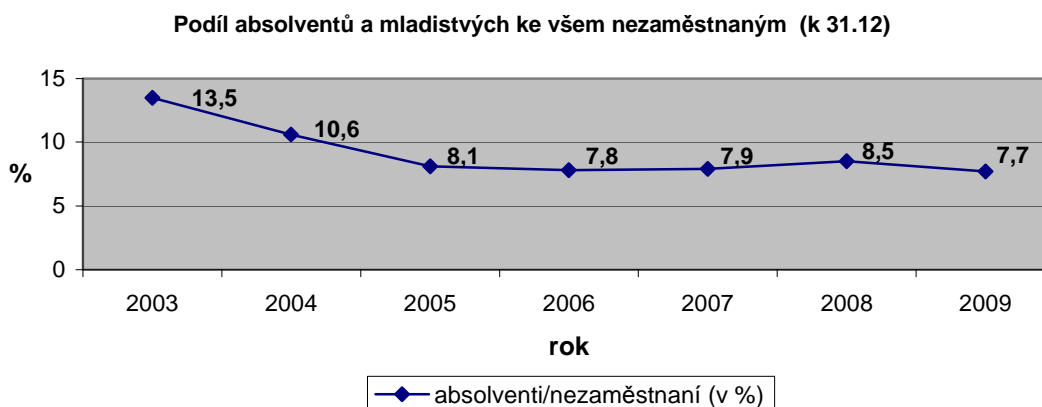
Obrázek 14 Absolventi a mladiství v regionu Tábořsko



Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

Z obrázku 15 je ještě patrné procentní zastoupení mladistvých a absolventů vůči všem nezaměstnaným. Průběh podílu je v roce 2008 a 2009 zkreslující, mohlo by se zdát, že mladistvých a absolventů registrovaných ÚP v Táboře ubylo, ale opak je pravdou, meziročně během těchto 2 let přibylo do evidence 139 osob. Procentní podíl klesl kvůli tomu, že se zvýšil počet všech nezaměstnaných.

Obrázek 15 Podíl absolventů a mladistvých vůči všem nezaměstnaným



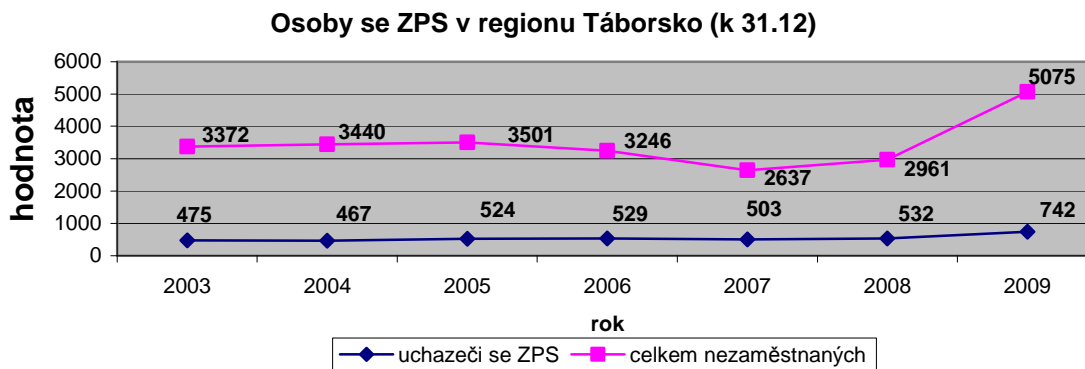
Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

5.2.3 Osoby se změnou pracovní schopnosti

Halásková [6] uvádí tyto hlavní příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti u osob se změnou pracovní schopnosti (ZPS): postižení, nízká kvalifikace, snížená mobilita, nízká motivace, dlouholeté vyřazení z pracovního procesu a malý počet vhodných pracovních míst.

K analýze osob se ZPS jsem opět použil data z let 2003-2009. Až do roku 2008 byl počet osob se ZPS vedených ÚP v Táboře relativně stabilní, pohyboval se kolem 500 osob. Ovšem během roku 2009 se počet osob se ZPS zvýšil na hodnotu 742. Jedná se o přírůstek 239 osob během 2 let, jak je patrné z obrázku 16.

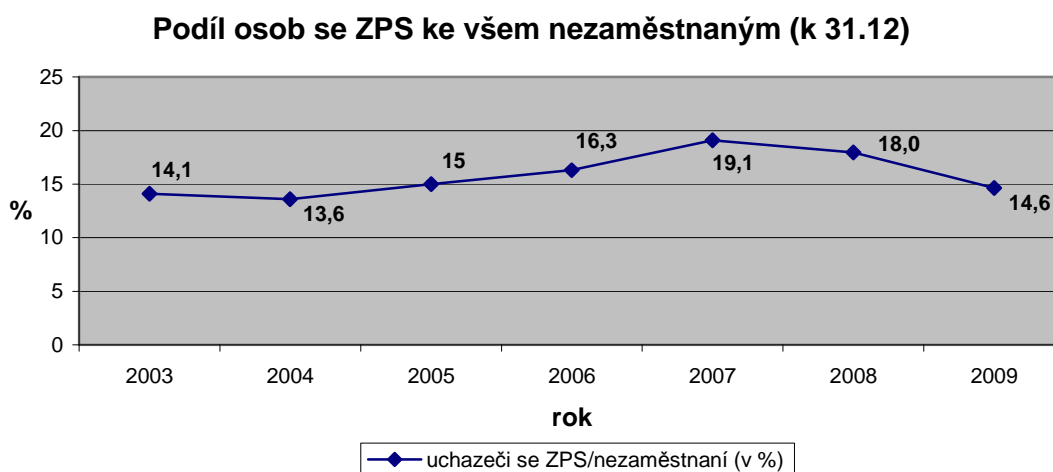
Obrázek 16 Osoby se ZPS v regionu Tábořsko



Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

Na obrázku 17 je možné sledovat vývoj procentuálního podílu osob se ZPS vůči všem nezaměstnaným.

Obrázek 17 Podíl osob se ZPS vůči všem nezaměstnaným



Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

5.3 Politika zaměstnanosti v regionu Tábořsko

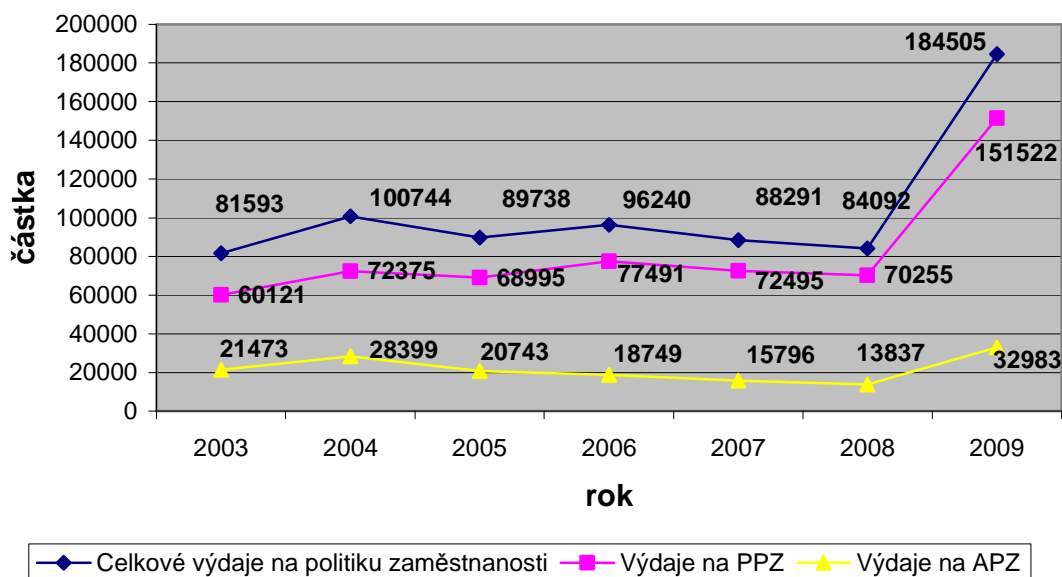
Kotýnková [13] definuje politiku zaměstnanosti jako činnost, která směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.

Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti se dělí na výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Pod pojmem pasivní politika zaměstnanosti (PPZ) si můžeme představit vynaložené prostředky, díky kterým se např. nevytváří pracovní místa. Opakem jsou výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ), která se snaží zvýšit zaměstnanost, vytvářet nová pracovní místa nebo pomoci nezaměstnanosti vrátit pracovní návyky. Příkladem PPZ jsou dávky vyplácené v nezaměstnanosti, příkladem APZ jsou výdaje na rekvalifikace, veřejně prospěšné práce nebo společensky účelná pracovní místa.

Z obrázku 18 je patrné, že mnohem vyšší sumu vydává stát na pasivní politiku zaměstnanosti. Příchod finanční krize a časté propouštění přispělo k navýšení částky na PPZ v roce 2009, a to o více než 81 milionů Kč oproti roku předchozímu. Výdaje na APZ stouply také, a to o více než 19 milionů Kč. Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti tedy v roce 2009 stouply o více než 100 milionů oproti roku 2008.

Obrázek 18 Výdaje na politiku zaměstnanosti v regionu Tábořsko

Výdaje na politiku zaměstnanosti v regionu Tábořsko (v tis. Kč)

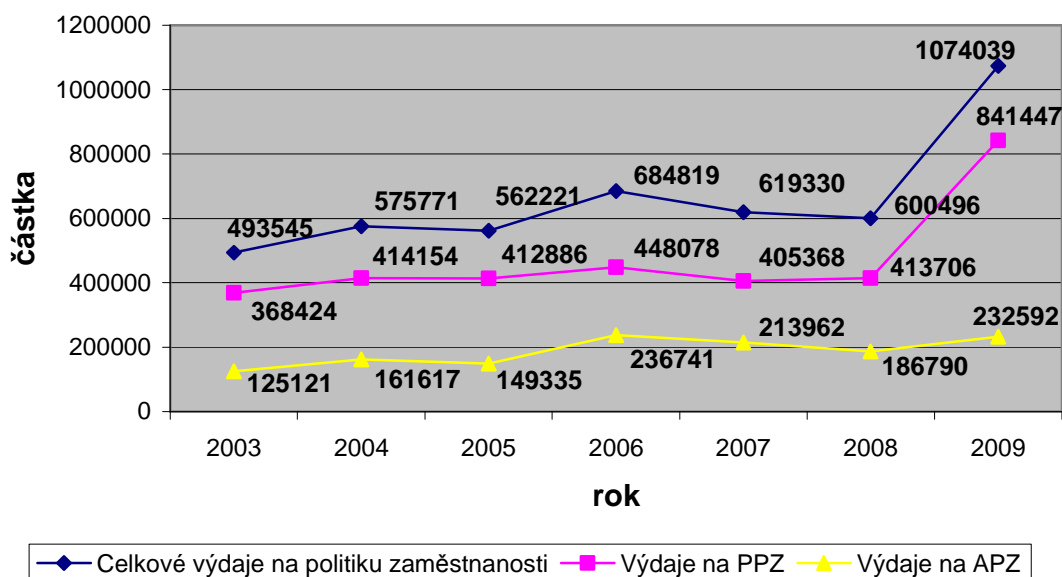


Zdroj: tvorba vlastní, data Ministerstvo práce a soc. věcí

Na obrázku 19 je možné sledovat výdaje na politiku zaměstnanosti v celém Jihočeském kraji. Pro JK je také patrný rapidní nárůst výdajů v roce 2009. Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti v regionu Tábořsko tvořily více než 17 % výdajů za celý Jihočeský kraj.

Obrázek 19 Výdaje na politiku zaměstnanosti v JK

Výdaje na politiku zaměstnanosti v Jihočeském kraji (v tis. Kč)



Zdroj: tvorba vlastní, data Ministerstvo práce a sociálních věcí

5.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ÚP v Táboře

5.3.1.1 Společensky účelná pracovní místa u zaměstnavatelů

Dle definice Ministerstva práce a sociálních věcí [29] se společensky účelným místem rozumí pracovní místo, které přispívá k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání s méně závažnými handicapami na trhu práce, kterým nelze v daném okamžiku zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Jsou to např. uchazeči s nedostatkem praxe, ženy vracející se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, starší osoby nebo např. osoby s neuplatnitelnou kvalifikací na trhu práce.

Úřad práce v Táboře využíval k financování tohoto nástroje jak prostředky ze státního rozpočtu (národní APZ), tak i z projektů spolufinancovaných Evropskou unií, konkrétně z Evropského sociálního fondu (ESF). Výdaje na společensky účelná pracovní místa jsou patrné v tabulce 1.

Tabulka 1 Výdaje na společensky účelná pracovní místa (v tis. Kč)

Nástroj APZ	k 31.12. 2009	Procentuelní podíl na rozpočtu APZ
<i>Národní APZ</i>		
Vyhrazená společensky účelná prac. místa u zaměstnavatelů	2 903	8,8 %
Společensky účelná prac. místa zřízená za účelem výkonu SVC	134	0,4 %
<i>APZ spolufinancovaná ESF</i>		
Společensky účelná pracovní místa (OP LZZ)	2 326	7 %

Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

5.3.1.2 Veřejně prospěšné práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí [29] definuje veřejně prospěšné práce jako časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejného prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech (např. práce osobního asistenta osob se zdravotním postižením, údržbářské práce ve prospěch obcí, státních a obecně prospěšných institucí a občanských sdružení).

Cílem veřejně prospěšných prací je zvýšení zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání a podpora zaměstnání u osob, kterým je věnovaná zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Jedná se o osoby s dlouhodobou nezaměstnaností, minimální praxí, zdravotními problémy či vyšším věkem. ÚP přispívá obcím či zaměstnavatelům peněžní částkou na úhradu mzdových nákladů při vytvoření veřejně prospěšných prací.

I u tohoto nástroje získal ÚP v Táboře v roce 2009 peněžní prostředky ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu. V tabulce 2 jsou uvedeny výdaje na veřejně prospěšné práce a procentuální podíl vůči celkovému rozpočtu na APZ.

Tabulka 2 Výdaje veřejně prospěšné práce (v tis. Kč)

Nástroj APZ	k 31.12. 2009	Procentuelní podíl na rozpočtu APZ
<i>Národní APZ</i>		
Veřejně prospěšné práce	2 065	6,3 %
<i>APZ spolufinancovaná ESF</i>		
Veřejně prospěšné práce (OP RLZ)	1 509	4,6 %
Veřejně prospěšné práce (OP LZZ)	7 854	23,8 %

Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

5.3.1.3 Chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny

Chráněným pracovním místem je místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. ÚP může na toto místo poskytnout příspěvek [29].

Ministerstvo práce a sociálních věcí [29] definuje chráněnou pracovní dílnu jako pracoviště zaměstnavatele vymezené na základě dohody s ÚP a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. ÚP opět může na vytvoření chráněné dílny poskytnout finanční příspěvek.

Zdrojem příspěvku na zřízení či provoz chráněného pracovního místa či chráněné pracovní dílny je státní rozpočet (MPSV). V tabulce 3 jsou uvedeny náklady na CHPM a CHPD za rok 2009.

Tabulka 3 Výdaje na CHPM a CHPD (v tis. Kč)

Nástroj APZ	k 31.12. 2009	Procentuelní podíl na rozpočtu APZ
<i>Národní APZ</i>		
CHPM a CHPD – zřízení	100	0,3 %
CHPM a CHPD – částečná úhrada provozních nákladů	2 671	8,1 %

Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

5.3.1.4 Rekvalifikace

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [33] se za rekvalifikaci považuje získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace,

včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.

Prostředky na financování rekvalifikací získává ÚP v Táboře opět ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu, konkrétně z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Výdaje ÚP v Táboře na rekvalifikace jsou uvedeny v tabulce 4.

Tabulka 4 Výdaje na rekvalifikace (v tis. Kč)

Nástroj APZ	k 31.12. 2009	Procentuelní podíl na rozpočtu APZ
<i>Národní APZ</i>		
Rekvalifikace	758	2,3 %
<i>APZ spolufinancovaná ESF</i>		
Rekvalifikace – OP LZZ	2 617	7,9 %

Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

Podle informací ÚP v Táboře v roce 2009 nastoupilo do 70 zahájených rekvalifikačních kurzů 355 uchazečů o zaměstnání, 315 jich kurz dokončilo v tomto roce, 29 osob kurz dokončilo v roce následujícím. Zbytek tvoří osoby, které do rekvalifikačního kurzu nenastoupily, ukončily ho ze zdravotních důvodů nebo kurz nedokázaly absolvovat. 40,9 % uchazečů o zaměstnání, kteří v roce 2009 absolvovali rekvalifikační kurz dokázalo nalézt práci.

5.3.1.5 Projekt „Vzdělávejte se!“

Tento projekt vznikl jako reakce na hospodářskou recesi a pomáhá zaměstnavatelům, kteří jsou negativně ovlivněni ekonomickou krizí a nejsou schopni zaměstnancům přidělit práci v plném rozsahu.

Dle Ministerstva práce a sociálních věcí [29] je účelem tohoto projektu udržení zaměstnanosti a vytvoření podmínek pro získávání a zdokonalování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců, kterým z důvodu omezení výroby nemůže zaměstnavatel přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby.

Smysl tohoto projektu spočívá v tom, že zaměstnavatelé poskytnou vzdělávací kurzy svým zaměstnancům, jimž byla zkrácena pracovní doba a na tyto aktivity získají finanční prostředky. Dále mohou získat po dobu vzdělávání zaměstnanců finanční prostředky na úplnou nebo částečnou úhradu mezd nebo náhrad mezd těchto pracovníků. Na přidělení finančního příspěvku ovšem není nárok, o udělení či neudělení rozhoduje výběrová komise ÚP.

Tento program byl financován ze dvou operačních programů – OP Rozvoj lidských zdrojů a OP Lidské zdroje a zaměstnanost. V tabulce 5 je možno vidět částky, které ÚP v Táboře vynaložil na tento program v roce 2009.

Tabulka 5 Výdaje na program „Vzdělávejte se!“ (v tis. Kč)

Nástroj APZ	k 31.12. 2009	Procentuelní podíl na rozpočtu APZ
„Vzdělávejte se!“ – OP RLZ	2 798	8,5 %
„Vzdělávejte se!“ – OP LZZ	7 028	21,3 %

Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

5.4 Predikce vývoje nezaměstnanosti pro rok 2010 Úřadem práce v Táboře

V tabulce 6 je možno vidět, že Úřad práce v Táboře pro rok 2010 počítá se dvěma variantami možného vývoje – s *mírnější* a *pesimističtější* variantou. Dle mírnější varianty by mělo být k 31.12. 2010 evidováno celkem 5 000 uchazečů o zaměstnání, tzn. že by z evidence oproti roku 2009 ubylo 75 nezaměstnaných. V pesimističtější variantě je počítáno s 5 500 nezaměstnanými, tzn. že by do evidence přibylo o 8,4 % více nezaměstnaných oproti roku 2009. Míra nezaměstnanosti by u mírnější varianty činila 9 %, u pesimističtější 10 %.

Tabulka 6 Predikce vývoje nezaměstnanosti pro rok 2010 Úřadem práce v Táboře

Očekávaný stav k	Mírnější varianta		Pesimističtější varianta	
	počet evidovaných uchazečů celkem	míra nezaměstnanosti (v %)	počet evidovaných uchazečů celkem	míra nezaměstnanosti (v %)
31.12. 2010	5 000	9	5 500	10

Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

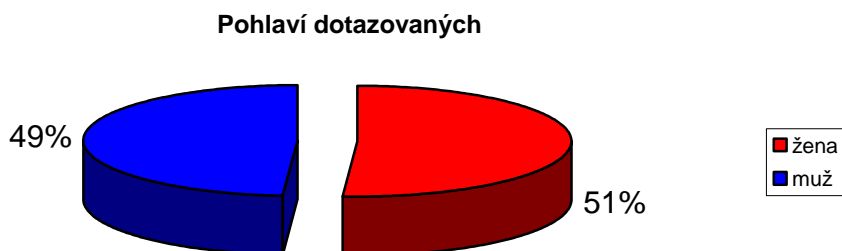
6 Vlastní výzkum

6.1 Základní údaje o nezaměstnaných

Otázka č. 1: Pohlaví dotazovaných

Celkem bylo dotazováno 104 osob, z toho 53 žen a 51 mužů. Procentuální podíl dotazovaných je patrný z obrázku 20.

Obrázek 20 Pohlaví dotazovaných

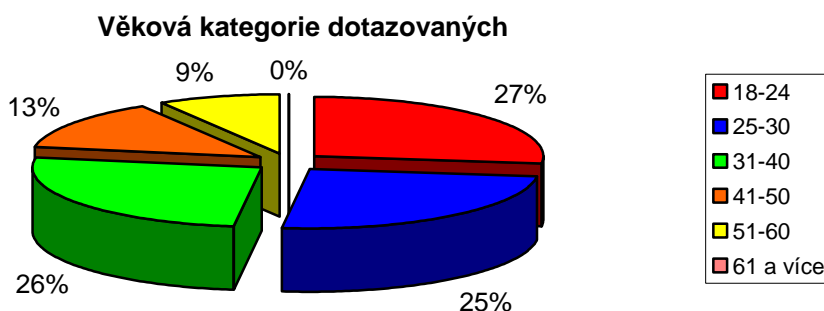


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 2: Věková kategorie

Z obrázku 21 je patrné, že nejčastěji byly dotazovány osoby ve věku mezi 18 a 40 lety, tvořily podíl 78 % všech dotazovaných. Nejpočetnější věková skupina respondentů, která tvořila 27 % všech dotazovaných, patřila do kategorie 18-24 let. Naopak nejmenší (nulové) zastoupení měla skupina dotazovaných starších 61 let.

Obrázek 21 Věková kategorie



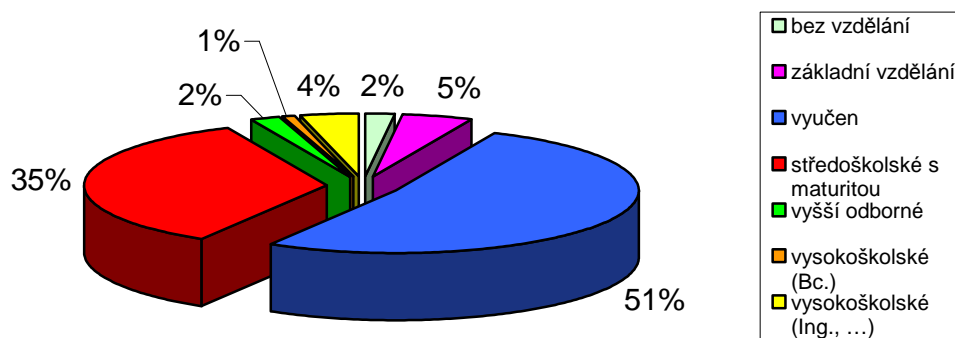
Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání

51 % všech respondentů odpovědělo, že jejich nejvyšším vzděláním je vyučení v oboru. Druhým nejčastějším nejvyšším vzděláním byla střední škola s maturitou, naopak nejmenší zastoupení tvořila jedna osoba s bakalářským titulem. Další % podíly nejvyššího vzdělání dotazovaných jsou graficky znázorněny v obrázku 22.

Obrázek 22 Nejvyšší dosažené vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání dotazovaných



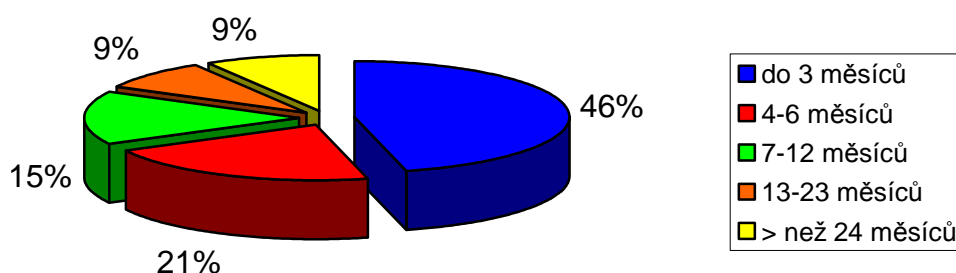
Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 4: Délka nezaměstnanosti

V dotazníkovém průzkumu uvedlo 46 % všech dotazovaných, že o práci přišli v posledních 3 měsících. Druhou nejčastější odpovědí byla ztráta zaměstnání během posledních 4-6 měsíců. Z obrázku 23 je také patrné, že nejnižší zastoupení mezi dotazovanými měly osoby nezaměstnané 13-23 měsíců a osoby bez práce s délkou nezaměstnanosti více než 24 měsíců. U obou těchto jednotlivých skupin tvořil procentní podíl 9% ze všech 104 dotazovaných.

Obrázek 23 Délka nezaměstnanosti

Délka nezaměstnanosti respondentů



Zdroj: vlastní výzkum

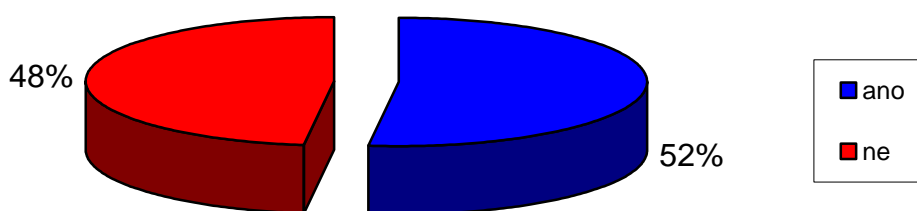
6.2 Vliv ekonomické krize na nezaměstnané

Otázka č. 5: Ztratil(a) jste práci v důsledku ekonomické krize?

Z obrázku 24 je patrné, že u 52 % dotazovaných osob byla ztráta zaměstnání způsobena důsledkem ekonomická krize. Nejčastěji na tuto otázku odpověděli „ano“ osoby s délkou nezaměstnanosti 3-6 měsíců.

Obrázek 24 Ztratil(a) jste práci v důsledku ekonomické krize?

Ztratil(a) jste práci v důsledku ekonomické krize?



Zdroj: vlastní výzkum

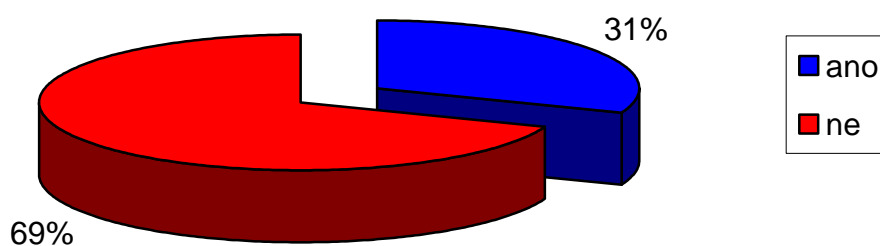
Otázka č. 6: Pobíráte dávky hmotné nouze?

Na dávku hmotné nouze má osoba či rodina nárok, když nemá dostatečné příjmy a její celkové sociální a majetkové poměry neumožňují uspokojení základních životních potřeb na úrovni ještě přijatelné pro společnost. Současně si tyto příjmy nemůže z objektivních důvodů zvýšit (vlastní prací, uplatněním nároků a pohledávek, prodejem nebo využitím majetku) a vyřešit tak svoji nelehkou situaci vlastním přičiněním [29].

Respondenti na otázku zda pobírají dávky hmotné nouze v 69 % odpověděli, že je nepobírají. 31 % dotazovaných dávky hmotné nouze pobírá.

Obrázek 25 Pobíráte dávky hmotné nouze?

Pobíráte dávky hmotné nouze?



Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 7: V rámci uchování stávající výše dávky hmotné nouze využijte možnost vykonat veřejnou službu?

Lidé, kteří jsou bez práce více než půl roku a pobírají dávky v hmotné nouzi, musí pro města či neziskové organizace odpracovat alespoň dvacet hodin měsíčně. Ti,

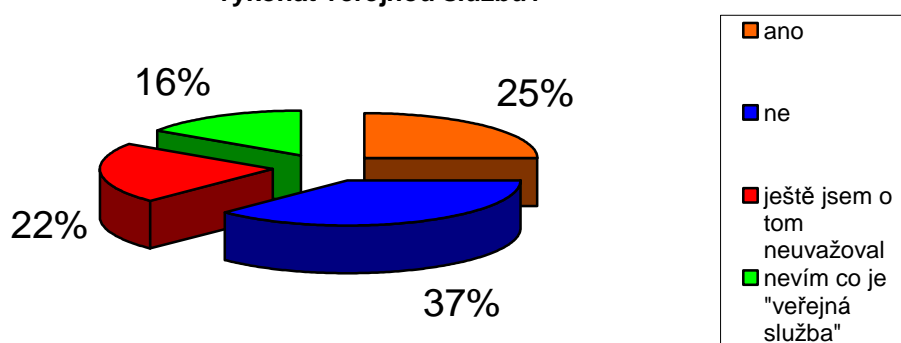
kteří pracovat nechtějí, musí od července vyjít s existenčním minimem, tedy 2 020 korunami měsíčně.

Do veřejné služby se mohou zapojit jen lidé, kteří pobírají dávky ze systému pomoci v hmotné nouzi, tedy příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádnou okamžitou pomoc. Výhodou je, že u osob v hmotné nouzi je výkon veřejné služby v rozsahu nejméně dvaceti hodin měsíčně považován za snahu o zvýšení příjmu vlastní prací. Hodnocení snahy o zvýšení příjmu vlastní prací osob v hmotné nouzi má pak vliv na výši částky, ze které se vypočítá příspěvek na živobytí [26].

Na tuto otázku odpovídali jen respondenti, kteří u předchozí otázky odpověděli, že pobírají dávky hmotné nouze. Z obrázku 26 je patrné, že z 32 osob, které dávky hmotné nouze pobírají, tvoří 37 % osoby, které veřejnou službu vykonávat nechtějí. 25 % osob je ochotno veřejnou službu vykonávat, 22 % respondentů o tom zatím neuvažovalo a 16 % osob neví, co je veřejná služba.

Obrázek 26 V rámci uchování dávky hmotné nouze vykonáte veřejnou službu?

V rámci uchování stávající dávky hmotné nouze využijete možnost vykonat veřejnou službu?



Zdroj: vlastní výzkum

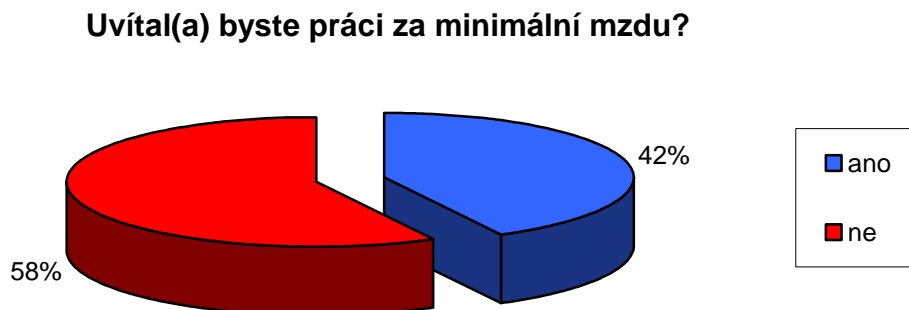
Otázka č. 8: Uvítal(a) byste práci za minimální mzdu?

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen [32].

Minimální mzda činí v roce 2010 částku 8 000 Kč. Z obrázku 27 je patrné, že 58 % respondentů není ochotno pracovat za 8000 Kč měsíčně, 42 % procent

dotázaných by po určitý čas bylo ochotno za tuto částku pracovat např. kvůli zachování pracovních návyků.

Obrázek 27 Uvítal(a) byste práci za minimální mzdu?



Zdroj: vlastní výzkum

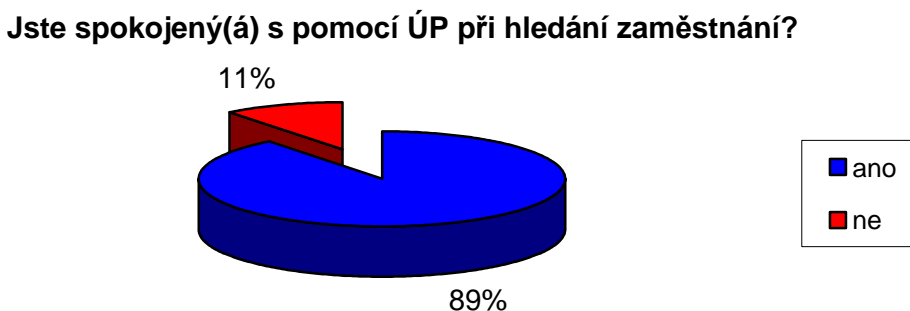
6.3 Nezaměstnaní versus Úřad práce

Otázka č. 9: Jste spokojený(á) s pomocí ÚP při hledání zaměstnání?

89 % dotazovaných nezaměstnaných odpovědělo, že jsou s pomocí ÚP spokojeni. 11 % osob je nespokojeno a jako argumenty nespokojenosti uvedli nejčastěji tyto důvody:

- účinnější je hledat si místo sám
- nabídka nevhodných (podřadných) míst
- nedostatečná nabídka pracovních míst

Obrázek 28 Jste spokojený(á) s pomocí ÚP při hledání zaměstnání?



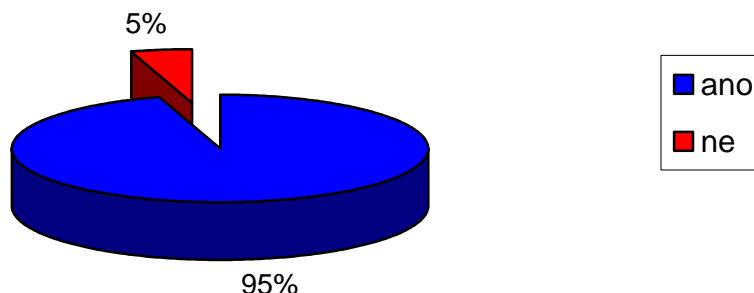
Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 10: Jste spokojený(á) s nabídkou rekvalifikačních kurzů, které poskytuje ÚP?

Na otázku č. 10 odpovědělo 95 % dotazovaných, že jsou spokojeni s nabídkou rekvalifikačních kurzů, které poskytuje Úřad práce v Táboře. 5 % respondentů by uvítalo vyšší nabídku rekvalifikací.

Obrázek 29 Jste spokojený(á) s nabídkou rekvalifikačních kurzů, které poskytuje ÚP?

Jste spokojený(á) s nabídkou rekvalifikačních kurzů, které poskytuje ÚP?



Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 11: Pokud nejste spojený(á), které rekvalifikační kurzy byste uvítala(a)?

Tato otázka souvisí s předchozí otázkou, 5 osob, které uvedly, že nejsou spokojeny s nabídkou rekvalifikačních kurzů poskytovaných Úřadem práce v Táboře, by si přálo, aby Úřad práce v Táboře poskytoval tyto rekvalifikační kurzy:

- počítačové sítě
- pokročilé kurzy PC (2x)
- elektrikář
- truhlář, tesař

Otázka č. 12: Absolvoval jste některý rekvalifikační kurz?

Z obrázku 30 je patrné, že pouze 21 % dotazovaných absolvovalo alespoň jeden rekvalifikační kurz. Zbýlých 79 % respondentů rekvalifikací neprošlo. Mezi absolvované kurzy nezaměstnaných patřily tyto rekvalifikační kurzy:

- počítačový kurz
- rozšíření řidičského oprávnění na C+E + profesní průkaz
- svářečský kurz
- jak najít práci
- psychologicko-sociologický kurz
- obsluha motorové pily
- účetnictví

Obrázek 30 Absolvoval jste některý rekvalifikační kurz?



Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 13: Pokud ano, podařilo se Vám po absolvování rekvalifikačního kurzu sehnat práci?

Na otázku č. 13 odpovídali pouze nezaměstnaní, kteří v minulosti absolvovali rekvalifikační kurz, tzn. 22 osob. 73 procentům dotazovaných se po absolvování rekvalifikace práci nepodařilo najít, 27 % práci našlo, jak je patrné z obrázku 31.

Obrázek 31 Podařilo se Vám po absolvování rekvalifikačního kurzu sehnat práci?



Zdroj: vlastní výzkum

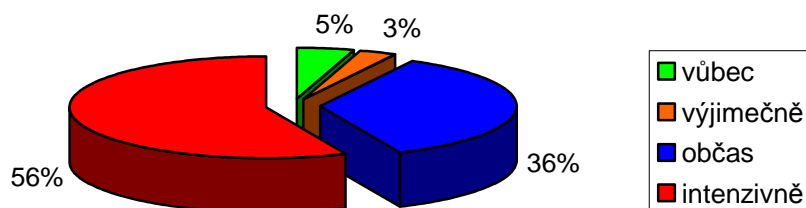
6.4 Snaha nezaměstnaných získat práci

Otázka č. 14: Vytvoříte Vy sám(a) (nezávisle na ÚP) nějakou aktivitu za účelem získání zaměstnání?

U této otázky měli respondenti možnost odpovědět, že aktivitu vyvíjejí intenzivně, výjimečně, občas nebo vůbec. Z obrázku 32 je jasné, že 56 % dotazovaných nezaměstnaných hledá práci intenzivně, 36 % vyvíjí osobní aktivitu občas, 3 % výjimečně a 5 % vůbec.

Obrázek 32 Vyvíjíte Vy sám(a) nějakou aktivitu za účelem získání zaměstnání?

Vyvíjíte Vy sám(a) nějakou aktivitu za účelem získání zaměstnání



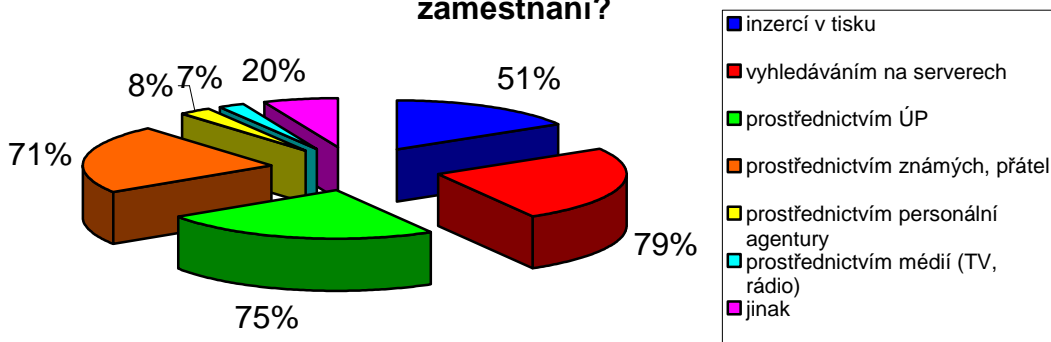
Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 15: Jakým způsobem získáváte vhodné nabídky k zaměstnání?

Dotazovaní mohli u této otázky zaškrtnout více možností. Nejčastější možností, jak získat vhodnou nabídku k zaměstnání, je u nezaměstnaných možnost vyhledat nabídku práce na internetu – tento způsob využívá 79 ze 104 dotazovaných. Z obrázku 33 je dále vidět, že 75 osob využívá pro získání zaměstnání pomoc Úřadu práce, 71 osob spoléhá na doporučení známých a přátel. Při snaze získat zaměstnání využívají nezaměstnaní i personální agentury a informace z médií. 20 dotazovaných se snaží nalézt práci osobním kontaktováním potenciálního zaměstnavatele.

Obrázek 33 Jakým způsobem získáváte vhodné nabídky k zaměstnání?

Jakým způsobem získáváte vhodné nabídky k zaměstnání?



Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 16: Uvažoval(a) jste někdy o práci v zahraničí?

Nezaměstnaným by pro získání práce mohla pomoci i práce v zahraničí. 44 % dotazovaných odpovědělo, že o práci v zahraničí někdy uvažovalo, 56 % osob práci v zahraničí rezolutně odmítlo.

Obrázek 34 Uvažoval(a) jste někdy o práci v zahraničí?



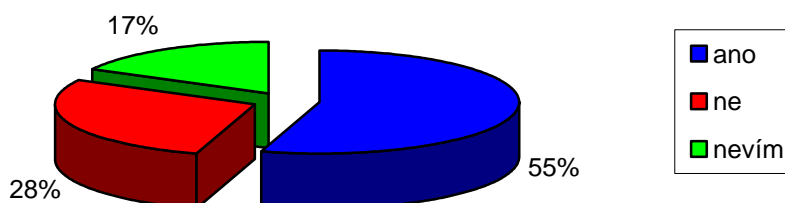
Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 17: Byl(a) byste ochoten(na) dojíždět větší vzdálenost do zaměstnání?

Větší vzdáleností byla u této otázky myšlena jako příklad trasa Tábor – Praha. 55 % dotazovaných by bylo ochotno tuto vzdálenost do zaměstnání dojíždět, 28 % ne. 17 % osob nedokázalo během dotazování jednoznačně odpovědět.

Obrázek 35 Byl(a) byste ochoten(na) dojíždět větší vzdálenost do zaměstnání?

Byl(a) byste ochoten(na) dojíždět do větší vzdálenost do zaměstnání?

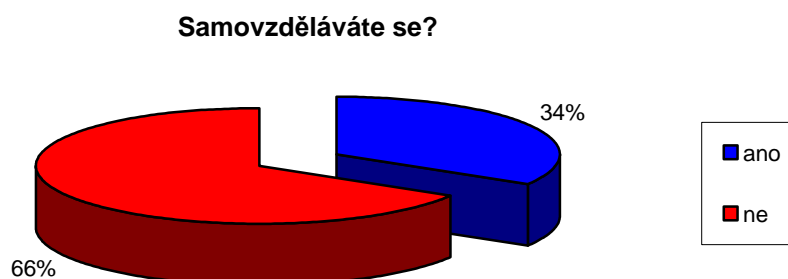


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 18: Samovzděláváte se?

Touto otázkou bylo myšleno např. zvyšování jazykových dovedností nebo základní práce s počítačem. Z obrázku 36 je patrné, že 66 % respondentů se nevzdělává, 34 % uvedlo, že ano.

Obrázek 36 Samovzděláváte se?



Zdroj: vlastní výzkum

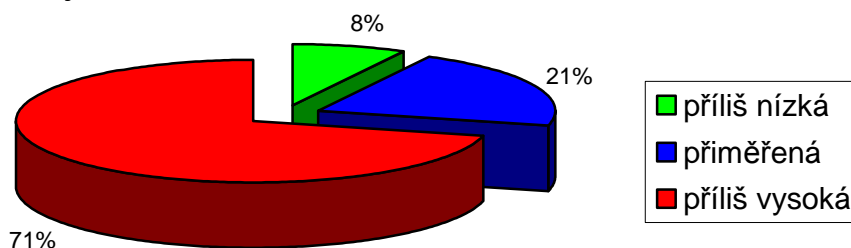
6.5 Nezaměstnanost na Táborsku a v ČR

Otázka č. 19: Jaká je podle Vás úroveň nezaměstnanosti v ČR?

71 % dotazovaných uvedlo, že úroveň nezaměstnanosti v ČR je příliš vysoká, 21 % si myslí, že je přiměřená. 8 % respondentů v dotaznících zaškrtno, že nezaměstnanost v ČR je příliš nízká.

Obrázek 37 Jaká je podle Vás úroveň nezaměstnanosti v ČR?

Považujete současnou úroveň nezaměstnanosti v ČR za:



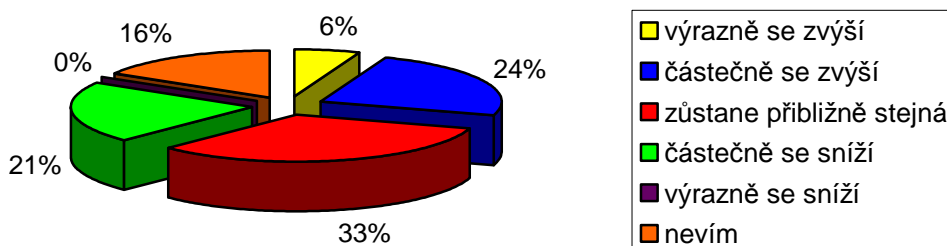
Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 20: Jak se bude podle Vás vyvíjet nezaměstnanost v ČR v nejbližších dvou letech?

Respondenti měli u této otázky možnost vybrat si jednu z šesti odpovědí. 33 % ze 104 dotazovaných si myslí, že nezaměstnanost v ČR v nejbližších dvou letech zůstane přibližně stejná. 24 % osob uvedlo, že se nezaměstnanost ještě částečně zvýší. Z obrázku 38 je dále patrné, že 21 % dotazovaných vidí vývoj nezaměstnanosti spíše optimisticky. Odpověděli, že nezaměstnanost se částečně sníží. Žádný respondent si ovšem nemyslí, že se nezaměstnanost sníží výrazně. 16 % osob nedokázalo vývoj nezaměstnanosti v následujících 2 letech predikovat.

Obrázek 38 Jak se bude podle Vás vyvíjet nezaměstnanost v ČR v nejbližších dvou letech?

Jak se bude podle vás vyvíjet nezaměstnanost v ČR v nejbližších dvou letech?

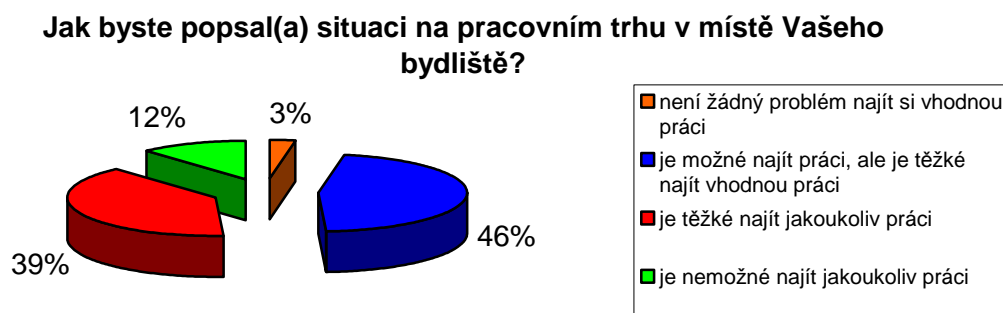


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 21: Jak byste popsal(a) situaci na pracovním trhu v místě Vašeho bydliště?

U této otázky odpovědělo 46 % lidí, že je možné práci najít, ovšem ne práci vhodnou. 39 % dotazovaných si také myslí, že práci získat lze, ovšem velmi složitě. 12 % osob v dotaznících vyplnilo, že je nemožné najít jakoukoliv práci. Jen 3 % nezaměstnaných si myslí, že není problém najít si vhodnou práci.

Obrázek 39 Jak byste popsal(a) situaci na pracovním trhu v místě Vašeho bydliště?

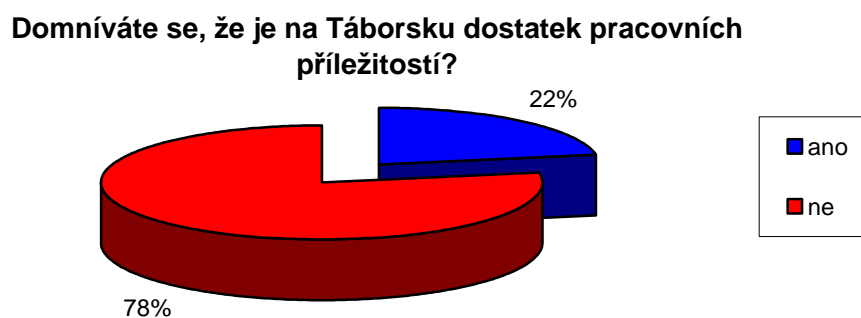


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 22: Domníváte se, že je na Táborsku dostatek pracovních příležitostí?

78 % nezaměstnaných si myslí, že v regionu Táborsko není dostatek pracovních příležitostí. Necelá čtvrtina respondentů uvedla, že je naopak na Táborsku práce dostatek.

Obrázek 40 Domníváte se, že je na Táborsku dostatek pracovních příležitostí?



Zdroj: vlastní výzkum

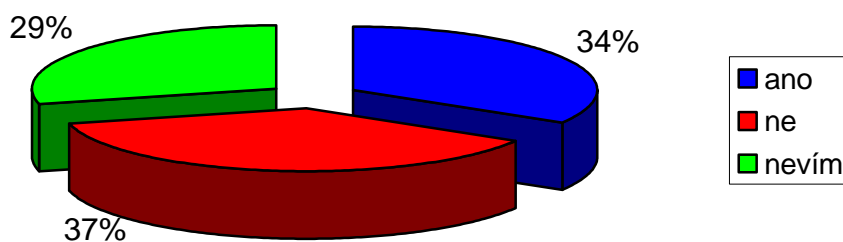
Otázka č. 23: Domníváte se, že je veřejnost dostatečně informovaná o problematice nezaměstnanosti a konkrétních problémech nezaměstnaných?

Z obrázku 41 je patrné, že 37 % respondentů si myslí, že veřejnost není dostatečně informovaná o problematice nezaměstnanosti. 34 % nezaměstnaných

si naopak myslí, že veřejnost je informována dostatečně. Zbývajících 29 % osob na tuto otázku nedokázalo odpovědět.

Obrázek 41 Domníváte se, že je veřejnost dostatečně informovaná o problematice nezaměstnanosti?

Domníváte se, že je veřejnost dostatečně informována o problematice nezaměstnanosti a konkrétních problémech nezaměstnaných?



Zdroj: vlastní výzkum

6.6 Vypisovací otázky

Poslední dvě vypisovací otázky dělaly respondentům největší problém. U mnoha osob se stávalo, že nedokázaly na tyto otázky odpovědět.

Otázka č. 24: Jaké vidíte problémy na českém trhu práce?

Pokud na tuto otázku dokázali respondenti odpovědět, uvedli tyto odpovědi:

- malá nabídka zkrácených pracovních úvazků pro ženy
- nedostatek pracovních míst
- neochota zaměstnavatelů přijímat absolventy
- propouštění v důsledku globální krize
- časté zaměstnávání cizinců – levná pracovní síla
- neochota nezaměstnaných absolvovat rekvalifikační kurzy
- získání sociálních dávek i přes neochotu pracovat
- stát nepodporuje zaměstnavatele, aby místo propouštění zaměstnávali pracovníky na poloviční úvazek
- mnoho lidí, kteří nechtějí pracovat
- hromadné propouštění – neplacená dovolená nebo zkrácený úvazek by byl vhodnější
- problém školství – nedostatečná podpora učebních oborů
- „všichni chtějí mít vzdělání, nikdo nechce pracovat rukama“
- špatná kultura zaměstnavatelů vůči zaměstnancům

- nízké mzdy
- dojíždění městskou hromadnou dopravou
- privatizace státních podniků
- přílišná závislost na zahraničních společnostech
- malá podpora živností
- špatné uplatnění ekonomických oborů
- je podpora zajistit vyšší export
- nedostatek míst pro osoby se sníženou pracovní schopností (úvazek 4-6 hodin)
- práce „načerno“
- diskriminace starších lidí
- diskriminace zdravotně postižených osob
- obava z přetrvání krize.

Otázka č. 25: Co může nezaměstnaným pomoci v hledání/nalezení zaměstnání?

U této otázky opět odpověděli jen někteří dotazovaní. Nejčastěji se vyskytovaly tyto odpovědi:

- osobní aktivita, nespoléhat jen na Úřad práce
- oslovení personální agentury
- vytváření pracovních míst státem
- podpora zaměstnavatelů pro udržení stávajících míst
- známosti
- absolvování rekvalifikačních kurzů
- štěstí
- poskytnutí polovičních úvazků zaměstnavatelem
- sebevzdělávání
- více inzerátů v tisku
- zvyšování vzdělání
- více rekvalifikačních kurzů
- spokojit se po určitou dobu s minimální mzdou
- odborné semináře
- nižší daňové zatížení firem
- zlepšení podmínek pro dojíždění

- práce v zahraničí
- méně zaměstnaných důchodců
- vazba na vzdělávání mládeže – firma => škola => vyučení pro firmu.

7 Diskuse

Na začátku diskuse uvádím problémy a příležitosti trhu práce v regionu Tábořsko. Zhodnocení a návrhy opatření problémů a příležitostí jsou uvedeny v dalších částech diskuse.

Jako hlavní problém vidím **vysokou míru nezaměstnanosti** v tomto regionu. Jak již bylo zmíněno, registrovaná míra nezaměstnanosti dosahovala k 31.12. 2009 hodnoty 9,1 %. Hůře na tom byl už jen okres Český Krumlov s mírou 10,2 %. Míra nezaměstnanosti v regionu Tábořsko je v současné době dokonce vyšší než v celém Jihočeském kraji. Další problém spatřuji v **rekvalifikacích**. Z dotazníkového výzkumu vyplynulo, že 73 % respondentů nedokázalo po absolvování rekvalifikace nalézt zaměstnání. Mezi problémy trhu práce v regionu Tábořsko řadím také **vysoké zastoupení osob starších 50 let**. Osoby starší 50 let tvoří více než 26 % všech nezaměstnaných v evidenci ÚP v Táboři

Mezi příležitosti řadím **dostavbu dálnice D3**, hlavně úseku Tábor – Praha. Z dotazníkového výzkumu vyplynulo, že jen 55 % respondentů by bylo ochotno dojíždět do práce z Táboře do Prahy. Díky dostavbě dálnice by se urychlila dojezdnost této trasy autobusy a automobily, tudíž předpokládám i zvýšený zájem o hledání práce v Praze díky časové úspoře v dojíždění. Jinou výhodou dostavby dálnice může být přilákání firem a podnikatelů, kteří vytvoří nové pracovní příležitosti v tomto regionu. Další příležitostí je využívání **prostředků z Evropské unie**. Díky využití prostředků z Evropského sociálního fondu např. na program „Vzdělávejte se!“ se daří zachovat pracujícím zaměstnání a tím nezvyšovat počet nezaměstnaných. Další příležitostí spatřuji ve změně **přidělování** sociálních příspěvků, konkrétně **dávky hmotné nouze**. Z dotazníkového průzkumu vyplynulo, že jen 25 % respondentů by bylo ochotno pro zachování stávající výše dávky hmotné nouze vykonat veřejnou službu.

Nyní se pokusím stručně popsat závěry či návrhy opatření k jednotlivým kapitolám a podkapitolám.

Kapitola 4

Prvním bodem této kapitoly byla charakteristika regionu Tábořsko. Stručně tento region charakterizují jako průmyslově-zemědělský, který patří do Jihočeského kraje.

V následujícím bodě této kapitoly uvádím *vývoj počtu obyvatel* regionu Táborska a Jihočeského kraje. Počet obyvatel v tomto regionu je celkem stabilní, během sledovaného období 2003-2009 osciluje v řádu stovek. K 31.12. 2009 žilo v regionu 103 015 obyvatel, což je více než 16 % obyvatel Jihočeského kraje.

Další dvě podkapitoly zachycují *vývoj počtu zaměstnanců*, osob samostatně výdělečně činných *a zaměstnavatelů* během roků 2008 a 2009. V roce 2009 činila celková zaměstnanost v regionu táborsko 37 605 osob, o rok dříve bylo zaměstnáno 42 006 osob. Nejvyšší podíl osob počítajících se do celkové zaměstnanosti patří zaměstnancům firem se stavem nad 25 zaměstnanců. Ovšem propouštění v důsledku ekonomické krize způsobilo, že se počet zaměstnanců spadajících do této kategorie snížil v roce 2009 o 5266 osob oproti předchozímu roku. Je tedy zjevné, že nejvíce se ekonomická krize a s tím související snížený odbyt výrobků či služeb podepsala na velkých firmách. Z obrázku 3 je možné dále vysledovat, že počet zaměstnanců ve firmách s méně než 25 zaměstnanci a OSVČ se v roce 2009 oproti předchozímu roku zvýšil o 805. Pro uchazeče o zaměstnání tedy bylo snazší nalézt práci v malých a středních podnicích oproti podnikům velkým.

Mezi zaměstnavateli v regionu Táborsko dominují malé a střední podniky, ke konci roku 2009 jich OSSZ v Táboře evidovala 1960. Velkých firem bylo evidováno 278. U obou typů firem došlo v roce 2009 ke snížení jejich počtu oproti roku předchozímu.

Posledním bodem čtvrté kapitoly bylo uvedení *významných firem regionu* a vliv finanční krize na propouštění těchto firem. V tabulce 7 uvádím 6 společností, které v roce 2009 propustily nejvíce svých zaměstnanců.

Tabulka 7 Nejvíce propouštějící firmy v roce 2009 v regionu Tábořsko

Firma	Zaměření firmy	Počet zaměstnanců k 31.12.2008	Počet propuštěných zaměstnanců v roce 2009
KOVOSVIT MAS, a.s.	výroba obráběcích strojů	564	298
HOCHTIEF VSB, a.s.	realizace staveb	373	136
Brisk Tábor a.s.	výroba zapalovacích svíček	500	126
SILON a.s.	výroba polyesterové stříže	494	98
MOTOR JIKOV Strojírenská a.s.	výroba komponentů pro vozidla	185	74
Jihočeské dřevařské závody Soběslav, a.s.	dřevařská výroba	81	74

Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP v Táboře

Kapitola 5

V první podkapitole byly uvedeny některé ukazatele trhu práce, o kterých si myslím, že jsou důležité.

Prvním z ukazatelů byla *míra nezaměstnanosti*. Jedná se o důležitý ukazatel trhu práce, který říká, kolik procent osob je nezaměstnaných. Pro srovnání jsem použil registrovanou míru nezaměstnanosti regionu Tábořsko a celého Jihočeského kraje. Nejnižší míra nezaměstnanosti sledovaných let byla v roce 2007, a to 4,5 %. Rok 2008, charakteristický příchodem globální krize, ještě neznamenal velké propouštění zaměstnanců, míra nezaměstnanosti stoupla o 0,5 %. Ovšem rok 2009 byl poznamenán výrazným propouštěním zaměstnanců, registrovaná míra nezaměstnanosti se oproti předchozímu roku zvýšila o 4,1 % na 9,1 %. Region Tábořsko byl jedním z nejvíce postižených okresů Jihočeského kraje ekonomickou krizí, měl nejvyšší nárůst míry nezaměstnanosti za období roků 2008-2009. A s celkovou mírou nezaměstnanosti 9,1 % mu ke konci roku 2009 patřilo předposlední místo mezi okresy JK, horší už byl jen okres Český Krumlov s mírou 10,2 %. Důvodem tak vysokého nárůstu míry nezaměstnanosti je především průmyslové zaměření firem, které velkou část své výroby exportují. Podle mého názoru by se míra nezaměstnanosti měla v roce 2010 lehce snížit, určitě v letních měsících, kdy bývá zájem o pracovníky na sezónní práce. Faktorem, který by mohl zvýšit míru nezaměstnanosti může být eventuální pozastavení výstavby dálnice D3.

Dalším ukazatelem, který jsem analyzoval, byl *počet uchazečů na 1 pracovní místo*. Na tento ukazatel mají vliv 2 faktory – počet nezaměstnaných a počet volných míst. I u tohoto ukazatele se objevil negativní trend v důsledku příchodu ekonomické krize. V roce 2007 připadaly na 1 pracovní místo 3 osoby, na konci roku 2009 už to bylo 44 osob. Myslím si, že se tento ukazatel v průběhu roku 2010 sníží. Očekávám snížení počtu uchazečů o zaměstnání i navýšení počtu volných pracovních míst z důvodů „rozjetí se“ ekonomiky a využití prostředků z ESF, které může ÚP v Táboře použít na financování společensky účelných pracovních míst spadajících do aktivní politiky zaměstnanosti.

Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky nezaměstnanosti je také důležitým ukazatelem, zvláště pro úřad práce. Díky tomuto ukazateli sleduje určitá pásma délky nezaměstnanosti osob, které mají největší problémy uplatnit se na trhu práce. Uchazeči s délkou nezaměstnanosti kratší než 5 měsíců jsou považováni za krátkodobě nezaměstnané, uchazeči nezaměstnaní déle než 5 měsíců jsou již dlouhodobě nezaměstnaní. Z obrázku 9 je jasné, že největší zastoupení mají v evidenci ÚP v Táboře osoby s délkou nezaměstnanosti do 3 měsíců. Myslím si, že je důležité, aby se úřad práce zaměřil na osoby s krátkodobou nezaměstnaností a pomohl jim co nejdříve nalézt nové zaměstnání. Jednak tito nezaměstnaní neztratí pracovní návyky, určitě budou mít větší chuť a odhodlání získat zpět práci než když budou evidováni delší dobu. Dalším důvodem proč pomáhat této skupině je i finanční aspekt. Čím dříve si nezaměstnaný najde novou práci, tím více stát ušetří na výplatách sociálních dávek pro nezaměstnaného a ještě bude od něj získávat prostředky do státního rozpočtu z jeho odvodu daně ze mzdy.

Dalším ukazatelem trhu práce je *věková struktura uchazečů o zaměstnání*. ÚP v Táboře eviduje 10 věkových skupin nezaměstnaných. V roce 2009 byla nejpočetnější skupinou kategorie osob ve věku 20-24 let. Tato skupina má problémy s nedostatečnou praxí a musí být brána úřadem práce jako problémová skupina, které je potřeba pomoci při hledání práce.

Mezi ukazatele trhu práce patří také *profesní struktura uchazečů o zaměstnání dle Klasifikace zaměstnání*. K 31.12. 2009 bylo ÚP v Táboře evidováno nejvíce osob se středním odborným vzděláním. Osoby s tímto vzděláním tvoří více než 42 % všech

nezaměstnaných. Dalšími početnými kategoriemi dle vzdělání jsou osoby se základním vzděláním, s maturitou, s vysokou školou a s bakalářským titulem.

V druhé podkapitole jsem se zaměřil na problémové skupiny na trhu práce, kterými jsou osoby starší 50 let, absolventi a mladiství a osoby se ZPS.

První problémovou skupinou jsou **osoby starší 50 let**. Z analýzy, kterou jsem provedl v kapitole 5.2.1 vyplývá, že ÚP v Táboře ke konci roku 2009 evidoval 1 343 osob starších 50 let. To je více než 26 % všech nezaměstnaných. Problémovou skupinou jsou tyto osoby z toho důvodu, že je zaměstnavatel často diskriminuje či propouští z důvodu neznalosti jazyků, nedostatečné flexibility či neznalosti obsluhy počítačů. Ovšem mezi jejich přednosti patří zkušenosti z jejich předchozí pracovní aktivity. Řešením by mohly být příspěvky zaměstnavatelům na udržení pracovního místa pro tuto problémovou skupinu, či příspěvky na zřízení pracovního místa s kratším pracovním úvazkem.

Další problémovou skupinou jsou **absolventi a mladiství**. K 31.12. 2009 tvořila tato problémová skupina 7,7 % podíl vůči všem nezaměstnaným vedeným ÚP v Táboře. Dle informací ÚP v Táboře tvoří nejvyšší zastoupení absolventů studenti zemědělských oborů (maturitní vzdělání i obory s výučním listem) z důvodu ubývání zemědělských podniků. Kvůli ekonomické krizi a sníženým odbytům firem mají problém najít práci absolventi strojírenských a elektrotechnických oborů. U elektrotechnických oborů je navíc ještě problémem dřívější zvýšený zájem firem, kterým se přizpůsobovaly odborná učiliště či střední školy. Dalším problémovým oborem jsou gastronomické obory, kde absolventi očekávají od budoucí práce vyšší mzdy. Na opačném pólu uplatnění absolventů jsou obory zdravotnické či dřevozpracující. Jak už bylo uvedeno dříve, největším problémem absolventů je nedostatečná praxe, kterou zaměstnavatelé vyžadují. ÚP v Táboře pomáhá zajistit uplatnění této skupiny příspěvky zaměstnavatelům na zřízení společensky účelných pracovních míst.

Poslední problémovou skupinou, na kterou jsem se zaměřil, jsou **osoby se změněnou pracovní schopností**. Ke konci roku 2009 bylo v evidenci vedeno 742 osob se ZPS, to je 14,6 % podíl vůči všem nezaměstnaným. Dle informací ÚP v Táboře se dá očekávat trend s pomalým postupným nárůstem osob se ZPS. Problémem je pro osoby

se ZPS nedostatečný počet volných pracovních míst, průměrně jen 7 % všech volných míst je určeno pro osoby se ZPS. Pro vytváření pracovních míst pro osoby se změněnou pracovní schopností poskytuje příspěvky zaměstnavatelům stát. Příspěvek je poskytnut zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se ZPS. V roce 2009 byla takto poskytnuta částka 27 486 000 Kč celkem 24 zaměstnavatelům. Oproti předchozímu roku došlo ke zvýšení částky o necelých 5 milionů Kč.

Třetí kapitola se zabývala problematikou politiky zaměstnanosti v regionu Tábořsko. Do politiky zaměstnanosti patří aktivní (APZ) a pasivní (PPZ) politika zaměstnanosti.

Na PPZ vydal ÚP v Táboře v roce 2009 sumu vyšší než 151 milionů Kč. Oproti předchozímu roku je to nárůst více než 81 milionů Kč. Důvodem pro tak vysoké navýšení byl nárůst počtu nezaměstnaných, kterým ÚP v Táboře musel vyplácet dávky v nezaměstnanosti. Výdaje na APZ činily necelých 33 milionů Kč, oproti roku 2008 stouply o více než 19 milionů Kč.

ÚP v Táboře využil pro zmírnění dopadu ekonomické krize na trh práce 5 hlavních nástrojů APZ. Jsou jimi společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, chráněná pracovní místa chráněné pracovní dílny, rekvalifikace a aplikace projektu „Vzdělávejte se!“.

Společensky účelná pracovní místa jsou považována za jeden z nejúčinnějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Spočívá v podpoře mzdových nákladů zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby patřící do problémové skupiny. Myslím si, že je vhodné tento nástroj využívat, protože díky němu mají osoby patřící do problémové skupiny mnohem vyšší šanci nalézt zaměstnání. V roce 2009 vydal ÚP v Táboře na tento nástroj částku převyšující 5 milionů Kč. Tato suma byla financovaná státním rozpočtem ČR a částečně OP Lidské zdroje a zaměstnanost.

Na *veřejně prospěšné práce* přispěl v roce 2009 ÚP v Táboře obcím a zaměstnavatelům sumou ve výši necelých 11,5 milionů Kč. Částka byla opět financována rozpočtem ČR a spolufinancovaná z fondů EU. Tento nástroj považuji za účelný, ovšem nevýhodu toho nástroje spatřuji v dalších nákladech na zaškolení osob

vykonávajících veřejně prospěšné práce nebo zaplacení osoby, která bude na pracující osoby dohlížet. Příkladem veřejně prospěšné práce může být úklid veřejného prostranství.

V roce 2009 vydal ÚP práce v Táboře na zřízení *chráněných pracovních míst* a *chráněných pracovních dílen* a částečnou úhradu nákladů CHPM a CHPD částku převyšující 2,7 milionu Kč. Tento nástroj byl financován pouze ze státního rozpočtu ČR. Tento nástroj považuji také za účelný, je potřeba vytvářet místa pro zdravotně postižené osoby, protože zaměstnavatelé ve většině případů odmítají tyto osoby přijímat.

355 uchazečů o zaměstnání nastoupilo v roce 2009 do *rekvalifikačního kurzu* a 315 osob kurz dokončilo. Úřad práce v Táboře rekvalifikace financoval ze státního rozpočtu ČR a z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Celkem byla na rekvalifikace vynaložena částka necelé 3,4 miliony Kč.

Mezi nejúspěšnější rekvalifikační kurzy z hlediska nalezení práce po absolvování RK patřily svařečské kurzy (v roce 2009 získalo práci 68,7 % absolventů RK), kurz programování CNC strojů (66%) a rozšíření řidičského průkazu na skupinu C+D (58,8%). Nejčastěji opakovanými rekvalifikačními kurzy, které zajišťuje ÚP v Táboře, byly v roce 2009 tyto kurzy:

- základní kurz svařování el. obloukem v ochranné atmosféře CO₂
- základní kurz svařování el. obloukem
- základy obsluhy PC
- základní kurz svařování el. obloukem v ochranné atm. argonu
- přípravný kurz ČSN EN 287.1

Rekvalifikační kurzy částečně slouží ke zvyšování zaměstnanosti, v roce 2009 dokázalo sehnat práci necelých 41 % z 315 osob, které absolvovali rekvalifikaci. Myslím si, že u některých rekvalifikačních kurzů (např. kuchařské práce v rozsahu 300 vyučovacích hodin) není možné získat potřebné znalosti, dovednosti a praxi.

V roce 2009 vyplatil ÚP v Táboře v rámci projektu „*Vzdělávejte se!*“ příspěvky ve výši necelých 10 milionů Kč. Projekt byl financován Evropským sociálním fondem, konkrétně operačními programy Lidské zdroje a zaměstnanost a Rozvoj lidských

zdrojů. Myslím si, že je tento program výhodný pro obě strany, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Zaměstnanci zvyšují svoji kvalifikaci a jsou stále zaměstnáni, zaměstnavatelé zvyšují díky kvalifikaci hodnotu svých lidských zdrojů a nemusejí propouštět díky tomu, že jsou za ně (částečně) uhrazeny mzdy zaměstnanců.

Kapitola 6

V této kapitole jsem se zaměřil na vyhodnocení dotazníkového šetření, které jsem prováděl s nezaměstnanými vedenými ÚP v Táboře. Celkem bylo vyplněno 104 dotazníků.

Otázka č. 7: V rámci uchování stávající výše dávky hmotné nouze využijte možnost vykonat veřejnou službu?

Z 32 osob, které pobírají dávky hmotné nouze, by 37 % nebylo ochotno pro zachování současné dávky hmotné nouze vykonat veřejnou službu, 25 % ano, 22 % o tom ještě neuvažovalo a 16 % osob nevědělo, co je veřejná služba. Veřejná služba je určena pro osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané a déle než 6 měsíců je jim vyplácen příspěvek na živobytí. Osoba, i přes neodpracování 20 hodin v kalendářním měsíci, získá částku 2 020 Kč. Pokud odpracuje 20 hodin, příspěvek se zvyšuje na 3 126 Kč. A v případě odpracování 30 hodin se částka zvýší ještě o 553 Kč. Myslím si, že 25 % osob chtějících si zvýšit svůj příjem je málo. 37 % osob nemá o veřejnou službu zájem, tudíž pro ně případné zvýšení příspěvku nehraje roli a spokojí se s fixní částkou 2 020 Kč, popřípadě si „vydobudou“ nějaký jiný příspěvek ze státního rozpočtu. Otázkou je, zda by tento příspěvek neměl být poskytnut až po odpracování min. 20 hodin. Příkladem veřejné práce může být odklízení sněhu, úklid chodníků či sekání trávy v parcích. Myslím si, že se nejedná o náročnou práci, tudíž ji může vykonávat skoro každý. Zbýlých 38 % osob, které pobírají dávky hmotné nouze, o vykonání veřejné služby nepřemýšlelo a nebo o této možnosti nevědí. Proto by bylo vhodné, aby ÚP v Táboře poskytoval více informací o této možnosti.

Otázka č. 12: Absolvoval jste některý rekvalifikační kurz?

Jen 21 % respondentů odpovědělo, že absolvovalo rekvalifikační kurz. Tento procentní podíl mi přijde nízký. Myslím si, že by se procento osob, které absolvují rekvalifikační kurz, mělo zvýšit. Zařazení do rekvalifikačního kurzu ovšem není

povinností úřadu práce, záleží na mnoha faktorech – zda je poptávka zaměstnavatelů o rekvalifikované profese, zda jsou v evidenci ÚP uchazeči s poptávanou profesí, jaké má žadatel vzdělání apod. Myslím si, že řešením by mohly být rekvalifikační kurzy, u kterých by se uchazeč spolupodílel na financování kurzu. A to buď hned během rekvalifikace nebo až po nalezení zaměstnání. Díky finanční spoluúčasti by měl uchazeč motivaci si kurz vhodně zvolit, úspěšně ho dokončit a poté aktivně hledat zaměstnání.

Otázka č. 13: Pokud jste rekvalifikační kurz absolvoval(a), podařilo se Vám po absolvování rekvalifikačního kurzu sehnat práci?

Z 22 osob, které absolvovaly rekvalifikační kurz, 16 nenašlo i přes absolvování rekvalifikace práci. V procentním vyjádření je to 73 % osob. Toto číslo je vysoké, úspěšnost získání práce po rekvalifikaci by se měla zvýšit, jelikož rekvalifikace není levná záležitost. A v případě, že absolvent rekvalifikace nenajde práci, jsou to vyhozené peníze ze státního rozpočtu. Úřady práce by tedy měly nabízet a poskytovat jen takové kurzy, u kterých je předpoklad, že po jejich absolvování naleznou osoby s novou rekvalifikací vhodné zaměstnání.

Otázka č. 17: Byl(a) byste ochoten(na) dojíždět větší vzdálenost do zaměstnání?

Větší vzdáleností byla u této otázky myšlena trasa Tábor – Praha. 55 % dotazovaných by bylo ochotno takovou vzdálenost do zaměstnání dojíždět, 28 % ne a 17 % nedokázalo na tuto otázku odpovědět. Myslím si, že možnosti dopravy do Prahy nejsou špatné díky výstavbě železničního koridoru Praha – České Budějovice. Výhodou by byla dostavba dálnice D3, která by určitě urychlila autobusové či automobilové spojení s Prahou. Ovšem dostavba není v blízké době reálná.

Otázka č. 23: Domníváte se, že je veřejnost dostatečně informovaná o problematice nezaměstnanosti a konkrétních problémech nezaměstnaných?

37 % respondentů si myslí, že veřejnost není dostatečně informovaná o problematice nezaměstnanosti. 34 % dotazovaných odpovědělo, že veřejnost je informovaná dostatečně a 29 % respondentů nedokázalo na tuto otázku odpovědět. Myslím si, že s příchodem globální krize bylo v médiích řečeno a napsáno dost, ovšem spíše jen obecně. Mnoho konkrétních informací pro čerstvě nezaměstnané se v médiích nevyskytlo, tyto informace museli získat na příslušných úřadech práce.

8 Závěr

Cílem mé diplomové práce bylo analyzovat situaci trhu práce v regionu Tábořsko a vliv finanční krize na tento pracovní trh. Tohoto cíle jsem se snažil dosáhnout pomocí několika dílčích analýz.

Jednou z nich byla analýza vybraných ukazatelů trhu práce, ve které jsem sledoval např. registrovanou míru zaměstnanosti, vývoj počtu volných pracovních míst a s tím související ukazatel vývoje počtu uchazečů na 1 pracovní místo či věkovou strukturu uchazečů o zaměstnání v tomto regionu.

V diplomové práci jsem se také zaměřil na problémové skupiny na trhu práce. Snažil jsem se sledovat vývoj četnosti stanovených problémových skupin mezi všemi nezaměstnanými během sledovaného období let 2003 až 2009.

V jedné z podkapitol jsem charakterizoval politiku zaměstnanosti, kterou provádí ÚP v Táboře. Jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které se snažily a snaží utlumit dopady ekonomické krize, jsem zvolil společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, chráněné pracovní místa, rekvalifikace a projekt „Vzdělávejte se!“.

V poslední části diplomové práce jsem prováděl vlastní výzkum týkající se nezaměstnaných v evidenci ÚP v Táboře, který probíhal formou dotazníkového šetření. Cílem bylo zjistit jak nezaměstnaní vnímají ekonomickou krizi, zda je její průběh ovlivnil, jak jsou spokojeni s pomocí úřadu práce či jaké problémy vidí na trhu práce.

Ekonomická krize zásadně ovlivnila trh práce v regionu Tábořsko. Důkazem je rapidní nárůst počtu nezaměstnaných během let 2008 a 2009, kdy se oproti roku 2007 počet nezaměstnaných téměř zdvojnásobil.

Klíčová slova:

trh práce, nezaměstnanost, problémové skupiny, politika zaměstnanosti, ekonomická krize

9 Summary

Aim of this graduation thesis has been the analysis of a situation on the labour market in the region „Táborsko“ and impact of the current economic crisis on this labour market. This thesis refers to my previous bachelor thesis with the similar subject matter and extend it for impact of the current economic crisis.

Employment and unemployment are the common topics which meets everybody at this time. Impact of the current economic crisis causes and probably henceforth will cause small increase of the number of unemployed people. Communication channels all around us informed much more than few years ago about the information focused on increasing rate of unemployment, reduction of the firm's staff level as a result of a reduced consumers' demand or the governance advances to find the best recipe on increase of employed people.

The current economic crisis has influenced fortunes of many people. Mainly those people which has lost their jobs as the result of the current economic crises. Therefore Governance (Job offices) must challenge to these new conditions and practice adequate employment policies to enable mentioned people return to the job process as quick as possible.

My thesis includes two major parts – theoretical and practical part. Theoretical part based on the literary resources focused on this economical part. This part explains some terms related to the labor market and unemployment, e.g. work, jobs, unemployment including its sorts and indicators, governance activities to reduction of unemployment, etc. Practical part, specialized on the situation of the region “Táborsko”. This part is more extensive and involves following major points:

- specification of the region “Táborsko”
- analysis of the labour market and unemployment in this region
- questionnaire with unemployed people
- discussion.

Key words:

labour market, unemployment, problem group, employment policy, economic crisis

10 Přehled použité literatury

Knižní zdroje:

- [1] ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
- [2] ARNOLDOVÁ, A. Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení. 3. upr. vyd. Praha: Karolinum, 2007, 612 s. ISBN 978-80-246-1393-2.
- [3] BENEŠ, S. a kolektiv. Zaměstnanost, péče o nezaměstnané, rekvalifikace. 1. vyd. Praha: Práce, 1991, 80 s. ISBN 80-208-0217-7.
- [4] BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006, 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
- [5] BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost - psychologický ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [6] HALÁSKOVÁ, R. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- [7] HLADKÝ, J., LEITMANOVÁ, I. Mikroekonomie I. 1 vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 1997, 93 s. ISBN 80-7040-201-6.
- [8] HOLMAN, R. Ekonomie. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 1999, 726s. ISBN 80-7179-255-1.
- [9] HORALÍKOVÁ, M. Personální řízení. 5. vyd. Praha: ČZU v Praze, 2006, 263 s. ISBN 80-213-1585-7.
- [10] JÍROVÁ, H. Deformace na českém trhu práce. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2002, 85 s.

- [11] JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999, 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- [12] KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1 vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 2005, 233 s. ISBN 80-7248-321-8.
- [13] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. 1 vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- [14] KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- [15] MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- [16] PEŠEK, L.: Analýza situace na trhu práce na Táborsku. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita, Ekonomická fakulta, 2008.
- [17] SIROVÁTKA, T. Politika pracovního trhu. 1. vyd. Brno: Masarykova universita, 1995, 171 s. ISBN 80-210-1251-X.
- [18] TULEJA, P., MAJEROVÁ, I., NEZVAL, P. Základy makroekonomie, 1.vyd. Brno: Computer Press, 2005, 272 s. ISBN 80-251-0603-9.

Internetové zdroje:

- [19] CVRČEK, M. Hospodářské noviny [online]. 2008 [cit. 7.4. 2010] Dostupné na WWW: <http://ekonomika.ihned.cz/c4-10084500-23447750-001000_d>. ISSN 12137693.
- [20] Český statistický úřad [online], [cit. 8.1. 2010]. Dostupné na WWW: <<http://www.czso.cz>>.

- [21] Euroskop [online], [cit. 26.1. 2010]. Dostupné na WWW:
<<http://www.euroskop.cz>>.
- [22] EUROSTAT, Impact of the economic crisis on unemployment [online],
[cit. 25.8. 2010]. Dostupné na WWW:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Impact_of_the_economic_crisis_on_unemployment>.
- [23] Evropský sociální fond v ČR [online], [cit. 10.2. 2010]. Dostupné na WWW:
<<http://www.esfcr.cz>>.
- [24] Hospodářská komora České republiky [online], [cit. 5.4. 2010] Dostupné
na WWW: <<http://www.komora.cz/pomahame-vasemu-podnikani/pripominkovani-legislativy-2/nove-materialy-k-pripominkam-1/nove-materialy-k-pripominkam/256-09-navrh-aktualizace-vymezeni-regionu-podporou-statu-na-roky-2010-2013-t-5-1-2010.aspx>>.
- [25] Hospodářské noviny [online]. 2009 [cit. 7.4. 2010]. Dostupné na WWW:
<<http://hn.ihned.cz/c1-34572280-financni-krize-a-trh-prace>>.
- [26] Houdek, M. MF Dnes [online]. 2009 [cit. 15.5. 2010] Dostupný na WWW:
<<http://mfdnes.newtonit.cz/default.asp?cache=265239>>.
- [27] iRegiony [online], [cit. 5.4. 2010] Dostupné na WWW:
<http://regiony.impuls.cz/tema/zpravy/ministerstvo-pro-mistni-rozvoj-pomuze-slabym-regionum/439486&id_seznam=261>.
- [28] MATEI, L., MATEI, A. Local employment policies in the kontext of the economic crisis:Inuences of the European Community structural instruments [online],
[cit. 25.8. 2010]. Dostupné na WWW: <<http://mpr.a.ub.uni-muenchen.de/23086/>>.
- [29] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [online], [cit. 2.2. 2010] Dostupné
na WWW: <<http://www.mpsv.cz>>.

[30] OECD, Impact of the economic crisis on employment and unemployment in the OECD countries [online], [cit. 25.8. 2010]. Dostupné na WWW: <http://www.oecd.org/document/63/0,3343,en_2649_33927_41727231_1_1_1_1,00.html>.

[31] Svaz průmyslu a dopravy ČR [online], [cit. 8.3. 2010] Dostupné na WWW: <<http://www.spcr.cz/statistika/nezamestnanost.htm>>.

[32] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online], [cit. 15.5.2010] Dostupný na WWW: < <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast6h1.aspx>>.

[33] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online], [cit. 10.2.2010] Dostupný na WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost>>.

Seznam obrázků

Obrázek 1	Mapka regionu Tábořsko	31
Obrázek 2	Počet obyvatel	32
Obrázek 3	Počet zaměstnanců a OSVČ	33
Obrázek 4	Počet zaměstnavatelů	34
Obrázek 5	Míra registrované nezaměstnanosti v JK a regionu Tábořsko	40
Obrázek 6	Počet nezaměstnaných v regionu Tábořsko	41
Obrázek 7	Vývoj počtu volných míst v regionu Tábořsko	41
Obrázek 8	Vývoj počtu uchazečů na 1 pracovní místo	42
Obrázek 9	Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky nezaměstnanosti	43
Obrázek 10	Věková struktura uchazečů o zaměstnání v regionu Tábořsko	44
Obrázek 11	Dosažené vzdělání osob ucházejících se o zaměstnání	45
Obrázek 12	Osoby starší 50 let v regionu Tábořsko	46
Obrázek 13	Podíl osob starších 50 let vůči všem nezaměstnaným	47
Obrázek 14	Absolventi a mladiství v regionu Tábořsko	47
Obrázek 15	Podíl absolventů a mladistvých vůči všem nezaměstnaným	48
Obrázek 16	Osoby se ZPS v regionu Tábořsko	48
Obrázek 17	Podíl osob se ZPS vůči všem nezaměstnaným	49
Obrázek 18	Výdaje na politiku zaměstnanosti v regionu Tábořsko	50
Obrázek 19	Výdaje na politiku zaměstnanosti v JK	50
Obrázek 20	Pohlaví dotazovaných	55
Obrázek 21	Věková kategorie	55
Obrázek 22	Nejvyšší dosažené vzdělání	56
Obrázek 23	Délka nezaměstnanosti	56
Obrázek 24	Ztratil(a) jste práci v důsledku ekonomické krize?	57
Obrázek 25	Pobíráte dávky hmotné nouze?	57
Obrázek 26	V rámci uchování dávky hmotné nouze vykonáte veřejnou službu?	58
Obrázek 27	Uvítal(a) byste práci za minimální mzdu?	59
Obrázek 28	Jste spokojený(á) s pomocí ÚP při hledání zaměstnání?	59
Obrázek 29	Jste spokojený(á) s nabídkou rekvalifikačních kurzů, které poskytuje ÚP?	60
Obrázek 30	Absolvoval jste některý rekvalifikační kurz?	61
Obrázek 31	Podářilo se Vám po absolvování rekvalifikačního kurzu sehnat práci?	61
Obrázek 32	Vyvíjíte Vy sám(a) nějakou aktivitu za účelem získání zaměstnání?	62

Obrázek 33 Jakým způsobem získáváte vhodné nabídky k zaměstnání?	62
Obrázek 34 Uvažoval(a) jste někdy o práci v zahraničí?	63
Obrázek 35 Byl(a) byste ochoten(na) dojíždět větší vzdálenost do zaměstnání?	63
Obrázek 36 Samovzděláváte se?	63
Obrázek 37 Jaká je podle Vás úroveň nezaměstnanosti v ČR?	64
Obrázek 38 Jak se bude podle Vás vyvíjet nezaměstnanost v ČR v nejbližších dvou letech?	64
Obrázek 39 Jak byste popsal(a) situaci na pracovním trhu v místě Vašeho bydliště? ...	65
Obrázek 40 Domníváte se, že je na Tábořsku dostatek pracovních příležitostí?	65
Obrázek 41 Domníváte se, že je veřejnost dostatečně informovaná o problematice nezaměstnanosti?	66

Seznam tabulek

Tabulka 1 Výdaje na společensky účelná pracovní místa (v tis. Kč)	51
Tabulka 2 Výdaje veřejně prospěšné práce (v tis. Kč)	52
Tabulka 3 Výdaje na CHPM a CHPD (v tis. Kč)	52
Tabulka 4 Výdaje na rekvalifikace (v tis. Kč)	53
Tabulka 5 Výdaje na program „Vzdělávejte se!“ (v tis. Kč)	54
Tabulka 6 Predikce vývoje nezaměstnanosti pro rok 2010 Úřadem práce v Táboře	54
Tabulka 7 Nejvíce propouštějící firmy v roce 2009 v regionu Tábořsko	71

Seznam zkratek

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

CHPM - chráněné pracovní místo

CHPD - chráněná pracovní dílna

ILO – obecná míra nezaměstnanosti

JK – Jihočeský kraj

MPSV – ministerstvo práce a sociálních věcí

MSP - malé a střední podniky

OP – operační program

OP LZZ - Operační program lidské zdroje a zaměstnanost

OP RLZ - Operační program rozvoj lidských zdrojů

OSSZ - Okresná správa sociálního zabezpečení

OSVČ - osoba samostatně výdělečně činná

PPZ – pasivní politika zaměstnanosti

ÚP – úřad práce

VŠPS – výsledky šetření pracovních sil

ZPS – změněná pracovní schopnost

Přílohy

Příloha č. 1 dotazník

Vážená paní, vážený pane,

jmenuji se Lukáš Pešek a jsem studentem Ekonomické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, oboru Obchodní podnikání. Chtěl bych Vás poprosit o vyplnění dotazníku, který poslouží jako podklad pro tvorbu mé diplomové práce na téma „Vliv ekonomické krize na trh práce na Táborsku“. Dotazník bude vyplněn anonymně a využit pouze pro tvorbu diplomové práce. Děkuji za vyplnění!

Otázka č. 1: Pohlaví

- a) žena
- b) muž

Otázka č. 2: Do jaké věkové kategorie patříte?

- a) 18 – 24 let
- b) 25 – 30 let
- c) 31 – 40 let
- d) 41 – 50 let
- e) 51 – 60 let
- f) 61 a více let

Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) bez vzdělání
- b) základní vzdělání
- c) vyučen
- d) středoškolské s maturitou
- e) vyšší odborné (VOŠ)
- f) vysokoškolské (bakalářské)
- g) vysokoškolské (Ing., Mgr., ...)
- h) jiné (vypište)

Otázka č. 4: Jak dlouho jste nezaměstnaný(á)?

- a) do 3 měsíců
- b) 4 - 6 měsíců
- c) 7 - 12 měsíců
- d) 13 - 23 měsíců
- e) déle než 24 měsíců

Otázka č. 5: Ztratil jste práci v důsledku ekonomické krize? (propouštění pro nadbytečnost, ...)

- a) ano
- b) ne

Otázka č. 6: Pobíráte dávky hmotné nouze ?

- a) ano
- b) ne

Otázka č. 7: V rámci uchování stávající výše dávky hmotné nouze využijete možnost vykonat veřejnou službu?

- a) ano
- b) ne
- c) ještě jsem o tom neuvažoval
- d) nevím, co je „veřejná služba“

Otázka č. 8: Uvítal(a) byste práci za minimální mzdu ?

- a) ano
- b) ne

Otázka č. 9: Jste spokojený(á) s pomocí ÚP při hledání zaměstnání?

- a) ano
- b) ne, pročpak?

Otázka č. 10: Jste spokojený(á) s nabídkou rekvalifikačních kurzů, které poskytuje ÚP?

- a) ano
- b) ne

Otázka č. 11: Pokud ne, které rekvalifikační kurzy byste uvítal(a)? (neodpovídejte pokud jste v předchozí otázce zakroužkoval(a) ano)

.....

Otázka č. 12: Absolvoval(a) jste některý rekvalifikační kurz?

- a) ano, které:
- b) ne

Otázka č. 13: Podařilo se Vám po absolvování rekvalifikačního kurzu sehnat práci?

- a) ano
- b) ne

Otázka č. 14: Využijte Vy sám(a) (nezávisle na úřadu práce) nějakou aktivitu za účelem získání zaměstnání?

- a) vůbec
- b) výjimečně
- c) občas
- d) intenzivně

Otázka č. 15: Jakým způsobem získáváte vhodné nabídky k zaměstnání?

- a) inzercí v tisku
- b) vyhledáváním na serverech (www.prace.cz apod.)
- c) prostřednictvím úřadu práce
- d) prostřednictvím známých, přátel
- e) prostřednictvím personální agentury
- f) prostřednictvím médií (TV, rádio)
- g) jinak:

Otázka č. 16: Uvažoval(a) jste někdy o práci v zahraničí?

- a) ano
- b) ne

Otázka č. 17: Byl(a) byste ochoten(na) dojíždět větší vzdálenost do zaměstnání? (např. Tábor – Praha)

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

Otázka č. 18: Samovzděláváte se? (např. zvýšení jazykových dovedností)

- a) ano
- b) ne

Otázka č. 19: Považujete současnou úroveň nezaměstnanosti v ČR za:

- a) příliš nízkou
- b) průměrnou
- c) příliš vysokou

Otázka č. 20: Jak se bude podle Vás vyvíjet nezaměstnanost v ČR v nejbližších dvou letech?

- a) výrazně se zvýší
- b) částečně se zvýší
- c) zůstane přibližně na stejné úrovni
- d) částečně se sníží
- e) výrazně se sníží
- f) nevím

Otázka č. 21: Jak byste popsal(a) situaci na pracovním trhu v místě Vašeho bydliště? Myslíte si, že:

- a) není žádný problém najít si vhodnou práci
- b) je možné najít práci, ale je těžké najít vhodnou práci
- c) je těžké najít jakoukoliv práci
- d) je nemožné najít jakoukoliv práci.

Otázka č. 22: Domníváte se, že je na Tábořsku dostatek pracovních příležitostí?

- a) ano
- b) ne

Otázka č. 23: Domníváte se, že veřejnost je dostatečně informována o problematice nezaměstnanosti a konkrétních problémech nezaměstnaných ?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

Otázka č. 24: Jaké vidíte problémy na českém trhu práce?

.....
.....
.....

Otázka č. 25: Co může nezaměstnaným pomoci v hledání/nalezení zaměstnání (uved'te více možností):

.....
.....
.....