

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH
BUDĚJOVICÍCH**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2008

Lukáš Pešek

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta
Katedra řízení

Studijní program: 6208 B Ekonomika a management
Studijní obor: Obchodně podnikatelský obor



Analýza trhu práce na Tábořsku

Vedoucí bakalářské práce
Ing. Petr Řehoř

Autor
Lukáš Pešek

2008

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Košeticích 5.4. 2008

.....
Lukáš Pešek

Poděkování:

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

Obsah:

1 Úvod.....	1
2 Literární přehled	3
2.1 Charakteristika a funkce trhu práce	3
2.1.1 Trh práce	3
2.1.2 Práce.....	4
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.....	6
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 Politika zaměstnanosti	8
2.3.1 Definice politiky zaměstnanosti.....	8
2.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti	9
2.3.2.1 Rekvalifikace	9
2.3.2.2 Investiční pobídky.....	11
2.3.2.3 Veřejně prospěšné práce	11
2.3.3 Pasivní politika zaměstnanosti.....	11
2.4 Evropská strategie zaměstnanosti	11
2.4.1 Evropský sociální fond	12
2.4.1.1 Programy ESF pro období 2007 - 2013.....	13
2.5 Problémové skupiny na trhu práce.....	13
2.5.1 Vymezení problémových skupin	13
2.5.2 Charakteristika jednotlivých problémových skupin	14
2.5.2.1 Dlouhodobě nezaměstnaní.....	14
2.5.2.2 Občané se změněnou pracovní schopností (ZPS).....	14
2.5.2.3 Osoby starší padesáti let	14
2.5.2.4 Absolventi škol a mládež.....	15
2.5.2.5 Osoby bez kvalifikace a s nízkou kvalifikací	15
2.5.2.6 Ženy	16
2.5.2.7 Osoby společensky nepřizpůsobivé	16
2.5.2.8 Osoby romské národnosti	16
2.5.2.9 Osoby, které nemají zájem o práci.....	16
2.6 Ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti.....	17
2.6.1 Ukazatele zaměstnanosti.....	17
2.6.2 Ukazatele nezaměstnanosti	17
2.6.2.1 Relativní ukazatele nezaměstnanosti	18
2.7 Systém služeb na úseku zaměstnanosti.....	19
2.7.1 MPSV.....	19
2.7.2 Úřad práce.....	19
2.7.2.1 Definice úřadu práce	19
2.7.2.2 Hlavní cíle a funkce služeb zaměstnanosti	20

2.7.2.3 Úřady práce v ČR	21
2.8 SWOT analýza	22
3 Cíle a metodika	23
4 Charakteristika regionu Tábořsko	25
5 Analýza situace na trhu práce v regionu Tábořsko	27
5.1 Zhodnocení vývoje trhu práce v regionu Tábořsko	27
5.1.1 Počet obyvatel	27
5.1.2 Míra nezaměstnanosti	28
5.1.3 Počet nezaměstnaných	29
5.1.4 Nezaměstnaní a volná místa	30
5.1.5 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky nezaměstnanosti	31
5.1.6 Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku	32
5.1.7 Profesní struktura uchazečů o zaměstnání dle Klasifikace zaměstnání	32
5.2 Problémové skupiny na trhu práce v regionu Tábořsko	34
5.2.1 Fyzické osoby starší 50 let	34
5.2.2 Osoby mladší 25 let	36
5.2.3 Absolventi škol	37
5.2.4 Osoby se ZPS	38
5.3 Politika zaměstnanosti v regionu Tábořsko	40
5.3.1 Výdaje na politiku zaměstnanosti v regionu Tábořsko	40
5.3.2 Porovnání výdajů na politiku zaměstnanosti v Jihočeském kraji a v ČR	41
5.4 Rozhodující zaměstnavatelé v regionu Tábořsko	43
5.5 Projekty spolufinancované ESF a ČR	45
5.5.1 Najdi si práci v Jihočeském kraji	45
5.5.2 Příprava na práci v Jihočeském kraji	46
5.5.3 Návrat do práce v Jihočeském kraji	48
5.6 SWOT analýza	49
6 Diskuze	53
7 Závěr	59
8 Summary	60
9 Přehled použité literatury	61

1 Úvod

Jako téma své závěrečné bakalářské práce jsem si vybral Analýzu trhu práce na Tábořsku. Výběr tohoto tématu nebyl náhodný. Otázka nezaměstnanosti, složité hledání pracovních míst pro problémové skupiny, zvláště pro čerstvé absolventy škol, je a bude i pro mě aktuální.

Zkušenosti mám s problémovou skupinou absolventů a mladistvých – osobní z hledání brigád při studiu a zprostředkované - od svých bývalých spolužáků ze střední školy. Skoro každý z nich se setkal s tím, že je zaměstnavatel bral jako „někoho méněcenného“, jako někoho, komu budou udělovány všechny možné úkoly, které nechce nikdo dělat. Navíc platové ohodnocení absolventů je velmi nízké, proto se stává, že absolventi často rezignují, ztratí motivaci pracovat za těchto podmínek. Není se čemu divit – za mnoho práce málo peněz. V dosti případech navíc zaměstnavatel vyžaduje praxi, kterou samozřejmě absolventi ve většině případech nemají. Myslím si, že to je špatný přístup, absolventi přece ovládají jazyky, informační technologie. Určitě by měli být lépe podporováni.

Po vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 se zaměstnancům otevřely možnosti práce v členských zemích EU. Navíc se Česká republika zapojila do Evropské strategie zaměstnanosti a díky tomu je možné, a pro Českou republiku potřebné, čerpat a vyžívat prostředky z fondů EU.

Jak už jsem uvedl, výběr tématu nebyl náhodný. Náhodný nebyl také výběr regionu Tábořsko. V tomto regionu trávím poslední dobou většinu svého času, často přemýšlím, že bych se v tomto regionu chtěl usadit natrvalo. Proto i z tohoto důvodu bude pro mě přínosné analyzovat situaci na trhu práce.

Moje práce se skládá z několika částí, největší roli však hrají dvě - literární přehled a vlastní práce. V první části uvádím teoretické poznatky, které jsem nastudoval v odborné literatuře, popřípadě na internetu. Ve druhé části už konkrétně analyzuji situaci na trhu práce, zaměřuji se na problémové skupiny, porovnávám výdaje na politiku zaměstnanosti regionu Tábořsko s výdaji Jihočeského kraje a České republiky, uvádím rozhodující zaměstnavatele regionu Tábořsko, přibližuji národní

projekt spolufinancovaný Evropským sociálním fondem a národním rozpočtem České republiky. Na závěr sestavuji SWOT analýzu regionu Tábořsko, která poukazuje na silné a slabé stránky, příležitosti a ohrožení tohoto regionu.

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 [3].

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. [5].

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 [6].

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, sebevzdělával, seberealizoval [3].

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 $w \cdot L$ [4].

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 vymezování 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 vymezována 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) [8].

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 [6].

Nezaměstnanost lze definovat jako takový stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou najít práci [5].

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 [8].

Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu [5].

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 [5].

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

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 [8].

2.2.2.4 Doba trvání nezaměstnanosti

Je charakterizována průměrnou délkou období, kdy je osoba registrována jako nezaměstnaná [5].

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

2.2.2.5 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 [8].

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 [8].

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 pocítována 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 [3].

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 osoby, ženy, tělesně handicapované osoby ap.),
- možnost předčasných důchodů,
- tvorba míst s nižším počtem hodin [8].

2.3 Politika zaměstnanosti

2.3.1 Definice politiky zaměstnanosti

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.) [7].

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 [6].

2.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

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 [12].

2.3.2.1 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 i 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 obstát na trhu práce. To může mít pro něho výrazné negativní psychické následky [7].

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 [7].

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 [12].

2.3.2.2 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 [12].

2.3.2.3 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 [12].

2.3.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Do kategorie pasivní politiky zaměstnanosti patří:

- podpora v nezaměstnanosti
- podpora při rekvalifikaci
- evidence uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání
- evidence volných pracovních míst [6].

2.4 Evropská strategie zaměstnanosti

Na jaře roku 2000 přijala Evropská rada tzv. lisabonskou strategii. Ta byla rozvržena na celé desetiletí 2000-2010, a v závěrech lisabonského zasedání Evropské rady byla formulována následovně: **Unie se má stát „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností“.**

K dosažení svého cíle se Unie rozhodla zaměřit na splnění tří úkolů:

Připravit **přechod k ekonomice a společnosti založené na znalostech**, a to pomocí lepších politik, pokud jde o informační společnost, výzkum a technologický rozvoj prostřednictvím urychlení procesu strukturálních reforem směřujících ke konkurenceschopnosti, inovacím a dokončení vnitřního trhu,

Modernizovat evropský sociální model, investovat do lidí a bojovat proti vylučování ze společnosti,

Udržet zdravou ekonomickou perspektivu a příznivý výhled pokud jde o růst, a to aplikací vhodné kombinace makroekonomických politik.

Na jarním zasedání Evropské rady v roce 2005 došlo na základě Střednědobého vyhodnocení Lisabonské strategie k revizi koncepce Lisabonské strategie. Nová Lisabonské strategie je zaměřena na podporu růstu a zaměstnanosti a představuje soubor menšího množství jasně definovaných priorit, podstatných pro dosažení úspěšné a dynamické ekonomiky EU. Zásadní změny byly přijaty i v oblasti řízení Lisabonského procesu, s cílem zvýšit odpovědnost členských států za plnění stanovených reforem [2].

2.4.1 Evropský sociální fond

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 [9]

2.4.1.1 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]

2.5 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 navykého 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 [3].

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 [3].

Dochází u nich k postupnému opuštění některých pracovních návyků, ztráta orientace v profesi, možná ztráta nezbytné fyzické kondice a vytrvalosti, menší atraktivita pro zaměstnavatele [7].

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 [3].

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 [3].

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

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 a nedostatečné kvalifikace mladistvých. Úřady práce řeší jejich složitou situaci na trhu práce takovým způsobem, že zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru absolventa školy nebo mladistvého, poskytne plnou nebo částečnou úhradu mzdových nákladů. Podmínkou je, že zaměstnavatel zajistí pro absolventa odbornou praxi a pro mladistvého možnost získat kvalifikaci [3].

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

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 [3].

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 přijdou k muži [3].

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 [8].

2.5.2.7 Osoby společensky nepřízpůsobivé

Mezi osoby společensky nepřízpůsobivé 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 umísťují a přispívají k dlouhodobé nezaměstnanosti [3].

2.5.2.8 Osoby romské národnosti

Také uchazeči romské národnosti přispívají k problémovým skupinám. Romové ve většině případů nejsou ochotni 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 [3].

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 [3].

2.6 Ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti

2.6.1 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 [3].

2.6.2 Ukazatele nezaměstnanosti

- **Nezaměstnaní** – jsou charakterizováni jako všechny osoby 15-ti leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly dále uvedené podmínky:
 - o byly bez práce, to znamená, že nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané,
 - o hledaly aktivně práci. Formou aktivního hledání práce se rozumí registrace u úřadu práce, hledání přímo v podnicích, využívání inzerce apod.,
 - o 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 [3].

2.6.2.1 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:
 - o Míra dlouhodobé nezaměstnanosti
 - o Míra propuštěných z práce
 - o Míra nezaměstnanosti hledajících úplné zaměstnání

- o Běžná míra nezaměstnanosti
- o Míra zahrnující pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu
- o Míra zohledňující rezignované pracovníky [3].

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 koncepcí 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 [9].

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 [7].

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 [8].

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 [12].

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 [7].
-
- poskytují informační služby v oblasti pracovních příležitostí, zejména informace o:
 - o volných pracovních místech v České republice a zemích EU,
 - o situaci na trhu práce v České republice a zemích EU,
 - o podmínkách zaměstnávání v zahraničí,
 - o možnostech dalšího vzdělávání,
 - poskytují poradenské služby pro:
 - o volbu povolání,
 - o volbu rekvalifikace,
 - o zprostředkování vhodného zaměstnání,
 - o volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením,
 - o výběr vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti [9].
 - poskytují pracovní poradenství a orientaci na trhu práce v krátkodobém (volba konkrétního zaměstnání) i v dlouhodobém aspektu (volba pracovní kariéry) [8].

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. Zvláště 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 [8].

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 [9].

2.8 SWOT analýza

SWOT analýza je základní metodou pro posouzení silných a slabých stránek podniku a příležitostí a ohrožení, která jsou závislá na vlivu vnějšího prostředí podniku. Zkratka SWOT vychází z anglických slov strengths (silné stránky), weaknesses (slabé stránky), opportunities (příležitosti) a threats (ohrožení).

Účelem této analýzy není určit jakýkoliv druh silných nebo slabých stránek, příležitostí a ohrožení, ale zaměřit se na vyzdvížení těch, které mají strategický význam. Je nutné vymezit faktory ovlivňující funkci podniku a dále také učinit významnost jednotlivých faktorů a ohodnotit jejich dopad na výběr strategie [10].

SWOT analýza je velmi užitečným, pohotovým a snadno použitelným nástrojem k deskripci celkové situace podniku. Je velmi důležité udělat ze SWOT analýzy závěry vztahené ke konkrétní situaci a ohodnotit jejich dopad na výběr strategie [11].

Výhodou SWOT analýzy je, že se nemusí používat jen pro konkrétní podnik, ale je možné ji využít i pro zhodnocení regionu, kraje, popřípadě celé České republiky

3 Cíle a metodika

Cílem mé práce je analýza situace v regionu Tábořsko z hlediska trhu práce a problémových skupin na trhu práce a zároveň stanovení faktorů ovlivňujících tento trh. Dále se pokusím navrhnout opatření ke sladění nabídky a poptávky po práci. Vymeším problémy a příležitosti, které lze na trhu práce očekávat do budoucna a nastíním možnosti řešení těchto problémů.

Prvním krokem, kterým jsem začal při tvorbě práce, bylo prostudování literatury. Informace jsem čerpal z knih, které mi doporučil můj vedoucí práce, a z internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Na základě nastudování zmíněné literatury jsem vytvořil literární přehled.

Po nastudování literatury jsem získával statistická data a informace potřebné k tvorbě vlastní práce. Převážnou většinu dat jsem získal z Úřadu práce v Táboře, zbytek z webových stránek Českého statistického úřadu a od vedoucího práce. Ve své práci jsem analyzoval data od roku 2001. Ve většině případů se mi podařilo sehnat aktuální data k 31.12. 2007, v některých případech ovšem jen do roku 2006, protože novější data v době mé tvorby ještě nebyla k dispozici.

Dalším krokem, který následoval, byla charakteristika regionu Tábořsko. Zde jsem využil také informace z Úřadu práce v Táboře, z webových stránek Českého statistického úřadu a webových stránek některých měst regionu Tábořsko.

Po vytvoření charakteristiky regionu Tábořsko jsem začal analyzovat některé ukazatele tohoto regionu, například míru nezaměstnanosti, počet nezaměstnaných, počet volných míst nebo strukturu uchazečů o zaměstnání. Dále jsem analyzoval problémové skupiny uchazečů o zaměstnání, které se nacházejí na trhu práce regionu Tábořsko. Byly to tyto skupiny. Fyzické osoby starší 50 let, Osoby mladší 25 let, Absolventi škol a Osoby se ZPS. Z dat, která jsem měl k dispozici, jsem vytvářel přehledné grafy.

Dalším bodem, který jsem zpracovával, bylo srovnání výdajů na politiku zaměstnanosti v regionu Tábořsko, v Jihočeském kraji a v celé České republice. Zde jsem využil získaných dat z webových stránek MPSV a ÚP v Táboře.

Za důležité pro analýzu situace v regionu Tábořsko považuji uvedení rozhodujících zaměstnavatelů. K této analýze jsem využil informace z ÚP v Táboře a z webových stránek jednotlivých zaměstnavatelů.

Dalším krokem bylo informovat o projektech, které jsou spolufinancované ESF a státním rozpočtem ČR. Zde jsem opět využil informace z Úřadu práce v Táboře, z webových stránek jednotlivých projektů a z dalších stránek věnujících se problematice Evropské unie (např. www.euroskop.cz, www.esfcr.cz).

Posledním bodem vlastní práce bylo sestavení SWOT analýzy. Tu jsem navrhoval podle svého vědomí a informací, které jsem získal. Při tvorbě jsem také spolupracoval s Úřadem práce v Táboře a se svým vedoucím, kteří mě upozorňovali na chybný výběr některých důležitých silných a slabých stránek, příležitostí a ohrožení.

Pro diskuzi jsem využil SWOT analýzu, ostatní analýzy a časové řady, které jsem vytvořil. Dále jsem využil informací o operačních programech spolufinancovaných Evropskou unií.

4 Charakteristika regionu Tábořsko

Region Tábořsko 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.

Tábořsko se rozprostírá na 1328 km², což ho staví na páté místo v Jihočeském kraji. K 31.12. 2006 žilo v regionu Tábořsko 102 374 obyvatel, což řadí Tábořsko na druhé místo v kraji. Stejná pozice mu náleží i v hustotě osídlení, která činí 77,1 osoby na km². Ze správního pohledu se Tábořsko člení na 110 obcí, z nichž 8 má status města a 1 status městys.

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

V roce 2007 dosáhla registrovaná míra nezaměstnanosti v okrese 4,5 % a zařadila ho tak na třetí místo v kraji. Průměr míry registrované nezaměstnanosti Jihočeského kraje byl 5,68 %.

Regionem Tábořsko 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 by měla být zahájena výstavba části dálnice D3 v úseku Tábor – Veselí nad Lužnicí. Důležitou roli hraje i železnice – např. uzel ve směru Praha – České Budějovice, kde se v současné době dostavuje koridor. Dalšími důležitými železničními uzly jsou trasy Tábor – Písek - Ražice a Tábor – Horní Cerkev.

V roce 2006 mělo město **Tábor** 35 859 obyvatel a bylo na druhém místě v kraji. Tábor je významným hospodářským, dopravním i kulturním centrem celého okresu. Z pohledu cestovních ruchů 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 Tábořské aglomerace. Často je také toto město spojováno s československým prezidentem Edvardem Benešem, který zde často 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 štěrkopísky, 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 Tábořsko jsou **Mladá Vožice** a **Chýnov**, status městys získal **Borotín**.

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.

5 Analýza situace na trhu práce v regionu Tábořsko

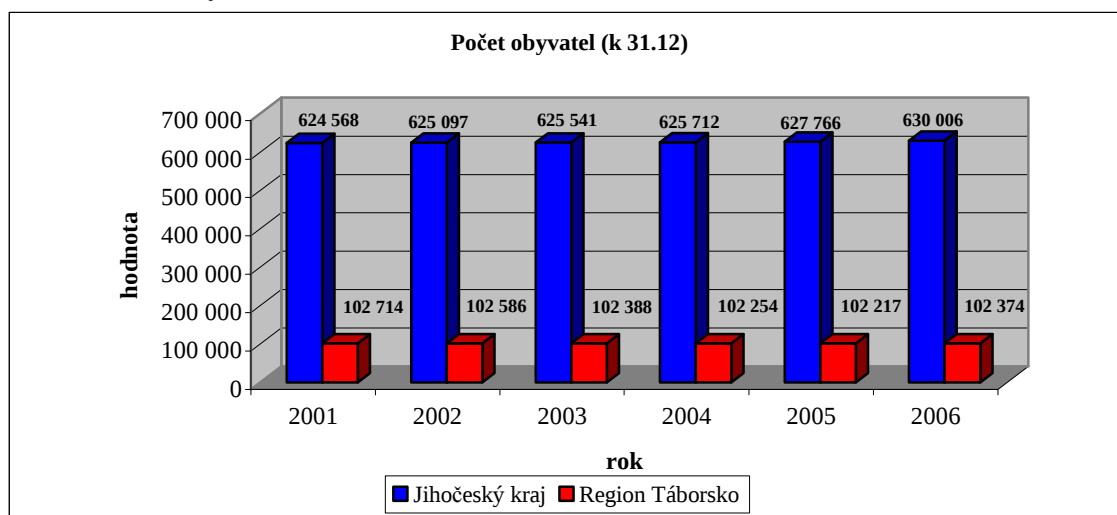
5.1 Zhodnocení vývoje trhu práce v regionu Tábořsko

5.1.1 Počet obyvatel

Region Tábořsko měl k 31.12. 2006 celkem 102 374 obyvatel. Nejvíce obyvatel, 102 714, žilo v regionu v roce 2001, nejméně, 102 217, v roce 2005. Z obrázku 1 vyplývá, že během sledovaného období mezi roky 2001 – 2006 byl maximální rozdíl v počtu obyvatel 497 lidí.

V celém Jihočeském kraji žilo k 31.12. 2006 celkem 630 006 obyvatel. To znamená, že region Tábořsko zastupuje více jak 16 % obyvatel celého Jihočeského kraje. Z obrázku 1 vyplývá, že v celém Jihočeském kraji docházelo každý rok k nárůstu počtu obyvatel – z 624 568 v roce 2001 až na 630 006 obyvatel v roce 2006. Naopak v regionu Tábořsko byla v letech 2001 - 2005 situace opačná, počet obyvatel každý rok klesal. Ze 102 714 osob v roce 2001 na 102 217 v roce 2005. Ke změně došlo až v roce 2006, kdy poprvé od roku 2001 počet obyvatel v regionu Tábořsko stoupl, konkrétně o 157 lidí v porovnání s rokem předchozím.

Obrázek 1 Počet obyvatel



Zdroj: tvorba vlastní, data Český statistický úřad

Podle Českého statistického úřadu žilo k 31.12. 2006 v České republice 10 287 189 obyvatel (viz tabulka 1). To znamená, že podíl obyvatel Jihočeského kraje

vůči všem obyvatelům ČR činil přibližně 6,1 %. Obyvatelstvo regionu Tábořsko se podílelo na celkovém počtu lidí celé ČR necelým 1 %.

Tabulka 1 Počet obyvatel

Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ČR	10 206 436	10 203 269	10 211 455	10 220 577	10 251 079	10 287 189

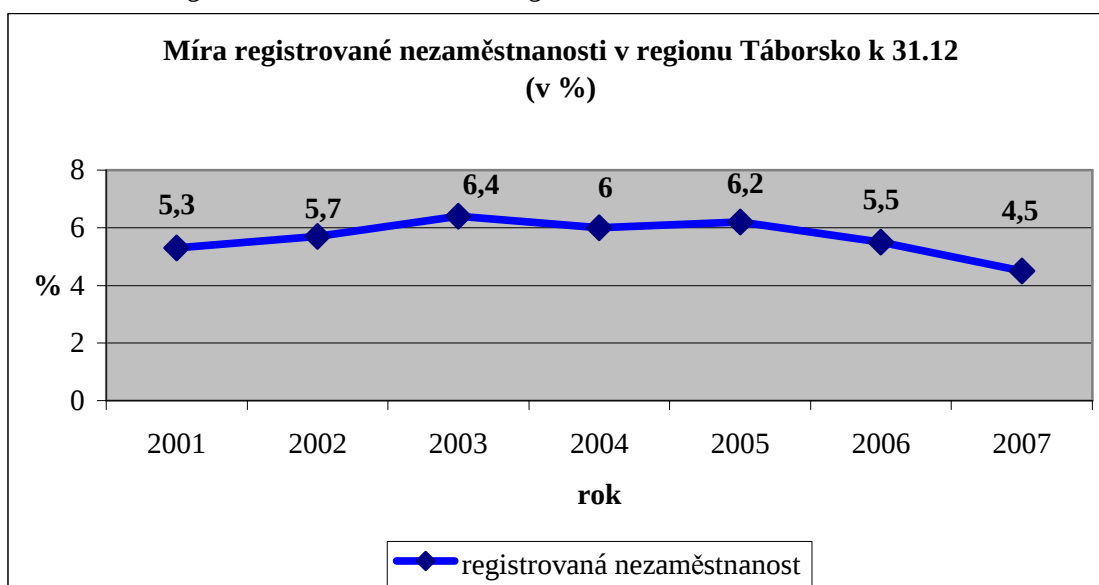
Zdroj: Český statistický úřad

5.1.2 Míra nezaměstnanosti

Pro míru nezaměstnanosti jsem použil data za roky 2001 - 2007. Tato **registrovaná nezaměstnanost** se vypočítá jako součet registrovaných uchazečů o zaměstnání nesplňujících podmínky ILO pro zařazení mezi nezaměstnané a registrovaných uchazečů o zaměstnání splňujících podmínky ILO pro zařazení mezi nezaměstnané. Tento typ nezaměstnanosti vypočítávají úřady práce (MPSV).

Z obrázku 2 vyplývá, že nejvyšší registrovaná nezaměstnanost v regionu Tábořsko byla 6,4 % v roce 2003, naopak nejnižší 4,5 % v roce 2007. Rozdíl mezi těmito roky činí 1,9 %. K nejvyššímu meziročnímu poklesu registrované nezaměstnanosti došlo mezi roky 2006 a 2007, a to o 1 %.

Obrázek 2 Míra registrované nezaměstnanosti v regionu Tábořsko



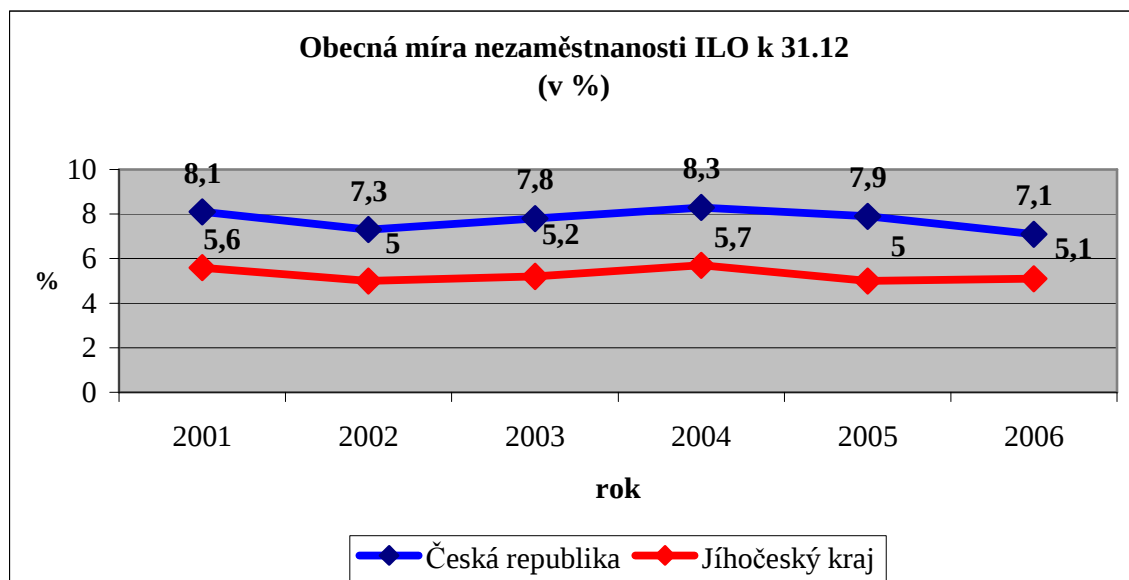
Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP Táboř

K porovnání míry nezaměstnanosti regionu Tábořsko s Jihočeským krajem a Českou republikou použiji údaje o obecné míře nezaměstnanosti podle ILO za roky

2001 – 2006. **Obecná míra nezaměstnanosti podle ILO** se ovšem počítá odlišným způsobem než registrovaná míra nezaměstnanosti. Její výpočet je následující: registrovaní uchazeči o zaměstnání splňující podmínky ILO pro zařazení mezi nezaměstnané + neregistrovaní nezaměstnaní splňující podmínky ILO pro zařazení mezi nezaměstnané. Tento typ míry nezaměstnanosti vypočítává Statistický úřad.

Z obrázku 3 vyplývá, že nejvyšší obecná míra nezaměstnanosti podle ILO byla v ČR 8,3 % a v Jihočeském kraji 5,7 % a to v roce v roce 2004. Nejnižší obecná míra nezaměstnanosti v ČR byla dosažena v roce 2006 a v Jihočeském kraji v letech 2002 a 2005.

Obrázek 3 Obecná míra nezaměstnanosti

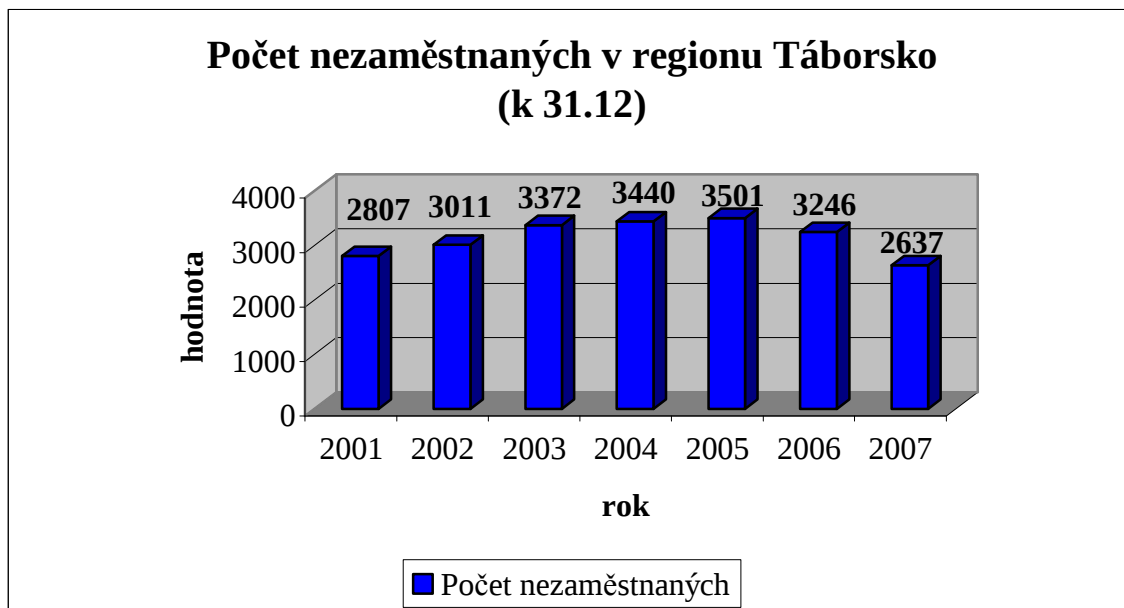


Zdroj: tvorba vlastní, data Český statistický úřad

5.1.3 Počet nezaměstnaných

Počet nezaměstnaných v regionu Tábořsko byl nejvyšší v roce 2005, naopak nejméně nezaměstnaných osob bylo evidováno v roce 2007. Rozdíl mezi těmito roky činí 864 osob. K nejvyššímu úbytku nezaměstnaných mezi dvěma po sobě jdoucími roky došlo v roce 2007, kdy oproti předchozímu roku ubylo 609 osob (viz obrázek 4).

Obrázek 4 Počet nezaměstnaných v regionu Tábořsko

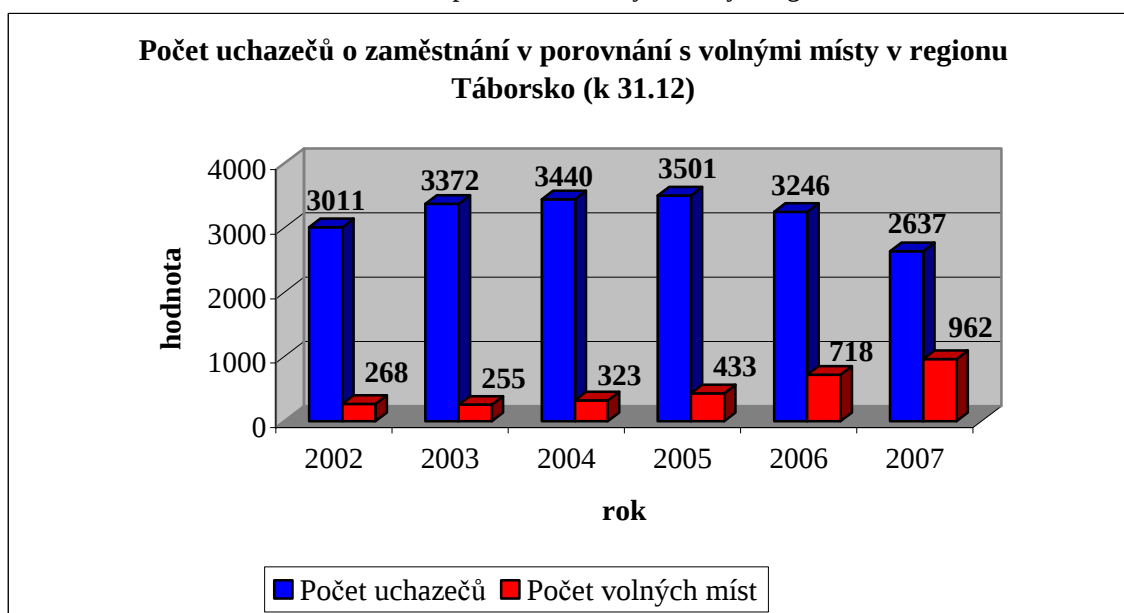


Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP Tábor

5.1.4 Nezaměstnaní a volná místa

Z obrázku 5 vyplývá, že nejvíce volných míst v regionu Tábořsko bylo vytvořeno v roce 2007, a to 962. Naopak nejméně 255 v roce 2003. Z obrázku 5 dále vyplývá, že v roce 2003 na 1 místo připadalo více než 13 uchazečů, což bylo nejvíc v období let 2002 – 2007. Naopak k nejnižšímu počtu zájemců na 1 místo došlo v roce 2007, kdy na 1 místo připadali necelí 3 uchazeči.

Obrázek 5 Počet uchazečů o zaměstnání v porovnání s volnými místy v regionu Tábořsko



Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP Tábor

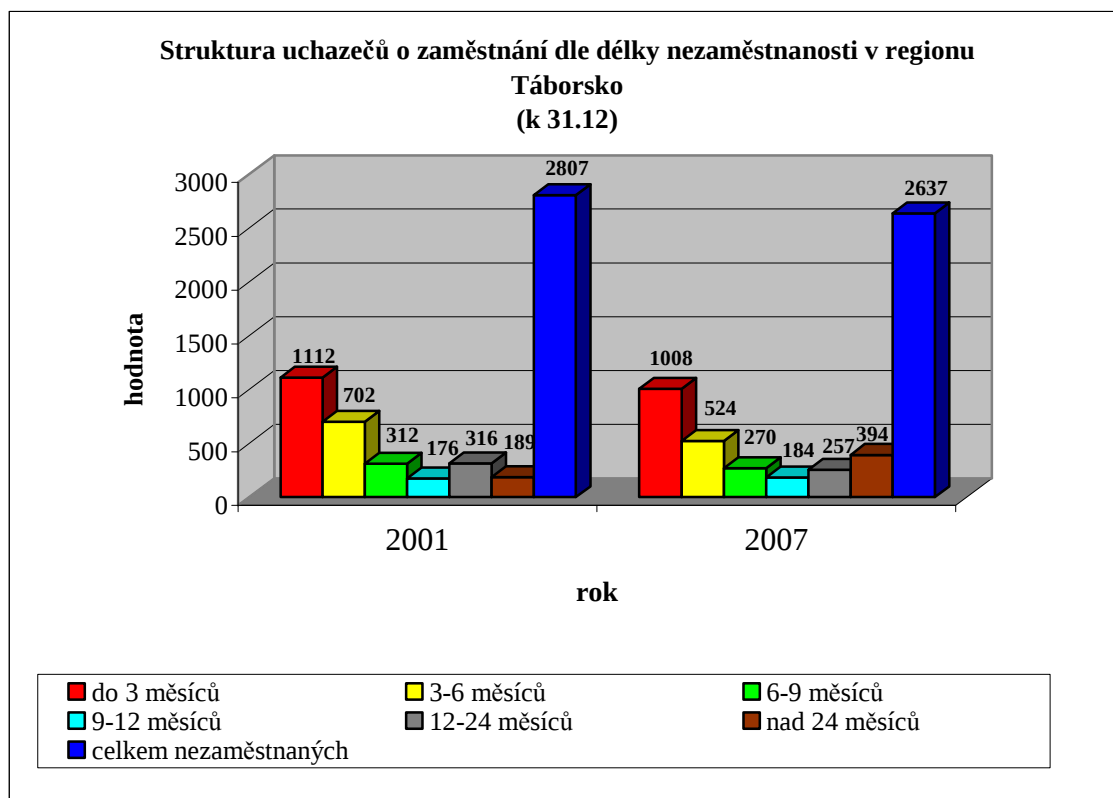
5.1.5 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky nezaměstnanosti

Úřady práce evidují uchazeče o zaměstnání mj. podle délky nezaměstnanosti. V roce 2001 byly podle této evidence nejpočetněji zaregistrovanou skupinou osoby s délkou evidence do 3 měsíců, konkrétně jich bylo 1112. Celkem bylo v tomto roce zaregistrováno 2807 osob. To znamená že osoby, které byly zaregistrovány na ÚP dobu kratší než 3 měsíce, tvořily skoro 40 % všech nezaměstnaných. V roce 2007 se tento podíl snížil na 38,2 % (viz obrázek 6).

Druhou nejpočetnější skupinou podle délky nezaměstnanosti jsou osoby registrované v intervalu 3 - 6 měsíců. Tato skupina v roce 2001 tvořila 25 % podíl všech nezaměstnaných, v roce 2007 se tento podíl snížil na necelých 20 %.

V roce 2001 tvořily osoby registrované déle než 2 roky skoro 7 % podíl vůči všem nezaměstnaným, v roce 2007 se ovšem tento podíl zvýšil více jak dvojnásobně na 15 %.

Obrázek 6 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky nezaměstnanosti v regionu Tábořsko

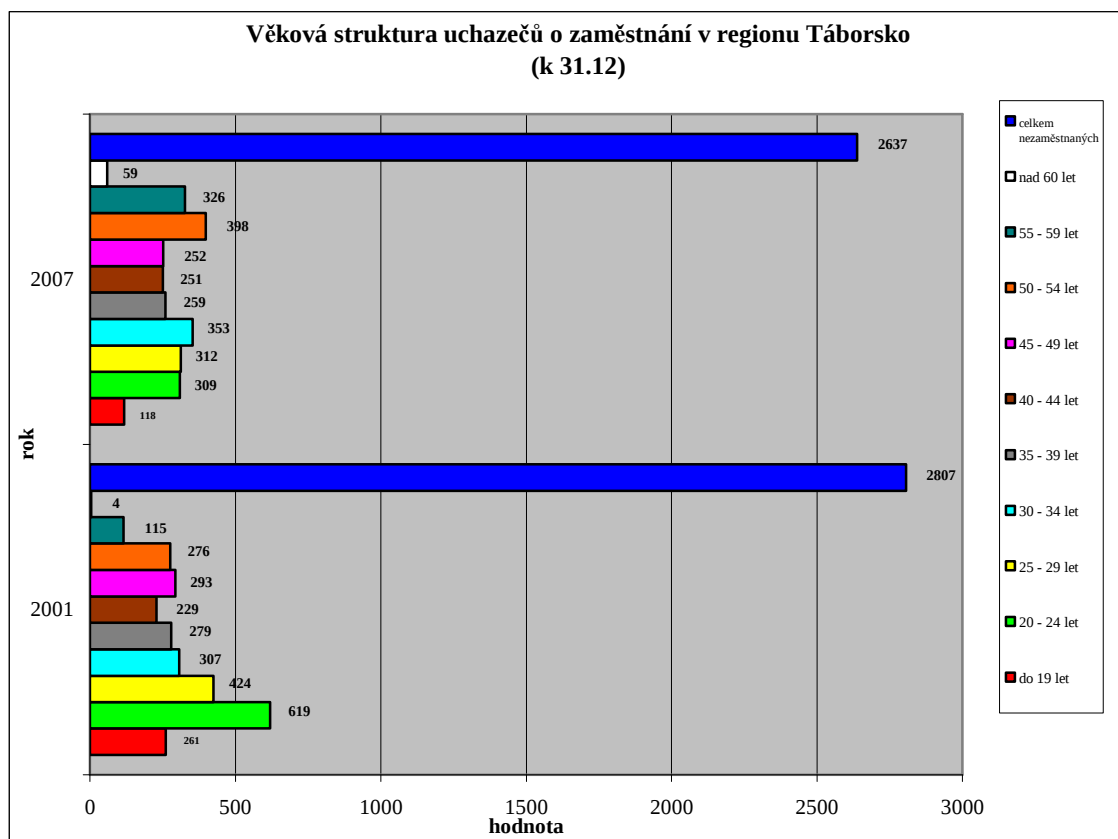


Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP Tábor

5.1.6 Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku

Z obrázku 7 vyplývá, že v roce 2001 byla mezi uchazeči o zaměstnání nejvíce zastoupena věková skupina 20 – 24 let. Tato skupina tvořila podíl vůči všem nezaměstnaným více jak 22 %. Tento podíl se v roce 2007 snížil skoro dvojnásobně na 11,8 %. Nejpočetnější věkovou skupinou v roce 2007 byly osoby s věkem v intervalu 50 – 54 let. Podíl této skupiny vůči všem nezaměstnaným se oproti roku 2001 zvýšil o více jak 5 %.

Obrázek 7 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v regionu Tábořsko



Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP Tábor

5.1.7 Profesní struktura uchazečů o zaměstnání dle Klasifikace zaměstnání

Úřad práce v Táboře dělí uchazeče podle dosaženého vzdělání do 14 skupin, já jsem pro svoji analýzu vybral 5 skupin – uchazeče se základním vzděláním, středním odborným vzděláním, úplným středoškolským vzděláním s maturitou, bakalářským vzděláním a úplným vysokoškolským vzděláním.

V obrázku 8 je možné vidět, že nejvíce nezaměstnaných je se středním odborným vzděláním. V roce 2001 bylo těchto uchazečů 1 085. V následujících letech došlo k markantnímu nárůstu. Vrcholem byl rok 2005, kdy počet nezaměstnaných osob s výučním listem dosáhl 1506 osob. Od roku 2006 začal ovšem počet těchto nezaměstnaných klesat až na 1082 osob v roce 2007. Problém mají v této skupině absolventi škol, protože zaměstnavatelé často chtějí zaměstnance s praxí.

Na druhém místě v počtu nezaměstnaných se umisťuje skupina se základním vzděláním. Nejvíce registrovaných osob se základním vzděláním bylo v letech 2005 a 2006, nejméně v roce 2007. Počet zájemců se základním vzděláním oproti roku 2006 klesl o 200 osob, což je pokles více jak 26 %.

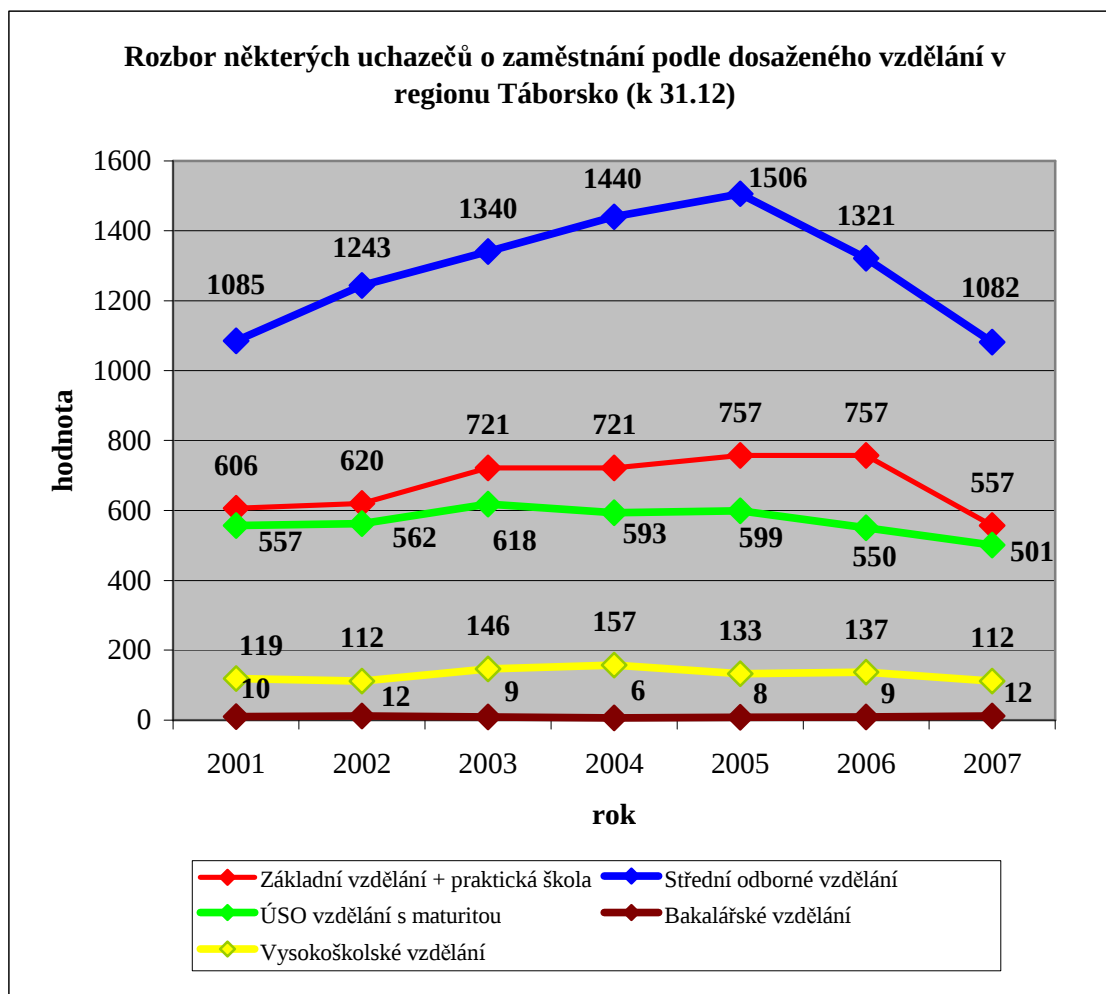
Podobný počet nezaměstnaných jako osoby se základním vzděláním mají zájemci s úplným středním vzděláním. Nejvíce jich bylo registrováno v roce 2003, nejméně v roce 2007. Veliký problém s uplatněním mají ekonomicko-administrativní obory, protože poptávka po uchazečích s maturitou v tomto oboru je minimální.

Uchazeči o zaměstnání s bakalářským vzděláním jsou nejméně početná skupina, v letech 2001 - 2007 nepřekročila 12 registrovaných osob. Od roku 2004 má tato skupina nezaměstnaných rostoucí trend, z 6 osob v uvedeném roce se jejich počet v roce 2007 zdvojnásobil na 12 osob.

Registrovaných uchazečů s vysokoškolským vzděláním bylo nejvíce v roce 2004, nejméně v letech 2002 a 2007.

U všech skupin kromě osob s bakalářským vzděláním se dá říci, že v meziročním srovnání roků 2006 – 2007 došlo k úbytku osob v registraci Úřadu práce. To bylo způsobené vytvořením nových pracovních míst.

Obrázek 8 Rozbor některých uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání v regionu Tábořsko



Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP Tábor

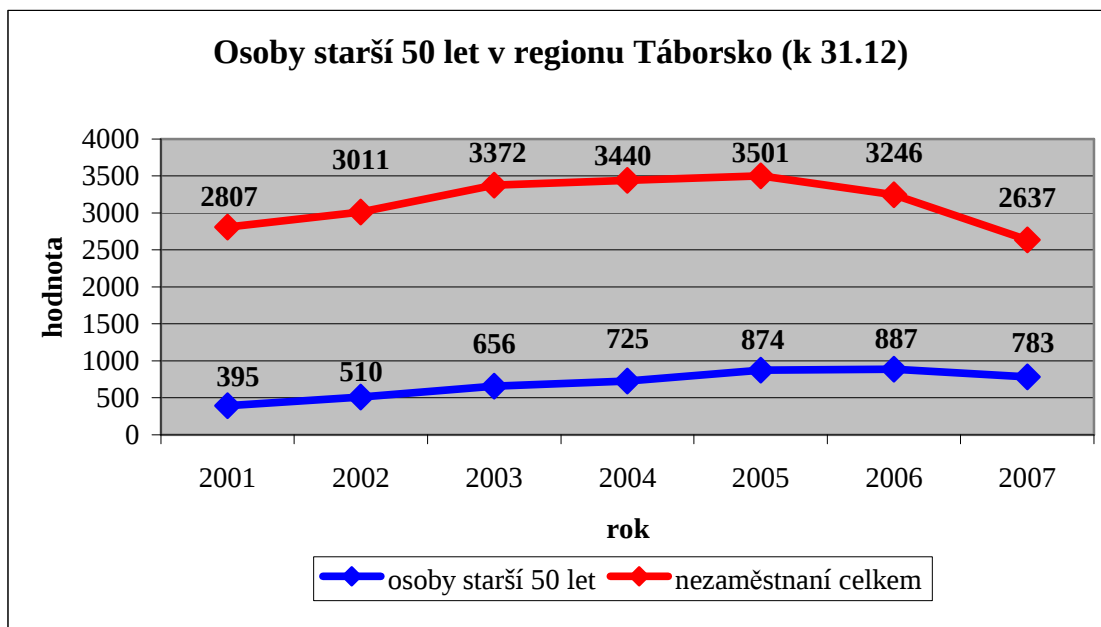
5.2 Problémové skupiny na trhu práce v regionu Tábořsko

5.2.1 Fyzické osoby starší 50 let

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

Od roku 2001 dochází k neustálému nárůstu osob starších 50 let. Z obrázku 9 vyplývá, že počet nezaměstnaných starších 50 let byl nejvyšší v roce 2006, kdy tato problémová skupina čítala 887 osob z celkových 3246 nezaměstnaných. Naopak nejméně osob starších 50 let bylo 395, a to v roce 2001.

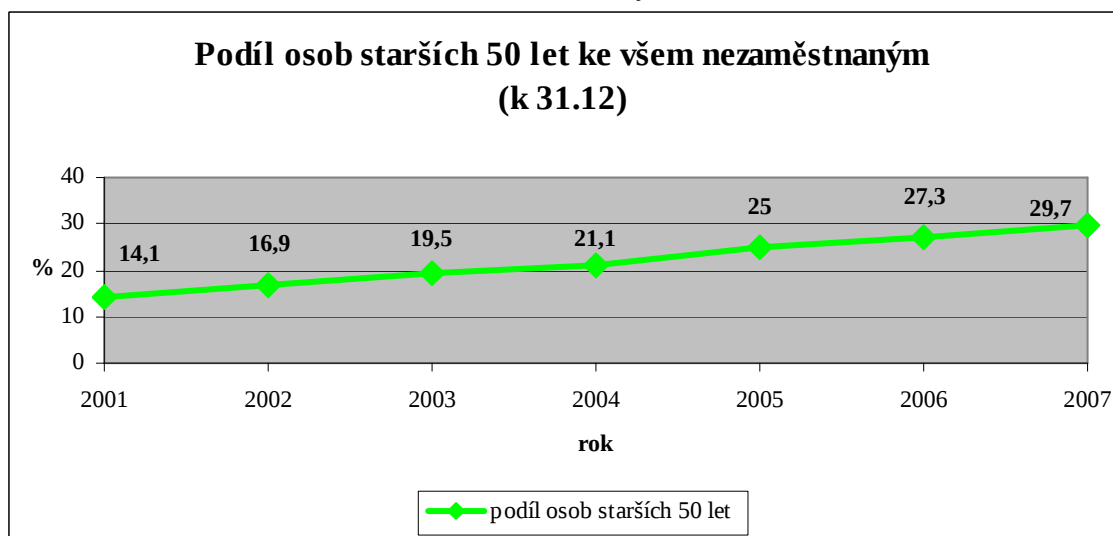
Obrázek 9 Osoby starší 50 let v regionu Tábořsko



Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP Tábor

Ovšem podíl této problémové skupiny na všech nezaměstnaných neustále narůstá. Od roku 2001, kdy osoby starší 50 let tvořily 14,1 % všech nezaměstnaných, se do konce roku 2007 tento podíl zvýšil o 15,6 % na 29,7 % (viz obrázek 10).

Obrázek 10 Podíl osob starších 50 let ke všem nezaměstnaným



Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP Tábor

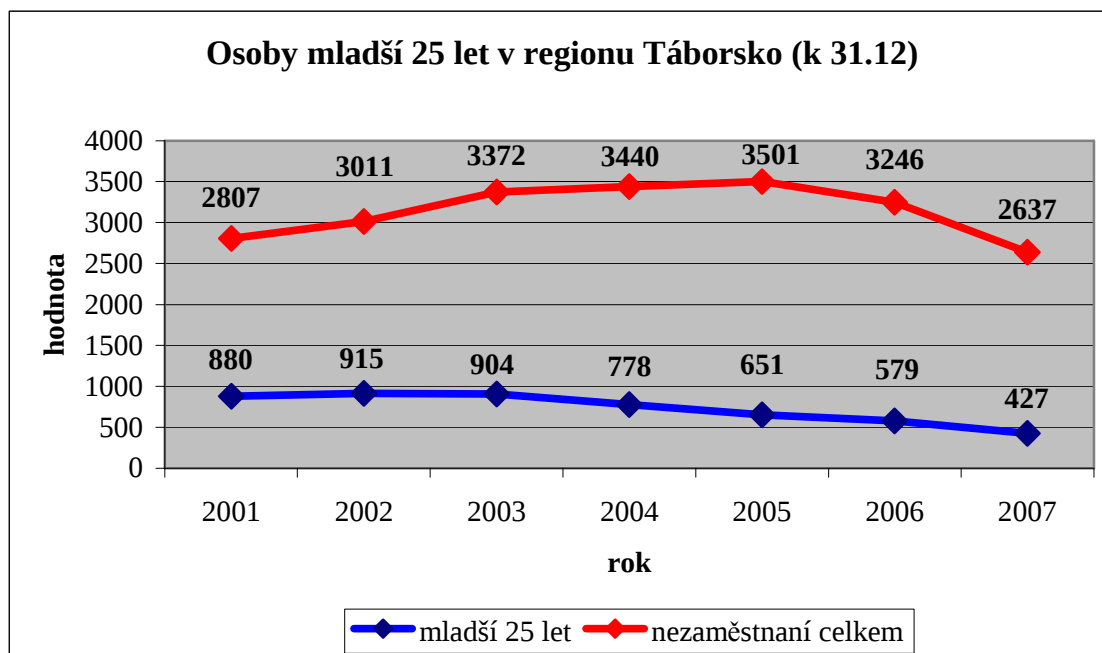
5.2.2 Osoby mladší 25 let

Osoby mladší 25 let jsou uchazeči o zaměstnání, kteří jsou nezkušení, bez dostatečné kvalifikace a mají výrazně omezené možnosti uplatnění. Úřady práce řeší zaměstnávání této problémové skupiny tak, že zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru mladistvého nebo absolventa, poskytne plnou nebo částečnou úhradu mezd. Kolibová [4] doporučuje realizovat tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro mladistvé a absolventy:

- odborné praxe (absolventská místa),
- motivační kurzy,
- individuální a skupinové poradenství,
- rekvalifikace.

Počet osob mladších 25 let evidovaných na Úřadu práce v Táboře byl nejvyšší v roce 2002, kdy bylo zaregistrováno 915 osob z 3011 nezaměstnaných. Nejméně bylo v evidenci 427 mladistvých osob v roce 2007, nezaměstnaných bylo celkem 2637 (viz obrázek 11).

Obrázek 11 Osoby mladší 25 let v regionu Tábořsko

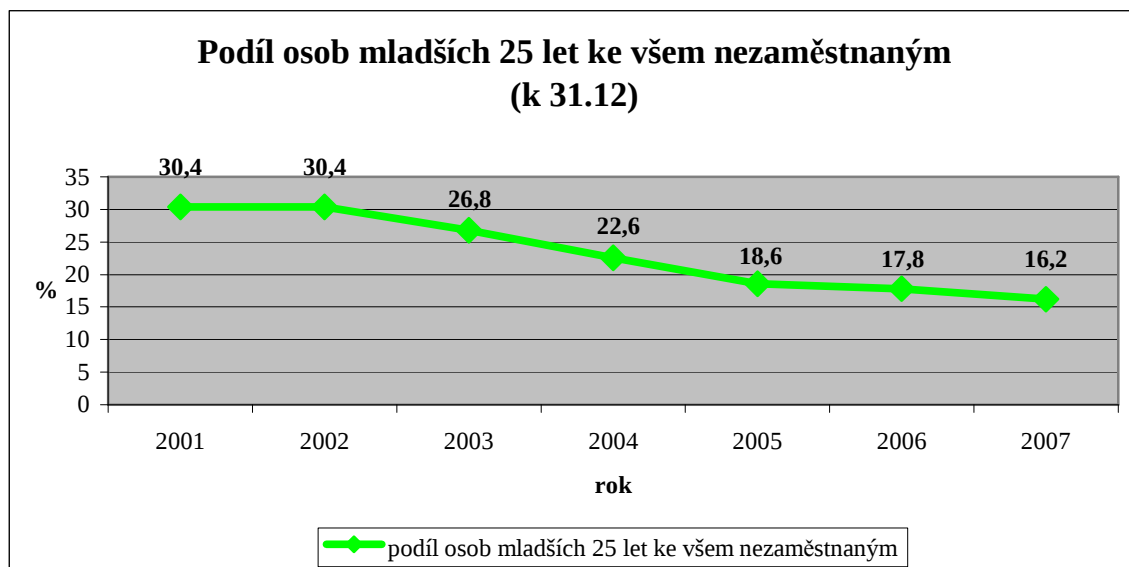


Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP Tábor

Podíl osob mladších 25 let vůči všem nezaměstnaným od roku 2001 neustále klesá, od tohoto roku do roku 2007 se podíl osob mladších 25 let snížil o 14,2 %.

Nejnižší podíl byl tedy v roce 2007, nejvyšší v letech 2001 a 2002, kdy činil 30,4 % podílu této problémové skupiny vůči všem nezaměstnaným (viz obrázek 12).

Obrázek 12 Podíl osob mladších 25 let ke všem nezaměstnaným



Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP Tábor

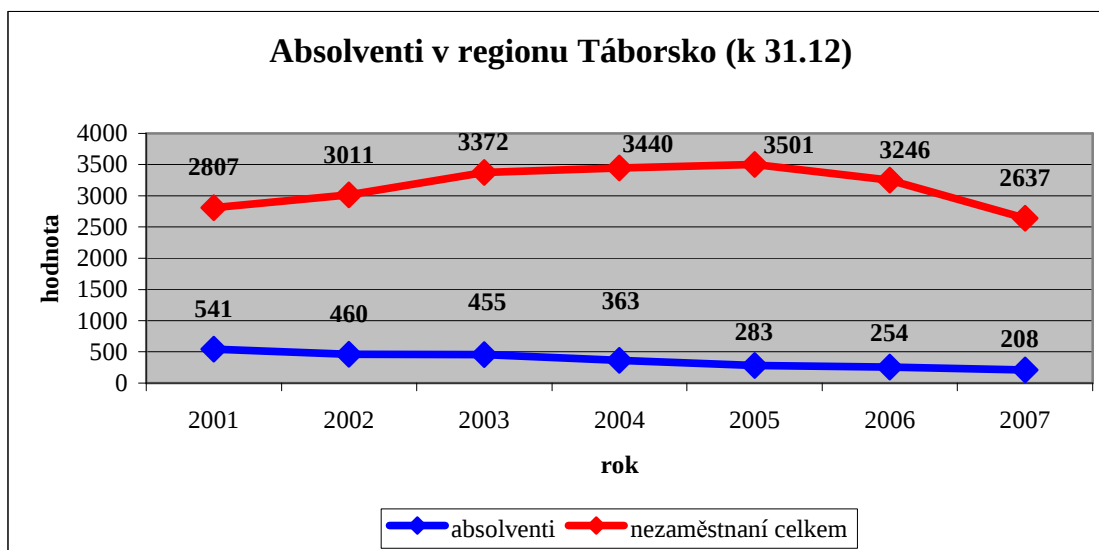
5.2.3 Absolventi škol

Absolventi škol jsou uchazeči, kteří ve většině případů mají nedostatek praxe, jsou nezkušení, neochotní přijmout odpovědnost. Dalším problémem je produkce studentů s kvalifikacemi, které nenacházejí na trhu práce uplatnění. Podle Kolibové [4] dochází v případě neproniknutí absolventů na trh práce k:

- ztrátám lidského kapitálu,
- oslabení motivace a úsilí při hledání zaměstnání.
- k odlivu mladých lidí z regionu do měst nebo do ciziny.

Od roku 2001 dochází k pravidelnému úbytku počtu nezaměstnaných absolventů. Nejvíce registrovaných absolventů bylo 541 v roce 2001, nejméně 208 v roce 2007 (viz obrázek 13).

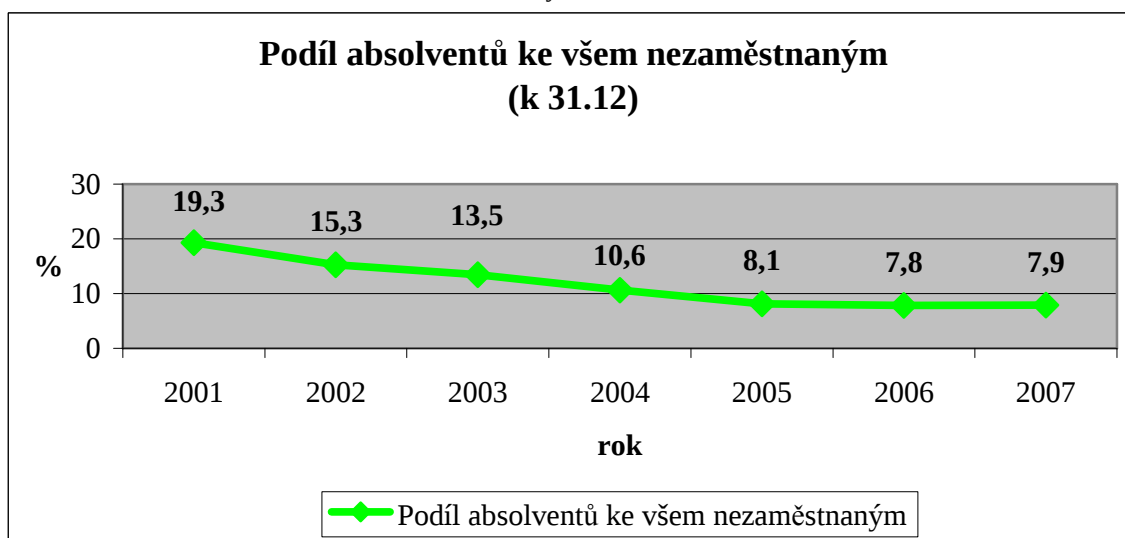
Obrázek 13 Absolventi v regionu Tábořsko



Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP Tábor

Podíl absolventů vůči všem registrovaným nezaměstnaným od roku 2001 klesá, k nepatrnému nárůstu 1/10 procenta vůči předchozímu roku došlo až v roce 2007. Od roku 2001, kdy byl tento podíl 19,3 % se v roce 2007 dostal na hodnotu 7,9 %, rozdíl mezi těmito roky činí tedy 11,4 % (viz obrázek 14).

Obrázek 14 Podíl absolventů ke všem nezaměstnaným



Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP Tábor

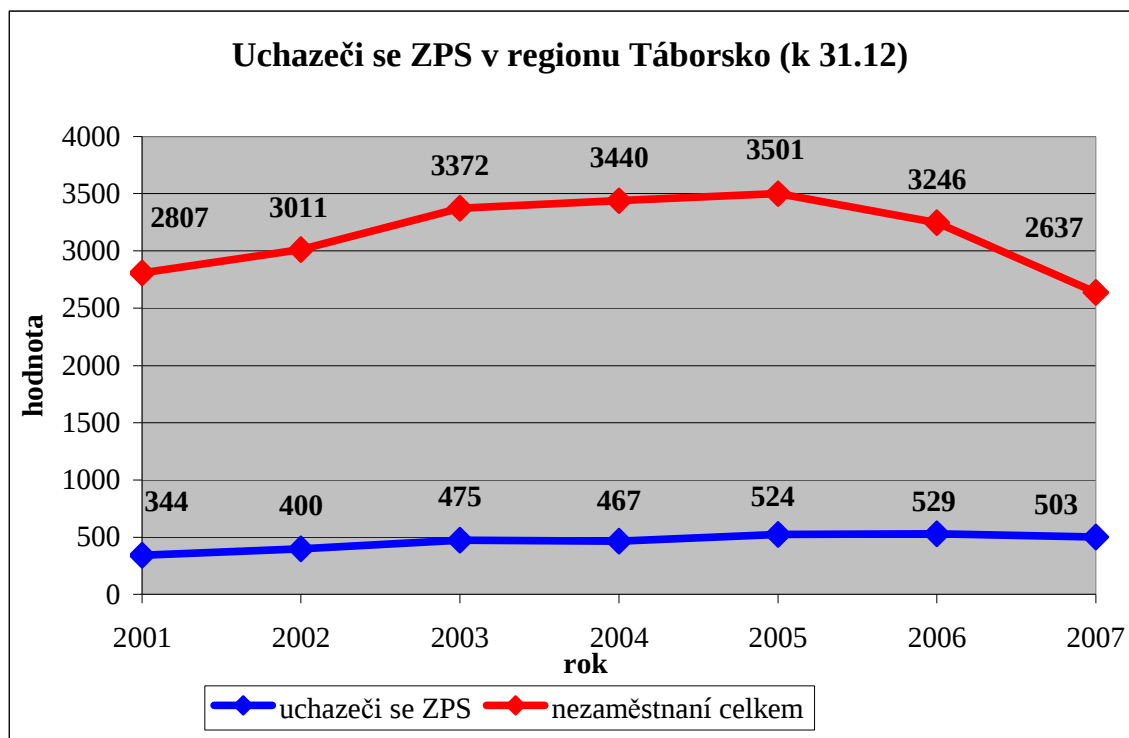
5.2.4 Osoby se ZPS

Osoby se změněnou pracovní schopností jsou uchazeči, kteří mají omezené uplatnění na trhu práce a omezenou přípravu k pracovnímu uplatnění. Příčinou nezaměstnanosti této problémové skupiny je snížená mobilita, nízká motivace, postižení,

obtížné další vzdělávání popřípadě vyšší nemocnost. Pro tuto skupinu se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce, jsou vytvářeny speciální místa pro osoby se ZPP. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci mají povinnost zaměstnat nejméně 4 % osob se ZPP. V případě, že nechtějí tyto osoby zaměstnávat, musejí nakoupit od zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % osob se ZPS výrobky či služby, popřípadě odvádět ročně finanční prostředky do státního rozpočtu

Od roku 2001 dochází převážně ke zvyšování počtu uchazečů se změněnou pracovní schopností. K lehkému poklesu došlo v roce 2004, kdy proti předchozímu roku ubylo 8 osob a v roce 2007, kdy oproti předchozímu roku ubylo 26 osob. Nejméně jich bylo evidováno 344 v roce 2001, nejvíce 529 v roce 2006 (viz obrázek 15).

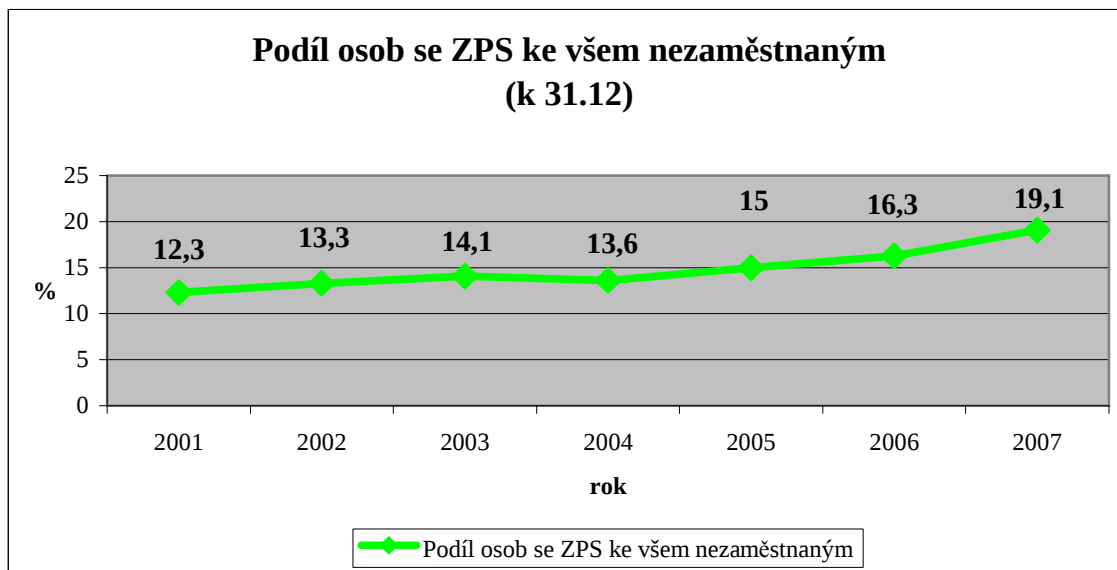
Obrázek 15 Uchazeči se ZPS v regionu Tábořsko



Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP Tábor

Podíl osob se ZPS vůči všem registrovaným nezaměstnaným od roku 2001, mimo rok 2004, stoupal - z 12,3 % v roce 2001 až na 19,1 % v roce 2007. Rozdíl za toto období činí tedy 6,8 % (viz obrázek 16).

Obrázek 16 Podíl osob se ZPS ke všem nezaměstnaným



Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP Tábor

5.3 Politika zaměstnanosti v regionu Tábořsko

5.3.1 Výdaje na politiku zaměstnanosti v regionu Tábořsko

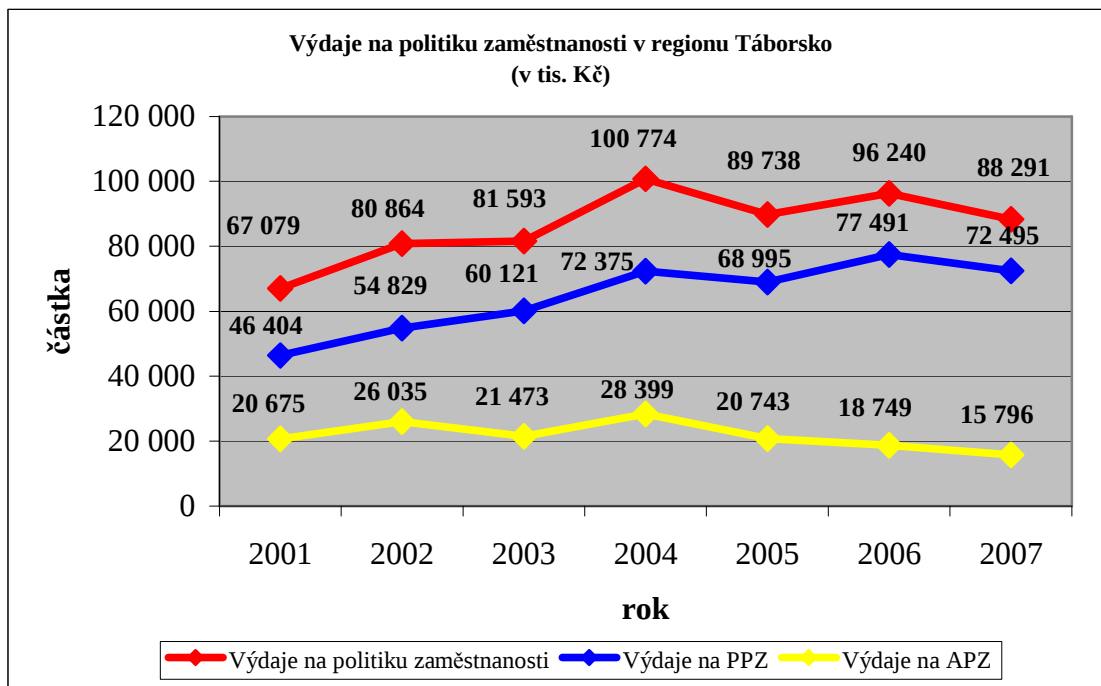
Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti v regionu Tábořsko činily v letech 2001 – 2007 částku 604 579 000 korun. Jak vyplývá z obrázku 17, nejvyšší výdaje byly uskutečněny v roce 2004, kdy přesáhly 100 milionů korun, nejméně bylo na politiku zaměstnanosti vydáno lehce přes 67 milionů korun, a to v roce 2001.

Těmito celkovými výdaji je financována pasivní a aktivní politika zaměstnanosti. Do pasivní politiky zaměstnanosti patří podpora v nezaměstnanosti, podpora v rekvalifikaci, evidence uchazečů o zaměstnání nebo evidence volných pracovních míst. Celkové výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti činily necelých 453 milionů korun, podíl na celkových výdajích na politiku zaměstnanosti tvořil 75 %. Z obrázku 17 vyplývá, že nejvyšší částka na PPZ byla vynaložena v roce 2006, nejnižší v roce 2001. Rozdíl mezi těmito roky činí více jak 30 milionů korun.

Dle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti spadají mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ČR rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, příspěvek na dopravu zaměstnanců nebo např. příspěvek na zapracování. Ve sledovaném období roků 2001 - 2007 tvořil podíl výdajů na aktivní politiku

zaměstnanosti na celkových výdajích politiky zaměstnanosti 25 %. Celkově bylo na APZ vydáno skoro 152 milionů korun, nejvíce 28 399 000 Kč v roce 2004 (viz graf 17).

Obrázek 17 Výdaje na politiku zaměstnanosti v regionu Tábořsko

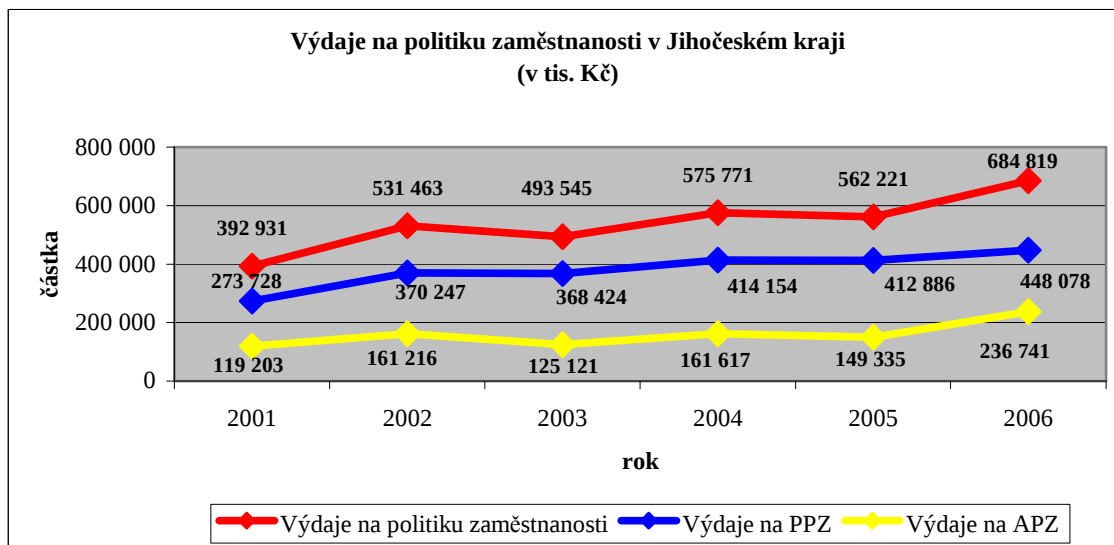


Zdroj: tvorba vlastní, data ÚP Tábor

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

Výdaje na politiku zaměstnanosti za celý Jihočeský kraj v roce 2006 dosáhly 684 819 000 Kč. Oproti předešlému roku došlo k navýšení těchto výdajů skoro o 20 %, v porovnání s rokem 2001 stouply o více než 74 %. Náklady na pasivní politiku zaměstnanosti stouply v roce 2006 na hodnotu 448 078 000 Kč, od roku 2001 se zvýšily skoro o 64 %. Na aktivní politiku zaměstnanosti byla v roce 2006 v Jihočeském kraji vynaložena částka 236 741 000 Kč, v roce 2001 byla tato částka téměř 1x menší (viz obrázek 18).

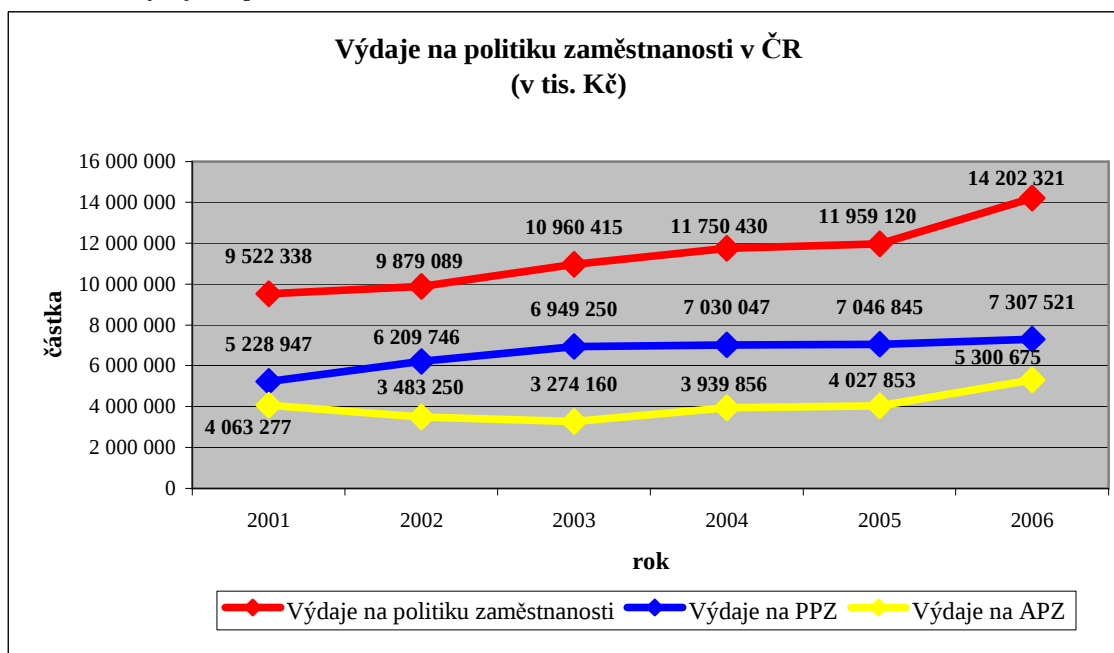
Obrázek 18 Výdaje na politiku zaměstnanosti v Jihočeském kraji



Zdroj: tvorba vlastní, data MPSV

V roce 2006 převyšovaly výdaje na politiku zaměstnanosti v České republice částku 14 miliard Kč. V porovnání s rokem 2001 došlo k nárůstu těchto výdajů skoro o 5 miliard Kč. K nejvyššímu meziročnímu nárůstu došlo v roce 2007, kdy oproti roku 2006 výdaje vzrostly skoro o 19 %. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti dosáhly minima v roce 2001, nejvyšší byly v roce 2006. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v letech 2002 – 2003 klesaly, od roku 2004 mají rostoucí trend. Nejvyšší částka na APZ byla vynaložena v roce 2006 (viz obrázek 19).

Obrázek 19 Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR



Zdroj: tvorba vlastní, data MPSV

5.4 Rozhodující zaměstnavatelé v regionu Tábořsko

Všechny údaje o stavu zaměstnanců jsou z 1. pololetí roku 2007.

bauMax ČR s. r. o.

Provozovatel největší sítě hobby marketů v České republice. Prodejna se nachází v Táboře, zaměstnává 62 pracovníků ve dvousměnném provozu. Nejčastější profesí je prodavač.

BRISK Tábor a.s.

Společnost vznikla v roce 1992 transformací podniku Jiskra, zabývá se vývojem a výrobou zapalovacích svíček pro spalovací motory. Podnik sídlí v Táboře, zaměstnává 701 pracovníků. Nejčastější profesí je montážní dělník.

ELK a. s.

Tato akciová společnost je největší výrobce montovaných a srubových domů v Rakousku a patří mezi největší výrobce montovaných domů v Evropě. Pobočka se nachází v Plané nad Lužnicí, zaměstnává 276 pracovníků v jedno a dvousměnném provozu. Nejčastější profesí je dělník dřevozpracující výroby.

FONTEA a. s.

Společnost se zabývá výrobou a distribucí nealkoholických nápojů. Sídlí ve Veselí nad Lužnicí, zaměstnává 155 pracovníků ve směnném a v sezóně nepřetržitým provozu.

Hypernova (Ahold Czech Republik, a.s.)

Společnost se zabývá prodejem potravinářského a nepotravinářského zboží. Prodejna se nachází v Táboře, zaměstnává 114 pracovníků. Nejčastější profesí je prodavač.

JITONA a.s.

Společnost zabývající se výrobou a prodejem nábytku. Sídlí v Soběslavi, ve výrobním závodě zaměstnává 300 pracovníků v třísměnném provozu. V podnikové prodejně zaměstnává 8 lidí a na ředitelství pracuje 27 zaměstnanců. Nejčastější profesí je dělník.

Kaufland v. o. s.

Německá společnost zabývající se prodejem zboží všeho druhu. Prodejna se nachází v Táboře, společnost zaměstnává 58 pracovníků ve dvousměnném provozu. Nejčastější profesí je prodavač.

KOH-I-NOOR a. s.

Společnost zabývající se výrobou aerosolových ventilů a jejich příslušenství. Podnik sídlí v Mladé Vožici, zaměstnává 197 pracovníků ve směnném provozu.

Kovosvit MAS a. s.

Společnost zabývající se výrobou a prodejem obráběcích strojů a slévárenstvím. Sídlí v Sezimově Ústí, zaměstnává 920 pracovníků ve směnném provozu.

LAUFEN CZ, s. r. o.

Společnost, která v roce 1991 koupila Jihočeskou keramiku a. s. Zabývá se výrobou sanitární keramiky. Provoz sídlí v Bechyni, zaměstnává 463 pracovníků převážně bez kvalifikace v nepřetržitém provozu.

MADETA a. s.

Společnost zabývající se výrobou mléčných výrobků. V regionu Tábořsko má 2 závody – v Plané nad Lužnicí a v Řípci. Řípecká pobočka zaměstnává 252 pracovníků v nepřetržitém provozu. Nejčastější profesí je dělník mlékárenské výroby.

Nemocnice Tábor a. s.

Společnost, jejímž jediným akcionářem je Jihočeský kraj. Zaměstnává 812 pracovníků v směnném a nepřetržitém provozu.

TESCO STORES ČR a. s.

Společnost zabývající se prodejem potravinářského a nepotravinářského zboží. Hypermarket Tesco se nachází v Táboře. Zaměstnává 153 pracovníků v nepřetržitém provozu. Množství zaměstnanců je závislé na plnění plánu tržeb.

5.5 Projekty spolufinancované ESF a ČR

Od vstupu do Evropské unie v květnu roku 2004 se České republice otevřely nové možnosti čerpat unijní peníze. Úřad práce v Táboře těchto peněz začal využívat od roku 2006. V tomto roce byly zahájeny 3 národní projekty realizované a spolufinancované Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky. Tyto projekty byly vytvořeny v souladu s Operačním programem Rozvoj lidských zdrojů, který tvořil základ pro realizaci podpory z ESF v oblasti rozvoje lidských zdrojů v období let 2004 – 2006. Finanční prostředky z tohoto operačního programu má Česká republika možnost využít ještě 2 roky po uplynutí tohoto operačního programu, tedy do konce roku 2008.

Národní projekty dostaly názvy **Najdi si práci v Jihočeském kraji**, **Příprava na práci v Jihočeském kraji** a **Návrat do práce v Jihočeském kraji**. Za účelem realizace těchto projektů byly Úřadem práce v Českých Budějovicích vyhlášeny veřejné zakázky pro jednotlivé projekty. Ty pak byly (a jeden z nich ještě je) uskutečňovány ve všech 7 Úřadech práce v Jihočeském kraji (České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor).

5.5.1 Najdi si práci v Jihočeském kraji

Výběrové řízení na tento projekt vyhrálo sdružení firem KP projekt s. r. o. a Bedex s. r. o. s názvem EMPLOYMENT SERVICE.

Tento projekt si dal za cíl pomocí komplexních souborů aktivit předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti a napomáhat zvýšit zaměstnatelnost cílových skupin. Cílová skupina byla do projektu vybírána z evidence uchazečů o zaměstnání úřadu práce, ze zájemců o zaměstnání evidovaných na úřadu práce a ze zájemců, které získá sdružení firem EMPLOYMENT SERVICE.

Cílová skupina:

- osoby, které v nedávné době přišli o zaměstnání,
- osoby, které jsou ve výpovědi pro nadbytečnost,
- osoby, které jsou ohrožené hromadným propouštěním,
- osoby, kterým končí nebo právě skončila mateřská či rodičovská dovolená,

- osoby, které pečují o závislou osobu.

Z hlediska osob evidovaných na ÚP jako uchazeči o zaměstnání jsou cílovou skupinou osoby ve věku:

- 18 – 24 let s délkou evidence do 6 měsíců,
- 25 – 39 let s délkou evidence do 8 měsíců,
- nad 39 let s délkou evidence do 6 měsíců.

Aktivita poskytnuté účastníkům:

- výběr uchazečů,
- informační schůzky,
- poradenské aktivity,
- vzdělávací aktivity,
- rekvalifikační aktivity,
- individuální podpora a poradenství,
- poskytování přímé podpory (včetně administrace),
- zprostředkování zaměstnání.

V letech 2006 a 2007 bylo uskutečněno celkem 8 cyklů. Do projektu bylo za tyto 2 roky pozváno 347 osob. Účastnilo se ho 168 osob (ze 170 možných,) nové zaměstnání našlo 73 z nich. Tento projekt byl v roce 2007 ukončen. Průběh projektu byl velmi úspěšný, uchazeči byli ochotni spolupracovat a většina z nich se aktivně projektu účastnila.

Mezi rekvalifikační kurzy toho projektu patřilo např. několik druhů svařování, dřevorubecký kurz motorových pil, účetnictví, základy podnikání, tvorba webových stránek nebo například masérský kurz.

5.5.2 Příprava na práci v Jihočeském kraji

Výběrové řízení, které na tento projekt vyhlásil Úřad práce v Českých Budějovicích, vyhrála firma IVRO v. o. s.

Hlavním cílem toho projektu bylo poskytnout pomoc osobám sociálně vyloučeným nebo ohroženým sociálním vyloučením. Důraz byl kladen na to,

aby většina z nich přestala být závislá na sociálních dávkách a aktivně se zapojila do procesu hledání práce. Dílčími cíly tohoto projektu bylo zvýšit motivaci přijmout a udržet si práci, zprostředkovat pracovní zkušenosti sociálně vyloučeným osobám a identifikovat a minimalizovat překážky k přístupu na trh práce. Cílová skupina byla do projektu vybírána z evidence uchazečů o zaměstnání úřadu práce, ze zájemců o zaměstnání evidovaných na úřadu práce a ze zájemců, které získala společnost IVRO v.o.s. na základě vlastní propagační kampaně.

Cílová skupina:

- nezaměstnaní se zdravotním postižením v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců,
- nezaměstnaní nad 40 let věku bez vzdělání nebo se základním vzděláním v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců,
- osoby do 25 let bez vzdělání nebo se základním vzděláním, sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením.

Aktivita poskytnuté účastníkům:

- poradenské služby,
- rekvalifikační služby,
- podpora při hledání zaměstnání,
- poskytování příspěvků přímé podpory .

Za 2 roky činnosti projektu byly uskutečněny celkem 3 cykly. Pozváno bylo 129 osob, do projektu jich vstoupilo 73. Nové zaměstnání našlo 6 osob. Projekt byl ukončen v roce 2007. Oproti Najdi si práci v Jihočeském kraji tento projekt úspěšný nebyl. Uchazeči absolvovali většinou jen kurz základů PC, kurzu profesní přípravy se odmítla většina uchazečů zúčastnit. O neúspěšnosti projektu svědčí jen 6 nově zaměstnaných osob.

Mezi rekvalifikační kurzy toho projektu patřil základní kurz Obsluha PC a kurz Profesní přípravy. Do toho spadalo několik akreditovaných rekvalifikačních kurzů, jako např. prodavačské, kuchařské, strojírenské, zednické nebo skladnické práce.

5.5.3 Návrat do práce v Jihočeském kraji

Výběrové řízení na tento projekt vyhrálo sdružení firem s názvem EMPLOYMENT SERVICE.

Hlavním cílem bylo napomoci odstranit bariéry trhu práce, rozšířit nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a napomáhat v získání zaměstnání a zvyšovat zaměstnatelnost cílových skupin.

Cílové skupiny:

- Nezaměstnaní 18-24 let, délka evidence nad 6 měsíců (nad 183 dnů),
- Nezaměstnaní 25-39 let, délka evidence nad 8 měsíců (nad 244 dnů),
- Nezaměstnaní nad 39 let, délka evidence nad 6 měsíců (nad 183 dnů).

Aktivity poskytnuté účastníkům

- výběr uchazečů,
- informační schůzky,
- poradenské aktivity,
- vzdělávací aktivity,
- rekvalifikační aktivity,
- individuální podpora a poradenství,
- poskytování přímé podpory (včetně administrace),
- zprostředkování zaměstnání.

Tento projekt jako jediný dobíhá ještě v roce 2008. V letech 2006 a 2007 byly uskutečněny 3 cykly, během nichž bylo pozváno 217 osob. Do projektu vstoupilo 67 uchazečů z 85 možných, v roce 2008 je tedy možné přijmout 18 osob. Za 2 roky získalo 16 osob nové zaměstnání.

Mezi rekvalifikační kurzy toho projektu patřilo např. kovoobrábění, instalatérské práce, ovládání grafických programů na PC, absolvování řidičského oprávnění C a D nebo psaní na PC.

5.6 SWOT analýza

Tichá a Hron [10] uvádí, že tato analýza slouží ke stanovení strategických silných a slabých stránek, příležitostí a ohrožení. Účelem tedy není vybrat kvantitativně, ale kvalitativně – pouze ty které budou mít rozhodující vliv do budoucna.

V této kapitole stanovím silné a slabé stránky, příležitost a ohrožení, které nejvíce ovlivňují a budou ovlivňovat trh práce v regionu Tábořsko.

Silné stránky:

Nízká míra nezaměstnanosti

Míru nezaměstnanosti regionu Tábořsko jsem analyzoval v části 5.1.2. Z obrázku 2 vyplynulo, že v roce 2007 zde byla vůbec nejnižší míra nezaměstnanosti za posledních 7 let. Navíc od roku 2003 kdy dosáhla vrcholu, každý rok klesá. Podle ÚP v Táboře se k 31.12.2007 region Tábořsko řadí mezi regiony s nižší mírou nezaměstnanosti, konkrétně zaujímá 19. místo v ČR. To dokládá, že tento region je pro firmy oblíbený, např. svou polohou mezi Prahou a Českými Budějovicemi. Na trhu práce tohoto regionu tedy neustále dochází k tvorbě nových pracovních míst. Těch bylo v roce 2007 Úřadem práce v Táboře evidováno celkem 962 oproti 255 v roce 2003.

Široká nabídka rekvalifikačních kurzů

Další silnou stránkou regionu Tábořsko je nabídka rekvalifikačních kurzů. V roce 2007 bylo otevřeno 73 kurzů, z nichž nejčastěji poskytované byly svářečské kurzy, přípravný kurz EN 287.1, obsluha osobního počítače nebo řidič motorových vozíků. Z pohledu nejvyššího počtu uchazečů zařazených do kurzů to byly tyto rekvalifikace: Obsluha osobního počítače, základy obsluhy PC, svářečské kurzy a účetnictví na PC. Dá se předpokládat, že díky projektům EU, konkrétně přijetím OP Lidské zdroje a zaměstnanost na programovací období 2007 - 2013, v blízké budoucnosti rekvalifikačních kurzů ještě přibude.

Široká nabídka oborů studia

V regionu Tábořsko se nachází mnoho oborů studia, ať už odborných učilišť, středních škol, jazykových škol či vyšších škol. Odborné učiliště se nachází v Táboře, Soběslavi nebo například v Sezimově Ústí. Střední školy jsou zastoupeny v Táboře

(zdravotnická, obchodní akademie, gymnázia, průmyslová – strojní a stavební, zemědělská, obchodu služeb a řemesel, spojů a informatiky), ve Veselí nad Lužnicí (pro ochranu a tvorbu životního prostředí), v Bechyni (průmyslová – keramická), v Soběslavi (gymnázium) nebo v Sezimově Ústí (strojírenství, elektrotechnika). Vyšší školy se nachází v Táboře a v Sezimově ústí. Od roku 2007 je v tomto regionu také opět zastoupeno vysokoškolské studium. V Táboře v tomto roce otevřela Vysoká škola chemicko-technologická v Praze bakalářský studijní obor Technologie potravin.

Slabé stránky:

Nedostatek pracovních sil v technických profesích

Nedostatek zaměstnanců s technickým zaměřením je problém celorepublikový, netýká se tedy jen Táborska. Technických škol v regionu je dostatek, problém je ovšem jinde - v malém zájmu žáků a jejich rodičů o technické obory. Eventuální budoucí studenti by měli být více podporováni, například finančně, popřípadě při úspěšném zakončení školy zajištěním zaměstnání.

Pomalá výstavba dálnice D3

Slabou stránkou je určitě pomalá výstavba dálnice D3. Problém je v neexistujícím rychlém silničním propojení Prahy s Táborem. V polovině roku 2008 by měla být zahájena výstavba úseku Tábor – Veselí nad Lužnicí.

Nízká délka praxe u některých rekvalifikačních oborů

Problémem pro zaměstnavatele je u některých oborů nedostačující délka praxe při rekvalifikačních kurzech, např. u kurzu sváření. Účastníci kurzu se učí pouze základy sváření, nikoli kvalitní, přesné a často netradiční metody při sváření, ke kterému by byla potřeba delší praxe. Absolventi tohoto a podobných kurzů mají tedy i po absolvování ne příliš dobré předpoklady pro opětovné uplatnění na trhu práce.

Příležitosti:

Efektivnější využívání finančních prostředků z fondů EU

Za nejvyšší příležitost považuji efektivnější využívání prostředků z fondů EU, konkrétně z Evropského sociálního fondu, z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Určité zkušenosti jsou s předcházejícím Operačním programem Rozvoj

lidských zdrojů. Z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost může Česká republika využívat v programovacím období 2007 - 2013 celkem 2 157 mil. EUR.

Dostavba dálnice D3

Jako příležitost vidím také dostavbu dálnice D3 Praha - Rakousko. Tato dálnice by měla lemovat velkou část regionu Tábořsko, procházet by měla kolem měst Tábor, Soběslav a Veselí nad Lužnicí. Ovšem tato stavba je problematická. Od počátku 90tých let naráží stavba této dálnice na odpor ochránců životního prostředí. Stavba dálnice vytvoří nové pracovní příležitosti. Dostavení celé dálnice může přilákat firmy a podnikatele, tedy i vytvořit nové pracovní příležitosti v regionu Tábořsko.

Dostavba železničního koridoru Praha – České Budějovice

Příležitostí je také dostavba 4tého koridoru Praha – České Budějovice. Koridor je zatím ještě dostavován, je tedy neustále potřeba pracovníků pro výstavbu, vznikají pracovní příležitosti. Po dostavení tohoto koridoru by mělo dojít k urychlení vlakových spojů, tzn. i k lepšímu dojíždění do zaměstnání.

Ohrožení:

Odchod mladých vysokoškolsky vzdělaných osob do zemí EU

Myslím si, že odchod mladých vysokoškoláků do velkých měst (hlavně Prahy) už několik generací nikoho nepřekvapuje a většina lidí odchod bere jako samozřejmost. Větší riziko vidím v odchodu těchto osob do zemí Evropské unie. Po vstupu České republiky se otevřel společný trh, tzn. že si lidé můžou najít práci kdekoli v ostatních zemích EU. Domnívám se, že hlavním motivem odchodu jsou pořád ještě peníze. Existují ovšem i motivy poznání nové kultury, naučení se novému jazyku nebo spolupráce s odborníky v oboru. Riziko spatřuji v tom, že do budoucna bude nedostatek nejen technicky vzdělaných vysokoškoláků. Tento jev se týká celé České republiky, nejedná se tedy jen o možné riziko pro region Tábořsko.

Zhoršení zaměstnatelnosti nekvalifikovaných nebo méně kvalifikovaných osob

Nekvalifikované nebo méně kvalifikované osoby jsou problematickou skupinou na trhu práce. Zaměstnavatelé mají čím dál větší nároky na zaměstnance, vyžadují znalosti, které ovšem většinou tyto osoby nemají. Existuje spousta rekvalifikačních

kurzů. Některé osoby nejsou schopny tyto kurzy absolvovat, většina je absolvovat odmítá. Důvodem je neefektivní a nemotivační sociální systém, kdy tyto osoby raději pobírají štědré sociální dávky a k tomu si přivydělávají „na černo“.

Stárnutí obyvatelstva

Stárnutí obyvatelstva je globální problém. Aby bylo možné financovat starobní důchody, zvyšuje se zaměstnancům věk odchodu do důchodu. Zatím tento problém není tolik aktuální, až osoby narozené po roce 1965 půjdou do důchodu v 65 letech. Postupný nárůst věku odchodu do důchodu ovšem bude znamenat to, že se bude snižovat počet volných míst pro mladší generace. Navíc některé profese, jako třeba horník, budou těžko pracovat do 65 let.

6 Diskuze

Ve vlastní práci jsem analyzoval celou řadu ukazatelů trhu práce na Tábořsku, mezi nimi i stav míry nezaměstnanosti. Z údajů, které se mi podařilo získat, vyplynulo, že míra nezaměstnanosti v tomto regionu od roku 2005 značně poklesla, v roce 2007 byla nejnižší za 7 let, které jsem sledoval a porovnával. Myslím si, že míra nezaměstnanosti v následujících několika letech rapidně nestoupne, spíše bude ještě klesat. Je to dáno finanční stabilitou firem zaměstnávající osoby žijící v tomto regionu a také pozitivním vývojem české ekonomiky. Další výhodou je spolupráce s Evropskou unií, která umožňuje čerpat finanční prostředky na tvorbu nových pracovních míst a na aktivní politiku zaměstnanosti. Při vhodné tvorbě a výběru rekvalifikačních kurzů by mělo dojít k opětovnému zaměstnání části osob evidovaných na Úřadu práce v Táboře. V současné době se navíc dobudovává 4tý železniční koridor a v polovině roku 2008 by mělo dojít k zahájení výstavby dálnice D3, konkrétně úseku Tábor - Veselí nad Lužnicí. Jako možný problém zvýšení míry nezaměstnanosti vidím propouštění nadbytečných státních zaměstnanců z důvodu snížení státních výdajů.

Další ukazatel, který jsem analyzoval, byl počet uchazečů na 1 pracovní místo. Od roku 2003 tento ukazatel klesá. Ve zmíněném roce se o 1 pracovní místo ucházelo více jak 13 osob, v roce 2007 to byly necelé 3 osoby. To bylo způsobeno vytvořením mnoha nových pracovních míst. Velký vliv na snížení tohoto ukazatele měla novela Zákona o zaměstnanosti, která postihuje neplnění oznamovací povinnosti zaměstnavatelů ohlašovat nejen nová volná pracovní místa. Myslím si, že v následujících několika letech tento ukazatel nestoupne, region Tábořsko je pro zaměstnavatele atraktivní, a budou tedy neustále vznikat nové pracovní příležitosti.

Ve vlastní práci jsem se také zabýval uchazeči o zaměstnání dle délky nezaměstnanosti. Nejpočetnější skupinou osob byly k 31.12. 2007 osoby zaregistrované v evidenci Úřadu Práce v Táboře dobu kratší než 3 měsíce. Problém spatřuji u skupiny osob s délkou evidence delší než 24 měsíců. Podíl této skupiny vůči všem nezaměstnaným v roce 2001 tvořil necelých 7 %, v roce 2007 to už bylo ovšem více jak 15 %. Problém růstu dlouhodobé nezaměstnanosti se netýká jen regionu Tábořsko, ale i ostatních regionů v České republice. Proto je důležité této skupině osob věnovat zvýšenou pozornost. Úřady práce by se měly pokusit realizovat opatření, která povedou

ke zkrácení průměrné délky evidence uchazečů o zaměstnání. Problematické u osob s evidencí delší jak 24 měsíců je častá neochota zapojovat se do rekvalifikačních kurzů, popřípadě přijetí hůře placeného místa. Chyba je v nastavení sociálního systému, kdy pro takového člověka je výhodnější „vymoci“ si sociální dávky, které jsou častokrát vyšší než eventuální mzda, kterou by získal při přijetí zmíněného místa. Úprava, kdy by byly poskytovány sociální dávky této skupině uchazečů až po odpracování určitého počtu veřejně prospěšných hodin (pokud si nenajdou jiné zaměstnání), by určitě na škodu nebyla.

Analyzoval jsem také skupinu uchazečů o zaměstnání dle jejich věku. V roce 2001 byla nejpočetnější skupina lidí s věkem 20 – 24 let, která tvořila podíl vůči všem nezaměstnaným 22 %. V roce 2007 tento podíl klesl na necelých 12 %. V roce 2007 byla nejpočetnější skupina osob s věkem v intervalu 50 – 54 let. Podíl této skupiny se zvýšil oproti roku 2001 o více jak 5 %.

Uchazeče o zaměstnání lze členit také podle dosaženého vzdělání. V roce 2007 bylo v regionu Tábořsko nejvíce nezaměstnaných se středním odborným vzděláním, dále pak se základním vzděláním (+ praktickou školou), úplným středním odborným vzděláním s maturitou, vysokoškolským a bakalářským vzděláním.

Samostatnou kapitolou vlastní práce byla analýza problémových skupin na trhu práce. Analyzoval jsem osoby starší 50 let, osoby mladší 25 let, absolventy škol a osoby se ZPS. Podíl osob starších 50 let vůči všem nezaměstnaným od roku 2001 neustále narůstal, v roce 2007 činil 29,7 %. Naopak podíl osob mladších 25 let od roku 2001 každý rok klesal, v roce 2007 tvořil 16,2 %. Jelikož absolventi většinou spadají do kategorie osob mladších 25 let, podíl této skupiny také klesal. V roce 2007 tvořili absolventi 7,9 % všech nezaměstnaných. Podíl osob se změněnou pracovní schopností vůči všem nezaměstnaným má stoupající tendenci. Od roku 2001, kdy tyto osoby zastupovaly 12,3 % všech nezaměstnaných, se zvýšil podíl osob se ZPS na 19,1 %.

Na aktivní politiku zaměstnanosti by mělo být poskytováno daleko více finančních prostředků. Kromě sociálního efektu, kdy APZ podporuje firmy, které zaměstnávají pracovníky z problémových skupin (absolventi, občané se ZPS, ženy,

osoby s malou kvalifikací atd.), vytváří APZ také ekonomický efekt pro státní rozpočet. Pokud uchazeč o zaměstnání nastoupí do nově vytvořené práce, získává stát část vynaložených prostředků zpět do státního rozpočtu a to ve formě daní z mezd. Navíc sníží výdaje na PPZ a na sociální dávky. Dalším kladným efektem je, že zaměstnanci získávají více peněz než z podpory v nezaměstnanosti a ze sociálních dávek, tím pádem se stávají koupěschopnější a svými nákupy pumpují peníze do ekonomiky.

Mým úkolem bylo také sestavit SWOT analýzu. Mezi **silné stránky** jsem zařadil nízkou míru nezaměstnanosti, širokou nabídku rekvalifikačních kurzů a širokou nabídku oborů studia, mezi **slabé stránky** nedostatek pracovních sil v technických profesích, pomalou výstavbu dálnice D 3 a nízkou délku praxe u některých rekvalifikačních oborů, mezi **příležitosti** efektivnější využívání finančních prostředků z fondů EU, dostavbu dálnice D3 a dostavbu železničního koridoru Praha – České Budějovice a mezi **ohrožení** odchod mladých vysokoškolsky vzdělaných osob do zemí EU, zhoršení zaměstnatelnosti nekvalifikovaných nebo méně kvalifikovaných osob a stárnutí obyvatelstva.

Pro stanovení nejvýznamnějších faktorů trhu práce Tábořska jsem využil Fullera trojúhelníku, který se zakládá na tzv. párovém srovnávání. Nejprve jsem si jednotlivé faktory očísloval. Tyto čísla neznamenal nějaké pořadí, v číslování jsem postupoval analogicky od prvního faktoru ze silných stránek až k poslednímu faktoru spadajícímu do ohrožení. Takto seřazeným faktorům jsem přiřadil důležitost pomocí čísel 1 3 5 a 7, kde 1 je nejméně významný a 7 nejvýznamnější. Pořadí bylo následující:

Faktor	Důležitost
1. Nízká míra nezaměstnanosti	7
2. Široká nabídka rekvalifikačních kurzů	3
3. Široká nabídka oborů studia	5
4. Nedostatek pracovních sil v technických profesích	5
5. Pomalá výstavba dálnice D3	3
6. Nízká délka praxe u některých rekvalifikačních oborů	3
7. Efektivnější využívání finančních prostředků z fondů EU	7
8. Dostavba dálnice D3	5
9. Dostavba železničního koridoru Praha – ČB	3
10. Odchod mladých vysokoškolsky vzdělaných osob do zemí EU	5
11. Zhoršení zaměstnatelnosti nekvalifikovaných nebo méně kval. osob	3
12. Stárnutí obyvatelstva	7

Po přiřazení důležitosti jsem jednotlivé faktory párově srovnával „každý s každým“. V obrázku 20 jsou podtržením vyznačené ty faktory, které při srovnání s jiným faktorem byly důležitější. Pro názornost a vysvětlení – v prvním řádku byl porovnáván faktor č. 1 se všemi zbylými a ve všech případech párového srovnávání byl faktor č. 1 důležitější.

Obrázek 20 Fullerův trojúhelník – párové srovnávání

<u>1</u> 2	<u>1</u> 3	<u>1</u> 4	<u>1</u> 5	<u>1</u> 6	<u>1</u> 7	<u>1</u> 8	<u>1</u> 9	<u>1</u> 10	<u>1</u> 11	<u>1</u> 12
	<u>2</u> 3	2 4	<u>2</u> 5	<u>2</u> 6	2 7	<u>2</u> 8	<u>2</u> 9	<u>2</u> 10	<u>2</u> 11	2 <u>12</u>
		<u>3</u> 4	<u>3</u> 5	<u>3</u> 6	<u>3</u> 7	<u>3</u> 8	<u>3</u> 9	<u>3</u> 10	<u>3</u> 11	3 <u>12</u>
			<u>4</u> 5	<u>4</u> 6	<u>4</u> 7	<u>4</u> 8	<u>4</u> 9	<u>4</u> 10	<u>4</u> 11	4 <u>12</u>
				<u>5</u> 6	<u>5</u> 7	<u>5</u> 8	<u>5</u> 9	<u>5</u> 10	<u>5</u> 11	5 <u>12</u>
					<u>6</u> 7	<u>6</u> 8	<u>6</u> 9	<u>6</u> 10	<u>6</u> 11	6 <u>12</u>
						<u>7</u> 8	<u>7</u> 9	<u>7</u> 10	<u>7</u> 11	7 <u>12</u>
							<u>8</u> 9	<u>8</u> 10	<u>8</u> 11	8 <u>12</u>
								<u>9</u> 10	<u>9</u> 11	9 <u>12</u>
									<u>10</u> 11	10 <u>12</u>
										11 <u>12</u>

Zdroj: tvorba vlastní

Posledním krokem pro stanovení důležitosti jednotlivých faktorů bylo vynásobení přidělené důležitosti s četností jednotlivých faktorů:

Faktor	Důležitost	Četnost	Počet bodů	Pořadí
1.	7	11	<u>77</u>	1.
2.	3	7	21	8.
3.	5	6	30	5. – 6.
4.	5	7	<u>35</u>	4.
5.	3	1	3	10. – 12.
6.	3	1	3	10. – 12.
7.	7	10	<u>70</u>	2.
8.	5	5	25	7.
9.	3	1	3	10. – 12.
10.	5	6	30	5. – 6.
11.	3	3	9	9
12.	7	8	<u>56</u>	3.

Pomocí párové srovnávání jsem dospěl k tomu, že mezi 4 nejdůležitější faktory ovlivňující trh práce na Tábořsku patří:

- nízká míra nezaměstnanosti jako silná stránka,
- efektivnější využívání finančních prostředků jako příležitost,
- stárnutí obyvatelstva jako ohrožení,
- nedostatek pracovních sil v technických profesích jako slabá stránka.

Míru nezaměstnanosti regionu Tábořsko jsem charakterizoval v předchozí části diskuze, proto už znovu tuto problematiku zmiňovat nebudu.

Na druhém místě se umístil faktor efektivnější využívání finančních prostředků. I bez použití metody párového srovnávání považuji tento faktor jako za jeden z nejdůležitějších. ÚP v Táboře má od vstupu České republiky do EU zkušenosti s čerpáním prostředků z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. Některé tyto prostředky je možné čerpat ještě v roce 2008, protože existuje „princip n+2“, tzn. že prostředky je možné vyčerpat ještě následující 2 roky po uplynutí programovacího období. V říjnu 2007 byl podepsán český operační program Lidské zdroje a zaměstnanost pro programovací období 2007 – 2013. Tento program je nástupce OP Rozvoj lidských zdrojů. Národní projekty **Najdi si práci, Příprava na práci a Návrat do práce** jsou v současné době vyhodnocovány, ale dá se předpokládat, že v programovacím období 2007 – 2013, budou zahájeny projekty Najdi si práci II a Návrat do práce II. Je možné že budou nazvány jinak, ale hlavní cíl se nezmění. Projekt Příprava na práci úspěšný nebyl, nebude pravděpodobně obnoven. Celkem bude možné v programovacím období 2007 – 2013 využít 2 157 mil. EUR, které spolufinancuje ESF a určitá část jde ze státního rozpočtu ČR. Myslím, že díky fungování předchozího OP Rozvoj lidských zdrojů, bylo vyškolen a proškolen mnoho odborníků, kteří budou vědět, jak tyto prostředky čerpat a budou také schopni podat informace firmám, jak nejefektivněji získat prostředky z ÚP (z MPSV) nebo přímo z ESF např. na tvorbu nových pracovních míst

Stárnutí obyvatelstva je celosvětovým problémem. Osob v důchodovém věku přibývá více než narozených dětí, proto je nutné reformovat důchodový systém. Současný systém je založen na principu průběžného financování, kdy zaměstnanci

měsíčně odvádí pojistné a to je státem využíváno na výplatu pro důchodce. Při nereformování hrozí dlouhodobá finanční neudržitelnost tohoto systému. Prodlužováním délky života se tedy důchodci dožívají vyššího věku a i déle čerpají důchod. Naopak nízká porodnost způsobuje to, že bude méně zaměstnaných osob, které budou přispívat do systému.

Nedostatek osob v technických oborech je problém většiny regionů v České republice. Škol s technickým zaměřením je v regionu Tábořsko dostatek, problém je ovšem v tom, že budoucí studenti nemají o tyto obory zájem. Například oproti obchodním akademiím, které chrlí kvanta administrativních pracovníků s velmi malou možností uplatnění, mají absolventi technického oboru o mnoho vyšší šanci najít zaměstnání. Jistou možností jak obnovit zájem o tyto obory, by bylo investovat peníze do kampaně, která by vyzdvihovala možnosti snadného uplatnění a získání zajímavých výdělků v tomto oboru. Tato kampaň by měla oslovit i rodiče, aby i oni měli vliv na výběr tohoto oboru pro jejich potomka. Účelná by také byla užší spolupráce technických škol se zaměstnavateli a to např. v oblasti finanční podpory při studiu a po absolvování školy zajištění pracovního místa.

7 Závěr

Cílem mé bakalářské práce bylo analyzovat situaci v regionu Tábořsko z hlediska trhu práce, analyzovat problémové skupiny vyskytující se na trhu práce, stanovit faktory, které ovlivňují trh a vymezit problémy a příležitosti, které lze na trhu práce očekávat.

Trh práce jsem charakterizoval pomocí ukazatelů míry nezaměstnanosti, počtu nezaměstnaných osob, počtu volných míst, dále jsem uvedl strukturu uchazečů o zaměstnání dle délky nezaměstnanosti, věku či profese. Mezi problémové skupiny na trhu práce na Tábořsku jsem zařadil fyzické osoby starší 50 let, osoby mladší 25 let, absolventy škol a osoby se ZPS. V další části práce jsem charakterizoval politiku zaměstnanosti, kdy jsem porovnával výdaje na APZ a PPZ v regionu Tábořsko, v Jihočeském kraji a v celé ČR.

Předposledním bodem vlastní práce byla charakteristika národních projektů spolufinancovaných Evropskou unií a Českou republikou. Těmito národními projekty jsou: **Najdi si práci v Jihočeském kraji**, **Příprava na práci v Jihočeském kraji** a **Návrat do práce v Jihočeském kraji**.

Pomocí SWOT analýzy jsem stanovil 12 faktorů, které ovlivňují trh práce. Zároveň mi tato analýza pomohla i ve stanovení problémů a příležitostí, které se dají v budoucnu očekávat. Pomocí metody párového srovnávání jsem určil 4 nejvýznamnější faktory: Nízká míra nezaměstnanosti jako **silná stránka**, nedostatek pracovních sil v technických profesích jako **slabá stránka**, efektivnější využívání finančních prostředků z fondů EU jako **příležitost** a stárnutí obyvatelstva jako **ohrožení**.

. Tábořsko charakterizuji jako průmyslově zemědělský region, s nízkou mírou nezaměstnanosti a strategickou polohou mezi Prahou a Českými Budějovicemi. Po dostavbě 4tého železničního koridoru a dálnice D3 se tento region stane pro nové firmy ještě atraktivnějším.

8 Summary

Aim of this bachelor work is an analysis of a situation in a chosen region in CZ, especially job market, determination of factors which influence this market and suggestion of an action which would balance job offer and job demand. There will be defined problems, their solution or prevention and opportunities which can be expected on job market in Tábor region in the future.

Studying of special literature was the first step during making this bachelor work. It was followed by getting statistical data, most often from Employment Office in Tábor and from Czech Statistical Office. The graphs and tables were made on the basis of this data.

The work contains characteristic of Tábor region, unemployment analysis, number of unemployed people and problem groups on the job market. Then there are mentioned main employers in Tábor region. Part of work is also dedicated to projects which are fellow-financed by EU. In the end there is SWOT analysis of strengths and weaknesses, opportunities and threats in Tábor region.

Key words: unemployment, problem group, employment policy, SWOT analysis, cooperation with EU

9 Přehled použité literatury

- [1] Český statistický úřad [online], [cit. 25.1. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.czso.cz>>.
- [2] EUROSKOP [online], [cit. 20.2. 2008]. Dostupné na WWW: <<http://www.euroskop.cz>>.
- [3] HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001, 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- [4] HLADKÝ, J., LEITMANOVÁ, I. *Mikroekonomie I*. 1 vyd. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, 1997, 93 s. ISBN 80-7040-201-6
- [5] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999, 95 s. ISBN 80-7079-635-9
- [6] KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1 vyd. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, 2005, 233 s. ISBN 80-7248-321-8.
- [7] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1 vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
- [8] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3 upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- [9] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [online], [cit. 10.2. 2008] Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz>>.
- [10] ROLÍNEK, L. *Management 1*. České Budějovice, EF JU v Českých Budějovicích
- [11] TICHÁ, I., HRON, J. *Strategické řízení*. 1 vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2003, 240 s. ISBN 80-213-0922-9
- [12] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online], [cit. 28.2.2008] Dostupný na WWW: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

Seznam obrázků a tabulek

Obrázek 1 Počet obyvatel	str. 27
Obrázek 2 Míra registrované nezaměstnanosti v regionu Tábořsko	str. 28
Obrázek 3 Obecná míra nezaměstnanosti	str. 29
Obrázek 4 Počet nezaměstnaných v regionu Tábořsko	str. 30
Obrázek 5 Počet uchazečů o zaměstnání v porovnání s volnými místy v regionu Tábořsko	str. 30
Obrázek 6 Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky nezaměstnanosti v regionu Tábořsko	str. 31
Obrázek 7 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v regionu Tábořsko	str. 32
Obrázek 8 Rozbor některých uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání v regionu Tábořsko	str. 34
Obrázek 9 Osoby starší 50 let v regionu Tábořsko	str. 35
Obrázek 10 Podíl osob starších 50 let ke všem nezaměstnaným	str. 35
Obrázek 11 Osoby mladší 25 let v regionu Tábořsko	str. 36
Obrázek 12 Podíl osob mladších 25 let ke všem nezaměstnaným	str. 37
Obrázek 13 Absolventi v regionu Tábořsko	str. 38
Obrázek 14 Podíl absolventů ke všem nezaměstnaným	str. 38
Obrázek 15 Uchazeči se ZPS v regionu Tábořsko	str. 39
Obrázek 16 Podíl osob se ZPS ke všem nezaměstnaným	str. 40
Obrázek 17 Výdaje na politiku zaměstnanosti v regionu Tábořsko	str. 41
Obrázek 18 Výdaje na politiku zaměstnanosti v Jihočeském kraji	str. 42
Obrázek 19 Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR	str. 42
Obrázek 20 Fullerův trojúhelník – párové srovnávání	str. 56
Tabulka 1 Počet obyvatel	str. 28

Seznam zkratek

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

ILO – obecná míra nezaměstnanosti

JK – Jihočeský kraj

MPSV – ministerstvo práce a sociálních věcí

OP – operační program

PPZ – pasivní politika zaměstnanosti

ÚP – úřad práce

VŠPS – výsledky šetření pracovních sil

ZPS – změněná pracovní schopnost

Přílohy

Tabulky:

Počet obyvatel k 31.12

Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ČR	10 206 436	10 203 269	10 211 455	10 220 577	10 251 079	10 287 189
JK	624 568	625 097	625 541	625 712	627 766	630 006
Táborsko	102 714	102 586	102 388	102 254	102 217	102 374

Zdroj: Český statistický úřad

Míra registrované nezaměstnanosti v regionu Táborsko k 31.12 (v %)

Rok	nezaměstnanost
2001	5,3
2002	5,7
2003	6,4
2004	6
2005	6,2
2006	5,5
2007	4,5

Zdroj: ÚP Tábor

Obecná míra nezaměstnanosti ILO k 31.12 (v %)

Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Česká republika	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1
Jihočeský kraj	5,6	5	5,2	5,7	5	5,1

Zdroj: ÚP Tábor

Počet nezaměstnaných v regionu Táborsko k 31.12

Rok	Počet nezaměstnaných
2001	2807
2002	3011
2003	3372
2004	3440
2005	3501
2006	3246
2007	2637

Zdroj: ÚP Tábor

Nezaměstnaní a volná místa v regionu Tábořsko (k 31.12)

Rok	Počet uchazečů	Počet volných míst	Počet uchazečů na 1 místo
2002	3011	268	11,2
2003	3372	255	13,2
2004	3440	323	5,5
2005	3501	433	8,5
2006	3246	718	4,5
2007	2637	962	2,7

Zdroj: ÚP Tábor

Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky nezaměstnanosti v regionu Tábořsko k 31.12

Délka evidence	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
do 3 měsíců	1112	1111	1149	1307	1306	1136	1008
3-6 měsíců	702	766	892	717	755	620	524
6-9 měsíců	312	353	397	390	381	321	270
9-12 měsíců	176	234	261	253	244	253	184
12-24 měsíců	316	369	431	435	406	462	257
nad 24 měsíců	189	178	242	338	409	454	394
celkem	2807	3011	3372	3440	3501	3246	2637

Zdroj: ÚP Tábor

Věková struktura uchazečů v Regionu Tábořsko k 31.12

Uchazeči ve věku	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
do 19 let	261	246	231	207	162	148	118
20 - 24 let	619	669	673	571	489	431	309
25 - 29 let	424	436	431	480	456	397	312
30 - 34 let	307	328	382	404	426	398	353
35 - 39 let	279	283	354	357	364	329	259
40 - 44 let	229	221	300	325	380	340	251
45 - 49 let	293	318	345	371	350	316	252
50 - 54 let	276	310	387	422	494	469	398
55 - 59 let	115	187	249	264	330	366	326
nad 60 let	4	13	20	39	50	52	59
Celkem	2807	3011	3372	3440	3501	3246	2637

Zdroj: ÚP Tábor

Rozbor uchazečů o zaměstnání k 31.12

Dosažené vzdělání	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Základní vzdělání + praktická škola	606	620	721	721	757	757	557
Střední odborné vzdělání	1085	1243	1340	1440	1506	1321	1082
ÚSO vzdělání s maturitou	557	562	618	593	599	550	501
Bakalářské vzdělání	10	12	9	6	8	9	12
Vysokoškolské vzdělání	119	112	146	157	133	137	112

Zdroj: ÚP Tábor

Osoby starší 50 let v regionu Tábořsko (k 31.12)

Problémová skupina	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
starší 50 let	395	510	656	725	874	887	783
starší 50 let/nezaměstnaní (v %)	14,1	16,9	19,5	21,1	25	27,3	29,7
celkem nezaměstnaných	2807	3011	3372	3440	3501	3246	2637

Zdroj: ÚP Tábor

Osoby mladší 25 let v regionu Tábořsko (k 31.12)

Problémová skupina	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
mladší 25 let	880	915	904	778	651	579	427
mladší 25 let/nezaměstnaní (v %)	30,4	30,4	26,8	22,6	18,6	17,8	16,2
celkem nezaměstnaných	2 807	3 011	3 372	3 440	3 501	3 246	2 637

Zdroj: ÚP Tábor

Absolventi v regionu Tábořsko (k 31.12)

Problémová skupina	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
absolventi	541	460	455	363	283	254	208
absolventi/nezaměstnaní (v %)	19,3	15,3	13,5	10,6	8,1	7,8	7,9
celkem nezaměstnaných	2 807	3 011	3 372	3 440	3 501	3 246	2 637

Zdroj: ÚP Tábor

Výdaje na politiku zaměstnanosti regionu Tábořsko k 31.12 (v tisících Kč)

Položka	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2001-2007
výdaje na pol. zam. celkem	67 079	80 864	81 593	100 774	89 738	96 240	88 291	604 579
v tom na pasivní politiku	46 404	54 829	60 121	72 375	68 995	77 491	72 495	452 710
v tom na aktivní politiku	20 675	26 035	21 473	28 399	20 743	18 749	15 796	151 870

Zdroj: ÚP Tábor

Uchazeči se ZPS v regionu Tábořsko (k 31.12)

Problémová skupina	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
uchazeči se ZPS	344	400	475	467	524	529	503
uch. ZPS/ nezaměstnaní (v %)	12,3	13,3	14,1	13,6	15	16,3	19,1
celkem nezaměstnaných	2 807	3 011	3 372	3 440	3 501	3 246	2 637

Zdroj: ÚP Tábor

Výdaje na politiku zaměstnanosti v Jihočeském kraji (v tisících Kč)

Položka	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2001- 2006
Výdaje na pol. zam. celkem	392 931	531 463	493 545	575 771	562 221	684 819	3 240 750
v tom na pasivní politiku	273 728	370 247	368 424	414 154	412 886	448 078	2 287 517
v tom na aktivní politiku	119 203	161 216	125 121	161 617	149 335	236 741	953 233

Zdroj: MPSV

Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR (v tisících Kč)

Položka	2001	2002	2003	2004	2005	2006
výdaje na politiku zaměstnanosti celkem	9 522 338	9 879 089	10 960 415	11 750 430	11 959 120	14 202 321
v tom na pasivní politiku	5 228 947	6 209 746	6 949 250	7 030 047	7 046 845	7 307 521
v tom na aktivní politiku	4 063 277	3 483 250	3 274 160	3 939 856	4 027 853	5 300 675

Zdroj: MPSV

Národní projekty spolufinancované ESF a státním rozpočtem ČR

2006

Projekt	Cyklus	Schůzka	Pozváno	Vstoupilo do projektu	Odmítlo zařazení do projektu	Zařazeno do rekvalifikace	Absolvovalo rekvalifikaci	Zaměstnáno
Najdi si práci	I.	1.	28	30	15	19	19	19
		2.	27					
	II.	3.	18	24	7	9	9	15
		4.	17					
	III.	5.	21	14	21	9	9	9
		6.	23					
	IV.	7.	22	15	12	12	12	4
		8.	17					
	V.	9.	30	26	18	21	1(ostatní RK probíhají)	3
		10.	26					
Příprava na práci	VI.	11.	25	22	22	6 (ostatní čekají na RK)	5	3
		12.	23					
	VII.	13.	28	11	7	čekají na RK		1
Návrat do práce	I.	1.	24	19	23			1
		2.	24					
		3.	19					

Zdroj: ÚP Tábor

2007

Projekt	Cyklus	Schůzka	Pozváno	Vstoupilo do projektu	Odmítlo zařazení do projektu	Zařazeno do rekvalifikace	Absolvovalo rekvalifikaci	Zaměstnáno
Najdi si práci	VIII.	14.	21	24 + 2 přefazeni ze VII. cyklu	13	12	12	19
		15.	21					
Příprava na práci	Dodatečný cyklus	4.	16	10	2	9	8	2
Návrat do práce	II.	4.	21	18	17	8	8	11
		5.	19					
		6.	17					
	III.	7.	19	30	20	19	18	4
		8.	25					
		9.	21					
		10.	28					

Zdroj: ÚP Tábor

Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Tábor k 31.12. 2007

