

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A  
REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, o.p.s.

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI  
JIHOČESKÉHO KRAJE

**Autor práce: Martin Kuliš**

**Studijní obor: Regionální studia**

**Forma studia: prezenční**

**Vedoucí práce: Ing. Dušek Jiří , Ing. Skořepa Ladislav, Ph.D.**

**Katedra: Katedra evropských studií a veřejné správy**

**2008**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna ke studijním účelům.

Děkuji vedoucím bakalářské práce Ing. Jiřímu Duškovi a Ing. Ladislavu Skořepovi, Ph.D. za zájem, cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

# OBSAH

ÚVOD.....	6
1 CÍL A METODIKA PRÁCE.....	8
2 TRH PRÁCE.....	9
2.1 Definice trhu práce, poptávka a nabídka po práci.....	9
2.2 Poptávka po práci.....	10
2.3 Nabídka práce.....	11
2.4 Rovnováha na trhu práce.....	13
2.5 Pracovní trh.....	15
2.5.1 Rozdělení trhu práce .....	15
3 NEZAMĚŠTNANOST.....	19
3.1 Ekonomická interpretace nezaměstnanosti.....	19
3.2 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	20
3.2.1 Dobrovolná nezaměstnanost.....	20
3.2.2 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	20
3.3 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	20
3.3.1 Snižování přirozené míry nezaměstnanosti.....	21
3.4 Druhy nezaměstnanosti.....	22
3.5 Aktivní - pasivní obyvatelstvo a měření nezaměstnanosti.....	23
3.5.1 Měření nezaměstnanosti.....	24
3.6 Zvyšování a snižování nezaměstnanosti.....	24
3.6.1 Zvyšování nezaměstnanosti.....	24
3.6.2 Snižování nezaměstnanosti.....	25
4 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	26
4.1. Inštituce státní politiky zaměstnanosti .....	26
4.1.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV).....	26
4.1.2 Úřady Práce.....	27
4.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	28
4.3 Aktivní politika zaměstnanosti.....	29
4.4 Opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	31
4.5 Financování státní politiky zaměstnanosti.....	31
5 TRH PRÁCE V ČR.....	33
5.1 Zaměstnanost.....	33
5.2 Nezaměstnanost.....	34
6 JIHOČESKÝ REGION.....	35
6.1 Obecná charakteristika .....	35
6.2 Demografická charakteristika.....	35
6.3 Ekonomická charakteristika.....	36
6.4 Infrastruktura.....	37
6.5 Ekonomický vývoj.....	38
7 SOUČASNÝ STAV NA TRHU PRÁCE V OKRESECH JČ. KRAJE.....	39
7.1 Prachatice.....	39
7.2 Strakonice.....	40
7.3 Tábor.....	40
7.4 České Budějovice.....	42
7.5 Český Krumlov.....	44
7.6 Jindřichův Hradec.....	45
7.7 Písek.....	46
7.8 Očekávaný vývoj Jihočeského kraje v roce 2008.....	47

8 POSTAVENÍ ABSOLVENTŮ NA TRHU PRÁCE V JČ. KRAJI.....	48
8.1 Školství v Jihočeském kraji.....	48
8.2 Nezaměstnanost absolventů.....	50
8.3 Zhodnocení postavení absolventů na trhu práce.....	53
ZÁVĚR.....	55
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	58
ABSTRAKT.....	60
ABSTRACT.....	61

## ÚVOD

Možnost podnikat, stejně tak jako např. ztratit práci a být nezaměstnaný, byly ještě v historicky nedávné době nepoznané skutečnosti. V současné době končí proces transformace naší ekonomiky, jejímž cílem byl přechod od ekonomiky centrálně plánované k ekonomice řízené a určované trhem, k ekonomice tržní. Společenské a politické změny, které zasáhly na konci osmdesátých let bývalé socialistické země, vyvolaly změny nejen v oblasti ekonomické, ale i sociální. V tomto transformačním období jsme si museli zvyknout na nové jevy, které jsme dříve neznali, které jsou však průvodními jevy tržního hospodářství. Nezbytnou součástí tohoto procesu je i změna přístupu k problematice trhu práce a s ním spojenou nezaměstnaností.

Více než čtyřicet let u nás byly popírány základní ekonomické zákony a trh práce v naší ekonomice neexistoval. Neexistovala nabídka ani poptávka po pracovních silách. Pro mnohé se díky změnám otevřel prostor pro zajímavější možnosti seberealizace, někteří se stali spokojenější z důvodu vyššího příjmu, ale mnozí museli z různých důvodů opustit dříve „jisté“ zaměstnání a stali se nezaměstnanými.

Problém nezaměstnanosti je tedy možné spojit až s počátkem fungování tržního mechanismu a demokracie, s existencí trhu práce. Je důsledkem a projevem nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Určitou míru nezaměstnanosti však společnost fungující na tržním principu nechápe jako velký problém. Je to vlastně cena, kterou společnost platí za možnost svobodného rozhodování. Otázkou je, kde se nachází hranice, od které se nezaměstnanost stává těžkým břemenem pro celou společnost. Jakousi přijatelnou nezaměstnanost však nelze jednoznačně kvantifikovat. Velice záleží na tom, jak společnost nezaměstnanost vnímá. Jestliže obyvatelstvo České republiky bylo od počátku 90. let zvyklé na skutečnost, že se nezaměstnanost pohybovala nejvýše v rozmezí 2-3 % a každý, kdo chtěl pracovat, zpravidla práci získal, potom se nám dnešní situace na trhu práce, který vykazuje neustálý růst počtu nezaměstnaných a pokles pracovních příležitostí, jeví jako velice alarmující.

Nezaměstnanost je v tržní ekonomice jev, kterému se nelze vyhnout, jde ovšem o to, aby nepřesáhla únosnou míru. O to by se měl postarat efektivně fungující trh práce, který by měl odstranit nerovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po práci, a který by

vytvořil podmínky rovnovážného vývoje. Proto je regulován prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení maximální možné zaměstnanosti a rovnováhy na trhu práce.

Nezaměstnanost je velkým a aktuálním problémem po celém světě, samozřejmě také v České republice. Z důvodu závažnosti a aktuálnosti výše uvedené problematiky jsem se rozhodl, že se v bakalářské práci budu zabývat právě nezaměstnaností a trhem práce se zaměřením na Jihočeský kraj.

# 1. CÍL A METODIKA PRÁCE

Vzhledem k neustálým otázkám týkající se problémů spojenými s trhem práce, nezaměstnaností, sociální politikou a vyhodnocování různých zpráv, které se těchto problémů týkají, sem se rozhodl pro vypracování mé bakalářské práce na téma: „Analýza nezaměstnanosti Jihočeského kraje“. K hodnocení stavu trhu práce v Jihočeském regionu využívám především roky 2006 a 2007 a pro vývoj na trhu práce v Jihočeském regionu data z let 2004 – 2007. Práci sem rozdělil do několika kapitol, kde lze nalézt jednak obecné údaje k trhu práce a nezaměstnanosti a dále potom také aktuální číselné charakteristiky trhu práce v jednotlivých okresech jihočeského regionu i ukazatele týkající se celé ČR. V jedné kapitole jsem se zaměřil také na problematiku absolventů na trhu práce v jihočeském regionu.



## 2. TRH PRÁCE

### 2.1 Definice trhu práce, poptávka a nabídka po práci

Trh práce má určité znaky podobné trhu statků a služeb, avšak v určitém ohledu se od něho významně liší. Práce nemá stejnou povahu jako jiná zboží. Její specifická je dána tím, že ji vykonávají lidé, s nimiž je neoddělitelně spjata. Lidé se odlišují od ostatních výrobních faktorů, protože jsou nadáni vůlí a myšlením a mají svá práva. Díky svým zvláštnostem je tento trh velice častým předmětem státních zásahů nebo východiskem pro politické střety.

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. Jednou z konkrétních forem trhu práce jsou úřadovny práce, jinou formou všechny podoby inzerce poptávky po práci, tj. nabídky pracovních míst, a nabídky práce ze strany těch, kteří práci hledají.<sup>1</sup>

Práce je vedle půdy a kapitálu jedním ze základních výrobních faktorů. Tedy i na práci můžeme pohlížet jako na výrobní faktor, který je předmětem koupě a prodeje. Trh práce je místem, kde se zaměstnavatel a potenciální zaměstnanec vzájemně nacházejí a kde se dohadují na mzdě, pracovní době atd.

Výsledkem transakcí mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na pracovním trhu je rozmístění lidí do různých zaměstnání, firem, odvětví a regionů za různé mzdy. Toto rozmístění slouží nejen k uspokojení osobních potřeb jednotlivců, ale i potřebám společnosti. Prostřednictvím trhu práce je rozmisťován nejvýznamnější z národních zdrojů – práce.

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.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Doc. Ing. Hana Jírová, CSc.: Trh práce a politika zaměstnanosti, VŠE, Praha 1999 ISBN 80-7079-635-9

## 2.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci je určena množstvím práce ( $L$ ), které firma najímá při různých úrovních mzdové sazby ( $W$ ).

Firma maximalizující zisk poptává takové množství práce ( $L_a$ ) při němž, se příjem z mezního produktu vyrovná mezním nákladům na práci, tedy mzdě ( $W_a$ ).

Jinak také poptávka po práci je „poptávkou odvozenou“, která závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábí, a která závisí na omezeních, v nichž nebo s nimiž firma pracuje. Jedná se o postavení firmy na trhu, využití technologických postupů při výrobě a neméně důležité cíle firmy.<sup>1</sup>

Poptávka je značně ovlivňována produktivitou práce (ta je ovlivněna kvalifikací práce, množstvím a kvalitou kooperujících faktorů, technologií a managementem).

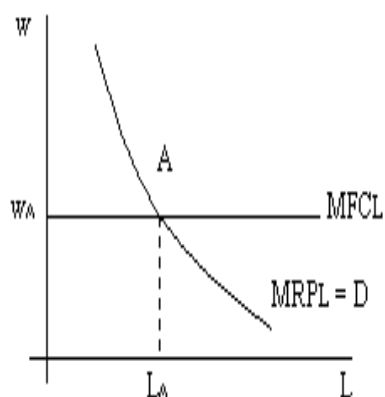
Při nákupu práce je kladen důraz a orientace na výši nákladů, které jsou vynaloženy na nákup práce, a také na výši výnosů, které nakoupená práce přinese. Nacházíme-li se ve firmě v rovnovážném stavu maximalizující zisk, bude tato firma zaměstnávat pracovníky do té doby, než se bude příjem z mezního produktu práce rovnat mezním nákladům. Mezní produkt práce je možné chápat jako dodatečný výstup, který je výsledkem ze zaměstnání jedné dodatečné jednotky pracovní síly za předpokladu, že všechny ostatní vstupy jsou konstantní. Podle zákona klesajících výnosů (klesajícího mezního produktu) každá další jednotka práce přináší menší a menší množství výstupu, tzn. její mezní produkt klesá. Příjem z mezního produktu práce znázorňuje dodatečný příjem získaný zaměstnáním dodatečné jednotky práce za předpokladu, že ostatní vstupy zůstanou konstantní. Je vyjádřen jako mezní příjem získaný prodejem vynásobený mezním produktem práce. V případě mezních nákladů hovoříme o částce, o kterou vzrostou celkové náklady firmy vedoucí k získání dodatečné jednotky práce. Mezní náklady tedy zobrazují cenu práce, tzn. mzdovou sazbu.

Na základě výše uvedených faktů firma zvyšuje či snižuje poptávku po práci až do doby, kdy se výše mzdové sazby vyrovná výši příjmu z mezního produktu práce. Křivka poptávky po práci poté odpovídá křivce příjmu z mezního produktu.

---

<sup>1</sup> Doc. Ing. Hana Jírová, CSc.: Trh práce a politika zaměstnanosti, VŠE, Praha 1999 ISBN 80-7079-635-9

### Graf č. 1: Poptávka po práci<sup>1</sup>



- A .....  $W=MRP \rightarrow$  optimum
- $MRP < W \rightarrow$  přijímat pracovníky
- $MRP > W \rightarrow$  propustit pracovníky

\*poptávka po práci kde:  $W$  ..... mzda  
 $L$  ..... práce  
 $D$  ..... poptávka po práci

#### Determinanty poptávky po práci jsou:

- cena práce (mzdová sazba)
- poptávka po produkci
- produktivita práce
- ceny ostatních vstupů
- očekávané budoucí tržby

### 2.3 Nabídka práce

Nabídkou práce je myšlen počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici, respektive počet odpracovaných hodin při výtěžné činnosti v různých podnicích a různých podmínkách.

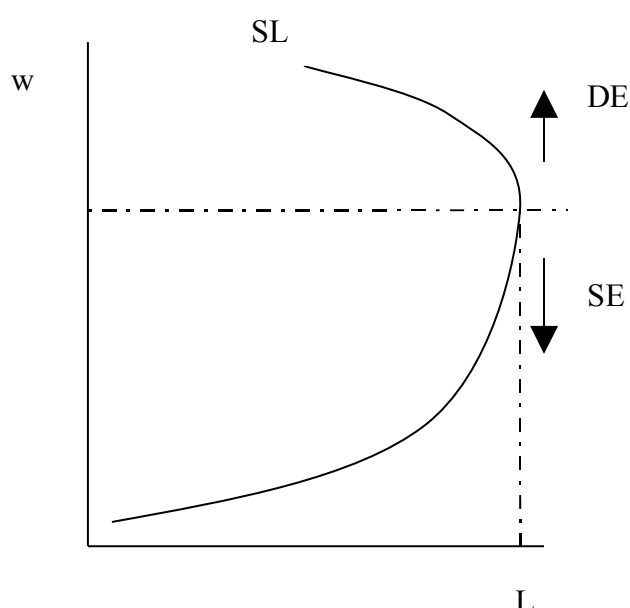
Nabídka práce je volba spotřebitele mezi užitkem z volného času a užitkem, který dosáhne z výrobků a služeb, které nakoupí za mzdu, kterou získal obětováním volného času, za účelem nabídnutí práce. Nabídka pracovních sil závisí na mezní újmě z práce v důsledku obětování volného času a zároveň na výši mzdové sazby.

Také lze říci, že člověk má každý den k dispozici pouze 24 hodin a proto se rozhoduje mezi prací a volným časem.

<sup>1</sup> Doc. Ing. Hana Jírová, CSc.: Trh práce a politika zaměstnanosti, VŠE, Praha 1999 ISBN 80-7079-635-9

S nabídkou práce je také spjat důchodový a substituční efekt. Jedná se o fakt, že při vyšší mzdové sazbě umožňuje každá hodina práce získání většího objemu statků a služeb, ale na úkor volného času. V tomto případě hovoříme o tzv. substitučním efektu změny mzdové sazby vedoucí ke zvyšování množství nabízené práce. Na druhou stranu vyšší mzdová sazba zvyšuje reálný příjem a vede k tendenci mít více volného času. V tomto případě se jedná o důchodový efekt změny mzdové sazby vedoucí ke snižování množství nabízené práce. Oba efekty působí protichůdně.<sup>2</sup>

**Graf 2:** Působení substitučního a důchodového efektu<sup>1</sup>

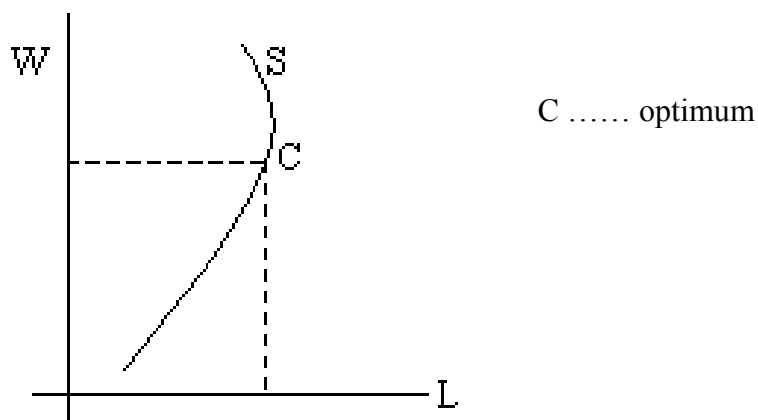


\*nabídka práce kde: W ..... mzda za práci  
L ..... práce  
SE ..... substituční efekt  
DE ..... důchodový efekt

<sup>2</sup> Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém / Božena Buchtová a kolektiv, Grada Publishing, Praha 2002., 236 s.

<sup>1</sup> Doc. Ing. Hana Jírová, CSc.: Trh práce a politika zaměstnanosti, VŠE, Praha 1999 ISBN 80-7079-635-9

**Graf č. 3:** Nabídka práce<sup>1</sup>



\*nabídka práce kde: W ..... mzda za práci  
L ..... práce  
S ..... nabídka práce

#### **Determinanty nabídky práce jsou:**

- reálné mzdy (jejich současná i očekávaná úroveň)
- majetek
- mimopracovní příjmy (včetně vládních transferů)
- demografický vývoj
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva (tj. poměr mezi pracujícím obyvatelstvem a obyvatelstvem celkem)
- úroková míra
- společenská tradice

## **2.4 Rovnováha na trhu práce**

Vzniká při vyrovnání nabídky s poptávkou, při tzv. rovnovážné mzdě, která je dána průsečíkem tržní křivky poptávky a tržní křivky nabídky práce. ( viz bod E v grafu č.4)

*Tržní křivka poptávky po práci (D<sub>l</sub>) - je horizontálním součtem individuálních*

---

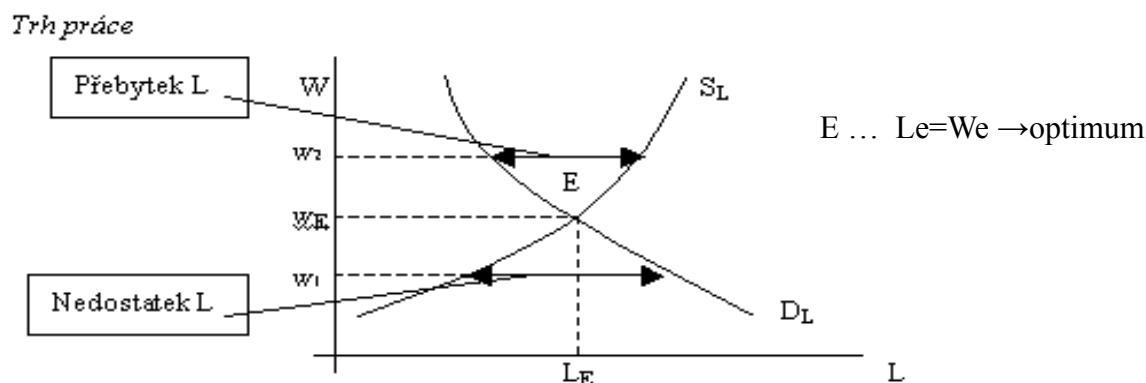
<sup>1</sup> Doc. Ing. Hana Jírová, CSc.: Trh práce a politika zaměstnanosti, VŠE, Praha 1999 ISBN 80-7079-635-9

křivek všech firem na trhu.

*Tržní křivka nabídky práce (S<sub>L</sub>)* – ta již není zpět zakřivená, a to proto, že při součtu jednotlivých individuálních křivek se rozdíly v zakřivení vyrovnají. To ze dvou důvodů:

- 1) u jednotlivých individuálních křivek jsou zpětná zakřivení v jiných bodech a při jejich součtu dojde k vyrovnání
- 2) rostoucí mzda přitahuje na trh nové pracovníky s vyššími transferovými výdělky.

#### Graf č. 4: Rovnováha na trhu práce<sup>1</sup>



\*rovnováha na trhu práce kde:  $W$  ..... mzda       $S_L$  ..... nabídka práce

$L$  ..... práce       $D_L$  ..... poptávka po práci

Při vychýlení mzdy z rovnovážné úrovně vzniká na trhu nedostatek (je-li tržní mzda ( $w_1$ ) nižší než rovnovážná) nebo přebytek práce (je-li tržní mzda ( $w_2$ ) vyšší než rovnovážná).<sup>3</sup>

Jestliže dojde na trhu práce k umělému zvýšení mzdových sazeb nad rovnovážnou úroveň, dojde k vytvoření tří segmentů pracovníků. První segment ukazuje množství zaměstnaných pracovníků, jejichž počet je menší než při rovnovážné mzdě,

<sup>1</sup> Doc. Ing. Hana Jírová, CSc.: Trh práce a politika zaměstnanosti, VŠE, Praha 1999 ISBN 80-7079-635-9  
<sup>3</sup> Samuelson A. P., Nordhaus D. W.: Ekonomie. Svoboda, Praha 1995

tzn. že v tomto případě zaměstnavatel snižuje množství pracovních sil. Další segment tvoří nedobrovolnou nezaměstnanost, respektive pracovní síly, které jsou ochotny nastoupit do práce při stávajících podmínkách a stejné mzdě. Jedná se tedy o pracovníky, kteří jsou ochotni pracovat, ale nemohou nalézt zaměstnání. Třetí a poslední segment tvoří ti, kteří při dané mzdě upřednostňují volný čas před prací, v tomto případě se jedná o dobrovolnou nezaměstnanost. Z výše uvedených faktů docházíme tedy k závěru, že jakékoliv umělé zvýšení mezd je sporné a to i přes jeho zprvu pozitivní vzhled. Touto zvýšenou nezaměstnaností je vyvolán tlak, který způsobuje postupné stlačování mezd na rovnovážnou úroveň až do doby kdy, kdy dojde k obnovení rovnovážného stavu na trhu práce.

## 2.5 Pracovní trh

V současné době je trh práce velmi vzdálen od dokonale konkurenčního aukčního trhu. Tento stav je zapříčiněn zejména vysokou mírou jeho institucionalizace (v tomto případě se jedná o opatření a postupy, které jsou iniciovány státem a zaměstnanci, kteří jsou zastoupeni odbory).

Na trhu práce je mzda jako cena práce nepružná narozdíl od aukčního trhu, kde je vysoká konkurence a organizovanost a zároveň se zde cena pohybuje nahoru a dolů s cílem vyrovnat nabídku a poptávku. Mzda, která sladuje nabídku s poptávkou po pracovních silách, reguluje trh práce jen do určité míry.

Existují různé příčiny, které se pokoušejí objasnit, proč nedochází k poklesu mezd, převládá-li nabídka práce nad poptávkou. Hlavní příčiny relativní pevnosti mezd směrem dolů jsou tyto:

- Existence hranice, pod kterou zaměstnavatel mzdu nesníží, i kdyby se našli nezaměstnaní se zájmem o mzdu nižší, než je stávající. Porušil by tak mzdové relace mezi pracovníky a zároveň propouštění a najímání nových pracovníků je spojeno s vysokými náklady.
- Jiné vysvětlení se opírá o názor, že zaměstnanci vždy posuzují své mzdy v relaci ke mzdám v ostatních podnicích a odvětvích. Nejsou ochotni přistoupit na snížení mezd, pokud nejsou přesvědčeni, že k obdobnému poklesu dojde

i v ostatních odvětvích. Utvrdit dělníky v tomto přesvědčení však bývá v praxi velmi obtížné a většinou nemožné.

- Příčinou nepružnosti mezd je i existence „společenských dohod“ mezi pracovníky a zaměstnavateli o tom, že nebude docházet k poklesu nominálních mezd. Výjimkou bývají jen mimořádné ekonomické události (omezení výroby, deregulace, bankrot<sup>4</sup>)

Stabilita mezd se projevuje i směrem vzhůru, přestože by při převaze nabídky nad poptávkou po práci mělo docházet k růstu mezd s cílem obnovit rovnováhu na trhu. Tento stav a průběh je způsoben dlouhodobostí velké většiny pracovních kontraktů, které stanovují i výši mzdového ohodnocení. Výše mzdy za takovýchto podmínek nemůže samozřejmě odrážet přebytky ani nedostatky na trhu, a dokonce nekolísá jedním nebo druhým směrem ani v případě změny ekonomických podmínek. Nepružné změny jsou zárukou stability systému, protože nevznikají problémy s propočtem investiční efektivity, a jsou výhodné jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Tento systém šetří vzácný čas řídicích pracovníků, prosazuje atmosféru spravedlnosti a slušnosti ve firmě a je nákladově méně náročný než změna celé mzdové struktury firmy podle konkrétní situace na trhu práce.

Za další faktor nedokonalosti trhu lze považovat fakt, že firmy musí mít mzdové tarify, které jsou vytvářeny ve své interní podobě seskupením vykonávané práce do určitého počtu tříd, které jsou poté ohodnoceny (je jim přiřazena určitá mzda). Tyto tarify zůstávají relativně stabilní i při změnách na trhu práce. Tyto tarify ale naopak pomáhají firmám např. při mzdových rozhodnutích.

Projevem intitucionalizace trhu práce může být např. strnulost nabídky práce. Domácnost má na výběr jen z několika málo kombinací sazeb mezd a rozsahu nabídky práce (plný úvazek, částečný úvazek, vedlejší pracovní poměr, nezaměstnanost, atd.). Významně nabídku práce ovlivňuje také působnost odborů (kolektivní smlouvy) a státu (minimální mzdy, pracovní zákonodárství apod.). Při hodnocení strnulosti nabídky nelze opomenout ani strukturální heterogenitu práce, z níž vyplývá segmentace trhu práce. Z výše uvedeného také vyplývá zmenšená míra konkurenceschopnosti na trhu práce, kdy například lékař může těžko substituovat novináře a naopak.

---

<sup>4</sup> Němec, O.: Lidské zdroje na trhu práce, Oeconomica, Praha 2002., 152 s. ISBN 80-245-0350-6



Na trhu práce existuje ale vedle strnulosti nabídky také strnulost poptávky po práci. Kolektivní smlouvy, pracovně-právní zákonodárství ale o čistě tržní vlivy (např. zájem firem v udržení kvalifikovaných a zapracovaných pracovníků) omezují firmy v rozhodování a někdy dochází k udržování zaměstnanosti nad efektivní úrovní v očekávání budoucího růstu poptávky na trhu po produkci těchto firem.

Trh práce tedy působí jako administrativně regulovaný trh s byrokratickými prvky ale nikoliv jako konkurenční aukční trh.<sup>5</sup>

### **2.5.1 Rozdělení trhu práce**

Teorie, zkoumající zvláštnosti trhu práce upozorňuje na jev, který je označován pojmem segmentace trhu práce. Segmentace trhu práce znamená, že neexistuje jediný trh práce, ale celá řada trhů. Zásadně je třeba rozlišovat mezi primárním a sekundárním trhem práce a mezi interními pracovními trhy jednotlivých firem a externím trhem práce, který zahrnuje území celého státu.

- primární trh práce soustřeďuje lepší a výhodnější pracovní příležitost, s vyšší prestiží, s možností profesionálního růstu, vyššími výdělky a větší jistotou zaměstnání.
- sekundární trh práce soustřeďuje pracovní místa s nízkou prestiží, malými požadavky na kvalifikaci, nízkými výdělky a značnou nejistotou zaměstnání.
- formální trh práce – je trh oficiálních pracovních příležitostí, tak či onak kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci.
- neformální trh práce – je naproti tomu většinou mimo kontrolu těchto institucí (zejména daňových úřadů) a vedle aktivit řazených obvykle do tzv. šedé či dokonce černé ekonomiky (různé formy nelegálního podnikání od zcela kriminální povahy až po podnikání obcházející pracovní a daňové zákony) se týká i samozásobitelství a domácích prací. Sem se zahrnují i různé formy sousedské a rodinné výpomoci.
- interní trhy práce představují pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem, mezi nimiž dochází k rozmisťování pracovníků zpravidla bez jejich propouštění.

---

<sup>5</sup> Prof. Ing. Roubíček, Vladimír, CSc.: Úvod do demografie, CODEX Bohemia, Praha 1997 ISBN 8085963434

- na externím trhu práce se setkávají pracovníci, nabízející svoji pracovní sílu a kvalifikaci, s firmami nabízející volná pracovní místa.

V transformujících se ekonomikách byl trh práce nejen silně deformovaný, ale také silně segmentovaný. V procesu privatizace se prostor interních trhů práce značně zúžil, nicméně tyto trhy působí i nadále a jsou významným faktorem přezaměstnanosti.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Doc. Ing. Hana Jírová, CSc.: Trh práce a politika zaměstnanosti, VŠE, Praha 1999 ISBN 80-7079-635-9

## 3 NEZAMĚŠTNANOST

V tržní ekonomice se obvykle potýkáme se stavem, při němž část pracujících, ekonomicky aktivních osob je nezaměstnaná, protože nemá odpovídající zaměstnání. Tento stav je považován za vážný symptom narušení rovnováhy v ekonomice. Nezaměstnanost je výlučně makroekonomický problém. Možnosti ovlivňování nezaměstnanosti na globální úrovni má pouze vláda. Nezaměstnanost s sebou přináší vážné důsledky pro sociální a politickou stabilitu ve společnosti, proto si jí všímá každá, i ta nejliberálnější z vlád vyspělých zemí.

### 3.1 Ekonomická interpretace nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze definovat jako takový stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou najít práci. Přesná definice tohoto pojmu se v různých zemích poněkud liší (různá věková hranice). Společné je však členění obyvatelstva do tří skupin:

1. *Zaměstnaní* – vykonávají jakoukoliv placenou práci a rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu nemoci, stávek nebo dovolených
2. *Nezaměstnaní* – nejsou zaměstnaní, ale
  - a) Aktivně hledají vhodné zaměstnání,
  - b) Byli z práce vysazeni a čekají na výzvu k návratu do práce nebo
  - c) Čekají, že se budou příští měsíc hlásit do práce.

A jsou zaregistrováni ve zprostředkovatelích práce.

Ti, kdo jsou buď zaměstnaní, nebo nezaměstnaní, patří mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

3. *Ostatní občané (ekon. neaktivní)*, kteří nejsou zahrnováni mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Patří sem lidé v důchodu, ženy na mateřské dovolené a ženy pečující o děti v domácnosti, osoby v domácnosti, studenti, osoby dlouhodobě nebo trvale práceneschopné a lidé, kteří prostě práci nehledají

Metodiku výpočtu míry nezaměstnanosti ministerstvo práce změnilo v červenci 2004. Změna spočívá v tom, že v konečných číslech míry nezaměstnanosti došlo k očištění

absolutních počtů nezaměstnaných o skupiny tzv. nedosažitelných uchazečů (např. na rekvalifikaci, ve výkonu trestu, práce neschopných, krátkodobě zaměstnaných), čímž došlo v konečném efektu k umělému snížení míry nezaměstnanosti.<sup>6</sup>

## **3.2 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

### **3.2.1 Dobrovolná nezaměstnanost**

Takto se někdy označuje frikční nezaměstnanost. Jde tedy jen o pohyb obyvatelstva mezi různými zaměstnáními. Nezaměstnanost způsobená dobrovolným ukončením jednoho zaměstnání a způsobená prodlevou nástupu do jiného. Nezaměstnanost při modelu pružných mezd.

### **3.2.2 Nedobrovolná nezaměstnanost**

Takto se označuje cyklická nezaměstnanost, která je podmíněna nepružností směrem dolů (růst nezaměstnanosti), vůči této nezaměstnanosti neexistují volná pracovní místa. Vzniká důsledkem nepružných mezd. Při příliš vysoké mzdové sazbě je přebytek kvalifikovaných pracovníků nad pracovními příležitostmi pro ně. Nedobrovolně zaměstnaní jsou lidé, kteří chtějí při dané mzdové sazbě pracovat, ale neexistuje dostatek pracovních míst pro ně. Nabídka je větší než poptávka. Pokud je přebytek kvalifikovaných pracovníků, stanoví firmy přísnější výběrová kritéria a vyberou pracovníky s nejvyšší kvalifikací a s největšími zkušenostmi. U nízkých mezd se jedná o opačný problém.

## **3.3 Přirozená míra nezaměstnanosti**

Přirozená je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Při přirozené míře je inflace stálá, když nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování. V soudobé ekonomice, která se snaží zabránit vysokým mírám inflace, je přirozená míra

---

<sup>6</sup> T. Sirovák, P. Mareš: Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, Masarykova univerzita, Brno 2003  
ISBN 80-210-3048-8

nezaměstnanosti nejnížší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná. Vyjadřuje tedy nejvyšší úroveň zaměstnanosti, jakou lze udržet a odpovídá potencionálnímu produktu země. Přirozená míra není rovna nule. Je tomu tak, protože v zemi s vysokou úrovní ekonomiky a s neustále se měnící S a D existuje vysoká strukturální a frikční nezaměstnanost. Zhruba 2-3 % ekonomicky aktivního obyvatelstva jsou lidé, kteří vstupují do zaměstnání poprvé, nebo se do zaměstnání vracují. Přirozená míra je jediná míra nezaměstnanosti, při které lze zabránit změnám v inflaci. Při příliš vysoké nezaměstnanosti dochází k deflaci. Pokud by se stát snažil udržet nezaměstnanost na tak nízké úrovni, že by byla menší než přirozená míra, vedlo by to k zrychlování inflace a to je jev velmi nežádoucí v každé ekonomice. Protože inflace působí jako omezení ve vztahu k hospodářské politice, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnížší mírou nezaměstnanosti, kterou lze dlouhodobě udržet. Při přirozené míře nezaměstnanosti pracuje ekonomika na hranici potencionálního produktu a je tedy maximálně efektivní. V dnešním světě ekonomové odhadují, že přirozená míra nezaměstnanosti se pohybuje okolo šesti procent. Přirozená míra nezaměstnanosti je tak vysoká, protože existuje vysoká mobilita pracovníků, a také proto, že trh práce není schopen uvést do souladu volná pracovní místa s nezaměstnanými pracovníky. Ekonomové poukazují na tři hlavní důvody rostoucí přirozené míry nezaměstnanosti: demografické změny, vládní politika a strukturální změny

### **3.3.1 Snižování přirozené míry nezaměstnanosti**

Přirozená míra nezaměstnanosti je patrně nad optimální mírou nezaměstnanosti, nad úrovní nezaměstnanosti, při níž se maximalizuje čistý ekonomický blahobyt. Opatření vedoucí ke snižování přirozené míry nezaměstnanosti:

- zlepšení služeb spojených s trhem práce. Rozsah frikční a strukturální nezaměstnanosti se může snížit, jestliže budou poskytovány lepší informace o volných pracovních místech a jestliže bude vytvořeno více míst ke školení a ke zvyšování kvalifikace.
- prosazování vládních programů zaměstnanosti. Vládní programy na zvyšování kvalifikace mohou zabezpečit pracovníkům hodnotnější život a snížit transferové břemeno státu.
- odstraňování vládních překážek. Spolu se zavedením ochrany před důsledky nezaměstnanosti vláda snížila dopady nezaměstnanosti na lidi a snížila pobídky

k hledání si práce.

- vytvoření přetlakové ekonomiky. Jedná se o udržování HDP co nejvýše a snižování nezaměstnanosti co nejnižší. Přetlaková ekonomika je nejvýhodnější pro ženy a pracovníky z menšin, kteří jsou najímáni jako poslední a propuštěni jako první.
- tvorba veřejných pracovních příležitostí. Podle tohoto přístupu je vláda zaměstnavatelem, když ostatní selhali. Tato opatření by mohla být zvláště efektivní, kdyby se soustředovala na skupiny, kde je zvlášť vysoká míra nezaměstnanosti. Výsledkem by mohlo být trvalé zlepšení kvalifikace a produktivity a následné snížení přirozené míry nezaměstnanosti těchto skupin.

### 3.4 Druhy nezaměstnanosti

Pro lepší vysvětlení struktury dnešních trhů práce je dobré vyčlenit rozdílné typy nezaměstnanosti:

- 1) Frikční nezaměstnanost – je zcela přirozená. Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Frikční nezaměstnanost souvisí i se špatnou informovaností o nabídce pracovních míst. Protože frikčně nezaměstnaní pracovníci často přecházejí z jedné práce do druhé nebo shánějí lepší zaměstnání. Frikční nezaměstnanost je krátkodobá, poměrně stabilní a nalezneme ji v každém systému.
- 2) Strukturální nezaměstnanost – je také přirozená. Objevuje se tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Strukturální nezaměstnanost je způsobena hlavně změnami v požadované kvalifikaci u pracovníků z důvodu strukturálních a technických změn (např. technologické inovace, změny v relativní konkurenční schopnosti jednotlivých odvětví, změny ve skladbě celkové poptávky atd.). Je v průměru dlouhodobější, může trvat i několik let. Řeší se rekvalifikací a její řízení je v posledních desetiletích jedním z hlavních objektů cílené makroekonomické politiky. (spojeno se strukturální přeměnou ekonomiky)

- 3) Sezónní nezaměstnanost – je důsledkem sezónní fluktuace poptávky po práci. Je běžná v zemědělství, stavebnictví, turistickém odvětví apod.
- 4) Cyklická nezaměstnanost – je hlavní příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti. Je způsobena stagnací a poklesem v hospodářském cyklu – tzn. Snížením celkové úrovně výdajů a produkce v ekonomice. Trvá zpravidla několik měsíců, dokud nezačne opět růst národní produkce a dokud se nezvýší poptávka po práci. Tento typ je třeba považovat za vážný ekonomický, sociální a politický problém.<sup>1</sup>

### 3.5 Aktivní - pasivní obyvatelstvo a měření nezaměstnanosti

Základní skupiny, které je třeba rozlišovat:

**Zaměstnaní** – obyvatelstvo, které má placené zaměstnání, nebo sebezaměstnání (včetně osob dočasně v práci nepřítomných, ale s formální vazbou k zaměstnání)

**Nezaměstnaní** – nemají placená zaměstnání ani sebezaměstnání, přitom práci aktivně hledají a jsou ochotni během určité doby nastoupit. Jde o osoby schopné a ochotné pracovat = **ekonomicky aktivní obyvatelstvo – pracovní síla dané země**

**Ostatní** – studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti – pokud nesplňují podmínky předchozích skupin = **ekonomicky neaktivní obyvatelstvo**

Pro účely měření se tedy využívá:

- absolutní vyjádření počtu nezaměstnaných
- míry nezaměstnanosti jako procentního podílu nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{ekonomicky aktivní obyvatelstvo}}$$

Některé teorie namítají, že toto měření nevystihuje určité skupiny (minimálně tyto) pracovníci s nuceným zkráceným pracovním úvazkem osoby, vyloučené z pracovní síly, jako odražené pracovníky. Přestali práci hledat, nevěří, že ji ještě

---

<sup>1</sup> Doc. Ing. Hana Jírová, CSc.: Trh práce a politika zaměstnanosti, VŠE, Praha 1999 ISBN 80-7079-635-9

najdou. Dále bychom zde mohli uvést pracovníky, kteří se rekvalifikují, případně osoby, které práci našli, ale nastoupí až později (vůle zaměstnavatele).

### 3.5.1 Měření nezaměstnanosti

Rozsah nezaměstnanosti měříme pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, kterou získáme jako podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil (ekonomicky aktivní obyvatelstvo). Mimo to sledujeme tzv. specifické míry nezaměstnanosti. Existuje jich sedm:

- míra dlouhodobé nezaměstnanosti,
- míra propuštěných z práce,
- míra nezaměstnaných dospělých,
- míra nezaměstnaných hledajících úplné zaměstnání,
- běžná míra nezaměstnanosti,
- míra zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu,
- míra zohledňující rezignované pracovníky.

## 3.6 Zvyšování a snižování nezaměstnanosti

### 3.6.1 Zvyšování nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti má tendenci při plné zaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva má tendenci k neustálému růstu (trend posledních let). Jak již bylo napsáno, ukazují se tři hlavní příčiny:

- Demografické změny – souvisí s demografickou strukturou ekonomicky aktivního obyvatelstva a s rostoucí ekonomickou aktivitou dospívající mládeže, příslušníků menšin a žen (tyto skupiny mají větší tendenci k nezaměstnanosti)
- Vládní politika – vyšší nezaměstnanost vlivem větších sociálních jistot vytvořených vládou – menší snaha, nižší zájem o hůře placenou práci.
- Strukturální změny – dochází k vzestupné tendenci strukturální nezaměstnanosti.



Ekonomika rychle mění, zatímco pracovníci reagují na tyto změny mnohem pomaleji.

### 3.6.2 Snižování nezaměstnanosti

Jsou používány vládní zásahy dvojího typu – aktivní a pasivní.

**Pasivní** - zde se zmírňuje dopad nezaměstnanosti vyplácením dávek v nezaměstnanosti

**Aktivní** - zde je snaha snížit nezaměstnanost udržením vysoké zaměstnanosti.

- Snižování nezaměstnanosti probíhá v rámci proticyklické politiky – stimuluje růst zaměstnanosti a produktu. Jde tedy i o snižování cyklické nezaměstnanosti. Opatřeními zde jsou expanzivní (výdajové) poptávkové kroky fiskální politiky přispívající k tvorbě nových pracovních míst. (spol. účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce)
- Udržování vysoké zaměstnanosti cestou snižování přirozené míry nezaměstnanosti. Jde např. o zlepšování informací o volných pracovních místech, financovaná rekvalifikace, či migrace za prací

## **4. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI**

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Dnem 1.10.2004 nabyl účinnosti zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti usiluje o:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- produktivní využití zdrojů pracovních sil
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání

### **4.1. Instrukce státní politiky zaměstnanosti**

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce (ÚP).

#### **4.1.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)**

Je nejvyšším orgánem státní správy zabývající se sociální problematikou. Sídli v Praze. V jeho čele stojí ministr, kterého jmenuje a odvolává prezident republiky na návrh premiéra. Za tento resort v současné době odpovídá ministr Petr Nečas.

MPSV neustále sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a zpracovává prognózy a strategii vývoje zaměstnanosti, vytváří koncepce státní politiky zaměstnanosti k řešení stěžejních otázek na trhu práce. Snaží se sladit zdroje a potřeby pracovních sil ovlivňováním poptávky a nabídky práce. Usměňuje zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí. MPSV uděluje a odnímá povolení i pro zaměstnání v cizině, které však musí být v souladu s mezinárodními dohodami. Zaujímá stanovisko k návrhům ovlivňující státní politiku zaměstnanosti, které předkládají vládě jiné ústřední orgány státní správy. Navrhuje programy k dalšímu pracovnímu uplatnění zaměstnanců. Při svých úvahách vychází z údajů poskytnutými úřady práce, které zároveň řídí. MPSV spravuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a rozhoduje o jejich použití. Hmotně

podporuje zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací, může zřizovat státní rekvalifikační střediska.

Dále uděluje nebo odnímá povolení zaměstnavatele k výkonu zprostředkování zaměstnání za úhradu a stanoví výši poplatku za toto zprostředkování.

#### **4.1.2 Úřady práce**

ÚP jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejichž nadřízeným orgánem je MPSV prostřednictvím složky Správa služeb zaměstnanosti (SSZ MPSV).

ÚP mají tyto funkce:

- 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
- poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací
- vedou evidenci uchazečů, případně 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, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení
- organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání
- hmotně podporují vytváření nových pracovních míst, podporují vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením
- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky nebo občany Evropské unie ani jejich rodinnými příslušníky

- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, organizačních a racionalizačních opatření, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů

## 4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Člověk, který je bez zaměstnání, nestuduje ani nepodniká a chce být zaměstnán, může využít služeb úřadu práce nebo soukromých zprostředkovatelen. Úřad práce provádí svou činnost bezplatně. Příslušnost k úřadu práce je dána trvalým bydlištěm. Občan podá na úřadu práce písemnou žádost o zprostředkování zaměstnání, na základě které je zařazen do evidence. V žádosti se vyplní potřebné osobní údaje, kvalifikaci, praxi, rodinné a osobní poměry a zdravotní stav.

V zájmu každého nezaměstnaného je dostavit se na úřad práce v co nejkratší době. Protože od okamžiku ukončení pracovního poměru přestává platit dosavadní zaměstnavatel zdravotní pojištění a tato povinnost přechází na občana, ale při zaevidování nezaměstnaného na úřadě práce bude platit zdravotní pojištění stát. Evidovaný nezaměstnaný má po dobu vedení v evidenci právo na:

- Zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání
- Profesní přípravu nezbytnou k pracovnímu uplatnění
- Hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti (nesprávně „podpora“)

Evidence nezaměstnaného je ukončena na základě vlastní písemné žádosti, dnem nástupu do zaměstnání, do soustavné přípravy na povolání, výkonu trestu odnětí svobody, úmrtím. Úřady práce mohou uchazeče o zaměstnání z evidence vyřadit i bez vážných důvodů, pokud odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání nebo profesní přípravy či pokud úmyslně maří součinnost s úřadem práce.

Pro jasnější pochopení situace je nutné si vysvětlit často se opakující pojem „vážné důvody“, umožňující odmítnout úřadem práce nabízené vhodné zaměstnání.

Tyto důvody jsou:

- osobní nebo rodinné
- zdravotní - mohou být uznány pouze po předložení lékařského posudku
- porušení podstatné povinnosti zaměstnavatele, kterou má podle právních předpisů, kolektivních smluv, vnitřního předpisu nebo sjednaných podmínek dodržovat.

Podpory v nezaměstnanosti vyplácí úřad práce v měsíčních splátkách pozadu. V některých případech se stane, že podpora náleží nezaměstnanému jen po část měsíce, tehdy dostane za každý kalendářní den jednu třicetinu.

Pasivní politika zaměstnanosti je velice často kritizována, ale ať ji hodnotíme jakkoliv, je nezastupitelnou součástí politiky zaměstnanosti. Není možné nechat člověka úplně bez finančních prostředků. Toto je dáno sociálními zákony platnými ve společnosti a tyto výdaje jsou výdaji povinnými. Sporným faktem zůstává nebezpečí zneužití podpory a určitá snadnost jejího získání, např. v zahraničí bývá získání podpory často podstatně těžší než u nás. Ve Velké Británii se dávka přiznává až poté, co nezaměstnaný prokáže, že práci intenzivně hledal. Dlouhodobě nezaměstnaní jsou přitom povinni udržovat si svoji kvalifikaci i pracovní návyky v pravidelných kurzech. Nezaměstnaný u nás místo, aby hledal zaměstnání a získával příjmy na obživu prací, preferuje život z podpory a štědrých sociálních dávek.

### **4.3 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností. Jejím prostřednictvím mohou úřady práce pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání nové práce. Do APZ patří například rekvalifikace, individuální přístupy k nezaměstnaným, projekty určené nejhůře zaměstnatelným skupinám uchazečů (rodiče po mateřské a rodičovské dovolené, lidé s nedokončeným vzděláním, lidé nad 50 let, zdravotně postižené osoby, příslušníci národnostních menšin apod.).

Prostřednictvím APZ stát podporuje firmy, které zaměstnávají uchazeče z problematických skupin, absolventy nebo vytvářejí pracovní místa v regionech s nejvyšší nezaměstnaností.

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se zejména o následující opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti:

- **rekvalifikace** - získání nové, nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání,
- **investiční pobídky,**
- **veřejně prospěšné práce** - časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP,
- **společensky účelná pracovní místa** - cílem poskytnutí příspěvku na zřízení SÚPM je zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečem,
- **překlenovací příspěvek** - účelem příspěvku je přispět začínajícímu podnikateli na základní životní potřeby při přechodu z nezaměstnanosti k výkonu samostatné výdělečné činnosti,
- **příspěvek na dopravu zaměstnanců** - úřad práce ho může poskytnout zaměstnavateli, který zajistí každodenní dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele,
- **příspěvek na zapracování** - příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče,
- **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** - příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Aktivní politika zaměstnanosti [online]. Dostupné z [www.noviny-mpsv.cz](http://www.noviny-mpsv.cz) [24.3.2008]

#### **4.4 Opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna pro osoby se zdravotním postižením.

**Chráněné pracovní místo (CHPM)** je pracovní místo, které vytvořil zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Může se jednat i o CHPM v domácnostech osob se zdravotním postižením. Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření CHPM i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. CHPM musí zaměstnavatel provozovat minimálně 2 až 4 měsíců. Na základě písemné dohody může úřad práce na takto vytvořená místa poskytnout zaměstnavateli příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Maximální výše příspěvků je stanovena § 75 zákona o zaměstnanosti. Na poskytnutí příspěvků není právní nárok.

**Chráněná pracovní dílna (CHPD)** je pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném stavu nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením a které bylo vymezeno na základě dohody s úřadem práce. CHPD musí být přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jejich specifických potřeb např. z hlediska architektonických bariér, sociálního zařízení atd. CHPD musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců. Na základě písemné dohody může úřad práce poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPD. Maximální výše příspěvků je stanovena § 76 zákona o zaměstnanosti. Na poskytnutí příspěvků není právní nárok.<sup>7</sup>

#### **4.5 Financování státní politiky zaměstnanosti**

Financování politiky zaměstnanosti probíhá ze státního rozpočtu, z plateb příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, který ze zákona platí zaměstnanci, zaměstnavatelé i osoby samostatně výdělečně činné (podnikatelé). Tyto platby jsou stanoveny procentní sazbou z vyměřovacích základů, kterými jsou fakticky hrubé mzdy (u zaměstnance a zaměstnavatelů) nebo určitá část příjmů (u osob samostatně výdělečně

---

7 Aktivní politika zaměstnanosti [online]. Dostupné z [www.noviny-mpsv.cz](http://www.noviny-mpsv.cz) [24.3.2008]

činných). Z takto vybraných finančních prostředků jsou hrazeny náklady úřadu práce, zdravotní pojištění za nezaměstnaného, vyplacené podpory, náklady spojené s aktivní politikou zaměstnanosti (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná místa, odborné praxe aj.). V širším měřítku bychom mohli zahrnout i investiční pobídky pro investory zabývající se vytvářením nových pracovních míst - úlevy mohou být ve formě daňových prázdin, bezcelních dovozů technologií, dotace obcím na technické vybavení, převod pozemků ve státním vlastnictví, dotací na nová pracovní místa či příspěvků na rekvalifikaci.

Přesné vyčíslení nákladů souvisejících s nezaměstnaností je obtížné. Uvádí se, že jeden nezaměstnaný přijde stát měsíčně na patnáct tisíc korun. Ministerstvo práce a sociálních věcí si ve státním rozpočtu nárokuje na pasivní politiku zaměstnanosti 6 mld. Kč. Tato částka pokryje zhruba na jedenáctiprocentní nezaměstnanost.

Platby na státní politiku zaměstnanosti zatěžují jejich plátce a vedou také k růstu ceny práce. Cena práce se tak zpětně promítne do nezaměstnanosti. Vysoká míra zdanění spolu s vysokou cenou práce může zaměstnavatelský sektor demotivovat, vést ke zbrždění tvorby pracovních míst. Konečným důsledkem může být i útlum ekonomického růstu.

Rostoucí nezaměstnanost představuje značnou zátěž pro státní rozpočet. Výdaje nezaměstnanosti patří do mandatorních výdajů sociálního zabezpečení. Převážnou část prostředků určených na politiku zaměstnanosti, zhruba tři čtvrtiny vyčerpávají pasivní opatření tj. prostředky vyplacené jako podpory v nezaměstnanosti. Zbývající jedna čtvrtina prostředků je určena na aktivní opatření. Z nich více než polovina je určena na vytváření nových pracovních míst a asi třetina na odborné praxe a zaměstnávání absolventů škol.<sup>8</sup>

---

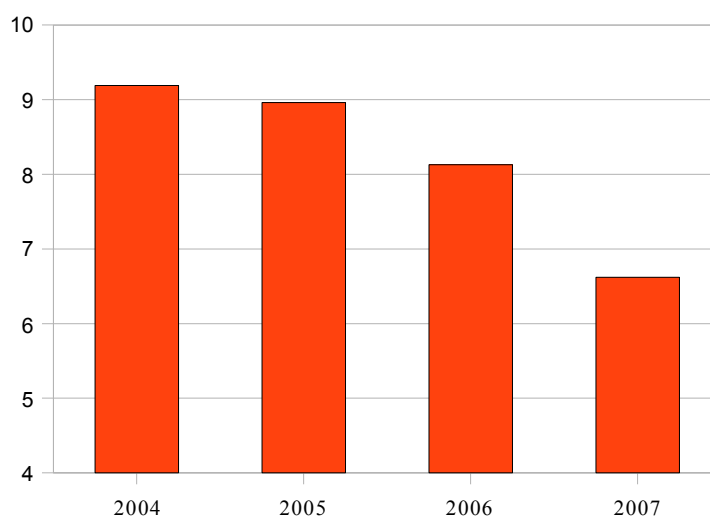
<sup>8</sup> Krebs, V., Durdisová, J., Poláková, O., Žižková, J.: *Sociální politika*, Praha: CODEX Bohemia, 1997. 328 s. ISBN 80-85963-33-7



## 5. TRH PRÁCE V ČR

Na trhu práce se ve sledovaném období objevují pozitivní jevy. Nezaměstnanost (podle VŠPS) se začala po několika letech stagnace okolo 9,5 % snižovat. Toto snižování neustále pokračuje a i přes sezónní výkyvy nepřesáhla nezaměstnanost v roce 2007 hranici 8 %. Průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2007 byla 6,6 %. Klesající tendenci v letech 2004 až 2007 zachycuje graf č. 5.<sup>9</sup>

**Graf č. 5:** Průměrná roční míra nezaměstnanosti (v %)



### 5.1 Zaměstnanost

Na začátku sledovaného období, tzn. v 1. čtvrtletí 2004 dosahuje celková zaměstnanost, očištěná od sezónních vlivů, 54,3 %. Stejný je i průměrný počet zaměstnaných za celý rok 2004. V roce 2005 dochází k postupnému zvyšování míry zaměstnanosti, a to až na 54,8 % ve 4. čtvrtletí 2005. Trend postupného růstu, cca o 0,2 % za čtvrtletí, pokračuje až do konce roku 2007, kdy hodnoty zaměstnanosti vykazují průměrnou roční hodnotu 55,6 %. Nárůst celkové zaměstnanosti mezi začátkem a koncem sledovaného období činí 1,3 %.

Míra zaměstnanosti (podíl počtu osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním

<sup>9</sup>Analýza trhu práce [online]. Dostupné z [www.czsou.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3111-07](http://www.czsou.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3111-07) [24.3.2008]

ve skupině 15-64 letých) dosahuje v roce 2004 64,2 % a ve srovnání s koncem sledovaného období, 4. čtvrtletím 2007, kdy byla míra zaměstnanosti 66,3 %. Jedná se tak o nárůst o 2,1 %.

## 5.2 Nezaměstnanost

Počet nezaměstnaných osob činil na počátku sledovaného období 443,8 tis., na jeho konci 252,8. Jedná se tak o velmi výrazné snížení osob bez zaměstnání, a to o 191 tisíc. Ženy se na nezaměstnanosti podílejí dlouhodobě přibližně 55 %.

Počet osob nezaměstnaných jeden rok a déle sice postupně pomalu klesá, ale jejich podíl přesto přesahuje polovinu všech nezaměstnaných (53,4 %). Mimořádně vysoký podíl osob dlouhodobě bez práce je ve skupině nezaměstnaných se základním vzděláním (68,7 % všech nezaměstnaných se základním vzděláním), ve skupině nezaměstnaných se středním vzděláním bez maturity je to více než polovina všech nezaměstnaných (52,9 %). Méně se projevuje dlouhodobá nezaměstnanost ve skupině nezaměstnaných s maturitou (42,4 %) a ve skupině osob s vysokoškolským vzděláním (33,8 % všech nezaměstnaných vysokoškoláků). Celkový počet nezaměstnaných déle než čtyři roky postupně pomalu snižuje na cca 15 % ze všech nezaměstnaných.

Regionální míra nezaměstnanosti se v současné době pohybuje v intervalu od 1,6 % v Praze - západ až po 15,5 % v Mostě. Úroveň odborné kvalifikace respondentů se projevila ve značné diferenciaci míry nezaměstnanosti vypočtené pro jednotlivé stupně vzdělání. Nižší míru nezaměstnanosti mají trvale vysokoškoláci a osoby s úplným středním vzděláním s maturitou. Vysoká míra nezaměstnanosti přetrvává ve skupině osob se základním vzděláním.<sup>10</sup>

---

10 Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2006 [online]. Dostupné z [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2006/Analýza0612.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006/Analýza0612.pdf) [24.3.2008]

## **6 Jihočeský region**

### **6.1 Obecná charakteristika**

Jihočeský kraj je dlouhodobě vnímán především jako zemědělská oblast s rozvinutým rybníkářstvím a lesnictvím. Až v průběhu minulého století se zde rozvinul průmysl se zaměřením na zpracovatelské činnosti. Podstatnou část hranice kraje tvoří státní hranice s Rakouskem a Spolkovou republikou Německo (v celkové délce 323 km), dále sousedí s kraji Plzeňským, Středočeským, krajem Vysočina a Jihomoravským krajem. Příhraniční charakter kraje poskytuje možnosti efektivní přeshraniční spolupráce ve výrobní oblasti i v oblasti služeb spolu s rozvojem cestovního ruchu, kde je využívána celková atraktivita kraje s méně narušenou přírodou a množstvím kulturních památek. Rozloha kraje představuje 10 057 km<sup>2</sup>, což je 12,8 % rozlohy celé České republiky. Z tohoto území zaujímají třetinu lesy, 4 % pokrývají vodní plochy. Převážná část území leží ve výšce 400 - 600 m. n. m., s čímž souvisejí poněkud drsnější klimatické podmínky. Území kraje mělo vždy spíše rekreační charakter než charakter průmyslově vyspělé oblasti.

V Jihočeském kraji bylo k 1. 1. 2003 zřízeno 17 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 37 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem. Pověřené obecní úřady spravují obce v území, které je skladebné do okresů i do správních obvodů obcí s rozšířenou působností (kromě 1 obce z okresu Pásek a 1 obce z okresu Tábor, které náleží ke správnímu obvodu Týn nad Vltavou v okrese České Budějovice).<sup>11</sup>

### **6.2 Demografická charakteristika**

Jihočeský kraj je krajem s nejmenší hustotou zalidnění z celé České republiky. Koncem roku 2006 v kraji žilo více než 628,8 tis. obyvatel, tedy 62 obyvatel na 1 km<sup>2</sup>. Z jeho 7 okresů má největší hustotu obyvatelstva okres České Budějovice, kde žije zhruba čtvrtina obyvatel kraje. Je to dáno především soustředěním do samotného města České Budějovice, v němž bydlí téměř 95 000 osob. Dalšími velkými městy jsou Tábor (36,0 tis. obyvatel), Písek (29,8 tis. obyvatel), Strakonice (23,3 tis. obyvatel) a Jindřichův

---

<sup>11</sup> Obecná charakteristika Jihočeského kraje[online]. Dostupné z [www.kraj-jihocesky.cz](http://www.kraj-jihocesky.cz) [24.2.2008]

Hradec (22,7 tis. obyvatel). V těchto 5 městech žije více než třetina Jihočechů. Naproti tomu nejmenší obce do 200 obyvatel představují 39,0 % z celkového počtu obcí, ale žije v nich pouze 4,3 % celkového počtu obyvatel kraje. Nejmenšími obcemi v kraji (i v celé České republice) jsou obce Vlkov v okrese České Budějovice a Kuřimany v okrese Strakonice (obě s 21 trvale žijícími obyvateli). Celkem je v kraji v současné době 623 samosprávných obcí (z nichž 45 z nich má statut města) s téměř 2 tisíci osadami. Podíl městského obyvatelstva dosáhl k 31. 12. 2005 celkem 63,9 %.

Obyvatelstvo kraje má proti republikovému průměru poněkud mladší věkovou strukturu (průměrný věk je 40,1 roku). Dlouhodobě nižší je zde rovněž úmrtnost (9,8 úmrtí na 1 000 obyvatel) a naopak vyšší porodnost (10,1 živě narozených na 1 000 obyvatel). Od demografické struktury kraje se výrazněji odlišuje pohraniční okres Český Krumlov s pestřejším národnostním složením. Je zde mladší věková struktura, nejvyšší hodnoty porodnosti, relativně nízká úmrtnost. V posledních letech ubývá obyvatel okresu Prachatice. Naopak růst trvale zaznamenávají pouze okresy České Budějovice a Český Krumlov.

Podle výsledků sčítání lidu, domů a bytů k 1. březnu 2001 dosáhl podíl obyvatel s vysokoškolským vzděláním z celkového počtu osob patnáctiletých a starších 7,8 % (v roce 1991 to bylo 6,3 %) a podíl osob s úplným středním vzděláním (včetně vyššího) 28,4 % (v roce 1991 to bylo 23,2 %). Vyšší podíl osob s vysokoškolským vzděláním mají v České republice pouze v Hl. městě Praze, Jihomoravském a Olomouckém kraji. Vyšší podíly osob s úplným středním vzděláním pak byly zaznamenány jen v Hl. městě Praze a Královéhradeckém kraji.<sup>12</sup>

### **6.3 Ekonomická charakteristika**

Na tvorbě hrubého domácího produktu v České republice se kraj podílí pouze 5,5 %, v přepočtu na 1 obyvatele však dosahuje 90,1 % republikového průměru a je mezi kraji na 5. pozici (po Hl. městě Praze, Plzeňském, Jihomoravském a Středočeském kraji).

---

V zemědělství převažuje v rostlinné výrobě pěstování obilovin, olejnin a pícein,  
12 Demografické ukazatele krajů [online]. Dostupné z [www.businessinfo.cz](http://www.businessinfo.cz) [17.2.2008]

významná je též produkce brambor. V živočišné výrobě se jedná především o chov skotu a prasat. Celkově se zde vytváří zhruba 11 % zemědělské produkce celé republiky. Dlouholetou tradici má v kraji rybníkářství. Celková plocha rybníků, v nichž se chovají ryby, se pohybuje kolem 25 000 ha. Vytváří se v nich polovina produkce ryb České republiky, významný je také podíl v chovu vodní drůbeže (kachen a hus). Průmyslová výroba je koncentrována především v českobudějovické aglomeraci, výraznější podíl průmyslu je rovněž v okresech Tábor a Strakonice. V České republice však kraj nepatří mezi rozhodující průmyslové oblasti, podíl na tržbách průmyslových podniků ČR v roce 2005 činil 5,0 %. Z odvětvového hlediska převažuje zpracovatelský průmysl, v jeho rámci pak výroba potravin a nápojů, výroba dopravních prostředků, výroba strojů a zařízení, textilní a oděvní výroba. Stavební podniky v kraji zajišťují především práce na nové výstavbě, modernizaci a rekonstrukci v rámci Jihočeského kraje (na produkci v ČR se podílely cca 4,5 %).

Podle výběrových šetření pracovních sil je v hospodářství kraje zaměstnáno celkem zhruba 300 tis. osob, z toho téměř třetina v průmyslu, 13 % v obchodu a opravách spotřebního zboží, 10 % ve stavebnictví. Průměrná hrubá měsíční mzda v roce 2006 dosáhla 17 732 Kč (na fyzickou osobu), za celorepublikovým průměrem však zaostala o 2 475 Kč (toto zaostávání je do určité míry dáno strukturou hospodářství kraje).

Koncem roku 2006 bylo v kraji evidováno 20 426 uchazečů o zaměstnání. Míra registrované nezaměstnanosti dosahovala koncem prosince 5,68 %; v mezikrajovém porovnání zaujímal Jihočeský kraj čtvrtou nejnižší příčku po Hlavním městě Praze, Středočeském a Plzeňském kraji.

Ve statistickém registru ekonomických subjektů bylo koncem roku 2006 registrováno více než 146 tis. podniků, organizací a podnikatelů. Jeho největší část tvořili podnikatelé - fyzické osoby nezapsané v obchodním rejstříku (více než 102,9 tis. subjektů) a samostatně hospodařící rolníci a zemědělstí podnikatelé (8,4 tis. subjektů).<sup>13</sup>

---

13 Statistická ročenka Jihočeského kraje za rok 2007, České Budějovice 2007

## 6.4 Infrastruktura

V kraji je zaznamenávána stále se zvyšující intenzita dopravy, zejména silniční. V železniční dopravě sice přes jeho území nevedou železniční koridory s dostatečnou kapacitou, přesto je zde několik důležitých uzlů. Mezi zajímavosti jižních Čech patří zbytky koněspřežní železnice (první na evropské pevnině), spojující město České Budějovice s hornorakouským Lincem. Nalezneme zde rovněž nejvýše položenou železniční stanici v ČR (Kubova Huť) a také úzkokolejné dráhy směřované z Jindřichova Hradce do Obrataně a do Nové Bystřice. Silniční síť zajišťuje dostatečnou základní dopravní dostupnost sídel, území kraje však v současné době není napojeno na republikovou dálniční síť. Poštovní služby poskytuje kolem 215 pošt, to znamená, že poštu v místě má zhruba třetina obcí.

## 6.5 Ekonomický vývoj

Na hrubém domácím produktu vytvořeném v ČR se v roce 2006 Jihočeský kraj podílel 5,5 %. V přepočtu na 1 obyvatele dosahuje HDP v kraji 241,4 tis. Kč, což představuje 89,0 % průměru ČR a 63,1 % průměru EU. Mezi kraji České republiky zaujímá Jihočeský kraj v tvorbě HDP na obyvatele 6. místo. Oproti roku 2000 tedy HDP v Jihočeském kraji vzrostl o 11,7 %. Ve sledovaném období došlo pouze v roce 2001 k poklesu. Republikově byl největší nárůst zaznamenán v Moravskoslezském kraji o 17 %, naopak nejnižší nárůst byl v Libereckém kraji o 7,7 % . Růst HDP v Jihočeském kraji je pod republikovým průměrem a je mezi kraji nejnižší. Kopíroval tak stejný stav jako v minulých letech.

Na tvorbě hodnoty se jako v jiných krajích podílí především zpracovatelský průmysl (27 %), odvětví obchodu a oprav a spotřebního zboží (11,9 %) a dopravy a telekomunikací (11,5 %). Více než dvojnásobný než je průměr ČR má Jihočeský kraj odvětví zemědělství a lesnictví – 6,2 %, vyšší už je pouze u kraje Vysočina. Významné je rovněž rybářství, kde se v kraji vytváří zhruba polovina hrubé přidané hodnoty v tomto odvětví v rámci celé republiky. Při sektorovém pohledu je vidět, že se v Jihočeském kraji nejvíce na tvorbě hrubé domácí hodnoty podílí primární sektor (zemědělství, lesnictví a rybolov) 6,2 %, sekundární sektor (průmysl a stavebnictví) 41,1 % a terciární sektor (ostatní odvětví) 52,7 %. V dlouhodobém vývoji je naopak vidět, stejně jako v celé ČR,

pokles významu primárního i sekundárního sektoru a růst významu terciárního.<sup>14</sup>

## **7. Současný stav na trhu práce v okresech Jihočeského kraje**

### **7.1 Prachatice**

Nezaměstnanost se ve sledovaném období pohybovala od 3,32 % do 5,76 %. Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese byla 4,1 %. Maximální hodnoty dosáhla v lednu 5,76 %, minimální v říjnu 3,32 %. Míra nezaměstnanosti v okrese dosahovala v průměru o 0,6 % nižších hodnot než nezaměstnanost v celém Jihočeském kraji. V období měsíců září a října dosáhla míra nezaměstnanosti nejnižších hodnot v celém Jihočeském kraji. V porovnání s celkovou nezaměstnaností v České republice byla nezaměstnanost v okrese v průměru o 2,5 % nižší.

V okrese byla nejvyšší nezaměstnanost v oblasti Volarska, k 31.12.2007 míra nezaměstnanosti dosáhla hodnoty 5,66 %. V porovnání se stejným obdobím loňského roku se nezaměstnanost ve všech mikroregionech snížila, nejvíce na Volarsku o 2,6 % a na Netolicku o 1,5 %, na Prachaticku o 1,2 % a na Vimpersku se snížila o 1,0 % a (okres celkem zaznamenal pokles o 1,2 %).

Počet uchazečů se pohyboval od 1090 (v říjnu) do 1773 (v lednu). Průměrný počet evidovaných uchazečů byl 1284, to je o 381 méně než v roce 2006.

Úřad práce evidoval na konci sledovaného období 738 volných pracovních míst. To je o 332 více než v roce 2006. Na jedno volné pracovní místo připadalo 1,7 uchazeče. Během sledovaného období bylo nově hlášeno 1802 volných pracovních míst (v roce 2006 to bylo 1387 míst). Největší poptávka byla po profesích řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři.

V roce 2007 úřad práce pokračoval v realizaci dvou cílených regionálních programů z roku 2006, kdy vzhledem k aktuální situaci na trhu práce vznikla mimořádná potřeba řešit pracovní uplatnění vybraných problémových skupin uchazečů o zaměstnání, a to žen s malými dětmi a nezaměstnaných vedených v evidenci déle než 12 měsíců. Pro řešení této problematiky úřad práce zpracoval zmíněné regionální cílené

---

<sup>14</sup> Statistický bulletin 2007

programy, které byly financovány mimo rozpočet APZ. Z počtu zařazených osob do programů, vývoje celkové nezaměstnanosti i vývoje nezaměstnanosti cílových skupin v roce 2006 není pochyb o významném přínosu realizace těchto programů.<sup>15</sup>

## 7.2 Strakonice

K 31.12.2007 činila vykazovaná míra nezaměstnanosti 5,31 %, v prosinci 2006 hodnotu 6,65 %. Dosud nejvyšší dosažená hodnota 8,05 % byla v lednu 2005. Při srovnání průměrného měsíčního stavu nezaměstnaných, který v roce 2007 byl 2253 uchazečů a za 2006 počet 2629, je patrné snížení nezaměstnanosti v roce 2007 o 14,3 %. Podíl žen na celkovém počtu nezaměstnaných se v průběhu roku 2007 pohyboval mezi 50,6 – 59,28 %. Měsíční průměr činil 1250 evidovaných žen.

Nejvyšší počty nezaměstnaných byly vykazovány v profesích ekonomicko-administrativní pracovník, prodavač, uklízeč, pomocný a nekvalifikovaný montážní a manipulační dělník v průmyslu, montážní dělník.

V jednotlivých oblastech-mikroregionech okresu sledujeme rozdílný vývoj nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se zde vyvíjela specificky podle místních podmínek. Nejvyšší míru nezaměstnanosti dlouhodobě vykazovaly především oblasti Vodňany okolí a Blatná okolí. Ve 2. pololetí 2007 se nezaměstnanost navýšila i v oblasti Vodňany město. V těchto oblastech je osídlení rozloženo do menších obcí a lokalit, kde jsou omezené možnosti vzniku pracovních příležitostí. V oblasti Blatná okolí je patrná sezónní nezaměstnanost, která se zde vždy lokálně od března snižuje.<sup>16</sup>

## 7.3 Tábor

Nezaměstnanost v regionu Tábor byla ve srovnání s rokem 2006 nižší. Průměrně bylo měsíčně v evidenci o 625 uchazečů méně než v roce 2006 a průměrná měsíční míra nezaměstnanosti byla o 1,13 procentního bodu nižší. Byla pod průměrnou hodnotou České republiky (6,56 %) a shodná s průměrnou mírou nezaměstnanosti Jihočeského

<sup>15</sup> Úřad práce Prachatice, Výroční zpráva 2007

<sup>16</sup> Úřad práce Strakonice, Výroční zpráva 2007



kraje (4,74 %). Míra nezaměstnanosti měla pozvolný klesající trend, v polovině roku došlo k mírnému navýšení, ale od 3. čtvrtletí měla opět klesající charakter, k nárůstu došlo jako obvykle až na samém konci sledovaného období. V roce 2007 byl nejvyšší míra nezaměstnanosti v měsíci lednu 5,83 %, nejnižší byla v měsíci listopadu 3,96 % .

Ve sledovaném období bylo průměrně nově evidováno na úřadu práce 469 uchazečů (v roce 2006 508 uchazečů o zaměstnání). V prosinci 2007 bylo evidováno celkem 2637 uchazečů o zaměstnání (tj. o 391 uchazečů méně než v prosinci roku 2006).

Na úřad práce nahlašovali zaměstnavatelé měsíčně v průměru 1136 volných pracovních míst, z toho bývá cca 250 až 300 míst spojeno se zaměstnáváním cizích státních příslušníků. Nabídka volných míst vzrostla tedy oproti loňskému roku průměrně o 371 míst. Nabídka evidovaných uchazečů o zaměstnání převyšuje poptávku zaměstnavatelů po pracovních silách. Na jedno volné pracovní místo v průměru připadalo 2,5 evidovaných uchazečů (v roce 2006 4,8 uchazečů). Zájem zaměstnavatelů o osoby se ZP stoupl v průměru 3,2 % ale významně se zvýšil zájem zaměstnavatelů o absolventy o 12,7 %.

Ze sledování regionální nezaměstnanosti dosahují nejvyšších hodnot míry nezaměstnanosti mikroregiony Jistebnicko a Veselsko, kde míra nezaměstnanosti trvale dosahuje o cca 1-1,5 % vyšších hodnot než je hodnota okresní.

Za zvlášť znepokojující se jeví neustále se prohlubující dlouhodobá nezaměstnanost (tj. evidence uchazečů delší než 6 měsíců). Tento fakt dokresluje i průměrná délka nezaměstnanosti. K 31.12.2004 byla 283 dní, k 31.12.2005 byla 310 dnů, k 31.12.2006 byla 364 dní a k 31.12.2007 tento údaj dosahoval hodnoty 366 dnů.

Zvýšenou pozornost je nutné věnovat skupině osob starších 50 let, jejichž podíl mezi uchazeči o zaměstnání v průměru vzrostl oproti loňskému roku o 2,4 procentních bodů.

Ve srovnání s ostatními regiony v České republice se Tábor řadí mezi regiony s nižší mírou nezaměstnanosti. K 31.12.2007 byl podle výše míry nezaměstnanosti na 19. místě.<sup>17</sup>

## 7.4 České Budějovice

V průběhu celého roku 2007 bylo nově evidováno na úřadu práce celkem 8 592 uchazečů, tj. o 626 méně než za rok 2006. V průměru bylo měsíčně nově evidováno 716 uchazečů, což je o 52 méně než byl průměr roku 2006. Při porovnání počtu hlášených uchazečů v rámci jednotlivých měsíců s předchozími roky zjistíme, že v měsících srpen – prosinec roku 2007 bylo na Úřadu práce v Českých Budějovicích hlášeno nejméně uchazečů od roku 1998.

Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese za rok 2007 činila 3,7 % a byla nižší než průměrná hodnota za Jihočeský kraj (4,7 %) a Českou republiku (6,6 %). Ve srovnání všech okresů České republiky se náš okres řadil, po většinu měsíců roku, mezi šest až devět okresů s nejnižší mírou nezaměstnanosti. K 31. prosinci 2007 byl okres podle výše míry nezaměstnanosti na 69. místě a současně na 55. místě v počtu uchazečů připadajících na jedno volné místo (2,2 uchazeči na jedno místo). Podíl uchazečů pobírajících hmotné zabezpečení představoval v ročním průměru 45,0 %

Uchazečů 50-letých a starších bylo v závěru roku v evidenci celkem 987 (27,5 % ze všech evidovaných – tzn. meziroční nárůst o 2,5 procentního bodu, absolutně to bylo však o 73 osob méně než v předchozím roce). Podíl mladých lidí ve věku do 24 let z celkového počtu nezaměstnaných představoval 19,4 %, tj. o 0,4 % méně než ke konci roku 2006.

Specifická míra nezaměstnanosti se meziročně snížila u všech věkových kategorií kromě 60-ti letých a starších uchazečů, kde došlo k nárůstu oproti roku 2006 o 1,1 %. Největší pokles byl zaznamenán u kategorie 25 – 29 letých o 1,6 % (absolutně o 197 osob) a u kategorie 20 – 24 letých o 1,2 % (o 127 osob) .

---

<sup>17</sup> Úřad práce Tábor, Výroční zpráva 2007

Specifická míra nezaměstnanosti z hlediska dosaženého vzdělání se k 31.12.2007 meziročně snížila ve všech vzdělanostních kategoriích (kromě kategorie vysokoškoláků, kde došlo oproti konci roku 2006 k nárůstu míry nezaměstnanosti o 0,2 procentního bodu). Největší meziroční pokles byl zaznamenán u uchazečů se základním vzděláním a bez vzdělání o 2,0 %.

Proti stejnému období minulého roku (vždy k 31.12.) poklesl v roce 2007 podíl dlouhodobě nezaměstnaných (tj. déle než 6 měsíců) o 2,6 %, absolutně došlo k úbytku o 362 osob. Klesl i počet uchazečů s evidencí delší než 12 měsíců o 224 osob, přičemž jejich podíl na celkové nezaměstnanosti poklesl k 31.12.2007 na 20,4 %.

Evidovaná poptávka zaměstnavatelů po nových pracovnících si v roce 2007 udržela stoupající tendenci zahájenou již v roce 2006. V průměru měl úřad práce měsíčně v nabídce 1 632 volných pracovních míst, což bylo o 469 míst více než v roce 2006. Tento zvýšený zájem se promítl zejména do nabídky míst pro uchazeče se středoškolským vzděláním (bez maturity i s maturitou), nabídka evidovaných volných míst pro vysokoškoláky zůstala zhruba na úrovni předchozího roku.

V průběhu roku 2007 úřad práce zaevidoval celkem 8 592 nově hlášených volných pracovních míst. Zajímavostí je, že v měsíci prosinci 2007 bylo celkem evidováno 1 597 volných pracovních míst. Více nabízených volných pracovních míst v měsíci prosinci bylo v dosavadní historii úřadu práce pouze v roce 1995.

Největší zájem zaměstnavatelů byl v roce 2007 ve skupině profesí řemeslníků, kvalifikovaných výrobců, zpracovatelů a opravářů a dále o strojírenské kvalifikované profese, pracovníky obsluhy strojů a zařízení. Dlouhodobě přetrvával vyšší zájem také o profese prodavač/prodavačka (zejména do směnných provozů) a řidič dálkové dopravy. V průběhu letní sezóny se již tradičně potvrdil vyšší zájem o sezónní profese jako např. kuchaře, číšníky a servírky a také o stavební profese jako zedník, stavební dělník a stavební technik.<sup>18</sup>

---

18 Úřad práce České Budějovice, Výroční zpráva 2007

## 7.5 Český Krumlov

Nezaměstnanost v roce 2007, opět jako v předešlém roce, kulminovala v lednu a do října se postupně snižovala. V říjnu dosáhla dokonce nejnižší hodnoty 5,22 %. V tomto měsíci byl hlášen vyšší počet volných míst, která byla úspěšně obsazována uchazeči o zaměstnání. V roce 2007 průměrný počet nezaměstnaných dosáhl počtu 2 451, v roce 2006 to bylo 3 125. Během roku 2007 průměrný počet nezaměstnaných pobírajících podporu v nezaměstnanosti dosáhl počtu 785, v roce 2006 to bylo 962. Průměrně bylo v roce 2007 vyplaceno 4 691,- Kč na osobu, zatímco v roce 2006 to bylo 4 419,- Kč. Vyřazených a umístěných uchazečů o zaměstnání za rok 2007 bylo 4 983, což je o 18 uchazečů méně než v roce 2006, jichž bylo umístěno a vyřazeno 5 001. Průměrná míra nezaměstnanosti v roce byla 6,42 %. Oproti roku 2006, kdy byla průměrná míra nezaměstnanosti 8,71 %, klesla o 2,29 %. Na jedno volné pracovní místo k 31.12.2007 připadlo 3,38 uchazeče. K 31.12.2006 připadlo 6,78 uchazeče na jedno pracovní místo. Ke dni 31.12.2007 bylo v evidenci 189 uchazečů s nekolidujícím zaměstnáním. K 31.12.2006 jich bylo o 13 více, tj. 202 uchazečů s nekolidujícím zaměstnáním.

Na konci roku 2007 bylo průměrně měsíčně hlášeno o 344 volných míst více než ve stejném období roku 2006. Z porovnání struktury volných míst k 31. prosinci roku 2006 a roku 2007 vyplývá, že došlo ke zvýšení požadavků na obsazení míst v sekundární sféře. V průmyslu došlo ke zvýšení o 136 míst a ve stavebnictví ke snížení o 6 míst. V průmyslu se tím projevil nárůst ve výrobě. Výrazně vyšší počet volných míst v průběhu roku 2007 oproti roku 2006 byl zaznamenán v terciární sféře, zde došlo k navýšení v průměru o 118 míst. Toto je způsobeno zřejmě podnikáním v oblasti služeb, kdy se v souvislosti s letní turistickou sezónou počet zaměstnanců v tomto období každoročně výrazně zvyšuje. Skladba nejvíce požadovaných volných pracovních míst zahrnuje profese na našem trhu práce nedostatkové. Tato místa nabízejí většinou firmy se zahraniční účastí.

Zaměstnavatelé nejvíce poptávali profese švadlena, šička, montážní dělník, kovodělník, brusič, frézař, nástrojař, mechanik, seřizovač NC, zámečnick, svářeč, dělník v elektrotechnice, kuchař, číšník.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Úřad práce Český Krumlov, Výroční zpráva 2007

## 7.6 Jindřichův Hradec

Míra nezaměstnanosti v okrese J. Hradec byla ve srovnání s rokem 2006 pozitivnější. Průměrná měsíční míra nezaměstnanosti okresu v roce 2007 činila 4,77 % a byla vyšší v porovnání s průměrnou hodnotou míry nezaměstnanosti Jihočeského kraje (4,74 %), zatímco ve srovnání s průměrnou mírou nezaměstnanosti v České republice (6,57 %) byla nižší. V roce 2007 bylo průměrně měsíčně v evidenci o 770 uchazečů méně než v roce 2006. Ve sledovaném období bylo nově evidováno na úřadu práce 4 820 uchazečů (v roce 2006 - 5 235 uchazečů o zaměstnání).

V lednu 2007 bylo evidováno na úřadu práce celkem 3 193 uchazečů o zaměstnání, což bylo nejvíce v průběhu sledovaného období a představovalo míru nezaměstnanosti 6,91 %.

Při pohledu na mikroregionální vývoj nezaměstnanosti můžeme dospět k závěru, že nejvyváženější situace v nezaměstnanosti byla v třeboňském mikroregionu (+1,03 %). Větší rozdíly byly dosaženy v jindřichohradeckém mikroregionu (+1,38 %). Nejvýraznější hodnoty jsou v oblasti Dačicka (+2,46 %), kde míra nezaměstnanosti trvale dosahuje vyšších hodnot (o tři až čtyři procenta), než hodnota kraje. Míra nezaměstnanosti v dačickém mikroregionu dosahovala v lednu hodnoty 10,29 %, což byla v průběhu roku 2007 nejvyšší zaznamenaná hodnota.

Mírně se snížila v roce 2007 dlouhodobá nezaměstnanost (tj. evidence uchazečů delší než 6 měsíců). Tento fakt dokresluje i průměrná délka nezaměstnanosti. K 31.12.2007 již byla 425 dní, zatímco k 31.12.2006 tento údaj dosahoval hodnoty 429 dní.

Počet uchazečů na jedno pracovní místo se proti předchozímu období výrazně snížil. Na jedno volné pracovní místo v průměru měsíčně připadalo 3,7(4,1\*) uchazeče v roce 2007, v roce 2006 – 10,8(11,7\*) uchazeče. K nárůstu počtu volných pracovních míst dochází především na základě povinnosti zaměstnavatelů hlásit volná pracovní

místa - dle zákona o zaměstnanosti. Úřad práce má možnost uložit pokutu za nesplnění této oznamovací povinnosti.

K 31.12.2007 byl okres Jindřichův Hradec podle výše míry nezaměstnanosti na 57. místě a současně na 28. místě v počtu uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo. Celkově lze konstatovat, že ve srovnání s ostatními okresy v České republice se náš okres řadí mezi okresy s nižší mírou nezaměstnanosti.

Neustále se opakuje poptávka po některých profesích jako např. Chovatel a ošetřovatel zvířat; odborní pracovníci - seřizovač a obsluha strojů, operátor NC-strojů, vedoucí pracovník útvaru. Vzniká v důsledku toho, že uchazeči s těmito profesemi se v evidenci úřadu práce vyskytují jen velmi málo. Dalšími žádanými profesemi byly řezník, montér sádkartonových desek, nástrojář a seřizovač a obsluha strojů.<sup>20</sup>

## **7.7 Písek**

Situace na trhu práce v okrese Písek byla v roce 2007 obdobná jako v předchozích letech. Začátkem roku docházelo z důvodů ukončovaných pracovních poměrů na dobu určitou (sezónní práce) k růstu míry nezaměstnanosti (stavebnictví, lesnictví), která v lednu dosáhla 7,5 %. Vyšší pokles míry nezaměstnanosti byl zaznamenán od měsíce dubna opětovným nástupem na sezónní práce a míra nezaměstnanosti postupně klesala. Míra nezaměstnanosti v průměru roku 2007 činila 5,1 % . Nejvyšší byla v měsíci lednu (7,5 %), nejnižší v říjnu a listopadu (4 %). Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v mikroregionu Milevsko v průměru 5,4 % a nejnižší v mikroregionu Písek v průměru 4,7 %. Míra nezaměstnanosti se pohybovala v okrese Písek pod průměrem ČR (6,6 %) a nad průměrem Jihočeského kraje (4,7 %). Do evidence úřadu práce přišlo v roce 2007 celkem 4 072 uchazečů o zaměstnání a vyřazeno bylo z evidence 4 695 uchazečů o zaměstnání, z toho umístěno 2 949 uchazečů.

Problémovou skupinou budou i nadále uchazeči s dobou evidence delší než 12 měsíců, uchazeči ve věku nad 50 let, osoby se ZP, uchazeči z odlehlých oblastí okresu

---

<sup>20</sup> Úřad práce Jindřichův Hradec, Výroční zpráva 2007

se špatným dopravním spojením, uchazeči s kombinovanými handicapy, např. mladiství s neúplným vzděláním, starší uchazeči se zdravotním omezením a základním vzděláním apod. Počet volných pracovních míst byl průměrně 1 059. Největší podíl na těchto místech mají místa pro dělníky, v průměru 910 míst. Nízká byla nabídka volných pracovních míst pro občany se ZP, v průměru pouze 21 míst. Mezi dlouhodobě neobsazená místa patří místa pro dělníky v dřevovýrobě, dělníky v lese, montážní dělníky a kvalifikované profese ve strojírenství. Na jedno volné místo připadali průměrně 2 uchazeči.<sup>21</sup>

## **7.8 Očekávaný vývoj Jihočeského kraje v roce 2008**

Jak v celém Jihočeském kraji tak v jeho sedmi okresech se dá očekávat v následujícím roce očekávat stejný průběh jako v předchozích letech. V zimních měsících nastane mírné zvýšení míry nezaměstnanosti vzhledem k ukončení prací na dobu určitou a poklesu zaměstnanosti v oblasti stavebnictví, zemědělství a lesnictví, avšak díky mírné zimě by tento pokles nemusel být příliš výrazný. Přibude uchazečů na úřadech práce, kteří buď budou čekat na letní sezonu, nebo se pokusí využít některých programů, které nabízejí úřady práce, ať už se jedná o nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nebo nově zařazené programy usnadňující začlenění na trhu práce. Míra nezaměstnanosti a všechny ostatní ukazatele budou kopírovat celorepublikový vývoj a ukazatele tak budou ve větší či menší míře stále obdobné. Ukazatel kraje míry nezaměstnanosti se bude pohybovat pod republikových průměrem a pouze některé okresy jako např. okres Český Krumlov bude vykazovat nejvyšší míru nezaměstnanosti v Jihočeském kraji. S následnými měsíci bude míra klesat díky rozvoji cestovního ruchu a sezónním pracím v oblasti zemědělství. Přibude také lidí, kteří si budou hledat práci v zahraničí díky otevřením nových trhů práce v rámci EU. Snahou každého z úřadů práce bude vyvíjet nové programy, díky kterým se budou moci uchazeči lépe začleňovat na trhu práce. Úřady práce se každý rok snaží co nejlépe naplňovat národní akční plán zaměstnanosti. Snížení míry nezaměstnanosti a zlepšení úrovně trhu práce podpoří také zaměstnavatelé, kteří od ledna začnou nabízet nové smlouvy na dobu určitou. Z úřadů práce postupně začnou mizet i mladiství a absolventi středních škol nebo absolventi, kteří budou zkoušet nové přijímací řízení a ti kteří budou chtít stále studovat. Všechny okresy se však shodují, že očekávaná situace bude obdobná jako minulý rok a míra nezaměstnanosti tedy také obdobná popřípadě i v některých okresech nižší.

---

<sup>21</sup> Úřad práce Písek, Výroční zpráva 2007

## 8. Postavení absolventů na trhu práce v Jihočeském kraji

Absolventi představují na trhu práce rizikovou skupinu. Vzhledem k chybějící praxi a nedostatečným pracovním návykům jsou mnohem více ohroženi nezaměstnaností než ostatní. Neúspěšnost při hledání pracovního místa na počátku pracovní kariéry může vést u mladého člověka ke ztrátě motivace a může se i projevit zvýšenou tendencí k sociálně patologickým jevům.

### 8.1 Školství v Jihočeském kraji

Situaci ve školství v Jihočeském kraji asi nejlépe dokumentují následující tabulky, které shrnují počty nově přijatých žáků.

Tabulka 1: Počty a podíly nově přijatých žáků<sup>22</sup>

#### Podíly nově přijatých žáků v kraji - denní studium

JČK	SVsVL		SVsMZaOV		SV		SOVsMZ		GV		Celkem
	kraj	ČR	kraj	ČR	kraj	ČR	kraj	ČR	kraj	ČR	
2002/03	38,6%	37,1%	5,5%	6,2%	0,3%	1,1%	38,4%	37,6%	17,2%	17,9%	100%
2003/04	36,8%	36,2%	5,0%	6,1%	0,6%	1,1%	39,9%	38,2%	17,7%	18,5%	100%
2004/05	36,8%	35,2%	5,6%	6,6%	0,5%	1,0%	38,2%	38,8%	19,0%	18,4%	100%
2005/06	35,4%	34,0%	5,2%	6,8%	0,4%	0,9%	40,2%	39,1%	18,7%	19,1%	100%
2006/07	34,7%	32,3%	5,6%	7,6%	0,5%	0,6%	40,8%	40,1%	18,4%	19,3%	100%

#### Počty nově přijatých žáků v kraji - denní studium

JČK	SVsVL	SVsMZaOV	SV	SOVsMZ	GV	Celkem
2002/03	3472	491	24	3448	1549	8984
2003/04	3341	453	50	3627	1611	9082
2004/05	3215	489	45	3336	1657	8742
2005/06	3114	461	36	3539	1647	8797
2006/07	3142	507	41	3690	1665	9045

#### Počty nově přijatých žáků v kraji - denní studium

JČK	NV	VOV	Celkem
2002/03	834	971	1805
2003/04	836	1090	1926
2004/05	737	895	1632
2005/06	753	958	1711
2006/07	780	905	1685

#### Kategorie vzdělání

SVsVL	Střední vzdělání s výučním listem - H, E
SVsMZaOV	Střední odborné vzdělání s MZ a odborným výcvikem - L/0
SV	Střední vzdělání (bez maturity a výučního listu) - J, C, D
SOVsMZ	Střední odborné vzdělání s maturitní zkouškou - M
GV	Gymnaziální vzdělání - K

#### Kategorie vzdělání

NV	Nástavbové vzdělání - L/5
VOV	Vyšší odborné vzdělání - N

V porovnání s celkovým průměrem ČR je Jihočeský kraj charakteristický jednak mírně podprůměrným zastoupením nově přijímaných do středního vzdělávání

<sup>22</sup> Národní ústav odborného vzdělávání [online]. Dostupné z [http://www.nuov.cz/index.php?page=kraje\\_a\\_trh\\_prace&idclanku=339](http://www.nuov.cz/index.php?page=kraje_a_trh_prace&idclanku=339) [15.4.2008]



s maturitní zkouškou a odborným výcvikem (5,6 %) a do gymnaziálního vzdělávání (18,4 %), jednak zřetelně vyšším podílem nově přijímaných do středního vzdělávání s výučním listem (34,7 %) a mírně nadprůměrným zastoupením nastupujících do středního odborného vzdělávání s maturitní zkouškou (40,8 %).

Podíl žáků v oborech, které poskytují střední vzdělání, které není ukončeno výučním listem ani maturitou, je minimální (0,5 %) a v posledních letech jej tvoří hlavně žáci praktické školy; do roku 2004 sem byli zahrnováni žáci, kteří se připravovali ve společném prvním ročníku.

Celkové počty nově přijímaných žáků do vzdělávání navazujícího na základní stupeň vzdělání zaznamenaly v letech 2004/05 a 2005/06 určitý pokles, který byl ovšem v posledním sledovaném roce opět vyrovnán. V rámci jednotlivých kategorií je patrný zejména permanentní pokles počtu žáků nastupujících do učebních oborů a nárůst nově přijímaných do gymnázií. V případě středního vzdělávání s maturitní zkouškou odborným výcvikem a středního odborného vzdělávání s maturitní zkouškou není vývoj zcela jednoznačný.

Stabilně nejvyšší počty žáků jsou přijímány do středního odborného vzdělávání s maturitní zkouškou (3690 v roce 2006/07) a do středního vzdělávání s výučním listem (3142) – zde však nicméně dochází k jejich poklesu. Třetí v pořadí je gymnaziální vzdělávání (1665), přibylo i žáků středního odborného vzdělávání s maturitou a odborným výcvikem (507). Naopak minimální počty žáků nastupují do středního vzdělávání, které není ukončené výučním listem ani maturitou.

Vývoj celkových počtů nově přijímaných do nástavbového a vyššího odborného vzdělávání není zcela jednoznačný. Nicméně je možné říci, že v případě vyššího odborného vzdělávání je oproti letům 2003/03 a 2003/04 patrný v dalším období spíše pokles nově přijímaných žáků, což zřejmě souvisí se snížením převisu poptávky na vysokých školách a rostoucí nabídkou bakalářského studia. Také nástavbové vzdělávání zaznamenalo v roce 2004/05 výrazný pokles, v dalších letech je však patrný mírný nárůst počtu nově přijímaných.

## 8.2 Nezaměstnanost absolventů

V dubnu 2007 bylo na úřadech práce evidováno 6 743 volných pracovních míst, což odpovídá téměř dvojnásobku počtu volných míst v předchozím roce. Se vstupem do EU (pro zajištění srovnatelnosti dat) a se snahou o získání přesnějšího ukazatele celkové nezaměstnanosti v ČR byla MPSV v roce 2005 zavedena nová metodika statistického monitorování této oblasti. Podle této metodiky jsou získávána data o uchazečích o zaměstnání, kteří jsou "dosažitelní". Za dosažitelné jsou považováni všichni uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadech práce, kteří nejsou ve vazbě, ve výkonu trestu, v rekvalifikačních kurzech, nepobírají peněžitou pomoc v mateřství a nejsou v pracovní neschopnosti. Původní metodika výše uvedené okolnosti nezohledňovala.

Na jedno evidované volné pracovní místo v Jihočeském kraji připadalo 2,4 nezaměstnaných, což je méně než celorepublikový průměr 3,3 nezaměstnaných na jedno volné pracovní místo. (Je však třeba brát ohled na strukturu volných pracovních míst, která nemusí příliš odpovídat struktuře nezaměstnaných na úřadech práce.)

Volná pracovní místa na úřadech práce však nelze považovat za reprezentativní vzorek poptávky po pracovnících ze strany zaměstnavatelů. Je třeba brát v úvahu, že zaměstnavatelé mají zájem získat zaměstnance určité kvality, a proto v mnoha případech volí jiný způsob vyhledávání zaměstnance (např. výběrem z těch zájemců o práci, kteří se zaměstnavatelům hlásí sami, doporučením zaměstnanců, inzertní nabídkou, Internetem, personálními agenturami atd.). Z celkového počtu volných pracovních míst 25,8 %, tj. 1 743 pracovních míst, zahrnovala pracovní místa, na která se mohli hlásit mladiství a absolventi škol. Oproti roku 2006 se procentuální hodnota podílu volných míst pro absolventy a mladistvé na celkovém počtu volných pracovních míst výrazně zvýšila (o 3,1 procentních bodů) a výrazně převyšuje i celorepublikový průměr 18,8 %. Pro srovnání - nejnižší hodnotu vykazuje Hl. m. Praha (10,2 %), nejvyšší Pardubický kraj 34,9 %.

Na jedno evidované volné pracovní místo v kraji, na které se mohli hlásit absolventi škol a mladiství, připadalo 0,7 těchto uchazečů, což je hodnota nižší, než je celorepublikový průměr (1,1). Hodnota blízká jedné naznačuje, že volných míst pro absolventy a mladistvé je v kraji poměrně mnoho. Uplatnitelnost absolventů na trhu

práce však závisí nejen na počtu volných míst a absolventů, ale i na struktuře těchto pracovních míst.

K objektivnímu posouzení nezaměstnanosti absolventů je využíván specifický ukazatel – míra nezaměstnanosti absolventů. Míra nezaměstnanosti absolventů je dána poměrem počtu nezaměstnaných absolventů dané kategorie vzdělání či skupiny oborů k celkovému počtu absolventů (tj. zaměstnaných, nezaměstnaných i příp. pokračujících dále ve vzdělávání) dané kategorie vzdělání či skupiny oborů. Hodnota míry nezaměstnanosti absolventů vyjadřuje, kolik procent absolventů dané kategorie vzdělání příp. skupiny oborů zůstane bez zaměstnání.

V roce 2006 došlo ke změně metodiky stanovování míry nezaměstnanosti absolventů v krajích. Počty absolventů i nezaměstnaných absolventů jsou od roku 2006 vztahovány ke školám v kraji, ve kterém studovali. V předchozích letech byla míra nezaměstnanosti stanovována z počtu absolventů, kteří ukončili studium na školách v kraji a počtu nezaměstnaných absolventů evidovaných v kraji (tj. podle místa bydliště). Tím docházelo k disproporcím, někdy i znemožňujícím výpočet, např. v kraji byli evidováni nezaměstnaní absolventi určitého oboru vzdělání a přitom žádná škola v kraji tento obor nevyučovala. Od roku 2006 jsou uváděny počty nezaměstnaných absolventů v rozčlenění podle kraje, kde absolvovali vzdělávání. (Údaje za roky 2006 a 2007 tedy nelze porovnávat s předchozími lety.)

V dubnu 2007 dosahovala míra nezaměstnanosti absolventů středních a vyšších odborných škol v Jihočeském kraji 6,0 % (525 nezaměstnaných absolventů), což je hodnota nižší, než celorepublikový průměr (8,1 %). Seřadíme-li kraje podle velikosti míry nezaměstnanosti absolventů škol, od nejnižší po nejvyšší hodnotu, zaujímá Jihočeský kraj 4. místo v České republice po Hl. m. Praha (3,9 %), Plzeňském (5,6 %) a Královéhradeckém (6,0 %) kraji.

Porovnáme-li míry nezaměstnanosti absolventů Jihočeského kraje podle kategorií dosaženého vzdělání, nižší míry nezaměstnanosti v kraji vykazují absolventi s vyšší kategorií vzdělání - absolventi maturitních oborů středních odborných škol, gymnazisté a absolventi vyšších odborných škol. (Je to zčásti dáno i tím, že ve studiu pokračuje větší část těchto absolventů než pokračuje vyučených v nástavbovém studiu.)

Při interpretaci nezaměstnanosti absolventů škol je třeba vycházet z relativního ukazatele – míry nezaměstnanosti, nikoli z ukazatele absolutního, tedy z počtu nezaměstnaných absolventů. Absolutní ukazatel, počet nezaměstnaných absolventů, je totiž pro porovnávání situace absolventů na trhu práce podle jednotlivých kategorií vzdělání a skupin oborů zavádějící.

Míra nezaměstnanosti absolventů všech uvedených kategorií vzdělání se oproti roku 2006 snížila (a to jak v Jihočeském kraji, tak i celkově v ČR). Na snížení míry nezaměstnanosti vyučených se, vedle zvýšené poptávky zaměstnavatelů po pracovnících s výučním listem, do jisté míry podílel i více než desetiprocentní pokles počtu absolventů učebních oborů.

Vzhledem k výše zmíněné změně metodiky sledování počtu nezaměstnaných absolventů v krajích nelze provádět meziroční srovnání let 2006 a 2007 s předchozími lety a posuzovat vývoj. Změna metodiky ovlivnila počty nezaměstnaných absolventů a míry nezaměstnanosti absolventů ve všech krajích ČR, zásadní vliv měla především v Hl. m. Praha, Karlovarském, Plzeňském a Středočeském kraji. Školy Jihočeského kraje absolvovalo i mnoho občanů jiných krajů, kteří se po absolvování studia zaregistrovali jako nezaměstnaní v místě bydliště, tedy v jiném než Jihočeském kraji (především ve Středočeském a Plzeňském kraji a na Vysočině).

Tabulka 2: Míra nezaměstnanosti absolventů<sup>22</sup>

**Míra nezaměstnanosti absolventů v krajském pohledu - denní studium (dubnové hodnoty)**

Jihočeský kraj	Vyučení (E,H)		Gymnázium (K)		Vyučení s maturitou (L0,L5)		SOS s maturitou (M)		VOS (N)	
	Kraj	CR	Kraj	CR	Kraj	CR	Kraj	CR	Kraj	CR
2002	13,8%	20,3%	5,3%	7,2%	13,8%	21,4%	10,8%	15,2%	8,4%	12,9%
2003	14,7%	23,4%	4,8%	6,4%	18,2%	23,5%	9,9%	16,3%	10,1%	13,2%
2004	16,4%	23,2%	5,2%	6,1%	15,2%	21,2%	11,1%	15,0%	7,1%	13,6%
2005	11,5%	17,9%	4,0%	4,9%	11,2%	16,1%	8,1%	12,2%	8,3%	10,9%
2006	11,3%	15,7%	3,2%	4,4%	10,7%	14,0%	8,7%	11,0%	8,7%	9,1%
2007	7,2%	10,5%	2,8%	3,2%	7,3%	11,1%	6,5%	7,9%	4,6%	6,6%

Pozn.: Míra nezaměstnanosti absolventů = NZ/Abs.

**Počet absolventů a počet nezaměstnaných absolventů v krajském pohledu - denní studium**

Jihočeský kraj	Vyučení (E,H)		Gymnázium (K)		Vyučení s maturitou (L0,L5)		SOS s maturitou (M)		VOS (N)	
	Abs.	NZ	Abs.	NZ	Abs.	NZ	Abs.	NZ	Abs.	NZ
2002	3080	423	1308	69	282	39	3189	341	677	57
2003	3050	447	1067	51	1058	192	2984	293	534	54
2004	3082	504	1497	78	1042	158	2876	318	421	30
2005	2901	334	1561	63	1000	112	2848	232	446	37
2006	2834	321	1809	57	1052	113	2865	249	583	51
2007	2545	184	1555	44	972	71	3054	198	609	28

Pozn.: Abs. - počet absolventů (šk.r. 2000/2001, 2001/2002, 2002/2003, 2003/2004, 2004/2005, 2005/2006)  
 NZ - počet nezaměstnaných absolventů (dubnové hodnoty)

22 Národní ústav odborného vzdělávání [online]. Dostupné z [http://www.nuov.cz/index.php?page=kraje\\_a\\_trh\\_prace&idclanku=339](http://www.nuov.cz/index.php?page=kraje_a_trh_prace&idclanku=339) [15.4.2008]

### 8.3 Zhodnocení postavení absolventů na trhu práce

Zvyšuje se počet zaevidovaných absolventů s úplným středoškolským vzděláním což je dáno i tím, že mnoho vyučených v oboru pokračuje v nástavbovém studiu na maturitu. Nejlepší absolventi se jeví ve strojírenských oborech, kde je zaměstnavatelé „loví“ již ve škole a tito mají poté zajištěné velmi slušné pracovní podmínky. Z absolventů škol se lépe umísťují vyučení v řemeslných oborech a absolventi VOŠ a VŠ. I když úřady práce varují před zájmem studovat na technických oborech kvůli potřebám trhu práce, stále roste poptávka po těchto oborech. Oproti předcházejícím letům se zvýšil počet evidovaných mladistvých bez kvalifikace a je tak pro ně těžší si nalézt pracovní uplatnění. V některých, zejména sociálně nepřizpůsobivých rodinách vyhovuje, pokud zaměstnavatel nemá zájem zaměstnat mladistvého, protože jim stačí pobírat přídavek na dítě, popř. jiné sociální dávky. Mladiství mají nereálné představy o situaci na trhu práce a o odměňování za vykonanou práci, neuvědomují si, co to znamená být pro pracovní trh nevyzrálí a nezajímaví, mají velmi málo praktických a pracovních zkušeností

Nadále se nachází obory a profese, které trh práce obtížně vstřebává a to z důvodů, že SOŠ a SOU vyučují v různých oborech stejnou obsahovou náplň. Jde o nahrazování neatraktivních oborů obory, které jsou dobré z hlediska výběru pro žáky, ale z hlediska trhu práce obtížně umísitelné pro velký počet uchazečů. Proto je dle mého potřeba, aby školy pružněji reagovali na změny situace na trhu práce a dokázali zaměstnavatelům nabídnout absolventy vzdělané v nejvíce žádaných oborech.

#### **Obory hůře umísitelné:**

- ekonomika
- administrativa
- životní prostředí
- pedagogika a volný čas - SOŠ
- umělecké obory
- elektroobory – slaboproud, výpočetní technika
- keramika
- management potravinářských výrob
- zemědělské

- nástavbová studia všech oborů
- gymnázium

**Obory lépe umístitelné:**

- stavební a technické
- strojírenské (všech stupňů vzdělání)
- veškeré řemeslné ( tesař, truhlář, zedník, klempíř, instalatér, slévač a pod. )
- služby na nižších pracovních pozicích

Nezanedbatelnou část absolventů v evidenci uchazečů úřadu práce tvoří absolventi – zájemci o studia na VOŠ a VŠ, kteří již jednou nebo opakovaně nezvládli studium na VŠ a přesto chtějí ve studiu i nadále pokračovat. O tyto absolventy nemají zaměstnavatelé zájem (z důvodu odchodu od firmy po zapracování) a ani samotní absolventi nemají zájem nastoupit na doporučená místa. Úřad práce se pro tyto uchazeče stává „čekárnou“ na další přijímací zkoušky na VŠ a evidence delší než 6 měsíců není výjimkou. Jsou alespoň zapojováni do náhradních aktivit úřadu práce.

## ZÁVĚR

Vzhledem ke strategicky významné poloze Jihočeského kraje, kde část jeho hranic tvoří státní hranice s Rakouskem a Spolkovou republikou Německa, umožňuje kraji rozvoj přeshraniční spolupráce, která se významně podílí na rozvoji podnikání s účastí zahraničního kapitálu a dochází tak k vytváření nových pracovních míst, snižování nezaměstnanosti, zlepšení pozice na trhu práce a k růstu HDP kraje. Jihočeský kraj disponuje i velkým počtem památek, které s poměrně zachovalým přírodním prostředím, ve kterém se vytváří příležitosti podnikání v oblasti cestovního ruchu. Tyto nové příležitosti by si však vyžadovaly větší pozornosti ze strany okresů. Větší marketingovou pozornost, která by mohla vést alespoň v letních měsících ke zlepšení situace v oblasti nezaměstnanosti a to vytvořením nových míst. Jedním z negativních jevů kraje je nejnižší hustota obyvatelstva v ČR, což přináší obtížnější situaci při zlepšování technické vybavenosti území, soustavy školských a zdravotnických zařízení. Jednou z možností, jak zlepšit situaci, by mohl představovat aktivnější postoj jednotlivých okresů a snaha o přilákání nových podniků a tím i příliv pracovníků. Dosavadní přírůstek převážně cizinců, kteří sem jezdí za prací je totiž stále malý, navíc s sebou mnohdy přináší i negativní jevy (zvýšení kriminality...). Jak krajovým tak celorepublikovým problémem se stane zvyšující se počet starších lidí. Věková struktura se bude zvyšovat především u osob starších 50 let, kteří budou stále obtížněji hledat své uplatnění. ČR i kraje by měly na tu situaci pamatovat a snažit se jí předcházet zdokonalováním principů aktivní politiky zaměstnanosti a snažit se pro tyto osoby vytvářet nové programy, stejně jako to dělají dnes pro mladistvé.

Ekonomická aktivita obyvatelstva v posledních letech mírně klesá, což souvisí především s prodloužením doby přípravy na povolání vzhledem k větším možnostem dosažení středního nebo vysokoškolského vzdělání. V dlouhodobějším vývoji došlo (stejně jako v celé České republice) k poklesu podílu zaměstnaných v primární i sekundární sféře a naopak k růstu zaměstnanosti v terciární sféře, zejména v odvětví obchodu a služeb. I přesto však proti republikovému průměru zůstává ve struktuře zaměstnaných vyšší podíl pracujících v zemědělství, lesnictví a rybolovu (kraj 6,4 % ČR 4,3 %), v průmyslu (31,9 %; 29,9 %) a ve stavebnictví (9,8 %; 9,3 %). Opět díky nízké hustotě osídlení je vidět problém v dojíždění za prací. Z kraje za prací vyjíždí

téměř 13,5 tis. osob. Mimo svou obec vyjíždí za prací 39,8 % zaměstnaných. U počtu volných míst je vidět ve všech okresech stejná hodnota. V každém okrese převyšují počty volných pracovních míst nad bydlicími ekonomicky aktivními obyvateli pouze v největších městech. Horší situace je vidět v oblasti mezd. Průměrná hrubá měsíční mzda zaostává za republikovým průměrem o více než 2 400 Kč, toto zaostávání se v posledních letech prohlubuje. Nárůst průměrné mzdy v posledních 4 letech o 28,7 % byl nejnižší mezi kraji ČR (32,5 %), nejvyšší mzdy jsou v okrese Č. Budějovice; nejnižší v okresech Prachovice, J. Hradec a Písek; v rámci odvětví v ČR zaostávají mzdy především v odvětví tržní služby. Zaostávání je však do určité míry dáno strukturou hospodářství kraje. Na úrovni středního školství roste počet žáků gymnázií, středních odborných škol a vyšších odborných škol, naproti tomu počet žáků středních odborných učilišť se mírně snižuje. Pokud nedojde ke zvratu v demografickém vývoji, je nutno v budoucnosti počítat s poklesem počtu žáků i na středoškolské úrovni a také přizpůsobit oborovou strukturu vzdělávání požadavkům podnikatelského sektoru. Co se týká sociálního zabezpečení, nejvýznamněji se rozšiřují počty i kapacity domů s pečovatelskou službou, které budují jednotlivé obce. Také v této oblasti je nutno v budoucnosti počítat se značným nárůstem počtu osob v postproduktivním věku. K nevýhodám podnikatelských aktivit je třeba řadit i špatnou dopravní dostupnost, především díky neexistenci dálnice D3 a železničního koridoru.

Vzhledem k nadprůměrnému zastoupení ekonomických aktivit v zemědělství a obdobných činnostech, spolu s venkovským charakterem významné části sídel Jihočeského kraje, by bylo třeba v některých oblastech např:

- modernizovat podniky a zlepšovat jejich ekonomickou životaschopnost
- pomáhat mladým zemědělským pracovníkům
- nabízet vzdělávání, které je uplatnitelné a využitelné ve venkovském prostředí
- zajišťovat rozvoj činností a služeb ve venkovském prostředí, aby se zabránilo stěhování do městských oblastí
- vytvářet nová pracovní místa, která lépe využijí existující potenciál

Na zahraniční investice lze nahlížet jako na podpůrný prostředek pro zlepšování situace na trhu práce. Regionální rozmístění těchto investic příliš nekoreluje s úrovní nezaměstnanosti, neboť nejvyšší podíl směřoval do Prahy. Do jižních Čech směřuje



např. méně než 5 % přímých zahraničních investic.

Jednou z možných forem rozvoje trhu práce a zlepšení nezaměstnanosti by mohly být i rozvíjející se formy přeshraniční spolupráce. Jednou z nich je např. Euroregion Šumava/Böhmerwald/Bayerischer Wald, který sdružuje 109 rakouských, 83 bavorských a 91 českých obcí (z toho 59 obcí je z Jihočeského kraje). Jde zde především o vytváření a realizaci společných projektů, především v oblasti dopravy, služeb a cestovního ruchu a vzájemné výměny zkušeností.

I když si myslím, že míra nezaměstnanosti jak v ČR, tak v Jihočeském kraji nijak nepřevyšuje míru nezaměstnanosti v okolních reformních státech, vzhledem k ambicím ČR by měla vláda přijmout změny legislativního rámce týkající se tohoto problému a snažit o co nejlepší aktivní přístup při řešení otázek nezaměstnanosti a trhu práce. Tento tlak se bude nadále vzhledem k našemu členství v EU stále více zvyšovat.

## Seznam literatury:

### Literární zdroje:

1. Doc. Ing. Hana Jírová, CSc.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Praha, VŠE, 1999 ISBN 80-7079-635-9
2. Samuelson A. P., Nordhaus D. W.: *Ekonomie*, Praha, Svoboda, 1995
3. Božena Buchtová a kolektiv :*Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha, Grada Publishing, 2002, 236 s.
4. T. Sirováka, P. Mareš: *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, Masarykova univerzita, Brno 2003 ISBN 80-210-3048-8
5. Němec, O.: *Lidské zdroje na trhu práce*, Praha, Oeconomica, 2002, 152 s. ISBN 80-245-0350-6
6. Macáková Libuše: *Mikroekonomie*, Slaný, Melandrium, 1995 ISBN 80-901801-1-6
7. Petr Mareš: *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Perfekt, Praha 1995 ISBN 80-901424-9-4
8. Krebs, V., Durdisová, J., Poláková, O., Žižková, J.: *Sociální politika*, Praha, CODEX Bohemia, 1997, 328 s. ISBN 80-85963-33-7
9. Český statistický úřad: *Statistická ročenka Jihočeského kraje za rok 2007*, České Budějovice, 2007 ISBN 80-250-0535-6
10. Český statistický úřad: *Statistický bulletin 2007*, Praha, 2007
11. Prof. Ing. Roubíček, Vladimír, CSc.: *Úvod do demografie*, Praha, CODEX Bohemia, 1997 ISBN 8085963434
12. Úřad práce České Budějovice, *Výroční zpráva 2007*
13. Úřad práce Písek, *Výroční zpráva 2007*
14. Úřad práce Jindřichův Hradec, *Výroční zpráva 2007*
15. Úřad práce Tábor, *Výroční zpráva 2007*
16. Úřad práce Český Krumlov, *Výroční zpráva 2007*
17. Úřad práce Prachatice, *Výroční zpráva 2007*
18. Úřad práce Strakonice, *Výroční zpráva 2007*

## Elektronické zdroje

1. Český statistický úřad: *Zaměstnanost, nezaměstnanost a ostatní základní demografické a sociální údaje*. [cit. 24.3.2008]. Dostupné z <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace)>
2. Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Nezaměstnanost a chudoba tíživě dopadá na mladistvé*. [cit. 22.3.2008]. Dostupné z <<http://www.mpsv.cz/cs/3811>>
3. Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Aktivní politika zaměstnanosti*. [cit. 24.3.2008]. Dostupné z <[www.noviny-mpsv.cz](http://www.noviny-mpsv.cz)>
4. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. [cit. 11.4.2008]. Dostupné z [www.vupsv.cz](http://www.vupsv.cz)
5. Jihočeský kraj: *Základní informace o Jihočeském kraji*. [cit. 24.3.2008]. Dostupné z <[http://www.kraj-jihocesky.cz/index.php?par\[id\\_v\]=8&par](http://www.kraj-jihocesky.cz/index.php?par[id_v]=8&par)>
6. Businessinfo.cz: *Demografické ukazatele krajů*. [cit. 17.2.2008]. Dostupné z <<http://www.businessinfo.cz/cz/rubrika/demograficke-a-socialni-udaje/100045>>
7. Národní ústav odborného vzdělávání: *Vzdělávání a trh práce v krajích*. [cit. 15.4.2008]. Dostupné z <[http://www.nuov.cz/index.php?page=kraje\\_trh\\_prace](http://www.nuov.cz/index.php?page=kraje_trh_prace)>

## **ABSTRAKT**

Kuliš, M.: *Analýza nezaměstnanosti Jihočeského kraje : bakalářská práce*. České Budějovice : Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., 2008, 61 stran.  
Vedoucí bakalářské práce Ing. Jiří Dušek a Ing. Ladislav Skořepa, Ph.D.

### **Klíčová slova:**

Trh práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, zaměstnanost, pracovní místo, pasivní politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, Jihočeský kraj

Bakalářská práce je zaměřena na aktuální problémy na trhu práce v ČR a vývoj nezaměstnanosti v Jihočeském regionu.

Nezaměstnanost je složitým problémem moderní společnosti a má významný dopad především na ekonomickou, sociální a politickou oblast. Česká republika patří k zemím, kde se nezaměstnanost postupně zvyšovala v důsledku změny politického režimu a transformace ekonomiky.

Teoretická část popisuje nezaměstnanost z teoretického hlediska a státní politiku zaměstnanosti v ČR. Praktická část práce je zaměřena na situaci na trhu práce v ČR a dále analyzuje situaci na trhu práce konkrétně v Jihočeském regionu.

## **ABSTRACT**

Kuliš, M.: *Analysis of unemployment in the South Bohemian region* : bachelor thesis. České Budějovice : The College of European and Regional Studies (VŠERS), o. p. s. 2008, 61 pages. Supervisors Ing. Jiří Dušek and Ing. Ladislav Skořepa, Ph.D.

### **Key words:**

Labour market, unemployment, unemployment rate, structure of unemployment, employment, working position, passive policy of employment, active policy of employment, South Bohemian region

The thesis is aimed at the current problem of the labour market in the Czech Republic and the unemployment in the South Bohemian region.

Unemployment is a difficult problem of modern society and has a significant influence mainly on economy, social and political issues. The Czech Republic belongs to the countries, where the unemployment has increased step by step because of the change in the political system and economy transformation.

The theoretical part of this thesis is describing the unemployment and the state policy of employment in the Czech Republic. The practical part of the thesis is analyzing the present situation of the labour market in the whole country and especially in the South Bohemian region.

