

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Diplomová práce

Analýza trhu práce v Jihočeském kraji

Lucie Uhlíková

© 2019 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Lucie Uhlíková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Analýza trhu práce ve Jihočeském kraji

Název anglicky

Analysis of labour market in Jihočeský region

Cíle práce

Cílem diplomové práce je provést analýzu trhu práce v Jihočeském kraji z hlediska vývojových tendencí v zaměstnanosti a nezaměstnanosti, popsat politiku zaměstnanosti v kraji, navrhnout a zhodnotit řešení, která povedou k pozitivním změnám na trhu práce v kraji.

Metodika

Pro zjištění stavu a vývoje ukazatelů charakterizujících trh práce v kraji budou použity metody explorační analýzy. Následně v dalších analýzách budou pro vybrané ukazatele užity některé z metod induktivní statistiky či analýzy časových řad.

Doporučený rozsah práce

60-80 stran

Klíčová slova

trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

KÁBA, B. – SVATOŠOVÁ, L. *Statistické nástroje ekonomického výzkumu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-359-9.

NOVÁK, Václav et al. *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: Setoutbooks.cz, s.r.o., 2016. 287 stran. ISBN 978-80-86277-81-3.

SIROVÁTKA, T., ŠIMÍKOVÁ, I. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-114-8.

SVATOŠOVÁ, L. – ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA, – KÁBA, B. – ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. KATEDRA STATISTIKY. *Statistické metody II*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2008. ISBN 978-80-213-1736-9.

Úřad práce ČR – partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele. Vyd. 1. [Praha]: Úřad práce ČR ve spolupráci se sítí EURES ČR, 2014. 27 s. ISBN 978-80-260-7416-8.

Předběžný termín obhajoby

2018/19 LS – PEF

Vedoucí práce

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 18. 12. 2018

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 5. 2. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 03. 2019

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Analýza trhu práce v Jihočeském kraji" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31.3.2019

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala prof. Ing. Libuši Svatošové, CSc. za její odborné vedení, za cenné rady a připomínky a zejména za její trpělivost a věnovaný čas při tvorbě mé diplomové práce. Také bych chtěla poděkovat své rodině za jejich podporu a shovívavost při mém studiu.

Analýza trhu práce v Jihočeském kraji

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá analýzou vývoje ukazatelů trhu práce v Jihočeském kraji v letech 2000 – 2017 a jejich srovnáním s průměrnými hodnotami v České republice a s hodnotami ostatních krajů. U vybraných ukazatelů jsou mezi sebou porovnávány také okresy Jihočeského kraje. Jsou zkoumány ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti, průměrné mzdy a náklady práce, ekonomické subjekty a výdaje na politiku zaměstnanosti. U zvolených ukazatelů byla také vypočtena predikce na příštích 5 let. Pro komparaci a popsání vývoje byly použity základní popisné charakteristiky a jednoduché charakteristiky indexní analýzy. K analýze a stanovení prognózy časových řad byly vypočteny vhodné trendové funkce nebo použity modely exponenciálního vyrovnávání.

Klíčová slova: trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, mzda, náklady práce, politika zaměstnanosti, Jihočeský kraj, statistická analýza

Analysis of labour market in Jihočeský Region

Abstract

The thesis deals with the analysis of the development of labour market indicators in the Jihočeský Region in the years 2000 - 2017 and their comparison with the average values in the Czech Republic and with the values of other regions. The districts of the Jihočeský Region are also compared according to selected indicators. Employment and unemployment indicators, average wages and labour costs, economic subjects and employment policy costs are examined. The prediction for the next 5 years was also calculated for the selected indicators. Basic descriptive characteristics and simple characteristics of index analysis were used to compare and describe the development. Suitable trend functions or exponential balancing models were used to analyse and estimate the time series forecast.

Keywords: labour market, employment, unemployment, wage, labour costs, employment policy, Jihočeský Region, statistical analysis

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická východiska	16
3.1 Trh práce	16
3.2 Nezaměstnanost.....	17
3.2.1 Příčiny nezaměstnanosti	19
3.2.2 Důsledky nezaměstnanosti.....	21
3.3 Měření nezaměstnanosti a zaměstnanosti	21
3.4 Osoby znevýhodněné na trhu práce	23
3.5 Mzda.....	29
3.6 Náklady práce.....	30
3.7 Státní politika zaměstnanosti.....	31
3.7.1 Národní plán zaměstnanosti v ČR	32
3.7.2 Cíle politiky zaměstnanosti.....	32
3.8 Aktivní politika zaměstnanosti.....	33
3.9 Pasivní politika zaměstnanosti	34
3.10 Instituce	34
3.11 Legislativa	37
3.12 Evropský sociální fond.....	39
3.13 Trh práce po roce 1989	40
4 Vlastní práce	42
4.1 Charakteristika Jihočeského kraje.....	42
4.1.1 Geografické faktory	42
4.1.2 Administrativní členění.....	43
4.1.3 Demografické faktory	43
4.1.4 Ekonomické faktory.....	44
4.1.5 Největší zaměstnavatelé.....	45
4.1.6 Aktivní politika zaměstnanosti	46
4.2 Zaměstnanost v Jihočeském kraji.....	47
4.2.1 Zaměstnanost a míra zaměstnanosti	47
4.2.2 Ekonomické subjekty.....	52
4.2.3 Míra ekonomické aktivity.....	53
4.2.4 Cizinci na trhu práce kraje	56

4.2.5	Vývoj průměrných mezd	59
4.2.6	Náklady práce	62
4.2.7	Volná pracovní místa a uchazeči na 1 místo.....	63
4.3	Nezaměstnanost v Jihočeském kraji.....	68
4.3.1	Obecná míra nezaměstnanosti	68
4.3.2	Uchazeči o zaměstnání.....	71
4.4	Výdaje na politiku zaměstnanosti v Jihočeském kraji	76
5	Výsledky a diskuse	78
6	Závěr.....	81
7	Seznam použitých zdrojů	83
8	Přílohy	89

Seznam grafů

Graf 1	Vývoj zaměstnanosti v Jihočeském kraji	47
Graf 2	Vývoj míry zaměstnanosti v Jihočeském kraji a v ČR.....	48
Graf 3	Vývoj zaměstnanosti v Jihočeském kraji ve vybraných odvětvích	50
Graf 4	Vývoj věkové struktury zaměstnanosti v Jihočeském kraji	51
Graf 5	Vývoj vzdělanostní struktury zaměstnanosti v Jihočeském kraji.....	51
Graf 6	Odvětvová struktura ekonomických subjektů v Jihočeském kraji a v ČR v roce 2017	52
Graf 7	Ekonomické subjekty v okresech Jihočeského kraje v roce 2017.....	53
Graf 8	Vývoj míry ekonomické aktivity v Jihočeském kraji a v ČR.....	54
Graf 9	Vývoj věkové struktury míry ekonomické aktivity v Jihočeském kraji.....	55
Graf 10	Vývoj počtu cizinců v Jihočeském kraji.....	56
Graf 11	Vývoj počtu cizinců v jednotlivých krajích.....	57
Graf 12	Národnostní struktura cizinců v Jihočeském kraji v roce 2017.....	58
Graf 13	Vývoj počtu cizinců v okresech Jihočeského kraje.....	58
Graf 14	Vývoj průměrné mzdy v Jihočeském kraji	59
Graf 15	Vývoj mediánu mzdy v Jihočeském kraji	60
Graf 16	Vývoj průměrných mezd ve vybraných odvětvích v Jihočeském kraji.....	62
Graf 17	Vývoj ročních nákladů práce v Jihočeském kraji a v ČR.....	62
Graf 18	Vývoj počtu volných pracovních míst a uchazečů na 1 pracovní místo v Jihočeském kraji	64
Graf 19	Vývoj počtu volných míst v okresech Jihočeského kraje.....	66
Graf 20	Vývoj počtu uchazečů na 1 pracovní místo v okresech Jihočeského kraje.....	67
Graf 21	Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji a v ČR.....	68
Graf 22	Vývoj obecné míry zaměstnanosti u mužů a žen v Jihočeském kraji	69
Graf 23	Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech Jihočeského kraje	71
Graf 24	Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji.....	72
Graf 25	Vývoj věkové struktury uchazečů o práci v Jihočeském kraji	73
Graf 26	Vývoj vzdělanostní struktury uchazečů o práci v Jihočeském kraji.....	73
Graf 27	Vývoj délky evidence uchazečů o práci v Jihočeském kraji	74
Graf 28	Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v Jihočeském kraji	76

Seznam tabulek

Tabulka 1 Základní charakteristika okresů v Jihočeském kraji	43
Tabulka 2 Největší zaměstnavatelé v Jihočeském kraji.....	45
Tabulka 3 Prognóza vývoje zaměstnanosti v Jihočeském kraji.....	48
Tabulka 4 Míra zaměstnanosti v jednotlivých krajích v roce 2017	49
Tabulka 5 Prognóza vývoje míry ekonomické aktivity v Jihočeském kraji	55
Tabulka 6 Prognóza vývoje počtu cizinců v Jihočeském kraji	56
Tabulka 7 Prognóza vývoje průměrné mzdy v Jihočeském kraji	60
Tabulka 8 Průměrná mzda v jednotlivých krajích v roce 2017	61
Tabulka 9 Vývoj struktury ročních nákladů v Jihočeském kraji	63
Tabulka 10 Vzdělanostní struktura volných pracovních míst v Jihočeském kraji v roce 2017	65
Tabulka 11 Vývoj počtu míst pro absolventy a mladistvé a OZP v Jihočeském kraji	66
Tabulka 12 Prognóza vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji	70
Tabulka 13 Obecná míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích v roce 2017	70
Tabulka 14 Dlouhodobá nezaměstnanost v jednotlivých krajích v roce 2017	75
Tabulka 15 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Jihočeském kraji v roce 2017.....	77
Odkazovaný seznam tabulek	

Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

ESF – Evropský sociální fond

OZP – Osoba se zdravotním postižením

1 Úvod

Trh práce je trhem velice specifickým. Práce je na tomto trhu výrobním faktorem, který je neoddělitelný od jedince, který ji nabízí. Pro člověka je práce důležitou činností, která zajišťuje jedinci dostatečné prostředky k uspokojování svých potřeb a vede k vytváření statků a služeb. Pro jedince je zaměstnání také důležité z hlediska ekonomického a sociálního statusu. Pro výkon práce je u většiny povolání důležitá dostatečná kvalifikace a vhodné kompetence.

V dřívějších dobách ubývala potřeba, aby se velká část lidí věnovala zemědělství a postupně tak přibývalo zaměstnanců v průmyslu. V posledních dobách je ale pro změnu trh práce silně ovlivněn digitalizací a tak stále více zaměstnanců v průmyslu, ale i v jiných odvětvích, ztrácí svá povolání díky pokročilé technologii. S tímto trendem souvisí naopak přibývání míst pro lidi se vzděláním v informačních technologiích. Rychle se měnící požadavky na kvalifikaci zaměstnanců způsobují v některých oborech nedostatek vhodných pracovníků. Pro naplnění požadavků trhu práce je pro mnoho jedinců potřebná rekvalifikace, ať už studiem na školách či v některém z nabízených rekvalifikačních kurzů. V jednotlivých regionech České republiky jsou výrazné rozdíly v charakteru místního trhu práce. Odlišné geografické, historické, demografické, sociální a ekonomické faktory v jednotlivých krajích silně ovlivňují zaměstnanost v dané oblasti. Těmito faktory je také ovlivněna struktura povolání a odvětví v kraji. Pro regionální trh práce je důležité sladování požadavků trhu práce a nabízení vhodných studijních oborů, díky nimž najdou absolventi studií na trhu práce vhodné uplatnění.

Ve věkové struktuře je zásadním trendem stárnutí populace. Zvětšuje se pravděpodobnost dožití vysokého věku, čímž se zvyšuje podíl starých lidí na celkovém počtu obyvatelstva. Kromě dopadu na sociální politiku se i zvyšuje počet zaměstnaných a nezaměstnaných ve vyšším věku. Dále je věková struktura také ovlivněna odlivem převážně mladých a kvalifikovaných lidí do zahraničí, především do západní Evropy. Motivem pro odchod jsou převážně lepší mzdové podmínky a pracovní místa.

Nerovnováha na trhu práce má za následek nezaměstnanost u části populace. Její výše závažně ovlivňuje stav společnosti. Vysoká nezaměstnanost způsobuje snížení mzdy a zvýšení sociálních výdajů státu a má také negativní vliv na jedince a jejich rodinný život. Český trh práce byl po roce 2004 oživen vstupem České republiky do Evropské unie. Následně hospodářská krize v roce 2009 zapůsobila i na českou ekonomiku a výrazně

zvýšila nezaměstnanost u populace. V následujícím období se česká ekonomika pomalu vzpamatovávala a v současnosti její růst postupně zpomaluje.

Státní i regionální politika zaměstnanosti se pomocí analýzy trhu práce a jeho hodnocení snaží efektivně podporovat zaměstnanost u populace. Kromě finanční podpory v nezaměstnanosti je důležitá správná volba nástrojů pro uchazeče o práci a především zacílení na problematické skupiny obyvatel na trhu práce.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je provést analýzu trhu práce v Jihočeském kraji z hlediska vývojových tendencí v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v období let 2000 – 2017. V práci jsou analyzovány vybrané ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti v kraji a dále ekonomické subjekty a průměrné mzdy ve sledovaném kraji a také výdaje kraje na politiku zaměstnanosti. Je provedena komparace vybraných ukazatelů s průměrnými hodnotami České republiky a s hodnotami ostatních regionů. Jsou zjišťovány i odlišnosti mezi okresy v kraji. Dále je u některých ukazatelů provedena predikce na příštích pět let.

2.2 Metodika

Literární rešerše byla napsána po prostudování odborné literatury, periodik, internetových zdrojů a legislativy, která přímo souvisí s trhem práce v České republice. Charakteristika Jihočeského kraje je napsána po prostudování Statistických ročenek Jihočeského kraje a Analýz stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji.

Data použitá pro analýzy byla získána z internetových stránek Českého statistického úřadu a Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí.

Statistické výpočty pro vybrané ukazatele byly zpracovány pomocí analytického softwaru Statistica 12.

Ze statistických metod byly pro komparaci a nastínění vývoje použity základní popisné charakteristiky a jednoduché charakteristiky indexní analýzy – bazické indexy a koeficienty růstu.

Bazické indexy – porovnáváme hodnoty ukazatele vzhledem k hodnotě v prvním roce

$$I_i = \frac{q_i}{q_0}$$

Koeficienty růstu – porovnáváme hodnoty ukazatele vzhledem k hodnotě předchozího roku

$$k_i = \frac{q_i}{q_{i-1}}$$

K analýze vývoje a stanovení prognóz byly použity metody analýzy neperiodických časových řad.

Při analýze časových řad se předpokládá, že sledovaná časová řada obsahuje tři složky: trend, periodická kolísání a náhodná kolísání. Trendová složka popisuje dlouhodobou celkovou a hlavní tendenci vývoje časové řady. Periodická složka je důsledkem působení periodicky se opakujících faktorů na sledovaný jev, jehož hodnoty střídavě klesají nebo rostou okolo trendu. Kolísání může být cyklické, sezónní nebo krátkodobé. Náhodné (reziduální) kolísání jsou drobné, nepravidelné nebo ojedinělé výkyvy, které není možné předvídat. Pokud časová řada obsahuje výše zmíněné tři složky, jedná se o periodickou časovou řadu. V případě, že obsahuje pouze trendovou a reziduální složku, hovoříme o neperiodické časové řadě.

Tendenci trendové složky lze zjistit pomocí metody klouzavých průměrů nebo pomocí analytického vyrovnávání. Analytické vyrovnávání spočívá ve vystižení trendu pomocí vhodné trendové funkce. Pro analýzu v této práci byla použita lineární trendová funkce, která má tvar: $y = a + b \cdot t$.

Aplikací metody nejmenších čtverců získáme soustavu normálních rovnic. Řešením této soustavy určíme parametry a i b .

$$n \cdot a + b \sum t = \sum y_t$$

$$a \sum t + b \sum t^2 = \sum t \cdot y_t$$

Vhodnost modelu trendové funkce je posouzena pomocí koeficientu korelace I a střední absolutní procentuální chyby $M.A.P.E$. Obecně se dává přednost modelu s hodnotou koeficientu korelace co nejbližší jedné a modelu s nejnižší hodnotou $M.A.P.E$.

$$I = \sqrt{1 - \frac{\sum (y_t - y'_t)^2}{\sum (y_t - \bar{y})^2}}$$

$$M.A.P.E = \frac{100}{n} \sum_t \left| \frac{y_t - y'_t}{y_t} \right|$$

Při modelování reálných časových řad se často stává, že během analyzovaného období se hodnoty parametrů modelu v čase mění, případně se i mění analytický tvar modelu. Pro

tyto uvedené důvody byly zkonstruovány tzv. adaptivní modely. Adaptivní modely od klasických trendových modelů nepředpokládají stabilitu analytického tvaru trendové funkce či strukturálních parametrů v čase a ani nepředpokládají spojitost trendové funkce. V této práci byla použita jejich podtřída tvořená modely exponenciálního vyrovnávání. Uvedené modely vychází z představy, že každé pozorování analyzované časové řady může být představeno ve tvaru součtu konstantní (deterministické) složky a náhodné (reziduální) komponenty. V této práci byl použit Holtův model exponenciálního vyrovnávání, který při své konstrukci využívá dvou vyrovnávacích konstant. Konstanta α popisuje úroveň analyzované časové řady a konstanta β zachycuje změny trendu. Pomocí M.A.P.E. byla zjišťována nejlepší kombinace těchto konstant.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Na trhu práce v podstatě zaměstnavatelé práci kupují a zaměstnanci ji prodávají a její cenou je mzda. V tržní ekonomice se od trhu práce očekává, že zabezpečí ekonomiku požadujícími pracovními silami v požadované struktuře, která umožní produkci statků a služeb. Trh práce by měl zajistit pro pracovní síly dostatečné prostředky na odměňování, které odpovídají jejich podílu na produkci. Je také významný pro zajištění určité sociální pozice, prestiže, seberealizace a podobně. Specifikem trhu práce je, že pracovní síla je neoddělitelná od osobnosti člověka. Při nabízení práce a poptávání po práci uplatňují aktéři na trhu práce různé osobní preference a nerozhodují se jen podle mzdy.

Důležité je také vzdělávání zaměstnanců, proto zaměstnavatelé investují do kvalifikace svých kmenových zaměstnanců a snaží se si je udržet. Zaměstnanci se také snaží si udržet svou práci hlavně z obav z nezaměstnanosti a jejich sociálních následků. V důsledku těchto skutečností je nízká citlivost mezd na změny v poptávce a nabídce po práci.

Trh práce je silně segmentován kvůli rozdílnosti mezi lidmi, pracovními místy a regiony. Snižuje se tak konkurence na trhu práce a vznikají rozdíly ve mzdách různých profesí a na různých územích.

Aktéry na trhu práce jsou kromě zaměstnavatelů a zaměstnanců také odbory a stát. Odbory usilují o zvýšení ceny práce a usnadňují komunikaci mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Stát pracovním zákonodárstvím například upravuje pracovní dobu, stanovuje minimální mzdu, délku školní docházky a další náležitosti a ovlivňuje tak nabídku práce.

Výše uvedené okolnosti způsobují nepružnost mzdy směrem dolů, což je obecně spojováno s nedobrovolnou nezaměstnaností, protože s vyššími mzdami se snižuje poptávka po práci. Trh práce tak svým fungováním spěje k nerovnováze a k nezaměstnanosti, protože je příliš regulovaný a nadměrné mzdy z něj pracovníky vylučuje. Dnešní vlády se tak snaží svými zásahy zmírňovat nerovnováhu na trhu práce a svými makroekonomickými opatřeními regulují nabídku a poptávku po pracovní síle. Těmito opatřeními jsou jednak opatření monetární, fiskální a příjmové politiky, která se nezaměřují na trh práce přímo nebo opatření politiky zaměstnanosti, která přímo ovlivňují nabídku a poptávku na trhu práce (Krebs, 2010).

3.2 Nezaměstnanost

Nastane-li v ekonomice situace, kdy skutečný produkt ekonomiky je pod (nebo nad) jeho potenciální úroveň, nastává na trhu nezaměstnanost. Ta existuje i tehdy, pohybuje-li se ekonomika na úrovni potenciálního produktu. V tomto případě se jedná o přirozenou míru nezaměstnanosti, což je míra nezaměstnanosti v ekonomice, která je v dlouhodobé rovnováze, tedy v dlouhém období změny agregátní poptávky neovlivňují produkt ani zaměstnanost. Přirozená míra nezaměstnanosti nastává i tehdy, pokud je skutečná a očekávaná míra inflace stejná. (Brčák, Sekerka, 2010)

Nezaměstnaným je občan, který je bez zaměstnání nebo ekonomické činnosti a který chce pracovat, může pracovat, přihlásí se na příslušném úřadu práce a spolupracuje s tímto úřadem při hledání zaměstnání (Tomeš, 2011).

K hodnocení nezaměstnanosti je třeba znát mnoho potřebných dat, jako například koho se týká, jak dlouho trvá, kde se vyskytuje, jaká je její míra, jaké jsou předpoklady pro její řešení a další informace. Existují rizikové skupiny, které jsou nezaměstnaností ohroženy více než jiné. Jsou jimi převážně ženy, mladiství, absolventi škol, handicapovaní občané, občané pečující o dítě do 15 let či o handicapovaného člověka a pracovníci předdůchodového věku. Nezaměstnanost ovlivňuje nízké vzdělání a kvalifikace a také záleží na podmínkách oblasti. Za důležitou je také považována její délka, po kterou trvá (Krebs, 2010).

Nezaměstnanost můžeme dělit na krátkodobou (do 3 měsíců), střednědobou (do 12 měsíců) a dlouhodobou (nad 12 měsíců). Dlouhodobá nezaměstnanost se vyznačuje přechodem z dávek v nezaměstnanosti na sociální podporu. Způsobuje vážné sociální problémy a sociální vyloučení postižených osob. Negativně působí na příjmy domácností, návyky soustavně pracovat a u nezaměstnaného může vyvolávat postupně deziluzi a depresi (Tomeš, 2011).

Důležité je také sledovat frekvenci nezaměstnanosti. Je dána průměrným počtem, kolikrát za určité období jsou pracovníci nezaměstnaní. Frekvence je zřejmě závislá na výkyvech agregátní poptávky po zboží a službách, z níž je odvozena i poptávka po práci (Brčák, Sekerka, 2010).

Obecná ekonomická teorie rozlišuje tyto typy nezaměstnanosti:

Frikční

Vzniká z nepřetržitého pohybu na trhu práce. Lidé opouštějí na přechodnou dobu svou současnou práci a hledají novou, což v důsledku nedokonalých informací o volných pracovních místech může trvat delší dobu. Lidé hledající práci také nemusí přijmout vždy hned první nabízené zaměstnání nebo vstupují poprvé či opakovaně mezi pracovní síly (například rodiče po období péče o děti apod.). Frikční nezaměstnanost se považuje za složku dobrovolné a přirozené nezaměstnanosti.

Strukturální

Vzniká při nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách a též při nesouladu mezi kvalifikačními požadavky na různé typy zaměstnání a existující kvalifikací pracovních sil. Je důsledkem expanze některých firem či celých odvětví nebo naopak jejich úpadku. Může trvat delší dobu než frikční nezaměstnanost kvůli získání nové vhodné kvalifikace nebo stěhování se do nové oblasti, kde je více volných pracovních míst. Dochází k ní tedy i v důsledku teritoriálního nesouladu mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Je též silně ovlivněna technickým pokrokem. Tato nezaměstnanost se také řadí mezi složky přirozené míry nezaměstnanosti.

Cyklická

Je spojena s ekonomickým cyklem. Vzniká při rozdílu mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti, tedy když je skutečná míra nezaměstnanosti nad přirozenou mírou nezaměstnanosti a také při rozdílu mezi skutečným a potenciálním produktem. Velikost cyklické nezaměstnanosti se často vyjadřuje pomocí Okunova zákona. Podle tohoto zákona při poklesu reálného produktu o 2 – 3 % pod úroveň potenciálního produktu dojde ke zvýšení míry nezaměstnanosti o 1 %.

Sezónní

Vzniká vlivem sezónní fluktuace poptávky po práci. Dochází k ní nejvíce v zemědělství, ve stavebnictví a v dalších odvětvích, ve kterých je práce ovlivněna změnami ročního období. Je pokládána za složku frikční nezaměstnanosti a tak je také součástí přirozené míry nezaměstnanosti (Brčák, Sekerka, 2010).

Dalšími typy nezaměstnanosti jsou také:

Skrytá

Někteří občané se neucházejí o práci, protože ztratili naději na její získání nebo vykonávají alternativní činnost (např. mateřská dovolená, studium) a nejsou tak zahrnuti do statistiky nezaměstnanosti

Nepravá

Nezaměstnaní občané jsou evidováni jako nezaměstnaní, ale nemají potřebu či odmítají hledat zaměstnání, snaží se maximálně čerpat podporu v nezaměstnanosti a někteří si souběžně vydělávají nehlášeným zaměstnáním či nelegální činností (Duková, 2013).

Dále je nezaměstnanost dělena na dobrovolnou a nedobrovolnou. Při dobrovolné nezaměstnanosti někteří občané nechtějí při určitých nízkých mzdách pracovat, přestože pro ně pracovní místa existují nebo nechtějí pracovat vůbec a raději upřednostňují život za pomoci podpor, charit či jim stačí úspory a občasné výdělků. Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká při nižší poptávce po práci, než je její nabídka. Na trhu práce je vyšší počet pracovníků, kteří chtějí pracovat, než je počet existujících pracovních míst (Krebs, 2010).

3.2.1 Příčiny nezaměstnanosti

Existuje pět skupin faktorů, které ovlivňují nezaměstnanost. Jsou jimi vládní politika nezaměstnanosti, vládou stanovená minimální mzda a sociální dávky, demografie a zaměstnávání zahraničních pracovníků, vzdělání kvalifikace a osobní kompetence a také mobilita, pružnost a ochota stěhovat se za prací.

Pasivními vládními zásahy může stát mírnit dopady nezaměstnanosti a to vyplácením dávek v nezaměstnanosti a sociálními dávkami. Další složkou vládní politiky zaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti, v rámci které vláda může zvyšovat informovanost o volných pracovních místech, financovat rekvalifikace nebo podporovat migraci občanů za prací. Dále může stát snížit nezaměstnanost dodatečnými vládními výdaji, pomocí kterých stimuluje ekonomiku. Z krátkodobého hlediska jsou zaměstnanci spokojeni a rostou jejich příjmy. V důsledku zvýšení vládních výdajů se ale zvyšuje

cenová hladina a reálné mzdy tak růst nemusí. Takový růst se může ukázat jako uměle vyvolaný a dlouhodobě neudržitelný.

Možnost dosáhnout na relativně vysoké sociální dávky může být pro nezaměstnaného pracovně demotivující a rozhodne se raději pro dobrovolnou nezaměstnanost. Také může docházet ke zneužívání systému sociálních dávek tak, že nezaměstnaný pobírá sociální dávky a současně pracuje v nehlášeném zaměstnání, čímž získává vyšší příjmy než legálně pracující občané.

Demografická struktura obyvatelstva také ovlivňuje nezaměstnanost. Lidé se dnes dožívají vyššího věku, klesá porodnost a roste vliv migrace pracovníků. Zahraniční pracovníci jsou ochotni pracovat za minimální mzdy či za pracovních podmínek, které tuzemským pracovníkům nevyhovují nebo jsou na hraně zákona.

Vzdělání, kvalifikace a osobní kompetence patří k nejdůležitějším faktorům pro získání zaměstnání. Ten kdo se naučí něco, co ne každý umí, může získat konkurenční výhodu na trhu práce. Problematické je tedy studium oborů, o které na trhu práce není zájem. U absolventů je nevýhodou, že i když mají kvalifikaci, chybí jim dostatečné zkušenosti, způsobilost a kompetence, které mohou získat až praxí.

Strukturální nezaměstnanost vyvolává tlak nejen na rekvalifikaci, ale i na mobilitu, pružnost a ochotu stěhovat se za prací. Zakořeněné pracovní návyky, požadavek na práci v místě bydliště, nevýhodnost a přílišná nákladnost dojíždění za prací či omezené možnosti dopravy snižují ochotu pracovníků dojíždět nebo stěhovat se za prací (Novotný, 2009).

V roce 2013 se 577 vedoucích pracovníků úřadů práce zúčastnilo šetření, ve kterém měli posoudit hlavní trvalé příčiny nezaměstnanosti. Šlo převážně o příčiny, které způsobují strukturální nerovnováhu na trhu práce nebo snižují jeho flexibilitu bez ohledu na fázi ekonomického procesu. Za nejvýznamnější příčinu byla považována nízká motivace nezaměstnaných vyplývající z nevýhodného poměru sociálních dávek a mezd. Za další neméně významné příčiny byly určeny strukturální změny, nízká kvalifikační úroveň nezaměstnaných a opomíjení některých skupin nezaměstnaných zaměstnavateli. Dalšími méně významnými ale také podstatnými příčinami pak byly špatná dopravní obslužnost, nízká úroveň poptávky po práci v regionu, celková nerozvinutost regionu, modernizace a nakonec nízká dostupnost služeb. (Sirovátka, Šimíková, 2013)

3.2.2 Důsledky nezaměstnanosti

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrobí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. HDP je pod úrovní potenciálního HDP a dochází ke ztrátám, které lze vyčíslit jako náklady stagnace, což je rozdíl mezi faktickým a potenciálním HDP. Je ovlivněn rozvoj ekonomiky i sociální transfery. Dalšími důsledky jsou důsledky sociální, které ovlivňují chování a postoj nezaměstnaných a jejich osobní a společenský život. Mezi nejvýznamnější patří:

- **vliv na životní úroveň** – při nezaměstnanosti dochází k jejímu poklesu a k značným finančním potížím pro nezaměstnaného i jeho rodinu, trvá-li příliš dlouho, může vést k chudobě a k sociálnímu vyloučení
- **vliv na rodinu** – kromě poklesu příjmů vede také k narušení rodinných zvyklostí, mění autoritu a pozici nezaměstnaného v rodině, rozbíjí partnerské vztahy, má vliv na sňatečnost a porodnost, omezuje sociální kontakty členů rodiny a také její výchovnou funkci
- **vliv na vnímání času a jeho strukturu** – nezaměstnanost narušuje běžný denní režim a mění vnímání času, nezaměstnaný zaplňuje svůj čas nudou a pasivními či společensky nežádoucími činnostmi jako například spánkem, sledováním televize, kriminalitou, alkoholismem a podobně, narušení strukturace času je nebezpečné pro mladistvé, kteří ještě nemají zažitý pracovní režim s pravidelnými pracovními návyky
- **vliv na fyzické a psychické zdraví** – dle průzkumů se s měnící mírou nezaměstnanosti mění i míra onemocnění cévního, mozkového, imunitního a kardiovaskulárního systému a také míra psychických onemocnění, nezaměstnanost často vyvolává v člověku pocity nepotřebnosti, neužitečnosti, životního selhání či vede ke ztrátě sebedůvěry, na zdraví jedinců má velký vliv stres, který z ní plyne

(Krebs, 2010)

3.3 Měření nezaměstnanosti a zaměstnanosti

Nezaměstnanost lze měřit dvěma hlavními přístupy. Jedním z nich je zjištění počtu žadatelů o práci registrovaných na pracovních úřadech. Tento přístup nezahrnuje nezaměstnané, kteří nejsou registrováni na pracovních úřadech, a tak je tímto způsobem

hodnota nezaměstnanosti podhodnocena. Do roku 2012 Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) používalo míru registrované nezaměstnanosti, což byl počet registrovaných žadatelů o práci na pracovních úřadech poměřovaný k ekonomicky aktivním osobám. Od ledna 2013 zavedlo MPSV nový ukazatel s názvem podíl nezaměstnaných osob, což je podíl registrovaných žadatelů o práci na pracovních úřadech ze všech obyvatel ve věku 15 – 64 let. Tato míra se používá pro hodnocení politiky zaměstnanosti a je možné ji zjišťovat až do úrovně okresů (ČSÚ, Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti).

Od roku 2004 se také vypočítává počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což jsou evidovaní nezaměstnaní, kteří nejsou žádnou objektivní překážkou omezení při přijetí zaměstnání.

Druhým přístupem je výběrové šetření pracovních sil (VŠPS), které provádí Český statistický úřad (ČSÚ). Předmětem šetření jsou osoby žijící v soukromých domácnostech. Jelikož do šetření nejsou zahrnuty osoby bydlící v hromadných ubytovacích zařízeních, jsou údaje za určité skupiny k dispozici v omezené míře. ČSÚ zpracovává výstupy VŠPS pouze do úrovně krajů a lze je používat pro mezinárodní srovnávání.

Dle VŠPS je možné zjistit:

- *počet zaměstnaných osob (v hlavním zaměstnání) v národním hospodářství* – osoby od 15 let věku, které v průběhu zkoumaného týdne byly odměňovány za pracovní aktivitu v délce minimálně 1 hodina či měly formální vztah k zaměstnání
- *počet nezaměstnaných osob* – osoby od 15 let věku, které v průběhu referenčního týdne splňovaly 3 podmínky: nebyly zaměstnané, byly připraveny k nástupu do práce nejpozději do 14 dnů, během posledních 4 týdnů hledaly aktivně práci
- *pracovní síly v národním hospodářství* – součet zaměstnaných osob (v hlavním zaměstnání) v národním hospodářství a nezaměstnaných osob
- *ekonomicky neaktivní* – osoby od 15 let věku, které během zkoumaného týdne nepatřily do kategorie pracovních sil v národním hospodářství
- *obecná míra nezaměstnanosti* – podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech)
- *míra dlouhodobé nezaměstnanosti* – podíl počtu nezaměstnaných jeden rok a déle na celkové pracovní síle (v procentech)

- *specifická míra nezaměstnanosti* – podíl počtu nezaměstnaných v určité skupině (např. věková skupina, stupeň vzdělání) na shodně vymezené pracovní síle (v procentech)
- *počet zaměstnaných v druhém zaměstnání v národním hospodářství* – osoby od 15 let věku, které v průběhu zkoumaného týdne byly odměňovány za pracovní aktivitu v délce minimálně 1 hodina ve svém druhém zaměstnání či k němu měly formální vztah, sledováno pouze druhé zaměstnání
- *míra ekonomické aktivity* – podíl pracovní síly na počtu všech osob starších 15 let
- *míra zaměstnanosti* – podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob starších 15 let
- *míra zaměstnanosti 15 – 64letých* – podíl počtu zaměstnaných ve věku 15 – 64 let na počtu všech osob v této věkové skupině (ČSÚ, Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika)

3.4 Osoby znevýhodněné na trhu práce

Mezi skupiny obyvatel se ztíženým uplatněním na trhu práce (někdy označované jako vyloučené skupiny na trhu práce) patří následující skupiny osob:

- se zdravotním postižením,
- dospívající a mladí dospělí ve věku 15 – 26 let,
- absolventi středního a vyššího odborného vzdělávání
- předdůchodový věk 50 – 64 let
- osoby pečující o malé děti nebo o osoby pečující o závislé na péči druhé osoby v I. - IV. stupni závislosti
- dlouhodobě nezaměstnaní
- bezdomovci
- osoby po výkonu trestu odnětí svobody
- oběti trestných činů, jako je domácí násilí, obchodování s lidmi, komerčně zneužívání
- osoby závislé v minulosti na návykových látkách
- národnostní menšiny a cizinci
- osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené osoby (Evropský sociální fond, Definice oprávněných cílových skupin)

Osoby se zdravotním postižením

Změněná pracovní schopnost (ZPS) byla definovaná v § 21 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Podle nového zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, se změnil termín „osoba se změněnou pracovní schopností“ na „osoby se zdravotním postižením“ (OZP). Podle § 67 zákona 435/2004 se osoby se zdravotním postižením dělí do tří skupin:

- Osoby s těžším zdravotním postižením (fyzické osoby, které byly uznány plně invalidní)
- Osoby se zdravotním postižením, které byly uznány částečně invalidními
- Osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ), tj. fyzické osoby s funkční poruchou zdravotního stavu, které mají schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti pracovního začlenění jsou podstatně omezeny z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu (tj. trvá déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti, a tím i možnost pracovního uplatnění)

Tisková zpráva Úřadu práce ČR upřesňuje, že z OZZ je osoba, která může pracovat, ale zároveň potřebuje vhodně upravit pracovní prostředí, pracovní dobu a další pracovní podmínky s ohledem na její dlouhodobě (minimálně jeden rok) trvající nepříznivý zdravotní stav. Skutečnost, že OZZ podle nové právní normy patří do kategorie osob se zdravotním postižením, „v praxi znamená, že jim bude Úřad práce ČR věnovat zvýšenou péči, a to jak při zprostředkování zaměstnání, tak i v rámci uplatňování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti“ (Beránková 2015).

Zaměstnávání OZP podporuje Úřad práce poskytováním příspěvků podle zákona o zaměstnanosti:

- na zřízení chráněného pracovního místa pro OZP (na vybavení zřizovaného pracovního místa, toto místo musí být obsazeno minimálně tři roky. Příspěvek činí pro osobu v I.-II. stupni invalidity 8násobek a pro osobu v III. stupni invalidity maximálně 12násobek průměrné mzdy za 1. - 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku.
- Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním místě. Pokud zaměstnává zaměstnavatel nad 50 % OZP na chráněných pracovních místech, může si požádat o refundaci 75 % skutečně vynaložených nákladů na jejich mzdy a pojistné.

Absolventi

Absolventem dle zákoníku práce je zaměstnanec vstupující do pracovního poměru na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) 2 let, přičemž se do této doby nezapočítává doba mateřské nebo rodičovské dovolené. Pokud například čerstvý absolvent školy zprvu nesehnal práci a rozšířil řady nezaměstnaných - stal se uchazečem o zaměstnání, a nastoupí proto do pracovního poměru třeba až po půl roce od ukončení studia, stále bude považován za absolventa, a to po dobu dvou let. Při sjednávání pracovního poměru s absolventem není v současnosti zaměstnavatel nijak omezen (NICM, 2017).

V ČR v roce 2017 dokončilo střední a vyšší školu 72 172 absolventů, z toho 5 328 dokončilo nástavbové nebo vyšší odborné vzdělání. Trend od r. 2009 ukazuje pokles počtu absolventů středního vzdělání s výučním listem a středního odborného vzdělání. Téměř stabilní je počet absolventů gymnázií. Výrazně klesl počet absolventů nástavbového a vyššího odborného vzdělání. Tento trend je dán jednak menším počtem v populačním ročníku, ale také změnou formy maturitní zkoušky a zvýšeným počtem neúspěšných maturit.

Ve školním roce 2017/18 došlo po dlouhé době k vzestupu počtu žáků v prvních ročnících středních škol. Výrazné zlepšení celkového počtu žáků lze očekávat až v roce 2020. Bude tak přetrvávat i snižování počtu absolventů a jejich nedostatek na trhu práce, což je v rozporu s rostoucí ekonomikou a potřebou nových pracovních sil. Méně žáků učebních oborů uspěje u maturit, ale počet není pro potřeby trhu práce významný. Naopak vzrůstá počet žáků, kteří z učebních oborů odchází před dokončením školy a ze středních škol před složením maturity, čímž klesá počet absolventů. Tento vývoj není způsobený jenom samotným školstvím, ale také populačním vývojem, tedy počtem žáků v jednotlivých ročnících (Vojtěch, Chamoutová, 2018).

Dospívající a mladí dospělí ve věku 15 – 26 let

Pokud jedinci v tomto věku nesplňují kritéria absolventů, mohou být z hlediska uplatnění na trhu práce riziková především v situaci, kdy patří mezi jedince ohrožené sociálně patologickými jevy, jako jsou pobyt v ústavním zařízení, život v sociálně slabé rodině nebo

selhávání v profesní přípravě, které může vést k nezaměstnanosti, nebo osoby žijící z důvodu konfliktů a porušování norem mimo své sociální okolí. K rizikovým jevům v dospívání a rané dospělosti patří poruchy chování nebo násilné chování jako je vandalismus, šikana, rasismus, kriminalita, zneužívání návykových látek, patologické hráčství, prostituce atd.) Do této skupiny lze zařadit také osoby odcházející ze zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy (Komora sociálních podniků).

Předdůchodový věk

Demografické změny, především stárnutí populace, se projevují v celé Evropské unii. V ČR v roce 2007 osoby nad 65 let tvořily téměř 15 % obyvatel, prognóza ukazuje, že v roce 2050 to bude cca 31 %. Výzkumem stárnutí populace a případné diskriminace osob nad 50 let se zabývalo sdružení Alternativa 50+. Výzkum ukázal, že v rámci EU se postavení osob ve věku 50 – 64 let na trhu práce velmi liší, v ČR se tato generace snaží setrvat v zaměstnání do důchodového věku. V tomto období je obtížné najít práci, což dokládá i fakt, že polovina respondentů byla dlouhodobě nezaměstnaná (déle než 1 rok). Tato nezaměstnanost bývá častým důvodem pro předčasný odchod do důchodu, i když je to nevýhodné z důvodu následného krácení starobního důchodu a omezené možnosti přivýdělku. Výrazný je také rozdíl mezi zaměstnaností žen a mužů v tomto věku, mužů mezi 55-59 lety pracují 2/3, mezi 60-64 lety necelá 1/4, zatímco žen mezi 55-59 lety je 1/2 v důchodu. Nejčastějšími důvody pro předčasný důchod ve věku 50-64 let jsou výpověď ze zaměstnání, dále mimořádné odstupné (29 %) nebo zdravotní potíže (17 %). Diskriminaci ve věku nad 50 let vnímají více ženy (Alternativa 50+, 2014).

Rodiče pečující o malé děti

Podle statistických údajů MPSV se počet příjemců rodičovského příspěvku mění od r. 2001 tak, že celkový počet příjemců vzrostl na maximum v r. 2009 (356500 žen, 6000 mužů) a v r. 2017 (273500 žen, 5100 mužů, celkem 278600 osob) byl celkově opět téměř na stejné na úrovni jako v roce 2001 (žen 263 600, mužů 2100, celkem 265700 osob). V porovnání s předchozími roky ale plynule stoupal poměr mužů pobírajících rodičovský příspěvek. (MPSV, 2018) Z hlediska zaměstnavatelů jsou problémovými osobami především rodiče samoživitelé, kteří mají nárok na ošetřování člena rodiny (dítěte) do 10

let jeho věku (zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění) a je velmi pravděpodobné, že v době nemoci dítěte budou tento nárok čerpat.

Dlouhodobě nezaměstnaní

Dlouhodobá ztráta zaměstnání představuje psychickou zátěž, kdy člověku chybí kromě finančních prostředků také společenské aktivity a patřičné ocenění jeho duševních a fyzických schopností. (Buchtová 2002). S krizovou situací, kterou představuje dlouhodobá nezaměstnanost, může souviset vznik duševních onemocnění, která se projevují poruchami nálady, nespokojenosti, ztrátou motivace, poklesem sebevědomí. (Mareš, 2002).

Národnostní menšiny a cizinci

Pojmy národnostní menšina a příslušník národnostní menšiny definuje zákon č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Při sčítání lidu v r. 2011 se k české národnosti přihlásilo 64,3% obyvatel, v porovnání se sčítáním v roce 2001, kdy se k této národnosti hlásilo 90% a ČR tak byla spolu s Polskem jedním z národnostně nejhomogennějších států ve střední Evropě. Zastoupení dalších národností bylo v r. 2011: moravská 5 %, slezská 0,1 %, slovenská 1,4 %, polská 0,4 %, německá 0,2 %, ukrajinská 0,2 %, vietnamská 0,2 %, romská 0,1 %, ruská 0,1%, maďarská 0,1% a ostatní nebo neuvedenou národnost mělo 26,9% z celkového počtu 10 436 560 obyvatel, zatímco v roce 2001 pouze 2,47 %. (ČSÚ, Obyvatelstvo podle sčítání lidí, domů a bytů – ČR - 211). V případě romské národnosti je nápadné, že se přes podporu státu k uvedení své národnosti k této menšině přihlásilo o 6,5 tisíce lidí méně, než při sčítání lidu v roce 2001. Předpokládaný počet osob s romskou národností je v ČR asi 250 000 (Jiříčka, 2011).

Při sčítání lidu v roce 2011 žilo na území České republiky 9 569 568 státních občanů (94,9%) a 541 664 cizinců (5,1%). Nejvíce bylo občanů Ukrajiny (26,2% cizinců), Slovenska (18,8 % cizinců), Vietnamu (11,8%) a Ruska (8,0%). V rozložení pobytu cizinců jsou patrné územní rozdíly, nejvíc cizinců žije v Praze (16,1% obyvatelstva), nejméně v Kraji Vysočina (1,9% obyvatelstva) a kraji Zlínském (1,7% obyvatelstva). (ČSÚ, Obyvatelstvo podle sčítání lidí, domů a bytů – ČR - 211)

V roce 2007 do ČR imigroval rekordní počet 104 400 osob. Poté začalo vlivem hospodářské krize docházet k poklesu migrantů, k dalšímu snížení došlo vlivem změny

podmínek pro udělení pobytu v ČR, kdy dle novely zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů museli od začátku roku 2011 zahraniční podnikatelé prokazovat zajištění příjmu na 2 roky a doklad o příjmu za poslední půl roku.

Dle statistik ČSÚ z roku 2017 má v Česku pobyt nad 12 měsíců 508 329 cizinců (v roce 2008 to bylo 437 565), ze kterých je 219 708 občanů EU (v roce 2008 148 154) (ČSÚ, Cizinci v ČR v letech 2004 – 2017)

V roce 2000 bylo romské etnikum považované za nejpočetnější a v některých lokalitách až ze 100% nezaměstnané. Plošné a necílené podpory byly hodnoceny jako demotivující k získání vzdělání. (Dobšíková, 2000)

V roce 2014 uvedla tisková zpráva Evropské sítě proti rasismu (ENAR) o rasismu a diskriminaci v zaměstnání, že pro Romy, muslimy, migranty a migrantky ze zemí mimo EU a ženy z etnických menšin je diskriminace základní překážkou při hledání zaměstnání. Zpráva obsahovala i data za Českou republiku, zaměřovala se především na cizince a Romy. V ČR nejsou k dispozici oficiální data o zaměstnanosti osob z národnostních menšin, ale výzkumy UNDP, Světové banky a Evropské komise i odhady úřadu práce ukazují vyšší nezaměstnanost mladých Romů v porovnání s majoritní populací (Bartoš, 2013).

Ze Zprávy o stavu romské menšiny za rok 2017 (Vláda ČR, 2018) je možné identifikovat jako důvody neochoty zaměstnávat Romy: předsudky a diskriminace ze strany zaměstnavatelů, špatná předchozí zkušenost se zaměstnáváním Romů, nízká vzdělanost a kvalifikace, zdravotní stav, vysoká invalidita, záznam v trestním rejstříku, zadluženost u romských uchazečů o práci. Mzda za práci nevyžadující kvalifikaci je nízká, po případných srážkách při exekuci je pak příjem zaměstnance málo motivující pro oficiální zaměstnání a navíc zaměstnané osoby obvykle ztratí nárok na sociální dávky, a v konečném důsledku mají reálný příjem v zaměstnání nižší, než při práci na černo a využívání sociálních dávek. Takto žijící osoby často neřeší, že jim nevznikne nárok starobní důchod. Přesná data o nezaměstnanosti etnických menšin nejsou k dispozici, protože Úřad práce České republiky nemůže uchazeče o zaměstnání evidovat podle národnosti.

Osoby sociálně vyloučené

Jedná se o osoby, které jsou nebo byly 3 měsíce před nástupem do zaměstnání uživatelé registrované sociální služby podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Tento zákon definuje sociální vyloučení jako vyčlenění osoby mimo běžný život společnosti a nemožnost se do něj zapojit v důsledku nepříznivé sociální situace. Kromě výše uvedených skupin sem patří také imigranti a azylanty, osoby ohrožené předlužeností, osoby žijící v sociálně vyloučených lokalitách a osoby s kumulací hendikepů na trhu práce (splňují alespoň dvě z uvedených charakteristik: v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, mladší 25 let, ve věku 50 a více let, s nízkou úrovní kvalifikace, se zdravotním postižením, pečující o dítě mladší 15 let či o osobu blízkou, z národnostních menšin a osoby z jiného sociokulturního prostředí) (Evropský sociální fond, Definice oprávněných cílových skupin).

3.5 Mzda

Mzda je peněžní odměnou vyplácená zaměstnavatelem za vykonanou práci v soukromém sektoru. Tedy ji vyplácejí firmy či podnikatelé. V případě vyplácení peněžité odměny zaměstnanci, kdy je zaměstnavatelem veřejný sektor, se mluví o platu. Těmito zaměstnavateli jsou stát, územní samosprávné celky, státní fond, příspěvková organizace, právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy či obcí a regionální rada regionu soudružnosti.

Zákoník práce také stanovuje minimální mzdu, což je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Do mzdy pro tento účel není zahrnována mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek za práci v sobotu a v neděli. (zákon č. 206/2006 Sb., zákoník práce)

Do hrubých mezd se ve strukturální statistice započítávají kromě všech mezd také prémie, odměny, náhrady mzdy za neodpracovanou dobu a odměny za pracovní pohotovost po celý rok. Průměrná mzda je vypočtena poměření mzdy s placenou dobou, za kterou mzdu či její náhrady skutečně pobíral. Odečtena od ní je doba nemocí a dalších neplacených nepřítomností. Z hrubé mzdy jsou zaměstnavatelem placeny částky na zdravotní pojištění, sociální zabezpečení a zálohy na daně z příjmu. Zaměstnanci je pak vyplácena čistá mzda.

Průměrná mzda vypočtená tímto způsobem není shodná s průměrnou mzdou zjištěnou z podnikového výkaznictví ČSÚ, kde celkový objem mezd je poměřen evidenčním počtem zaměstnanců podniku (ČSÚ, Struktura mezd zaměstnanců – 2017).

Pokud seřadíme úroveň mezd a platů všech zaměstnanců od největších po nejmenší, tak zaměstnanec, jehož mzda leží v řadě přesně uprostřed, pobírá medián mezd. Medián mnohem více odpovídá mzdě většiny zaměstnanců. Dle údajů OECD dosahuje medián přibližně 85 % průměrné mzdy. Čím je větší rozdíl mezi mediánem a průměrnou mzdou, tím je v dané zemi větší mzdová nerovnost (Petr Gola, 2011).

Pracovníci a pracovní místa jsou rozdílná. Pracovní místa nejsou posuzována jen podle požadavků na vzdělání, schopnosti a dovednosti, ale také podle prostředí, ve kterém je práce vykonávána a podle míry bezpečnosti, kterou jsou pracovníci ochotni v daném zaměstnání akceptovat. Čím je tedy pracovní místo podle uvedených charakteristik lépe hodnoceno, tím více lidí bude mít zájem o tato místa a tím nižší budou mzdové sazby u těchto povolání. Jinak řečeno pokud je tedy pracovní místo více nepříjemné a rizikové, tím vyšší bude mzdové ohodnocení (Brožová 2012).

3.6 Náklady práce

Náklady práce jsou vynaložené náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance. Jsou tvořeny přímými a nepřímými náklady.

- Přímé náklady
 - mzdy a platy (včetně naturální mzdy započtené do výdělku)
 - náhrady mzdy za neodpracované hodiny
- Nepřímé náklady
 - sociální požitky
 - sociální náklady a výdaje (zákonné a dobrovolné)
 - personální náklady a výdaje
 - daně a dotace související se zaměstnáváním lidí

(ČSÚ, Úplné náklady práce – 2017)

3.7 Státní politika zaměstnanosti

Práce a pracovní uplatnění patří k základním atributům člověka, určuje jeho ekonomický status a stabilitu a prosperitu celé společnosti. Státní politika zaměstnanosti přispívá k vytváření podmínek pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti patří mezi opatření zaměřená na přímé ovlivňování nabídky a poptávky na trhu práce a spolu s nepřímým ovlivňováním (monetární, fiskální, příjmová politika) patří k makroekonomickým opatřením, která jsou základem vládních intervencí ve prospěch rovnováhy na trhu práce

Státní politika zaměstnanosti představuje „soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil“, tato politika ale přímo nezasahuje do vlivu trhu práce na mikroúrovni, tento vliv má hospodářská politika a vlivy podporující ekonomický růst a vznik pracovních míst (Krebs, 2010).

Politika zaměstnanosti se dělí na aktivní (a)-(c), podporující vlastní aktivitu zájemce o práci, a pasivní (d), jejímž smyslem je přechodná kompenzace pracovního příjmu v případě jeho ztráty.

Politika zaměstnanosti se zaměřuje na následující oblasti:

- a) Rozvoj infrastruktury trhu práce, kdy stát prostřednictvím sítě úřadů nebo zprostředkovatelů práce poskytuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby a tím zlepšuje informovanost na trhu práce o volných místech a o uchazečích o práci.
- b) Podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností. Do této oblasti spadá finanční podpora zaměstnavatelům na vytváření nových pracovních míst, podpora začínajícím podnikatelům, podpora veřejně prospěšné práce, zaměstnávání osob s handicapem a mladistvých.
- c) Zvýšení adaptability a mobility pracovní síly cestou podpory a organizování rekvalifikačních programů.
- d) Zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti

Zdrojem financování politiky zaměstnanosti jsou fondy vytvářené pro tento účel na principu pojištění v nezaměstnanosti. V České republice je tento systém založený na platbách pojistného zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ, z kterého jsou čerpány prostředky na státní politiku zaměstnanosti. Dalším zdrojem je státní rozpočet, do kterého plynou prostředky z daní (Krebs, 2010).

3.7.1 Národní plán zaměstnanosti v ČR

Byl vypracován dle metodiky EU a v roce 1999 usnesením vlády přijat. Je tvořen čtyřmi pilíři:

- Podpora zaměstnanosti – zajištění odpovídající kvalifikace a flexibility pracovní síly
- Podpora podnikání - přímá podpora drobného podnikání, snižování daní, bankovní záruky, státní garance
- Podpora přizpůsobení změnám týkajících se zaměstnanců a zaměstnavatelů – podpora adaptability zaměstnanců i podniků
- Podpora rovných příležitostí všech osob – odstranění všech forem diskriminace v přístupu k zaměstnání a na trhu práce (Duková, 2013)

3.7.2 Cíle politiky zaměstnanosti

K cílům politiky zaměstnanosti členských států EU je plná zaměstnanost, která je chápána jako podmínka udržení hospodářského růstu, lepší kvalita pracovních míst, posilování sociální soudržnosti začleněním znevýhodněných osob a omezením regionální nerovnosti (Krebs, 2010).

Primární cíl politiky zaměstnanosti v ČR je umožnit každému jedinci, který chce pracovat, vstoupit na trh práce a setrvat na něm za lidsky důstojných a přijatelných podmínek. Patří sem nejen pomoc při nalezení práce a podpora kvalifikace, ale také při zajištění mobility pracovní síly prostřednictvím odpovídající bytové politiky a podporou restrukturalizace podnikání. K tomuto cíli patří také snaha o udržení zaměstnání a ochrana při hromadném propouštění.

Sekundární cíl politiky zaměstnanosti je zajištění dávek pro nedobrovolně nezaměstnané po dobu do zajištění nového zaměstnání (Tomeš, 2011).

3.8 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na *motivaci a podporu zaměstnávání lidí, vytváření nových a udržení existujících pracovních míst a na udržení lidí v zaměstnání* (Tomeš, 2011), a její opatření a nástroje definuje § 104 zákona o zaměstnanosti.

Patří mezi ně rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Podle § 105 je součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti také poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti. Úřad práce může na základě dohody zabezpečovat poradenství prostřednictvím odborných zařízení, například pedagogicko-psychologických poraden.

Rekvalifikace slouží zájemci o zaměstnání k rozšíření nebo získání nové kvalifikace.

Investiční pobídky jsou určeny zaměstnavatelům a jejich cílem je vytvoření pracovních míst.

Veřejně prospěšné práce jsou pracovní příležitosti, které vytváří nejčastěji obce, a které poskytují krátkodobé zaměstnání uchazeče např. při sezónní práci.

Společensky účelná pracovní místa zaměstnavatel zřizuje po dohodě a za příspěvek od Úřadu práce cíleně pro uchazeče o zaměstnání

Překlenovací příspěvek je určen pro osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), které přestaly být uchazečem o zaměstnání a kterým úřad práce poskytl příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů.

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti - částečná nezaměstnanost je definovaná zákoníkem práce, a jedná se o situaci, kdy hrozí ve firmě propouštění zaměstnanců z důvodů přerušování práce způsobené živelní událostí či z důvodu jiných překážek v práci na straně zaměstnavatele. Příspěvek má částečně kompenzovat náklady na mzdu zaměstnance.

Příspěvek na zapracování poskytuje zaměstnavateli úřad práce, pokud zaměstnavatel přijme uchazeče o zaměstnání

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je určený pro zaměstnavatele, který při přecházení na nový podnikatelský program a nemůže zaměstnancům zajistit práci v rozsahu stanovené pracovní doby

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením se vztahuje na zřizování chráněných pracovních míst a chráněných dílen. (Tomeš, 2011)

3.9 Pasivní politika zaměstnanosti

Vývoj politiky zaměstnanosti směřuje od začátku 21. století od pasivní politiky k aktivní podpoře zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na péči o nezaměstnané, především vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Lze sem zařadit také podporu předčasného odchodu do důchodu, případně nižší zaměstnanosti žen (Tomeš, 2011).

Příspěvek uchazečům o zaměstnání představuje mandatorní výdaj, na který je ze zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře nárok. Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je založeno na příspěvcích zaměstnavatelů a zaměstnanců a na finanční podpoře státu.

Podpora v nezaměstnanosti je vyplácena podle věku a v závislosti na výši čistého měsíčního výdělku v posledním zaměstnání. Podpůrčí doba je 5 měsíců u osoby do 50 let, 8 měsíců u osoby mezi 50 a 55 roky a 11 měsíců u osob nad 55 let. Podpora činí první dva měsíce 65% výdělku, další 2 měsíce 50% a do konce podpůrčí doby 45%. V případě ukončení zaměstnání dohodou nebo bez závažného důvodu je podpora po celou dobu 45%.

3.10 Instituce

Státní politiku zaměstnanosti podle zákona o zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní zejména zaměstnavatelé a odborové organizace.

Na realizaci státní politiky zaměstnanosti se tak podílí v první řadě Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV), Úřad práce ČR a jeho regionální pobočky (úřady práce), které plní funkci informační, poradenskou, zprostředkovatelskou a podnikatelskou (Krebs, 2010).

Kromě nich se na realizaci politiky zaměstnanosti podílejí zaměstnavatelé, odborové organizace, profesní sdružení, sdružení osob (se zdravotním postižením), obchodní hospodářské komory, územně samosprávné celky.

Stát zároveň vytváří podmínky pro rovné zacházení se všemi fyzickými osobami a zákaz přímé i nepřímé diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání (zákon č. o zaměstnanosti).

Zákon o zaměstnanosti, hlava III, definuje působnost MPSV, k jeho hlavním aktivitám patří usměrňování a kontrola výkonu státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, zpracovávání celostátní koncepce, analýzy a prognózy vývoje na trhu práce, zabezpečování správy a poskytování prostředků na státní politiku zaměstnanosti, národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu, projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti, rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropskou unií a jejími členskými státy, zabezpečuje tvorbu a aktualizaci Národní soustavy povolání a zveřejňuje ji v elektronické podobě.

MPSV na svých stránkách definuje cíle hospodářské a sociální politiky státu, z nichž k nejvýznamnějším v oblasti politiky zaměstnanosti patří dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti, a zajištění práva na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana.

Hlava IV definuje působnost Úřadu práce ČR. Tento úřad má ze zákona možnost podle potřeby vytvářet poradní sbory složené ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Jejich účelem je spolupráce při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu (zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti).

Úřad práce ČR jako orgán státní správy s právní subjektivitou spadá organizačně pod MPSV, Sekci trhu práce, a má několik funkcí týkajících se trhu práce a zaměstnanosti:

- sleduje a hodnotí stav na trhu práce, zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti v jednotlivých regionech, přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky;
- informuje občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informuje zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil;
- zprostředkovává vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poskytuje občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- vede evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- rozhoduje o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení;
- organizuje, zabezpečuje a usměrňuje rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;
- hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst; podporuje vytváření a provoz chráněných pracovních míst pro občany se zdravotním postižením;
- vydává a odnímá povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jejich rodinnými příslušníky;
- spolupracuje s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, při organizačních a racionalizačních opatřeních, dále spolupracuje s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy; hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz ÚP. (MPSV, Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

3.11 Legislativa

Práva zaměstnanců upravuje Listina základních práv a svobod, kde podle čl. 29 mají ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené právo na zvláštní pracovní podmínky.

Nynějším základním legislativním pramenem v oblasti pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce. Tento zákon především upravuje právní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, právní vztahy kolektivní povahy a podporu vzájemných jednání organizací zaměstnavatelů a odborových organizací a také některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.

První právní norma vztahující se přímo k zaměstnanosti po r. 1989, zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., změnil interpretaci práva na práci, do té doby práva na pracovní umístění v souladu s kvalifikací, na právo pracovního uplatnění, rekvalifikaci a hmotné zabezpečení v případě nezaměstnanosti (Krebs, 2010).

Současný zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů byl opakovaně novelizován. Například novela z r. 2005 (zákon č. 382/2005) upravuje podmínky zprostředkování zaměstnání a podmínky registrace na Úřadu práce pro absolventy.

Zákon o zaměstnanosti zpracovává příslušné předpisy Evropské unie a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. V § 2 definuje státní politiku zaměstnanosti jako:

- a) zabezpečování práva na zaměstnání
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti

- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci
- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob
- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce
- l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

Státní politiku zaměstnanosti podle tohoto zákona vytváří stát a podílejí se na ní zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Stát v této oblasti spolupracuje s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Související legislativa

- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů
- Vyhláška č. 390 ze dne 29. listopadu 2011, kterou se mění vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Nařízení vlády ze dne 8. června 2015, kterým se mění nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

3.12 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond je jedním ze strukturálních fondů EU. Má velice významnou roli při realizování evropské strategie zaměstnanosti. Jeho hlavním posláním je rozvíjet zaměstnanost, snižovat míru nezaměstnanosti, podporovat sociální začleňování osob a rovné příležitosti na trhu práce.

Cíle Evropského sociálního fondu:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
 - rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce
 - sociální začleňování, pomoci lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
 - podpora celoživotní vzdělávání
 - rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
 - zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
 - zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
 - boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce
- (Duková, 2013).

V rámci Operačního programu Zaměstnanost 2014 – 2020 jsou z ESF realizovány tyto projekty:

- Systemový rozvoj a podpora nástrojů sociálně právní ochrany dětí – snahou je snížit počet dětí, které musí svoji rodinu opustit a zlepšit jejich individuální péči
- Podpora implementace dětských skupin – podpora vzniku a fungování dětských skupin
- Podpora implementace služby péče o děti od šesti měsíců do čtyř let v tzv. mikrojeslích a pilotní ověření služby
- 22 % k rovnosti – eliminace příčin nerovného odměňování žen a mužů
- Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů
- Implementace politiky stárnutí na krajskou úroveň (MPSV, Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020, Projekty z Evropského sociálního fondu).

K dalším orgánům a iniciativám EU, které přispívají k zajištění cílů v oblasti zaměstnanosti, patří:

- Zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění – jedná se o politiky a programy EU v oblastech zaměstnanosti, sociálních věcí a začlenění
- Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci, který podporuje pracovníky ohrožené nezaměstnaností v důsledku celosvětového vývoje na trhu práce
- Evropský fond regionálního rozvoje, financující infrastrukturu a rozvojové iniciativy v regionech EU
- Fond soudržnosti, který pomáhá nejméně majetným regionům EU zvýšit životní úroveň
- Nástroj pro předvstupní pomoc (IPA) slouží k podpoře země, které se připravují ke vstupu do EU
- Evropský nástroj mikrofinancování Progress nabízí půjčky malým podnikům, které řídí Evropská investiční banka
- Půjčky s podporou EU určené malým podnikům (Evropský sociální fond, Další fondy EU, které podporují zaměstnanost)

3.13 Trh práce po roce 1989

Po roce 1989 bylo v tehdejší Československu zrušeno centrálně řízené hospodářství a přešlo se k demokracii a tržnímu hospodářství. Československo patřilo k průmyslově nejrozvinutějším státům z tehdejšího východního bloku, především v ocelářském a petrochemickém průmyslu. Díky tomu mělo několik příznivých startovních podmínek. Patřily k nim minimální inflace, nízký zahraniční dluh a poměrně malá nerovnováha na domácím trhu, protože nedostatek zboží a přebytek peněz nebyly tak výrazné jako v ostatních socialistických zemích. Dále měla z bývalých socialistických států Česká republika nejnižší podíl zaměstnanosti v zemědělství. Výhodou byla také výhodná střeoevropská poloha země. Ihned po pádu železné opony začaly přijíždět do země velké počty turistů ze Západu a vysoké příjmy z turistického ruchu napomohly k rychlému rozvoji zaostalého sektoru služeb. Tehdejší vláda se bála inflace a cenové nestability a tak a proto s podporou Mezinárodního měnového fondu do roku 1994 zavedla restriktivní

fiskální politiku spojenou s mimořádnými opatřeními a mzdovými regulacemi. Rozpad československé federace v roce 1993 vedl k zatížení státních financí, poklesu vzájemného obchodu a snížení přílivu zahraničního kapitálu. Po následujícím oživení ekonomiky došlo v roce 1997 k zpomalení ekonomiky a spolu s měnovou krizí k vyvolání krize celého hospodářství.

Se zrušením centrálně řízeného hospodářství byla také zrušena úplná zaměstnanost. Pomocí sociálních reforem se přešlo od konceptu úplného sociálního zabezpečení k principům sociálního pojištění. Do roku 1992 byla určena minimální mzda a životní minimum. Po transformaci patřila míra nezaměstnanosti v ČR k nejnižším v Evropě. Míra ekonomické aktivity ale začala klesat vlivem předčasných odchodů do důchodu a velké množství lidí se tak stalo ekonomicky závislými na státu. Rovněž se projevilo velké množství odchodů části pracovní síly do zahraničí. V druhé polovině devadesátých letch byla nezaměstnanost ovlivněna recesí v letech 1979 – 1999. Na konci roku 1999 dosáhla míra nezaměstnanosti svého maxima ve výši 9,4 %. Jako nejzávažnější problém tehdejšího českého trhu práce byl nesoulad mezi kvalifikačními požadavky na straně poptávky a kvalifikační nabídkou u uchazečů o práci. Také relativně vysoké sociální dávky v nezaměstnanosti ve srovnání s minimální mzdou odrazovaly nezaměstnané od hledání práce. Během ekonomické transformace byl také závažným problémem rostoucí počet pracovníků ze zahraničí, převážně z bývalého východního bloku, kteří nejvíce vykonávali pomocné práce. Mnoho cizinců pracovalo nelegálně a vytlačovali tak domácí pracovní sílu, zejména osoby bez kvalifikace či s nízkou kvalifikací, které představovaly významnou část uchazečů o zaměstnání (Novák a kol, 2016).

4 Vlastní práce

4.1 Charakteristika Jihočeského kraje

Charakteristika Jihočeského kraje je napsána po prostudování Statistických ročenek Jihočeského kraje a Analýz stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji. Největší zaměstnavatelé v kraji byli zjištěni z internetového celosvětového firemního rejstříku Kompass.cz.

4.1.1 Geografické faktory

Jádro Jihočeského kraje tvoří jihočeská kotlina. Na jihozápadě je obklopena Šumavou, na severozápadě vrchovinou Brdy, na severu Středočeskou vrchovinou, na východě Českomoravskou vrchovinou a na jihovýchodě Novohradskými horami. V jihočeské kotlině se nachází Českobudějovická pánev a Třeboňská pánev.

Velkou část hranice tvoří státní hranice v délce 334 km s Rakouskem a Spolkovou republikou Německo. Dále kraj sousedí s Plzeňským, Středočeským, Jihomoravským krajem a krajem Vysočina.

Jihočeský kraj s rozlohou 10 058 km² představuje 12,8 % z celé České republiky. Z této rozlohy zabírají více než třetinu lesy a 4% pokrývají vodní plochy. Převážná část území leží v nadmořské výšce 400 – 600 m, což způsobuje zdejší drsnější klimatické podmínky.

Na území kraje se nachází horní a střední povodí Vltavy a její přítoky Malše, Lužnice, Otava a mnohé další. Postupně zde bylo vybudováno přes 7 000 rybníků, jejichž celková výměra je dnes více než 30 000 hektarů. Největším rybníkem v kraji a zároveň v České republice je rybník Rožmberk s rozlohou 490 ha. Nachází se zde vodní nádrž Lipno, což je největší vodní plocha v České republice, dále vodní nádrž Orlík s rozsáhlými rekreačními oblastmi a vodní nádrž Římov, která zásobuje značnou část kraje pitnou vodou.

Jihočeský kraj není bohatý na suroviny. Největším bohatstvím jsou zdejší ložiska písků a šterkopísků, cihlářské hlíny, kameniva a sklářské písky. Z dalších surovin je nejvýznamnější rašelina a v některých oblastech také vápenec, křemelina a grafit. Významným přírodním bohatstvím jsou zdejší rozsáhlé lesy, hlavně na Šumavě a v Novohradských horách, které tvoří především lesy jehličnaté, smrkové a borové.

Zdejší životní prostředí lze v rámci České republiky považovat za méně poškozené a se snižujícím zatížením emisemi. Přesto je zde řada zdrojů znečištění v zemědělství a průmyslu. Nepříznivě na zdejší lesy působí mimo jiné intenzivní sucho a hmyzí škůdci.

Jihočeský kraj má spíše rekreační charakter. Na území se nachází téměř polovina Národního parku Šumava, značná část chráněné krajinné oblasti Šumava a chráněné krajinné oblasti Třeboňsko a Blanský les. Celkem je chráněno 20 % území kraje.

4.1.2 Administrativní členění

Jihočeský kraj se člení na 7 okresů – České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice, Tábor. V kraji je zřízeno 17 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 37 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem.

Tabulka 1 Základní charakteristika okresů v Jihočeském kraji

Okres	Rozloha (km ²)	Počet obyvatel	Počet obcí	Průměrný věk
Č. Budějovice	1 639	193 337	109	41,9
Č. Krumlov	1 614	61 187	47	41,2
J. Hradec	1 944	90 835	106	43,1
Písek	1 127	71 067	75	43,3
Prachatice	1 377	50 700	65	42,1
Strakonice	1 032	70 760	112	42,8
Tábor	1 326	102 310	110	43,1

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

4.1.3 Demografické faktory

Na konci roku 2017 žilo v Jihočeském kraji 640 200 obyvatel. Hustota zalidnění kraje byla 64 obyvatel na 1 km². Největší hustotu má okres České Budějovice, ve kterém žije 30 % obyvatel a v samotném městě bydlí 93 900 osob. Dalšími velkými městy jsou Tábor (34 500 obyvatel), Písek (30 100 obyvatel), Strakonice (22 900 obyvatel) a Jindřichův Hradec (21 500 obyvatel). V těchto pěti městech žije téměř 32 % obyvatel Jihočeského kraje. Podíl městského obyvatelstva byl v roce 2017 celkem 64,1 %.

Průměrný věk obyvatel v kraji byl 42,5 roku. Pohraniční okres Český Krumlov se od ostatních okresů kraje výrazněji odlišuje pestřejším národnostním složením a mladší věkovou strukturou. České Budějovice a Český Krumlov mívají nejvyšší porodnost a

nejnižší úmrtnost v kraji. Ve všech okresech kromě Českobudějovického okresu počet obyvatel spíše klesá.

Dle výběrových šetření pracovních sil byl v roce 2017 podíl obyvatel s vysokoškolským vzděláním z celkového počtu osob patnáctiletých a starších 15,5 %. Ve srovnání s Českou republikou je to méně. Naopak má kraj oproti ČR vyšší podíl osob s úplným středním vzděláním (včetně vyššího) a také vyšší podíl středoškoláků bez maturity.

4.1.4 Ekonomické faktory

Na tvorbě hrubého domácího produktu ČR se kraj v roce 2017 podílel 4,9 % a byl tak mezi kraji na 10. místě.

Jihočeský kraj je dlouhodobě vnímán především jako zemědělská oblast s rozvinutým rybníkářstvím a lesnictvím. V průběhu minulého století se zde však rozvinul průmysl se zaměřením na zpracovatelské činnosti. V rámci ČR však kraj nepatří mezi zásadní průmyslové oblasti.

V zemědělství v rostlinné výrobě převažuje pěstování obilovin, olejnin, píce a brambor. V živočišné výrobě je významný chov skotu a prasat. Dlouhodobou tradici má v kraji rybníkářství. Vytváří se zde polovina produkce ryb České republiky. Průmyslová výroba je převážně koncentrována v českobudějovické aglomeraci. Podíl na tržbách průmyslových podniků ČR v roce 2017 byl 4,6 %. V kraji převažuje zpracovatelský průmysl, zejména výroba motorových vozidel (kromě motocyklů). Stavební podnik v kraji se na produkci České republiky podílely 8,2 % a to především na inženýrských stavbách.

Kraj je díky přírodnímu prostředí s vysokou lesnatostí, mnoha vodními plochami a velkým počtem kulturních památek hojně využíván k návštěvám a rekreaci občany ČR, ale také ve vysoké míře zahraničními turisty.

V kraji bylo v roce 2017 zaměstnáno 314 800 osob, z toho 30,8 % v průmyslu, 11,2 % v obchodu a opravách motorových vozidel a 9 % ve stavebnictví. Průměrná hrubá měsíční mzda v roce 2016 byla 24 218 Kč, za celorepublikovým průměrem zaostala o 9,8 %.

Na konci roku 2017 bylo v Jihočeském kraji evidováno 14 112 uchazečů o zaměstnání. Podíl nezaměstnaných osob byl 3,0 % a v porovnání s ostatními kraji byl Jihočeský kraj na 5. místě. Lépe si vedly Praha, Plzeňský, Královéhradecký a Pardubický kraj.

V regionu bylo koncem roku 2017 registrováno skoro 165 000 podniků, organizací a podnikatelů. Nejvíce jich tvořili fyzické osoby podnikající dle živnostenského zákona.

Důležité pro hospodářství jsou možnosti bydlení. Dle výsledků sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011 bylo v kraji téměř 164 000 domů a z toho jich bylo 75 % obydlených. Dále bylo zjištěno přibližně 248 000 obydlených bytů. V letech 2011-2017 bylo dokončeno 10 400 nových bytů.

V kraji se zvyšuje intenzita dopravy, zejména silniční. Problematické pro kraj je chybějící napojení na republikovou dálniční síť.

Příhraniční charakter kraje poskytuje možnosti efektivní přeshraniční spolupráce ve výrobní oblasti i v oblasti služeb spolu s rozvojem cestovního ruchu. Jednou z forem této spolupráce je Euroregion Šumava/Bayerischer Wald/Mühlviertel, který zahrnuje území o rozloze 16 000 km². Od roku 2002 jsou okresy České Budějovice, Jindřichův Hradec, Písek a Tábor začleněny do euroregionu „Silva Nortica“ o velikosti 10 639 km², v rámci kterého spolupracují s několika okresy v Dolním Rakousku. Od roku 2012 je také Jihočeský kraj spolu s Plzeňským krajem a krajem Vysočina zapojen do Evropského regionu Dunaj-Vltava s rozlohou 60 000 km² a 6 mil. obyvateli. Cílem přeshraničních spoluprací je převážně reprezentace regionů, realizace společných projektů, především v oblasti dopravy, služeb a cestovního ruchu a výměna informací.

4.1.5 Největší zaměstnavatelé

Tabulka 2 Největší zaměstnavatelé v Jihočeském kraji

Podnik	Okres
ČZ a.s.	Strakonice
Robert Bosch, s.r.o.	České Budějovice
Nemocnice České Budějovice, a.s.	České Budějovice
MADETA, a.s.	České Budějovice
E.ON Česká republika, s.r.o.	České Budějovice
DURA Automotive CZ, k.s.	Strakonice
DM drogerie markt, s.r.o.	České Budějovice
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích	České Budějovice
SWIETELSKY stavební, s.r.o.	České Budějovice
Vodňanská drůbež, a.s.	Strakonice
ČEZ, a.s., Jaderná elektrárna Temelín	České Budějovice

Zdroj: Kompass.cz, vlastní zpracování

4.1.6 Aktivní politika zaměstnanosti

V roce 2017 byly v plné realizaci dva ze tří schválených regionálních projektů.

Regionální individuální projekty v Jihočeském kraji

- Záruky pro mladé v Jihočeském kraji
- Práce a život v Jihočeském kraji
- Zaměstnanost venkova v Jihočeském kraji – posunutí realizace projektu

V roce 2017 byly v kraji realizované národní individuální projekty, které spadají pod Operační program Zaměstnanost. Tyto projekty byly spolufinancovány ze zdrojů Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu České republiky.

Národní individuální projekty v Jihočeském kraji

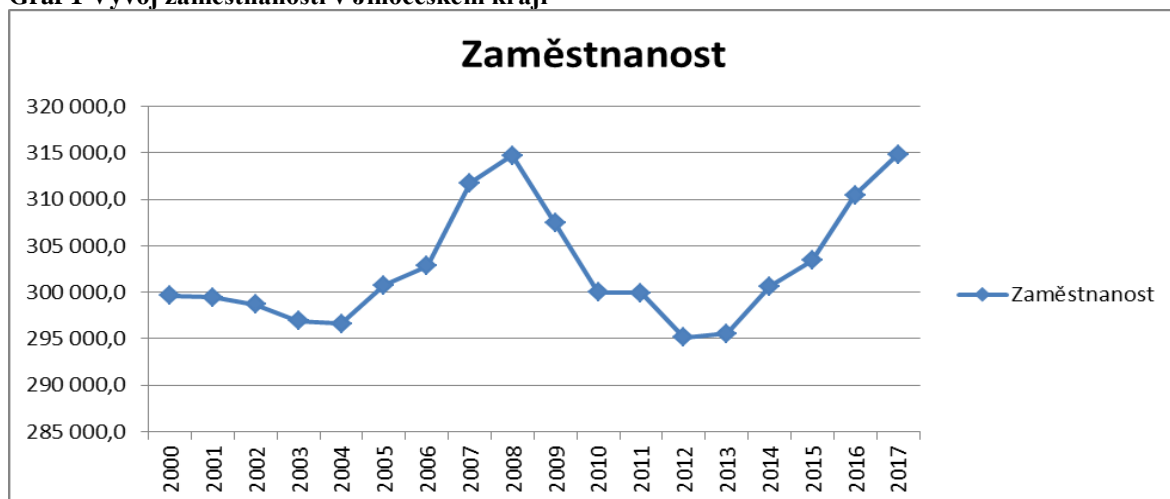
- Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II -
- Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II
- Nové pracovní příležitosti – Veřejně prospěšné práce
- Nové pracovní příležitosti – Společensky účelná pracovní místa
- Nové pracovní příležitosti – ukončen k 31. březnu 2017

4.2 Zaměstnanost v Jihočeském kraji

4.2.1 Zaměstnanost a míra zaměstnanosti

Zaměstnanost v posledních letech od roku 2012 postupně stoupala. V roce 2017 dosáhla hodnoty 314 849 osob. Oproti roku 2016 došlo ke zvýšení o 4 392 osob. V roce 2017 nastala nejvyšší zaměstnanost za sledované období. Další nejvyšší zaměstnanost byla v roce 2008 s počtem 314 722 zaměstnaných osob. Nejnižší zaměstnanost v kraji nastala v roce 2012 s 295 165 zaměstnanými osobami a rok poté byla druhá nejnižší zaměstnanost a to 295 562 osob. K nejvyššímu nárůstu zaměstnanosti došlo v roce 2007. Tehdy vzrostla zaměstnanost o 8 930 osob. V roce 2010 nastalo největší snížení zaměstnanosti a to o 7 4366 osob. Průměrná zaměstnanost v letech 2000 – 2017 byla 302 715 osob.

Graf 1 Vývoj zaměstnanosti v Jihočeském kraji



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Za pomoci adaptivního modelu časové řady byla vypočtena předpověď zaměstnanosti v Jihočeském kraji na následujících pět let. Podrobnosti modelu jsou v přílohách č. 2, 3 a 4.

Tabulka 3 Prognóza vývoje zaměstnanosti v Jihočeském kraji

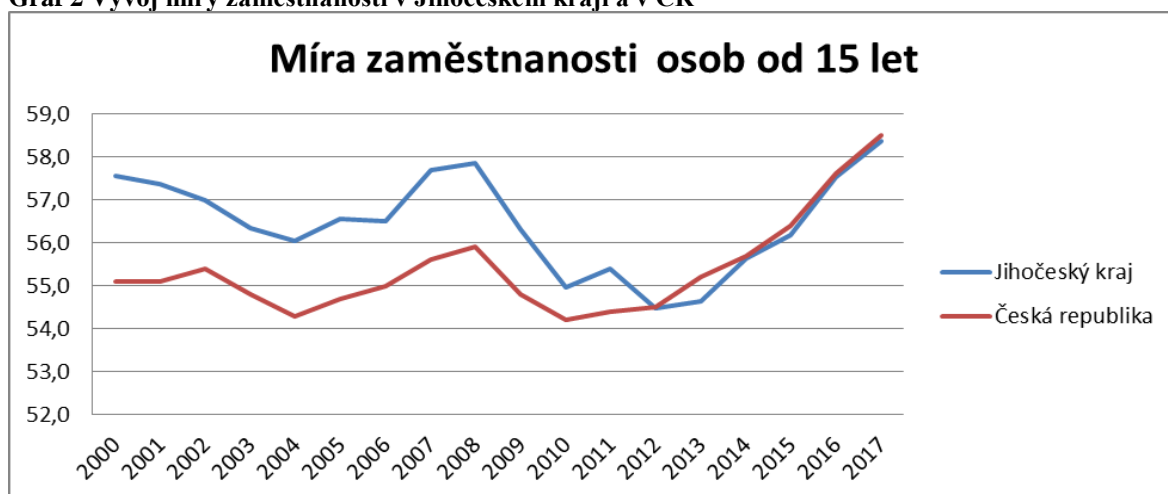
Rok	Zaměstnanost
2018	315829,2
2019	317216,2
2020	318603,1
2021	319990,1
2022	321377

Zdroj: vlastní výpočty

V následujících letech lze očekávat zvyšování počtu zaměstnaných, jako tomu bylo v posledních letech. Budoucí vývoj záleží na mnoha ekonomických faktorech, ale také na demografických faktorech jako je vývoj počtu obyvatel, migrace obyvatel a další.

Souvisejícím ukazatelem je míra zaměstnanosti. Míra zaměstnanosti u obyvatel kraje ve věku od 15 let byla v roce 2017 58,4 %, kdy také dosáhla své nejvyšší hodnoty za sledované období. Druhé nejvyšší hodnoty dosáhla v roce 2008 a to s 57,9 %. Nejnižších hodnot nabyla míra zaměstnanosti v roce 2012 a 2013, kdy v roce 2012 to bylo 54,5 % a v následujícím roce 54,6 %. Nejvyšší růst míry zaměstnanosti byl v roce 2016 a to o 1,3 %, naopak největší pokles nastal v roce 2009 o 1,6 %. Při porovnání vývoje míry zaměstnanosti v Jihočeském kraji s vývojem v České republice je vidět, že od roku 2000 až do roku 2012 dosahuje kraj vyšších hodnot, než je celorepublikový průměr. V tomto období je patrné snižování rozdílu mezi krajem a Českou republikou. V roce 2012 dochází k vyrovnání hodnot a to na 54,5 %. Od roku 2013 jsou hodnoty kraje v dalších letech nižší, než je celorepublikový průměr.

Graf 2 Vývoj míry zaměstnanosti v Jihočeském kraji a v ČR



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Pro porovnávání krajů s celorepublikovým průměrem byla použita míra zaměstnanosti ve věku 20 – 64 let. V roce 2017 dosahovaly nejvyšší míry zaměstnanosti Hlavní město Praha a Středočeský kraj. Oba tyto kraje dosahovaly hodnoty přes 80 %. Nejnížší míry zaměstnanosti dosahovaly Ústecký kraj se 75 %, Liberecký kraj se 76 % a Moravskoslezský kraj se 76,2 %. Jihočeský kraj měl míru zaměstnanosti 78,9 %, což je téměř shodné s celorepublikovým průměrem, který byl 78,5 %. Nejvyššího růstu oproti minulému roku dosáhli se 2,7 % Královéhradecký kraj a Karlovarský kraj se 2,6 %. Nejnížší růst zaznamenaly Pardubický kraj s 0,2 % a Liberecký kraj s 0,3 %. V jihočeském kraji byl nárůst o 1,4 % a v České republice o 1,8 %.

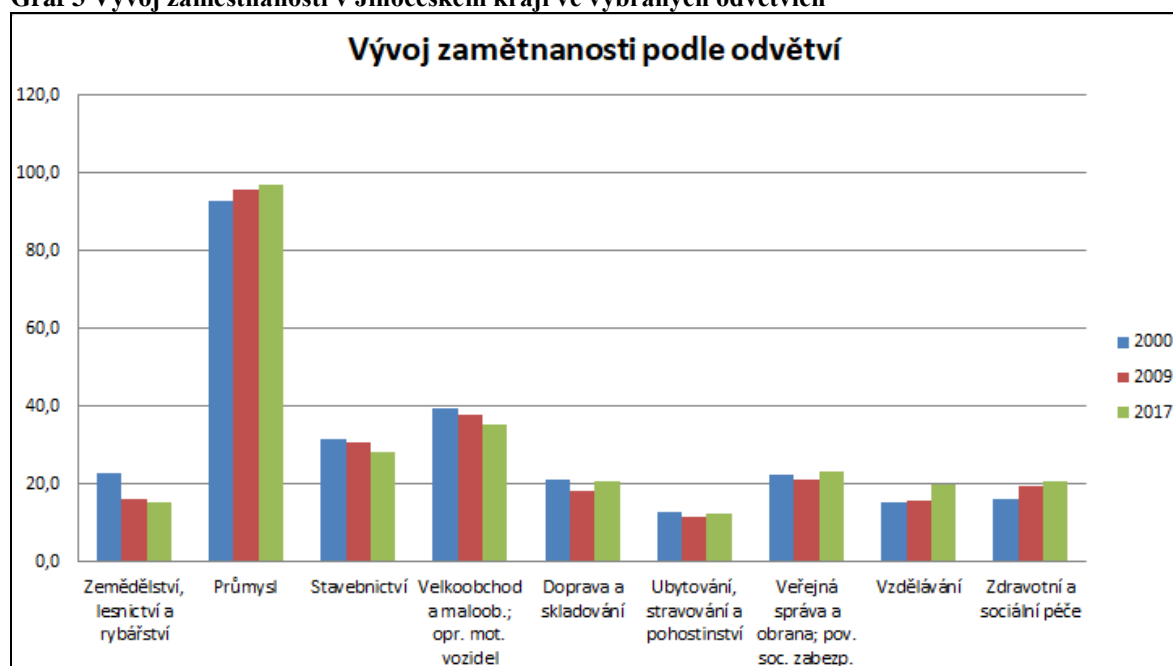
Tabulka 4 Míra zaměstnanosti v jednotlivých krajích v roce 2017

Kraj	Míra zaměstnanosti	Procentní rozdíl
	20 – 64 let	2016-2017
Hl. m. Praha	82,4	2,3
Středočeský kraj	80,2	2,2
Jihočeský kraj	78,9	1,4
Plzeňský kraj	79,7	1,9
Karlovarský kraj	79,0	2,6
Ústecký kraj	75,0	1,6
Liberecký kraj	76,0	0,3
Královéhradecký kraj	79,6	2,7
Pardubický kraj	79,0	0,2
Kraj Vysočina	78,2	2,2
Jihomoravský kraj	78,1	0,9
Olomoucký kraj	77,4	2,0
Zlínský kraj	77,3	1,9
Moravskoslezský kraj	76,2	2,3
Česká republika	78,5	1,8

Nejvíce zaměstnaných osob v Jihočeském kraji pracovalo v roce 2017 v terciárním sektoru, dále pak v sektoru sekundárním a nejméně v sektoru primárním. V sektoru služeb pracovalo 55,3 % zaměstnaných, v sekundárním sektoru 39,8 % a v primárním pouze 4,9 %. V zemědělství, ve stavebnictví a ve velkoobchodu a maloobchodu v letech 2000 – 2017

docházelo postupně k poklesu zaměstnanosti, naopak v průmyslu, ve vzdělání a ve zdravotní a sociální péči docházelo k postupnému růstu. Výrazně nejvyšší počet zaměstnaných ve vybraných odvětvích byl v průmyslu a dále pak ve stavebnictví a ve velkoobchodu a maloobchodu.

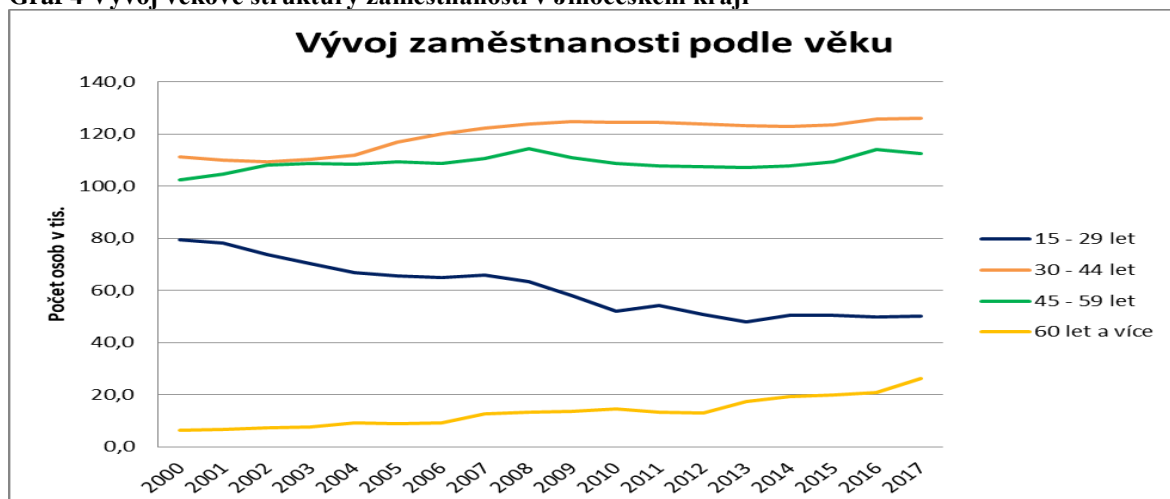
Graf 3 Vývoj zaměstnanosti v Jihočeském kraji ve vybraných odvětvích



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Vzhledem k dlouhodobému trendu stárnutí populace v České republice je logické, že v Jihočeském kraji pomalu přibývá zaměstnaných osob ve věkových kategoriích 30 – 44 let a 45 – 59 zatímco u zaměstnaných ve věku 60 let a více je růst strmější. Naopak zaměstnaných ve věku 15 – 29 silně ubývá. V roce 2017 bylo zaměstnaných ve věku 15 – 29 let 50 292, ve věku 30 – 44 let jich bylo 125 913, ve věkové kategorii 45 – 59 to bylo 112 466 osob a u osob starších 60-ti let bylo 26 178 zaměstnaných.

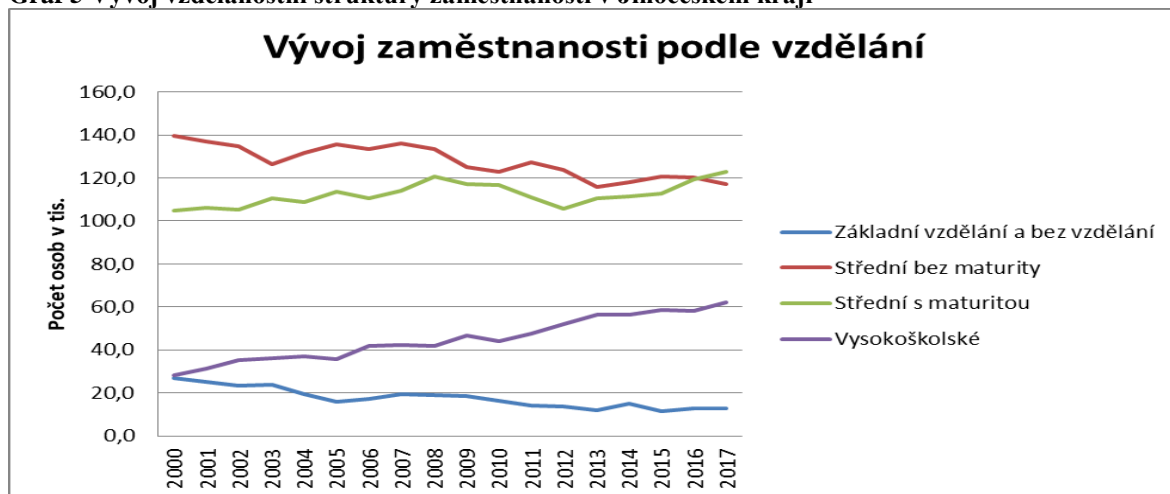
Graf 4 Vývoj věkové struktury zaměstnanosti v Jihočeském kraji



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Vzdělání osob je důležité pro lepší uplatňování na trhu práce. Nejvíce zaměstnaných v Jihočeském kraji mělo v roce 2017 střední vzdělání s maturitou a to 122 700 osob. V letech 2000 - 2016 však každoročně nejvíce zaměstnaných mělo střední vzdělání bez maturity. V roce 2017 byl jejich počet poprvé s hodnotou 117 000 osob nižší než počet zaměstnaných se středním vzděláním s maturitou. V tomto období počet zaměstnaných se středním vzděláním bez maturity klesal a naopak počet zaměstnaných se středním vzděláním s maturitou postupně stoupal. K postupnému navyšování docházelo i u počtu zaměstnaných s vysokoškolským vzděláním, který v roce 2017 dosáhl 62 200 osob. Zaměstnaných se základním vzděláním či bez vzdělání postupně ubývalo. V roce 2017 jich bylo 12 900.

Graf 5 Vývoj vzdělanostní struktury zaměstnanosti v Jihočeském kraji

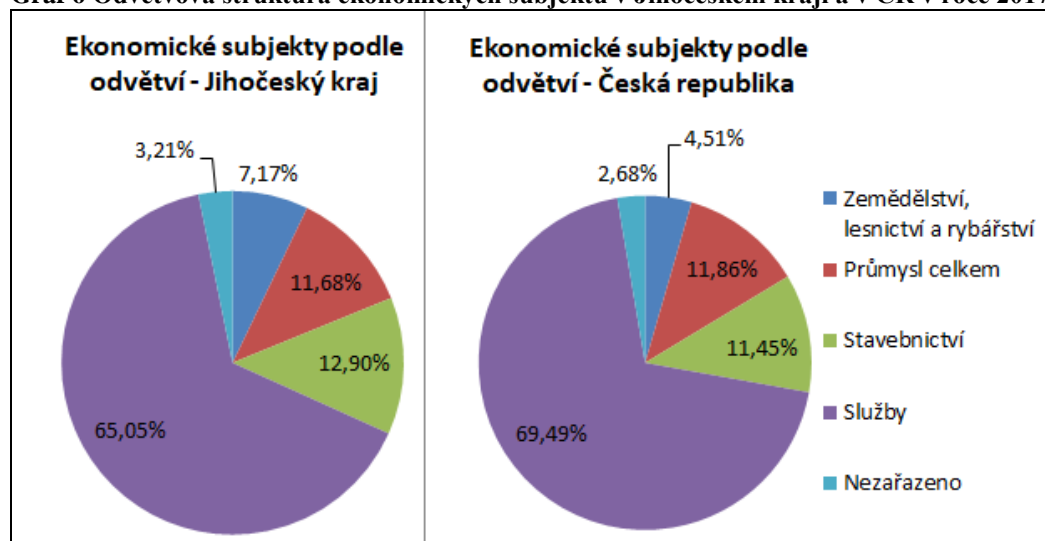


Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

4.2.2 Ekonomické subjekty

Počet ekonomických subjektů v Jihočeském kraji dosahoval v roce 2017 počtu 164 927. Od roku 2000, kdy jich bylo v kraji 122 996, každoročně postupně jejich počet přibýval průměrně o 2 467 subjektů. Nejvyšší nárůst nastal v roce 2002 a to o 7 644 subjektů. V roce 2013 nastal jediný pokles v počtu ve sledovaném období, který byl ale zapříčiněn zpřesněním počtu dle Registru osob. V roce 2009 nastal nejmenší nárůst a to pouze o 4 subjekty. To bylo pro změnu zapříčiněno změnou metodiky výpočtu, podle které od roku 2009 nejsou do statistiky mezi zemědělské podnikatele zařazeni samostatně hospodařící rolníci. V roce 2017 se v kraji vyskytovalo 16 626 obchodních společností, 606 družstev, 3 státní podniky, 115 925 soukromých podnikatelů podnikajících podle živnostenského zákona a 5 064 zemědělských podnikatelů. Státních podniků a družstev v kraji postupně ubývá, ostatní typy subjektů nabývají každoročně rostoucích hodnot. Nejvíce ekonomických subjektů v kraji podnikalo v roce 2017 v odvětví služeb, jejich podíl byl 65,05 %. Dalšími významnými skupinami ekonomických subjektů byly subjekty v odvětví stavebnictví s podílem 12,9 % a v průmyslu s podílem 11,68 %. Nejméně subjektů podnikalo v zemědělství, lesnictví a rybářství a to pouze 7,1 %. Ve srovnání s celorepublikovým zastoupením ekonomických subjektů v jednotlivých odvětvích je v Jihočeském kraji téměř o 2,66 % větší podíl subjektů v zemědělství, o 1,45 % větší podíl subjektů ve stavebnictví a o 4,44 % menší podíl subjektů ve službách. Podíl ekonomických subjektů v průmyslu je téměř shodný.

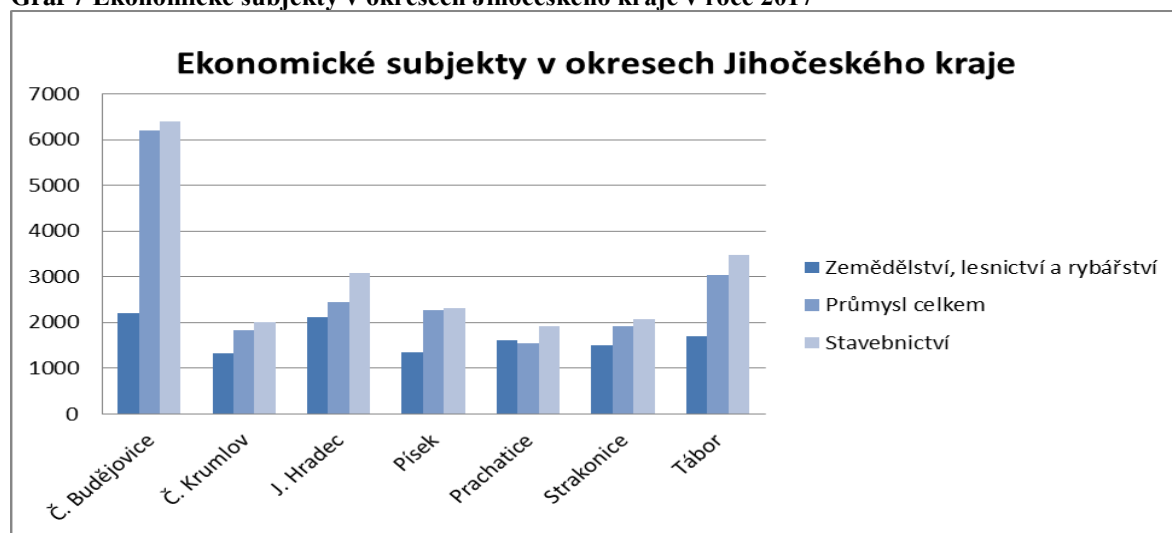
Graf 6 Odvětvová struktura ekonomických subjektů v Jihočeském kraji a v ČR v roce 2017



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Nejvyšší počet ekonomických subjektů z okresů Jihočeského kraje měl v roce 2017 okres České Budějovice s počtem 54 392 subjektů a na dalším místě byl okres Tábor s 25 588 subjekty. Nejmenší počet subjektů se nacházel v okrese Prachatice s celkovým počtem 13 050 subjektů. Nejvyšší zastoupení ve všech okresech měly ekonomické subjekty ve stavebnictví, dále pak v průmyslu a nejméně jich bylo v zemědělství. Výjimkou byl okres Prachatice, ve kterém sice bylo v rámci okresu nejvíce subjektů ve stavebnictví, ale v odvětví zemědělství se nacházelo o 66 ekonomických subjektů více než v průmyslu. V ostatních okresech byl počet subjektů v odvětví průmyslu silně dominantní nad jejich zastoupením v zemědělství.

Graf 7 Ekonomické subjekty v okresech Jihočeského kraje v roce 2017



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

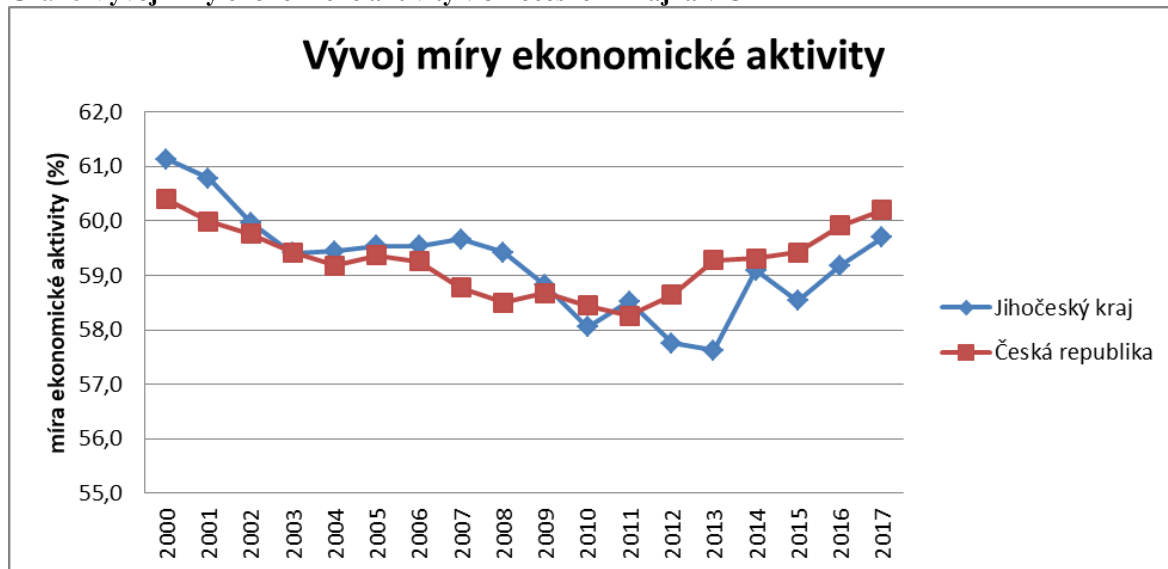
4.2.3 Míra ekonomické aktivity

Míra ekonomické aktivity v kraji byla v roce 2017 59,7 %. Nejlepší hodnoty ve sledovaném období 2000 – 2017 dosáhla v roce 2000 a to 61,1 %. Nejnižší hodnoty nabyla roce 2013 s mírou 57,6%. Do roku 2013 postupně klesala, v roce 2014 nastal největší nárůst ve sledovaném období a to hned o 1,5 %. V dalším roce následoval mírný pokles a pak v následujících letech začala míra ekonomické aktivity postupně stoupat.

Míra ekonomické aktivity kraje dosahovala od roku 2000 do roku 2009 vyšších hodnot než byl celorepublikový průměr a měla podobně klesající tendenci. V roce 2010 byla krajská míra poprvé pod úrovní republikové míry. Přestože v roce 2011 byla opět nad

celorepublikovým průměrem, v dalších letech už nabývala jen nižších hodnot s podobně stoupající tendencí.

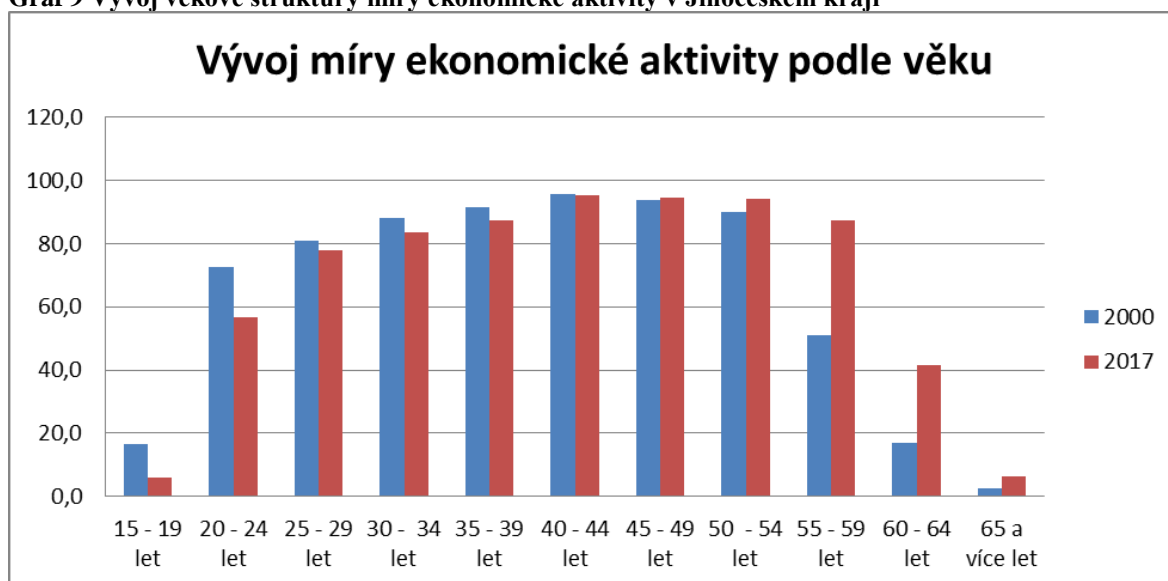
Graf 8 Vývoj míry ekonomické aktivity v Jihočeském kraji a v ČR



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V jednotlivých věkových kategoriích je v míře ekonomické aktivity viditelný rozdíl mezi údaji z roků 2000 a 2017. Zatímco v roce 2000 byla míra ekonomické aktivity u obyvatel kraje 16,7 %, v roce 2017 je to pouhých 5,8 %. Opačná tendence je u osob starších 65 let. U nich byla v roce 2000 míra ekonomické aktivity 2,4 % a v roce 2017 to bylo 6,5 %. U věkových kategorií pod 40 let je tendence obdobná jako u nejmladší věkové kategorie a u věkových kategorií nad 44 let je tendence pro změnu podobná kategorii ve věku 65 a více let. Míra ekonomické aktivity ve věku 40 – 44 let je v roce 2000 téměř stejná jako v roce 2017. Nejvíce rozdílná míra ekonomické aktivity mezi sledovanými roky byla u osob ve věku 55 – 59 let a to dokonce o 36,3 %.

Graf 9 Vývoj věkové struktury míry ekonomické aktivity v Jihočeském kraji



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V roce 2000 byla míra ekonomické aktivity u mužů 71,2 % a u žen 51,6 %. V roce 2017 byla tato míra u mužů 68,4 % a u žen 51,3 %. Rozdíl v míře ekonomické aktivity mezi pohlavími v roce 2017 byl 17,1 %. Oproti roku 2000 je tento rozdíl nižší o 2,5 %, avšak stále se jedná o značné rozdíly mezi ekonomickou aktivitu mužů a žen.

Za pomoci adaptivního modelu časové řady byla vypočtena předpověď míry ekonomické aktivity v Jihočeském kraji na následujících pět let. Podrobnosti modelu jsou v přílohách č. 8, 9 a 10.

Tabulka 5 Prognóza vývoje míry ekonomické aktivity v Jihočeském kraji

Rok	Míra ekonomické aktivity (%)
2018	59,8489
2019	60,3586
2020	60,8683
2021	61,3780
2022	61,8878

Zdroj: vlastní výpočty

V následujících letech se předpokládá nárůst míry ekonomické aktivity v Jihočeském kraji, jako tomu bylo v posledních třech letech.

4.2.4 Cizinci na trhu práce kraje

Počet cizinců v kraji v roce 2017 byl 19 204 osob. Podíl cizinců na celkovém počtu obyvatel kraje byl 3%. Ve sledovaném období byl v letech 2016 a 2017 jejich počet nejvyšší a v letech 2000 a 2001 byl jejich počet nejnižší. Mezi lety 2000 a 2017 došlo k nárůstu počtu cizinců o 11 116 osob, což je více než dvojnásobek. Počet cizinců v kraji od roku 2000 postupně narůstal až do roku 2008. Od roku 2009 docházelo vlivem hospodářské recese k jejich mírnému poklesu až do roku 2013, kdy jejich počet začal opět mírně stoupat. Nejvyšší meziroční přírůstky nastaly v letech 2006 a 2007. V roce 2007 byl meziroční přírůstek dokonce 20,6 %.

Graf 10 Vývoj počtu cizinců v Jihočeském kraji



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Pro predikci počtu cizinců v kraji byla vypočtena lineární funkce, která má tvar: $y = 7\,786,542 + 602,376 t$. Hodnota koeficientu korelace je 0,92 a hodnota MAPE je 7,8 %. Pro následujících 5 let byly vypočteny hodnoty uvedené v tabulce č. 6. V příštích letech se předpokládá narůstající počet cizinců v kraji, jako tomu bylo v posledních letech.

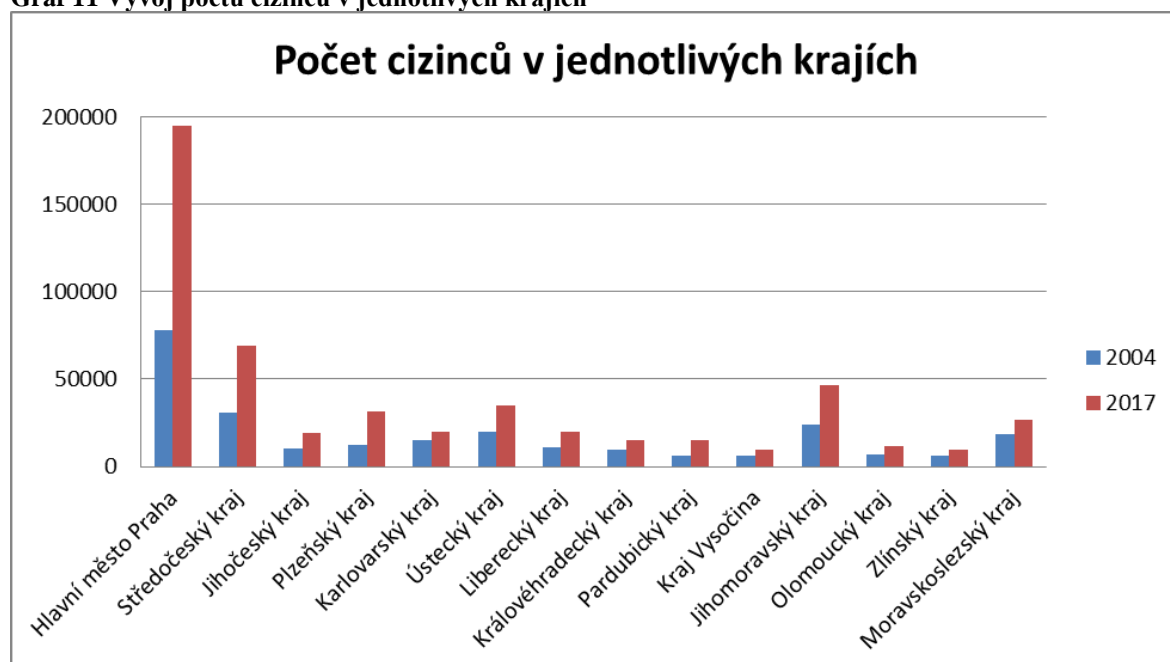
Tabulka 6 Prognóza vývoje počtu cizinců v Jihočeském kraji

Rok	Počet cizinců
2018	19231
2019	19834
2020	20436
2021	21039
2022	21641

Zdroj: vlastní výpočty

Při porovnávání počtu cizinců v jednotlivých krajích je znát, že Jihočeský kraj patří mezi méně vyhledávané kraje pro cizince. V počtu cizinců v kraji zaujímá 9. místo. Méně cizinců než v Jihočeském kraji žilo v roce 2017 v Královéhradeckém, Pardubickém, Olomouckém, Zlínském kraji a v sousedním kraji Vysočina. Při porovnání vývoje počtu cizinců mezi lety 2004 a 2017 zaznamenaly více než dvojnásobný vývoj Hlavní město Praha, Středočeský, Plzeňský a Pardubický kraj. Jihočeský kraj se řadí za Jihomoravský kraj na 6. místo ve vývoji počtu cizinců s 1,9násobným vývojem.

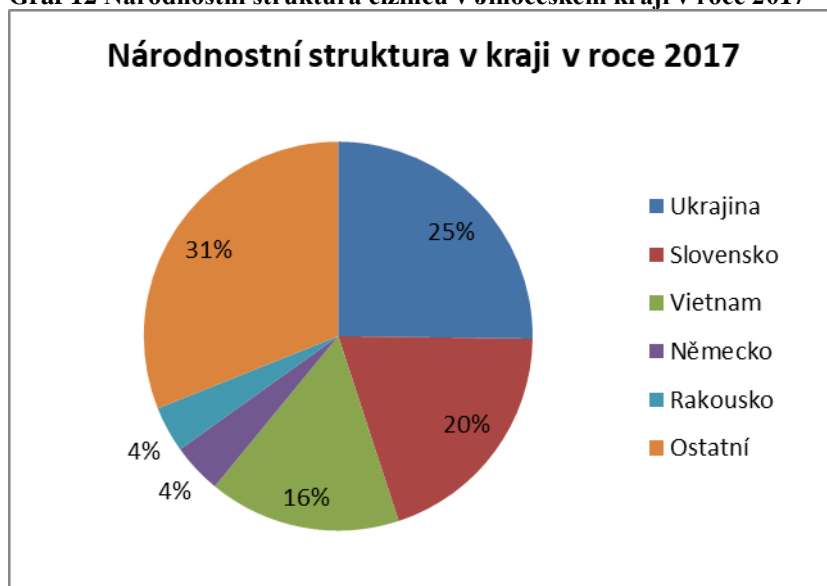
Graf 11 Vývoj počtu cizinců v jednotlivých krajích



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Mezi nejpočetnější národnostní skupiny v kraji patří osoby pocházející z Ukrajiny, Slovenska, Vietnamu. Čtvrtina cizinců v kraji pochází z Ukrajiny a pětina ze Slovenska. Vzhledem k příhraničnímu charakteru kraje je mezi cizinci také významná skupina obyvatel pocházející z Německa a Rakouska. Dalšími významnými skupinami jsou také státní příslušníci Rumunska, Bulharska, Maďarska a Ruska.. 7 957 osob pocházelo ze zemí Evropské unie, což je 41 % ze všech cizinců v kraji.

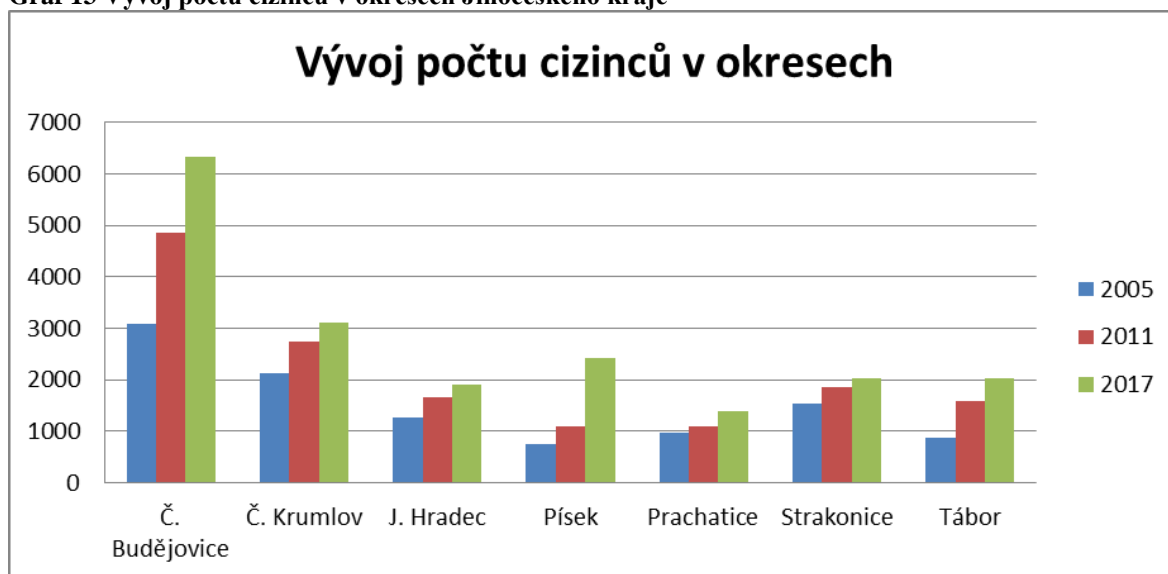
Graf 12 Národnostní struktura cizinců v Jihočeském kraji v roce 2017



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Ve srovnání okresů Jihočeského kraje měl v roce 2017 největší počet cizinců okres České Budějovice a dále pak okresy Český Krumlov a Písek. V jednotlivých okresech počet cizinců postupně narůstal. Růst vývoje ve sledovaných obdobích v jednotlivých okresech postupně klesal, výjimkou jsou ale okresy Písek a Prachatice, ve kterých naopak růst stoupal. Okres Písek, který v roce 2005 měl nejmenší počet cizinců, se v roce 2017 řadí mezi okresy na 3. místo.

Graf 13 Vývoj počtu cizinců v okresech Jihočeského kraje



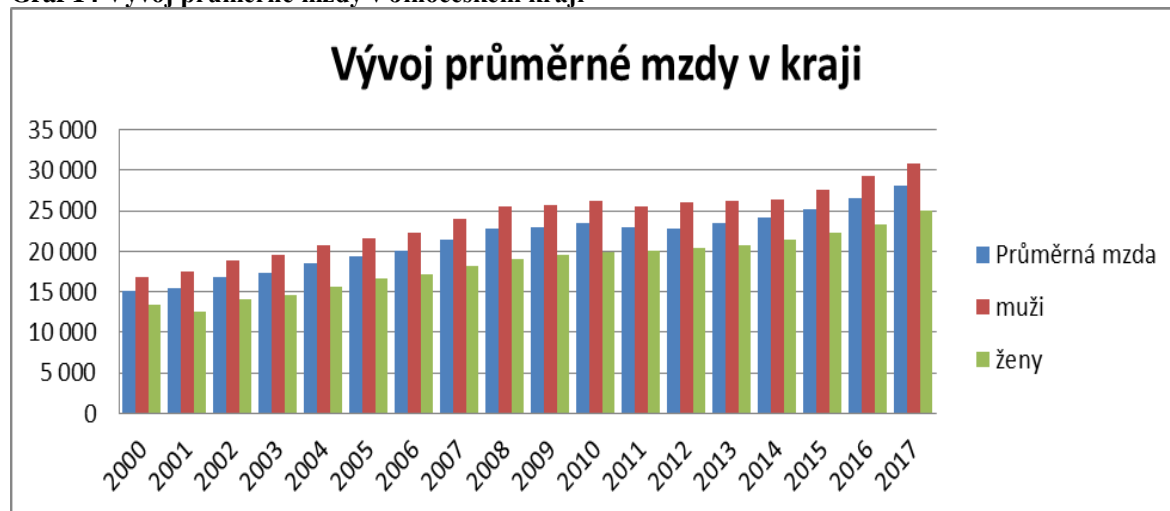
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

4.2.5 Vývoj průměrných mezd

Vývoj a predikce průměrných mezd bude zkoumána podle dat ze šetření o průměrném výdělku MPSV ČR a šetření o platu MF ČR. Vývoj a porovnání jednotlivých odvětví bude popisováno podle dat z podnikového výkaznictví. Tyto hodnoty dosahují sice nižších hodnot než data z šetření, ale pro porovnání průměrných mezd mezi odvětvími budou dostačující.

Průměrná mzda v kraji dosahovala v roce 2017 částky 28 093 Kč. Oproti loňskému roku stoupla o 5,6 %. Od roku 2000 mzda postupně narůstala. Nejvyšší nárůst nastal v roce 2002 a to o 9,1 %. Vliv hospodářské recese je znát na jejím téměř zastaveném vývoji mezi lety 2008 a 2009. Mzda v tomto období narostla pouze 0,8 %, což je pouhých 184 Kč. Po mírném zvýšení mzdy v roce 2010 pak v letech 2011 a 2012 docházelo k jejímu snižování. V následujícím grafu je kromě vývoje průměrné mzdy taky zobrazen vývoj průměrných mezd u mužů a žen. Jejich vývoj je shodný s vývojem celkové průměrné mzdy. Rozdíl průměrných mezd mezi pohlavími je výrazný. Nejnižší rozdíl 3 429 Kč byl v roce 2000 a nejvyšší rozdíl 6 505 Kč nastal v roce 2008. V roce 2017 činil rozdíl 5 836 Kč.

Graf 14 Vývoj průměrné mzdy v Jihočeském kraji



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

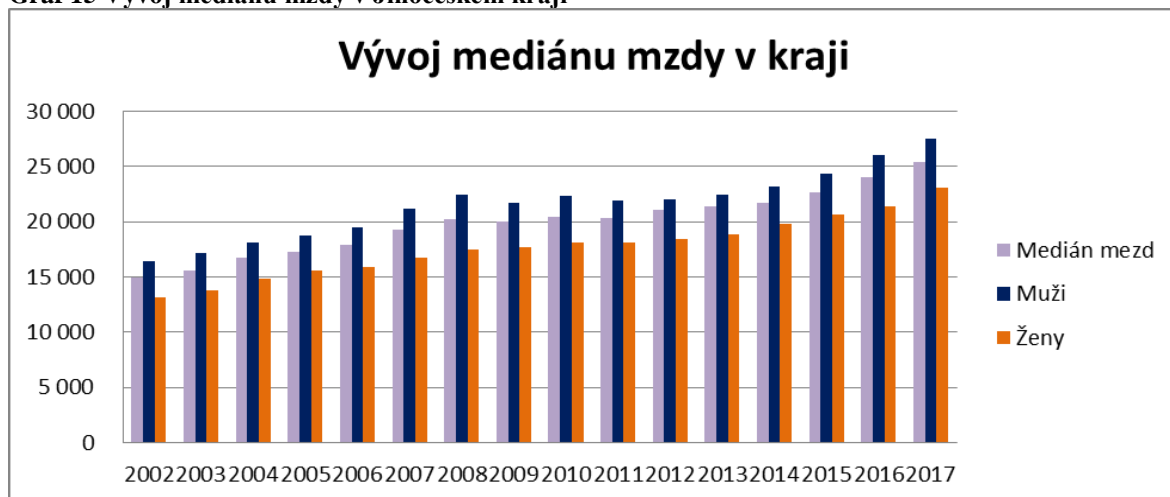
Pro predikci budoucích průměrných mezd byla použita lineární trendová funkce $y = 14\,971 + 685,291x$. Koeficient korelace je 0,98 a hodnota MAPE se rovná 3,2 %. V následujících letech je jako v posledních letech předpokládán růst průměrných mezd.

Tabulka 7 Prognóza vývoje průměrné mzdy v Jihočeském kraji

Rok	Průměrná mzda
2018	27 991,86 Kč
2019	28 677,15 Kč
2020	29 362,44 Kč
2021	30 047,73 Kč
2022	30 733,02 Kč

Zdroj: vlastní výpočty

Dřívější statistická měření ukazují, že většina obyvatel dosahuje mzdy nižší, než je mzda průměrná. Pro přesnější představu o mzdách se zjišťuje také medián mezd, ke kterému má většina obyvatel blíže. Ten v Jihočeském kraji dosahoval částky 25 457 Kč, u mužů to bylo 27 581 Kč a u žen 23 053 Kč. Jeho vývoj byl téměř shodný s vývojem průměrné mzdy. Rozdíl mediánu mezi pohlavími je však nižší než u průměrných mezd. V roce 2017 byl tento rozdíl pouze 4 528 Kč. Medián mezd byl ve sledovaném období 2002 – 2017 průměrně o 12 % nižší než je průměrná mzda. V roce 2017 byl nejmenší rozdíl ve sledovaném období a to pouze 10 %.

Graf 15 Vývoj mediánu mzdy v Jihočeském kraji

Zdroj: vlastní zpracování

V mezikrajském srovnání dosahoval Jihočeský kraj v průměrných mzdách a mediánu mezd spíše podprůměrných hodnot. V průměrných mzdách se kraj řadí na 9. místo a v mediánu mezd dokonce až na 11.místo. Ke krajům s nejvyšší průměrnou mzdou a mediánem patří Hlavní město Praha, Středočeský kraj a Plzeňský kraj. Kraje s nejnižší mzdou jsou Olomoucký, Zlínský a Moravskoslezský kraj. Nejvyšší rozdíl mezi průměrnou mzdou a jejím mediánem je v Hlavním městě Praha a nejnižší mají v Karlovarském kraji.

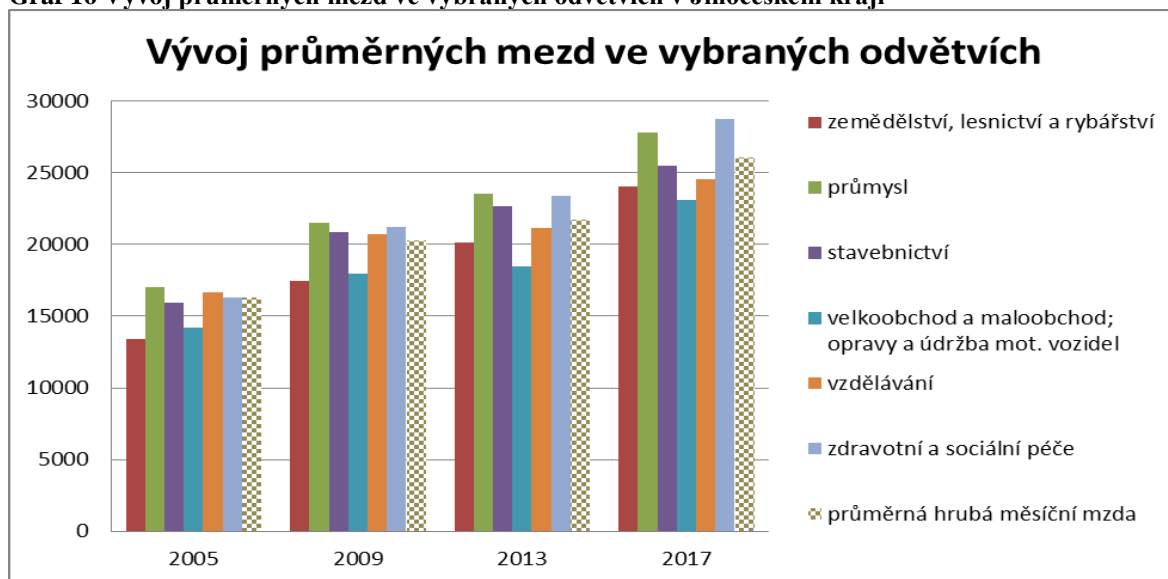
Tabulka 8 Průměrná mzda v jednotlivých krajích v roce 2017

Kraj	Průměrná mzda	Medián
Hl. m. Praha	39 782	31 878
Středočeský kraj	31 457	27 709
Jihočeský kraj	28 093	25 457
Plzeňský kraj	30 700	27 879
Karlovarský kraj	26 999	24 832
Ústecký kraj	28 369	25 639
Liberecký kraj	29 121	26 752
Královéhradecký kraj	28 580	25 865
Pardubický kraj	28 006	25 507
Kraj Vysočina	28 568	25 783
Jihomoravský kraj	30 311	26 559
Olomoucký kraj	27 486	24 956
Zlínský kraj	27 565	24 814

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Pro porovnání odvětví v kraji byla vybrána pouze odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství, průmysl, stavebnictví, velkoobchod a maloobchod a opravy a údržby motorových vozidel, vzdělávání a také zdravotní a sociální péče. Pro všechna tato odvětví byly mzdy ve sledovaném období rostoucí. V letech 2005 a 2009 byly nejnižší mzdy v zemědělství a v letech 2013 a 2017 byly nejnižší ve velkoobchodu a maloobchodu. Nejvyšší mzdy byly v prvních třech sledovaných letech v průmyslu a v roce 2017 byly ve zdravotní a sociální péči. Odvětví zdravotní a sociální péče a průmysl mají v roce 2017 nadprůměrné mzdy, ostatní sledovaná odvětví mají mzdy podprůměrné.

Graf 16 Vývoj průměrných mezd ve vybraných odvětvích v Jihočeském kraji

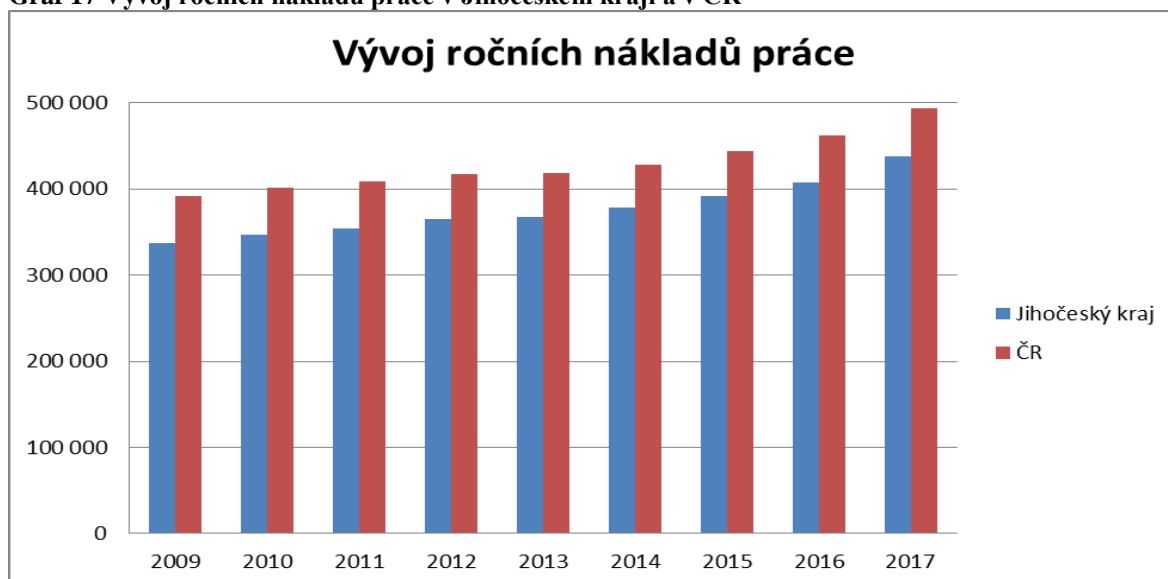


Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

4.2.6 Náklady práce

Náklady práce jsou vynaložené náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance. V Jihočeském kraji i v České republice jsou stále rostoucí. V roce 2013 byl jejich růst nejnižší. V rámci ČR vzrostly pouze o 0,1% a ve sledovaném kraji o 0,8 %. V následujících letech se opět jejich meziroční růst v kraji začal postupně navyšovat. Nejvyšší růst nastal v roce 2017 a to o 7 %. Průměrný rozdíl mezi náklady v kraji a průměrem české republiky byl téměř 53 000 Kč.

Graf 17 Vývoj ročních nákladů práce v Jihočeském kraji a v ČR



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Vývoj nákladů práce je silně ovlivněn výdaji na mzdy za vykonanou práci. Spolu s náhradami za mzdy tvoří přímé náklady na zaměstnance, dalšími složkami nákladů práce jsou sociální požitky, sociální náklady, personální náklady a daně a dotace. V kraji mezi lety 2009 a 2013 docházelo k pomalejšímu růstu než mezi lety 2013 a 2017. Nejvýznamnější rozdíl nastal v růstu výdajů na personální náklady a dále také na náhrady mzdy a na sociální požitky. Mezi lety 2009 a 2013 byl růst nákladů za zaměstnance pomalejší než v následujícím období.

Tabulka 9 Vývoj struktury ročních nákladů v Jihočeském kraji

Rok	Náklady práce celkem	Mzdy za vykonanou práci	Náhrady mzdy	Sociální požitky	Sociální náklady / výdaje	Personální náklady / výdaje	Daně a dotace
2017	438 023	282 956	34 601	3 932	113 586	3 932	-983
2013	367 698	237 331	28 274	3 277	96 814	3 191	-1 189
2009	337 100	217 917	26 982	3 063	86 777	3 108	-747

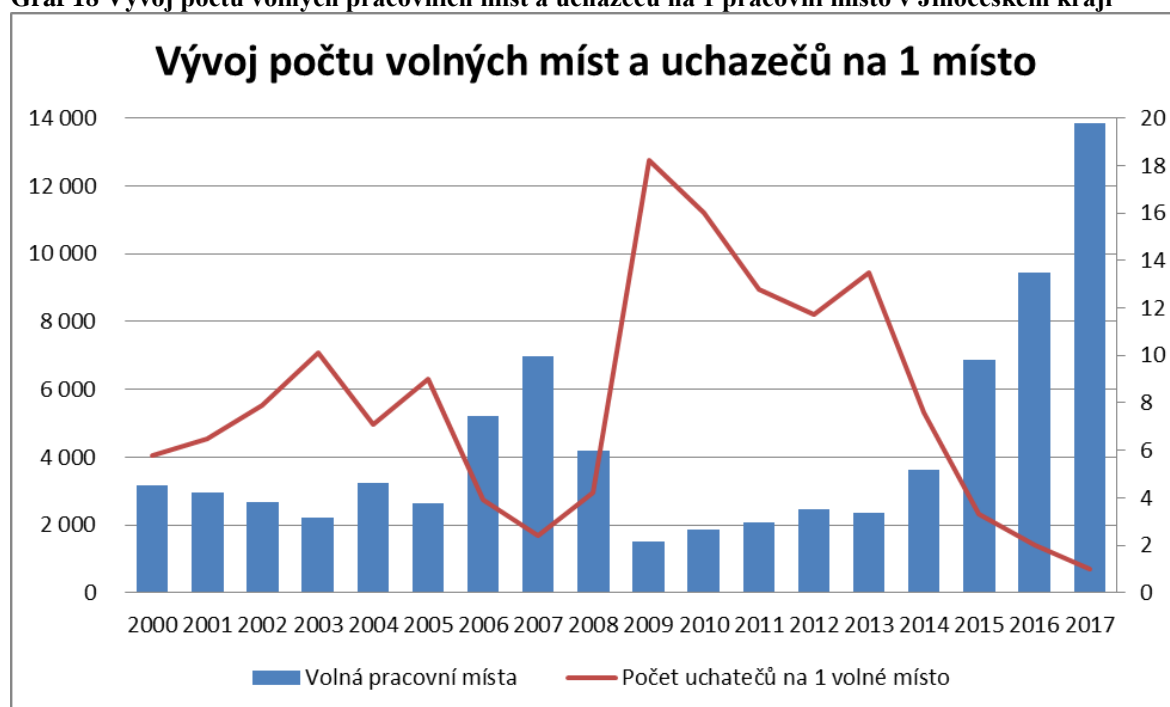
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

4.2.7 Volná pracovní místa a uchazeči na 1 místo

Počet volných pracovních míst v Jihočeském kraji v roce 2017 byl 13 833. V tomto roce byl jejich počet ve sledovaném období nejvyšší. Nejnižší počet nastal v roce 2009, kdy bylo uchazečům k dispozici pouze 1 516 pracovních míst. Od roku 2000 počet mírně klesal, avšak po roce 2005 začal strmě růst až do roku 2007. V roce 2006 dokonce nastal nejvyšší nárůst ve sledovaném období a to o 98 %. Po roce 2007 docházelo k hlubokému propadu počtu volných míst a to až do roku 2009, kdy nastala nejnižší hodnota období. Vlivem hospodářské krize bylo mnoho podniků v kraji nuceno přistoupit k propouštění svých zaměstnanců, především v odvětví spotřebního průmyslu. Po roce 2009 se začala ekonomika v regionu postupně vzpamatovávat a nastal postupný růst počtu volných pracovních míst. V roce 2015 vzrostla jeho hodnota dokonce o 89 %.

Vývoj počtu uchazečů na 1 volné místo přímo závisí na vývoji volných pracovních míst. Jelikož v roce 2017 byl počet volných pracovních míst ve sledovaném období nejvyšší, byl v tomto roce počet uchazečů na 1 místo nejnižší a to téměř pouhý 1 uchazeč. Naopak když nastal nejnižší počet volných míst v roce 2009, počet uchazečů na 1 volné místo přesáhnul hodnotu 18. V tomto roce také nastal velmi vysoký meziroční nárůst a to na více než čtyřnásobek.

Graf 18 Vývoj počtu volných pracovních míst a uchazečů na 1 pracovní místo v Jihočeském kraji



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V roce 2017 byl v kraji největší zájem o tyto profese:

- řidiči nákladních automobilů
- montážní dělníci
- pomocní pracovníci ve výrobě
- nástrojaři a příbuzní pracovníci
- zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb
- seřizovači a obsluha obráběcích strojů
- kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři
- svářeči, řezači plamenem a páječi
- brusiči, leštiči a ostříči nástrojů a kovů
- prodavači v prodejnách

Výše zmíněné profese jsou většinou vhodné pro žadatele o práci se základním či středním vzděláním bez maturity. Odpovídá tomu celková vzdělanostní struktura volných pracovních míst v roce 2017. Nejvíce bylo volných míst pro uchazeče se základním vzděláním a nejméně pro vysokoškolsky vzdělané uchazeče.

Tabulka 10 Vzdělanostní struktura volných pracovních míst v Jihočeském kraji v roce 2017

Vzdělání	Volná místa
Základní vzdělání, neúplné vzdělání	7 358
Středoškolské bez maturity	5 024
Středoškolské s maturitou	1 144
Vysokoškolské	307

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

Důležitá je také struktura volných pracovních míst z hlediska problematických skupin na trhu práce. Zaměstnavatelé nabízejí některá svá pracovní místa cíleně pro absolventy a mladistvé a také pro osoby se zdravotním postižením (OZP). V roce 2017 bylo v kraji nabízeno pro absolventy a mladistvé a pro OZP nejvíce volných míst. Pro OZP to bylo 893 míst a pro absolventy a mladistvé dokonce 3 817 míst. Nejméně volných míst pro OZP bylo v roce 2004 v počtu 79 a pro absolventy a mladistvé v roce 2012, kdy jich bylo 228. V posledních dvou letech růst míst pro OZP výrazně zpomalil. Zatímco v roce 2015 narostl jejich počet o 137 %, v dalším roce to byla pouhá 4 % a v roce následujícím 7 %. U volných míst pro absolventy byl v roce 2016 jejich nárůst 72 % a v dalším roce 36 %. U obou těchto skupin v posledních letech ubývá postupně počet uchazečů, takže nevzniká tlak na přílišné zvyšování počtu nabízených volných míst přímo těmto skupinám. V následující tabulce č. 10 je uveden vývoj počtu míst pro tyto rizikové skupiny.

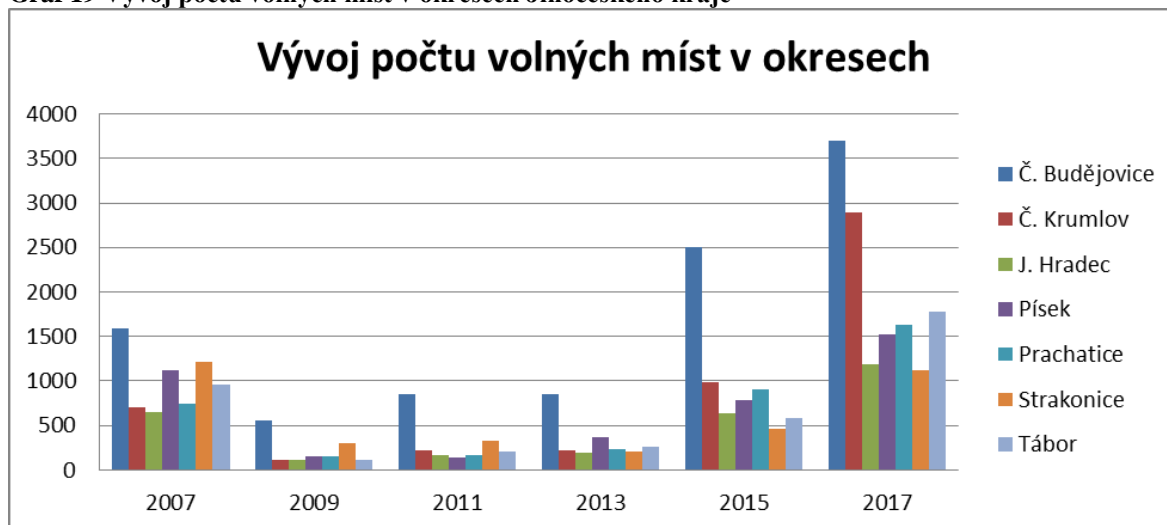
Tabulka 11 Vývoj počtu míst pro absolventy a mladistvé a OZP v Jihočeském kraji

Rok	Místa pro absolventy a mladistvé	Místa pro OZP	Rok	Místa pro absolventy a mladistvé	Místa pro OZP
2000	565	89	2009	338	148
2001	904	128	2010	283	149
2002	1 020	142	2011	267	171
2003	825	173	2012	228	266
2004	605	79	2013	627	376
2005	611	131	2014	870	341
2006	1 288	245	2015	1 629	807
2007	2 000	317	2016	2 806	837
2008	1 023	222	2017	3 817	893

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Při srovnání vývoje okresů v počtu volných míst se ukázalo, že pro všechny okresy měl rok 2017 nejvyšší počty kromě okresu Prachatice, který měl nejvyšší počet volných míst v roce 2007. Nejnížší počty zažily okresy v roce 2009, kromě okresů Jindřichův Hradec, Písek a Strakonice. Nejvíce volných míst měl po celé sledované období okres České Budějovice. Nejmenších počtů volných míst dosahovaly v jednotlivých letech okresy Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek a Strakonice.

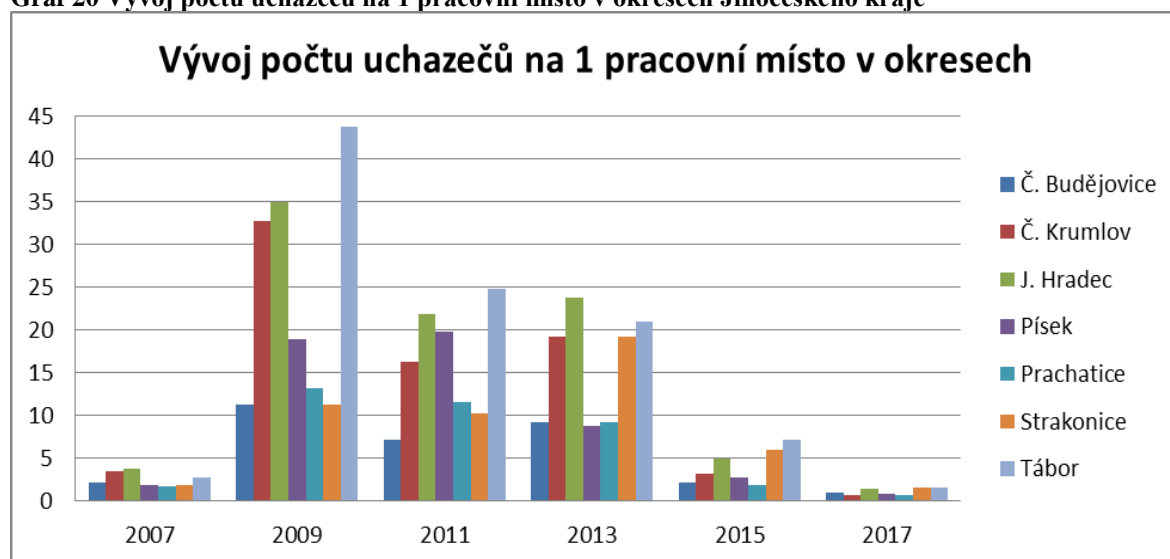
Graf 19 Vývoj počtu volných míst v okresech Jihočeského kraje



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Ve srovnání okresů v počtu uchazečů na 1 pracovní místo dosahovaly všechny okresy nejnižších hodnot v roce 2017. Zcela nejnižší hodnoty 0,7 uchazečů na 1 pracovní místo dosáhly okresy Český Krumlov a Prachatice. Nejvyšší počet uchazečů na 1 pracovní místo měl okres Tábor s počtem 1,6 uchazečů. Jako u počtu volných míst byl i v tomto případě pro uchazeče nejméně příznivý rok 2009. Týkalo se to i stejných okresů. Mezi lety 2007 a 2017 dosahovaly nejnižších hodnot okresy České Budějovice a Prachatice. Nejvyšších počtů dosahovaly okresy Jindřichův Hradec a Tábor.

Graf 20 Vývoj počtu uchazečů na 1 pracovní místo v okresech Jihočeského kraje



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

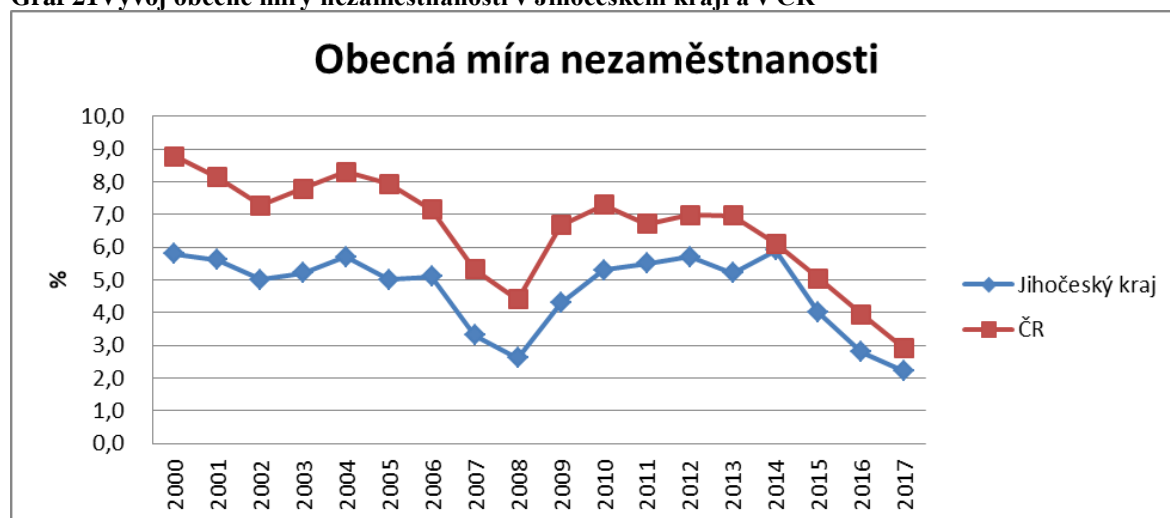
4.3 Nezaměstnanost v Jihočeském kraji

4.3.1 Obecná míra nezaměstnanosti

Vývoj nezaměstnanosti v Jihočeském kraji měl po celé sledované období lepší hodnoty než je celorepublikový průměr. Největšího rozdílu dosáhl v roce 2000, kdy obecná míra nezaměstnanosti byla dokonce o 3 % nižší než v celé České republice. Téměř shodné hodnoty dosáhl kraj v roce 2014, kdy se od celorepublikového průměru lišil pouze 0,2 %. Tendence vývoje byly po celé období téměř stejné, výjimkou je však rok 2014, kdy míra nezaměstnanosti v ČR klesla o 0,9 % na hodnotu 6,1 % a naopak v Jihočeském kraji stoupla o 0,7 % na hodnotu 5,9 %. Další již méně rozdílné tendence ve vývoji nastaly v roce 2006 a 2011, kdy v kraji míra nezaměstnanosti lehce vzrostla a naopak celorepublikový průměr klesl. V roce 2017 byla v kraji za celé období nejnižší míra nezaměstnanosti a to 2,2 % a stejně tak i v České republice s hodnotou 2,9 %.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti ve sledovaném období nastala v kraji v roce 2014 a to 5,9 % a v roce 2000, kdy byla 5,8 %. Nejnižší hodnoty dosáhl kraj v roce 2017. Dalších velmi nízkých hodnot dosáhl také v roce předchozím a v roce 2008, kdy byla druhá nejnižší míra nezaměstnanosti a to 2,6 %. Největší pokles nastal v roce 2007 a to o 1,8 %. Následující rok došlo opět ke snížení, ale naopak v roce 2009 nastal největší růst, kdy z velice nízké míry stoupla hodnota o 1,7 % na 4,3 %. V posledních čtyřech letech se míra postupně snižovala.

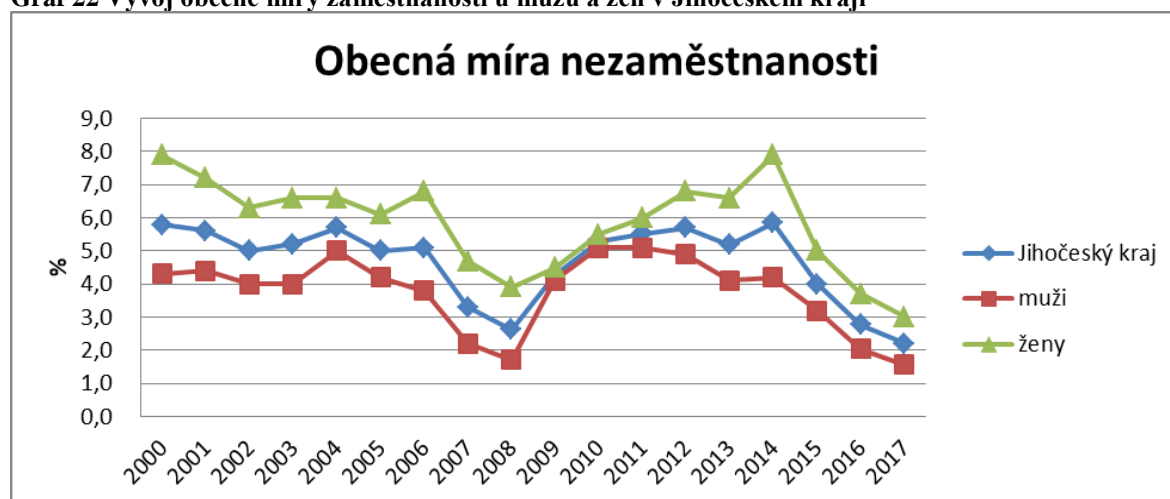
Graf 21 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji a v ČR



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Při porovnání obecné míry nezaměstnanosti v kraji u mužů a žen jsou vidět znatelné rozdíly. V roce 2017 byla její hodnota u mužů 1,6 % a u žen 3 %. V tomto roce dosáhly svých nejnižších hodnot. Nejvyšší míra u mužů byla 5,1 % a to v roce 2010 a 2011, u žen to bylo 7,9 % a to v letech 2000 a 2014. Největší rozdíl mezi pohlavími nastal v roce 2014 a to o 3,7 %. Téměř shodné míry dosáhly muži a ženy v letech 2009 a 2010, kdy se lišily pouze o 0,4 %. Tendence vývoje mají po celé období téměř shodné. O roku 2000 se k sobě hodnoty pomalu přibližují, po oddálení v roce 2006 v této tendenci pokračují až do roku 2010. Po tomto roce se hodnoty od sebe oddalují a následně po roce 2014 se zase rozdíl mezi nimi snižuje.

Graf 22 Vývoj obecné míry zaměstnanosti u mužů a žen v Jihočeském kraji



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Předpověď obecné míry nezaměstnanosti na dalších 5 let byla zjištěna pomocí adaptivního modelu časové řady. Podrobnosti modelu jsou v přílohách č. 15, 16 a 17. V následujícím období se předpokládá snižování míry nezaměstnanosti, jako tomu bylo v posledních letech. S hodnotu MAPE 18,31 % jsou predikovány následující hodnoty:

Tabulka 12 Prognóza vývoje obecné míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji

Rok	Obecná míra nezaměstnanosti
2018	1,9 %
2019	1,6 %
2020	1,4 %
2021	1,1 %
2022	0,8 %

Zdroj: vlastní výpočty

V mezikrajském srovnání míry nezaměstnanosti celkové, u mužů a u žen patří Jihočeský kraj v roce 2017 ke krajům s nižšími hodnotami, než je celorepublikový průměr. Těmito kraji jsou Hlavní město Praha, Středočeský, Plzeňský, Královéhradecký, Pardubický kraj a kraj Vysočina. Nejlepších hodnot dosahuje Hlavní město Praha a nejhorších Moravskoslezský kraj. V celkové míře se kraj řadí na 4. místo spolu s Královéhradeckým krajem. U obecné míry nezaměstnanosti mužů je kraj dokonce na druhém místě spolu se Středočeským a Královéhradeckým krajem a od Hlavního města Prahy se liší pouze o 0,2 %. V případě žen se řadí kraj na 5. místo. Celkově nejhorší je situace u žen v Moravskoslezském kraji, naopak nejlepších hodnot dosahují muži v Hlavním městě Praha.

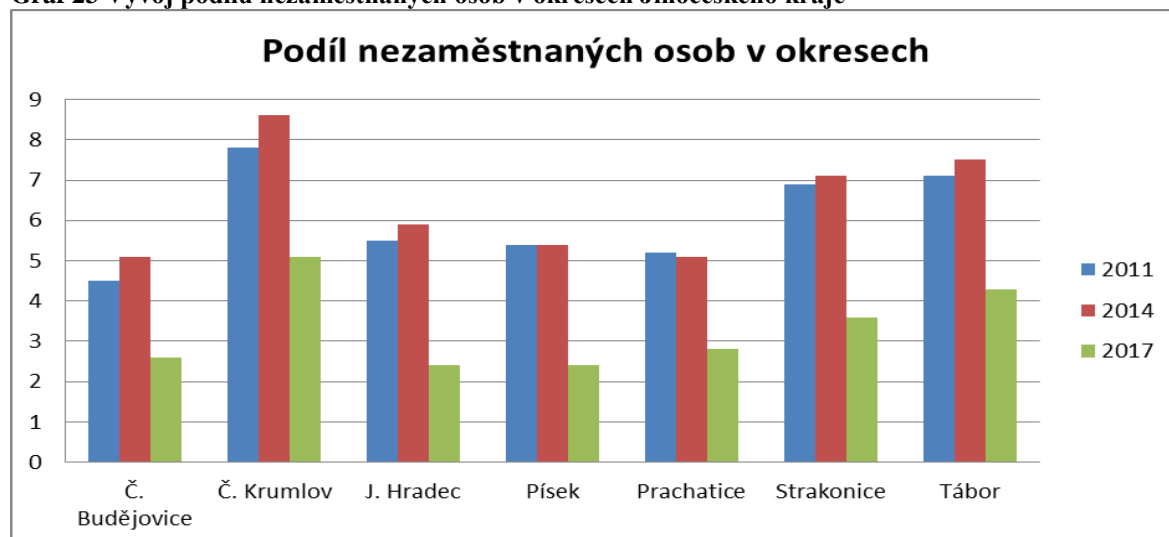
Tabulka 13 Obecná míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích v roce 2017

Oblast	celkem	muži	ženy
ČR	2,9	2,3	3,6
Hlavní město Praha	1,7	1,4	2,1
Středočeský kraj	2,1	1,6	2,7
Jihočeský kraj	2,2	1,6	3
Plzeňský kraj	1,9	1,7	2,2
Karlovarský kraj	3,3	2,8	3,9
Ústecký kraj	3,5	2,7	4,4
Liberecký kraj	3,7	2,6	5,2
Královéhradecký kraj	2,2	1,6	2,9
Pardubický kraj	2,7	2,3	3,3
Kraj Vysočina	2,7	2	3,7
Jihomoravský kraj	3,3	2,4	4,4
Olomoucký kraj	3,1	3	3,3
Zlínský kraj	3,6	3,6	3,6
Moravskoslezský kraj	4,7	3,9	5,7

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Jednotlivé okresy jsou rozdílné v podílu nezaměstnaných osob. Ve vývoji tohoto podílu se mezi sebou příliš nelišily. Ve sledovaných letech dosahovaly v roce 2011 lepších hodnot než v roce 2014 a v roce 2017 měly hodnoty nejnižší. Z okresů v kraji měl v roce 2017 největší podíl nezaměstnaných okres Český Krumlov s 5,1%. Tento okres se dlouhodobě řadí mezi okresy s největší nezaměstnaností. Okresy Tábor a Strakonice také dosahují horších hodnot než je krajský průměr 3,1%. V okrese Tábor se nachází také čtyři mikroregiony z devíti, které mají největší nezaměstnanost v kraji a mají podobnou charakteristiku jako problematické mikroregiony v okrese Český Krumlov. Devátý problematický mikroregion se nachází v okrese Prachatice. Nejnižší nezaměstnanost měl v roce 2017 okres Jindřichův Hradec a Písek s 2,4 %. Dobře si také vede okres České Budějovice s 2,6 % a Prachatice s 2,8 %.

Graf 23 Vývoj podílu nezaměstnaných osob v okresech Jihočeského kraje



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

4.3.2 Uchazeči o zaměstnání

V roce 2017 bylo v Jihočeském kraji 14 112 uchazečů o zaměstnání a tento počet byl nejnižší za celé sledované období. V letech 2007 a 2008 zaznamenal kraj další velice nízké hodnoty. Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo v kraji v roce 2013 a to 31 551. Velice vysokých počtů dosahoval kraj také v roce 2010 a 2012. Po několikaletém růstu nastal po roce 2005 pokles uchazečů a 14 % a následující rok dokonce o 20 %. Vlivem hospodářské krize pak nastal růst jejich počtu a v roce 2009 dokonce o 57 %. Po dosažení nejvyššího počtu v roce 2013 počet uchazečů postupně klesal.

Mezi uchazeči o zaměstnání jsou od roku 2009 více zastoupeni muži průměrně o 1,2 %. Podíl mladistvých a absolventů na celkovém počtu uchazečů postupně klesá. V roce 2017 se podílely pouze 4 %. Podíl osob se zdravotním postižením v roce 2017 byl 18,2 %. V předchozích letech byl jejich podíl nižší kromě roku 2007, kdy se podílely dokonce 19,6 % a roku následujícího, kdy byl podíl 18,3 %. Důležité je také, aby co nejvíce uchazečů bylo takzvaně dosažitelných, tedy aby mohli při nabídce vhodného pracovního místa okamžitě nastoupit. V roce 2017 bylo dosažitelných pouze 90,8 %, což je nejnižší hodnota ve sledovaném období. Nejvíce dosažitelných z celkového počtu bylo 97 % v roce 2013 a od tohoto roku jejich podíl klesá.

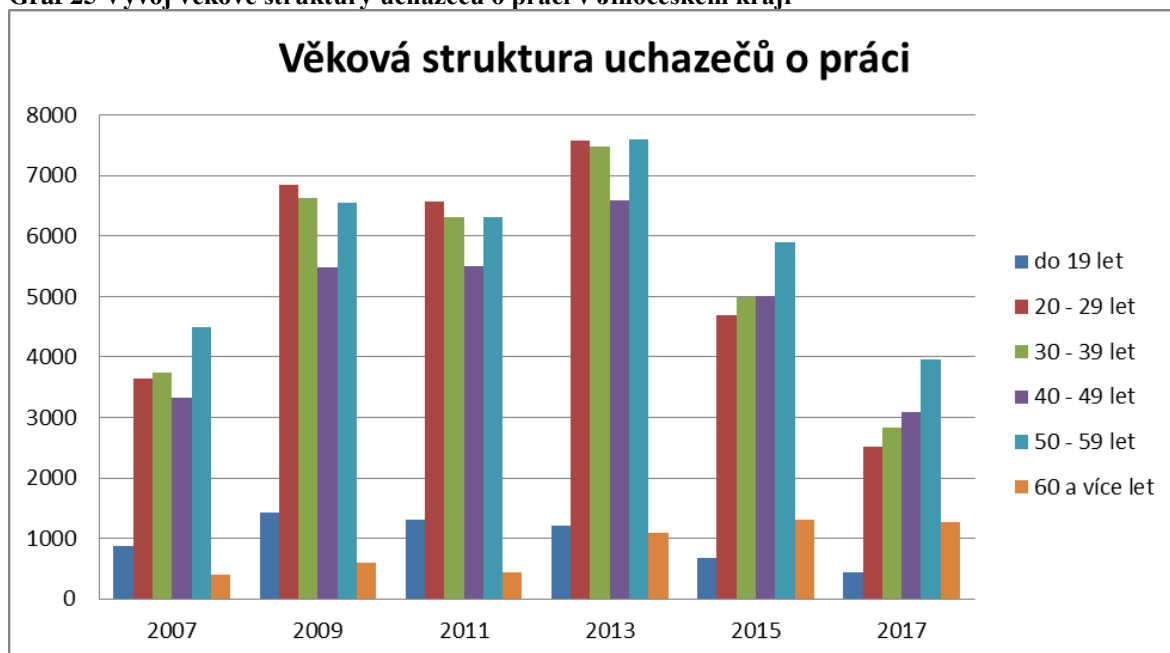
Graf 24 Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji

<i>Rok</i>	<i>celkem</i>	<i>ženy</i>	<i>absolventi a mladiství</i>	<i>OZP</i>	<i>dosažitelní</i>
2004	23021	12487	2210	3239	21281
2005	23632	12874	1993	3456	21941
2006	20426	11408	1599	3351	18803
2007	16452	9144	1185	3232	15078
2008	17505	9265	1427	3208	16471
2009	27530	13678	2084	3867	26595
2010	29545	14114	2084	4151	28548
2011	26450	13134	1910	3632	25511
2012	28767	14126	2024	3758	27763
2013	31551	15439	2181	3804	30565
2014	27645	13721	1562	3648	26390
2015	22576	11271	1112	3402	21363
2016	19385	9721	884	3266	17909
2017	14112	7035	606	2564	12812

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Věková struktura uchazečů o práci se mezi lety 2007 a 2017 významně změnila. V roce 2007 sice největší skupinou byli uchazeči ve věku 50 – 59 let, ale v následujících letech bylo nejvíce uchazečů ve věku 20 – 29 let. Od roku 2013 je opět nejpočetnější věková kategorie 50 – 59 let. Zajímavý je vývoj poměru mezi počtem uchazečů ve věku do 19 let a ve věku 60 a více let. Do roku 2013 převládala mladší kategorie, po tomto roce přibýval počet uchazečů v nejstarší kategorii, pro kterou je těžké najít na trhu práce uplatnění.

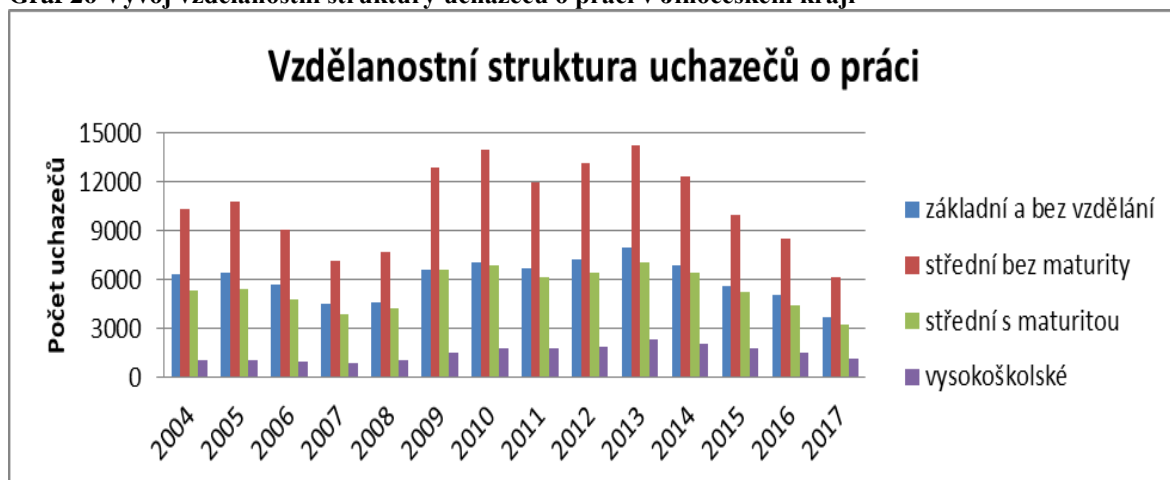
Graf 25 Vývoj věkové struktury uchazečů o práci v Jihočeském kraji



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Ve vzdělanostní struktuře jsou nejvýznamnější změny ve vývoji vysokoškolsky vzdělaných uchazečů o práci. Těch bylo mezi uchazeči v roce 2004 pouze necelých 5 %, ale v roce 2017 jich bylo už téměř 8 %. Uchazečů se středním vzděláním s maturitou je po celé období průměrně 23 %. V letech 2009 a 2010 nastal významný pokles poměru uchazečů se základním vzděláním či bez vzdělání na 24 % a naopak se zvýšil podíl uchazečů s dokončenou střední školou bez maturity na 47 %. V roce 2017 mělo 26 % uchazečů základní vzdělání nebo žádné, 43 % střední bez maturity a 23 % střední vzdělání s maturitou.

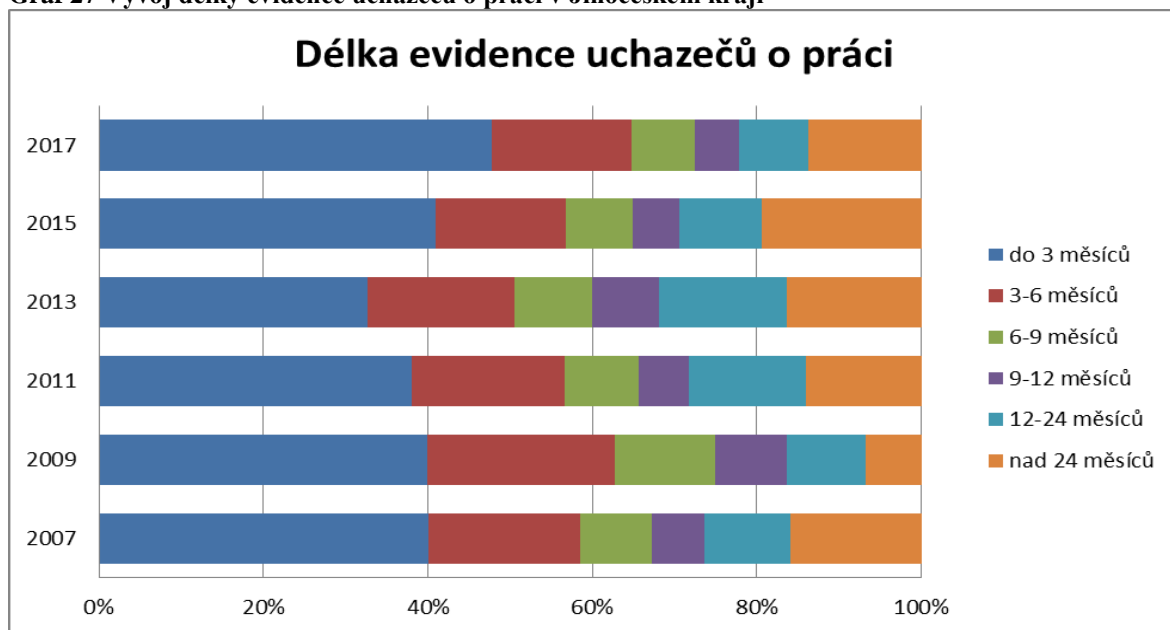
Graf 26 Vývoj vzdělanostní struktury uchazečů o práci v Jihočeském kraji



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Mezi problémové skupiny na trhu práce patří osoby dlouhodobě nezaměstnané, tedy déle než 24 měsíců. V roce 2017 bylo těchto uchazečů v Jihočeském kraji 1 934 a z celkového počtu uchazečů to bylo téměř 14 %. Největší skupinu tvořili uchazeči s délkou evidence do 3 měsíců. Těch v roce 2017 bylo 6 750, což činilo 48 % ze všech uchazečů. Druhou nejpočetnější skupinou byli uchazeči s délkou v evidenci 3 – 6 měsíců s podílem 17 %, dále pak bylo 8 % uchazečů s evidencí 12 – 24 měsíců, 8 % uchazečů s délkou evidence 6-9 měsíců a 5 % uchazečů bylo v evidenci 9 – 12 měsíců. Největší změna v podílech jednotlivých skupin nastala v roce 2009, kdy podíl uchazečů v evidenci nad 24 měsíců byl pouze 6 % a naopak výrazně přibýlo uchazečů ve skupinách s délkou evidence mezi 3 a 12 měsíci. V tomto roce dosáhly tyto skupiny nejvyšších podílů, což v podstatě činí tento rok velmi pozitivním, neboť téměř 84 % uchazečů bylo v evidenci do 1 roku. Nejméně příznivé byly roky 2014 a 2015, kdy ve sledovaném období dosáhli uchazeči s dobou evidence nad 24 měsíců svého největšího podílu a to téměř 20 %.

Graf 27 Vývoj délky evidence uchazečů o práci v Jihočeském kraji



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V mezikrajském srovnání byl v roce 2017 Jihočeský kraj na 4. místě co se týče uchazečů s délkou evidence 12 – 24 měsíců. Nižších podílů dosahovaly jen Plzeňský, Královéhradecký a Pardubický kraj. Největšího podílu dosáhl Ústecký kraj a Hlavní město Praha mělo téměř shodný podíl. V případě uchazečů s délkou evidence nad 24 měsíců se kraj umístil dokonce na 2. místo. Nižšího podílu dosáhl pouze Pardubický kraj. Největší podíl měl Moravskoslezský kraj. Kraj u obou skupin uhazechů dosahoval lepších hodnot než je celorepublikový průměr.

Tabulka 14 Dlouhodobá nezaměstnanost v jednotlivých krajích v roce 2017

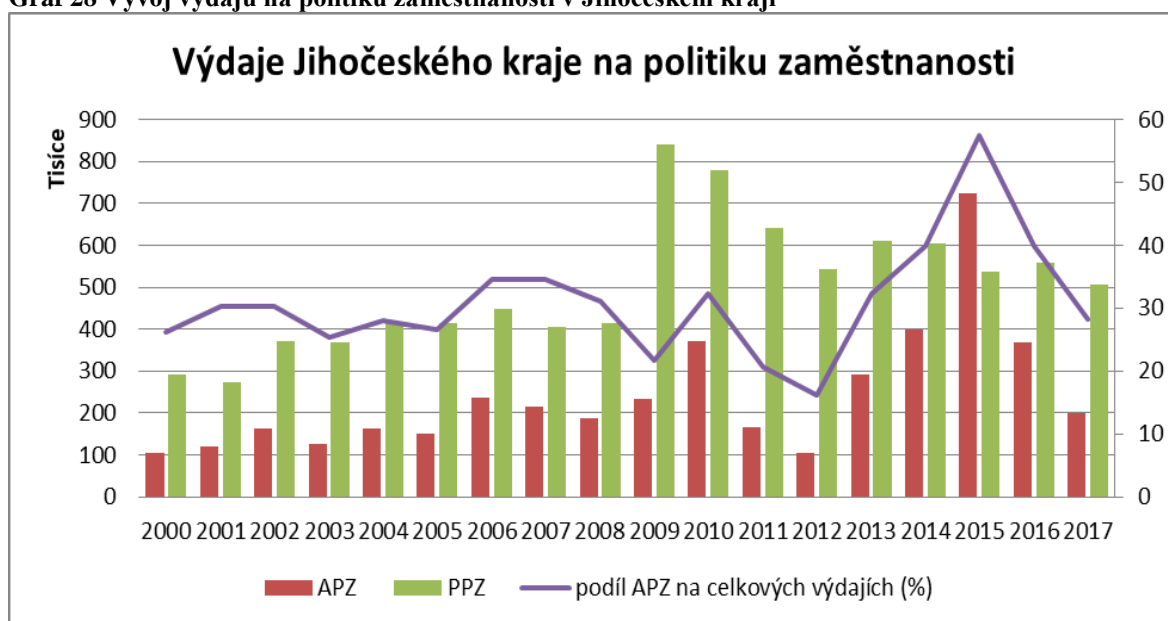
Kraj	12 – 24 měsíců	podíl celku	na nad 24 měsíců	podíl celku
Hl. m. Praha	2559	11,7 %	4015	18,4 %
Středočeský kraj	3011	10,3 %	6203	21,1 %
Jihočeský kraj	1187	8,4%	1934	13,7 %
Plzeňský kraj	816	7,8 %	1876	17,8 %
Karlovarský kraj	689	9,2 %	2057	27,5 %
Ústecký kraj	3718	11,8 %	9120	28,9 %
Liberecký kraj	1257	10,6 %	2472	20,8 %
Královéhradecký kraj	864	8,2 %	1783	17,0 %
Pardubický kraj	816	8,0 %	1337	13,2 %
Kraj Vysočina	1119	8,6 %	2614	20,1 %
Jihomoravský kraj	4114	11,0 %	9244	24,8 %
Olomoucký kraj	1988	10,2 %	4465	22,9 %
Zlínský kraj	1457	10,4 %	2665	19,0 %
Moravskoslezský kraj	5506	11,1 %	15626	31,6 %
ČR	29101	10,4 %	65411	23,3 %

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

4.4 Výdaje na politiku zaměstnanosti v Jihočeském kraji

V jihočeském kraji docházelo k postupnému navyšování výdajů na politiku zaměstnanosti. Nejvyšší výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti 841 447 tis. Kč měl region v roce 2009. Jak už v předešlé analýze bylo zmíněno, trh práce byl v tomto roce poznamenán hospodářskou krizí. V následujících letech výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti postupně klesaly. Nejvyšší výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti měl kraj v roce 2015. Bylo to 723 864 tis. Kč a podílely se na celkových výdajích z více než 57 %. V posledních dvou letech klesaly výdaje na politiku zaměstnanosti a podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2017 výrazně poklesl na 28 %. V tomto roce byl celkový výdaj na politiku zaměstnanosti v kraji 706 650 tis. Kč.

Graf 28 Vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti v Jihočeském kraji



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Výdaje na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v kraji jsou uvedeny v následující tabulce. Nejvyšší výdaje jsou vynaloženy na veřejně prospěšné práce, díky nimž je umístěno nejvíce uchazečů o zaměstnání. V roce 2016 byly zahájeny nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na podporu regionální mobility a to příspěvek na dojížděku a příspěvek na přestěhování. V roce 2017 byly poskytovány pouze příspěvky na dojížděku, pro příspěvek na přestěhování nebyla schválena žádná podaná žádost. Nejvíce rekvalifikačních kurzů bylo se zaměřením na práci s PC a na práci v sociálních službách. Ve zvolených rekvalifikacích byly nejvíce realizovány kurzy na rozšíření řidičského oprávnění a na kurzy v oblasti služeb zaměřených na péči o tělo.

Tabulka 15 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Jihočeském kraji v roce 2017

Nástroj APZ	Počet	Umístěno osob	Finanční výdaje
Veřejně prospěšné práce	1 148 míst	1 178	119 136 622 Kč
Společensky účelná pracovní místa	454 míst	425	44 343 887 Kč
Chráněná pracovní místa	8 míst	21	216 000 Kč
Regionální mobilita	46 žádostí	-	292 475 Kč
Rekvalifikace zajišťovaná ÚP	881 osob	547	4 959 999 Kč
Zvolená rekvalifikace	281 osob	-	4 550 517 Kč
Poradenské programy	630 osob	-	1 256 927 Kč
Pracovní rehabilitace	39 osob	20	707 504 Kč

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

5 Výsledky a diskuse

Ve sledovaném období v letech 2000 – 2017 dosahovala zaměstnanost a nezaměstnanost v Jihočeském kraji v rámci ČR spíše těch lepších výsledků.

Zaměstnanost spolu s mírou zaměstnanosti po proběhlé hospodářské krizi v letech 2012 – 2017 postupně stoupaly. V roce 2017 byly na nejvyšší úrovni ve sledovaném období. Míra zaměstnanosti ve srovnání s celorepublikovým průměrem dosahoval v období před rokem 2012 lepších hodnot a v následujícím období byly hodnoty kraje lehce pod průměrem České republiky. V mezikrajském srovnání z roku 2017 měl kraj šestou nejlepší míru zaměstnanosti a dosahovala hodnot téměř shodných s republikovým průměrem. Nejvíce osob bylo zaměstnáno v terciárním sektoru. Nejvíce zaměstnaných bylo ve věku 30 – 44 let. Výrazně ubývalo zaměstnaných ve věku 15 – 29 let a naopak výrazně přibývalo osob ve věku 60 let a více. V tomto kraji postupné stárnutí jeho populace ovlivnilo snížení míry zaměstnanosti na celorepublikový průměr. Snížení také způsobila prodlužující se celková délka studia u nejmladší věkové kategorie. Ubývá zaměstnaných s dokončeným základním vzděláním a středním bez maturity a přibývá osob se středním vzděláním s maturitou a vysokoškolským vzděláním.

V roce 2017 bylo v kraji 164 927 ekonomických subjektů. Ve sledovaném období jejich počet každoročně stoupal průměrně o 2 467 subjektů. Nejvíce ekonomických subjektů v kraji v roce 2017 podnikalo v odvětví služeb s podílem 65,05 %. Dále jich bylo ve stavebnictví 12,9 %, v průmyslu 11,68 % a pouze 7,1 % v zemědělství, lesnictví a rybnářství. Ve srovnání s Českou republikou byl v kraji větší podíl ekonomických subjektů v zemědělství, lesnictví a rybnářství a ve stavebnictví a naopak menší podíl ekonomických subjektů ve službách. Struktura ekonomických subjektů odpovídala tomu, že kraj nepatří mezi zásadní průmyslové oblasti a že se jedná více o zemědělskou oblast. Výrazně v tomto ohledu vyniká okres Prachatice, ve kterém bylo o 66 subjektů v zemědělství více než subjektů v průmyslu. V ostatních okresech byl tento poměr opačný.

Míra ekonomické aktivity byla v kraji v roce 2017 59,7 %. V posledních letech měla stoupající tendenci, ale před rokem 2013 spíše postupně klesala. Do roku 2009 nabývala vyšších hodnot, než byl celorepublikový průměr. Po tomto roce měla hodnoty horší, než byl průměr ČR. Stejně jako u míry zaměstnanosti se i zde projevuje stárnutí obyvatelstva v Jihočeském kraji. Ekonomická aktivita byla po celé období u mužů vyšší než u žen. Na trhu práce patří ženy, které se starají o děti či jiné osoby, k problematickým skupinám.

V roce 2017 bylo v kraji 19 204 cizinců. Celkový podíl počtu cizinců na obyvatelstvu kraje byl 3 %. Pro cizince byl Jihočeský kraj méně vyhledávanou oblastí jako místo k životu ve srovnání s ostatními kraji. Nejpočetnějšími skupinami byly občané z Ukrajiny, Slovenska, Vietnamu, Německa a Rakouska. Nejvíce cizinců žilo v okrese České Budějovice a naopak nejméně v okrese Prachatice.

Průměrné mzdy v Jihočeském kraji po celé období postupně stoupaly. V roce 2017 patřily v rámci celého státu spíše k těm nižším. V mezikrajském srovnání se kraj v průměrných mzdách řadil na 9. místo a v mediánu mezd dokonce na 11. místo. Rozdíl mezi průměrnými mzdami mužů a žen se postupně zvyšoval. V roce 2017 byl tento rozdíl 5 836 Kč. Ve vybraných odvětvích byly nejvyšší mzdy ve zdravotnictví a sociálních službách a naopak nejnižší ve velkoobchodu a maloobchodu a opravách a údržbě motorových vozidel. Vynaložené náklady zaměstnavatele na jednoho zaměstnance měly stejně jako mzdy rostoucí tendenci. Ve srovnání s Českou republikou byly ve sledovaném období nižší průměrně téměř o 53 000 Kč. Mezi lety 2009 a 2013 byl pomalý růst nákladů práce také zapříčiněn hospodářskou recesí, kdy se zaměstnavatelé snažili šetřit na nákladech za zaměstnance.

Počet volných pracovních míst v Jihočeském kraji v roce 2017 byl 13 833 a počet uchazečů na 1 volné místo byl pouze téměř 1 uchazeč. Situace s počtem volných míst a uchazečů byl v roce 2017 na nejlepší úrovni a blíží se situaci s nedostatkem uchazečů na volná místa. Nejvíce volných míst bylo pro uchazeče se základním vzděláním a naopak nejméně pro uchazeče s vysokoškolským vzděláním. Ve sledovaném období přibývá volných míst pro absolventy a mladistvé i pro osoby se zdravotním postižením. Nejvíce volných míst měl v roce 2017 okres České Budějovice a naopak nejnižší byl v okrese Strakonice. Uchazečů na 1 volné místo bylo nejvíce v okrese Tábor a nejméně v okresech Český Krumlov a Prachatice.

Vývoj obecné míry nezaměstnanosti byl po celé období shodný s vývojem průměru České republiky. V roce 2017 nastala v kraji nejnižší nezaměstnanost a to pouze 2,2 %. Nejvyšší míra byla v roce 2014 a to 5,9 % a vyrovnala se tak celorepublikovému průměru. Průměr míry nezaměstnanosti v ČR v tomto roce klesl, ale v kraji nastal nárůst o 0,7 %. To bylo způsobeno nepříznivou hospodářskou situací v kraji, díky níž docházelo k vysokým propouštěním u několika významných zaměstnavatelů. Významné propouštění proběhlo ve firmě ČEZ, která uvolňovala zaměstnance v jaderné elektrárně Temelín, ve firmě Johnson

Controls Fabrics Strakonice a také byla v Jindřichově Hradci uzavřena prodejna Billa. V roce 2015 se už projevila příznivá hospodářská situace a firmy začaly rozšiřovat své výroby a navyšovat počty zaměstnanců. Po celé období je v kraji vyšší míra nezaměstnanosti u žen než u mužů. V roce 2014 byl největší rozdíl mezi nezaměstnaností mužů a žen. V tomto roce bylo nejspíš propouštěno zaměstnavateli mnohem více žen než mužů. V mezikrajském srovnání se kraj řadil na 4. místo spolu s Královéhradeckým krajem. Největší podíl nezaměstnaných byl v roce 2017 v okrese Český Krumlov. Čtyři nejproblematictější mikroregiony z devíti v tomto kraji patří právě do tohoto okresu. Jedná se převážně o příhraniční oblasti s převážně vesnickými sídly, se špatnou dopravní obslužností, méně rozvinutým průmyslem a převažujícím odvětvím zemědělství, lesnictví a cestovního ruchu, která jsou závislá na klimatických podmínkách. Ze stejných důvodů je nepříznivá situace i v okrese Tábor. Nejlépe si v roce 2017 vedl okres Jindřichův Hradec. V roce 2017 bylo v Jihočeském kraji 14 112 uchazečů. Jednalo se více o muže. 90,8 % uchazečů bylo dosažitelných, což byla nejnižší hodnota ve sledovaném období. Pravděpodobně byl velký podíl uchazečů zařazený do některého z rekvalifikačních kurzů. Ve věkové struktuře uchazečů se také projevilo stárnutí populace jako u předchozích ukazatelů. Podíl uchazečů s vysokoškolským vzděláním se zvyšoval na úkor snižujícího se podílu uchazečů se středním vzděláním bez maturity. Problematickou skupinou mezi uchazeči jsou osoby dlouhodobě nezaměstnané. V roce 2017 byl podíl těchto uchazečů téměř 14 %. Největší skupinou s téměř 50 % byli uchazeči s délkou evidence do 3 měsíců, což je příznivé zjištění. Hospodářská recese se projevila nejvíce v letech 2014 a 2015, kdy podíl uchazečů s délkou evidence nad 24 měsíců byl téměř 20 %. V mezikrajském srovnání u uchazečů s dlouhodobou nezaměstnaností má kraj velmi podprůměrné hodnoty. U uchazečů s délkou evidence nad 24 měsíců zaujímal 2. místo. Nižšího podílu dosahoval jen Pardubický kraj. Ve sledovaném období docházelo k postupnému navyšování výdajů na politiku zaměstnanosti v kraji. V roce 2015 byly celkové výdaje nejvyšší a podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti byl dokonce více než 57 %. Díky tomu nejspíš v následujících letech poklesl počet uchazečů o zaměstnání. V posledních letech dochází vlivem velmi nízké nezaměstnanosti k jejich snižování, hlavně v případě výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti, jejíž podíl klesl v posledním roce na 28 %.

6 Závěr

Cílem této diplomové práce bylo provést analýzu trhu práce v Jihočeském kraji z hlediska vývojových tendencí v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v letech 2000 - 2017 a porovnat vybrané ukazatele s ostatními regiony a s celorepublikovým průměrem. Proběhlá hospodářská krize měla i na Jihočeský kraj silný vliv, ale v dalších letech se trh práce v kraji vcelku výrazně vzpamatoval. V mezikrajském srovnání patřil v posledním roce kraj je skupině krajů s lepšími hodnotami než je republikový průměr. Nezaměstnanost v kraji byla dokonce čtvrtá nejnižší v České republice. Problematická je ale situace u výše průměrných mezd. V kraji oproti průměrné situaci v České republice převládá podíl těch odvětví, jako je například zemědělství, ve kterých jsou podprůměrné mzdy.

Byla také zjišťována situace v jednotlivých okresech. Problematickými okresy jsou Český Krumlov a Tábor. Tyto okresy mají v rámci kraje nejvyšší podíl nezaměstnaných. Je to dáno především problematickými mikroregiony v okresech s převážně vesnickými sídly, převažujícím odvětvím zemědělství a špatnou dopravní obslužností. V případě Českého Krumlova je také problematický jeho příhraniční charakter.

Vliv demografických změn, jako je stárnutí populace či prodlužující se délka studia v tomto kraji silně působil na věkovou strukturu zaměstnaných a nezaměstnaných. V budoucnu bude v kraji stále více potřeba dostatek vhodných míst pro starší populaci.

Vzdělanostní struktura v kraji se postupně zlepšovala. Do budoucna by se měl kraj zaměřit na vzdělanostní strukturu nabízených volných míst. Pro uchazeče se středním a vysokoškolským vzděláním je v kraji nedostačující počet volných míst. Může pak docházet k situaci, kdy uchazeč musí přijmout místo, ve kterém naplno nevyužije svůj potenciál.

Nejvíce zaměstnaných obyvatel kraje je v odvětví průmyslu. Postupná digitalizace průmyslových výroby ale předpokládá jejich snižování. Pozitivní by v tomto ohledu bylo navyšování počtu podniků v tomto odvětví. Špatné napojení na republikovou dálniční síť může být ale pro některé tuzemské či zahraniční investory odrazující.

Budoucí vývoj některých ukazatelů v kraji byl zjišťován pomocí statistických výpočtů. V případě zaměstnanosti, míry ekonomické aktivity, průměrných mezd a počtu cizinců se předpokládá jako v posledních letech jejich zvyšování. V roce 2018 by měla zaměstnanost být 315 829 zaměstnaných, míra ekonomické 59,85 %, průměrné mzdy 27 992 Kč a počet cizinců v kraji 19 231. U obecné míry se taktéž předpokládá stejný trend jako v posledních letech a to snížením na 1,9 %.

Pro naplnění těchto predikovaných hodnot by bylo potřeba, aby faktory ovlivňující trh práce a politická situace zůstaly neměnné. Postupné zpomalování ekonomického růstu v zemi a dynamické změny hlavně demografických a ekonomických faktorů předpokládají spíše nižší předpovídané změny, než které byly vypočteny.

7 Seznam použitých zdrojů

Tištěné zdroje:

BRČÁK, J., SEKERKA, B. *Makroekonomie*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2010. 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5.

BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vysoká škola ekonomická v Praze. Oeconomica. 2012. 290 s. ISBN 978-80-245-180-0.

BUCHTOVÁ, B., et al. *Nezaměstnanost, Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing. 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

DOBŠÍKOVÁ, E. *Vzdělání romských dětí v některých jejich souvislostech*. in Balvín, Švejda a kol. *Romové a univerzity, Hnutí R, Ústí n.Labem*. 2000. s. 120. ISBN 80-902461-2-5.

DUKOVÁ, I., DUKA, M., KOHOUTOVÁ, I. *Sociální politika – Učebnice pro obor sociální činnost*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing. 2013. 200 s. ISBN 978-80-247-3880-2.

KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer. 2015. 566 s. ISBN 978-80-7478-921-2.

NOVÁK, V., VOKOUN, M., STELLNER, F., VOCHOZKA, M., ZEMAN, R. *Trhy práce v České republice po roce 1989. Regionální komparace zaměstnanosti*. Praha: Setoutbooks.cz, 2016. 287 s. ISBN 978-80-86277-81-3.

SIROVÁTKA, T., ŠIMÍKOVÁ, I. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2013. 95 s. ISBN 978-80-7416-114-8.

SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B. *Statistické metody II*. Praha: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2008. ISBN 978-80-213-1736-9.

TOMEŠ, I. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál. 2011. 366 s. ISBN 978-80-7367-868-5.

Elektronické zdroje:

ALTERNATIVA 50+. *Výsledky výzkumu k postavení osob 50+ na trhu práce v ČR. 2014*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<http://www.socialniprace.cz/zpravy.php?oblast=0&clanek=178>>

BARTOŠ, V., BAUER, M., CHYTILOVÁ, J., MATĚJKA, F., *Attention Discrimination: Theory and Field Experiments*, Praha: CERGE-EI. 2014. (PDF). [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<http://ftp.iza.org/dp8058.pdf>>

BERÁNKOVÁ, K. *Od nového roku je opět zavedena kategorie osob zdravotně znevýhodněných – Tisková zpráva*. Praha: Úřad práce ČR. 2015. (PDF). [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/01/2015_01_08_tz_ozz_v_roce_2015.pdf>

ČSÚ. *Cizinci v ČR v letech 2004 – 2017*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11292/27320905/c01R01_2017.pdf/8e9515a6-e078-484a-b6fd-6eee9e929c1e?version=1.0>

ČSÚ. *Obyvatelstvo podle sčítání lidu, domů a bytů – Česká republika – 2011*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/obytelstvo-podle-scitani-lidu-domu-a-bytu-2011-ceska-republika-2011-02yz5oqy4z>>

ČSÚ. *Statistická ročenka Jihočeského kraje 2013*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-jihoceskeho-kraje-2013-tjoprwyruh>>

ČSÚ. *Statistická ročenka Jihočeského kraje 2014*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-jihoceskeho-kraje-2014-fcv6i1xwk5>>

ČSÚ. *Statistická ročenka Jihočeského kraje 2015*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-jihoceskeho-kraje-2015-0w0yohv3dz>>

ČSÚ. *Statistická ročenka Jihočeského kraje 2016*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-jihoceskeho-kraje-2016>>

ČSÚ. *Statistická ročenka Jihočeského kraje 2017*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-jihoceskeho-kraje-2017>>

ČSÚ. *Statistická ročenka Jihočeského kraje 2018*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-jihoceskeho-kraje-2018>>

ČSÚ. *Struktura mezd zaměstnanců 2017*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2017>>

ČSÚ. *Úplné náklady práce - 2017*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/uplne-naklady-prace-2017>>

ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps>

ČSÚ. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. *Další fondy EU, které podporují zaměstnanost*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=34&langId=cs>>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. *Definice oprávněných cílových skupin. Příloha č. 2 výzvy č. 03_15_124*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.esfcr.cz/documents/21802/808997/P%C5%99%C3%ADloha+%C4%8D.+2+-+Definice+opr%C3%A1vn%C4%9Bn%C3%BDch+c%C3%ADlov%C3%BDch+skupin/46e2e73e-42a0-420f-8309-9107015c7d9c>>

GOLA, P. *Jak se liší průměrná mzda a medián*. FinExpert.cz. 2011. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://finexpert.e15.cz/jak-se-lisi-prumerna-mzda-a-median>>

JIŘIČKA, J. *Romů je čtvrt milionu, při sčítání zapírají ze strachu, míní aktivista*. Idnes.cz. 2011. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/zamaly-pocet-lidi-romske-narodnosti-muze-podle-aktivisty-strach.A111216_123814_domaci_jj>

KOMORA SOCIÁLNÍCH PODNIKŮ. *Osoby znevýhodněné na trhu práce*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.komora-socialnich-podniku.cz/socialni-podnikani/osoby-znevychodnene-na-trhu-prace/>>

LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>>

MAREŠ, P., VYHLÍDAL, J. SIROVÁTKA, T. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány, a flexibilita nezaměstnaných*. VÚPSV Praha výzkumné centrum Brno. únor 2002. Panelové šetření. (PDF). [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <
https://www.researchgate.net/profile/Jiri_Vyhlidal/publication/39872242_Ztrata_zamestnani_reakce_plany_a_flexibilita_nezamestnanych_1_vlna_paneloveho_setreni/links/5af2ae980f7e9ba3664986d5/Ztrata-zamestnani-reakce-plany-a-flexibilita-nezamestnanych-1-vlna-paneloveho-setreni.pdf?origin=publication_detail >

MPSV. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z:
<<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz/novy.htm>>

MPSV. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2006*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>>

MPSV. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2007*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>>

MPSV. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2008*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>>

MPSV. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2009*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>>

MPSV. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2010*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>>

MPSV. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2011*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>>

MPSV. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2012*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>>

MPSV. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2013*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>>

MPSV. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2014*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>>

MPSV. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2015*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>>

MPSV. *Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020, Projekty z Evropského sociálního fondu*. 2018. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/cs/29589>>

MPSV. *Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji, o realizaci APZ v roce 2016 a strategie APZ pro rok 2017*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>>

MPSV. *Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>>

MPSV. *Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví. 2018*. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/cs/10543>>

NICM – Národní informační centrum pro mládež. *Kdo je považován za absolventa?*. 2017. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<http://www.nicm.cz/kdo-je-dle-prava-absolvent>>

NOVOTNÝ, R. *Nezaměstnanost a co ji ovlivňuje*. Investujeme.cz. Praha: Fincentrum. 2009. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.investujeme.cz/clanky/nezamestnanost-a-co-ji-ovlivnuje/>>

VLÁDA ČR. *Zpráva o stavu romské menšiny za rok 2017*. 2018. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.vlada.cz/cz/ppov/zalezitosti-romske-komunity/dokumenty/zprava-o-stavu-romske-mensiny-za-rok-2017-168061/>>

VOJTĚCH, J., CHAMOUTOVÁ, D. *Vývoj vzdělanostní a oborové struktury žáků a studentů ve středním a vyšším odborném vzdělávání v ČR a v krajích ČR a postavení mladých lidí na trhu práce ve srovnání se stavem v Evropské unii – 2017/18*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. 2018, 51 stran. (PDF). [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/uploads/download/2018/VYVOJ2017_cele_pro_www.pdf>

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-1>>

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>>

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-117>>

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-187>>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>>

Zákon č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin a o změně některých zákonů. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2001-273>>

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326/zneni-20190121>>

Zákon č. 382/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-382>>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. [online].[cit. 2019-02-28]. Dostupné z: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>>

8 Přílohy

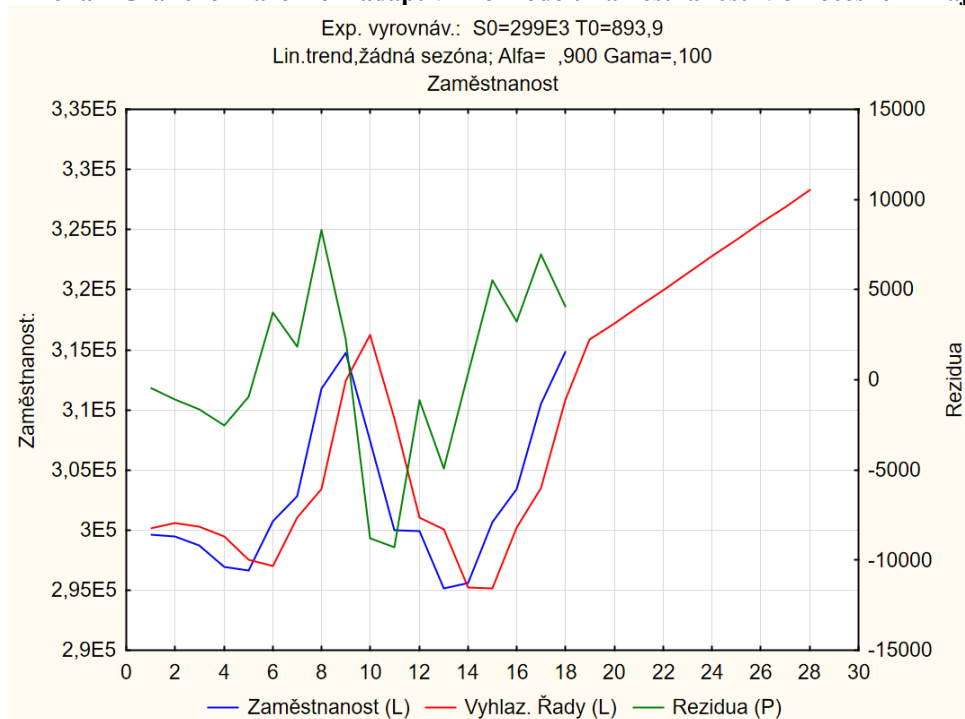
Příloha 1 Indexní analýza zaměstnanosti v Jihočeském kraji	90
Příloha 2 Grafické znázornění adaptivního modelu zaměstnanosti v Jihočeském kraji	90
Příloha 3 Souhrn chyb adaptivního modelu zaměstnanosti v Jihočeském kraji	91
Příloha 4 Prognóza zaměstnanosti v Jihočeském kraji	91
Příloha 5 Indexní analýza míry zaměstnanosti v Jihočeském kraji	92
Příloha 6 Indexní analýza počtu subjektů v Jihočeském kraji	92
Příloha 7 Indexní analýza míry ekonomické aktivity v Jihočeském kraji	93
Příloha 8 Grafické znázornění adaptivního modelu míry ekonomické aktivity v Jihočeském kraji	93
Příloha 9 Souhrn chyb adaptivního modelu míry ekonomické aktivity v Jihočeském kraji	94
Příloha 10 Prognóza míry ekonomické aktivity v Jihočeském kraji	94
Příloha 11 Indexní analýza počtu cizinců v Jihočeském kraji	95
Příloha 12 Indexní analýza průměrných mezd v Jihočeském kraji	95
Příloha 13 Indexní analýza volných pracovních míst v Jihočeském kraji	96
Příloha 14 Indexní analýza obecné míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji	96
Příloha 15 Grafické znázornění adaptivního modelu obecné míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji	97
Příloha 16 Souhrn chyb adaptivního modelu obecné míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji	97
Příloha 17 Prognóza obecné míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji	98
Příloha 18 Indexní analýza počtu uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji.....	99

Příloha 1 Indexní analýza zaměstnanosti v Jihočeském kraji

Rok	Zaměstnanost	I	k
2000	299652,97	1	
2001	299452,96	0,999333	0,999333
2002	298691,69	0,996792	0,997458
2003	296920,32	0,990881	0,994070
2004	296636,16	0,989932	0,999043
2005	300743,79	1,003640	1,013847
2006	302824,58	1,010584	1,006919
2007	311754,69	1,040386	1,029489
2008	314722,41	1,050290	1,009519
2009	307449,75	1,026019	0,976892
2010	300013,60	1,001203	0,975813
2011	299923,65	1,000903	0,999700
2012	295164,99	0,985023	0,984134
2013	295561,98	0,986348	1,001345
2014	300643,98	1,003307	1,017194
2015	303407,72	1,012530	1,009193
2016	310457,38	1,036056	1,023235
2017	314849,14	1,050713	1,014146

Vlastní zpracování

Příloha 2 Grafické znázornění adaptivního modelu zaměstnanosti v Jihočeském kraji



Vlastní zpracování

Příloha 3 Souhrn chyb adaptivního modelu zaměstnanosti v Jihočeském kraji

	Exp. vyrovnáv.: S0=299E3 T0=893,9 (Tabulka67) Lin.trend,žádná sezóna; Alfa= ,900 Gama=,100 Zaměstnanost		
Souhrn chyb	Chyba		
Průměrná chyba	304,358726		
Prům. absolut. chyba	3718,428386		
Součet čtverců	397254592,536188		
Průměrný čtverec	22069699,585344		
Průměrná procentuální	0,086111		
Prům. abs. perc. chyba	1,220925		

Vlastní zpracování

Příloha 4 Prognóza zaměstnanosti v Jihočeském kraji

	Exp. vyrovnáv.: S0=299E3 T0=893,9 (Tabulka67) Lin.trend,žádná sezóna; Alfa= ,900 Gama=,100 Zaměstnanost		
Případ	Zaměstnanost	Vyhlaz. Rady	Rezidua
1	299653,0	300099,9	-446,95
2	299453,0	300551,3	-1098,37
3	298691,7	300317,6	-1625,92
4	296920,3	299462,8	-2542,44
5	296636,2	297554,2	-918,06
6	300743,8	297025,0	3718,79
7	302824,6	301003,6	1820,94
8	311754,7	303438,1	8316,59
9	314722,4	312467,1	2255,27
10	307449,8	316244,0	-8794,21
11	300013,6	309284,8	-9271,17
12	299923,7	301061,9	-1138,26
13	295165,0	300056,2	-4891,24
14	295562,0	295232,7	329,33
15	300644,0	295137,2	5506,75
16	303407,7	300197,1	3210,63
17	310457,4	303479,4	6977,98
18	314849,1	310780,3	4068,80
19		315829,2	
20		317216,2	
21		318603,1	
22		319990,1	
23		321377,0	
24		322764,0	
25		324150,9	
26		325537,9	
27		326924,8	
28		328311,8	

Vlastní zpracování

Příloha 5 Indexní analýza míry zaměstnanosti v Jihočeském kraji

Rok	Míra zaměstnanosti osob od 15 let	I	k
2000	57,56202	1	
2001	57,37625	0,99677253	0,996773
2002	56,98271	0,98993575	0,993141
2003	56,34091	0,97878607	0,988737
2004	56,04359	0,97362096	0,994723
2005	56,55645	0,9825306	1,009151
2006	56,50652	0,9816631	0,999117
2007	57,6941	1,00229447	1,021017
2008	57,86074	1,00518952	1,002888
2009	56,30671	0,97819189	0,973142
2010	54,96874	0,95494797	0,976238
2011	55,40506	0,96252794	1,007938
2012	54,46758	0,94624155	0,98308
2013	54,62877	0,94904181	1,002959
2014	55,63615	0,96654259	1,01844
2015	56,1927	0,97621136	1,010003
2016	57,54067	0,99962904	1,023988
2017	58,38167	1,01423933	1,014616

Vlastní zpracování

Příloha 6 Indexní analýza počtu subjektů v Jihočeském kraji

Rok	Ekonomické subjekty	I	k
2000	122996	1	
2001	128073	1,041278	1,041278
2002	135717	1,103426	1,059685
2003	141375	1,149428	1,04169
2004	142796	1,160981	1,010051
2005	144260	1,172884	1,010252
2006	146325	1,189673	1,014314
2007	148679	1,208812	1,016087
2008	151989	1,235723	1,022263
2009	151993	1,235756	1,000026
2010	155762	1,266399	1,024797
2011	158543	1,289009	1,017854
2012	160091	1,301595	1,009764
2013	159363	1,295676	0,995453
2014	160786	1,307246	1,008929
2015	162106	1,317978	1,00821
2016	163411	1,328588	1,00805
2017	164927	1,340914	1,009277

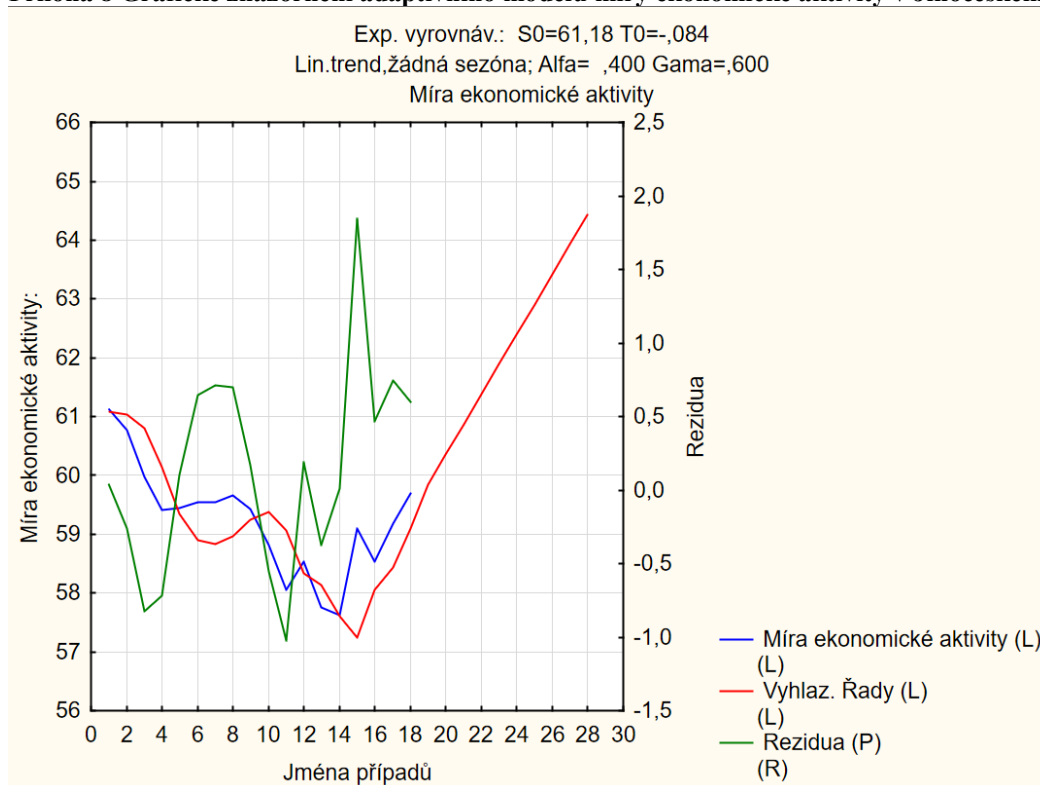
Vlastní zpracování

Příloha 7 Indexní analýza míry ekonomické aktivity v Jihočeském kraji

Rok	Míra ekonomické aktivity	I	k
2000	61,13549	1	
2001	60,77823	0,994156	0,994156
2002	59,97474	0,981014	0,98678
2003	59,41454	0,97185	0,990659
2004	59,44087	0,972281	1,000443
2005	59,5475	0,974025	1,001794
2006	59,54291	0,97395	0,999923
2007	59,66107	0,975883	1,001984
2008	59,42235	0,971978	0,995999
2009	58,8212	0,962145	0,989883
2010	58,048	0,949498	0,986855
2011	58,52705	0,957333	1,008253
2012	57,75926	0,944775	0,986881
2013	57,62127	0,942517	0,997611
2014	59,09496	0,966623	1,025575
2015	58,52926	0,95737	0,990427
2016	59,17889	0,967996	1,011099
2017	59,7	0,97652	1,008806

Vlastní zpracování

Příloha 8 Grafické znázornění adaptivního modelu míry ekonomické aktivity v Jihočeském kraji



Vlastní zpracování

Příloha 9 Souhrn chyb adaptivního modelu míry ekonomické aktivity v Jihočeském kraji

	Exp. vyrovnáv.: S0=61,18 T0=-,084 (Tabulka9) Lin.trend,žádná sezóna; Alfa= ,400 Gama=,600 Míra ekonomické aktivity		
Souhrn chyb	Chyba		
Průměrná chyba	0,13753577596509		
Prům. absolut. chyba	0,55435858562981		
Součet čtverců	8,79110899854537		
Průměrný čtverec	0,48839494436363		
Průměrná procentuální	0,23018913444299		
Prům. abs. perc. chyba	0,93678281965995		

Vlastní zpracování

Příloha 10 Prognóza míry ekonomické aktivity v Jihočeském kraji

	Exp. vyrovnáv.: S0=61,18 T0=-,084 (Tabulka9) Lin.trend,žádná sezóna; Alfa= ,400 Gama=,600 Míra ekonomické aktivity		
	Míra ekonomické aktivity	Vyhlaz. Řady	Rezidua
Případ			
1	61,13549	61,09327	0,04222
2	60,77823	61,03585	-0,25762
3	59,97474	60,79666	-0,82192
4	59,41454	60,13450	-0,71996
5	59,44087	59,34032	0,10055
6	59,54750	58,89849	0,64902
7	59,54291	58,83180	0,71111
8	59,66107	58,96062	0,70045
9	59,42235	59,25328	0,16907
10	58,82120	59,37397	-0,55277
11	58,04800	59,07325	-1,02525
12	58,52705	58,33748	0,18957
13	57,75926	58,13314	-0,37388
14	57,62127	57,61368	0,00758
15	59,09496	57,24864	1,84632
16	58,52926	58,06220	0,46706
17	59,17889	58,43615	0,74274
18	59,70000	59,09863	0,60137
19		59,84889	
20		60,35861	
21		60,86832	
22		61,37804	
23		61,88775	
24		62,39746	
25		62,90718	
26		63,41689	
27		63,92661	
28		64,43632	

Vlastní zpracování

Příloha 11 Indexní analýza počtu cizinců v Jihočeském kraji

Rok	Počet cizinců	I	k
2000	8088	1	
2001	7920	0,979228	0,979228
2002	8698	1,07542	1,098232
2003	9660	1,194362	1,1106
2004	9954	1,230712	1,030435
2005	10595	1,309965	1,064396
2006	12584	1,555885	1,18773
2007	15171	1,875742	1,205579
2008	16560	2,047478	1,091556
2009	15415	1,90591	0,930857
2010	15037	1,859174	0,975478
2011	14894	1,841494	0,99049
2012	14838	1,83457	0,99624
2013	15200	1,879327	1,024397
2014	15366	1,899852	1,010921
2015	16390	2,026459	1,066641
2016	17590	2,174827	1,073215
2017	19204	2,374382	1,091757

Vlastní zpracování

Příloha 12 Indexní analýza průměrných mezd v Jihočeském kraji

Rok	Průměrná mzda	I	k
2000	15187	1	
2001	15365	1,011721	1,011721
2002	16764	1,103839	1,091051
2003	17305	1,139461	1,032272
2004	18533	1,22032	1,070962
2005	19333	1,272997	1,043166
2006	20070	1,321525	1,038121
2007	21467	1,413512	1,069606
2008	22767,44	1,49914	1,060579
2009	22950,62	1,511202	1,008046
2010	23417,61	1,541951	1,020347
2011	23040	1,517087	0,983875
2012	22871	1,505959	0,992665
2013	23429	1,542701	1,024398
2014	24239	1,596036	1,034573
2015	25246	1,662343	1,041545
2016	26591	1,750905	1,053276
2017	28093	1,849806	1,056485

Vlastní zpracování

Příloha 13 Indexní analýza volných pracovních míst v Jihočeském kraji

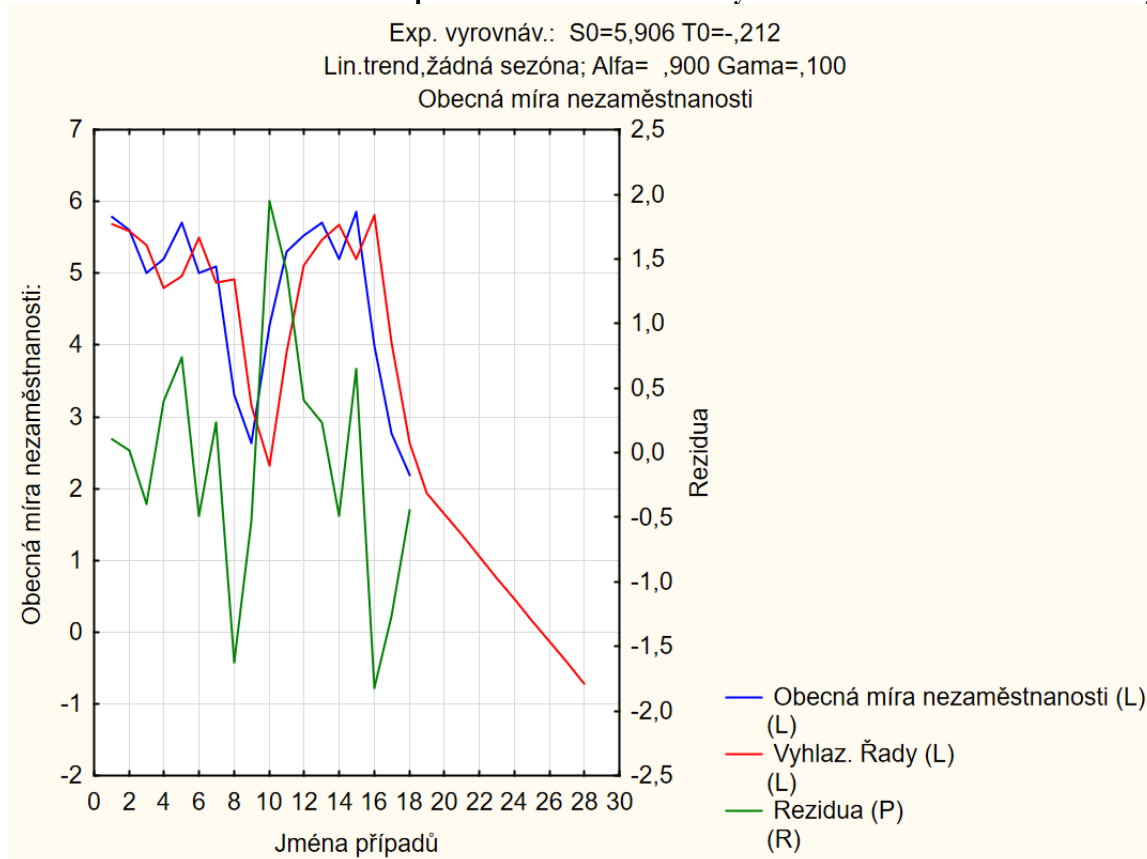
Rok	Volná pracovní místa	I	k
2000	3168	1	
2001	2960	0,934343	0,934343
2002	2688	0,848485	0,908108
2003	2203	0,695391	0,819568
2004	3239	1,022412	1,470268
2005	2636	0,832071	0,813831
2006	5222	1,648359	1,981032
2007	6983	2,20423	1,337227
2008	4188	1,32197	0,599742
2009	1516	0,478535	0,361987
2010	1850	0,583965	1,220317
2011	2073	0,654356	1,120541
2012	2450	0,773359	1,181862
2013	2338	0,738005	0,954286
2014	3631	1,146149	1,553037
2015	6867	2,167614	1,891215
2016	9458	2,98548	1,377312
2017	13833	4,366477	1,462571

Vlastní zpracování

Příloha 14 Indexní analýza obecné míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji

Rok	Obecná míra nezaměstnanosti	I	K
2000	5,8	1	
2001	5,6	0,965517	0,965517
2002	5	0,862069	0,892857
2003	5,2	0,896552	1,04
2004	5,7	0,982759	1,096154
2005	5	0,862069	0,877193
2006	5,1	0,87931	1,02
2007	3,3	0,568966	0,647059
2008	2,6	0,448276	0,787879
2009	4,3	0,741379	1,653846
2010	5,3	0,913793	1,232558
2011	5,5	0,948276	1,037736
2012	5,7	0,982759	1,036364
2013	5,2	0,896552	0,912281
2014	5,9	1,017241	1,134615
2015	4	0,689655	0,677966
2016	2,8	0,482759	0,7
2017	2,2	0,37931	0,785714

Příloha 15 Grafické znázornění adaptivního modelu obecné míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji



Vlastní zpracování

Příloha 16 Souhrn chyb adaptivního modelu obecné míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji

Exp. vyrovnáv.: $S_0=5,906$ $T_0=-,212$ (Tabulka14)
 Lin.trend, žádná sezóna; Alfa= ,900 Gama=,100
 Obecná míra nezaměstnanosti

Souhrn chyb	Chyba		
Průměrná chyba	-0,0517523519179		
Prům. absolut. chyba	0,7318712524924		
Součet čtverců	15,7969498631909		
Průměrný čtverec	0,8776083257328		
Průměrná procentuální	-4,7899634513028		
Prům. abs. perc. chyba	18,3062321005938		

Vlastní zpracování

Příloha 17 Prognóza obecné míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji

Případ	Exp. vyrovnáv.: S0=5,906 T0=-,212 (Tabulka14) Lin.trend,žádná sezóna; Alfa= ,900 Gama=,100 Obecná míra nezaměstnanosti		
	Obecná míra nezaměstnanosti	Vyhlaz. Řady	Rezidua
1	5,800000	5,693938	0,10606
2	5,600000	5,586816	0,01318
3	5,000000	5,397290	-0,39729
4	5,200000	4,802582	0,39742
5	5,700000	4,958878	0,74112
6	5,000000	5,491209	-0,49121
7	5,100000	4,870233	0,22977
8	3,300000	4,918815	-1,61881
9	2,627653	3,157980	-0,53033
10	4,275655	2,329055	1,94660
11	5,304680	3,904558	1,40012
12	5,520800	5,114241	0,40656
13	5,698965	5,466308	0,23266
14	5,193395	5,682803	-0,48941
15	5,852971	5,205392	0,64758
16	3,992116	5,809552	-1,81744
17	2,768431	4,031629	-1,26320
18	2,193902	2,638832	-0,44493
19		1,942433	
20		1,646470	
21		1,350508	
22		1,054546	
23		0,758584	
24		0,462621	
25		0,166659	
26		-0,129303	
27		-0,425265	
28		-0,721228	

Vlastní zpracování

Příloha 18 Indexní analýza počtu uchazečů o zaměstnání v Jihočeském kraji

Rok	Uchazeči o zaměstnání	I	k
2000	18498	1	
2001	19162	1,035896	1,035896
2002	21118	1,141637	1,102077
2003	22158	1,197859	1,049247
2004	23021	1,244513	1,038948
2005	23632	1,277544	1,026541
2006	20426	1,104227	0,864336
2007	16452	0,889393	0,805444
2008	17505	0,946319	1,064004
2009	27530	1,488269	1,572694
2010	29545	1,5972	1,073193
2011	26450	1,429884	0,895245
2012	28767	1,555141	1,087599
2013	31551	1,705644	1,096778
2014	27645	1,494486	0,8762
2015	22576	1,220456	0,81664
2016	19385	1,047951	0,858655
2017	14112	0,762893	0,727986

Vlastní zpracování