

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

Magisterské kombinované studium
2010 – 2013

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Bc. Denisa Vobejdová

**Analýza trhu práce a politika zaměstnanosti
v Jihočeském kraji**

Praha 2013

**Vedoucí diplomové práce:
Ing. Michal Vacenovský**

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Master Combined (Part time) Studies
2010-2013

DIPLOMA THESIS

Bc. Denisa Vobejdová

Analysis of labor market and employment policy in the South Bohemian Region

Prague 2013

**The diploma thesis work supervisor:
Ing. Michal Vacenovský**

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Č. Budějovicích dne 3. 3. 2013

Bc. Denisa Vobejdová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucímu diplomové práce panu **Ing. Michalu Vacenovskému** za odborné vedení, pomoc a cenné rady při zpracování této práce.

Anotace

Cílem diplomové práce je analyzovat trh práce v Jihočeském kraji se zaměřením na mikroregiony Vítorazsko a Třeboňsko. Práce je rozdělena na praktickou a teoretickou část. V teoretické části jsou definovány základní pojmy trhu práce a politiky zaměstnanosti.

Praktická část se zabývá analýzou mikroregionů Vítorazsko a Třeboňsko se zaměřením na největšího zaměstnavatele v nich působícího.

Klíčové pojmy

hospodářská krize, Jihočeský kraj, mikroregiony Vítorazsko a Třeboňsko, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, společnost Eaton Elektrotechnika s.r.o., trh práce

Annotation

The aim of thesis is to analyse the labour market in the region of South Bohemia, focusing on microregions Vítorazsko and Třeboňsko. The work is divided into a practical and a theoretical part. In the theoretical part there are defined basic terms of the labour market and employment policies. The practical part is dealing with the analysis of the microregions Vítorazsko and Třeboňsko focusing greatest employer of the regions.

Key words

company Eaton Electrical Ltd., economic crisis, employment policy, Labor market, microregions Vitorazsko and Třeboňsko, South Bohemia, unemployment

OBSAH

ÚVOD	9
-------------------	---

TEORETICKÁ ČÁST

1. Cíle, metody práce, zdroje dat	10
1.1. Cíle.....	10
1.2. Metodika.....	10
1.3. Zdroje dat.....	11
2. Vymezení základních pojmů	14
2.1 Trh práce	14
2.1.1 Nabídka práce	14
2.1.2 Poptávka po práci	15
2.1.3 Trh práce na regionální úrovni	16
2.1.4 Regionální nerovnosti a regionální politika.....	18
2.2 Nezaměstnanost	18
2.2.1 Typy nezaměstnanosti.....	20
2.2.2 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti.....	21
2.2.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných v ČR.....	22
2.3 Vzdělání	23
2.4 Politika zaměstnanosti	24
2.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	24
2.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti	26
2.4.3 Podpora zaměstnanosti v EU.....	26
2.4.3.1 ESF.....	27
2.4.3.2 EURES.....	28
2.4.3.3 Centrální orgány.....	29
2.4.3.4 Organizace na regionální úrovni.....	32

2.5 SWOT analýza jako nástroj hodnocení regionu.....	36
---	-----------

PRAKTICKÁ ČÁST

3. Analýza trhu práce v Jihočeském kraji se zaměřením na mikroregiony Vitorazsko a Třeboňsko.....	39
3.1 Obyvatelstvo Jihočeského kraje.....	39
3.2 Zaměstnanost v Jihočeském kraji.....	41
3.2.1 Nejvýznamnější zaměstnavatelé Jihočeského kraje dle okresů.....	44
3.2.2 Zaměstnavatelé, u kterých byl zaznamenán v r. 2010 a 2011 největší pohyb pracovních sil.....	49
3.3 Nezaměstnanost v Jihočeském kraji.....	50
3.4 Vynaložené finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti.....	54
4. Vliv ekonomické krize na zaměstnanost.....	57
4.1 Opatření přijaté na základě hospodářské krize.....	59
5. Charakteristika mikroregionu Vitorazsko a Třeboňsko.....	61
5.1 Situace na trhu práce a projekty z oblasti politiky zaměstnanosti v mikroregionu Vitorazsko a Třeboňsko.....	61
5.1.1 Nejvýznamnější zaměstnavatelé těchto mikroregionů.....	62
5.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti v mikroregionech Vitorazsko, Třeboňsko.....	62
6. Vliv společnosti Eaton Elektrotechnika s.r.o na vývoj zaměstnanosti v mikroregionu	65
7. SWOT analýza mikroregionu Vitorazsko a Třeboňsko.....	70
8. Doporučení pro podporu zaměstnanosti.....	73
9. Závěr.....	74
10. Seznam použité literatury	76
11. Seznam obrázků, schémat a tabulek.....	78

ÚVOD

Předložená diplomová práce se věnuje vývoji a analýze trhu práce. Hlavním cílem diplomové práce je analyzovat vývoj a situaci na trhu práce politiku zaměstnanosti v Jihočeském kraji, se zaměřením na období let 2009 – 2011, a také vliv ekonomické krize na tento region. Dílčím cílem je analýza situace ve dvou vybraných mikroregionech, Vitorazsku a Třeboňsku, včetně zjištění vlivu hlavního zaměstnavatele působícího v těchto mikroregionech, společnosti Eaton Elektrotechnika s.r.o, na trh práce. Zajímat se budeme také o jeho spolupráci s odbornými školami.

Diplomová práce se skládá z teoretické a praktické části. **V teoretické části** jsou charakterizovány zdroje dat, které byly pro sepsání této diplomové práce podstatné a jejichž klíčová slova jsou v diplomové práci obsažena.

Byla provedena literární rešerše, která je rozdělena do 4 kapitol:

V první kapitole byly definovány pojmy trh práce, nezaměstnanost, vzdělání, prostorová dimenze.

Ve druhé kapitole literární rešerše je popsána politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, podpora zaměstnanosti EU a centrálními orgány.

Třetí kapitola se zabývá zdroji dat. Vzhledem k tomu, že hlavním tématem diplomové práce je analýza trhu práce, bylo nutno o trhu práce shromáždit dostupné informace a data. Uvedena jsou data z Českého statistického úřadu, data z Úřadu práce a Ministerstva práce a sociálních věcí.

Ve čtvrté kapitole je popsán vliv ekonomické krize na trh práce.

Praktická část se zabývá analýzou trhu práce v Jihočeském kraji a dopadem hospodářské krize na daný region. Nezabývá se jen analýzou tohoto regionu, ale zaměřuje se také na dva mikroregiony Vitorazsko a Třeboňsko se zaměřením na hlavního zaměstnavatele v těchto mikroregionech působícího.

S využitím SWOT analýzy jsou navrženy možné strategie pro zmíněné mikroregiony.

1. Cíle, metody práce, zdroje dat

1.1 Cíle

Hlavním cílem diplomové práce je analyzovat vývoj a situaci na trhu práce, taktéž politiku zaměstnanosti v Jihočeském kraji se zaměřením na období 2009-2011 a to jaký vliv měla ekonomická krize na daný region.

Dílčím cílem je deskripce stavu zaměstnanosti ve dvou vybraných mikroregionech - Vitorazsko a Třeboňsko a jeho ovlivňování společností Eaton spol.s.r.o, který je hlavním zaměstnavatelem v nich působícím.

1.2 Metodika

Metodika předložené diplomové práce je založena na využití teoretických poznatků ze studia odborné literatury, podkladů od Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu a Úřadu práce. Je nezbytné shromáždit množství informací a dat o trhu práce a politice zaměstnanosti, které by tuto analýzu umožnily.

V diplomové práci jsou použity tyto výzkumné techniky:

1. Rozbor dokumentů
 - Úřadu práce
 - Českého statistického úřadu
 - Ministerstva práce a sociálních věcí
2. Rozbor oficiálních statistických dat
3. Rozhovor
 - S řediteli odborných škol ve sledovaných mikroregionech
 - Se zaměstnanci příslušných úřadů práce
 - Se zaměstnanci Českého statistického úřadu
4. Práce s odbornou literaturou

1.3 Zdroje dat

Sběr informací pro tuto diplomovou práci je založen na studiu dokumentů Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřadu práce v Jindřichově Hradci a studiu odborné literatury.

Data z Českého statistického úřadu

Výběrové šetření pracovních sil provádí ČSÚ k zjišťování informací o trhu práce. Od prosince roku 1992 je kontinuálně prováděn v ČR náhodný výběr vzorků domácností, se zaměřením na zjištění ekonomického postavení obyvatelstva na území ČR. Rozsah šetření plně odpovídá Mezinárodní organizaci práce (ILO) a metodickým doporučením Eurostatu.

Předmětem výběrového šetření pracovních sil jsou domácnosti žijící v náhodně vybraných bytech. Šetření podléhají všechny osoby, které ve vybraném bytě žijí, a není sledováno, zda jsou přihlášeny k trvalému pobytu. Vybraný soubor zahrnuje 26-28 tisíc obydlených bytů, kde je šetřeno cca 60 tisíc respondentů všech věkových skupin. Na základě šetření tohoto souboru jsou získávány vypovídající odhady charakteristik trhu práce na úrovni republiky. Dále jsou získány spolehlivé odhady oblastních NUTS2 a krajských hodnot. Statistika na nižších správních celcích není sledována, protože by nebyla schopna poskytnout validní data. Výsledky výběrových šetření pracovních sil jsou publikovány a vyhodnocovány ve čtvrtletní periodicitě.

Získaná data týkající se zaměstnaných a nezaměstnaných jsou tříděna podle věku, kvalifikace, pohlaví, délky nezaměstnanosti, odvětví a charakteru předchozího zaměstnání a pracovní schopnosti či neschopnosti.

Míra nezaměstnanosti, která je zjišťována pro území ČR, míra nezaměstnanosti oblastí a krajů se nazývá **obecná míra nezaměstnanosti**. Míra nezaměstnanosti publikovaná MPSV se nazývá **míra registrované nezaměstnanosti**. Rozdíl mezi těmito ukazateli je v metodice a způsobu zjišťování. Způsob zjišťování údajů o nezaměstnanosti používaný MPSV a VŠPS se liší. Výběrové šetření pracovních sil vykazuje počty nezaměstnaných nižší, než Ministerstvo práce a sociálních věcí. To se děje jednak z důvodu

rozdílné metodiky, a jednak z toho důvodu, že některé skupiny obyvatel, které jsou ohroženy nezaměstnaností (např. Romové) často odmítají zúčastnit se šetření a jsou nahrazeny jinými respondenty. Tímto způsobem je potom narušena proporcionalita zkoumaného vzorku, který vzhledem k základnímu souboru není reprezentativní.

Publikace ČSÚ, kde lze získat informace o regionálním trhu práce

Statistická ročenka a bulletin Jihočeského kraje:

- Trh práce v ČR
- Analýza trhu práce
- Evidenční počet zaměstnanců v ČR
- Zaměstnanost a nezaměstnanost dle výsledků VŠPS
- Struktura mezd

Data z úřadů práce a Ministerstva práce a sociálních věcí .

Správa služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR uveřejňuje měsíčně a čtvrtletně statistiku nezaměstnanosti.

Měsíčně, na úrovni okresů a krajů jsou k dispozici údaje o:

- míře nezaměstnanosti
- aktivní politice zaměstnanosti
- pracovní síle na územní jednotku
- uchazečů o zaměstnání
- pohybu volných pracovních míst

Čtvrtletně, na úrovni okresů a krajů jsou k dispozici údaje o:

- strukturu uchazečů dle klasifikace zaměstnání
- věkové, vzdělanostní strukturu uchazečů o zaměstnání
- době evidence uchazečů a výše měsíční dávky
- strukturu volných pracovních míst

Pro podrobnou analýzu situace na trhu práce k 31.12.2007 v Jihočeském kraji byla využita databáze jednotlivých úřadů práce. V databázi je obsažena detailní

struktura uchazečů o zaměstnání evidovaná na jednotlivých úřadech práce a také volná pracovní místa v kraji, dále jsou zde informace o aktivní politice zaměstnanosti a o rizikových skupinách.¹

¹ Řehoř, P.: Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce, str. 9

2. Vymezení základních pojmů trhu práce

V této kapitole jsou vymezeny některé základní pojmy trhu práce a regionální politiky zaměstnanosti. V ohnisku naší pozornosti bude trh práce, jehož nedílnou součástí je člověk. Trh práce hraje významnou roli v životě každého člověka, protože každý jedinec si hledá pro něj to nejvhodnější zaměstnání s nejlepší mzdou.

2.1 Trh práce

Trh práce je místo, kde se střetává nabídka práce a poptávka po práci. Nabídku práce tvoří lidé nabízející svou práci a poptávku po práci různé firmy, vláda, respektive domácnosti, nabízející zaměstnání. Nabídka práce je ovlivněna mzdami, pracovními podmínkami a platy.² Trh práce hraje v tržní ekonomice rozhodující úlohu a očekává se od něj zabezpečení ekonomiky potřebnými pracovními silami a zabezpečení pracovních sil odpovídajícími pracovními příjmy.³

Práce je důležitou kategorií lidského chování a zařazuje lidi do sociální sítě. Díky tomu je překonáno jejich vyloučení ze společnosti.⁴

2. 1. 1 Nabídka práce

Nabídku práce představuje člověk, který vstupuje na trh práce a nabízí svou pracovní sílu za určitou mzdu. **Uspokojená nabídka** práce je tvořena počtem osob ekonomicky aktivních na pracovních místech. Tuto nabídku tvoří osoby zaměstnané v pracovním, nebo obdobném poměru, osoby samostatně výdělečně činné a osoby spolupracující (rodinní příslušníci osob samostatně výdělečně činných). **Neuspokojená nabídka** práce je tvořena počtem osob, které nabízejí pracovní sílu, ale vzhledem k nedostatku pracovních míst na trhu práce nemohou zaměstnání získat. Jde o osoby, které práci hledají, pracovat chtějí, pracovat mohou, ale prozatím práci nenalezli.

² Řehoř, P.: Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce, str. 13

³ Buchtová, B.: Nezaměstnanost, psychologický a sociální problém, str. 10

⁴ <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>, str. 2

Neuspokojená nabídka práce je členěna na:

- **evidovanou** neuspokojenou nabídku práce, kterou tvoří uchazeči evidovaní na příslušném úřadu práce nebo evidovaní u zprostředkovatelské agentury
- **nevidovanou** neuspokojenou nabídku práce tvoří osoby, které si hledají zaměstnání samostatně bez využití úřadu práce nebo soukromé agentury.

2.1.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci je představována množstvím práce (pracovních sil, pracovního času), kterou požaduje zaměstnavatel a za kterou je ochoten zaplatit určitou mzdu.

Dělí se na uspokojenou a neuspokojenou poptávku po práci.

Uspokojená poptávka po práci je představována obsazenými pracovními místy:

- osobami samostatně výdělečně činnými
- osobami spolupracujícími (rodinní příslušníci osob samostatně výdělečně činných)
- osobami zaměstnanými v pracovním nebo obdobném poměru

Neuspokojená poptávka po práci je představována volnými pracovními místy, které mají zaměstnavatelé zájem obsadit. Lze ji dále dělit na:

- **evidovanou** neuspokojenou poptávku po práci. Jedná se o volná pracovní místa, které mají zaměstnavatelé zájem obsadit úřadem práce nebo jinou personální agenturou
- **nevidovanou** neuspokojenou poptávku po práci. Jedná se o volná pracovní místa, které mají zaměstnavatelé zájem obsadit bez pomoci

úřadu práce nebo jiných personálních agentur. Můžeme hovořit o tzv. tiché poptávce po práci.⁵

⁵ Tvrđý, L., a kol.: Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu, str. 13

2.1.3 Trh práce na regionální úrovni

Zde si uvedme, jaké problémy trhu práce jsou na regionální úrovni, a v jakých částech regionů se vyskytuje nejvyšší míra nezaměstnanosti. Dále v níže uvedeném schématu je možno identifikovat základní vztahy a toky na regionálním trhu práce. V čele schéma je regionální politika zaměstnanosti, která determinuje předpoklady celého hospodářského rozvoje regionu.

Pro hlubší vymezení přirozeného regionu se zkoumá míra dojížděky do zaměstnání, míra dojížděky za službami, případně za rekreací, což může ovlivňovat místní trh práce. Čím vyšší vzdělání lidé mají, tím více jsou ochotni dojíždět za prací do větších vzdáleností. Chování obyvatelstva je ovlivňováno několika vlivy, mezi které patří demografické, ekonomické a sociální faktory v regionu existující. Přes 90% obyvatelstva pracuje v oblasti, kde má své trvalé bydliště.

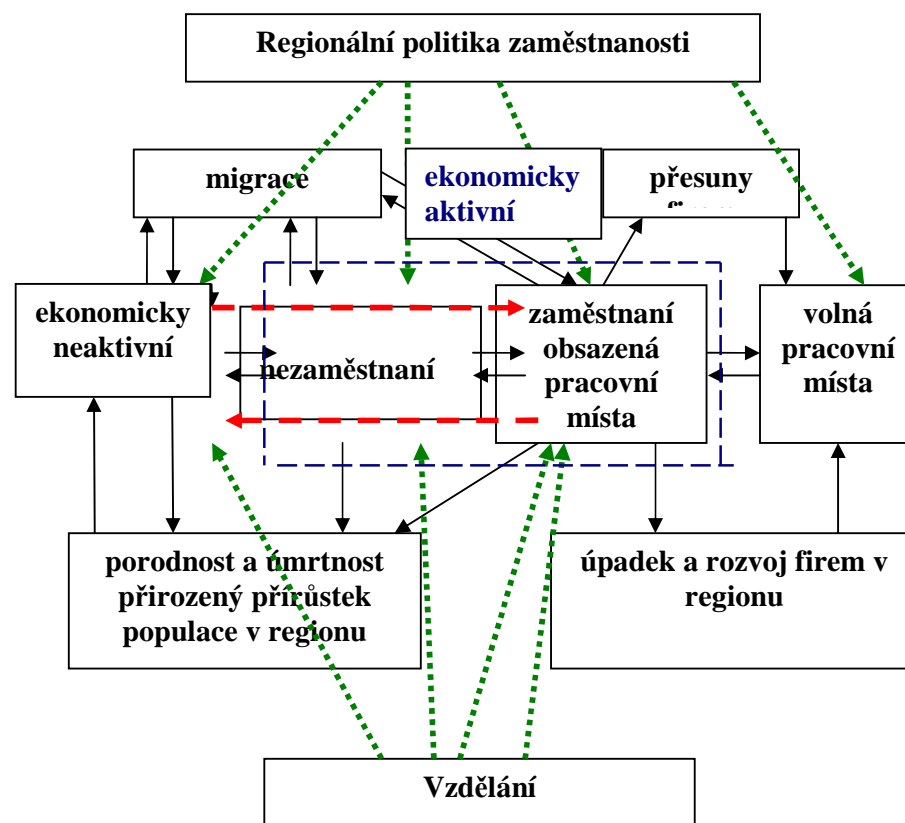
Problémem na trhu práce v regionu je neuspokojená nabídka práce a poptávka po práci. Neuspokojenou nabídku práce označujeme jako nezaměstnanost, neuspokojenou poptávku po práci označujeme jako neobsazená pracovní místa. Nejnižší míra nezaměstnanosti je ve velkých městech, kde jsou poskytovány různé služby, kde je diverzifikovaná průmyslová struktura a kde existuje nabídka dobrých příležitostí k využití volného času a turistice.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti je v nejmenších obcích. Čím je obec menší, tím bývá nezaměstnanost vyšší. V menších obcích je totiž málo pracovních příležitostí a lidé jsou nuceni za prací dojíždět. Na venkově je patrna nižší míra ekonomické aktivity obyvatelstva. Není možnost zaměstnání v terciární sféře, chybí dostatek mikropodniků a podíl uchazečů o zaměstnání do 25 let je nižší, než ve městě.

Vyšší je reálná míra nezaměstnanosti, podíl uchazečů o zaměstnání starších než 50 let, počet uchazečů o zaměstnání evidovaných úřady práce déle než jeden rok a zaměstnanost je naopak vesměs v primární sféře. Lze tedy říci, že situace na venkově z hlediska trhu práce je horší. Významnou úlohu na trhu práce hraje regionální mobilita pracovní síly. Uchazeči o práci z nezaměstnaností

postižených regionů, mohou najít uplatnění v regionech s lepší ekonomickou aktivitou. Tím dochází ke korekci nerovností na trhu práce. V některých oblastech s kritickou úrovní nezaměstnanosti byly zpracovány projekty územního oživení v rámci regionální politiky. Prostřednictvím regionální politiky zaměstnanosti je třeba vytvářet předpoklady hospodářského rozvoje regionu cestou aktivizace jeho vlastních zdrojů. Cílem musí být snižování ekonomických a sociálních rozdílů a podpora aktivit, které zajistí jeho budoucí rozvoj.

Schéma č. 1



Na výše uvedeném schéma jsou naznačeny základní vztahy a toky na regionálním trhu práce včetně vazeb na vzdělávací systém.⁶

⁶ Tvrdý, L., a kol.: Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu, str. 14

2.1.4 Regionální nerovnosti a regionální politika

Na základě geografických rozdílů v ekonomických aktivitách a díky strukturálním změnám vedoucím k vysoké regionální nerovnosti na trhu práce, se v regionech ČR zvyšují rozdíly v míře nezaměstnanosti a zvětšuje se nerovnováha mezi strukturou nezaměstnaných a požadavky, které jsou na ně kladeny volnými pracovními místy. Regiony ČR se vzájemně liší jak polohou uvnitř státu, tak svou historií, počtem obyvatel a strukturou. Komplex těchto na sebe vzájemně působících faktorů má vliv na utváření situace na trhu práce.

Každý úřad práce se zabývá rozdílnou úrovní nezaměstnanosti na regionálním trhu práce a volí proto odlišné způsoby řešení. Mezi jednotlivými okresy existují velké rozdíly v důsledku nerovnoměrného rozvojového potenciálu jednotlivých území, neefektivní kumulace výroby a jejich útlumu v určitých lokalitách. Nezaměstnanost výrazně narůstá především v regionech s vysokým podílem restrukturalizovaných odvětví. V těchto regionech se nedostává kvalifikované pracovní síly. Regiony, které se dříve zaměřovaly na hornictví, ocelářství a textilní průmysl jsou více ovlivněny nezaměstnaností. Ty je proto potřeba podpořit a vytvořit podmínky k tomu, aby se lidé dokázali připravit na své nové uplatnění. Zde je také nutno zvýšit úroveň vzdělanosti, aby se tyto lokality staly atraktivními pro nové investory.⁷

2.2 Nezaměstnanost

Jedním z hlavních ukazatelů stavu trhu práce je nezaměstnanost. Proto se v této subkapitole zaměříme na tento sociální problém, se kterým bojuje každý stát. Nezaměstnanost má negativní dopad na regionální rozvoj každého kraje a je složitým jevem, který nelze hodnotit pouze globálně. K hodnocení nezaměstnanosti je třeba mít k dispozici celou řadu informací typu: koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá a jaká je její míra. Proto zde definujeme základní pojmy, které se týkají nezaměstnanosti, zaměstnaní a nezaměstnaní lidé.

⁷ Tvrđý, L., a kol.: Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu, str. 33

Zaměstnaní – jsou osoby, které jsou starší 15-ti let, mají placené zaměstnání, nebo jsou zaměstnány ve vlastním podniku.

Nezaměstnaní – jsou osoby starší 15-ti let, které nejsou zaměstnané nebo sebezaměstnané, ale práci aktivně hledají a jsou schopny nastoupit do práce nejpozději do 14 dnů.

Mezi **ekonomicky aktivní obyvatelstvo** patří zaměstnaní a nezaměstnaní. Ostatní nejsou zahrnuti do ekonomicky aktivního obyvatelstva. Jedná se o **ekonomicky neaktivní obyvatelstvo**, kam patří studenti, osoby mladší 15-ti let, osoby v domácnosti, důchodci a ti, kdo práci nehledají.

K rizikovým skupinám patří ženy, mladiství a absolventi škol, handicapovaní a lidé předdůchodového věku. Nezaměstnanost nejčastěji postihuje pracovníky s nižším vzděláním a kvalifikací. Čím delší je doba nezaměstnanosti, tím horší jsou její dopady a obtížnější řešení prostřednictvím opatření politiky zaměstnanosti.

Míra nezaměstnanosti je procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva.⁸

Míru nezaměstnanosti v procentech vypočítáme podle vzorce:

$$u = [U : (L+U)] \cdot 100$$

kde

u = míra nezaměstnanosti v procentech

U = počet nezaměstnaných

L = počet zaměstnaných

V České republice se používají dva způsoby výpočtu míry nezaměstnanosti. Český statistický úřad využívá definici nezaměstnanosti dle Mezinárodní organizace práce, kde se za nezaměstnané považují všechny osoby starší patnácti let, které nebyly v daném období zaměstnané, byly připraveny k nástupu do práce nejpozději do čtrnácti dnů a v posledních čtyřech týdnech

⁸ Winkler, J., Wildmannová, M.: Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy, str. 12

aktivně hledaly práci. Takto vykazovaná míra nezaměstnanosti je nižší než míra registrované nezaměstnanosti, kterou počítá MPSV.⁹

U registrované míry nezaměstnanosti jsou za nezaměstnané považovány osoby, které jsou registrované na úřadech práce. Ne každý nezaměstnaný hledá práci přes úřad práce. Důvodem je to, že tito lidé jsou nezaměstnaní jen krátkou dobu, nebo nevěří, že by jim úřad práce mohl nalézt vhodné místo. Proto je Českým statistickým úřadem prováděno tzv. „Výběrové šetření pracovních sil“, při kterém je zjišťován počet nezaměstnaných v domácnostech.

Údaje zjištěné v tomto šetření využívá například Eurostat, který publikuje mezinárodně srovnatelnou míru nezaměstnanosti za státy Evropské unie.

2.2.1 Typy nezaměstnanosti:

- frikční
- strukturální
- cyklická

a) Frikční nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti bude existovat vždy. Důvodem je dynamika ekonomiky a s ní spojený pohyb na trhu práce. Frikční typ nezaměstnanosti vznikne např. v případě, kdy pracovník opustí dobrovolně pracovní místo a hledá si místo nové, nebo když dostane výpověď a určitý čas mu trvá nalezení jiného vhodného zaměstnání.

Do tohoto typu nezaměstnanosti spadají rovněž studenti, kteří dokončili studium a hledají své první zaměstnání. Do frikční nezaměstnanosti je často počítána také tzv. sezónní nezaměstnanost, která je typická pro zemědělství a

stavebnictví. Frikčně nezaměstnaným je člověk pouze dočasně, protože na trhu práce existují volná pracovní místa.

⁹ www.czso.cz

b) Strukturální nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti vzniká z důvodu strukturálních změn v ekonomice. Například pracovníci ze zanikajících odvětví nemají vhodnou kvalifikaci pro práci v odvětvích expandujících, a stávají se proto strukturálně nezaměstnanými. V takovém případě je řešením vhodná rekvalifikace, která zprostředkuje získání nových pracovních kompetencí. Strukturální nezaměstnanost vzniká tedy z důvodu místního, nebo kvalifikačního nesouladu mezi poptávkou a nabídkou práce. Rovněž zde platí, že v ekonomice jsou volná pracovní místa. **Strukturální nezaměstnanost je hlavní příčinou regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti.**

d) Cyklická nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost je spojena s cyklickým vývojem ekonomiky. Při recesi klesá hrubý domácí produkt a roste počet nezaměstnaných. Při expanzi roste hrubý domácí produkt a počet nezaměstnaných klesá. Při této nezaměstnanosti existuje přebytek nabídky nad poptávkou po práci. Cyklická nezaměstnanost postihuje na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti všechna odvětví v ekonomice.

2.2.2 Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti

Plné zaměstnanosti je dosaženo, jestliže ekonomika pracuje na hladině potenciálního produktu. Pokud existuje plná zaměstnanost, existuje určitá míra nezaměstnanosti, kterou nazýváme přirozenou. I v ekonomice, která funguje na hladině svého potenciálního produktu bude vždy existovat určitý počet nezaměstnaných.

Frikční a strukturální nezaměstnanost tvoří přirozenou míru nezaměstnanosti. Do přirozené míry nezaměstnanosti nepatří cyklická nezaměstnanost, která vzniká z důvodu cyklického kolísání ekonomiky kolem potenciálního produktu.

Faktory, které ovlivňují přirozenou míru nezaměstnanosti:

- **Demografické změny** – pokud na trh práce nastupují silné populační ročníky mladých lidí, přirozená míra nezaměstnanosti roste. Mladým lidem trvá déle, než si vhodnou práci najdou.
- **Vládní politika** – také vláda ovlivňuje přijatými opatřeními trh práce. Pokud například stanoví vysoké podpory v nezaměstnanosti, působí tak negativně na pracovní motivaci těch, kteří pracovní místo hledají.
- **Strukturální změny v ekonomice** – útlum některých odvětví a expanze jiných, působí na úroveň strukturální nezaměstnanosti, která je, jak už bylo řečeno, součástí přirozené míry nezaměstnanosti.¹⁰

2.2.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných v České republice

Podle expertů úřadu práce lze za rizikové skupiny nezaměstnaných označit bez ohledu na regionální a momentální situaci na trhu práce následující skupiny osob:

- občany se zdravotním postižením
- mladistvé uchazeče o zaměstnání
- absolventy škol
- uchazeče společensky nepřizpůsobené (se špatnou pracovní morálkou)
- nekvalifikované uchazeče o zaměstnání
- uchazeče o zaměstnání pečující o děti ve věku do 15 let
- vyšší věkové kategorie nezaměstnaných
- osoby žijící v okrajových částech okresu s omezenou dopravní obslužností“

Prioritně je třeba pomoci mladistvým uchazečům o zaměstnání a absolventům, protože dlouhodobá nezaměstnanost je právě u této skupiny nejnebezpečnější. Riziko plyne v tomto případě z faktu, že v době, kdy u nich má dojít k vytvoření pracovních návyků, nedostanou k tomu tito nezaměstnaní žádnou

¹⁰ Pavelka, T.: Makroekonomie, str. 35

příležitost. To má dopad nejen na oblast ekonomickou, ale hlavně na oblast sociální a růst kriminality.¹¹

2.3 Vzdělání

Další nezbytnou kategorií, kterou je třeba si v této souvislosti uvést a která také výrazně ovlivňuje trh práce, je vzdělání. Vzdělání je dnes považováno za nezbytnou součást lidského života a je považováno za klíčový faktor růstu bohatství národů měřeného GDP.

Vzdělání můžeme charakterizovat jako jedincem interiorizovanou soustavu teoretických a praktických vědomostí, dovedností a návyků.

Dle odborné literatury můžeme charakterizovat vzdělání jako „proces získávání vědomostí ve formě poznatků i určitých schopností a dovedností, spojených s úsilím o integraci do dané kultury a společnosti a o aktivní přispění k jejich rozvoji“¹²

Problematikou vzdělání se zabývá mikroekonomie a makroekonomie. Mikroekonomie sleduje vzdělání prostřednictvím investic do lidského kapitálu z pohledu firmy a jednotlivce. Makroekonomie sleduje vzdělání prostřednictvím teorií růstu. Pracovník může získat znalosti a dovednosti prostřednictvím vzdělání, vlastní zkušeností, nebo praxe. Čím je vyšší úroveň vzdělání, tím je vyšší pravděpodobnost získání vyšší mzdy a také nižší pravděpodobnost výskytu nezaměstnanosti.¹³

Vzdělání představuje pro zaměstnance do budoucnosti přínos v podobě vyššího příjmu. Ušlý výdělek během studií představuje náklad investice do vzdělání a výnosem této investice je pak vyšší výdělek. Vzdělání je tudíž považováno za určitý druh kapitálu, který nazýváme lidský kapitál.

Člověk, který vykonává vysoce kvalifikovanou práci, nabízí dva výrobní faktory, a to práci a lidský kapitál. Jeho příjem potom obsahuje jak odměnu za

¹¹ Šimek, M.: Trh práce, str. 57

¹² Čermák, V.: Vzdělanost, str. 21

¹³ Tvrdý, L., a kol.: Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu, str. 8

vykonanou práci (za kterou se považuje odměna za duševní a fyzickou námahu), tak výnos z lidského kapitálu. Mezi méně kvalifikovanými a více kvalifikovanými profesemi jsou rozdíly ve mzdách, což je konkrétní výnos z investovaného lidského znalostního a dovednostního kapitálu.¹⁴

2.4 Politika zaměstnanosti

Tato kapitola se zabývá politikou zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je součástí jak politiky hospodářské, tak politiky sociální a jedním ze základních cílů je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Politiku zaměstnanosti vytváří stát, ale podílí se na ní také zaměstnavatelé a odbory. Zabývá se především rozdělením finančních prostředků mezi aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

Dohlíží na dodržení základních práv občana, jako je právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické smýšlení, majetek, zdravotní stav nebo věk. Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.

2.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Jedná se o souhrn nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti financovaných ze státního rozpočtu, směřující k maximální možné úrovni zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce. Politika zaměstnanosti musí být aktivní, musí přispívat k rovnováze na trhu práce prostřednictvím vytváření podmínek pro rozšíření poptávky po pracovních silách a prostřednictvím tvorby nových pracovních příležitostí.

¹⁴ Holman, R.: *Ekonomie*, str. 89

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována prostřednictvím nástrojů, jako jsou např. rekvalifikace, investiční pobídky a další, které si zde uvedeme.

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace, respektive prohloubení, nebo rozšíření kvalifikace stávající. Úřad práce nabízí rekvalifikaci zájemcům o zaměstnání v případech, kdy poptávka na trhu práce neodpovídá nabídce a případná rekvalifikace umožňuje nezaměstnaným jejich další uplatnění.

Rekvalifikací není řádné studium na střední a vysoké škole. Rekvalifikace je uskutečňována v rámci vzdělávacích programů zaměřených k získání kvalifikace vyžadované trhem práce. Náklady na rekvalifikaci jsou hrazeny úřadem práce a vlastní vzdělávání se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem a uchazečem o zaměstnání.

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti rozumí se jimi „hmotná podpora tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění“¹⁵

Veřejně prospěšné práce

Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti, které jsou vytvořeny pro dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání a dále pro obtížně umísitelné nezaměstnané. Zaměstnavatel společně s úřadem práce vytváří tato místa na základě vzájemné písemné dohody o krátkodobém pracovním umístění uchazeče o zaměstnání na dobu 12 měsíců. Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů, může získat zaměstnavatel v plné výši.

¹⁵ www: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou vymezena v § 113 zákona o zaměstnanosti .

Cílem SÚPM je obsazení míst uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit zaměstnání jiným způsobem. Cílem je přispět k dlouhodobému uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce a zamezit dlouhodobé nezaměstnanosti osob z cílové skupiny.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen pro zaměstnavatele, kteří přecházejí na jiný výrobní program a kteří nejsou schopni zajistit pro zaměstnance práci v režimu týdenní pracovní doby.

Příspěvek lze poskytovat po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Pro osoby se zdravotním postižením jsou zaměstnavatelem vytvářena chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny.

2.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Různé dávky a příspěvky pro nezaměstnané jako sociální pomoc nezaměstnaným s cílem udržet jejich životní úroveň. Jedná se o soustavu institutů životního minima, minimální mzdy a podpory v nezaměstnanosti, kde jejich výše musí být v rovnováze a při změně jedné se musí změnit všechny.

2.4.3 Podpora zaměstnanosti v EU

V oblasti podpory zaměstnanosti je cílem EU zvyšování počtu pracovních míst tam, kde to situace vyžaduje a připravovat pro ně kompetentní pracovníky prostřednictvím rekvalifikačních kurzů .

2.4.3.1 ESF

Vstup České republiky do Evropské unie umožnil čerpání finančních prostředků z Evropských strukturálních fondů. Ty jsou určeny na snižování rozdílů životní úrovně mezi jednotlivými regiony EU. Jedním z těchto fondů je Evropský sociální fond.

„Evropský sociální fond je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.“¹⁶

Jeho hlavním posláním je rozvoj zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti a podpora sociálního začleňování osob se zaměřením na optimalizaci trhu práce a lidských zdrojů. Suma finančních prostředků z ESF pro ČR na programované období 2007-2013 činí 3,8mld. EUR. Na období 2004-2006 bylo ČR přiděleno 456,98 mil. EUR.

Cíle Evropského sociálního fondu:

- podpora vzdělávání
- pomoc lidem ze sociálně slabších skupin se vstupem na trh práce
- rovné příležitosti pro všechny
- pomoc nezaměstnaným
- rozvoj kvalifikace

Programy Evropského sociálního fondu, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v období 2007-2013 v České republice a hlavním městě Praze jsou:

Operační program - Lidské zdroje a zaměstnanost

Operační program – Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Operační program – Praha - Adaptabilita

¹⁶ www: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>

Popis jednotlivých operačních programů:

OP Lidské zdroje a zaměstnanost

Operační program lidské zdroje a zaměstnanost se zaměřuje na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce a profesního vzdělávání.

Dále se zaměřuje na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do zaměstnání, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráce v různých oblastech. Tento OP je financován z prostředků cíle Konvergence a dále z cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.

OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost je programem v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. V programovém období 2007-2013 je možno čerpat finanční prostředky z Evropského sociálního fondu, který je jedním ze strukturálních fondů EU.

OP Praha - Adaptabilita

Cílem třetího operačního programu nazvaného Praha - Adaptabilita je zvýšení konkurenceschopnosti města Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů. Program se zaměřuje na zlepšení přístupu k získání zaměstnání pro všechny, na vzdělávání a boj s fenoménem sociálního vyloučení.¹⁷

2.4.3.2 EURES

Cílem programu EURES je optimalizace politiky zaměstnanosti včetně facilitace okolností zaměstnávání lidí. Touto facilitací se rozumí podpora volného pohybu uchazečů o zaměstnání a pomoc při hledání nového vhodného zaměstnání v jiném členském státě EU.

Po vstupu České republiky do Evropské unie se staly úřady práce součástí sítě EURES, jejímž cílem je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Všech 27 členských států EU a dále státy Evropského hospodářského prostoru

¹⁷ www: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>

(Norsko, Island, Lichtenštejnsko) nabízí službu EURES. Smlouvu o účasti v síti EURES má i Švýcarsko.

Hlavním posláním sítě EURES je poskytování služeb zaměstnancům, uchazečům o zaměstnání, zaměstnavatelům, respektive všem občanům, kteří chtějí využívat svého práva volného pohybu osob. EURES nabízí služby zaměstnavatelům a občanům prostřednictvím databáze zveřejněné na EURES – evropský portál pracovní mobility a dále prostřednictvím informační a poradenské služby nabízené pracovníky a kontaktními poradci EURES, kteří působí na úřadech práce v České republice.¹⁸

2.4.3.3 Centrální orgány

Centrální orgány jsou organizace a instituce, které významně ovlivňují regionální trh práce. Centrální orgány vytvářejí tzv. centrální politiku zaměstnanosti. Jde o makroekonomické ovlivňování hospodářství, které je důležité odvíjet od výrobních rezortů, které by měly působit preventivně proti nezaměstnanosti a jejím negativním sociálním dopadům. Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci centrální státní politiky zaměstnanosti řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonitostí při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti.¹⁹

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí se zabývá řízením a kontrolou výkonu státní správy a dodržováním zákonů při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti. Posuzuje opatření ovlivňující státní politiku zaměstnanosti, navrhovaná jinými ústředními orgány státní správy.

Mimo toho sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti a přijímá nutná opatření. Reguluje příliv pracovních sil

¹⁸ [www: < http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures >](http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures)

¹⁹ <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5028v7049-spoluprace-uradu-prace-a-zamestnavatelu-pri-realizaci-statni-politiky/>

ze zahraničí na území České republiky a naopak odliv pracovních sil do zahraničí.

MPSV spravuje úřady práce, přijímá opatření zaměřená k dosažení rovného zacházení s muži a ženami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ a dále s osobami se zdravotním postižením.

Řídí a přiděluje prostředky na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a rozhoduje o jejich použití. Zajišťuje národní financování v oblasti rozvoje zaměstnanosti a lidských zdrojů a v oblasti trhu práce. Při této činnosti se řídí programy Evropského sociálního fondu. Zabývá se projekčním a programovým vybavením informačního systému v oblasti zaměstnanosti a koordinuje činnosti v systému Evropských služeb zaměstnanosti.

Zabývá se rozvojem mezinárodních vztahů a mezinárodní spoluprací v oblasti zaměstnanosti, lidských zdrojů a trhu práce. Dále monitoruje a ovlivňuje spolupráci s Evropským společenstvím.

Spolupracuje s orgány veřejné správy členských států EU v oblasti vysílání zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu.

Zakládá státní rekvalifikační střediska a pracovní rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením

Vede centrální evidenci uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením a cizinců. Dále vede evidenci a kontroluje činnost agentur práce, uděluje povolení fyzickým a právnickým osobám opravňující ke zprostředkovávání zaměstnání.

V rozsahu stanoveném příslušným orgánem vykonává kontrolní činnost a ukládá pokuty.

Ministerstvo mládeže školství a tělovýchovy

Ústředním orgánem státní správy je Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy pro školská zařízení, předškolní zařízení, střední školy, vysoké školy, pro vědní politiku, výzkum a vývoj, mezinárodní spolupráci v této oblasti, pro státní péči o dítě, mládež, tělesnou výchovu, sport, turistiku a sportovní reprezentaci státu. Státní politika zaměstnanosti pro mladé lidi zahrnuje soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz, koncepcí a programů pro jejich další uplatnění na trhu práce. Jedná se o mladé lidi, jejichž celková doba zaměstnání nepřesáhla po ukončení studia dobu dvou let.

Ministerstvo pro místní rozvoj

Ústředním orgánem státní správy je Ministerstvo pro místní rozvoj ve věcech regionální a investiční politiky. To se týká:

- Územního plánování a stavebního řádu
- Politiky bydlení a rozvoje domovního a bytového fondu
- Politiky bydlení a investiční politiky

Ministerstvo pro místní rozvoj se stará o finanční prostředky určené k zabezpečování regionální politiky státu a politiky bydlení, koordinuje činnosti ústředních orgánů státní správy a ministerstev při financování těchto činností a při zabezpečování politiky bydlení a regionální politiky. Dále poskytuje informační metodickou pomoc městům, obcím a jejich sdružením a zajišťuje činnosti spojené se zapojováním územních samosprávních celků do evropských regionálních struktur.

2.4.3.4 Organizace na regionální úrovni

Úřady práce

Úřad práce je správní úřad v čele s ředitelem. Správní obvody úřadu práce jsou totožné s územními obvody okresů. Místní příslušnost úřadu práce je řízena místem, kde je, nebo má být zaměstnání vykonáváno.

K zajištění spolupráce na trhu práce tvoří úřady práce poradní sbory složené ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, organizací zdravotně postižených, družstevních orgánů a územních samosprávních celků. Posláním poradních sborů je koordinování realizace státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v daném správním obvodu. Poradní sbory se zabývají a vyhodnocují zejména poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, vyjadřují se k programům rekvalifikace, k organizaci poradenské činnosti.

Úřady práce s krajskou působností

Úřady práce s krajskou působností zajišťují pro svůj územní obvod jak činnosti uvedené v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v platném znění tím způsobem, že korigují koncepce a strategie zaměstnanosti, a hodnotí statistiky, rozborů a výhledy zakládání školících a rekvalifikačních středisek pro osoby se zdravotním postižením. Dále:

- koordinují činnosti úřadů práce
- respektují dodržování zásad Evropských služeb zaměstnanosti
- V rámci řešení zaměstnanosti, mobility pracovních sil a rozvoje lidských zdrojů spolupracují s územními samosprávnými celky, příslušnými odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů
- zpracovávají podklady pro udělování investiční pobídky

Vzdělávací instituce

Vzdělávací instituce v regionu jsou školy, školská zařízení a další vzdělávací organizace.

Agentury práce, personální agentury

Agentury práce mohou zprostředkovávat zaměstnání občanům ČR na území České republiky i v zahraničí a cizincům na území České republiky. Dále mohou provádět zprostředkovatelskou činnost zaměřenou na poskytování zaměstnání fyzickým osobám za účelem výkonu jejich práce pro uživatele. Agentury mohou provádět zprostředkování práce bezplatně nebo za úhradu. Práce, která je zprostředkována fyzické osobě za úhradu, je pro danou osobu bez poplatku. Jakékoliv srážky ze mzdy nebo z odměny ve prospěch agentury práce, nebo uživatele, jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu zakázány. Povolení ke zprostředkování zaměstnání na území České republiky, zaměstnání cizinců na území České republiky, nebo ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí vydává MPSV na základě žádosti právnické, nebo fyzické osoby.

Podmínkou pro povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzické osobě je dovršení věku 23 let, způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, odborná způsobilost a bydliště na území České republiky. Toto povolení se vydává maximálně na dobu 3 let a lze je vydat opakovaně.

Dále existují regionální zaměstnanecké agentury, které poskytují služby následujícího charakteru a jsou určeny:

- zaměstnancům, kteří jsou uvolněni z důvodu organizačních změn
- zaměstnavatelům, kteří hledají vhodné kandidáty
- uchazečům o zaměstnání, kteří hledají uplatnění na trhu práce
- institucím na trhu práce

Hospodářská komora ČR

Hospodářská komora České republiky je zastupujícím subjektem podnikatelské veřejnosti v České republice a je součástí hospodářského života v ČR. Členy hospodářské komory jsou malé, střední a velké podniky, které se sdružují v regionálních sítích komor a živnostenských společenstvech. Hospodářská komora se také zabývá ochranou zájmů svých členů. Posláním komory je podporovat a prosazovat opatření, která přispívají k rozvoji podnikání a tím k celkové ekonomické stabilitě. Hospodářská komora se přetřemovala v instituci, která se stala nedílnou součástí ekonomického systému a která

zastupuje podnikatelskou veřejnost na základě zákona 301/1992. Dále poskytuje své základně a podnikatelské veřejnosti poradenské a konzultační služby, organizuje vzdělávací činnost, spolupracuje s orgány místní samosprávy a státní správy a zabezpečuje propagaci podnikatelské činnosti. Hospodářská komora ČR má v současné době 14 regionálních hospodářských komor v působnosti krajů, desítky oblastních komor a 80 živnostenských společenstev. Regionální hospodářské a oblastní komory jsou schopny poskytnout široké podnikatelské veřejnosti služby, které odpovídají standardům hospodářských komor v zemích EU.

Svazy zaměstnavatelů

Svazy zaměstnavatelů jsou dobrovolné organizace, které sdružují zaměstnavatele a podnikatele v České republice. Jedná se o nestátní organizace nezávislé na vládě, politických stranách a odborech. Jejich cílem je podpora a prosazování zájmů sdružených zaměstnavatelů.

Odborové svazy

Odborové svazy hrají na trhu práce velkou úlohu jak v oblasti kolektivního vyjednávání, tak v oblasti spojené s tvorbou a připomínkováním legislativních norem.

Z programu Českomoravské konfederace odborových svazů pro rok 2006-2010 vyplývají následující aktivity:

- zabezpečení důstojných pracovních podmínek pro zaměstnance
- ochrana lidí v pozicích odboráře, zaměstnance, rodiče, pojištěnce, spotřebitele, živnostníka a důchodce
- využívání všech dostupných zákonných možností, prostředků a oprávnění, kterými disponují, pro ochrnu zmíněných skupin lidí
- ochrana zaměstnanců před diskriminací v práci
- zabezpečení spravedlivých a rovných ekonomických a sociálních podmínek pro zaměstnance v době, kdy jsou ekonomicky aktivní, ztrácí zaměstnání, plní svou rodičovskou roli, v důchodu nebo ve složitých sociálních situacích

- působí v Radě hospodářské a sociální dohody
- usilují o rozvoj a posílení veřejných systémů sociální ochrany a jejich finanční udržitelnost tak, aby garantovaly sociální ochranu zaměstnanců v podmínkách měnících se struktur, změn věku obyvatelstva a současně podporovaly politiku zaměstnanosti

Odborové svazy jsou začleněny do struktur evropských a světových odborů a podporují proces evropské integrace.

Regionální rozvojové agentury

Cílem regionálních rozvojových agentur je koordinace projektů sociální a ekonomické transformace a stimulace žádoucího rozvoje regionu. Podílejí se na rozvoji regionální politiky a jsou regionálním centrem pro zahraniční spolupráci. Dále podporují rozvoj různých forem podnikání a jsou developerem určených regionálních projektů..

K zajištění výše uvedených aktivit jsou většinou využívány prostředky fondů zahraniční pomoci Evropské unie, veřejných zdrojů obcí a okresů. Regionální rozvojové agentury na regionálním trhu zpravidla podporují koordinaci a spolupráci ekonomických rozvojových iniciativ a alokace investic do obcí, institucí a organizací v rámci regionu. Tyto agentury také propagují silné stránky regionu veřejnosti, potencionálním investorům a obchodním partnerům v ČR i zahraničí. Snaží se přispět svou činností ke získání finančních prostředků z Evropské unie pro rozvoj regionu. Regionální agentury plní funkci regionálního informačního centra a jejich hlavní působení spočívá v podpoře regionálního rozvoje, regionální i místní infrastruktury a regionálního operačního programu. Také se podílejí na strategickém plánování rozvoje měst a mikroregionů.

Orgány regionální a místní samosprávy

Orgány regionální a místní samosprávy jsou důležité na regionálním trhu práce. Významnou úlohu sehrávají města a obce ve vytváření veřejně prospěšných pracovních míst a jejich obsazení vhodnými uchazeči. Obce a

města jsou zřizovateli většiny základních škol, které významným způsobem ovlivňují volbu dalšího vzdělávání na středoškolském stupni. Na krajské úrovni jsou formulovány dokumenty, které ovlivňují vývoj území na střednědobé až dlouhodobé období nejen v oblasti lidských zdrojů.²⁰

2.5 SWOT analýza jako nástroj hodnocení regionu

SWOT analýza je souhrnná metoda hodnotící význam interních a externích vlivů, které působí na rozvoj regionu. Je to univerzální analytická technika zaměřená na zhodnocení vnitřních a vnějších faktorů ovlivňujících úspěšnost organizace nebo jiného hodnoceného systému. Přirozeně a nejčastěji je SWOT analýza používána při hodnocení nějakého **strategického záměru**. Autorem SWOT analýzy je Albert Humphrey, který ji navrhl v šedesátých letech 20. století.

V rámci SWOT analýzy se hodnotí vnitřní a vnější faktory.

SWOT je akronym z počátečních písmen anglických názvů jednotlivých faktorů: **S**trengths, **W**eaknesses, **O**pportunities, **T**hreats

- Vnitřní faktory zahrnují **silné stránky** (Strengths) a **slabé stránky** (Weaknesses) systému.
- Vnější faktory zahrnují **příležitosti** (Opportunities) a **hrozby** (Threats), které souvisí s okolním prostředím systému.

Podstatou analýzy je tedy identifikace **klíčových silných a slabých stránek** organizace a **klíčových příležitostí a hrozeb** vnějšího prostředí. Protože se jedná o velmi univerzální a jednu z nejpoužívanějších analytických technik, je její uplatnění v praxi velmi široké. Vzhledem k tomu, že obsahuje vnější i vnitřní faktory, je také širší součástí řízení rizik, protože postihuje jejich klíčové zdroje, pomáhá si je uvědomit a případně přijmout opatření. Pro vnější

²⁰ Tvrđý, L., a kol.: Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu, str. 28

faktory platí, že je zapotřebí předem jasně stanovit, co se za ně, s ohledem na analyzovaný problém nebo subjekt, považuje.

Následující schéma je zřehledněním principu SWOT analýzy:

Schéma č.2

	Slabé stránky (W)	Silné stránky (S)
Příležitosti (O)	WO strategie „hledání“	SO strategie „využití“
Ohrožení (T)	WT strategie „vyhýbání“	ST strategie „konfrontace“

Pomocí této analýzy je možno vymezit faktory, které ovlivňují regionální rozvoj, určit jejich významnost a ohodnotit dopad na výběr strategie.

Výstupem SWOT analýzy je buď určení strategické pozice (WO, WT, SO, ST), nebo návrh rozpracovanějších forem strategií a jejich hodnocení. V dalším případě je možné využít postupné hodnocení navržených strategií, dle jejich váhy a atraktivnosti.

Na základě zhodnocení faktorů, které ovlivňují regionální rozvoj, můžeme určit následující čtyři strategické pozice:

1. Využití (SO strategie). Tato strategie je zaměřena na využití silných stránek ke zhodnocení příležitostí. Pokud nastane tento případ, jde o region s příznivým rozvojem, který je konkurenceschopný a který má dostatek zdrojů pro realizaci strategie.

2. Hledání (WO strategie). Tato strategie je zaměřena na odstranění slabých stránek využitím příležitostí. Příkladem může být možnost získat prostředky ze

strukturálních fondů, podpora zainteresovanosti podnikatelů na rozvoji regionů.

3. **Konfrontace (ST strategie).** Samospráva využije tuto strategii pouze tehdy, jestliže je dost silná na přímou konfrontaci s ohrožením. Region má dostatek vnitřních zdrojů, velkou zájmovou skupinu s vyjednávací silou. Ohrožením může být nepříznivá demografická situace, která je ovlivněna např. finanční dotací, zvýhodněným bydlením apod.

4. **Vyhýbání (WT strategie).** Tato strategie patří mezi strategie zaměřené na odstranění slabých stránek a na vyhnutí se nebezpečí z venčí. V této pozici bude region v úpadku a může dojít například k prodeji majetku, či k nepříznivému demografickému vývoji.²¹

²¹ Hrabánková, M., Řehoř, P., Rolínek, L., Svatošová, L.: Faktory regionálního rozvoje a jejich vliv na sociálně-ekonomický potenciál regionu, str. 38

3. Analýza trhu práce v Jihočeském kraji se zaměřením na mikroregiony Vitorazsko a Třeboňsko

Cílem této kapitoly je analýza trhu práce v Jihočeském kraji se zaměřením na dva mikroregiony, Vitorazsko a Třeboňsko. Podklady byly čerpány ze Statistického bulletinu Jihočeského kraje a ze zpráv Úřadu práce v Jindřichově Hradci.

3.1 Obyvatelstvo Jihočeského kraje

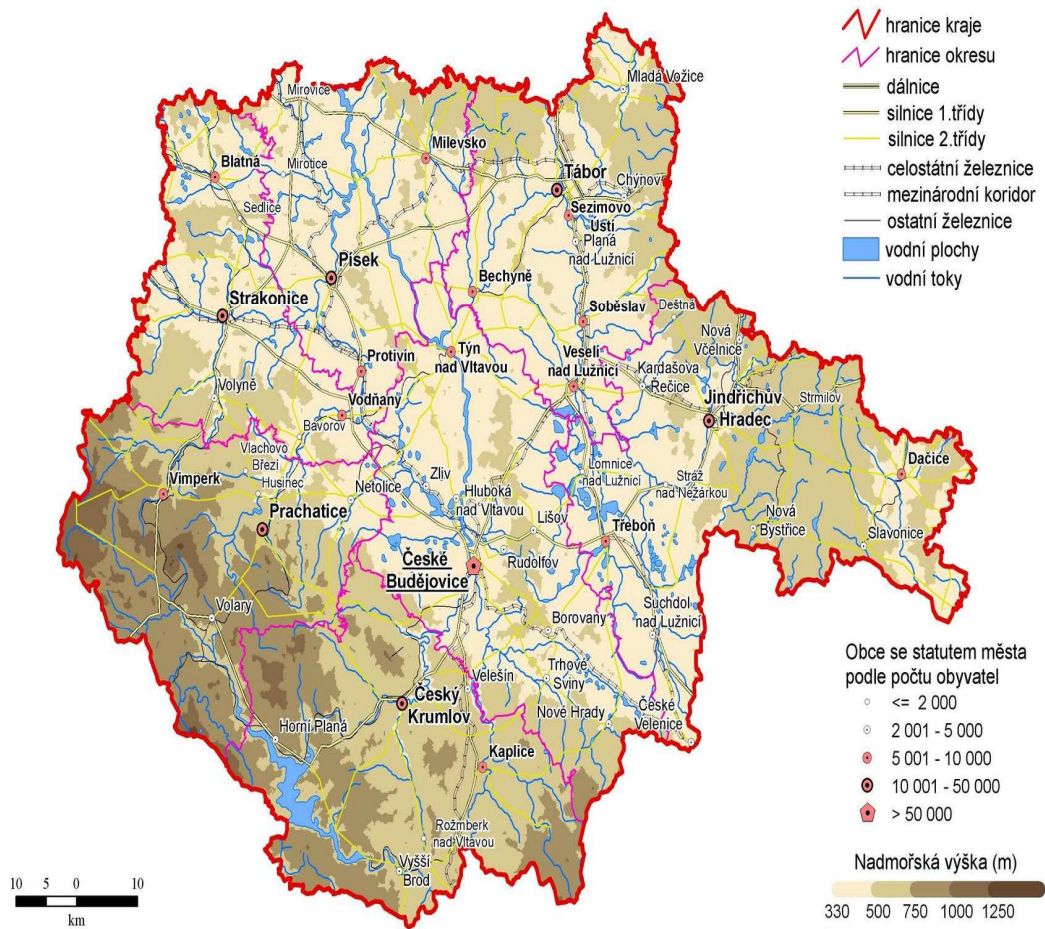
Jihočeský kraj má rozlohu 10 tis. km² a mezi kraji má nejnižší hustotu zalidnění. V roce 2010 zde žilo 638 706 obyvatel v 623 obcích. Jihočeský kraj je členěn na 17 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 37 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem. V roce 2010 představoval počet dětí ve věku do 14 let 14,5%, co se týká věkové struktury obyvatelstva Jihočeského kraje. Produktivní složka, osoby ve věku 15-64 let, představovala 70% obyvatel a podíl poproduktivní složky, tj. osoby ve věku nad 65 let, činil 15,5%. V Jihočeském kraji je výrazný trend demografického stárnutí populace. Svědčí o tom skutečnost, že už po čtyři roky zde roste počet osob ve věku nad 65 let. Počet seniorů stále výrazněji převažuje nad počtem dětí do 15let. Hlavním důvodem je plánování mateřství na pozdější věk rodičů. Například porodnost v roce 2010 opět klesla, ale přesto počet narozených převyšoval nad počtem zemřelých. Zvyšoval se také podíl počtu dětí narozených mimo manželství.

V Jihočeském kraji se tvoří 5% HDP České republiky. V mezikrajovém srovnání se Jihočeský kraj řadil v letech 2000 - 2004 podílem vytvořeného HDP na jednoho obyvatele na 6. místo. V roce 2005 se posunul na 5. místo a toto místo si udržel až do roku 2009.

V roce 2009 bylo zaměstnáno 5,3% osob v primárním sektoru, v sekundárním sektoru 41,2% a v terciárním sektoru 53,5%. V primárním sektoru je zaměstnanost vyšší, oproti celorepublikovému průměru 3,1%. Také v sekundárním sektoru dosahuje zaměstnanost vyšší úrovně, než je celorepublikový průměr, 8,6%. Naopak zaměstnanost v terciárním sektoru je

v Jihočeském kraji nižší oproti průměru ČR, který je 58,3%. Zaměstnání osob v lesnictví a zemědělství je v Jihočeském kraji stále významné, na zemědělské produkci celé České republiky se Jihočeský kraj podílí více než 10%. Tradici zde má rybníkářství. Rozložení průmyslových a obchodních ploch je ovlivněno koncentrací průmyslové výroby v městských centrech. V českobudějovické aglomeraci a v okresech Tábor a Strakonice je průmyslová výroba soustředěna především. Odvětvová struktura hospodářství je pestrá, ale přesto zde převažuje zpracovatelský průmysl, to znamená výroba dopravních prostředků, strojů, zařízení a elektrotechniky, výroba nápojů a potravin, oděvní a textilní průmysl. Novým energetickým zdrojem je jaderná elektrárna Temelín. V současné době se výrazně rozvíjí sektor služeb a turistický ruch.²²

Obrázek č. 1



²² www.czso.cz

3.2 Zaměstnanost v Jihočeském kraji

Podle údajů ČSÚ z roku 2010 dosáhl v Jihočeském kraji počet obyvatel ve věku nad 15 let cca 545,8 tis. Z toho ekonomicky aktivních (zaměstnaní a nezaměstnaní) bylo 316,8 tis. Počet ekonomicky neaktivních byl 229 tis. V níže uvedené tabulce věkové struktury je možno zjistit, že počet osob se zaměstnáním dosáhl ve 3. čtvrtletím roku 2010 čísla 305,4 tis., z toho bylo 174,7 tis. mužů a 130,8 tis. žen. Následující tabulky ČSÚ uvádějí přehled o zaměstnaných podle věkové struktury, odvětví CZ-NACE a klasifikace zaměstnání KZAM. Tabulky byly zpracovány na základě výsledků výběrového šetření ve 3. čtvrtletí roku 2010 a 2011 ČSÚ. V Jihočeském kraji je nejvíce zastoupena věková kohorta pracujících od 30 do 44 let. Podle úrovně dosaženého vzdělání u nich převažuje střední vzdělání bez maturity. Nejvíce osob je zaměstnáno ve zpracovatelském průmyslu. Dle klasifikace KZAM je 74,6 tis. obyvatel zaměstnáno v oborech technických, zdravotních a pedagogických.

Podle údajů ČSÚ z roku 2011 dosáhl počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním 307,9 tis., z toho bylo 173,9 tis. mužů (56,5%) a 134 tis. žen (43,5%). V porovnání se stejným obdobím roku 2010 byla celková zaměstnanost o cca 2,5 tis. nižší.

Tabulka č. 1

Věková struktura obyvatelstva (v tis., údaje byly zaokrouhlovány, proto jsou možné určité drobné nesrovnalosti)

Věkové kategorie	Celkem	Celkem	Muži	Muži	Ženy	Ženy
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
CELKEM	305,4	307,9	174,7	173,9	130,8	134
15 až 19 let	3,2	2,4	1,8	1,4	1,4	1
20 až 24 let	20,5	22	13	12,4	7,5	9,6
25 až 29 let	32,2	33,3	19,8	20,7	12,4	12,6
30 až 34 let	41,2	41,4	25	24	16,2	17,4
35 až 39 let	45,3	45,9	24,6	25,2	20,7	20,7
40 až 44 let	39,3	39,3	20,6	20,6	18,7	18,6
45 až 49 let	37,7	39,1	19,7	20,8	18	18,2
50 až 54 let	39,1	36,3	20	19,4	19,1	16,9
55 až 59 let	32,5	33,7	20	19,4	12,5	14,3
60 až 64 let	11,2	11,1	8,2	8	3,1	3,1

65 a více let	3,3	3,3	2	2	1,3	1,3
15 až 29 let	55,8	57,8	34,5	34,5	21,3	23,2
30 až 44 let	125,8	126,6	70,2	69,9	55,5	56,8
45 až 59 let	109,3	109,1	59,7	59,6	49,6	49,5
60 a více let	14,6	14,4	10,2	10	4,4	4,4

ZDROJ: <http://www.uur.cz/default.asp?ID=3616>

Tabulka č.2

Úroveň vzdělání (v tis.)

Vzdělání	Celkem	Celkem	Muži	Muži	Ženy	Ženy
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
CELKEM	305,4	307,9	174,7	173,9	130,8	134
Základní vzdělání	17,1	14,8	6,9	4,9	10,2	9,9
Střední bez maturity	124,4	129,9	82,6	82,2	41,8	47,7
Střední s maturitou	118,9	114,5	60,4	59,6	58,5	54,9
Vysokoškolské	45	48,6	24,8	27,2	20,2	21,4

ZDROJ: <http://www.uur.cz/default.asp?ID=3616>

Tabulka č.3

Zaměstnaní podle odvětví CZ-NACE (v tis.)

Odvětví	Celkem	Celkem	Muži	Muži	Ženy	Ženy
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Zemědělství, lesnictví a rybnářství	18,1	17,3	13,9	13,3	4,2	4
Těžba a dobývání	2	.	1,2	.	0,8	-
Zpracovatelský průmysl	81,1	84,5	46,5	50,7	34,6	33,9
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	4	5,4	3,3	4,4	-	1
Zásobování vodou	3	3,2	2,1	2,2	0,9	1
Stavebnictví	31,8	33	3,02	30,5	1,6	2,4
Velkoobchod a maloobchod; opr. motor. vozidel	37,6	41,2	15,1	17,6	22,5	23,6
Doprava, skladování	18,1	17,7	13,8	12,3	4,3	5,4
Ubytování, stravování a	15	13,7	7,1	4,4	7,8	9,3

pohostinství						
Informační a komunikační činnosti	6	6,2	3,9	4,2	1,1	2
Peněžnictví a pojišťovnictví	4,7	4,3	2,4	1,2	2,3	3
Činnosti v oblasti nemovitostí	1,3	1,9	-	1,1	-	.
Profesní, vědecké a technické činnosti	8,9	8,7	4,1	3,1	4,8	5,6
Administrativní a podpůrné činnosti	7,6	6,3	3,8	3,2	3,7	3,1
Veřejná správa a obrana	21,6	18,9	12,9	11,2	8,7	7,7
Vzdělávání	16	16,9	4,7	5,2	11,2	11,8
Zdravotní a sociální péče	18,8	14,9	4,4	3,6	14,4	11,4
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	4,5	6,9	1,8	3,5	2,7	3,4
Ostatní činnosti	4,9	4,2	2,6	1,4	2,3	2,8
Sektory	Celkem	Celkem	Muži	Muži	Ženy	Ženy
Zemědělství	18,1	17,3	13,9	13,3	4,2	4
Průmysl	122	126,4	83,4	88,2	38,6	38,3
Služby	165,3	164,2	77,4	72,5	88	91,7

ZDROJ: <http://www.uur.cz/default.asp?ID=3616>

Tabulka č.4

Zaměstnaní podle klasifikace zaměstnání – KZAM (v tis.)

KZAM	Celkem	Celkem	Muži	Muži	Ženy	Ženy
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	13,4	11,6	10,4	10,2	3	1,4
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	23,4	26,7	12,5	12,1	10,9	14,6
Techn., zdravot. a pedagog. prac. (vč. příbuzných oborů)	74,6	56,1	35,4	33,7	39,2	22,3
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	20,8	27,1	4,4	3,9	16,4	23,2
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	40,5	52,2	13,3	17,8	27,2	34,4
Kvalifik. dělníci v zem. a les. (vč. příbuz. oborů)	7,4	6,1	5,1	4	2,2	2,1

Řemeslníci a kvalifik. výrobci, zpracovatelé, opraváři	53,4	55	48,6	49,4	4,8	5,6
Obsluha strojů a zařízení	48,5	51,1	33,1	34,5	15,4	16,6
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	20,8	19,7	9,1	6,2	11,7	13,5
Příslušníci armády	2,8	2,3	2,8	2,1	-	.

ZDROJ: <http://www.uur.cz/default.asp?ID=3616>

Nejvíce pracovních míst je soustředěno do největších měst, jako jsou České Budějovice, Tábor, Strakonice a Písek. V níže uvedených tabulkách jsou uvedeni největší zaměstnavatelé Jihočeského kraje podle okresů. Statistika největších zaměstnavatelů je zpracována místními úřady práce. Jak je zřejmé, okresy České Budějovice a Prachatice zde nefigurují, a to z toho důvodu, že pro ně nebyla úřadem práce zpracována statistika největších zaměstnavatelů roku 2010. Proto byl autorkou této práce realizován vlastní výzkum na internetu a na stránkách Ústavu územního rozvoje. Tam jsou publikovány informace o největších zaměstnavatelích okresu České Budějovice. Mezi nimi je na prvním místě Nemocnice České Budějovice s 3000 zaměstnanci.

3.2.1 Nejvýznamnější zaměstnavatelé Jihočeského kraje podle okresů:

Tabulka č. 5

Okres České Budějovice

Název podniku	Zaměření	Počet zaměstnanců
Nemocnice České Budějovice, a.s.	Ústavní zdravotní péče	2500 - 2999
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích	Terciární vzdělávání	2000 - 2499
MADETA a. s.	Zpracování mléka, výroba mléčných výrobků a sýrů	2000 - 2499
Robert Bosch, spol. s r.o.	Výroba ostatních dílů a příslušenství pro motorová vozidla	2000 - 2499

Dm drogerie markt s.r.o.	Maloobchod s kosmetickými a toaletními výrobky	1500 - 1999
VLTAVA-LABE-PRESS, a.s.	Vydávání novin	1500 - 1999
Česká republika - Finanční ředitelství v Českých Budějovicích	Všeobecné činnosti veřejné správy	1000 - 1499
E.ON Česká republika, s. r. o.	Rozvod elektřiny	1000 - 1499
JEDNOTA, spotřební družstvo České Budějovice	Maloobchod s převahou potravin, nápojů a tabákových výrobků v nespécializovaných prodejnách	1000 - 1499
SWIETELSKY stavební s.r.o.	Výstavba silnic a dálnic	1000 - 1499

ZDROJ: <http://www.uur.cz/default.asp?ID=3616>

Tabulka č.6

Okres Prachatice

Název podniku	Zaměření	Počet zaměstnanců
Nemocnice Prachatice, a.s.	Ústavní zdravotní péče	250 - 499
OTHERM a.s.	Výroba plastových výrobků pro stavebnictví	250 - 499
InTiCa Systems s.r.o.	Výroba komunikačních zařízení	200 - 249
KLIMA a.s.	Výroba průmyslových chladicích a klimatizačních zařízení	100 - 199
KLIMA CZ a.s.	Výroba průmyslových chladicích a klimatizačních zařízení	100 - 199
MĚSTO PRACHATICE	Všeobecné činnosti veřejné správy	100 - 199
Reno Šumava a.s.	Provoz pískoven a štěrkopískoven; těžba jílu a kaolinu	100 - 199

ZDROJ: <http://www.uur.cz/default.asp?ID=3616>

Tabulka č. 7

Okres Tábor

Název podniku	Zaměření	Počet zaměstnanců
Brisk Tábor a.s.	výzkum, vývoj, výroba a prodej zapalovacích a žhavicích svíček, technické keramiky a snímačů	547
Laufen CZ s.r.o.	výroba keramických sanitárních výrobků	386
Domita a.s.	výroba a prodej pečiva	147
Hochtief CZ a.s.	stavebnictví	350
MJS a.s. Soběslav	strojírenská výroba, galvanovna	223
Jitona a.s.	výroba a prodej nábytku	309

ZDROJ: <http://www.uur.cz/default.asp?ID=3616>

Tabulka č.8

Okres Písek

Název podniku	Zaměření	Počet zaměstnanců
s.n.o.p. cz a.s.	lisování, výroba pro automobilový průmysl	745
Faurecia Automotive Czech Republic s.r.o.	výroba komponentů pro automobilový průmysl	280
Nemocnice Písek	zdravotní péče	810
Masokombinát CZ a.s.	zpracování masa	301
Schneider Electric a.s.	výrobce sortimentu elektrosoučástí	501
Aisin europe manufacturing Czech s.r.o.	výroba olejových čerpadel	293
Amtek precision engineering CZ s.r.o.Budějovicích	strojírenská výroba	534
Faurecia Components s.r.o.	výroba komponentů pro automobilový průmysl	318
ZVVZ Machinery a.s.	výroba vzduchotechnických zařízení	645

ZVVZ Even Engineering a.s.	dodavatelsko-inženýrská činnost v oblasti ekologie	259
----------------------------	--	-----

ZDROJ: <http://www.uur.cz/default.asp?ID=3616>

Tabulka č. 9

Okres Strakonice

Název podniku	Zaměření	Počet zaměstnanců
DURA Automotive CZ, k.s.	výroba a vývoj dílů pro vnitřní dekorace automob. a autom.dílů, povrchové úpravy a svařování kovů, výroba a zpracování skla	1457 (r. 2008)
ČZ a.s.	obraběčství, slévárenství, modelářství, opravy ost. dopravních prostředků a pracovních strojů, galvanizérství, smaltérství, zámečnictví, nástrojařství	1476 (r. 2006)
VISHAY ELECTRONIC spol. s r.o.	výroba elektronických součástek, výroba elektromotorů, transformátorů, výroba jiného elektrického vybavení.	1736 (r. 2009)
Vodňanská drůbež, s.r.o.	řeznictví, uzenářství, výroba, obchod a služby, hostinská činnost	nezjištěno
FEZKO THIERRY a.s.	barvení a chemická úprava textilií, výroba, obchod a služby, silniční motorová doprava, obráběčství, zámečnictví, nástrojařství	460 (aktuální údaj uvedený na stránkách společnosti)
TESLA BLATNÁ, a.s.	výroba, instalace a opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení, nástrojařství,	pod 500

	obráběčství, zámečnictví, galvanizérství, výroba, obchod a služby	
ČZ Řetězy, s.r.o.	vývoj a výroba řetězů a převodů, stavba strojů s mechanickým pohonem, zámečnictví, výroba nástrojů	200-249

ZDROJ: <http://www.uur.cz/default.asp?ID=3616>

Tabulka č. 10

Okres Český Krumlov

Název podniku	Zaměření	Počet zaměstnanců
Papírny Vltavský mlýn, a.s.	výroba vlnitého papíru a lepenky, papírových a lepenkových obalů	229
JIP - Papírny Větrní, a. s	výroba papíru a lepenky	412
Engel strojírenská spol. s r.o	povrchová úprava a zušlechťování kovů	459
Schwan Cosmetics CR, s.r.o.	výroba kosmetických tužek	483
Schwan-STABILO ČR, s.r.o.	výroba a prodej kancelářských psacích potřeb	405

ZDROJ: <http://www.uur.cz/default.asp?ID=3616>

Tabulka č. 11

Okres Jindřichův Hradec

Název podniku	Zaměření	Počet zaměstnanců
TRW – DAS a.s., Dačice	vývoj a výroba komponentů pro motorová vozidla	1051
Eaton Elektrotechnika s.r.o., prac. Suchdol nad Lužnicí	výroba elektrických motorů, generátorů, rozvaděčů, el. rozvodných skříní a el. instalačních prvků	960
Nemocnice Jindřichův	zdravotnictví, ošetrovatelská	714

Hradec, a.s.	péče	
Magna Cartech spol. s r.o., České Velenice	strojírenství, lisování a svařování kovových předmětů, plechových dílů karoserií, kovoobrábění, obchodní činnost	462
LEXA & POSEL s.r.o., Hamr	montáže relé	458
CENTROPEN, a.s., Dačice	výroba školních a kancelářských potřeb	447
Jednota, spotřební družstvo v Jindřichově Hradci	obchodní činnost	377
STAVCENT a.s., Jindřichův Hradec	komplexní provádění staveb včetně jejich změn	365

ZDROJ: <http://www.uur.cz/default.asp?ID=3616>

3.2.2 Zaměstnavatelé, u kterých byl zaznamenán v roce 2010 a 2011

největší pohyb pracovních sil:

Podle údajů Statistického úřadu ČR v roce 2010 převažovali v kraji zaměstnavatelé, kteří si udržovali stejný počet zaměstnanců, jako v roce předešlém. Někteří zaměstnavatelé museli ale počty zaměstnanců snížit. Tak se projevil v praxi efekt současné hospodářské krize. Jedná se o firmy Papírny Vltavský mlýn a.s. a JIP – Papírny Větrní a.s., se sídlem na Českokrumlovsku. Také společnost Šindelář Spedition s.r.o. výrazně snížila počet svých zaměstnanců z důvodu snížení poptávky po přepravě. Na konci roku 2010 ukončily svou činnost dřevařská společnost Jihočeské dřevařské závody Soběslav a Obchodní tiskárny Divize lehké kartonáže a merkantilního tisku České Budějovice. Masivní snížení počtu zaměstnanců proběhlo u Správy železniční dopravní cesty v Českých Budějovicích. Ke snížení počtu zaměstnanců z organizačních důvodů přistoupily také Nemocnice Jindřichův Hradec a.s. a Nemocnice Vimperk a.s.

Na jedné straně došlo v roce 2010 k výraznému propouštění, ale na straně druhé u některých firem byl zaznamenán přírůstek počtu zaměstnanců. Mezi největší zaměstnavatele v Českých Budějovicích z hlediska počtu zaměstnanců patří Nemocnice České Budějovice a.s. a Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. V okrese Jindřichův Hradec došlo k navýšení počtu zaměstnanců ve společnosti Lexa a Posel, v okrese Prachatice došlo ke zvýšení počtu zaměstnanců u firem vyrábějící elektroniku a elektronické součástky. Konkrétně se jedná o firmy Vishay Electronic spol. s.r.o, a Tesla Blatná a.s.

Na Písecku zaznamenala nárůst zaměstnanců firma Faurecia Automotive Czech Republic s.r.o., vyrábějící komponenty do automobilů. Vyšší počet zaměstnanců vykazala také českokrumlovská společnost Engel strojírenská spol. s.r.o, zabývající se povrchovou úpravou kovů a společnost Schwan Cosmetics s.r.o.

V roce 2011 převažovali zaměstnavatelé, kteří udržovali počet svých zaměstnanců na úrovni předchozího roku. Někteří zaměstnavatelé museli počty svých zaměstnanců oproti roku 2010 snížit. Ve většině takových případů se ale jednalo pouze o minimální snížení stavu zaměstnanců.

3.3 Nezaměstnanost v Jihočeském kraji

V lednu roku 2010 bylo na úřadech práce evidováno více než 30 000 uchazečů o zaměstnání. Nejvyšší nezaměstnanost byla ale v únoru 2010, kdy bylo na úřadech práce evidováno 30 884 uchazečů o zaměstnání. To bylo pro Jihočeský kraj historické maximum. Tento vývoj nezaměstnanosti byl ovlivněn dopadem mezinárodní hospodářské recese. K 31. prosinci 2010 byl počet registrovaných nezaměstnaných v porovnání se stejným obdobím předchozího roku o 2 015 osob vyšší.

Celkový počet nezaměstnaných byl k 31.12.2011 o 3095 osob nižší ve srovnání s rokem 2010. V roce 2011 byl zaznamenán větší nárůst nabídek práce ze strany zaměstnavatelů. Bylo to z důvodu rozšiřování výroby ve výrobních závodech, například výrobní závod Robert Bosch České Budějovice byl jedním z hlavních zaměstnavatelů, kde byl zaznamenán největší meziroční přírůstek zaměstnanců.

K 31.12.2012 byl zaznamenán celkový počet nezaměstnaných o 2317 vyšší ve srovnání s rokem 2011. Zaměstnavatelé již nevytvářeli tolik pracovních míst jako v roce 2011.

V tabulce č. 12 je uveden vývoj nezaměstnanosti v Jihočeském kraji s možností porovnání stavu k 31. prosinci 2009 a k 31. prosinci 2012.

Tabulka č. 12

Vývoj nezaměstnanosti

Ukazatel (celkový počet)	počty nezaměstnaných							
	celkem				ženy			
	31.12. 2009	31.12. 2010	31.12. 2011	31.12. 2012	31.12. 2009	31.12. 2010	31.12. 2011	31.12. 2012
Evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	27 530	29 545	26 450	28 767	13 678	14 114	13 134	14 126
Z celku dosažitelní	26 595	28 548	25 511	27 763	13 122	13 600	12 647	13 594
Volná pracovní místa	1 516	1 850	2 073	2 450	-	-	-	-
Uchazeči připadající na 1 VPM	18,2	16	12,8	11,7	-	-	-	-
Uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	11 532	11 834	8 398	6 581	5 339	4 948	3 827	3 220
Míra nezaměstnanosti (v %)	7,8	8,5	7,5	8,36	8,9	9,4	8,6	9,38

ZDROJ: www.czso.cz

Tabulka č. 13 se zabývá vzdělanostní strukturou uchazečů o zaměstnání. Největší skupinou evidovaných uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání byli absolventi středních škol, kterých bylo 71,3% z celkově evidovaných. Z toho připadlo na středoškoláky s maturitou 24,2%, a na uchazeče se základním vzděláním a bez vzdělání 23,8%.

Ve srovnání s rokem 2009 bylo ke konci roku 2010 evidováno o 1 397 středoškoláků více a o 423 byl vyšší počet uchazečů se vzděláním základním nebo bez vzdělání. Počet nezaměstnaných vysokoškoláků byl na konci roku 2010 o 195 uchazečů vyšší, než na konci roku 2009.

Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

	stav k datu											
	celkem						ženy					
	31.12.2009		31.12.2010		31.12.2011		31.12.2009		31.12.2010		31.12.2011	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
Bez vzdělání a neúplné základní	72	0,3	78	0,3	66	0,2	34	0,2	34	0,2	28	0,2
Základní vzdělání	6 529	24	6 946	24	6 578	25	3 471	25	3 583	25	3 394	26
Nižší střední vzdělání	25	0,1	26	0,1	27	0,1	16	0,1	19	0,1	21	0,2
Nižší střední odborné vzdělání	627	2,3	675	2,3	647	2,4	294	2,1	298	2,1	310	2,4
Střední odborné s výučním listem	11 971	44	12 998	44	11 067	42	5 198	28	5 136	36	4 669	35
Stř. nebo stř.odb. bez mat. i výuč.listu	224	0,8	221	0,7	194	0,7	180	1,3	184	1,3	167	1,3
ÚSV	683	2,5	683	2,3	675	2,6	453	3,3	447	3,2	430	3,3
ÚSO s vyučením i maturitou	1 542	5,6	1 572	5,3	1 326	5	722	5,3	761	5,4	663	5
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	4 329	16	4 605	16	4 124	16	2 518	18	2 721	19	2 491	19
Vyšší odborné vzdělání	261	0,9	279	0,9	279	1,1	162	1,2	171	1,2	197	1,5
Bakalářské vzdělání	224	0,8	287	1	328	1,2	140	1	192	1,4	217	1,7
Vysokoškolské vzdělání	1 014	3,7	1 139	3,9	1 113	4,2	475	3,5	553	3,9	536	4,1
Doktorské	29	0,1	36	0,1	26	0,1	15	0,1	15	0,1	11	0,1
Celkem	27 530	100	29 545	100	26 450	100	13 678	100	14 114	100	13 134	100

ZDROJ: www.czso.cz

Nejvyšší počet evidovaných uchazečů byl v profesích administrativní pracovník, sekretářka, prodavač v jednosměnném provozu, kuchař/kuchařka, číšník, servírka, řidič v dálkové nákladní dopravě, pomocný nekvalifikovaný dělník v průmyslu a službách a zedník, jak ukazuje tabulka č. 14.

Struktura uchazečů o zaměstnání podle Klasifikace zaměstnání (KZAM)

Třída zaměstnání	stav k datu					
	31.12.2009		31.12.2010		31.12.2011	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
tř. 1 – Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	327	1,2	423	1,4	243	0,9
tř. 2 – Vědečtí a odborní duševní pracovníci	1 208	4,4	1 263	4,3	1072	4,1
tř. 3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	2 864	10,4	2 982	10,1	2292	8,7
tř. 4 – Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	2 495	9,1	2 527	8,6	2612	9,9
tř. 5 – Provozní pracovníci ve službách a obchodě	4 699	17,1	4 828	16,3	4878	18
tř. 6 – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	680	2,5	802	2,7	567	2,1
tř. 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	5 491	19,9	6 214	21	4952	19
tř. 8 – Obsluha strojů a zařízení	3 094	11,2	3 109	10,5	2359	8,9
tř. 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	5 392	19,6	5 716	19,3	5866	22
tř. 0 – Příslušníci armády	13	0	6	0	9	0
Nezadáno	1 267	4,6	1 675	5,7	1600	6
Celkem	27 530	100	29 545	100	26 450	100

ZDROJ: www.czso.cz

V září roku 2010 již tradičně došlo k nárůstu počtu absolventů na úřadech práce. Celkem v Jihočeském kraji bylo evidováno na úřadech práce 2006 absolventů se středoškolským a vysokoškolským vzděláním. Oproti roku 2009, kdy bylo evidováno ke stejnému období 2026 uchazečů, došlo k mírnému poklesu. Pokles byl zapříčiněn tím, že spousta absolventů středních škol využila možnosti dalšího studia na vysokých školách. To ovlivnil také fakt, že se vstupem ČR do EU dostali studenti více možností využít studijní pobyty a stáže v členských státech EU. Důvody, které vedu k tomu, že absolventi po skončení vysoké či střední školy nemohou najít uplatnění na trhu práce, jsou většinou spojeny s jejich nedostatečnou praxí. Mnoho zaměstnavatelů praxi požaduje. Na druhé straně je také příčinou to, že vzdělání absolventů nekorresponduje s požadavky zaměstnavatelů.

V roce 2010 byla na trhu práce vyšší poptávka po pracovních místech ze strany absolventů, než nabídka volných míst. Důvodem byla doznívající hospodářská krize. Situaci absolventů na trhu práce také komplikuje nereálný požadavek na výši výdělku a pracovní pozici. Tento fenomén se projevuje u většiny absolventů bez praxe.

V meziročním srovnání údajů k 31.12.2011 byl počet evidovaných absolventů o 136 osob nižší než v roce 2010. Problémy při uplatnění absolventů na trhu práce v roce 2011 byly způsobeny doznívající hospodářskou krizí, menší nabídkou volných pracovních míst na trhu práce a také nesoulad mezi nabídkou absolventů a poptávkou zaměstnavatelů.

Statistiky let 2009 – 2012 ukazují, že na trhu práce v Jihočeském kraji je velký nedostatek absolventů s technickým vzděláním. Klesá zájem mladých lidí o práci řemeslnou a manuální. Je velmi málo zájemců o učební obory.

3.4 Vynaložené finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti

Ze všech finančních prostředků určených na politiku zaměstnanosti včetně prostředků z ESF bylo v roce 2010 vynaloženo 31,5% na aktivní politiku zaměstnanosti, na pasivní politiku zaměstnanosti pak 68,5%.

V roce 2011 bylo vynaloženo na aktivní politiku zaměstnanosti 20,7% a na pasivní politiku zaměstnanosti 70,3%.

Tabulka č. 15

Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)

Výdaje na PZ	rok 2009	rok 2010	rok 2011
výdaje na politiku zaměstnanosti celkem (PZ) v tis. Kč	1 099 145	1 169 232	807 356
na pasivní politiku (PPZ) v tis. Kč	849 205	800 545	640 544
na aktivní politiku (APZ) v tis. Kč	249 940	368 687	166 811

podíl APZ na PZ v %	22,7	31,5	20,7
---------------------	------	------	------

ZDROJ: www.czso.cz

Mezi nejčastěji poskytované rekvalifikační kurzy v kraji patří:

- Základní obsluha PC
- Svářečský
- Řidič vysokozdvizných vozíků
- Řidič motorových vozidel
- Účetnictví

Tabulka č.16

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání:

Ukazatel	rok 2009	rok 2010	rok 2011
rekvalifikace uchazečů o zaměstnání			
počet uchazečů zařazených do rekvalifikací	2 555	3 838	1 835
z toho: ženy	1 287	2 137	970
absolventi škol a mladiství	77	149	104
osoby se ZP	242	409	174
rekvalifikaci ukončilo celkem	2 037	3 729	1 759
z toho úspěšně	1 917	3 589	1 641
počet uchazečů umístěných po rekvalifikaci	781	1 697	1 429
rekvalifikace zájemců o zaměstnání			
počet zájemců zařazených do rekvalifikací	75	165	73
rekvalifikaci ukončilo celkem	75	158	70
z toho úspěšně	75	155	68
počet zájemců umístěných po rekvalifikaci	70	143	59
rekvalifikace zaměstnanců			
počet zaměstnavatelů	6	7	1
počet zaměstnanců zařazených do rekvalifikací	16	9	1
rekvalifikaci ukončilo celkem	16	9	1
z toho úspěšně	16	9	1

ZDROJ: www.czso.cz

Počet uchazečů zařazených do rekvalifikačních kurzů v roce 2010 narostl oproti roku 2009. Bylo to způsobeno jednak situací na trhu práce v Jihočeském kraji, jednak vysokou mírou nezaměstnanosti. Dále to bylo ovlivněno pokračováním realizace dalších projektů finančně podporovaných ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu.

V Jihočeském kraji je z dlouhodobého hlediska nízká nezaměstnanost v porovnání s kraji v ČR. Sídlí zde univerzita, fakulty vysokých škol, soukromé vysoké školy a další vysokoškolská pracoviště. Je zde dobrá nabídka škol pro kvalitní vzdělání. Jihočeský kraj se v ČR řadí na 5. pozici v objemu tvorby HDP.

V roce 2011 bylo v Jihočeském kraji v rámci kontaktních pracovišť zařazeno do rekvalifikačních kurzů celkem 1835 osob, z toho v témže roce 1759 uchazečů úspěšně ukončilo tento kurz.

4. Vliv ekonomické krize na zaměstnanost

Krize znamená, že lidé nemají práci, protože firmy propouštějí z důvodu finančních potíží. Finanční potíže firmy mají, protože nemají odbytu. Důvodem je to, že zákazníci nekupují jejich produkty, protože nemají finanční prostředky. Finanční prostředky nemají, protože nemají práci. Jde o velký začarovaný kruh. Ekonomové rozdělují ekonomickou krizi na **mikroekonomickou a makroekonomickou**. Makroekonomická krize znamená pro podniky velké nebezpečí, protože vede ke snížení příjmů a výdajů spotřebitelů, a to jak podniků, tak obyvatelstva. Snížením spotřeby zákazníků se dodavatelské podniky dostávají do finančních potíží, které většina z nich řeší propouštěním zaměstnanců. Mnoho z nich pak končí i svou existenci. Nejdříve firmy propouštějí agenturní zaměstnance, potom dochází také k propouštění zaměstnanců kmenových.

Po dohodě s odborovými organizacemi přistupují někteří zaměstnavatelé k redukci pracovních dnů, což má za následek adekvátní snížení platů. Nadnárodní firmy se zahraniční majetkovou účastí se snaží redukovat sekundární výdaje, kam patří prostředky na vzdělávání, rozvoj a motivaci zaměstnanců. Právě v takové situaci hledají personální agentury a zaměstnavatelé odborníky, kteří pomohou firmám překonat krizi v dlouhodobém výhledu.

Pokles zaměstnanosti a úbytek volných pracovních míst, je zákonitě příčinou poklesu nabídky práce na trhu práce a naopak růst nezaměstnanost, tedy zvýšení poptávky po práci. Světová finanční a ekonomická krize se začala projevovat na konci roku 2008 a pokračovala v průběhu roku 2009. Ve druhé polovině roku 2009 se růst nezaměstnanosti zpomalil a tudíž na konci roku 2009 nebyl tak výrazný nárůst nezaměstnanosti jako na konci roku 2008.

Krize se dotkla většiny sektorů hospodářství. Malé nebo střední firmy v ČR musely kvůli špatné ekonomické situaci propouštět a více než třetina podniků omezila výrobu kvůli poklesu zakázek. Krize se objevila nejen u podnikatelů, ale i v domácnostech. V českých podnicích byl zaznamenán velký pokles zahraničních objednávek, masové propouštění, klesla poptávka v maloobchodě

a zpřísnila se kritéria v poskytování úvěrů a hypoték. Politika zaměstnanosti byla v roce 2009 ovlivněna celosvětovou ekonomickou krizí, a proto se zaměřila na udržení maximální úrovně zaměstnanosti a veškerou možnou pomoc občanům, kteří přišli o zaměstnání. Krize má výrazně individuální regionální dopady, které se projevily v podporovaných regionech, a proto Ministerstvo pro místní rozvoj připravilo podporu pro regiony nejvíce postižené finanční krizí.

MMR ČR rozděluje regiony postižené krizí do tří kategorií. Okresy jsou hodnoceny podle počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo a podle míry nezaměstnanosti. Dále se vychází z daňových příjmů obcí, počtu podnikatelů (FO) na 1000 obyvatel a kupní síly obyvatel. Podpora je poskytována jako investiční dotace na realizaci určených akcí a to do výše 70% skutečně vynaložených přímých nákladů. Od 1.1. 2009 je v účinnosti zákon č. 382/2008 Sb., díky němuž byl novelizován zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zmírnila se oblast poskytování podpory v nezaměstnanosti, zkrátila se podpůrná doba pro poskytování a změnila se její výše. Dále byla v zákoně upravena oblast zprostředkování a důvody které vedou k vyřazení uchazečů z evidence uchazečů o zaměstnání. Zaměstnavatelům bylo zrušeno povolení přijímat zaměstnance ze zahraničí. Do zákona o zaměstnanosti byl doplněn institut tzv. zelených karet, který upravuje přístup pracovníků ze zahraničí na český trh. Jednalo se o podmínky povolování pobytu na území ČR za účelem zaměstnání. Tento institut měl vliv na trh práce v ČR.

Ministerstvo práce a sociálních věcí stanovilo úřadům práce pro rok 2009 podporu nástroji a opatřeními APZ, která se týkala následujících skupin nezaměstnaných: osob starších 50 let, žen, mladých lidí do 20 let, dlouhodobě nezaměstnaných (uchazeči, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců) a fyzických osob pečujících o dítě do 15 let věku. Rok 2010 má podobný ráz jako rok předchozí. Trh práce podporuje uchazeče o zaměstnání nástroji APZ určenými k umístění těch, kteří nemohou bez použití nástrojů APZ nalézt vhodné zaměstnání. Jsou to především o zájemci o zaměstnání spadající do některých kategorií uvedených v § 33 Zákona o zaměstnanosti, těhotné ženy, fyzické osoby do 20 let, fyzické osoby se zdravotním postižením, kojící matky, ženy do 9. měsíce po porodu, fyzické osoby pečující o dítě do 15

let věku, fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc a fyzické osoby starší 50 let věku.²³

4.1 Opatření přijaté na základě hospodářské krize

Nejvýznamnějším opatřením přijatým na základě hospodářské krize byl národní projekt „Vzdělávejte se!“. Realizace tohoto projektu byla zahájena první etapou v březnu 2009 Ministerstvem práce a sociálních věcí. V roce 2010 postupně pokračovala realizace projektu druhou etapou prostřednictvím úřadu práce. Jde o národní projekt, který je financován z Evropského sociálního fondu, a je určen na podporu dalšího vzdělávání a úhradu mzdových nákladů zaměstnavatelům a zaměstnancům, kteří byli zasaženi hospodářskou krizí. Zaměstnavatelé mohli získat z daného projektu finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů pro zaměstnance.

Cílem je rozšíření odborných dovedností. V Jihočeském kraji se do tohoto projektu přihlásilo celkem 178 zaměstnavatelů s 10 001 zaměstnanci v rámci 1 100 kurzů. Jak je uvedeno v tabulce č. 18, největší zájem zaměstnavatelů byl o kurzy se zaměřením na obsluhu počítačů, technologie výrobních procesů (ve strojírenství a stavebnictví), ekonomické kurzy (účetnictví) a na kurzy jazykové (AJ,NJ).

Tabulka č. 17

Národní projekt Vzdělávejte se v Jihočeském kraji

Rok	Zaměstnavatelé	Zaměstnanci	Kurzy
2009	169	12 225	869
2010	178	10 001	1 100

Zdroj: www.czso.cz

Do tohoto projektu se v roce 2010 přihlásila také společnost Eaton Elektrotechnika s.r.o. ze Suchdola nad Lužnicí, která měla zájem o jazykové kurzy pro zaměstnance, především o výuku anglického jazyka. Společnost vstoupila na český trh v roce 1993, ale v roce 2008 získala nového vlastníka, americkou společnost Eaton Corporation a začala se začleňovat do jejích struktur. Dřívějším vlastníkem byla německá společnost Moeller, která zcela

²³ Řehoř, P.: Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce, str. 85

pochopitelně upřednostňovala znalost němčiny, kdežto anglický jazyk proto ni nebyl prioritou. Se změnou vlastníka proto došlo k situaci charakterizované jazykovou bariérou mezi centrálou a závodem v Suchdolu nad Lužnicí. Proto výběr zmíněného vzdělávacího projektu byl dobrou volbou. Společnost si projekt pochvaluje, protože komunikace mezi závodem v Suchdolu nad Lužnicí a centrálou se výrazně zlepšila.

V roce 2011 probíhala realizace národního projektu „Vzdělávejte se pro růst“, který umožnil podnikům získat finanční prostředky na vzdělávání, nebo rekvalifikaci svých zaměstnanců. Tímto projektem bylo podpořeno 38 zaměstnavatelů a 444 jejich zaměstnanců.

V roce 2010 spolupracovala Krajská pobočka ÚP v Českých Budějovicích s Radou pro rozvoj lidských zdrojů Jihočeského kraje na problematice nedostatku technických oborů.

5. Charakteristika mikroregionu Vitorazsko a Třeboňsko

DSO regionu **Třeboňsko** je dobrovolným svazkem 24 obcí Cep, Domanín, Dunajovice, Dvory nad Lužnicí, Frahelž , Halámky, Hatín, Hrachoviště, Chlum u Třeboně, Lomnice nad Lužnicí, Lužnice, Majdalena, Novosedly nad Nežárkou, Pístina, Plavsko, Ponědraž, Ponědrážka, Příbraz, Rapšach, Smržov, Staňkov, Stráž nad Nežárkou, Záblatí a Třeboň v okrese Jindřichův Hradec. Cílem mikroregionu DSO Třeboňsko je sociálně-ekonomický rozvoj Třeboňska a likvidace odpadů. Tento mikroregion byl založen v roce 1992.

Mikroregion **Vitorazsko** je svazek obcí, které jsou si podobné z hlediska geografického, historického, demografického a přírodního prostředí. Tento mikroregion vznikl dne 5. května 2003. Členem se staly obce Suchdol nad Lužnicí, Bor, Klikov, Hrdlořezy, Tušův, Rapšach, Halámky, Dvory nad Lužnicí, Hranice, Nová Ves nad Lužnicí a České Velenice.

Mikroregion Třeboňsko se svou rozlohou a počtem obyvatel řadí mezi největší mikroregiony na území Jihočeského kraje. Celkem je zde registrováno cca 19 300 obyvatel. V mikroregionu Vitorazsko je registrováno přibližně 8 500 obyvatel.

5.1 Situace na trhu práce a projekty z oblasti politiky zaměstnanosti v mikroregionech Vitorazsko a Třeboňsko

V roce 2010 a 2011 se míra nezaměstnanosti v těchto mikroregionech pohybovala mezi 5,5 – 8,3%. V únoru 2010 bylo dosaženo ročního maxima míry nezaměstnanosti, což bylo 8,28% a představovalo to 1053 nezaměstnaných. Průměrná míra nezaměstnanosti dosáhla 6,60% v roce 2010 a 6,4% v roce 2011. Mezi obce s největší mírou nezaměstnanosti se řadily v roce 2010 obce Rapšach, Cep, Lužnice, Stříbřec, Hrachoviště, Domanín, Dunajovice a Novosedly nad Nežárkou.

5.1.1 Nejvýznamnější zaměstnavatelé těchto mikroregionů:

(Počty zaměstnanců k 31.12.2010)

Eaton Elektrotechnika s.r.o. - 1100 zaměstnanců – strojírenství
Suchdol nad Lužnicí

Magna Cartech s.r.o. - 462 zaměstnanců – strojírenství
České Velenice

LEXA & POSEL s.r.o. - 458 zaměstnanců – strojírenství
prac. Hamr, J.Hradec

Lázně Aurora s.r.o. Třeboň - 325 zaměstnanců – lázeňská péče

Lesostavby Třeboň a.s. - 206 zaměstnanců – pozemní stavby,
komunikace, vodní toky

Bertiny lázně Třeboň s.r.o. - 182 zaměstnanců – lázeňská péče

5.1.2 Aktivní politika zaměstnanosti v mikroregionech Vitorazsko, Třeboňsko

Tyto mikroregiony se vyznačují špatnou dopravní obslužností a nedostatkem pracovních míst. Dále tu je nízká vzdělanostní struktura, a z toho pramenící vyšší a dlouhodobá nezaměstnanost.

V roce 2010 byly prostřednictvím Úřadu práce v Jindřichově Hradci realizovány tyto projekty: „**Vzdělávejte se!**“, navazující projekt „**Dobrá práce v Jihočeském kraji**“ a projekt „**Cesta do práce v Jihočeském kraji**“.

Projekt „Vzdělávejte se!“

Projekt „Vzdělávejte se“ je hrazen z prostředků Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost. Projekt byl určen pro zaměstnavatele, kteří se v době hospodářské krize nalézali v obtížné ekonomické situaci a nebyli schopni zajistit práci pro své zaměstnance. Projekt měl zajistit finanční prostředky pro hrazení vzdělávacích aktivit. Byl realizován v období od 22.7.2009 – 31.12.2010. Zapojilo se celkem 21 zaměstnavatelů.

Nejčastěji byly realizovány jazykové vzdělávací kurzy a kurzy svařování. Do tohoto projektu se také přihlásila společnost Eaton Elektrotechnika s.r.o, která je největším zaměstnavatelem ve sledovaných mikroregionech. Projekt lze hodnotit jako přínosný, protože po celou dobu jeho trvání byla zaměstnanost udržena. Díky finančním prostředkům z ESF a státního rozpočtu ČR, nemuselo dojít k propouštění zaměstnanců, kteří v tomto období z důvodu nízkých objemů zakázek nebyli pro své zaměstnavatele nevyhnutelně potřební. Takto bylo zaměstnavatelům umožněno přijatelným způsobem vyřešit tíživou ekonomickou situaci a také zvýšit odborné vzdělání zaměstnanců.

V roce 2010 pokračovala realizace regionálních projektů „Dobrá práce v Jihočeském kraji“ a „Cesta do práce v Jihočeském kraji“. Tyto projekty byly připraveny Úřadem práce v Českých Budějovicích prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Projektu se účastnilo všech sedm okresů Jihočeského kraje, tj. České Budějovice, Jindřichův Hradec, Český Krumlov, Strakonice, Písek, Prachatice a Tábor.

Projekt „Dobrá práce v Jihočeském kraji“

Cílem bylo zvýšení zaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných lidí v Jihočeském kraji umístěním na trh práce pomocí poradenských a vzdělávacích aktivit. Cílovou skupinu tvořili uchazeči o zaměstnání evidovaní déle než 6 měsíců na úřadu práce a evidovaní uchazeči ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností. Největší zájem v rámci projektu byl o rekvalifikační kurzy pro získání řidičského průkazu skupiny C, svařování, získání profesního průkazu a kvalifikační kurzy pracovníků v sociálních službách.

Projekt „Cesta do práce v Jihočeském kraji“

Cílem projektu bylo předejít dlouhodobé nezaměstnanosti a zajistit především rychlý návrat cílové skupiny zpět na trh práce. Dalším cílem projektu bylo co nejvíce sladit nabídku pracovních míst a poptávku na trhu práce. Cílovou skupinu tvořili uchazeči krátkodobě evidovaní na úřadu práce (do 6 měsíců). Největší zájem byl o rekvalifikační kurzy: práce na PC, mzdové účetnictví, kvalifikační kurz pracovník v sociálních službách, rekvalifikační kurz pro

získání řidičského průkazu skupiny C a rekvalifikační kurz pro získání profesního průkazu.

Oba projekty, tedy „Dobrá práce v Jihočeském kraji“ a „Cesta do práce v Jihočeském kraji“, byly úspěšné. Hlavním ukazatelem jejich úspěšnosti je to, že se mnoho jejich absolventů podařilo úspěšně rekvalifikovat a znovu zaměstnat. Z celkového počtu absolventů projektu „Dobrá práce“ se jim podařilo zaměstnat 48%, z počtu absolventů projektu „Cesta do práce v Jihočeském kraji dokonce“ 59%.²⁴

²⁴ www.czso.cz

6. Vliv společnosti Eaton Elektrotechnika s.r.o na vývoj zaměstnanosti v mikroregionu

Společnost Eaton byla založena v roce 1911 zakladatelem J.O. Eatonem v USA. Centrála společnosti je v Clevelandu ve státě Ohio. Společnost Eaton zaměstnává 70 000 zaměstnanců po celém světě.

Na český trh vstoupila v roce 1993, jako součást koncernu Felten & Guilleamu, který se poté sloučil s koncernem Moeller. V roce 2008 získala společnost Moeller nového vlastníka a to společnost Eaton Corporation a zahájila začleňování do jeho struktur. V roce 2009 došlo k přejmenování společnosti Moeller Elektrotechnika na Eaton Elektrotechnika. Významnou součástí společnosti Eaton Elektrotechnika s.r.o. je výrobní závod v Suchdolu nad Lužnicí, kde se vyrábí domovní jističe, proudové chrániče a domovní rozvodnice. Závod je zodpovědný za výrobu těchto komponentů jako celku, včetně vývoje nových produktů. Rozprostírá se v areálu o celkové ploše 28 580 m² a samotná výrobní plocha měří 16 000 m². Se svými 960 zaměstnanci se řadí mezi nejvýznamnějšího zaměstnavatele Jihočeského kraje.²⁵

Spolupráce a neustálý kontakt výrobního závodu Eaton Elektrotechnika s.r.o. s lokálními úřady, orgány a organizacemi, je předpokladem pro zajištění správného chodu podniku. To zahrnuje také spolupráci se školami v regionu, která se začala rozvíjet v letech 2007 a 2008. V současné době se zaměřuje na tyto školy:

- Střední odborné učiliště a Střední škola Třeboň
- Střední škola České Velenice

Střední odborné učiliště a Střední škola Třeboň

Střední odborná škola a Střední odborné učiliště Třeboň vzniklo spojením tří škol. SOU zemědělského Třeboň, SOŠ oděvní Třeboň a Integrované střední školy sklářské Chlum u Třeboně.

²⁵ www.eaton.cz

V současnosti škola nabízí středoškolské vzdělání v oborech opravářských, uměleckých, sklářských, oděvních a ekonomických. V této škole je také nabízen vzdělávací program zaměřený na strojírenství. Studenti se zde naučí svařování v ochranné atmosféře CO², strojnímu i ručnímu obrábění, klempířským pracím a práci s plasty, která je pro společnost Eaton velmi důležitá.

Střední škola České Velenice

Střední škola v Českých Velenicích poskytuje střední vzdělání s výučním listem a střední vzdělání s maturitní zkouškou v oborech dopravních, elektrotechnických a strojních. Škola spolupracuje s mezinárodními firmami, jako je například společnost Eaton Elektrotechnika s.r.o, která zajišťuje odborný výcvik v provozu. To umožňuje studentům poznat reálné prostředí budoucího zaměstnavatele.

Vzdělávací programy obou těchto škol jsou především zaměřeny na strojírenství a elektrotechniku, což jsou pro společnost Eaton klíčové pracovní obory. Jelikož závod v Suchdolu nad Lužnicí nemá svou vlastní učňovskou základnu jako některé jiné firmy, představuje spolupráce se zmíněnými školami jednu z důležitých forem péče o zdroje pracovních sil. Spolupráce společnosti Eaton se školami není jen přínosem pro vyhledávání perspektivních zaměstnanců, ale pomáhá i vytvářet image a budovat dobrou pověst firmy. Zejména v oblasti, která je předmětem našeho šetření, představuje tato spolupráce významný sociální aspekt, už proto, závod v Suchdolu nad Lužnicí je jedním z největších zaměstnavatelů.

Formy spolupráce firmy Eaton se školami

Spolupráce přináší oběma stranám následující výhody:

- Zajištění praxe pro studenty v rámci školního vzdělávacího programu v souladu s platnou legislativou
- Studenti si mohou prakticky vyzkoušet moderní technologie přímo ve výrobním procesu v rámci praxe

- Společnost si během školní praxe vytipuje nejlepší žáky a zaměří se na další spolupráci s nimi jako s potencionálními zaměstnanci ještě během školní docházky
- Studenti jsou odměňováni v rámci praxe podle odvedeného výkonu
- Pro studenty a pedagogy jsou organizovány prohlídky závodu
- V rámci dne otevřených dveří je představena firma veřejnosti a rodičům nových studentů
- Firma nabízí odborné stáže pedagogům

Spolupráce přináší pozitivní výsledky o čemž svědčí to, že mnozí bývalí studenti jsou současnými zaměstnanci společnosti Eaton.

Jak hodnotí spolupráci **Ing. Petr Kaninský**, ředitel Středního odborného učiliště a Střední školy Třeboň:

„Spolupráce v oblasti praxe našich žáků v suchdolském závodu Eaton Elektrotechnika s.r.o. probíhá úspěšně již několik let. Žáci v učebním oboru „Mechanik a opravář strojů“ a „Automechanik“ mají možnost se podílet přímo na výrobě, konkrétně v oblasti předvýroby rozvaděčů. Poznávají tak skutečný provoz a praktický chod výrobního závodu. Pro naši školu i pro žáky je velkým přínosem, že v této firmě jsou ochotni se žákům věnovat, předat jim své zkušenosti a dovednosti. Organizace, následná realizace praxe a jednání se zástupci firmy jsou velmi konstruktivní. Podnik se snaží žákům vyjít co nejvíce vstříc. Škola naopak poskytuje např. možnost reklamy při dnech otevřených dveří. Věřím, že se bude spolupráce i nadále rozvíjet ke spokojenosti podniku i naší školy a žáků“.

Stáže pedagogických pracovníků

Společnost Eaton umožňuje prohlubování znalostí a dovedností nejen žákům, ale i jejich učitelům. V loňském roce absolvovali odborné stáže někteří pedagogičtí pracovníci Střední školy České Velenice v rámci projektu „Inovace vzdělávání rozšířením kompetencí učitelů“, který byl podporován a sledován Evropským sociálním fondem EU. Tento projekt byl dne 23.11.2010 završen závěrečným seminářem v aule Vyšší odborné školy, Střední školy,

Centra odborné přípravy Sezimovo Ústí, kam byli pozváni zástupci Jihočeského kraje zainteresovaných firem a škol. Prostřednictvím oddělení HR byl zastoupen i podnik Eaton. Cílem projektu bylo zkvalitnění úrovně počítačného vzdělání v Jihočeském kraji a to pomocí získání nových odborných kompetencí učitelů. Zkušenosti ze stáží byly zpracovány do Školních vzdělávacích programů škol a vedly k usnadnění přístupu žáků k moderním vědomostem a dovednostem, které výrazně zlepšují jejich pozici na trhu práce.

Ředitelka Střední školy České Velenice **RNDr. Milena Elsterová** se ke spolupráci s firmou Eaton vyjádřila takto:

„Učitelé uvítali, že se ve firmě seznámili s technickými novinkami v oboru, získali mnoho poznatků a materiálů k obohacení výuky a velmi kladně hodnotili ochotu a profesionální přístup všech zaměstnanců firmy, se kterými se v rámci pobytu ve firmě setkali. Výstupem stáží byla i úprava školních vzdělávacích programů tak, aby se sjednotily požadavky firmy na znalosti a dovednosti absolventů s náplní výuky v dotčených předmětech. Zástupci naší školy se často účastní seminářů a konferencí zaměřených na podporu technických oborů a při nich prezentují úspěšnou spolupráci s firmou Eaton Elektrotechnika s.r.o, výrobní závod Suchdol nad Lužnicí. Ta je prezentovaná i na webových stránkách školy. Úspěšná spolupráce s firmou Eaton pomáhá také škole obstát v procesu optimalizace středního školství, neboť jedním z měřítek úspěšnosti střední školy je i uplatnění jejich absolventů ve firmách daného regionu.“

A takto hodnotili svou studijní stáž samotní pedagogové:

Ing. Václav Šmajcl, učitel elektrotechnických předmětů ve Střední škole České Velenice:

„Měl jsem možnost se zúčastnit dvoutýdenní studijní stáže u firmy Eaton Elektrotechnika s.r.o v Suchdole nad Lužnicí. Mé počítačné obavy o úspěch celé této akce se rychle rozplynuly díky ochotě a obětavosti všech pracovníků firmy, se kterými jsem mohl spolupracovat. Byl jsem překvapen nejen vysokou úrovní pro mne nových technologií, ale i péčí o pracovní prostředí. Tím největším přínosem pro mě bylo seznámení se s úrovní automatizace a řízení výrobních procesů. Velkou výhodou pro zařazování poznatků ze stáže do výuky

odborných předmětů je skutečnost, že většina žáků naší školy pochází z nejbližšího okolí závodu Eaton, či tam dokonce pracují jejich nejbližší příbuzní. Zdravé „vlastenectví“ žáků podstatně zvyšuje jejich zájem a přispívá k lepšímu osvojení poznatků.“

Společnost Eaton Elektrotechnika s.r.o si velice cení spolupráce s uvedenými školami. Díky jí získává kvalifikovanou pracovní sílu. Studenti pracují již ve společnosti během studia v rámci takzvaných „praxí“ a postupně se seznamují s firmou a jejími výrobními procesy. Tímto si Eaton vychovává své budoucí zaměstnance. Pro společnost je tato praxe velkým přínosem, protože po úspěšném ukončení školy se studenti rychle začlení do pracovního procesu.

7. SWOT analýza mikroregionů Vitorazsko a

Třeboňsko

Na základě studia programových dokumentů poskytnutých Krajským úřadem v Českých Budějovicích, byla sestavena tato SWOT analýza.²⁶

Programové dokumenty:

- Rozvojový program mikroregionu Třeboňsko
- Program rozvoje územního obvodu Jihočeského kraje, Usnesení č. 195/2008
- Regionální operační program regionu NUTS2 Jihozápad

Silné stránky

- Výhodou je blízkost rakouských hranic. Mnoho výroby z Rakouska bylo přeloženo do Jihočeského kraje. Příkladem je právě společnost Eaton, která má také zastoupení v rakouském Schremsu. Část výrobního programu odtud byla předisponována do závodu v Suchdolu nad Lužnicí.
- V mikroregionech je pestrá skladba firem s různým zaměřením výroby. To poskytuje výhodnější podmínky pro uplatnění na trhu.
- Významnou pozici na trhu práce zaujímá rybářství a lesnictví. Mnoho lidí v oblasti Třeboňska a Vitorazska je zaměstnáno právě v těchto oborech.
- V obou mikroregionech je zachován přírodní ráz krajiny a především je tu méně poškozeno životní prostředí. To platí hlavně pro oblast Třeboňska.

²⁶ www.rr-jiozapad.cz
www.strukturalni-fondy.cz
www.mas-trebonsko.cz
Usnesení zastupitelstva c. 195/2008/ZK ze dne 27.května 2008, Program rozvoje Jihočeského kraje

- V mikroregionech existuje rozvinutý turismus a s tím spojená široká nabídka služeb. To poskytuje skvělou možnost aktivního trávení volného času těm, kteří sem přijedou za odpočinkem. Nalezneme zde také mnoho vzácných památek, zapsaných v seznamu UNESCO.

Slabé stránky

- V obou mikroregionech existuje mnoho menších venkovských sídel. Dopravní obslužnost, ať už se jedná o autobusovou, nebo železniční dopravu, je ale poměrně dost špatná. Mnoho venkovských obcí a osad je prakticky bez spojení, nebo spoj jede pouze ráno a večer v pracovních dnech.
- Nedostatečná nabídka technických oborů
- Malý zájem o učňovské obory
- Málo sociálních zařízení pro občany, kteří potřebují péči a pomoc. Jihočeský kraj zaujímá jedno z posledních míst v krajském žebříčku, co se nabídky těchto zařízení týká.
- Převaha regionů vesnického charakteru s nedostatkem místních pracovních příležitostí.
- Nedostatek pracovní síly pro dělnické profese.

Příležitosti

- Napojení kraje (nikoliv mikroregionů) na rychlostní komunikace a dálniční síť.
- Rozvoj zemědělského podnikání, agroturistika, diverzifikace služeb.
- Využití podnikatelských ploch v malých obcích.
- Využití potencionálního turistického ruchu vzhledem k zeměpisné poloze, přírodě a zajímavosti lokalit.
- Zlepšení využívání dotačních projektů EU.
- Efektivní využití přeshraniční spolupráce.

Ohrožení

- Stárnutí obyvatelstva a vylidňování odlehlých obcí mikroregionů.
- Vysoké výdaje obcí na zajištění dopravní obslužnosti.
- Odliv vysokoškolsky vzdělaných lidí do velkých měst.

- Nárůst nekvalifikované pracovní síly. Nekvalifikovaní lidé jsou problematickou skupinou na trhu práce. Zaměstnavatelé mají velké nároky na zaměstnance a vyžadují znalosti a praxi. Je zde sice mnoho možností rekvalifikace a získání kvalifikace, ale většina právě těchto lidí je odmítá. Mnozí z nich raději pobírají štědré sociální dávky a přivydělávají si nelegální cestou.
- Vzrůstající nezaměstnanost lidí v předdůchodovém věku.

8. Doporučení pro podporu zaměstnanosti

1. Společnosti Eaton Elektrotechnika s.r.o.:

- Nadále čerpat prostředky na jazykové kurzy a přihlásit se urychleně do projektu „Vzdělávejte se pro růst“, který navazuje na projekt „Vzdělávejte se!“. Vzdělávací aktivity musí být ukončeny do 31. května 2013.
- Dále spolupracovat se školami, a tím také pomoci řešit nezaměstnanost v mikroregionech Třeboňsko a Vitorazsko.

2. Odborným školám:

- Aktivně hledat své budoucí studenty již na základních školách, kde by pro žáky, jejich rodiče a pedagogy uspořádaly besedy a vyhlásily dny otevřených dveří.

3. V mikroregionech Vitorazsko a Třeboňsko na základě provedené SWOT analýzy:

- Podporovat rozvoj venkovské turistiky, agroturistiky a cestovního ruchu. Tato oblast má pro takový rozvoj velmi dobrý potenciál.
- Zlepšit dopravní obslužnost. Přímo v mikroregionech neexistují rychlostní komunikace a dálniční síť.
- Propagovat učňovské obory, s cílem zvýšit o ně zájem žáků ZŠ a jejich rodičů.
- Prosazovat programy aktivní politiky zaměstnanosti, především rekvalifikace, které především mohou pomoci rizikovým skupinám na trhu práce.

9. Závěr

Problematika trhu práce představuje velmi rozsáhlý systém. Ekonomika a její vývoj velice ovlivňují trh práce, protože vytvářejí regionální rozdíly v poptávce po pracovních silách a nabídce pracovních míst. Nejvíce pracovních míst je soustředěno do největších měst, jako České Budějovice, Tábor, Strakonice a Písek.

Největší pohyb pracovních sil byl zaznamenán v únoru roku 2010 na Českokrumlovsku. Byl to důsledek nepříznivých dopadů prohlubující se hospodářské krize.

Snaha nezaměstnaných nalézt nové zaměstnání je podporována nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Nejprínosnější opatření, které bylo v kraji přijato k eliminaci nepříjemných důsledků hospodářské krize, byl projekt „Vzdělávejte se“. Byl určen pro podporu dalšího vzdělávání a následně zaměstnanosti. Projevil se hlavně zájem o kurzy jazykové, ekonomické (účetnictví) a o kurzy práce na PC.

Reakce podniků a podnikatelů na vývoj ekonomické krize byla v Jihočeském kraji následující. Po dohodě s odborovými organizacemi přistoupili zaměstnavatelé k redukci pracovních dnů. Následkem toho byly sníženy příjmy zaměstnanců a poklesla kupní síla obyvatelstva. Proto řada podniků zaznamenala snížení odbytu výrobků a tím se dostala do finančních potíží. Většina z nich tento problém vyřešila nejprve propouštěním agenturních zaměstnanců, ve druhé fázi pak i kmenových zaměstnanců.

Ve druhé polovině roku 2009 se růst nezaměstnanosti zpomalil. Byl odstartován projekt „Vzdělávejte se“, do kterého se řada firem přihlásila. Mezi nimi také největší zaměstnavatel mikroregionů Vitorazsko a Třeboňsko společnost Eaton Elektrotechnika s.r.o., která jeho prostřednictvím vyřešila potíže s komunikací ve firmě, která je nadnárodním celkem.

Společnost Eaton Elektrotechnika s.r.o. pocítila v roce 2005-2006 nedostatek kvalifikovaných pracovních sil. Proto se zaměřila na aktivní vyhledávání svých budoucích zaměstnanců. Zaměřila se na spolupráci se Středním odborným

učilištěm a Střední školou Třeboň, která vyučuje strojírenské obory a se Střední školou České Velenice, která vyučuje obory elektrotechnické. Strojírnoství a elektrotechnika jsou pro společnost Eaton obory klíčovými. Od roku 2007 s těmito školami Eaton s.r.o. aktivně spolupracuje a vychovává si zde své budoucí zaměstnance.

Tato diplomová práce neaspíruje na vyřešení potíží, které se v oblasti nezaměstnanosti v Jihočeském kraji a v mikroregionech Třeboňsko a Vitorazsko vyskytují. Uvádí však řadu příkladů aktivit, které měly v období prohlubující se ekonomické krize žádoucí efekt a přináší také dostatek informací o dynamice trhu práce ve zmíněné oblasti. Proto lze předpokládat, že může být dobrým podkladem pro zpracování podobných analýz v jiných regionech, které rovněž trpí nevyvážeností trhu práce. Pro jiné zaměstnavatele, školy a jednotlivce se také může stát podnětem k následování na základě uvedených dobrých zkušeností.

10. Seznam použité literatury

Monografie:

1. Buchtová, B.: Nezaměstnanost, psychologický a sociální problém. Praha, Grada Publishing 2002. ISBN 8024790068.
2. Čermák, V.: Vzdělanost. In: Velký sociologický slovník. Praha, Karolinum, 1996. ISBN 8071843113.
3. Holman, R.: Ekonomie. 4. aktualizované vydání. Praha, C. H. Beck 2005. ISBN 8071798916
4. Hrabánková, M., Řehoř, P., Rolínek, L., Svatošová, L.: Faktory regionálního rozvoje a jejich vliv na sociálně-ekonomický potenciál regionu. Brno, Akademické nakladatelství CERM 2011. ISBN 978-80-7204-752-9
5. Pavelka, T.: Makroekonomie. III. vydání. Melandrium 2007. ISBN 9788086175584.
6. Řehoř, P.: Metody hodnocení potenciálu regionů se zaměřením na trh práce. 1. vydání. Brno, Akademické nakladatelství CERM 2010. ISBN 9788072047352.
7. Šimek, M.: Trh práce. Ostrava, Vysoká škola podnikání 2005. ISBN 8086764265.
8. Tvrdý, L., et al.: Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu. 1. vydání, Ostrava. Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2007. ISBN 9788024816654.
9. Whiting, E. The labour market participation of older people. Labour Market Trends, 2005, p. 285-296.
10. Winkler, J., Wildmannová, M.: Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. Praha, Computer Press 1999. ISBN 8072261959.

Zákony:

11. Usnesení zastupitelstva Jihočeského kraje c. 195/2008/ZK ze dne 27.května 2008, Program rozvoje Jihočeského kraje
12. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Internetové zdroje:

13. Český statistický úřad: <http://www.czso.cz/>
14. www.eaton.cz
15. Evropský sociální fond v ČR [online]. [cit. 2011-12-03]. Dostupný z www: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>
16. www.mas-trebonsko.cz
17. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Aktivní politika zaměstnanosti [online]. 2010 [cit. 2011-12-01]. Dostupný z www: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>
18. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Služba EURES v EU [online]. 2011 [cit. 2011-12-01]. Dostupný z www: <http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures>
19. <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d5028v7049-spoluprace-uradu-prace-a-zamestnavatele-pri-realizaci-statni-politiky/>
20. www.rr-jihozapad.cz
21. www.strukturalni-fondy.cz

11. Seznam obrázků, schémat a tabulek

	Str.
Obrázek č. 1 Mapa Jihočeského kraje	40
Schéma č. 1 Regionální politika zaměstnanosti	17
Schéma č. 2 SWOT analýza	37
Tabulka č. 1 Věková struktura obyvatelstva	41
Tabulka č. 2 Úroveň vzdělání	42
Tabulka č. 3 Zaměstnání podle odvětví	42
Tabulka č. 4 Zaměstnání podle KZAM	43
Tabulka č. 5 Zaměstnavatelé v okrese České Budějovice	44
Tabulka č. 6 Zaměstnavatelé v okrese Prachatice	45
Tabulka č. 7 Zaměstnavatelé v okrese Tábor	46
Tabulka č. 8 Zaměstnavatelé v okrese Písek	46
Tabulka č. 9 Zaměstnavatelé v okrese Strakonice	47
Tabulka č. 10 Zaměstnavatelé v okrese Český Krumlov	48
Tabulka č. 11 Zaměstnavatelé v okrese Jindřichův Hradec	48
Tabulka č. 12 Vývoj nezaměstnanosti	51
Tabulka č. 13 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání	52
Tabulka č. 14 Struktura uchazečů o zaměstnání podle KZAM	53
Tabulka č. 15 Výdaje na politiku zaměstnanosti	54
Tabulka č. 16 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání	55
Tabulka č. 17 Národní projekt „Vzdělávejte se!“	59

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Denisa Vobejdová
Obor: Evropská hospodářsko-správní studia
Forma studia: kombinovaná
Název práce: Analýza trhu práce a politika zaměstnanosti
v Jihočeském kraji
Rok: 2013

Počet stran textu bez příloh:	67
Celkový počet stran včetně příloh:	78
Počet titulů české literatury a pramenů:	11
Počet titulů zahraniční literatury a pramenů:	1
Počet internetových zdrojů:	9

Vedoucí práce: Ing. Michal Vacenovský, LL.M.