



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Sciences

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

**Lokalizovaná ekonomie jako jeden z nástrojů řešení
sociálních dopadů nezaměstnanosti v Jihočeském
kraji**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Studijní program:

REHABILITACE

Autor: Bc. Nikola Hofhanzlová

Vedoucí práce: Ing. Marie Klímová, Ph.D.

České Budějovice 2019

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci s názvem „*Lokalizovaná ekonomie jako jeden z nástrojů řešení sociálních dopadů nezaměstnanosti v Jihočeském kraji*“ jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů v seznamu citované literatury.

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

V Českých Budějovicích dne 10. 5. 2019

.....

Bc. Nikola Hofhanzlová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Marii Klímové, Ph.D., za čas, který mi věnovala, za cenné rady a nápady, které mi poskytla a především za trpělivost, kterou se mnou měla. Také děkuji své rodině, která mě po celou dobu podporovala a povzbuzovala.

Lokalizovaná ekonomie jako jeden z nástrojů řešení sociálních dopadů nezaměstnanosti v Jihočeském kraji

Abstrakt

Ve své diplomové práci se zaměřuji na řešení sociálních dopadů nezaměstnanosti v Jihočeském kraji pomocí lokalizované ekonomie. Nezaměstnanost je jak v Jihočeském kraji, tak i v celé České republice, na nejnižší úrovni od roku 1996, jak z posledních zjištění vyplývá. Přesto existují určité okruhy osob, které jsou nezaměstnaností ohrožené. Navíc současný příznivý vývoj v oblasti nezaměstnanosti nelze zdaleka považovat za stabilní.

Má práce je rozdělena na dvě části. V teoretické části se zaměřuji na objasnění pojmu lokální ekonomie, její nástroje, principy a dále pak obracím svoji pozornost na možnosti začlenění osob do pracovního procesu. Následně se zabývám problematikou globálního trhu, který má negativní dopad na ekonomiku lokální. V neposlední řadě zaměřuji svoji pozornost na podnikatelské subjekty v České republice, jejich vlastnickou strukturu, právní formy podnikání a rozvoj podnikatelského prostředí, kde může podpora zejména malých a středních podniků sehrát významnou roli při vytváření nových pracovních míst.

Samotný cíl mé diplomové práce je zaměřen na zmapování nástrojů lokální ekonomie a popis jejich využití, s akcentem na charakteristiku podniků, charakteristiku možností jejich rozvoje a vytváření pracovních míst u vybraných podnikatelských subjektů v Jihočeském kraji.

Vzhledem k cíli a specifčnosti výběrového souboru jsem zvolila kvalitativní strategii s metodou dotazování, provedenou prostřednictvím techniky polostrukturovaného rozhovoru. Výběrový soubor tvoří vybrané podnikatelské subjekty s českou vlastnickou strukturou v Jihočeském kraji. Pro doplnění údajů o zaměstnanosti jsem provedla polostrukturované rozhovory se dvěma pracovníky Úřadu práce v Českých Budějovicích, které jsem vybrala metodou prostého záměrného výběru.

Z výsledků mého výzkumu je patrné, že oslovené podnikatelské subjekty s českou vlastnickou strukturou v Jihočeském kraji, nejsou dostatečně motivovány k vytváření

nových pracovních míst, protože jak z výzkumu vyplývá, pro tyto podniky představuje více zaměstnanců zejména více vynaložených finančních prostředků, které bohužel podniky nemají k dispozici. Místní podnikatelské subjekty tak nemohou, v kontextu s dosavadními formami podpory podnikání, sloužit jako dostatečná opora proti případnému nárůstu nezaměstnanosti.

Diplomová práce může sloužit jako studijní materiál pro studenty Zdravotně sociální fakulty v Českých Budějovicích nebo jako informační materiál pro Úřad práce ČR a zastupitele Jihočeského kraje.

Klíčová slova

Lokalizovaná ekonomie; Globalizace; Trh práce; Podnikatelské subjekty;
Nezaměstnanost

Located economy as one of the tools for solving of the unemployment social impacts in the South Bohemian region

Abstract

I focused on the solving of the unemployment social impacts in the South Bohemian region via located economy in my thesis. According to the latest surveys unemployment is on the lowest level from the year 1996 both in the South Bohemian region and the Czech Republic. Nevertheless, there are certain groups of people who are threatened by unemployment. Moreover, current positive development of the unemployment cannot be considered as a permanent status.

My thesis is divided into two parts. In the theoretical part I focused on the term of local economy, its tools, principles and furthermore I concentrate myself on the possibilities of incorporation people into the working process. Following part deals with global economy issues that have a negative impact on the local economy. Then I concentrate myself on the enterprise entities in the Czech Republic, their ownership structure, legal forms of enterprise and a development of business environment when a support of small and middle businesses can play an important role in the process of creating new job positions.

The aim of my thesis is to map tools of local economy and a description of their usage, while emphasizing the business unit's division, the possibilities of their development and creation of new job positions in the defined South Bohemian companies.

With respect to the aim and specific characteristics of the defined group I chose a method of survey done via semi-structured interviews. Defined group is formed by chosen companies with Czech ownership in the South Bohemian region. For completing the employment data, I executed semi-structured interviews with two officers of České Budějovice Labor Office chosen with simple intentional choice.

The results of my survey show that the defined companies with Czech ownership in the South Bohemian region are not enough motivated to create new job positions because (as the survey shows) the more employees they have the higher financial budget they need. Unfortunately, this extra budget is not available. Therefore, local companies

cannot serve as a pillar against increase of unemployment in the context of current forms of enterprise support.

The thesis may serve as a study material for students of Health and Social Faculty in the town České Budějovice or as an informational material for Labor Office CZ and representatives of South Bohemian region.

Keywords

Located economy; Globalization; Labor market; Enterprise entities; Unemployment

Obsah

Obsah	8
Úvod	10
1 SOUČASNÝ STAV	12
1.1 Lokální ekonomika.....	12
1.1.1 <i>Nástroje lokální ekonomiky</i>	13
1.1.2 <i>Principy lokální ekonomiky</i>	14
1.1.3 <i>Formy podnikání a aktivit v lokální ekonomice</i>	15
1.1.4 <i>Finanční zdroje na podporu lokální ekonomiky</i>	17
1.2 Regionální rozvoj a místní produkce.....	19
1.2.1 <i>Regionální značky</i>	20
1.2.1.1 <i>Regionální produkt</i>	20
1.2.1.2 <i>Regionální potravina</i>	21
1.2.2 <i>Cestovní ruch</i>	21
1.3 Globalizace jako protipól lokalizace.....	22
1.3.1 <i>Přínosy a nevýhody globalizace</i>	23
1.3.2 <i>Globalizace na trhu práce</i>	24
1.4 Podniky v ČR a jejich vlastnická struktura.....	24
1.4.1 <i>Právní formy podnikání</i>	25
1.4.2 <i>Členění podniků dle velikosti</i>	26
1.4.3 <i>Podpora podnikání v ČR</i>	27
1.4.3.1 <i>Podpora podnikání v Jihočeském kraji</i>	27
1.5 Povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům.....	28
1.5.1 <i>Povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům v pracovním poměru</i>	28
1.5.2 <i>Povinnosti zaměstnavatelů vůči pracovníkům pracujícím na dohody</i>	29
1.6 Trh práce.....	30
1.6.1 <i>Státní politika zaměstnanosti</i>	31
1.6.2 <i>Aktivní politika zaměstnanosti</i>	31
1.6.3 <i>Strategie 2020</i>	33
1.6.4 <i>Rozvoj podnikatelského prostředí</i>	35
1.7 Vztah ekonomie a nezaměstnanosti.....	35
1.7.1 <i>Ukazatele nezaměstnanosti</i>	36
1.7.2 <i>Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky</i>	37
1.7.3 <i>Důsledky nezaměstnanosti</i>	37

1.7.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných	38
1.7.5 Nezaměstnanost v Jihočeském kraji	39
2 CÍL PRÁCE, VÝZKUMNÉ OTÁZKY	41
2.1 Cíl práce	41
2.2 Výzkumné otázky	41
2.3 Operacionalizace pojmů	41
3 METODIKA.....	43
3.1 Popis strategie výzkumu.....	43
3.2 Použité metody a techniky sběru dat	43
3.3 Charakteristika výzkumného souboru	44
3.4 Analýza dat.....	45
3.5 Etika výzkumu.....	45
4 VÝSLEDKY	46
4.1 Kvalitativní výzkum – podnikatelské subjekty	46
4.1.1 Informovanost o lokální ekonomii.....	48
4.1.2 Region.....	52
4.1.3 Zaměstnanci	55
4.1.4 Vytváření nových pracovních míst	58
4.1.5 Motivace pracovníků	62
4.1.6 Výhody a nevýhody podnikání v ČR.....	64
4.1.7 Formy podpory podnikání.....	68
4.1.8 Shrnutí výsledků	72
4.2 Kvalitativní výzkum – pracovníci ÚP	73
5 DISKUSE.....	77
6 ZÁVĚR.....	85
7 SEZNAM LITERATURY A ZDROJŮ	87
8 SEZNAM TABULEK.....	95
9 SEZNAM OBRÁZKŮ	96
10 SEZNAM PŘÍLOH.....	97
11 SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	100

Úvod

Pojem lokalizované ekonomie začíná být v současnosti čím dál více zmiňovaným slovním spojením, které tvoří jistý kontrast k pojmu globalizovaná ekonomie. Trend k lokalizaci můžeme například vnímat ve stoupající oblibě regionálních produktů, například z farmářských trhů. Ekonomická lokalizace si klade za svůj primární cíl podporu místně vlastněných podniků, které užívají místní zdroje a zaměstnávají místní pracovníky, kdy je nabídnuta produkce těchto podniků na místních trzích. Přičemž definice pojmu místní není jednoznačná. Může jít o obec, region, zemi nebo několik zemí podle toho, o jakou produkci jde. Téma lokální ekonomie mě zaujalo, protože lokální ekonomie tvoří jednu ze součástí sociální ekonomie a svojí podstatou je orientována na řešení otázek sociální soudržnosti, rozvoje regionů a otázku řešení nezaměstnanosti. Zmapovat nástroje lokální ekonomie a popsat jejich využití s akcentem na charakteristiku podniků, které jsou charakteristické českou vlastnickou strukturou v kontextu s možností vytváření pracovních míst, představuje jeden z náhledů, které jsem zvolila jako náplň své diplomové práce.

Ve své diplomové práci se zaměřuji na problematiku nezaměstnanosti a její následné řešení prostřednictvím lokální ekonomie. Nezaměstnanost, která je společenským problémem téměř ve všech zemích, vyvolává sociální, ekonomické, psychologické a zdravotní problémy, se kterými se každý jedinec vyrovnává jinak.

Můj výzkum je zaměřen na lokální podnikatelské subjekty v Jihočeském kraji, na možnosti jejich rozvoje a vytváření nových pracovních míst. Tyto podnikatelské subjekty působí v daném regionu, kde se snaží hromadit a zadržovat bohatství svého území. Bohatstvím každého regionu nejsou jen přírodní zdroje, ale je jím i kapitál a lidská práce. Prostřednictvím lokální ekonomie se regiony snaží vytvářet pracovní místa pro místní občany, což eliminuje sociální dopady, které jsou způsobeny nezaměstnaností.

Cílem práce bylo u vybraných podnikatelských subjektů z Jihočeského kraje, zmapovat možnosti jejich rozvoje, podmínky podpory místního podnikání a jejich motivaci při vytváření nových pracovních míst.

Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části vymezuji pojem lokální ekonomie, její souvislost s regionálním rozvojem a globalizací. Zaměřila jsem se

především na podniky v ČR, jejich členění, formy, podporu podnikání a povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům. Dále se zabývám trhem práce, vztahem ekonomie a nezaměstnanosti, kde se zaměřuji na ukazatele nezaměstnanosti, dlouhodobou nezaměstnanost, rizikové skupiny nezaměstnaných, důsledky nezaměstnanosti a nezaměstnanost v Jihočeském kraji.

V praktické části popisuji strategii kvalitativního výzkumu, použité metody a techniky sběru dat. V kapitole „Výsledky“ rozebírám jednotlivé rozhovory s vybranými zástupci podnikatelských subjektů z Jihočeského kraje a rozhovory s pracovníky ÚP ČR, které následně vyhodnocuji v kapitole „Diskuze“. Tam odpovídám na stanovené výzkumné otázky. Konečné zhodnocení cílů diplomové práce obsahuje kapitola „Závěr“, která zároveň shrnuje odpovědi na výzkumné otázky.

1 SOUČASNÝ STAV

1.1 Lokální ekonomika

Pojem lokální ekonomika je novodobý (Zíka, 2017). Tento princip je však přirozený a tradiční, je to návrat k polozapomenutým zkušenostem, které před sto lety fungovaly ve všech evropských regionech (Zíka, 2017). Dle Korejtkové et al. (2016) je lokální ekonomika založena na principu směnného obchodu s čímkoli v nejbližším okolí, na vzájemné podpoře místních producentů, podnikatelů, poskytovatelů služeb a obcí.

Lokální ekonomika dle Zíky (2017) představuje především šetrné hospodaření s obnovitelnými zdroji, zkoumání kapacit regionu a péči o ekonomický potenciál, který si dokážeme vytvořit vlastním úsilím a dovednostmi. Dříve jsme vše dělali přirozeně, nyní je potřeba osvěty k pochopení, že právě pojem „lokální“ označuje to, co je v regionu nejkvalitnější, jedinečné, tedy konkurenceschopné s produkty a službami z „globální“ nabídky (Korejtková et al., 2016). Bohatství určitých oblastí není dáno primárně tím, kolik se do nich podaří nalákat cizích investorů či turistů, ale tím, jak jsou peníze schopny se „otočit“ na jednom místě (Johanisová, 2008).

Korejtková et al. (2016) ve své publikaci popisuje cestu, kterou jsme postoupili od lokálnosti ke globalizaci s cílem mít k dispozici vše, bez ohledu na logičnost, zdroje, sezónnost, místní tradici, náklady a životní prostředí. Nedá se říci, že v některých ohledech není globalizace přínosem pro rozvoj civilizace jako celku, ale v systému lokální ekonomiky své místo nemá (Korejtková et al., 2016).

Definice slova místní neboli lokální není jednoznačná, může se jednat o region, obec, zemi nebo několik zemí, podle toho, o jaké zboží nebo služby se jedná (Johanisová, 2008). Lokální ekonomika znamená místní produkci, pro místní spotřebu (Tesařová, 2014). Prostřednictvím lokální ekonomiky můžeme řešit sociální problémy jako je nezaměstnanost, růst sociálních nerovností a jiné ekonomické a ekologické problémy (Tesařová, 2014).

Johanisová (2008) ve své knize uvádí významné představitele tohoto přístupu, kteří již od sedmdesátých let hovoří o lokální ekonomice. Podle Nora Johana Galtunga, kterého Johanisová (2008) cituje, by měli být regiony, země a komunity ekonomicky soběstačné. Galtung a jiní zastánci tohoto přístupu nehovoří o zrušení mezinárodního

obchodu, jde jim jen o změnu pohledu a priorit tak, aby místní ekonomiky měly přednost (Johanisová, 2008).

Richard Douthwaite, podle Johanisové (2008), nejlépe vystihl výhody lokalizace. Ve své knize „*Short circuit*“ upozorňuje na nestabilitu světového ekonomického systému a na rostoucí nezaměstnanost, způsobenou podle jeho názoru liberalizací ekonomiky. Podle něj jsou trhy nestabilní, poptávka a ceny kolísají, málokdo na světovém trhu uspěje, proto je třeba usilovat o ekonomiku, která je stabilní a taková může být jen ekonomika lokální (Johanisová, 2008).

Zíka (2017) uvádí, že lokální ekonomika nám pomáhá všimnout si toho, jak se věci mají, a pomáhá obnovovat zdroje, které tu jsou díky přírodě a poctivé práci našich předků. Zemědělské produkty a jiné výrobky nepotřebujeme dovážet, protože si je můžeme snadno vypěstovat nebo vyrobit z vlastních zdrojů, které máme přímo po ruce. Totéž platí o vodě, energiích i sociálních funkcích (Zíka, 2017). V praxi se s lokální ekonomikou můžeme setkat na farmářských trzích, u prodeje z dílen nebo ze dvora, které se obejdou bez burz, kamionů a letadel převážejících komodity z jednoho konce světa na druhý (Zíka, 2017).

Lokalizace je dle Frankové (2012) definována jako proces a výsledek morální, politické a praktické podpory místních podniků, včetně družstev, komunitních podniků, které využívají místní zdroje, zaměstnávají místní obyvatele a slouží především místním spotřebitelům. Pomáhají dosahovat místní soběstačnosti a klesající závislosti na dovozu (Franková, 2012).

1.1.1 Nástroje lokální ekonomiky

Definice regionu - region je územní celek, který je vyčleněn z širšího území (Zíka, 2017). Stanovíme si určité sféry, které jsme schopni ovlivnit, a které nám pomohou zajistit funkčnost lokální ekonomiky (Zíka, 2017).

Lokální kumulace – je schopnost kumulovat neboli hromadit kapitál v daném regionu za účelem zajištění trvalé udržitelnosti stávajících aktivit nebo za účelem realizace nových společensky potřebných projektů (Zíka, 2017). Lokální kumulace je závislá na schopnosti přivádět do regionu ekonomické prostředky, například z prodeje místní produkce mimo region nebo z rozvoje služeb cestovního ruchu (Zíka, 2017).

Lokální retence - jedná se o schopnost zadržovat kapitál v místním ekonomickém koloběhu daného regionu (Žijeme spolu, 2017). Je nutné sledovat díry, kterými z lokální ekonomiky mizí peníze a přijímat opatření eliminující tyto ztráty (Žijeme spolu, 2017). Nejdůležitější je, aby veřejnost nakupovala zboží a služby u místních firem, tím se kapitál udrží v daném regionu (Zíka, 2017).

Lokální multiplikátor - pomáhá popsat míru lokalizace místní ekonomiky, nakolik se peníze uvnitř takto definované ekonomiky „otáčejí“ a kolik jich utíká nenávratně pryč (Zíka, 2017). Obecně je multiplikátor ekonomický koncept, který sleduje tok peněz v daném území a vyhodnocuje přínos libovolného ekonomického subjektu pro oběh financí v lokální ekonomice (Kutáček, 2013).

Komplementární měna - neboli doplňková měna, která působí v daném regionu, za kterou lze nakupovat pouze u místních firem a které tuto měnu přijímají. Tím je zajištěno, že peníze z regionu nemizí ven (Žijeme spolu, 2017).

LETS (Local Exchange Trading System) - zkratkou LETS jsou podle Zíky (2017) označovány „místní výměnné obchodní systémy“, jejichž cílem je pomoci místnímu obchodování v malých komunitách skrze bezhotovostní platby. Myšlenka systematického výměnného obchodu není nová, během 30. a 40. let vznikaly lokální výměnné systémy v městských čtvrtích v Evropě a v USA, nově se myšlenka objevila ve Vancouveru v Kanadě, tam byl v r. 1983 založen první LETS - systém (Tožička, 2017).

Participace na lokálním rozpočtu - umožňuje veřejnosti podílet se na rozdělování veřejného rozpočtu a rozhodnout, jak a k čemu ho využijí (Zíka, 2017).

Lokálně ekonomické Public Relations - principy lokální ekonomiky stále ještě v mnoha oblastech ČR narážejí na nepochopení a nedůvěru ze strany veřejnosti. Je důležité budovat vztahy s veřejností a občany a vysvětlit, v čem mohou být tyto principy přínosné (Žijeme spolu, 2017).

1.1.2 Principy lokální ekonomiky

Prosperitu nebo ztrátu určitého regionu definuje Zíka (2017) dle principů lokální ekonomiky, které byly stanoveny ve Vansdorfu v roce 2013 následovně:

- obecná prospěšnost místní ekonomiky - lidé nemyslí výhradně na uspokojení svých individuálních potřeb, naopak aktivně hledají řešení ve vzájemné spolupráci,
- vytváření příležitostí pro místní lidi - lokální ekonomika má schopnost rozvíjet a udržovat regionální bohatství, díky tomu vytváří příležitosti pro zaměstnávání i volnočasové aktivity členů své komunity,
- zhodnocování regionálního bohatství ve prospěch místní komunity,
- vytváření ekonomických a sociálních sítí za účelem zvýšení soudržnosti lokálního bohatství,
- regionální synergie a partnerství,
- veřejné povědomí o hodnotách jako jsou reálná kvalita, užitná hodnota, ekonomická nezávislost, občanská svoboda, vzájemná úcta, seberealizace a obecná prospěšnost,
- lokální patriotismus vnímaný jako sounáležitost s prostorem, jehož součástí jsou lidé, příroda, zdroje a tradice,
- environmentální, ekonomická a sociální udržitelnost na úrovni solidních standardů,
- schopnost vytváření obecně prospěšných vizí v krátkodobém i dlouhodobém horizontu,
- vyhledávání, respektování a podporování neformálních autorit,
- respekt občanů k vládě, založený na respektu vlády k občanům.

Podle Korejtkové et al. (2016) vytváří lokální ekonomika na základě principů prostor pro zkvalitňování stávající nabídky, vznik nových aktivit a vytváření nových pracovních míst. Lokální ekonomika je odolná proti hospodářským výkyvům ve státě i na zahraničních trzích, dokáže překlenout období krizí, místní skupiny jsou schopny kumulovat místní zdroje, a pak je odpovědně a vhodně přerozdělit (Korejtková et al., 2016).

1.1.3 Formy podnikání a aktivit v lokální ekonomice

Součástí lokální ekonomiky je každý, kdo v regionu vytváří aktivitu, která je finančně zhodnotitelná na místním trhu. Ukazuje se zde síla místních komunit, které disponují znalostí místních zdrojů a aktivit (Korejtková et al., 2016).

Dobrovolnická činnost

Pro rozvoj regionu je důležité, aby subjekty, které vytvářejí ekonomickou činnost a mají dlouholeté zkušenosti v daném oboru, tyto zkušenosti vhodně prezentovaly a předávaly je dál lidem, kteří se zapojují dobrovolně do aktivit v regionu, a tím posilují jeho soudržnost (Korejtková et al., 2016). Takovéto aktivity mohou sloužit jako vhodný impuls pro vytvoření další související ekonomické aktivity začínajícího podnikatele (Korejtková et al., 2016).

Příležitostný výdělek ze zájmové činnosti

Jedná se především o lidi, kteří se věnují své činnosti ve volných chvílích a zdroj příjmů je pouze doplňkový. Jedná se o lokální producenty, kteří realizují odbyt formou prodeje ze dvora či prodejem na jarmarcích a akcích (Korejtková et al., 2016). Jsou to většinou: chovatelé, pěstitelé, umělci a řemeslníci, kteří udržují vedle dalších spolků na venkově i veřejný a kulturní život komunit, protože mají své chovatelské a zahrádkářské organizace, kde se vzájemně podporují a sdílejí zkušenosti (Korejtková et al., 2016).

Hlavní ekonomická činnost

Zde je možno hovořit o hlavní pracovní náplni jednotlivců, rodinných podniků či mikropodniků do 10 zaměstnanců (Korejtková et al., 2016). Živnostníci a malé či rodinné podniky jsou nejstabilnějšími subjekty z hlediska ekonomické stability regionu, na státní správu nemají žádné nároky, z jejich činnosti stát pouze profituje (Korejtková et al., 2016).

Malí výrobci a poskytovatelé služeb mají nízkou šanci ovlivnit podmínky své existence, proto existují střeškové organizace, které se snaží ovlivňovat legislativní i ekonomické prostředí, propagují celý obor a zastupují zájmy svých členů (Tesařová, 2014).

Alternativní formou vlastnictví a podnikání je podle Tesařové (2014) komunitní vlastnictví, kde se angažuje celá komunita, družstva, sociální podniky, ale také vlastnictví obecní nebo pozemkové spolky, které se starají o určitou ekologicky nebo historicky cennou lokalitu.

V době krize se jako nejodolnější ukázala družstva. Jiné podniky se uzavíraly, propouštěly zaměstnance, ale družstva dokázala reagovat na změny, na nové potřeby, dokázala pokračovat v podnikatelské činnosti a byla schopna podporovat a vytvářet nová pracovní místa (Švihlíková, 2015).

Nástroje pro rozvoj podnikatelských aktivit

Místní a regionální orgány se snaží vytvářet podmínky pro rozvoj místních firem a podmínky pro vznik nových firem prostřednictvím podpůrných nástrojů (Blažek et al., 2002). Nejčastěji používanými nástroji jsou poskytování pozemků a budov podnikatelům, poradenství, rekvalifikační programy a drobná zvýhodnění v oblasti daně z nemovitostí. Důležitým nástrojem je také zajištění kvalitní technické a sociální infrastruktury a regionální marketing (Blažek et al., 2002).

1.1.4 Finanční zdroje na podporu lokální ekonomiky

Finanční zdroje jsou dle Korejtkové et al. (2016) pestré, s různými stupni výhodnosti, s různými klady a zápory a také s různou administrativní náročností.

Program rozvoje venkova 2014-2020

Tento program schválený Evropskou komisí je určen primárně na podporu zemědělců jak stávajících, tak mladých a začínajících (Korejtková et al., 2016). Obsahuje i několik zajímavých možností pro rozvoj lokální ekonomiky v podobě rozčlenění zemědělských aktivit tak, aby zemědělec neprovozoval pouze prvovýrobu, ale aby provozoval funkční farmy, kde jsou řemeslné dílny, zpracování, výroba a prodej vlastní produkce, ubytování a další služby v oblasti cestovního ruchu (Korejtková et al., 2016).

Tento program má 6 základních priorit, které jsou v souladu se strategií Evropa 2020 a které jsou platné pro celou Evropskou unii (SZIF, © 2013a):

- podpora předávání znalostí a inovací v zemědělství, lesnictví a ve venkovských oblastech,
- zvýšení životaschopnosti zemědělských podniků a konkurenceschopnosti všech druhů zemědělské činnosti ve všech regionech, podpora inovativních zemědělských technologií a udržitelného obhospodařování lesů,
- podpora organizace potravinového řetězce, včetně zpracovávání zemědělských produktů a jejich uvádění na trh, dobrých životních podmínek zvířat a řízení rizik v zemědělství,
- obnova, zachování a zlepšení ekosystémů souvisejících se zemědělstvím a lesnictvím,

- podpora účinného využívání zdrojů a podpora přechodu na nízkouhlíkovou ekonomiku v odvětvích zemědělství, potravinářství a lesnictví, která je odolná vůči klimatu,
- podpora sociálního začleňování, snižování chudoby a hospodářského rozvoje ve venkovských oblastech.

Finanční zdroje na podporu lokální ekonomiky zprostředkovává Státní zemědělský intervenční fond (© 2013a), který čerpá finanční podpory z Evropské unie a národních zdrojů v rámci společné zemědělské politiky, poskytuje přímé platby a národní dotace.

Národní dotace

Česká republika podporuje prostřednictvím cílených programů celou řadu potřebných aktivit, těmito dotačními programy přispívá k udržování výrobního potenciálu zemědělství a jeho podílu na rozvoji venkovského prostoru (SZIF, © 2013c).

Korejtková et al. (2016) uvádí aktivity, které jsou podporovány prostřednictvím národních dotací:

- investice do hmotného majetku, kterou je výstavba, modernizace, rekonstrukce staveb,
- rozvoj zemědělských podniků a podnikatelské činnosti (zahájení činnosti mladých zemědělců, rozvoj agroturistiky, investice do obnovitelných zdrojů),
- investice do rozvoje lesních oblastí a zlepšování životaschopnosti lesů (retenční nádrže, obnova lesů, obnova lesních cest),
- agroenvironmentálně-klimatické opatření (šetrné pěstování ovoce a zeleniny),
- dobré životní podmínky zvířat,
- spolupráce subjektů.

Přímé platby

Přímé platby zaujímají největší podíl vyplácených finančních prostředků určených na dotace v zemědělství, jsou zaměřeny především na šetrný přístup k životnímu prostředí, generační obměnu na venkově prostřednictvím podpor pro mladé zemědělce a na podporu odvětví nebo regionů (SZIF, © 2013b).

1.2 Regionální rozvoj a místní produkce

Regionem je dle zákona č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje územní celek vymezený územními obvody krajů a obcí, který je pomocí jednoho či více znaků vyčlenitelný z širšího území pro konkrétní účel, nebo mu v uspořádání území přísluší konkrétní funkce. K určení specifických a zaostávajících oblastí se v České republice využívá typologie regionů, tyto typologie nezahrnují celé území, ale soustředí se zejména na oblasti, které je nutno podporovat prostředky z rozvojových programů (Pělucha et al., 2012).

Regionální rozvoj je permanentní proces, do kterého se promítá mnoho oborů a odvětví, jejichž vztahy jsou neodhadnutelné (Hrabánková et al., 2011). Jeho cílem je, dle zákona č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, zajistit dynamický a vyvážený rozvoj území České republiky se zřetelem na kvalitu života a životního prostředí, přispět ke snižování regionálních rozdílů a zároveň umožnit využití místního potenciálu pro zvýšení hospodářské a sociální úrovně jednotlivých regionů.

V souvislosti s pojmem místní produkt musíme vymezit pojem místo, přičemž definice pojmu místní není jednoznačná, může jít o obec, region, zemi nebo několik zemí – podle toho o jakou produkci jde (Zíka, 2017).

Tesařová (2014) v následujících bodech shrnuje, jakou má místní produkce přínosnost pro regiony:

- tvorba pracovních příležitostí pro místní obyvatele,
- přímé vztahy mezi výrobcí a spotřebiteli,
- přehlednost (ekonomických vztahů, původu a obsahu výrobků ad.),
- soběstačnost,
- nezávislost ekonomická, politická, potravinová, energetická,
- větší možnost obce/regionu ovlivnit svůj rozvoj a směřování,
- posílení místních vazeb, soudržnosti, spolupráce v obci/regionu,
- funguje sociální kontrola (nad kvalitou výrobků a služeb, finančními toky ad.),
- dlouhodobě udržitelné procesy – berou ohled na lidi i životní prostředí,
- minimalizace dopravy zboží a surovin a negativních dopadů na životní prostředí,
- rozmanitost, kreativita (zboží, kultury, chování),

- napojení ekonomiky na tradice – např. dožínky, kosení luk, moštování, zabijačky,
- duch místa – ocenění místní jedinečnosti,
- rozvoj cestovního ruchu navázaného na jedinečnost regionu.

1.2.1 Regionální značky

Národním koordinátorem pro všechna regionální značení je od roku 2008 Asociace regionálních značek, která má za úkol pomáhat regionálním koordinátorům značek, propagovat značky na celostátní úrovni a vytvářet platformu pro mezinárodní spolupráci v oblasti regionálního značení (Mareš, 2010). Tato asociace je charakteristická jednotným vizuálním stylem a propagačními materiály (Asociace regionálních značek, © 2010-2017).

Certifikované značky se v poslední době uplatňují jako ochranné známky chránící kvalitní místní produkty před levným zbožím pochybného původu (Mareš, 2010). Výrobky se hodnotí a procházejí kontrolou, mají určitá kritéria kvality, která musí splňovat, jako například šetrnost výroby k životnímu prostředí, místní suroviny, tradice výroby, ruční nebo duševní práce, specifická výroba pro daný region, výjimečná vlastnost výrobku (Mareš, 2010).

Jedním z účinných způsobů, jak místní i turistickou veřejnost upozornit na lokální výjimečnost a kvalitu výrobků pocházejících z českých regionů, jsou podle Zíky (2017) značky „Regionální produkt“ a „Regionální potravina“. Obě tyto značky jsou pro marketing místní produkce velmi významné, protože upozorňují spotřebitelskou veřejnost viditelným a atraktivním způsobem na přednosti těchto produktů - místní původ, návaznost na tradice, vysokou kvalitu a užitnou hodnotu (Zíka, 2017). Regionální značky jsou velkým přínosem, protože pomáhají udržet tržbu z místní produkce v daném regionu (Zíka, 2017).

1.2.1.1 Regionální produkt

Podle Asociace regionálních značek (© 2010-2017) má každý region v České republice svůj vlastní neopakovatelný charakter, daný přírodním bohatstvím, kulturou a staletými tradicemi jeho obyvatel.

Místní produkty jsou nástrojem pro podporu místní ekonomiky, jsou to výrobky s výjimečnou vazbou na region, na jeho charakter, kulturu či historii (Marketing místní produkce, 2017).

1.2.1.2 Regionální potravina

Regionální potravina je potravinářský nebo zemědělský produkt určený konečnému spotřebiteli, je vyroben v příslušném regionu a pochází zejména z místních surovin (Regionální potravina, 2016). Značku Regionální potravina uděluje Ministerstvo zemědělství již osmým rokem nejvyšší kvalitě zemědělským a potravinářským výrobkům, které zvítězí v krajských soutěžích (Regionální potravina, © 2015-2016). Tato značka zaručuje kvalitu a poctivost výroby z domácí produkce (Marketing místní produkce, 2017). Tuto značku mohou získat potravinářské nebo zemědělské výrobky od malých a středních potravinářských podniků, s počtem maximálně 250 zaměstnanců (Regionální potravina, 2016).

Regionální potraviny jsou díky krátkým cestám od výrobce ke spotřebiteli oproti dovezeným ze zahraničí čerstvější, chutnější a voňavější, netráví dlouhou dobu na cestách, a díky tomu nezatěžují převozem životní prostředí (Regionální potravina, © 2015-2016).

Nákupem potravin označených logem Regionální potravina podporuje zákazník rozvoj regionu, získává záruku kvality a chuti a napomáhá vytvářet nová pracovní místa v regionu (Regionální potravina, © 2015-2016).

1.2.2 Cestovní ruch

V celé České republice je všeobecně podceňována oblast cestovního ruchu jako nosného segmentu ekonomiky (Korejtková et al., 2016). V zahraničí, kde je tato oblast úspěšná, se podnikatelé respektují, spolupracují. V České republice toto najdete jen zřídka (Korejtková et al., 2016). Rozvoj turistického průmyslu je v regionech s velkým množstvím přírodních zajímavostí, historických pamětihodností a jiného rekreačního využití, velkým ekonomickým zdrojem, kterému se v České republice bráníme (Marketing místní produkce, 2017). Malé ekonomiky se špatnou ekonomickou strukturou by měli zavést cestovní ruch jako přední průmysl (Kim, 2007).

Turistický průmysl nesmí být chápán jako nadstandardní či doplňkový segment trhu, je to řetězec vzájemně provázaných ekonomických aktivit, které se neobejdou jedna bez druhé a jejichž efektivita se úměrně zvyšuje v souvislosti s růstem spolupráce mezi nimi (Marketing místní produkce, 2017). Výsledkem této spolupráce je maximální spokojenost návštěvníka, jeho ochota utracet peníze v regionu, pozitivně o něm hovořit, případně jej opakovaně navštívit (Marketing místní produkce, 2017).

Korejtková et al. (2016) uvádí, že udržitelný cestovní ruch je šetrný a citlivý k místní krajině a lidem, využívá nabídky lokálních historických, přírodních a kulturních služeb a lokální produkce.

V čem spočívá potenciál turistického průmyslu:

- má neomezenou klientelu, záleží jen na schopnosti agentur a propagaci, kolik návštěvníků přivede,
- má velký potenciál pro vytváření pracovních příležitostí, může v sezónách zajistit až stovky pracovních míst, pro dodavatele zajistit doplňkovou činnost,
- šetrně využívá potenciál regionu, pomáhá kultivovat krajinu a preferuje obnovitelné zdroje,
- je startérem pro vznik doprovodných podnikatelských aktivit,
- podněcuje ke spolupráci mezi partnery a dodavateli,
- je příležitostí pro nové podnikatelské projekty, které budou turisty lákat celoročně,
- je motivací pro zvyšování kvality ve sféře služeb (zvyšovat úroveň ubytování, gastronomie, infoservisu a volnočasových aktivit),
- zvyšuje lokální kulturu i životní úroveň jak pro návštěvníky regionu, tak pro místní obyvatelstvo,
- posiluje lokální patriotismus a lokální ekonomiku, je důvodem pro zlepšování dopravní obslužnosti (Marketing místní produkce, 2017).

1.3 Globalizace jako protipól lokalizace

Globalizace je určitý neřízený proces, kde lidé, informace, investice, obchod a tržní ekonomika překračují hranice jednotlivých států (Norberg, 2006). Tento proces nám dává možnost cestovat, obchodovat nebo investovat v zahraničí (Norberg, 2006). Neexistuje přesná a ucelená definice tohoto pojmu (Mezřický, 2003). Definice

globalizace podle Mezinárodního měnového fondu: „*Globalizace jako rostoucí ekonomická vzájemná závislost zemí ve světovém měřítku v důsledku rostoucího objemu a druhu přeshraničních transakcí zboží a služeb a toku mezinárodního kapitálu, jakož i rychlejšího a rozsáhlejšího šíření technologií* (Mezřický, 2003, s. 10).“ Globalizace není novým pojmem, do současné moderní podoby se vyvíjí od konce 19. století (Atkinson, 2016).

Příchod globalizace souvisí se vznikem instituce státu blahobytu, který je podle Atkinsona (2016) globalizací ohrožen. Globalizace způsobuje nerovnoměrný sociální a ekonomický vývoj státu, zvyšující se nezaměstnanost a nízké daňové příjmy způsobují, že stát neplní své funkce (Mezřický, 2003). Díky tomu se na přelomu 19. a 20. století zavedlo pojištění pro případ nezaměstnanosti, nemocenské pojištění, dávky při úrazu a starobní penze, které vytvořili finanční prostředky pro pracující, kdyby se dostali do některé z těchto situací (Atkinson, 2016). Tato podpora podle Atkinsona (2016), který cituje Jamese Buchanana, Michaela Camdessus a další, začala být vnímána jako překážka. Členské země mají být flexibilní, dávky sociálního zabezpečení nejsou pro stát výhodné, zatěžují ho vysokými náklady (Atkinson, 2016).

Globalizace přináší mnoho žádoucích možností, ale nese také řadu problémů, jelikož místní výrobci, poskytovatelé služeb a obchodníci jsou jen velmi těžko schopni konkurovat mezinárodním firmám (Tesařová, 2014). Zaniká jejich činnost a peníze, tudíž mizí z místní ekonomiky, a tím se posiluje závislost na globální ekonomice (Tesařová, 2014).

1.3.1 Přínosy a nevýhody globalizace

Globalizace má své výhody i nevýhody, každý autor ji popisuje z jiného úhlu pohledu. Norberg (2006) globalizaci bere jako svobodu. Máme otevřené hranice, můžeme cestovat po celém světě, je jen málo míst kam globalizace nepronikla (Norberg, 2006).

Globalizovaný trh v rukou několika málo subjektů není dlouhodobě udržitelný systém, globalizace je totiž založena na drancování omezených zdrojů a je velmi nešetrná k planetě (Zíka, 2017). V České republice neadekvátně hospodaříme s určitými komoditami, jednu komoditu vyvážíme z naší země a ta samá je nám z jiné země dovážena, dochází tak k tomu, že si kupujeme předražené zboží (Zíka, 2017).

Česká republika je často popisována jako malá otevřená ekonomika, která je intenzivně provázaná se zahraničím v rámci obchodních i finančních toků (Švihlíková, 2015). To znamená, že Česká republika je závislá na vnějším ekonomickém prostředí, které není schopna ovlivnit (Švihlíková, 2015). Podle Švihlíkové (2015) má Česká republika v porovnání s Evropskou unií pátou nejvyšší dovozní náročnost, až čtvrtina zboží a služeb směřuje do mezispotřeby a zbytek je určen ke konečnému užití. Wade (2004) uvádí, že země s nízkými a středními úrovněmi průměrného příjmu, mezi které patří i Česká republika, jsou díky otevřenosti trhu ohrožené větší nerovnostmi.

Strategický potenciál spatřuje Švihlíková (2015) v podpoře lokální ekonomiky, která je v České republice velice podceňována. Slouží jako určitý stabilizační základ, jde o určitou míru soběstačnosti, která v době krize dokáže zajistit chod ekonomiky a společnosti (Švihlíková, 2015).

Lokalizace je podle Hinrichse (2003) dobrým progresivním a žádoucím procesem proti globalizaci. Větší trhy vedou k efektivitě, k většímu výběru spotřebitelů a levnějšímu zboží. Proti tomu lokalizace se snaží ochraňovat životní prostředí, snížit náklady na dopravu a další (North, 2009).

Nacházíme se v době, kdy lokální ekonomiky musejí velmi pružně reagovat na globalizovaný trh a bránit se jeho negativním dopadům (Marketing místní produkce, 2017).

1.3.2 Globalizace na trhu práce

Ekonomické změny se odehrávají také na globálním trhu práce (Švihlíková, 2015). Přestože přibývá zaměstnaných osob, tak si mnozí vydělají sotva na živobytí (Švihlíková, 2010). Tomuto jevu se říká pracující chudoba. Jedná se o situaci, kdy pracující nevydělává dost, aby se dostal nad hranici chudoby (Švihlíková, 2015). Pracující chudoba není jen v rozvojových zemích, ale nalezneme ji i na trhu práce ve Spojených státech, v Německu a v řadě dalších vyspělých zemí, nevyjímaje Českou republiku (Švihlíková, 2015).

1.4 Podniky v ČR a jejich vlastnická struktura

Nejrozšířenější formou podnikání v ČR je podnikání na základě živnostenského oprávnění nebo založením obchodní společnosti. Zákon 455/1991 Sb. o živnostenském

podnikání považuje za českou osobu fyzickou osobu s bydlištěm (trvalým pobytem) a právnickou osobu se sídlem na území České republiky.

Zahraniční osobu podle českého právního řádu specifikuje advokát Doleček (2016) v následujícím odstavci jako právnickou osobu se sídlem mimo území České republiky či fyzickou osobu s bydlištěm mimo území České republiky, obecně pro zahraniční osoby platí, že mohou podnikat na území České republiky stejně jako české osoby, pokud zvláštní zákony nestanoví něco jiného. Pro zahraniční osoby dále platí zásada, že jejich právní osobnost, a v případě fyzických osob též svéprávnost, se řídí právním řádem státu, v němž má osoba obvyklý pobyt a v případě právnických osob sídlo. K tomu, aby zahraniční osoba mohla na území České republiky podnikat, musí vedle podmínek stanovených českými právními předpisy, splňovat také podmínky z oblasti cizineckého práva.

Zahraniční osoby se dle advokáta Dolečka (2016) mohou podílet na založení české právnické osoby nebo se účastnit jako společník nebo člen v české právnické osobě již založené. Majetkovou účast zahraničních osob můžeme podle Dolečka (2016) chápat jako investici, kdy zahraniční osoba sama svým jménem vnáší vklad do české osoby.

Státní podnik definuje zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, jako podnik, který je státní organizací a právnickou osobou, jejímž prostřednictvím vykonává stát svá vlastnická práva, který je provozován svým jménem a na vlastní odpovědnost a má právo hospodařit s majetkem státu. Zakladatelem podniku je stát, zakládá se zakládací listinou, kterou jménem státu vydává příslušné ministerstvo, vzniká dnem, ke kterému byl zapsán do obchodního rejstříku (Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku).

1.4.1 Právní formy podnikání

V České republice si můžeme zvolit z několika právních forem podnikání, každá z nich nese určité výhody a nevýhody, obecně se rozlišuje podnikání fyzických a právnických osob (iPodnikatel, © 2014).

Fyzické osoby

Podnikatelem je podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb., ten, kdo samostatně vykonává na vlastní účet a odpovědnost výdělečnou činnost živnostenským nebo obdobným způsobem se záměrem činit tak soustavně za účelem dosažení zisku.

Fyzické osoby jsou oprávněny podnikat dle živnostenského zákona č. 455/1991 Sb., na základě živnostenského listu nebo koncesní listiny. Živnostenský zákon dělí živnosti na živnosti ohlašovací, které vznikají podáním písemného ohlášení na předepsaném tiskopise u příslušného živnostenského úřadu, a koncesované, které mohou být provozovány výhradně na základě státního povolení - koncese (iPodnikatel, © 2014).

Právnícké osoby

Obchodní společnosti jsou právnícké osoby podnikající na základě živnostenského listu, bývají zakládány za účelem společného podnikání více osob nebo pro podnikání většího rozsahu (Altaxo, 2015). Vznikají na základě společenské smlouvy, zápisem do obchodního rejstříku (Altaxo, 2015).

Obchodní společnosti rozděluje zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, na společnosti osobní a kapitálové. Osobní společnosti tento zákon dále rozděluje na veřejnou obchodní společnost a komanditní společnost, kapitálové společnosti na společnost s ručením omezeným a akciovou společnost. Zákon hovoří také o zvláštní formě podnikání, kterou tvoří v České republice obchodní družstva. Existují i další formy podnikání, které však nejsou vlastní právnímu řádu České republiky, jako jsou evropské společnosti a evropské hospodářské zájmové sdružení (Altaxo, 2015).

1.4.2 Členění podniků dle velikosti

„Mikropodniky, malé a střední podniky jsou motorem evropského hospodářství. Jsou základním zdrojem pracovních příležitostí, vytvářejí podnikatelského ducha a inovace v EU, a jsou tedy rozhodující pro posílení konkurenceschopnosti a zaměstnanosti (Verheugen, 2006, s. 3).“

Mikropodnik

- podnik s méně než 10 zaměstnanci, jehož roční obrat nebo bilanční suma roční rozvahy nepřesahuje 2 miliony EUR,

Malé podniky

- podnik, který zaměstnává méně než 50 osob a jeho roční obrat nebo bilanční suma roční rozvahy nepřesahuje 10 milionů EUR,

Střední podniky

- jedná se o podniky, které zaměstnávají méně než 250 osob a jejichž roční obrat nepřesahuje 50 milionů EUR nebo jejichž bilanční suma roční rozvahy nepřesahuje 43 milionů EUR,

Velké podniky

- jedná se o podniky, které mají více jak 250 zaměstnanců (Operační program Praha – Adaptabilita, © 2009).

1.4.3 Podpora podnikání v ČR

Čeští podnikatelé jsou při realizaci svých podnikatelských záměrů finančně dotováni z prostředků státního rozpočtu České republiky, z fondů EU a z dalších zdrojů (Businessinfo, 2018).

Stát svými dotacemi podporuje malé a střední podniky, regionální rozvoj, cestovní ruch, zemědělství, výzkum a vývoj (Businessinfo, 2018). Jednotlivé programy poskytují podnikatelům určité záruky a usnadňují jejich rozvoj (Businessinfo, 2018).

Podnikatelé mohou využít agenturu na podporu podnikání a investic CzechInvest, která je státní příspěvkovou organizací podřízená Ministerstvu průmyslu a obchodu ČR (CzechInvest, © 1994 - 2019). Tato agentura, prostřednictvím svých služeb a rozvojových programů, přispívá k rozvoji malých i středních podniků a sjednává tuzemské i zahraniční investice v mnoha oblastech, zejména výroby, výzkumu, vývoje a služeb (CzechInvest, © 1994 - 2019).

Evropská unie vyčlenila finanční prostředky pro Českou republiku na programové období 2014 – 2020, na různé programy, které mají podpořit české podnikatele (Businessinfo, 2018). Programem číslo jedna je Operační program podnikání a inovací pro konkurenceschopnost, jehož cílem je dosažení konkurenceschopné a udržitelné ekonomiky založené na znalostech a inovacích (Businessinfo, 2018).

1.4.3.1 Podpora podnikání v Jihočeském kraji

Mezi nejrozšířenější podnikatelská odvětví patří v Jihočeském kraji dle Berana a Kratochvílové (2018) zpracovatelský průmysl, oprava motorových vozidel, velkoobchod a maloobchod, významné postavení zaujímá i odvětví stavebnictví. V kraji převažovali zaměstnavatelé, kteří rozšiřovali výrobu a činnosti, udržovali počty

zaměstnanců, nebo je i navyšovali (Beran et al., 2018). Největší firmou, která má v Jihočeském kraji nejvyšší počet zaměstnanců a která každoročně nabírá nejvíce zaměstnanců je firma Robert Bosch, odbytová s. r. o., která se věnuje vývoji, výrobě a prodeji dílů pro automobilový průmysl, velký nárůst zaznamenala i strojírenská společnost Engel, s.r.o., Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích a Nemocnice Jindřichův Hradec, a. s. (Beran et al., 2018).

1.5 Povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům

Vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který vymezuje jednotlivá práva a povinnosti jednotlivých stran, dále tento zákon vymezuje formy pracovních smluv, které může občan využít k zapojení do pracovní činnosti.

1.5.1 Povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům v pracovním poměru

Pracovním poměrem se rozumí pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem založený na pracovní smlouvě, která může být sjednána na dobu určitou nebo na dobu neurčitou, uzavírá se písemně a musí mít určité náležitosti jako je druh práce, místo výkonu práce, den nástupu do práce, údaje o pracovní době, dovolené, mzdě nebo platu (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Zaměstnavatel jedná podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve kterém jsou stanovena práva a povinnosti vůči zaměstnancům, zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy. Dále tento zákon stanoví, jaké odvody zaměstnavatel sráží zaměstnanci ze mzdy.

Zdravotní pojištění

Zaměstnavatel je povinen platit za zaměstnance v pracovním poměru pojistné, které se platí za jednotlivé kalendářní měsíce, je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce na účet příslušné zdravotní pojišťovny (VZP ČR, © 2019). Na platbě se podílí z 1/3 zaměstnanec a ze 2/3 zaměstnavatel, přičemž pojistné činí 13,5 % a vypočítává se z vyměřovacího základu zaměstnance (VZP ČR, © 2019). Za minimální vyměřovací základ se počítá u zaměstnance minimální mzda (VZP ČR, © 2019).

Pojistné na sociální zabezpečení

Sociální pojištění upravuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, které zahrnuje pojistné na nemocenské pojištění, pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Zaměstnavatel odvádí pojistné na sociální zabezpečení zaměstnanců ve výši 31,5 %, z toho 6,5 % hradí zaměstnanec z vyměřovacího základu a 25 % zaměstnavatel z úhrnu vyměřovacího základu jeho zaměstnanců (ČSSZ, 2018).

Daň z příjmů

Základem daně podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů jsou příjmy ze závislé činnosti zvýšené o částku pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů povinen platit zaměstnavatel. Záloha ze základu daně pro výpočet zálohy za kalendářní měsíc činí 15 %. Poplatník, který u zaměstnavatele podepíše prohlášení k dani k příjmům ze závislé činnosti, může v průběhu vykazovaného zdaňovacího období uplatnit měsíční slevy na dani (zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů).

1.5.2 Povinnosti zaměstnavatelů vůči pracovníkům pracujícím na dohody

Dohoda o provedení práce

Rozsah práce, která se smí na základě této dohody vykonávat, je zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce stanoven na 300 hodin za kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá, pokud dohodnutá odměna za práci nepřesahuje částku 10 000,- Kč/měsíc, nemusí se z ní odvádět zdravotní a sociální pojištění, částka je pouze zdaněna 15% srážkovou daní (Avízo, © 2018).

Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti může být sjednána na dobu určitou nebo neurčitou, její rozsah nesmí překročit polovinu maximální týdenní pracovní doby, tedy více než 20 hodin týdně (Avízo, © 2018). V dohodě musí být uveden druh práce, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Zaměstnavatel sráží zaměstnanci 15% zálohu na daň z příjmu, z příjmu je nutné také odvést zdravotní a sociální pojištění, tato povinnost se ale nevztahuje na příjmy do 2 500 Kč/měsíc, u takto nízkého výdělku se pojištění neodvádí (Avízo, © 2018).

Obě tyto dohody nemají takovou právní váhu, jako pracovní poměry v klasickém pracovněprávním vztahu, nejsou zde nároky na příplatky, přesčasy, dovolenou, cestovní náhrady, odstupné, obě dohody mohou být kdykoliv předčasně vypovězeny, je však nutné dodržet patnáctidenní výpovědní lhůtu (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

1.6 Trh práce

Proces globalizace oslabuje regulační roli státu, ale zůstává mu odpovědnost za zajišťování legislativního a institucionálního prostředí, což by mělo napomáhat pružnému trhu práce, kterým stát vytváří podmínky pro aktivaci a mobilizaci pracovního potenciálu populace (Večerník, 2006).

Trh práce je závislý na ekonomickém vývoji, ekonomickém cyklu, podnikatelském prostředí a na celkovém nastavení politik (MPSV, 2014). V minulosti ovlivnila vývoj trhu práce celosvětová hospodářská krize, která probíhala v roce 2009, v následujících letech trh přinesl mírné oživení, ale v roce 2012 krize znovu propukla (MPSV, 2014). Česká ekonomika se začala zlepšovat a oživovat ke konci roku 2013, největší dopad měla tato krize na nezaměstnanost, která v roce 2014 dosáhla rekordních čísel. Po této krizi se začal podíl nezaměstnaných snižovat, v prosinci roku 2018 činil podíl nezaměstnaných osob jen 3,1 % (Beránková, 2019). Krize se projevila v nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, v době vrcholícího růstu české ekonomiky v roce 2008 bylo hlášeno 152 000 volných pracovních míst, na jedno volné pracovní místo připadalo 2,2 uchazeče o zaměstnání, oproti lednu 2014 to bylo již 17,3 uchazeče na jedno volné pracovní místo a podíl nezaměstnaných byl v roce 2013 8,2 % (MPSV, 2014). V loňském roce trh práce příznivě ovlivňoval stabilní rozvoj české ekonomiky, což se projevilo růstem volných pracovních míst a poklesem podílu nezaměstnaných osob (Beránková, 2019). Dle Beránkové (2019) můžeme stabilní situaci na trhu práce očekávat i v roce 2019.

Lze říci, že je všeobecně přijímáno hledisko, že k základním zdrojům bohatství patří lidská práce (Johanisová, 2008). Moderní ekonomové ale pohlíží na práci jako na nutné zlo, pro zaměstnavatele je to výdajová položka a pro pracovníka to znamená obětovat volný čas a pohodlí (Johanisová, 2008). Podle Johanisové (2008) má práce pro člověka trojí funkci, dává mu možnost využívat a rozvíjet své schopnosti, umožňuje mu překonat svou vlastní sebestřednost a dává vznik zboží a službám.

1.6.1 Státní politika zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti zahrnuje zabezpečení práva na zaměstnání, aktivní politiku zaměstnanosti, poskytuje podporu v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci poskytuje a zprostředkovává poradenství, zabezpečuje zaměstnávání zahraničních pracovníků, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, koordinuje opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu (MPSV, 2012). Podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti vykonávají státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky.

Státní politika zaměstnanosti usiluje dle MPSV (2012) o:

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

1.6.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti se stát dle MPSV (2012) snaží podporovat zaměstnavatele při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazeče samotné, prostřednictvím příspěvků na aktivní politiku zaměstnanosti.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou stanoveny v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Řadíme sem:

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

Investiční pobídky

O investiční pobídky žádá zaměstnavatel, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, může je použít na vytvoření nových pracovních míst, rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců (zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti). Hmotná podpora na vytvoření nového pracovního místa může činit až 300 000 Kč pro zaměstnavatele, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrný podíl nezaměstnaných osob nejméně o 25 % vyšší než průměrný podíl nezaměstnaných osob v České republice, nebo na území zvýhodněných průmyslových zón schválených vládou podle zvláštního právního předpisu (zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách).

Veřejně prospěšné práce

Těmito pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti, zejména údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činností ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí (MPSV, 2016). Na tato pracovní místa jsou zařazováni dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadu práce (MPSV, 2012). Tato místa jsou vytvářena zaměstnavatelem nejdéle na 24 měsíců (MPSV, 2016).

Společensky účelné pracovní místo

Příspěvek se poskytuje na zřízení nebo vyhrazení SÚPM uchazeči o zaměstnání, kterému nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, nebo uchazeči, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (MPSV, 2012). SÚPM je pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s ÚP na dobu sjednanou v dohodě, maximálně 12 měsíců, a je obsazováno uchazeči evidovanými ÚP (MPSV, 2012). Příspěvek, který se poskytne uchazeči o zaměstnání, který si pro sebe zřídí pracovní místo za účelem zahájení samostatně výdělečné činnosti, vyřizuje krajská pobočka Úřadu práce. Mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání se uzavírá dohoda, příspěvek je určen na nákup vybavení souvisejícího se zřízením pracovního místa (MPSV, 2012).

Rekvalifikace

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti definuje rekvalifikaci jako získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, která mu bude

sloužit při hledání nového zaměstnání. Rekvalifikace se může účastnit i osoba, která doposud žádnou kvalifikaci nezískala, s výběrem rekvalifikace souvisí zdravotní stav, schopnosti a zkušenosti fyzické osoby (MPSV, 2012). Rekvalifikace se neprovádí jen u zájemců a uchazečů o zaměstnání ale i u zaměstnanců. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, nebo na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce, případně rekvalifikačním zařízením (MPSV, 2012).

1.6.3 Strategie 2020

Strategie Evropa 2020 nahrazuje tzv. Lisabonskou strategii, představuje hospodářskou reformní agendu Evropské unie s výhledem do roku 2020 (Úřad vlády ČR, © 2009-2019). Cílem Strategie je dosažení takového hospodářského růstu, který bude založen na principech znalostní ekonomiky, bude udržitelný a bude podporovat začleňování (Úřad vlády ČR, © 2009-2019).

Strategie Evropa 2020 vznikala na základě hospodářské a finanční krize v roce 2010, její krátkodobou prioritou je překonání krize, v dlouhodobém horizontu je prioritou zvýšit počet pracovních míst a lepší životní úroveň v rámci členů Evropské unie (Úřad vlády ČR, 2010).

Strategie Evropa 2020 předkládá tři provázané priority:

- inteligentní růst, což znamená rozvíjet ekonomiku založenou na znalostech a inovacích,
- udržitelný růst, jak podporovat konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiku méně náročnou na zdroje,
- růst podporující ekonomiku s vysokou zaměstnaností, jež se bude vyznačovat sociální a územní soudržností (Úřad vlády ČR, 2010).

Strategie má pět hlavních cílů, které jsou pro všechny členy EU stejné, členské státy si dále musí stanovit analogické cíle a nástroje nutné k naplnění těchto cílů (Úřad vlády ČR, © 2012).

Strategie 2020 v ČR

Mezi národní cíle Strategie 2020 v ČR vypracované vládou patří cíle v oblastech zaměstnanosti, investice do výzkumu a vývoje, zvyšování energetické účinnosti, vzdělání, sociální začleňování a snižování chudoby (Úřad vlády ČR, © 2009-2019).

Úřad vlády ČR (© 2009-2019) stanovil tyto jednotlivé cíle:

Oblast zaměstnanosti

- zvýšení celkové míry zaměstnanosti na 75 %,
- zvýšení míry zaměstnanosti žen na 65 %,
- zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků na 55 %,
- snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15-24 let) o třetinu oproti roku 2010,
- snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu ve srovnání s rokem 2010,
- snížení administrativní zátěže podnikatelů oproti roku 2005 o 30 %,
- zvýšení produktivity práce oproti roku 2010 o 20 %.

Investice do výzkumu a vývoje

- investice do výzkumu a vývoje ve výši 2,7 % HDP.

Zvyšování energetické účinnosti

- Vláda ČR prozatím nepředloží Evropské komisi národní cíl úspory spotřeby primárních energetických zdrojů.

Oblast vzdělání

- předloží národní cíl poměru vysokoškolsky vzdělaných lidí ve věku 30-34 let ve výši 32 %,
- předloží národní cíl poměru žáků předčasně opouštějících vzdělávací zařízení ve výši 5,5 %.

Oblast chudoby

- cílem je udržet hranici počtu osob ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby pod 15 %.

1.6.4 Rozvoj podnikatelského prostředí

Největším zájmem státu je, aby jeho vnitřní trh fungoval co nejlépe. Jelikož 85 % českého exportu směřuje na vnitřní trh EU, snaží se stát zvyšovat konkurenceschopnost a naplňovat cíle Strategie Evropa 2020 (Úřad vlády ČR, © 2012). Prioritou hospodářské politiky státu je a bude podpora malých a středních podniků, které mají významnou roli při vytváření nových pracovních příležitostí a mají velký vliv na celkový ekonomický a tím i sociální vývoj země a jednotlivých regionů (Úřad vlády ČR, © 2012). Ekonomická stabilita bude dlouhodobě udržitelná, pokud se bude zvyšovat konkurenceschopnost. K tomu však nestačí pouhá úsporná rozpočtová opatření. Potřeba je nejen snižovat objem veřejných prostředků, ale také reformovat jednotlivé oblasti, kam jsou tyto prostředky vynakládány (Úřad vlády ČR, © 2012). V rámci veřejných výdajů, je nutné klást důraz na veřejné investice pro rozvoj podnikatelského prostředí, včetně efektivnější podpory vědy, výzkumu, inovací a dopravní infrastruktury (Úřad vlády ČR, © 2012).

1.7 Vztah ekonomie a nezaměstnanosti

Nezaměstnanosti je v dnešní ekonomii věnována velká pozornost, od třicátých let 20. století se na ni zaměřuje hospodářská politika státu (Buchtová et al., 2002). Ekonomie je s nezaměstnaností propojena od raného stádia vývoje, kdy byla nucena na vznikající nezaměstnanost reagovat. Původním problémem bylo zhoršení sociálních podmínek, které vedly ke změnám na trhu práce (Buchtová et al., 2002).

Nezaměstnanými se rozumí osoby v produktivním věku, které jsou dočasně uvolněny z pracovního procesu a očekávají, že budou znovu zaměstnány nebo osoby, které aktivně práci hledají (Buchtová et al., 2002). V prosinci 2018 celkový počet uchazečů o zaměstnání stoupl o 7,7 % na 231 534, podíl nezaměstnaných osob vzrostl na 3,1 % (Beránková, 2019). Zaměstnané a nezaměstnané osoby tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo daného státu, nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti (Buchtová et al., 2002).

Frikční nezaměstnanost

Vzniká neustálým pohybem osob mezi místy nebo prací, můžeme sem zařadit osoby, které hledají své první zaměstnání, osoby propuštěné ze zaměstnání z důvodu zániknutí a firmy nebo osoby, které se přestěhovaly a hledají práci v novém bydlišti (Buchtová et al., 2002). Frikční nezaměstnanost se na trhu práce vyskytuje přirozeně, jedná se o

nezaměstnanost krátkodobou, nezaměstnaní opustili svou dosavadní práci z důvodu nalezení nové, pro ně efektivnější (Mareš, 1994). Nezaměstnaní v krátké době práci naleznou, proto není chápána jako nežádoucí (Buchtová et al., 2002).

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost postihuje především průmyslově vyspělé země, kde se mění technologie. Některá pracovní místa v určitém odvětví zanikají důsledkem nových technologií, kde jsou lidé nahrazeny jinou technikou (Mareš, 1994). Postihuje také odvětví, po kterém není taková poptávka, důsledkem je klesající poptávka v tomto odvětví a roste poptávka po práci v jiném odvětví (Buchtová et al., 2002).

Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Podle Mareše (1994) cyklická nezaměstnanost nejčastěji vzniká v době krize, kdy je nabídka práce nedostatečná. Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, jde o nezaměstnanost sezónní, která souvisí zejména s ročním obdobím a turistikou (Mareš, 1994).

1.7.1 Ukazatele nezaměstnanosti

Obecná míra nezaměstnanosti je definována jako poměr počtu nezaměstnaných (N) a celkový počet práceschopných (L), tedy těch, kteří pracují nebo se o práci ucházejí. Udává se v procentech (Buchtová et al., 2002).

$$n = \frac{N}{L} \times 100 \%$$

Od roku 2013 se začíná používat další ukazatel tzv. - podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 15-64 let (Holý, 2013). Míra nezaměstnanosti má vypovídací hodnotu o ekonomikách státu, zejména pro srovnání České republiky se zahraničím (Holý, 2013). Podíl nezaměstnaných osob, jako nový ukazatel, vyjadřuje procentuální podíl registrovaných nezaměstnaných ze všech obyvatel, kteří mohou pracovat (Holý, 2013). Podíl nezaměstnaných osob k 31. 12. 2018 činí 3,1 %, tento podíl se meziročně snížil o 0,7 % (Beránková, 2019).

1.7.2 Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky

Na pracovních trzích dochází neustále ke změnám, lidé vstupují a zase vystupují z pracovního trhu (Holman, 2002). Pokud je nezaměstnanost krátkodobá, není pro člověka nijak vážná, ovšem dlouhodobá nezaměstnanost přináší mnoho závažných problémů (Holman, 2002). Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti můžou být bohaté dávky od státu, kdy člověk nemá zájem o hledání nové práce, stačí mu podpora od státu. Další příčinou může být dlouhotrvající hospodářská recese a dlouhodobé mzdové strnulosti (Holman, 2002). Dlouhodobá nezaměstnanost trvá déle jak 1 rok, v některých případech stačí, aby trvala déle jak 6 měsíců, například u absolventů (Buchtová et al., 2013).

Dlouhodobá nezaměstnanost je sociálně-politickým problémem, čím déle lidé nepracují, tím obtížnější mají naději na nalezení nového zaměstnání, jelikož ztrácejí pracovní návyky (Mareš, 1994). Dlouhodobá nezaměstnanost má negativní účinek jak u žen, tak u mužů (Gordo, 2006). Dlouhodobé nezaměstnanosti je věnována velká pozornost, stát se jí snaží prostřednictvím politiky zaměstnanosti regulovat a vytváří nástroje, které mají nezaměstnaným pomoci při hledání nových pracovních míst (Mareš, 1994).

Mezi nástroje boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti podle Mareše (1994) patří především rekvalifikace, rozšíření dosavadní kvalifikace, podpora firem při vytváření pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané nebo osoby se zdravotním postižením.

1.7.3 Důsledky nezaměstnanosti

Nečekaná ztráta práce je pro člověka zásahem do jeho života a vyvolává řadu nepříznivých situací, na které každý jedinec reaguje jinak (Buchtová et al., 2002). Nezaměstnanost vyvolává psychologické, ekonomické a sociální problémy, ale každý jedinec se se ztrátou práce vyrovnává individuálně (Buchtová et al., 2002). Je to podmíněno různými faktory, jako je odolnost jedince na psychickou zátěž, věk, pohlaví nebo jeho dosažená kvalifikace (Buchtová et al., 2002). Ztráta práce je velkou zátěží, jak pro nezaměstnaného, tak i pro jeho rodinu (Mareš, 1994). Většina nezaměstnaných začíná žít z podpor v nezaměstnanosti, což vede ke snížení jejich životní úrovně, odloučení od okolí a snížení komunikace s přáteli (Mareš, 1994). Rodina může být pro nezaměstnaného útočištěm, kde dostane finanční a psychickou podporu, kterou v této obtížné situaci potřebuje, ale zároveň může nezaměstnanost vztahy v rodině narušit,

napětí a stres můžou vyvolat řadu partnerských problémů, které mohou vést k rozvodu nebo k násilnému chování (Mareš, 1994). Ztráta zaměstnání má vliv také na zdraví člověka, nezaměstnanost může vyvolat řadu somatických a psychických problémů, které vedou ke zhoršení zdraví (Buchtová et al., 2013). Nezaměstnanost negativně neovlivňuje jen jedince, ale i celou společnost, která je ohrožena sociálně patologickými jevy (Buchtová et al., 2013). Existuje řada studií, podle kterých nezaměstnané osoby páchají častěji sebevraždy, kriminální delikty, nadměrně pijí alkohol a užívají drogy (Mareš, 1994). Lidé, kteří dlouhodobě nemohou najít zaměstnání, trpí často bezmocí, pocitem méněcennosti, projevuje se u nich stres z finančního napětí, přicházejí o pevnou půdu pod nohama, ztrácejí smysl života, oslabuje se jejich důvěra ve své schopnosti, ztrácejí kvalifikaci, připadá jim, že jsou vyřazeni ze společnosti (Buchtová et al., 2002). Člověk, který nemůže sehnat práci je v zoufalé situaci nejen proto, že postrádá příjem, ale i proto, že postrádá vyživující a oživující faktor soustavné práce (Johanisová, 2008). Clark (2001) ve svém článku uvádí, že osoby, které jsou nezaměstnané a které byly nezaměstnané v minulosti, jsou méně spokojeni s kvalitou života. Brydsten (2017) ve svém článku uvádí, že lidé, kteří žijí v okolí s nezaměstnanými osobami, jsou jimi ovlivněni, může dojít ke zhoršení jejich zdravotního stavu a může být ovlivněno jejich postavení na trhu práce.

1.7.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Úspěch osob na trhu práce je podmíněn řadou charakteristik, jako je věk, vzdělání, pohlaví, zdravotní stav, příslušnost k etnické skupině (Mareš, 1994). Tyto kategorie vyčleňují určité skupiny osob z trhu práce, mají vyšší riziko ztráty práce, které může vést až k dlouhodobé nezaměstnanosti (Buchtová et al., 2002). Nezaměstnanost ohrožuje určité skupiny osob ve všech průmyslově vyspělých zemích, na tyto skupiny se musí zaměřit politika zaměstnanosti (Buchtová et al., 2013). V České republice jsou nezaměstnaností ohroženi zejména mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející migranti (Buchtová et al., 2013).

Mladší věkové skupiny do 30 let, jimi se rozumí absolventi středních a vysokých škol, jsou rizikovou skupinou, kterou ohrožuje nezaměstnanost, jelikož nemají žádné zkušenosti a pracovní návyky, které zaměstnavatelé často požadují (Úlovec et al., 2018). Pokud si tito lidé nenajdou včas uplatnění na trhu práce, mohou být ohroženi

sociálně patologickými jevy, které mohou vést k vyloučení ze společnosti (Buchtová et al., 2013).

Nezaměstnanost nejhůře snášejí lidé ve věku 41-50 let, tito lidé trpí bezradností spojenou se strachem, psychickou tenzí, nejistotou, ztrátou sebedůvěry, musejí se vyrovnat s poklesem příjmu a životní úrovně (Buchtová et al., 2002). Ztráta zaměstnání je pro člověka i ztrátou kvalifikace, souvisí s úbytkem kontaktů, často vede i ke zhoršení zdravotního stavu jedince (Buchtová et al., 2002). Pokud u těchto osob chybí orientace na budoucnost, může tato stresová situace zapříčinit celkovou životní rezignaci (Buchtová et al., 2002).

Zaměstnanost žen je problémem v České republice i ve světě, zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší mobilitu a menší zatíženosti starostmi o rodinu (Buchtová et al., 2013). Matky s malými dětmi mívají pracovní absence, které vedou k narušení pracovního procesu, proto je zaměstnavatelé nejsou ochotni zaměstnávat (Buchtová et al., 2013). Pro ženy je těžké skloubit pracovní a mateřské povinnosti, protože zaměstnavatelé nevytvářejí pracovní místa na zkrácenou pracovní dobu (Buchtová et al., 2013). Ženy jsou celkově na trhu práce diskriminovány (Brown et al., 2016).

Největší skupinou nezaměstnaných osob jsou nekvalifikovaní pracovníci, jedná se zejména o mladé lidi těžko vzdělavatelné, s malým zájmem o zaměstnání, patří sem i osoby s delikventním chováním (Buchtová et al., 2013). Lidé patřící do těchto skupin žijí ze sociálních podpor, jsou trvale závislí na státu. V dnešní společnosti není o práci sociálně neschopných a nekvalifikovaných lidí zájem (Buchtová et al., 2013).

Podle Galla et al (2000) mohou být jak starší, tak mladší jedinci ohroženi následky ze ztráty zaměstnání. Důležité je, aby osoby měly sociální podporu, která může zlepšit jejich duševní a zdravotní stav (Gallo et al., 2000).

1.7.5 Nezaměstnanost v Jihočeském kraji

Úřad práce evidoval k 31. 12. 2018 celkem 231 534 uchazečů o zaměstnání, z toho bylo evidováno 11 060 uchazečů v Jihočeském kraji, jejich počet byl o 1 560 osob vyšší než v listopadu 2018, ale ve srovnání se stejným obdobím roku 2017 byl jejich počet nižší o 3 052 osob (Kratochvílová et al., 2018). Meziročně se v Jihočeském kraji snížil podíl nezaměstnaných osob o 0,7 procentního bodu na 2,4 %, meziměsíčně vzrostl o 0,4 %

(Kratochvílová et al., 2018). V prosinci roku 2018 bylo nově zaevidováno 2 900 osob, v porovnání s předchozím rokem to bylo o 540 osob méně (Kratochvílová et al., 2018). Situace na pracovním trhu odpovídala běžnému vývoji ke konci roku, kdy nezaměstnanost pravidelně roste, jelikož končí sezónní práce, smlouvy na dobu určitou a někteří živnostníci přerušují činnost (Beránková, 2019). V celém Jihočeském kraji přibylo v prosinci 2018 nezaměstnaných osob, největší nárůst počtu evidovaných uchazečů byl v okrese Prachatice a Jindřichův Hradec (Kratochvílová et al., 2018). Nejnižší podíl nezaměstnaných byl v okrese České Budějovice a Písek (1,9 %), což je pod republikovým průměrem (3,1 %), nejvyšší podíl nezaměstnaných byl dle Kratochvílové et al. (2018) zaznamenán v okrese Český Krumlov (3,6 %). Za rok 2018 bylo prostřednictvím příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti podpořeno 1 853 osob, 959 osob bylo zařazeno na rekvalifikační kurzy (Kratochvílová et al., 2018).

Kratochvílová a Beran (2019) ze sledování vývoje trhu práce v Jihočeském kraji, uvádějí jako hlavní příčinu nezaměstnanosti nedostatečnou dopravní obslužnost zejména ve venkovských a hraničních oblastech, obtížné sladění rodičovských povinností a zaměstnání a nesoulad v aktuální nabídce a poptávce práce.

2 CÍL PRÁCE, VÝZKUMNÉ OTÁZKY

2.1 Cíl práce

Cílem mé diplomové práce je zmapovat nástroje lokální ekonomie a blíže charakterizovat možnosti rozvoje a vytváření pracovních míst u vybraných podnikatelských subjektů v Jihočeském kraji. Dílčí cíl diplomové práce představuje zmapování podmínek podpory místního podnikání a popis situace na trhu práce v Jihočeském kraji.

2.2 Výzkumné otázky

Na základě zvolených cílů byly stanoveny tyto výzkumné otázky.

Výzkumná otázka č. 1:

Mají podnikatelské subjekty s českou vlastnickou strukturou dostatečnou podporu v oblasti podnikání?

Výzkumná otázka č. 2:

Jsou podnikatelské subjekty s českou vlastnickou strukturou dostatečně motivovány k vytváření pracovních míst?

2.3 Operacionalizace pojmů

Velikost podniku:

- Mikropodnik - pro účely diplomové práce je stanoven, jako podnik nepřesahující 10 zaměstnanců.
- Malý podnik – pro účely diplomové práce je stanoven, jako podnik nepřesahující 50 zaměstnanců
- Střední podnik - pro účely diplomové práce je stanoven, jako podnik nepřesahující 250 zaměstnanců
- Velký podnik - pro účely diplomové práce je stanoven, jako podnik, který má více jak 250 zaměstnanců.

Region/lokalita - je v diplomové práci vymezena územím celého Jihočeského kraje.
V tabulce č. 4: Lokalita působnosti, uvádím specifičtější územní vymezení jednotlivých podnikatelských subjektů.

3 METODIKA

3.1 Popis strategie výzkumu

K naplnění stanovených cílů a zhodnocení výzkumných otázek, byla využita kvalitativní strategie výzkumu. Kvalitativní výzkumná strategie dle Hendla (2016), je jednou z hlavních kategorií obecného metodologického přístupu k řešení výzkumné otázky. Dle Švaříčka a Šed'ové (2007) má kvalitativní výzkum trojí vymezení, kterým je výběr tématu, analýza a interpretace dat a závěry výzkumu. Metodologové Glaser a Corbinová, které cituje Hendl (2016), považují za kvalitativní výzkum každý výzkum, který výsledků nedosahuje pomocí statistických metod nebo jiných způsobů kvantifikace.

„Kvalitativní přístup je proces zkoumání jevů a problémů v autentickém prostředí s cílem získat komplexní obraz těchto jevů založený na hlubokých datech a specifickém vztahu mezi badatelem a účastníkem výzkumu. Záměrem výzkumníka provádějícího kvalitativní výzkum je za pomoci celé řady postupů a metod rozkrýt a reprezentovat to, jak lidé chápou, používají a vytvářejí sociální realitu (Švaříček a Šed'ová, 2007, s. 17).“

Klíčovými slovy v kvalitativním výzkumu jsou dle Miovského (2006) jedinečnost a neopakovatelnost, každý člověk tyto fenomény může chápat odlišně, v různých kvalitách a rovinách. Kvalitativní výzkum je tedy podle Strausse a Corbinové (1999) zavádějící.

Výzkumník provádí šetření v přirozených podmínkách, analyzuje různé texty, informuje o názorech zúčastněných a vytváří si určitý holistický obraz (Linderová et al., 2016). Kvalitativní výzkum přináší o zkoumaném jevu dle Strause a Corbinové (1999) detailní informace. Je založen na intenzivním sběru dat, hledá vzájemné vztahy a souvislosti a poskytuje vysokou míru validity (Disman, 2011).

3.2 Použité metody a techniky sběru dat

Pro sběr dat byla jako výzkumný nástroj použita metoda dotazování s technikou polostrukturovaných rozhovorů. Tato flexibilní metoda dává respondentovi možnost volně mluvit o tématu, reflektovat svůj postoj k němu a rozvíjet o něm své myšlenky (Řiháček et al., 2013). Polostrukturovaný rozhovor vede výzkumník, který má o daném tématu určité znalosti, které dále rozvíjí a doplňuje (Linderová et al., 2016). Pro vlastní

sběr dat jsem si připravila 10 otázek, na které jsem se dotazovala (Příloha č. 1). Výzkum jsem prováděla osobně od července do října roku 2018 s oprávněnou osobou daného podniku. V první části rozhovoru jsem se zaměřila na identifikaci respondentů, v druhé části na zmapování dané problematiky. Otázky jsem pokládala dle potřeby, abych maximalizovala výtěžnost ze sdělení. Každý rozhovor trval přibližně 30 minut a byl k němu použit zvukový záznam.

Pro doplnění údajů o zaměstnanosti jsem provedla polostrukturovaný rozhovor se dvěma pracovníky krajské pobočky Úřadu práce v Českých Budějovicích, které jsem vybrala metodou prostého záměrného výběru. Připravila jsem si dopředu několik otázek (Příloha č. 2), které jsem vzhledem k odpovědím postupně doplňovala. Výzkumné šetření proběhlo v březnu 2019 v kanceláři komunikačních partnerů. Jednotlivé rozhovory trvaly přibližně 30 minut. Komunikační partneři byli ubezpečeni o anonymitě sdělení.

3.3 Charakteristika výzkumného souboru

Základní soubor tvořily vybrané podnikatelské subjekty s českou vlastnickou strukturou v Jihočeském kraji. Do výběrového souboru bylo zařazeno 8 podnikatelských subjektů, na základě velikosti a vlastnické struktury. Výběr výzkumného souboru byl uskutečněn metodou prostého záměrného výběru, který cíleně vyhledává účastníky podle jejich vlastností (Miovský, 2006). Výzkumník dle Vojtíška (2012) sám rozhoduje, kdo bude nejlépe odpovídat potřebám a zaměření výzkumu.

Dotazované jsem kontaktovala nejprve písemně prostřednictvím e-mailu, kde jsem jim popsala svůj výzkum a požádala je o osobní schůzku. Celkem jsem rozeslala 9 e-mailů, odpověď mi přišla od 3 subjektů. Pouze jeden subjekt byl ochoten se zúčastnit mého rozhovoru. Dále jsem respondenty oslovila na mezinárodním agrosalónu Země živilka v Českých Budějovicích, kde bylo osloveno 11 subjektů. Se čtyřmi subjekty jsem provedla rozhovor na místě, ostatní subjekty nebyly ochotny rozhovor provést nebo nebyly oprávněny podávat informace, jelikož podniky pouze zastupovaly. Tři další respondenty jsem kontaktovala osobně na základě doporučení.

Druhý výzkumný vzorek tvoří vybraní pracovníci krajské pobočky Úřadu práce v Českých Budějovicích. Komunikační partnery jsem oslovila osobně na Úřadu práce v ČB, kde pracuji a znám jejich pracovní zařazení. Pro můj výzkum jsem tedy oslovila

zaměstnance z odboru zaměstnanosti, kteří se zabývají problematikou nezaměstnanosti. Z tohoto odboru jsem vybrala dva zaměstnance, se kterými jsem provedla polostrukturované rozhovory.

3.4 Analýza dat

Získané materiály z rozhovorů jsem zpracovávala pomocí techniky transkripce. Tuto techniku popisuje Hendl (2016) jako proces převodu zvukového záznamu do písemné formy. Dochází zde k první redukci dat, jelikož do písemné formy nezaznamenáme veškeré kvality mluveného slova (Miovský, 2006). Dále jsem prováděla analýzu a třídění dat pomocí metody vytváření trsů. Tato metoda třídí data do skupin podle jejich podobnosti, která může být tematická, prostorová nebo časová (Vojtíšek, 2012). Tímto procesem vznikají obecnější kategorie, které nazýváme trsy (Miovský, 2006).

3.5 Etika výzkumu

Každý výzkum musí dodržovat určité etické zásady. Etické dimenze kvalitativního výzkumu dle Švaříčka a Šed'ové (2007) souvisejí s obecnými principy, které jsou formulovány v etických zásadách chování. Dle Miovského (2006) má každý účastník výzkumu právo na informace, respekt a ohled, právo na soukromí a ochranu informací o účastnících výzkumu a právo odstoupit od výzkumu. Švaříček a Šed'ová (2007) uvádějí jako základní etické zásady důvěrnost, poučený souhlas a poskytnutí výsledků výzkumu zúčastněným. Při začátku rozhovoru jsem obeznámila dotazované s danou problematikou, záměrem mého výzkumu a účelem rozhovoru. Každý dotazovaný souhlasil se záznamem našeho rozhovoru a byl ubezpečen o důvěrnosti jeho sdělení. Oslovení byli dále informováni, že poskytnuté informace budou sloužit jen pro zpracování dat a v samotné diplomové práci budou anonymní. Na konci rozhovoru jsem dotazovaným nabídla možnost zaslání výsledků výzkumu.

4 VÝSLEDKY

V této části práce se zabývám analýzou získaných dat z polostrukturovaných rozhovorů s komunikačními partnery a dále zaměřuji svoji pozornost na prezentaci výsledků, kterých jsem dosáhla výzkumným šetřením. Výroky jednotlivých komunikačních partnerů jsem seskupila do skupin - trsů, podle společných znaků.

Výzkumu se zúčastnilo 8 komunikačních partnerů z řad podnikatelských subjektů. Pro doplnění informací o nezaměstnanosti jsem provedla další dva rozhovory s pracovníky krajské pobočky Úřadu práce v Českých Budějovicích. Práce je rozdělena na dvě části, v první části rozebírám a vyhodnocuji rozhovory podnikatelských subjektů a v druhé části analyzuji postoje pracovníků ÚP ČB k problematice nezaměstnanosti.

4.1 Kvalitativní výzkum – podnikatelské subjekty

Zvolila jsem si dvě výzkumné otázky. V první výzkumné otázce jsem se snažila zjistit, zda mají podnikatelské subjekty s českou vlastnickou strukturou dostatečnou podporu v oblasti podnikání. Cílem druhé výzkumné otázky bylo zjistit, zda jsou podnikatelské subjekty s českou vlastnickou strukturou dostatečně motivovány k vytváření pracovních míst. Z odpovědí na výzkumné otázky vyplynuly tyto trsy:

Trs č. 1: informovanost o lokální ekonomii

Trs č. 2: region

Trs č. 3: zaměstnanci

Trs č. 4: vytváření nových pracovních míst

Trs č. 5: motivace pracovníků

Trs č. 6: výhody a nevýhody podnikání v ČR

Trs č. 7: formy podpory podnikání

Základní rozdělení komunikačních partnerů charakterizuje tabulka č. 1, která rozděluje základní výzkumný soubor kvalitativního výzkumu z několika hledisek, která byla cíleně stanovena.

Tabulka č. 1: Základní rozdělení komunikačních partnerů

Označení komunikačních partnerů	Počet zaměstnanců	Forma podnikání	Rozdělení podniku dle velikosti	Vývoz mimo region
PS1	4	OSVČ	Mikropodnik	NE
PS2	1500	a.s.	Velký podnik	ANO
PS3	18	a.s.	Malý podnik	ANO
PS4	2	OSVČ	Mikropodnik	ANO
PS5	11	OSVČ	Malý podnik	NE
PS6	1	OSVČ	Mikropodnik	ANO
PS7	50	s.r.o.	Střední podnik	ANO
PS8	1	OSVČ	Mikropodnik	ANO

Zdroj: Vlastní výzkum

Výzkumu se zúčastnilo 8 komunikačních partnerů. Komunikační partnery jsem si vybírala podle počtu zaměstnanců v podniku. Nejvíce oslovených podniků mělo do 18 zaměstnanců. PS6 a PS8 jsou samostatní OSVČ bez zaměstnanců, ostatní podniky zaměstnávají zaměstnance. Nejvíce zaměstnanců má PS2, který má okolo 1500 pracovníků. PS1, PS5 a PS8 své služby poskytují jen ve svém regionu, ostatní podniky mají přesah i do jiných oblastí.

4.1.1 Informovanost o lokální ekonomii

Ve své diplomové práci jsem pokládala zástupcům podnikatelských subjektů otázky o pojmu lokální ekonomie, co si pod ním představují, kde se s tímto pojmem setkali, případně, jaké mají povědomí o regionálních produktech. Cíl představoval zjištění, jak jsou podnikatelské subjekty (PS) informovány o lokalizované ekonomii. Pro lepší orientaci jsem vytvořila tabulku (Tabulka č. 2: Informovanost o lokální ekonomii).

Tabulka č. 2: Informovanost o lokální ekonomii

Označení KP	Znáte pojem lokální ekonomie	Co si pod tímto pojmem představujete	Znáte regionální produkty	Upřednostňují spotřebitelé lokální produkci
PS1	ANO	NEVÍM	ANO	NE
PS2	ANO	Ekonomie určité lokality	ANO	NE
PS3	ANO	Ekonomie regionů	ANO	NE
PS4	ANO	Místní produkce	ANO	Minimálně
PS5	NE	NEVÍM	ANO	Ti uvědomějí
PS6	NE	NEVÍM	ANO	NE
PS7	ANO	Nákup a prodej na jednom místě	ANO	ANO
PS8	ANO	Výroba a spotřeba v regionu	ANO	Jak kteří

Zdroj: Vlastní výzkum

Z odpovědí na otázky je zřejmé, že více jak polovina oslovených podnikatelských subjektů má povědomí o lokální ekonomii. Z osmi komunikačních partnerů však pouze pět dokázalo věcně lokální ekonomii popsat. Jeden komunikační partner tento pojem sice zná, ale nedokáže ho přesně specifikovat. Zbývající dva komunikační partneři tento pojem neznají a neví, co lokální ekonomie je.

„Už jsem o tom někde slyšel, ale nevím co to přesně je.“ (PS1)

„Ekonomie v určité lokalitě, kde bude podnikatelský subjekt hospodařit ve více odvětvích, která na sebe budou navazovat. Například bude provozovat chov skotu, ze získaného mléka bude vyrábět mléčné výrobky. Maso bude prodávat místním podnikům.“ (PS2)

„Je to ekonomie regionů, která je v každé oblasti jiná, například v Praze to bude úplně jiný než tady u nás na jihu Čech.“ (PS3)

„V lokální ekonomice jde především o nákup a prodej na jednom místě, v určitém regionu, aby nedošlo k úniku financí. Snažíme se hospodařit s vlastníma zdroji, proto prodáváme a nakupujeme v blízkém okolí.“ (PS7)

„Jde o výrobu a spotřebu v jednom regionu, na jednom místě. V této ekonomice zůstávají peníze v regionu.“ (PS8)

V souvislosti s lokální ekonomikou jsem se podnikatelských subjektů ptala, jestli vědí, co jsou regionální produkty. Všichni uvádějí, že tyto produkty znají a často se s nimi setkávají.

„Jsou to produkty, které jsou označeny určitým logem. Díky jejich nakupování pomáháme například snížit délku přepravy produktů a pomáháme životnímu prostředí.“ (PS1)

„Ano setkáváme se s nimi dennodenně, naše výrobky také získaly celou řadu certifikátů a ocenění.“ (PS2)

„Náš podnik má širší zaměření, neorientujeme se jen na služby, ale věnujeme se i výrobě vlastních potravin, sice nemáme přímo označení regionální produkt, ale tyto produkty vyrábíme.“ (PS5)

„Tyto produkty znám, ale moje výrobky toto označení nemají.“ (PS8)

Z výše uvedených odpovědí je zřejmé, že oslovené podnikatelské subjekty mají osobní zkušenost s regionálními produkty buď přímo ve svém podniku, nebo se s nimi setkaly jinde. Podnikatelský subjekt „5“ a „8“ vyrábí produkty, které nenesou přímo označení regionální produkt, ale do budoucna by jejich produkty toto označení nést mohly.

Na otázku, zda čeští spotřebitelé upřednostňují lokální produkci, uvedly čtyři podnikatelské subjekty striktně odpověď NE, jeden odpověděl ANO a zbývající tři odpověděli nejednoznačně.

„Neupřednostňuji ji, protože je pro ně zahraniční produkce finančně více dostupná než ta česká.“ (PS3)

„Nemyslím si, že by českou produkci upřednostňovali, chtějí to nejlevnější.“ (PS6)

Podle PS1, PS2, PS3 a PS6 upřednostňují čeští spotřebitelé cenově dostupnější produkty, které jsou buď z jiného regionu ČR, nebo ze zahraničí. Lokální produkce je pro řadu českých spotřebitelů nedostupná.

Ostatní podnikatelské subjekty lokální produkci vnímají jako jev, který se postupem času rozšiřuje mezi více spotřebitelů, v dnešní době se rozšiřuje trend zdravé výživy a bio potravin, což lokální potraviny mohou zajišťovat.

„Minimálně, ale postupem času se to zlepšuje.“ (PS4)

„Je to různé, velký problém je v ceně. Ti uvědomělejší ano, protože jim nejde o cenu.“ (PS5)

„Nevím, jak je to v jinejch sférách, ale naše produkty chtějí víc než ty dovážený.“ (PS7)

„Jak kteří, někomu jde o cenu, jinému o to, aby koupil český výrobek, další chce zas bio potraviny...a tak.“ (PS8)

Následující tabulka (Tabulka č. 3: Informace o pojmu lokální ekonomie) znázorňuje, kde se podnikatelské subjekty setkaly s pojmem lokální ekonomie.

Tabulka č. 3: Informace o pojmu lokální ekonomie

Označení KP	Televize	Obchod	Časopis	V práci	Internet	Nevím
PS1	x	x	x			
PS2				x		
PS3			x			
PS4		x		x	x	
PS5						x
PS6						x
PS7			x			
PS8	x		x			

Zdroj: Vlastní výzkum

Na otázku, kde se podnikatelské subjekty s pojmem lokální ekonomie setkaly poprvé, odpověděly, že si to již nevybavují, zároveň uvedly, kde se s ním setkávají nyní. Někteří respondenti uvádějí, že tento pojem nikdy neslyšeli.

„Tenhle pojem neznám, myslím, že jsem o tom nikde neslyšel, nebo jsem to nevnímal.“
(PS6)

Podnikatelské subjekty nejčastěji uvedly, že se s tímto pojmem setkaly v časopise a v televizi, nevybavují si však, kde to bylo poprvé.

„Už si to nevybavuju, asi někde v televizi nebo v obchodě.“ (PS1)

„Nevím přesně, kde jsem se s tím setkal poprvé, to už je dlouhá doba, ale v našem podniku s tím přicházíme do kontaktu skoro každý den.“ (PS2)

„Určitě v televizi nebo v nějakém článku.“ (PS8)

4.1.2 Region

Dalším výzkumným okruhem byl region, ve kterém podnikatelské subjekty působí. Zjišťovala jsem, v jaké lokalitě podnikatelský subjekt hospodaří, jestli jeho produkce směřuje i mimo region a zda by se nebránil rozšíření podniku, případně za jakých podmínek by k tomu mohlo dojít. Níže uvedená tabulka (Tabulka č. 4: Lokalita působnosti) blíže specifikuje odpovědi jednotlivých podnikatelských subjektů.

Tabulka č. 4: Lokalita působnosti

Označení KP	V jaké lokalitě (regionu) hospodaříte	Chcete rozšířit podnik	Vaše produkty směřují i mimo region	Zaměstnáváte jen místní pracovníky
PS1	Okres České Budějovice	NE	NE	ANO
PS2	Jihočeský kraj	ANO	ANO	NE
PS3	Okres České Budějovice	NE	ANO	ANO
PS4	Okres České Budějovice	ANO	ANO	ANO
PS5	Okres Jindřichův Hradec	ANO	ANO	ANO
PS6	Celý Svět	ANO	ANO	NE
PS7	Okres České Budějovice	NE	ANO	ANO
PS8	Okres České Budějovice	NE	NE	NE

Zdroj: Vlastní výzkum

Všechny podnikatelské subjekty mají sídlo a podnik v rámci Jihočeského kraje, jejich působnost je ovšem rozdílná. PS2 hospodaří v celém Jihočeském kraji, ale například PS6 v celém světě. Zbýlých 6 podnikatelských subjektů se orientuje na určitý okres v Jihočeském kraji.

„Firma sídlí v Trhových Svinech a orientuje se na české spotřebitele. Vznikli jsme odloučením od družstva, chováme hospodářská zvířata a zajišťujeme zemědělskou prvovýrobu. Zemědělské i živočišné produkty dále prodáváme k dalšímu zpracování.“
(PS3)

„Můj podnik je v blízkosti Jindřichova Hradce, jako rodina tady podnikáme od roku 2006. Provozujeme penzion s restaurací a živíme se prodejem zvěře, tudíž k nám přicházejí různí lidé z různých regionů. Zabýváme se také vyráběním vlastních produktů, které nabízíme na trzích nebo jiných kulturních akcích i mimo region.“ (PS5)

„Podnikáním se živím od roku 1993, jsem z menšího města poblíž Buděj. Moje produkty prodávám hlavně lidem z okolí, někdy jedu na nějaké trhy, všechno je to ale v rámci kraje.“ (PS8)

„Podnikám od roku 1998, začínal jsem v Budějkách, ale za tu dobu, co to dělám, jsem svou činnost rozšířil do celého světa, byl sem i v Číně. Dělám catering a učím lidi vařit. Vařím i ve světě a tam je to lepší, víc to tam ocení než u nás.“ (PS6)

Všechny oslovené podnikatelské subjekty mají sídlo podniku v rámci Jihočeského kraje, kde vytváří produkci a zaměstnávají zaměstnance, ovšem jejich výrobky a služby směřují i do jiných regionů.

Dále jsem u podnikatelských subjektů zjišťovala, zda chtějí podnik rozšířit a za jakých okolností by k tomu mohlo dojít. PS2 odpověděl, že by rozšíření bylo možné za předpokladu, že by nadále stoupala spotřeba jejich produktů. PS5 by se nebránil rozšíření prodeje i mimo Českou republiku, dle jeho názoru by tam měli větší zisky.

„Nyní máme již několik výrobních závodů, které jsou v Jihočeském kraji. Spotřeba našich produktů roste, je tedy možné, že do budoucna další výrobní závod otevřeme.“
(PS2)

„Zatím jsem o tom neuvažovala. To co děláme, mi vyhovuje a stačí, možná bysme ale mohli začít naše výrobky prodávat i jinde než v Čechách, kousek od nás je Rakousko, tak třeba zajet na nějaký trh by nebylo špatné. Asi by nás k tomu vedla touha po větším zisku, nebo kdyby Češi přestali naše výrobky kupovat.“ (PS5)

PS6 by o rozšíření stál, ale přímo mi nespécifikoval, za jakých okolností by k tomu mohlo dojít.

„Jo, ještě bych toho moh dělat víc, nějaké plány do budoucna mám.“ (PS6)

Dále jsem u podnikatelských subjektů zjišťovala, zda zaměstnávají zaměstnance pouze z regionu, ve kterém podnikají, nebo i z jiných regionů. Pět podnikatelských subjektů odpovědělo, že zaměstnávají jen zaměstnance z regionu, dva zaměstnávají zaměstnance i z jiných regionů a PS8 zaměstnance nemá.

„Naši zaměstnanci jsou i z jiných regionů, jsme velký podnik. Nedokážu Vám ale říct, z jakých regionů jsou.“ (PS2)

„Pracuji po celém světě, tak se mnou hodně pracujou lidi z jiných zemí.“ (PS6)

Odpověď podnikatelského subjektu 8 byla také NE, ale důvodem pro tuto odpověď je, že PS8 je samostatná OSVČ bez zaměstnanců. Zaměstnance nikdy neměla.

„Nikdy jsem žádné zaměstnance neměla a ani je do budoucna neplánuji.“ (PS8)

4.1.3 Zaměstnanci

Dalším předmětem výzkumu bylo od podnikatelských subjektů získat informace o jejich zaměstnancích. Při rozhovoru jsem se ptala, kolik zaměstnanců zaměstnávají, jaké pracovní smlouvy zaměstnanci mají, jestli se liší počet zaměstnanců dle období a jakou mají průměrnou měsíční mzdu. Cílem bylo zjistit, na jaké pracovní smlouvy podnikatelské subjekty zaměstnance zaměstnávají a zda mají stejný počet zaměstnanců během celého roku. Pro lepší orientaci jsem vytvořila následující tabulku (Tabulka č. 5: Zaměstnávání zaměstnanců). V tabulce užívám následující zkratky: HPP – hlavní pracovní poměr, DPP – dohoda o provedení práce, DPČ – dohoda o pracovní činnosti.

Tabulka č. 5: Zaměstnávání zaměstnanců

Označení KP	Počet zaměstnanců	Druh pracovní smlouvy	Sezónní práce	Průměrná čistá mzda/měsíc
PS1	4	HPP, DPP	ANO	17 000,-
PS2	1500	HPP, DPČ, DPP	NE	Individuální
PS3	18	HPP, DPP	ANO	24 000,-
PS4	2	HPP, DPČ, DPP	ANO	25 000,-
PS5	11	HPP, DPP	ANO	Individuální
PS6	1	Živnostenský list, DPP, DPČ	NE	Nechci uvést
PS7	50	HPP, DPČ	NE	Nechci uvést
PS8	1	Živnostenský list	NE	Nechci uvést

Zdroj: Vlastní výzkum

Z výsledků je patrné, že všechny podnikatelské subjekty, které mají zaměstnance, zaměstnávají své pracovníky na hlavní pracovní poměr. PS6 a PS8 podnikají na základě živnostenského listu a zaměstnance nemají. Dle zjištěných skutečností čtyři podnikatelské subjekty, mikropodniky a malé podniky s maximálně 18 zaměstnanci, využívají zaměstnance k sezónním pracím. Dva podnikatelské subjekty mají stálý počet zaměstnanců a zbývající dva subjekty zaměstnance aktuálně nemají, PS6 má zkušenosti

i se zaměstnáváním osob na DPČ a DPP, ale nevyužívá je sezónně. Je tedy patrné, že velikost podniku hraje roli při zaměstnávání osob, mikropodniky a malé podniky zaměstnávají osoby sezónně, oproti tomu střední a velké podniky mají stálý počet zaměstnanců během celého roku.

„Aktuálně zaměstnávám čtyři zaměstnance, jednoho mám na hlavní pracovní poměr a zbývající tři na dohodu o provedení práce. Na dohodu mám brigádníky, který mají ještě jinou práci nebo to jsou studenti.“ (PS1)

„Podnik zaměstnává zaměstnance na hlavní pracovní poměr, občas přijmeme ale i zaměstnance na dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce. Převažuje ale hlavní pracovní poměr.“ (PS2)

„V mojom podniku jsem já a jeden pracovník na HPP, když je potřeba příjmu zaměstnance i na dohodu.“ (PS4)

„Teď v sezóně máme 11 zaměstnanců, čtyři zaměstnáváme na hlavní pracovní poměr a zbývající na dohodu o provedení práce.“ (PS5)

Je tedy zřejmé, že všechny oslovené podnikatelské subjekty, které mají zaměstnance, část pracovníků zaměstnávají na hlavní pracovní poměr. PS1 a PS5 přímo uvádějí, že sice zaměstnance na HPP zaměstnávají, ale převažuje u nich zaměstnávání na DPP.

Další otázkou byla sezónnost. Z osmi oslovených podnikatelských subjektů, čtyři zaměstnávají své zaměstnance v souvislosti s ročním obdobím a sezónností, jelikož v tomto období potřebují větší množství zaměstnanců. Na sezónní práce všechny podnikatelské subjekty své zaměstnance přijímají na DPP nebo DPČ.

„Víc zaměstnanců mám během léta, to zaměstnávám i více jak čtyři zaměstnance, přijímám je na DPP, vyhovuje mi to, nemusím odvádět pojištění.“ (PS1)

„Firma zaměstnává 18 zaměstnanců na HPP, v létě v době žní, přijímáme i několik lidí na DPP.“ (PS3)

„Zaměstnávám je na jaře a v létě, ale maximálně tak 2, více se mi nevyplatí.“ (PS4)

„Ano, v mém podniku zaměstnávám zaměstnance vzhledem k ročnímu období. Nyní máme 11 zaměstnanců, ale mimo sezónu jich mám jen 8. Na HPP se mi pracovníci

nemění, čtyři mám celoročně, ale na DPP jich máme během zimy méně, tak čtyři.“
(PS5)

Z odpovědí vyplývá, že u PS1 a PS4 hraje velkou roli finanční stránka. PS1 zaměstnává na DPP, aby nemusel odvádět pojištění, které by bylo finančně náročné, u PS4 je to podobné, více jak 2 zaměstnanci navíc by pro podnikatelský subjekt byli finanční zátěží.

Dále jsem se podnikatelských subjektů ptala, jakou mají jejich zaměstnanci průměrnou mzdu. Tři podnikatelské subjekty na tuto otázku nechtěly odpovědět, další tři uvedly, že se jejich průměrná mzda pohybuje okolo 16 000,- až 25 000,- měsíčně. Zbylé dva podnikatelské subjekty uvedly, že je to individuální a přímo nemohou odpovědět.

„Zaměstnávám 1 zaměstnankyni na HPP, ta si vydělá okolo 16 000,- za měsíc, brigádníci tak okolo 8 000,-. Už dlouho hledám kuchaře, tam by ten příjem byl vyšší.“
(PS1)

„U nás v podniku je velké množství pracovních pozic a každá je jinak ohodnocená, proto Vám nemohu sdělit, jaká je průměrná mzda v podniku.“ (PS2)

„Zaměstnanci nejsou dostatečně motivovaní, průměrná mzda se pohybuje kolem 24 000,- za měsíc.“ (PS3)

„Průměrná mzda je 25 000,-, u těch brigádníků je to méně.“ (PS4)

„Každý zaměstnanec má jiný plat, nedá se přímo specifikovat. Je rozdíl v platu kuchaře a uklízečky.“ (PS5)

Z rozhovoru je patrné, že PS2 a PS5 nechtějí přímo uvést částky průměrné měsíční mzdy, jelikož se u jednotlivých pracovníků příjem liší a tudíž se nedá přímo určit. Lze konstatovat, že zde existují velké rozdíly mezi pracovníky na jednotlivých pracovních pozicích.

4.1.4 Vytváření nových pracovních míst

V této kapitole jsem při rozhovorech s podnikatelskými subjekty zjišťovala, zda mají vzhledem k velikosti podniku adekvátní počet zaměstnanců, dále jsem se dotazovala, zda je pro ně obtížné nové pracovníky zajistit a jakým způsobem volná místa zveřejňují. Zajímalo mě také, jestli uvažují o navýšení počtu pracovních míst a za jakých okolností by nové pracovní pozice vytvořily, případně co jim v tom brání. Souhrnné informace od jednotlivých podnikatelských subjektů jsou v níže uvedené tabulce (Tabulka č. 6: Vytváření nových pracovních míst).

Tabulka č. 6: Vytváření nových pracovních míst

Označení KP	Obsazenost stávajících prac. pozic	Obtížnost nalézt nové zaměstnance	Uvažujete o vytvoření nových pracovních míst	Okolnosti, které brání k vytvoření nových míst
PS1	NE	ANO	ANO	Vysoké odvody za zaměstnance
PS2	NE	ANO	NE	Velikost podniku
PS3	ANO	ANO	ANO	Platové podmínky
PS4	ANO	ANO	ANO	Málo obdělávané půdy
PS5	NE	ANO	NE	Není pracovní síla
PS6	ANO	ANO	NE	Administrativní zátěž, vysoké odvody za zaměstnance
PS7	ANO	ANO	NE	Administrativní zátěž
PS8	ANO	NEVÍM	NE	Administrativní zátěž, vysoké odvody za zaměstnance

Zdroj: Vlastní výzkum

Ze zjištěných údajů je patrné, že tři podnikatelské subjekty nemají adekvátní počet zaměstnanců, jejich pracovní pozice nejsou plně obsazeny, zbývající podnikatelské subjekty mají pracovníků dostatek.

„Už dlouho hledám nového zaměstnance na HPP, ale pořád se to nedaří. Když už někoho seženu, tak chce jen zaměstnat na chvíli, nebo nesplňuje moje představy.“ (PS1)

„Nemáme obsazené všechny pracovní pozice, jelikož máme hodně zaměstnanců, tak se nám stává, že někdo odejde a hledáme na jeho místo někoho jiného.“ (PS2)

„Máme jedenáct zaměstnanců, to nám v sezoně vyhovuje, letos jsme ale měli zájem přijmout ještě navíc jednoho brigádníka a zatím se nám nepodařilo nikoho sehnat.“ (PS5)

Dále jsem se dotazovala, zda je pro podnikatelské subjekty obtížné volné pracovní pozice obsadit. Kromě PS8, který zaměstnance nemá, zbývající subjekty odpověděly, že je to pro ně obtížné. Největší problém spatřují v tom, že není dostatek kvalifikovaných pracovníků v jejich oborech, nebo se na pozice hlásí lidé, kteří pracovat moc nechtějí a na které není spolehnutí.

„Je to obtížné, hlásí se mi osoby na pracovní pozici a po zkoušce zjistím, že vlastně nemají v oboru zkušenosti a na zaučení nemáme prostor.“ (PS1)

„Ano, lidé nechtějí pracovat v zemědělství.“ (PS3)

„Přijmuli bychom, ale pracovníci nejsou. Lidé práci mají a ty co jí nemají, tak o ní nestojí. V dnešní době je to hodně těžké najít zodpovědné a spolehlivé pracovníky.“ (PS5)

O rozšíření nových pracovních míst uvažuje PS1, PS3 a PS4, ostatní podnikatelské subjekty jsou s aktuálním stavem pracovníků spokojeni a neuvažují o přijímání nových pracovníků na nové pracovní pozice.

„Chtěl bych někoho přijmout, jelikož je nás v práci málo a potřebuji další sílu, nejsem nejmladší a už všechno nezvládnou obstarat, jako tomu bylo doted' a hlavně už chci mít nějaký volno. Podnik vedu 27 let, za tu dobu jsem moc volna neměl a teď už bych chtěl.“ (PS1)

„Určitě zase někoho přijmeme v době žní.“ (PS3)

„Přijmul bych někoho, kdybych zvětšil podnik a měl více obdělávané půdy.“ (PS4)

Na otázku týkající se rozšíření počtu pracovních míst odpověděl rozsáhle PS1, který po mnoha letech zvažuje příjem zaměstnanců, hlavně proto, aby sám měl více volného času, který doposud postrádal.

Následující obrázek (Obrázek č. 1: Volná pracovní místa) znázorňuje, jakým způsobem podnikatelské subjekty zveřejňují nabídku volných pracovních míst.

Obrázek č. 1: Volná pracovní místa



Zdroj: Vlastní výzkum

Výše uvedený obrázek uvádí pět hlavních způsobů, kterými podnikatelské subjekty zveřejňují svou nabídku pracovních míst. Jako nejčastější způsob uvádějí sociální sítě a internetové stránky podniků.

„Práci nabízíme prostřednictvím Úřadu práce, na sociálních sítích a také máme vyvěšený inzerát volného místa v podniku v okně, kde ho můžou vidět lidi, co k nám přijdou nebo jdou okolo.“ (PS1)

„Nabídka volných pracovních míst je na našich webových stránkách, kde je u každé volné pracovní pozice napsáno, co je náplní práce na dané pozici, jaké požadavky na uvedenou pracovní pozici musíte splňovat a co Vám nabídneme, jaké benefity.“ (PS2)

„Naším zřizovatelem je město České Budějovice, volná místa naleznete na oficiálních stránkách města.“ (PS7)

Podnikatelským subjektům k vytvoření nových míst brání zejména vysoké odvody zdravotního a sociálního pojištění za zaměstnance a velká administrativní zátěž.

„Myslím, že největší problém, který nám brání při vytváření míst a příjmu nových pracovníků je ten, že nemáme takové platové ohodnocení, které by lidi na tyto pozice lákalo.“ (PS3)

„Můj podnik není zas tak veliký, tudíž nemám zas tak velké finanční prostředky, které by mi umožnily přijmout větší množství zaměstnanců.“ (PS5)

„Sice neplánuji rozšíření ani zaměstnance, ale myslím, že podnikům brání velká administrativní zátěž, vysoké odvody z mezd a třeba i nějaké stavební úpravy, jako je výstavba šatny pro zaměstnance.“ (PS8)

4.1.5 Motivace pracovníků

Touto kapitolou bych chtěla navázat na předešlý bod výzkumu, kde jsem u podnikatelských subjektů zjišťovala, jestli mají dostatek zaměstnanců a zda uvažují o navýšení počtu pracovních míst. V této kapitole přímo uvádím, jakými pracovními benefity, mzdou nebo jinými výhodami motivují zájemce získat pracovní pozici, popřípadě, jak zaměstnance motivují k lepším pracovním výkonům. Každý podnikatelský subjekt uvádí benefity, které sám poskytuje. Ze získaných rozhovorů jsem vytvořila tabulku (Tabulka č. 7: Motivace pracovníků), ve které jsem uvedla nejčastější pracovní benefity, které podnikatelské subjekty svým zaměstnancům poskytují.

Tabulka č. 7: Motivace pracovníků

Označení KP	Mzda	Stravenky	Služební auto, telefon	Flexibilní pracovní doba	Kariérní růst	Stravování
PS1				x		x
PS2					x	x
PS3		x	x			
PS4				x		
PS5					x	x
PS6	x					x
PS7		x	x			
PS8	-	-	-	-	-	-

Zdroj: Vlastní výzkum

Všechny podnikatelské subjekty uvádí, jaké benefity mají jejich zaměstnanci, díky kterým jsou motivováni k pracovním výkonům, pouze PS8 uvádí, jaký benefit je podle něj nejrozšířenější u jiných podniků, jelikož žádné nedává.

„Žádné benefity nemám. Nemám je komu dávat. Zaměstnance nemám. Ale asi jsou pro lidi důležité. Myslím, že příspěvky na stravu, stravenky, ty asi dostávají hodně, nebo taky mívají více dovolené.“ (PS8)

Ostatní podnikatelské subjekty uvádějí jako nejrozšířenější benefity: stravenky, kariérní růst, zvýhodněné stravování v podniku a flexibilní pracovní dobu. Pouze PS6 uvádí jako benefit mzdu, tu ostatní subjekty neuvádí. Nejvíce rozšířeným benefitem je stravování, které uvádějí čtyři z oslovených podnikatelských subjektů.

„Zaměstnanci u nás mají nárok na stravenky, služební auto a telefon, dostávají FKSP.“ (PS3) – FKSP (fond kulturních a sociálních potřeb)

„Pro své zaměstnance mám jako benefit týden dovolené navíc a flexibilní pracovní dobu.“ (PS4)

„Máme kamarádský kolektiv, to je velký benefit a jinak mají možnost postupu. Pokojská se může stát recepční.“ (PS5)

Vyčerpávající seznam pracovních benefitů a celou řadu příspěvků uvedl PS2.

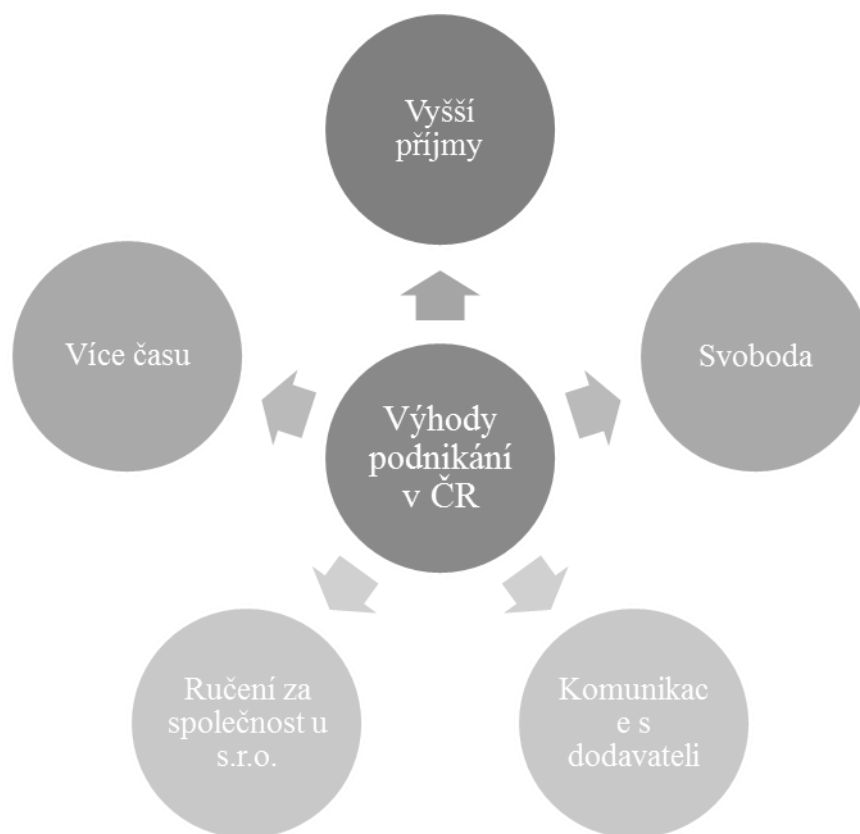
„Náš podnik nabízí stabilní zaměstnání v české společnosti s možností pracovního postupu: 5 týdnů dovolené, měsíční a roční odměny, příspěvky na dopravu a ještě i další výhody, jako například závodní stravování, možnost nákupu zboží za výhodné ceny v kantýně nebo příspěvek na penzijní spoření.“ (PS2)

4.1.6 Výhody a nevýhody podnikání v ČR

V jednotlivých rozhovorech jsem také zjišťovala, jaké výhody a nevýhody spatřují podnikatelské subjekty při podnikání v České republice. Cílem bylo zjistit, co považují jednotlivé subjekty za silné a slabé stránky podnikání. Jelikož každý podnik či člověk má jiné priority, uvádí jiné výhody i nevýhody.

Na následujícím obrázku (Obrázek č. 2: Výhody podnikání v ČR) je patrné, jaké výhody podnikatelské subjekty spatřují při podnikání v České republice. Podnikatelské subjekty dokázaly shrnout celkem pět výhod, které jim podnikání přináší.

Obrázek č. 2: Výhody podnikání v ČR



Zdroj: Vlastní výzkum

Každý podnikatelský subjekt spatřuje výhody v něčem jiném. Například PS6 uvedl jako výhodu více volného času, oproti tomu PS1 naopak zmínil, že žádným volným časem nedisponuje a potřeboval by ho.

„Chtěl bych někoho přijmout, jelikož je nás v práci málo a potřebuji další sílu, nejsem nejmladší a už všechno nezvládnou obstarat, jako tomu bylo doted’. Hlavně už chci mít

ňáký volno. Podnik vedu 27 let, za tu dobu jsem moc volna neměl a teď už bych chtěl.“
(PS1)

„Pro mě je výhodou čas, můžu si ho rozvrhnout, jak chci já, taky je pro mě výhodou dobrá komunikace s dodavateli.“ (PS6)

Podnikatelský subjekt (PS1) uvádí jako výhodu podnikání určitou svobodu, ale čas za výhodu nepovažuje.

„Je dobré, že se můžu svobodně rozhodovat, co a jak a kdy udělám a jsem sám sobě pánem, to mi vyhovuje. Asi bych nedokázal teď pracovat jako zaměstnanec.“ (PS1)

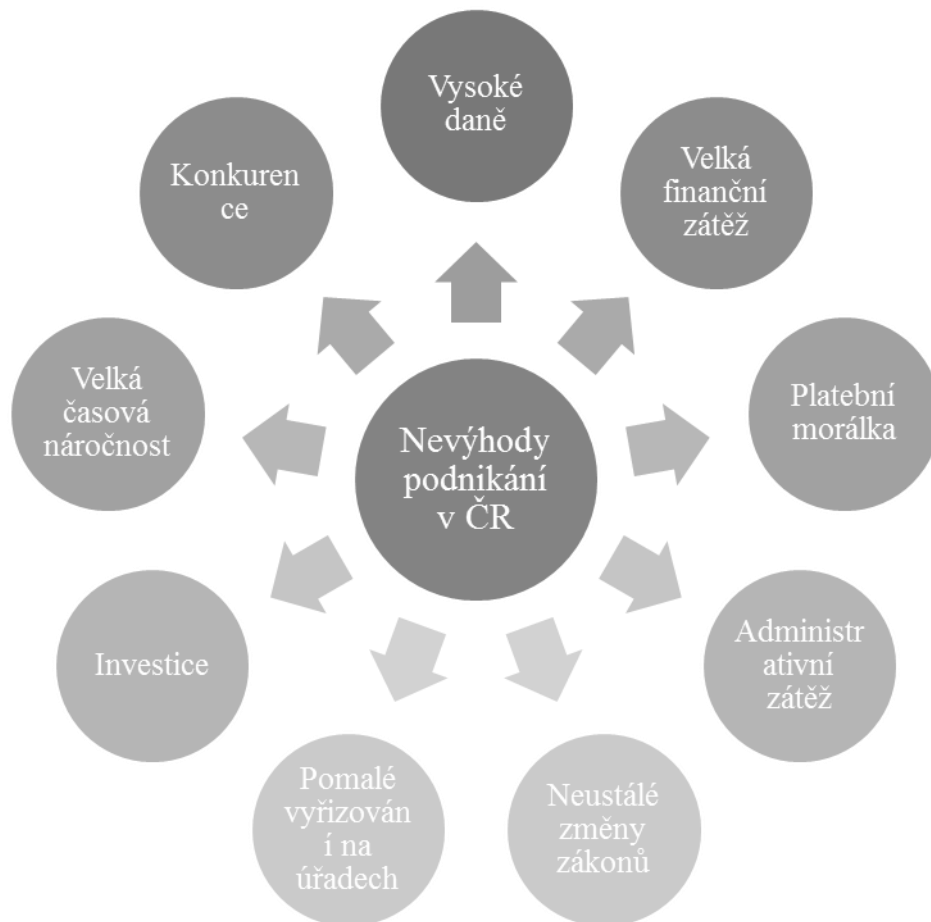
„My jako společnost s.r.o. považujeme za výhodu, že společníci ve společnosti ručí za společnost do výše nesplaceného základního kapitálu. Nemůžou tedy přijít o majetek.“
(PS7)

Společnost (PS7) považuje za výhodu, že společníci nemohou přijít o svůj majetek, jelikož je veškeré riziko přeneseno na společnost.

Z jednotlivých odpovědí podnikatelských subjektů na otázky o výhodách podnikání v ČR vyplývá, že každý podnikatelský subjekt má jiný názor a uvádí jiné výhody. Odlišnosti se také týkají toho, o jakou formu společnosti se jedná. OSVČ uvádějí jiné výhody a s.r.o. také jiné výhody. Výhoda, kterou uvádí PS7, tedy společnost s.r.o., je výhodou právě jen pro tuto formu společnosti.

Nevýhody podnikání spatřují podnikatelské subjekty hlavně ve velké administrativní a finanční zátěži. Pro lepší přehlednost uvádím obrázek (Obrázek č. 3: Nevýhody podnikání v ČR).

Obrázek č. 3: Nevýhody podnikání v ČR



Zdroj: Vlastní výzkum

Z výše uvedeného obrázku (Obrázek č. 3: Nevýhody podnikání v ČR) je patrné, co podnikatelské subjekty vnímají jako největší nevýhody při podnikání v České republice.

„Podnikání je podle mě časově náročné, aspoň u mě v podniku. Nemůžu si dovolit tolik zaměstnanců, abych měl čas na svoje zájmy.“ (PS1)

Uvedený PS1 spatřuje nevýhody v časové náročnosti, která je propojená s finanční zátěží. Jelikož nemá dostatek prostředků, které by mu umožnily zaměstnávat více lidí, je nucen práci vykonávat sám.

Nejvíce zmiňovanou nevýhodou je velká administrativní zátěž, tuto nevýhodu uvádí PS4, PS5 a PS8.

„Nevýhoda je velká administrativní a finanční zátěž.“ (PS4)

„Podle mne je nevýhodou vleká administrativní zátěž a konkurence mezi podnikateli.“ (PS5)

„No, nevýhody jsou určitě ve velké administrativní zátěži, pomalé vyřizování na úřadech a neustálé změny zákonů.“ (PS8)

Nevýhodou podle PS3 jsou vysoké daně, kvůli kterým se lidé do podnikání nepouštějí. Tento subjekt tedy přichází s návrhem, ve kterém by při snížení sazeb daní mohlo dojít k rozšíření podnikání v České republice.

„Podnikání v České republice je velmi nákladné. Největší nevýhodou jsou vysoké daně, zvážení jejich sazeb by přispělo k podnikání v České republice.“ (PS3)

Investice a platební morálku uvádí jako největší nevýhodu PS6.

„Nevýhodou jsou investice, musíme pořád budovat a pořizovat nové statky, aby vše odpovídalo normám. A taky platební morálka je v česku hrozná. Lidí si něco objednájí, dostanou zboží nebo služby, ale nezaplatí včas faktury.“ (PS6)

Odpovědi poukazují na to, že podnikatelské subjekty dokáží lépe charakterizovat nevýhody podnikání, než jeho výhody. Podnikatelské subjekty uvedly celkem pět výhod podnikání a devět nevýhod podnikání. Při analýze jednotlivých odpovědí se subjekty v zásadě shodují.

4.1.7 *Formy podpory podnikání*

Poslední okruh otázek zajišťuje trs č. 7: formy podpory podnikání, ve kterém jsem se jednotlivých podnikatelských subjektů ptala, zda využívají některou z forem podpory podnikání, a pokud ano, tak jakou? Dotazovala jsem se také, zda stát podniky podporuje i jinak, než jen prostřednictvím finančních prostředků. Cílem bylo získat informace o využívaných dotacích nebo jiných formách podpory podnikání a zjistit, zda mají podnikatelské subjekty s českou vlastnickou strukturou dostatečnou podporu v oblasti podnikání.

Z jednotlivých odpovědí je patrné, že převážná část dotazovaných má jisté zkušenosti s využíváním podpory podnikání prostřednictvím jednotlivých dotací. Dále jsem zjistila, že střední a velké podniky jsou s podporou podnikání a využitím dotací v České republice spokojeni, což ovšem neplatí u mikropodniků.

V tabulce (Tabulka č. 7: Podpora podnikání) zaznamenávám odpovědi jednotlivých podnikatelských subjektů na otázky o podpoře podnikání v ČR. Tázala jsem se podnikatelských subjektů, zda aktuálně využívají některou z forem podpory podnikání, o jakou podporu přímo jde, případně, kterou dříve využívaly. Následně jsem se dotazovala, jaký mají na tyto formy podpory osobní názor.

Tabulka č. 7: Podpora podnikání

Označení KP	Podpora podnikání	Jakou podporu využíváte/ jste využíval	Subjektivní pocity
SP1	NE	Dotace od ÚP	negativní
PS2	ANO	Dotace a programy od ÚP Dotace v zemědělství - SZIF	pozitivní
PS3	ANO	Dotace v zemědělství -SZIF	pozitivní
PS4	ANO	Dotace od ÚP Dotace v zemědělství SZIF	negativní
PS5	NE	-	negativní
PS6	NE	Dotace od ÚP	negativní

PS7	ANO	Dotace v zemědělství – SZIF, dotace města České Budějovice	pozitivní
PS8	NE	-	negativní

Zdroj: Vlastní výzkum

Ze zjištěných poznatků vyplývá, že aktuálně využívají některou z forem podpor podnikání čtyři podnikatelské subjekty, které využívají zejména dotace od Úřadu práce nebo dotace v zemědělství, které poskytuje státní zemědělský intervenční fond. Tento fond je akreditovanou platební agenturou, která zprostředkovává finanční podpory z Evropské unie a národních zdrojů.

„Využíváme dotace v zemědělství, které nám stačí.“ (PS3)

„Naším největším zdrojem financí jsou dotace v zemědělství a dotace od města Českých Budějovic.“ (PS7)

V minulosti čerpaly různé podpory také PS1, PS4 a PS6, které využívaly zejména dotace z Úřadu práce.

„Nyní nic nevyužíváme, ale před pár lety jsme žádali o dotace na zaměstnance přes Úřad práce. Měli jsme to na tři lidi. Ta dotace byla asi na šest měsíců, měli jsme to pokaždý na někoho jinýho. Ty dotace byly docela vysoký, na jednoho zaměstnance jsme měli dokonce 24 000,- měsíčně. Možná bych to zas někdy využil, kdyby to šlo.“ (PS1)

„Využil jsem příspěvek pro začínající podnikatele, které poskytoval Úřad práce.“ (PS4)

„Před mnoha lety, jsem využil nákej příspěvek od Úřadu práce, ale nevím, jak se to už jmenovalo.“ (PS6)

PS5 a PS8 nikdy o žádnou dotaci nebo jinou podporu nežádaly, a ani neměly zájem ji využívat.

„Nikdy jsem o ničem takovém neuvažovala, podnik funguje dobře i bez dotací.“ (PS5)

„Žádnou dotaci nevyužívám, ani jsem jí nikdy nevyužívala, můj podnik je malinký, žádné dotace nepotřebuji.“ (PS8)

Většina podnikatelských subjektů zároveň automaticky uvedla, jaké formy podpory využívá. Nejrozšířenější formou podpory jsou mezi zkoumanými subjekty dotace v zemědělství, které využívají aktuálně čtyři podnikatelské subjekty.

„Využíváme celou řadu dotací, které převážně souvisejí se zemědělstvím. Zejména využíváme dotace od státního zemědělského intervenčního fondu, kde čerpáme dotace z programu rozvoje venkova České republiky na roky 2014-2020, potom využíváme dotace na Q CZ mléko a podporu spotřeby školního mléka.“ (PS2)

„Dotace v zemědělství, jsou to přímé platby na využitou plochu, je to vlastně dotace na podporu zemědělce, kterej hospodaří na více jak jednom hektaru. Potom s tím souvisí dotace na investice do oprav nebo budování a dotace na chov skotu na maso.“ (PS4)

„Podnik zejména využívá dotace v zemědělství a dotace od města Budějovic, protože město je výhradním společníkem společnosti. Z toho zemědělství to je dotace pro méně příznivé oblasti, na lesnickou infrastrukturu, dotace na obhospodařovanou půdu, greening, to je vlastně dotace na ozelenění krajiny, kterou můžou dostat jen zemědělci, kteří udržují stanovenou výměru travních a lesních porostů, jsou tam ale i další dotace.“ (PS7)

Poté subjekty uvedly, zda využívají nebo využívaly dotace od Úřadu práce, kde PS1 zmínil, že v minulosti využíval příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa, které obsadil uchazečem o zaměstnání.

„Konkrétně se dotace jmenovala společensky účelné pracovní místo, bylo to tak, že jsme si našli někoho, kdo je delší dobu hlášený na pracáku a vytvořili jsme pro něj místo a úřad nám poskytl finanční prostředky na mzdu.“ (PS1)

V neposlední řadě jsem u podnikatelských subjektů zjišťovala, jaké mají subjektivní pocity ze zmíněných podpor, které mohou využívat nebo využívají. Zda se jim zdají dostatečné, případně co by třeba přispělo k jejich větší spokojenosti. Z výsledků vyplývá, že všechny subjekty, které někdy využívaly nebo stále využívají některé z uvedených dotací, mají vesměs o dané dotace zájem a i v budoucnu by si bez dotací nedokázala řada z podnikatelů představit další existenci.

Dotazované podnikatelské subjekty „2“, „3“ a „7“ uvedly, že podle jejich pocitů, jsou podporováni dostatečně a jsou s danými dotacemi spokojeni.

„Jsme spokojeni. Myslíme, že nás stát podporuje dostatečně. Využíváme celou řadu dotací.“ (PS2)

„Myslím si, že ty dotace, které máme, jsou pro nás dostatečné. Ovšem bez nich by si náš podnik nestál nejlépe.“ (PS3)

„Bez podpory státu a města by náš podnik nejspíš neexistoval. Město je výhradním vlastníkem a musí nás podporovat a dotovat. Ty dotace, které aktuálně dostáváme, jsou adekvátní.“ (PS7)

Ostatní podnikatelské subjekty nejsou spokojeni s podporou, kterou jim stát poskytuje. Například podle PS4, stát rozdává dotace velkým podnikům a pro mikropodniky a malé podniky již dotace nejsou, nebo jsou omezené.

„Sice využívám dotace, ale nepřijde mi, že by byly dostatečné. Myslím, že by nás, malé podnikatele, stát měl podporovat víc, myslím, že převážnou část peněz, které jsou vyhrazené na různé dotace, dostanou jen velké podniky a k nám jde jen to, co zbyde.“ (PS4)

Zjišťovala jsem také, jestli stát dokáže podporovat podnikatele i jinak, než prostřednictvím dotací. Ze získaných informací vyplývá, že podnikatelské subjekty mají zejména přehled o podpoře prostřednictvím dotací. O jiných způsobech podpory má povědomí PS2, PS3 a PS5.

„Určitě stát také podporuje podnikatele prostřednictvím programů, na vývoj a výzkum.“ (PS2)

„Spolupracujeme s Českomoravskou rozvojovou bankou, se kterou stát spolupracuje. Poskytuje určité záruky a zvýhodněné úvěry pro české podniky.“ (PS3)

PS5 žádné dotace nevyužívá, ale podle jeho názoru nejde jen o finanční dotace, které stát zprostředkovává, ale jde i o již zmíněné určité výhody, které stát umožňuje.

„Myslím, že stát podporuje podnikatele různě, je to například různými zákony, které podporují a vymezují podnikání. Víím, že stát podporuje malé a střední podnikatele.“ (PS5)

4.1.8 Shrnutí výsledků

V mé práci jsem si stanovila dvě výzkumné otázky. První výzkumná otázka zněla: Mají podnikatelské subjekty s českou vlastnickou strukturou dostatečnou podporu v oblasti podnikání?

Z rozhovorů s osmi podnikatelskými subjekty, které jsem prováděla prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů jsem se dozvěděla, že podnikatelské subjekty čerpají finanční podpory od státu v rámci různých dotací a programů. Všechny mikropodniky a většina malých podniků, které tvoří převážnou část oslovených, vyhodnotila podporu jako nedostatečnou. Nedostatky vnímají zejména v dotacích, které podle nich stát dává převážně velkým podnikům.

Co se týče jiných podpor, které může stát poskytnout, uvádí podnikatelské subjekty programy na vývoj a výzkum, určité záruky a zvýhodněné úvěry u Českomoravské záruční a rozvojové banky a podporu konkurenceschopnosti malých a středních podnikatelů.

Druhá výzkumná otázka byla formulována takto: Jsou podnikatelské subjekty s českou vlastnickou strukturou dostatečně motivovány k vytváření pracovních míst?

Z odpovědí jednotlivých subjektů vyplývá, že podniky nejsou dostatečně motivovány k vytváření pracovních míst. Brání jim v tom zejména vysoká administrativní zátěž a vysoké odvody za zaměstnance na zdravotním a sociálním pojištění. Nové pracovníky přijímají v případě, že jim některý zaměstnanec odejde, nebo za předpokladu, že by došlo k rozšíření podniku.

Trochu jiné je to u zaměstnavatelů, kteří své zaměstnance přijímají na tzv. „brigády“, kterými je dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. V sezóně jsou zaměstnavatelé motivováni přijímat zaměstnance na tyto „brigády“, jelikož z nich nemusí v určitých případech odvádět odvody na zdravotní a sociální pojištění, proto jsou pro ně výhodnější.

4.2 Kvalitativní výzkum – pracovníci ÚP

Ve své diplomové práci se, kromě jiného zaměřuji také na problematiku nezaměstnanosti. Proto jsem si jako dílčí cíl práce stanovila, popsat aktuální situaci na trhu práce v Jihočeském kraji. V této části tedy rozebírám a analyzuji postoje pracovníků krajské pobočky Úřadu práce v Českých Budějovicích k problematice nezaměstnanosti.

Výzkumný soubor tvoří dva pracovníci ÚP, se kterými jsem prováděla polostrukturovaný rozhovor. Tito pracovníci se zabývají agendou zaměstnanosti, takže mají o dané problematice ucelený přehled. Připravila jsem si pět otázek (Příloha č. 2), na které jsem se komunikačních partnerů záměrně dotazovala. Některé otázky jsem při rozhovoru rozšířila. Z odpovědí na jednotlivé otázky jsem vytvořila následující trsy:

Trs č. 1: nezaměstnanost

Trs č. 2: osoby v projektech

Trs č. 3: nabídka a poptávka po práci

Tabulka č. 9: Rozdělení pracovníků krajské pobočky ÚP v ČB

Označení komunikačního partnera	Dosažené vzdělání	Pracovní zařazení	Pracovní pozice	Počet odpracovaných let na této pozici
A	Vysokoškolské	KrP	Ředitel odboru zaměstnanosti	3,5 let
B	Vysokoškolské	KoP	Poradce pro dlouhodobě nezaměstnané	7 měsíců

Zdroj: Vlastní výzkum

Ve svém kvalitativním výzkumu jsem komunikačním partnerům z ÚP pokládala otázky související s aktuálním stavem nezaměstnanosti, dotazovala jsem se na projekty APZ a zda může ÚP ovlivnit nabídku a poptávku na trhu práce. Ze zjištění vyplývá, že komunikační partneři mají shodný pohled na nezaměstnanost, většina jejich odpovědí koresponduje se statistikami a jinými zjištěnými skutečnostmi.

Mou první otázkou bylo, jaký mají pohled na aktuální stav nezaměstnanosti. Oba komunikační partneři se shodují, že takto nízký podíl nezaměstnaných osob a celková

situace na trhu práce nemůže vydržet v dlouhodobém horizontu. Komunikační partner „A“ uvádí, že aktuální situace na trhu práce bude ještě udržitelná v roce 2019, ale od následujícího roku se situace změní a začne se projevovat krize.

„Předpokládáme, že se situace na trhu práce udrží v tomto roce, příští rok však dojde ke zhoršení situace, ovlivňuje nás nejvíce Rakousko a Německo a jejich zakázky, které jsou ve většině případů na dobu určitou a končí v průběhu letošního roku.“ (A)

Komunikační partner „B“ tvrdí, že je to otázka několika měsíců, ekonomie je nyní na vrcholu, začne se přehřívat a nezaměstnanost bude růst.

„Myslím, že takto nízké procento nezaměstnaných dlouhodobě nevydrží, momentálně je ekonomie na vrcholu a začíná se přehřívat. Postupně bude nezaměstnaných zase přibývat. Tento jev trvá nyní již dlouho a je otázka pár měsíců, kdy se nezaměstnanost opět zvýší.“ (B)

Dále jsem zjišťovala, jaké skupiny osob jsou podle jejich názoru nezaměstnaností nejvíce ohrožené. Dotazovaní vyjmenovali podobné okruhy osob.

„Jsou to osoby starší 50 let, zdravotně hendikepovaní, lidé bez kvalifikace, maminky s dětmi do 10 let a osoby na sociálních dávkách.“ (A)

„Lidi co mají invaliditu nebo nějaké zdravotní omezení a lidé 55 +, tito lidé jsou v dnešní době těžko zaměstnatelní. Velký problém je také u osob, které mají exekuce. Tyto osoby budou vedeny jako nezaměstnané, protože pracovat nechtějí, aby se jim exekuce nestrhávali z platu. A tyto osoby nejčastěji pracují načerno.“ (B)

Komunikační partner „B“ také uvádí, jaký je podle něho důvod, proč mají tyto osoby ztíženou schopnost zařadit se na trh práce.

„Zaměstnavatelé stojí o zdravé, produktivní jedince, kteří jim na daných pracovních pozicích vydrží dlouhodobě.“ (B)

Komunikačních partnerů jsem se také dotazovala na jejich názor na projekty v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Zjišťovala jsem, zda osoby zařazené do těchto projektů v daném zaměstnání vydrží nebo se po skončení vrací zpět do evidence ÚP. Oba komunikační partneři uvádějí tyto projekty jako užitečné a z jejich pohledu dávající smysl. Tyto projekty jsou vytvořené zejména pro osoby ohrožené nezaměstnaností,

které jsem již uvedla v předchozím bodě. Jde tedy zejména o osoby dlouhodobě nezaměstnané, starší 50 let a osoby se zdravotním omezením, pro které je na trhu práce těžší sehnat vhodné zaměstnání.

Komunikační partner „A“ uvedl, že ÚP prováděl před několika lety průzkum, ze kterého vyplynulo zjištění, že 72 % zařazených osob do projektu SÚPM, si po skončení projektu našlo zaměstnání. Podobnou informaci mi sdělil i druhý dotazovaný.

„U společensky účelných pracovních míst vyhrazených je uplatnitelnost větší, v podniku si ho zaučí a pokud se osvědčí, je velká pravděpodobnost, že na dané pracovní pozici zůstane.“ (B)

Tento partner dále uvádí, že je rozdíl mezi jednotlivými projekty. Podle něho osoby na SÚPM na pozicích zůstávají, ale pokud jsou tyto osoby zařazeny do projektu Veřejně prospěšných prací, tak lze hovořit o jiné situaci.

„Pokud jsou zařazeni na veřejně prospěšné práce, tak tam si je nenechají, nebo minimálně. Obce vesměs čekají na další dotace.“ (B)

Komunikační partner přesto uvedl, že oba tyto projekty jsou důležité. Lidé se podle něho začlení na trh práce a získají určité pracovní návyky, které jim mohou zjednodušit nástup do jiné práce. Podobnou myšlenku uvedl i komunikační partner „A“.

„Člověk získá určité návyky, zejména ti ohrožení a dlouhodobě nezaměstnaní.“ (B)

Další otázkou jsem zjišťovala, zda podniky v našem regionu vytvářejí pro uchazeče o zaměstnání dostatek volných pracovních míst. Oba komunikační partneři odpověděli, že je možné hovořit o dostatku volných pracovních míst, aktuálně je větší nabídka práce než poptávka. Ovšem tato situace není stejná ve všech odvětvích, někde pracovní síla chybí.

„Aktuálně je nejrekordnější poptávka od roku 1998. Celkově tedy nabídka převyšuje poptávku, ale není to úplně ve všech profesích, někde pracovníci chybí.“ (A)

„Momentálně ano, je vyšší nabídka než poptávka. Je to ekonomikou. Například je hodně míst pro řidiče, ale nejsou kvalifikovaní pracovníci, kteří by splnili požadavky. Naopak je velké množství administrativních pracovníků a práce pro ně není.“ (B)

V poslední části rozhovoru jsem zjišťovala, zda může ÚP ovlivnit nabídku a poptávku na trhu práce. Komunikační partneři mě informovali o možnostech pro studenty, kdy v rámci poradenství ÚP poskytuje rady k volbě povolání, vědomostní a zájmové testy a další informace k nabídkám oborů a stavu nezaměstnanosti.

„ÚP poskytuje takovou osvětu pro studenty, je však přímo na nich a na jejich rodičích, pro co se pak rozhodnou. V dnešní době chybí zejména lidi v řemeslných oborech.“ (A)

„Na ÚP je oddělení poradenství, kde v rámci projektu IPS – radí dětem kam do školy. Je to individuální nebo skupinové poradenství. Individuálně přijde dítě s rodičem a provádí se test zájmů. Dítěti se doporučí určité obory, které by byli vhodné a proberou se jejich možnosti.“ (B)

Komunikační partner „A“ dále uvádí, že optimalizaci studijních oborů provádí krajský úřad. Ten také začíná poskytovat různá stipendia na jednotlivé obory, na které se již mnoho studentů nehlásí, ale musí být podporovány, jelikož jsou potřebné.

5 DISKUSE

V mé diplomové práci na téma „Lokalizovaná ekonomie jako jeden z nástrojů řešení sociálních dopadů nezaměstnanosti v Jihočeském kraji“, jsem si zvolila za cíl zmapovat nástroje lokální ekonomie, blíže charakterizovat možnosti rozvoje a podpory místního podnikání, zjistit, zda jsou podnikatelské subjekty dostatečně motivovány k vytváření pracovních míst a popsat situaci na trhu práce v Jihočeském kraji. K naplnění zvolených cílů jsem si stanovila dvě výzkumné otázky, které podle Hendla (2016) může výzkumník během výzkumu upravovat nebo doplňovat. Výzkumné otázky jsem nijak neměnila, doplňovala jsem pouze otázky, které jsem jednotlivým komunikačním partnerům pokládala.

Výzkum jsem prováděla s lokálními podnikatelskými subjekty a s pracovníky krajské pobočky Úřadu práce v Českých Budějovicích. Celkem se mého výzkumu účastnilo osm podnikatelských subjektů a dva komunikační partneři s ÚP. U podnikatelských subjektů jsem zejména zjišťovala, jaké mají povědomí o lokální ekonomii, potřebné informace o zaměstnancích a jaké spatřují výhody a nevýhody při podnikání v ČR. U pracovníků ÚP jsem měla za cíl získat náhled na problematiku nezaměstnanosti, její aktuální stav a vývoj do budoucnosti.

Celkem jsem oslovila dvacet tři podnikatelských subjektů, ale pouze osm z nich bylo ochotno se zúčastnit mého výzkumu. Výzkumný soubor je podle Dismana (2011) skupina jednotek, které skutečně zkoumáme. Tento soubor v mém výzkumu tvoří mikropodniky, malé, střední a velké podniky. U těchto subjektů jsem prováděla polostrukturované rozhovory, které, jak uvádí Miovský (2006) mají předem specifikované otázky, a u kterých můžeme v průběhu rozhovoru měnit jejich pořadí, nebo je doplňovat. Nejvíce rozhovorů jsem provedla v mikropodnicích, kde mi ochotně poskytli potřebné informace. Střední a velké podniky mi nebyly ochotné poskytnout rozhovory, bylo těžké najít podnikatelský subjekt, který se výzkumu zúčastní.

Komunikační partnery z krajské pobočky ÚP v Českých Budějovicích jsem oslovila dva. Oba mi ochotně poskytli rozhovory a zodpověděli jednotlivé otázky. Komunikační partnery jsem si vybrala pomocí prostého záměrného výběru, ve kterém účastníci musejí splňovat určitá kritéria a souhlasit s výzkumem (Miovský, 2006). Pro můj výzkum jsem oslovila pracovníky z agendy zaměstnanosti, kteří se zabývají problematikou nezaměstnanosti a znají situaci na trhu práce.

Odpovědi na mnou stanovené otázky jsem analyzovala prostřednictvím kvalitativní strategie výzkumu. Použila jsem metodu vytváření trsů, která má za cíl dle Miovského (2006) jednotlivé výroky kategorizovat a seskupit do skupin. Každý vytvořený trs jsem dále analyzovala.

Kvalitativní výzkum – podnikatelské subjekty

Diskuze k trsu č. 1: Informovanost o lokální ekonomii

Prvním analyzovaným trsem, který vyplynul ze stanovených otázek a odpovědí, je informovanost o lokální ekonomii. Dva subjekty uvedly, že tento pojem neznají a ani si pod ním nedokáží nic představit. Ostatní subjekty jisté znalosti a představy mají a dokázaly je obecně popsat. Dle jejich slov je to ekonomie určité lokality a ekonomie regionů, kdy se nákup a prodej odehrává na jednom místě. Přesněji to specifikuje Zíka (2017), který hovoří o lokální ekonomii jako o šetrném hospodaření s obnovitelnými zdroji a péčí o ekonomický potenciál, který je využíván v určité lokalitě.

S lokální ekonomikou se většina podnikatelských subjektů setkává ve člancích nejruznějších časopisů a novin, v televizi, obchodě nebo v práci. Ovšem někteří o ní dokonce vůbec neslyšeli. Toto zjištění vyvrací mé domněnky, jelikož jsem si myslela, že povědomí o lokálnosti je již tak prostoupené naší společností, že o ní musí mít povědomí všichni. Podle mého názoru je to způsobeno tím, že tento pojem zná jen určitá skupina lidí a pro ostatní je tento pojem cizí. Tito lidé si nedovedou pod tímto pojmem nic představit, i když ve skutečnosti určité znalosti mají. Osobně jsem si myslela, že se s ním subjekty setkávají zejména v obchodech, kde se podle mého názoru lokální výrobky propagují nejvíce.

V souvislosti s lokální ekonomikou jsem se dotazovala subjektů na regionální produkty, které některé podniky vytvářejí. Jde o jedinečné, tradiční a místní suroviny, které jsou ekologicky šetrné a reprezentují určité místo nebo region, materiály (Asociace regionálních značek, © 2010-2017). Odpovědi ukazují, že všichni dotazovaní tyto produkty znají, často se s nimi setkávají a některé podniky přímo označení regionálních výrobků mají. Jde zejména o určité druhy potravin, které nesou určité označení a mají speciální certifikáty. Většina oslovených subjektů si ale myslí, že čeští spotřebitelé tyto výrobky nekupují, protože jsou podle nich cenově méně dostupné. Tato informace je podle mého názoru zajímavá. Osobně jsem si myslela, že čeští spotřebitelé tyto výrobky

a služby upřednostňují, což vyplynulo i ze zjištěných faktů, kde všichni uvedly, že se s regionálními produkty setkávají.

Diskuze k trsu č. 2: Region

Všichni dotazovaní mají sídlo firmy, výrobní závody a provozovny v rámci Jihočeského kraje a orientují se převážně na české spotřebitele, pouze podnikatelský subjekt „6“ uvedl, že se orientuje na spotřebitele po celém světě. Subjekty dále uvedly, že jejich výroba a služby směřují i mimo daný region, pouze subjekty „1“ a „8“, které jsou mikropodnikem, uvedly, že jejich výrobky a služby zůstávají v daném regionu, kterým je okres České Budějovice. Ze získaných informací vyplynulo, že podniky, které mají méně, jak 250 zaměstnanců zaměstnávají převážně lokální pracovníky. Tato informace mě nepřekvapila. V lokální ekonomice máme za cíl zaměstnávat místní zaměstnance, tudíž se převážná část podniků chová lokálně, a ani o tom neví. Tato ekonomika vytváří příležitosti pro své členy, nabízí jim pracovní příležitosti vzhledem k jejich znalostem a dovednostem, nezaměstnanost tedy není v této ekonomice takové riziko, jelikož tu má každý své místo (Zíka, 2017). Pouze podnikatelský subjekt „2“, který je velkým podnikem, zaměstnává zaměstnance i z jiných regionů, což se ovšem dá u velkých firem očekávat.

Diskuze k trsu č. 3: Zaměstnanci

Dalším předmětem výzkumu bylo od podnikatelských subjektů získat informace o jejich zaměstnancích. Pro můj výzkum jsem podnikatelské subjekty vyhledávala podle jejich velikosti, která se člení podle počtu zaměstnanců. Nejvíce oslovených bylo z mikropodniků a malých podniků. Střední a velký podnik jsem získala od každého pouze jeden, jelikož podniky, které zaměstnávají nad 50 zaměstnanců, mi nebyly ochotny poskytnout žádné informace.

Z výzkumného šetření vyplývá, že oslovené podnikatelské subjekty, zaměstnávají zaměstnance zejména na HPP a DPP. U jednotlivých subjektů se liší tyto smlouvy v závislosti na velikosti podniku a na sezónnosti vykonávaných prací. Mikropodniky a malé podniky přijímají zaměstnance na sezónní práce a zaměstnávají na nich zaměstnance na DPP a DPČ. Žádný subjekt nevedl, že by na sezónní práci zaměstnal osobu na HPP. Velký a střední podnik sezónních zaměstnanců nevyužívají. Dále spatřuji rozdíl u mikropodniků a malých podniků, které zaměstnávají své pracovníky více na DPP a středních a velkých podniků, kde využívají DPČ. Myslím, že rozdíl je

zejména v tom, že mikropodniky a malé podniky nechtějí za zaměstnance odvádět odvody na zdravotní a sociální pojištění, které na DPP nejsou, pokud si vydělají méně jak 10 000,- Kč/měsíc (Avízo, © 2018). Střední a velké podniky tyto odvody dle mého názoru nepovažují za významné.

Diskuze k trsu č. 4: Vytváření nových pracovních míst

Další sledovanou oblastí výzkumu bylo od podnikatelských subjektů získat informace o vytváření pracovních míst. Ze získaných údajů je zřejmé, že více jak polovina oslovených subjektů má plně obsazena všechna pracovní místa. Nicméně, se všechny subjekty shodují, že nalézt nové zaměstnance je velmi obtížné. Tento fakt koresponduje s aktuálním stavem nezaměstnanosti. Meziročně se podíl nezaměstnaných snižuje, ke konci roku 2017 byl průměrný podíl nezaměstnaných v Jihočeském kraji 3,2 %, v roce 2018 jen 2,3 % (Kratochvílová a Beran, 2019). Dle subjektů, lidé buď práci mají a ti co ji nemají tak o ní nemají zájem. Subjekty také spatřují velký problém v tom, že lidé nemají na volné pozice kvalifikaci. O rozšíření pracovních míst uvažují tři subjekty, které uvažují o rozšíření výroby nebo jiných činností. V minulém roce byla poptávka zaměstnavatelů po zaměstnancích vyšší než v předchozích letech, na 1 volné místo za celý rok 2018 bylo 0,7 uchazeče o zaměstnání (Kratochvílová a Beran, 2019). Ovšem všechny subjekty uvádějí určité okolnosti, které jim při vytváření nových míst brání. Zejména jsou jimi vysoké odvody za zaměstnance a velká administrativní zátěž.

Diskuze k trsu č. 5: Motivace pracovníků

V této kapitole zjišťuji, jaké pracovní benefity poskytují podnikatelské subjekty svým zaměstnancům. Nejčastěji uvádějí jako benefit zvýhodněné stravování, kariérní růst nebo stravenky. Každý z oslovených subjektů, kromě PS8, který nemá zaměstnance, některé benefity poskytuje. Zaujala mě odpověď PS6, který uvádí jako benefit pouze mzdu, tu ostatní subjekty neuvádí. Nejvíce pracovních benefitů poskytuje PS2. Je to velký podnik, který pracovníkům nabízí stabilní zaměstnání v české společnosti s možností pracovního postupu. Tyto výhody jsou 5 týdnů dovolené, měsíční a roční odměny, příspěvky na dopravu a ještě i další, jako například závodní stravování, možnost nákupu zboží za výhodné ceny v kantýně nebo příspěvek na penzijní spoření. Myslím, že tento podnik díky svým benefitům může přilákat více zájemců o práci než jiné podniky, které je neposkytují. Zajímavě na mě působí odpověď PS5, který uvádí jako pracovní benefit přátelský kolektiv. Tato informace mě zaujala, jelikož si většina zaměstnavatelů od svých zaměstnanců drží určitý profesionální odstup. Myslím, že je to

dané velikostí podniku. V malém podniku je vztah zaměstnanců a zaměstnavatelů na jiné úrovni než je tomu v podniku středním nebo velkém.

Diskuze k trsu č. 6: Výhody a nevýhody podnikání v ČR

V tomto bodě jsem zjišťovala, jaké výhody a nevýhody spatřují podnikatelské subjekty při podnikání v České republice. Odpovědi některých subjektů jsou rozdílné, každý spatřuje výhody a nevýhody v něčem jiném. Tento fakt je zřejmý, jelikož každý podnik má jiné zaměření, jiný počet zaměstnanců a celkovou strukturu.

Subjekty celkem uvedly pět výhod, které jim podnikání přináší. Některé subjekty se shodly, že podnikání přináší určitou svobodu a vyšší příjmy, než kdyby byli zaměstnání. Zajímavá mi přišla odpověď, kde jeden subjekt uvádí, že má více času a jiný subjekt uvádí, že kvůli podnikání žádný volný čas nemá. Jsou zde patrné jednotlivé rozdíly mezi subjekty. Každý podnik má jinou organizační strukturu a každý podnikatelský subjekt vykonává v daném podniku jinou práci, proto každý uvádí něco jiného.

Administrativní a velká finanční zátěž. Tyto odpovědi uvedly podnikatelské subjekty jako největší nevýhody podnikání v ČR. Subjekty zmínily i jiné nevýhody, například: vysoké daně, pomalé vyřizování na úřadech, konkurence, časová náročnost a investice. Jak velké podniky, tak mikropodniky a malé podniky uvedly jako největší nevýhodu administrativní zátěž, ta ovšem podle iPodnikatel (© 2014b) je u osob podnikajících na živnost považována za výhodu, jelikož vedení účetnictví je u této právní formy podnikání jednodušší. Jednotlivé odpovědi ve mně vytvořily rozporuplné pocity, kdy všechny subjekty uvádějí nevýhody podnikání, které je samotné od podnikání ovšem neodradily.

Diskuze k trsu č. 7: Formy podpory podnikání

V této části práce diskutuji o formách podpory podnikání, které oslovené podnikatelské subjekty využívají nebo využívaly. Čtyři podnikatelské subjekty aktuálně využívají dotace v zemědělství, které jsou poskytovány prostřednictvím státního zemědělského intervenčního fondu. Tyto subjekty využívají ale i jiné dotace, které jsou poskytovány prostřednictvím ÚP ČR nebo dotace od města České Budějovice. Po analýze jednotlivých tvrzení jsem zjistila, že spatřuji souvislost mezi aktuální podporou podniků prostřednictvím určitých dotací nebo programů, a jejich pocity. Podnikatelské subjekty, které aktuálně využívají některou z podpor, zároveň pozitivně hodnotí využívání těchto podpor a jsou s nimi spokojeny. Ovšem subjekty, které aktuálně žádnou podporu

nevyužívají, ji hodnotí negativně a spatřují nedostatky při poskytování dotací, které jsou dle jejich slov poskytovány zejména velkým podnikům. Tato domněnka ovšem potvrzuje výroky subjektů. Ze zjištění je patrné, že nejvíce dotací čerpají střední a velké podniky, které využívají řadu dotačních programů v rámci dotací v zemědělství.

Když se podíváme do minulosti, tak navíc podnikatelské subjekty využívaly dotace od ÚP ČR. Tyto dotace využívaly zejména mikropodniky, které prostřednictvím úřadu práce vytvořili nové pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání. Stát v rámci aktivní politiky zaměstnanosti těmto zaměstnavatelům poskytl finanční příspěvky (MPSV, 2012). Podle MPSV (2012) jsou tyto příspěvky poskytovány pro osoby, které mají zhoršený zdravotní stav, jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností, jsou vyššího věku, pečují o dítě nebo žijí v mikroregionu s vysokou nezaměstnaností.

Kvalitativní výzkum – pracovníci ÚP

Diskuze k trsu č. 1: Nezaměstnanost

Komunikačních partnerů z řad Úřadu práce v Českých Budějovicích jsem se dotazovala na problematiku nezaměstnanosti. Ze získaných rozhovorů usuzuji, že aktuální stav nezaměstnanosti je ojedinělý. Oba dotazovaní tuto situaci vnímají pozitivně a shodují se, že trh práce, a tím i vývoj nezaměstnanosti, bude v Jihočeském kraji po celý rok 2019 ovlivňován současnou příznivou hospodářskou situací. Zároveň ale tvrdí, že tato situace nemůže vydržet dlouhodobě. Oba se shodují, že aktuální stav nezaměstnanosti vydrží v roce 2019, ale v následujícím roce se nezaměstnanost bude zvyšovat. Kratochvílová a Beran (2019) uvádí předpokládaný vývoj nezaměstnanosti, kdy mírnější prognóza podílu nezaměstnaných osob by k 31.12.2019 činila 2,5 %, pesimističtější varianta 3 %. Vývoj nezaměstnanosti se během roku mění, souvisí to se zahajováním sezónních prací a zahájením turistické sezóny. Autoři dále předpokládají, že podíl nezaměstnaných bude o 0,5 % nižší, než tomu bylo v předchozím roce, kumulace se projeví na konci roku. Významný dopad na vývoj bude mít dle komunikačního partnera „A“ situace v Německu a Rakousku, to uvádí i autoři Kratochvílová a Beran (2019), podle kterých bude hrát významnou roli aktuální situace v Německu, kde mají čeští zaměstnavatelé obchodní partnery.

Druhou otázkou, kterou jsem komunikačním partnerům pokládala, bylo, jaké osoby jsou podle nich nezaměstnaností nejvíce ohrožené. Podle nich jsou to zejména osoby starší 50 let, osoby se zdravotním postižením a rodiče s malými dětmi. Těmto osobám by

měla být podle Kratochvílové a Berana (2019) věnována pozornost, zaměstnavatelé by se měli přizpůsobovat trhu práce a měli by brát v potaz zájem o zkrácené úvazky, o které mají tyto osoby zájem.

Diskuze k trsu č. 2: Osoby v projektech

V této oblasti výzkumu se zaměřuji na projekty aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto projekty jsou dle dotazovaných smysluplné. Osoby, které jsou v těchto projektech zařazené, naleznou lépe zaměstnání, než kdyby byly pouze v evidenci úřadu práce. Dle tvrzení pracovníků, jsou na tato místa zařazovány jednak osoby dlouhodobě evidované a osoby na dávkách hmotné nouze, které nemají žádné pracovní návyky. Díky těmto dotacím, které na jejich pracovní místo dostane zaměstnavatel, jsou zařazeny zpět na trh práce a lze předpokládat, že bude zamezeno sociálním dopadům, které způsobuje nezaměstnanost. Druhým okruhem osob, které jsou přijímány na tato vyhrazená místa, jsou osoby starší 50 let, rodiče s dětmi nebo osoby zdravotně znevýhodněné, které patří mezi rizikové skupiny na trhu práce. Tyto osoby prostřednictvím těchto míst získají zejména kvalifikaci a je velký předpoklad, že na vytvořeném pracovním místě zůstanou i po vyčerpání příspěvku. Podle mého názoru jsou tyto dotace pozitivní, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Zaměstnavatel získá na několik měsíců finanční prostředky a zaměstnanec získá zaměstnání a zkušenosti.

Diskuze k trsu č. 3: Nabídka a poptávka po práci

Od komunikačních partnerů jsem získávala informace o nabídce a poptávce na trhu práce. Po analýze jednotlivých rozhovorů vidím souvislosti mezi zkoumanými podnikatelskými subjekty a pohledy pracovníků práce na aktuální stav nezaměstnanosti. Podnikatelské subjekty uvedly, že mají velké potíže při hledání nových zaměstnanců. Tato situace podle mého názoru souvisí s aktuálním stavem na trhu práce. Ze získaných informací, které mi poskytli pracovníci ÚP, je patrné že nabídka pracovních míst převyšuje poptávku. To zmiňuje i Kratochvílová a Beran (2019) ve statistické zprávě, kde uvádějí, že na jedno volné místo připadá 0,7 uchazeče o zaměstnání. Jak statistiky ukazují, počet volných míst roste a zároveň se snižuje podíl nezaměstnaných osob (Kratochvílová a Beran, 2019). ÚP podporuje zaměstnavatele při hledání nových zaměstnanců. Zaměstnavatelé mají možnost volná místa nahlásit na Úřad práce, který s nimi dále spolupracuje při získávání vhodných zaměstnanců. Dříve byla povinnost zaměstnavatele nahlásit každé volné místo na ÚP, dnes tomu tak není. Tuto povinnost mají jen ti zaměstnavatelé, kteří chtějí zaměstnávat cizince.

V poslední analyzované části jsem se zabývala možnostmi, jak může ÚP ovlivnit nabídku a poptávku na trhu práce. Komunikační partneři mi sdělili informace o poradenství k volbě povolání, o poskytovaných dotacích a jiných projektech, které ÚP zprostředkovává. Těmito službami ovšem, jak uvádí dotazovaní, nemůže ÚP přímo ovlivnit aktuální nabídku a poptávku. Může jen doporučovat. Větší pravomoce má dle komunikačního partnera „A“ Krajský úřad, který provádí optimalizaci studijních oborů.

6 ZÁVĚR

Zpracovaná diplomová práce se zaměřuje na řešení sociálních dopadů nezaměstnanosti v Jihočeském kraji pomocí lokalizované ekonomie.

Cílem mé diplomové práce bylo zmapovat nástroje lokální ekonomie, blíže charakterizovat možnosti rozvoje a vytváření pracovních míst u vybraných podnikatelských subjektů v Jihočeském kraji.

Lokální kumulace, lokální retence nebo definice regionu. Tyto a mnohé další nástroje lokální ekonomie jsem použila ve svém výzkumu podnikatelských subjektů. Ze zjištěných skutečností vyplývá, že podnikatelské subjekty, ačkoliv o tom mnohdy nemají povědomí, vedou svůj podnik lokálně, zaměstnávají převážně místní pracovníky a snaží se orientovat na určitý region. Pokud se zaměřím na možnosti jejich rozvoje, uvádí možnost rozšíření výroby za předpokladu vyšší spotřeby. Samozřejmě, pokud by došlo ke zvětšení podniku a k rozšíření výroby, musel by podnik vytvořit nová pracovní místa. Ta ovšem vytváří, jen pokud je to nezbytné, jelikož všechny subjekty uvádí, že vytvoření a vůbec nalezení schopných a spolehlivých lidí je obtížné. Mikropodniky a malé podniky dále uvádí, že pro ně představují zaměstnanci administrativní a finanční zátěž. Ukázalo se, že tyto podniky zaměstnávají zejména zaměstnance na sezónní práce na DPP a DPČ, u kterých nemusejí odvádět zdravotní a sociální pojištění.

Tyto informace nekorespondují se získanými informacemi od pracovníků Úřadu práce v Českých Budějovicích, podle kterých je aktuálně velké množství volných pracovních míst, které zaměstnavatelé nabízí.

Dílčí cíl tvořilo zmapování podmínek podpory místního podnikání a popis situace na trhu práce v Jihočeském kraji.

Výsledky výzkumu ukazují, že se se liší jednotlivé odpovědi podnikatelských subjektů s ohledem na velikost podniku. Podnikatelské subjekty z řad mikropodniků a malých podniků se domnívají, že nemají dostatečnou podporu v oblasti podnikání a podle nich čerpají veškeré dotace střední a velké podniky. Všechny podnikatelské subjekty využívají zejména finanční podporu v rámci různých programů a dotací. Podle pracovníků Úřadu práce mají zaměstnavatelé velkou podporu díky zprostředkování volných pracovních míst prostřednictvím Úřadu práce.

Celkový přehled o aktuální situaci na trhu práce mi poskytli pracovníci Úřadu práce, podle kterých je aktuální stav nezaměstnanosti na nejnižší úrovni od roku 1998. Tato situace bude, podle jejich tvrzení, letošním rokem kulminovat, poté se však nezaměstnanost bude ovšem opět zvyšovat.

Diplomová práce by mohla být využita jako studijní materiál pro studenty Zdravotně sociální fakulty v Českých Budějovicích, jako informační materiál pro Úřad práce ČR či zastupitele Jihočeského kraje.

7 SEZNAM LITERATURY A ZDROJŮ

1. *Agentura pro podporu podnikání a investic*, © 1994 – 2019. [online]. CzechInvest. [cit. 2018-09-05]. Dostupné z: <https://www.czechinvest.org/cz/O-CzechInvestu/O-nas>
2. *Asociace regionálních značek*, © 2010-2017. [online]. Asociace regionálních značek, z. s. [cit. 2017-07-05]. Dostupné z: <http://www.regionalni-znacky.cz/arz/cs/o-nas/>
3. ATKINSON, A. B., 2016. *Ekonomika nerovnosti*. Brno: BizBooks. ISBN 978-80-265-0508-2.
4. BERAN, J. et al., 2018. *Zpráva o situaci na trhu práce v jihočeském kraji a o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018*. [online]. České Budějovice: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích [cit. 2018-08-31]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>
5. BERÁNKOVÁ, K., 2019. *Nezaměstnanost v prosinci: 3,1%, nezaměstnaných je o 50 tis. méně než loni*. [online]. Praha: ÚP ČR [cit. 2019-01-22]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2019/01/2019_01_09_tz_nezamestnanost_prosinec_2018.pdf
6. BLAŽEK, J., UHLÍŘ D., 2002. *Teorie regionálního rozvoje: nástin, kritika, klasifikace*. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0384-5.
7. BROWN, D., MCGRANAHAN, G., 2016. The urban informal economy, local inclusion and achieving a global green transformation. *Habitat International*. 53, 97-105, doi: 10.1016/j.habitatint.2015.11.002.
8. BRYDSTEN, A., GUSTAFSSON, P. E., HAMMARSTRÖM, A., SEBASTIAN, M. S., 2017. Does contextual unemployment matter for health status across the life course? A longitudinal multilevel study exploring the link between neighbourhood unemployment and functional somatic symptoms. *Health & Place*. 43, 113-120, doi: 10.1016/j.healthplace.2016.11.014.
9. BUCHTOVÁ, B., et al., 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.

10. BUCHTOVÁ, B., et al., 2013. *Nezaměstnanost*. 2. vydání. Praha: Grada. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.
11. CLARK, A., GEORGELLIS, Y., SANFEY, P., 2001. Scarring: the psychological impact of past unemployment. *Economica*. 68 (270), 221–41, doi: 10.1111 / 1468-0335.00243.
12. ČSSZ, 2018. Pojistné na sociální zabezpečení. *Cssz.cz* [online]. 2018 [cit. 2018-11-22]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/povinnosti.htm>
13. DISMAN, M., 2011. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4. vydání. Praha: Univerzita Karlova v Praze. 374 s. ISBN 978-80-246-1966-8.
14. DOLEČEK, M., 2016. *Podnikání zahraničních osob v ČR*. [online]. Praha: Bussinessinfo [cit. 2018-08-30]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/podnikani-zahranicnich-osob-v-cr-ppbi-63773.html#!&chapter=3>
15. FRANKOVÁ, E., JOHANISOVÁ, N., 2012. Economic Localization Revisited. *Environmental Policy and Governance*. 22 (5), 307-321, doi:10.1002/eet.1593.
16. GALLO, W., BRADLEY, E., SIEGEL, M., KASL, S., 2000. Health effects of involuntary job loss among older workers: findings from the health and retirement survey. *Journal of Gerontology: Social Sciences*. 55 (3), 131-140, doi: 10.1093/geronb/55.3.S131.
17. GORDO, L., 2006. Effects of short- and long-term unemployment on health satisfaction: evidence from German data. *Applied Economics*. 38 (20), 2335-2350.
18. HENDL, J., 2016. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 4. vydání. Praha: Portál. 440 s. ISBN 978-80-262-0982-9.
19. HINRICHS, C., 2003. The practice and politics of food system localization. *Journal of Rural Studies*. 19 (1), 33–45, doi: 10.1016/S0743-0167(02)00040-2.

20. HOLMAN, R., 2002. *Ekonomie*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck. ISBN 80-7179-681-6.
21. HOLÝ, D., 2013. *Nové ukazatele nezaměstnanosti*. [online]. Praha: Český statistický úřad. [cit. 2017-03-29]. ISSN 1804-7149. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2015/07/nove-ukazatele-nezamestnanosti/>
22. HRABÁNKOVÁ, M., 2011. *Faktory regionálního rozvoje a jejich vliv na sociálně-ekonomický potenciál regionu: vědecká monografie*. Brno: Akademické nakladatelství CERM. ISBN 978-80-7204-752-9.
23. JOHANISOVÁ, N., 2008. *Kde peníze jsou služebním, nikoliv pánem: výpravy za ekonomikou přátelskou přírodě a člověku*. Volary: Stehlík. ISBN 978-80-86913-05-6.
24. KIM, S., KIM, K., 2007. Impact of tourism on local economies: An income multiplier analysis. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*. 2 (2), 49-56.
25. *Koncepce podpory MSP 2014 - 2020*, 2018. [online]. BusinessInfo. [cit. 2018-09-06]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/koncepce-politiky-msp-2014-2020-27913.html>
26. KOREJTKOVÁ, K. et al, 2016. *Lokální ekonomika venkova*. [online]. Pardubice. [cit. 2017-07-05]. Dostupné z: http://www.oblibene.org/userdata/shopimg/zeleznehory-hm/file/Lokal_Ekonomika_web.pdf
27. KRATOCHVÍLOVÁ, M. et al., 2018. *Měsíční statistická zpráva za prosinec 2018*. [online]. České Budějovice: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích. [cit. 2019-01-18]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>
28. KRATOCHVÍLOVÁ, M, BERAN, J., 2019. *Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji a o realizaci APZ v roce 2018 a strategie APZ pro rok 2019*. [online]. České Budějovice: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky>
29. KUTÁČEK, S., 2013. *Jak měřit peněžní toky v lokální ekonomice? Představení lokálního multiplikátoru*. [online]. Praha: Advanced Development Technologies,

- z.s. [cit. 2017-06-26]. Dostupné z: <http://www.adeptts.cz/soubory/lokalni-multiplikator-lm3.pdf>
30. LINDEROVÁ, I., SCHOLZ, P., MUNDUCH, M., 2016. *Úvod do metodiky výzkumu*. Jihlava: Vysoká škola polytechnická Jihlava. ISBN 978-80-88064-23-7.
31. MAREŠ, P., 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.
32. MAREŠ, P. et al., © 2010. *Marketingová studie v rámci projektu „vyrobena na venkově“*. [online]. Šluknovsko: Scientica Agency, s. r. o. [cit. 2017-07-05]. Dostupné z: http://www.mas-sluknovsko.cz/pict/fotogalerie/marketingova_studie/Marketingov%C3%A1%20studie.pdf
33. *Marketingová studie*
34. *Metodika a loga*, 2016. [online]. Regionální potravina.[cit. 2017-07-15]. Dostupné z: <http://www.regionálnipotravina.cz/files/metodika-a-loga/Metodika2016.pdf>
35. MEZŘICKÝ, V., 2003. *Globalizace*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-748-5.
36. MIOVSKÝ, M., 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada. 332 s. ISBN 80-247-1362-4.
37. MPSV, 2012. Aktivní politika zaměstnanosti. *Portal.mpsv.cz* [online]. 2012 [cit. 2017-03-23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
38. MPSV, 2014. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. *Portal.mpsv.cz* [online]. 2014 [cit. 2017-03-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020
39. MPSV, 2016. Veřejně prospěšné práce. *Portal.mpsv.cz* [online]. 2016 [cit. 2017-03-23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/vpp>
40. *Národní program reforem ČR 2012*, 2012. [online]. Úřad vlády ČR. [cit. 2017-03-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/npr_2012_final_cz_15052012.pdf

41. *Nástroje lokální ekonomiky*, 2017. [online]. Žijeme spolu. [cit. 2017-06-09]. Dostupné z: <http://www.zijemespolu.cz/lokalni-ekonomika/nastroje-lokalni-ekonomiky>
42. NORBERG, J., 2006. *Globalizace*. Praha: Alfa Publishing: Liberální institut. Ekonomie studium. ISBN 80-86851-32-X.
43. NORTH, P., 2009. Ecolocalisation as an urban strategy in the context of resource constraint and climate change – a (dangerous) new protectionism? *People, Place and Policy*. 3 (1), 28–38.
44. PĚLUCHA, M., 2012. *Venkov na prahu 21. století: venkov a jeho rozvoj na přelomu milénia, územní dopady znalostní ekonomiky na venkov, souvislosti vztahů města a venkova v globalizované ekonomice*. Praha: Alfa Nakladatelství. ISBN 978.80-87197-49-
45. *Pomůcka pro určení velikosti podniku*, © 2009. [online]. Operační program Praha – Adaptabilita. [cit. 2018-10-22]. Dostupné z: http://prahafondy.ami.cz/cz/oppa/pro-prijemce/325_pomucka-pro-urceni-velikosti-podniku.html
46. *Povinnosti zaměstnavatele*, © 2019. [online]. Všeobecná zdravotní pojišťovna. [cit. 2019-01-04]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/zamestnavatel>
47. *Práce na dohodu versus pracovní smlouva*, © 2018. [online]. Avízo media. [cit. 2018-11-22]. Dostupné z: <https://www.avizo.cz/blog/prace-na-dohodu-versus-pracovni-smlouva-znate-rozdily/>
48. *Právní formy podnikání*, © 2015. [online]. Altaxo. [cit. 2018-11-22]. Dostupné z: <https://www.altaxo.cz/zacatek-podnikani/priprava-na-podnikani/pravni-formy-podnikani>
49. *Právní formy podnikání pro fyzické a právnické osoby*, © 2014a. [online]. iPodnikatel [cit. 2018-11-22]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Zahajeni-podnikani/pravni-formy-podnikani-pro-fyzicke-a-pravnicke-osoby.html>
50. *Regionální potravina*, © 2015-2016. [online]. Regionální potravina. [cit. 2017-07-15]. Dostupné z: <http://www.regionalnipotravina.cz/o-projektu/>

51. *Regionální značky a certifikace, 2017.* [online]. Marketing místní produkce. [cit. 2017-07-05]. Dostupné z: http://www.lokalni-ekonomika.cz/marketing/regionalni_znacky.html
52. ŘIHÁČEK, T. et al., 2013. *Kvalitativní analýza textů: čtyři přístupy.* Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-6382-2.
53. *Sdělení evropské komise, 2010.* [online]. Úřad vlády ČR. [cit. 2017-03-23]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/Evropa_2020_cz_Sdeleni_EK.pdf
54. *Strategie Evropa 2020, © 2009-2019.* [online]. Úřad vlády ČR. [cit. 2017-03-23]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>
55. STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J., 1999. *Základy kvalitativního výzkumu.* Boskovice: Albert. 228 s. ISBN 80-85834-60-X.
56. SZIF, © 2013a. Program rozvoje venkova 2014-2020. *Szif.cz* [online]. © 2013 [cit. 2017-07-20]. Dostupné z: http://www.szif.cz/cs/prv2014-zakladni_informace
57. SZIF, © 2013b. Přímé platby. *Szif.cz* [online]. © 2013 [cit. 2017-07-20]. Dostupné z: <http://www.szif.cz/cs/prime-platby>
58. SZIF, © 2013c. Národní dotace. *Szif.cz* [online]. © 2013 [cit. 2017-07-20]. Dostupné z: http://www.szif.cz/cs/prv2014-zakladni_informace
59. ŠVARŤÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K., et al., 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách.* 1. vydání. Praha: Portál. 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0.
60. ŠVIHLÍKOVÁ, I., 2010. *Globalizace a krize: souvislosti a scénáře.* Všeň: Grimmus. ISBN 978-80-87461-01-3.
61. ŠVIHLÍKOVÁ, I., 2015. *Jak jsme se stali kolonií.* Praha: Rybka Publishers. ISBN 978-80-87950-17-3.
62. TESAŘOVÁ, J., 2014. *Jak posílit místní ekonomiku.* Občanské sdružení Tradice Bílých Karpat a ZO ČSOP Veronica. ISBN 978-80-87308-30-1.

63. TOŽIČKA, T., 2017. *Výměnný kruh (LETS)*. [online]. Praha: Advanced Development Technologies, z. s. [cit. 2017-06-26]. Dostupné z: http://www.adeptts.cz/soubory/vymenny_kruh.pdf
64. ÚLOVEC, M. et al, 2018. [online]. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním – 2018*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání [cit. 2019-01-22]. Dostupné z: <http://www.infoabsolvent.cz/Temata/PublikaceAbsolventi?Stranka=9-0-151&NazevSeo=Nezamestnanost-absolventu-skol-se-strednim-a->
65. VEČERNÍK, J. 2006. Trh práce a politika zaměstnanosti. In: Nešpor p., Zdeněk R., (eds). *Socioekonomické hodnoty, politiky a instituce v období vstupu České republiky do Evropské unie*. Sociologické studie / Sociological Studies 06:1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 80-7330-085-0.
66. VERHEUGEN, G., 2006. *Nová definice malých a středních podniků*. Evropská komise. ISBN 92-894-7917-5.
67. VOJTÍŠEK, P., 2012. *Metody a techniky výzkumu a jejich aplikace v absolventských pracích vyšších odborných škol*. Praha: Vyšší odborná škola sociálně právní. ISBN 978-80-905109-3-7.
68. *Výhody a nevýhody právních forem podnikání*, © 2014b. [online]. iPodnikatel [cit. 2018-11-22]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Zahajeni-podnikani/zacit-podnikat-na-zivnost-nebo-zalozit-obchodni-spolecnost-aneb-jak-vybrat-vhodnou-pravni-formu-podnikani/Vyhody-a-nevyhody-prvnych-forem-podnikani.html>
69. WADE, R. H., 2004. Is Globalization Reducing Poverty and Inequality? *World Development*. 32 (4), 567-589, doi: 10.1016/j.worlddev.2003.10.007.
70. Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů, 1991. [online]. [cit. 2018-08-29]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 87, s. 2122 – 2160. ISSN. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=1991&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=3>
71. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů, 1992. [online]. [cit. 2018-10-29]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 117. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586/zneni-20190101>

72. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, 1992. [online]. [cit. 2018-9-20]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 118. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589/zneni-20190101>
73. Zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, [online]. [cit. 2018-08-29]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 25, s. 1791 – 1797. ISSN. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=1997&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=10>
74. Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, 2000. [online]. [cit. 2018-10-25]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 24. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-72/zneni-20150501>
75. Zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, ve znění pozdějších předpisů. [online]. [cit. 2017-07-05]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 73, s. 3549 – 3554. ISSN. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-248>
76. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon o zaměstnanosti), 2004. [online]. [cit. 2017-03-01]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 143, s. 8270 - 8316. ISSN 1802-8012 . Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_1
77. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, 2006. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 84, s. 778 – 152
78. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, 2012. [online]. [cit. 2018-10-29]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 33. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>
79. Zákon č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů, 2012. [online]. [cit. 2018-10-29]. In: *Sbírka zákonů České republiky*, částka 34. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-90>
80. ZÍKA. M., 2017. *Lokální ekonomika*. [online]. [cit. 2017-03-22]. Dostupné z: <http://www.lokalni-ekonomika.cz/le/lokalni-ekonomika.html>

8 SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Základní rozdělení komunikačních partnerů

Tabulka č. 2: Informovanost o lokální ekonomii

Tabulka č. 3: Informace o pojmu lokální ekonomie

Tabulka č. 4: Lokalita působnosti

Tabulka č. 5: Zaměstnávání zaměstnanců

Tabulka č. 6: Vytváření nových pracovních míst

Tabulka č. 7: Motivace pracovníků

Tabulka č. 8: Podpora podnikání

Tabulka č. 9: Rozdělení pracovníků krajské pobočky ÚP v ČB

9 SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1: Volná pracovní místa

Obrázek č. 2: Výhody podnikání v ČR

Obrázek č. 3: Nevýhody podnikání v ČR

10 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Seznam otázek k rozhovoru s podniky

Příloha č. 2: Seznam otázek k rozhovoru s pracovníky ÚP ČR

Příloha č. 1: Seznam otázek k rozhovoru s podniky

1. Název Vaší společnosti, jaké je její zaměření, její forma?
2. Ve kterém regionu firma působí, chcete rozšířit svou působnost i mimo region?
3. Kolik máte zaměstnanců, na jaké pracovní smlouvy přijímáte zaměstnance?
Uvažujete o navýšení pracovních míst?
4. Zaměstnáváte jen místní pracovníky?
5. Je pro vás obtížné najít při aktuálním stavu nezaměstnanosti nové zaměstnance?
6. Jak motivujete své zaměstnance k pracovním výkonům.
7. Využíváte některou z forem podpory podnikání? Případně jakou, zdá se Vám dostatečná?
8. Co považujete za největší výhody a nevýhody podnikání v ČR?
9. Znáte pojem lokální ekonomie? Co si pod ním představujete?
10. Zajímají se čeští spotřebitelé o české, regionální výrobky?

Příloha č. 2: Seznam otázek k rozhovoru s pracovníky ÚP ČR

1. Co si myslíte o aktuálním stavu nezaměstnanosti, myslíte si, že tato situace vydrží dlouhodobě?
2. Kdo je z vašeho pohledu nezaměstnaností nejvíce ohrožen?
3. Myslíte si, že osoby, které jsou zařazeny na trh práce v projektech APZ mají šanci si zaměstnání udržet i po skončení projektu?
4. Myslíte si, že podniky v našem regionu (lokalitě) vytvářejí dostatek volných pracovních míst?
5. Jak může ÚP ovlivnit nabídku a poptávku volných pracovních míst?

11 SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

č. – číslo

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

ČR – Česká republika

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

DPP – dohoda o provedení práce

EU – Evropská unie

HDP – hrubý domácí produkt

HPP – hlavní pracovní poměr

Kč. – koruna česká

LETS – Local Exchange Trading System

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

PS – podnikatelské subjekty

SÚPM – společensky účelná pracovní místa

SZIF – Státní zemědělský intervenční fond

tzv. – tak zvané/á/ý

ÚP – Úřad práce

VZP – Všeobecná zdravotní pojišťovna