

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Diplomová práce

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

Lucie Hadrávková

© 2013 ČZU v Praze

Obsah

1. ÚVOD DO PROBLÉMU	3
2. CÍL PRÁCE	4
3. METODIKA	5
4. TEORETICKÁ VÝCHODISKA	7
4.1 Trh práce	7
4.1.1 Nabídka práce	8
4.1.2 Poptávka práce	8
4.1.3 Rovnováha na trhu práce	9
4.2 Nezaměstnanost.....	10
4.2.1 Druhy nezaměstnanosti.....	13
4.2.2 Dobrovolná a nedobrovolná zaměstnanost.....	15
4.2.3 Negativní dopady na nezaměstnanost.....	15
4.3 Státní politika zaměstnanosti.....	16
4.3.1 Úkoly a funkce Ministerstva práce a sociálních věcí	18
4.3.2 Činnost úřadů práce	19
4.4 Vliv evropské unie a její podpora na trhu práce.....	21
4.4.1 Evropský sociální fond v ČR.....	24
4.4.2 Evropský fond pro regionální rozvoj.....	26
5. PRAKTICKÁ ČÁST	29
5.1 Charakteristika Jihočeského kraje.....	29
5.2 Analýza trhu práce v Jihočeském kraji	34
5.2.1 Státní politika zaměstnanosti v Jihočeském kraji	45
5.2.2 Rozvoj a podpora zaměstnanosti společnosti ČEZ, a.s. v Jihočeském kraji ..	49
5.2.3 Analýza vývoje registrované míry nezaměstnanosti	53
6. DOPORUČENÍ A NÁVRH K PODPOŘE A ROZVOJI ZAMĚSTNANOSTI V JIHOČESKÉM KRAJI	55
7. ZÁVĚR	61
8. SEZNAM GRAFŮ, TABULEK A OBRÁZKŮ	63
9. LITERATURA.....	66
8.1 Internetové zdroje.....	68
PŘÍLOHY	71

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou diplomovou práci vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů uvedené na seznamu. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Hluboké nad Vltavou dne 18.11.2013



Hadravská

Poděkování

Ráda bych poděkovala panu Ing. Mgr. Danielu Tothovi, Dr. za jeho odborné rady, cenné připomínky a hlavně čas a úsilí, které mi věnoval při zpracování této diplomové práce.

Analýza trhu práce a regionální politika zaměstnanosti - Jihočeský kraj

The Analysis of Regional Labour Market and Employment Policy – The Region Jihočeský

Souhrn

Jednou z částí ekonomiky jednotlivých států je trh práce. Jeho vývoj se neustále rozvíjí a zasahuje do tvorby nabídky a poptávky na trhu. Souvisí s tím státní politika zaměstnanosti, která má vyrovnat a provést opatření, která podpoří hospodářský stav dané tržní ekonomiky. Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce mají za úkol plnit a vykonávat funkce státní politiky zaměstnanosti. Tyto hlavní orgány sledují a hodnotí stav na trhu práce, zprostředkovávají rekvalifikační kurzy a podporují nezaměstnané nalézt práci. Toto téma je zvoleno z důvodu své aktuálnosti a dané problematice, která se vyskytuje ve všech regionech České republiky. Na základě analýzy současného stavu v Jihočeském kraji bude navrženo pomocí aktivní politiky zaměstnanosti řešení, jak zvýšit zaměstnanost a zlepšit stav na trhu. Doporučením by bylo řešení pro oblast rozvoje podpory práce a podnikání.

Klíčová slova: trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, Jihočeský kraj, projekty na podporu rozvoje zaměstnanosti

Summary

One of the part of individual states economy is The labour market. The development of The labour market is constantly developing and interferes into the creation of offer and market demand. It related to state employment policy, which is to even and implement the measures, which is to support economic status of the market economy. Ministry of Labour and Social Affairs and Employment Office have to perform and carry out the functions of the state employment policy. These are major organs are monitoring and rating status in The labour market, mediating retraining coursesand supporting unemployment to find a work.This topic is choosen because of topicality and the issue, which occurs in every region in the Czech Republic. On the basis of an analysis of the current status in South Bohemian Region will be suggested the resolution through an active employment policy, how to increase the employment and improve the status of the market. The recommendation would be the solution for development area in suppor of work and business.

Key words

The labour market, employment, unemployment, active employment policy, South Bohemian Region, projects to support the development of employment

1. ÚVOD DO PROBLÉMU

Důležitou částí ekonomiky každého státu je trh práce. Trh práce se neustále s novými technologiemi rozvíjí a zasahuje do tvorby nabídky a poptávky práce. Právě nezaměstnanost jako příčina problému v Jihočeském regionu souvisí s negativními dopady hospodářství ekonomiky státu a postihuje nezaměstnané obyvatelstvo.

Státní politika zaměstnanosti má za cíl dosáhnout rovnováhy nabídky a poptávky pracovních sil, které jsou diferencované a to například podle pohlaví, věku a vzdělání. Stát se proto snaží vyrovnat a provést opatření, které sníží nezaměstnanost a zlepší stav dané ekonomiky. Pomocným nástrojem je aktivní politika zaměstnanosti, která vede k dosažení zvýšení zaměstnanosti.

Neustále se zvyšující počet nezaměstnaných představuje finanční zátěž pro stát, kterou se vláda snaží vyřešit. Existuje tu i řada jiných možností, jak snížit míru nezaměstnanosti. Především se jedná o projekty, které jsou financovány z Evropského sociálního fondu, ale hlavně i ze státního rozpočtu.

V současné době je nejvíce diskutovaným problémem nezaměstnanost, která ovlivňuje fungování na trhu práce a má také dopad na život každého z nás. Tématem mé diplomové práce je analýza trhu a regionální politika zaměstnanosti v Jihočeském kraji. Toto téma jsem si zvolila z důvodu své aktuálnosti a dané problematice, která se vyskytuje ve všech regionech České republiky. Na základě analýzy současného stavu v Jihočeském kraji bude navrženo pomocí aktivní politiky zaměstnanosti řešení, jak zvýšit zaměstnanost a zlepšit tím stav na trhu. Jako řešení bych chtěla navrhnout investici zaměřenou do oblasti rozvoje a podpory práce a podnikání.

2. CÍL PRÁCE

Teoretickým cílem diplomové práce je charakterizovat současný trh práce v Jihočeském kraji v letech 2006 – 2012 a odhadnout tak budoucí vývoj míry nezaměstnanosti. Na základě odhadu vývoje trhu práce bude navrženo doporučení v rámci investice zaměřit se na oblast práce a podnikání, které by vedlo pomocí aktivní politiky zaměstnanosti, k růstu zaměstnanosti a ke zlepšení současné situace na trhu práce.

Cílem je navrhnout doporučení, které bude podporovat rozvoj zvýšení zaměstnanosti a zlepšení stavu na trhu konkrétně pro Jihočeský region. Cíle bude dosahováno analýzou trhu práce a faktor, které daný trh ovlivňují. Podle sběru informací a získaných dat se vyhodnotí výhody a nevýhody na trhu práce v Jihočeském kraji. Na základě těchto výsledků se bude odhadovat budoucí vývoj míry nezaměstnanosti, z kterého se bude poté vycházet jako doporučení, zaměřené na podporu a rozvoj kraje v oblasti práce podnikání v dlouhodobém horizontu.

3. METODIKA

Cílem diplomové práce bude dosaženo získáním a rozbořením sekundárních dat a informacemi provedenými analýzou trhu. Práce se bude skládat ze dvou částí. V první teoretické části bude použita metoda stadium dokumentů a analýza dokumentů, kde budou vymezeny základní pojmy trhu práce dané problematiky. Budou použity odborné literární zdroje. V druhé praktické části této práce budou sestaveny údaje na základě sběru dat Českého statistického úřadu a Úřadů práce v Jihočeském kraji, veřejných informací Ministerstva práce a sociálních věcí. Bude také přispívat údajem společnosti ČEZ a.s., která poskytne informace o podpoře a rozvoji svých zaměstnanců a také budoucím uchazečům o práci v této společnosti. Tento podnik významně působí nejen v Jihočeském kraji, ale i v dalších regionech celé České republiky. Použitá podkladová data z ročních časových řad byla seříděna a upravena do výsledné interpretace. Analýza dat byla provedena především pomocí softwaru MS EXCEL. Výsledky budou vyobrazeny pomocí tabulek a grafu trendové funkce v následujících prognózovaných letech. Získané výsledky budou využity pro možnost investice návrhu podpory a rozvoje Jihočeského kraje v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Časovou řadu lze označit jako posloupnost srovnatelných dat. Rozlišují se na časové řady intervalové. Intervalové řady sledují velikost ukazatele, která závisí na délce intervalu. A dále se rozdělují na řady okamžikové. Většinou se jedná o měsíc či den daného okamžiku.¹ V diplomové práci se budu zaměřovat, jak na intervalové, tak okamžikové dlouhodobé časové řady a to k poslednímu dni měsíce 31. 12. roku. Časové řady se dělí i z hlediska periodicity, která je roční (dlouhodobá) a krátkodobá (do 1 měsíce). Dále z hlediska ukazatele primárního a sekundárního a ve způsobu vyjádření, je-li časová řada vyjádřena v naturálních nebo peněžních jednotkách.²

Jako vhodný nástroj pro určení vývoje dynamiky časových řad lze sledovat pomocí charakteristiky časových řad.

¹ HINDLS, R., HRONOVÁ, S., NOVÁK, I., *Metody statistické analýzy*, Management Press, Praha 2000. s. 89

² SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B., *Statistické metody II.*, PEF ČZU, Praha 2008. s. 38

Prvním krokem je první absolutní diference:

$$d^1_t = y_t - y_{t-1}, t = 2, 3, \dots, n.$$

Tato diference charakterizuje přírůstky nebo úbytky sledovaného ukazatele v daném období bezprostředně předcházejícím.

Další krokem je definování druhé absolutní diference, která vzniká rozdílem dvou sousedních diferencí, které charakterizují tempo růstu v časové řadě:

$$d^2_t = dy_t - dy_{t-1}, t = 3, 4, \dots, n.$$

Znázorňují absolutní zpomalení nebo zrychlení sledované časové řady vybraného ukazatele.

Prvním relativním vyjádřením je koeficient růstu:

$$k_t = y_t / y_{t-1}, t = 2, 3, \dots, n.$$

Charakterizuje postupnou rychlost změn hodnot v časové řadě. Jedná se o sekundární analytickou metodu vybraného ukazatele.

Druhým relativním vyjádřením je průměrný koeficient růstu. Nejčastěji je definovaný jako geometrický průměr jednotlivých koeficientů:

$$k^- = (k_2 * k_3 * k_4 \dots k_n).$$

Průměrná míra vybraného ukazatele vznikne pomocí vzorce:

$$y^- = \sum y_t / n.$$

Pomocí trendové funkce lze charakterizovat tendence vývoje analyzovaného ukazatele v čase a navíc vypočítat vývoj trendu do budoucna, za předpokladu, že se jeho charakter nezmění. Klasické modely trendových funkcí lze znázornit prostřednictvím softwaru MS EXCEL. Existuje několik typů trendových funkcí, k jejich sestavení je potřeba znalosti regresní analýzy a použití nejběžnějšího nástroje metody nejmenších čtverců k určení odhadu parametrů trendových funkcí.³ Pro odhad prognózy do budoucna je použita metoda polynomického trendového modelu s očištěnou proměnnou y_t a je vyjádřena pomocí grafu. Tabulky se zpracovanými daty a výpočty byly použity v příloze.

³ HINDLS, R., HRONOVÁ, S., NOVÁK, I., Metody statistické analýzy, Management Press, Praha 2000. s.

4. TEORETICKÁ VÝCHODISKA

4.1 Trh práce

Práce nemá stejnou povahu jako jiná zboží. Její specifičnost je dána tím, že ji vykonávají lidé, s nimiž je neoddělitelně spjata. Lidé se odlišují od ostatních výrobních faktorů, protože jsou nadáni vůlí a myšlením a mají svá práva. Díky svým zvláštnostem je tento trh velice častým předmětem státních zásahů nebo východiskem pro politické střety.⁴ Schopnost pracovat, tedy pracovní síla jako souhrn fyzických a duševních sil, je neoddělitelná od člověka, ale ztotožňuje se s ním. Člověk má svůj pracovní rozměr a současně rozměr individuálně osobnostní a biologický. Má svá přání, vůli, práva, v demokratických společnostech svobodně disponuje svoji pracovní silou.⁵ Existuje celá řada charakteristických pojmů trhu práce, ale autoři se většinou navzájem shodují. Jednou z definicí je možné nazvat trh jako místo, kde se střetává nabídka práce a poptávka po práci. Nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci je cena práce – mzda. Jednou z konkrétních forem trhu práce jsou úřadovny práce, jinou formou podoby inzerce poptávky po práci, tj. nabídky pracovních míst, a nabídky práce ze strany těch, kteří práci hledají.⁶ Podle dalšího autora Roberta Holmana: „*je trh práce, tak jako jiné trhy, charakterizován tržní poptávkou a tržní nabídkou. Na trhu práce existuje konkurence na straně poptávky i na straně nabídky. Znamená to, že práci poptává mnoho firem a nabízí ji mnoho lidí*“⁷ Samozřejmě nabídka a poptávka na trhu práce je odlišná v jednotlivém odvětví a profesích.

⁴ DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. C.H.Beck, Praha 2007, s. 67

⁵ DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. C.H.Beck, Praha 2007, s. 67

⁶ DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. C.H.Beck, Praha 2007, s. 67

⁷ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 5. vydání. C.H.Beck, Praha 2011, s. 270

4.1.1 Nabídka práce

Nabídkou práce se míní počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti v továrnách, na farmách a v jiných podnicích, ve vládě nebo neziskových institucích. Nabídka práce podmiňuje jak bohatství společnosti, tak životní úroveň jednotlivců. Nabídka práce představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek z volného času s užitekem, který mu plyne z výrobků a služeb, jež nakoupí za mzdu, získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí víc práce. Nabídka pracovních sil na trhu práce je tedy závislá na výši reálné mzdy s užitekem volného času. Důležitou roli pro spotřebitele hraje především důchodový a substituční efekt. Pokud mzdová sazba vzroste, tak lidé budou pociťovat, že si mohou dopřát více svého volného času a tím proto nabízejí málo práce, zde převládá důchodový efekt. Ale pokud by to bylo naopak, že mzdová sazba bude nízká a lidé budou nabízet více práce, aby zvýšili svou mzdu, tak převládá efekt substituční.⁸ Hlavními determinanty nabídky na trhu práce jsou: *„reálné mzdy, jejich současná i očekávaná úroveň, majetkové poměry domácností, mimopracovní příjmy, včetně státních transferů, demografický vývoj, tj. počet a struktura obyvatelstva podle pohlaví a věku, míra ekonomické aktivity obyvatelstva a pracovní zvyky, kultura a tradice.“*⁹

4.1.2 Poptávka práce

Poptávka po práci je „odvozenou poptávkou“, která závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábí, a která závisí na omezeních, v nichž nebo s nimiž firma pracuje. Jde o to, jaké je postavení firmy na trhu, jakých technologických postupů využívá při výrobě a také o cíle firmy. Při nákupu práce se firmy budou orientovat podle nákladů, které musí vynaložit a podle výnosů, které jim přinese.¹⁰

⁸ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. VŠE, Praha 1999, s. 8

⁹ DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. C.H.Beck, Praha 2007, s. 67

¹⁰ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. VŠE, Praha 1999, s. 9

Hlavními determinanty poptávkové strany trhu práce jsou: „cena práce, výše reálné mzdy nebo mzdového tarifu, poptávka po produktech a službách a jejich cena, produktivita práce, ceny ostatních vstupů, očekávané budoucí tržby, volná disponibilní pracovní síla na trhu práce.“¹¹ Vývoj trhu práce doprovází nepružnost poptávky po práci. V rozhodování jsou zaměstnavatelé omezeni kolektivními smlouvami a pracovněprávním zákonodárstvím. Smyslem trhu práce je alokace práce (pracovních sil) mezi zaměstnavatele, popř. mezi odvětvími a regiony.¹²

4.1.3 Rovnováha na trhu práce

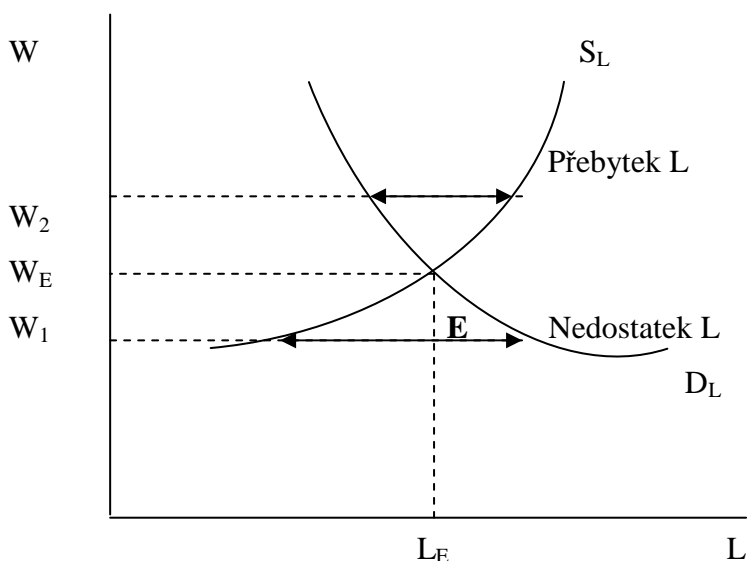
Rovnováha na trhu práce vzniká vzájemným působením dvou křivek a to nabídky S a poptávky D. Rovnováha trhu práce nastává v bodě E, kde se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Mzda, při které nastává tato rovnováha trhu, je rovnovážnou mzdou. Na grafu č. 1 je znázorněna rovnováha trhu práce při reálné mzdě W_E , přičemž na vodorovné ose je označeno množství práce v hodinách (L) a svislé ose je reálná hodinová mzda (W). Nerovnováha trhu práce představuje na grafu č. 1 také přebytek či nedostatek nezaměstnanosti vlivem působením reálné mzdy. Jedná se o přechodnou situaci. Při působení nižší reálné mzdy W_1 , by byl na trhu nedostatek práce. Firmy by nenacházely takové množství práce, jaké by chtěly zaměstnat. Konkurence firem by tlačila mzdu vzhůru, což by vedlo lidi ke zvětšování množství práce (pohyb po křivce nabídky vzhůru) a firmy ke snižování poptávaného množství práce (pohyb po poptávkové nabídce vzhůru). Růst mzdy ustane, jakmile dosáhne rovnovážné úrovně W_E , kdy se bude rovnat poptávané práci a nabízenému množství. Naopak při mzdě W_2 by vznikl na trhu práce přebytek nezaměstnanosti a konkurence mezi lidmi hledající práci by tlačila mzdu dolů až na úroveň W_E , kdy by nezaměstnanost zmizela.¹³

¹¹ DVOŘÁKOVÁ, Z. *Managament lidských zdrojů*. C.H.Beck, Praha 2007, s. 67

¹² DVOŘÁKOVÁ, Z. *Managament lidských zdrojů*. C.H.Beck, Praha 2007, s. 68

¹³ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 5. vydání. C.H.Beck, Praha 2011, s. 271

Obrázek č. 1: Rovnováha trhu práce při reálné mzdě W_E s působením nižší W_1 a vyšší W_2 mzdy



Zdroj: HOLMAN, R. *Ekonomie*. 5. vydání. C.H.Beck, Praha 2011, s. 271, ISBN 978-80-7400-006-5

4.2 Nezaměstnanost

Podstatnou kvalitativní charakteristikou spjatou s existencí tržního prostředí je setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu ve smyslu převisu nabídky, tj. nezaměstnanost.¹⁴ Nezaměstnanost velmi narušuje rovnováhu v ekonomice. Představuje makroekonomický problém, který dokáže ovládat pouze vláda. Jednou z dalších definic nezaměstnanost představuje existenci skupiny práceschopného obyvatelstva, která nabízí svou práci, ale nenachází pro ni na trhu práce uplatnění. Nezaměstnanost také znamená ztrátu statků a služeb, které mohly být nezaměstnanými vyrobeny. Součástí této ztráty jsou i dávky v nezaměstnanosti. Nezaměstnanost má i mnoho negativních sociálních důsledků. Může se jednat o pokles životní úrovně, stres, který vyvolá řadu zdravotních či psychických důsledků. Jednou z těchto příčin je alkoholismus, drogová závislost, psychické deprese. Tyto závislosti mohou trvat i delší

¹⁴ DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. C.H.Beck, Praha 2007, s. 72

dobu. Některé osoby, které ztratí zaměstnání nebo ho dlouhodobě hledají, tak řeší situaci i smrtí. Je prokázáno, že nezvěstností o 1% roste počet infarktů, množství zhoubných nádorů a majetková kriminalita.¹⁵

Rozsah nezaměstnanosti měříme potom pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, kterou získáme jako podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil a uvádí se obecně v procentech „(tj. *celkové ekonomicky aktivní obyvatelstvo, neboli součet všech zaměstnaných a nezaměstnaných*)“:¹⁶

$u = U/L \times 100\%$, kde

u= míra nezaměstnanosti

U= počet nezaměstnaných

L= celkový počet pracovních sil

Obyvatelstvo můžeme rozdělit do třech skupin. Ti, kteří jsou zaměstnaní a pobírají mzdu, za svou odvedenou práci. A nezaměstnaní, kteří práci nemají, ale jsou nahlášeni na úřadu práce. Zaměstnaní a nezaměstnaní se označují, jako aktivní obyvatelstvo.¹⁷ Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo jsou ženy na mateřské, důchodci, studenti, osoby v domácnosti, které nechtějí nebo nemusí pracovat. Existují dva způsoby měření nezaměstnanosti. Jedná se o obecnou míru nezaměstnanosti, kterou provádí Český statistický úřad na základě čtvrtletního sběru statistických dat zaměstnanosti a nezaměstnanosti výsledků výběrového šetření (VŠPS). Cílem tohoto šetření je zjištění informací o stavu na trhu práce. Druhou metodou měření je registrovaná míra nezaměstnanosti, která tvoří podíl nezaměstnaných k součtu zaměstnaných z VŠPS podle evidovaných na úřadě práce. Výsledky registrované míry nezaměstnanosti jsou vyhlášeny každý měsíc MPSV.^{18 19}

¹⁵ KEŘKOVSKÝ, M. *Ekonomie pro strategické řízení. Teorie pro praxi.* C.H.Beck, Praha 2004, s. 167

¹⁶ HOLMAN, R. *Makroekonomie - středně pokročilý kurz.* 2. vydání. C.H.Beck, Praha 2010, s. 158

¹⁷ JÍROVÁ, H. (1999) *Trh práce a politika zaměstnanosti.* Praha: VŠE, s. 18

¹⁸ MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

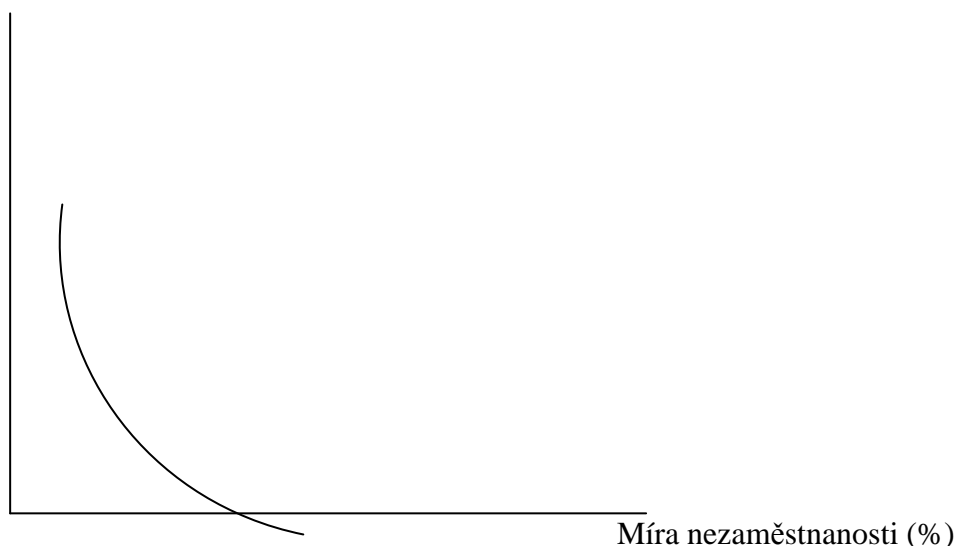
¹⁹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Metodické popisy ukazatelů VŠPS [online]. 2013 [cit. 2013-02-01]. Dostupné z www: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>

Při hodnocení údajů o nezaměstnanosti je důležitá i její struktura, z hlediska její délky trvání nezaměstnanosti, jejího regionálního rozložení nebo dopadu na jednotlivé skupiny obyvatelstva. Krátkodobá nezaměstnanost trvá v rozmezí několika týdnů, ale i pro osoby, které se ocitnou bez práce, je tento problém nepříznivý zejména pro jejich ekonomickou a psychologickou zátěž. Velmi závažným problémem je dlouhodobá nezaměstnanost. I zaměstnavatelé se mohou negativně pohlížet na dlouhodobě nezaměstnaného. Mohou například usuzovat, že když je člověk dlouhodobě bez práce, nemá chuť pracovat a snižuje se mu tím kvalifikace. Důležitým hlediskem je i prostorové rozložení, které bývá nerovnoměrné. Analýza nezaměstnanosti by měla postihnout i mikroregiony, protože rozdíly existují v míře a charakteristikách nezaměstnanosti nejen mezi regiony, ale i v rámci mikroregionů. Dále nezaměstnanost postihuje věkové a etnické skupiny, bývá především riziková pro mládež a osob důchodového věku.²⁰

Philipsova křivka znázorňuje vztah mezi inflací a nezaměstnaností. Na obrázku č. 1 je znázorněna krátkodobá Philipsova křivka, podle které je míra nezaměstnanosti v nepřímém poměru k míře inflace.

Obrázek č. 2: Krátkodobá Philipsova křivka

Míra inflace (%)



Zdroj: DVOŘÁČEK, J., SLUNČÍK, P. *Podnik a jeho okolí. Jak přežít v konkurenčním prostředí*. C.H.Beck 2012, s. 30, ISBN 978-80-7400-224-3

²⁰ JUREČKA V. a kolektiv. *Makroekonomie*. Grada Publishing, a.s., Praha 2010 s. 137

Čím vyšší je míra nezaměstnanosti, tím nižší je míra inflace.²¹ Krátkodobá Philipsova křivka předpokládá, že očekávaná míra inflace se nemění. Pokud zůstává inflace stabilní, znázorňuje křivka zaměnitelnost mezi inflací a nezaměstnaností. Jestliže se sníží nezaměstnanost, tak se zvýší růst cenové hladiny, tzn. snížení inflace, vyvolá zvýšení nezaměstnanosti. Stát si může zvolit, zda při zvyšování zaměstnanosti, porostou ceny nebo může snižovat růst cen, ale za důsledkem zvýšení nezaměstnanosti. Z dlouhodobého hlediska je míra nezaměstnanosti vyjadřována jako vertikála shodná s přirozenou mírou nezaměstnaností. Dlouhodobá Philipsova křivka předpokládá zvýšení očekávané míry inflace.²²

4.2.1 Druhy nezaměstnanosti

Určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí každého tržního hospodářství. Označuje se jako přirozená míra nezaměstnanosti. Přirozená míra nezaměstnanosti je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Při přirozené míře nezaměstnanosti je inflace stálá – nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování.²³ Za přirozenou míru nezaměstnanosti je označován stav, kdy počet nezaměstnaných je nižší, nebo rovný počtu volných pracovních míst.²⁴ Je označována jako dobrovolná, vyplývající z toho, že nezaměstnaní mají z různých důvodů zájem o nabízená pracovní místa, kterých je sice dost, avšak nevyhovují nárokům uchazečů.

Frikční nezaměstnanost je někdy označována jako normální nezaměstnanost (míra nezaměstnanost 1-2%). Vzniká tehdy, když se zaměstnaná osoba vzdá svého pracovního místa, protože si hledá jiné. Není přitom rozhodující, jestli pracovní místa vzdal v důsledku toho, že hledá pracovní místo s lepšími podmínkami, jako je vyšší mzda, lepší klima v organizaci, větší šance na pracovní postup, vyšší stupeň uspokojenosti s novou vykonávanou prací, lepší bytové nebo životní podmínky, nebo že změnou pracovního

²¹ DVOŘÁČEK, J., SLUNČÍK, P. *Podnik a jeho okolí. Jak přežít v konkurenčním prostředí*. C.H.Beck, Praha 2012, s. 30

²² TOTH, D. *Management sociálního rozvoje a regionální politika*. 2. vydání. Galileo, Praha 2013, s. 43

²³ DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. C.H.Beck, Praha 2007, s. 73

²⁴ KEŘKOVSKÝ, M. *Ekonomie pro strategické řízení. Teorie pro praxi*. C.H.Beck, Praha 2004, s. 166

místa chce předejít očekávanému propuštění v důsledku racionalizačních opatření na pracovišti, snížení produkce.²⁵ Podle M. Keřkovského: „*za touto částí nezaměstnanosti je nedostatek informací o možnostech zaměstnání osob, které hledají práci.*“²⁶

Krátkodobou nezaměstnanost, kterou způsobuje diskonuita v odvětvích, kde výroba závisí na počasí například v zemědělství, se nazývá sezónní nezaměstnanost.

Strukturální nezaměstnanost vzniká, když nabídka práce, resp. pracovních sil (členěno podle věku, pohlaví, kvalifikační struktury regionů) je vyšší než je poptávka v uvedené struktuře, a když nejsou osoby (z hlediska poptávky po práci) hledající práci dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce práci našly. Hospodářský růst předpokládá přizpůsobení struktury pracovních sil struktuře pracovních míst. Strukturální politikou jsou ohroženy především vdané ženy, rodiče s více dětmi, starší osoby, osoby s nízkou kvalifikací a osoby se zdravotním postižením. Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost – nezaměstnanost, která je vyvolána cyklickými změnami hospodářství (efektivní poptávky, produkce) v makroekonomickém rozměru. Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat.²⁷ Jsou to tzv. výkyvy poptávky a nabídky způsobené cyklickým vývojem ekonomiky.²⁸ Existují ještě dvě skupiny nezaměstnanosti, které se neřadí do měření statistiky nezaměstnanosti. Jedná se o tzv. skrytou nezaměstnanost, která se týká osob neucházející se o práci a to z důvodu ztráty naděje na její získání. Posledním typem nezaměstnanosti je nepravá nezaměstnanost. Nezaměstnané osoby jsou zaregistrované jako nezaměstnaní a nemají potřebu hledat práci. Využívají finanční podpory v nezaměstnanosti nebo si přivydělávají na nelegálních činnostech.²⁹

²⁵ DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. C.H.Beck, Praha 2007, s. 73

²⁶ KEŘKOVSKÝ, M. *Ekonomie pro strategické řízení. Teorie pro praxi*. C.H.Beck, Praha 2004, s. 166

²⁷ DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. C.H.Beck, Praha 2007, s. 74

²⁸ KEŘKOVSKÝ, M. *Ekonomie pro strategické řízení. Teorie pro praxi*. C.H.Beck, Praha 2004, s. 167

²⁹ DUKOVÁ, I., DUKA, M., KOHOUTOVÁ, I. *Sociální politika: učení pro obor sociální činnosti*. Grada Publishing, a.s., Praha 2013

4.2.2 Dobrovolná a nedobrovolná zaměstnanost

Nezaměstnanost se rozlišuje podle dalšího kritéria a to na dobrovolnou a nedobrovolnou zaměstnanost. „Dobrovolná zaměstnanost je taková zaměstnanost, kdy zaměstnaný hledá práci, ovšem za vyšší mzdu, než která na trhu práce převládá.“³⁰

Mohou to být lidé, kteří jsou v roli matky či otce, a rozhodli se pečovat o děti. Patří sem zde i osoby, které upřednostňují více svého volného času nebo studia před prací.

„Nedobrovolná zaměstnanost vzniká tehdy, kdy nezaměstnaní hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá, avšak ji nemohou najít.“ Příčinou nedobrovolné zaměstnanosti jsou překážky bránící poklesu mezd. Jednou z nich bývají odbory, pokud si jako jeden z hlavních cílů vytknou prosazování vysokých mezd.³¹ Podle M. Keřkovského: „vzniká nedobrovolná nezaměstnanost za situace, kdy počet uchazečů překročí počet volných míst.“³²

4.2.3 Negativní dopady na nezaměstnanost

Problémem nezaměstnanosti může mít negativní dopad na sociální a ekonomickou oblast, který postihuje globálně celou Českou republiku. Do ekonomického dopadu patří náklady nezaměstnaných v důsledku ztráty zaměstnání. Stát je v této krizové situaci pomáhá prostřednictvím podpor – sociálních dávek. V sociální sféře to zasahuje samotného jedince včetně jeho rodiny.³³ Čím je člověk dlouhodobě nezaměstnan, vyvolává se v něm pocit méněcennosti a uzavírá se před společností. Při ztrátě zaměstnání člověku chybí finance. Tuto nouzovou situaci se snaží vyřešit různými způsoby a to hádkami v rodině, nadměrnou konzumací alkoholu a kriminalitou. To vše působí na celkový psychický nápor na dlouhodobě nezaměstnaného.

³⁰ HOLMAN, R. *Základy ekonomie*. 2.vydání. C.H.Beck, Praha 2005, s. 155

³¹ HOLMAN, R. *Základy ekonomie*. 2. vydání. C.H.Beck, Praha 2005, s. 157

³² KEŘKOVSKÝ, M. *Ekonomie pro strategické řízení. Teorie pro praxi*. C.H.Beck, Praha 2004, s. 166

³³ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 20.

Dlouhodobá nezaměstnanost může mít i vážnější důsledky a to zapříčinit ztrátu kvalifikace. „*Dlouhodobá nezaměstnanost se někdy samovolně mění z nedobrovolné v dobrovolnou, protože je-li člověk dlouho nezaměstnaný, mění se způsob i jeho života.*“³⁴ Lidé, kteří si dlouho hledají práci, ztrácejí motivaci i naději. Zvyknou si na skromnější život bez pracovní vyčerpanosti a žijí si tak pohodlně pomocí státních podpor, která Česká republika nabízí.

4.3 Státní politika zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb. definuje státní politiku zaměstnanosti a upravuje funkce a povinnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, vymezuje činnost úřadů práce. Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli upravuje Zákoník práce 262/2006 Sb., který vymezuje práva a povinnosti obou účastníků. Politika zaměstnanosti patří mezi specifickou oblast, neboť vytváří opatření proti eskalaci nezaměstnanosti a patří do systému záchranné sociální sítě. Politika zaměstnanosti je definována jako činnosti směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství atd. je jedním ze základních práv občana.³⁵ Politika zaměstnanosti využívá své politické nástroje k vyvážení rovnováhy na trhu práce. Stát využívá aktivní a pasivní nástroje pro politiku zaměstnanosti. „*Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění zaměstnanosti. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, definuje nástroje, jimž je aktivní politika zaměstnanosti realizována.*“³⁶ Jedná se zejména o následující opatření aktivní politiky zaměstnanosti a to jsou především rekvalifikace, které zabezpečují úřady práce pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání v případě, kdy struktura na trhu poptávky práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil. Rekvalifikace tak umožní osobám nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání. Při určování rozsahu a obsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní

³⁴ HOLMAN, R. *Ekonomie*. 5. vydání. C.H.Beck, Praha 2011, s. 292

³⁵ DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. C.H.Beck, Praha 2007, s. 77

³⁶ DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. C.H.Beck, Praha 2007, s. 95

klasifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby a teoretických a praktických znalostí. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání. Představuje formu vzdělávání a to např. vzdělávacích programů dalšího profesního vzdělávání či vzdělávacích aktivit v rámci mezinárodních programů apod. Rekvalifikaci mohou provádět i zaměstnavatelé u svých zaměstnanců na základě dohody s úřadem práce. Náklady mohou být plně hrazeny úřadem práce, či částečně hrazeny zaměstnanci firmy. Druhou z možností jsou investiční pobídky, které představují hmotnou podporu tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č. 72/2005Sb., o investičních pobídkách a změně některých zákonů v platném znění. Pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadě práce, jsou veřejně prospěšné práce. Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce v krátké časové době pracovního umístění, nejdéle však po dobu dvanácti následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru. Předpokladem tvorby společensky účelného místa je efektivní využití nízkého stavu nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního či územního. Místem se rozumí nové pracovní místo, které zřizuje zaměstnavatel s písemnou dohodou ÚP a na dobu sjednanou v dohodě s uchazeči evidovanými na ÚP, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění nebo nové pracovní místo, které bude uchazeč vykonávat samostatně výdělečnou činnost. V chráněných dílnách a chráněných pracovištích pro osoby se zdravotním postižením pracuje nejméně 60% osob se zdravotním postižením. Chráněným pracovištěm lze nazvat pracoviště zřízené v domácnosti osob se zdravotním postižením. Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání i v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky není provozována doprava. Týká se to i příspěvku na zapracování a příspěvek při přechodu na nahýb podnikatelský program.³⁷ Pomocí pasivní politiky lze řešit dopady nerovnováhy na trhu práce, ale nezaměstnanost to neřeší. Nástroje pasivní politika zaměstnanosti poskytují podpory v nezaměstnanosti a to ve formě sociálních dávek.³⁸ Osoby, které přišly o zaměstnání, tyto dávky slouží jako

³⁷MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Státní politika zaměstnanosti. [online]. 2. 11. 2004.

[cit. 2012-06-29.]Dostupné z www: <<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti-3311.html>>

³⁸ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

náhrada po dobu nového zaměstnání. Negativní stránkou toho je, že nezaměstnanost se každým rokem zvyšuje a stát nemá tolik finančních prostředků, aby pokryl objem těchto dávek. Výše dávek by neměla přesáhnout takové výše, aby nemotivovala osoby tyto dávky zneužívat.

V podpoře nezaměstnanosti došlo od roku 2012 k významným změnám. Každý kdo ztratí práci, se může přihlásit do seznamu uchazečů o zaměstnání. Pokud mu úřad práce nezprostředkuje vhodné zaměstnání, má nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo v rekvalifikaci, ale pouze za předpokladu splnění důchodového pojištění a ta je o rok kratší než v roce 2011. Od roku 2012 musí být uchazeč v posledních dvou letech před podáním žádosti o podporu alespoň 12 měsíců důchodově pojištěn. Znamená to, že zaměstnání nebo výdělečná činnost musí zakládat povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění. Nově může mít nárok na podporu i osoba činná na základě dohody o provedení práce s měsíční zúčtovanou odměnou vyšší než 10 000 korun. Výše podpory nezaměstnanosti je závislá na věku uchazeče podle zákona § 43 o zaměstnanosti a činí: „do 50 let věku 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců, nad 55 let věku 11 měsíců.“ Pro rok 2012 činí maximální možná podpora 13 761 korun. Do konce roku 2010 si mohl uchazeč o zaměstnání současně s pobíráním podpory přivydělat tj. maximálně do poloviny minimální mzdy (4 tisíc korun měsíčně). Nyní je tato volba ponechána pouze uchazečům o zaměstnání bez nároku na podporu. Uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti současně s podporou pracovat nesmí. Nejen, že mohou přijít o podporu, budou také vyřazeni z evidence uchazečů. Při práci na černo může být uchazeč pokutován až do výše 100 tis. Kč.³⁹

4.3.1 Úkoly a funkce Ministerstva práce a sociálních věcí

Ke konci roku 1989 došlo k radikálním politickým změnám, na které navázaly změny v ekonomické oblasti. Byly zahájeny práce MPSV na vybudování českého systému služeb zaměstnanosti. V současnosti politiku zaměstnanosti zabezpečují MPSV a úřady práce. Ty jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou a jejich nadřízeným orgánem je MPSV – Správa služeb zaměstnanosti. Ta má za úkol současně sledovat a

³⁹ KUČEROVÁ, D. Podpora v nezaměstnanosti v roce 2012. [online]. 2012. [cit. 2012-07-02]. Dostupné z www: <<http://www.podnikatel.cz/clanky/podpora-v-nezamestnanosti-v-roce-2012/>>.

vyhodnocovat situaci na trhu práce, na základě toho přijímá opatření nabídky a poptávky práce a vytváří soulad mezi zdroji potřebami pracovních sil a jejich usměrňování ze zahraničí a do zahraničí. Zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti a koncepce státní politiky zaměstnanosti včetně řešení problémů na trhu práce a návrhy na její ovlivnění. MPSV také spolupracuje s příslušnými ústředními orgány státní správy a připravuje programy při dalším uplatnění zaměstnanců. Podněcuje a hmotně podporuje zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšné práce, zpracovává rekvalifikační programy, zřizuje rekvalifikační střediska. V poslední řadě vykonává kontrolní a řídicí činnost a odebrává a uděluje povolení k výkonu fyzickým i právnickým osobám.⁴⁰ MPSV provozuje na svých webových stránkách kontaktní centrum, které poskytuje rady a informace z oblasti působnosti zákonů. Jedním z důležitých zákonů o zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, které se například zaměřuje na trh práce, cílené programy k řešení zaměstnanosti a aktivní politikou zaměstnanosti.⁴¹

4.3.2 Činnost úřadů práce

Úřad práce jako veřejný institut byl založen MPSV. Důvodem jeho vzniku bylo naplnění úkolů státní politiky zaměstnanosti. Úřad práce pouze zprostředkovává zaměstnání a to jako zprostředkovatel mezi zaměstnavateli a osobami, které hledají práci. Sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci ve svém územním obvodu, která zaznamenává vývoj zaměstnanosti, přijímají opatření k ovlivňování nabídky a poptávky. Občanům podávají informace o nabídce zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil, zprostředkovávají občanům poradenské služby spojené s hledáním práce, volbou povolání. Mají pravomoc rozhodovat o vyřazení v nezaměstnanosti, zajišťují výplaty podpory v nezaměstnanosti a rozhodují o přiznání, odebrání, zastavení nebo vrácení podpory v nezaměstnanosti. Na svých pracovištích si vedou vždy aktuální evidenci uchazečů o práci a volných pracovních míst. Nabízí uchazečům možnost rekvalifikačních kurzů a tím,

⁴⁰ DVOŘÁKOVÁ, Z. *Managament lidských zdrojů*. C.H.Beck, Praha 2007, str. 78

⁴¹ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

je podporují při výběru nových zřízených pracovních míst. Absolventům škol zajišťují odborné praxe, které jsou důležité k nástupu do práce. Úřady mají za funkci kontrolovat dodržování právních předpisů o zaměstnanosti, zákoníku práce a ukládají pokuty při porušení či stížnosti občanů a hospodařit finančními prostředky, které slouží k zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provozem úřadů práce.⁴² Služby na úřadech práce pro zájemce jsou bezplatné. Dají se využít elektronickou formou pomocí počítače nebo přímo na místě daného úřadu práce, kde občan obdrží od pracovníka veškeré informace. Existují tzv. informační a poradenská střediska, které slouží především absolventům středních a vysokých škol, ale také i uchazečům o zaměstnání. Úřady práce každý rok pořádají pro školy besedy, které souvisí s problematikou na trhu práce a informují studenty o postupu registrace na úřadě práce a možnostech dalšího vzdělávání, které tato instituce nabízí.⁴³ Dále ÚP nabízí zprostředkovatelskou a poradenskou činnost. Formou pohovoru s uchazečem analyzuje jeho předpoklady a schopnosti s požadavky zaměstnavatele a na základě dohody umožní uchazeči setkání s potenciálním zaměstnavatelem. Uchazečem o zaměstnání na ÚP musí být občan s trvalým bydlištěm v České republice nebo cizinec, který má povolení trvalého pobytu v ČR. „*Do evidence uchazečů o zaměstnání jsou zařazováni pouze občané, kteří chtějí a mohou pracovat. Nejsou v pracovním nebo obdobném vztahu, nevykonávají obchodně samostatně výdělečnou činnost (OSVČ). Podmínkou je písemná žádost o zprostředkování zaměstnání ÚP příslušnému podle bydliště uchazeče o zaměstnání.*“⁴⁴ Důležitými opatřeními, která získala v poslední době na značné popularitě, jsou aktivní politiky zaměstnanosti. Jde o politiky, jež mají za cíl zvýšit efektivní schopnost jednotlivců úspěšně najít a vykonávat zaměstnání. APZ se o to snaží zvyšováním kvalifikací jednotlivců (např. přes různá školení pro nezaměstnané, tvorbu pracovních míst ve veřejném sektoru nebo dotace na pracovní místa v soukromém sektoru podnikání). Jejich účelem zvýšit efektivitu procesu hledání práce pro nezaměstnané (např. s pomocí podpory při hledání zaměstnání a zefektivnění činnosti pracovních úřadů).⁴⁵ Aktivní politika zaměstnanosti působí především pozitivně na zvýšení zaměstnanosti. Má především zlepšení na straně pracovních sil, které vedou ke zvýšení motivace

⁴² DVOŘÁKOVÁ, Z. *Managament lidských zdrojů*. C.H.Beck, Praha 2007, s. 79

⁴³ DVOŘÁKOVÁ, Z. *Managament lidských zdrojů*. C.H.Beck, Praha 2007, s. 80

⁴⁴ DVOŘÁKOVÁ, Z. *Managament lidských zdrojů*. C.H.Beck, Praha 2007, s. 81

⁴⁵ HOBZA, A. *Evropská unie a hospodářské reformy*. C.H.Beck, Praha 2009, s. 72

k rekvalifikaci, motivaci hledat zaměstnání apod. Ekonomové oceňují fakt, že účast v programech aktivuje nezaměstnané a zapojuje je do pracovního trhu, nebo do soutěže o pracovní místa. I když existuje řada pochybností o programech aktivní politiky zaměstnanosti, tak je prokázáno, že přispívají ke snížení rozsahu dlouhodobě nezaměstnaných lidí. Při účasti v programech se zvyšuje příjem nezaměstnaných, za druhé dochází k rozšíření sociálních kontaktů, které jsou nezaměstnaností zúženy.⁴⁶ Na druhou stranu ale existence APZ snižuje vnímané náklady zaměstnanců ze ztráty zaměstnání, což může naopak vést k vyšším nárokům při mzdových vyjednáváních. Pozitivní dopady aktivních politik zaměstnanosti mohou být navíc dále oslabeny tím, že nezaměstnaní jedinci se účastní školicích programů až do jejich ukončení, zatímco vhodná práce se může naskytnout ještě před tímto termínem.⁴⁷

4.4 Vliv evropské unie a její podpora na trhu práce

Evropská unie se zaměřuje na politiku ve svých členských zemích, které ovlivňují celkový trh práce, protože jsou v určitých regionech velmi rozdílné. Evropská unie se soustřeďuje na politiku soudržnosti a podporu inovací. Politika soudržnosti vyrovnává rozdíly mezi regiony a to v oblastech zemědělství, průmyslu a služeb a také z hlediska sociální úrovně. Politika na podporu inovací se zajímá o ochranu životního prostředí, lidského kapitálu a energetiku. Tyto politiky jsou financovány z rozpočtů evropské unie a částečně i z národních rozpočtů.⁴⁸ Evropská unie disponuje s třemi fondy a to strukturálním fondem, pod který patří evropský sociální fond (ESF) a Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF) a fondem soudržnosti. Fondy soudržnosti se skládají z krajů. Evropská kohezní politika se skládá do územních celků s počtem obyvatel pohybujících se od 800 tis. obyvatel až 3 miliony.⁴⁹ Také pro turismus znamenal vstup České republiky do Evropské unie zásadní obrat zejména do vkladu velkého množství finančních prostředků

⁴⁶ DVOŘÁKOVÁ, Z. *Management lidských zdrojů*. C.H.Beck, Praha 2007, s. 94

⁴⁷ HOBZA, A. *Evropská unie a hospodářské reformy*. C.H.Beck, Praha 2009, s. 73

⁴⁸ OCHRANA, F., PAVEL, J., VÍTEK, L., URBÁNEK, V. *Veřejný sektor a veřejné finance*. Grada Publishing, a.s., Praha 2010, s. 96

⁴⁹ VEBER, J., SRPOVÁ, J. *Podnikání malé a střední firmy*. 2. aktualizované a rozšířené vydání, Grada Publishing, a.s., Praha 2008, s. 38

čerpaných na regionální úrovni. Zásadní politikou pro čerpání zdrojů z Evropské unie je politika regionální.⁵⁰ Problematika rozvoje států i regionů byla spojována s hospodářským růstem. Výrazný a progresivní růst byl prezentován jako jediná cesta k rozvoji. Dnešní pojetí rozvoje je lidský rozvoj s jeho komplexními potřebami a zájmy a to prostřednictvím mezinárodních a regionálních programů.⁵¹ Operační programy jsou komplexní ve všech oborech a obsahují dané zaměření na konkrétní oblast. Programy jsou zpracovávány vládou členského státu a předloženy Komisi ke schválení. Peněžní zdroje na tyto programy se čerpají v rámci strukturálních fondů Evropské unie a realizují se prostřednictvím projektů.⁵²

České kraje těchto počtů nedosahují a tak vznikly regiony soudržnosti obrázek č. 1, který obsahuje mapu skladby 14 krajů (NUTS III) do 8 regionů soudržnosti (NUTS II).⁵³

Obrázek č. 3: Skladba 14 krajů (NUTS III)



Zdroj: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU/Regiony-regionalni-politiky-EU>

⁵⁰ PALATKOVÁ, M., ZICHOVÁ, J. *Ekonomika truismu. Turismus České republiky*. Grada publishing, a.s., Praha 2011, s. 194

⁵¹ JENÍČEK, V. *Vyvážený rozvoj. Na globální a regionální úrovni*. 1. vydání, C.H.Beck, Praha 2010, s. 22

⁵² PROVAZNÍKOVÁ, R. *Financování měst, obcí a regionů. Teorie a praxe*. 2. aktualizované a rozšířené vydání, Grada Publishing, a.s., Praha 2009, s. 163

⁵³ MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. *Strukturální fondy EU* [online]. [cit. 2012-10-14]. Dostupné z [www: < http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU/Regiony-regionalni-politiky-EU >](http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU/Regiony-regionalni-politiky-EU)

Pro statistické monitorování a analýzy ekonomické a sociální situace v regionech byla v roce 1988 zavedená jednotná nomenklatura územních statistických jednotek (NUTS). Na jejím základě jsou podle počtu obyvatel definovány tři hlavní úrovně členění území: NUTS I, NUTS II, NUTS III. Doporučený přehled obyvatel úrovně regionální členění viz tabulce č. 1.⁵⁴

Tabulka č. 1: Úrovně regionální soudržnosti

Úroveň	Doporučený minimální počet obyvatel	Doporučený maximální počet obyvatel
NUTS I	3 000 000	7 000 000
NUTS II	800000	3 000 000
NUTS III	150000	800000

Zdroj: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU/Regiony-regionalni-politiky-EU>

Kromě tří úrovní existují ještě dvě nižší úrovně územně-správního statistického členění, které však nejsou určující pro rozdělení z fondů EU. Jsou tzv. místní administrativní jednotky (LAU) v tabulce č. 2.

Tabulka č. 2: Členění území ČR

Úroveň	Název	Jednotek
NUTS I	Stát	1
NUTS II	Regiony soudržnosti	8
NUTS III	Kraje	14
LAU I	Okresy	76 + 15 pražských obvodů
LAU II	Obce	6 249

Zdroj: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU/Regiony-regionalni-politiky-EU>

⁵⁴ Zdroj: MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. Strukturální fondy EU [online]. [cit. 2012-10-14]. Dostupné z www: < <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU/Regiony-regionalni-politiky-EU>>

Fond soudržnosti (FS) je na rozdíl od strukturálních fondů určený na podporu chudších států nikoli regionů. Přispívá k posílení hospodářské a sociální soudržnosti.⁵⁵ Podobně jako u ERDF viz kapitola 3.6.2. jsou z něj podporovány investiční projekty, avšak jen se zaměřením na dopravní infrastrukturu většího rozsahu (dálnice, vodní doprava, námořní a letecké dopravy, atd.) a ochranu životního prostředí.⁵⁶

4.4.1 Evropský sociální fond v ČR

Evropský sociální fond (ESF) je klíčovým finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavní činností ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, sociální začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.⁵⁷

*„Evropský sociální fond se zaměřuje na rozvoje lidských zdrojů – tedy investice do lidského kapitálu ve formě vzdělávání a podpory tvorby udržení pracovních míst.“*⁵⁸ Cílem ESF je pomoc při sociálním začleňování osob a vstupem nezaměstnaných na trh práce. Podporuje celoživotní vzdělávání a rozvoj kvalifikace. Snaží se zlepšit ženám vstup na trh práce a bojovat se se všemi nerovnostmi a diskriminací na trhu. Z Evropského sociálního fondu jsou podporovány projekty pro rekvalifikace nezaměstnaných, rozvoj institucí a služeb zaměstnanosti, podpora vzdělávacích programů a speciálních programů pro znevýhodněné osoby, podpora začínajícím podnikatelům a zlepšování podmínek pracovníků škol a to v oblasti personální a řídicí.⁵⁹

⁵⁵ VEBER, J., SRPOVÁ, J. *Podnikání malé a střední firmy*. 2. aktualizované a rozšířené vydání, Grada Publishing, a.s., Praha 2008, s. 39

⁵⁶ MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. *Strukturální fondy EU* [online]. [cit. 2012-10-14]. Dostupné z [www: < http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU >](http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU)

⁵⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Evropský sociální fond* [online]. 2008 [cit. 2012-10-14]. Dostupné z [www: < http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr >](http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr)

⁵⁸ OCHRANA, F., PAVEL, J., VÍTEK, L., URBÁNEK, V. *Veřejný sektor a veřejné finance*. Grada Publishing, a.s., Praha 2010, str. 96

⁵⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Evropský sociální fond* [online]. 2008. [cit. 2012-10-14]. Dostupné z [www: < www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr >](http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr)

Základními programy ESF v programovém období 2007-2013 v ČR a v Praze jsou PO Lidské zdroje a zaměstnanost, OP vzdělávání a konkurenceschopnost a OP – Praha Adaptalita. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřen na snižování zaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti. Souvisí s modernizací veřejné správy a služeb. Z fondů EU je vyčleněno na tento program pro ČR 1,84 mld. €. Řídícím zodpovědným orgánem pro tento program je MPSV.⁶⁰ Operační program Vzdělávání a konkurenceschopnost je víceletým programem Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT), které je zároveň řídícím a zodpovědným orgánem pro tento program. Související operační program klade důraz na komplexní systém celoživotního vzdělávání, vytváření vhodného prostředí pro výzkumnou, vývojovou a inovační činnost spolupracujících subjektů. Pro ČR je alokováno 1,828,7 mil. €.⁶¹ Globálním cílem Operačního programu Praha – Adaptalita je zvýšení konkurenceschopnosti a posílení výkonnosti lidských zdrojů, zlepšení přístupu k zaměstnání. Je platný pouze pro území hlavního města Prahy. Z důvodu rozdělení regionů EU pro účely strukturální politiky podle výše HDP, jež region vyprodukuje. Praha tedy nemůže využívat prostředky z fondů EU a naopak ostatní kraje nemohou mít prospěch z prostředků, které EU vyčlenila pro Prahu. Z fondů pro tento program je vyčleněno 108,39 mil. €. Operační program řídí hlavní magistrát města Prahy.⁶²

Vláda České republiky na konci listopadu 2012 schválila materiál, který obsahuje nový operační program v období 2014-2020 předloženým MMR.⁶³ Podklad pro přípravu dohody vychází z návrhu nařízení Evropské Unie, evropských strategií, regionálních a národních strategických dokumentů a zohledňuje zkušenosti z minulých programových období z roku 2007-2013. Budoucí programové období 2014-2020 je definováno čtyřmi základními principy a to principem strategického zaměření a propojování, principem podpory fungujícího trhu, principem podpory kvalitních projektů a principem snadnější přípravy a realizace projektů, které mají zajistit efektivní využívání všech fondů Evropské

⁶⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Evropský sociální fond [online]. 2008. [cit. 2012-10-14]. Dostupné z www: < <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>>

⁶¹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Evropský sociální fond [online]. 2008. [cit. 2012-10-14]. Dostupné z www: < <http://www.esfcr.cz/07-13/opvk>>

⁶² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Evropský sociální fond [online]. 2008. [cit. 2012-10-14]. Dostupné z www: < <http://www.esfcr.cz/07-13/oppa>>

⁶³ MMR- Ministerstvo pro místní rozvoj

unie. MMR vypracovalo tematické okruhy, které byly projednávány mezi zástupci všech resortů, krajů, měst a obcí a dalšími partnery v rámci národních priorit a záměrem Operačních programů. Dohoda bude obsahovat návrh vymezení Operačního programu pro Evropský fond regionálního rozvoje, Fond soudržnosti a Evropský sociální fond, pro jednotlivé fondy Evropské unie. V rámci cíle „*Investice pro růst a zaměstnanost*“ sem patří Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost řízeným ministerstvem průmyslu a obchodu, Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání, který je řízený ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Ministerstvo práce a sociálních věcí je řízen Operační program Zaměstnanost. Dalším Operačním programem je Doprava, který je řízen ministerstvem dopravy, Operační program Životní prostředí řízený ministerstvem životního prostředí, Integrovaný regionální operační program řízený a Operační program Technická pomoc řízený MMR a Operační program Praha – Pól růstu ČR řízený magistrátem hlavního města Prahy. Cílem těchto programů je zlepšení kvality života občanů a zvýšení konkurenceschopnosti v ČR.⁶⁴

4.4.2 Evropský fond pro regionální rozvoj

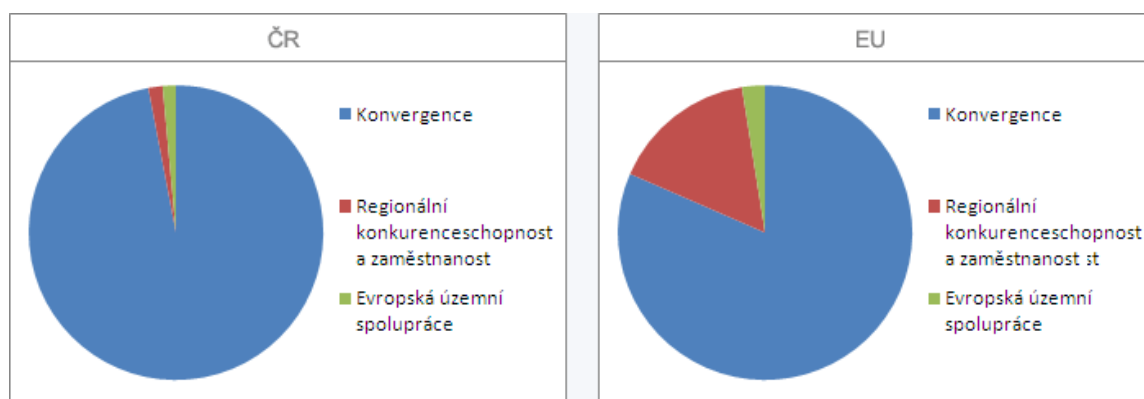
Regionální politika je součástí Evropské unie, která přispívá na rozvoj chudších států a regionů prostřednictvím bohatších států v EU. Evropský fond pro regionální rozvoj financuje aktivity na posílení působnosti v EU, podporuje investice do infrastruktury, dopravy a životního prostředí. Tyto investice mají zejména podpořit veřejný sektor. ERDF se řídí Nařízením Rady (ES) č. 1083/2006 o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení nařízení č. 1260/1999 a Nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1080/2006 o Evropském fondu pro regionální rozvoj a o zrušení nařízení (ES) č. 1783/1999.⁶⁵ Podpora regionů v období 2007-2013 sleduje tyto cíle. Prvním cílem je podpora investic postižených

⁶⁴ MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. Tiskové zprávy 2012. [online]. [cit. 2012-11-28]. Dostupné z [www:<http://www.mmr.cz/cs/Ministerstvo/Ministerstvo/Pro-media/Tiskove-zpravy/2012/MMR-Zakladni-obrsky-budouciho-programoveho-2014-20>](http://www.mmr.cz/cs/Ministerstvo/Ministerstvo/Pro-media/Tiskove-zpravy/2012/MMR-Zakladni-obrsky-budouciho-programoveho-2014-20)

⁶⁵ MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. Strukturální fondy EU [online]. [cit. 2012-10-14]. Dostupné z [www: < http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU/Regiony-regionalni-politiky-EU>](http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU/Regiony-regionalni-politiky-EU)

regionů do inovací a lidského kapitálu (konvergence)⁶⁶. Druhým cílem je zaměření na rozvoj konkurenceschopnosti regionů, které nedosahují průměru EU, nástrojem mohou být různé podpory v podnikání, znevýhodněných osob na trhu práce. A třetím cílem je Evropská spolupráce v příhraničních oblastech (rozvoj měst a obcí, rozvoj malého a středního podnikání).⁶⁷ Evropská spolupráce v příhraničních oblastech (rozvoj měst a obcí, rozvoj malého a středního podnikání). Praha jako území, jehož HDP překračuje 75 procent průměru EU, je oprávněna čerpat z cíle regionální zaměstnanost a konkurenceschopnost. Tomuto účelu slouží operační programy a Praha konkurenceschopnost a Praha Adaptalita. Z evropských fondů plyne do hlavního města ČR menší objem peněz, než do zbytku našeho státu, jelikož Praha má značnou ekonomickou dynamiku a nízkou nezaměstnanost i bez pobídek EU.⁶⁸

Obrázek č. 4: Rozdělení prostředků fondů EU mezi cíle politiky HSS v období 2007–2013



Zdroj: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU/Regiony-regionalni-politiky-EU>

⁶⁶ Konvergence = sblížení

⁶⁷ OCHRANA, F., PAVEL, J., VÍTEK, L., URBÁNEK, V. *Veřejný sektor a veřejné finance*. Grada Publishing, a.s., Praha 2010, str. 96

⁶⁸ Zdroj: MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. Strukturální fondy EU [online]. [cit. 2012-10-14]. Dostupné z www: < <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU/Regiony-regionalni-politiky-EU>>

ERDF nejvíce investuje do zlepšení infrastruktury silnic a alternativních zdrojů. Podporovanými projekty jsou především výstavby železničních a silničních přejezdů, regenerace sídlišť a podpora podnikatelů.

Snaží se také podpořit cestovní ruch tím, že vytváří realizaci turistických cest, cyklostezek, rekonstruuje kulturní památky apod. ERDF se řídí Nařízením Rady (ES) č. 1083/2006 o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení nařízení č. 1260/1999 a Nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1080/2006 o Evropském fondu pro regionální rozvoj a o zrušení nařízení (ES) č. 1783/1999.⁶⁹

⁶⁹ Zdroj: MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. Strukturální fondy EU [online]. [cit. 2012-10-14]. Dostupné z www: < <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU/Regiony-regionalni-politiky-EU>>

5. PRAKTICKÁ ČÁST

5.1 Charakteristika Jihočeského kraje

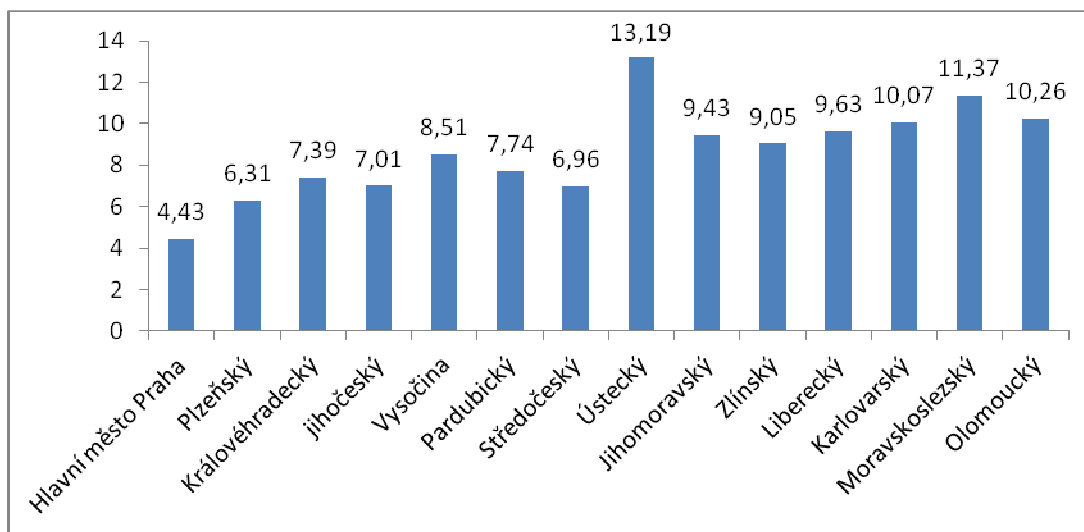
Jihočeský kraj se rozkládá o rozloze 10 057 km² a pokrývá 12,8% území České republiky. Na území tohoto kraje žije v současnosti 636 611 obyvatel, což činí 63 obyvatel na 1 km². Počet obyvatel kraje se každým rokem neustále zvyšuje. S porovnáním koncem roku 2011 byl stanoven počet na 635 907 obyvatel a hustota obyvatelstva se nezměnila. Jihočeský kraj se skládá ze sedmi okresů, největší hustotu obyvatelstva tvoří hlavní město kraje a tím jsou České Budějovice (187 304 obyvatel), kde žije téměř 30% obyvatel kraje. Dalšími velkými městy jsou Tábor (102 768 obyvatel), Jindřichův Hradec (92 427 obyvatel), Strakonice (70 765 obyvatel), Písek (70 460 obyvatel), Český Krumlov (61 333 obyvatel) a Prachatice (51 081 obyvatel).⁷⁰ Stav obyvatel jednotlivých okresů je evidován koncem roku 2011. Jihočeský kraj má nejmenší hustotu zalidnění z celé České republiky. Má společné hranice se státy Rakouska a Německa. Tyto státy umožňují Jihočeskému kraji vzájemnou spolupráci a to především v oblasti výrobního průmyslu a hlavně cestovního ruchu. Jihočeský kraj je atraktivní především svou přírodou a bohatými lesy, ale také množstvím zajímavých historických a kulturních památek. Nejzajímavější kulturní památkou UNESCO jsou historická centra, jako jsou Český Krumlov, České Budějovice, Tábor, Třeboň a Jindřichův Hradec. V kraji je řada historických památek a nejznámější a nejnavštěvovanější z nich je zámek Hluboká, který se nachází nedaleko Českých Budějovic. Oblíbenou destinací pro svatební obřady jsou zámek Červená Lhota a hrad Zvíkov. V Českém Krumlově se nachází otáčivé hlediště, které je lákavou atrakcí pro turisty. Nevýhodou této atrakce je, že je uzpůsobené k provozu pouze v letní sezoně. Třeboň je obklopena rozsáhlými rybníky a známá svými každoročními rybářskými a historickými slavnostmi. Z jednou chráněnou krajinnou oblastí je Šumava, kde se nachází Národní park. Patří mezi přírodní krásy kraje a je nejvíce navštěvovaná turisty a to, jak v letní sezoně pro pěší turisty, tak zimní sezoně pro lyžaře. Nejrozsáhlejším rekreačním střediskem je Orlický. Patří sem i vodní nádrž Lipno, která je největší z celé České republiky. Na Lipensku je řada sportovních, historických a kulturních aktivit. V západní oblasti

⁷⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Jihočeský kraj. Obyvatelstvo [online]. [cit. 2013-03-20]. Dostupné z www: < <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/obyvatelstvo-xc> >

sousedí Jihočeský kraj s krajem Plzeňským, který je obklopen Šumavou, od severu se rozkládá se Středočeskou vrchovinou a na východ k Vysočině je lemován Českomoravskou vrchovinou. Na jihovýchodě jsou vytvořena panoramata Novohradských hor. Jihočeský kraj se nachází v nadmořské výšce 400 – 600 m. Nejvyšším místem Jihočeského kraje je vrchol Plechý (1 378m) naopak nejnižším místem je hladina Orlické přehrady (330m). Krajem protéká nejdelší řeka Vltava České republiky. Největším rybníkem je Rožmberk (490 ha) a Bezdrev (450 ha). Jihočeský kraj je rozvržen do 37 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem a 17 správních obvodů s rozšířenou působností. Pracovní trh v Jihočeském kraji není zrovna bohatý na nerostné suroviny, ovšem jsou zde největší ložiska písku. Významným odvětvím je zejména zemědělství a chovatelství ryb, kde se vytváří vysoká produkce výroby. Převažuje zde rostlinná výroba, pěstování brambor a obilovin a hlavně chov skotu a prasat. V poslední době se zemědělci zaměřují na výrobu řepky olejky, která se nejčastěji používá jako příměs na výrobu bio paliv. Výraznějším odvětvím je cestovní ruch, který je spojen s mnoha kulturními památkami a rekreacemi v oblastech vodních nádrží a historických center. Často navštěvovaným místem turistů jsou lázně v Třeboni a Bechyni. Průmyslová oblast se nachází v okolí Českých Budějovic a především v Táboře a Strakonících. V kraji převažuje potravinářský a zpracovatelský průmysl. Největší průmyslový segment se nachází u Tábora a Strakoníc. Nedílnou součástí Jihočeského kraje jsou stavební podniky, které se podílejí na inženýrských a projektových stavbách. Na území Jihočeského kraje je postavená jaderná elektrárna Temelín, která je v provozu od roku 2000 vyrábí elektrickou energii. Společnost ČEZ a.s., která tuto elektrárnu provozuje, zaměstnává přes 31.450 zaměstnanců v rámci celé České republiky. V roce 2017 by se měla rozšiřovat o další čtyři bloky chladících věží. V souvislosti s výstavbou JE Temelín byla postavena vodní přehrada Hněvkovice, která slouží jako zásoba technologické vody pro elektrárnu. Významný rostoucí vývoj byl zaznamenán v oblasti podnikání a to zejména fyzických osob na základě živnostenského oprávnění. Toto odvětví pozitivně zasahuje do rozkvětu obchodu a služeb. České Budějovice jsou hospodářským centrem pro obchodní podniky a ekonomické subjekty. V kraji převažuje zejména silniční infrastruktura. Přes jeho území vede několik železničních tratí. Z Českých Budějovic vede železniční trať až přes hranice Rakouska k Linci. Historickou památkou a atrakcí v dopravě jsou úzkokolejné dráhy, které vedou z Jindřichova Hradce do Nové Bystřice.

Míra registrované nezaměstnanosti se ke konci měsíce září roku 2012 v celé České republice zvýšila na 8,7%, v Jihočeském kraji se zvýšila na 7,5%. Mezi ostatními kraji Jihočeský kraj zaujímá čtvrtou pozici s nejnižší úrovní nezaměstnanosti, kterou znázorňuje následující graf.⁷¹

Graf č. 1 : Míra registrované nezaměstnanosti v krajích ČR v roce 2012

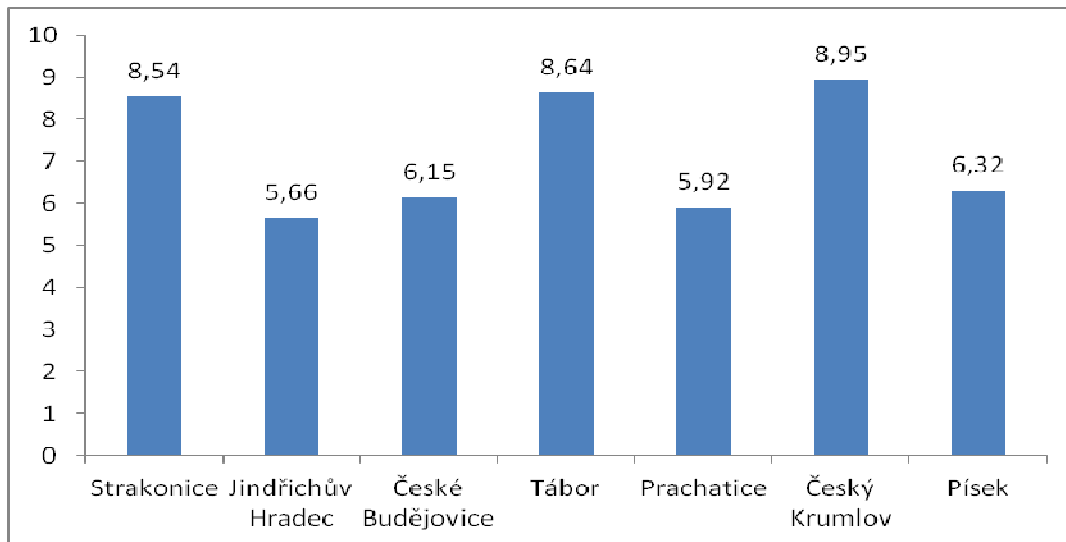


Zdroj: Český statistický úřad

Graf znázorňuje míru registrované nezaměstnanosti vyjádřenou v procentech ve všech krajích celé České republiky v měsíci září roku 2012. Nejnižší úroveň nezaměstnanosti zaznamenala hlavní město Praha s 4,43%, z důvodu poskytující vysoký výběr a počet nabízených pracovních míst. Praha je centrem největšího trhu práce a atraktivním místem pro zahraniční investory. Po ní následuje kraj Plzeňský s 6,31% s krajem Středočeským s 6,96%. Nejvyšší podíl nezaměstnanosti zaznamenal kraj Ústecký s 13,19%. Na rozdíl od Prahy je v Ústeckém kraji velmi omezený výběr a počet nabídek práce v různém odvětví. Tento kraj je situován především na odvětví zpracovatelského průmyslu.

⁷¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Míra nezaměstnanosti podle MPSV k 31.9.2012. [online]. 2012. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z [www: <http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/mira_nezamestnanosti_podle_mpsv_k_31_09_2012>](http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/mira_nezamestnanosti_podle_mpsv_k_31_09_2012)

Graf č. 2: Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Jihočeského kraje v roce 2012



Zdroj: Český statistický úřad

Tento graf poukazuje registrovanou míru nezaměstnanosti vyjádřenou v procentech v rámci okresů Jihočeského kraje zveřejněnou v měsíci září roku 2012. Nejvyšší míra nezaměstnanosti patří Českému Krumlovu s 8,95% a následně Táboru s 8,64%. V Jindřichově Hradci byla evidována nejnižší míra nezaměstnanosti a to 5,66%. Před ním se nachází Prachatice s 5,92% mírou registrované nezaměstnanosti.⁷²

České Budějovice jsou nazývány městem studentů a kultury. Ve městě se nachází dvě veřejné vysoké školy, které nabízí svým studentům širokou škálu nabízených oborů a to od přírodovědecké fakulty po ekonomickou fakultu. Nejznámějších a největších z nich je Jihočeská univerzita, která je tvořena z osmi fakult. Je zaměřena na bakalářské i navazující studium. Vysoká škola technická a ekonomická, která je v provozu necelé čtyři roky, otevřela na začátku ledna 2013 dvě nové fakulty z oboru logistiky a stavebnictví. Město Jindřichův Hradec se zase pyšní svou fakultou managementu, která je součástí Vysoké školy ekonomické v Praze. Ze soukromých škol je zde na výběr Filmová akademie

⁷² JIHOČESKÝ KRAJ. Nezaměstnanost v Jihočeském kraji. [online]. 10.10.2012 [cit. 2012-10-15]. Dostupné z www: < <http://invest.kraj-jihocesky.cz/cz/projekty/nezamestnanost-v-jihoceskem-kraji-zari-2012> >

M. Ondříčky v Písku nebo Vysoká škola evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích, ale která pouze nabízí bakalářské studium. V rámci celého Jihočeského kraje je přes 25 gymnázií a vysoký počet základních, středních škol a učilišť. Cílem regionu je příhraniční spolupráce se sousedícími státy a podpora rozvoje cestovního ruchu.

Jihočeský kraj má po celkovém shrnutí své silné a slabé stránky. Mezi silné stránky patří v první řadě cestovní ruch, který ve spolupráci s Rakouskem a Německem pozitivně působí na české i zahraniční podniky. Jihočeský kraj je oblíben u řad turistů a svých obyvatelů z důvodu krásné přírodní rezervace lesů, rybníků, rozsáhlé zeleně a bohatstvím historických a kulturních památek. Plusem pro Jihočeský kraj bude i to, že se zde netěží žádné nerostné bohatství, tudíž je přírodní skladba kraje neporušena a životní prostředí není razantně ohroženo. Velikou výhodou je nízká míra registrované nezaměstnanosti vůči ostatním krajům, protože Jihočeský kraj nabízí různé druhy pracovního odvětví, například v oboru stavebnictví, zemědělství, zdravotnictví, průmyslu, cestovního ruchu, obchodu a služeb. Společnosti jsou mezi sebou vyvážené a neexistuje zde monopolní podnik, který by řídil nezaměstnanost v kraji. Mezi nejdůležitější slabé stránky rozhodně považují špatnou silniční komunikaci a dopravu, která vede skrze celý Jihočeský kraj. Dopravní infrastruktura je v některých obcích zcela omezena a nedostupná k přepravě obyvatelstva. Regionu chybí dostatečně kvalitní a dálniční silniční komunikace. Nevýhodou je omezení provozu a časové indispozice všech řidičů na silnicích, kteří například denně cestují. Vždyť právě doprava je nejdůležitějším článkem přepravy ať už osob do zaměstnání, tak k přepravě zboží nebo dětí do škol.

Dalším problémem je nesoulad pojišťoven a států ve spolupráci se zdravotnickými zotavovkami (lázněmi), které vedou k likvidaci objektů a ztráty pracovních míst zaměstnanců. Týká se to především lázeňských objektů v Třeboni. Ve městě se nachází rovnou dvoje lázně, které by se v rámci dotací z Evropské Unie mohlo podpořit. Také bych podpořila ekonomické subjekty v oblasti podnikání, které by vedly k rozvoji a vytvoření více zajímavých a pracovních příležitostí v Jihočeském kraji.

5.2 Analýza trhu práce v Jihočeském kraji

Trh práce je nedílnou součástí celé ekonomiky státu, je ovlivňován nabídkou a poptávkou na trhu a také nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Je spojená s ekonomikou Evropské unie. Na základě analýzy jednotlivých ukazatelů trhu práce jsou znázorněny minulé a současné stavy nejdůležitějších jednotlivých ukazatelů Jihočeského kraje, které ovlivňují tvorbu a možnosti pracovního trhu. Ukazatele jsou vypracovány přehledně pomocí tabulek a grafů v časových řadách.

Na začátku analýzy trhu práce je nutné, si rozdělit ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo v Jihočeském kraji. Následující tabulka znázorňuje velikost pracovní sil obyvatel.⁷³

Tabulka č. 3 : Ekonomická aktivita obyvatel ve věku 15 a více let v roce 2011 v Jihočeském kraji

Celkem v tis.	Rok 2011
Pracovní síla	319,9
Zaměstnaní v NH	302,3
Nezaměstnaní	17,7
Ekonomicky neaktivní	319,0

Zdroj: Český statistický úřad

Tabulka č. 4: Vzdělání populace ve věku 15 a více let dle nejvyššího vzdělání v Jihočeském kraji v letech 2010, 2011

Celkem v tis.	Rok 2010	Rok 2011
Celkem v tis.	545,8	545,5
Základní vzdělání	92,4	89,3
Střední vzdělání bez maturity	201,6	205,7
Střední vzdělání s maturitou	191	185,9
Vysokoškolské	60,9	64,7

Zdroj: Český statistický úřad

⁷³ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnanost, nezaměstnanost – Jihočeský kraj. [online]. 2012. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z www: < <http://www.scitani.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/zamestnanost-xc> >

Důležitým prvkem ukazatele je vzdělání populace. Vzdělání je jednou z možností volby, které se člověk může i nemusí do budoucna věnovat. Vzdělání je rozhodnutí každého nezávislého jedince. Některé pracovní nabídky souvisí právě se vzděláním a nabízenou pozicí, které zaměstnavatel požaduje po svém uchazeči. V některých náročnějších oborech je potřeba prokázat znalosti v oboru a využití je v praxi. Pro manuální práce většinou stačí základní či středoškolské vzdělání. V předchozí tabulce je celkové shrnutí obyvatelstva dle nejvyššího dosaženého vzdělání. Nejvyšší podíl jihočeských obyvatel má střední vzdělání bez maturity. V roce 2010 jich bylo 201,6 tis. osob a v roce 2011 vzrostly na 205,7 tis. osob. Tito lidé mohou mít problémy získat práci. Ve většině případů zaměstnavatelé či firmy upřednostňují více kvalifikované zaměstnance, aniž by je potřebovali. Tyto pozice jim zabírají lidé se středním vzděláním s maturitou. Střední vzdělání s maturitou vlastní v roce 2011 185,9 tis. osob. V předchozím roku 2010 toto vzdělání bylo vyšší o 5,1 tis. osob. Za tento pokles může mít, co dočinění i fakt, kdy se vykonávaly nové státní maturity, které se později pro mnohé studenty ukázaly jako problémové k dokončení maturitního vzdělání. Jihočeský kraj zastupují i vysokoškolsky vzdělané osoby, které v roce 2011 vzrostly na 64,7 tis.⁷⁴ I zde se v současnosti vyskytuje problém, kdy z důvodu chybějící praxe vysokoškolského absolventa, obsazuje místo absolventu středního vzdělání s maturitou. Avšak objevují se i takové pracovní pozice, kde se dosažené vzdělání nebere vůbec v úvahu. Většinou se jedná o podnikatele, které podnikají se živnostenským oprávněním či zahraniční společnosti, které fungují na principu síťového marketingu.

Tabulka č. 5: Obyvatelstvo rozdělené podle věku v Jihočeském kraji v roce 2011

Věk	Počet obyvatel
0-14	93 935
15-64	439 059
65 a více	103 144

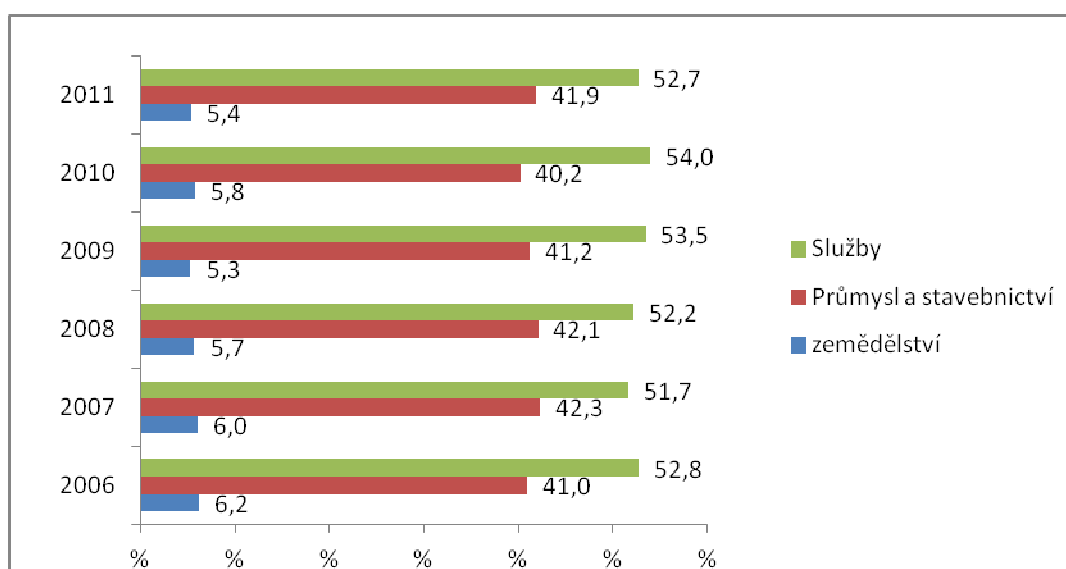
Zdroj: Český statistický úřad

⁷⁴ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Statistická ročenka Jihočeského kraje 2012., *Vzdělání populace VŠPS* [online] 2012. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z [www: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajkapitola/311011-12-r_2012-09>](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajkapitola/311011-12-r_2012-09)

Mezi další významné ukazatele se řadí tabulka, která znázorňuje stav věkové populace v Jihočeském kraji. Největší část struktury obyvatelstva tvoří skupina mezi 15-64let (439 059) obyvatelstva v roce 2011. Tato skupina obyvatel se nachází v produktivním věku. Negativní výsledkem může být fakt, že počet obyvatel ve věku 0-14 je menší (93 935) oproti věkové skupině nad 65 let (103 144), poukazuje to klesající trend ekonomické aktivity obyvatel.⁷⁵

Následující ukazatelé znázorňují vývoj zaměstnaní podle odvětví a postavení v zaměstnání v Jihočeském kraji k datu 2006 – 2011. Vztahující se na organizační složky v kraji v delším časovém horizontu.

Graf č. 3: Zaměstnaní podle odvětví v Jihočeském kraji v roce 2006-2011



Zdroj: Český statistický úřad

⁷⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Statistická ročenka Jihočeského kraje 2012. *Obyvatelstvo* [online]. 2012. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z [www: < http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajkapitola/311011-12-r_2012-04>](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajkapitola/311011-12-r_2012-04)

Tabulka č. 6: Organizační složky Jihočeského kraje v roce 2006-2011

Rok	Počet obyvatel	Obchodní společnosti	Družstva	Státní podniky	Fyzické osoby
2006	628 831	12 125	751	31	103 819
2007	631 387	12 681	737	30	105 261
2008	634 614	13 098	731	20	106 637
2009	637 015	13 645	706	14	110 216
2010	637 910	13 977	691	10	112 220
2011	635 907	14 352	679	10	113 824

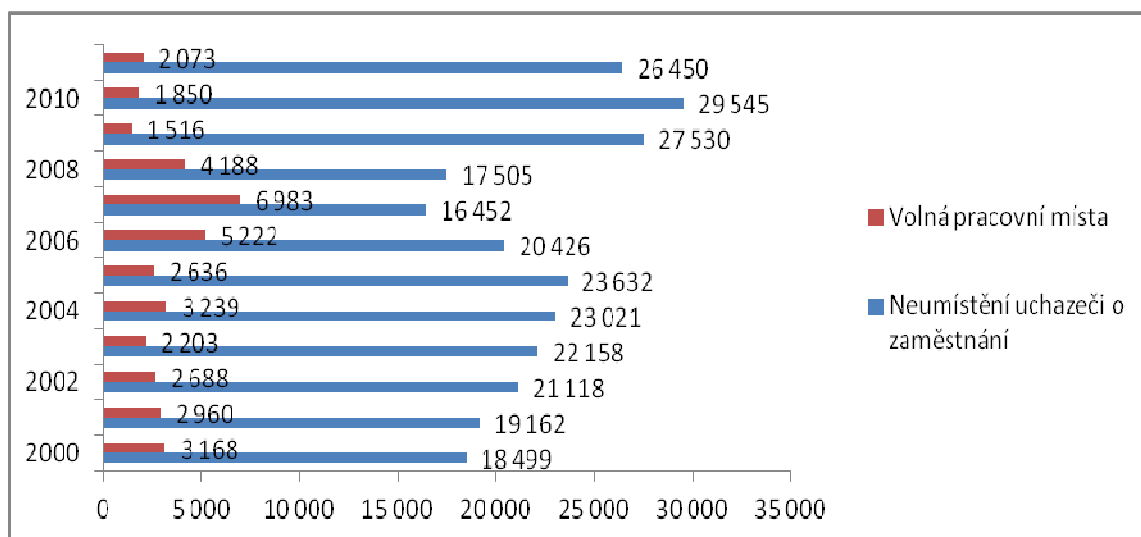
Zdroj: Český statistický úřad

První tabulka vykazuje ukazatel odvětví podle oboru v letech 2006-2011 v Jihočeském kraji. Na prvním místě vede v Jihočeském kraji odvětví služeb a obchodu, které na trhu koncem roku 2011 zaměstnalo 52,4% obyvatel. Jihočeský kraj je centrem hospodářství obchodu a služeb. Na druhém místě je odvětví ve stavebnictví a průmyslu, které tvoří 41,9% zaměstnanosti na trhu. Jediné zemědělství v průběhu roku 2006-2011 každým rokem kolísavě klesá. Může za to v posledních letech zapříčinění špatných klimatických podmínek, které zemědělcům negativně ovlivňují práci na polích a nízké ceny komodit. S tím souvisí i klesající výroba produkce a nižší tržby. Zemědělec si z tohoto důvodu nemůže dovolit vytvořit pracovní místo, protože by uchazeče finančně neuspokojil.

Druhý graf zobrazuje ukazatel v počtu organizačních složek v oblasti podnikání. Souvisí to s poklesem ekonomiky a se sníženým počtem zaměstnanců, ale naopak se zvýšením počtu podnikatelů, který pracují na živnostenské oprávnění či právnické osoby zakládající si obchodní společnosti. Fyzické osoby, které podnikají na svůj účet, vzrostly od roku 2006 o 10 005 tis. osob. S menším počtem vzrostli ke konci roku 2011 i obchodní společnosti 14 352 tis., které mají veliký potenciál v Jihočeském kraji na základě hospodářství v odvětví obchodu a služeb. Nejhůře jsou na tom státní podniky, které stát každým rokem rozprodává do zahraničí nebo likviduje z důvodu finanční nestability. Mezi nejznámější státní podniky patří Česká pošta, Lesy Č. R., ČEZ a.s., Budějovický Budvar, o kterém samozřejmě vláda rozhoduje, zda Budějovický Budvar se také nerozprodá potencionálním zájemcům v zahraničí. Likvidací prodejem těchto podniků, vzniká příchodem nových majitelů ve většině případů radikální změna v celé struktuře organizace podniku. Stávající zaměstnanci v rámci možných restrukturalizačních procesů změny

pracovních pozic, přicházejí o místa. Či se stávají nadbytečným zaměstnancem pro daný podnik. Je nepochopitelné, jak se vláda zbavuje státních podniků, které svým jménem společnosti prezentují Českou republiku u nás i v zahraničí.

Graf č. 4: Neumístění uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v Jihočeském kraji v letech 2000-2011 vyjádřený v tisících

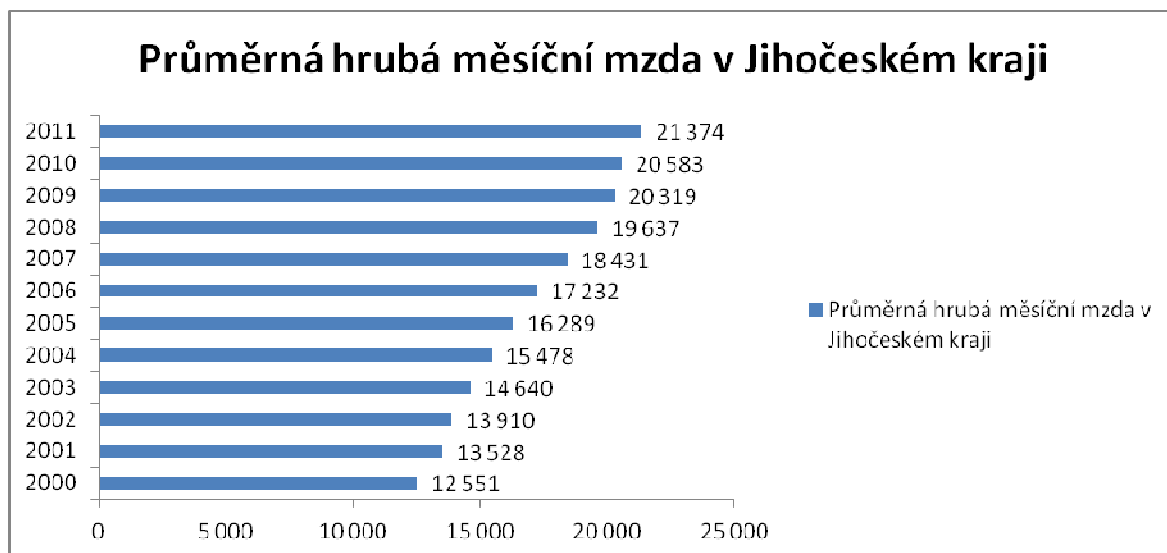


Zdroj: Český statistický úřad

Na první pohled se zdá, že Jihočeský kraj neprošel razantními změnami nezaměstnanosti v letech 2000-2011. K výrazné změně došlo v období let 2007 a 2009 k zásadnímu kolísání neumístěných uchazečů o zaměstnání. V roce 2009 byl nejmenší počet 1 516 tis. volných pracovních míst na trhu a zvýšený počet 27 530 tis. neumístěných uchazečů než v minulém roce 2008, který měl 17 505 tis. uchazečů a 4 188 volných pracovních míst. Byl to rok změn či zásadní recese pro českou ekonomiku, která zasáhla obyvatelstvo v Jihočeském kraji. Rok 2007 měl evidováno nejmenší počet uchazečů o zaměstnání a bylo nejvíce volných pracovních míst, kterých bylo 6 983 tis. V roce 2011 se počet neumístěných uchazečů poklesl na 26 450 tis. Volná pracovní místa se zvýšila o 2 073 tis.

Následující graf vyjadřuje průměrnou hrubou měsíční mzdu na 1 obyvatele v Jihočeském kraji v průběhu let 2000-2011 vyjádřenou v tis. Kč. Na grafu lze porovnat, o kolik se lišil každoroční nárůst mezd.

Graf č. 5: Průměrná hrubá měsíční mzda v Jihočeském kraji 2000-2011



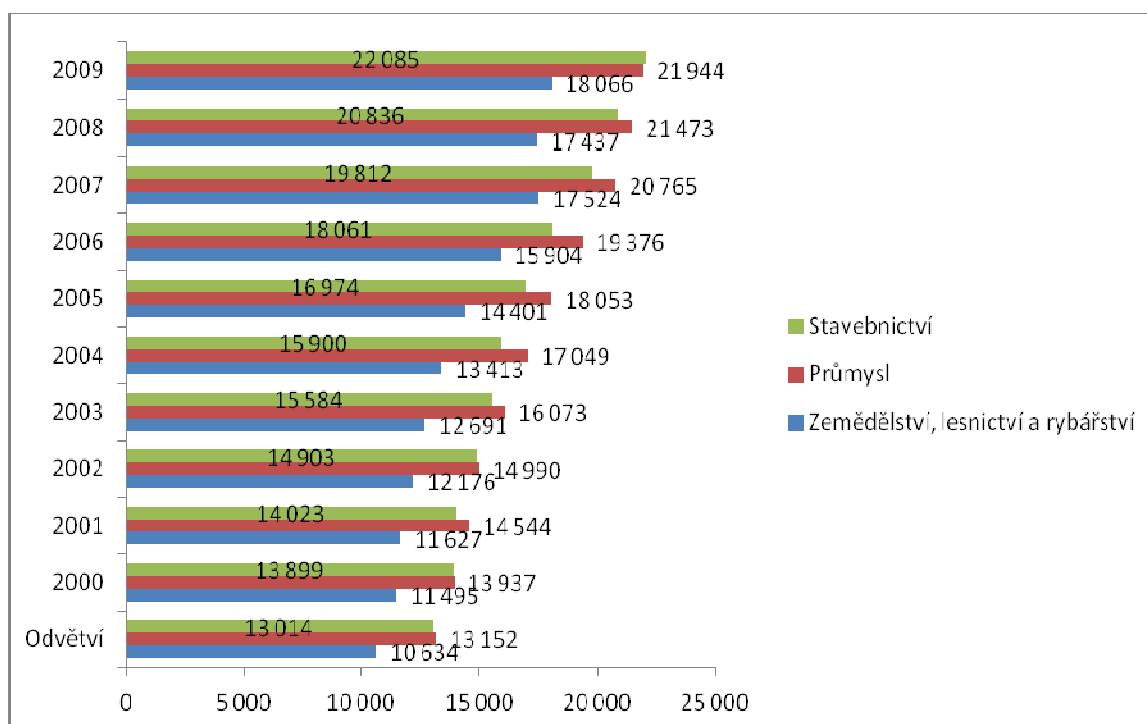
Zdroj: Český statistický úřad

Průměrná hrubá měsíční mzda se oproti roku 2000, kdy byla 12 551,- Kč se změnila na 21 374,- Kč. Je to rozdíl o téměř 8 823,-Kč. Zásadní změnou to rozhodně není, znamená to, že průměrně mzda každým rokem vzrostla o 802,-Kč. Tato průměrná měsíční mzda nedosahuje ani průměr ve srovnání s celou Českou republikou, které je ve 4. q roce 2011 je 26 067,- Kč. „Minimální mzda je nejnižší přípustná odměna za práci, ať se jedná o práci v pracovním poměru či práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Je stanovena v § 111 odst. 2 zákoníku práce, ale také v nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí nejméně 8000 korun za měsíc nebo 48,10 korun za hodinu.“⁷⁶ Mzdy se mezi sebou výrazně liší i podle odvětví zaměstnání. Každá práce je rozdílově platově ohodnocena. Výplata musí souhlasit s oboustranně podepsanou smlouvou o zaměstnání. Státní úředníci jsou naopak ohodnoceni podle výměry tabulkových mezd.

⁷⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Přehled o vývoji částek minimální mzdy. [online]. 2012. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z www: < <http://www.mpsv.cz/cs/871> >

V porovnání mezd se použije následující graf, který zobrazí jednotlivé průměrné hrubé měsíční mzdy vyjádřené v tis. Kč. Podle odvětví zaměstnání z oboru zemědělství, průmyslu a stavebnictví v Jihočeském kraji v letech 2000-2011.

Graf č. 6: Průměrná hrubá měsíční mzda podle odvětví v Jihočeském kraji v letech 2000-2010

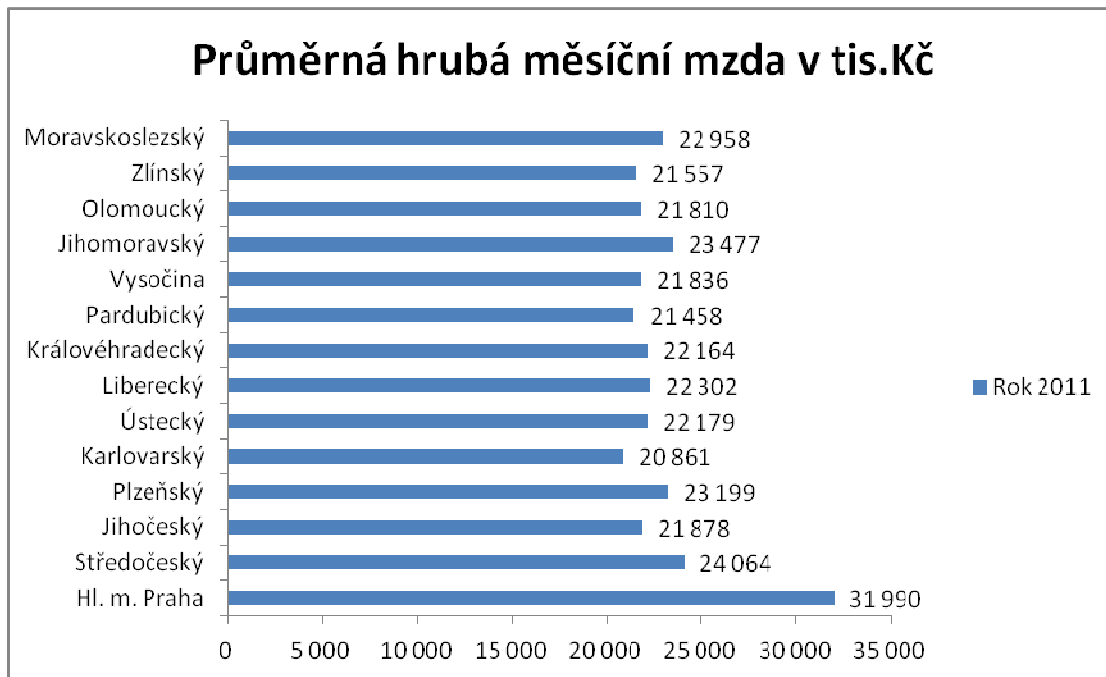


Zdroj: Český statistický úřad

V grafu jsou zobrazeny pracovní obory, které nejčastěji zaměstnávají obyvatelstvo v Jihočeském kraji v letech 2000-2010. Jednotlivé odvětví zaměstnání se liší podle vyplácené hrubé měsíční průměrné mzdy. Jediné, co je mezi sebou spojuje, je každoroční nárůst mezd. Nejlépe ohodnocené zaměstnání v roce 2010 je v odvětví stavebnictví, kde se průměrná hrubá měsíční mzda pohybuje 22 085,-tis. Kč. Na druhém místě je zaměstnání v odvětví průmyslu 21 944,-Kč. Ale v letech 2000-2007 byl zaznamenána nejlépe placená mzda v oblasti průmyslu. Nejhuře je zaměstnání v odvětví zemědělství za 18 066,-Kč. Tato mzda je daleko od průměrné hrubé měsíční mzdy v rámci celé České republiky. Shoduje se tedy s předchozím grafem, který ukazoval vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy 1 obyvatele v Jihočeském kraji v letech 2000-2011.

Pro porovnání s ostatními kraji je použit následující ukazatel, který porovnává ostatní kraje České republiky s jejich průměrnými hrubými měsíčními mzdami v roce 2011.

Graf č. 7: Průměrné hrubé měsíční mzdy podle krajů v roce 2011



Zdroj: Český statistický úřad

Podle výsledků ukazatele jednotlivých krajů v roce 2011 se průměrné hrubé mzdy od Jihočeského kraje výrazně neliší. Největší průměrný hrubý měsíční plat má hlavní město Praha 31 990,-Kč. Tato mzda je ovlivněna vyšší životní úrovní hlavního města Praha. Oproti ostatním krajům je Praha cenově drahá. Jsou tu dražší byty, pronájmy, dražší doprava. Praha je největší centrem všech krajů a nabízí více pracovních možností z důvodu větší segmentace stavebních a průmyslových odvětví a cestovního ruchu. Na druhém místě je kraj Středočeský 24 064,-Kč. Na posledním místě se umístil Karlovarský kraj. Jihočeský kraj zaujímá šesté místo z celé České republiky. Není to nejhorší umístění, ale pro některé obyvatele je vyšší plat důležitý a tato situace vyžaduje pro některé dojíždění za prací či nebo odstěhování se za prací. Může se stát, že některé firmy své zaměstnance přeřadí do jiných útvarů či dceřiných firem, které jsou v jiném kraji, a zaměstnanec je nucen se přemístit.

Další ukazatel poukazuje frekvenci mezikrajského dojíždění a vyjíždění obyvatel do svého zaměstnání v regionech ČR v roce 2009. Frekvence není přesně rozlišována, jedná se o denní dojíždění, ale větší zastoupení bude mít týdenní dojíždění a vyjíždění.

Tabulka č. 7: Frekvence mezikrajského dojíždění a vyjíždění obyvatel do svého zaměstnání v regionech ČR v roce 2009

Kraj	Počet vyjíždějících v tis.	Počet dojíždějících v tis.
Hl. m. Praha	18,4	147,9
Středočeský	103,8	32,3
Jihočeský	11,0	5,0
Plzeňský	9,7	4,0
Karlovarský	3,3	2,6
Ústecký	14,1	3,8
Liberecký	9,7	4,3
Královéhradecký	12,5	10,9
Pardubický	15,7	8,9
Vysočina	13,3	5,1
Jihomoravský	14,3	14,7
Olomoucký	9,7	5,9
Zlínský	9,6	8,5
Moravskoslezský	11,7	2,8

Zdroj: Český statistický úřad

V tabulce je znázorněna frekvence vyjíždějících a dojíždějících zaměstnanců za prací z jednotlivých krajů v roce 2009. Největší počet je zaznamenán v hlavním městě Praha a ve Středočeském kraji. Do Prahy dojíždí 147,9 tis. zaměstnanců. Jako druhý následuje kraj Středočeský, který zaznamenal 103,8 tis. vyjíždějících. Dojíždění za prací ze svých krajů podle bydliště je ve všech krajích celkově nižší než vyjíždění za prací do jiných krajů. Výjimku má kraj Jihomoravský, do kterého dojíždí za prací 14,7 tis. než ti, kteří z něho vyjíždějí za prací 14,3 tis. zaměstnanců. Největší rozdíl je v Ústeckém kraji, ze kterého za prací vyjíždí 14,1 tis. zaměstnanců. Naopak do něj dojíždí za prací pouze 3,8 tis. zaměstnanců. Je to z důvodu nejvyšší obecné míry nezaměstnanosti 10,4% v Ústeckém

kraji v roce 2009.⁷⁷ Ačkoliv má Jihočeský kraj v roce 2009 7,78% obecné míry nezaměstnanosti, podstatná část obyvatelstva je 11 tis. vyjíždějících za prací, z toho 5 tis. obyvatel do Jihočeského kraje dojíždějících za prací.

V důsledku častého dojíždění a vyjíždění obyvatelstva jednotlivých krajů obyvatel do zaměstnání, je vysoká frekvence dopravy po silničních a dálničních komunikacích. Většina vozovek je ve špatném kvalitním stavu. Nejvíce jsou poškozené po zimním období, kde se na silnicích tvoří hojné množství silničních kráterů, které poškozují podvozek aut. V Jihočeském kraji je v některých obcích omezená přeprava obyvatel. V tabulce ukazatel znázorňuje od roku 2007-2011 průběh vývoje silnic, dálnic a železničních tratí. Jsou zde za celý Jihočeský kraj sečtena i vozidla, které obyvatele kraje vlastní.

Tabulka č. 8: Doprava v Jihočeském kraji v letech 2007-2011 (v tis.)

Infrastruktura	2007	2008	2009	2010	2011
Délka silnic a dálnic (km)	6 130	6 132	6 126	6 129	6 125
Motorová vozidla	481 235	499 051	501 008	508 723	517 667
Délka provozních železničních tratí (km)	952	981	981	981	981

Zdroj: Český statistický úřad

V letech 2007-2011 se během těchto změnil počet motorových vozidel, který každým rokem rostl. Celkový počet obyvatel byl v roce 2011 je 635 907 tis. Ve stejném roce bylo zaznamenáno 517 667 motorových vozidel. Vývoj motorových vozidel bude do budoucna stále vyšší. Délka železničních provozních tratí se v Jihočeském kraji od roku 2008 vůbec nezměnila. Zůstávají stejné o délce 981 km. V tabulce je patrné, že vývoj železničních tratí se v Jihočeském kraji zastavil. Nevytváří se nové alokace umístění

⁷⁷ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Jihočeský kraj. *Doprava – kraj*. [online]. 2012 [cit. 2012-10-15]. Dostupné z www: < <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/doprava-xc>>

železniční dopravy. Délka silnic a dálnic přesně ukazuje, že se nestaví potřebné nové obchvaty, které Jihočeský kraj velmi potřebuje. Vždyť právě silniční komunikace jsou nejvíce využívané a frekventované obyvatelstvem, které dojíždějí denně za prací či obchodem. Jihočeskému kraji. Od roku 2009 je ve výstavbě dálnice D3, která by měla zrychlit provoz na trase Praha – Tábor- České Budějovice - Český Krumlov. V současnosti je dostaveno 22km ve směru Tábor – Veselí nad Lužnicí. Termín dokončení silnice D3 je plánován zhruba v letech 2015-2020. Obyvatelstvo Jihočeského kraje si budou muset přes 2 roky počkat. Ovšem frekvence a vytíženost silničních komunikací bude stále jen narůstat. Dálnice D3 usnadní rychlejší a plynulý provoz všem obyvatelům nejen Jihočeského kraje, ale i dojíždějícím z ostatních krajů.⁷⁸

Dalším faktorem nezaměstnanosti na pracovním trhu mohou mít za následek i cizinci, kteří s platným trvalým pobytem pracují v České republice. Následující tabulka zobrazuje celkový počet cizinců v jednotlivých regionech České republiky koncem roku 2011, kteří jsou zaměstnaní či podnikají jako fyzické osoby s živnostenským oprávněním a kolik je jich naopak evidovaných na úřadů práce.

Tabulka č. 9: Porovnání zaměstnaných cizinců v ČR a Jihočeského kraje k 31. 12. 2011

ČR, kraj	Cizinci celkem	Zaměstnaní cizinci	Evidovaní na úřadech	S platným živnostenským oprávněním
Česká republika (v tis.)	434 153	310 921	217 862	93 059
Jihočeský kraj (v tis.)	14 894	10 814	7 087	3 727

Zdroj: Český statistický úřad

⁷⁸ PRAGOPROJEKT. Dálnice D3. [online]. 2012. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z www: <<http://www.dalnice-d3.cz/myty-a-polopravdy>>

V celé České republice bydlí 434 153 tis. cizinců. V Jihočeském kraji bydlí 14 894 tis. cizinců z toho 10 814 má zaměstnání. Emigrace cizinců do České republiky může mít více důvodů a to z osobních, pracovních či studijních. Pouze 3 727 tis. cizinců podniká na živnostenské oprávnění. Pro Českou republiku cizinci mohou znamenat ohrožení na trhu práce. Podle svého pozorovacího průzkumu jsem zaznamenala největší nárůst v odvětví obchodu a služeb. Především se jednalo o sousedy ze Slovenska. Mají tu zde výhodné pracovní podmínky a plat.

Podíl všech cizinců evidovaných na úřadech práce v Jihočeském kraji na celkovém počtu pracujících byl k 31. prosinci 2011 – 2,1 %. Nejvíce cizinců je především ze Slovenska 47,1 % a z Ukrajiny 22,2 %. Další v pořadí jsou cizinci z Bulharska 5,1 %, Rumunska 3,8 % a Polska 3,0 %.

5.2.1 Státní politika zaměstnanosti v Jihočeském kraji

V roce 2011 bylo realizováno několik projektů na politiku zaměstnanosti v Jihočeském kraji. Na celkové výdaje politiky zaměstnanosti bylo vynaloženo 807 356,- Kč. Na aktivní politiku zaměstnanosti včetně všech finančních prostředků z Evropského sociálního fondu to činilo 166 811,-Kč a pasivní politiku zaměstnanosti 640 544,-Kč. Mezi využívané nástroje aktivní politiky patří veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace a poradenství. Pomocí těchto nástrojů se úspěšně vytvořilo 5 367 nových pracovních míst. Pomocí vyplacených příspěvků na chod chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst pomohl úřad práce poskytnout 1 251 nových míst pro zdravotně postižené.⁷⁹

Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích se v roce 2011 především zaměřovala na osoby, které své zaměstnání hledaly dlouho dobu, tudíž byli dlouhodobě evidováni na úřadu práce. Soustředili se zejména i na osoby se zdravotním postižením, uchazeče po mateřské dovolené, uchazeče starších 50 let a uchazeče se základním vzděláním. Tyto uchazeči jsou pro úřady největším bodem zájmu podpory a pomoci při hledání jejich vhodného zaměstnání. Protože právě vyšší šance získání

⁷⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2010 [online]. 2011, s. 21 - 23 [cit. 2012-01-16]. Dostupné z [www: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/cbkraj1211/2.doc>](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/cbkraj1211/2.doc)

pracovního místa je u uchazečů se středoškolským vzděláním v důsledku zvýšení nabídky zaměstnavatelů, kteří si žádají právě tyto uchazeče a absolventy středních škol. Prioritou úřadů práce je samozřejmě pomoc všem nezaměstnaným, kdo je evidován a hledá delší dobu zaměstnání. Úřad práce organizoval tzv. Job-kluby, které uchazečům měli pomoci k lepšímu uplatnění v zaměstnání. Cílem bylo získání osvědčení o absolvování kurzu. v ⁸⁰

V současné době jsou v Jihočeském kraji nejvíce žádané rekvalifikační kurzy a to v rámci úřadu práce nebo soukromých firem, které nebývají pro všechny zájemce cenově dostupné. Prokázáním o absolvování rekvalifikačních kurzů je osvědčení zakončené úspěšnou složenou zkouškou. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti bylo čerpáno z Evropského sociálního fondu na rekvalifikačních kurzech za rok 2011 celkem 13 085,- Kč. Nejaktuálnější dostupné rekvalifikační kurzy jsou na elektrikáře, jeřábníka, průvodce. Z oborů vyplývá, že profese jsou zaměřené především na sektor stavebnictví a průmyslu, jelikož z předchozích ukazatelů vyplynulo, že Jihočeský kraj zaměstnává nejvíce obyvatel v tomto oboru. Prostřednictvím rekvalifikace si zaměstnanci zvyšují dosavadní kvalifikaci anebo si uchazeči rozšiřují své pracovní portfolio. Rekvalifikační kurzy, které nepořádá pracovní úřad, jsou pro některé uchazeče zajímavější. Většinou se jedná o obory, které nejsou manuálně zručné a to jsou kurzy účetnictví, programování softwarů, koučování zaměstnanců, administrativní práce, výživové poradenství nebo služby (masérství, kadeřnictví, kosmetika). V následující tabulce je znázorněn počet uchazečů o zaměstnání v rámci rekvalifikace a rekvalifikace zaměstnanců.

⁸⁰ MINISTERSTVO PRÁCE a SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2011 [online]. 2012. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z www: <
<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/cbkraj1211-3.doc>>

Tabulka č. 10: Počet uchazečů o zaměstnání v rámci rekvalifikace a rekvalifikace zaměstnanců v roce 2011

Ukazatel	Rok 2011
Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání	1835
Z toho: Absolventi škol	104
Osoby se zdravotním postižením	174
Ženy	970
Rekvalifikaci ukončilo	1759
Z toho úspěšně	1641
Počet umístěných po rekvalifikaci	1429
Počet zaměstnavatelů o rekvalifikaci	1

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Z tabulky vyplývá, že rekvalifikace je nejvíce využívána pro uchazeče, které se ucházejí o zaměstnání. Je to z důvodu rekvalifikací, které zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům v rámci programu své společnosti. Jedná se o školení, které účastník minimálně za půl roku absolvuje v dané společnosti. V roce 2011 byl počet uchazečů na rekvalifikačních kurzech celkem 1 835. Z toho kurz úspěšně dokončilo 1 641 uchazečů. Z ukazatele vyplývá, že rekvalifikační kurz byl úspěšný z 93%. Kurz se nepodařilo úspěšně zakončit 25 uchazečům (1,4%). Zaměstnavatelé minimálně posílají své zaměstnance na rekvalifikaci svého zaměstnání, většinou když na danou pozici nastupují, se svému oboru budou do konce trvání zaměstnaneckého poměru věnovat. Proto tabulka vykazuje jednoho zúčastněného účastníka pro zaměstnanecké rekvalifikace, který i úspěšně dokončil kurz.⁸¹ Každý rok se úřad práce podílí na celostátní výstavě Vzdělání a řemesla, která se koná vždy na konci roku. Tato výstava se koná pro budoucí absolventy základních škol, kteří nejsou rozhodnutí, jakému oboru se po ukončení školy budou věnovat. Výstava jim pomáhá se rozhodnout a ukázat možnost a příležitost jejich studia a uplatnění v životě. Na výstavě se prezentují střední školy ze všech okresů Jihočeského kraje.

⁸¹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2010 [online]. 2011, s. 21 - 23 [cit. 2012-01-16]. Dostupné z [www: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/cbkraj1211/2.doc>](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/cbkraj1211/2.doc)

Z Evropského sociálního fondu byla realizována řada projektů na podporu zaměstnanosti. Jedním z projektů Jihočeského kraje je „Vzdělávejte se pro růst!“. Tento zrealizovaný projekt je zaměřen na zaměstnavatele, kteří v důsledku své hospodářské finanční krize, nemají dostatek financí na vzdělávání svých zaměstnanců. Projekt poskytuje zaměstnavatelům získat finanční prostředky na školení a vzdělávání svých zaměstnanců a rozšířit jim tak odborné znalosti. Většinou se jedná o podniky, které jsou zaměřené na odvětví stavebnictví, strojírenství nebo maloobchodu. Podmínkou zaměstnavatelů k zúčastnění se projektu „Vzdělávejte se pro růst!“ mohou žádat pouze za předpokladu, že vytvářejí nová pracovní místa nebo rozšiřují své odvětví v podnicích. Zaměstnavatelé zpracují žádost a kontaktují příslušný Úřad práce ČR podle místa výkonu práce. V roce 2011 bylo podpořeno tímto projektem 38 zaměstnavatelů z toho jejich 444 zaměstnanců. V roce 2010 v souvislosti s výstavbou JE Temelín spolupracovala Krajská pobočka v ČB s radou pro rozvoj lidských zdrojů, která se zaměřovala na oblast pracovních sil z technických oborů. Výsledky projektu byly realizovány od 31.5. 2011 – 3.5. 2012. Tento vzdělávací projekt musí být ukončen k 31. 5. 2013. Finanční částka byla čerpána z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost na 850 000 000,-Kč.⁸²

Nejnovějším projektem je „Vzdělávejte se pro stabilitu!“, který je realizován v období 17. 9. 2012 – 31. 8. 2015, na který bude vyčleněna částka z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost ve výši 400 000 000,-Kč. Cílem projektu je podpora zaměstnavatelů, kterým v důsledku poklesu vývoje ekonomiky, klesly tržby o více jak 20%. Zároveň bude zaměstnavatelům umožněno, přidělit jejich zaměstnancům práci v době, kdy pro ně není žádná práce. Tento projekt umožňuje udržet místo zaměstnancům a následně posílit zvýšení kvalifikace zapojených zaměstnanců. Zaměstnavatelé opět spolupracují s Úřady práce příslušného města výkonu práce podniku.⁸³

⁸² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Projekt „Vzdělávejte se pro růst!“ [online]. 2012. [cit. 2012-15-15]. Dostupné z [www: <](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt_vzdelavejte_se_pro_rust~>)

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt_vzdelavejte_se_pro_rust~>

⁸³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Projekt „Vzdělávejte se pro stabilitu!“ [online]. 2012. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z [www: <](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt_vzdelavejte_se_pro_stabilitu~>)

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt_vzdelavejte_se_pro_stabilitu~>

5.2.2 Rozvoj a podpora zaměstnanosti společnosti ČEZ, a.s. v Jihočeském kraji

Společnost ČEZ, a.s. nabízí široké možnosti pracovního uplatnění nejen v Jihočeském kraji, ale i ve všech regionech celé České republiky, kde působí v řadě oborů. Mezi hlavní její činnosti patří výroba, distribuce a prodej elektrické a tepelné energie, těžba uhlí a další související činnosti. Mezi její další aktivity patří oblast telekomunikací, informatiky, jaderného výzkumu, projektování a údržby energetických zařízení, těžba surovin nebo zpracování vedlejších energetických produktů. Společnost ČEZ, a.s. disponuje velkým množstvím pozic a to především z elektro-technických, chemicko-fyzických, strojírenských a ekonomicko-právních oborů. Svým zaměstnancům nabízí vysoké šance uplatnění, ale i možnosti kariérního růstu. Dále podporuje vzdělávání a rozvoj svých vybraných zaměstnanců v rámci rozvojových aktivit jakou jsou odborné semináře a kurzy středního a top managementu, kurzy a dovednosti měkkých dovedností, koučování, rozvoj manažerských dovedností a jazykové kurzy, které jsou vyžadovány na středních a vyšších pozicích managementu společnosti.⁸⁴ Jaderná elektrárna Temelín, která leží v Jihočeském kraji poblíž Týna nad Vltavou. Každým rokem zvyšuje počet svých pozic novým absolventům středoškolských a vysokoškolských škol a to v rámci uzavřených dohod o spolupráci, možností získání jaderné maturity, pořádáním každoročních letních univerzit, účastí na veletrzích pracovních příležitostí a v neposlední řadě pořádáním Trainee programu - ČEZ Potentials, který je především pro studenty a absolventy vysokých škol.

Společnost ČEZ, a.s. buduje síť partnerských škol za účelem spolupráce se studenty technických a strojírenských oborů z důvodu zvýšení atraktivity vyučovaných předmětů na škole související s oblastí energetiky. Patří sem i vysoké školy a vybraná gymnázia. Každým rokem společnost pořádá pro partnerské školy besedy a přednášky, na kterých přednáší zajímavé informace významné osobnosti působící v oblasti energetiky. Kromě seminářů ČEZ, a.s. zprostředkovává bezplatné zajímavé exkurze do informačních center a všech elektráren po celé České republice, která je součástí společnosti. V Jihočeském kraji spolupracuje se společností ČEZ, a.s. třináct partnerských škol viz v tabulce č. 11: Seznam partnerských škol společnosti ČEZ, a.s. v Jihočeském kraji. S tím souvisí možnost získání

⁸⁴ ČEZ, a.s. Pro studenty. [online]. 2013. [cit. 2013-06-04]. Dostupné z [www: <http://www.kdejinde.cz/cs/studenti.html>](http://www.kdejinde.cz/cs/studenti.html)

jaderné maturity pro vybrané studenty z partnerských škol, v nichž nadaní studenti ze středních škol mají příležitost strávit tři dny na stáži v jaderné elektrárně Temelín. Výhodou této stáže je bezpodmínečné seznámení s chodem jaderné elektrárny, při které vybraní uchazeči absolvují vědomostní test a pokud ho tak úspěšně složí, dostanou příležitost další spolupráce se skupinou ČEZ. Do programu se mohou přihlásit i uchazeči, kteří nejsou z vybraných partnerských škol společnosti ČEZ, a.s., ale již se úspěšně účastnili jiných technických vzdělávacích olympiád či odborných stáží zaměřené na techniku a energetiku. Tento program umožňuje studentovi středoškolského zaměření získat stáž/ praxi, která je pozitivně hodnocena v jeho životopise.⁸⁵

Tabulka č. 11: Seznam partnerských škol společnosti ČEZ, a.s. v Jihočeském kraji

Škola	Město
Gymnázium J.V. Jirsíka	České Budějovice
Gymnázium Jírovcova	České Budějovice
Gymnázium Česká a Olympijských nadějí	České Budějovice
Gymnázium	Týn nad Vltavou
Gymnázium	Soběslav
Gymnázium Pierra de Coubertina	Tábor
Gymnázium Vítězslava Nováka	Jindřichův Hradec
Střední průmyslová škola strojní a stavební	Tábor
Střední odborná škola elektrotechnická	Hluboká nad Vltavou
Vyšší odborná škola a Střední průmyslová škola	Písek
Vyšší odborná škola a střední škola, Centrum odborné přípravy	Sezimovo Ústí
Vyšší odborná škola, Střední průmyslová škola, Střední odborné učiliště služeb a řemesel	Strakonice

Zdroj: ČEZ, a.s.

⁸⁵ ČEZ, a.s. Pro studenty. [online]. 2013. [cit.2013-06-04]. Dostupné z www: <
<http://www.kdejinde.cz/cs/spolupracujici-skoly.html>>

Předmětem letní univerzity společnosti ČEZ, a.s. je dvoutýdenní odborná stáž, která probíhá o prázdninách v měsíci srpnu a je určena pouze pro studenty technických vysokých škol (2. - 4. ročníku) zaměřenou na jadernou energetiku. Splní – li uchazeč všechny podmínky, může si zažádat o registraci. Z důvodu omezení kapacity účastníků na 30 osob, si společnost vybere uchazeče podle úspěšnosti vstupních psychologických testů a dále z testů techniky a osobnostních předpokladů každého zájemce. Na jaře a v zimě se společnost zúčastňuje i veletrhů pracovních příležitostí. Podle odhadů Národního vzdělávacího fondu bude v budoucnu nedostatek mladých techniků, proto se skupina ČEZ aktivně podílí na těchto akcích, aby oslovila a přilákala mladé lidi. Asi nejzajímavější příležitostí pro nadané vysokoškolské studenty je Trainee program – ČEZ Potentials. Zde si talentovaní absolventi vyzkouší zajímavou roční praxi, která je seznámí s celým chodem napříč společností od divize výroby přes divize obchodu až k zákaznickým službám a dalších útvarů společnosti. Uplatnění zde najdou studenti z oborů ekonomicko-právních, technických a strojírenských. Vybraní uchazeči jsou aktivně zapojeni do každodenních činností jednotlivých útvarů společnosti a podílejí se i na klíčových projektech a individuálních úkolech. Vhodný kandidát musí mít ukončené vysokoškolské navazující vzdělání a výbornou znalost anglického jazyka, který je nedílnou součástí každodenní komunikace v Top managementu. Dále musí mít výborné komunikační a prezenční dovednosti, aktivní přístup k práci a ochotu cestovat. Výběrový proces probíhá pomocí testových částí zadané firmy a pohovorů s manažery. Každý trainee dostane svého přiděleného garanta a ten zodpovídá za průběh procesu v rámci programu a poskytuje jim zpětnou vazbu. Trainee jsou však během procesu podpořeni personálním týmem společnosti a bývalými absolventy programu, který v podniku pracují. Trainee jsou školeni z měkkých dovedností, což jsou komunikační a prezenční dovednosti, z programu Self-Leadership, který je zaměřený na podporu rozvoje v oblasti sebeřízení. Během Trainee programu je uzavřena vybraným uchazečem smlouva na dobu určitou 1 rok a má možnost čerpat standardní zaměstnanecké benefity. Po úspěšném absolvování programu má trainee možnost získat pracovní příležitost v této společnosti na dobu neurčitou ⁸⁶ Jednou z dalších možností je, jak se seznámit a získat praxi v této společnosti jsou tzv. pracovní dohody o provedené práci, které probíhají po dobu třech měsíců na vybraných elektrárnách

⁸⁶ ČEZ, a.s. Pro Studenty. [online]. 2013. [cit. 2013-06-04]. Dostupné z [www: <http://www.kdejinde.cz/cs/studenti/trainee-program.html>](http://www.kdejinde.cz/cs/studenti/trainee-program.html)

společnosti ČEZ, a.s. v období prázdnin a jsou určeny pro studenty ekonomických či technických středních a vysokých škol v rámci povinných školních praxí. Většinou se jedná o administrativní práce pro jednotlivé útvary společnosti. Uchazeč, tak dostane příležitost si rozšířit svoje dosavadní znalosti a zkušenosti a zároveň je uplatnit je v praxi. Výhodou této praxe a zároveň motivací pro studenty jsou peníze, které dostanou za vykonání placené dohody o provedení práce. Řada studentů, tak dává přednost raději placené brigádě, i když obor není v rámci jejich studia než bezplatné brigádě, při které získají praxi v jejich oboru. A to je druhá možnost, která probíhá konkrétně na Jaderné elektrárně Temelín společnosti ČEZ, a.s. Ti nabízí studentům pouze bezplatnou praxi vykonanou v rámci společnosti. Tyto tzv. neoficiální příležitosti, které jsou vedeny interně a týkají se osob, jejichž rodiče či příbuzní pracují v této společnosti.

Společnost ČEZ, a.s. v celkovém souhrnu informací opravdu nabízí velmi širokou řadu nabídek práce a absolventů středních a vysokých škol, ale jedná se především o technické a elektro-strojní obory. Umožňuje úspěšným studentům i získání praxe a účast na stážích, které jsou v neposlední řadě velice pozitivně hodnoceny pro další spolupráci s danou firmou či jinou konkurenční firmou na trhu. Ani konkurence této společnosti nehrozí, protože je to státní monopolní společnost s výhradním postavením na trhu. Kromě studentů podporuje aktivně i své zaměstnance formou standardních zaměstnaneckých benefitů, které obsahují například příspěvek na penzijní a životní pojištění, příspěvek na dovolenou, využívání stravenek, mobilní telefon, výhodné kulturní akce, notebook a jiné výhodné benefity v závislosti na danou pozici v managementu. Kromě centrály v Praze a dalších městech, ve kterých jsou uhelné a vodní elektrárny je v Jihočeském kraji společnost ČEZ, a.s. jednou z větších a zajímavých společností s výrazným počtem pracovních míst a uplatnění na trhu práce. Pokud se najde vhodný investor k dostavbě Jaderné elektrárny Temelín, může se očekávat nárůst pracovních míst, který výrazně posílí Jihočeský region. Skupina ČEZ, a.s. je vnímána jako prestižní a vyhledávaný zaměstnavatel, který opravdu nadstandardně pečuje o své zaměstnance. Je držitelem řad ocenění, jako je například Zaměstnavatel roku 2010 a 2011 a TOP zaměstnavatel ČEZ skupiny 2011 a 2012.

5.2.3 Analýza vývoje registrované míry nezaměstnanosti

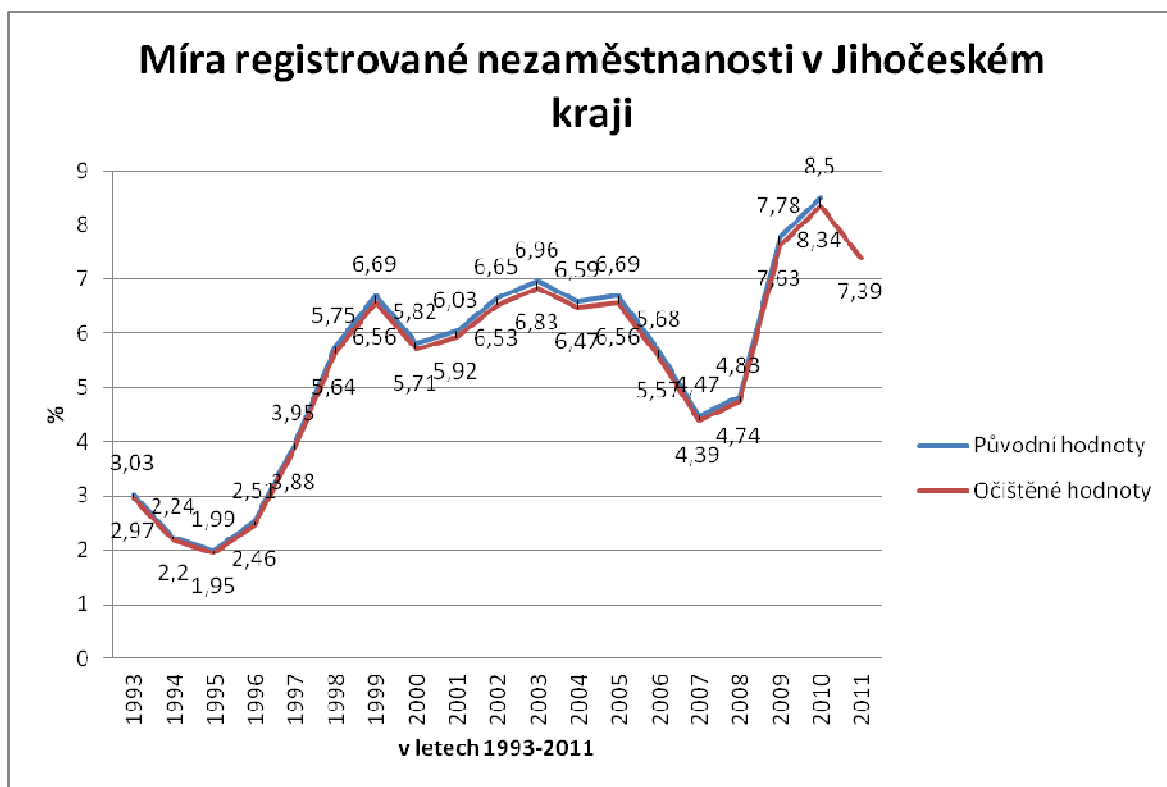
K vypracování dlouhodobého vývoje na trhu práce v Jihočeském kraji v letech 1993-2011 jsem si vybrala ukazatel registrované míry nezaměstnanosti. Podkladová data jsou znázorněny v tabulce č. 12, která mi poslouží jako nejvhodnější a neúčinnější ukazatel k jeho rozpracování elementární charakteristiky časových řad. Výpočty jednotlivých charakteristik časových řad jsou v příloze č. 1. Obsahuje první a druhou diferenci, tempa růstu, průměrného tempa růstu a průměrné míry registrované nezaměstnanosti v letech 1993 – 2011 v Jihočeském kraji k stavu 31.12. Jedná se o očištěné původní hodnoty, které vykazují dynamiku vývoje vybraného ukazatele.

Tabulka č. 12 : Podkladová data míry registrované nezaměstnanosti v letech 1993-2011 v Jihočeském kraji (stav k 31.12.)

Rok	Xt	Yt	Yt'
1993	0	3,03	2,97
1994	1	2,24	2,2
1995	2	1,99	1,95
1996	3	2,51	2,46
1997	4	3,95	3,88
1998	5	5,75	5,64
1999	6	6,69	6,56
2000	7	5,82	5,71
2001	8	6,03	5,92
2002	9	6,65	6,53
2003	10	6,96	6,83
2004	11	6,59	6,47
2005	12	6,69	6,56
2006	13	5,68	5,57
2007	14	4,47	4,39
2008	15	4,83	4,74
2009	16	7,78	7,63
2010	17	8,5	8,34
2011	18	7,53	7,39

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

Graf č. 8 : Míra registrované nezaměstnanosti v letech 1993-2011 v Jihočeském kraji (stav k 31.12.)



Zdroj: ČSÚ, vlastní nákres

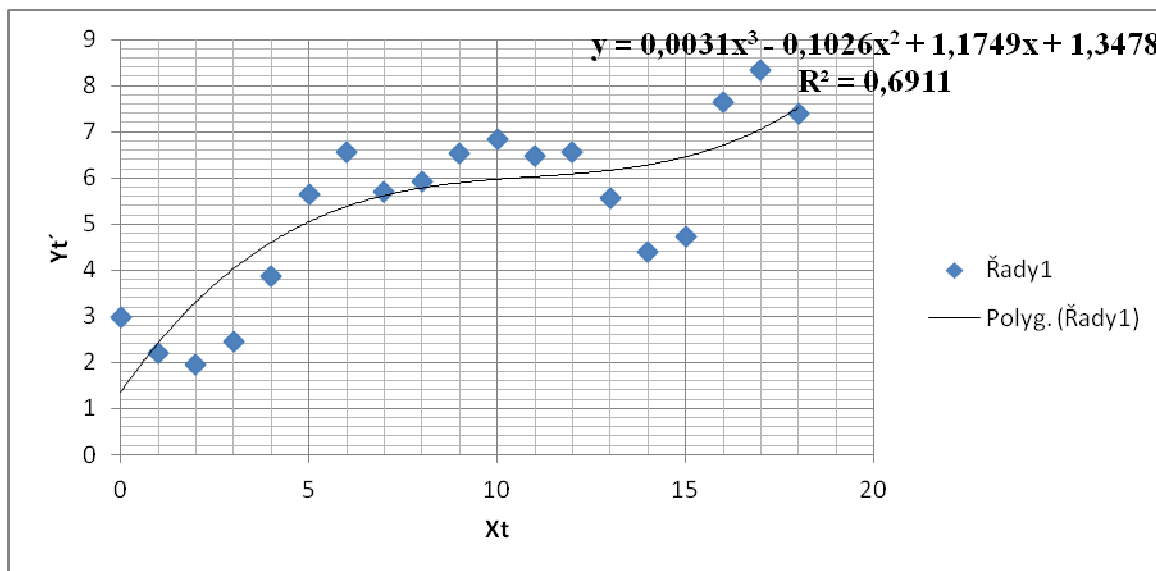
Rozdíl původních a očištěných hodnot na grafu č. 8 není značně viditelný. Původní hodnoty jsou zobrazeny nahoře modrou křivkou a očištěné hodnoty jsou zobrazeny dole červenou křivkou. Nejnižší minimální původní hodnota registrované míry nezaměstnanosti byla v roce 1995 1,99%. Nejvyšší naměřená maximální původní hodnota byla v roce 2010 8,5%. Míra registrované nezaměstnanosti je velmi kolísavá, ale i tak je průměrná hodnota míry registrované nezaměstnanosti 5,46%.

Dále z výpočtů přílohy č. 1 vyplývá, že difference 1. řádu očištěné hodnoty registrované míry nezaměstnanosti v roce 2009 byl zaznamenán přírůstek sledovaného ukazatele o 2,95% a z tohoto důvodu dynamika sledovaného koeficientu růstu byla nejvyšší o 1,61%. V roce 2005 byl zaznamenán úbytek o 0,1%. Tyto hodnoty ať už narůstají, tak jsou stále pozitivní oproti celorepublikové registrované míře nezaměstnanosti.

6. DOPORUČENÍ A NÁVRH K PODPOŘE A ROZVOJI ZAMĚSTNANOSTI V JIHOČESKÉM KRAJI

Jihočeský kraj je už sám o sobě zajímavý, ať už především svou atraktivní krajinou, bohatými lesy, rybníky či velikým množstvím kulturních a historických památek oproti ostatním krajům. Ze všech krajů je právě v Jihočeském kraji čtvrtá nejnižší úroveň nezaměstnanosti a hlavním jejím zdrojem zaměstnanosti je odvětví cestovního ruchu. Tento kraj je kromě hlavního města Prahy dalším nejvyhledávanějším místem pro zahraniční i české turisty. Je zde mnoho památek UNESCO, do kterých patří historická centra jednotlivých okresních měst Jihočeského kraje. Turistům, to tak umožňuje poznat celý kraj, který návštěvníkům opravdu nabízí řadu zajímavých ať už historických, kulturních, tak sportovních aktivit v letní a zimní sezoně. S tím ovšem souvisí i silniční infrastruktura a doprava, která v Jihočeském kraji není zrovna ideální. Nejdostupnějšími místy, jak se dopravit včas a rychle jsou města České Budějovice a Tábor. A to z důvodu dokončeného nového úseku dálnice D3, která byla otevřena letos v červnu roku 2013. Doprava se zde velmi urychlí a ušetří řidičům dobrých dvacet minut jízdy. Dálnice D3 není zcela kompletně dokončena. Její dostavba se plánuje až kolem roku 2020 z důvodu dlouhodobého výkupu pozemků, územního řízení a stavebních povolení. Dálnice D3 by měla pak vést z Prahy přes Tábor a České Budějovice a odtud rovnou do Rakouska. To by velmi pomohlo Jihočeskému kraji, který sídlí s rakouskými hranicemi. Cílem regionu je příhraniční spolupráce se sousedícími státy a v tomto případě by dokončená dálnice D3 velmi pomohla toho docílit. Výhodou Jihočeského kraje je, že nabízí kromě cestovního ruchu různé druhy odvětví oproti ostatním krajům a to například v oboru stavebnictví, zemědělství, zdravotnictví, průmyslu a obchodu a služeb. Všechny společnosti v Jihočeském kraji jsou mezi sebou převážně vyvážené. Sice existuje v Jihočeském kraji několik monopolních společností, ale ty výrazně nemají vliv na řízení nezaměstnanosti v kraji. Jedná se o Budějovický Budvar nebo ČEZ, a.s. Dostavba dálnice D3 může vést nejen k podpoře zvýšení přílivu návštěvnosti zahraničních turistů a rozvoje cestovního ruchu, ale i k příležitosti uplatnění zahraničních firem na českém trhu. Vstupem zahraniční firmy na český trh, vzniknou Jihočeskému kraji nová pracovní místa a může to mít pozitivní dopad na snížení míry nezaměstnanosti.

Graf č. 9: Polynomické trendové funkce registrované míry nezaměstnanosti v letech 1993-2011 v Jihočeském kraji (stav k 31.12.)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování, vlastní výpočty

Tabulka č. 13: Prognóza registrované míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v letech 2012-2016

Rok	Prognóza registrované míry nezaměstnanosti
2012	7,93
2013	8,18
2014	8,31
2015	8,32
2016	8,28

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

Pro odhad prognózy registrované míry nezaměstnanosti je použita metoda polynomické trendové funkce z důvodu její nejvyšší hodnoty spolehlivosti $R^2 = 0,6911$ (tj. ze 69,11%), která je znázorněna na grafu č. 9. Tabulka č. 13 obsahuje výsledky prognózy v letech 2012 – 2016 a je vypočtena na základě podkladových dat registrované míry nezaměstnanosti z tabulky č. 12. pomocí funkce FORECAST softwarového systému MS EXCEL vyjádřené v %. Za rok 2012 dosáhne úrovně 7,93%, což je 0,54% více než v předchozím roku 2011. Tím se opět zvýší registrovaná míra nezaměstnanosti.

V nadcházejících letech 2013 – 2016 se opět úroveň bude zvyšovat, ale v menší míře. Jihočeský kraj by tuto prognózu měl brát pouze orientačně vzhledem k měnícím se mikroekonomickým a makroekonomickým podmínkám. Vývoj nezaměstnanosti závisí především na hospodářském vývoji České republiky, ale i celosvětového vývoje a na spolupráci s Evropskou unií v poskytování dotací na projekty pro podporu nezaměstnanosti a rozvoje kvalifikačních znalostí. Prostřednictvím těchto programů či vládních nařízení může eliminovat nezaměstnanost. Z hlediska mikroekonomických faktorů sem patří i zaměstnavatelské subjekty, které ovlivňují daný trh práce. Konkrétně v Jihočeském kraji je aktuální dostavba dálnice D3. V rámci dostavby dálnice D3 vstoupí na trh nové společnosti, nemusí jít zrovna o zahraniční společnosti, ale i o české, kteří se chytanou zajímavé příležitosti na trhu a vybudují svou firmu na nové průmyslové zóně u dálnice, která bude rozcestníkem mezi Českou republikou a Rakouskem či Německem. Výhodou rozcestníku bude snadná a dostupná přeprava zboží, ale i zaměstnanců a všech obyvatel v Jihočeském kraji. Celá ekonomika státu je ovlivňována nabídkou a poptávkou na trhu práce s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Důležitým prvkem při rozhodování o zaměstnání je vzdělání. Při vzniku nových pracovních míst, se vytváří pracovní nabídky, které souvisí se vzděláním a nabízenou pozicí na daném trhu. Pro manuální zručnost stačí pouze základní vzdělání, když to v oblasti nižšího managementu je požadováno většinou středoškolské vzdělání s maturitou či výuční list. Ve středním a vyšším managementu, kde je mimochodem potřeba i znalost v oboru a několikaletá praxe musí mít uchazeč vysokoškolské vzdělání, pokud to po něm požaduje společnost. Jihočeský kraj má nejvyšší podíl středního vzdělání bez maturity. Negativní vliv pro tento výsledek mohou mít i nové státní maturity, které jsou pro studenty obtížné. Vzhledem k tomu, že v posledních letech zaměstnavatelé či firmy upřednostňují více kvalifikované zaměstnance, mohou mít tyto lidé, problémy získat práci. Většinou se jedná o obyvatelstvo mladší 25 let, jsou to například absolventi středních a vysokých škol, ale i osoby bez praxe v oboru či osoby starší nad 50 let. V jihočeském kraji přitom největší část struktury obyvatel tvoří právě produktivní skupina ve věku 15 – 64 let. Velice dobře se podle průzkumu ČSÚ na prvním místě v Jihočeském kraji umístilo odvětví služeb a obchodu. Dá se to pozorovat zejména v okresních městech, kde se neustále staví nová obchodní centra, která přispívají k získání nových pracovních míst. Většinou se jedná o zahraniční franchisové společnosti ⁸⁷, které u

⁸⁷ franchisová společnost=strategie a metoda podnikání v rámci stanovených licenčních podmínek

nás zakládají a rozšiřují módní, potravinářské, elektro řetězce, ale i gastronomické řetězce, zejména rychlého občerstvení. Jak se rychle buduje, tak se i velmi rychle uzavírá řada prodejen, které jsou trhem zcela přesyceny. Většina prodejen skončila v likvidaci a to z důvodu malé návštěvnosti zákazníků. Obyvatelé Českých Budějovic mohli během pár let pozorovat, jak rychle se tu obchodní centra rozvíjejí, ale i řada prodejen se zavírá nebo neustále mění své nové majitele. Jedná se především o nadbytečné prodejny s nábytkem, které obklopují centrum města. Podle mého vlastního hodnocení jsou České Budějovice nejvíce přesyceny obchodními jednotkami ze všech krajů Jihočeského kraje. Doporučovala bych tyto obchodní centra vybudovat i v jiných okresech, které umožní jednotlivému městu snížit míru nezaměstnanosti. Zde se prolíná i negativní faktor dopravy a infrastruktury jihočeských silnic, která je pro dojíždění obyvatel za prací velmi důležitým spojovacím článkem.

Potenciál podpory a rozvoje zaměstnanosti bych viděla především v průmyslu. Co se týká průmyslu, zaměřila bych se na státní podniky, které každým rokem zanikají a to tak, že je stát rozprodává do zahraničí nebo je likviduje z důvodu finanční nestability. Důsledkem prodeje státního podniku je spojeno riziko současných zaměstnanců. Prodává – li se podnik novému zahraničnímu majiteli, měli by současní zaměstnanci počítat s tím, že se budou muset přizpůsobit možná i celé řadě pracovních změn ve firmě. Negativní dopad pro zaměstnance bude ztráta místa, změna pracovní pozice nebo požadavky na rekvalifikaci pracovní pozice. V pozitivním směru zahraniční firma zajistí nárůst nových pracovních míst. V tomto případě bych zcela podpořila rozvoj kvalifikace současných zaměstnanců. Průměrná hrubá měsíční mzda v Jihočeském kraji nedosahuje průměrné mzdy v celé České republice. I když každým rokem hrubá mzda roste, většina obyvatel kraje na ní nedosáhne.

Hrubá měsíční mzda se podle odvětví výrazně liší, ovšem nejvyšší mzdy jsou evidovány v odvětví průmyslu a stavebnictví. Nízké mzdy oproti ostatním krajům mohou u obyvatel vyvolat situace, kdy pro některé obyvatele je důležitý vyšší plat a jsou ochotni do práce každodenně dojíždět a to i několik hodin nebo jsou nuceni z důvodu reorganizačních změn v rámci své společnosti se, přesunout na stejné pracovní pozice do jiného kraje. Podle ČSÚ z roku 2009, vyjíždí denně 11 tis. obyvatel za prací a 5 tis. obyvatel zase do Jihočeského kraje za svou prací dojíždí. Negativním faktorem může být nízká mzda a vzdělání. V důsledku častého vyjíždění a dojíždění za prací roste vysoká frekvence dopravy na silničních komunikacích a také vznik častých dopravních nehod.

Infrastruktura silni v celém kraji je ve velmi špatném stavu. A netýká se to jen Jihočeského kraje, ale celé České republiky. Doplácí na to nejen zničené podvozky aut, které se v důsledku špatných stavů silnic poškozují, ale zapříčiňuje to i vznik špatné psychiky některých řidičů, kteří se potom hůře soustředí na svou činnost v zaměstnání. Průzkum ČSÚ uvádí, že během let 2007-2011 se délka silnic a dálnic v (km) vůbec nezměnila. Obyvatelé jsou závislí na přepravě, ať už jezdí do práce autobusovou a vlakovou dopravou, městskou hromadnou dopravou či osobním autem. Proto bych chtěla poukázat na problém stavu silnic a doporučila bych v rámci podpory zaměstnanosti v Jihočeském kraji zlepšit stav dané infrastruktury.

Dále bych podpořila rekvalifikace a poradenství, které jsou součástí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Na území Jihočeského kraje je mnoho projektů, které jsou dotované z Evropského sociálního fondu a pomáhají tak osobám, které si nemohou najít z důvodu nedostatku vzdělání, praxe či svého zdravotního a věkového omezení práci. Tato cílená skupina je bodem zájmu především pracovních úřadů. I Pracovní úřad v Českých Budějovicích využívá nástroje aktivní politiky a snaží se evidovaným uchazečům najít jejich vhodné zaměstnání a pomoci jim v rámci kurzu rekvalifikace, získat osvědčení o absolvování, jejímž prokázáním úspěšnosti je zakončení složením zkoušky. V současnosti je o tyto kurzy veliký zájem nejen na úřadech práce, ale hlavně i v soukromých firmách. Podle analýzy trhu v Jihočeském kraji jsou nejvíce aktuální a nejlépe dostupné technické a strojírenské rekvalifikace. Z oborů vyplývá, že profese jsou zaměřené na sektor stavebnictví a průmyslu, kde je podle průzkumu ČSÚ zaměstnáno nejvíce obyvatel Jihočeského kraje. Zajímavější rekvalifikační kurzy jsou především ty, které neposkytuje pracovní úřad. Jsou finančně nákladné, protože si je uchazeč hradí sám. Atraktivními obory, o které je čím dál tím vyšší zájem jsou kurzy administrativních prací, výživového a kosmetického poradenství, kadeřnické a masérské fitness kondiční služby. Pracovní trh Jihočeského kraje je v současnosti přehlcen těchto nabízených služeb zákazníků, ale jako potenciál nové pracovní příležitosti bych viděla v informačně-technologických oborech jako je programování softwarů, vytváření grafiky, internetových stránek, e-shopů apod. Je to jediný obor, ve kterém je technologie budoucnost, protože nezaniká a každým rokem se neustále rozvíjí. Problém není v nedostatku rekvalifikačních kurzů a poradenství, které se pořádají na úřadech práce či vzdělávacích agenturách, ale v informovanosti a zájmu uchazečů o zaměstnání. Absolventi škol a ostatní uchazeči, kteří si hledají dlouhodobě

zaměstnaní, jsou nedostatečně zapojeni do vzdělávacích projektů. Proto bych více propagovala realizované projekty prostřednictvím úřadů práce, které dávají osobám bez práce a praxe, možnost a příležitost se chytout své šance na současném trhu práce. Práce by se neměla přizpůsobovat lidem, ale lidé práci. Musí mít zájem se přizpůsobit ve směru jejich životního stylu, lokality a stavu trhu práce v daném regionu středním a větším podnikům. Každý tento podnik by měl mít možnost zrealizovat svůj projekt a podpořit své zaměstnance v oblasti rozvoje vzdělání a školení dovedností a také v rámci působení svého podniku poskytnout absolventů škol Trainee programy, které absolventů umožní získat praxi.

7. ZÁVĚR

V současné době nezaměstnanost představuje velký problém, který je třeba řešit. Neustále se zvyšující nezaměstnanost má vliv na ekonomické a sociální faktory. Mezi ekonomické faktory se řadí negativní vývoj ekonomiky v rámci celé České republiky a z pohledu sociálního, přináší pro každého dlouhodobě nezaměstnaného negativní důsledky. Ty se mohou projevovat psychickými poruchami v podobě alkoholismu, růstu sebevražd a kriminality. Cílem každého státu je za pomoci politiky zaměstnanosti podpořit nezaměstnané, motivovat uchazeče k práci, vytvořit jim takové podmínky, které by je neomezovaly k výkonu práce, ale naopak je podpořily v rámci jejich kvalifikačního rozvoje. Státní politika zaměstnanosti na tyto rozvojové aktivity a programy může využívat dotace ze strukturálních fondů Evropské unie.

Jihočeský kraj ovlivňuje celá řada pozitivních, ale i negativních faktorů na trhu práce. Z provedené analýzy a dostupných dat vyplývá, že v Jihočeském kraji má největší podíl na trhu zaměstnanosti průmyslové a stavební odvětví. Je vhodné se do budoucna zaměřit na technické obory, popřípadě pomocí rozvojových operačních programů a rekvalifikací umožnit uchazečům získat potřebné vzdělání pro budoucí zaměstnání. Podpora projektů z evropských sociálních fondů, mohou zažádat i zaměstnavatelé pro své současné zaměstnance. Některé společnosti vytvářejí tzv. Trainee programy, stáže, kurzy, které umožňují svým zaměstnancům či budoucím uchazečům rozšířit jejich znalosti a dovednosti. Příkladem je společnost ČEZ, a.s., která buduje síť partnerských škol za účelem spolupráce se studenty technických a strojírenských oborů, z důvodu zvýšení atraktivity předmětů ve škole. Každá střední a větší firma by měla mít svůj Trainee program a podělit se s ním s uchazeči o práci, kteří prostřednictvím programu získají cennou pracovní zkušenost.

Efektivní řešením by byla dostavba dálnice D3, která by nejen pozitivně ovlivnila časový dostih tuzemských exportních firem a dojíždějících osob za prací, ale přilákala by na svůj trh i nové zahraniční firmy, které by zvýšily nabídku pracovních míst na trhu. Pozitivním faktorem jsou pro Jihočeský kraj historické památky, kulturní akce, které přilákají každým rokem mnoho českých, ale i zahraničních návštěvníků. I zde by dostavba dálnice D3 velmi zlepšila provoz a dostupnost do jednotlivých okresních měst kraje.

V porovnání s ostatními regiony je Jihočeský kraj celkově atraktivní místo pro založení rodiny, příležitosti na trhu a rozvoje kraje. Nezaměstnanost je problémem nejen

celého státu, ale i světa. Důležité je tyto negativní jevy sledovat a neustále se zabývat jejími návrhy na zlepšení opatření a snížení nezaměstnanosti v kraji. Člověk si musí uvědomit, že nabídky na trhu práce se mu nepřizpůsobí, ale člověk se musí přizpůsobit práci.

8. SEZNAM GRAFŮ, TABULEK A OBRÁZKŮ

Graf č. 1: Míra registrované nezaměstnanosti v krajích v roce 2012.....	31
Graf č. 2: Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Jihočeského kraje v roce 2012..	32
Graf č. 3: Zaměstnaní dle odvětví Jihočeského kraje v letech 2006-2011.....	36
Graf č. 4: Neumístění uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v Jihočeském kraji v letech 2000-2011 (vyj. v tis.).....	38
Graf č. 5: Průměrná hrubá mzda v Jihočeském kraji v letech 2000-2011.....	39
Graf č. 6: Průměrná hrubá mzda podle odvětví v Jihočeském kraji v letech 2000-2010....	40
Graf č. 7: Průměrné hrubé mzdy podle krajů v roce 2011.....	41
Graf č. 8: Míra registrované nezaměstnanosti v letech 1993-2011 v Jihočeském kraji (stav k 31.12.).....	54
Graf č. 9: Polynomické trendové funkce registrované míry nezaměstnanosti v letech 1993- 2011 v Jihočeském kraji (stav k 31.12.).....	56

Tabulka č. 1: Úrovně regionální soudržnosti.....	23
Tabulka č. 2: Členění území ČR.....	23
Tabulka č. 3: Ekonomická aktivita obyvatel ve věku 15 a více let v roce 2011.....	34
Tabulka č. 4: Vzdělání populace ve věku 15 a více let dle nejvyššího vzdělání Jihočeského kraje v letech 2010, 2011.....	34
Tabulka č. 5: Obyvatelstvo rozdělené podle věku v Jihočeském kraji v roce 2011.....	35
Tabulka č. 6: Organizační složky Jihočeského kraje v roce 2006-2011.....	37
Tabulka č. 7: Frekvence mezikrajského dojíždění obyvatel a vyjíždění obyvatel do svého zaměstnání v regionech v ČR v roce 2009.....	42
Tabulka č. 8: Doprava v Jihočeském kraji v letech 2007-2011 (v tis.).....	43
Tabulka č. 9: Porovnání zaměstnaných cizinců v ČR Jihočeského kraje k 31.12.2011.....	44
Tabulka č. 10: Počet uchazečů o zaměstnání v rámci rekvalifikace a rekvalifikace zaměstnanců v roce 2011.....	47
Tabulka č. 11: Seznam partnerských škol společnosti ČEZ, a.s. v Jihočeském kraji.....	50
Tabulka č. 12: Podkladová data míry registrované nezaměstnanosti v letech 1993-2011 v Jihočeském kraji (stav k 31.12.).....	53
Tabulka č. 13: Prognóza registrované míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v letech 2012-2016.....	56

Obrázek č. 1: Rovnováha trhu práce při reálné mzdě W_E s působením nižší W_1 a vyšší W_2 mzdy.....	10
Obrázek č. 2: Krátkodobá Philipsova křivka.....	12
Obrázek č. 3 : Skladba 14 krajů (NUTS III).....	22
Obrázek č. 4: Rozdělení prostředků fondů EU mezi cíle politiky HSS v období 2007-2013.....	27

9. LITERATURA

- [1] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Metodické popisy ukazatelů VŠPS [online]. 2013 [cit.2013-02-01].Dostupné z www: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>
- [2] DUKA, M., DUKOVÁ, I., KOHOUTOVÁ, I. *Sociální politika: učení pro obor sociální*. Praha. Grada Publishing, a.s. 2013. ISBN 978-80-247-3880-2
- [3] DVOŘÁČEK, J., SLUNČÍK, P. *Podnik a jeho okolí. Jak přežít v konkurenčním prostředí*. Praha. C.H.Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-224-3
- [4] DVOŘÁKOVÁ, Z. *Managament lidských zdrojů*. Praha: C.H.Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.
- [5] HINDLS, R., HRONOVÁ, S., NOVÁK, I., *Metody statistické analýzy*, Managament Press, Praha 2000. ISBN 80-7261-013-9
- [6] HOBZA, A. *Evropská unie a hospodářské reformy*. Praha: C.H.Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-122-2.
- [7] HOLMAN, R. *Základy ekonomie*. 2.vydání. Praha: C.H.Beck, 2005. ISBN 80-7179-890-8
- [8] HOLMAN, R. *Makroekonomie – středně pokročilý kurz*.2. vydání. C.H.Beck, Praha 2010 ISBN 978-80-7179-861-3
- [9] HOLMAN, R. *Ekonomie*. 5. vydání. Praha: C.H.Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-006-5
- [10] JENÍČEK, V. *Vyvážený rozvoj. Na globální a regionální úrovni*. 1. vydání, C.H.Beck, Praha 2010, ISBN 978-80-7400-195-6

- [11] JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vydání 1. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9
- [12] JUREČKA, V. a kolektiv. *Makroekonomie*. Grada Publishing, a.s., Praha 2010, ISBN 978-80-247-3258-9
- [13] KEŘKOVSKÝ, M. *Ekonomie pro strategické řízení. Teorie pro praxi*. 1.vydání. C.H.Beck, Praha 2004 ISBN 80-7179-885-1
- [14] MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. Strukturální fondy EU [online]. [cit. 2012-10-14]. Dostupné z www: < <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU/Regiony-regionalni-politiky-EU>>
- [15] OCHRANA, F., PAVEL, J., VÍTEK, L., URBÁNEK, V. *Veřejný sektor a veřejné finance*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-3228-2.
- [16] PALATKOVÁ, M., ZICHOVÁ, J. *Ekonomika truismu. Turismus České republiky*. Grada Publishing, a.s., Praha 2011, ISBN 978-80-247-3748-5
- [17] PROVAZNÍKOVÁ, R. *Financování měst, obcí a regionů. Teorie a praxe*. 2. aktualizované a rozšířené vydání, Grada Publishing, a.s., Praha 2009, s. 163
- [18] SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B., *Statistické metody II.*. PEF ČZU, Praha 2008. ISBN 978-213-1736-9
- [19] TOTH, D. *Managment sociálního rozvoje a regionální politika*. 2.vydání. Galileo, Praha 2013, ISBN 978-80-87192-0
- [20] VEBER, J., SRPOVÁ, J. *Podnikání malé a střední firmy* .2. aktualizované a rozšířené vydání, Grada Publishing, a.s., Praha 2008, ISBN 978-80-247-2409-

8.1 Internetové zdroje

- [1] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Jihočeský kraj. *Doprava – kraj*. [online]. 2012 [cit. 2012-10-15]. Dostupné z www: <<http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/doprava-xc>>
- [2] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Jihočeský kraj. *Obyvatelstvo* [online]. [cit. 2013-03-20]. Dostupné z www: <<http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/obyvatelstvo-xc>>
- [3] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Míra nezaměstnanosti podle MPSV k 31.9.2012. [online]. 2012. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z www: <http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/mira_nezamestnanosti_podle_mpsv_k_31_09_2012>
- [4] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Statistická ročenka Jihočeského kraje 2012., *Vzdělání populace VŠPS* [online] 2012. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z www: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajkapitola/311011-12-r_2012-09>
- [5] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Statistická ročenka Jihočeského kraje 2012. *Obyvatelstvo* [online]. 2012. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z www: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajkapitola/311011-12-r_2012-04>
- [6] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Zaměstnanost, nezaměstnanost – Jihočeský kraj. [online]. 2012. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z www: <<http://www.scitani.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/zamestnanost-xc>>
- [7] ČEZ, a.s. Pro studenty. [online]. 2013. [cit.2013-06-04]. Dostupné z www: <<http://www.kdejinde.cz/cs/spolupracujici-skoly.html>>
- [8] ČEZ, a.s. Pro studenty. [online]. 2013. [cit. 2013-06-04]. Dostupné z www: <<http://www.kdejinde.cz/cs/studenti.html>>

- [9] ČEZ, a.s. Pro Studenty. [online]. 2013. [cit. 2013-06-04]. Dostupné z [www: <http://www.kdejinde.cz/cs/studenti/trainee-program.html>](http://www.kdejinde.cz/cs/studenti/trainee-program.html)
- [10] JIHOČESKÝ KRAJ. Nezaměstnanost v Jihočeském kraji. [online]. 10.10.2012 [cit. 2012-10-15]. Dostupné z [www: < http://invest.kraj-jihocesky.cz/cz/projekty/nezamestnanost-v-jihoceskem-kraji-zari-2012 >](http://invest.kraj-jihocesky.cz/cz/projekty/nezamestnanost-v-jihoceskem-kraji-zari-2012)
- [11] KUČEROVÁ, D. Podpora v nezaměstnanosti v roce 2012. [online]. 2012. [cit. 2012-07-02]. Dostupné z [www: <http://www.podnikatel.cz/clanky/podpora-v-nezamestnanosti-v-roce-2012/>](http://www.podnikatel.cz/clanky/podpora-v-nezamestnanosti-v-roce-2012/),
- [12] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2010 [online]. 2011, s. 21 - 23 [cit. 2012-01-16]. Dostupné z [www: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/cbkraj1211/2.doc>](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/cbkraj1211/2.doc)
- [13] MINISTERSTVO PRÁCE a SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Analýza stavu a vývoje trhu práce v Jihočeském kraji za rok 2011 [online]. 2012. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z [www: < http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/cbkraj1211-3.doc>](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/cbkraj1211-3.doc)
- [14] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Evropský sociální fond [online]. 2008 [cit. 2012-10-14]. Dostupné z [www: < http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>](http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr)
- [15] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Evropský sociální fond [online]. 2008. [cit. 2012-10-14]. Dostupné z [www: < http://www.esfcr.cz/07-13/oppa>](http://www.esfcr.cz/07-13/oppa)
- [16] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Evropský sociální fond [online]. 2008. [cit. 2012-10-14]. Dostupné z [www: < http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>](http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz)

- [17] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Evropský sociální fond [online]. 2008. [cit. 2012-10-14]. Dostupné z www: < <http://www.esfcr.cz/07-13/opvk>>
- [18] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Projekt „Vzdělávejte se pro růst!“ [online]. 2012. [cit. 2012-15-15]. Dostupné z www: < http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt_vzdelavejte_se_pro_rust>
- [19] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Projekt „Vzdělávejte se pro stabilitu“ [online]. 2012. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z www: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt_vzdelavejte_se_pro_stabilitu>
- [20] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Přehled o vývoji částek minimální mzdy. [online]. 2012. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z www: < <http://www.mpsv.cz/cs/871>>
- [21] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Státní politika zaměstnanosti. [online]. 2. 11. 2004. [cit. 2012-06-29.]Dostupné z www: <<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti-3311.html>>
- [22] MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. Strukturální fondy EU [online]. [cit. 2012-10-14]. Dostupné z www: < <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>>
- [23] MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ. Strukturální fondy EU [online]. [cit. 2012-10-14]. Dostupné z www: < <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU/Regiony-regionalni-politiky-EU>>
- [24] PRAGOPROJEKT. Dálnice D3. [online]. 2012. [cit. 2012-10-15]. Dostupné z www: <<http://www.dalnice-d3.cz/myty-a-polopravdy>>

Přílohy

**Příloha č. 1 : Výpočet vývoje registrované míry nezaměstnanosti v letech 1993-2011
v Jihočeském kraji**

Rok	Y _t	d ¹ y _t	d ² y _t	k _t
1993	3,03	-	-	-
1994	2,24	-0,79	-	0,74
1995	1,99	-0,25	0,54	0,89
1996	2,51	0,52	0,77	1,26
1997	3,95	1,44	0,92	1,57
1998	5,75	1,8	0,36	1,46
1999	6,69	0,94	-0,86	1,16
2000	5,82	-0,87	-1,81	0,87
2001	6,03	0,21	1,08	1,04
2002	6,65	0,62	0,41	1,10
2003	6,96	0,31	-0,31	1,05
2004	6,59	-0,37	-0,68	0,95
2005	6,69	0,1	0,47	1,02
2006	5,68	-1,01	-1,11	0,85
2007	4,47	-1,21	-0,2	0,79
2008	4,83	0,36	1,57	1,08
2009	7,78	2,95	2,59	1,61
2010	8,5	0,72	-2,23	1,09
2011	7,53	-0,97	-1,69	0,89
Celkem	103,69	-	-	-
k⁻	1,05	-	-	-
y⁻	5,46	-	-	-

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

**Příloha č. 2 : Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v letech 1993-2011
v Jihočeském kraji vyjádřená v % (stav k 31.12.)**

Rok	Y_t	Y'_t	y^-
1993	3,03	2,97	2,64
1994	2,24	2,2	2,12
1995	1,99	1,95	2,25
1996	2,51	2,46	3,23
1997	3,95	3,88	6,83
1998	5,75	5,64	9,1
1999	6,69	6,56	9,6
2000	5,82	5,71	8,84
2001	6,03	5,92	6,34
2002	6,65	6,53	10,13
2003	6,96	6,83	10,26
2004	6,59	6,47	9,94
2005	6,69	6,56	9,53
2006	5,68	5,57	7,92
2007	4,47	4,39	6,89
2008	4,83	4,74	8,72
2009	7,78	7,63	12,03
2010	8,5	8,34	12,27
2011	7,53	7,39	-
Celkem	103,69	101,74	7,70
Min	1,99	1,95	
Max	8,5	8,34	

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty