

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH
BUDĚJOVICÍCH**

Ekonomická fakulta

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2009

Lucie Váchová

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky

Studijní program: Ekonomika a management

Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku

VLIV EVROPSKÉ UNIE NA TRH PRÁCE V JIHOČESKÉM KRAJI

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Tomáš Volek, Ph.D.

Autor:

Lucie Váchová

2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma **»Vliv Evropské unie na trh práce v Jihočeském kraji«** vypracovala samostatně. Použitou literaturu a podkladové materiály uvádím v přiloženém seznamu literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě, fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Boku 5. dubna 2009

Lucie Váchová

Poděkování

Ráda bych poděkovala především vedoucímu bakalářské práce Ing. Tomáši Volkovi, Ph.D. za jeho inspirující náměty, rady a konzultace, dále RNDr. Vladimíru Brablecovi z Úřadu práce v Českých Budějovicích a Ing. Liboru Šimánkovi, EURES poradci, za jejich ochotu a pomoc při získávání informací o trhu práce.

Vliv Evropské unie na trh práce v Jihočeském kraji

The influence of the European Union on a labour market in the South Bohemian region

Lucie Váchová

Abstrakt

Bakalářská práce analyzuje trh práce v Jihočeském kraji a vliv členství České republiky v Evropské unii. Sledované období je od roku 200 do roku 2007. Je vybráno tak, aby zahrnovalo období před i po vstupu České republiky do Evropské unie.

Praktická část práce se soustředí na operační programy, které jsou úzce spojeny s trhem práce. Tyto programy jsou jednak interpretovány obecně z pohledu České republiky, jednak jsou uvedeny konkrétní projekty realizované v Jihočeském kraji.

V další části práce jsou uvedeny další vlivy působící na trh práce (např. cizinci, pracovníci z EU,...).

Práce má poskytnout objektivní zhodnocení situace trhu práce před a po vstupu do EU vycházející ze statistických dat a uvedených hodnocení za sledované období.

Klíčová slova: trh práce, Jihočeský kraj, Evropská unie, operační programy

Abstract

The bachelor thesis analyses a labour market in the South Bohemian region and the influence of the membership of the Czech Republic in the European Union. The period under consideration covers 2000 to 2007. It was chosen so that it could include the time period before and after the accession of the Czech republic into the European Union.

The practical part of the thesis focuses on operating programs, which are connected closely to the labour market. On the one hand these programs are interpreted generally in view of the Czech Republic, on the other hand are given particular projects implemented in the South Bohemian region.

In another chapter of the practical part there are taken into account other effects acting on the labour market (e.g. foreigners, CZE citizens working in other states of the EU,...).

The thesis should provide an objective evaluation of the situation before and after the accession into the EU. The assessment results from statistical data of the period under consideration.

Key words: labour market, South Bohemian, European Union, operating programs

Obsah

1. Úvod	1
2. Trh práce.....	2
2.1 Poptávka po práci.....	2
2.2 Nabídka práce.....	2
2.3 Mzda.....	2
2.4 Globalizace.....	3
2.5 Mobilita a migrace.....	3
2.6 Odbory.....	4
2.7 Segmentace trhu práce.....	5
2.7.1 Primární a sekundární trh práce.....	5
2.7.2 Externí a interní trh práce.....	5
2.7.3 Lokální a globální trh práce.....	5
2.7.4 Formální a neformální trh práce.....	6
3. Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo.....	6
3.1 Zaměstnaní obyvatelé.....	6
3.2 Nezaměstnaní obyvatelé.....	7
3.3 Druhy nezaměstnanosti.....	7
3.4 Míry nezaměstnanosti.....	9
4. Politika zaměstnanosti.....	10
4.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	11
4.2 Aktivní politika zaměstnanosti	11
4.2.1 Hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	12
4.2.2 Ohrožené skupiny na trhu práce	12
4.3 Úřady práce.....	13
5. Evropská unie.....	14
5.1 Vztahy České republiky a Evropské unie	14
5.2 Regionální politika	15
5.2.1 Strukturální fondy a Fond soudržnosti	16
5.3 Společná zemědělská politika.....	17
5.4 Sociální politika.....	17
5.4.1 Volný pohyb pracovníků	18
5.5 EURES – Evropské služby zaměstnanosti	18
6. Metodika.....	20
7. Charakteristika Jihočeského kraje.....	21
7.1 Územní charakteristika kraje	21
7.2 Věková struktura obyvatel.....	22
7.3 Vzdělanostní struktura obyvatel	24
7.4 Struktura obyvatel podle bydlení.....	25
7.5 Hrubý domácí produkt.....	25
8. Analýza trhu práce v Jihočeském kraji	26
8.1 Ekonomicky neaktivní obyvatelé	26
8.2 Ekonomicky aktivní obyvatelé	27
8.2.1 Zaměstnanost podle odvětví	28
8.2.2 Mzda	29
8.2.3 Nezaměstnanost	30
8.2.4 Znevýhodněné osoby	32
9. Čerpání z fondů Evropské unie – OP RLZ, OP LZZ.....	34
9.1 Programové období 2000 – 2006.....	34

9.1.1 OP Rozvoj lidských zdrojů.....	35
9.2 Programové období 2007 – 2013.....	35
9.2.1 OP Lidské zdroje a zaměstnanost.....	36
10. Projekty v Jihočeském kraji financované z OP RLZ, OP LZZ	40
10.1 Najdi si práci v Jihočeském kraji.....	41
10.2 Návrat do práce v Jihočeském kraji.....	42
10.3 Příprava na práci v Jihočeském kraji	44
10.4 Cesta do práce.....	45
10.5 Dobrá práce v Jihočeském kraji.....	45
11. Ostatní vlivy EU na trh práce	46
11.1. Další formy čerpání prostředků z fondů EU	46
11.1.1 Programové období 2000 – 2006.....	46
11.1.2 Programové období 2007 – 2013.....	47
11.2 Harmonizace pracovního práva ČR s EU	49
11.3 Mobilita pracovníků po EU	50
11.4 Cizinci v ČR	51
11.4.1 Počty cizinců.....	51
11.4.2 Zaměstnanost cizinců	52
12. Porovnání stavu před vstupem a po vstupu do EU	53
12.1 Vývoj ukazatelů trhu práce	54
12.1.1 Věková struktura Jihočeského kraje	54
12.1.2 Vzdělanostní struktura Jihočeského kraje	54
12.1.3 Ekonomická aktivita a neaktivita	54
12.1.4 Nezaměstnanost	54
12.1.5 Výdaje na státní politiku nezaměstnanosti v JK.....	55
12.2 Hodnocení OP Rozvoj lidských zdrojů	55
12.3 Hodnocení OP Lidské zdroje a zaměstnanost	56
12.4 Volný pohyb osob.....	56
12.5 Cizinci.....	57
13. Závěr	58
14. Přehled použitých zdrojů	61
14.1 Literatura.....	61
14.2 Internetové zdroje	61
14.3 Jiné publikace	63
15. Přehled tabulek, grafů a obrázků	64
15.1 Tabulky	64
15.2 Grafy	64
15.3 Obrázky.....	64

1. Úvod

Česká republika existuje od roku 1993 jako samostatný stát fungující na principech tržního hospodářství. Přestože se v průběhu existence státu podoba tržního mechanismu měnila v závislosti na míře státních zásahů do ekonomiky, nevrátila se doposud Česká republika k centrálně řízené ekonomice, která zde vládla od konce druhé světové války až do 90. let minulého století.

Od roku 2004 patří Česká republika mezi země Evropské unie. Na toto členství byly a dodnes jsou rozporuplné názory. Hlavní obavou občanů České republiky byla například ztráta státní suverenity, nadměrná regulace ze strany EU nebo negativní dopady na ekonomiku země.

Tato bakalářská práce se zaměřuje na část ekonomiky, a sice na trh práce v Jihočeském kraji. Trhy práce se liší od ostatních trhů jednak tím, že nositelem práce je člověk, a jednak tím, kde se nachází. Chování a jednání lidí je ovlivňováno velkým množstvím faktorů, které mají na trh práce přímý i nepřímý dopad. Regiony se od sebe liší především podmínkami, ve kterých se nachází, mají své specifické potřeby a problémy, což se odráží i na trhu práce.

Rok 2009 je pátým rokem od vstupu České republiky do Evropské unie. Po této době je už částečně možné zhodnotit dosavadní vlivy Evropské unie, jejich pozitivní či negativní dopady.

Po celou dobu našeho členství, až do druhé poloviny roku 2008, byla světová ekonomika, včetně té české, v období konjunktury. Dnes se nacházíme v ekonomické krizi, která dokazuje platnost hospodářského cyklu. Následující měsíce či roky budou první vážnou prověrkou správnosti rozhodnutí o vstupu do EU.

Cílem bakalářské práce je zhodnotit, jaký vliv má Evropská unie na trh práce, konkrétně v Jihočeském kraji. Již před vstupem České republiky poukazovaly orgány EU na mnohé nedostatky týkající se národního trhu práce. Následující strany popisují stav na jihočeském trhu práce, snahy krajské i státní politiky zaměstnanosti a efektivitu finančních i nefinančních opatření EU a jejich vliv na trh práce.

2. Trh práce

Trh práce je specifickým druhem trhu, přestože funguje na základě nabídky a poptávky jako jiné trhy. Odlišnost spočívá v tom, že schopnost pracovat, tedy pracovní síla, není na rozdíl od jiného běžně obchodovatelného zboží oddělitelná od člověka. Člověk má své osobní potřeby, svá přání, vůli, práva, ale také schopnosti a vědomosti, které slouží k uspokojení potřeb a přání jiných osob. Ve všech úrovních společnosti se nacházejí jednotlivci, kteří jednak disponují těmito vlastnostmi, a jednotlivci, kteří jsou za ně ochotni zaplatit.¹

2.1 Poptávka po práci

Poptávka po práci je odvozena od poptávky spotřebitelů po konečných statcích a službách, které se pomocí práce vyrábí a poskytují. Tato produkce je omezena podmínkami, v nichž nebo s nimiž firma pracuje (postavení firmy na trhu, užívané technologické postupy při výrobě, cíle firmy apod.).

Produkce vytvořená zapojením dalšího pracovníka do práce je jeho **mezním produktem**. Hodnota mezního produktu pracovníka je jeho mezní produkt násobený relativní cenou produkce firmy. Firma bude zaměstnávat dělníka jen tehdy, jestliže hodnota jeho mezního produktu, jež je stejná jako dodatečný příjem, který firmě přinese, bude vyšší než mzda, kterou mu firma zaplatí. Čím nižší je reálná mzda, tím více dělníků se firmě vyplatí zaměstnávat. Poptávku po práci zvyšují dva faktory, a to zvýšení relativní ceny pracovníkovy produkce a zvýšení produktivity.²

2.2 Nabídka práce

Nabídka práce je dána celkovým počtem pracovníků nebo počtem hodin odpracovaných při výdělečné činnosti. Člověk je ochoten nabízet práci, jestliže mzda, kterou může dostat, je větší než cena příležitosti jeho času. Čím vyšší jsou reálné mzdy, tím více lidí je ochotných pracovat. Při dané reálné mzdě platí, že každý faktor, který zvyšuje počet lidí schopných a ochotných pracovat, zvyšuje nabídku práce.²

2.3 Mzda

Dlouhodobý růst reálných mezd pracovníků ve vyspělých zemích plyne především z velkých přírůstků produktivity, které vedou ke zvýšení poptávky po práci. Dva důležité důvody pro dlouhodobý růst produktivity jsou technický pokrok a rozšířený

a modernizovaný fyzický kapitál. Mzdovou nerovnost podporuje jednak globalizace, jednak technický pokrok zvyhodňující kvalifikovanou práci.²

2.4 Globalizace

Globalizace je nejčastěji vymezována jako sociální proces, v rámci kterého dochází k odstraňování různých omezení v kulturní, politické a ekonomické oblasti, způsobených zeměpisnou polohou. V rámci tohoto procesu si lidé stále více uvědomují, že překonávat hranice kultur, ekonomik a politik, je prostě možné. A nejen možné, ale i žádoucí. Protože jen tak je lidstvo schopno tlumit potenciální konflikty a dosáhnout ve své pluralitě konsensu.³

2.5 Mobilita a migrace

Nerovnost ve mzdách by se neměla řešit omezováním procesu globalizace nebo technického pokroku. Do značné míry může řešit mzdovou nerovnost **mobilita pracovníků** (přechod z odvětví s vysokými mzdami). Tam, kde mobilita není možná, je nejlepším řešením pomoc vlády při rekvalifikaci pracovníků, jejichž pracovní perspektivy se zhoršily.²

Pojem **mobilita** (hybnost) je nejobecnějším pojmem při studiu prostorových pohybů. Zahrnuje všechny typy přesunu osob, včetně přechodných, pohybů s různou periodicitou, za různým účelem, v různých směrech a na různé vzdálenosti.

Migrace je pojem mnohem užší a týká se trvalé změny pobytu, tj. změnu (stálého, obvyklého) bydliště. Jen taková migrace je považována za skutečnou migraci a jako taková je rozlišována od ostatních forem pohybu osob, jež nevedou k trvalé, ale jen dočasné změně bydliště.

Specifickou formou prostorové mobility obyvatelstva je také tzv. **sezónní migrace** (prostorové pohyby zejména zemědělských dělníků s postupující sklizní v některých státech) a dále i tzv. **kyvadlová migrace** (pravidelná denní či týdenní dojíždka a vyjíždka za zaměstnáním).

Práce jako výrobní faktor je všeobecně méně mobilní než kapitál. Mezinárodní migrace v 19. století měla své příčiny především v politických a náboženských útlacích v Evropě, zatímco migrace pracovní síly po druhé světové válce je motivována možnostmi vyšších reálných mezd a příjmů v zahraničí.

Statistické odhady o migračním potenciálu spojených s ekonomickými důvody se odvozují z následujících předpokladů:

- rozdíl 10 % v hospodářské, životní a příjmové úrovni vyvolává ročně sklon k emigraci o 0,05 až 0,15 % obyvatelstva s nižší úrovní;
- se zmenšujícím se odstupem v příjmové úrovni sklon k migraci progresivně klesá

Hranicemi motivace k migraci („migračním prahem“) je dosažení 70-75 % životní úrovně vyspělého státu. Pak ekonomická migrace podle empirických zjištění ustává, protože přetrvávající rozdíly v příjmových úrovních jsou vyrovnávány ekonomickými a psychologickými náklady migrace.³

2.6 Odbory

Odbory vyjednávají se zaměstnavateli jménem pracovníků. Mezi témata, o kterých vyjednávají a která zakotvují do kontraktů se zaměstnavateli, jsou i mzdy, pravidla přijímání a propouštění pracovníků, povinnosti různých skupin pracujících, pracovní doba a podmínky a způsoby řešení sporů mezi pracovníky a zaměstnavateli. Negociační síla odborů je založena na jejich právu vyhlásit stávkou, což znamená, že odmítnou pracovat, dokud se na kontraktu neshodnou.

Odbory často přinutí zaměstnavatele pod hrozbou stávky, aby souhlasili se mzdou, která je vyšší než rovnovážná mzda na trhu práce.

Oponenti odborů zpochybňují jejich úlohu v moderním hospodářství, i když jim neupírají pozitivní roli, kterou sehrály v minulosti. Dnes jsou pracovníci stále ve větší míře odborníky než výrobními dělníky a mohou daleko snáze přecházet z firmy do firmy. Navíc mnohé trhy práce se staly národními nebo dokonce mezinárodními trhy, takže dnešní dělníci mají početné potenciální zaměstnavatele. Konkurence tak plní pro dělníky ochrannou roli, protože zaměstnavatelé musí získat dělníky, aby pro ně pracovali. Oponenti dokonce tvrdí, že odbory přinášejí samy sobě zkázu, protože firmy, které musí platit odborářům nepřírozeně vysoké mzdy a drží se nepružných pravidel, nebudou schopny obstát v konkurenci v globálním světě. Nakonec tyto firmy zkrachují a odboráři ztratí práci.²

2.7 Segmentace trhu práce

2.7.1 Primární a sekundární trh práce

Na primárním trhu se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti. Zpravidla se jedná o pracovní místa s vyšší prestiží, s možnostmi profesionálního růstu a dobrými pracovními podmínkami. Pracovní místa zde poskytují větší jistotu zaměstnání, možnost zvýšit si kvalifikaci a jsou spojena s dobrým platovým ohodnocením.

Tento trh je z pohledu počtu nabízených míst menší a možnost uplatnění se na něm je výrazně nižší než na sekundárním trhu práce.

Sekundární trh nabízí místa s nižší prestiží a nižší mzdovou úrovní. Místa jsou méně stabilní. Zaměstnanost vzešlá z této části trhu je periodicky přerušována obdobím kratší či delší nezaměstnanosti.

Tato část trhu představuje většinu volných pracovních míst na trhu práce, je tudíž daleko snazší získat zde nové zaměstnání.

2.7.2 Externí a interní trh práce

Na externí trh vstupují nezaměstnaní lidé z okruhu mimo vlastní podnik. Pracovní místa zde nejsou obsazována vlastními pracovníky, ale pracovníky zvenčí podniku. Podniky si na tomto trhu vzájemně konkurují.

Interní trh funguje uvnitř podniku, pracovní místa jsou obsazována zaměstnanci daného podniku. Dochází k rozmisťování pracovníků na základě administrativních pravidel a mechanismů.

2.7.3 Lokální a globální trh práce

Lokální trh je místní trh práce, jehož velikost je zpravidla vymezena geograficky, případně spádovostí v rámci určitého teritoria. Tento trh je tak podstatně omezen možnostmi dopravního propojení, případně schopností a možnostmi podniku poskytnout ubytování pro určité množství pracovníků.

Významnou roli také hrají náklady pracovníků na dojíždění a časové sladění počátků a konců pracovní doby, příjezdy a odjezdy dopravních prostředků a ceny pohonných hmot.

Globální trh dává pracovníkům možnost najít si práci i za hranicemi státu, zejména v zemích Evropské unie, kde existuje volný trh pracovních sil.

2.7.4 Formální a neformální trh práce

Formální trh práce je oficiální a kontrolovaný institucemi sloužícími k jeho regulaci.

Neformální trh leží mimo kontrolu institucí. K pracovním místům na tomto trhu patří zejména nelegální podnikání, nelegální pracovní příležitosti, v mnoha případech se jedná o zahraniční občany pracující v ČR bez povolení.⁴

3. Ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo jsou všechny osoby, které během referenčního období nebyly zaměstnány a nejsou současně charakterizovány ani jako nezaměstnané.

Ekonomicky neaktivní populace je tvořena např. dětmi předškolního věku, osobami navštěvujícími různé vzdělávací instituce, starobními důchodci, dlouhodobě nemocnými nebo invalidními osobami apod. Patří sem i uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce, ale neschopní nastoupit do práce do 14 dnů. Do této skupiny dále patří i osoby na další rodičovské dovolené, pokud nesplňují podmínky pro zařazení mezi zaměstnané či nezaměstnané.

Ekonomicky aktivní jsou obyvatelé zaměstnaní a nezaměstnaní.⁸

3.1 Zaměstnaní obyvatelé

Zaměstnancem je účastník pracovněprávního vztahu, který se zavazuje vykonávat určitou závislou činnost pro zaměstnavatele. Pro účely různých zákonů se často pojem zaměstnanec rozšiřuje (např. společníci a jednatelé společnosti s ručením omezeným vzhledem k sociálnímu a zdravotnímu pojištění nebo dani z příjmů). Často se používá i starší výraz „pracovník“.¹⁰

Zaměstnancem může být podle zákona č. 435/2004 Sb. osoba starší 15-ti let. Za zaměstnané se považují i učni, kteří dostávají mzdu, plat nebo odměnu. Studenti, osoby v domácnosti a další osoby zabývající se mimoekonomickými aktivitami, kteří však v referenčním období byli navíc v zaměstnání, jsou také považováni

za zaměstnané. Mezi zaměstnané nepatří osoby na rodičovské dovolené.⁹

3.2 Nezaměstnaní obyvatelé

Nezaměstnanost je projevem poruchy na trhu práce. Lze ji kvalifikovat jako stav, kdy část z celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva není kapacitně a kvalifikačně využita a je tedy mimo pracovní proces.

Za nezaměstnané se považují všechny osoby patnáctileté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly dále uvedené tři podmínky:

- nejsou zaměstnaní
- aktivně hledají práci (prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastního podniku, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem)
- jsou připraveni k nástupu do práce do 14 dnů (t.j. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku)

Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří podmínek, jsou považovány za zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Výjimkou jsou osoby, které práci nehledají, protože ji už našly a nastupují do 14 dnů.⁸

3.3 Druhy nezaměstnanosti

- **Frikční nezaměstnanost**

Trh práce je heterogenní a dynamický, a proto trvá často nějakou dobu, než se pracovní místo obsadí. Frikční nezaměstnanost je krátkodobá nezaměstnanost spojená s hledáním pracovního místa.

Náklady na frikční nezaměstnanost jsou nízké a mohou být dokonce negativní, to znamená, že frikční nezaměstnanost může být ekonomicky prospěšná – jednak je krátkodobá, takže vyvolává minimální psychologické následky a přímé ekonomické ztráty, jednak může být produktivní, pokud vede k nalezení vhodnějšího místa, a znamená tak dlouhodobě vyšší produkci. Určité procento frikční nezaměstnanosti se považuje za důležité pro hladký chod hospodářství, které je dynamické a rychle se mění.

- **Strukturální nezaměstnanost**

Tato nezaměstnanost je dlouhodobá a chronická a existuje i v ekonomice rostoucí normálním tempem. Je vyvolána několika faktory. V první řadě někteří pracovníci nemohou najít stabilní dlouhodobé zaměstnání proto, že nemají odpovídající kvalifikaci, neumějí jazyk nebo jsou diskriminováni. Druhým důvodem jsou ekonomické změny, které vyvolávají dlouhodobý nesoulad mezi kvalifikací pracovníků a volnými místy.

Strukturální nezaměstnanost může konečně vyplývat z některých charakteristik trhu práce, které kladou překážky nástupu do zaměstnání. Mezi příklady takových překážek jsou odbory a zákony o minimálních mzdách, které udržují mzdy nad rovnovážnou tržní úrovní, a vedou tak k nezaměstnanosti.

Náklady na strukturální nezaměstnanost jsou mnohem vyšší než náklady na frikční nezaměstnanost. Strukturálně nezaměstnaní pracovníci nepracují po dlouhou dobu a jejich zahálení působí velké ekonomické ztráty jak jim samotným, tak i společnosti. Ztrácejí též možnost zvyšovat si kvalifikaci v novém místě a jejich dosavadní kvalifikace se vytrácí. Dlouhá období nepřetržité nezaměstnanosti se také těžko psychologicky snášejí ve srovnání s krátkými obdobími frikční nezaměstnanosti.

- **Cyklická nezaměstnanost**

Objevuje se v období recese (kdy je výroba mimořádně nízká). Vzestup cyklické nezaměstnanosti trvá relativně krátkou dobu, je provázen významným poklesem reálného HDP, a je proto ekonomicky velmi nákladný.²

- **Sezónní nezaměstnanost**

Někdy je spojena s jevem, který se charakterizuje jako přezaměstnanost určitých odvětví. Typickým příkladem je v našich podmínkách zemědělství. Případy sezónní nezaměstnanosti však mohou být vyvolány také nerovnoměrnými vstupy nabídky trhu práce, například nezaměstnanost absolventů středních a vysokých škol v podzimních měsících. Výhodou je, že tento typ nezaměstnanosti lze dobře předvídat. V evropských zemích se standardně uplatňují programy pro absolventy škol, které mají usnadnit jejich nástup do prvního zaměstnání.⁵

- **Dobrovolná nezaměstnanost**

Dobrovolná nezaměstnanost je v případě, když část pracovních sil nechce pracovat při určitých mzdách, a nebo nechce pracovat vůbec. Pro moderní ekonomiky je typické, že mohou produktivně fungovat, a přitom současně vytvářet značný rozsah tohoto typu nezaměstnanosti.

- **Nedobrovolná nezaměstnanost**

Vzniká v důsledku toho, že při vyšších mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří chtějí pracovat, nežli pracovních míst.

- **Dlouhodobá nezaměstnanost**

V zemích Evropské unie je dlouhodobá nezaměstnanost definována jako ztráta pracovního místa na období přesahující jeden rok. V České republice se za dlouhodobě nezaměstnaného považuje již osoba, která je **bez zaměstnání 6 měsíců a více**. Tato doba je odvozena od základní délky vyplácení podpory v nezaměstnanosti, která činí 6 měsíců.

Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje závažné problémy nejen v ekonomické rovině (růst nákladů na pasivní politiku zaměstnanosti), ale i v rovině politické (dlouhodobě nezaměstnaní se přiklání k populistickým a extremistickým názorům), kriminální (růst zejména drobné kriminality), sociální aj.

- **Krátkodobá nezaměstnanost**

Je druhem nezaměstnanosti, kdy délka doby evidence uchazeče o zaměstnání na úřadu práce nedosáhne šesti měsíců. Jde o kvalifikované uchazeče, kteří si aktivně hledají práci.⁶

3.4 Míry nezaměstnanosti

- **Obecná míra nezaměstnanosti**

Vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech), kde číselník i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve Výběrovém šetření pracovních sil (VŠPS).

Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO).

- **Míra dlouhodobé nezaměstnanosti**

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných jeden rok a déle na celkové pracovní síle (v procentech), kde v čitateli je počet nezaměstnaných jeden rok a déle a ve jmenovateli je celkový počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním plus celkový počet nezaměstnaných.

- **Specifická míra nezaměstnanosti**

Specifická míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu určité skupiny nezaměstnaných na shodně vymezené pracovní síle v procentech (např. určitá věková skupina, stupeň vzdělání apod).⁸

4. Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je soubor opatření, která upravují konkrétní situaci na trhu práce a jsou vyhlášována vládou. Zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí a územní orgány práce, tj. úřady práce.

Hlavní úkoly státní politiky zaměstnanosti:

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

Vláda nezasahuje do trhu práce přímo na mikroúrovni, ale vytváří podmínky pro jeho lepší fungování. Politika zaměstnanosti může pouze podpořit či doladit vývoj na trhu práce, ale nemůže ho zásadním způsobem modifikovat.

Hlavní role politiky zaměstnanosti ve vztahu k nezaměstnaným je financovat a vytvářet projekty na pomoc rizikovým sociálním kategoriím a skupinám i nezaměstnaností nejvíce postiženým oblastem.

Podle svého politického zaměření se vlády jednotlivých států pokouší ovlivňovat trh práce **přímo** (vylučováním určitých kategorií obyvatelstva z trhu práce, úpravami

podmínek najímání pracovní síly, podněty pro vytváření nových pracovních příležitostí apod.), ale i **nepřímo** svými zásahy do ekonomické aktivity společnosti.

Státní politika zaměstnanosti by měla zajišťovat nebo se podílet na:

- rozvoji infrastruktury trhu práce, zabezpečující zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby
- vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil (odpovídající bytovou politikou, rozvojem dopravní sítě, apod.)
- zajištění sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří se dočasně stali nezaměstnanými, aby nebyli definitivně vyřazeni z trhu práce

4.1 Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ)

Představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti, nebo zabezpečení těch, kteří se dostávají v důsledku nízkých příjmů do kategorie „sociálně slabých“ (podpora příjmů na úrovni životního minima). Zahrnuje také stimulaci předčasného odchodu do důchodu, případně stimulaci nižší zaměstnanosti žen. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti mají charakter **transferů**.

Finanční prostředky na PPZ by neměly nikdy dosáhnout takové výše, aby přestaly nezaměstnané motivovat a nutit hledat nové zaměstnání, nebo dokonce aby působily jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti.

4.2 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

Aktivní politika byla od začátku zaměřena na konkrétní cílové skupiny, kterými jsou především nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných. Jsou to především lidé s nedostatečnou nebo nevhodnou kvalifikací a osoby se zdravotními handicapy na trhu práce.

Je součástí státní politiky zaměstnanosti a jejím cílem je napomáhat uchazečům o zaměstnání vrátit se do pracovního procesu. Obsahuje různé formy podpory zřizování nových pracovních míst poskytované zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným při zahájení samostatné výdělečné činnosti, a rekvalifikace.

Aktivní politiku zaměstnanosti realizují v ČR především úřady práce.⁷

4.2.1 Hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na dopravu zaměstnanců, na zapracování apod.⁹

4.2.2 Ohrožené skupiny na trhu práce

Jedná se o skupiny osob, které jsou z různých příčin znevýhodněny na trhu práce a stávají se tak nejvíce ohroženými dlouhodobou nezaměstnaností. Těmto skupinám osob je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání ze strany úřadů práce, neboť ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména fyzické osoby:

- se zdravotním postižením
- do 25 let věku
- absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu
- pečující o dítě do 15 let věku
- starší 50 let věku
- vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než šest měsíců
- vyžadující zvláštní pomoc (osoby v mimořádně obtížných poměrech, společensky nepřizpůsobené, po ukončení výkonu trestu, ze sociokulturně znevýhodněného prostředí aj.)

U některých skupin uchazečů o zaměstnání se kumuluje více handicapů, které znesnadňují jejich zařazení na trh práce:

- vyšší věk + nevyhovující zdravotní stav
- vyšší věk + nedostatečná kvalifikace
- nízká kvalifikace + vyšší věk + zdravotní omezení⁹

4.3 Úřady práce

Úřad práce je správním úřadem, který v rámci své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů. Úřady práce poskytují všem občanům informační a poradenské služby.

Uchazečem o zaměstnání je osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.

Úřad práce vyplácí uchazeči podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, může mu zabezpečit rekvalifikaci nebo poskytnout překlenovací příspěvek při zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Zájemcem o zaměstnání je osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání poskytuje úřad práce služby spojené se zprostředkováním práce nebo může zabezpečit rekvalifikaci.

Zaměstnavatelům:

- poskytuje poradenské a informační služby v oblasti pracovních příležitostí a v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením
- vyhledává na volná pracovní místa uchazeče a zájemce o zaměstnání
- poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, spolupracuje při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro tyto osoby
- vydává povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí na volná pracovní místa
- může poskytnout v rámci aktivní politiky zaměstnanosti různé příspěvky

Cizincem se pro účely zaměstnávání rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem. Úřad práce uděluje cizincům povolení k zaměstnání v České republice.¹¹

5. Evropská unie

Dne 1. května 2004 se Česká republika stala členským státem Evropské unie. Završila tak dlouholeté období utužování vztahů s Evropskými společenstvími, které začalo sektorovým obchodním ujednáním a postupně se rozšiřovalo směrem k užší obchodní a politické spolupráci.

5.1 Vztahy České republiky a Evropské unie

- **1978** tzv. autolimitační sektorové ujednání pro obchod s hutnickými výrobky uzavřené mezi Československou socialistickou republikou (ČSSR) a Evropským společenstvím uhlí a oceli
- **1982** bilaterální textilní dohoda mezi ČSSR a Evropským hospodářským společenstvím (EHS)
- **V září 1988** navázány diplomatické vztahy mezi Evropským společenstvím a ČSSR
- **19. prosince 1988** - Dohoda o obchodu s průmyslovými výrobky mezi ČSSR a EHS
- **1990** - Dohoda mezi Československou federativní republikou (ČSFR), EHS a Evropským společenstvím pro atomovou energii o obchodu, obchodní a hospodářské spolupráci, tzv. kooperační dohoda
- **1991** - Evropské dohody o přidružení ČSFR, Maďarska a Polska k Evropským společenstvím
- **1993** - rozpad Československa a vznik samostatné České a Slovenské republiky. Spolupráce pokračovala na základě Prozatímní dohody.
- **1996** – oficiální žádost České republiky o členství v EU
- **12. - 13. prosince 2002** v Kodani – rozhodnutí Komise EU o přijetí 10 nových členských států k 1. 5. 2004
- **16. dubna 2003** podepsána Smlouva o přistoupení
- **13. - 14. 6. 2003** – referendum ČR (77,33 % kladných hlasů)
- **1. května 2004** - Česká republika se stala plnoprávným členem Evropské unie¹²

5.2 Regionální politika

Regionální politika EU spočívá v převodu financí od bohatých zemí k chudým. Tyto prostředky se využívají na podporu vývoje méně rozvinutých oblastí, na oživení upadajících průmyslových regionů, na pomoc mladým lidem a dlouhodobě nezaměstnaným při hledání práce, na modernizaci zemědělství a na pomoc znevýhodněným venkovským oblastem.

Regiony pro regionální politiku

Pro statistické monitorování a analýzy ekonomické a sociální situace v regionech byla v roce 1988 zavedena jednotná **nomenklatura územních statistických jednotek (NUTS)**. Česká republika byla historicky tradičně dělena na kraje odpovídající úrovni NUTS III, avšak kvůli vstupu do Evropské unie musela zavést mezi stát a kraje ještě jeden stupeň členění odpovídající úrovni NUTS II: **regiony soudržnosti**.

Tabulka 1: NUTS podle počtu obyvatel

Úroveň	Doporučený min. počet obyvatel	Doporučený max. počet obyvatel
NUTS I	3 000 000	7 000 000
NUTS II	800 000	3 000 000
NUTS III	150 000	800 000

Zdroj: Ministerstvo pro místní rozvoj – Regionální politika EU¹³

Kromě tří úrovní NUTS ještě existují dvě nižší úrovně územněsprávního statistického členění. Jedná se o tzv. **místní administrativní jednotky (LAU)**.

Tabulka 2: Členění území České republiky

Úroveň	Název	Počet 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: Ministerstvo pro místní rozvoj – Regionální politika EU¹³

Zdroj: Ministerstvo pro místní rozvoj – Regionální politika EU¹³

5.2.2 Strukturální fondy a Fond soudržnosti

Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR) je strukturální fond, který poskytuje příspěvky k posílení **hospodářské, sociální a územní soudržnosti**. Usiluje o zmenšení rozdílů mezi regiony a podporuje strukturální rozvoj a vyrovnávání regionálních hospodářství včetně obnovy rozvoje upadajících průmyslových regionů.

Dalším strukturálním fondem je **Evropský sociální fond (ESF)**. Byl založen v roce 1961 a slouží k podpoře **neinvestičních (neinfrastrukturních) projektů**, jako např.: rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež, etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel aj.

Je dotován z příspěvků členských zemí, jenž poskytuje při uplatnění kritérií odpovídajících uvedeným záměrům asi 13 % výdajů členských států Evropských společenství na aktivní politiku trhu práce.

Kromě těchto strukturálních fondů existuje **Fond soudržnosti**. Jeho posláním je financovat dopravní infrastrukturu a projekty související se životním prostředím v zemích EU, jejichž HDP na obyvatele je nižší než 90% průměru EU.

Institucionální zabezpečení fondů EU v České republice

Centrálním koordinátorem pro využívání fondů EU v České republice je Ministerstvo pro místní rozvoj. Současně zodpovídá za tvorbu Národního rozvojového plánu, Národního strategického referenčního rámce a dalších dokumentů na léta 2007 až 2013. Přípravu dokumentů na národní úrovni zajišťuje Řídící a koordinační výbor. Výboru předsedá ministr pro místní rozvoj a činnost sekretariátu ŘKV vykonává Odbor řízení a koordinace NSRR.¹³

5.3 Společná zemědělská politika (SZP)

Cíle SZP, které byly stanoveny v Římské smlouvě z roku 1957, už byly z velké části dosaženy v následujících oblastech:

- zajištění odpovídající životní úrovně zemědělců
- stabilizované trhy
- produkty ze zemědělské výroby pro spotřebitele za rozumnou cenu
- modernizace zemědělské infrastruktury

Produkce ovšem rostla mnohem rychleji než spotřeba, což představovalo značnou zátěž pro rozpočet EU. Zemědělci jsou po reformě vedeni k používání udržitelných zemědělských postupů, které mají chránit životní prostředí a zlepšovat kvalitu a bezpečnost potravin.¹³

5.4 Sociální politika

Cílem sociální politiky EU je napravit nejvýraznější nerovnosti v evropské společnosti. EU se nesnaží zlepšit sociální podmínky v Evropě pouze finanční podporou, ale i právními předpisy zajišťující základní práva pro občany EU.

V roce 1991 přijala Evropská rada na zasedání v Maastrichtu **Chartu základních sociálních práv**, v níž stanovila práva všech pracovníků v EU. Patří mezi ně **volný pohyb**, spravedlivá odměna, lepší pracovní podmínky, sociální ochrana, právo sdružování a kolektivního vyjednávání, právo na odbornou přípravu, rovné zacházení pro ženy a muže, právo pracovníků na informace, konzultace a účast, ochrana zdraví a bezpečnost na pracovišti, ochrana dětí, starších osob a zdravotně postižených. V červnu 1997 byla tato charta zařazena do Amsterdamské smlouvy a je použitelná ve všech členských státech.¹³

5.4.1 Volný pohyb pracovníků

Existuje od roku 1957, kdy bylo Evropské společenství založeno. Tato zásada je zakotvena v článku 39 Smlouvy o ES a byla rozvíjena v sekundárních právních předpisech.

Předpisy Společenství o volném pohybu pracovníků platí pro migrující pracovníky, tj. pro státní příslušníky jednoho z členských států Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru, kteří se přesouvají ze země původu do jiného členského státu za prací.

Volný pohyb pracovníků poskytuje práva:

- hledat zaměstnání v jiném členském státě
- pracovat v jiném členském státě
- pobývat v členském státě během výkonu zaměstnání
- být doprovázen rodinou
- zůstat v členském státě, kde byl pracovník zaměstnán
- právo na stejné zacházení, jako je uplatňováno na státní příslušníky hostitelského členského státu z hlediska přístupu k zaměstnání, pracovních podmínek apod.

Podle nedávného vývoje v judikatuře Evropského soudního dvora mohou mít žadatelé o zaměstnání stejný přístup k některým dávkám finanční povahy jako státní příslušníci hostitelského členského státu, ale poskytnutí tohoto příspěvku může být podmíněno prokázáním, že existuje „skutečná vazba“ mezi uchazečem o zaměstnání a trhem práce dotčeného státu.³⁵

5.5 EURES - Evropské služby zaměstnanosti

Úřady práce se po připojení České republiky k Evropské unii staly součástí sítě EURES, jejímž základním posláním je **usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil**. Službu EURES (EUROpean Employment Services) nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech 27 členských států EU, dále Norska, Islandu a Lichtenštejnska, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru (EHP). Dohodu o účasti v síti EURES má i Švýcarsko. Celá síť je koordinována Evropskou komisí.

Hlavní cíle EURES:

- poskytování poradenství pro pracovníky, kteří by chtěli pracovat v jiné zemi nebo v přeshraničních regionech

- informace o pracovních příležitostech, pracovních i životních podmínkách v Evropském hospodářském prostoru
- pomoc a poradenství zaměstnavatelům, kteří chtějí zaměstnat pracovníky z jiných zemí

EURES poskytuje své služby prostřednictvím EURES poradců a databází. Základnou všech těchto databází je **Evropský portál pracovní mobility**. Zájemcům o studium v EU je pak určena databáze Vzdělávání, která obsahuje i odkaz na portál **PLOTEUS** nebo **Portál Evropské unie pro mladé**.

EURES má k dispozici síť poradců, kteří uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům poskytují informace prostřednictvím osobního kontaktu. Momentálně po celé Evropě působí **více než 700 EURES poradců** a jejich počet neustále roste.¹⁴

Další internetovou stránkou je **Europass**, který nabízí uchazečům informace, jak mohou představit své schopnosti a kvalifikaci v celé Evropě.

6. Metodika

Cílem práce je zhodnotit vliv Evropské unie na trh práce v Jihočeském kraji. K tomuto účelu byly stanoveny dílčí cíle, které se zaměřují především na období od roku 2000 do roku 2007.

Prvním dílčím cílem je provést analýzu trhu práce v Jihočeském kraji. Zjištěné údaje jsou doloženy tabulkami a grafy pro snadnější orientaci a přehlednost. Většina údajů vychází z databáze Českého statistického úřadu.

Druhý dílčí cíl je zaměřen na čerpání prostředků z fondů EU ve vztahu k trhu práce, konkrétně pak k trhu práce v Jihočeském kraji. Jsou zde rozpracovány dva operační programy s přímou vazbou na trh práce, a to Operační program Rozvoj lidských zdrojů a Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Uvedené informace jsou čerpány převážně z internetových zdrojů zabývajících se strukturálními fondy EU.

Třetí dílčí cíl popisuje některé z dalších vlivů EU na trh práce, jako jsou ostatní operační programy, harmonizace legislativy s EU, volný pohyb osob nebo cizinci na českém trhu práce. Údaje vychází z dat Českého statistického úřadu a z webových stránek.

Čtvrtý dílčí cíl porovnává zjištěné údaje za Jihočeský kraj s obdobím před vstupem a po vstupu do EU. Je shrnutím výše rozpracovaných údajů.

Pátý dílčí cíl je konečný a hodnotí situaci za sledované období na jihočeském trhu práce.

7.2 Věková struktura obyvatel

Stav obyvatelstva k 31.12.2007 byl v Jihočeském kraji **633 264 obyvatel**. Počet žen je přibližně o 10 000 vyšší než počet mužů.

V Jihočeském kraji je patrný, stejně jako v celé České republice a Evropské unii, trend **stárnutí populace**. Tento trend se projevuje poměrným zvyšováním počtu obyvatel odcházejících do důchodu a snižováním počtu narozených dětí.

Počet porodů byl v roce 2007 poměrně vysoký vzhledem k předcházejícím rokům. V roce 2007 dosáhl počtu **6 940**, v roce 2006 počtu **6 370** a v roce 2005 **6 137** porodů. **Průměrný věk matky** byl **29,2 roku** – tento věk se neustále zvyšuje, převážná většina matek je vdaná.

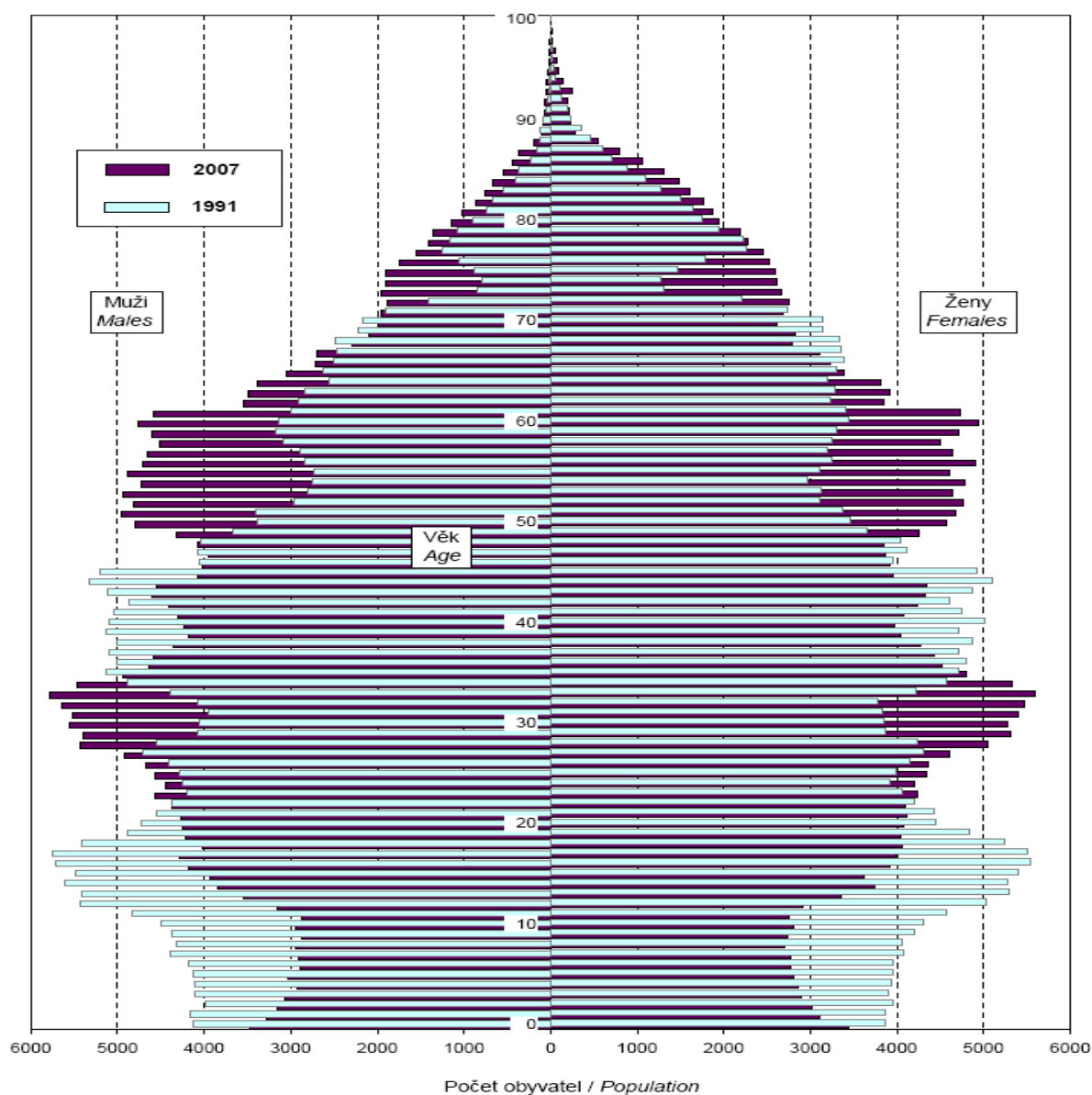
Obyvatelstvo Jihočeského kraje má proti republikovému průměru poněkud mladší věkovou strukturu. V roce 2007 byl **průměrný věk 40,3 roku**, přičemž průměr mužů byl o 2,1 roku nižší než u žen. **Nejmladší věkovou strukturu** má okres **Český Krumlov** s pestřejším národnostním složením. Je zde mladší věková struktura, nejvyšší hodnoty porodnosti a nejnižší úmrtnost. Okres Český Krumlov společně s okresem České Budějovice zaznamenával v posledních letech trvalý růst početních stavů obyvatel, v ostatních okresech počty obyvatel spíše stagnují.

Tabulka 3: Obyvatelstvo Jihočeského kraje podle věku k 31.12. (v tis.)

Věková kategorie	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
0 až 14	105,3	103,0	100,7	98,5	96,3	94,4	92,6	91,6
15 až 19	43,0	42,3	41,7	41,4	41,1	40,7	40,8	40,5
20 až 24	53,3	51,3	49,1	46,9	45,1	43,5	42,9	42,6
25 až 29	51,2	52,8	54,1	54,7	54,3	52,9	51,4	49,6
30 až 34	41,9	42,2	43,4	45,5	48,2	50,6	52,8	54,4
35 až 39	41,7	42,1	42,4	42,2	41,7	41,8	42,6	44,0
40 až 44	44,3	42,3	40,7	40,1	40,7	41,7	42,5	43,0
45 až 49	48,8	48,6	48,2	47,5	45,9	44,0	42,4	40,9
50 až 54	47,7	48,5	48,1	47,7	47,8	48,0	48,0	47,9
55 až 59	36,1	38,2	41,2	43,6	45,0	46,4	47,2	47,0
60 až 64	27,7	28,4	29,5	31,1	32,9	34,5	36,6	39,6
65 +	84,9	85,2	85,7	86,3	86,7	87,6	88,9	90,8

Zdroj: ČSÚ, vlastní tvorba

Graf 1: Věkové složení obyvatelstva Jihočeského kraje k 31.12.2007



Zdroj: Statistická ročenka Jihočeského kraje 2008¹⁵

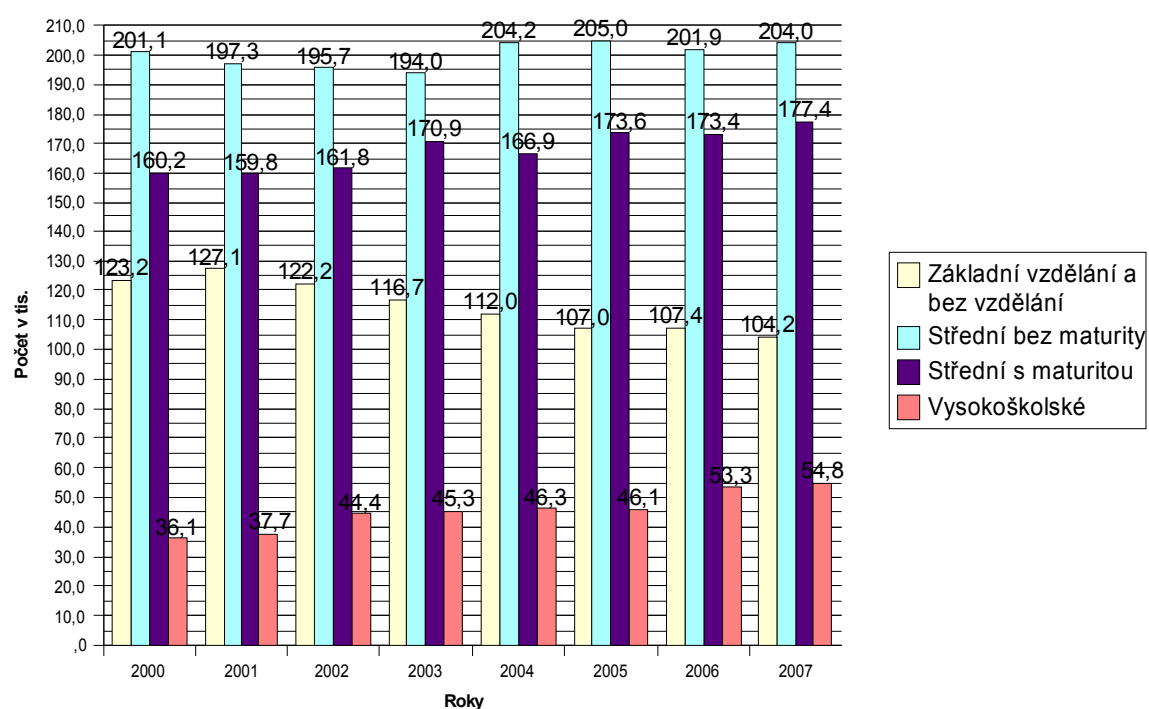
Pokračující trend stárnutí populace dokládá i graf – v roce 2007 převažuje obyvatelstvo s věkem kolem 30 let a mezi 50. a 60. rokem, kdežto v roce 1991 převažoval věk mezi 10. a 20. rokem a kolem 40 let. Pozitivní byl poněkud výraznější nárůst porodnosti v roce 2007, nedosahuje však úrovně z roku 1991.

7.3 Vzdělanostní struktura obyvatel

Vzdělanostní struktura populace Jihočeského kraje starší 15 let se vyznačuje **vysokým podílem osob se středním vzděláním** (bez maturity, s maturitou) a **nižším podílem osob se základním a vysokoškolským vzděláním**. Ženy převažují v kategorii osob se středním vzděláním s maturitou, muži dominují kategorii střední vzdělání bez maturity.

V posledních letech klesá počet osob se základním vzděláním nebo bez vzdělání. Tento trend je patrný u mužů i žen. Naopak podíl vysokoškolsky vzdělané populace roste, rychlejší je přitom nárůst u žen (8,8 % v roce 2005 oproti 5,7 % v roce 1993).¹⁵

Graf 2: Vzdělání obyvatelstva v Jihočeském kraji k 31.12. (v tis.)

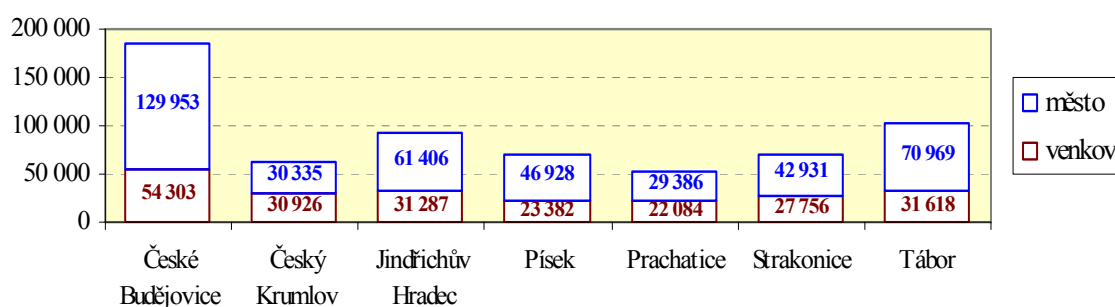


Zdroj: ČSÚ, vlastní tvorba

7.4 Struktura obyvatel podle bydlení

Předpokladem pro rozvoj hospodářství kraje jsou rovněž možnosti bydlení. Podle výsledků sčítání lidu k **1. březnu 2001** bylo v kraji téměř **148 tis. domů**, z toho **111,5 tis. domů trvale obydlených**. Zjištěno bylo **279,9 tis. bytů**, z toho **231,3 tis. bytů trvale obydlených**. Z celkového počtu trvale obydlených bytů bylo **40 % ve vlastním domě**, **25,3 % nájemních**, **14,9 % družstevních** a **8,6 % v osobním vlastnictví**.

Graf 3: Počet obyvatel ve městě a na venkově v roce 2007



Zdroj: ČSÚ

Největší podíl městského obyvatelstva byl v roce 2007 v Českých Budějovicích. Pouze v Českém Krumlově převažuje obyvatelstvo žijící na venkově nad obyvatelstvem ve městě. Nejvíce obyvatel má území Českých Budějovic, nejméně pak Prachaticko.¹⁵

7.5 Hrubý domácí produkt

Dynamika růstu HDP se v posledních letech zvyšovala. Navíc má tento růst příznivou strukturu, neboť je tažen především exportem a investicemi. Projevují se pozitivní efekty vstupu do Evropské unie, poprvé po pěti letech bylo **v roce 2004** dosaženo **kladného příspěvku zahraničního obchodu k růstu HDP**.

Největší **objem vývozu** putoval v roce 2007 do **Německa a Rakouska**. Vztahoval se hlavně ke **strojům a dopravním zařízením** (55,1 % vývozu kraje), **polotovarům a materiálům** (15,5 % vývozu kraje).

Na tvorbě hrubého domácího produktu v České republice se kraj podílí **5,5 %**. V přepočtu **na 1 obyvatele** však dosahuje **90,1 % republikového průměru** a je mezi kraji na 5. pozici.¹⁵

8. Analýza trhu práce v Jihočeském kraji

8.1 Ekonomicky neaktivní obyvatelé

V Jihočeském kraji byl k 31.12.2007 celkový počet ekonomicky neaktivních obyvatel **309,5 tis**, z toho 218 tis. obyvatel starších 15-ti let. **Podíl ekonomicky neaktivních obyvatel** na celkovém počtu obyvatel je **49 %**. Celková ekonomická neaktivita (včetně osob mladších 15-ti let) se v jednotlivých letech příliš neliší, zatímco ekonomická aktivita roste.¹⁵

Mezi **nejčastější důvody** ekonomické neaktivity obyvatelstva Jihočeského kraje starších 15-ti let patří na prvním místě starobní nebo invalidní důchod, na druhém místě studium na střední škole a na třetím místě zvyšující se počet studujících na vysoké škole.

Tabulka 4: Důvody neaktivity obyvatelstva starších 15-ti let k 31.12. v JK (v tis.)

Důvody ekonomické neaktivity	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
starobní, invalidní důchodci	132,2	133,5	133,0	135,5	136,2	140,0	139,3	138,9
základní škola	5,4	5,3	5,1	5,7	5,4	5,6	5,7	5,2
příprava v učilišti	8,4	9,0	9,8	8,7	7,9	6,9	7,0	6,2
studium na střední škole	21,2	23,2	23,2	21,7	24,4	24,5	25,3	26,3
studium na vysoké škole	10,7	10,5	12,3	14,3	15,1	16,2	16,9	17,2
péče o rodinu, domácnost	12,1	11,9	11,7	12,0	10,5	9,5	9,3	8,6
rodičovská dovolená	9,5	8,2	8,6	8,8	9,3	8,2	7,4	9,7
zdravotní důvody	0,6	0,8	1,1	1,7	1,1	-	2,6	3,2
neschopnost nástupu do 14-ti dnů	1,1	1,0	0,8	0,9	1,6	1,0	0,9	1,0
jiné důvody	1,2	1,3	3,6	4,1	2,7	2,6	2,4	1,8
bez uvedení důvodu	-	-	0,5	-	0,5	-	-	-
Celkem	202,3	204,7	209,8	213,9	214,7	215,1	216,8	218,0

Zdroj: ČSÚ, vlastní tvorba

8.2 Ekonomicky aktivní obyvatelé

Míra ekonomické aktivity je v celé České republice tradičně vysoká. Patří nadále k nejvyšším v Evropě. Ekonomická aktivita (15-64 let) v Jihočeském kraji u **mužů (56,5 %)** převyšuje míru ekonomické aktivity **žen (43,5 %)**. Nejvyšší míru ekonomické aktivity dosahuje věková skupina **30–44 let** (cca 90 %).

Tabulka 5: Ekonomická aktivita a neaktivita obyvatel JK k 31.12. (v tis.)

Obyvatelstvo	2005	2006	2007
Celkem	626,2	628,5	631,9
v tom:			
ekonomicky aktivní populace 15 a více let (pracovní síla)	316,6	319,1	322,4
v tom: zaměstnaní v NH (ILO)	300,7	302,8	311,8
nezaměstnaní	15,9	16,3	10,6
ekonomicky neaktivní	309,5	309,4	309,5
v tom: důchodci	140,0	139,3	138,9
studenti	53,2	54,9	54,8
děti do 14 let	94,4	92,6	91,6
ostatní	21,9	22,7	24,2
z toho ženy	318,6	319,3	320,7
v tom:			
ekonomicky aktivní populace 15 a více let (pracovní síla)	137,7	139,1	140,4
v tom: zaměstnaní v NH (ILO)	129,3	129,6	133,8
nezaměstnaní	8,4	9,5	6,7
ekonomicky neaktivní	180,9	180,2	180,3
v tom: důchodci	87,7	87,1	84,9
studenti	27,6	28,0	28,5
děti do 14 let	45,8	45,0	44,5
ostatní	19,8	20,0	22,4

Zdroj: Statistická ročenka Jihočeského kraje 2008¹⁵

8.2.1 Zaměstnanost podle odvětví

Tabulka 6: Zaměstnanost obyvatel Jihočeského kraje podle OKEČ

Odvětví OKEČ	2000			2007		
	ČR		kraj	ČR		kraj
	tis.	%	%	tis.	%	%
Celkem	4 731,6	100	100	4 922,0	100	100
Zemědělství, myslivost, lesnictví	237,8	5,0	7,3	173,2	3,5	5,9
Rybolov a chov ryb	2,9	0,1	0,2	3,0	0,1	0,3
Těžba nerostných surovin	70,4	1,5	0,5	54,2	1,1	0,4
Zpracovatelský průmysl	1 281,5	27,1	28,5	1 405,5	28,6	29,4
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	77,5	1,6	2,0	72,7	1,5	1,3
Stavebnictví	439,0	9,3	10,5	446,8	9,1	11,1
Obchod, opravy motor. vozidel, spotř. zboží	612,9	12,9	13,2	613,1	12,5	11,4
Ubytování a stravování	156,3	3,3	4,3	181,5	3,7	4,0
Doprava, skladování a spoje	373,2	7,9	7,1	363,8	7,4	6,6
Finanční zprostředkování	99,6	2,1	2,0	101,7	2,1	1,8
Nemovitosti a pronájem., podnikatelské činnosti	266,0	5,6	3,8	353,0	7,2	5,5
Veřejná správa a obrana, povin. sociál. zabezp.	342,9	7,2	7,5	326,4	6,6	6,9
Vzdělávání	298,9	6,3	5,1	290,1	5,9	5,9
Zdravotnictví a sociální péče, veterinární čin.	290,7	6,1	5,4	338,2	6,9	5,9
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	175,8	3,7	2,5	194,3	3,9	3,4

Zdroj: ČSÚ, vlastní tvorba

Největší podíl má v Jihočeském kraji odvětví zpracovatelského průmyslu, obchod a opravy motorových vozidel, spotřebního zboží a stavebnictví. Nejmenší podíl má odvětví rybolovu a chovu ryb (nicméně vyšší než v ČR) a těžby nerostných surovin. Odvětví zemědělství, myslivosti a lesnictví má v Jihočeském kraji největší kladný rozdíl oproti celé České republice, největší záporný rozdíl má odvětví nemovitostí, pronájmu a podnikatelské činnosti

V zemědělství převažuje v rostlinné výrobě pěstování obilovin, olejnin a píce, významná je produkce brambor.

V živočišné výrobě se jedná především o chov skotu a prasat. Celkově se zde vytváří zhruba 11 % zemědělské produkce celé republiky.

Dlouholetou tradici má v kraji **rybníkářství**. Celková plocha rybníků, v nichž se chovají ryby, se pohybuje kolem 25 000 ha. Vytváří se v nich polovina produkce ryb České republiky, významný je také podíl v chovu vodní drůbeže (kachen a hus).

Průmyslová výroba je koncentrována hlavně v českobudějovické aglomeraci, výraznější podíl průmyslu je rovněž v okresech Tábor a Strakonice. V České republice ovšem kraj nepatří mezi rozhodující průmyslové oblasti. Z odvětvového hlediska

převažuje **zpracovatelský průmysl**, v jeho rámci pak výroba potravin a nápojů, výroba dopravních prostředků a zařízení.

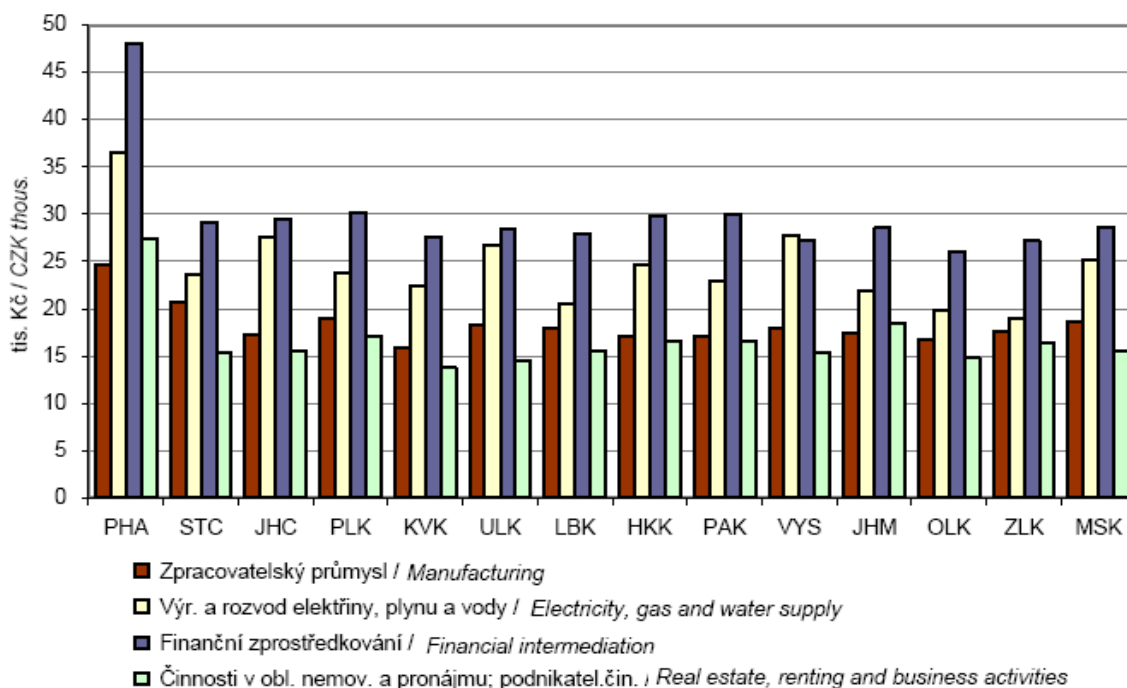
Stavební podniky v kraji zajišťují především práce na nové výstavbě, modernizaci a rekonstrukci v rámci Jihočeského kraje.¹⁵

8.2.2 Mzda

Minimální mzda činila v roce 2007 a 2008 **8.000 Kč/ měsíc**, stejná zůstává i pro rok 2009. **Průměrná mzda** v České republice vzrostla podle údajů ze Statistické ročenky Jihočeského kraje¹⁵ v roce 2007 na **22.384 Kč**, v Jihočeském kraji dosáhla **19.726 Kč** (88,1 % průměrné mzdy v ČR). Muži dosahují vyšší průměrné mzdy než ženy. Průměrná hrubá mzda u zaměstnanců je nejvyšší v Jihočeském kraji u zákonodárců a vedoucích a řídících pracovníků, následují vědečtí a odborní duševní pracovníci. Nejnižší je u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků.

Graf zobrazuje průměrné mzdy podle vybraných odvětví OKEČ – z uvedených dosahuje téměř ve všech krajích ČR nejvyšší mzdy **finanční zprostředkování**, na druhém místě je **výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody**.¹⁵

Graf 4: Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců ve vybraných odvětvích OKEČ podle krajů v roce 2006



Pozn.: JHC = Jihočeský kraj

Zdroj: Statistická ročenka Jihočeského kraje¹⁵

8.2.3 Nezaměstnanost

Jihočeský kraj patří mezi kraje s nejnižší mírou nezaměstnanosti. Nezaměstnanost žen je vždy vyšší než nezaměstnanost mužů, která se nejvíce podobá křivce celkové míry nezaměstnanosti. Nejvyšší míru nezaměstnanosti má v kraji Český Krumlov, nejnižší České Budějovice.

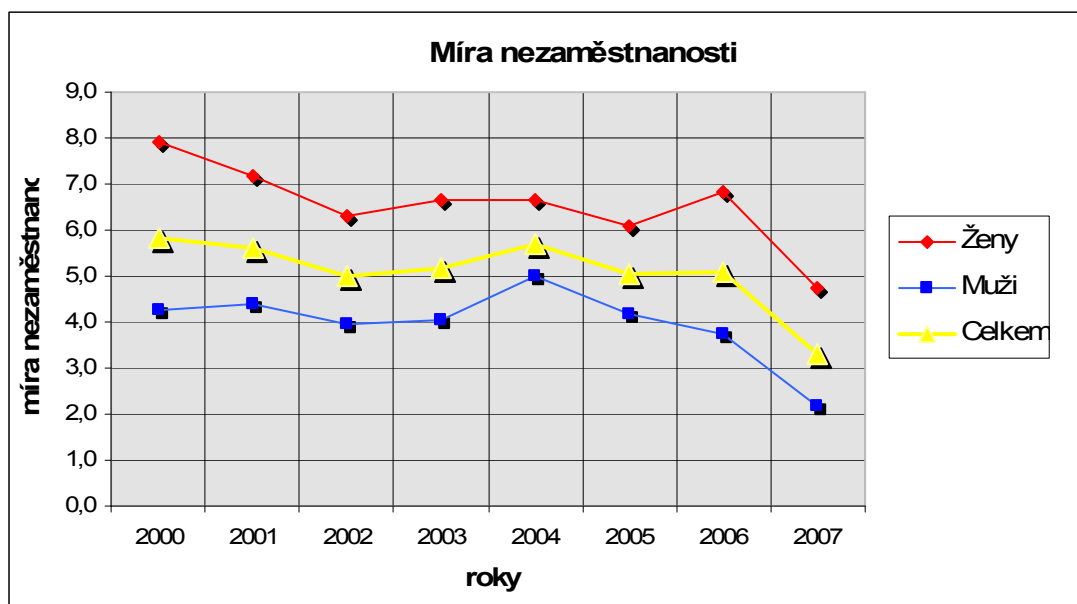
K 31.12.2000 byla v kraji míra nezaměstnanosti **5,8 %**, **31.12.2007** jen **3,3 %**. **V prosinci roku 2008** se nezaměstnanost zvýšila na **4,8 %**, **v lednu 2009** už dosáhla úrovně **5,8 %** a **v únoru 6,3 %**.

V Jihočeském kraji bylo v lednu 2009 registrováno celkem **20 611 uchazečů o zaměstnání** (na konci února 2009 bylo toto číslo vyšší o zhruba 2 000 uchazečů), z toho 10 352 žen a 10 259 mužů.

V průběhu **ledna 2009** bylo na úřadech práce **nově zaevidováno 5538 osob**, ke konci **února** vzrostlo toto číslo ještě **o 1 745 osob**. **K 31.1. 2009** evidovaly úřady práce celkem **2952 volných pracovních míst**, v **únoru 2 357** míst. Nejvíce nově hlášených míst bylo v okrese České Budějovice.

Meziměsíční nárůst nezaměstnaných zaznamenaly už na konci roku 2008 všechny úřady práce v republice. Na území Jihočeského kraje nejvyšší nárůst zaznamenal okres **Jindřichův Hradec** o 29,8 % (na 7 %) a **Český Krumlov** o 21,2 % (na 8,7 %). Takovýto nárůst patří k nejvyšším v České republice. ¹

Graf 5: Míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji k 31.12.



Zdroj: ČSÚ, vlastní tvorba

Ve struktuře volných míst i nadále výrazně převažují místa určená pro dělnické profese, především pro:

- **kvalifikované řemeslníky – 49,1 %** (zedníci, svářeči, nástrojáři, kovodělníci, seřizovači a obsluha obráběcích strojů, švadleny)
- **nekvalifikované a pomocné dělníky - 18,3 %** (pomocní dělníci na stavbách, pomocní montážní pracovníci, uklízeči v kancelářích apod.)
- **provozní pracovníky ve službách a obchodě - 8,7 %** (prodavači v obchodech, kuchaři, číšníci a servírky, pracovníci ostrahy)
- **ostatní – 23,5 %** (administrativní, techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci, věda a výzkum)

Ve struktuře uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce převládají (podobně jako ve struktuře volných míst) také pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (28,0 %) a dále provozní pracovníci ve službách a obchodě (15,7 %).¹⁵

8.2.4 Znevýhodněné osoby

- osoby se zdravotním postižením
- osoby do 25 let věku
- absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia (do 30 let)
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do 9. měsíce po porodu
- osoby pečující o děti do 15 let věku
- osoby starší 50 let věku (v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců)
- osoby, které potřebují zvláštní pomoc (v přechodných mimořádně obtížných poměrech, společensky nepřizpůsobené, po ukončení výkonu trestu odnětí svobody, ze sociokulturně znevýhodněného prostředí)

České ženy čelí i přes vysokou míru ekonomické aktivity dlouhodobému znevýhodnění a vyšší nezaměstnanosti. Negativní roli hrají předsudky týkající se věku, mateřství a rodinných povinností. U žen s malými dětmi, zvláště u absolventek, je obtížná reintegrace do pracovního trhu po rodičovské dovolené. Moderní formy organizace práce (teleworking, homeworking, práce on-line, flexibilní pracovní doba apod.) se v ČR zatím v širší míře neprosazují. Zákonná práva, jako je například možnost přivýdělku v rámci mateřské a rodičovské dovolené, bývají v praxi obtížně využitelná.¹⁷

Mladí lidé, zejména **absolventi škol a mladiství** po ukončení základní školy, obtížně nacházejí uplatnění z důvodu chybějících praktických dovedností. Nejrizikovější skupiny vstupující na trh práce jsou mladiství bez vzdělání, s neúplným nebo dokončeným základním vzděláním a praktickou školou, kde vedle praxe chybí také kvalifikace.

Hlavní příčiny nezaměstnanosti mladých na trhu práce jsou:

- nedostatečné praktické znalosti, zkušenosti a pracovní návyky absolventů
- nízká kvalifikace
- nedostatečné jazykové znalosti
- neochota vykonávat určité zaměstnání
- absence dostatečné počítačové gramotnosti
- nesoulad mezi kvalifikací absolventů a požadavky na kvalifikaci pracovních sil

Přes nárůst zaměstnanosti starších osob se zvyšuje počet uchazečů o zaměstnání **starších 50 let**. Na celkové zaměstnanosti se podílejí již cca 25 %. Tento ukazatel má navíc stoupající tendenci.

Problémy této skupiny jsou následující:

- neadekvátní vzdělání ve vztahu k měnícím se podmínkám trhu práce
- neochota zaměstnavatelů ke zaměstnávání starších osob
- zdravotní stav
- chybějící pracovní dovednost na konkrétní pracovní místo
- malá flexibilita k požadavkům trhu práce¹⁷

Romská populace

- jen **26 %** ekonomicky aktivní romské populace nemá dosud s nezaměstnaností zkušenost
- **35 %** je opakovaně nezaměstnaných
- **39 %** je opakovaně a dlouhodobě nezaměstnaných

Charakteristickým rysem nezaměstnanosti Romů je právě její **dlouhodobost**.

Dlouhodobě nezaměstnaných je asi **75 % všech nezaměstnaných Romů**, z toho je 30 % nezaměstnaných déle než 4 roky.

Příčiny marginálního postavení Romů na pracovním trhu:

- nízká a nedostačující kvalifikaci
- koncentrace Romů v průmyslových městech, kde se v minulosti využívalo nízkokvalifikované síly pro manuální práce
- diskriminace Romů na trhu práce¹⁷

9. Čerpání z fondů Evropské unie – OP RLZ, OP LZZ

9.1 Programové období 2000 – 2006

Podle zdroje financování se programy dělí do třech základních skupin:

1. **Strukturální fondy**, které jsou dále rozděleny na 3 cíle:
 - **Cíl 1** - Podpora rozvoje zaostávajících regionů (pro regiony s HDP pod 75 % průměru EU)
 - **Cíl 2** - Podpora oblastí potýkajících se s restrukturalizací (pro regiony s HDP pod 75 % průměru EU)
 - **Cíl 3** - Podpora politiky zaměstnanosti a vzdělání (pro regiony s HDP nad 75 % průměru EU – v ČR se týká jen Prahy)
2. **Fond soudržnosti** určený pro celé členské státy, nejen pro regiony. Česká republika je mezi státy, které mohou z Fondu soudržnosti čerpat, jelikož její hrubý národní důchod na obyvatele je pod úrovní 90 % průměru EU.
3. **Iniciativy společenství** řízené přímo Evropskou komisí a zaměřené na spolupráci subjektů napříč Evropskou unií.¹⁸

Tabulka 7: Prostředky pro Českou republiku v období 2004—2006 (v mil. eur)

Zdroje financování	2004—2006	2004	2005	2006
Fond soudržnosti	945,3	316,9	266,1	362,3
Strukturální fondy	1 584,4	381,5	528,9	674,0
Cíl 1 (13 krajů)	1 454,3	339,0	485,5	629,8
Cíl 2 (Praha)	71,3	23,3	23,8	24,2
Cíl 3 (Praha)	58,8	19,2	19,6	20,0
Iniciativy Společenství	100,8	28,6	32,1	40,1
Strukturální operace celkem	2 630,5	727,0	827,1	1 076,3

Zdroj: Ministerstvo pro místní rozvoj - Programy 2004 – 2006¹⁸

9.1.1 Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)

Globálním cílem tohoto programu bylo dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje. Program byl realizován v rámci Cíle 1.

Horizontální témata:

- rovné příležitosti
- udržitelný rozvoj
- informační společnost
- podpora místním iniciativám

V rámci toho programu v období 2004-2006 byla žadatelům poskytnuta podpora až ve výši **422,43 mil. EUR** (ESF poskytlo 318,82 mil EUR a 103,61 mil EUR bylo spolufinancováno ze státního rozpočtu).¹⁸

9.2 Programové období 2007 – 2013

V tomto období je v České republice využíváno 26 operačních programů, které jsou rozděleny mezi tři cíle politiky hospodářské a sociální soudržnosti:

- **Cíl Konvergence**

Zaměřuje se na podporu hospodářského a sociálního rozvoje **regionů** na úrovni NUTS II s hrubým domácím produktem (HDP) na obyvatele nižším než 75 % průměru tohoto ukazatele pro celou Evropskou unii. V České republice pod něj spadají **všechny regiony soudržnosti s výjimkou Hl. m. Prahy** a je realizovaný prostřednictvím osmi tematických operačních programů a sedmi regionálních operačních programů. Na cíl Konvergence připadá v České republice **25,89 miliard eur**.

- **Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost**

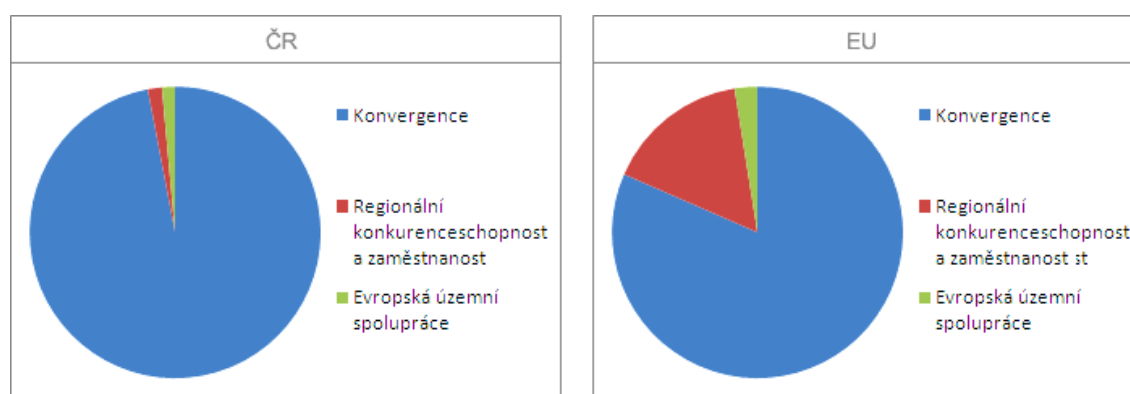
Cíl je orientován na podporu regionů na úrovni NUTS II nebo NUTS I, které přesahují limitní ukazatele pro zařazení do cíle Konvergence. Tento cíl je financovaný z ERDF a ESF a v České republice pod něj spadá **Hl. m. Praha**. Na tento cíl připadá v České republice **0,42 miliardy eur**.

- **Cíl Evropská územní spolupráce**

Usiluje o podporu přeshraniční, meziregionální a nadnárodní spolupráce regionů.

V České republice pod něj spadají **všechny regiony** a prostředky lze čerpat z devíti operačních programů. Na cíl Evropská územní spolupráce připadá v České republice **0,39 miliard eur.**¹³

Graf 6: Rozdělení prostředků fondů EU mezi cíle politiky HSS v období 2007–2013



Zdroj: MMR – Regionální politika EU¹³

9.2.1 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

Program je jedním z osmi tématických operačních programů z Cíle Konvergence.

Globálním cílem OP LZZ je **zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR** na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU.

Operační program vymezuje osm základních věcných prioritních os. Řídícím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rozpočet programu přesahuje **2,2 mld. eur**, z toho je 85 % financováno z Evropské unie prostřednictvím ESF a 15 % nezbytným národním spolufinancováním.¹⁹

Graf 7: Globální cíl, specifické cíle, prioritní osy a oblasti podpory OP LZZ

Globální cíl	Specifický cíl 1	Prioritní osa 1	Oblast podpory 1.1
Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU	Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů	Adaptabilita	Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků
			Oblast podpory 1.2 Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků
	Specifický cíl 2	Prioritní osy 2a a 2b	Oblast podpory 2.1
	Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti	Aktivní politiky trhu práce	Posílení aktivních politik zaměstnanosti
			Oblast podpory 2.2 Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj
	Specifický cíl 3	Prioritní osa 3	Oblast podpory 3.1
	Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených	Sociální integrace a rovné příležitosti	Podpora sociální integrace
			Oblast podpory 3.2 Podpora sociální integrace romských lokalit
			Oblast podpory 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce
			Oblast podpory 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života
	Specifický cíl 4	Prioritní osy 4a a 4b	Oblast podpory 4.1
	Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb	Veřejná správa a veřejné služby	Posilování institucionální kapacity a efektivnosti státní správy
			Oblast podpory 4.2 Posilování institucionální kapacity a efektivnosti samosprávních celků
	Specifický cíl 5	Prioritní osy 5a a 5b	Oblast podpory 5.1
	Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti	Mezinárodní spolupráce	Mezinárodní spolupráce
		Prioritní osy 6a a 6b	Oblast podpory 6.1
		Technická pomoc	Technická pomoc

Zdroj: MPSV²⁰

Prioritní osa 1 Adaptabilita, celková hodnota prostředků **618 159 146 euro**. Zaměření:

- předcházení nezaměstnanosti (rozvoj lidských zdrojů)
- rozvoj odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů
- vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů a rozvoje specifických služeb v oblasti zaměstnanosti
- odborné přípravy a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví
- vzdělávací a výcvikové programy ekonomicky aktivního obyvatelstva s ohledem na potřeby trhu práce a znalostní společnosti

Prioritní osy 2a a 2b Aktivní politiky trhu práce, celková hodnota prostředků **712 678 036 euro**. Zaměření:

- zlepšení přístupu k zaměstnání
- trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání
- prevenci nezaměstnanosti (dlouhodobé a znevýhodněných skupin)
- zvýšení kvality poradenských, vzdělávacích a zaměstnaneckých služeb poskytovaných institucemi na trhu práce
- tvorba systémů pro předvídání změn na trhu práce

Prioritní osa 3 Sociální integrace a rovné příležitosti, celková hodnota prostředků **468 948 318 euro**. Zaměření:

- pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným (přímá podpora a zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb včetně posilování místních partnerství)
- opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob
- opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života
- prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce
- příslušníci romských komunit, migranti a dalším skupiny z odlišného sociokulturního prostředí

Prioritní osy 4a a 4b Veřejná správa a veřejné služby, celková hodnota prostředků 229 555 121 euro. Zaměření:

- zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb
- modernizace orgánů ústřední státní správy a územní veřejné správy
- řízení a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě
- zlepšování kvality regulace
- snižování administrativní zátěže na ústřední a územní úrovni
- řízení kvality a výkonnosti
- strategické řízení a komunitní plánování
- zkvalitnění systému vzdělávání a školení ve veřejné správě
- participaci občanů na místním veřejném životě

Prioritní osy 5a a 5b Mezinárodní spolupráce, celková hodnota prostředků 132 331 624 euro. Zaměření na podporu mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů:

- mezi projekty v různých členských státech EU
- mezi skupinami aktérů zaměřených na specifickou problematiku
- mezi aktéry ze společné regionální oblasti s aktéry v dalších oblastech
- mezi národními organizacemi v několika členských státech EU

Prioritní osy 6a a 6b Technická pomoc, celková hodnota prostředků 86 420 600 euro. Zaměření na podporu řízení a implementace OP LZZ – financování:

- akce pro podporu řízení
- implementace
- kontroly, monitorování, hodnocení
- publicitu operačního programu
- aktivity na posílení administrativní kapacity implementačních orgánů OP LZZ
- příprava programových dokumentů na další programové období²⁰

10. Projekty v Jihočeském kraji financované z OP RLZ, OP LZZ

Vyhlašovatelem projektů je nejčastěji Úřad práce v Českých Budějovicích, realizátorem pak vítěz výběrového řízení. Projekty jsou financovány ze strukturálních fondů EU prostřednictvím OP RLZ a OP LZZ a ze státního rozpočtu ČR (v období 2007 – 2013 v poměru 85 % z EU, 15 % ze státního rozpočtu). Náklady projektů se pohybují v desítkách milionů Kč.

Cílové skupiny se liší podle věku, délky evidence na úřadu práce a podle konkrétního zaměření projektu, nejčastěji se zaměřením na:

- osoby, které nedávno přišly o zaměstnání nebo ohrožené hromadným propouštěním (což je aktuální hlavně v současné době)
- osoby po mateřské nebo rodičovské dovolené
- nezaměstnané se zdravotním postižením
- nezaměstnané bez vzdělání nebo se základním vzděláním
- osoby ve věku nad 50 let
- absolventy

Projekty nabízí různé **aktivity**, např. motivačně vzdělávací kurzy, rekvalifikace, poradenství a zprostředkování zaměstnání a v neposlední řadě i poskytování příspěvků přímé podpory pro účastníky projektu.

Plán počtu podpořených osob se v projektech různí, většinou se jedná o počet do 1000 podpořených osob. Počet vybraných uchazečů ve skutečnosti nezřídka převyšuje plán. Přesto do jednotlivých aktivit, které na sebe navazují, nastoupí často v konečném důsledku méně účastníků, než byl plán. Někteří nastoupí do zaměstnání, často se ale stanou krátce po té opět nezaměstnanými, někteří úspěšně neabsolvují nebo kurz opustí.

Problémem projektů bývá nadměrná a složitá administrativa, udržitelnost pracovních míst nebo výpočty evidenčního počtu zaměstnanců.

10.1 Najdi si práci v Jihočeském kraji

Projekt byl financován z ESF (OP RLZ) a ze státního rozpočtu ČR. Byl ukončen k 31.12.2007.

Celý projekt měl **preventivní charakter** a kladl si za cíl pomocí komplexních souborů aktivit předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti a napomáhat zvýšení zaměstnatelnosti cílových skupin. Projekt měl pomoci zvoleným cílovým skupinám k co nejrychlejšímu návratu na trh práce.²¹

Tabulka 8: Požadované výstupy projektu

Indikátor	Cíl
Počet podpořených osob	1 000
Počet účastníků kurzů	1 000
Počet úspěšných absolventů kurzů	90% účastníků
Počet osob, u kterých podpora splnila účel	50% účastníků
Počet podpořených prac. míst u zaměstnavatelů	59
Počet zprostředkovaných míst	350
Počet podpořených organizací	min. 2 zaměstnavatelé/okres

Zdroj: Employment Service²¹

Tabulka 9: Přepočet osob zařazených do projektu v jednotlivých okresech

Město	Počet osob
České Budějovice	250
Český Krumlov	110
Jindřichův Hradec	150
Písek	130
Prachatice	80
Strakonice	110
Tábor	170
Celkem	1 000

Zdroj: Employment Service²¹

10.2 Návrat do práce v Jihočeském kraji

Hlavním cílem bylo napomáhání odstraňování bariér trhu práce, rozšíření nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a napomáhání v získání zaměstnání a zvyšování zaměstnatelnosti cílových skupin. Projekt byl zahájen v dubnu 2006 a ukončen v říjnu 2008.

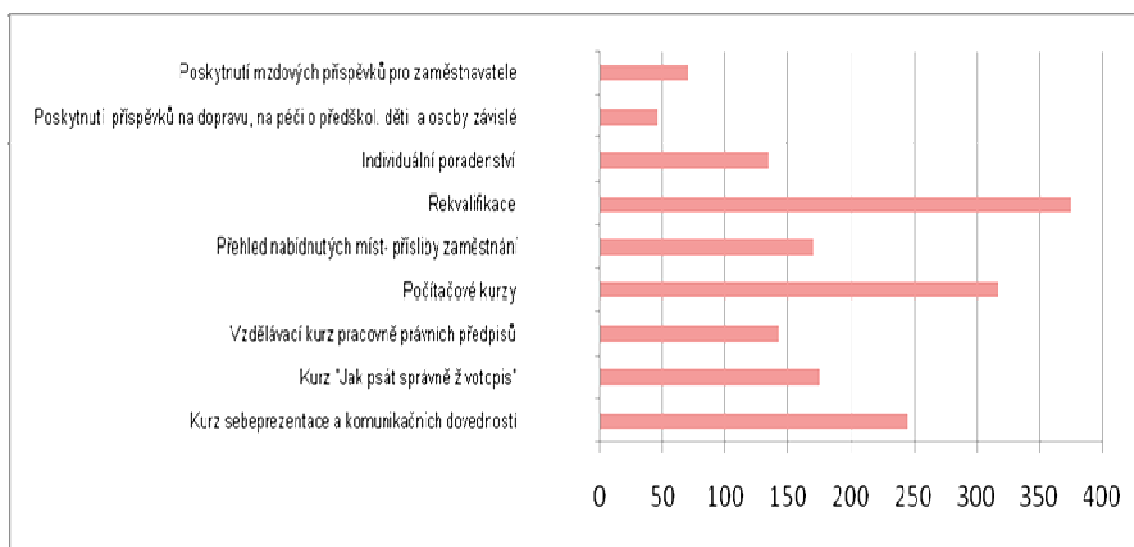
Výsledky projektu

V projektu bylo podpořeno celkem **900 osob** (cílem pro naplnění projektu bylo 600 osob), z toho **868 osob** bylo zařazeno do aktivity. Úspěšní absolventi výše uvedených aktivit mohli dále pokračovat dle svého výběru do zvolené rekvalifikace. Na rekvalifikace nastoupilo celkem **378 osob** (plán byl 400 osob), z toho úspěšně absolvovalo (ukončilo s platným certifikátem) **357 osob**. Úspěšné absolvování Základního informačního a vzdělávacího programu bylo **plánováno na 90 %**, splněno bylo na **89,4 %**, rekvalifikaci úspěšně absolvovalo namísto 300 osob 357.

Během realizace projektu bylo zaměstnavateli vytvořeno celkem **46 (mínus 3 zrušené) nových pracovních míst** s možností čerpání finanční podpory **Mzdového příspěvku**. Požadovaným výstupem však bylo vytvořit celkem **100 nových pracovních míst**.

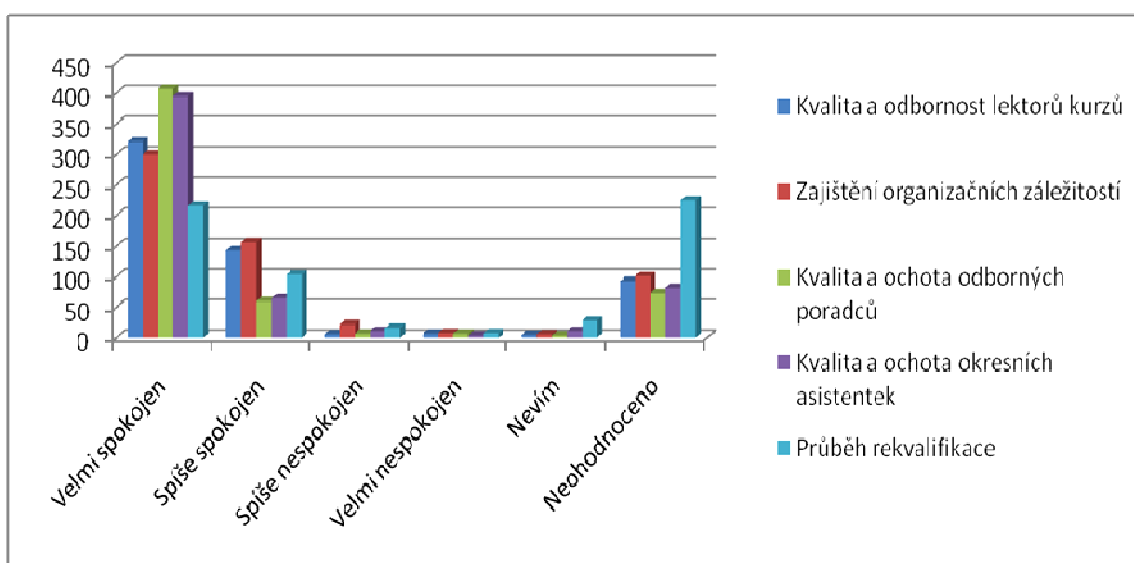
Do zaměstnání nastoupilo bez ohledu na délku pracovního poměru **564 účastníků**. V projektu však byl sledován indikátor délky zaměstnání - pracovní poměr trvající nad 90 dní. Zaměstnavatelé byli vždy po této době osloveni s požadavkem vyplnění Potvrzení o délce zaměstnání jednotlivých účastníků. Na Odbor implementace bylo tak v závěru projektu doloženo **271 těchto potvrzení (plán byl 322 osob)**, k 15.10.2008 bylo evidováno mimo evidenci úřadu práce **115 osob s nedoloženým potvrzením**.

Graf 8: Důvody uchazečů ke vstupu do projektu podle počtu uchazečů



Zdroj: Employment Service²²

Graf 9: Spokojenost účastníků s aktivitami projektu podle počtu uchazečů



Zdroj: Employment Service²²

Nejvyhledávanějšími **typy rekvalifikací** byly kurzy zaměřené na IT. Vzhledem ke složení účastníků projektu z hlediska pohlaví (převažovaly ženy) byla druhá nejvíce vyhledávaná rekvalifikace Pečovatelka pro sociální služby.

Typy poskytované přímé podpory

- Příspěvek na dopravu (jízdné; celkem vyplaceno 350 osobám)
- Příspěvek na zdravotní prohlídku (vyplaceno 28 mužům a 8 ženám)

- Příspěvky na zajištění péče o děti předškolního věku nebo o osoby závislé (nejvýše 3.400 Kč/měsíc; nevypláceno z důvodu složité administrativy a nedostatečné výše příspěvku)
- Mzdové příspěvky (pro zaměstnavatele, max. 75 % mzdových nákladů na zaměstnance/měsíc, max. 15.140 Kč; celkem vyplaceno 3 100 838 Kč, ale tato částka nemusí být konečná z důvodu možnosti navrácení dotace při nedodržení podmínek pro zachování pracovního místa).²²

10.3 Příprava na práci v Jihočeském kraji

Hlavním cílem projektu je pomoci osobám **sociálně vyloučeným** nebo **ohroženým sociálním vyloučením** zlepšit jejich situaci na trhu práce do takové míry, že většina z nich nebude nadále závislá na sociálních dávkách a aktivně se zapojí do procesu hledání práce. Projekt byl započat 30.1.2006 a ukončen 30.6.2007.

Tabulka 10: Osoby zařazené do projektu v jednotlivých okresech

Okres	Závazek (osob)	Skutečnost (osob)	Skutečnost (%)
České Budějovice	83	105	126,5
Český Krumlov	30	78	260,0
Jindřichův Hradec	30	43	143,3
Písek	60	39	65,0
Prachatice	30	39	130,0
Strakonice	30	43	143,3
Tábor	50	70	140,0
Celkem	313	417	133,2

Zdroj: Employment Service²³

Náklady projektu

Celkový schválený rozpočet projektu činil **17 152 021,- Kč**, přičemž celkové realizované náklady projektu činily **11 638 517,64 Kč**, tedy z rozpočtu **bylo vyčerpáno 67,86%**. Celkové přímé **náklady na osobu činily 21 681 Kč.**²³

10.4 Cesta do práce

Navazuje na projekty z uplynulého programového období: Najdi si práci, Návrat do práce a Příprava na práci. Doba realizace projektu je od 17. 12. 2008 do 28. 2. 2011, částka projektu činí **52 667 490,00 Kč**. V současné době probíhají přípravy zadávacích řízení na výběr klíčových dodavatelů služeb.

Cílovou skupinu tvoří uchazeči o zaměstnání s evidencí 0-6měs a zájemci o zaměstnání evidovaní ÚP, kteří jsou nezaměstnaností ohrožení. Tyto osoby zatím nejsou zasažené dlouhodobou nezaměstnaností, projekt je prevencí tohoto ohrožení.

Zařazeno bude **1286 osob**. Bude podpořen vznik 6 nových pracovních míst, cca 50 hůře umísťitelných osob získá příspěvek na pro ně vyhrazené místo. 50% osob, které přijmou podporu odejde z projektu do nových zaměstnání.²⁴

10.5 Dobrá práce v Jihočeském kraji

Projekt volně navazuje na projekty Najdi si práci, Návrat do práce a Příprava na práci. Doba realizace se předpokládá od 17.12.2008 do 31.3.2011. Částka činí **47 088 930,00 Kč**.

Cílem je ověření účinnosti a efektivnosti v projektu navržených způsobů řešení dlouhodobé, nebo opakované nezaměstnanosti jednotlivců z cílové skupiny posílit prevenci těchto jevů.

V průběhu realizace bude do projektu zapojeno **min. 610 osob.**²⁵

11. Ostatní vlivy EU na trh práce

Na trh práce má vliv řada faktorů, z nichž některé přímo a většina nepřímo. Na následujících stranách jsou rozepsané některé základní vlivy, které se objevily po vstupu ČR do EU a patří k těm nejzásadnějším, které lze pozorovat:

- operační programy v programovém období 2000 – 2006 a 2007 – 2013
- školství, vzdělávání, výzkum a vývoj
- vznik nových investic (oblasti dopravy, průmyslu,...)
- podpora zemědělství, ochrany životního prostředí, hospodářského růstu,...
- harmonizace pracovního práva ČR s EU
- mobilita pracovníků EU
- cizinci v ČR

11.1 Další formy čerpání prostředků z fondů EU

11.1.1 Programové období 2000 – 2006¹⁸

- **EQUAL**

Hlavním cílem Iniciativy Společenství EQUAL bylo přispívat k zajišťování **rovného přístupu k zaměstnání** prostřednictvím hledání a ověřování postupů potlačujících diskriminaci a nerovnost při práci a při hledání zaměstnání.

Vyhlášena byla 2 kola výzev k předkládání projektů. Česká republika vstoupila již do prvního kola, a to jako první kandidátská země roku 2001 prostřednictvím projektu Phare č. 2002/000-282.08.02 připraveného v rámci **Národního programu Phare 2002**.

Druhé kolo bylo vyhlášeno v roce 2004 a v ČR implementováno na základě Programu **Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL)**.

- **Operační program Průmysl a podnikání (OP PP)**

Globálním cílem OP Průmysl a podnikání (OP PP) bylo **zvýšení konkurenceschopnosti průmyslu a podnikatelských služeb** a dokončení potřebných strukturálních změn v průmyslu. Program byl spolufinancován z Evropského fondu regionálního rozvoje (ERDF).

- **Operační program Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství (OP RVMZ)**

Cílem programu realizovaného bylo zvýšení podílu sektoru na tvorbě HDP a zaměstnanosti v ČR, zachování životního prostředí, zajištění trvale udržitelného polyfunkčního rozvoje venkova na trvale udržitelném zemědělství, lesním a vodním hospodářství v integraci s kvalitním zpracováním zemědělských produktů.

- **Operační program Infrastruktura**

Globálním cílem OP Infrastruktura byla v prvním programovém období **ochrana a zlepšování stavu životního prostředí a rozvoj a zkvalitňování dopravní infrastruktury** při respektování principů udržitelného rozvoje s důrazem na naplňování standardů Evropské unie.

- **Společný regionální operační program (SROP)**

Program byl realizován v prvním programovém období. **Cílem SROP** je především dosažení trvalého **hospodářského růstu i růstu kvality života obyvatel regionů** prostřednictvím nových ekonomických aktivit s důrazem na **tvorbu pracovních míst** v regionálním i místním měřítku, na zlepšení kvality infrastruktury a životního prostředí, na všeobecný rozvoj lidských zdrojů a na prohlubování sociální integrace.

11.1.2 Programové období 2007 – 2013²⁶

- **Regionální operační program NUTS II Jihozápad (ROP JZ)**

Program spadá pod cíl Konvergence a je pro něj vyčleněno **619,65 mil. euro**, z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 109,35 mil. euro. Zaměřuje se na zlepšení dopravní dostupnosti a propojení regionu vč. modernizace prostředků veřejné dopravy, podporu rozvoje infrastruktury i služeb cestovního ruchu, přípravu menších podnikatelských ploch a zlepšování podmínek k životu v obcích a na venkově především prostřednictvím zkvalitnění vzdělávací, sociální a zdravotnické infrastruktury.

- **Operační program Doprava**

Operační program Doprava je zaměřený na zkvalitnění infrastruktury a vzájemné propojenosti železniční, silniční a říční dopravy v rámci tzv. transevropských dopravních sítí (TEN-T).

Operační program Doprava (OPD) spadá mezi tematické operační programy v cíli Konvergence a z pohledu finančních prostředků je **největším českým operačním programem**: z fondů EU je pro něj vyčleněno **5,77 mld. euro**, což činí přibližně 21,6 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 1,01 mld. €.

- **Operační program Životní prostředí (OP ŽP)**

Operační program Životní prostředí (OP ŽP) spadá mezi tematické operační programy v cíli Konvergence a z pohledu finančních prostředků je druhým největším českým operačním programem: z fondů EU je pro něj vyčleněno **4,92 mld. euro**.

- **Operační program Podnikání a inovace (OP PI)**

Operační program je zaměřený na podporu rozvoje podnikatelského prostředí a podporu přenosu výsledků výzkumu a vývoje do podnikatelské praxe. Podporuje vznik nových a rozvoj stávajících firem, jejich inovační potenciál a využívání moderních technologií a obnovitelných zdrojů energie. Umožňuje zkvalitňování infrastruktury a služeb pro podnikání a navazování spolupráce mezi podniky a vědeckovýzkumnými institucemi.

Program spadá mezi tematické operační programy v cíli Konvergence a z pohledu finančních prostředků je třetím největším českým operačním programem: z fondů EU je pro něj vyčleněno **3,04 mld. euro**, což činí přibližně **11,4 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku**. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 0,54 mld. euro.

- **Operační program Výzkum a vývoj pro inovace**

Operační program je zaměřený na posilování výzkumného, vývojového a proinovačního potenciálu ČR, a to především prostřednictvím vysokých škol, výzkumných institucí a jejich spolupráce se soukromým sektorem. Podporuje vybavení výzkumných pracovišť moderní technikou, budování nových výzkumných pracovišť a zvyšování kapacity terciárního vzdělávání.

Program spadá mezi tematické operační programy v cíli Konvergence a z pohledu finančních prostředků je čtvrtým největším českým operačním programem: z fondů EU je pro něj vyčleněno **2 070,68 mil. euro**, což činí přibližně 8% veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku.

- **Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)**

Program je zaměřený na zkvalitnění a modernizaci systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a ke zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji.

Je financován především z prostředků cíle Konvergence, ale v případě projektů vytvářejících systémový rámec celoživotního učení též z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a způsobilým územím je v této oblasti proto také Hl. m. Praha. Pro OP VK je vyčleněno **1,83 mld. euro**, což činí přibližně 6,8 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. euro.

- **Integrovaný operační program (IOP)**

Je zaměřený na řešení společných regionálních problémů v oblastech infrastruktury pro veřejnou správu, veřejné služby a územní rozvoj: rozvoj informačních technologií ve veřejné správě, zlepšování infrastruktury pro oblast sociálních služeb, veřejného zdraví, služeb zaměstnanosti a služeb v oblasti bezpečnosti, prevence a řešení rizik, podporu cestovního ruchu, kulturního dědictví, zlepšování prostředí na sídlištích a rozvoj systémů tvorby územních politik. Celková alokace IOP činí **1 582,4 mil. euro**.

- **Operační program Technická pomoc (OP TP)**

OP TP doplňuje ostatní operační programy, které mají pro své efektivní řízení také prostředky na technickou pomoc. OP TP jim poskytuje technickou podporu a zajišťuje koordinovaný přístup při řízení operačních programů a zajišťuje **realizaci aktivit souvisejících s řízením operačních programů s přesahem napříč všemi operačními programy**, například zajištění publicity fondů EU na národní úrovni a u horizontálních témat.

Je pro něj vyčleněno **0,26 mld. €**, což činí přibližně 0,97 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 0,046 mld. €.

11.2 Harmonizace pracovního práva ČR s EU ²⁷

Evropské společenství sleduje již 50 let cíl vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, zlepšování životních a pracovních podmínek a hospodářské a sociální soudržnosti. Jeho úlohou je podporovat a doplňovat činnost členských států v oblasti

sociální politiky, v souladu s ustanoveními Smlouvy o ES, a zejména článků 136 až 139.

Za tím účelem přijímá EU právní předpisy, které stanoví minimální požadavky na úrovni unie v oblastech **pracovních podmínek a informování pracovníků** a konzultace s nimi. Členské státy zapracovávají právo EU do svého vnitrostátního práva a zajišťují jeho provádění, aby byla zaručena stejná úroveň ochrany práv a povinností v celé EU. Za prosazování příslušných vnitrostátních předpisů odpovídají vnitrostátní orgány, včetně soudů. Komise kontroluje, zda bylo právo EU zapracováno do vnitrostátního práva, a systematicky sleduje, zda je správně uplatňováno. Evropský soudní dvůr má významnou úlohu, pokud jde o řešení sporů a výklad práva na základě otázek vnitrostátních soudů.

Přijetí právních předpisů, které stanoví minimální požadavky, přineslo zlepšení pracovních podmínek a posílení práv zaměstnanců. Jedná se o jeden z největších úspěchů EU v oblasti sociální politiky.

Účelem evropského pracovního práva původně bylo zabránit tomu, aby vytvoření jednotného trhu vedlo ke zhoršení pracovních podmínek nebo narušení hospodářské soutěže.

Dnes je úlohou pracovního práva také zajišťování toho, aby bylo dosaženo vysoké úrovně zaměstnanosti a udržitelného hospodářského růstu společně se zlepšováním životních a pracovních podmínek v celé Evropské unii.

Právní předpisy EU v oblasti zaměstnanosti zaručují minimální úroveň ochrany každému, kdo žije a pracuje v Evropské unii. Mezi tyto právní předpisy EU patří:

- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Rovné příležitosti pro ženy a muže
- Ochrana před diskriminací
- Pracovní právo

11.3 Mobilita pracovníků po EU

Pouze přibližně 2 % evropských občanů žijí a pracují v jiném členském státu, než je jejich země původu.

K 6.3.2009 bylo na **Evropském portálu pracovní mobility** registrováno **626 707** volných pracovních míst, **316 968** životopisů a **18 863** zaměstnavatelů. Absolutně

největší počet volných pracovních míst bylo nabízeno ve Spojeném království (301 973 míst), na druhém místě bylo Německo (téměř 200 000 míst).

V EU pracovalo v roce 2007 **76 400 občanů ČR**, což je dvojnásobný počet oproti období od roku 2005. Nejvíce Čechů pracuje ve Velké Británii, Německu, Irsku a Rakousku.

Ve Spojeném království pracovalo minulý rok asi 30 tisíc Čechů (hlavně ve službách, pohostinství, zemědělství, výrobě a potravinářském průmyslu). Velká Británie je jednou ze tří zemí Evropské unie, která ihned po vstupu do EU umožnila práci příslušníkům všech nových členských států bez omezení (pracovníci vyplňují pouze registr).

V Rakousku se registrovalo 5 728 pracovníků, nejčastěji v oblastech stavebnictví, strojírenství, turistický ruch a zdravotnictví.

Rakousko patří k zemím, které stále uplatňují bariéry pro vstup na trh práce pro občany ze zemí EU, které přistoupily roku 2004. Podle aktuálních informací se Rakousko rozhodlo uplatnit tato restriktivní opatření **do roku 2011**.²⁸ Rakousko má ale s Českou republikou uzavřeny **dvě bilaterální dohody**, díky nimž nepotřebují pracovníci z ČR pracovní povolení.²⁹

Německo – stejně jako Rakousko, Belgie, Dánsko – patří k zemím, které ještě uplatňují vůči pracovníkům z nových členských zemí EU restriktivní opatření. Německo umožňuje volný vstup na pracovní trh pro vysokoškolsky vzdělané a některé vysoce kvalifikované pracovníky. Další úlevy Německo zavedlo také pro české sezónní pracovníky v zemědělství, zahradnictví a pohostinství i některé lidi v méně kvalifikovaných profesích dojíždějící do práce přes hranice.

V roce 2007 pracovalo v Německu podle statistik MPSV 13 579 občanů ČR.³⁰

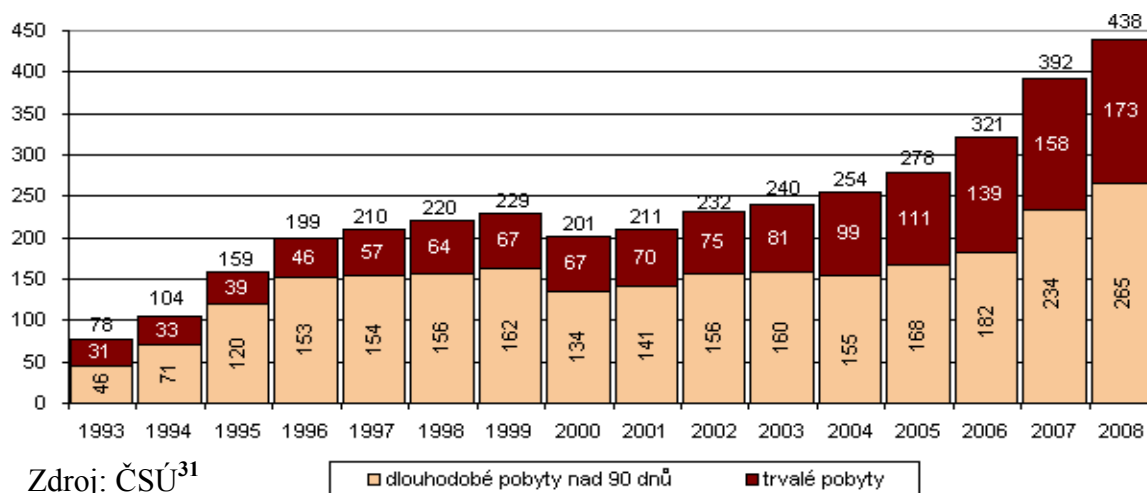
11.4 Cizinci v ČR

11.4.1 Počty cizinců k 31.12.2008

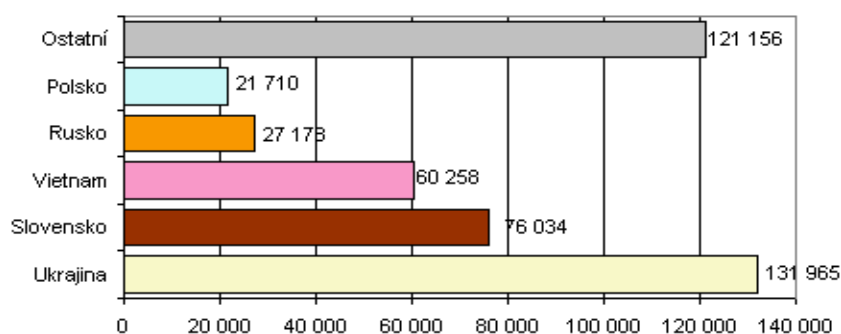
K 31. 12. 2008 Ředitelství služby cizinecké policie MV ČR v České republice evidovalo **438 301 cizinců**, z toho 172 927 cizinců s trvalým pobytem, 265 374 cizinců s některým z typů dlouhodobých pobytů nad 90 dnů (tj. přechodné pobyty občanů EU a jejich rodinných příslušníků, dále víza nad 90 dnů a povolení k dlouhodobému pobytu občanů zemí mimo EU).

K 31. 12. 2008 byli v ČR nejčastěji zastoupeni občané **Ukrajiny** (131 965 osob, 30 %) a **Slovenska** (76 034 osob, 17 %). Dále následovala státní občanství: Vietnam (60 258 osob, 14 %), Rusko (27 178 osob, 6 %) a Polsko (21 710 osob, 5 %).³¹

Graf 10: Vývoj počtu cizinců podle pobytů v ČR k 31.12. (v tis.)



Graf 11: Státní občanství cizinců v ČR k 31.12.2008 (v tis.)



Pozn.: předběžné údaje

Zdroj: ČSÚ³¹

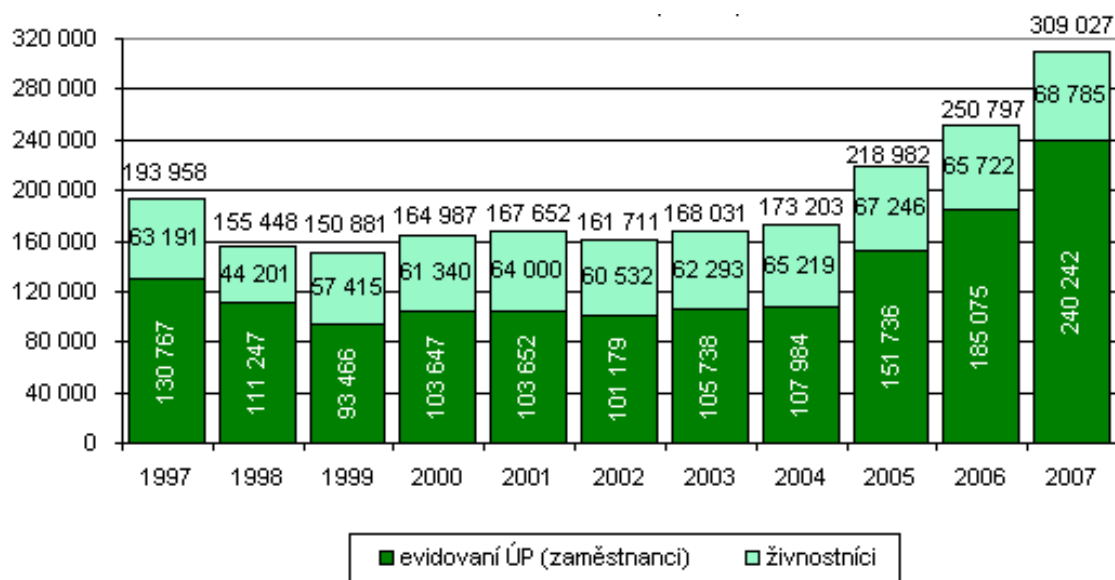
11.4.2 Zaměstnanost cizinců

Celková zaměstnanost cizinců k 31. 12. 2007 činila 309 027 osob, k 31. 10. 2008 291 150 cizinců.

78 % zaměstnaných cizinců bylo v roce 2007 **evidováno úřady práce**. Mezi tyto cizince jsou řazeni cizinci v postavení zaměstnanců a nově podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti rovněž cizinci, kteří pracovali jako společníci obchodních společností, členové družstev či jako členové statutárních orgánů obchodních

společností a družstev, a přitom se kromě účasti na řízení společnosti věnovali plnění tzv. běžných úkolů. Zbýlých 22 % všech zaměstnaných cizinců mělo platné živnostenské oprávnění.³¹

Graf 12: Celková zaměstnanost cizinců podle postavení v zaměstnání k 31.12.



Zdroj: ČSÚ³¹

12. Porovnání stavu před vstupem a po vstupu do EU

Poslední zpráva Komise EU před vstupem ČR do EU zdůrazňovala nutnost hlubší a komplexnější reformy systému sociálního a zdravotního zabezpečení a penzijního systému. Dále poukazovala na problémy týkající se korupce, délky soudních řízení nebo potřeby finanční reformy pro kraje. Nevyřešena byla i otázka vzájemného uznávání kvalifikací, obchodních licencí, posílení administrativy v boji proti praní špinavých peněz aj.

Z oblasti sociální politiky a zaměstnanosti nebyla před vstupem ČR do EU zdůrazňována problematika nezaměstnanosti, ale hlavně rovný přístup k zaměstnání a efektivní sankce proti diskriminaci, větší důraz na zaměstnávání starších lidí nebo problematiku situace Romů, kde byl doporučen vstřícnější přístup na regionální a lokální úrovni.³²

12.1 Vývoj ukazatelů trhu práce

12.1.1 Věková struktura Jihočeského kraje

Počet obyvatel se oproti roku 2000 (625 874 obyvatel) zvýšil v roce 2007 (633 264 obyvatel) o 7390 obyvatel. Po celé sledované období je vyšší počet žen než mužů.

Snížil se počet obyvatel ve věkové kategorii 0-14 let o 12 190. Za pozitivní se považuje nárůst porodnosti v roce 2007 o 1 290 narozených dětí oproti stejnému období roku 2000. Dlouhodobě se zvyšuje index stárání, odráží tak trend stárnutí populace.

12.1.2 Vzdělanostní struktura Jihočeského kraje

Po celé sledované období převládá střední vzdělání bez maturity, na druhém místě je střední s maturitou, na třetím základní vzdělání a bez vzdělání a na čtvrtém místě vysokoškolské vzdělání.

V posledních letech se zvyšuje počet vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva a snižuje počet obyvatel se základním vzděláním a bez vzdělání.

U žen převládá vzdělání střední s maturitou, u mužů střední bez maturity. Zásadní rozdíl je u základního vzdělání a bez vzdělání, kde po celé období dominovaly ženy, dochází však k poklesu.

Vysokoškolsky vzdělaných mužů bylo po období 2000 – 2007 více než vysokoškolsky vzdělaných žen, v roce 2007 je počet žen a mužů s vysokoškolským vzděláním téměř vyrovnaný.

12.1.3 Ekonomická aktivita a neaktivita

Počet ekonomicky aktivního obyvatelstva (15 let a více) vzrostl v Jihočeském kraji v roce 2007 o 4 100 obyvatel, počet ekonomicky neaktivních vzrostl o 2 000, počet důchodců je o 6 700 osob vyšší, počet studentů se zvýšil o 9 100, počet dětí do 14 let klesl o 13 700. Počet mužů ekonomicky aktivních je tradičně vyšší než u žen.

12.1.4 Nezaměstnanost

Míra nezaměstnanosti byla v Jihočeském kraji k 31.12.2000 5,8 %, k 31.12.2007 3,3%, v únoru 2009 už 6,3 %. Nejvíce nezaměstnaných je z kategorie 15 – 24 let a pak z kategorie 55 – 59 let. Dominují nezaměstnaní se základním vzděláním nebo bez

vzdělání, nejnižší míra je u vysokoškoláků. Vyšší míra nezaměstnanosti je po celé sledované období u žen.

12.1.5 Výdaje na státní politiku nezaměstnanosti v JK

Úřad práce v Českých Budějovicích vyplatil na společensky účelná pracovní místa v roce 2006 8 835 tis. Kč, v roce 2007 o přibližně 2 600 tis. Kč méně, většina finančních prostředků byla ve formě příspěvků na mzdové náklady. Na rekvalifikaci bylo určeno v roce 2007 3 635 tis. Kč.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly v roce 2006 uplatněny přímo u 1 773 osob, z toho 633 uchazečů bylo ve sledovaném období umístěno s finanční podporou úřadu práce, 1116 uchazečů a zájemců nastoupilo na rekvalifikaci a 18 zaměstnanců na zaměstnavatelskou rekvalifikaci.

Z celkového množství finančních prostředků vyplacených za rok 2006 (33 610 tis. Kč) bylo v rámci aktivní politiky zaměstnanosti směřováno 51,2% do podnikatelské sféry, 22,1% do neziskové oblasti, 10,2% obcím, 2,6% Krajskému úřadu Jihočeského kraje a 0,1% vysokým školám. Na úhradu nákladů související se zajištěním rekvalifikace a poradenských služeb bylo použito 13,8% z celkového objemu finančních prostředků.³³

12.2 Hodnocení OP Rozvoj lidských zdrojů

Souhrnné hodnocení OP RLZ podala evaluační zpráva z roku 2008³⁴. Vychází z kritérií hodnocených u jednotlivých priorit programu. Pro hodnocení byla použita **klasická stupnice od 1 do 5** (1 nejlepší, 5 nejhorší).

Relevance celého programu je hodnocena jako **příjemná**, protože v zásadě byly podporovány projekty konzistentní s cíli priorit. Některé projekty byly ale natolik obecně formulovány, že nelze jasně posoudit dopad. Ne všechny aktivity a systémové projekty se podařilo zrealizovat.

Efektivnost je rovněž hodnocena jako **příjemná**. Zejména v počátku realizace byla slabá, což zapříčinila hlavně komplikovanost a časová náročnost při schvalování projektů.

Účinnost programu je hodnocena jako **velmi dobrá**, realizace zlepšila situace cílových skupin, především u znevýhodněných skupin obyvatelstva.

Očekávaný **dopad** je celkově hodnocen jako **příjemný**, reálný bude možnost hodnotit nejdříve 1 – 2 roky po jeho ukončení.

Očekávaná **udržitelnost** je hodnocena jako **slabá**.

Graf 13: Souhrnné hodnocení priorit OP ŘLZ

Priorita / kritérium	Relevance	Efektivnost	Účinnost	Dopad	Udržitelnost
P1 – Aktivní politika zaměstnanosti	3	3	2	3	4
P2 - Sociální integrace a rovnost příležitostí	3	3	2	2	3
P3 – Rozvoj celoživotního učení	2	3	2	3	4
P4 – Adaptabilita a podnikání	2	3	2	3	3

Zdroj: MPSV³⁴

12.3 Hodnocení OP Lidské zdroje a zaměstnanost

Navazuje na Operační program Řízení lidských zdrojů, který probíhal v prvním programovém období 2000-2006. Česká republika přistoupila k EU v roce 2004 a zapojila se tak do probíhajícího programu. Od roku 2007 má možnost čerpat prostředky z evropských fondů již od začátku programového období. Priority i cíle byly rozpracovány již v předcházejícím programovém období, proto v mnohém navazují na předchozí projekty s cílem napravit nedostatky z období 2004-2006.

Tento program právě probíhá, proto ho lze hodnotit jen podle úspěšnosti dokončených projektů.

12.4 Volný pohyb osob

Od 1.1.2008 je Česká republika součástí Schengenského prostoru. Jsou zrušeny kontroly na pozemních hranicích, od konce března 2008 také na mezinárodních letištích při letech v rámci Schengenu. Zůstává pouze povinnost cestovat s platným dokladem, kontroly na vnitřních hranicích jsou zrušeny.

Státní příslušníci členských států EU mají právo hledat si zaměstnání v jiném členském státu. Migrující pracovníci mají mít stejné právo jako občané dané země. Platí zásada rovného zacházení.

Migrující pracovníci mají ve většině členských zemí pouze povinnost registrace. Ta slouží ke statistickým účelům, často je ale nepřesná a nekompletní.

V Rakousku, Německu, Dánsku a Belgii platí dosud restriktce pro vstup na zdejší pracovní trhy. Rakousko i Německo hodlají udržet toto omezení až do roku 2011.

Migrace není tak vysoká, jak se zprvu očekávalo, přesto byl v roce 2007 počet Čechů pracujících v EU dvojnásobný oproti roku 2005. Ve druhém pololetí roku 2008 byl zaznamenán zvýšený nárůst návratů českých občanů, většinou z příčiny ztráty zaměstnání. To je přisuzováno ekonomické krizi a posilující koruně.

12.5 Cizinci v ČR

Tabulka 11: Počty cizinců v České republice k 31.12

Cizinci	rok 2000	rok 2007
evidovaní ÚP	103 647	240 242
živnostníci	61 340	68 785
s dlouhodobým pobytem (nad 90 dní)	134	265
s trvalým pobytem	67	173
nelegální migrace(přes stát. hranice)	31 000	2 800
nelegál. migrace (porušení pobyt.režimu)	22 000	4 700

Zdroj: ČSÚ, vlastní tvorba

13. Závěr

Jihočeský kraj je krajem s nejmenší hustotou zalidnění z celé České republiky. Současná demografická situace odráží negativní tendence probíhající ve většině evropských zemích. Ty se projevují celkovým stárnutím populace. Přestože se porodnost za poslední dva roky zvýšila, problémem zůstává dlouhodobě klesající míra porodnosti a rostoucí počet seniorů v důsledku prodlužování střední délky života populace.

Podíl obyvatel v produktivním věku v současné době si drží vysokou úroveň. Především díky tomu, že do období ekonomické aktivity dorostly silné demografické ročníky ze 70. let minulého století, zatímco populačně silné poválečné ročníky jsou stále ještě v produktivním věku. Právě přechod těchto ročníků důchodového věku bude znamenat nejen značnou zátěž pro zdravotnictví, důchodový systém a systém invalidních důchodů, ale také přinese podstatné změny v situaci na trhu práce, protože se prudce může zvýšit poptávka po některých profesích, jež byly dosud ve velké míře vykonávány touto věkovou skupinou.

Rostoucí podíl osob v předdůchodovém věku dále vyvolává nutnost rozvoje celoživotního učení a zejména dalšího vzdělávání starší generace, aby byl udržen její pracovní potenciál a také nutnost aktivního přístupu ke zlepšení možností setrvání a zapojení občanů starší generace do aktivního ekonomického života.

Kvalifikační struktura populace ČR starší 15 let se vyznačuje vysokým podílem osob se středním vzděláním (bez maturity, s maturitou) a nižším podílem osob se základním a vysokoškolským vzděláním. Trendem posledních let je nárůst osob s vysokoškolským vzděláním a pokles osob se základním vzděláním nebo bez vzdělání. Přesto ještě nedosahujeme průměru vysokoškolsky vzdělaných z ostatních zemí EU.

Pro potřeby trhu se stává více než nutné přizpůsobit zastaralý vzdělávací systém, posílit znalost jazyků a informačních technologií a klást větší důraz na celoživotní vzdělávání. Výzvou zůstává spolupráce mezi podniky a vzdělávacími a výzkumnými institucemi; výdaje na výzkum a vývoj jsou pod průměrem EU.

Ekonomická aktivita obyvatel je poměrně vysoká, charakteristická je vyšší míra u mužů než u žen. Míra zaměstnanosti v posledních letech roste, ve srovnání s EU se pohybuje mezi průměrem EU 25 a EU 15.

Míra nezaměstnanosti Jihočeského kraje je nižší než průměr ČR. V pořadí krajů zaujímá po aktuálním nárůstu nezaměstnanosti 5. místo. Nejvyšší míra nezaměstnanosti je trvale na území Českého Krumlova, nejnižší v Českých Budějovicích. Ze statistických údajů vyplývá, že nezaměstnanost prudce klesá úměrně s vyšší úrovní dosaženého vzdělání. Navzdory této stále povzbudivější situaci přetrvávají genderové stereotypy. Další zásadní problém je dlouhodobá nezaměstnanost, zejména u znevýhodněných skupin, jako jsou lidé s nízkou nebo žádnou kvalifikací a romské komunity.

Největší poptávka je na trhu práce po dělnických profesích a kvalifikovaných řemeslnících. Nezaměstnanost v kraji, stejně jako v celé České republice, má strukturální charakter – zaměstnavatelé nabízejí volná pracovní místa, ale pracovní síla často nedisponuje odpovídající praxí a vzděláním. Proto jsou tato místa tak často obsazována cizinci. Předpokladem zmírnění těchto nerovností a dalšího snižování nezaměstnanosti je zvýšení profesní a územní mobility.

Vstupem do Evropské unie v roce 2004 získala Česká republika možnost využívat prostředky ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. Nejstarším z těchto fondů je Evropský sociální fond (ESF). Programy musí být vždy spolufinancovány i ze státních zdrojů.

Jelikož se Česká republika stala členem EU v průběhu programového období 2000 – 2006, měla omezené možnosti čerpání v prvním programovém období. Druhé programové období bylo zahájeno v roce 2007 a bude ukončeno v roce 2013. První vlna projektů byla hodnocena spíše jako přijatelná, často bylo ztěženo dosažení plánovaných cílů. O to více se očekává od projektů ve druhém programovém období, kdy mají vyhlášovatelé i realizátoři projektů více zkušeností a potřebné know-how.

Problém, se kterým se operační programy od začátku setkávají, je nadměrná administrativa a nedostatečná informovanost veřejnosti a podnikatelů. I přes vládní kampaně a informační semináře průzkumy v prvním programovém období jednoznačně prokázaly nízké povědomí o možnosti čerpání prostředků z fondů EU. Ve druhém období se situace zlepšila hlavně u podnikatelské veřejnosti, přesto stále jedna třetina podnikatelů neví o existenci strukturálních fondů EU.

V roce 2014 se struktura financování nejspíš značně změní. Země, které přispívají do společných fondů největší část, jsou nespokojeny s dotováním strukturálně postižených regionů. Nevidí v tom patřičnou účinnost. Navíc v roce 2014 by Česká republika měla

dosáhnout takové úrovně HDP, kdy bude spíš jen plátce než příjemcem. Nadále by ale měla mít možnost čerpat finance pro zemědělství, vědecko-inovační programy a životní prostředí.

Vliv Evropské unie na jihočeský trh práce lze hodnotit na základě zjištěných údajů jako pozitivní. Obyvatelé mají nyní snazší přístup k zahraničním pracovním trhům, nevýhodou jsou sice uplatňované restrikce nejbližších zahraničních sousedů, tedy Německa a Rakouska, ale vstupem do Schengenu a faktem, že většina zemí EU žádná omezení neuplatňuje, by neměl být problém přestěhovat se za prací do jiného členského státu. Podnikatelům se rozšířil trh, kam mohou expandovat, kde mohou vyrábět nebo kde poptávat pracovní sílu. Prostřednictvím operačních programů může soukromý i veřejný sektor čerpat značný objem finančních prostředků. Podnikatelům pomáhá EU financovat projekty pro zvýšení konkurenceschopnosti, pro výzkum a vývoj a mnohé další oblasti, které by třeba nebyli schopni financovat ze svých zdrojů.

14. Přehled použitých zdrojů

14.1 Literatura

- ¹ **Jírová, H.:** Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1995. ISBN 80-7079-635-9.
- ² **Frank, R.H., Bernanke B.S.:** Ekonomie. 1. vydání. Praha : Grada Publishing, 2003. ISBN 80-247-0471-4.
- ³ **Rolný, I., Lacina, L.:** Globalizace-etika-ekonomika. 1. vyd. [s.l.] : [s.n.], 2001. 255 s. ISBN 80-7326-000-X.
- ⁴ **Halásková, R.:** Trh práce a politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001.
- ⁵ **Winkler, J., Wildmannová, M.:** Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. 1. vydání. Praha: Computer Press, 1999. ISBN 80-7226-195-9.
- ⁶ **Sirovátka, T., Mareš, P., a kol.:** Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, Masarykova univerzita v Brně, Brno 2003, ISBN 80-210-3048-8.
- ⁷ **Jírová, H.:** Deformace na českém trhu práce. Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky, 7/2002. Vydavatelství ČVUT.

14.2 Internetové zdroje

- ⁸ **Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS : METODICKÉ POPISY UKAZATELŮ VŠPS** [online]. Praha : Český statistický úřad, 2008 , 31.10.2008 [cit. 2009-01-02]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>.
- ⁹ **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti** [online]. [2008] [cit. 2009-01-02]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>.
- ¹⁰ **Výklad 2333 pojmů z práva, ekonomiky a dalších oblastí podnikání : zaměstnanec** [online]. [2008] [cit. 2009-01-02]. Dostupný z WWW: <<http://business.center.cz/business/pojmy/p154-zamestnanec.aspx>>.
- ¹¹ **MPSV SSZ . Služby a činnosti úřadu práce** [online]. 2005 [cit. 2009-01-02]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up>.
- ¹² **Historie vstupu ČR do EU : Co všechno předcházelo vstupu ČR do EU?** [online]. 2008 , 19/07/2008 [cit. 2009-01-02]. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/cr_eu/index_cs.htm#top>.

¹³ **Fondy evropské unie:** Regionální politika EU [online]. [2008] [cit. 2009-01-02]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU/Regionalni-politika-EU>>.

¹⁴ **EURES** [online]. [2008] [cit. 2009-01-15]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/eures>>.

¹⁵ **ČSÚ**, oddělení regionálních analýz a informačních služeb. Statistická ročenka Jihočeského kraje 2008. České Budějovice : [s.n.], 2008. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/xediciplan.nsf/publ/13-3101-08-2008>>. ISBN 978-80-250-17. s. 2-394.

¹⁶ 2.4. 2009 **Míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji se přehoupla přes šestiprocentní hranici** [online]. [2009] , 12.2.2009 [cit. 2009-04-06]. Dostupný z WWW: <[http://www.kraj-jihocesky.cz/index.php?par\[id_v\]=1&par\[lang\]=CS&par\[akt\]=1761](http://www.kraj-jihocesky.cz/index.php?par[id_v]=1&par[lang]=CS&par[akt]=1761)>.

¹⁷ **MPSV. ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI V 1. POLOLETÍ 2008.** [s.l.] : [s.n.], 2008. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>. s. 1-84.

¹⁸ **Fondy evropské unie** : Programy 2004-2006 [online]. [2004] [cit. 2009-04-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2004-2006>>.

¹⁹ **Křivanová, Š.** OP Lidské zdroje a zaměstnanost [online]. 2003-2007 , 7.8.2008 [cit. 2009-02-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>>.

²⁰ **MPSV. PROVÁDĚCÍ DOKUMENT**, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost [online]. [s.l.] : [s.n.], 2008. s. 6-117.

²¹ **KP projekt s. r. o.** Najdi si práci v Jihočeském kraji [online]. 2005 [cit. 2009-02-22]. Dostupný z WWW: <<http://najdisipraci.cz/>>.

²² **KP projekt s. r. o.** Návrat do práce v Jihočeském kraji [online]. 2006 [cit. 2009-02-25]. Dostupný z WWW: <<http://navratdoprace.cz/>>.

²³ **KP projekt s. r. o.** Příprava na práci v Jihočeském kraji [online]. [2007] [cit. 2009-02-22]. Dostupný z WWW: <<http://pripravanapraci.cz>>.

²⁴ **Cesta do práce** [online]. 22.leden 2009 [cit. 2009-02-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/projekty/cesta-do-prace>>.

²⁵ **Dobrá práce v Jihočeském kraji** [online]. 27.leden 2009 , 28.leden 2009 [cit. 2009-02-25]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/projekty/dobra-prace-v-jihoceskem-kraji>>.

²⁶ **Fondy evropské unie** : Programy 2007-2013 [online]. [2004] [cit. 2009-04-01]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013>>.

²⁷ **Zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti** : Pracovní právo [online]. [2008] [cit.2009-04-01]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=cs>>.

²⁸ **Eures, Evropský portál pracovní mobility** [online]. [2009] [cit. 2009-01-30]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=cs>>.

²⁹ **Rakousko se nechystá plně otevřít trh práce nováčkům EU**. IDnes.cz [online]. 2009 [cit. 2009-01-30]. Dostupný z WWW: <http://ekonomika.idnes.cz/rakousko-se-nechysta-plne-otevrit-trh-prace-novackum-eu-p2k/eko_euro.asp?c=A090129_171252_eko_euro_vem>.

³⁰ **MPSV**. Jak získat zaměstnání v zahraničí? [online]. 2009 [cit. 2009-01-30]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5804>>.

³¹ **Počet cizinců v ČR** [online]. 2009 [cit. 2009-03-01]. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/ciz_pocet_cizincu>.

³² **BOHDÁLEK, M.** Celková monitorovací zpráva o přípravách České republiky na členství. Global politics [online]. 2003 [cit. 2009-02-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.globalpolitics.cz/clanek/zprava-o-cr2.html>>. ISSN 1213-7685.

³³ **ÚP v Českých Budějovicích**. Zpráva o činnosti hospodaření za rok 2006 [online]. červen 2007 [cit. 2009-04-01]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/zverinfo/rocní_zprava_za_rok_2006.doc>.

³⁴ **Závěrečná evaluace OP RLZ**. Závěrečná zpráva [online]. 2008 [cit. 2009-04-01], s. 1-228. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7365/>>.

14.3 Jiné publikace

³⁵ **Chcete pracovat v jiném členském státě EU?** : Zjistěte, jaká jsou vaše práva!. [s.l.] : [s.n.], 2006. ISBN 92-79-01879-5. s. 40.

15. Přehled tabulek, grafů a obrázků

15.1 Tabulky

Tabulka 1: NUTS podle počtu obyvatel

Tabulka 2: Členění území České republiky

Tabulka 3: Obyvatelstvo Jihočeského kraje podle věku k 31.12. (v tis.)

Tabulka 4: Důvody neaktivity obyvatelstva starších 15-ti let k 31.12. v JK (v tis.)

Tabulka 5: Ekonomická aktivita a neaktivita obyvatel JK k 31.12. (v tis.)

Tabulka 6: Zaměstnanost obyvatel Jihočeského kraje podle OKEČ

Tabulka 7: Prostředky pro Českou republiku v období 2004 – 2006 (v mil. eur)

Tabulka 8: Požadované výstupy projektu

Tabulka 9: Přepočtené osoby zařazených do projektu v jednotlivých okresech

Tabulka 10: Osoby zařazené do projektu v jednotlivých okresech

Tabulka 11: Počty cizinců v České republice k 31.12.

15.2. Grafy

Graf 1: Věkové složení obyvatelstva Jihočeského kraje k 31.12.2007

Graf 2: Vzdělání obyvatelstva v Jihočeském kraji k 31.12. (v tis.)

Graf 3: Počet obyvatel ve městě a na venkově v roce 2007

Graf 4: Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců ve vybraných odvětvích OKEČ podle krajů v roce 2006

Graf 5: Míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji k 31.12.

Graf 6: Rozdělení prostředků fondů EU mezi cíle politiky HSS v období 2007 – 2013

Graf 7: Globální cíl, specifické cíle, prioritní osy a oblasti podpory OP LZZ

Graf 8: Důvody uchazečů ke vstupu do projektu podle počtu uchazečů

Graf 9: Spokojenost účastníků s aktivitami projektu podle počtu uchazečů

Graf 10: Vývoj počtu cizinců podle pobytů v ČR k 31.12. (v tis.)

Graf 11: Státní občanství cizinců v ČR k 31.12.2008 (v tis.)

Graf 12: Celková zaměstnanost cizinců podle postavení v zaměstnání k 31.12.

Graf 13: Souhrnné hodnocení priorit OP ŘLZ

15.3 Obrázky

Obrázek 1: Mapa krajů a regionů soudržnosti (NUTS III a NUTS II)

Obrázek 2: Mapa Jihočeského kraje