



**Marek Vokoun, Zdeněk Caha,
Sean Patrick Sassmannshausen,
František Stellner**

Analýza současného trhu práce v Jihočeském kraji a Horní Falcí

Praha 2017



**Europäische Union
Evropská unie**
Europäischer Fonds für
regionale Entwicklung
Evropský fond pro
regionální rozvoj



Ziel ETZ | Cíl EÚS
Freistaat Bayern –
Tschechische Republik
Česká republika –
Svobodný stát Bavorsko
2014 – 2020 (INTERREG V)

Odborná kniha vznikla v rámci programu Cíl EÚS 2014-2020 Česká republika – Svobodný stát Bavorsko, projektu „*Podnikatelské kompetence na česko-bavorském trhu práce*“, registrační číslo 34.

Recenzenti: RNDr. Václav Novák, Ph.D. (Fakulta sociálně ekonomická Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem), PhDr. Pavel Szobi, Ph.D. (Department of History and Civilization, European University Institute, Florence)

Jazyková korektura: PhDr. Šárka Stellnerová (Goethe-Institut Prag), překlad resumé a dalších materiálů: Livie Stellnerová, BA (Universität Wien)

© Ing. Marek Vokoun, Ph.D.; Mgr. Zdeněk Caha, MBA, Ph.D.; Prof. Dr. Sean Patrick Sassmannshausen; Doc. PhDr. František Stellner, Ph.D.; 2017

ISBN 978-80-86277-85-1

Obsah

Úvod.....	5
I. Nezaměstnanost	14
II. Nástroje trhu práce	24
III. Efektivita politik zaměstnanosti v Evropě.....	29
IV. Vývoj nezaměstnanosti v České republice a efektivita politiky zaměstnanosti.....	34
V. Vývoj trhů práce v Jihočeském kraji.....	39
VI. Vývoj nezaměstnanosti v Německu a Bavorsku	44
VII. Současný německý a bavorský trh práce.....	58
VIII. Češi na německém trhu práce	70
IX. Mobilita pracovní síly v Bavorsku a Jihočeském kraji – případová studie	80
X. Podnikatelské prostředí v Jihočeském kraji – případová studie	88
XI. Intrapreneurship – podnikatelské myšlení a jednání jako nová klíčová kompetence na trhu práce?	95

Závěr	104
Seznam zdrojů	113
Resumé	145
Seznam zkratek.....	149
Jmenný, místní a věcný rejstřík	150
Autoři.....	157

Úvod

Kniha se věnuje analýze trhu práce v Jihočeském kraji a Horní Falcí a vymezení nejdůležitějších odlišností mezi nimi. Zaměřuje se na teoretická východiska analýzy trhu práce a definice základních pojmů, jako trh práce, jeho segmentace, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti a politika zaměstnanosti. Za cíl si klade srovnat vývoj trhu práce v Jihočeském kraji a Horní Falcí po vstupu České republiky do Evropské unie. Částečně je akcentováno i zhodnocení ekonomické transformace a strukturálních změn v České republice, důsledky znovusjednocení Německa a zavedení Hartzových reforem na ekonomiku Horní Falcí. Důraz je kladen na vývoj zaměstnanosti, nezaměstnanosti a politik zaměstnanosti, stejně jako na vliv vstupu do Evropské unie na vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

Kniha přináší detailní popis jednotlivých struktur obou trhů práce a komparaci vzdělanostní úrovně, jakož i národnostní a demografické struktury obyvatelstva v Jihočeském kraji a Horní Falcí. Srovnání se týká též zaměstnanosti, nezaměstnanosti, míry ekonomické aktivity obyvatelstva a částečně rovněž produktivity práce.

Vedle komparace obyvatelstva a sídelní struktury se studie zaměřuje také na základní demografický přehled, počet lidí ve městech a na vesnici, na vývoj pracovní migrace, na podíly pracovní síly podle dosaženého vzdělání, na počet lidí žijících v chudobě, mzdovou situaci a strukturu nezaměstnaných. Dále analyzujeme mikroekonomickou současnost a makroekonomické ukazatele obou regionů, zabýváme se především nezaměstnaností a průměrnými mzdami. Stranou zájmu nezůstala ani analýza nástrojů trhu práce v České republice a Německu s přihlédnutím na situaci v Jihočeském kraji a Horní Falcí. Soustředíme se na institucionální infrastrukturu trhu práce, současné hlavní nástroje politiky zaměstnanosti a boje proti sociálnímu vyloučení, také na mezinárodní srovnání podpory podnikatelství, překážek podni-

katelství, investic do lidského kapitálu a regulací trhu práce. Za cíl si klademe stanovit alternativy v regulaci trhu práce, k prováděné politice zaměstnanosti a boji proti sociálnímu vyloučení a chudobě či eventuální vhodné nástroje pro zvýšení efektivnosti trhu práce.

Uvědomujeme si, že v současné době ovlivňují trh práce demografické změny a systém státního sociálního zabezpečení. Obzvláště individuální nároky na starobní důchod, ale také na zabezpečení proti pracovní neschopnosti, nezaměstnanosti a ve velkém měřítku i proti nemoci se opírají o dlouhou dobu výdělečné činnosti, která již dnes normativně sahá až do sedmého desetiletí života. Další jev demografických změn na pracovním trhu je měnící se zaměstnanost žen. Dosud převládá přístup k dělbě práce a rozdělení rolí v rámci rodiny tak, že na jedné straně je riziko výpadku výdělku oslabeno tím, že v rodině vydělávají dvě osoby, na druhé straně musejí manželé počítat s restrikcemi ze strany zaměstnavatelů, jelikož jejich individuální flexibilitu (ohledně pracovní doby nebo místa výkonu práce) omezují pracovní povinnosti partnera.

V rámci analýzy účinnosti výdajů politik zaměstnanosti se zabýváme deskripcí nezaměstnanosti, jejím současným teoretickým vnímáním, chápáním a stavem hodnocení politik zaměstnanosti v daných regionech, České republice, Spolkové republice Německo a Evropské unii. Usilujeme o posouzení efektivnosti vybraných nástrojů hospodářské politiky v oblasti zaměstnanosti, pomocí ekonometrické analýzy vybraných výdajů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a jejich efektu na vybrané míry nezaměstnanosti. Dále analyzujeme ukazatele minimální mzdy a výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ) a jejich efekt na vybrané míry nezaměstnanosti.

Zabýváme se rovněž vnímáním problémů na trhu práce ze strany veřejných institucí, nevládních organizací a soukromých agentur práce. Díky srovnání obou regionů lze zjistit případnou neefektivnost na trzích práce i faktory, které po roce 2004 zásadně ovlivňovaly formování lidského kapitálu. Při hodnocení ekonomických a sociálních účinků aktivní politiky zaměstnanosti sledujeme rozsah realizovaných opatření, jejich skladbu a cílenost.

Naopak jsme nezkoumali politické dopady nezaměstnanosti. Přikláníme se totiž k pojetí, že nezaměstnanost sama o sobě politické poměry neovlivňuje, nicméně si uvědomujeme, že dlouhodobě nezaměstnaní mohou být jako voliči nakloněni dát svůj hlas stranám, které předkládají jednoduchá řešení. V této souvislosti jsme v hrubých rysech popsali vliv Hartzových reforem na výsledek voleb.

V knize jsme uplatnili metodické přístupy ekonomie, demografie, statistiky, hospodářské politiky, hospodářských dějin a sociálních dějin, díky čemuž jsme dosáhli velmi širokého mezioborového záběru. Interdisciplinární přístup navíc umožnil širokou komparaci a stanovení obecných faktorů, které jsou klíčové pro trhy práce v Jihočeském kraji a Horní Falci. Kromě toho byly využity deskriptivní metody a metody umožňující analýzu historické reality v politickém, společenském a ekonomickém diskursu.

Analýza v rámci hospodářských a sociálních dějin vyžadovala zejména komparativní metodu a metodu sondy při využití vydaných pramenů institucionální a osobní provenience (agenda jednotlivých ministerstev a dalších státních institucí) a rešerši denního tisku. To kladlo velké nároky na kritiku pramenů, zhodnocení jejich dokumentární a historické hodnoty, pravosti, věrohodnosti a využití jejich informační kapacity.

Pro socioekonomickou analýzu regionů byly využity nástroje regionální ekonomické analýzy, metody demografické analýzy ukazatelů a metody ekonomické a sociální demografie. Hlavní zdroj dat pro jihočeský region představovaly dokumenty a databáze zejména ze statistické ročenky o cizincích (Český statistický úřad 2016e), Jihočeského kraje (Český statistický úřad 2016c), České republiky (Český statistický úřad 2016d), časové řady o trhu práce (Český statistický úřad 2014b), databáze regionálních účtů (Český statistický úřad 2015b), demografické a úmrtnostní tabulky (Český statistický úřad 2014a, Český statistický úřad 2015d). Další data pocházejí ze zdrojů ministerstev. Jde zejména o zprávy a analýzy o zaměstnanosti a nezaměstnanosti (Ministerstvo práce a sociálních věcí 2014a), analýzy věnující se sociálnímu začleňování (Ministerstvo práce a sociálních věcí

2014b), databázi čerpání finančních prostředků na politiky zaměstnanosti (Ministerstvo práce a sociálních věcí 2015b) a další dokumenty týkající se trhu práce. Z dokumentů Ministerstva pro místní rozvoj jde zejména o monitorovací zprávy k čerpání prostředků z Evropské unie (například Ministerstvo pro místní rozvoj 2016).

Při analýze německého, bavorského a hornofalckého trhu práce jsme se opírali o materiály institucionální povahy z německého Spolkového statistického úřadu (Statistisches Bundesamt 2016, 2016a, 2016b, 2017), který vypracovává statistické přehledy z politické, správní, společenské a hospodářské oblasti. Dále jsme využili materiály Spolkového úřadu pro zaměstnanost (Bundesagentur für Arbeit 2008, 2010, 2013, 2017, 2017a). Z bavorských institucí byly důležité Bavorský statistický úřad (Bayerisches Landesamt für Statistik 2016, 2016a, 2017) a bavorské ministerstvo práce (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration 2016).

Hlavním zdrojem dat pro hornofalcký region byly dokumenty a databáze zejména ze Spolkového statistického úřadu o trhu práce a zaměstnanosti (Statistisches Bundesamt 2016a), o cizincích v Německu (Statistisches Bundesamt 2016b) a další statistické ročenky (například Statistisches Bundesamt 2016). Dále byla využita data z německých ministerstev. Ze Spolkového ministerstva práce a sociálních věcí šlo zejména o analýzy práce a zaměstnanosti (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017), ze Spolkového ministerstva školství a výzkumu jsme využili dokument věnující se budoucnosti trhu práce v Německu (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2016) a ze spolkových úřadů práce pak zprávy a ročenky o trhu práce (Bundesagentur für Arbeit 2017).

V jednotlivých kapitolách jsme aplikovali grafické analýzy a tabulkové znázornění, základní metody historické analýzy pramenů a kritické rešerše domácí i zahraniční odborné literatury. Pomocí akcentované regionální komparace analyzujeme i národohospodářský rozměr i evropský kontext politik v oblasti zaměstnanosti. Pokud jde o analýzu ekonomických dat, je vždy uveden nejprve přístup neoklasické ekonomie, který je považován za výchozí. Teprve poté následují

přístupy a kritika ostatních ekonomických škol nebo ostatních společenskovědních přístupů (cliometrie, sociologie a historie).

Tato práce navazuje na analýzu Nováka et al. (2016b), jež poskytla souhrnný pohled na vývoj trhu v České republice a která pomocí regionální komparace poukazuje na neefektivnost státní politiky zaměstnanosti. Nový rozměr představuje srovnání regionálních trhů se zahraničním trhem práce. Institucionální analýza tvoří nedílnou součást výzkumu na trhu práce. Pravidla (například zákony a vyhlášky) ovlivňují chování ekonomicky aktivních a neaktivních obyvatel. Možnosti institucí ovlivňovat toto chování pomocí nástrojů státní politiky zaměstnanosti jsou omezené a ukazuje se, že ani pracovníci úřadů práce nevěří, že jsou dobře nastaveny a že jsou účinné (Novák et al. 2016a). V práci akcentujeme problematiku zahraniční pracovní síly a zahraničního kapitálu. Na českém trhu má vysoký podíl zahraniční kapitál a nadnárodní společnosti. Ty vyplácejí v průměru vyšší mzdy oproti českým podnikům, avšak nepatří mezi inovátory na českém trhu, naopak spíše využívají levné pracovní síly, know-how se importuje ze zahraničí a výnosy se neinvestují zpět do české ekonomiky (Vokoun 2014). Zahraniční kapitál měl dopad převážně na české podniky formou přebírání manažerských postupů, dohánění konkurence například v logistických postupech a nových výrobních metodách, schopnosti uplatnit se na evropském a světovém trhu, což přispělo k tomu, že české podniky mají ve srovnání se zahraničními podniky vyšší pravděpodobnost, že uvedou na trh nový výrobek nebo službu (Vokoun 2015).

Ani jednomu z regionů se nevyhnula krize, která ve světě započala v roce 2008 a jež měla negativní dopad na produktivitu práce. Krize jako fenomén se v českém prostředí hojně zkoumá (Vokoun, Zemplinerová a Minárik 2015), přičemž se kromě negativních efektů akcentuje i důležitost krize pro odchod neefektivních firem z trhu a tlak na snižování nákladů pomocí inovace procesů, organizace práce a marketingových inovací. Vliv poklesu agregátní poptávky na trhy práce v roce 2008 a 2009 byl dle očekávání podstatný a negativní (Stellner a Vokoun 2017), avšak existují odvětví, jako je primární sektor a potravinářský sektor, které se z ekonomické krize dostaly podstatně

rychleji (Vokoun et al. 2015), a přispěly tak ke zmírnění dopadu krize na regiony.

V otázkách analýzy vývoje nezaměstnanosti během ekonomické transformace patří k předním českým odborníkům docent Masarykovy univerzity, ekonom a sociolog Jiří Večerník. Uveřejnil k sociální politice a trhu práce několik studií, například „Proměny a problémy české sociální politiky“ v Sociologickém časopise (2005). Jeho kolega, sociolog a profesor Tomáš Sirovátka se obklopil významnými odborníky, jako jsou Martin Žižlavský (2002) či Ivana Šimíková (2013), a společně zkoumali trh práce a hodnocení programů politiky zaměstnanosti. Sirovátka patří s profesorem Masarykovy univerzity a sociologem Petrem Marešem ke klíčovým českým znalcům problematiky sociální exkluze a inkluze. Společně vydali například studie k exkluzi a inkluzi.

Z nejmladší generace českých ekonomů předložili velmi kvalitní příspěvky k analýze trhu práce asistenti České zemědělské univerzity v Praze, Tomáš Martínek a Petr Hanzlík. Jmenujme například jejich studii „Analysis of the Structure of Job Offers on the Czech Labour Market“ otisknou v časopise Review of Economic Perspectives (2014). Ze zahraničních znalců české ekonomické transformace a trhu práce musíme zmínit velmi kvalitní studie italského ekonoma, profesora milánské Bocconiho univerzity Tita Boeriho (2002) či amerického ekonoma, profesora Humboldtovy univerzity v Berlíně Michaela C. Burdu (1992). S Boerim a Švejnarem spolupracovala i americká ekonomka, profesorka Michiganské univerzity Katherine Terrell (1992). Při analýze trhů práce v Jihočeském kraji jsme navazovali na díla pedagoga Masarykovy univerzity v Brně Jiřího Vyhliďala, který publikoval studii „Současná prostorová a sociální segmentace trhu práce v České republice“ (2010). Pro zhodnocení potřeby znalosti cizích jazyků a jazykové vybavenosti pracovníků jihočeských firem, se zaměřením na německý jazyk, jsme využili poznatky ze studie „Potřeba jazykového vzdělávání v kontextu firemní praxe“, Zdeňka Cahy (2016b).

Výborná vědecká pojednání o německém trhu práce po znovusjednocení a po celosvětové krizi v roce 2008 poskytl například německý národohospodář, profesor na univerzitě v Řeznu a vedoucí výzkumného oddělení norimberského Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) Enzo Weber (Weber 2015). Zmíněný institut patří ke klíčovým pracovištím, která se zabývají analýzami německého trhu práce. Jeho ředitel, Joachim Möller patří k nejlepším znalcům v dané oblasti a jeho studie „Did the German Model Survive the Labor Market Reforms?“ (Möller 2015) pro nás byla pro metodologické uchopení problematiky německého trhu práce velmi přínosná.

Podobně jsme se opírali o závěry profesora univerzity v Duisburg-Essenu Martina Brussiga, který na Institut Arbeit und Qualifikation vede oddělení zabývající se trhem práce, integrací a mobilitou. K dalším zásadním studiím, o které jsme se opírali, patří „Arbeitsmarkt in Deutschland: Mit interner Flexibilität erfolgreich durch die Krise“, jehož hlavním autorem je Alexander Herzog-Stein, hlavní makroekonom na Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) a přednášející na univerzitě v Koblenz-Landau. Inspirující analýzy provedl též profesor Daniel Ehing, který se zabýval analýzou preferencí u pracovní doby pracovníků v souvislosti s demografickými změnami (Ehing 2014). Z českých ekonomů zabývajících se německým trhem práce musíme zmínit asistentku Technické univerzity Liberec, Zuzanu Potužákovou, jež detailně popsala fenomén tzv. kurzarbeit, který podle ní pomohl v Německu udržet navzdory krizi relativně vysoké míry zaměstnanosti a omezit nárůst nezaměstnanosti (Potužáková 2011).

Studie českých odborníků dosud neobsahují ekonometrické zhodnocení českých politik trhu práce na mikroekonomických datech. Věnují se pouze popisu dostupných agregátních dat a diskusi vlivu fungování a dopadu institucí na trh práce jako Michal Tvrdoň ve studii „Institucionální aspekty fungování trhu práce“ z roku 2008 nebo Vladislav Flek s Jiřím Večerníkem ve studii „The Labour Market in the Czech Republic: Trends, Policies and Attitudes“ z roku 2005. Jiní se zabývali vlivem aktivizační politiky na sociální vyloučení, jako například Gerbery (2007), který ve své sociologické studii zdůrazňuje kvalitativní

hledisko aktivizačních programů (vzdělání, uplatnění, místo výkonu zaměstnání a v jakém sektoru) pro nejohroženější skupiny a doporučuje používat nástroje, které mají mj. motivační prvky a jsou zacílené na budoucnost konkrétního uchazeče. Časopisecká studie analyzující politiky trhu práce srovnatelná se současným akademickým výzkumem chybí. Studie využívající DSGE model pro prostředí České republiky nalézá rigidity na trzích práce, avšak pouze nepřímo je spojuje s APZ, například Maciej Bukowski, Grzegorz Koloch a Piotr Lewandowski v roce 2013 ve studii „Shocks and rigidities as determinants of CEE labour markets’ performance“.

Většina zahraničních studií využívá mikroekonomický přístup, kdy porovnává uchazeče a tvoří kontrolní skupiny, případně pomocí podobných charakteristik spojuje uchazeče, kteří participovali na určitých programech. Tato metoda má svá omezení a například Stephan (2008) ukázal, že kombinací různých přístupů ve vytváření kontrolních skupin může dojít k podhodnocení výsledků efektivnosti APZ.

Za laskavou spolupráci děkujeme Xenii Justus, MA a Johannu Faltermeierovi, MBA (Fakultät Betriebswirtschaft Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg, Německo), kteří nám laskavě pomohli s dotazníkovým šetřením.

Za pomoc v knihovnách a s rešeršemi tisku děkujeme pomocným vědeckým silám Karlu Možíšovi a Kamilu Lieblovi (Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích) a sekretáři Katedry managementu Bc. Michalu Šutovi (Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích). Za pomoc s administrací projektu děkujeme Ing. Vendule Velkové a Ing. Michalu Ruschakovi z Vysoké školy technické a ekonomické v Českých Budějovicích. Za pomoc s heuristikou v německých knihovnách a za úpravu seznamu pramenů a literatury jsme zavázáni díkem Mgr. Martinu Klementovi (Filozofická fakulta Univerzity Karlovy v Praze). Za pomoc s heuristikou v rakouských knihovnách a za překlady některých materiálů patří náš dík Livii Stellnerové, BA (Universität Wien) a za jazykovou korekturu a všestrannou pomoc s ediční přípravou PhDr. Šárce Stellnerové (Goethe-Institut Prag).

Za pečlivý recenzní posudek jsme zavázáni díkem RNDr. Václavu Novákovi, Ph.D. (Fakulta sociálně ekonomická Univerzity J. E. Purkyně v Ústí nad Labem) a PhDr. Pavlu Szobimu, Ph.D. (Department of History and Civilization, European University Institute, Florence).

I. Nezaměstnanost

Vycházíme z definice práce, podle níž vede práce k uspokojování jedné z nejdůležitějších lidských potřeb – spotřeby, a je proto středem zájmu jedince i společnosti. Na profesních trzích je práce prodávána jako výrobní faktor. Základním cílem hospodářské a sociální politiky v České republice i Spolkové republice Německo je co nejvyšší a produktivní zaměstnanost, kterou definujeme jako podíl počtu zaměstnaných na počtu všech ekonomicky aktivních patnáctiletých osob a starších. Proto vlády v současné době usilují o rovnováhu mezi nabídkou pracovních míst a poptávkou po nich, využití pracovních sil produktivním způsobem a zajištění práva na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav či věk. Problémem ve smíšených ekonomikách je kompromis mezi svobodným tržním mechanismem a příjmovou rovností. Tento zvolený model správy ekonomik v Evropě je spojen s četnými problémy na trhu práce. V ekonomické analýze státních politik trhu práce tedy neřešíme problém sociálního zabezpečení a příjmové rovnosti, ale ekonomickou či finanční stránku věci.

Mareš (2002) uvedl definici nezaměstnanosti platnou v Evropské unii, která za ně považuje osoby: „za 1. bez placeného zaměstnání (v některých případech pracující, ale jen malý počet hodin, pod stanoveným limitem), které jsou za 2. registrované na úřadech práce, za 3. hledají práci a za 4. jsou schopny a ochotny ihned do ní nastoupit“ (s. 18). Tato definice je přesvědčivá, protože za účastníka trhu práce považuje toho, kdo se chce trhu účastnit a jehož nabídka (hodiny práce) je smysluplná (odpovídající mzda kvalifikaci). Uchazeči, kteří nehledají práci, nebo nejsou ochotni přijmout práci za odpovídající mzdu své kvalifikaci, či

začít podnikat na vlastní pěst, nejsou účastníky trhu práce. V současné době prohlubuje nezaměstnanost úpadek tradiční průmyslové výroby ve prospěch služeb, dále také zavádění nových technologií a vzestup sdílené ekonomiky, vzrůstající mezinárodní konkurence, pokles podílu regionálních trhů na světovém obchodu (Chaudhuri, Biswas 2016; Netšunajev, Glass 2017).

Mezi hlavní příčiny vzniku nezaměstnanosti patří dynamika ekonomiky, střídání hospodářských cyklů, strukturální změny, státní zásahy na trhu práce, demografické vlivy, imobilita pracovní síly, výše inflace, mzdová politika, nepružnost mezd a chování odborů, ale i relativní chudoba, životní styl a zdraví obyvatelstva. Jde o ukazatel subjektivní míry chudoby. Jedinec může být objektivně považován za neohroženého chudobou, například dosahuje-li příjmu 15 000,- Kč čistého měsíčně, avšak tento jedinec se bude považovat za chudého vzhledem ke svému okolí.

Dle ekonomické teorie může nezaměstnanost ve speciálních případech zapříčinit i minimální mzda, a to je-li vyšší než tržní, takže nabídka práce (například nízkokvalifikovaní uchazeči) převyšuje poptávku (regulovaný plat prodáváče) a někteří lidé se na trhu práce neuplatní (firmy hledají levnější řešení, například samoobslužné pokladny). Sociálně nejslabší vrstvy společnosti poté nemohou najít práci, protože jejich mezní produkt práce odpovídající ceně práce je nižší než zákonem stanovená minimální mzda. Pokud klesne minimální mzda pod průměrnou mzdu, je její význam nulový.

Na vzniku nezaměstnanosti a nižší produktivitě práce se odráží také vysoké zdanění, neboť zvýšenou námahu nedoprovází odpovídající výdělek. Pracovníci poté reagují na snižování čisté mzdy omezením pracovní aktivity, setrváním v nezaměstnanosti a pobíráním dávek nebo odchodem za prací do zahraničí (Novák et al. 2016; Henzel a Engelhardt 2014).

Přístup státu k trhu práce zahrnuje veškeré politiky, instituce a právní normy zaměřené na ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Nejsou to jen viditelné politiky zaměstnanosti (nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, pasivní politiky zaměstnanosti a politiky státní sociální podpory),

primární instituce (úřady práce a ministerstva práce a sociálních věcí) a základní právní normy (zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a zákoník práce), ale též politiky, které se týkají vzdělanosti, inovací, struktury hospodářství a zdravotního stavu ekonomicky aktivních obyvatel. Politika trhu práce v takto širokém pojetí zahrnuje jak lidský faktor, tak firmy, instituce ve veřejném sektoru i související regionální strukturu hospodářství (Ministerstvo práce a sociálních věcí 2014). Z pohledu politické ekonomie můžeme analyzovat trh práce i jako trh investic do lidského kapitálu (Bonoli 2010).

Ve 20. století převládala standardizovaná, specializovaná práce jako instituce dlouhodobého placeného zaměstnání (pracovního kontraktu) s jasně definovanou pracovní dobou a místem výkonu práce. Současně přinesla post-fordistická organizace výroby tzv. „třetí transformaci práce“, která zaujala zásadně nový postoj k flexibilizovaným formám práce, jinými slovy k nestandardním pracovním smlouvám. Ze zřetel časově flexibilních forem práce je zásadní množství odpracovaného času (celodenní práce, částečný úvazek, přesčasová práce) a specifická organizace pracovní doby (pružná pracovní doba, nepravidelná pracovní doba, konta pracovní doby, noční práce). Přestože v minulém století narostl počet časově omezených pracovních kontraktů (temporary work), převažuje do dnešních dnů forma dlouhodobého pracovního poměru. Ze zřetel prostorově flexibilní formy práce dochází k narušení jednoty místa výkonu práce a sídla (provozovny) zaměstnavatele. Především rozvoj a dostupnost moderních informačních a komunikačních technologií umožnil formy jako práce v místě bydliště pracovníka (homework), střídavá práce v místě bydliště a provozovně (sídle) zaměstnavatele, bez pevného pracovního místa (hotdesking). Specifickou formou je práce s využitím informačních technologií (teleworking) (Hamblin 1995; Accornero 2006; Chaudhuri, Biswas 2016; Netšunajev, Glass 2017).

Na německém trhu práce byly po znovusjednocení Německa velmi intenzivně prosazovány nestandardní pracovní smlouvy, čímž docházelo ke zvýšení zaměstnatelnosti skupin, jež v prostředí standardních pracovních kontraktů měly jen limitované možnosti pracovního

uplatnění. Německo se tak vydalo cestou aktivního postoje k flexibilním formám práce, provázené výraznějším zasahováním státu (Tisch, Wolff 2015; Wallace 2002).

Jiným přístupem je liberální postoj, který sice prosazuje flexibilní formy práce, ale bez náležitého silného regulačního rámce, takže zaměstnanci nepožívají na trhu práce příliš silné ochrany a odbory hrají marginální roli. Třetím přístupem – negativním – je odpor vůči nestandardním formám práce v prostředí s nízkou mírou nezaměstnanosti a nedostatečnou liberalizací na trhu práce. Tento rigidní pracovně právní systém ovšem silně podporuje neformální a šedou ekonomiku (Chaudhuri, Biswas 2016; Netšunajev, Glass 2017).

Na negativní projevy na trhu práce – vysoká nezaměstnanost a chudoba – reaguje sociální politika souborem aktivit, nástrojů a opatření, hlavně sociálními dávkami a pojištěním a zabezpečením v nezaměstnanosti. Režimy sociálního zabezpečení, respektive sociální systémy se vztahují podle Myanta a Drahokoupila (2013) „*k institucím, formálním i neformálním, které chrání proti událostem v životním cyklu a rizikům pracovního trhu, regulují zaměstnanost a účast na pracovním trhu a organizují distribuci zdrojů. V širším slova smyslu zahrnují také ekonomickou politiku, která utváří podstavu a úroveň zaměstnanosti*“ (s. 285).

Také Česká republika vynakládá zdroje na boj proti nezaměstnanosti, konkrétně na preventivní opatření na trhu práce (aktivní politika zaměstnanosti, spolufinancování programů Evropské unie), dále na příspěvky na sociální důsledky restrukturalizace a zaměstnávání zdravotně postižených občanů (Hančlová, Šimek 2014). Podle platných právních předpisů se v současnosti poskytuje podpora v nezaměstnanosti maximálně jeden rok a její výše je limitována 2,5násobkem životního minima jednotlivce. Nárok na ni má podle zákona o zaměstnanosti v současnosti uchazeč o zaměstnání, který v rozhodném období získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň dvanácti měsíců, požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u níž je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a není poživitelem starobního důchodu (Ministerstvo práce a sociálních věcí 2016).

Nezaměstnanost patří vedle výkonu ekonomiky a inflace ke klíčovým ukazatelům, podle nichž se stanovuje ekonomická úroveň zemí a z nichž se vychází při formulování různých politik a programů Evropské unie. Nezaměstnanost definujeme jako stav na trhu práce, kdy část populace není schopna nebo ochotna najít si placené zaměstnání. Rozlišujeme několik druhů a složek nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost nastává, když nezaměstnaný nemá práci déle než jeden rok. Frikční nezaměstnanost („dobrovolná“) se objevuje, když se lidé přesouvají mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu, například po absolvování školy nebo přestěhování do jiného města (Novák et al. 2016).

Cyklická nezaměstnanost vzniká v období hospodářské recese, kdy jsou pracovníci propouštěni v důsledku útlumu agregátní poptávky. Tato nezaměstnanost se tedy týká nejvíce postradatelných zaměstnanců, kteří mají na trhu práce velkou konkurenci. Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících, kdy se určité sektory rozvíjejí, zatímco jiné upadají. Může trvat i několik let, nejúčinnějším nástrojem se jeví rekvalifikace pracovníků. Na tyto změny by se měla zaměřovat i státní politika v oblasti středoškolského a vysokoškolského vzdělávání. Dále se stanovuje celková nezaměstnanost, která se může členit na a) opakovanou nezaměstnanost, kdy pracovníci přijdou o zaměstnání opakovaně, b) dlouhodobou nezaměstnanost, která trvá déle než šest měsíců, popřípadě než jeden rok, c) krátkodobou nezaměstnanost v rozmezí do půl nebo jednoho roku (Novák et al. 2016).

Podle Hlavatého (2007) vystihuje ekonomický stav společnosti lépe dlouhodobá nezaměstnanost než celková nezaměstnanost, kterou může snáze krátkodobě ovlivnit hospodářská politika státu. Ekonomové pracují rovněž s termínem dobrovolná nezaměstnanost, jež se týká lidí, kteří by mohli najít práci za tržní cenu, jež se jim ale zdá příliš nízká, proto raději nepracují a hledají lepší pracovní příležitost nebo si zvyšují kvalifikaci. Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká, když lidé práci hledají, ale nemohou ji najít, a to ani při odpovídající rezervační ceně a často ani při nižší mzdové sazbě, jelikož jim stát upírá právo pracovat za

nižší mzdu, než je mzda minimální. V případě strukturální nezaměstnanosti bývá na profesním trhu práce přebytek kvalifikovaných pracovníků. Na takovém trhu pak vzniká nerovnováha a zaměstnavatelé čelí bariéře (uvádí se například mzdová regulace nebo odborové kolektivní smlouvy), která jim brání flexibilně najímat pracovníky za nižší mzdu a zároveň je rekvalifikovat. Tzv. skrytá nezaměstnanost se týká neregistrovaných nezaměstnaných. Uvádějí se též tzv. odrazení nezaměstnaní, kteří by práci přijali, ale aktivně ji nehledají (Novák et al. 2016).

V ekonomii se pro monitoring nezaměstnanosti stanovuje její přirozená míra. Je to dlouhodobě udržitelná míra nezaměstnanosti odpovídající potenciálnímu produktu, který je postaven na dlouhodobě efektivnímu využití aktivně nabízených výrobních faktorů na agregátním trhu ekonomiky. Standardně se nezaměstnanost stanovuje jako podíl nezaměstnaných na pracovní síle, nebo také jako počet nezaměstnaných vydělený ekonomicky aktivním obyvatelstvem v procentech.

V České republice jsou zjišťovány dvě míry nezaměstnanosti – obecná a registrovaná. Obecná je stanovena Českým statistickým úřadem na základě výběrového šetření pracovních sil z reprezentativního vzorku společnosti. Registrovanou vypočítává Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky na základě údajů úřadů práce, přičemž bere v potaz dosažitelné uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni, mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání, nejsou v pracovní neschopnosti, nejsou zařazeni do rekvalifikačních kursů a nevykonávají krátkodobé zaměstnání. V současnosti se stanovuje taktéž míra zaměstnanosti určité skupiny (podle věku, pohlaví, vzdělání ap.) jako podíl zaměstnaných ke všem osobám z dané skupiny.

V Německu se také sleduje míra registrované nezaměstnanosti (Arbeitslosigkeit), která monitoruje počet uchazečů zapsaných na úřadu práce. Také se využívá koncept měření pomocí výběrového šetření pracovních sil dle metodiky ILO (Mezinárodní organizace práce), což je obecná míra nezaměstnanosti.

O důsledcích nízké míry nezaměstnanosti napsali Frýdmanová a Janáček (1997), že *„kladně lze hodnotit skutečnost, že stát není zatížen vysokými výdaji na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti. V ekonomice je zachován sociální smír, a není tak ohroženo dokončení transformačních procesů. Zřetelným negativním důsledkem je rychlejší růst mezd, který vede k inflačním tlakům v ekonomice“* (s. 5). Vysoká míra nezaměstnanosti má mnoho negativních důsledků, vede k nárůstu státních výdajů na příspěvky v nezaměstnanosti a sociální dávky, zvyšování drobné kriminality, zadlužování domácností, psychickým dopadům nezaměstnanosti na jednotlivce, nárůstu vlivu extremistických politických stran, a tím i k destabilizaci politické situace (Chaudhuri, Biswas 2016; Netšunajev, Glass 2017).

Nezaměstnaností se zabývají všechny ekonomické školy (Svoboda 2014). Představitelé klasické ekonomie, jako anglický politický ekonom John Stuart Mill, britský ekonom Alfred Marshall či jeho žák a nástupce Arthur Cecil Pigou, stavěli svou analýzu na předpokladu svobodné tržní ekonomiky a existenci dokonale pružných mezd, které způsobují vyčištění trhu, tedy na existenci pouze dobrovolné nezaměstnanosti. S nedobrovolnou nezaměstnaností, kterou by způsobil například stát nebo odbory, ve svých teoriích nepočítali. Někteří z nich používali model smíšené ekonomiky a analyzovali externalitu a vládní selhání, avšak jejich přístup lze označit za svobodně-tržní. Nezaměstnanost je podle nich *„výrazem krátkodobé nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce, kterou tržní mechanismus prostřednictvím 'neviditelné ruky' po uplynutí určitého období přizpůsobování se poptávky a nabídky opět odstraní“* (Mareš 2002, s. 28). Tzv. „neviditelná ruka trhu“ je pojem, kterým označujeme schopnost tržního a cenového mechanismu vyrovnat nesoulad mezi nabídkou a poptávkou, tedy motivovat aktivní účastníky trhu práce, aby přizpůsobili své chování. Marxisté jsou přesvědčeni, že pracovní síla je vykořisťována, vytlačována a také nahrazována stroji, takže nezaměstnanost vzniká vlivem urychlení technického a technologického vývoje ve výrobě umožněné centralizací kapitálu (Stellner 2008).

Britský ekonom, baron John M. Keynes neodmítal zcela tezi, že mzdy nejsou v dlouhém období dostatečně pružné, nicméně hlavní příčinu nezaměstnanosti spatřoval v nedostatečné agregátní poptávce. Předpokládal, že pokud zaměstnavatelé sníží zaměstnancům mzdy, sníží se současně i jejich koupěschopnost. Pokud to udělají všichni zaměstnavatelé, sníží se i celková agregátní poptávka po zboží. Poté budou dosahovat nižších zisků a budou muset opět propouštět. Z této „spirály“ není bez vnější pomoci státu úniku. Keynes tvrdil, že pro plnou zaměstnanost potřebuje společnost dosahovat určité výše agregátní poptávky, pokud se tak nestane, vzniká zmíněná spirála nezaměstnanosti. Tu lze odvrátit značným přísunem peněz do ekonomiky a podporou agregátní poptávky bezprostředně ze státního rozpočtu (Novák et al. 2016).

S trhem práce je v ekonomické analýze spojen i pojem Phillipsova křivka, která postuluje nepřímou úměru mezi nezaměstnaností a inflací. Z toho vyplývá, že pokud se stát snaží krátkodobě o snížení inflace, musí počítat s růstem nezaměstnanosti. Arthur M. Okun vytvořil na základě empirického pozorování časových řad tzv. Okunův zákon o závislosti rozdílu mezi skutečným a potenciálním produktem na rozdílu skutečné a přirozené míry nezaměstnanosti (Roberts 1995).

Americký ekonom a nositel Nobelovy ceny za ekonomii, Milton Friedman (1993) viděl příčinu vzniku nezaměstnanosti v nepružných mzdových sazbách, na které negativně působí státní zásahy státu i odborů. Friedman také upřesnil, že nezaměstnanost nelze dlouhodobě snižovat za cenu inflace, neboť při zvyšování inflace roste tlak zaměstnanců na zvyšování mezd a zároveň se v delším časovém období zvyšuje procento očekávané inflace. Dlouhodobá Phillipsova křivka se pak logicky stabilizuje v místě přirozené míry nezaměstnanosti.

Rakouská škola odmítla Keynesovo pojetí nezaměstnanosti a extrémní verze agregátní poptávky. Její představitelé zastávají názor, že zvyšování objemu peněz vede pouze ke zvýšení míry inflace a poklesu kupní síly peněz, proto považují mj. státní peníze za nevhodné, místo toho navrhují jako řešení nevěrohodnosti státních měn soukromé peníze. Přirozená míra nezaměstnanosti podle nich pouze reflektuje danou

úroveň technologií, individuálních preferencí a hereditárních schopností (Šíma 2000).

V současnosti inklinuje hospodářská politika v USA a Evropské unii ke keynesiánským metodám. Skála (2010) o nové keynesiánské makroekonomii uvedl, že „*odmítá paradigma dokonale konkurenčních trhů a flexibilních mezd i cen. Předmětem jejího zkoumání jsou tržní nedokonalosti (například teorie efektivních mezd), které způsobují nedobrovolnou nezaměstnanost a zároveň se snaží odhalit reálné důvody pro nepružné ceny a mzdy*“ (s. 13–14). Tyto metody se jednak vyučují na ekonomických školách a jednak mají blíže k ekonomikám smíšeného typu, kde je tržní mechanismus potlačen tržními a cenovými regulacemi a veřejný sektor se podílí vysokou měrou na HDP státu.

Strategií českého Ministerstva práce a sociálních věcí (2014) jsou tradiční politiky zaměstnanosti, které se zaměřují na boj s nezaměstnaností uchazečů pomocí nástrojů tzv. aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Jde o usnadnění vstupu uchazečů na trh práce s důrazem na dlouhodobě nezaměstnané, ženy po mateřské dovolené, mladistvé, osoby znevýhodněné zdravotně, migranty či jiné sociální minority, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni. Mezi priority České republiky patří i politiky regionálního rozvoje, investiční pobídky, firemní vzdělávání a programy na podporu firemních investic a inovací.

Ekonomický výzkum často rozděluje trh práce na primární a sekundární. Na primárním trhu práce existují lepší pracovní podmínky a vyšší mzdy. Zaměstnanci, kteří uspějí na primárním trhu práce, nemají v případě ztráty zaměstnání zpravidla větší problémy najít novou práci. Pracovní místa na sekundárním trhu nenabízejí pracovníkům ani výhodné pracovní podmínky, ani vysoké mzdy. Pracovníci z tohoto trhu práce jsou kvůli vysoké konkurenci na nabídkové straně profesního trhu snadno nahraditelní a pro firmu nepředstavují strategický výrobní faktor. Proto se opětovaně stávají nezaměstnanými a je pro ně z různých důvodů (základní vzdělání, zadlužení, psychologická deprivace) velmi problematické zvýšit si kvalifikaci a proniknout na primární trh práce (Mareš 2002).

V rámci trhu práce lze také rozlišovat formální, tj. legální a neformální, tj. nelegální práci nebo tzv. šedou zónu trhu práce, která není jasně vymezena regulací. Formální je tedy oficiální a státní správou kontrolovaný trh. Neformální není pod kontrolou státní správy a je tvořen tzv. šedou a černou ekonomikou.

Další pohled na trh práce je pomocí kvazi-trhů. Tento koncept se opírá o empirická pozorování role státu v ekonomice od konce osmdesátých let 20. století. postupně přestal být současně finančníkem a poskytovatelem služeb. Soutěž na trzích s veřejnými zakázkami se uměle inscenuje a není postaven na tržním principu (Le Grand 1991).

II. Nástroje trhu práce

Státní správa a samospráva, zaměstnavatelé, zaměstnanci a odbory jsou hlavní představitelé analýzy nástrojů trhu práce. Stát usiluje v rámci tzv. politiky zaměstnanosti o soulad mezi nabídkou a poptávkou po práci, o účinné využívání zdrojů a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Stát působí na trh práce prostřednictvím veřejných rozpočtů, a to výdaji i příjmy, tj. daňovou politikou a povinnými odvody (Rašovec 2014). Prostřednictvím například regulačních opatření, hygienických opatření, bezpečnosti práce, licencí či registrací chrání vnitřní trh a hlídá kvalitu poskytovaných služeb.

Evropské státy usilují především o kvalitní zajištění a podporu přípravy adaptabilní pracovní síly, rozvíjejí infrastrukturu trhu práce a zabezpečují informační i rekvalifikační služby, podporují vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil. V rámci sociálního zabezpečení se dále snaží zajistit sociálně přijatelné podmínky pro občany, kteří se dočasně stali nezaměstnanými, přičemž usiluje o jejich navrácení na trh práce (Jírová 2001).

Úřady práce působí v oblasti státní politiky zaměstnanosti a zprostředkovávají zaměstnání pro uchazeče bezplatně. Naopak agentury práce zprostředkování zaměstnání za úplatu a za účelem dosažení zisku. V této souvislosti je ovšem potřeba zdůraznit, že se zprostředkovatelská provize účtuje poptávajícím firmám, nebo se rozděluje mezi poptávajícího a nabízejícího.

Vláda používá pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti: *„Role politik zaměstnanosti je sice z hlediska oživení pouze doplňková k makroekonomickým zásahům, ale zmírňuje dopad krize na pracovní sílu, omezuje prodlevu mezi odezněním recese a oživením na trhu práce a napomáhá celkové pružnosti trhu práce a připravenosti pracovní síly na změny“* (Z výsledků 2014). Státní pasivní politika zaměstnanosti

využívá přímého vyplácení státních financí. Tato zmírňuje dopad nezaměstnanosti vyplácením pojistného plnění (dávek v nezaměstnanosti) či jakýchkoli jiných dávek, které mají ztrátu pracovního místa kompenzovat. Státní aktivní politika zaměstnanosti požaduje po příjemcích podpory určité plnění povinností a aktivitu na trhu práce. Dle platné právní úpravy vzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeči o zaměstnání, který v rozhodném období vykonával zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti v délce alespoň dvanáct měsíců, požádal úřad práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří v Evropě převážně rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, absolventská a praktikantská místa, poradenské služby úřadů práce (zlepšování informací o volných pracovních místech), příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, chráněné dílny a pracoviště pro občany se změněnou pracovní schopností, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, investiční pobídky a speciální nástroje evropských fondů. Dále se realizují stipendijní programy pro studenty, programy získání znalostí v oblasti cizích jazyků, firemní mateřské školy na podporu mladých matek s možností dřívějšího návratu do organizace z rodičovské dovolené. Součástí je také bilanční a pracovní diagnostika pro určení souladu mezi schopnostmi a pracovním potenciálem jedince a reálností uplatnění na trhu práce (Novák et al. 2016).

Mezi nejdůležitější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Evropě patří rekvalifikace. Ta se v českém trhu práce definuje jako získání nové kvalifikace nebo rozšíření dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Investiční pobídky se realizovaly hmotnou podporou tvorby nových pracovních míst a částečnou náhradou nákladů na rekvalifikace a další odborné vzdělávání zaměstnanců poskytovaných na základě zákona (č. 72/2000 Sb.). Veřejně prospěšné práce jsou

časově omezené pracovní příležitosti, které využívají hlavně obtížně umístitelní uchazeči o zaměstnání. Jedná se také o prostředek hrozby v tzv. systému flexikurity, kdy uchazeči pod hrozbou uplynutí lhůty podpory intenzivně hledají práci, jen aby nemuseli nastoupit často náročné veřejně prospěšné práce (úklid pláží, veřejných prostranství apod.). Společensky účelná pracovní místa vznikají tak, že uchazečům o zaměstnání se například poskytuje příspěvek za účelem zahájení samostatně výdělečné činnosti, příspěvek firmě na nákup vybavení souvisejícího se zřízením pracovního místa, nebo dočasná odvodová úleva při zaměstnání uchazeče na dobu neurčitou. Dotování pracovních míst v chráněných dílnách a pracovištích je opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (Novák et al. 2016).

Aktivní politika zaměstnanosti může zefektivnit proces hledání nového pracovního místa. Jejím cílem je účinný boj se strukturální, cyklickou i frikční nezaměstnaností. Dalším potenciálním pozitivním efektem aktivní politiky zaměstnanosti je podpora transferu pracovní síly ze stagnujících odvětví s nízkou produktivitou do expandujících odvětví s vysokou produktivitou.

Účinek programů aktivní politiky zaměstnanosti ale snižuje efekt mrtvé váhy, což znamená, že část uchazečů o zaměstnání může nalézt zaměstnání i bez pomoci úřadu práce. Tento účinek dále snižuje substituční efekt. Firmy přijímají uchazeče, kteří jim přinesou například daňovou úlevu nebo dotaci, tím jsou vytlačeni uchazeči, kteří nejsou do programů zapojeni. V této souvislosti je nutné zmínit též efekt vytlačení na trhu statků. Firmy, jež dostávají v rámci aktivní politiky zaměstnanosti dotaci na mzdy, díky ní získávají nákladovou výhodu na trhu boží a služeb oproti firmám neúčastnících se programu, čímž zvyšují svůj tržní podíl a vytlačují firmy, které této výhody nevyužívají (Tvrdoň 2008). Tzv. efekt sbírání smetany (creaming-off) pak popisuje stav, kdy při umísťování do programů aktivní politiky zaměstnanosti jsou upřednostňováni schopnější uchazeči o zaměstnání před těmi, kteří tuto pomoci skutečně potřebují (Sirovátka et al. 2006).

Česká republika využívá v současné době projekty financované z prostředků Evropského sociálního fondu (ESF), které byly v roce 2014

čerpány na základě operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost programovacího období 2007–2013 (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Analýza 2014). Další formou politiky zaměstnanosti v rámci Evropské unie, jichž se účastní Česká republika, jsou teritoriální pakty (Homolová a Hloušek 2012).

V současnosti se Evropská unie soustřeďuje na růst podporující začlenění a zaměstnanost, tvořící součást Strategie Evropa 2020 (Promberger, Marinoudi a Martin 2016). Jejím cílem je neopakovat selhání Lisabonské strategie a vymanit 20 milionů Evropanů z nebezpečí chudoby. Cílem je dosáhnout 75procentní zaměstnanosti ve věkové skupině 20–64 let do roku 2020, a to prostřednictvím programů Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa, Mládež v pohybu a Evropská platforma pro boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení (Evropská komise 2010).

Analýzou výsledků státní politiky zaměstnanosti v roce 2016 v České republice zjistíme, že v rámci aktivní politiky zaměstnanosti bylo vytvořeno celkem 49 183 nových pracovních míst, což představuje vůči roku 2015 pokles o 44,9 procent. Z celkového počtu nových pracovních míst se jednalo především o společensky účelná pracovní místa – 27 208, na druhém místě pak veřejně prospěšná místa – 21 137. V rámci chráněných pracovních míst, včetně samostatné výdělečné činnosti osob se zdravotním postižením, bylo zřízeno 838 míst. Na rekvalifikace bylo celkem zařazeno 22 548 osob (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 2017).

V rámci analýzy přístupu významných politiků k efektivnosti nástrojů státní politiky zaměstnanosti Vokoun a Stellner požádali v knize Nováka et al. (2016) o vyplnění dotazníku celkem 59 politiků a úředníků. Ti v době ekonomické transformace působili na významných pozicích (premiér České republiky, ministr práce a sociálních věcí, náměstek ministra práce a sociálních věcí, ministr pro místní rozvoj, hejtman či ředitel sekce krajských poboček úřadu práce). Z výsledků dotazování vyplynulo, že tito činitelé nedostávali ideální zpětnou vazbu o problémech na trhu práce. Zkušenost s trhem práce získali dotazovaní samostudiem, z vlastní podnikatelské či akademické činnosti a

z působení ve státní správě. Při tvorbě politik zaměstnanosti se inspirovali většinou z dokumentů Evropské unie a české i zahraniční odborné literatury. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti ze státního rozpočtu percipovali všichni s výjimkou dvou jako dostačující. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti ze státního rozpočtu označovali také jako dostačující. Z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti považovali za užitečné zejména veřejně prospěšné práce a rekvalifikace. Na otázku, zda byly stát vytvořil dostatečné podmínky pro to, aby struktura vystudovaných oborů na středních a vysokých školách odpovídala požadavkům trhu, odpověděla většina spíše negativně. Za nejméně prospěšný nástroj státní politiky zaměstnanosti označili špatně vybrané investiční pobídky. Jako problematický nástroj většina dotazovaných označila dotace na vytvoření nového pracovního místa, neboť hrubě narušuje rovné podmínky na trhu práce a zároveň zvyšuje administrativní zátěž podnikatelských subjektů. Výplata dávek přispívá dle jejich výpovědí k podpoře sociálních pastí, pokud nejsou spojeny například s rekvalifikací nebo veřejně prospěšnou prací. K pasivní politice zaměstnanosti se staví většina respondentů neutrálně.

III. Efektivita politik zaměstnanosti v Evropě

Státní politiky zaměstnanosti v Evropě mohou negativně ovlivnit motivaci uchazečů aktivně participovat na trhu práce, neboť někteří se raději rozhodnou žít ze štědrých dávek (Flek a Večerník 2005), než aby pracovali, a přestanou se aktivně zajímat o trh práce. V důsledku toho se zvyšuje role šedé a černé ekonomiky, což vede k daňovým únikům (Slemrod 2007). Štědrý sociální stát provázejí i negativní jevy jako šedá ekonomika, nedovolené podnikání, práce na černo a daňové úniky, které se vyskytují bez ohledu na vyspělost dané země (Gërghani a Schram 2006). Zásadním neúspěchem evropských státních politik zaměstnanosti je tzv. Lisabonská strategie, a to zejména proto, že stanovila nereálné cíle. Produktivita práce se nezvýšila ani po jejich revizi (Promberger, Marinoudi a Martin 2016). Dále se ukazuje, že velikost zdanění firem v Evropě a zdanění práce v nových členských zemích Evropské unie nepřispívá k vyšší míře zaměstnanosti (Fialová a Schneider 2009).

Státní politiky zaměstnanosti v Německu měly na trh práce rozporuplný dopad. V devadesátých letech 20. století zvýšily programy rekvalifikace šance na zaměstnanost a vyšší výdělků. Zároveň se však ukázalo, že šlo o krátkodobý efekt, a to zejména pro uchazeče mužského pohlaví (Lechner, Miquel a Wunsch 2007) na území bývalé Německé demokratické republiky. Podle jiného výzkumu (Bergmann, Fitzenberger a Speckesser 2009) měly rekvalifikace téměř nulový efekt a nepomohly uchazečům získat pracovní místa. Hodnocení politik zaměstnanosti v Německu v letech 2000 a 2001 vykazuje jak ekonomickou neefektivnost, tak nesignifikantní výsledky programů, a to bohužel jak pro západní, tak východní části Německa. Dle výsledků analýzy se šance uchazečů účastnících se programů státní politiky zaměstnanosti paradoxně dokonce zhoršila (Hujer a Thomsen 2010).

Programy aktivní politiky zaměstnanosti, které se realizovaly na území bývalé NDR v letech 1998–2005, nepřispěly k vyšší zaměstnanosti účastníků (Lechner a Wunsch 2009). Ani rakouské programy aktivní politiky zaměstnanosti neměly dle výzkumu Lechnera a Wiehlera (2011) téměř žádný efekt na zaměstnanost uchazečů. Též aktivní politiky zaměstnanosti realizované od roku 1997 ve Skotsku naprosto selhaly. Bohužel se nepodařilo snížit riziko nezaměstnanosti uchazečů, které se ukázalo generačně specifické a perzistentní, neboť nástroje státní politiky zaměstnanosti nebyly na tuto skutečnost připraveny, proto nedokázaly zvýšit pravděpodobnost, že uchazeči o zaměstnání práci skutečně najdou (Adams a Thomas 2007).

Rumunská zkušenost s programy státní politiky zaměstnanosti ukazuje, že programy rekvalifikací, podpory živnostníků, veřejně prospěšné práce a podpora v nezaměstnanosti ekonomickou situaci účastníků krátkodobě zlepšily, avšak pro trh práce (zaměstnanost, nezaměstnanost, dlouhodobost efektu nástrojů státní politiky zaměstnanosti) nejsou výsledky jednoznačné. Program veřejně prospěšných prací selhal. Úspěchu v programech aktivní politiky zaměstnanosti dosahovali spíše vysoce kvalifikovaní uchazeči, kteří by si pracovní místo našli i sami bez pomoci státních institucí (Rodríguez–Planas a Jacob 2010).

Ve Velké Británii představuje od roku 2010 trvající pokles reálných mezd zásadní problém. Jako jeho příčiny označuje Grady (2017) neoliberální státní regulaci trhu, která velkým podnikům usnadnila snižování mezd a nefunkční programy aktivní politiky trhu práce. Negativní dopad na reálné mzdy mělo zavedení tzv. nulahodinové smlouvy („Zero Hour Contracts“), která nemá definovaný rozsah odpracovaných hodin, zaměstnanec má právo nepřijmout nabízenou práci a zaměstnavatel není povinen nabízet minimální počty hodin práce. Grady poukazuje také na fakt, že neoliberalismus dovedl Velkou Británii ke smíšenému typu ekonomiky založené na silné pozici státního sektoru a regulaci trhů, jimž dominuje problematický finanční sektor. Aktivní politiky trhu práce nejsou úspěšné, a to i podle analýz samotných státních orgánů. Bohužel se často jen mění jejich názvy, avšak

nikdo si neklade otázku, proč je stále provozovat. Jediným výsledkem těchto programů je přinutit pracovníky, aby krátkodobě přijali špatně placenou práci (Grady 2017).

Mezi oblíbené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Evropě patří rekvalifikace, a to i navzdory jejich sporné účinnosti. Lorentzen a Dahl (2005) uvádějí, že v Norsku mají rekvalifikace pozitivní dopad na rozdíl od ostatních programů zaměstnanosti na registrovanou nezaměstnanost. Avšak ne každý program byl dle Ronsena a Skardhamara (2009) efektivní. Šlo o to, že ne každá skupina uchazečů byla úspěšně umístěna zpět na trh práce. Pravděpodobnost návratu totiž silně závisela na věku a vzdělání uchazečů. Účast neměla efekt u osob s vysokou kvalifikací a u osob s velmi nízkou kvalifikací. Negativní dopad byl pozorován u imigrantů, mladých a například u matek samoživitelek. Podle výsledků analýzy trhu práce na Slovensku se rekvalifikace ukázaly jako zcela neefektivní nástroj v devadesátých letech 20. století (Štefánik 2014). Naopak v Polsku rekvalifikační programy pro nezaměstnané přinesly krátkodobý efekt (Kluve, Lehmann a Schmidt 2008).

Kluve, Lehmann a Schmidt (2008) také poukázali na negativní efekt mzdových dotací, který snižuje pravděpodobnost uchazeče získat zaměstnání. Dále varují před substitučním efektem (vytlačení neparticipujících uchazečů) a konkurenční výhodou podporovaných firem (propouštění vlivem najímání nepodpořených zaměstnanců). V Evropě však nacházíme pozitivní i negativní dopady. Například ve Švýcarsku byly programy politiky zaměstnanosti v podobě dotace pro uchazeče na místo na dobu určitou vyhodnoceny jako neefektivní (Gerfin, Lechner a Steiger 2005). V Německu se podobná podpora v podobě mzdových dotací u uchazečů s velmi nízkou kvalifikací ukázala jako krátkodobě efektivní nástroj (Jaenichen a Stephan 2011). Přímá peněžní podpora založení živnostenského podnikání v Německu byla prospěšnější než ostatní programy aktivní politiky zaměstnanosti (Fertig, Schmidt a Schneider 2006). „Start-up“ programy obecně dosáhly vysoké efektivity oproti jiným programům státní politiky zaměstnanosti a zlepšily šance uchazečů na zvýšení osobního příjmu (Baumgartner a Caliendo 2008). Tyto efekty měly zároveň dlouhodobý charakter, neboť i po pěti letech

bylo přes 80 procent účastníků integrováno na trhu práce (Caliendo a Kuenn 2011).

Inovací mezi státními politikami zaměstnanosti v Evropě představuje dánský systém „flexicurity“ (spojení slov „flexibility“ a „security“). Jedná se o aktivizační politiku, která však až díky reformám v devadesátých letech 20. století přispěla ke snížení nezaměstnanosti (Andersen a Svarer 2007). Podstatou tohoto systému je značné omezení nároků na dávky v nezaměstnanosti a dávky státní sociální podpory a hrozba nemožnosti smlouvat o přiděleném pracovním místě, které často neodpovídá kvalifikaci uchazeče (například při najímání pracovníků pro úklid odpadků). Rosholm a Svarer (2008) pokračovali ve výzkumu efektu hrozby Andersena a Svarera (2007). Ukázalo se, že uchazeči jsou dokonce ochotni krátkodobě snížit svoji skutečnou cenu na trhu práce, jen aby nemuseli akceptovat nedůstojné podmínky programů aktivní politiky zaměstnanosti, které zároveň ukládají vysoké sankce za nedodržení podmínek.

Mezi další analyzované nástroje v Evropě patří minimální mzda, která nezvyšuje agregátní zaměstnanost ani nijak neovlivňuje agregátní nabídku práce, tj. ukazuje se, že v letech 1991 až 2006 neměla na zaměstnanost uchazečů v evropských zemích žádný vliv (Gottvald 2003; Oesch 2010; Novák et al. 2016). Minimální mzda je tradiční nástroj, který libertariánská větev ekonomické teorie považuje za společensky i ekonomicky škodlivý nástroj státní politiky zaměstnanosti. Minimální mzda totiž zakazuje zaměstnanci pracovat za nižší mzdu, takže vytváří „nedobrovolně“ nezaměstnané jedince. Ti si nejsou schopni vzhledem ke své situaci a schopnostem najít práci za mzdu, omezenou hranicí minimální mzdy. Tito jedinci mají poté často motivaci hledat si práci pouze v šedé ekonomice (Wawrosz, Heissler a Mach 2012). V posledních letech se ukazuje, že minimální mzda motivuje firmy nahrazovat lidskou práci stroji. Na pozice ohrožené minimální mzdou (prodavač) firmy raději umístí stroj, který je souhrnem ročních účetních nákladů levnější, než nízkokvalifikovaný zaměstnanec placený minimální mzdou.

Aktuální je i problematika dlouhodobě nezaměstnaných a nového nástroje koučinku. Autoři Van Landeghem, Corvers a de Grip (2017) poukazují na fakt, že státní politiky trhu práce nezkoumají příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti uchazečů o práci, nedělají průzkumy a nenavrhují efektivní nástroje, které by zamezily tomu, aby uchazeči o zaměstnání nespadli do pasti chudoby a dlouhodobé nezaměstnanosti. Navrhují zavést koučink pro uchazeče se základním vzděláním a velmi nízkou kvalifikací, a to na základě pozitivních zkušeností v Belgii. Dále ale dodávají, že koučování uchazečů (25–49 let) u středoškolsky vzdělaných a vysokoškolsky vzdělaných mělo nulový efekt (Van Landeghem, Corvers a de Grip 2017).

Nejnovější výzkum se zabývá státní politikou zaměstnanosti a její schopností reagovat na ekonomickou krizi, která započala v roce 2008. Dle Vlandase (2017) existují důkazy o vzájemném vztahu mezi rigidní pracovněprávní legislativou vyznačující se vysokou ochranou zaměstnanců a zaměstnanosti (tzv. Employment Protection Legislation) a horším vývojem v míře nezaměstnanosti. Na příkladu Francie s rigidní pracovně právní ochranou vysvětluje, proč tento vztah nebyl pozorován. Zdůvodňuje to tím, že ve Francii krize nedopadla na podniky tak tvrdě jako v okolních zemích, a to zejména díky silnému sociálnímu zabezpečení a pracovněprávní ochraně (Vlandas 2017). Negativní efekt se tak neodrazil přímo na trhu práce v podobě poklesu zaměstnanosti, nýbrž ve zvyšujícím se schodku státního rozpočtu.

IV. Vývoj nezaměstnanosti v České republice a efektivita politiky zaměstnanosti

Do poloviny devadesátých let 20. století nemusely vlády České republiky řešit problém s nezaměstnaností. Do té doby pokračující přezaměstnanost ve velkých podnicích negenerovala tlak na růst produktivity práce (Gottvald, Pedersen a Simek 1999). Tehdejší státní politika zaměstnanosti obsahovala mnoho sociálních dávek a podpor v nezaměstnanosti, které však problematiku nezaměstnanosti uchazečů na trhu práce v České republice nijak neřešily (Sirovátka a Mareš 2006a; Sirovátka a Mareš 2006b; Hančlová 2011). Přibližně od poloviny devadesátých let pak začala nezaměstnanost v České republice stoupat. Nadbytečných pracovníků se zbavovaly především velké zpracovatelské podniky a banky, které kupovaly nadnárodní společnosti. Tím začala růst role živnostenského podnikání a sektoru obchodu a služeb, kam se přesouvali uvolnění pracovníci i z primárního sektoru, kde se více uplatňovaly nové techniky a technologie.

Myant (2013) k rostoucí nezaměstnanosti uvedl, že v „*období mezi lety 1991 a 1997 poklesla celková zaměstnanost jen o 2,2 %. Nicméně nastala velká změna ve struktuře zaměstnanosti. Zaměstnanost v průmyslu poklesla o 17,1 %, v zemědělství dokonce o 48,6 %. Část průmyslu prosperovala, zatímco jiná část dokázala udržet zaměstnanost jen díky úvěrům*“ (s. 96). Sociální dávky byly dlouhodobě ukotveny na vyšší hladině než minimální mzda, čehož občané toho zneužívali. Například v roce 1996 z počtu 66 000 dlouhodobě nezaměstnaných zhruba 45 procent zájem o práci pouze předstíralo, aby získalo nárok na dávky sociální potřeby a zajištění sociálního i zdravotního pojištění (Fassmann 2007). Židek (2006) označil za problémové skupiny trhu práce

zvláště mladistvé, pracovníky bez kvalifikace, absolventy, ženy po mateřské dovolené a zdravotně postižené.

Sirovátka a Žižlavský (2002) došli k závěru, že dopad „*recese a díky ní zrychlené racionalizace a modernizace v letech 1997–1999 nebyl rovnoměrný v celé struktuře ekonomiky a v celé struktuře pracovní síly. Nejvíce byla poklesem zaměstnanosti zasazena tradiční odvětví – zemědělství, dobývání surovin, zpracovatelský průmysl, stavebnictví, doprava a spoje*“ (s. 420). Scheuer a Gitter (2001) příčiny nárůstu nezaměstnanosti viděli v nekompletní transformaci, neadekvátní finanční regulaci, štědrém systému sociálního blahobytu a omezené pracovní mobilitě. Problémem, který nikdo nebral vážně, byla i přetrvávající přezaměstnanost v některých podnicích (Jírová 2001; Arlt et al. 2006).

Palíšková (2014) identifikovala jako trvalý a nejzávažnější problém českého trhu práce strukturální nezaměstnanost. Příčinou dle ní byla zejména nevhodně nastavená státní politika zaměstnanosti. Vzhledem k relativně vysokým sociálním dávkám ve srovnání s minimální mzdou skutečně neměla poměrně velká část nezaměstnaných zájem hledat si zaměstnání. Flexibilitě trhu práce neprospěla ani opatření sociálnědemokratické vlády zvyšující regulaci trhu práce, například v podobě růstu minimální mzdy, regulace pracovní doby a přesčasů (Jackman 1994; Boeri a Terrell 2002; Novák et al. 2016).

V roce 2000 došlo k hospodářskému oživení a míra nezaměstnanosti poklesla z 9,0 procent (1999) na 8,3 procent (Sirovátka a Žižlavský 2002). Avšak další roky opět rostla, v roce 2002 stoupla míra nezaměstnanosti na 9,8 procent a v roce 2003 překročila hranici deseti procent, jelikož se naplno začaly projevovat důsledky restrukturalizace a štědré sociální politiky. Židek (2006) konstatoval, že dvě třetiny uchazečů o zaměstnání měly pouze základní vzdělání, největší šanci na uplatnění měly ze zbylé třetiny vysokoškolsky vzdělaní uchazeči.

Státní politika umisťování uchazečů o zaměstnání s nejnižším vzděláním zůstává trvalým problémem českého trhu práce. Ke konci roku 2016 činil podíl uchazečů se základním a nižším vzděláním 30 procent a podíl vyučených 36,8 procenta z celkového počtu uchazečů (Ministerstvo práce a sociálních věcí 2017).

Vstup České republiky do Evropské unie přinesl na jedné straně lepší pracovní podmínky pro zaměstnance, na straně druhé ale tvrdší podmínky a vyšší náklady pro zaměstnavatele (Magda, Marsden a Moriconi 2016). České firmy a organizace začaly čerpat dotace z operačních programů zaměřených na podnikání a inovace. V prvním období, v letech 2004–2006 například obdržely investice z rozpočtové kapitoly politiky soudržnosti ve výši 2,6 miliardy eur (Münich a Jurajda 2009; Wiesböck et al. 2016). Využily je především na zdokonalení dopravní infrastruktury a rozvodných sítí v sektoru energetiky, a dále na rozvoj technologicky náročných odvětví (high-tech a medium-tech). Nicméně se vyskytly i závažné problémy, konkrétně byly odhaleny velké nedostatky v administrativě (korupce) a kontrole operačních programů (plýtvání). Například se ukázalo, že prostředky z prvního období operačního programu (Operační program Průmysl a podnikání 2004–2006 a Operační program Podnikání a inovace 2007–2013) plynuly do znalostně a technicky nejméně náročných odvětví (28,6 procent), dále do odvětví středně náročných technicky i znalostně (37 procent) a pouhých 14 procent do high-tech a znalostně vysoce náročných odvětví (vyjma sektoru stavebnictví, odpadů a energetického průmyslu). V dalším programovém období 2007–2013 se podíl znalostně a technicky nenáročných odvětví zvýšil na 49,2 procent a podíl podpory high-tech a znalostně náročných odvětví se naopak snížil na 6,2 procent (Vokoun a Stellner 2016).

Dosavadní výzkum (Flek a Večerník 2005; Gerbery 2007; Tvrdoň 2008; Stephan 2008; Bukowski, Koloch a Lewandowski 2013) dochází k závěrům, že programy státní politiky zaměstnanosti v České republice mají slabý efekt. Výsledky rozsáhlé regresní analýzy prokázaly i přítomnost negativních efektů na míru celkové nezaměstnanosti (Kalíšková 2010), a to v případě rekvalifikačních programů, programů společensky účelných pracovních míst a vybraných programů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu.

Deregulační proces trhu s bydlením je hodnocen pozitivně i vzhledem k mobilitě pracovní síly. Naplnily se předpovědi ekonomů o neudržitelnosti této regulace a její škodlivosti. Nejčastěji tak ochotu

přestěhovat se za prací omezují rodinné, společenské a kulturní faktory (Vlček 2010). Proto politiky zaměřené na flexibilitu trhu práce v podobě motivačního příspěvku na přestěhování se za prací mohou pozitivně přispět ke zlepšení mobility na trhu práce, a podpořit tím hospodářský růst (Kahn 2012).

V rámci provedeného výzkumu Říha (2009) zjistil, že přínosné byly absolventské praxe, naopak rekvalifikace hodnotil negativně, protože ty dokonce pozici uchazečů na trhu práce zhoršily. Kladně komentoval dopad společensky účelných pracovních míst a pomoci při zahájení samostatné výdělečné činnosti, neutrálně se stavěl k účasti v programech veřejně prospěšných pracích a individuálních akčních plánech, kde je riziko nezaměstnanosti vlivem horších vlastností účastníků ve srovnání s ostatními účastníky programů aktivní politiky zaměstnanosti mnohem vyšší.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2015c) konstatuje, že aktivní politika zaměstnanosti *„výrazně přispěla k postupnému zlepšování situace na trhu práce, kdy se meziroční rozdíly počtu uchazečů o zaměstnání registrovaných na ÚP ČR postupně snižovaly a od června 2014 se začaly projevovat jejich meziroční úbytky, a zaměstnanost v České republice rostla. Podíl mladých uchazečů do 25 let na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se díky opatřením aktivní politiky zaměstnanosti meziročně snížil. Aktivní politika zaměstnanosti také přispěla k růstu volných pracovních míst, jejich průměrný počet v 1. pololetí 2014 meziročně vzrostl. Zlepšení situace na trhu práce v ČR lze doložit i mezinárodním porovnáním, kdy zejména míra nezaměstnanosti mladých do 25 let výrazně meziročně klesla. Celková míra nezaměstnanosti je v rámci zemí EU 28 dlouhodobě podprůměrná, ve 2. čtvrtletí 2014 zaujímala ČR 5. nejnižší hodnotu“* (s. 73). Toto prohlášení pouze popisuje agregátní ukazatele, avšak nehodnotí efektivnost daných programů ani nebere v potaz kritiku ze strany ekonomického výzkumu.

Vokoun svou analýzu (Novák et al. 2016) opřel o data, která poskytuje samo ministerstvo práce a sociálních věcí. Na jejich základě došel k závěru, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, pokud jsou vůbec účinné, pak jen krátkodobě. Jejich dopad na národní trhy práce je

v mnoha případech spíše nulový, či v mnoha ohledech dokonce i negativní (Novák et al. 2016). Pozitivní krátkodobý efekt byl pozorován u aktivní politiky zaměstnanosti zaměřené na zaměstnávání zdravotně postižených a u veřejně prospěšných prací. Ostatní nástroje, ať už na národní nebo regionální úrovni vybraných krajů, nevykazovaly kýžený pozitivní efekt na míru nezaměstnanosti. V rámci cliometrického přístupu (Vokoun 2013), byly ve stejné studii (Novák et al. 2016) odhaleny dlouhodobě negativní efekty nástrojů programů aktivní politiky zaměstnanosti. Jako statisticky významný byl pozorován přímo úměrný vztah mezi růstem míry nezaměstnanosti a růstem celkových výdajů na pasivní politiku nezaměstnanosti a státní politiku zaměstnanosti. V této analýze nebyl nalezen program aktivní politiky zaměstnanosti, který by přinesl českému trhu práce dlouhodobý prospěch.

Minimální mzda v České republice nemá nejmenší dopad na celkovou míru nezaměstnanosti (Pavelka, Skála a Čadil 2014). Nezaměstnaní v devadesátých letech minulého století dle Pavelky (2012) nebyli motivováni minimální mzdou, protože život z dávek jim poskytoval více peněz a volného času. Přesto se vliv minimální mzdy v daném období na agregátní úrovni neprojevil. Vokoun při své analýze (Novák et al. 2016) dopadů minimální mzdy na trh práce rovněž nenalezl statisticky významný vliv minimální mzdy, ani poměru minimální mzdy ke mzdě průměrné (či mediánové a decilové mzdě) na agregátní míru nezaměstnanosti. Avšak při zvýšení poměru minimální mzdy k decilu nejnižších mezd stoupala specifická míra nezaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných a nezaměstnaných žen. Minimální mzda způsobovala (statisticky Grangerova kauzalita) vyšší míru nezaměstnanosti.

V. Vývoj trhů práce v Jihočeském kraji

Region chápeme jako územněsprávní jednotku, jako území vymezené na základě společných znaků (Kern 1997). V České republice nesou regiony označení dle klasifikace CZ-NUTS (Nomenklatura územních statistických jednotek pro Českou republiku). Trhy práce jsou regionálně variabilní a kraje se liší jak strukturou trhu práce, tak způsoby řešení nezaměstnanosti (Peck 1996), což státní politika zaměstnanosti často nereflektuje. Frýdmanová a Janáček (1997) popisují souvislost mezi regionálními specifiky a dynamikou celkové míry nezaměstnanosti. Uvedli, že *„regionální charakter nezaměstnanosti má kořeny v předchozí struktuře zaměstnanosti. Regionální rozdíly míry nezaměstnanosti existují i v ostatních tranzitivních zemích. Faktory ovlivňující růst nezaměstnanosti působí vzhledem k rozdílné struktuře obyvatelstva a ekonomické aktivity v jednotlivých regionech nestejnoměrně. Problémy s nezaměstnaností jsou zřetelné v oblastech produkce s jednostrannou orientací, ať již průmyslové či zemědělské“* (Frýdmanová a Janáček 1997, s. 3).

Další výzkum popisuje, že český trh práce *„vykazuje značné regionální rozdíly, které jsou dány prostorovou nerovnoměrností struktury ekonomiky... Na jedné straně tak dochází ke koncentraci odvětví s nedostatečnou konkurenční schopností do určitých regionů a současně k růstu investic do regionů, které jsou ekonomicky atraktivní. V důsledku toho vzniká také značná nerovnováha poptávky a nabídky práce mezi jednotlivými regiony i další nerovnováhy na trhu práce“* (Pališková 2014, s. 145).

Souhlasíme s názorem, že mezi strukturální faktory ovlivňující regionální disproporce patří například vzdělanostní struktura, podíl městského obyvatelstva, možnost získat kvalitní kvalifikaci a v ne-

poslední řadě i vzdálenost od hranice s Německem a Rakouskem, kam pendluje mnoho Čechů za prací (Švejnar, Terrellová a Mních 1997; Váchal, Pártlová, Straková 2010).

Jihočeský kraj hraničí se Spolkovou republikou Německo a Rakouskem. Kraj má výměru 10 057 km². Celkově je považován za průmyslově-zemědělský region (Novák et al. 2016). Charakter kraje se odráží v možnosti intenzivnější přeshraniční spolupráce ve výrobní oblasti, oblasti služeb a cestovního ruchu. Kraj je charakteristický národním parkem, přírodním bohatstvím a s tím spojenou nejmenší hustotou zalidnění z České republiky (63 obyvatel na 1 km²). Koncem roku 2015 žilo v Jihočeském kraji 637 800 obyvatel, průměrný věk činil 42,1 roku. Podíl obyvatel s vysokoškolským vzděláním na celkovém počtu osob starších patnácti let činil 15 procent a podíl osob s úplným středním vzděláním (včetně vyššího) 33,5 procent. Průměrná hrubá měsíční mzda v roce 2014 dosáhla 22 296 Kč. V kraji bylo zaměstnáno 303 400 osob, z toho 32,4 procent v průmyslu, 11,2 procent v obchodu a opravách motorových vozidel, 8,7 procent ve stavebnictví. Ke konci roku 2015 bylo v kraji evidováno 22 576 uchazečů o zaměstnání. Podíl nezaměstnaných osob dosahoval koncem prosince 5,1 procent (Český statistický úřad 2016c).

V příhraničních oblastech se ekonomický výzkum v posledních deseti letech zaměřuje na následující dimenze: intenzita podnikatelských aktivit (ekonomická situace), podíl zemědělské výroby, výskyt velkých investičních projektů, počet velkých měst, problematika odsunu Němců, integrace v národní dopravní síti, turistická atraktivnost, kvalifikační a vzdělanostní struktura obyvatel, počet vysokých škol či ekonomický vliv zahraničního souseda (Pleskot 2007). Příhraniční pracovní migrace má formu pendlerství (svoz pracovních sil, každodenní dojíždění) a dlouhodobějších pracovních pobytů (sezónní práce s ubytováním, dlouhodobé práce s ubytováním nebo příspěvkem na ubytování), přičemž hlavní motivací jsou vyšší mzdy v ekonomicky vyspělejších Německu a Rakousku. Podle Hlavatého (2007) jezdí německí občané do České republiky nakupovat zejména potraviny, paliva, léky a platí za služby v oblasti pohostinství, kadeřnictví, manikúra a pedikúra či opravy

aut. Po vstupu České republiky do Evropské unie se tato situace velmi negativně odrazila na prosperitě německých drobných podnikatelů v příhraničních oblastech (Wiesböck 2016).

Tabulka 1: *Průměrný podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání v populaci 15-64 let v letech 2005-2016 v okresech Jihočeského kraje a České republiky*

Region / Období	Česká republika	Příhraniční regiony			Ostatní regiony			
		České Budějovice	Prachatice	Jindřichův Hradec	Písek	Tábor	Strakonice	Český Krumlov
2005	6,6	3,1	4,6	5,1	5,6	4,3	5,4	7,2
2006	6,1	3,1	4,0	4,8	5,3	4,4	5,1	6,7
2007	5,0	2,7	3,0	3,6	3,8	3,6	4,3	5,2
2008	4,1	2,4	2,8	2,6	3,2	3,2	3,9	4,6
2009	6,1	3,9	4,4	4,8	4,8	5,6	5,9	6,9
2010	7,0	4,4	4,9	5,4	5,3	6,8	6,7	7,5
2011	6,7	4,5	4,6	5,1	5,1	7,0	6,8	7,5
2012	6,8	4,7	5,0	5,0	5,1	6,8	6,8	7,7
2013	7,7	5,4	5,4	6,2	5,9	7,4	7,7	8,9
2014	7,7	5,6	5,2	5,9	5,8	7,6	7,3	8,8
2015	6,6	4,4	4,0	4,6	4,4	6,5	5,9	7,3
2016	5,6	3,6	3,7	3,5	3,7	5,7	5,0	6,4
Průměr	6,3	3,98	4,30	4,72	4,83	5,74	5,9	7,06

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí 2017.

V období 2005-2016 měly příhraniční regiony Jihočeského kraje nižší úroveň nezaměstnanosti, než byl celostátní průměr (Tabulka 1).

Konkrétně se jednalo o okres Prachatice, který sousedí s Bavorskem, okresy České Budějovice a Jindřichův Hradec, které sousedí s Rakouskem. Výrazný vliv ekonomicky silnějšího bavorského, popřípadě rakouského regionu se podílí na trvale nižší nezaměstnanosti. Jmenované okresy měly zároveň i nižší průměrnou míru nezaměstnanosti než ostatní okresy kraje. Nejhorší situace je v regionu Český Krumlov, který se specializuje na turistický ruch a kde má poptávka po práci sezónní charakter odvozený od růstu a poklesu především zahraničních návštěvníků města.

Tabulka 2: Pořadí okresů Jihočeského kraje podle podílu dosažitelných uchazečů o zaměstnání v populaci 15-64 let (míra nezaměstnanosti) v roce 2016 od nejnižší míry po nejvyšší

Okres	Míra nezaměstnanosti celkem (Pořadí 1-77)	Míra nezaměstnanosti mužů (Pořadí 1-77)	Míra nezaměstnanosti žen (Pořadí 1-77)
Jindřichův Hradec	3,5 % (8.)	3,3 (10.)	3,7 (8.)
České Budějovice	3,6 % (10.)	3,4 (15.)	3,8 (10.)
Písek	3,7 % (11.)	3,3 (12.)	4,0 (12.)
Prachatice	3,7 % (12.)	3,9 (22.)	3,4 (4.)
Strakonice	5,0 % (36.)	4,8 (37.)	5,2 (36.)
Tábor	5,7 % (45.)	5,2 (43.)	6,1 (50.)
Český Krumlov	6,4 % (57.)	6,0 (52.)	6,9 (58.)

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí 2017.

Jihočeský kraj není strukturou uchazečů ničím specifický (Vyhlídal 2010). Můžeme zde sledovat vysoký podíl uchazečů s maximálně základním vzděláním anebo výučním listem. Jihočeský kraj má v průměru nízkou nezaměstnanost i počet obyvatel, takže v tvorbě HDP na obyvatele zaujímá přední místo (Palátová a Tomášková 2006) a patří mezi úspěšné metropolitní areály (Hampl 2001). Z hlediska dichotomie „rozvojové versus problémové území“ zjistili, že mezi rozvojová území

patří zázemí krajského města České Budějovice, město Tábor a národní park Šumava. Mezi problémové regiony patří Strakonice, Tábor a Český Krumlov, které se v pořadí okresů České republiky nacházejí ve druhé polovině souboru a patří mezi regiony s vyšší nezaměstnaností (Tabulka 2). Nejvyšší počet nezaměstnaných je v Českých Budějovicích a Táboře, kde v roce 2016 o práci usilovalo přes 8 000 registrovaných a dosažitelných uchazečů (Tabulka 3).

Tabulka 3: *Setřídění okresů Jihočeského kraje k 31. prosinci 2016 podle počtu evidovaných uchazečů (EUZ) a dosažitelných uchazečů ve věku 15-64 (DUVV)*

Okres	EUZ	DUVV
České Budějovice	4688 (29)	4160 (33)
Tábor	3758 (41)	3685 (40)
Český Krumlov	2774 (53)	2674 (53)
Jindřichův Hradec	2435 (58)	2182 (63)
Strakonice	2352 (64)	2281 (59)
Písek	1896 (67)	1607 (70)
Prachatice	1482 (74)	1302 (74)

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí 2017.

VI. Vývoj nezaměstnanosti v Německu a Bavorsku

V roce 1990 došlo k znovusjednocení Německa. Státní smlouva o měnové, hospodářské a sociální unii připojila Německou demokratickou republiku ke Spolkové republice Německo (Stellner et al. 2012a; Stellner 2012b). Situaci komplikoval fakt, že východoněmecký komunistický režim v letech 1949-1989 přijal zákon o právu na práci, zavedl stoprocentní zaměstnanost a rozsáhlou sociální pomoc. Jeho centrálně plánovaná ekonomika však měla všechny negativní znaky, konkrétně neracionální využívání pracovní síly, umělé zaměstnávání, přebujelost byrokratického a bezpečnostního aparátu, nízkou produktivitu práce, minimální podíl samozaměstnavatelů a vysokou participaci žen na trhu práce (Soběhart, Novotný 2016). Ve srovnání se Spolkovou republikou Německo ale měli východní Němci třetinovou průměrnou mzdu, třetinovou produktivitu práce, nedostatečnou nabídku zboží i vybavenost domácností. Po celou dobu existence NDR ze země odcházeli lidé do SRN, celkový počet těchto emigrantů se odhaduje na 3,8 milionu (Eichhorst, Grienberger-Zingerle a Konle-Seidl 2010).

Znovusjednocení Německa ekonomiku ovlivnilo zásadním způsobem. Jedním ze závažných problémů byl obrovský nárůst počtu nezaměstnaných v zemích bývalé NDR, neboť přechod k tržní ekonomice včetně transferu sociálně tržního modelu sebou nesl četné bankroty podniků, které nebyly schopny generovat prostředky na vysoké mzdové náklady za prodej relativně nedostatečně kvalitních výrobků. Na trhu práce se objevily tisíce bývalých východoněmeckých zaměstnanců, kteří přišli o práci a nedokázali ji nalézt ani v západních částech SRN. Knigge (2014) k tomu napsal: *„Hospodářství NDR nebylo schopno obstát v soutěži a zhroutilo se. Musela být vytvořena nová průmyslová odvětví a nová pracovní místa. Totéž platilo pro chátrající*

infrastrukturu, která musela být velkým úsilím a vynaložením mnoha peněz nově vybudována. Také tento proces potřebuje čas a není ještě – přes nesporné výsledky – nadále uzavřen“ (s. 17).

Ehing (2014) k tomu uvedl: *„Pokud pozorujeme podzaměstnanost separátně ve východním a západním Německu, pak lze konstatovat, že v roce 2010 bylo 13 procent pracujících v nových spolkových zemích podzaměstnáno. Ve starých spolkových zemích to platí pro 10 procent pracujících. Pozoruhodné je přitom, že osoby, jichž se podzaměstnanost týká, byly v nových spolkových zemích zaměstnány na částečný pracovní úvazek, naopak více než polovina těchto osob ve starých spolkových zemích byla zaměstnána na plný úvazek. Jak jsme na začátku předpokládali, odráží se v tom alespoň částečně rozdílná situace na pracovním trhu ve východním a západním Německu“ (s. 254).*

Během tzv. hospodářského zázraku se míra nezaměstnanosti ve Spolkové republice Německo pohybovala pod hranicí pěti procent (Black 2012). Tento příznivý stav se trvale změnil po ropných šocích v sedmdesátých letech 20. století a definitivně po znovusjednocení, které zkomplikovala ekonomická zaostalost připojených východoněmeckých částí a nutnost investovat enormní sumy do modernizace a rozvoje průmyslu i měst. V roce 1997 činila celková míra nezaměstnanosti 11,5 procent. Ani po roce 2000 se situace na německém trhu práce nezměnila k lepšímu. Kromě toho byla více než polovina nezaměstnaných bez práce déle než rok, což politiku zaměstnanosti velice prodražovalo, jelikož návrat dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce je nákladnější a současně méně pravděpodobný (Potužáková 2011).

Vlády pod vedením křesťanských demokratů nedokázaly prosadit zásadní reformy, neboť ustupovaly tlaku odborů (Magda, Marsden a Moriconi 2016). Proto v roce 2002 vytvořila spolková vláda komisi Moderní služby na trhu práce (Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt), nazývanou Hartzova komise (Fleckenstein 2008). Své jméno dostala podle čelného německého manažera Petera Hartzze, který v pozici personálního šéfa firmy Dillinger Hütte dokázal společensky přijatelné snížení počtu zaměstnanců. Poté působil jako personální ředitel ve vedení firmy Volkswagen AG ve Wolfsburgu, kde

připravil projekt „čtyřdenní týden“ nebo „5000 × 5000“, takže firma mohla přijmout 5 000 nových pracovníků, kteří nebyli odměňováni podle platných tarifů, nýbrž dostali 5 000 marek hrubého.

Úkolem Harztovy komise bylo vypracovat opatření k zefektivnění trhu práce i činnosti úřadů práce. Na základě jejích návrhů byly přijaty čtyři zákony (Hartz I.-IV.). Během reformy veřejných služeb zaměstnanosti byly také přejmenovány příslušné instituce, jež nyní působí pod názvy Spolková agentura pro práci (Bundesagentur für Arbeit) s regionálními úřady (Regionaldirektionen) a agentury práce (Agenturen für Arbeit). Při nich byla zřízena tzv. zákaznická centra, která zabezpečují většinu administrativních úkonů. Činnost těchto institucí se měla zprůhlednit, zvýšit jejich efektivita, aby mohly zajistit lepší kontakt s nezaměstnanými (Fleckenstein 2008; Stephan, Lecumbery 2015).

Negativní vývoj trhu práce přiměl spolkovou vládu pod vedením Sociálnědemokratické strany Německa k razantním reformním krokům v duchu hesla „Fördern und Fordern“ (vyžadovat a podporovat). Za cíl si vytyčila vytvoření podmínek a opatření pro podporu zaměstnanosti, restrukturalizaci sociálních dávek pro nezaměstnané a reformu služeb zaměstnanosti. Jednalo se o součást balíku ekonomických reforem nazývaných Agenda 2010, což odkazovalo na mezník Lisabonské strategie. Byly přijaty zákony o moderních službách trhu práce (Promberger, Marinoudi a Martin 2016; Eichhorst, Grienberger-Zingerle a Konle-Seidl 2010).

Vláda reformovala síť úřadů práce, takže osobní poradce se neměl starat o více jak 75 uchazečů o zaměstnání, s každým musel vytvořit závazný individuální plán, podle něhož hledali například nové pracovní místo, zvažovali nabídky dalšího vzdělávání, rekvalifikačních kurzů nebo získání řidičského oprávnění. Došlo k výraznější podpoře podnikání, takže uchazeči, kteří začali podnikat, mohli využívat poradenství v oblasti pracovního práva a podnikových pracovních podmínek. V případě úspěchu získali slevu na pojištění v nezaměstnanosti. Reformy se zaměřovaly zejména na skupinu obyvatelstva mladší 25 let. Každý mladý nezaměstnaný do 25 let měl po zaregistrování nárok na zprostředkování pracovní zkušenosti, vzdělávání nebo pracovní

výcvik, přičemž cílem bylo obstarat mu do tří měsíců práci. Pokud měli uchazeči rodinu, získali nárok na přídavky na děti, a pokud jim chyběly finanční prostředky na pokrytí nákladů spojených s dětmi, mohli žádat o další dětský příspěvek (Eichhorst, Grienberger-Zingerle a Konle-Seidl 2010; Stephan, Lecumberry 2015).

Z ekonomického hlediska lze konstatovat, že opatření v rámci reformy Hartz IV. zefektivnily trh práce zejména díky tomu, že úřady vyplácely podpory v nezaměstnanosti hospodárněji. Dosáhly toho díky odlišnému rozdělení podpory v nezaměstnanosti, přičemž délka podpory v nezaměstnanosti byla zkrácena ze dvou let na jeden rok. Poté měli nezaměstnaní nárok na podporu v nezaměstnanosti, jejíž výše byla rozdílná v západní části (345 eur) a východní části (331 eur) Spolkové republiky Německo. Ukončení dlouhodobého vyplácení velkorysé podpory v nezaměstnanosti donutilo pracovníky s vysokou kvalifikací vrátit se do práce (Eichhorst, Grienberger-Zingerle a Konle-Seidl 2010).

Dalším efektivním opatřením bylo zavedení časově malých úvazků (Mini-Jobs, Midi-Jobs), v jejichž rámci mohli pracovníci dosáhnout na nezdanitelný příjem ve výši 400 až 800 eur měsíčně, z nichž zaměstnavatelé odváděli nižší odvody. Tyto úvazky bylo možné kombinovat s další prací na zkrácený pracovní úvazek (Kurzarbeit, zkrácená pracovní doba), popřípadě též se sociální podporou. Specifickým typem pracovního vztahu byl krátkodobý pracovní poměr, který v průběhu kalendářního roku nesměl překročit dva měsíce nebo padesát pracovních dní (Potužáková 2011).

Reforma prosazovala také heslo, že „práce se vyplatí“. Na základě se zvýšila hranice povoleného čistého měsíčního příjmu za práci z původních 691 na 1500 euro, při níž uchazeč ještě mohl pobírat podporu v nezaměstnanosti. V roce 2005 byl zaveden tzv. integrační bonus, který mohl osobní poradce přidělit těm uchazečům, kteří byli schopni práce, nicméně vyžadovali speciální péči a jejichž příjem nestačil na pokrytí jejich životních potřeb. V rámci úprav sociálního zabezpečení mohl stát platit zdravotní a důchodové pojištění těm, kteří byli schopni práce, ale vyžadovali speciální pomoc (Fleckenstein 2008; Stephan, Lecumberry 2015).

V rámci reformy byla pro uchazeče, kteří pobírali podporu v nezaměstnanosti, zavedena povinnost najít si co nejdříve nové zaměstnání. Odmítnout případné místo bylo možné pouze ze závažného důvodu. V roce 2005 se začala namísto dosavadní podpory v nezaměstnanosti a sociální podpory poskytovat jednotná dávka (Grundsicherung für Arbeitsuchende), která měla podobu dávky pro dlouhodobě nezaměstnané ve věku 15–65 let, kteří byli schopni práce, ale vyžadovali zvláštní péči. Další dávky mohly pobírat osoby, které za poslední dva roky alespoň 12 měsíců pracovaly a přispívaly na pojištění v nezaměstnanosti. Pokud chtěl uchazeč uplatnit nárok na dávky v nezaměstnanosti, musel se registrovat na úřadu práce. Délka jejich poskytování se odvíjela od věku uchazeče a od délky povinnosti platit pojištění v nezaměstnanosti v posledních pěti letech (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2017).

Reformy uskutečněné v letech 2003–2005 v době celosvětového ekonomického růstu zásadním způsobem přispěly k zefektivnění trhu práce a k návratu vysoce kvalifikovaných pracovníků na trh práce díky tomu, že se reorganizovaly úřady práce a systém rekvalifikací, podpořily krátkodobé typy zaměstnávání, zavedly dotace pro sebezaměstnané a zajistily zařazení dlouhodobě nezaměstnaných do systému dávek sociální pomoci (Gadatsch, Stähler, Weigert 2016; Giannelli, Jaenichen, Rothe 2016). Na druhou stranu se zvýšila ochrana pracovníků s pracovním úvazkem na dobu neurčitou, kteří tvořili „jádro“ německého trhu práce (Fujita, Gartner 2014). Potužáková (2011) v tomto kontextu došla k závěru: *„Prohloubení rozdílů ochrany zaměstnanců mezi různými typy pracovních úvazků (cca 75%) má naopak za následek vznik nerovností na pracovním trhu. Jedna skupina má podstatně lepší postavení na úkor skupiny jiné. Opatření reformy Hartz tedy může pomoci získat nezaměstnaným pracovní místo, při vysoké ochraně před propuštěním je ale otázka, zda reformy povedou k trvalému návratu na pracovní trh a standardním (plným) úvazkům“* (s. 81).

V roce 2005 činila míra nezaměstnanosti ve Spolkové republice Německo dokonce 11,7 procenta (pět milionů nezaměstnaných), tedy nejvíce v celém poválečném období. Teprve od roku 2005 lze sledovat

klesající trend ukazatele nezaměstnanosti, ale též zásadní rozdíl mezi západní a východní částí Německa. Například v roce 2007 činila celoněmecká míra nezaměstnanosti 8,8 procent, v západní části 7,3 procent a ve východní dvakrát tolik (14,7 procent) (Bundesagentur für Arbeit 2008). Tato disproporce míry nezaměstnanosti mezi východní a západní částí SRN zůstává dodnes charakteristickým znakem při sledování problematiky trhu práce (Ketzmerick 2016).

Po zavedení zákonů Hartz I.-IV. se situace na trhu práce zlepšila, začala se zvyšovat poptávka po pracovní síle a zaměstnanost rostla. Reformy tendovaly směrem ke zvýšení pružnosti trhu práce při „snesitelném“ snížení jistoty zachování pracovního místa a příjmu (Eichhorst, Grienberger-Zingerle a Konle-Seidl 2010). Potužáková (2011) ovšem připomíná i výrazné problémy německé ekonomiky před vypuknutím krize v roce 2008, například dlouhodobou nezaměstnanost a rigiditu trhu práce: *„Oproti původním předpokladům stále přetrvávaly náklady na znovusjednocení Německa v podobě transferů do nových spolkových zemí, čímž dále rostl tlak na fiskální výdaje. Zároveň, v důsledku rozdílů cenových hladin mezi Německem a sousedními středoevropskými státy, započaly německé podniky výrazněji s trendem outsourcingu části výroby z těchto států. Rovněž přetrvávala vysoká ochrana zaměstnanců na plný pracovní úvazek na dobu neurčitou, což odrazovalo podniky najímat tyto zaměstnance vzhledem k vysokým nákladům na jejich propouštění. Výhledy do budoucna Německa, i jeho trhu práce byly tedy na počátku tisíciletí poměrně pesimistické“* (s. 79-80).

Německá vláda vydala v rámci reformy Hartz I.-IV. stimulační opatření (Konjunkturpaket I.), která měla vést k udržení zaměstnanosti prostřednictvím posílení růstu ekonomiky. Jednalo se například o mimořádné odpisy pro malé a střední podniky, dodatečné investice do infrastruktury a zelených energií, vytvoření programů na podporu zaměstnanosti starších a málo kvalifikovaných pracovníků či navýšení objemu financí pro státní banku Kreditanstalt für Wiederaufbau, která měla kompenzovat menší dostupnost úvěrů poskytovaných komerčními bankami (Potužáková 2011).

V rámci naplňování Agendy 2010 byl přeskupen objem prostředků vydávaných na politiku zaměstnanosti. Parametry byly nastaveny tak, aby se lidem vyplatilo pracovat, dále byla snížena ochrana zaměstnanců, naopak zvýšena jistota zaměstnanosti. Dále došlo ke snížení ceny práce a nákladů firem. Díky Hartzovým reformám klesla míra nezaměstnanosti, posílil se individuální přístup k uchazečům o zaměstnání, zároveň se ale zvýšila nerovnoměrnost příjmů, takže se více občanů ocitlo za hranicí chudoby, v neposlední řadě se oslabilo politické a ekonomické postavení odborů (Magda, Marsden a Moriconi 2016; Stops 2016; Beissinger, Chusseau, Hellier 2016; Schettkat 2016).

Zprostředkování práce bylo do poloviny devadesátých let 20. století v Německu monopolem veřejného sektoru. V současnosti je zprostředkování práce organizováno částečně v rámci tzv. kvazi-trhů, které se od volných trhů liší třemi aspekty: 1) Soukromé neziskové firmy v oblasti zprostředkování práce si konkurují v soutěži o poskytování služeb ve veřejném sektoru, či se soukromými zprostředkovateli práce, kteří usilují o dosažení zisku. 2) Poptávka uchazečů o práci po službách v rámci zprostředkování práce probíhá pouze nepřímo, jelikož tyto služby financuje veřejný sektor. 3) Uchazeči o práci jsou na kvazi-trhu pro zprostředkování práce reprezentováni veřejným sektorem, tzn. úřady práce. Kvazi-trh pro zprostředkování práce umožňuje úřadům práce doplnit své kapacity tím, že přeposílají uchazeče o práci k soukromým zprostředkovatelům práce. Veřejný sektor vytváří kvazi-trh v rámci zákonných ustanovení a současně sám poskytuje služby v oblasti zprostředkování práce (Bernhard 2016; Rogge 2015).

Od znovusjednocení do celosvětové krize dominoval německému pracovnímu trhu pokles počtu plných pracovních úvazků na dobu neurčitou a současně nárůst počtu atypických pracovních úvazků (částečné pracovní úvazky, minijobs, midijobs, krátkodobé úvazky na dobu určitou), a to obzvláště u mladých pracovníků, nově vstupujících na trh práce. Potužáková (2011) to komentovala: „*Jelikož ochrana zaměstnanců roste přímo úměrně s délkou pracovního poměru, je patrné, že atypické pracovní úvazky se budou týkat převážně mladších a méně vzdělaných pracovníků, kteří budou obtížně shánět trvalé pracovní*

místo. Vysoká ochrana jádra pracovního trhu spolu s nízkými tempy růstu a pomalým hospodářským oživením tedy může způsobit dlouhodobou nezaměstnanost zejména mladých a nedostatečně vzdělaných. Tento fakt bude hlavní změnou pro Němce zvyklé na sociální model garantující vysokou zaměstnanost, kde je práce zároveň jedním z prostředků sociální stability“ (s. 88).

Henzel a Engelhardt (2014) došli k podobnému závěru: „Pokud zůstávají dopady minimální mzdy u zaměstnanců na plný a částečný úvazek (bez přivýdělků) – zejména krátkodobě – v určitém rozsahu, pak jsou dopady na přivýdělky značné; zde se lze obávat zejména ve střednědobém horizontu výrazného úbytku zaměstnanosti. Rozhodující pro intenzitu dopadů na sektor přivýdělků také bude, kolik z osob spadajících do této kategorie, které pracují v současnosti více než 53 hodin měsíčně, sníží svou pracovní dobu a kolik z nich bude v důsledku toho muset platit sociální pojištění“ (s. 28).

Zmíněné reformy trhu práce uskutečnil sociálnědemokratický kabinet Gerharda Schrödera. Po sedmi letech u vlády prohrál volby, mimo jiné i proto, že voliči nereagovali na Agendu 2010 s porozuměním, velmi negativně vnímali zejména přísná opatření Hartz IV. O reakci německé veřejnosti na Agendu 2010 Potužáková (2011) napsala, že „...reforma byla vnímána spíše jako zrada. Po dlouhá desetiletí fungoval v Německu konsenzus mezi vládou, podniky a odbory o cílech politiky trhu práce. Velkorysá ochrana zaměstnanců, preference dlouhodobých pracovních úvazků a vysoké mzdy byly kompenzovány adekvátní kvalitou a produktivitou práce“ (s. 79). Po volbách v roce 2005 vznikla velká koalice křesťanských demokratů (CDU) a sociálních demokratů (plus malých stran CSU, FDP), do čela spolkové vlády se postavila Angela Merkelová. Nový kabinet reformy sice nezrušil, nicméně je ani neprohloubil (Eichhorst, Grienberger-Zingerle a Konle-Seidl 2010).

Relativní úspěch Hartzových reforem vedl k podobným reformám i v České republice, kde byly zčásti reorganizovány úřady práce, které se zaměřily na rekvalifikace a na příspěvky při přechodu na podnikatelský program, dále byly zavedeny a zvýhodňovány krátkodobé typy zaměstnávání (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti),

byl zaveden institut existenčního minima pro výpočet sociální dávky dlouhodobě nezaměstnaným. V České republice nenarazily tyto reformy na zásadní odpor, neboť v porovnání s německými poměry jsou výdaje na sociální politiku mnohem nižší (Novák et al. 2016).

Celosvětová ekonomická krize, která začala v roce 2007 na americkém trhu s nemovitostmi, zasáhla v roce 2008 specifickým způsobem všechny evropské země. Na německou ekonomiku dopadla krize ve druhé polovině roku 2008, přičemž o rok později došlo k pětiprocentnímu propadu HDP (nejvíce u zpracovatelského průmyslu). Bylo to způsobeno především výrazným zaměřením německé ekonomiky na export průmyslového zboží s vysokou přidanou hodnotou a poddimenzovaným sektorem služeb (Brzozowski, Cucculelli 2016).

V Německu sice krize nezasáhla trh s nemovitostmi, ale zejména německé banky, přesto došlo vzhledem k závislosti Německa na exportu k masivnímu poklesu agregátní poptávky, což vyústilo v nejhorší recesi německé ekonomiky od konce druhé světové války (Weber 2015; Promberger, Marinoudi a Martin 2016). Od prvního čtvrtletí roku 2008 do druhého čtvrtletí 2009 se německý hrubý domácí produkt snížil o 6,6 procenta. Vzhledem k závažnosti hospodářské krize a zkušenostem z minulosti většina konjunkturálních prognóz předpovídala nejprve masivní nárůst nezaměstnanosti. Ve skutečnosti byl německý trh práce během recese pozoruhodně odolný vůči negativním vlivům ekonomické krize, naopak míra zaměstnanosti celkově dokonce lehce stoupla. To mělo za následek, že se často německý model dával jako vzor pro země, které jsou masivně postiženy krizí a čelí problémům nezaměstnanosti (Herzog-Stein, Stein 2013).

Spolková vláda reagovala na krizi v roce 2009 novým stimulačním a podpůrným opatřením nazvaným „konjunkturální balík II.“ (Konjunkturpaket II.) ve výši 50 miliard euro. Navýšily se investice na podnikový výzkum a vývoj, infrastrukturu a modernizaci IT technologií a do vzdělání. Nejvíce byl v odborných kruzích diskutován nástroj politiky zaměstnanosti – podpora zkrácené pracovní doby. Díky tomu nemusely firmy při krátkodobých konjunkturálních propadech poptávky propouštět pracovníky, neboť je zaměstnávaly v rámci zkrácené

pracovní doby a vzniklou diferencí mezi běžně vyplácenou a zkrácenou mzdou kompenzoval stát. Příspěvky na zdravotní, důchodové a úrazové pojištění se hradily v původní výši, sociální pojištění odváděl zaměstnavatel v plné výši pouze za hodiny, které zaměstnanec skutečně odpracoval. Existovaly tři podoby podpory zkrácené pracovní doby – transferová (při restrukturalizaci firem v důsledku strukturálních změn ekonomiky), sezónní (ve stavebnictví) a konjunkturální (zaměstnavatel mohl požádat o tuto formu, pokud alespoň třetina pracovníků přišla minimálně o 10 procent hrubého výdělků).

Podpora zkrácené pracovní doby se velmi intenzivně praktikovala po znovusjednocení Německa, v roce 1991 se jednalo o 2,1 milionu pracovníků, v roce 1993 klesl jejich počet na 1,3 milionu. Této hodnotě se přiblížil i počet v roce 2009, kdy činil 1,5 milionu pracovníků (Bundesagentur für Arbeit 2010). Podpora byla účinným opatřením při krátkodobých konjunkturálních výpadech, kdy krátkodobě prudce poklesla poptávka. Pro podniky bylo jednodušší udržet zaměstnance v pracovním poměru, než je propustit a po opadnutí krize opět najímat. Bavorsko nepatří mezi spolkové země, kde byla podpora zkrácené pracovní doby (kurzarbeit) tolik využívána ve srovnání s Bádensko-Württemberskem, Sárskem, Durynskem a Severním Porýním-Vestfálskem.

Podle údajů z roku 2010 se ukazuje, že odhadem 4,9 milionů zaměstnaných projevilo přání mít delší pracovní dobu, z čehož asi 600 000 nebylo krátkodobě k dispozici. Podle toho činil v roce 2010 celkový počet podzaměstnaných výdělečně činných osob 4,3 milionů, což odpovídá míře podzaměstnanosti ve výši 11 procent. U žen činí míra podzaměstnanosti 12 procent, tedy o dvě procenta více než u mužů, 74 procent těchto žen pracuje na částečný úvazek. Naopak u mužů pracuje více než 50 procent na plný úvazek. Podzaměstnanost se tedy nejvíce jeví jako fenomén práce na částečný úvazek. Míra podzaměstnanosti činí u osob pracujících na plný úvazek v celém Německu asi sedm procent. Přesto absolutně převažuje počet osob podzaměstnaných pracujících na částečný úvazek, jelikož mezi osobami s částečným úvazkem je podzaměstnáno 21 procent (Ehing 2014).

Nezaměstnanost v Německu výrazně klesala po odeznění krize a v roce 2012 představovala roční průměrná míra nezaměstnanosti ve výši 6,8 procent nejnižší úroveň od znovusjednocení Německa (Bundesagentur für Arbeit 2013). Částečně lze hovořit dokonce o „německé zázraku na trhu práce“ (Boysen-Hogrefe, Groll 2010). Nicméně se opomíjejí často méně potěšitelné vývojové tendence na pracovním trhu. Normální pracovní poměr totiž ztratil na významu a výrazně posílily atypické druhy pracovních poměrů. Nízkopříjmový sektor stoupl na dříve na nezvykle vysokou úroveň, podle výroční zprávy Spolkového statistického úřadu za rok 2012 pracoval každý pátý v Německu za nízkou mzdu (Herzog-Stein, Stein 2013; Weber 2015; Stops 2016).

Mnoho ekonomů došlo na základě vývoje německého trhu práce po roce 2008 k závěru, že reformy trhu práce z let 2000 až 2005, tzv. Hartzovy reformy, byly příčinou zlepšení situace na pracovním trhu. Na jedné straně se díky reformám trhu práce zvýšila úspěšnost úřadů práce při zprostředkování práce, podle Spolkového statistického úřadu bylo v roce 2012 v Německu o 2,7 milionu výdělečně činných osob více než v roce 2003 (Bundesagentur für Arbeit 2013). Nicméně zaměstnanost vykazovala pozitivní trend již dlouho před reformami. Od roku 1994, kdy nezaměstnanost dosáhla nejnižších čísel, se počet výdělečně činných osob v Německu kontinuálně zvyšuje po celých 18 let (dle trendu), a to bez ohledu na konjunkturální výkyvy (Herzog-Stein, Stein 2013; Brzozowski, Cucculelli 2016).

Po roce 2008 se ale změnila struktura zaměstnanosti na německém trhu práce. Počet zaměstnanců pracujících na plný úvazek se snižuje, naopak stoupá počet osob zaměstnaných na částečný úvazek a osob samostatně výdělečně činných. Objem práce jako ukazatel vývoje využití pracovní síly v národním hospodářství nebyl v roce 2012 vyšší než v roce 1994. Nárůst zaměstnanosti tedy celkově odpovídal výraznému zkrácení pracovní doby, a tím i přerozdělení jednoho místa na více osob. Intenzita zaměstnanosti (měří se růstem hrubého domácího produktu o jednoprocentní zvýšení zaměstnanosti) byla v posledních obou konjunkturách, které následovaly po reformách trhu práce, nižší než bezprostředně před reformami (Bundesagentur für Arbeit 2013).

Hospodářský růst v Německu tedy intenzitu zaměstnanosti po reformách trhu práce nezvýšil. To znamená, že nebylo dosaženo strukturálního zlepšení nad rámec konjunkturálních efektů (Herzog-Stein, Stein 2013; Kunze, Suppa 2017).

Na rozdíl od všech předchozích recesí se dle Herzog-Steina a Steina (2013) během nejtěžšího, ale relativně krátkého ekonomického poklesu v poválečných dějinách Spolkové republiky Německo během krize po roce 2008 díky odvážné anticyklické konjunkturální politice podařilo z celoeconomického hlediska stabilizovat počet zaměstnaných. To nastoluje otázku, co bylo příčinou nejúspěšnějšího opatření na udržení zaměstnanosti během krize (Stops 2016; Südekum, Dauth, Findeisen 2017). Existují dvě možnosti, jak přizpůsobit nabídku práce změnám ekonomickým rámcovým podmínkám: objem práce lze snížit propouštěním (redukci zaměstnání) nebo zkrácením pracovní doby (počtu hodin). První z variant se realizuje v rámci opatření vnější flexibility, například povinné propouštění, neobnovení smluv na dobu určitou či redukce dočasné práce. Druhá varianta se provádí pomocí nástrojů vnitřní flexibility, například snížením přesčasů či zůstatků na kontech pracovní doby (Herzog-Stein, Stein 2013).

Mikroekonomický výzkum ukazuje, že firmy postižené celosvětovou krizí po roce 2008 využily všech dostupných interních i externích nástrojů, aby přizpůsobily počet zaměstnanců poklesu agregátní poptávky po zboží a službách. Nástroje jako redukce dočasné práce, neobnovení pracovních smluv na dobu určitou, snížení zůstatků na kontech pracovní doby či snížení přesčasů byly z pohledu podniků během krize racionální, logické, rychlé a nekomplikované. Jinými slovy u firem dominovalo nasazení opatření interní flexibility. Dočasná práce byla sice zredukována v průmyslu, ale v daleko menší míře, než by se dalo odhadovat podle poklesu produkce. K tomu vznikla nová pracovní místa ve službách a tím se kompenzoval částečně úbytek míst v oborech zasažených krizí (Boysen-Hogrefe, Groll 2010; Herzog-Stein, Stein 2013).

Význam německých reforem trhu práce (Hartz I.-IV.) pro dosažení vysoké zaměstnanosti během krize po roce 2008 je podle Herzog-Steina

a Steina (2013) sporný, protože reformní opatření se soustředila zejména na zvyšování externí flexibility. Proto vedly změny v rámci Agendy 2010 k tomu, že pro podniky bylo jednodušší lidi zaměstnávat a zase propouštět, ať již se jednalo o snižování ochrany před výpovědí v malých podnicích nebo o deregulaci dočasných pracovníků (dočasné práce). Současně se zvyšoval tlak na nezaměstnané, aby si našli práci. Dočasná práce byla intenzivně používána, ale to nebyl příspěvek k zajištění pracovních míst, protože v oborech, kde se hodně využívá dočasného zaměstnání, byly v době krize největší ztráty pracovních míst. Boysen-Hogrefe a Groll (2010) ale konstatovali, že prostřednictvím flexibilního zaměstnávání nedocházelo ke zvyšování mezd. Tím došlo k udržení vysoké zaměstnanosti. Trend nezvyšování mezd započal v Německu již mnohem dříve, a to již od poloviny devadesátých let 20. století.

Během recese po roce 2008 se pracovní doba zkracovala více než v minulosti, čímž se snížil objem práce způsobený propadem poptávky. Umožnila to skutečnost, že sociální partneři byli vázáni kolektivními smlouvami a motivováni využitím různých pracovních-politických nástrojů k ochraně práce. Díky aktivní anticyklické fiskální politice byl výrazný konjunkturální propad relativně krátký a neovlivnil oblast služeb. Podpora tzv. kurzarbeit v rámci konjunkturálních programů představovala důležitou oporu podnikových snah o zajištění zaměstnanosti během krize (Herzog-Stein, Stein 2013; Weber 2015).

Německé podniky využívaly během celosvětové krize mnoho nástrojů vnitřní flexibility. Zkrácená pracovní doba nebyla nejčastějším nástrojem, využívalo ji okolo dvaceti procent krizí zasažených podniků, zatímco třicet procent nasadilo pracovní konta. Časté využívání kont pracovní doby se zdá překvapivé jen na první pohled, neboť v roce 2009 měla taková konta 50 procent všech zaměstnanců. Zejména v průmyslu jsou velmi rozšířená. Další opatření, která se často uplatňovala v podnicích postižených krizí, bylo vnitropodnikové přemísťování zaměstnanců nebo poskytování dovolené (Zapf, Brehmer 2010). K zachování zaměstnanosti přispěla v podstatě čtyři opatření vnitřní flexibility. Kromě snížení kont pracovní doby to byly i redukce dohodnuté týdenní

pracovní doby, snížení přesčasů a zkrácená pracovní doba (Herzog-Stein, Stein 2013; Zapf, Brehmer 2010).

Regulace týkající se zkrácené pracovní doby (kurzarbeit) byly přechodně změněny ve čtyřech bodech, aby se zvýšila jejich atraktivita. Například byla dvakrát prodloužena doba, po níž lze dostávat příspěvek, dále došlo k částečnému nebo dokonce úplnému osvobození od placení příspěvků na sociální pojištění, předpoklady pro pobírání příspěvku pro podniky byly zmírněny a okruh osob s nárokem na příspěvek se rozšířil mimo jiné i na dočasné zaměstnance a učně. To přispělo k tomu, že Německo patří mezi země, kde se zkrácená pracovní doba používá nejčastěji. V roce 2012 bylo okolo 1,5 milionu příjemců výdělku ze zkrácené pracovní doby. Ovšem průměrný počet hodin ze zkrácené pracovní doby na zaměstnance byl výrazně nižší než v jiných zemích. To vyvolává otázku, zda se jedná o německý model jistoty zaměstnání, které může sloužit jako vzor pro ostatní země. Využít německý model jako vzor by nemuselo fungovat v případě, kdybychom chtěli využít pouze některé nástroje jako například zkrácenou pracovní dobu nebo pracovní konta.

VII. Současný německý a bavorský trh práce

K 31. prosinci 2014 mělo Německo 81,1 milionu obyvatel, z toho na Bavorsko (přesný termín Svobodný stát Bavorsko) připadlo 12,6 milionu obyvatel. V celém Německu mělo 7,5 milionů obyvatel cizí státní příslušnost, z toho již v Bavorsku žilo 1,3 milionu. V německé populaci lehce převažují ženy (50,9 procent), u cizinců je více mužů (51,5 procenta) (Statistisches Bundesamt 2016; Statistisches Bundesamt 2017).

Německý ekonom a profesor univerzity v Brémách, Knigge (2014) k tomu uvedl: „*Obyvatelstvo se v Německu v posledních desetiletích dramaticky změnilo. Od poloviny šedesátých let minulého století se v Německu rodilo stále méně dětí. Porodnost je nyní okolo 1,4 porodu na jednu ženu v plodném věku. Současně na základě pokroku medicíny a zdravější stravy stále stoupá průměrný věk dožití. Důsledky obou těchto vývojových tendencí jsou pomalu, ale stále zřetelněji pociťovány. Počet a podíl starších lidí v obyvatelstvu zřetelně vzrůstá. Počet a podíl mladších lidí v obyvatelstvu zřetelně klesá. Tento vývoj má vážné důsledky na financování našeho sociálního zabezpečení. Méně dětí znamená časem méně zaměstnanců, a tím i méně plátců příspěvků na důchodové, nemocenské a další sociální pojištění. Více starších lidí znamená naproti tomu více příjemců důchodů, větší náklady ve zdravotnictví a vyšší potřebu sociální péče*“ (s. 17).

Trh práce v Německu zůstal během poslední finanční a hospodářské krize z velké části ušetřen. Počet nezaměstnaných ve věku 15 až 74 let klesl v roce 2014 na nejnižší úroveň od znovusjednocení země, přičemž bylo bez práce 2,1 milionů lidí, což odpovídá míře nezaměstnanosti ve výši pěti procent. Míra nezaměstnanosti se od roku 2005 snížila více než o polovinu (Statistisches Bundesamt 2016a).

Problém spatřujeme v kategorii dlouhodobě nezaměstnaných. V roce 2014 bylo 44 procent nezaměstnaných postiženo dlouhodobou nezaměstnaností, byli tedy minimálně dvanáct měsíců bez práce. Dalším problémem je, že navzdory příznivému vývoji na pracovním trhu zůstává nadále nevyužitý značný potenciál pracovních sil. V roce 2014 usilovalo kolem šesti milionů lidí ve věku od 15 do 74 let v Německu o pracovní místo, případně o více odpracovaných hodin. Kromě celkově 2,9 milionů osob podzaměstnaných tvořil v roce 2014 nevyužitý potenciál pracovních sil 1,0 milionu osob v tichých rezervách a 2,1 milionu nezaměstnaných. Z celkem 2,9 milionů podzaměstnaných osob vykonával 1,6 milionu práci na částečný úvazek a 1,3 milionu práci na plný úvazek (Statistisches Bundesamt 2016a).

Bavorsko je nejbohatší, zároveň druhou nejlidnatější a co do rozlohy největší (70 550 km² z 357 376 km²) spolkovou zemí (Statistisches Bundesamt 2016). Podle údajů Bavorského zemského statistického úřadu stoupl počet obyvatel Bavorska v letech 2000 až 2010 z 12,2 milionů na 12,5 milionů osob, přičemž výrazného přírůstku dosáhlo obzvláště v letech 2000 a 2003. Tuto skutečnost lze vysvětlit pohybem obyvatel v rámci Německa zejména z nově připojených spolkových zemí. Velký význam pro situaci na pracovním trhu má také vývoj počtu osob ve výdělečném věku (15 až 64 let), který se v následujících letech bude držet na hodnotách roku 2000 a sníží se teprve v roce 2020. Počet osob v aktivním věku pak bude v roce 2030 asi o 586 000 osob, tedy sedm procent nižší než v roce 2000. Tento pokles je ale relativně nízký. Ve východní části Spolkové republiky Německo se počítá s mnohem výraznějším poklesem, a to 14 procent, případně dokonce 33 procent. V roce 2011 bylo v Německu zaměstnáno celkem 28,3 milionu osob, v Bavorsku pak 4,7 milionu osob (Böhme et al. 2012).

Německý trh práce se navzdory celosvětové krizi vyvíjí příznivě, a to obzvláště díky růstu oborů v sektoru služeb. Předpokládá se, že přechod k ekonomice služeb se bude v příštích letech ještě zrychlovat. Většina zaměstnanců pracuje ve službách, druhé místo zaujímá výrobní sféra, především výroba a zpracování kovů, strojírenství, výroba přístrojů výpočetní technika, potravinářství a zpracování tabáku (Statistisches

Bundesamt 2016; Südekum, Dauth, Findeisen 2017). Knigge (2014) k tomu poznamenal: „Dlouhodobě nezaměstnaní, tedy ti, kteří jsou bez práce déle než rok, je v Německu více než 1 milion. Okolo 300 tisíc z nich je bez práce již přes tři roky. Právě návrat do zaměstnání je dnes mimořádnou výzvou. Ale s postupujícím hospodářským a technickým rozvojem odpadá v posledních desetiletích velmi mnoho jednoduchých činností. Tato pracovní místa, která již nejsou nadále k dispozici, se v minulosti využívala pro zaměstnávání osob bez odborné kvalifikace a osob se zdravotními omezeními“ (s. 16).

Bavorsko je v současnosti považováno za přední evropský region inovací a špičkových technologií se skvělou infrastrukturou, velmi kvalitním vzdělávacím systémem a úspěšnou klastrovou strukturální politikou, takže v celoněmeckém srovnání dosahuje prvních pozic co do ekonomického růstu, dynamiky zaměstnanosti i přílivu investic. V roce 2015 bylo v Německu 2,7 milionu nezaměstnaných, z toho v původních zemích bez Berlína 2,0 milionu a 0,7 milionu v nových spolkových zemích, a v Bavorsku 256 527 (Statistisches Bundesamt 2016). Podivínský a Ehler (2016) však upozorňují na negativní jevy: „Trh práce v SRN vykazuje rostoucí nesoulad mezi nabídkou a poptávkou. V období prognózy tento nesoulad pravděpodobně nebude vyřešen přílivem uprchlíků, protože ti nebudou splňovat požadavky na trhu práce. Z tohoto důvodu se může stát (obzvláště v roce 2017), že se zaměstnanost i přes vyšší hospodářskou aktivitu země sníží. To by mohlo být kompenzováno rostoucím využitím výrobních kapacit, zvýšenou produktivitou a – teoreticky – prodloužením pracovní doby“.

Bavorsko zaujímá mírou nezaměstnanosti ve výši 3,4 procenta nadále přední místo mezi spolkovými zeměmi. Z této situace těží také lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, neboť jejich počet dlouhodobě klesá. Bavorské ministerstvo práce podporuje prostředky z Evropského sociálního fondu také rekvalifikační opatření pro dlouhodobě nezaměstnané, aby byli schopni se zase uplatnit na pracovním trhu. V září 2016 bylo v Bavorsku evidováno celkem 245 635 osob jako nezaměstnaných (Statistisches Bundesamt 2016; Bundesagentur für Arbeit 2017a). Míra nezaměstnanosti v Bavorsku se v roce 2016 snížila na

nejnižší hodnotu od zavedení aktuálních výpočtů před 20 lety, průměrně činila tři procenta a počet nezaměstnaných v Bavorsku klesl na 221 000 osob a před rokem bylo v Bavorsku o 21 200 osob hledajících práci více (Bayerisches Landesamt für Statistik 2017).

Bavorská vláda označila politiku trhu práce za zásadní a vzhledem k celkově velmi dobré situaci na pracovním trhu stanovila cíl zaměřit se v rámci podpory trhu práce ještě více na osoby znevýhodněné na trhu. Nyní se zasazuje zejména o lepší podmínky pro dlouhodobě nezaměstnané, starší osoby, mladistvé a mladé lidi problematicky umístitelné na trhu práce, osoby postižené, migranty a uprchlíky. V roce 2015 podepsala bavorská vláda s bavorskými průmyslovými firmami a úřady práce dohodu „Integrace prostřednictvím vzdělávání a práce“. Její součástí jsou konkrétní opatření pro integraci uprchlíků s dobrou perspektivou, že budou pokračovat ve vzdělávání či setrvají na pracovním místě, jíž se má dosáhnout pomocí finančního posílení Fondu trhu práce ve výši 4,563 milionu euro (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration 2016).

V rámci „Ofenzívy Budoucnost Bavorska – Část II“ založila bavorská vláda z výnosů privatizace „Fond trhu práce a sociální fond“. Tento fond tvoří součást programu zaměstnanosti v Bavorsku, který bavorská vláda vytvořila v roce 1996 s organizacemi z průmyslu a odbory. Fond má značné výnosy z úroků z vlastního kapitálu, které se využívají na podporu projektů pro kvalifikaci zaměstnanců a podporu práce. V roce 2015 podpořil fond celkem 83 různých projektů, a to celkem v hodnotě 4,7 milionu euro. Největší část projektů se týkala rekvalifikačních opatření, a to ve výši téměř 1,6 milionu euro, prioritu představovaly Iniciativy na trhu práce. Dalších 23 projektů získalo 1,5 milionu euro s prioritou financování Sociální práce s mládeží ve vztahu k pracovnímu trhu či znovuzačlenění žen do profesního života. Pro rok 2017 má fond k dispozici 8,263 milionu euro (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration 2016).

Horní Falc (Oberpfalz) je jedním ze sedmi správních obvodů Svobodného státu Bavorska. Nachází se ve východním Bavorsku a hraničí s Českou republikou. Z administrativně-politického hlediska se

člení na zemské okresy Amberg-Sulzbach, Cham, Neumarkt in der Oberpfalz, Neustadt an der Waldnaab, Řezno, Schwandorf, Tirschenreuth a městské okresy Amberg, Řezno a Weiden in der Oberpfalz. V roce 2011 měla Horní Falc 1,08 milionu obyvatel (Bayerisches Landesamt für Statistik 2016). Průmyslové podniky jsou nejsilněji zastoupeny v oblasti Řezna, a to například BMW, společnosti Krones AG, Infineon a Continental. Řezno je po Mnichově druhým místem s nejsilnějším biotechnologickým průmyslem v Bavorsku.

V ekonomice Horní Falce celkově převládají malé a střední podniky. Významným ekonomickým faktorem je také turistický ruch. Zemědělství a rybníkářství, která se vyskytují zejména v severních oblastech Horní Falce, hrají z celkového ekonomického hlediska spíše menší roli. Podle HDP patří Horní Falc k bohatším regionům Evropské unie s indexem ve výši 130 (EU27: 100, Německo: 123) a je označována jako průmyslově nejsilnější region Bavorska. V důsledku toho nehraje sezónní dopad na počty nezaměstnaných ve srovnání s předchozími roky výraznou roli (Bayerisches Landesamt für Statistik 2016; Bayerisches Landesamt für Statistik 2016a).

Tabulka 4: *Počet nezaměstnaných v Horní Falci v letech 2009-2015*

Rok	Počet nezaměstnaných (roční průměr)	Dlouhodobě nezaměstnaní	Zdravotně a tělesně postižení	Cizinci	Uchazeči ve věku 15-25 let	Uchazeči ve věku 55-65 let
2009	29 879	5 788	2 178	2 806	3 657	4 824
2010	26 239	6 351	2 358	2 380	2 705	5 302
2011	21 137	5 267	2 307	1 878	2 006	4 926
2012	20 600	4 713	2 113	1 974	2 115	4 694
2013	22 297	4 923	2 144	2 362	2 419	5 046
2014	21 404	5 225	2 205	2 502	2 299	5 066
2015	20 511	4 869	2 110	2 798	2 201	4 698

Zdroj: *Bayerisches Landesamt für Statistik 2016.*

Ekonomická krize měla vliv na počet nezaměstnaných zejména v letech 2009 a 2010 (Tabulka 4). V těchto letech stoupl počet dlouhodobě nezaměstnaných až na 6 351 osob, o práci přišli v těchto letech i

uchazeči ve věku 55-65 let. Vývoj ukazatelů počtu nezaměstnaných osob po roce 2011 opět kolísá kolem průměrných hodnot. Výjimkou je počet nezaměstnaných cizinců. Vysvětlením tohoto růstu může být migrační krize v Německu. Vládní obvod Horní Falc zůstává co do aktuální míry nezaměstnanosti pod hranicí tří procent, což v Bavorsku představuje nejlepší pozici. V Horní Falci bylo v prosinci 2016 celkem 18 263 osob bez práce. Tím stoupl počet nezaměstnaných ve srovnání s předchozím měsícem o 1 127.

V Horní Falci se nicméně vyskytují silné regionální rozdíly – v okresu Neumarkt i. d. Oberpfalz činí míra nezaměstnanosti 1,8 procent, naopak ve Weidenu kolem 6,6 procent, což představuje nejvyšší nezaměstnanosti v regionu (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration 2016). Příznivý vývoj celkového počtu nezaměstnaných osob lze pozorovat i v menších městech. Po roce 2012 počet nezaměstnaných ve Weidenu kolísal, v letech 2015 a 2016 lze sledovat i významný pokles počtu uchazečů o práci ve všech sledovaných skupinách (Tabulka 5). Výjimkou tvoří opět cizinci, přičemž nárůst počtu nezaměstnaných lze vysvětlit efektem migrační krize v Německu.

Tabulka 5: *Roční průměry počtu nezaměstnaných ve Weidenu v letech 2012-2016*

Kategorie	2012	2013	2014	2015	2016
Muži	833	868	853	879	809
Ženy	760	743	765	778	731
Cizinci	199	208	223	243	308
Pod 25 let	155	170	169	176	168
55 let a více	279	287	300	315	302
Dlouhodobě nezaměstnaní	412	416	488	481	472
Celkem	1 593	1 611	1 618	1 657	1 540

Zdroj: Bundesagentur für Arbeit 2017.

Atypické pracovní poměry se vyvíjejí v Bavorsku stejně jako v celém Německu. Nicméně lze pozorovat regionální rozdíly co do rozsahu a využívání atypických pracovních poměrů, jež lze vysvětlit rozdílnými ekonomickými strukturami, popřípadě regionálně dominujícím odvětvím a jejich vývojem. V České republice jsou atypické pracovní poměry relativně novým jevem, informace o nich se na národní úrovni shromažďovaly relativně málo, na regionální úrovni téměř vůbec. V obou zemích lze očekávat další diferenciaci forem i pokračující nárůst atypických pracovních poměrů. Přesto i nadále hlavní pracovní poměr kvantitativně převládá. Nedostatek kvalifikovaných pracovních sil se na obou stranách hranic vyskytuje v téměř stejných oblastech (řemesla, strojírenství a lékařství). Dostatek pracovních míst je v Bavorsku v gastronomii, zdravotnictví a v oblasti služeb. K nejžádanější povolání patří v současné době v Bavorsku lékaři, obchodní zástupci, elektroinženýři, mechanici a oční optici (Bayerisches Landesamt für Statistik 2016; Bayerisches Landesamt für Statistik 2016a).

Rovněž v oblasti stárnutí pracovní síly Bavorsko nevybočuje z celoněmeckého průměru. Podle doporučení Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj z roku 2013 by mělo Německo čelit postupnému stárnutí pracovní síly přijímáním většího počtu pracovníků ze zemí Evropské unie i z třetích zemí, a to nejen vysoce kvalifikovaných, ale též pracovníků s nižším stupněm vzdělání (například zdravotní sestry či maloobchodníci) (Bayerisches Landesamt für Statistik 2016; Bayerisches Landesamt für Statistik 2016a).

Nedostatek kvalifikované pracovní síly nepředstavoval ještě v roce 2016 pro německé podniky zásadní problém. Nicméně spolková vláda přijala několik nových opatření, která mají omezit byrokracii a povzbudit firmy, aby uznávaly kvalifikaci ze zahraničních škol. Knigge (2014) tento problém popsal: *„Po desetiletí byl standardní věk odchodu do důchodu 65 let. V současnosti tato hranice postupně stoupá do roku 2029 na 67 let. Je otázka, jak dlouho zůstane tato hranice – při dále stoupajícím průměrném věkem dožití. V politické diskusi se již tato otázka objevila. U obyvatelstva se ale stále setkává s rozhodným odmítnutím. V protikladu k tomu je mezitím zřetelně jinak než před*

20 léty nahlíženo na téma zaměstnávání starších lidí. Tehdy docházelo ještě k pobídkám k předčasnému ukončení pracovního života, například k odchodu do předčasného důchodu v 58 letech. Dnes se stále více podniků snaží své starší pracovníky udržet v podniku co nejdéle. Jsem si jist, že tento vývoj bude pokračovat. Rovněž je jisté, že nás ze sociálního zabezpečení ve stáří bude v příštích desetiletích bolet hlava. Vedle demografických důsledků sociálního zabezpečení nově vyvstane – neučiní-li se politická protiopatření – pro mnoho lidí téma chudoby ve stáří. To souvisí s již patrnými změnami stavu důchodového systému, jako je snížení úrovně důchodů a opuštění dřívějšího principu zabezpečení životního standardu v zákonném důchodovém pojištění. Dále to souvisí také s trvajícím stavem nezaměstnanosti, která pro mnoho lidí, zejména pro dlouhodobě nezaměstnané, zanechává přerušení v tvorbě důchodu. A k tomu přistupují problémy na trhu práce s dočasnými pracovními poměry a s nízkými mzdami. Důsledkem je, že zaměstnanci buď neplatí žádné důchodové pojištění, nebo jen nízké příspěvky, a proto se jim ve stáří vyplácí jen malé důchody“ (s. 18).

Míra zaměstnanosti v kategorii osob od 55 let s každým dalším rokem silně klesá, nicméně zaměstnanost ve všech věkových kategoriích, a to zejména v kategorii 60-65 let naopak stoupla (Statistisches Bundesamt 2016; Sieglén 2016). Dosavadní vývoj trhu práce v Bavorsku i v Horní Itálii ukazuje, že starší osoby, které přijdou o práci, mají malou šanci najít nové místo. Souvisí to jednak s nižší produktivitou nebo s jejich diskriminací. Důležitou roli hrají také pobídky, které zaměstnavatelé uplatňují, aby motivovali zaměstnance k vyšším výkonům. Jedním ze způsobů motivace je regulovaná odměna za odpracovaná léta v podniku, která se vyplácí opožděně (tzv. „zeitverzögerte Auszahlung“ nebo též „Boni“). Tato časově zpožděná odměna ale nedokáže motivovat nové zaměstnance ani zaměstnance v předdůchodovém věku. Proto zaměstnavatelé, kteří využívají tohoto motivačního nástroje, dávají přednost u nově zaměstnaných spíše mladším uchazečům. Naopak japonské zkušenosti ukazují, že využití časově zpožděného odměňování se mohou šance starších osob na

pracovním trhu v případě vhodného uspořádání zlepšit (Heywood a Jirjahn 2016).

Dalším výrazným znakem trhu práce v Německu a Bavorsku je vzrůstající migrace pracovních sil, a to od začátku celosvětové ekonomické krize. Zprostředkovatelny práce a firmy se v současné době zaměřují hlavně na odborníky s univerzitním vzděláním v technických oborech a personál ze zdravotnických oborů. Vzhledem k raketovému nástupu digitalizace potřebuje německý trh práce absorbovat hlavně odborníky na IT a obsluhu moderních technických zařízení. S tím souvisejí vzrůstající obavy Němců z vlivu digitalizace a technologického rozvoje (zejména robotizace) na trh práce, který podle nich způsobí znatelné zvýšení příjmových rozdílů a proměnu klasického pracovního prostředí, takže zaměstnanci již nebudou pracovat pouze pro jeden, ale pro několik podniků najednou (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2016; Bayerisches Landesamt für Statistik 2016; Bayerisches Landesamt für Statistik 2016a).

U problematiky pozice mladých lidí na trhu práce lze konstatovat, že díky úspěšnému modelu duálního vzdělávání učňů ve 350 státně uznávaných profesích je v Německu nízká nezaměstnanost mladých lidí. V rámci vzdělávání probíhá praktická výuka tři až čtyři dny v týdnu v podniku, jeden až dva dny tráví učení na učilišti, kde se věnuje odbornému teoretickému vzdělávání. Podnik poskytuje učni plat a hradí též náklady na výuku. Poptávka po učňovských oborech v posledních letech upadá zejména ve východní části Spolkové republiky Německo, kde se tamní profesní komory zaměřují na otevření trhu práce, aby mohl přijímat zájemce o vyučení ze střední a východní Evropy (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2016).

Postavení osob se zdravotním postižením je na německém trhu práce podobné jako v České republice. V Německu se také rozlišuje několik stupňů zdravotního postižení, rovněž je stanovena povinnost zaměstnavatelů plnit tzv. povinný podíl, přičemž pro účely jeho výpočtu se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru, a za jeho neplnění se v obou státech odvádí určitý poplatek. Rozdíl je v tom, že v Německu je systém efektivnější, neboť poplatky se odvádějí do tzv.

vyrovnávacích fondů určených na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Naopak v České republice se státní správa staví k plnění této náhradní povinnosti benevolentně a nevymáhá je, navíc v České republice se poplatky odvádějí do státního rozpočtu. V obou zemích se zřizují chráněné pracovní dílny pro osoby se zdravotním postižením, které nemají šanci získat zaměstnání. V České republice se osobě se zdravotním postižením poskytuje po dobu výkonu práce v chráněné dílně v rámci pracovní rehabilitace podpora při rekvalifikaci. V německých zemích se jim vyplácí mzda v základní výši, již lze zvýšit podle individuálních schopností, množství a kvality odvedené práce. V Německu je přitom rozvázání pracovního poměru výpovědí s osobou se zdravotním postižením mnohem obtížnější (Rychtář, Sokolovský 2016).

Ačkoliv Německo patří k nejvyspělejšími zemím na světě, i jeho se týká chudoba. Podle kritérií Evropské unie za ni označujeme stav, kdy jsou čisté příjmy konkrétní domácnosti nižší než 60 procent průměrného příjmu všech domácností. K tomu se za měřítko sociálního vyloučení považuje skutečnost, kdy si lidé nemohou dovolit základní potřeby, jako vytápění bytových prostor nebo pračku. Knigge (2014) k tomu podotkl: *„Podle takto pojaté statistiky EU se Německo nenachází s podílem chudoby 19,6 % na špičce EU – tam jsou Bulharsko a Rumunsko s podílem přes 40 %; mimochodem Česko leží na 15,4 %. Ale pro bohatou a vysoce rozvinutou průmyslovou zemi jako je Německo je tento podíl chudoby nicméně alarmující. Zvláště dramatický je rozsah dětské chudoby: V několika regionech Německa... činí tento podíl přes 30 %“* (s. 15-16).

Jednou z nejzávažnějších otázek, s níž se v posledních dvou letech potýká spolková vláda, je otázka přistěhovalectví. V roce 2014 bylo devět procent všech zaměstnaných ve věku od 20 do 64 let ze zahraničí, což je o něco vyšší číslo než průměr v EU, který se pohybuje kolem sedmi procent. Nejvyšší celkový podíl zahraničních pracovních sil zaznamenalo Lucembursko s 51 procenty. Cizí státní příslušníci, zejména ze třetích zemí, nacházejí v Evropské unii pracovní místo zpravidla méně často než domácí obyvatelstvo. Z tohoto hlediska je situace v zaměstnanosti v Německu v roce 2014 dobrá. Přesto byla míra

zaměstnanosti osob ze třetích zemí (58 procent) výrazně nižší než počet cizinců ze členských zemí Evropské unie (76 procent) a domácího obyvatelstva (79 procent) (Statistisches Bundesamt 2016a).

Menší vliv na situaci na německém trhu práce měl v letech 2015-2016 příchod 1,2 milionu žadatelů o azyl ze Sýrie, Iráku, Afghánistánu, Nigérie a Eritrey. Do listopadu 2016 našlo práci jen 34 000 z nich, protože vzdělání a pracovní kvalifikace většiny přistěhovalců neodpovídá požadavkům německého trhu práce, dále se nejdříve musí vyřídít žádosti o azyl, dalším důvodem je náročná integrace přistěhovalců do společnosti, včetně požadavku dobrých znalostí němčiny (Gathmann et al. 2014).

Spolková vláda zatím nerealizovala návrhy některých ekonomů, aby se uprchlíků netýkala plošná minimální mzda, což by jejich začlenění na trh práce zjednodušilo. Toto řešení by ale diskriminovalo milion dlouhodobě nezaměstnaných Němců, což by mohlo vyvolat sociální napětí (Hinte, Rinne a Zimmermann 2016). Přitom podpůrný program, který předpokládal vznik pracovních míst financovaných z veřejných rozpočtů, nebyl efektivní. Integrace přistěhovalců na trh práce bude probíhat výrazně pomaleji, odhadem bude do pěti let pracovat maximálně polovina z nich zejména pomocné síly ve službách a pohostinství. Na druhou stranu vznikají nová pracovní místa ve stavebnictví, v oblasti sociální práce, vzdělávání a jazykové výuky, v ostražce a veřejné správě. Podle ekonomů je nutné rozlišovat mezi politickými uprchlíky a řízenou imigrací kvalifikovaných pracovních sil, pro kterou by měly úřady dále zjednodušit imigrační systém (Eperjesi 2016; Schmidt-Catran, Spies 2016).

Podivínský a Ehler (2016) o integraci uprchlíků v produktivním věku napsali, že *„nebude pravděpodobně moci hned začít pracovat kvůli nedostatečné kvalifikaci či neznalosti jazyka. Jejich integrace na pracovním trhu bude pomalejší než u jiných imigrantů. Nezaměstnanost uprchlíků bude zpočátku tedy navzdory příznivé situaci na pracovním trhu velmi vysoká a produktivita zaměstnaných uprchlíků bude nízká“*. Battisti, Felbermayr a Poutvaara (2015) konstatovali: *„Z průzkumu mezi 3 148 podnikateli v říjnu 2015... vyplynulo, že 59 % dotazovaných firem*

spatřovalo velké šance pro zaměstnání žadatelů o azyl. Nejvýše se odhaduje pravděpodobnost zaměstnat uprchlíky jako pomocné dělníky nebo učně. Pouze 22 % podniků odhaduje potenciál, že mezi uprchlíky najde odborníky, velmi vysoko. Zákonné překážky, jako například minimální mzda nebo byrokratické bariéry, jsou také důležitými překážkami zaměstnávání, stejně jako nedostatečné jazykové znalosti nebo odborné vzdělání. Zejména malé podniky ve východním Německu a ve stavebnictví spatřují v zákonné minimální mzdě zásadní překážku zaměstnávání. Pro větší podniky, zejména ve zpracovatelské branži, hraje minimální mzda menší roli. Nicméně je třeba zohlednit, že tento průzkum pokrývá sektor služeb pouze částečně (zastoupen je pouze obchod)“ (s. 25).

VIII. Češi na německém trhu práce

Česká republika je v Německu vnímána jako uznávaný obchodní partner, nicméně české podniky zaujímají nadále spíše pozici subdodavatelů než generálních dodavatelů, a to kvůli nízkým cenám a mzdám, geografické poloze. Kromě toho jsou tyto firmy působící v České republice a vyvážející do Německa vesměs pod zahraniční kontrolou a bývají většinou závislé na různých mezičláncích v dodavatelském řetězci.

Co se celkové míry zaměstnanosti týče, činila u obyvatelstva ve věku 15–64 let v roce 2015 v České republice 70,2 a ve Spolkové republice Německo 74,0 procent, celková míra zaměstnanosti žen ve věku 15–64 let dosáhla v České republice 62,4 a ve Spolkové republice Německo 69,9 procent, míra zaměstnanosti mužů ve věku 15–64 let byla v České republice 77,9 a ve Spolkové republice Německo 78,0 procenta. Celková míra zaměstnanosti obyvatelstva ve věku 65 let a více byla v České republice 5,6 a ve Spolkové republice Německo 6,1 procenta (Český statistický úřad 2017a). V sektorovém vyjádření je patrná dominance průmyslu v České republice a ve srovnání s Německem nízký podíl služeb (Tabulka 6).

Tabulka 6: *Struktura umístění zaměstnanců dle sektorů v České republice a ve Spolkové republice Německo k 6. 12. 2016*

Rok	Zemědělství		Průmysl		Služby	
	ČR	SRN	ČR	SRN	ČR	SRN
2005	3,7	1,7	39,0	25,7	57,3	72,5
2010	3,1	1,6	36,6	24,5	60,3	73,9
2015	3,1	1,5	36,8	24,4	60,1	74,2

Zdroj: Český statistický úřad 2017a.

Němečtí podnikatelé se výrazně angažují v investičních aktivitách v České republice a jejich podíl na zahraničním kapitálu dosahuje okolo 40 procent. Odhaduje se, že u nás působí více než 4 000 německých společností, které se zaměřují na výrobu motorových vozidel, obchod, obchodní služby, peněžnictví, výrobu elektropřístrojů. K největším německým firmám působícím v České republice patří Volkswagen AG, RWE Gas AG, Siemens, AEG, Continental, Linde, Deutsche Telekom, Schoeller, Knauf, Paul Hartmann, Messe Düsseldorf, Schade, TDW, Osram, Hella-Autotechnik, Hebel, E.ON. V Jihočeském kraji jde především o německou firmu Robert Bosch (Novák et al. 2016).

Po roce 1989, otevření hranic a obnově kapitalismu v České republice začali čeští občané odcházet na německý trh práce, což s sebou přineslo mnoho problémů. Čeští pracovníci byli většinou pilnější než německé pracovní síly a byli též motivovanější, protože si v porovnání s českými podmínkami vydělali mnohem více. Navíc byli ochotni pracovat za nižší mzdu než Němci, kteří se proto obávali, že dojde ke snížení hodinové mzdy.

Německý národohospodář Moritz (2011) se věnoval období před otevření hranice mezi Německem a Českou republikou i po něm, a to konkrétně v období 1980–2001 a vývoji mzdových nákladů. Potvrdil, že počátkem devadesátých let 20. století byla německá legislativa relativně neomezující, takže čeští pracovníci mohli relativně snadno získat pracovní povolení. Většina z nich měla jen nízké vzdělání. Okolo pěti procent nízkokvalifikované pracovní síly v Bavorsku tvořili na počátku devadesátých let 20. století Češi. Po vstupu České republiky do Evropské unie a zavedení restrikcí bylo v Bavorsku kvůli přísnějším podmínkám pro udělování pracovních povolení složitější najímat pracovní síly z České republiky.

Situace se po vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 změnila jen zčásti. Německo totiž omezilo přístup na trh práce pro občany z nových členských zemí (Wiesböck et al. 2016). Také vypuknutí celosvětové finanční a hospodářské krize vedlo spolkovou vládu k zachování restriktivních opatření pro zaměstnávání českých občanů v Německu. Pracovní povolení pro Evropskou unii potřebovali obzvláště

pro sezónní práce v pohostinství, hotelích, zemědělském a lesním hospodářství, stavebnictví a v profesionálním úklidu a čištění. Povolení pro konkrétní činnosti vydávala Spolková agentura pro práci (Bundesagentur für Arbeit, BA).

Na druhou stranu jim němečtí zaměstnavatelé mohli v rámci tzv. komunitární preference dát přednost před občany třetích zemí. Pracovníci z České republiky, kteří v Německu pracovali legálně minimálně jeden rok, měli právo získat věčně a časově neomezené pracovní povolení pro Evropskou unii (Antrag auf Arbeitsgenehmigung). Zvláštní skupinu tvořili tzv. přeshraniční pracovníci, kteří sice pracovali v Německu, ale měli trvalé bydliště v České republice a jednou týdně se vraceli domů. Ti měli nárok na zdravotní péči v obou zemích. V případě nemocenského pojištění měli možnost volby – platit ho v Německu, kde pracují, nebo v České republice, kde mají trvalé bydliště. K žádosti o pracovní povolení museli připojit dokument potvrzující udělení pracovního povolení českému občanovi jako přeshraničnímu pracovníkovi. Tato restriktivní opatření ale nevnímaly všechny německé ekonomické subjekty pozitivně, neboť například zemědělské firmy se bez sezónních pracovníků z ciziny naprosto neobejdou. S odstupem doby se ukázalo, že omezení trhu práce Německu neprospělo, neboť administrativní překážky v Německu odradily kvalifikované síly z bývalých socialistických zemí, které raději odešly do Velké Británie, Irska a Švédska.

Závěry Moritze a Grögera (2007) a Moritze (2009) potvrdily, že otevření hranice nemělo na bavorské zemské okresy na hranicích s Českou republikou výraznější dopad. Nezmenila se výše mezd u kvalifikovaných pracovníků a pokles mezd u nízkokvalifikovaných zaměstnanců ve východním Bavorsku byl statisticky nevýznamný.

Přechodné období platilo do 30. dubna 2011, od 1. května 2011 došlo k liberalizaci německého trhu práce, díky níž mají čeští občané v rámci volného pohybu pracovníků právo se v Německu volně usadit a pracovat, aniž by museli žádat o pracovní povolení. Musí se s nimi zacházet stejně jako s německými občany a jejich rodinní příslušníci mají rovná práva na vzdělání a sociální zabezpečení jako němečtí

občané. Po roce 2011 nedošlo ke skokové změně počtu českých občanů v Německu. Ze zemí bývalého východního bloku pracuje v Německu více pracovníků z Polska a Maďarska než z České republiky. Nejvíce cizích státních příslušníků hledajících uplatnění na trhu práce v Německu pocházelo v roce 2015 z Turecka, zemí bývalé Jugoslávie, Itálie, Řecka, Polska, Rakouska, Španělska a Portugalska (Statistisches Bundesamt 2016b). Na základě údajů centrálního registru cizinců žilo v Německu na konci roku 2015 kolem 7,91 miliónů cizinců, z toho 2,18 milionu z členských zemí Evropské unie a 22 928 z České republiky. V Bavorsku se jednalo o 1,16 milionu cizinců (Statistisches Bundesamt 2016b; Strielkowski, Tumanyan, Kalyugina 2016).

Jako závažný problém na českém trhu práce se během ekonomické transformace projevil též vzrůstající počet pracovníků ze zahraničí. V roce 1989 se jednalo o malou část pracovní síly (například Kubánci), která musela trh práce opustit a vrátit se do vlasti. Velmi záhy se ale Česká republika stala vyhledávaným cílem pro tisíce cizinců, nejvíce ze zemí bývalého východního bloku, kteří většinou vykonávali pomocné práce. Jírová (2001) psala o skupině nekvalifikovaných dělníků, kteří vytlačují „z trhu práce tuzemskou pracovní sílu bez kvalifikace či s nízkou kvalifikací, která představuje významný podíl z celkového počtu uchazečů o zaměstnání“ (s. 118).

Myant (2013) odhadoval, že v roce 2000 vzrostl počet cizinců legálně žijících na našem území na 220 000, dalších 140 000 cizinců pracovalo nelegálně ve stavebnictví, zemědělství a dalších sektorech. V roce 2011 bylo oficiálně registrovaných 417 424 cizinců, z toho 74 procent ekonomicky aktivních (Strielkowski 2013). Postupně tedy začala být domácí pracovní síla vytěšňována zahraničními pracovníky – například Ukrajinci ve stavebnictví. Fassmann (2007) zdůraznil, že se stávají „objektem bezuzdného vykořisťování domácích zaměstnavatelů a zprostředkovatelů práce (nezřídka napojených na organizovaný zločin), ale též významným podhoubím práce na černo“ (s. 250). Specifický jev představovaly vietnamské domácnosti, které provozovaly menší prodejny. Dosahovaly nízkých nákladů, ale za cenu nedodržování zákoníku práce a zneužívání dětské práce (Hlavatý 2007).

V roce 2015 dosáhl v České republice počet legálně pobývajících cizinců (tj. s pobytem na dlouhodobá víza nebo s některým z typů povolení k pobytu, včetně registrovaných občanů EU) 464 700. Jednalo se o navýšení o 15 303 osob oproti předchozímu roku. Nejvíce povolení k přechodnému pobytu získali za účelem zaměstnání a podnikání občané Ukrajiny a Vietnamu. Účel pobytu „rodinné důvody“ je více zastoupen mezi občany USA, Číny, Koreje a Japonska. Účel pobytu „studium“ pak dominuje u občanů Kazachstánu, Ruska a Běloruska. Mezi cizinci převažují občané třetích zemí, přičemž zastoupení občanů států Evropské unie se neustále zvyšuje, neboť v roce 2010 činilo 32 procent, a v roce 2015 již 42,1 procent. Mezi cizinci z třetích zemí dominují Ukrajinci (105 600), Vietnamci (56 900) a občané Ruské federace (34 700). Nejpočetnější skupiny z hlediska státního občanství mezi cizinci ze zemí Evropské unie představují Slováci (101 600), Němci (20 500) a Poláci (19 800) (Český statistický úřad 2016e). Ve srovnání s Německem je Česká republika jako cílová země imigrantů nepříliš vyhledávanou zemí a na český trh práce míří hlavně cizinci z východní Evropy, většinou nekvalifikované pracovní síly, jako jsou Ukrajinci známí hlavně pracemi na stavbách, nebo Vietnamci se svými obchody, tržnicemi a restauracemi.

Velký vliv na odchod českých občanů na německý trh práce mělo zavedení minimální mzdy v Německu od 1. ledna 2015. Do té doby zde tato ekonomická instituce neexistovala. Pro všechny pracovníky byla nastavena zákonná minimální hodinová mzda ve výši 8,5 eur (přibližně 230 Kč) (měsíčně okolo 40 000 Kč), přičemž pro určitá odvětví platí vyšší hodinová mzda (pokrývači, odborní stavební dělníci). Do minimální mzdy se nepočítají příspěvky na stravné, náhradu životních nákladů (diet), přesčasové hodiny, příspěvky za práci ve svátek, neděli, příspěvky na dovolenou, vánoční příspěvky (Henzel a Engelhardt 2014).

Rozdíl mezi příjmy v České republice a Spolkové republice Německo zůstává nadále markantní, například v pohostinství si v Německu mohou číšníci vydělat v průměru 2 000 eur měsíčně, zatímco v České republice v přepočtu okolo 500 eur. K nejlépe placeným zaměstnancům patří v Německu manažeři, právníci, zaměstnanci letového provozu, chemici či

lékaři. Naopak nejméně si vydělají pracovníci v masokombinátech, úklidových služeb, v prádelnách, při mytí oken a budov nebo v kadeřnictvích. V současné době patří mezi nejhledanější profese v Německu prodavači a personál v obchodech, elektrikáři, pečovatelé o seniory, sociální pracovníci a vychovatelé, zdravotní sestry, asistentky lékařů a maséři, kancelářský personál, vedoucí skladů, skladníci a dopravní technici, hotelový a restaurační personál, prodejci ve službách a reklamě, zámečníci a řidiči. Jiné zdroje zmiňují též pracovníky v technických oborech (matematika, IT, přírodní vědy a technika), truhláře, zámečníky, fyzioterapeuty a obecně učňovské profese. Knigge (2014) to komentoval: „*V některých hospodářských odvětvích, na-příklad v kadeřnictví, v bezpečnostních službách a v pohostinství, jsou v Německu mzdy tak nízké, že pro zabezpečení existenčního minima je nezbytné zvýšení státních dávek*“ (s. 16).

Pro kvalifikované Čechy je německý trh práce nadále otevřen. Limitujícím faktorem je ovšem skutečnost, že jen nepatrná část české vysoce kvalifikované pracovní síly disponuje výbornou nebo velmi dobrou znalostí němčiny. Jazykové znalosti přitom představují jednu z klíčových kompetencí, které jsou poptávány na pracovním trhu. Češi se znalostí němčiny se mohou uplatnit nejen na trhu německém, nýbrž i na trhu českém, kde působí řada německých dceřiných společností či společností v rukou německy hovořících vlastníků.

Jazyková vybavenost pracovníků firem stále není na takové úrovni, jakou zaměstnavatelé v podmínkách znalostní ekonomiky požadují, a to i přesto, že důležitost znalosti cizích jazyků je akcentována v celé řadě mezinárodních, národních i regionálních dokumentů a strategických rámců. Jedná se například o ET 2020 Strategický rámec evropské spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě (Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy 2010a), což je nový strategický rámec pro evropskou spolupráci v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, dále Národní strategický referenční rámec České republiky 2007-2013 (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 2009), Strategie celoživotního učení (Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy 2010b) nebo například Národní plán výuky cizích jazyků (Janíková 2011).

Na úrovni jihočeského regionu jde o Program rozvoje Jihočeského kraje, a to pro období 2008-2013 (Ministerstvo pro místní rozvoj 2017) a pro období 2014-2020 Program rozvoje Jihočeského kraje 2014-2020 (Krajský úřad Jihočeského kraje 2014). Jedná se o základní střednědobé dokumenty regionálního rozvoje na úrovni vyššího územně samosprávného celku, které kraj zpracovává v samostatné působnosti na základě platné legislativy, zejména zákona č.248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje a zákona o krajích č. 129/2000 Sb. Zastupitelstvo kraje ve své samostatné působnosti schvaluje Programy rozvoje kraje, zajišťuje jejich realizaci a kontroluje jejich naplnění.

Oba dokumenty obsahují zmínku o významu cizích jazyků. Vzhledem ke geografické poloze jihočeského regionu hraje znalost němčiny stále velkou roli. Vrátime-li se o několik desetiletí zpět, zjistíme, že do sametové revoluce v roce 1989 se na českých školách všech stupňů vyučoval takřka výlučně ruský jazyk. K zásadní změně došlo až po roce 1989, kdy přední místa zaujaly hlavně němčina a angličtina. Ačkoliv byla angličtina již tehdy považována za nevýznamnější světový jazyk, více studentů se učilo němčině. Bylo to dáno dvěma faktory. Prvním z nich byla skutečnost, že bezprostřední sousedství německy mluvících zemí skýtalo přece jenom větší perspektivu aktivního využití a uplatnění jazyka v praxi. Druhým, daleko významnějším faktorem, byl fakt, že na vzdělávacím trhu, kde byl chronický nedostatek učitelů západních jazyků vůbec, se vyskytovalo přece jenom více učitelů němčiny, což ovlivnilo i nabídku škol, které tak byly schopny zajistit svým žákům a studentům alespoň výuku jednoho světového jazyka. Postupně se situace logicky obrátila v neprospěch němčiny, neboť se na většině škol začala vyučovat jako první jazyk angličtina. Druhý jazyk se na základních a středních odborných školách (s výjimkou gymnázií a obchodně zaměřených škol) nevyučoval vůbec, a to navzdory tomu, že v Evropě sílil trend, aby se zvyšoval podíl žáků učících se dva cizí jazyky, a to hlavně v oblasti nižšího sekundárního vzdělávání.

Neutěšený stav v této oblasti potvrdilo výzkumné šetření „Klíčová data k výuce cizích jazyků na školách“, které přineslo údaje ze školního roku 2009/2010. Česká republika obsadila šestou nejhorší pozici

z celkového počtu 34 dotazovaných zemí. Z toho důvodu byl od školního roku 2013/2014 na základních školách zaveden povinný druhý cizí jazyk (většinou němčina), a to podle možností jednotlivých škol, nejpozději však od osmé třídy. Česká republika se tak zařadila k více než polovině států Evropské unie s povinnou výukou druhého cizího ve stejném věku dítěte, což má podpořit princip mnohojazyčnosti, který si Evropská unie vytyčila. Situace ve výuce jazyků v oblasti sekundárního všeobecného vzdělávání, zejména na gymnáziích a obchodně zaměřených středních školách, byla lepší. Zde se Česká republika umístila nad celoevropským průměrem, a to díky tomu, že se ve většině gymnázií vyučují dva cizí jazyky. Ideální by ale bylo, aby výuka druhého jazyka pokračovala i na střední škole ve stejné míře jako na základní škole, což se dosud především z finančních důvodů neděje.

Ani v oblasti vysokého školství nevypadá situace pro německý jazyk příliš příznivě. Vzhledem k tomu, že vysoké školy postupně zavádějí nebo již zavedly (pokud vůbec cizí jazyk vyučován je) povinnou výuku angličtiny a druhý jazyk se z finančních důvodů vyučuje pouze na nemnoha vysokých školách, poklesl rapidně počet vysokoškoláků ovládajících německý jazyk na dobré úrovni. Tento nedobrá stav potvrzují i nedávno publikované výsledky rozsáhlého celoevropského výzkumného šetření Eurostudent VI, v jehož rámci označilo pouze 3,3 procent studentů českých veřejných vysokých škol a 3,8 procent studentů soukromých vysokých škol své znalosti němčiny jako velmi dobré. Jako „dobré“ hodnotilo své znalosti němčiny 14,3 procent studentů veřejných a 18,4 procent studentů soukromých vysokých škol. Více než 80 procent studentů ovládá německý jazyk velmi špatně nebo vůbec. Ve vztahu k oboru studia ovládá němčinu nejvíce studentů ekonomických a zdravotnických, lékařských a farmaceutických oborů (Fischer et al. 2017).

S ohledem na zmíněný stav výuky, zejména druhého cizího jazyka, získává na důležitosti podnikové jazykové vzdělávání. Přitom každoročně chybí firmám působícím v České republice v oblasti podnikových služeb zhruba tisíc zaměstnanců s dobrou znalostí němčiny. Potřebou cizích jazyků v organizacích a institucích se zabývala řada

výzkumných šetření na národní, regionální i mezinárodní úrovni. Každé výzkumné šetření k této problematice je však jinak koncipováno a realizováno za jiným účelem. Proto také výsledky těchto šetření nejsou srovnatelné. Na druhou stranu lze ale konstatovat, že takřka všechna z nich potvrzují vysokou potřebu jazykového vzdělávání v podnikovém sektoru.

Co se týká jihočeského regionu, aktuální situace zmapována není. Rozsáhlejší výzkumné šetření na národní úrovni provedla například v roce 2014 (Česko–německá obchodní a průmyslová komora ČNOPK 2015). Rovněž regionální průzkum „Jak důležité jsou znalosti němčiny u zaměstnanců?“ (IHK Regensburg, ČNOPK 2015) přinesl celou řadu cenných poznatků. Potřebou jazykového vzdělávání v organizacích se zabýval například i mezinárodní projekt „Jasne – Alles klar! Mehrsprachig handeln mit Erfolg!“ (Schönke 2015) za účasti Německa, Rakouska, Polska a Slovenska řešený v letech 2014 – 2015, který byl financovaný Evropskou unií. Hodnocení důležitosti klíčových kompetencí u zaměstnanců zmiňují ve své publikaci Veteška a Tureckiová (2008), a to na základě dotazování manažerů.

Mezi klíčovými kompetencemi, které zaměstnavatelé rozvíjejí u svých zaměstnanců dalším studiem, byly uvedeny cizí jazyky na druhém místě, a to za znalostmi v používání výpočetní techniky. Důležité poznatky ohledně potřeby cizích jazyků v Jihočeském kraji, zejména pak němčiny přinesl průzkum „Potřeba jazykového vzdělávání z pohledu podnikové praxe“ (Caha 2016a,b). Výsledek dotazníkového šetření ukázal, že potřeba cizího jazyka je velmi vysoká, neboť ji potvrdilo 73,6 procent organizací. Důležitým poznatkem bylo, že 27,9 procent organizací v jižních Čechách považovalo znalost německého jazyka za prioritní. Průzkum také ukázal, že 74,4 procent organizací vyžaduje znalost cizího jazyka. Současně pociťovalo 70,4 procent organizací potřebu zlepšit znalost cizího jazyka u svých zaměstnanců a 60,5 procent organizací v regionu umožňuje svým zaměstnancům studium cizích jazyků. Na jazykové vzdělávání zaměstnanců přispívá zcela nebo částečně až 60 procent organizací a institucí, z toho 31 procent organizací hradí náklady plně a 29 procent

alespoň částečně. Výzkumné šetření dále prokázalo stále velmi silnou pozici němčiny v regionu.

Podnikové jazykové vzdělávání v Jihočeském kraji významně podpořilo v posledních letech několik projektových výzev. Jednalo se vzdělávací národní projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců a regionální projekty VSPR I a VSPR II (Vzdělávejte se pro růst). Projekt „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“ POVEZ (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 2008) umožnil vybraným podnikům získat finanční podporu na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců až do výše 100 procent, současně pak byly hrazeny mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců po dobu trvání kurzů, a to ve výši superhrubé mzdy. Mezi podporovanými oblastmi byla odborná jazyková výuka související s pracovní činností, kterou pracovník v rámci firmy vykonává nebo bude vykonávat (intenzivní jazykové kurzy v maximální délce tří měsíců, zajištěné lektorem s jazykovou zkouškou minimálně B1 Společného evropského referenčního rámce).

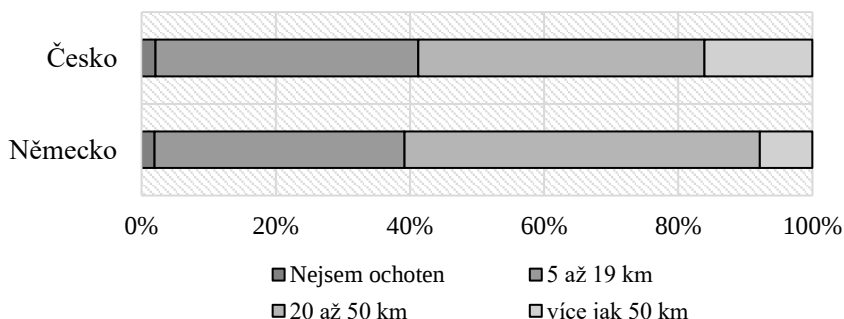
Při detailnější analýze realizovaných kurzů na základě poskytnutých údajů Úřadu práce v Českých Budějovicích zjistíme, že ze 136 podpořených odborných jazykových kurzů to bylo 38 kurzů němčiny. Projekt „Vzdělávejte se pro růst“ VSPR I (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 2014) byl realizován v letech 2011 až 2014. Financován byl z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Ze 122 jazykových kurzů bylo podpořeno 48 kurzů němčiny (Úřad práce České Budějovice 2016). Projekt „Vzdělávejte se pro růst v Jihočeském kraji II“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 2015). Projekt VSPR II navazoval na VSPR I a byl realizován v letech 2013 až 2015, financován byl z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Prostřednictvím této projektové výzvy k významné podpoře podnikového jazykového vzdělávání v kraji. V rámci 143 podpořených jazykových kurzů to bylo 28 kurzů němčiny.

Z daných šetření vyplývá, že přes všechny snahy a podpůrná opatření zatím není a ani v dohledné době nebude na pracovním trhu v jihočeském regionu dostatek kvalifikovaných pracovníků s velmi dobrými nebo výbornými znalostmi němčiny.

IX. Mobilita pracovní síly v Bavorsku a Jihočeském kraji – případová studie

Tato případová studie je založena na dotazníkovém šetření mezi vysokoškolskými studenty z regionu Bavorska a Jihočeského kraje. Zaměřuje se na motivaci středoškolsky vzdělané pracovní síly pro dojíždění za prací a na faktory, které ji ovlivňují. Dotazník byl zaslán celkem 360 českým studentům oboru Ekonomika podniku a Ekonomika a management a 431 německým studentům oboru Ekonomika podniku. Celková návratnost činila 31,4 procent, celkem jsme obdrželi 248 odpovědí. Pro vyhodnocení rozdílu mezi regiony byla použita metoda χ^2 test dobré shody četnosti kategoriálních proměnných a stanovená hladina významnosti činila 95 procent. Faktorů mobility v odpovědích skupiny českých a německých studentů se posuzovaly pomocí neparametrického testu rozdílnosti statistického rozdělení, založeného na Wilcoxonově statistice.

Obrázek 1: *Ochota českých a německých studentů dojíždět za prací*



Zdroj: *Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

V obou zemích je ochota dojíždět velmi podobná (Obrázek 1). Dokazuje to statisticky nevýznamný test závislosti mezi četnostmi v odpovědích ve všech čtyřech sledovaných kategoriích podle zemí ($\chi^2=4,6$). Pro účely dalšího testování byla vytvořena kategorie ochoty dojíždět více jak 20 kilometrů, která dosahuje v průměru okolo 60 procent v našem vzorku respondentů z obou zemí. Ochota dojíždět je statisticky nezávislá ($z = 1.59$) na schopnosti nalézt práci (dobře i nedobře placenou).

U českých studentů je tato hodnota o 19,3 procentních bodů vyšší u osob, které nenaleznou práci (71,4 procent) oproti těm, co ji získají. Tento rozdíl je očekávaný, neboť studenti z Jihočeského kraje mají vyšší motivaci dojíždět za prací do zahraničí kvůli vyšším mzdám než studenti němečtí, kteří rovněž snáze naleznou dobře placenou práci v Německu (61 procent z nich oproti 29 procent českých studentů).

Hodnocení přijatelnosti podmínek pro založení vlastní firmy nesouvisí ($z = -0,46$) s vyšší ochotou dojíždět více než dvacet kilometrů za prací, a to jak u českých ($z = -0,74$), tak u německých studentů ($z = 0,16$). Znalost legislativních podmínek pro práci v zahraniční nevykazuje statistickou závislost ($z = -0,16$) na ochotě dojíždět za prací, a to ani u českých ($z = 0,58$), ani u německých studentů ($z = 0,16$). Vzhledem k jednotnému trhu a podobným velmi špatným podmínkám při zakládání vlastní firmy nesledujeme rozdíly mezi studenty sledovaných států. Hodnocení podmínek bylo založeno na skóre v dimenzi „Starting a Business“ (Světová banka 2017a).

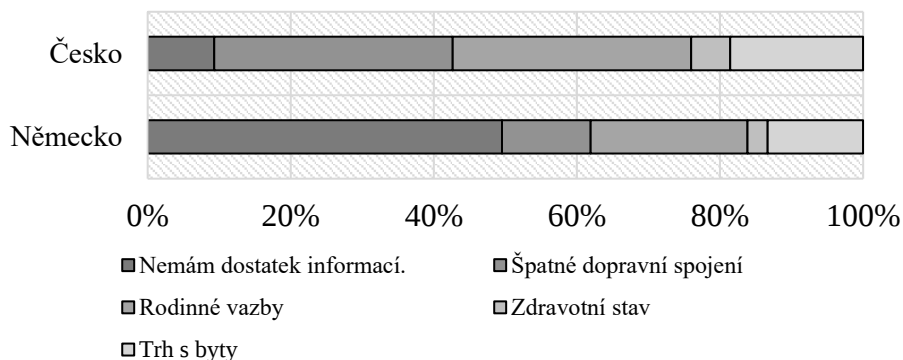
Tabulka 7: *Vliv faktorů mobility na rozhodování českých a německých studentů*

Faktor mobility	Testová statistika	Ochota dojíždět ovlivněná faktorem mobility	Ochota dojíždět neovlivněná faktorem mobility	Průměrná ochota dojíždět více jak 20 km
Špatné dopravní spojení	$z = 2,69$	45,9 %	+18,4 %	58,9 %
Nevím, nedokáži posoudit	$z = -2,41$	71,0 %	-16,8 %	58,9 %
Drahé bydlení	$z = 2,04$	45,8 %	+16,2 %	58,9 %
Rodina	$z = 0,14$	58,9 %	0 %	58,9 %
Zdraví	$z = 0,38$	58,9 %	0 %	58,9 %

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Z obvyklých faktorů mobility uváděných v literatuře je relevantní zejména vliv dlouhé dojezdové doby, resp. špatné dopravní spojení (Tabulka 7). Cca 59 procent respondentů je ochotno dojíždět do práce více jak 20 kilometrů. Respondenti, kteří uvedli, že mobilitě jim brání dopravní spojení, jsou oproti celkovému průměru o 13 procent méně ochotní dojíždět do práce přes 20 kilometrů. Tato závislost se při detailnějším pohledu vyskytuje pouze u českých studentů ($z = 2,34$), naopak u německých studentů ji nenajdeme ($z = 1,61$). Toto může souviset se špatnou dopravní infrastrukturou v Jihočeském kraji, kde stále probíhá stavba a modernizace dálnic a železničního spojení.

Obrázek 2: Přehled četnosti faktorů mobility u českých a německých studentů

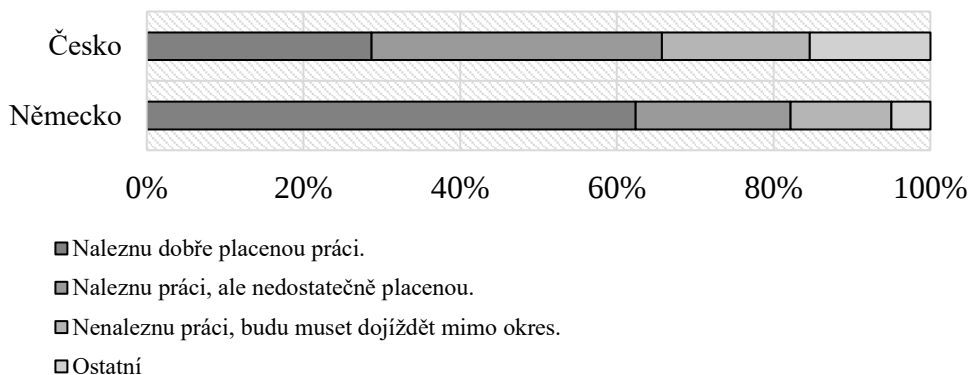


Zdroj: *Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

Podobné výsledky sledujeme i u faktoru drahého bydlení. Respondenti, kteří vnímají nedostupnost bydlení jako problém, jsou oproti celkovému průměru o 13,1 procent méně ochotní dojíždět do práce více jak dvacet kilometrů. Tato závislost se při detailnějším pohledu vyskytuje pouze u německých studentů ($z = 2,04$), nikoliv u českých studentů ($z = 1,18$). Naopak němečtí respondenti nespokojení s bydlením jsou oproti celkovému průměru o 23,3 procent méně ochotní dojíždět do práce více jak dvacet kilometrů.

Zajímavou skupinu představují respondenti, kteří nemají na danou problematiku žádný názor a nedokážou posoudit, co by jim v dojíždění do práce bránilo (Obrázek 2). Ti jsou oproti celkovému průměru o 12,1 procent více ochotní dojíždět do práce více jak dvacet kilometrů. Mezi relevantní faktory mobility nepatří rodina ani zdraví, a to ani u jedné ze zkoumaných skupin. Vzhledem k tomu, že se jedná o studenty prvního ročníku vysoké školy, jsou výsledky očekávané. Ochota dojíždět do práce více jak dvacet kilometrů dále nezávisí na konkrétní představě ani možnostech hledání informací o práci v zahraničí ($z < 0,60$).

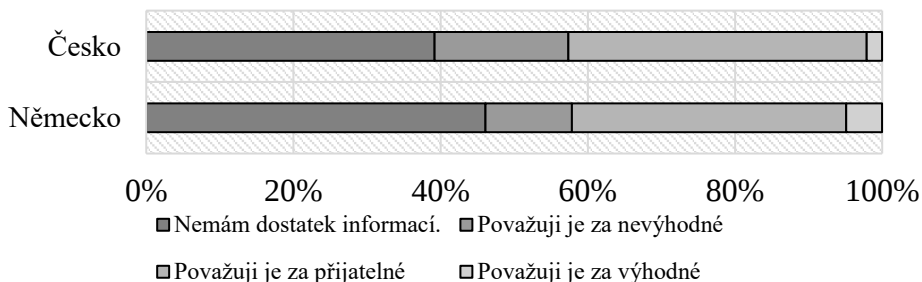
Obrázek 3: Schopnost českých a německých studentů uplatnit se na trhu práce



Zdroj: *Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

Naopak svou uplatnitelnost na regionálním (okresním) trhu práce hodnotí čeští a němečtí studenti (Obrázek 3) velmi odlišně ($\chi^2 = 29,1$). Těch, co naleznou v regionu dobře nebo nedostatečně placenou práci, je okolo 71 procent. Tento počet také představuje referenční skupinu pro testování hypotéz. Testování bylo provedeno oproti skupině, která nenalezne práci v okrese a bude muset dojíždět, čekat na příležitost, nebo začít podnikat (okolo 39 procent respondentů). Z předchozí analýzy již víme, že ochota dojíždět je statisticky nezávislá ($z = 1,59$) na schopnosti nalézt práci (dobře i nedobře placenou), resp. se objevuje pouze u českých respondentů. Uplatnitelnost není statisticky závislá ($z = 1,92$) ani na hodnocení podmínek pro zahájení podnikání, a to ani u českých ($z = 1,81$), ani u německých studentů ($z = 0,76$). Dle očekávání nepozorujeme žádný statisticky významný vliv ($z < 1,88$) bariér mobility (doprava, bydlení, rodina a zdraví, znalost legislativních podmínek) na uplatnitelnost na lokálním trhu práce.

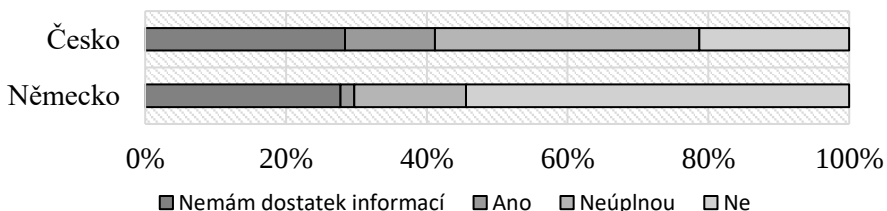
Obrázek 4: *Hodnocení podmínek při zakládání vlastní firmy u českých a německých studentů*



Zdroj: *Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

Hodnocení podmínek (Obrázek 4) pro zakládání firmy je v obou zemích ($\chi^2 = 3,86$) podobné, takže se 42 procent respondentů domnívá, že jsou výhodné a přijatelné. Nicméně většina respondentů nemá dostatek informací (převažující odpověď), což jistě souvisí s tím, že jde o studenty prvního ročníku, kteří se teprve učí a získávají znalosti týkající se podnikatelských kompetencí i podmínek pro zahájení podnikání. Pozitivní vnímání těchto podmínek je z výsledků předchozí analýzy nezávislé na ochotě dojíždět za prací více jak dvacet kilometrů.

Obrázek 5: *Konkrétní představa českých a německých studentů o legislativních podmínkách v zahraničí*

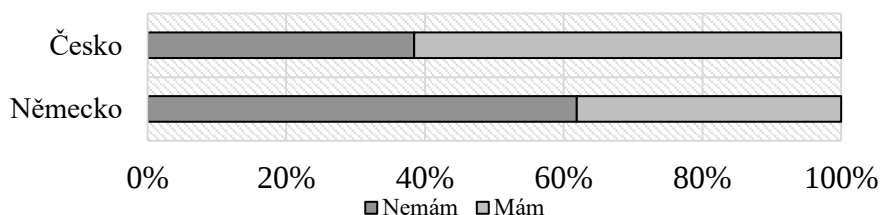


Zdroj: *Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

Znalosti a konkrétní představy o legislativních podmínkách (Obrázek 5) práce v zahraničí jsou u českých a německých studentů odlišné ($\chi^2 =$

36,50). Mnoho německých studentů nemá o podnikání v zahraničí představu, naopak čeští studenti jsou dle očekávání lépe informováni, protože mají motivaci získat vyšší plat za hranicemi. Lepší a konkrétnější představu mají i studenti, kteří jsou schopni hledat informace o práci v zahraničí. Celkově je alespoň neúplná představa pozorována u 35,9 procent respondentů. Ti, co jsou schopni hledat informace o práci v zahraničí, mají konkrétní povědomí o legislativě odlišné ($z = -3,43$) a to o 14,1 procentních bodů vyšší, než je celkový průměr. U německých studentů tuto závislost při detailnějším pohledu nepozorujeme ($z = -0,81$). U českých studentů se jedná o velmi významný faktor ($z = -2,60$).

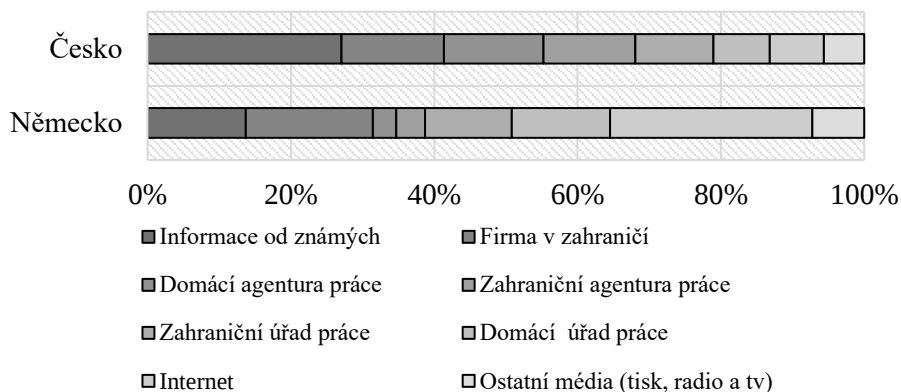
Obrázek 6: *Schopnost vyhledat informace o práci v zahraničí*



Zdroj: *Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

Odlišnosti se vyskytují i v otázce schopností vyhledávat informace o práci v zahraničí (Obrázek 6). Konkrétní představu mají spíše čeští studenti, a to 62 procent, u německých studentů se jedná jen o 38 procent. K obvyklým zdrojům v Česku patří reference známých, zejména díky přímé zkušenosti zaměstnanců a kooperaci firem přes hranice. Naopak v Německu se tento informační zdroj příliš nevyužívá, zde se informace hledají na internetu (Obrázek 7). Poměrně malou roli hrají úřady práce.

Obrázek 7: Informační zdroje pro hledání práce v zahraničí



Zdroj: *Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

Nižší ochotě dojíždět za prací více jak dvacet kilometrů lze vysvětlit špatnou dopravní infrastrukturou v Jihočeském kraji. Němečtí studenti častěji uvedli, že dobře placenou práci naleznou v místě bydliště. U českých studentů, kteří uvedli, že práci spíše nenaleznou, pozorujeme o 19,3 procentních bodů vyšší ochotu dojíždět více jak dvacet kilometrů. To lze vysvětlit náklady na dojíždění, jelikož práce za hranicemi je ekonomicky výhodnější než dojíždění do jiného města v kraji. Drahé bydlení a špatné dopravní spojení je hlavním faktorem bránícím mobilitě. Mnoho německých studentů nemá představu o podnikání v zahraničí, a to vzhledem k dobré uplatnitelnosti na domácích trzích práce. Čeští studenti jsou lépe informovaní o práci v zahraničí, protože mají motivaci získat za hranicemi vyšší plat.

X. Podnikatelské prostředí v Jihočeském kraji – případová studie

Studie vychází z dotazníkového šetření mezi vysokoškolskými studenty z jižních Čech. Zaměřuje se na hodnocení podnikatelského prostředí středoškolsky vzdělanou pracovní silou. Dotazník byl rozeslán celkem 327 studentům kombinované formy studia, tito studenti mají zkušenost s trhem práce i vlastním podnikáním. Celková návratnost činila 49,8 procent, jednalo se celkem o 163 odpovědí. Metodou pro vyhodnocení rozdílů mezi kategoriemi byl χ^2 test dobré shody četnosti kategoriálních proměnných a stanovená hladina významnosti byla 95 procent. Pro další posouzení těsnosti závislosti byla použita pořadová korelace, pro rozdílnost mezi dvěma kategoriemi pak neparametrický Wilcoxonův test.

Tabulka 8: *Přehled pěti nejvýznamnějších faktorů ovlivňujících podnikatelské prostředí v Jihočeském kraji*

Pořadí	Zkoumaná proměnná	Průměr	Směrodatná odchylka
1	Neznalost cizích jazyků při obchodování v zahraničí	3,41	0,73
2	Nedostatečné obchodní dovednosti podnikatelů	3,30	0,64
3	Nedostatek vysoce kvalifikovaných pracovníků	3,23	0,68
4	Nedostatečné vzdělání podnikatelů	3,18	0,76
5	Neznalost právního prostředí	2,99	0,71

Zdroj: *Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

Jako faktor, který nejvíce ovlivňuje podnikatelské prostředí v Jihočeském kraji (Tabulka 8), vnímají čeští studenti neznalost cizích jazyků při obchodování v zahraničí. Tento faktor je sice nezávislý na velikosti podniku ($F = 0,95$), avšak je závislý na ekonomické činnosti podniku ($F = 2,14$ pro 2 kategorie ekonomické činnosti). Tento faktor velmi slabě koreluje ($\rho \approx 0,18-0,20^{**}$) s problematikou nedostatečného vzdělání podnikatelů, s problematikou korupce a obtížemi při získávání úvěrů na rizikovější projekty. Významnost tohoto faktoru souvisí s příležitostmi obchodovat s německy mluvící klientelou a je tudíž klíčová pro všechny firmy v regionu bez rozdílu velikosti a ekonomické činnosti podniku. Zajímavostí je, že v sektoru služeb je obvykle těsnější vazba na zákazníka a komunikace s ním je intenzivnější než v případě zpracovatelského průmyslu, avšak vyšší významnost se v našem výzkumu nepotvrdila. Jen velmi slabá korelace s ostatními faktory naznačuje, že jazyková vybavenost je specifickým faktorem podnikatelského prostředí v Jihočeském kraji.

Za druhý nejvýznamnější faktor ovlivňující podnikatelské prostředí v Jihočeském kraji, se označují nedostatečné obchodní dovednosti podnikatelů. Ani zde nenajdeme rozdíly v hodnocení faktoru podle velikosti podniku ($F=0,99$; 3 velikostní kategorie podniků). Rozdíly se nevyskytují ani v ekonomické činnosti podniku ($F=0,64$; 2 kategorie ekonomické činnosti). Tento faktor nekoreluje, s výjimkou proměnné charakterizující nedostatečné vzdělání podnikatelů ($\rho \approx 0,23^{**}$), s žádnou jinou odpovědí, neboť se jedná o velmi specifický faktor podnikatelského prostředí.

Inovátory v jihočeském regionu i v České republice (Citace Symposium, Vokoun 2016) trápí nedostatek kvalifikovaných pracovníků. Také naši respondenti hodnotí tento nedostatek jako spíše významný a opět sledujeme nezávislost tohoto faktoru na velikosti podniku ($F = 0,99$; 3 velikostní kategorie podniků) i ekonomické činnosti podniku ($F = 0,02$; 2 kategorie ekonomické činnosti). Tento faktor je již slabě korelován ($\rho \approx 0,18-0,25^{**}$) s proměnnými neznalost práva a administrativní a daňová zátěž, tedy skupinou proměnných spojených s interakcí se státními orgány. Tuto skutečnost lze vysvětlit tím, že firmy,

kteří hledají vysoce kvalifikované zaměstnance, expandují a inovují, proto mají častěji problémy s komunikací se státními orgány, znalostí práva, daňových zákonů. V tomto kontextu je zejména znalost práva duševního vlastnictví vnímáno jako klíčový faktor úspěchu. V důsledku vysoké daňové zátěže je pro firmy složité udržet si kvalifikované zaměstnance, kteří mohou z tohoto regionu odejít pracovat do Německa či Rakouska, kde díky vyšší ekonomické úrovni země získají vyšší mzdu.

Nedostatečné vzdělání podnikatelů označují respondenti za spíše významný faktor (3,18 bodů ze 4), který ovlivňuje podnikatelské prostředí. Tento faktor je nezávislý na velikosti podniku ($F = 0,91$; 3 velikostní kategorie podniků), avšak existují zde statisticky významné rozdíly mezi ekonomickými činnostmi ($F = 4.36^{**}$). Respondenti se zkušeností ze sektoru služeb považují nedostatečné vzdělání za významnější faktor podnikatelského prostředí než respondenti se zkušeností ze sektoru sekundárního. Tento faktor je slabě korelován ($\rho \approx 0,18-0,23^{**}$) s proměnnými charakterizující obchodní dovednosti a jazykovou vybavenost podnikatelů. Jde tedy o skupinu proměnných zaměřených na znalosti a dovednosti. Respondenti byli vybráni z řad studentů vysokoškolského studia, je tedy možné, že v sektoru služeb získali zkušenost zejména v sektoru znalostních služeb, jako jsou informační a komunikační technologie, stavební a inženýrské činnosti anebo finanční služby.

Dalším spíše významným faktorem (2,99 bodů ze 4) je znalost právního prostředí a regulací při obchodování se zahraničním. Tento faktor je velmi slabě korelován ($\rho \approx 0,18-0,25^{**}$) s více proměnnými. Slabě je korelován ($\rho \approx 0,25 - 0,30^{**}$) s proměnnými charakterizující zátěž v podobě daní, korupce a slabé vymahatelnosti práva. Tyto všechny faktory souvisejí se znalostmi právního prostředí. Tento faktor je nezávislý na velikosti podniku ($F = 0,25$; 3 velikostní kategorie podniků) i ekonomické činnosti podniku ($F = 0,72$; 2 kategorie ekonomické činnosti). Znalost právního prostředí je tedy faktor, který je spíše významný bez rozdílu ekonomické činnosti nebo velikosti, jde o pravidla, která dopadají na všechny podniky stejně.

Tabulka 9: *Přehled faktorů ovlivňujících podnikatelské prostředí v Jihočeském kraji*

Pořadí	Zkoumaná proměnná	Průměr	Směrodatná odchylka
6	Korupce a klientelismus	2,99	0,80
7	Slabá vymahatelnost pohledávek a práva	2,99	0,75
8	Nedostupnost úvěrů od bank na rizikovější projekty	2,85	0,78
9	Vysoká administrativní zátěž podnikatelů a firem	2,83	0,81
10	Nepřiměřená celková daňová zátěž podnikatelů a firem	2,78	0,75

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření

Další sadu faktorů lze také považovat ze spíše významné (Tabulka 9). Jde o faktory, které slabě korelovaly s první sadou faktorů. Vzhledem k malé směrodatné odchylce se lze domnívat, že i zde bude nízký výskyt rozdílností v odpovědích mezi respondenty se zkušeností z různých odvětví a velikostních kategorií firem. Korupce a klientelismus je faktor, který spíše ovlivňuje podnikatelské prostředí v jižních Čechách. Tento faktor slabě koreluje ($\rho \approx 0,25 - 0,30^{**}$) s proměnnými charakterizující právní prostředí a nemožnost získat prostředky na rizikové projekty. Jinak zde další závislost na velikosti ($F=0,23$) a typu odvětví ($F=0,00$) nepozorujeme.

Slabá vymahatelnost práva slabě koreluje ($\rho \approx 0,25 - 0,30^{**}$) s problematikou korupce, administrativní zátěží, znalostí práva a nedostatečnou flexibilitou zaměstnanců (například vlivem zákonů). Tyto faktory tvoří relativně sourodou skupinu problematiky širšího právního prostředí. Jinak zde další závislost na velikosti ($F=0,13$) a typu odvětví ($F=0,13$) nepozorujeme.

Inovační činnost je závislá na možnostech získat úvěr od banky. Nedostupnost úvěrů na rizikovější projekty pak může výrazně

ovlivňovat podnikatelské prostředí, které nebude schopné uvést na trh radikální inovace nové na mezinárodním trhu. Nedostupnost úvěrů slabě koreluje ($\rho \approx 0,25 - 0,30^{**}$) s problematikou administrativní zátěže, aktivních politik trhu práce a podporou podnikání pomocí strukturálních fondů. Ve všech případech jde o komunikaci se státní sférou, kde je možné získat nějaké dotace, či úlevy při zaměstnávání lidí. Jakákoliv úleva pro tyto firmy znamená, že mají k dispozici více vlastních zdrojů na rizikovější aktivity. Další závislost na velikosti ($F=1,72$) a typu odvětví ($F=0,76$) zde také nepozorujeme.

Vysoká administrativní zátěž podnikatelů a firem se projevuje zejména povinností vyplňovat stovky formulářů a reagovat na časté změny v právních normách. Velmi špatná situace panuje dle Světové banky (2017) v České republice například v oblasti stavebního řízení, kde musí podnikatel absolvovat v průměru 21 procedur a čekat 247 dní, než dojde ke schválení stavby skladových prostor. Administrativní zátěž je silně korelována ($\rho \approx 0,49^{**}$) s daňovou zátěží a slabě ($\rho \approx 0,25 - 0,30^{**}$) s vymahatelností práva, nedostupností úvěrů, znalostí právního prostředí a nedostatečnou flexibilitou zaměstnanců. Další závislost na velikosti ($F=1,72$) a typu odvětví ($F=0,76$) zde také nepozorujeme. V podrobnějším pohledu však sledujeme rozdílnost ($z=-2,10^{**}$, $t=-2,24$) mezi mikropodniky (do 9 zaměstnanců) a podniky středními a velkými (50 a více zaměstnanců). Respondenti se zkušeností z mikropodniků vnímají faktor administrativní zátěže o 0,43 bodu silněji (škála 0 až 4 body) a přisuzují mu větší důležitost (3,14) než respondenti z velkých podniků (2,71). Nepřiměřená celková daňová zátěž podnikatelů a firem má díky silné korelaci s vysokou administrativní zátěží podnikatelů a firem podobný okruh slabě korelovaných odpovědí, které se týkají právního prostředí anebo například dostupnosti úvěru. Další závislost na velikosti ($F=0,47$) a typu odvětví ($F=0,01$) zde také nepozorujeme.

Tabulka 10: *Přehled nejméně významných faktorů ovlivňujících podnikatelské prostředí v Jihočeském kraji*

Pořadí	Zkoumaná proměnná	Průměr	Směrodatná odchylka
11	Programy aktivní politiky zaměstnanosti	2,78	0,76
12	Nedostatečná flexibilita pracovní síly	2,68	0,67
13	Podpora podnikání pomocí strukturálních fondů	2,65	0,75
14	Nedostatek nízko kvalifikovaných pracovníků	2,57	0,86
15	Vysoká zločinnost v místě podnikání	2,41	0,98

Zdroj: *Vlastní zpracování na základě dotazníkového šetření*

Tabulka 10 představuje faktory významné až spíše nevýznamné. Mezi spíše nevýznamné patří zejména vysoká zločinnost a nedostatek nízkokvalifikovaných pracovníků. Programy aktivní politiky zaměstnanosti mají za cíl aktivizovat uchazeče o práci a motivovat je k návratu do zaměstnání. Mezi tradiční nástroje patří rekvalifikace, dále například podpora při založení živnosti, nebo podpora mobility. Závislost na velikosti ($F=0,03$) a typu odvětví ($F=0,01$) zde u tohoto spíše významného faktoru nepozorujeme. Slabou korelaci pozorujeme ($\rho \approx 0,25 - 0,35^{**}$) s faktory, které spadají do problematiky trhů práce, jde o problematiku flexibility zaměstnanců, přítomnosti korupce a klientelismu, podpory podnikání z fondů a nedostupnosti úvěrů na rizikové projekty.

Nedostatečná flexibilita na trhu práce slabě koreluje ($\rho \approx 0,25 - 0,30^{**}$) s vymahatelností práva a s programy aktivní politiky zaměstnanosti. Aktivní politika v Jihočeském kraji není cíleně zaměřena na flexibilitu a mobilitu pracovní síly, převládají programy na rekvalifikaci, zaměstnávání zdravotně postižených, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Příspěvky na dojíždění,

přestěhování a dopravu zaměstnanců nejsou tolik rozšířeny (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích 2017). Závislost na velikosti ($F=0,33$) a typu odvětví ($F=3,22$) u tohoto faktoru nepozorujeme.

Hodnocení podpory podnikání prostřednictvím strukturálních fondů není jednoznačné. Malým a středním podnikům tato podpora nepomáhá růst, ani nepodporuje jejich investiční činnost (Lewandowska et al. 2015), naopak dynamickým sektorům umožňuje rychlejší růst (Florio a Moretti 2014). Neexistuje totiž jednoznačný způsob, jak určit, které podniky podpořit a které nikoliv. Firmy proto investují své zdroje do firem, které jim připraví projekt na míru, aby měl šanci uspět v dotačním řízení. Velké firmy mohou využít vlastních kapacit v podniku, popřípadě mají projektovou kancelář, která se o financování aktivit podniku z veřejných zdrojů přímo stará. V našem výzkumu jsme však rozdíl mezi velikostí podniku nepozorovali ($F=1,12$), avšak existují zde rozdíly v ekonomické činnosti ($F= 3,88^{**}$). V sektoru služeb je zisk veřejných peněz vnímáno jako spíše významný faktor (2,72) v sekundárním sektoru to bylo vnímáno jako spíše nevýznamný faktor (2,46). Vysvětlením může být obtížnější proces získání peněz z Evropských fondů pro sektor služeb. V současnosti se klade velký důraz na technologii a výstupy v podobě patentů, užitných vzorů a spolupráci s univerzitami. Vysoká zločinnost a nedostatek nízkokvalifikovaných pracovníků jsou faktory, které jsou nejméně významné. Závislost na velikosti ($F=0,33$) a typu odvětví ($F=3,22$) u obou faktorů nepozorujeme.

XI. Intrapreneurship – podnikatelské myšlení a jednání jako nová klíčová kompetence na trhu práce?

Entrepreneurship, pojem, který lze přeložit jako podnikatelské myšlení a jednání, se v rámci výzkumu i v politické diskuzi zaměřuje zejména na nově vznikající podniky (start-upy), (Gartner 1985, Davidson 2006, Gartner et al. 2010). Paralelně s tím ale proběhly snahy o prosazení podnikatelských dovedností ve stávajících podnicích (Covin a Slevin 1986). Kromě sledování malých a středních soukromých podniků (Covin a Slevin 1989, Martin 2005, Deakins a Freel 2009, Stadler 2010), jakož i rodinných podniků všech velikostí (Salvato 2004, Meyer 2007) se pozornost zaměřuje zejména na velké koncerny, v nichž by se zaměstnanci na různých hierarchických úrovních mohli stát podnikateli v podniku. Tím nemáme na mysli outsourcing regulérních činností na (zdánlivě) soukromé subdodavatele, nýbrž naději na podnikatelské vytváření hodnot samotnými zaměstnanci firem s podnikatelským talentem. Zakotvení podnikatelského myšlení a jednání lze znázornit metaforicky: podnikatelské dovednosti managementu mohou koncern, popisovaný jako těžkopádný tanker, zrychlit a zmobilizovat nebo mu alespoň dodat obratné čluny, čím se myslí nové obchodní jednotky.

V teoretické rovině vznikly zejména čtyři oblasti, relevantní pro výzkum i praxi:

1) „*Intrapreneurship*“ a „*Intrapreneur*“ jako definice podnikatelského myšlení a jednání ve stávajících velkých podnicích a odpovídajících předpokladů, dále definici podnikatelských osobností, jejich podporu a rozvoj v etablovaných velkých organizačních strukturách (individuální, personální rovina) (Ross a Unwalla 1986,

Knight 1987, Pinchot 1988, Hisrich 1990, Bitzer 1991, Antoncic a Hisrich 2001, Rodriguez-Pomeda 2003, Parker 2009, Filion 2016);

2) „*Entrepreneurial Orientation*“ jako konkurenčně-strategické zaměření koncernů a jejich managementu založené na agilním, proaktivním podnikání (strategická rovina) (Covin a Slevin 1986, Lumpkin a Dess 1996, 2001, Dess a Lumpkin 2005, Rauch et al. 2009, Anderson 2015);

3) „*Entrepreneurial Management*“ jako organizační, motivační a řídicí styl, který podporuje podnikatelské myšlení a jednání v etablovaných velkých podnicích (organizační rovina) (Stevenson 1983, Stevenson a Jarrilo 1990, Brown et al. 2001; Kuhn et al. 2010);

4) „*Corporate Entrepreneurship*“ jako nadřazený, spojující a částečně eklektický koncept jednotlivých dílčích opatření, systémů a hodnotových systémů, které propojují a doplňují výše uvedené roviny napříč celou organizací (systémová rovina) (Covin a Slevin 1988, Zahra 1991, Zahra a Covin 1996, Covin a Miles 1999, Dess a Lumpkin 1999, Kuratko 2007, 2010).

Pojem intrapreneur je odvozen od pojmu entrepreneur (podnikatel) a přidáním předpony „intra“ s významem interní, vnitřní. Výraz označuje osoby, které coby zaměstnanci ve stávajících podnicích vyvíjejí podnikatelskou aktivitu, ale nepatří k majitelům firmy. Co přesně znamená pojem podnikatelská aktivita, není přesně definováno. Často se vychází z definice Shana a Venkatramana (2000), kteří podnikatelskou aktivitu pojímají jako objevování, vyhodnocování a využívání nových podnikatelských příležitostí, nebo z definice Schumpetera (1934), který podnikání chápe jako prosazování inovací na trhu. Schumpeter dále dodává, že úkolem podnikatele je „*reformovat nebo revolucionizovat výrobní strukturu, a to buď využitím nového vynálezu, nebo všeobecněji – využitím dosud nevyzkoušeného, inovativního technického postupu pro výrobu nového produktu, popř. výrobu starého výrobku, ale novou metodou nebo objevením nových zdrojů surovin či nových odbytišť, popřípadě celkovou restrukturalizaci průmyslu*“ (Schumpeter 1942/1972, s. 214).

Podle obou definic musí intrapreneur jednat iniciativně a proaktivně takovým způsobem, aby přinesl jak v rámci podniku, tak na trhu zásadní změny nového využití výrobních zdrojů a nabídky, což naruší statiku trhu. V tom spatřoval Schumpeter (1910) již záhy skutečnou úlohu podnikatele a prosazoval názor, že tuto funkci mohou spíše vykonávat podnikaví zaměstnanci ve stávajících firmách (tedy intrapreneuři) než nově založené firmy (entrepreneuři), kteří zpravidla nemají dostatečně silnou pozici na trhu potřebnou pro prosazení nových kombinací a jež Schumpeter (1939, 1942/1972) navíc považoval za trochu podřadnou skupinu.

Oba výše uvedené koncepty spadají do oblasti národohospodářské teorie. Definice podnikatelů dle Shana a Venkatamarana (2010) vychází z teorie tzv. rakouské školy, zejména z prací Israela Kirznera (1973, 1978), nepřímo též z Friedricha Augusta von Hayeka (1969), který hospodářskou soutěž chápal jako proces hledání a objevování. Naopak Schumpeter měl sice blízko k rakouské škole, avšak vlastní teorií hospodářské proměny založil tzv. evoluční ekonomiku (Korsgaard a Sassmannshausen 2016, Korsgaard et al., 2016, Korsgaard 2013, Sassmannshausen 2012). Intrapreneurship se tak stává nástrojem trhu práce účinným oběma směry: Na jedné straně by podnikatelské dovednosti (intrapreneurship) mohly uchazečům usnadnit nalézt zaměstnání, na druhé straně vytváří intrapreneurship, je-li úspěšně prováděn, pracovní příležitosti pro jiné. Je tedy na místě vytvářet předpoklady pro intrapreneurship.

Zatímco se výzkum v poslední době často zabýval vzrůstající potřebou podnikatelsky činných zaměstnanců a jejich profilem (Wunderer 2001, BMWi 2016; OECD 2016; Deloitte 2017; Metzger 2017; StepStone GmbH 2017), věnovala se pozornost zejména individuálním předpokladům a výuce podnikatelských dovedností na vzdělávacích institucích dosud pouze okrajově. Místo toho se výzkum v této oblasti zaměřil na vzdělávání zakladatelů nových podniků a vycházelo se (intuitivně) z premisy, že poznatky týkající se zakladatelů nových podniků lze ve stejné podobě aplikovat i na intrapreneury. Nicméně opak je pravdou, neboť již samotné rozhodnutí pracovat jako

zaměstnanec v závislém povolání naznačuje zcela odlišný postoj k riziku. Evropská komise definuje podnikatelské dovednosti jako „*schopnost jednotlivce realizovat své nápady v praxi. To vyžaduje kreativitu, inovaci i ochotu riskovat, schopnost plánovat a realizovat projekty za účelem dosažení určitých cílů*“ (Evropská komise 2007, s. 11). Ale čím se od sebe liší psychologické determinanty a prospěšné kompetenční profily entrepreneurů a intrapreneurů (Parker 2011)? Intrapreneury zcela jistě nebudeme velebit za to, že v důsledku své předimenzované chuti k riziku ohrozí existenci stávající organizace podnikatelskými aktivitami vyznačujícími se nejistotou (Knight 1928). Z národohospodářské perspektivy nelze tento antagonismus mezi entrepreneury a intrapreneury vyřešit, jelikož nejistota a inovace jsou zásadními rysy podnikatelských aktivit.

Přední vědci, zabývající se entrepreneurshipem, nicméně přenesli koncept intrapreneurshipu z národohospodářské roviny do praktické oblasti ekonomiky podniku. V této souvislosti je nutno zmínit zejména společné práce Antoncice a Hisricha (2001), kteří k tomuto tématu přispěli kombinací psychologických, funkčních a podnikových analýz jakož i analýz hospodářské soutěže.

Východiskem přitom byla hypotéza, že rozvoj podnikatelského chování je otázkou volby: jedinec se může vědomě rozhodnout podnikat, a uplatnit tak svou kreativitu, nebo naopak se vědomě (nebo též nevědomky) rozhodnout zcela opačně, což platí jak pro potenciální entrepreneury, tak pro intrapreneury (Douglas a Fitzsimmons 2008). Ve výzkumu problematiky entrepreneurshipu se o svobodné volbě pro podnikání diskutuje zejména v rámci teorie tzv. entrepreneurial intentions (Krueger a Carsrud 1993, Krueger, Reilly a Carsrud 2000, Kuehn 2008, Fayolle a Liñán 2014, Rauch a Hulsink 2015), jež je zase silně ovlivněna teorií tzv. plánovaného chování (Ajzen a Fishbein 1977, 1980; Ajzen 1985, 1991, 2002) a teorií lidského kapitálu (Becker 1978, 1994, Davidson a Honig 2003, Rauch a Hulsink 2015).

Hisrich (1990) popisuje ve svém klíčovém příspěvku nejen individuální psychologické a sociologické předpoklady pro intrapreneurship, nýbrž také metody a způsoby, pomocí nichž mohou

organizace a její vrcholový management tato rozhodnutí ovlivnit pozitivně nebo negativně (Hisrich 1990, Antoncic a Hisrich 2001). O individuálních psychologických, sociologických a kompetenčních předpokladech pro založení podniku a zahájení podnikání se podrobně diskutovalo na jiném místě (Caha a kol. 2017). Jsou důležitým předpokladem trh práce, pokud podniky hledají podnikavé zaměstnance, nicméně podniky mohou stěží tyto osobnostní předpoklady vytvořit, odhlédneme-li od opatření v rámci dalšího vzdělávání, které jistě mohou přinést dílčí úspěchy (Hermann 2016). Jaké tedy jsou zásadní body a základní obsahy výuky a vzdělávání intrapreneurů ve srovnání se vzděláváním entrepreneurů?

Na tuto otázku neexistovala dosud jednoznačná odpověď, což je mj. jedním z hlavních důvodů, proč se náš přeshraniční evropský regionální rozvojový projekt zabývá i touto problematikou. Lze předpokládat, že etablované podniky od intrapreneurů právem očekávají určité podnikatelské dovednosti schopnosti a vize. Entrepreneurská orientace ve stávajícím podniku v podstatě charakterizuje strategický výsledek (output) intrapreneurshipu. Vědci toto strategické zaměření zkoumali z hlediska pěti dimenzí, jež se empiricky potvrdily (Lumpkin a Dess 1996): inovativní schopnosti a jednání, ochotu nést riziko, proaktivní jednání, zdravou agresivitu v rámci hospodářské soutěže a samostatnost (autonomie).

Při srovnání s nově založenými podniky lze u těchto pěti bodů všimnout, že aspekty vybudování nové organizace (Gartner 1985, Herron a Sapienza 1992), zajištění a obstarávání nutných zdrojů (Brush, Greene a Hart 2001, Baker a Nelson 2005), osobní přístup k nejistotě (Begley a Boyd 1987, Mauer a Grichnik 2011), stejně jako legitimizace nových podniků (Zimmermann a Zeitz 2002, Fallgatter a Brink 2008, Brink 2009) hrají u intrapreneurů zřejmě menší roli, jelikož jejich aktivity zastřešuje existující, etablovaná firma disponující potřebnými zdroji a výrobními prostředky. Toto spektrum úloh intrapreneurshipu, které se tematicky liší od nově založených podniků, se musí odpovídajícím způsobem odrážet i odlišný obsah výuky. Z hlediska výběru látky se entrepreneurship výrazně liší od intrapreneurshipu.

Budou-li mít bavorské či české firmy působící na současném trhu práce zájem o podnikatelsky uvažující a jednající zaměstnance, bylo by vhodné vyučovat podnikatelské kompetence a kvalifikace v rámci vysokoškolského studia, a to nejen studenty ekonomických oborů, nýbrž všech ostatních, zejména v rámci technických studijních oborů, jelikož právě jejich absolventi mohou být nejen nositeli, ale i iniciátory podnikových inovací. Problematikou zprostředkování podnikatelských kompetencí a podnikatelského uvažování a jednání se v souvislosti s otázkami motivace a kvalifikace pro entrepreneurship na bavorských a českých vysokých školách blíže zabývá Caha a kol., 2017. Z tohoto důvodu je třeba teprve vypracovat konkrétní podobu speciální výuky podnikatelských dovedností na neuniverzitních vysokých školách i na univerzitách, stejně jako identifikovat potenciální a smysluplné překrývání obou tematických oblastí.

Abychom si udělali představu o potřebě intrapreneurů popř. vzdělávání zaměřeného na intrapreneurship na trhu práce, byly v rámci předkládaného článku provedeny otevřené rozhovory s inženýry, manažery a personalisty v podnicích na bavorském i českém pracovním trhu. Celkem bylo osloveno 15 podniků v oborech, které reprezentují průmyslovou strukturu daných regionů. Přednostně byly zvoleny větší, etablované podniky se strukturou koncernu, jelikož tato problematika je z globálního hlediska mj. závislá též na velikosti podniku a jeho stáří. Celkový zkoumaný vzorek zahrnuje též několik menších a středních podniků. Metodologicky mají tato interview pouze exemplární charakter. Výsledky byly následně anonymizovány a jsou souborně znázorněny v následující tabulce číslo 11. Metodologicky mají výlučně exemplární charakter.

Tabulka 11: *Přehled rozhovorů s inženýry, manažery a personalisty v podnicích na bavorském i českém pracovním trhu*

Číslo	Obor činnosti	Počet zaměstnanců	Počet rozhovorů
1	subdodavatel v automobilovém průmyslu či dodavatel komponentů	>1.000	více
2	subdodavatel v automobilovém průmyslu či dodavatel komponentů	>1.000	1
3	subdodavatel v automobilovém průmyslu či dodavatel komponentů	>1.000	1
4	maloobchodní řetězec	200 – 1.000	1
5	strojírenství	>1.000	více
6	strojírenství	>1.000	1
7	veřejná správa	50-200	více
8	veřejná správa	50-200	1
9	veřejná správa	50-200	1
10	softwarové inženýrství, IT	50-200	více
11	softwarové inženýrství, IT	50-200	1
12	zpracovatelský průmysl	200–1000	1
13	zpracovatelský průmysl	200–1000	1
14	zdravotnictví, péče, sociální služby	>1.000	více
15	zdravotnictví, péče, sociální služby	50-200	více

Interview potvrdila, že intrapreneuři coby podnikatelsky uvažující a jednající jedinci jsou na trhu práce žádaní, a to nejen na pozice řídicích pracovníků (vrcholový management), nýbrž též na pozicích mnohem nižších. Intrapreneurship by měl tvořit součást řadových funkcí a operativních pozic. Podle personalistů a náborových pracovníků je typickým rysem intrapreneurů způsob myšlení a jednání, překračující vlastní zájmy nebo zájmy vlastního týmu či oddělení, jež má na zřeteli blaho a další trvalý rozvoj podniku jako celku. V rozhovorech bylo v této souvislosti velmi konkrétně formulováno, jaké výsledky podniky od intrapreneurshipu očekávají. Zejména mají tito jedinci kreativními myšlenkami, nápady a inovacemi konstruktivně přispívat zejména ke změně podniku, ať už se jedná o pouhé zlepšování vnitropodnikových procesů nebo dokonce o vývoj nových produktů, vstup na nové trhy či prosazování nových obchodních modelů.

V téměř polovině interview vyjádřili respondenti přání vytvořit zcela nové obchodní jednotky i mimo aktuální pole působnosti, částečně ve spojení s očekáváním, že se jim je podaří spojit také jako vedlejší produkt (spin-off) vstupem na burzu. A pokud se bude realizovat jednou, přinese firmě finanční a bilanční vedlejší efekt, pokud by realizoval pravidelně, mohl by vést k pravidelným výnosům a vyšším dividendám. Nové obchodní jednotky, které by se staly součástí koncernu, by mohly přispět ke strategické změně koncernu, popř. k jeho strategické obnově. Ukázalo se, že koncept intrapreneurshipu výrazně přesahuje klasické funkční chápání technologického a inovačního managementu a zcela jednoznačně zahrnuje též rovinu strategického managementu.

V neposlední řadě byly v rámci interview zmiňovány i reputační dopady: intrapreneuři by mohli přispět k tomu, aby byl vlastní podnik na trhu vnímán jako lídr v oblasti strategie a technologie a jako subjekt, udávající směr, což by zlepšilo nejen tržní pozici podniku ve vztahu k zákazníkům a konkurenci, nýbrž i kladně oslovilo další intrapreneury a vývojáře.

Z hlediska výzkumu se v interview výše uvedené očekávané přínosy intrapreneurů shodují s výsledky, které shrnul Kuratko (2010) na základě vyhodnocení několika původních výzkumných prací. Je zajímavé, že v celé řadě interview byla tato očekávání spojována s nadějí, že intrapreneuři se budou s podnikem více identifikovat než ostatní zaměstnanci. Tento aspekt zůstává ve výzkumu dle závěrů Kuratka (2010) dosud nezohledněn. Obavy, že intrapreneuři podnik zanedlouho opustí a založí si vlastní podnik, nejsou příliš rozšířené. Myšlenka, že intrapreneuři mají silnější a trvalejší vazbu na „svůj“ podnik a „svůj“ produkt, je vskutku fascinující a měla by se blíže prozkoumat.

Další očekávaný účinek intrapreneurshipu, který nebyl ve výzkum dosud rovněž zohledněn, zmínil respondent-majitelem středně velkého podniku. On sám chápe hledání intrapreneura jako hledání potenciálního nástupce, který by mohl podnik převzít. Zaměstnání většího počtu

intrapreneurů by mohlo podnikateli poskytnout možnost výběru z více kandidátů.

Je pozoruhodné je, že pouze tři z 15 podniků svoji poptávku po větším počtu intrapreneurů řeší systematickou korporátního podnikání na organizační úrovni, což lze označit za jistý nedostatek. U dvou ze tří podniků je korporátní podnikání či korporátní vstup do rizika v samých začátcích a nejsou etablovány v celém koncernu. Pozitivní účinky, které podniky od intrapreneurů (individuální rovina) očekávají, se však dostaví pouze tehdy, budou-li je doprovázet vhodná opatření na organizační úrovni. Tuto skutečnost výzkum opakovaně potvrdil (Covin a Slevin 1988, Zahra 1991, Covin a Miles 1999, Kuratko 2010). Regionálně–politickým úkolem odborných vysokých škol by tudíž nemělo být pouze podpora vzdělávání intrapreneurů, nýbrž i pomoc podnikům při vytváření potřebných interních předpokladů pro intrapreneurship s ohledem na aktuální procesy a struktury prostřednictvím aplikovaných výzkumných projektů (Stopford a Baden-Fuller 1994, Antoncic a Hisrich 2001, Kuratko 2010, Kuratko et al. 2014, Urban a Wood 2017).

Z hlediska vývoje trhu práce může tento aspekt získat na významu zejména vzhledem ke zvyšujícímu se věku zaměstnanců v dominantních průmyslových strukturách regionu, kdyby mělo například dojít k politicky zapříčiněnému předčasnému ukončení technologického životního cyklu spalovacího motoru. Neměli bychom se ale nechat oklamat tím, že hrozící důsledky pro trh práce bude možné odstranit odkazem na intrapreneury a jejich aktivity. Politicky zapříčiněné „ukončení“ převládajícího technologického a průmyslového paradigmatu s podobnými důsledky pro trh práce a zaměstnanost by se nedalo kompenzovat v žádném případě ani žádnými doprovodnými opatřeními. Komu se tomu nechce věřit, může se o této skutečnosti přesvědčit například v Porúří, kde jsou dodnes patrné sociální důsledky unáhleného ukončení těžby černého uhlí.

Závěr

Agregátní trh práce v České republice lze charakterizovat jako regulovaný západoevropský sociálně demokratický model. Švédský ekonom Åslund (2007) o okolnostech vzniku tohoto modelu výstižně uvedl, že *„byly zachovány socialistické předpisy, k nim byly přidány předpisy EU, aby se udržel sociální smír. Nadále vysoké daně z příjmu byly zachovány za účelem financování vzrůstající sociální sítě, zejména vysokých dávek v nezaměstnanosti kvůli obavě z masové nezaměstnanosti a sociálním nepokojům“* (s. 92). Krize byla jakýmsi testem, který potvrdil, že *„v roce 2009 bylo procento zaměstnaných jedinců v pracovním věku v České republice stejné jako v Německu, jehož trh práce lze dle standardů EU považovat za dobře výkonný“* (Bah a Brada 2014, s. 19–20). Český trh práce je relativně stabilní, avšak v rámci případových studií a komparaci s příhraničním regionem jsme zjistili, že ho dlouhodobě negativně ovlivňuje několik faktorů:

A) Dle heuristiky lze vysledovat, že vládní aktivní politiky zaměstnanosti mají malou účinnost a českému ani německému trhu nepomáhají tak, jak si jejich tvůrci přejí. Podpora nezaměstnaných formou veřejného pojištění v nezaměstnanosti (pasivní politika zaměstnanosti) je vhodným stabilizačním prvkem, avšak nevede k řešení problému nezaměstnanosti. Pracovní místa jsou v rámci aktivní politiky zaměstnanosti často vytvářena účelově a bez dlouhodobé koncepce, což způsobuje distorze na trhu. Vyhlídal (2010) zmínil názory ekonomů, kteří jsou přesvědčeni, že *„celá řada projektů, politik a opatření, které jsou běžně představovány a také účetně vedeny jako sociální opatření či sociální služby, jsou ve své podstatě veřejnou podporou privátního sektoru“* (s. 107).

B) Na českém i německém trhu práce je problematický počet dlouhodobě nezaměstnaných. Nejčastější důvod i budoucí hrozbu představuje růst dlouhodobé strukturální nezaměstnanosti. Po odeznění

recese se během oživení nemusí dlouhodobá nezaměstnanost vrátit na výchozí úroveň, nicméně setrvává na vyšších hodnotách (Palíšková 2014). Naše výsledky ukazují, že tomu tak ve sledovaném regionu Horní Falc ani v Jihočeském kraji není. Spíše se ukazuje, že dlouhodobě nezaměstnané nejvíce ohrožuje minimální mzda a její stoupající poměrem k nejnižším mzdám (decilové mzdy) v národním hospodářství. Domníváme se, že nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nejsou vhodné pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče s nízkou pravděpodobností nalezení práce, tj. uchazeče bez užitečné kvalifikace. Naopak chybí účinné programy založené na jejich vzdělávání pro sektor služeb a snaha motivovat je vidinou zlepšení životní situace (Dvořáková a kol. 2008).

C) Analýzou podnikatelského prostředí jsme prokázali nepružnost českého trhu práce. Je to způsobeno vysokou daňovou zátěží práce, a obecně vysokou neúčinností politik trhu práce, legislativní ochranou zaměstnanců, což často vede zaměstnavatele k tomu, že se brání přijímat nové zaměstnance, protože jejich propouštění je složité, a tedy nákladné a věnují se rostoucí administrativě a monitoringem dotačních příležitostí. Zdanění práce a neschopnost zákonodárců reagovat na nové trendy vede i k dalším negativním efektům, což se neaktivně odráží u již ohrožené skupiny obyvatel, kteří jsou zaměstnáváni načerno, bez záruky mzdového ohodnocení a na smlouvy, které jim nezajišťují stejnou ochranu, jakou mají zaměstnanci s hlavním pracovním poměrem.

D) Nízká mobilita pracovní síly je v Jihočeském kraji způsobena zejména špatnou dopravní infrastrukturou. Na vině jsou ale i individuální faktory (neochota učit se jazykům) a faktory, které jedinec neovlivní (rodinná situace, trh s bydlením, nemožnost uzavírat flexibilní pracovní smlouvy, problémy v sektoru vysokoškolského vzdělávání).

E) S tím souvisí problematická implementace Strategie konkurenceschopnosti České republiky (Vláda České republiky 2011). Ta má za cíl vytvořit kvalitní ukazatele univerzit a středních škol a zaměřit se na špatnou institucionální infrastrukturu, zejména financování škol, kvalita a styl výuky sekundárního a terciárního vzdělávání, která má za příčinu špatné investice do lidského kapitálu.

F) Dále doporučujeme zavést systematickou identifikaci skupin obyvatelstva ohrožených nezaměstnaností. Ukázalo se, že aktivní politika zaměstnanosti zaměřená na kvalifikované uchazeče (vzdělání a předchozí praxe) je plýtváním a neefektivním využitím veřejných prostředků. Stejná situace je u nízkokvalifikovaných osob, kde místa jsou jen účelová a dlouhodobě neudržitelná. U kvalifikované skupiny uchazečů se středoškolským a vysokoškolským vzděláním je nutné uplatňovat zejména efekt hrozby. K nízkokvalifikované pracovní síle je nutné přistupovat individuálně. Zde je vhodné aplikovat přístup založený na dlouhodobém osvobození uchazeče od dluhů, kriminální činnosti, psychologického strádání a jeho rekvalifikaci zejména pro sektor služeb. Dalším nástrojem by měla být možnost přechodu uchazečů z šedé ekonomiky do státem regulované ekonomiky. Nutností je podrobně monitorovat status dlouhodobě nezaměstnaných a změnit v současnosti neúčinné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a pasivní politiky zaměstnanosti.

G) Předchozí výzkum v Evropě i České republice poukázal na neúčinnost programů politik zaměstnanosti mladých. Důvodem je zejména špatné plánování státu v oblasti vzdělávání. Stát nedokáže pružně reagovat na potřeby trhu práce a veřejná politika vzdělávání obyvatel dlouhodobě selhává. Současný stav financování vysokých škol podporuje nekvalitní vzdělávání. Nízké mzdy v sektoru školství nemají motivační efekt pro učitele, kteří kvalitu práce snižují vzhledem k vypláceným mzdám bez hrozby nahraditelnosti a viditelnosti vyšších výdělků v soukromém sektoru.

Tradiční veřejné politiky trhu práce zaměřené na zaměstnanost uchazečů v České republice i Německu jsou spíše neúčinné, nebo selektivně účinné. Pokud přidáme časové hledisko, ukazuje se, že účinnost těchto politik je přinejmenším dlouhodobě sporná. Lze vysledovat určitý krátkodobý efekt výdajových programů (rekvalifikace, dotování pracovních míst), avšak v horizontu pěti až deseti let se efekt zaměstnanosti u nejvíce ohrožených skupin (absolventi, starší lidé, uchazeči bez vzdělání) vytrácí.

Jako účinná se ukázala opatření s tzv. efektem hrozby, kdy kvalifikovaní uchazeči musí po krátké době (jeden až dva měsíce) podstoupit určité náročné úkony nebo se účastnit veřejně prospěšných prací, aby získali podporu v nezaměstnanosti. Dále je nutno jmenovat institucionální faktory. Jde zejména o měnovou politiku, fungující finanční trh a faktory ovlivňující snadnost podnikání (Zmeškal, Dluhošová a Tichý 2013; Dluhošová et al. 2014). Tyto umožňují malým a středním podnikům a drobným podnikatelům investovat do dlouhodobého kapitálu, inovovat a objevovat nové příležitosti na trhu. Levné úvěry na aktiva a podpora podnikatelství snižováním administrativní zátěže umožňují uchazečům zvyšovat bohatství, zaměstnávat ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Jsme přesvědčeni, že není správné plošně poskytovat programy aktivní politiky zaměstnanosti jako rekvalifikace a dotování pracovních míst uchazečům, kteří mají vysokou pravděpodobnost umístění (vysoké vzdělání, vysoká kvalifikace a praxe), nebo uchazečům, kteří mají velmi nízkou pravděpodobnost umístění. Pro tyto skupiny jsou vhodnější úzce specializované programy, k nimž patří například koncept aktivního stárnutí, rekvalifikace nízkokvalifikovaných po sektor služeb, právní podpora při oddlužení, podpora živnostenského podnikání či poradenské služby pro vysoce kvalifikované uchazeče nebo podpora návratu z sedé ekonomiky do regulovaného trhu. Problémem českého i německého trhu práce je chybná státní politika plánování počtu absolventů středněškolských a vysokoškolských oborů. Chybí zvláště technicky orientovaná kvalifikovaná pracovní síla, naopak humanitně vzdělaní vysokoškoláci nenacházejí uplatnění v oboru.

Špatná dopravní infrastruktura v Jihočeském kraji způsobuje nižší ochotu dojíždět za prací více jak dvacet kilometrů. V Horní Falcí je snazší nalézt dobře placenou práci v místě bydliště. V Jihočeském kraji sledujeme u respondentů, kteří uvedli, že práci z nějakého důvodu spíše nenaleznou, o 19,3 procentních bodů vyšší ochotu dojíždět za prací více než dvacet kilometrů. To lze vysvětlit náklady na dojíždění, kdy dojíždět do práce přes hranice je ekonomicky výhodnější než do jiného města v Jihočeském kraji. Drahé bydlení a špatné dopravní spojení jsou

hlavní faktory bránící mobilitě v obou zkoumaných krajích. Mnoho německých studentů nemá představu o podnikání v zahraničí, vysvětlením je dobrá uplatnitelnost na německém trhu práce. Čeští studenti jsou lépe informovaní o práci v zahraničí, protože mají motivaci získat vyšší plat za hranicemi.

V Německu patří mezi hlavní příčiny trvale vysoké nezaměstnanosti nepružný trh práce. Podnikatele zatěžuje mnoho byrokratických pravidel, zvláště při zakládání nových firem. Někteří zaměstnavatelé proto raději investují v zámoří, než by vstupovali na domácí trh. Největším problémem nezaměstnanosti zůstává nezaměstnanost cizinců, a to i v Horní Falcí. Cizinci často bývají nezaměstnaní dlouhodobě a žijí z poměrně šedrého německého sociálního systému.

V politice zaměstnanosti se v Německu zaměřují na rizikové skupiny, volí individuální přístup k uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatele finančně motivují k udržení a vytváření pracovních míst. Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na rizikové skupiny, především mladé lidi. Trendem na německém pracovním trhu po znovusjednocení byl pokles počtu plných pracovních úvazků na neurčitou dobu a nárůst počtu atypických pracovních úvazků obzvláště u mladých pracovníků, kteří nově vstupují na trh práce. V rámci naplňování Agendy 2010 byly nastaveny parametry výdajů na politiku zaměstnanosti tak, aby se vyplatilo dlouhodobě pracovat. Tato opatření přinesla i snížení ochrany pracovníku, snížení ceny práce a nákladů firem. Tyto tzv. Hartzovy reformy byly v ukazatelích trhu práce úspěšné, míra nezaměstnanosti klesla, posílily individuální přístup k uchazečům o zaměstnání. Díky nim došlo k narovnání trhu a prohloubení nerovnoměrnosti příjmů v německé společnosti. Kdo má práci, je bohatý, kdo ji nemá, se ocitá na hranici chudoby. Kromě toho se oslabilo v Německu tradičně silné politické a ekonomické postavení odborů.

Bavorsko je v současnosti považováno za přední evropský region inovací a špičkových technologií se skvělou infrastrukturou, velmi kvalitním vzdělávacím systémem a úspěšnou klastrovou strukturální politikou. V roce 2015 podepsala bavorská vláda s velkými bavorskými firmami a úřady práce dohodu „Integrace prostřednictvím vzdělávání a

práce“, která umožňuje rychlejší integraci uprchlíků s dobrou perspektivou, že vytrvají ve vzdělávání či na pracovním místě.

Horní Falc (Oberpfalz) je jedním ze sedmi správních obvodů Svobodného státu Bavorska v Německu a hraničí s Českou republikou. Nedostatek kvalifikovaných pracovních sil se týká zejména řemesel, strojírenství a lékařství. Naopak dostatek pracovních míst panuje v Bavorsku v gastronomii a oblasti ubytovacích služeb. Nejžádanější povolání jsou v současné době zkušení lékaři, obchodní zástupci, elektroinženýři, mechanici a oční optici.

Přestože patří Německo k nejvyspělejším zemím na světě, i jeho se týká chudoba. Pro bohatou a vysoce rozvinutou průmyslovou zemi jako je Německo je v 21. století relativně vysoký podíl chudoby kolem 20 procent alarmující. Zvláště dramatický je rozsah dětské chudoby, který dosahuje až 30 procent.

Aktivní i pasivní politika zaměstnanosti se v České republice utvářela po roce 1989 během přechodu na tržní hospodářství. V období 1992–1996 se nezaměstnanost pohybovala mezi 2,57 procent a 3,52 procent, kdy patřila k nejnižším v Evropě. Vláda vytvořila institucionalizovaný systém péče o nezaměstnané. Šlo zejména o poměrně velkorysou sociální záchranou síť, která stavěla na státní sociální podpoře, aktivních a pasivních politikách zaměstnanosti. Tento systém kopíroval sociální model nazývaný „univerzalistický“ (sociálně-demokratický), „evropský“ či „skandinávský“ a zmírňoval negativní důsledky transformace.

K nárůstu míry zejména strukturální nezaměstnanosti došlo v České republice po roce 1997. Privatizující se velké podniky a banky, které ovládali zahraniční manažeři, začaly restrukturalizovat podniky a zbavovaly se nepotřebné pracovní síly. Největší pokles zaměstnanosti nastal ve zpracovatelském sektoru (Gottvald, Pedersen a Simek 1999). Efekt nezaměstnanosti a poklesu ekonomické aktivity souvisel i s problémy v bankovním sektoru, nedostatečnými finančními regulacemi. Hlavní problém prodlužující nezaměstnanost byl i nevyhovující systém sociálního blahobytu, který vznikl po roce 1989 a nebyl připraven na skokový nárůst nezaměstnanosti. Vzhledem k vysokým sociálním

dávkám v poměru k minimální mzdě neměla velká část nezaměstnaných motivaci najít si práci. Náklady na sociální a zdravotní pojištění rostly, čímž se zvyšoval i schodek veřejných rozpočtů. Tento stav nepřispěl k vyšší flexibilitě trhu práce, naopak rostl vliv odborů a zájmových skupin, které dále zvyšovaly náklady firem ať už růstem minimální mzdy, či další pracovně právní regulací (Macháček, Kolcunová 2008).

Vstup do Evropské unie v roce 2004 znamenal posílení role státu, což znamenalo lepší pracovní podmínky pro zaměstnance, avšak na straně druhé tvrdší podmínky a vyšší náklady pro zaměstnavatele při zajišťování kvality pracovního prostředí, podmínek a bezpečnosti při práci. Česká republika začala také čerpat prostředky ze strukturálních fondů Evropské unie. Prostředky evropské politiky hospodářské, sociální a územní soudržnosti, při které bohatší členské státy přispívají na rozvoj chudších oblastí, proudily do české ekonomiky s cílem zvýšit kvalitu života obyvatel. K výraznému dopadu na českou ekonomiku a ke snížení míry zaměstnanosti však tyto programy nepřispěly.

Po vstupu do Evropské unie se Česká republika zavázala i k plnění plánu sociálního začleňování. Plán měl za cíl navrátit zpět do ekonomického aktivního života a na trh práce marginalizované osoby. Cílem tedy bylo snížení dlouhodobé nezaměstnanosti. Mezi nejohroženější skupiny patřili nekvalifikovaní muži, ženy se základním vzděláním, mládež do 19 let, zdravotně postižení a populace Romů.

V roce 2010 nastala nejhorší situace na trhu práce. V roce 2013 činila míra nezaměstnanosti obyvatelstva v produktivním věku (15–64 let) 6,8 procent. Šlo o půl milionu nezaměstnaných, přičemž hlavním problémem se jevil nejen počet dlouhodobě nezaměstnaných žen a mužů, ale i stoupající počet nezaměstnaných vysokoškoláků.

Během transformace se téměř zcela privatizoval státní majetek, vytvořil se systém založený na soukromém vlastnictví. Tento systém však není svobodně tržní, jde o tzv. smíšenou ekonomiku, kde stát hraje v ekonomice hlavní roli. Schopnost státu ve svých plánech a záměrech pružně reagovat na nové příležitosti, efekty globalizace a nové hrozby je velmi slabá. Stát během nevytvořil dostatečnou právní a daňovou jistotu,

a nechal bujet klientelismus, korupci a stínovou ekonomiku. Tyto problémy přetrvávají dodnes.

V období před hospodářskou recesí počet obyvatel v České republice rostl. Zásahu na tom měla jak přirozená měna, tak mechanický pohyb. Výrazný migrační přírůstek obyvatel byl v České republice zaznamenán opět v posledním sledovaném roce (2014), kdy se začalo hospodářství opět velmi dařit.

V České republice převládá věkově a genderově segregovaný trh práce. To má vliv i na nezvykle vysoký vzájemný rozdíl míry nezaměstnanosti mezi pohlavími. Genderové stereotypy přetrvávají zejména v problematice odměňování a otázce povolání, takže českých žen nejčastěji pracují jako administrativní pracovnice, zdravotní sestry, učitelky základních škol, uklízečky či prodavačky. Tyto stereotypy ovlivňují nabídku typů práce i hodnocení typů zaměstnání. V České republice vznikla během transformace relativní chudoba. Tato tzv. nová chudoba je na rozdíl od předchozí, „staré“ chudoby díky rozšiřujícím se nůžkám mezi nejbohatšími a nejchudšími Čechy dlouhodobá.

Vláda v současnosti používá pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti a tento koncept byl rozšířen o další programy Evropské unie. Tyto dlouhodobě neefektivní nástroje hrají v státní politice zaměstnanosti dominantní roli při zaměstnávání registrovaných uchazečů.

Na základě kritické rešerše literatury jsme došli k názoru, že tradiční veřejné politiky trhu práce jsou účinné krátkodobě a selektivně. Většina nástrojů neměla statisticky významný efekt a část nástrojů ovlivnila trh práce dokonce negativně, takže problémy na trhu práce prohloubila. Další problém představuje sektor vzdělávání, který podporuje špatné investice do lidského kapitálu. Neexistuje výběr školy pro trh práce, ale výběr školy pro získání vysokoškolského titulu, a to v důsledku špatné institucionální infrastruktury, která vznikla vlivem špatného státního plánování sekundárního a terciárního vzdělání.

V Jihočeském kraji je neznalost cizích jazyků při obchodování v zahraničí vnímána jako faktor, který nejvíce ovlivňuje podnikatelské prostředí. Významnost tohoto faktoru souvisí s příležitostmi obchodovat s německy mluvící klientelou a je tudíž klíčová pro všechny firmy v

regionu. Nedostatečné obchodní dovednosti podnikatelů jsou vnímány jako druhý nejvýznamnější faktor. To se promítá i na trh práce, kdy pozorujeme vysokou poptávkou po kvalifikovaných a zkušených obchodních zástupcích jak v jihočeském kraji, tak v Bavorsku.

V Jihočeském kraji mají problémy zejména firmy, které hledají vysoce kvalifikované zaměstnance a musejí se častěji potýkat s komunikací se státními orgány. Dále je trápí vysoká daňová zátěž, v jejímž důsledku je komplikované udržet si kvalifikované zaměstnance, kteří mají možnost odejít pracovat do Německa či Rakouska za nesrovnatelně vyšší mzdu. Nedostatečné vzdělání podnikatelů a znalost práva je dle respondentů spíše významný až významný faktor. Mezi další spíše významné faktory patří korupce a klientelismus, slabá vymahatelnost práva, nedostupnost úvěrů od bank na rizikovější projekty, vysoká administrativní zátěž podnikatelů a firem a nepřiměřená celková daňová zátěž.

Seznam zdrojů

ACCORNERO, A., 2006. Different kinds of flexibility: reconciling different interests. In: *Reconciling labour flexibility with social cohesion - Facing the challenge. Trends in social cohesion.* -(15). Strasbourg: Council of Europe Publishing Strasbourg Cedex, 131-156. ISBN 92-871-5813-4.

ADAMS, J. a R. THOMAS, 2007. Active labour market policy in Scotland: does it make a difference? *International Journal of Manpower.* **28**(1), 30-41. ISSN 0143-7720.

AJZEN, I. a M. FISHBEIN, 1977. Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin.* **84**(5), 888-918. ISSN 0033-2909.

AJZEN, I. a M. FISHBEIN, 1980. *Understanding Attitudes and Predicting Social Behaviour.* New York: Prentice-Hall. ISBN 978-0-13-936435-8.

AJZEN, I., 1985. From intentions to actions. A theory of planned behavior. In: *Action control: From cognition to behavior.* New York: Springer-Verlag, 11-39. ISBN 978-3-642-69746-3.

AJZEN, I., 1991. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior & Human Decision Processes.* **50**(2), 179-211. ISSN 0749-5978.

AJZEN, I., 2002. Perceived behavioural control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behaviour. *Journal of Applied Social Psychology.* **32**(4), 1-20. ISSN 1559-1816.

ANDERSEN, T. M. a M. SVARER, 2007. Flexicurity - Labour market performance in Denmark. *Cesifo Economic Studies.* **53**(3), 389-429. ISSN 1610-241X.

ANDERSON, B. S. et al., 2015. Reconceptualizing entrepreneurial orientation. *Strategic Management Journal.* **36**(10), 1579-1596. ISSN 1097-0266.

ANTONCIC, B. a R. D. HISRIC, 2001. Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of Business Venturing.* **16**(5), 495-527. ISSN 0883-9026.

ARLT, J. et al., 2006. Monetary approach to inflation: A medium-term structural model in a small open economy (the case of the Czech Republic in 1996-2004). *Politická ekonomie* **54**(3), 326-338. ISSN 0032-3233.

AVOLA, M., L. AZZOLINA a M. CUTTONE, 2016. Public Employment Services in the New Tendencies of Active Labour Market Policies: Constraints or Resources? *Cambio. Rivista sulle Trasformazioni Sociali*. **6**(12), 85-107. ISSN 2239-1118.

BAH, E. a J. C. BRADA, 2014. Labor Markets in the Transition Economies: An Overview. *The European Journal of Comparative Economics*. **11**(1), 3-53. ISSN 1824-2979.

BAKER, T. a R. E. NELSON, 2005. Creating something from nothing: Resource construction through entrepreneurial bricolage. *Administrative Science Quarterly*. **50**(3), 329-366. ISSN 0001-8392.

BAKULE, M., 2014. Zaměstnatelnost - konceptuální východiska, možnosti empirického zkoumání a dosavadní výsledky v České republice. *Fórum sociální politiky*. **8**(2), 2-7. ISSN 1802-5854.

BĂLAN, E. M., 2015. Labor Market and Social Protection in Central and East European Countries. *Knowledge Horizons - Economics*. **7**(2), 46-50. ISSN 2069-0963.

BATTISTI, M., G. FELBERMAYR a P. POUTVAARA, 2015. Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen in Deutschland: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. *Ifo Schnelldienst*. **68**(22), 22-25. ISSN 0018-974X.

BAUMGARTNER, H. J. a M. CALIENDO, 2008. Turning unemployment into self-employment: Effectiveness of two start-up programmes. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*. **70**(3), 347-373. ISSN 0305-9049.

BAYERISCHES LANDESAMT FÜR STATISTIK, 2016. *Statistik kommunal 2015, Regierungsbezirk Oberpfalz 09 3. Eine Auswahl wichtiger statistischer Daten* [online]. München: Bayerisches Landesamt für Statistik, červenec 2016, [cit. 2017-06-19]. Dostupné z: <https://www.statistik.bayern.de/statistikkommunal/093.pdf>

BAYERISCHES LANDESAMT FÜR STATISTIK, 2016a. *Statistisches Jahrbuch für Bayern 2015* [online]. München: Bayerisches Landesamt für Statistik, leden 2016, [cit. 2017-06-19]. Dostupné z: https://www.statistik.bayern.de/medien/wichtigethemen/faltblatt_jahrbuch_20160112_web.pdf

BAYERISCHES LANDESAMT FÜR STATISTIK, 2017. *Erwerbstätigkeit - Bayern* [online]. München: Bayerisches Landesamt für Statistik, červen 2017, [cit. 2017-07-19]. Dostupné z: http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/de_zs02_by.asp

BAYERISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES, FAMILIE UND INTEGRATION, 2016. *Arbeitsmarktfonds - Kurzfassung Jahresbericht 2015* [online]. Stadtbergen: Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie, červenec 2016, [cit. 2017-06-19] Dostupné z: http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/arbeit/amf-jahresbericht_kurzfassung_2015.pdf

BECKER, G. S., 1978. *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: University of Chicago Press. ISBN 978-0226041124.

BECKER, G. S., 1994. Human capital revisited. In: *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. 3rd Edition. Chicago: University of Chicago Press, s. 15-28. ISBN 0-226-04120-4.

BEGLEY, T. M. a D. P. Boyd, 1987. Psychological characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and smaller businesses. *Journal of business venturing*. 2(1), 79-93. ISSN 0883-9026.

BEISSINGER, T., N. CHUSSEAU a J. HELLIER, 2016. Offshoring and labour market reforms in Germany: Assessment and policy implications. *Economic Modelling*. 53(-), 314-333. ISSN 0264-9993.

BERGMANN, A., B. FITZENBERGER a S. SPECKESSER, 2009. Evaluating the Dynamic Employment Effects of Training Programs in East Germany Using Conditional Difference-in-Differences. *Journal of Applied Econometrics*. 24(5), 797-823. ISSN 0883-7252.

BERNARD, J., T. KOSTELECKÝ a V. PATOČKOVÁ, 2014. The Innovative Regions in the Czech Republic and their Position in the International Labour Market of Highly Skilled Workers. *Regional Studies*. 48(10), 1691-1705. ISSN 0034-3404.

BERNHARD, S., 2016. Der Quasi-Markt für Arbeitsvermittlung in Deutschland: Welche Rolle spielen Vertrags- und Trägermerkmale bei ausgeschriebenen Vermittlungsdienstleistungen? *Zeitschrift für Sozialreform*. 62(3), 271-300. ISSN 2366-0295.

BITZER, M. 1991. *Intrapreneurship – Unternehmertum in der Unternehmung*. Stuttgart, Zürich: Schäffer, Verlag für Wirtschaft und Steuern. ISBN 978-3858233073.

BLACK, M., 2012. Miracles in the Shadow of the Economic Miracle: The "Supernatural '50s" in West Germany. *Journal of Modern History*. **84**(4), 833-860. ISSN 0022-2801.

BMWI - BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ENERGIE, 2016. *Unternehmens-gründungen und Gründergeist in Deutschland – Zahlen und Fakten*. Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie.

BOERI, T. a K. TERRELL, 2002. Institutional Determinants of Labor Reallocation in Transition. *The Journal of Economic Perspectives*. **16**(1), 51-76. ISSN 0895-3309.

BÖHME, S. et al., 2012. Demografie und Arbeitsmarkt in Bayern. Entwicklung, aktuelle Lage und Ausblick. *IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz*. -(2), 1-49. ISSN 1861-4752.

BONOLI, G., 2010. The Political Economy of Active Labor-Market Policy. *Politics & Society*. **38**(4), 435-457. ISSN 0032-3292.

BOYSEN-HOGREFE, J. a D. GROLL, 2010. The German Labour Market Miracle. *National Institute Economic Review*. **214**(1), 38-50. ISSN 0027-9501.

BRINK, S., 2009. *Legitimierungsprozess junger VC-finanzierter Unternehmen: Eine empirische Studie zur organisationalen Reputation*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag. ISBN 978-3-17-021227-5.

BROWN, T. E., P. DAVIDSSON a J. WIKLUND, 2001. An operationalization of Stevenson's conceptualization of entrepreneurship as opportunity-based firm behavior. *Strategic Management Journal*. **22**(10), 953. ISSN 1097-0266.

BRUSH, C. G., P. G. GREENE a M. M. HART, 2001. From initial idea to unique advantage: The entrepreneurial challenge of constructing a resource base. *The Academy of Management Executive*. **15**(1), 64-78. ISSN 1558-9080.

BRUSSIG, M., 2015. Demografischer Wandel, Alterung und Arbeitsmarkt in Deutschland. *Kölner Zeitschrift Für Soziologie und Sozialpsychologie*. **67**(-), 295-324. ISSN 0023-2653.

BRZOWSKI, J. a M. CUCCULELLI, 2016. Proactive and Reactive Attitude to Crisis: Evidence from European Firms. *Entrepreneurial Business and Economics Review*. **4**(1), 181-191. ISSN 2353-883X.

BUKOWSKI, M., G. KOLOCH a P. LEWANDOWSKI, 2013. Shocks and rigidities as determinants of CEE labour markets' performance A panel SVECM approach. *Economics of Transition*. **21**(3), 553-581. ISSN 0967-0750.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2008. Arbeitsmarkt 2007. In: *Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit* **56**(2) [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, červenec 2008, [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/200712/ama-heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-pdf.pdf>

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2010. Arbeitsmarkt 2009. In: *Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit* **58**(2) [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, květen 2010, [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/200912/ama-heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-pdf.pdf>

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2013. Arbeitsmarkt 2012. In: *Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit* **60**(2) [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, červenec 2013, [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201212/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-pdf.pdf>

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2017. *Arbeitsmarkt kommunal (Jahreszahlen)*. Weiden i.d.OPf. 2016 [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Statistik, 2017-02-15, [cit. 2017-04-05]. Dostupné z: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_4236/SiteGlobals/Forms/Themenauswahl/themenauswahl-Form.html?view=processForm&resourceId=210342&input_=&pageLocale=de®ionInd=09363&year_month=201612&topicId=910542&topicId.GROUP=1&search=Suchen

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2017a. *Arbeitsmarktreport. Agentur für Arbeit Regensburg Mai 2017* [online]. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, Statistik, 2017-05-26, [cit. 2017-06-22]. Dostupné z: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mja5/~edisp/egov-content521233.pdf>

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES, DEUTSCHLAND, 2017. *Grundsicherung für Arbeitsuchende. Sozialgesetzbuch SGB II. Fragen und Antworten* [online]. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Referat Information, Monitoring, Bürgerservice, Bibliothek, únor 2017, [cit. 2017-05-22]. Dostupné z:

<http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a430-grundsicherung-fuer-arbeitsuchende-sgb-ii.html>

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG, 2016. *Zukunft der Arbeit. Innovationen für die Arbeit von Morgen* [online]. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Referat Forschung für Produktion, Dienstleistung und Arbeit, leden 2016, [cit. 2017-02-16]. Dostupné z: https://www.bmbf.de/pub/Zukunft_der_Arbeit.pdf

BURDA, M., 1992. Unemployment, labour markets and structural change in Eastern Europe. *CEPR Discussion Papers*. -(746), 102-137. ISSN 0265-8003.

CAHA, Z., 2016a. Bedarf an interner Fremdsprachenausbildung im Kontext betrieblicher Praxis. *Auspicia*. **13** (2), 11-21. ISSN 2464-7217.

CAHA, Z., 2016b. Potřeba jazykového vzdělávání z pohledu podnikové praxe v Jihočeském kraji. In: *Jihočeský kraj v globální ekonomice*. Praha: Setoutbooks.cz, 197-208. ISBN 978-80-86277-82-0.

CAHA, Z., S. P. SASSMANNSHAUSEN, J. F. FALTERMEIER a X. JUSTUS, 2017. *Unternehmerische Kompetenzen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften*. Lüdenscheid: RAM-Verlag. ISBN 978-3-942303-54-5.

CALIENDO, M. a S. KUENN, 2011. Start-up subsidies for the unemployed: Long-term evidence and effect heterogeneity. *Journal of Public Economics*. **95**(3-4), 311-331. ISSN 0047-2727.

CARD, D., J. KLUVE a A. WEBER, 2010. Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis. *The Economic Journal*. **120**(548), F452-F477. ISSN 1468-0297.

COVIN, J. G. a D. P. SLEVIN, 1986. The development and testing of an organizational-level entrepreneurship scale. In: *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 628-639.

COVIN, J. G. a D. P. SLEVIN, 1988. The Influence of Organization Structure on the Utility of an Entrepreneurial Top Management Style. *The Journal of Management Studies*. **25**(3), 217-34. ISSN 1467-6486.

COVIN, J. G. a D. P. SLEVIN, 1989. Strategic Management of Small Firms in Hostile and Benign Environments. *Strategic Management Journal*. **10**(1), 75-87. ISSN 1097-0266.

COVIN, J. G. a M. P. MILES, 1999. Corporate entrepreneurship and the pursuit of competitive advantage. *Entrepreneurship Theory and Practice*. **23**(3), 47-64. ISSN 1540-6520.

CUESTAS, J. C., M. MONFORT a J. ORDÓÑEZ, 2015. Unemployment Convergence in Central and Eastern European Countries: Driving Forces and Cluster Behavior. *Emerging Markets Finance & Trade*, 51(1), 259-273. ISSN 1540-496X.

ČESKOBUDĚJOVICKÉ LISTY, 1997-1998

ČESKOBUDĚJOVICKÝ DENÍK, 2001-2017

ČESKO-NĚMECKÁ OBCHODNÍ A PRŮMYSLOVÁ KOMORA, 2015. *Průzkum ČNOPK: využívání cizích jazyků ve firmách* [online]. Praha: Česko-německá obchodní a průmyslová komora, 2015-01-15, [cit. 2017-04-10]. Dostupné z: http://tschechien.ahk.de/fileadmin/ahk_tschechien/Presse/PM_2015/150115_Pruzukum_CNOPK_znalosti_cizich_jazyku.pdf

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2007. *Demografická ročenka kraje 1991 - 2006* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2007-06-29, [cit. 2017-02-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/demograficka-rocenka-kraju-ceske-republiky-1991-2006-shaad9bmss>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2014a. *Statistická ročenka Jihočeského kraje - 2014* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2014-12-29, [cit. 2017-02-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-jihoceskeho-kraje-2014-fcv6i1xwk5>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2014b. *Trh práce v ČR - časové řady - 1993 - 2014* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2014-07-31, [cit. 2017-02-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-cr-casove-rady-1993-az-2013-cvby29ymgm>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2015. *Demografická ročenka kraje 2005-2014* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015-07-16, [cit. 2017-02-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/demograficka-rocenka-kraju-2005-az-2014>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2015a. *Počet obyvatel v obcích ČR k 1. 1. 2015* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015-04-30, [cit. 2017-02-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-k-112015>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2015b. *Databáze regionálních účtů* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015-12-15, [cit. 2017-02-22]. Dostupné z: [http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenkavyber.volba?titul=Vybrané ukazatele v odvětvovém členění&mypriznak=RD&typ=1&proc=rocenka.presB&mylang=CZ&jak=4](http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenkavyber.volba?titul=Vybran%C3%BD ukazatele v odv%C4%9Btov%C3%BDm %C4%9Blen%C4%9Bn%C3%BD%20%C4%9Bmypriznak=RD&typ=1&proc=rocenka.presB&mylang=CZ&jak=4)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2015c. *Statistická ročenka Jihočeského kraje*. In: Český statistický úřad [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015-12-29, [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/krajske-rocenky#10a>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2015d. *Úmrtnostní tabulky za ČR, regiony soudržnosti a kraje - 2013-2014* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2015-05-29, [cit. 2017-02-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/umrtnostni-tabulky-za-cr-regiony-soudrznosti-a-kraje-2013-az-2014>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2016b. *Veřejná databáze* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2016-02-15, [cit. 2017-02-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/https://vdb.czso.cz/vdbvo2/>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2016c. *Statistická ročenka Jihočeského kraje - 2016* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2016-12-29, [cit. 2017-04-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-jihoceskeho-kraje-2016>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2016d. *Statistická ročenka České republiky - 2016* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2016-11-23, [cit. 2017-03-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-ceske-republiky-2016>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2016e. *Cizinci v České republice. Foreigners in the Czech Republic 2016* [online]. Praha: Český statistický úřad, prosinec 2016, [cit. 2017-04-03]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32912864/29002716.pdf/305b67a9-9dea-4b46-a1c5-bb7926d20a5f?version=1.0>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2017a. *Česká republika v mezinárodním srovnání (vybrané údaje) - 2016*. Praha: Český statistický úřad, 2017-02-20 [cit. 2017-04-04]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-v-mezinarodnim-srovnani-2016>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2017b. *VTR mikrodata, TI Microdata a ICT mikrodáta. Databáze* [CD]. Praha: Český statistický úřad oddělení informačních služeb. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zadost-o-poskytnuti-pristupu-k-duvernym-statistickym-udajum-pro-ucely-vedecke-ho-vyzkumu>

DAVIDSSON, P. a B. HONIG, 2003. The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*. 18(3), 301-331. ISSN 0883-9026.

DAVIDSSON, P., 2006. *New Firm Startups*. Cheltenham: Edward Elgar. ISBN 978-1-8454 -118-2

DEAKINS, D. a M. S. FREEL, 2009. *Entrepreneurship and small firms*. Berkshire: McGraw-Hill College. ISBN 978-0-07-712162-4.

DELOITTE (2017). *Datenland Deutschland. Digitale Wettbewerbsfähigkeit. Wo steht der Standort Deutschland?* [online]. Dostupné z: www2.deloitte.com/de/de/pages/trends/Datenland-Deutschland-Digitale-Wettbewerbsfaehigkeit-OECD-Vergleich.html.

DESS, G. G. a G. T. LUMPKIN, 1999. Linking corporate entrepreneurship to strategy, structure, and process: Suggested research directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*. **23**(3), 85-103. ISSN 1540-6520.

DESS, G. G. a G. T. LUMPKIN, 2005. The role of entrepreneurial orientation in stimulating effective corporate entrepreneurship. *The Academy of Management Executive*. **19**(1), 147-156. ISSN 1558-9080.

DLUHOŠOVÁ, D. et al., 2014. *Financial management and decision-making of a company: analysis, investing, valuation, sensitivity, risk, flexibility*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava. ISBN 978-80-248-3619-5.

DOUGLAS, E. J. a J. R. FITZSIMMONS, 2008. Individual Intentions Towards Entrepreneurship vs Intrapreneurship. In: *5th AGSE International Entrepreneurship Research Exchange*, 5 – 8 February, 2008, Melbourne, Australia.

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol., 2008. *Vybrané statě o kvalitě pracovního života*. Praha: Vysoká škola ekonomická. ISBN 978-80-86973-43-2.

EHING, D., 2014. Unter- und Überbeschäftigung in Deutschland: Eine Analyse der Arbeitszeitwünsche von Erwerbstätigen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. *Zeitschrift für Sozialreform*. **60**(3), 247-272. ISSN 2366-0295.

EICHHORST, W., GRIENBERGER-ZINGERLE, M. a R. KONLE-SEIDL, 2010. Activating Labor Market and Social Policies in Germany: From Status Protection to Basic Income Support. *German Policy Studies/Politikfeldanalyse*. **6**(1), 65-106. ISSN 1523-9764.

EPERJESI, Z., 2016. Germany and the Challenge of Mass Immigration. *Hiperboreea*. **3**(1), 135-186. ISSN 2284-5666.

EUROSTAT, 2015a. *High-tech industry and knowledge-intensive services (htec)*. *Eurostat htec metadata* [online]. Luxembourg: Eurostat, 2015, [cit. 2017-07-20]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/htec_esms.htm

EUROSTAT, 2015b. *Labour market policy. Labour market* [online]. Luxembourg: Eurostat, 2015, [cit. 2017-07-13]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-market-policy>

EUROSTAT, 2016. *Unemployment statistics* [online]. Luxembourg: Eurostat, 2016, [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

EVROPSKÁ KOMISE, 2010. *EVROPA 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění* [online]. Brusel: Evropská unie, 2010-03-03, [cit. 2017-05-20]. Dostupné z: <http://eur-ex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:CS:PDF>

FALLGATTER, M. J. a S. BRINK, 2008. Zum Einfluss der Legitimation auf die Entwicklung junger Unternehmen: Eine State of the Art-Betrachtung am Beispiel von DocMorris. *Zeitschrift für Management*. 3(4), 303-320. ISSN 1861-4264.

FASSMANN, M., 2007. *Stínová ekonomika a práce na černo*. Praha: Soudy. ISBN 978-80-86846-21-7.

FAYOLLE, A. a F. LIÑÁN, 2014. The future of research on entrepreneurial intentions. *Journal of Business Research*, 67(5), 663-666. ISSN 0148-2963.

FELDEN, B. a H. ZUMHOLZ, 2009. Managementlehre für Familienunternehmen: Bestandsaufnahme der Forschungs-und Lehraktivitäten im deutschsprachigen Raum. In: *Working Papers of the Institute of Management Berlin at the Berlin School of Economics and Law (HWR Berlin)*, Nr. 48. ISSN 1436-3151.

FERTIG, M., M. C. SCHMIDT a H. SCHNEIDER, 2006. Active labor market policy in Germany - Is there a successful policy strategy? *Regional Science and Urban Economics*. 36(3), 399-430. ISSN 0166-0462.

FIALOVÁ, K. a O. SCHNEIDER, 2009. Labor Market Institutions and Their Effect on Labor Market Performance in the New EU Member Countries. *Eastern European Economics*. 47(3), 57-83. ISSN 0012-8775.

FILION, L. J., 2016. Êtes-vous un intrapreneur? *Gestion*. 41(4), 100-103. ISSN 0701-0028.

FISCHER, J. et al., 2016. *EUROSTUDENT VI - Základní výsledky šetření postojů a životních podmínek studentů vysokých škol v České republice* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy,

říjen 2016, [cit. 2017-07-21]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/uploads/odbor_30/TF/Analyticke_materialy/Eurostudent/E_VI_zaverec_na_zprava.pdf

FLECKENSTEIN, T., 2008. Restructuring welfare for the unemployed: The Hartz legislation in Germany. *Journal of European Social Policy*. **18**(2), 177-188. ISSN 0958-9287.

FLEK, V. a J. VEČERNÍK, 2005. The Labour Market in the Czech Republic: Trends, Policies and Attitudes. *Finance a úvěr - Czech Journal of Economics and Finance*. **55**(1-2), 5-24. ISSN 0015-1920.

FLEK, V. et al., 2010. *Vybrané problémy a vyhlídky českého trhu práce* [online]. Praha: Česká bankovní asociace, listopad 2010, [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: https://www.czech-ba.cz/sites/default/files/down_19553.pdf

FLEK, V., 2007. *Anatomy of Czech labour market*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1316-1.

FLORIO, M. a L. MORETTI, 2014. The Effect of Business Support on Employment in Manufacturing: Evidence from the European Union Structural Funds in Germany, Italy and Spain. *European Planning Studies*. **22**(9), 1802-1823. ISSN 1469-5944.

FRIEDMAN, M., 1993. *Kapitalismus a svoboda*. Praha: Liberální institut. ISBN 80-85787-33-4.

FRÝDMANOVÁ M. a K. JANÁČEK, 1997. *Trh práce: dosavadní vývoj a česká specifika*. *Sociální Trendy Bulletin* [online]. Praha: Sociologický Ústav AV ČR, **1**(7), 1-8, 1997, [cit. 2017-05-20]. Dostupné z: <http://archiv.soc.cas.cz/sites/default/files/st9707.pdf>

FUJITA, S. a H. GARTNER, 2014. A closer look at the German labor market 'miracle'. *Business Review*. **97**(4), 16-24. ISSN 0007-7011.

GADATSCH, N., N. STÄHLER a B. WEIGERT, 2016. German labor market and fiscal reforms 1999-2008: Can they be blamed for intra-euro area imbalances? *Journal of Macroeconomics*. **50**(-), 307-324. ISSN 0164-0704.

GARTNER, W. B., 1985. A Conceptual Framework for Describing the Phenomenon of New Venture Creation. *Academy of Management Review*. **10**(4), 696-706. ISSN 0363-7425.

GARTNER, W. B., N. M. CARTER a P. D. REYNOLDS, 2010. Entrepreneurial Behavior: Firm Organizing Processes. In: *Handbook of Entrepreneurship Research: An Interdisciplinary Survey and*

Introduction. New York, Heidelberg u.a.: Springer Science+Business Media, 99-127. ISBN 978-1-4419-1190-2.

GATHMANN, C. et al., 2014. Zuwanderung nach Deutschland-Problem und Chance für den Arbeitsmarkt. *Wirtschaftsdienst*. **94**(3), 159-179. ISSN 0043-6275.

GERBERY, D., 2007. Principle of activation in social policy and its relation to alleviation of poverty and social exclusion. *Sociologia*. **39**(5), 383-408. ISSN 0049-1225.

GERFIN, M., M. LECHNER a H. STEIGER, 2005. Does subsidised temporary employment get the unemployed back to work? An econometric analysis of two different schemes. *Labour Economics*. **12**(6), 807-835. ISSN 0927-5371.

ĞERXHANI, K. a A. SCHRAM, 2006. Tax Evasion and Income Source: A Comparative Experimental Study. *Journal of Economic Psychology*. **27**(3), 402-422. ISSN 0167-4870.

GIANNELLI, G. C., U. JAENICHEN a T. ROTHE, 2016. The evolution of job stability and wages after the implementation of the Hartz reforms. *Journal for Labour Market Research*. **49**(3), 269-294. ISSN 2510-5019.

GOTTVALD, J., 2003. Determinants of individual wages in the Czech Republic and Slovak Republic firms. *Politická ekonomie*. **51**(4), 541-563. ISSN 0032-3233.

GOTTVALD, J., P. J. PEDERSEN a M. SIMEK, 1999. The Czech labour market in transition: Evidence from a micro study. *Bulletin of Economic Research*. **51**(1), 39-65. ISSN 1467-8586.

GRADY, J., 2017. The state, employment, and regulation: making work not pay. *Employee Relations*. **39**(3), 274-290. ISSN 0142-5455.

HABÁŇ, P., 2015. *Tisková zpráva. MPSV vydalo Statistickou ročenku trhu práce v ČR za rok 2014* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015, [cit. 2017-03-04]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/21074/TZ_130515a.pdf

HAM, J., J. ŠVEJNAR a K. TERRELL, 1994. The Czech and Slovak Labor Markets During the Transition. In: COMMANDER, S. a F. CORICELLI (eds.), *Labor Markets in Transitional Socialist Economies*. Washington: The World Bank.

HAMBLIN, H., 1995. Employees' Perspectives on One Dimension of Labour Flexibility: Working at a Distance. *Work, Employment and Society*. **9**(3), 473-498. ISSN 0950-0170.

HAMPL, M. et al., 2001. *Regionální vývoj: specifika české transformace, evropská integrace a obecná teorie*. Praha: DemoArt. ISBN 80-902686-6-8.

HAMPL, M., 2000. Pohraniční regiony České republiky: současné tendence rozvojové diferenciacie. *Geografie: sborník České geografické společnosti*. **105**(3), 241-254. ISSN 1212-0014.

HAMPL, M., K. KÜHNEL a V. GARDAVSKÝ, 1989. *Regionální struktura a vývoj systému osídlení ČSR*. Praha: Univerzita Karlova.

HANČLOVÁ, J. a M. ŠIMEK, 2014. Do active labour market policy programmes contribute to lower unemployment in the EU countries? *Mathematical Methods in Economics*. 257-262. ISBN: 978-80-244-4209-9.

HANČLOVÁ, J., 2011, Long-run structural modelling of the Czech macroeconomy. *WSEAS Transactions on Business and Economics*. **8**(4), 152-162. ISSN 1109-9526.

HARTLAPP, M. a G. SCHMID, 2008. Labour market policy for “active ageing” in Europe: Expanding the options for retirement transitions. *Journal of Social Policy*. **37**(3), 409-431. ISSN 0047-2794.

HAYEK, F. A. V., 1969. *Der Wettbewerb als Entdeckungsverfahren*. Freiburger Studien. Tübingen: Mohr.

HENZEL, S. R. a K. ENGELHARDT, 2014. Arbeitsmarkteffekte des flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland - eine Sensitivitätsanalyse. *Ifo Schnelldienst*. **67**(10), 23-29. ISSN 0018-974X.

HERRMANN, K. 2016. Intrapreneurship fördern und fordern. In: *Personalentwicklung 2017: Themen, Trends, Best Practices 2017*. Freiburg u. a.: Haufe Gruppe, 248-254. ISBN 978-3648090107.

HERZOG-STEIN, A. a U. STEIN, 2013. Arbeitsmarkt in Deutschland: Mit interner Flexibilität erfolgreich durch die Krise. *Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik*. **137**(3), 24-28. ISSN 2366-021X.

HEYWOOD, J. S. a U. JIRJAHN, 2016. The hiring and employment of older workers in Germany: a comparative perspective. *Journal for Labour Market Research*. **49**(4), 349-366. ISSN 2510-5019.

HINTE, H., U. RINNE a K. F. ZIMMERMANN, 2016. Punkte machen?! Warum Deutschland ein aktives Auswahlssystem für

ausländische Fachkräfte braucht und wie ein solches System aussehen kann. *Perspektiven der Wirtschaftspolitik*. 17(1), 68-87. ISSN 1468-2516.

HISRICH, R. D., 1990. Entrepreneurship/intrapreneurship. *American Psychologist*. 45(2), 209-222. ISSN 0003-066X.

HLAVATÝ, K., 2007. Ekonomika v pohraničí. In: *Přeshraniční vlivy v českém pohraničí. Přeshraniční spolupráce v pohraničí jako evropeizace zdola?* Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, 12-40. ISBN 978-80-7044-931-8.

HOMOLOVÁ, E. a V. HLOUŠEK, 2012. Teritoriální pakty zaměstnanosti - horizontální evropeizace na česko-rakouském příkladu. *Středoevropské politické studie*. 14(4), 473-500. ISSN 1212-7817.

HORÁK, P., 2014. Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti. *Evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-7489-7.

HORÁKOVÁ, M., 2009. Labour Migration in the Czech republic in the Context of the Economic Crisis. In: *Sborník příspěvků mezinárodní vědecké konference Hospodářská politika v zemích EU: Ekonomická krize - výzvy budoucnosti* [online]. Ostrava: VŠB-TU, 2009, [cit 2017-07-11]. ISBN 978-80-248-2022-4. Dostupné z: http://www.vupsv.cz/sites/File/audit-clanky/horakova_trojanovice.pdf

HUJER, R. a S. L. THOMSEN, 2010. How do the employment effects of job creation schemes differ with respect to the foregoing unemployment duration? *Labour Economics*. 17(1), 38-51. ISSN 0927-5371.

CHAUDHURI, S. a A. BISWAS, 2016. Endogenous labour market imperfection, foreign direct investment and external terms-of-trade shocks in a developing economy. *Economic Modelling*. 59(-), 416-424. ISSN 0264-9993.

IHK REGENSBURG, ČNOPK, 2015. *Kulatý stůl k výsledkům regionálního průzkumu „Jak důležité jsou znalosti němčiny u zaměstnanců?“* [online]. Plzeň: Regionální kanceláře Plzeň IHK Regensburg a ČNOPK, 2015-06-09, [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.ahk-plzen.cz/cz/akce/jednotlive-akce/events/kulaty-stul-k-vysledkum-regionalniho-pruzkumu-jak-dulezite-jsou-znalosti-nemciny-u-zamestnancu/?cHash=bbd95059f78c06f9e25737e4ef0ec289>

JACKMAN, R., 1994. Economic policy and employment in the transition economies of Central and Eastern Europe. *International Labour Review*. **133**(3), 327-345. ISSN 0020-7780.

JAENICHEN, U. a G. STEPHAN, 2011. The effectiveness of targeted wage subsidies for hard-to-place workers. *Applied Economics*. **43**(10), 1209-1225. ISSN 1514-0326.

JANÍKOVÁ, V., 2011. *Výuka cizích jazyků*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3512-2.

JÍLKOVÁ, J., 1998. Die Entwicklung der Wirtschaft in der Tschechischen Republik: Tendenzen der Jahre 1990-1996. In: *Transformationsprozesse in den Staaten Ostmitteleuropas 1989-1995: Dokumentation der Tagung Der Transformationsprozeß in den Reformstaaten Ostmitteleuropas, 13.-16. Dezember 1995, Leutherheider Forum*. Baden-Baden: Nomos, 272-285. ISBN 3-7890-5082-2.

JÍROVÁ, H., 2001. Trh práce v procesu transformace České republiky. In: *Vnitřní a vnější podmínky restrukturalizace a hospodářská politika v ČR: projekt GAČR 402/98/1498*. Praha: Oeconomica. ISBN 80-245-0257-7.

KACZOR, P., 2013. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1930-2.

KAHN, L. M., 2012. Labor market policy: A comparative view on the costs and benefits of labor market flexibility. *Journal of Policy Analysis and Management*. **31**(1), 94-110. ISSN 0276-8739.

KALÍŠKOVÁ, K., 2010. *Aktivní politika zaměstnanosti a její efekty na nezaměstnanost v regionech České republiky* [online]. Praha [cit. 2015-05-21]. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, Fakulta sociálních věd, Institut ekonomických studií. Dostupné z: <http://ies.fsv.cuni.cz/work/index/show/id/1318/lang/cs>

KERN, J., 1997. *Teoretická a metodologická báze regionální politiky*. Ostrava, VŠB - Technická univerzita, Ekonomická fakulta. ISBN 80-7078-524-1.

KETZMERICK, T., 2016. The transformation of the East German labour market: From short-term responses to long-term consequences. *Historical Social Research*. **41**(3), 229-255. ISSN 0172-6404.

KIRZNER, I. M., 1973. *Competition and Entrepreneurship*. Chicago, IL: University of Chicago Press. ISBN 0-226-43776-0.

KIRZNER, I. M., 1978. *Wettbewerb und Unternehmertum*. Tübingen: Mohr Siebeck. ISBN 978-3163408517.

KLUVE, J., 2010. The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*. **17**(6), 904-918. ISSN 0927-5371.

KLUVE, J., H. LEHMANN a C. M. SCHMIDT, 2008. Disentangling Treatment Effects of Active Labor Market Policies. The Role of Labor Force Status Sequences. *Labour Economics*. **15**(6), 1270-1295. ISSN 0927-5371.

KNIGGE, A., 2014. Sociální stát Německo - světlo a stíny. In: *Sociálně tržní hospodářství. Sborník příspěvků na mezinárodním semináři. Lidice -14. červen 2014*. Lidice: Concordia Pax, 12-20, 41-51. ISBN 978-80-85650-25-9.

KNIGHT, R. M., 1987. Corporate Innovation and Entrepreneurship: A Canadian Study. *The Journal of Product Innovation Management*. **4**(4), 284-297. ISSN 1540-5885.

KORSGAARD, S. a S. P. SASSMANNSHAUSEN, 2016. Beyond discovery: Exploring the field of entrepreneurship without a discovery view. In: *Research Handbook on Entrepreneurial Opportunities: Reopening the Debate*. Cheltenham: Edward Elgar, 115-133. ISBN 978-1-78347-543-8.

KORSGAARD, S., 2013. It's really out there: a review of the critique of the discovery view of opportunities. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. **19**(2), 130-148. ISSN 1355-2554.

KORSGAARD, S., H. BERGLUND, C. THRANE a P. BLENKER, 2016. A tale of two Kirznerns: Time, uncertainty, and the "nature" of opportunities. *Entrepreneurship Theory and Practice*. **40**(4), 867-889. ISSN 1540-6520.

KOTÝNKOVÁ, M. a O. NĚMEC, 2003. *Lidské zdroje na trhu práce. Vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing. ISBN 80-86419-48-7.

KRAJSKÝ ÚŘAD JIHOČESKÉHO KRAJE, 2014. *Program rozvoje Jihočeského kraje 2014 - 2020* [online]. České Budějovice, 2014, [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: http://www.kraj-jihocesky.cz/1598/program_rozvoje_jihoceskeho_kraje_2014_8211_2020.htm

KRUEGER, N. F. a A. L. CARSRUD, 1993. Entrepreneurial intentions: Applying the theory of planned behaviour. *Entrepreneurship & Regional Development*. **5**(4), 315-330. ISSN 0898-5626.

KRUEGER, N. F., M. D. REILLY a A. L. CARSRUD, 2000. Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*. **15**(5-6), 411-432. ISSN 0883-9026.

KUEHN, K. W., 2008. Entrepreneurial intentions research: Implications for entrepreneurship education. *Journal of Entrepreneurship Education*. **11**(1), 87-98. ISSN 1528-2651.

KUHN, B., S. P. SASSMANNSHAUSEN a R. ZOLIN, 2010. "Entrepreneurial management" as a strategic choice in firm behavior: Linking it with performance. In: *The 18th Annual High Technology Small Firms Conference: May 27-28, 2010 + May 25-26 Doctoral Workshop, University of Twente, Enschede, The Netherlands*.

KUNZE, L. a N. SUPPA, 2017. Bowling alone or bowling at all? The effect of unemployment on social participation. *Journal of Economic Behavior and Organization*. **133**(-), 213-235. ISSN 0167-2681.

KURATKO, D. F. 2007. Corporate entrepreneurship. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*. **3**(2), 151-203. ISSN 1551-3114.

KURATKO, D. F., 2010. Corporate entrepreneurship: An introduction and research review. In: *Handbook of Entrepreneurship Research: An Interdisciplinary Survey and Introduction*. Heidelberg, New York: Springer, 129-163. ISBN 978-1-4419-1190-2.

KURATKO, D. F., J. S. HORNSBY a J. G. COVIN, 2014. Diagnosing a firm's internal environment for corporate entrepreneurship. *Business Horizons*. **57**(1), 37-47. ISSN 0007-6813.

LEWANDOWSKA, A., M. STOPA a G. HUMENNY, 2015. The European Union Structural Funds and Regional Development. The Perspective of Small and Medium Enterprises in Eastern Poland. *European Planning Studies*. **23**(4), 785-797. ISSN 1469-5944.

LORENTZEN, T. a E. DAHL, 2005. Active labour market programmes in Norway. Are they helpful for social assistance recipients? *Journal of European Social Policy*. **15**(1), 27-45. ISSN 0958-9287.

LUMPKIN, G. T a G. G. DESS, 1996. Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*. **21**(1), 135-172. ISSN 0363-7425.

LUMPKIN, G. T a G. G. DESS, 2001. Linking two dimensions of entrepreneurial orientation to firm performance: The moderating role of environment and industry life cycle. *Journal of Business Venturing*. **16**(5), 429-451. ISSN 0883-9026.

MAGDA, I., D. MARSDEN a S. MORICONI, 2016. Lower coverage but stronger unions? Institutional changes and union wage premia in Central Europe. *Journal of Comparative Economics*. **44**(3), 638-656. ISSN 0147-5967.

MACHÁČEK, M. a E. KOLCUNOVÁ, 2008. Hirsch index and rankings of czech economists. *Politická ekonomie*. **56**(2), 229-241. ISSN 0032-3233.

MAITAH, M. a E. URBÁNKOVÁ, 2015. Economic performance and unemployment in the Czech Republic. *Asian Social Science*. **11**(16), 240-245. ISSN 1911-2017.

MAREŠ, P., 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-08-3.

MARTIN, A., 2005. Das strategische Entscheidungsverhalten von kleinen und mittleren Unternehmen. In: *Schriften aus dem Institut für Mittelstandsforschung der Universität Lüneburg*, Nr. 30. ISSN 1616-5683.

MARTÍNEK, T. a P. HANZLÍK, 2014. Analysis of the Structure of Job Offers on the Czech Labour Market. *Review of Economic Perspectives*. **14**(3), 287-306. ISSN 1804-1663.

MAUER, R a D. GRICHNIK, 2011. Dein Markt, das unbekannte Wesen: Zum Umgang mit Marktunsicherheit als Kern des Entrepreneurial Marketing. *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*. **81**(6), 59-82. ISSN: 0044-2372

METZGER, G., 2017. *KfW-Gründungsmonitor 2017 – Beschäftigungsrekord mit Neben-wirkung: So wenige Gründer wie nie* [online]. Frankfurt nad Mohanem: KfW Bankengruppe. ISSN 1867-1489. Dostupné z: www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Gründungs-monitor/KfW-Gründungsmonitor-2017.pdf.

MEYER, A., 2007. *Unternehmerfamilie und Familienunternehmen erfolgreich führen: Unternehmertum fördern, Führungskultur entwickeln, Konflikte konstruktiv lösen*. Wiesbaden: Springer-Verlag. ISBN 978-3-8349-0340-2.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2008. *Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008, [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/povez>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2009. *Národní strategický referenční rámec ČR 2007—2013* [online]. Praha: Evropské strukturální a investiční fondy, 2009-02-23, [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programove-obdobi-2007-2013/Dokumenty/Strategicke-dokumenty/Narodni-strategicky-referencni-ramec-CR-2007-2013>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2014. *Projekt „Vzdělávejte se pro růst!“* [online]. Praha: Generální ředitelství Úřadu práce ČR, 2014, [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/projekty_esf/ukoncene/nip/vzdelavejte_se_pro_rust

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2014a. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2014* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014, [cit. 2017-05-21]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1/anal2014p1.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2014b. *Strategie sociálního začleňování 2014-2020* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014-01-17, [cit. 2017-07-07]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/17081>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2015. *Vzdělávejte se pro růst v Jihočeském kraji II* [online]. České Budějovice: Úřad práce v Českých Budějovicích, 2015, [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond_esf/op_lzz/regionalni_individualni_projekty_rip/_vzdelavejte_se_pro_rust_v_jihoceskem_kraji_ii

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2015a. *Zaměstnanost* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015, [cit. 2017-09-05]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, 2015b. *Databáze čerpání finančních prostředků na státní politiku zaměstnanosti 2000-2015*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, KRAJSKÁ POBOČKA ÚP ČR V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH, 2017. *Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji v roce 2016* [online]. České Budějovice: Krajská pobočka ÚP ČR v Českých Budějovicích, únor 2017, [cit. 2017-05-21]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/cbkraj2016.doc>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. ODBOR TRHU PRÁCE, 2015c. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2014* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015, [cit. 2017-05-21]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/20862/MPSV_rocenka_2014.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. ODBOR TRHU PRÁCE, 2016. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2015*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016, [cit. 2015-05-21]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/26023/rocenka_2015.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. ODBOR TRHU PRÁCE, 2017. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2016*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017, [cit. 2017-07-21]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/30449/rocenka1-128.pdf> <http://www.mpsv.cz/files/clanky/30450/rocenka129-256.pdf>

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR, 2012. *II. Strategická zpráva České republiky pro programové období 2007-2013* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR – NOK, prosinec 2012, [cit. 2017-05-25]. Dostupné z: http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/135b9f3f-0a04-4474-ac35-4be2de3084e7/Strategic-Report-II_Czech-Republic_2012_CZ.pdf?ext=.pdf

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR, 2013. *Měsíční monitorovací zpráva prosinec 2012: O průběhu čerpání strukturálních fondů, Fondu soudržnosti a národních zdrojů 87 v programovém období 2007-2013* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR – NOK, prosinec 2013, [cit. 2017-05-30]. Dostupné z: http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/1a7af95d-525c-4b88-94a1-bdcf6a3b02d7/MMZ_2013_12.pdf?ext=.pdf

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. ODBOR ŘÍZENÍ A KOORDINACE FONDŮ EU, 2016. *Čtvrtletní monitorovací zpráva o průběhu čerpání strukturálních fondů, fondu soudržnosti v programovém období 2007-2013* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj, srpen 2016, [cit. 2017-05-21]. Dostupné z: https://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/2c88b997-bf3c-4791-aa14-f28fde6fffb5/CMZ_2016_IHQ_elektronicka.pdf

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ, 2017. *Databáze strategií. Portál strategických dokumentů v ČR. Jihočeský kraj. Program rozvoje Jihočeského kraje 2008-2013* [online]. Praha: Ministerstvo pro místní

rozvoj ČR, 2017, [cit. 2017-08-25]. Dostupné z: <https://www.databaze-strategie.cz/cz/jck/strategie/program-rozvoje-jihoceskeho-kraje?typ=struktura>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, 2010a. *ET 2020: strategický rámec evropské spolupráce ve vzdělávání a odborné přípravě* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Odbor pro záležitosti EU, 2010, [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/file/34568/>

MÖLLER, J., 2015. Did the German Model Survive the Labor Market Reforms? *Journal for Labour Market Research*. **48**(2), 151-168. ISSN 2510-5019.

MORITZ, M. a M. GRÖGER, 2007. Labor Market Effects in the German-Czech Border Region – an Empirical Study Using the IAB Employment Sample (IABS). *Journal of Borderlands Studies*. **22**(2), 57-76. ISSN 0886-5655.

MORITZ, M., 2009. The impact of European integration on wage differentials in the Bavarian-Czech border region. *ASTa Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv*. **3**(2), 137-151. ISSN 1863-8155.

MORITZ, M., 2011. The impact of Czech commuters on the German labour market. *Prague Economic Papers*. **20**(1), 40-58. ISSN 1210-0455.

MÜNICH, D. a Š. JURAJDA, 2009. *Labor Market in the Czech Republic. Economic and policy developments during first five years in the European Union*. Prague: Národohospodářský ústav AV ČR. ISBN 978-80-7344-198-2.

MYANT, M. a J. DRAHOKOUPIL, 2013. *Tranzitivní ekonomiky: politická ekonomie Ruska, východní Evropy a střední Asie*. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-2268-4.

MYANT, M. R., 2013. *Vzestup a pád českého kapitalismu. Ekonomický vývoj České republiky od roku 1989*. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-2288-2.

NETŠUNAJEV, A. a K. GLASS, 2017. Uncertainty and employment dynamics in the euro area and the US. *Journal of Macroeconomics*. **51**(-), 48-62. ISSN 0164-0704.

NORDQVIST, M., 2008. Unternehmerische Ausrichtung in Familienunternehmen. *ZfKE–Zeitschrift für KMU und Entrepreneurship*. **56**(1–2), 62-78. ISSN 1860-4633.

NOVÁK, J. a P. NETRDOVÁ, 2011. Prostorové vzorce sociálně-ekonomické diferenciacie obcí v České republice. *Sociologický časopis*. 47(4), 717-744. ISSN 0038-0288.

NOVÁK, V., M. VOKOUN, F. STELLNER a M. VOCHOZKA, 2016a. Institutional analysis of contemporary regional labour market in the Czech Republic. *E+M Ekonomie a Management*. 19(3), 4-19. ISSN 2336-5604.

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

NÚV, 2013. *Zavedením druhého povinného cizího jazyka na ZŠ se zlepšila jazyková vybavenost žáků* [online]. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, 2013-09-25, [cit. 2017-07-20]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/vse-o-nuv/zavedenim-druheho-povinneho-ciziho-jazyka-na-zs-se-zlepsil>

OECD, 2016. *Entrepreneurship at a Glance 2016*. Paris: OECD Publishing. ISBN 978-92-64-25753-5

OESCH, D., 2010. What explains high unemployment among low-skilled workers? Evidence from. *European Journal of Industrial Relations*. 16(1), 39-55. ISSN 0959-6801.

PALÁTOVÁ, D. a E. TOMÁŠKOVÁ, 2006. Ukazatelé trvalé udržitelnosti na úrovni krajů. In: *Interakce ekonomie, managementu a práva při rozvoji regionů (sborník z konference): Brno 19. září 2006*. Brno: Masarykova univerzita, 117-126. ISBN 80-210-4095-5.

PALÍŠKOVÁ, M., 2014. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-270-0.

PARKER, S. C., 2009. *Intrapreneurship or Entrepreneurship?* Bonn: Institute of Labor Economics (IZA), IZA Discussion Paper, No. 4195.

PARKER, S. C., 2011. Intrapreneurship or entrepreneurship? *Journal of Business Venturing*. 26(1), 19-34. ISSN 0883-9026.

PAVELKA, T., 2012. The Minimum Wage in the Czech Republic - the Instrument for Motivation. In: LÖSTER, T. a T. PAVELKA (eds.), *The 6th International Days of Statistics and Economics. Conference Proceedings. September 13-15, 2012, Prague, Czech Republic*. Praha: Melandrium, 903-911. ISBN 978-80-86175-86-7.

PAVELKA, T., M. SKÁLA a J. ČADIL, 2014. Selected Issues of the

Minimum Wage in the Czech Republic. *E+M Ekonomie a Management*. 17(4), 30-45. ISSN 1212-3609.

PECK, J., 1996. *Work-place. The Social Regulation of Labor Markets*. New York: The Guilford Press. ISBN 1-572230-043-4.

PINCHOT, G., 1988. *Intrapreneuring. Mitarbeiter als Unternehmer*. Wiesbaden: Gabler Verlag. ISBN 978-3409187022.

PÍŠOVÁ, M., 2017. *Zápis. 5. zasedání Monitorovacího výboru Operačního programu Zaměstnanost* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017-05-04, [cit. 2017-06-19]. Dostupné z: <https://www.esfr.cz/monitorovaci-vybor-opz/-/dokument/6493492>

PLESKOT, I., 2007. Pohraniční regiony a zaměstnanost. In: *Přeshraniční vlivy v českém pohraničí. Přeshraniční spolupráce v pohraničí jako evropeizace zdola?* Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně. ISBN 978-80-7044-931-8.

PODIVÍNSKÝ, T. J. a T. EHLER, 2016. Německá ekonomika je v dobré kondici. *Trade News*. 5(1), 22-26. ISSN 1805-5397.

POTUŽÁKOVÁ, Z., 2011. Aktuální situace německého trhu práce a fenomén Kurzarbeit. *Acta Academica Karviniensia*. 14(3), 78-90. ISSN 1212-415X.

PROMBERGER, M., T. MARINOUDI a M. M. MARTIN, 2016. Unter der erschütterten Oberfläche: Sozioökonomische Praktiken, Zivilgesellschaft und Resilienz in der europäischen Krise. *Forschungsjournal Soziale Bewegungen*. 29(3), 86-97. ISSN 2365-9890.

PRŮCHA, J., 1999. *Vzdělávání a školství ve světě: základy mezinárodní komparace vzdělávacích systémů*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-290-4.

RAŠOVEC, T., 2014. *Analýza vývojových tendencí trhu práce s ohledem na kvalifikační strukturu* [online]. Praha [cit. 2015-05-22]. Disertační práce. Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta. Dostupné z: www.pef.czu.cz/cs/?dl=1&f=29014

RAUCH, A., J. WIKLUND, G. T. LUMPKIN a M. FRESE, 2009. Entrepreneurial orientation and business performance: An assessment of past research and suggestions for the future. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 33(3), 761-787. ISSN 1540-6520.

ROBERTS, J. M., 1995. New Keynesian economics and the Phillips curve. *Journal of Money Credit and Banking*. 27(4), 975-984. ISSN 0022-2879.

RODRIGUEZ-PLANS, N. a B. JACOB, 2010. Evaluating active labor market programs in Romania. *Empirical Economics*. **38**(1), 65-84. ISSN 0377-7332.

RODRIGUEZ-POMEDA, J., F. C. F. D. NAVARRETE, P. MORCILLO-ORTEGA a J. M. RODRIGUEZ-ANTON, 2003. The figure of the intrapreneur in driving innovation and initiative for the firm's transformation. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*. **3**(4), 349-357. ISSN 1368-275X.

ROGGE, J., 2015. The winner takes it all? *Kölner Zeitschrift für Soziologie & Sozialpsychologie*. **67**(4), 685-707. ISSN 0023-2653.

RONSEN, M. a T. SKARDHAMER, 2009. Do welfare-to-work initiatives work? Evidence from an activation programme targeted at social assistance recipients in Norway. *Journal of European Social Policy*. **19**(1), 61-77. ISSN 0958-9287.

ROSHOLM, M. a M. SVARER, 2008. The threat effect of active labour market programmes. *Scandinavian Journal of Economics*. **110**(2), 385-401. ISSN 0347-0520.

ROSS, J. E a D. UNWALLA, 1986. Who is an Intrapreneur. *Personnel*. **63**(12), 45-49. ISSN 0031-5702.

RYCHTÁŘ, K. a T. SOKOLOVSKÝ, 2016. *Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR. Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, prosinec 2016, [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/download/Odborn--studie---OZP-na-trhu-pr-ce-v--R---ASO---final.pdf>

ŘÍHA, D., 2009. *Politika pracovního trhu v České republice a Evropské unii v 90. letech*. Brno. Diplomová práce. Masarykova univerzita Brno, Ekonomicko-správní fakulta.

SALVATO, C., 2004. Predictors of entrepreneurship in family firms. *The Journal of Private Equity*. **7**(3), 68-76. ISSN 1096-5572.

SABMANNSHAUSEN, S. P., 2012. *Entrepreneurship-Forschung: Fach oder Modetrend?: Evolutorisch-wissenschaftssystemtheoretische und bibliometrisch-empirische Analysen*. Köln, Lohmar: Eul Verlag. ISBN 978-3-8441-0165-2.

SHANE, S. a S. VENKATARAMAN, 2000. The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. *Academy of Management Review*. **25**(1), 217-226. ISSN 0363-7425.

SCHETTKAT, R., 2016. Beschäftigungspolitik in Deutschland: Fine-Tuning statt Globalsteuerung. *Wirtschaftsdienst*. **96**(8), 576-582. ISSN 0043-6275.

SCHEUER, M. a R. J. GITTER, 2001. The rise in Czech unemployment, 1998-2000. *Monthly Labor Review*. **124**(5), 46-51. ISSN 1937-4658.

SCHMIDT-CATRAN, A. W. a D. C. SPIES, 2016. Immigration and Welfare Support in Germany. *American Sociological Review*. **81**(2), 242-261. ISSN 0003-1224.

SCHÖNE, K., 2015. Sprachbedarf in Unternehmen. In: *Jasne.org Projekt JASNE - Alles klar! Mehrsprachig handeln mit Erfolg* [online]. 2015, [cit. 2017-04-12]. Dostupné z: http://jasne.org/fileadmin/Dokumente/user_upload/Detaillierte_Auswertung_der_Umfrage_v1.pdf

SCHUMPETER, J. A., 1910. Über das Wesen der Wirtschaftskrisen. In: *Zeitschrift für Volkswirtschaft, Sozialpolitik und Verwaltung*, Nr. 19, 271-325.

SCHUMPETER, J. A., 1911/1934/1997. *Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung. Eine Untersuchung über Unternehmergewinn, Kapital, Kredit, Zins und den Konjunkturzyklus*. 9. Aufl. als unveränd. Neuaufl. der 4. Aufl. von 1934. Berlin: Dunker & Humblot. ISBN 978-3428077250.

SCHUMPETER, J. A., 1934. *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit Interest and the Business Cycle*. London: Oxford Press. ISBN 978-0878556984.

SCHUMPETER, J. A., 1939. *Business Cycles: A Theoretical, Historical and Statistical Analysis of the Capitalist Process*. 2 Bd., New York, London: McGraw-Hill. ISBN 978-1578985562.

SCHUMPETER, J. A., 1942/1972. *Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie*. 3. Aufl. der dt. Übersetz., Tübingen, Basel: Francke. SIEGLEN, G., 2016. Schlechte Chancen ab 50? Übergänge älterer Arbeitsloser in Beschäftigung im Zeitvergleich. *Zeitschrift für Sozialreform*. **62**(2), 181-208. ISSN 2366-0295.

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

SIROVÁTKA, T. a M. ŽIŽLAVSKÝ, 2002. Český trh práce v druhé polovině 90. let. *Politická ekonomie*. **50**(3), 419-435. ISSN 0032-3233.

SIROVÁTKA, T. a P. MAREŠ, 2006a. Chudoba, deprivace, sociální vyloučení: nezaměstnaní a pracující chudí. *Czech Sociological Review*. **42**(4), 627-655. ISSN 0038-0288.

SIROVÁTKA, T. a P. MAREŠ, 2006b. Poverty, Social Exclusion and Social Policy in the Czech Republic. *Social Policy & Administration*. **40**(3), 288-303. ISSN 0144-5596.

SIROVÁTKA, T., V. KULHAVÝ, M. HORÁKOVÁ a M. RÁKOCZYOVÁ, 2006. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, [cit. 2017-05-21]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_187.pdf

SKÁLA, M., 2010. Nová keynesiánská makroekonomie - nový pohled na trh práce a makroekonomickou stabilitu. *E+M. Ekonomie a Management*. **13**(4), 6-15. ISSN 1212-3609.

SKÁLOVÁ, H., 2007. Perspektiva žen na trhu práce. In: *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 12-17. ISBN 978-80-86520-23-0.

SLEMMOD, J., 2007. Cheating Ourselves: The Economics of Tax Evasion. *The Journal of Economic Perspectives*. **21**(1), 25-48. ISSN 0895-3309.

SOBĚHART, R. a L. NOVOTNÝ, 2016. Kolektivizace v NDR (1945 - 1961). Cesta do chudoby? *Forum Historiae*. **10**(1), 135-152. ISSN 1337-6861.

STADLER, C., 2010. *Die Freude am Unternehmertum in kleinen und mittleren Unternehmen: Ergebnisse einer Quer-und Längsschnittanalyse*. Wiesbaden: Springer-Verlag. ISBN 978-3-8349-2134-5.

STATISTISCHES BUNDESAMT, 2016. *Statistisches Jahrbuch. Deutschland und Internationales 2016* [online]. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, říjen 2016, [cit. 2017-02-13]. Dostupné z: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/StatistischesJahrbuch2016.pdf;jsessionid=5501FE588BF05FA98CEB4E234C7A3B11.cae2?__blob=publicationFile

STATISTISCHES BUNDESAMT, 2016a. *Arbeitsmarkt auf einen Blick. Deutschland und Europa* [online]. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, leden 2016, [cit. 2017-02-13]. Dostupné z: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Er>

werbstaetige/BroeschuereArbeitsmarktBlick0010022169004.pdf?__blob=publicationFile

STATISTISCHES BUNDESAMT, 2016b. *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Ausländische Bevölkerung Ergebnisse des Ausländerzentralregisters 2015* [online]. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, 2016-29-03, [cit. 2017-02-13]. Dostupné z: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/AuslaendBevoelkerung2010200157004.pdf;jsessionid=B676AA8D84C8823574BD64E4BBC6B241.cae?__blob=publicationFile

STATISTISCHES BUNDESAMT, 2017. *Statistische Wochenberichte* [online]. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, 2017-06-16, [cit. 2017-07-13]. Dostupné z: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischeWochenBerichte/WochenBerichte_Bevoelkerung.pdf?__blob=publicationFile

STELLNER, F. a M. VOKOUN, 2017. Dopad ekonomické krize na primární sektor v České republice. *Mladá veda*. 5(1), 113-120. ISSN 1339-3189.

STELLNER, F. et al., 2012a. *Kapitel aus der Geschichte des Sozialstaates*. Frankfurt am Main u. a.: Peter Lang. ISBN 978-3-631-63701-2.

STELLNER, F., 2008. Vznik centrálně řízeného hospodářství. The Emergence of Centrally Managed Economy. In: *Otisky komunismu. Imprints of Communism*. Praha: Mitte Studio, 124-135. ISBN 978-80-254-3586-1.

STELLNER, F., 2012b. Zur Entstehung der zentral geleiteten Wirtschaft und der sozialen Frage in der UdSSR. In: *Kapitel aus der Geschichte des Sozialstaates*. Frankfurt am Main u. a.: Peter Lang, 56-70. ISBN 978-3-631-63701-2.

STEPHAN, G. a J. LECUMBERRY, 2015. The German unemployment since the Hartz reforms: Permanent or transitory fall? *Economics Letters*. 136(-), 49-54. ISSN 0165-1765.

STEPHAN, G., 2008. The Effects of Active Labor Market Programs in Germany: An Investigation Using Different Definitions of Non-Treatment. *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*. 228(5-6), 586-611. ISSN 0021-4027.

STEPSTONE GmbH, 2017. *Entwicklung des Fachkräfteindex in Deutschland von Juni 2016 bis Juni 2017* [online]. Hamburg: Statista

GmbH. Dostupné z: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/378248/umfrage/entwicklung-des-fachkraefteindex-in-deutschland/>

STEVENSON, H. H. a D. E. GUMPERT, 1985. The Heart of Entrepreneurship. *Harvard Business Review*. 63(2), 85. ISSN 0017-8012.

STEVENSON, H. H. a J. C. JARILLO, 1990. A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management. *Strategic Management Journal*. 11(1), 17-27. ISSN 1097-0266.

STEVENSON, H. H., 1983. A perspective on entrepreneurship. *Harvard Business School Working Paper 9-384-131*.

STOPFORD, J. M. a C. W. BADEN-FULLER, 1994. Creating corporate entrepreneurship. *Strategic Management Journal*. 15(7), 521-536. ISSN 1097-0266.

STOPS, M., 2016. Revisiting German labour market reform effects—a panel data analysis for occupational labour markets. *IZA Journal of European Labor Studies*. 5(14), 1-43. ISSN 2193-9012.

STRANDH, M. a M. NORDLUND, 2008. Active labour market policy and unemployment scarring: A ten-year Swedish panel study. *Journal of Social Policy*. 37(3), 357-382. ISSN 0047-2794.

STRIELKOWSKI, W. a J. HNĚVKOVSKÝ, 2013. The Performance Of The Czech Labour Market After The 2004 EU Enlargement. *Economic Annals*. 58(197), 79-94. ISSN 0013-3264.

STRIELKOWSKI, W., 2013. Undeclared work in the Czech Republic and its implications for the Czech labour market. *Central European Business Review*. 2(4), 7-14. ISSN 1805-4854.

STRIELKOWSKI, W., Y. TUMANYAN a S. KALYUGINA, 2016. Labour market inclusion of international protection applicants and beneficiaries. *Economics and Sociology*. 9(2), 293-302. ISSN 2071-789X.

SÜDEKUM, J., W. DAUTH a S. FINDEISEN, 2017. Verlierer (-regionen) der Globalisierung in Deutschland: Wer? Warum? Was tun? *Wirtschaftsdienst*. 97(1), 24-31. ISSN 0043-6275.

SVĚTOVÁ BANKA, 2017. *Ease of Doing Business in Czech Republic* [online]. Washington: The World Bank Group, 2017, [cit. 2017-06-28]. Dostupné z: <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/czech-republic#dealing-with-construction-permits>

SVOBODA, M., 2014. Fenomenologie jako základ ekonomické metody. *Politická ekonomie*. 62(3), 400-417. ISSN 0032-3233.

ŠÍMA, J., 2000. *Trh v čase a prostoru: hayekovská témata v současné ekonomii*. Praha: Liberální institut.

ŠTEFÁNIK, M., 2014. Estimating Treatment Effects of a Training Programme in Slovakia Using Propensity Score Matching. *Ekonomický časopis*. **62**(6), 631-645. ISSN 0013-3035.

ŠVEJNAR, J., K. TERRELLOVÁ a D. MÜNICH, 1997. Nezaměstnanost v České a Slovenské republice. In: *Česká republika a ekonomická transformace ve střední a východní Evropě*. Praha: Academia, 237-259. ISBN 80-200-0568-4.

TISCH, A. a J. WOLFF, 2015. Active labour market policy and its outcomes: Does workfare programme participation increase self-efficacy in Germany? *International Journal of Sociology and Social Policy*. **35**(1/2), 18-46. ISSN 0144-333X.

TVRDOŇ, M., 2008. Institucionální aspekty fungování trhu práce. *Politická ekonomie*. **56**(5), 621-642. ISSN 0032-3233.

URBAN, B. a E. WOOD, 2017. The innovating firm as corporate entrepreneurship. *European Journal of Innovation Management*. **20**(4), 534-556. ISSN 1460-1060.

ÚŘAD VLÁDY ČR, 2014. *Národní program reforem České republiky 2014* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, 2014-04-11, [cit. 2017-06-28]. Dostupné z: www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/NPR-2014.pdf

VÁCHAL, J., P. PÁRTLOVÁ a J. STRAKOVÁ, 2010. Podpora malého a středního podnikání s využitím prostředků EU v podmínkách Jihočeského kraje. *Littera Scripta* **3**(1-2), 112-123. ISSN 1802-503X.

VAN LANDEGHEM, B., F. CORVERS a A. DE GRIP, 2017. Is there a rationale to contact the unemployed right from the start? Evidence from a natural field experiment. *Labour Economics*. **45**(Special Issue), 158-168. ISSN 0927-5371.

VEČERNÍK, J., 2005. Proměny a problémy české sociální politiky. *Sociologický časopis*. **41**(5), 863-880. ISSN 0038-0288.

VETEŠKA, J. a M. TURECKIOVÁ, 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. Praha: Grada, ISBN 978-80-247-1770-8.

VIDOVIČOVÁ, L., 2014. Conceptual Framework of the active ageing policies in employment in Czech Republic. *CASE Network Studies and Analyses*. -(469), 7-55. ISSN 1506-1701.

VLANDAS, T., 2017. Labour market developments and policy responses during and after the crisis in France. *French Politics*. 15(1), 75-105. ISSN 1476-3419.

VLČEK, P., 2010. Analýza konkurenceschopnosti České republiky. In: *Ministerstvo průmyslu a obchodu* [online]. Praha: Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2010, [cit. 2015-05-21]. Dostupné z: <http://www.mpo.cz/dokument72288.html>

VOKOUN M., L. POLANECKÝ a F. STELLNER, 2015. The Impact of the Recent Economic Crisis on the Food Industry in the Czech and Slovak Republic. *Procedia Economics and Finance*. -(34), 142-148. ISSN 2212-5671.

VOKOUN, M. a F. STELLNER, 2016. The analysis of financial grants within the scope of the operational programs in the South Bohemian region in the last decade. *Manažment podnikov*. 6(1), 5-16. ISSN 1338-4104.

VOKOUN, M., 2013. Cliometrie. In: KOZMANOVÁ, I. et al., *Nové přístupy k metodologii hospodářských a politických dějin*. Praha: Setoutbooks.cz, 127-152. ISBN 978-80-86277-77-6.

VOKOUN, M., 2014. Multinationals in a Small Open Economy - The Case of the Czech Republic (1997-2010). *International Journal of Business and Management Studies*. 3(1), 299-314. ISSN 2158-1479.

VOKOUN, M., 2015. Innovation behaviour of firms in a small open economy: the case of the Czech manufacturing industry. *Empirica*. 20(3), 1-29. ISSN 1573-6911.

VOKOUN, M., P. MINÁRIK a A. ZEMPLINEROVÁ, 2015. Krize a inovace v malé otevřené ekonomice. In: *Fenomén hospodářské krize v českých zemích 19. až počátku 21. století - Cyklický vývoj ekonomiky v procesu gradující globalizace*. Pelhřimov: Nová tiskárna Pelhřimov. ISBN 978-80-7415-115-6.

VYHLÍDAL, J., 2010. Současná prostorová a sociální segmentace trhu práce v České republice. In: *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Brno: Masarykova univerzita, 104-120. ISBN 978-80-210-5352-6.

WALLACE, C. (ed.), 2002. Critical Review of Literature and discourses about flexibility. *HWF Research Reports*. 1(-). Vienna: HWF Research Consortium, Institute for Advanced Studies. ISSN 1682-9131.

WAWROSZ, P., H. HEISLER a P. MACH, 2012. *Redlie k makroekonomii: odborné texty, mediální reflexe, praktické analýzy*. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-848-0.

WEBER, E., 2015. The Labour Market in Germany: Reforms, Recession and Robustness. *De Economist*. **163**(4), 461-472. ISSN 0013-063X.

WIESBÖCK, L., 2016. A preferred workforce? Employment practices of East-West cross-border labour commuters in the Central European Region. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*. **41**(4), 391-407. ISSN 1011-0070.

WIESBÖCK, L., R. VERWIEBE, CH. REINPRECHT a R. HAINDORFER, 2016. The economic crisis as a driver of cross-border labour mobility? A multi-method perspective on the case of the Central European Region. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. **42**(10), 1711-1727. ISSN 1369-183X.

WUNDERER, R., 2001. Employees as "co-intrapreneurs" – a transformation concept. *Leadership & Organization Development Journal*. **22**(5), 193-211. ISSN 0143-7739.

Z VÝSLEDKŮ výzkumu v roce 2013. *Fórum sociální politiky*. 2014, **8**(2), Příloha, I-VIII.

ZAHRÁ, S. A. a J. G. COVIN, 1995. Contextual influences on the corporate entrepreneurship-performance relationship: A longitudinal analysis. *Journal of Business Venturing*. **10**(1), 43-58. ISSN 0883-9026.

ZAHRÁ, S. A., 1991. Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: An exploratory study. *Journal of Business Venturing*. **6**(4), 259-285. ISSN 0883-9026.

ZAPF, I. a W. BREHMER, 2010. Flexibilität in der Wirtschaftskrise - Arbeitszeitkonten haben sich bewährt. *IAB-Kurzbericht*. **22**(-), 1-8, ISSN 1861-051-X.

ZDENĚK, R. a F. STŘELEČEK, 2012. Hodnocení vývoje zaměstnanosti, průměrné mzdy a produktivity práce pomocí shift-share analýzy. *E+M Ekonomie a Management*. **15**(3), 4-15. ISSN 1212-3609.

ZIMMERMAN, M. A. a G. J. ZEITZ, 2002. Beyond survival: Achieving new venture growth by building legitimacy. *Academy of Management Review*. **27**(3), 414-431. ISSN 0363-7425.

ZMEŠKAL, Z., D. DLUHOŠOVÁ a T. TICHÝ, 2013. *Finanční modely: koncepty, metody, aplikace*. Praha: Ekopress. ISBN 978-80-86929-91-0.

ŽÍDEK, L., 2006. *Transformace české ekonomiky 1989–2004*. Praha: C. H. Beck. ISBN 80–7179–922–X.

Resumé

V odborné knize „Analýza současného trhu práce v Jihočeském kraji a Horní Falcí“ je popsán a analyzován vývoj trhu práce v Jihočeském kraji a Horní Falcí po rozpadu východního bloku a znovusjednocení Německa. Autoři z České republiky a Německa uplatnili metodické přístupy ekonomie, demografie, statistiky, hospodářské politiky, hospodářských dějin a sociálních dějin. Pomocí akcentované regionální komparace analyzovali národohospodářský rozměr i evropský kontext politik v oblasti zaměstnanosti. Při analýze ekonomických dat využili jako výchozí - přístup neoklasické ekonomie. Došli k závěru, že tradiční veřejné politiky trhu práce zaměřené na zaměstnanost uchazečů v Jihočeském kraji a Horní Falcí jsou spíše neúčinné, nebo selektivně účinné. Dále se domnívají, že účinnost těchto politik je přinejmenším dlouhodobě sporná. Vysledovali určitý krátkodobý efekt výdajových programů (rekvalifikace, dotování pracovních míst), avšak v horizontu pěti až deseti let se efekt zaměstnanosti u nejvíce ohrožených skupin (absolventi, starší lidé, uchazeči bez vzdělání) vytrácí. Identifikovali též společné problémy českého a německého trhu práce v nedostatku technicky orientované kvalifikované pracovní síly a v tom, že humanitně vzdělaní vysokoškoláci nenacházejí uplatnění v oboru. Z dotazníkového šetření odvodili, že špatná dopravní infrastruktura v Jihočeském kraji způsobuje nižší ochotu dojíždět za prací více jak dvacet kilometrů, zatímco v Horní Falcí je snazší nalézt dobře placenou práci v místě bydliště. Drahé bydlení a špatné dopravní spojení jsou hlavní faktory bránící mobilitě v obou zkoumaných krajích. Mnoho německých studentů nemá představu o podnikání v zahraničí, vysvětlením je dobrá uplatnitelnost na německém trhu práce. Čeští studenti jsou lépe informovaní o práci v zahraničí, protože mají motivaci získat vyšší plat za hranicemi. Největším problémem nezaměstnanosti zůstává v Horní Falcí podle autorů nezaměstnanost cizinců. Nedostatek kvalifikovaných

pracovních sil se v Horní falci týká zejména řemesel, strojírenství a lékařství. V Jihočeském kraji je neznalost cizích jazyků při obchodování v zahraničí vnímána jako faktor, který nejvíce ovlivňuje podnikatelské prostředí.

Zusammenfassung

In dem Fachbuch „Die Analyse des gegenwärtigen Arbeitsmarktes in der Südböhmischen Region und in der Oberpfalz“ wird die Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Südböhmischen Region und in der Oberpfalz nach dem Zerfall des Ostblocks und der Wiedervereinigung Deutschlands beschrieben. Die aus Tschechien und Deutschland stammenden Autoren wandten ökonomische, demographische, statistische, wirtschaftspolitische, wirtschaftsgeschichtliche und sozialgeschichtliche Methoden an. Dank des hervorgehobenen regionalen Vergleiches, konnten sie das volkswirtschaftliche Ausmaß sowie den europäischen Kontext der Arbeitsmarktpolitiken analysieren. Der Ansatz der Neoklassik wurde als Hauptmethode zur Analyse von ökonomischen Daten verwendet. Die Autoren sind zum Schluss gekommen, dass die traditionellen öffentlichen Arbeitsmarktpolitiken, die sich auf die Beschäftigung von Bewerbenden fokussieren, eher ineffizient oder nur selektiv effizient sind. Des Weiteren nehmen die Autoren an, dass die Effizienz solcher Politiken zumindest langfristig fraglich ist. Sie konnten einen gewissen kurzfristigen Effekt bei Programmen (wie z.B. Umschulungen oder Subventionierungen von Arbeitsplätzen), die mit zusätzlichen Kosten verbunden sind, beobachten. Der Effekt geht aber innerhalb von fünf bis zehn Jahren bei den am meisten gefährdeten Gruppen (HochschulabsolventInnen, ältere Personen, Bewerbende ohne Bildung) verloren. Die Autoren identifizierten auch gemeinsame Probleme des tschechischen und des deutschen Arbeitsmarktes und zwar, dass in beiden Märkten qualifizierte technikorientierte Arbeitskräfte fehlen, und dass AbsolventInnen der Geisteswissenschaften in ihren Fachgebieten keine

Beschäftigung finden. Die Umfrage mittels eines Fragebogens ergab, dass die schlechte Verkehrsinfrastruktur in der Südböhmischen Region die niedrige Motivation, zum Arbeitsplatz mehr als zwanzig Kilometer pendeln zu müssen, zur Folge hat. In der Oberpfalz ist es wiederum einfacher, gut bezahlte Arbeit vor Ort zu finden. Hohe Wohnkosten und schlechte Verkehrsanbindungen sind die Hauptfaktoren, welche die Mobilität in beiden untersuchten Regionen negativ beeinflussen. Viele deutsche Studierende verfügen über kein Wissen, wie man im Ausland wirtschaftlich tätig sein kann. Dies lässt sich durch die guten Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt erklären. Tschechische Studierende sind über das Arbeiten im Ausland besser informiert, wozu sie die höheren Verdienstmöglichkeiten im Ausland motivieren. Das größte Problem der Arbeitslosigkeit in der Oberpfalz bleibt laut den Autoren weiter die Arbeitslosigkeit der AusländerInnen. Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in der Oberpfalz betrifft vor Allem handwerkliche Gewerbe, Maschinenbau und Medizin. In der Südböhmischen Region ist der Mangel an Fremdsprachenkenntnissen beim Handel im Ausland der Faktor, der das unternehmerische Umfeld am meisten beeinflusst.

Abstract

The scientific publication “The Analysis of the Current Labor Markets in the Region of South Bohemia and the Upper Palatinate” describes and analyses the development of the labor markets in the Region of South Bohemia and the Upper Palatinate after the dissolution of the Eastern Bloc and the reunification of Germany. The authors from the Czech Republic and Germany used methods and approaches from economics, demography, statistics, economic policy, economic history, and social history. They analyzed the national economic dimension as well as the European context of employment policies by primarily using regional comparison. When analyzing the economic data, their main method was the approach of neoclassical economics. They came to the conclusion that the traditional public labor market policies aimed at

employing applicants are inefficient or only selectively efficient in the Region of South Bohemia and in Upper Palatinate. They also assume that the efficiency of such policies is debatable at least in the long term. They observed a certain short-term effect of expenditure programs (requalification, subsidizing of posts), which however disappears for the highest risk groups (university graduates, older persons, applicants without education) within five to ten years. The authors also identified joint issues of the Czech and German labor markets, such as the lack of qualified technically oriented applicants or the fact that humanities graduates find it difficult to find posts in their field of work. The questionnaire survey showed that the poor transport infrastructure in the Region of South Bohemia causes the lack of willingness to commute more than twenty kilometers for work. In Upper Palatinate, it is easier to find well-paying jobs locally. High housing expenses and poor transport connections are the two main factors hindering mobility in both examined regions. A number of German students do not know how to conduct business abroad, which can be explained by the well applicability on the German labor market. Czech students are better informed about working abroad; the higher wages abroad serve as their motivation. The unemployment of foreigners remains the most crucial issue of unemployment in Upper Palatinate. Crafts, mechanical engineering, and medical sciences primarily lack qualified applicants in Upper Palatinate. The insufficient foreign language skills when conducting business abroad are the factor that influences the entrepreneurial environment the most in the Region of South Bohemia.

Seznam zkratek

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČSÚ	Český statistický úřad
HDP	hrubý domácí produkt
ICT	informační a komunikační technologie
Kč	koruna česká
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MSP	malé a střední podniky
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
SPZ	státní politika zaměstnanosti
SŠ	středoškolská
ÚP ČR	Úřad práce České republiky

Jmenný, místní a věcný rejstřík

agentura práce 6, 24, 46, 72
agregátní nabídka 32
agregátní poptávka 9, 18, 21, 52, 55
aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané osoby 17
aktivní politika zaměstnanosti 6, 15, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 37, 38, 93, 104–109, 111, 149
banky, bankovní sektor 34, 49, 52, 91–92, 109, 112
Bavorsko 2, 8, 42, 44, 53, 58, 59, 60–66, 71–73, 80, 100, 101, 108, 109, 112
celková nezaměstnanost 18, 36, 38, 39, 45, 63
cliometrie, cliometrický 9, 38
cyklická („nedobrovolná“) nezaměstnanost 18, 26
česká ekonomika 9, 10
České Budějovice 12, 41–43, 79
Český statistický úřad 19
český trh 9, 25, 35, 38, 39, 73–75, 104, 105, 107, 145
daně 11, 29, 90
deregulace 36, 56
diskriminace 65
dlouhodobá nezaměstnanost 7, 18, 22, 33, 34, 38, 45, 48, 49, 52, 59, 60, 62, 63, 68, 104, 105, 106, 108, 110
dobrovolná nezaměstnanost 18, 20
efekt hrozby 32, 106, 107
efektivnost trhu práce 6
ekonomická transformace viz transformace 5, 10, 27, 35, 73, 110, 111
ekonomický růst 48, 60
ekonomika 5–10, 12, 14–23, 27, 29, 30, 32, 33, 37, 40, 42, 44–50, 52, 55, 59, 60, 62, 64, 72–75, 77, 80, 89, 90, 94, 97–98, 100, 106–111, 145

EU viz Evropská unie 5, 6, 8, 14, 18, 22, 27–29, 36, 41, 62, 64, 67, 68, 71, 73, 74, 77–78, 110, 111
Eurostat viz Evropský statistický úřad 19
Evropský sociální fond 26, 36, 60
fiskální politika 56
flexibilní organizace práce 16, 17
flexikurita 26
formální trh práce 23
Friedman, Milton 21
frikční („dobrovolná“) nezaměstnanost 18, 26
globalizace 100, 110
hledání zaměstnání 35
hospodářská politika 6, 7, 14, 18, 22, 145
hospodářská recese viz recese 18, 52, 55, 56, 105, 111
hrubý domácí produkt 52, 54
chráněné dílny 25, 26, 67
chudoba 27, 33, 50, 108, 109, 111
imobilita pracovní síly 15
inflace 15, 18, 21
institucionální analýza trhu práce 9
institucionální infrastruktura trhu práce 5
institucionální péče 109
investiční pobídky 22, 25, 28
Keynes, John M. 21, 22
krátkodobá nezaměstnanost 18
legislativa 33, 71, 76, 81, 84, 85, 86, 105
liberálové 17
lidský kapitál 6, 16, 98, 105, 111
lisabonská strategie 27, 29, 46
management 12, 80, 95, 96, 99, 102
minimální mzda viz mzda 5, 6, 9, 15, 18, 19, 21, 22, 26, 30–32, 34, 35, 38, 40, 44, 53, 54, 67, 68, 70, 71, 74, 79, 81, 90, 105, 106, 110, 112
Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky 19, 22, 37
míra inflace 15, 21
míra nezaměstnanosti 5, 6, 17, 19–21, 33, 35, 38, 42, 45, 48, 49, 54, 58, 60, 63, 108, 110, 111

mladší generace 10
 Mnichov 62
 mobilita 11, 27, 35–37, 80, 82–84, 87, 93, 95, 105, 108, 145
 motivace k hledání zaměstnání 32, 110
 mzda 5, 6, 9, 14, 15, 18–22, 26, 30–32, 34, 35, 38, 40, 44, 53, 54, 56, 67, 68, 70–72, 74, 79, 81, 90, 105, 106, 110, 112
 nabídka 14, 15, 18, 20, 22, 24, 32, 44, 46, 55, 76, 97, 111
 nadbytečná pracovní síla 34
 nedobrovolná nezaměstnanost 18, 20, 32
 neefektivnosti na trzích práce 6
 Německá demokratická republika 14, 29, 44
 Německo, Spolková republika Německo 5, 6, 8, 11, 14, 16, 17, 19, 29, 31, 40, 44–50, 52–60, 62–64, 66, 67, 70–73, 78, 86, 90, 106, 108, 109, 112, 145
 neoklasická ekonomie 8, 145
 nezaměstnaní 5, 7, 18, 19, 22, 24, 31, 32, 34, 35, 38, 40, 43–48, 56, 58–63, 68, 104–106, 108–110
 nezaměstnanost 5–7, 10, 11, 14, 15, 17–22, 25, 26, 30, 31, 33–39, 42–49, 52, 54, 58–60, 63, 66, 104–111, 145
 Nobelova cena za ekonomii 21
 obyvatelstvo 5, 9, 15, 16, 19, 39, 40, 42, 46, 58, 59, 62, 67, 68, 105–107, 110, 111
 odbory 15, 17, 20, 21, 24, 45, 50, 61, 108, 110
 odměňování viz platy 28, 46, 65, 66, 86, 87, 108, 111, 145
 Okun, Arthur M. 21
 Okunův zákon 22
 participace v programech APZ 6, 12
 Phillips, Alban W. 21
 Phillipsova křivka 21
 Pigou, Arthur Cecil 20
 platy 28, 66, 86, 87, 108, 145
 plná zaměstnanost 21
 pobírání sociálních dávek 15
 podpora v nezaměstnanosti 25, 30, 34, 47, 48, 107
 politická ekonomie 16
 politika soudržnosti 36
 politika trhu práce 11, 12, 14, 16, 30, 33, 61, 92, 105, 106, 111, 145

poptávka 9, 14, 15, 18, 20, 21, 24, 42, 49, 50, 52, 53, 55, 56, 66, 103, 112
 práce 5–12, 14–35, 37, 40, 42–56, 58–63, 65–68, 70–75, 79, 81–88, 92–95,
 97, 101, 103–108, 110–112, 145
 práce na černo viz stínová ekonomika 29, 105, 111
 pracovní doba 6, 11, 16, 35, 53–57
 pracovní migrace 5, 40
 pracovní místa 14, 16, 18, 22, 25–30, 32, 36, 37, 46, 49, 55, 56, 59, 64, 67,
 68, 104, 107–109
 pracovní poradenství 46
 pracovní příležitosti viz pracovní místa 18, 26, 97
 Praha 10
 preventivní opatření na trhu práce 17
 primární sektor 9, 34
 primární trh práce 22
 privatizace 61, 109, 110
 produktivita práce 5, 9, 15, 29, 34, 44
 profesní trh 14, 19, 22
 průměrná mzda viz mzda 5, 6, 9, 15, 18, 19, 21, 22, 26, 30–32, 34, 35, 38,
 40, 44, 53, 54, 67–68, 70–71, 74, 79, 81, 90, 105–106, 110, 112
 průmysl 15, 34–36, 39, 40, 44, 52, 55, 56, 61, 62, 67, 70, 78, 89, 96, 100–
 101, 103, 109
 pružná pracovní doba 16
 přirozená míra nezaměstnanosti 19, 21
 přírůstek obyvatelstva 59, 111
 Rakousko 12, 21, 30, 40, 42, 73, 78, 90, 97, 112
 reálná mzda viz mzda 5, 6, 9, 15, 18, 19, 21, 22, 26, 30–32, 34, 35, 38, 40,
 44, 53, 54, 67, 68, 70, 71, 74, 79, 81, 90, 105, 106, 110, 112
 recese 18, 24, 35, 52, 55, 56, 105, 111
 region 5–10, 15, 16, 22, 38–43, 46, 60, 62–64, 67, 75, 76, 78, 79, 80, 84, 89,
 90, 99, 100, 103–105, 108, 112, 145–148
 regulace trhu práce 6, 23, 35
 rekvalifikace 18, 19, 24, 25, 27, 28–31, 36, 37, 46, 48, 51, 60, 61, 67, 79,
 93, 106, 107, 145
 režimy sociálního zabezpečení viz sociální zabezpečení 6, 14, 17, 24, 47, 72
 rizikové skupiny nezaměstnaných 108
 rodičovská dovolená viz dovolená 22, 25, 36, 74

rozšíření kvalifikace (sebevzdělávání) 25
 samostatně výdělečná činnost 26, 54
 segmentace trhu práce 5, 10
 sektor služeb viz služby 9, 15, 24–26, 34, 40, 45, 46, 50, 52, 55, 56, 59, 64, 68, 70, 71, 75, 77, 89, 90, 94, 101, 105–107, 109
 sekundární trh práce 22
 sezonní nezaměstnanost 42, 62
 sídelní struktura 5
 skrytá nezaměstnanost 19
 skupina ekonomicky neaktivního obyvatelstva 9
 Slovensko, Slovenská republika 31, 78
 služby 9, 15, 23–26, 34, 40, 45, 46, 50, 52, 55, 56, 59, 64, 68–71, 75, 77, 89, 90, 94, 101, 104–107, 109
 sociální dávky 15, 17, 20, 25, 28, 29, 32, 34, 35, 38, 46, 48, 52, 75, 104, 110
 sociální exkluze (vyloučení) 5, 6, 10, 11, 27, 67
 sociální integrace 11, 47, 61, 68, 108, 109
 sociální ochrany 33, 48–51, 105, 108
 sociální politika 10, 14, 17, 35, 52
 sociální stát 29
 sociální systémy viz sociální zabezpečení 6, 14, 17, 24, 47, 72
 sociální vyloučení 5, 6, 11, 27, 67
 sociální zabezpečení 6, 14, 17, 24, 47, 58, 65, 72
 soukromé agentury práce viz agentura práce 6, 24, 46, 72,
 soukromé podnikání 50, 95
 soukromý sektor 106
 společensky účelná pracovní místa 25, 26, 27, 36, 37, 93
 spolufinancování programů Evropské unie 17
 stavebnictví 35, 36, 40, 53, 68, 72, 73
 stereotypy, genderové, kulturní a společenské 111
 stínová ekonomika 111
 Strategie Evropa 2020 27
 struktura ekonomiky 9, 39
 struktura zaměstnanosti 54, 70
 strukturální nezaměstnanost 18, 19, 26, 35, 104, 109
 světový trh 9, 15
 systém sociální ochrany 32

systém sociálního zabezpečení 6
 systém sociálních dávek 32, 48
 šedá ekonomika viz stínová ekonomika 17, 23, 29, 32, 106, 107
 transformace české ekonomiky 5, 10, 16, 27, 73, 110, 111
 transformační období viz transformace české ekonomiky 5, 10, 27, 73
 tranzitivní ekonomika 39
 trh práce 5–12, 14–25, 27–39, 44–52, 54, 55, 58, 59, 61, 65, 66, 68, 71–75, 84, 88, 93, 97, 99–101, 103–108, 110–112, 145
 trh pracovních příležitostí 107
 tržní ekonomika 14, 20, 22, 44, 109, 110
 úřad práce viz veřejné instituce 17, 19, 25–27, 37, 48, 79
 úvazek, částečný, zkrácený, plný 16, 45, 47–51, 53, 54, 59, 108
 věk, věková struktura, věkové složení 14, 19, 27, 31, 40, 43, 48, 58, 59, 62–65, 67, 68, 70, 77, 103, 104, 110, 111
 veřejná správa 68, 101
 veřejné instituce 6
 veřejně prospěšná pracovní místa 25, 27
 veřejně prospěšné práce 25, 26, 28, 30, 37, 38, 93, 107
 veřejné služby 46, 50
 veřejný sektor 16, 22, 50, 104
 vývoj nezaměstnanosti v Jihočeském kraji 39
 vzdělání 5, 10, 18, 19, 22, 25, 31, 33, 35, 40, 42, 46, 52, 61, 64, 66, 68, 71, 72, 75–79, 88, 89, 90, 97, 99, 100, 103, 105, 106–112, 145, 152
 vzdělanost 5, 16, 39, 40
 Wilcoxonův test 80, 81, 88
 Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. 16, 17
 zaměstnání 12, 14, 16–19, 22, 24–26, 30, 31, 33, 35, 40, 46, 48, 50, 55–57, 59, 67, 74, 93, 97, 102, 108, 111
 zaměstnanost 5–11, 14, 15, 17, 19, 21, 22, 24–38, 44–46, 49–50, 52, 54–56, 60, 61, 65, 67, 70, 79, 93, 103, 104–111, 145
 zaměstnavatel/é 6, 16, 19, 21, 24, 30, 36, 47, 53, 65, 72, 73, 75, 78, 105, 108, 110
 zdraví 15, 82, 83, 84
 zdravotní postižení 17, 25–27, 35, 38, 61, 62, 66, 67, 93, 110
 zdravotnictví 64, 66, 77, 101
 zemědělství 34, 35, 39, 40, 62, 70, 72, 73

zkrácená pracovní doba 52–57

zprostředkování práce/zaměstnání 20, 50, 54, 66

životní minimum 17

životní standard 65

Autoři

Mgr. Zdeněk Caha, MBA, Ph.D. řídí Ústav podnikové strategie a působí jako odborný asistent na Katedře managementu na Vysoké škole technické a ekonomické v Českých Budějovicích. Ve svém výzkumu se hlavně orientuje na problematiku managementu, především problematiku řízení lidských zdrojů, podnikovému vzdělávání, vzdělávání dospělých a podnikatelské etice. V rámci výzkumné činnosti se také zaměřuje na problematiku trhů práce a podnikatelských kompetencí.

Prof. Dr. Sean Patrick Saßmannshausen je profesorem v oboru managementu, podnikové správy a podnikání. Zároveň je ředitelem Start-up centra na Ostbayerische Technische Hochschule Regensburg, kde také působí na Fakultě obchodního managementu. Orientuje se na podnikovou ekonomiku a podnikání. Zabývá se problematikou podnikání, podnikovým výzkumem a podnikatelským vzděláváním. S Vysokou školou technickou a ekonomickou v Českých Budějovicích spolupracuje na výzkumu týkající se podnikatelských kompetencí.

Doc. PhDr. František Stellner, Ph.D. vede Katedru managementu Ústavu podnikové strategie Vysoké školy technické a ekonomické v Českých Budějovicích a přednáší též na Ústavu světových dějin Filozofické fakulty Univerzity Karlovy v Praze. Specializuje se na novověké a nejnovější politické a hospodářské dějiny střední a východní Evropy. Zabývá se zejména výzkumem německých a ruských dějin 18.-20. století se zaměřením na politické, mezinárodněpolitické, sociální a hospodářské dějiny. Dlouhodobě se věnuje metodice odborné práce. Podílí se též na výzkumu vývoje trhu práce, regulací a managementu ve 20. století.

Ing. Marek Vokoun, Ph.D. pracuje jako odborný asistent na Katedře managementu Ústavu podnikové strategie Vysoké školy technické a ekonomické v Českých Budějovicích a též přednáší na Vysoké škole CEVRO Institut. Zaměřuje se na hospodářskou politiku, inovační aktivity, podnikatelské prostředí a trhy práce. Současně se podílí na výzkumu hospodářských a sociálních dějin a zabývá se též metodami odborné práce.

KATALOGIZACE V KNIZE - NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR

Vokoun, Marek Analýza současného trhu práce v Jihočeském kraji a Horní Falcí /
Marek Vokoun, Zdeněk Caha, Sean Patrick Sassmannshausen, František Stellner. --
Praha : Setoutbooks.cz, 2017 ISBN 978-80-86277-85-1

331.5 * 331.5.024.5 * (437.319) * (430.129) * (048.8) * (048.8:082) - trh práce --
Česko -- od 2004 - trh práce -- Německo -- od 2004 - politika zaměstnanosti --
Česko -- od 2004 - politika zaměstnanosti -- Německo -- od 2004 - Jihočeský kraj
(Česko : 2000-) - Horní Falc (Německo) - srovnávací studie - kolektivní monografie
331 - Práce [4]

**Analýza současného trhu práce
v Jihočeském kraji a Horní Falcí**

Marek Vokoun, Zdeněk Caha, Sean Patrick Sassmannshausen,
František Stellner

Vydalo nakladatelství SETOUTBOOKS.CZ, s.r.o.

V Hliníku 315, Davle 252 06

Vytiskla tiskárna Repro servis s.r.o.,

Velká Chuchle

Praha 2017

Objednávky: www.setoutbooks.cz

ISBN 978-80-86277-85-1