

Návrh opatření a formulace strategie pro řešení nezaměstnanosti Jihomoravského kraje

Bc. Lenka Kovářová

Diplomová práce
2012

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Lenka KOVÁŘOVÁ**
Osobní číslo: **M10592**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**

Téma práce: **Návrh opatření a formulace strategie pro řešení nezaměstnanosti Jihomoravského kraje**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické poznatky související s problematikou trhu práce a politiky zaměstnanosti v České republice.
- Uvedte dotčenou legislativu k tématu.

II. Praktická část

- Proveďte analýzu vývoje a současného stavu trhu práce v Jihomoravském kraji.
- Charakterizujte politiku zaměstnanosti v Jihomoravském kraji.
- Navrhněte strategii vedoucí k pozitivním změnám na trhu práce v Jihomoravském kraji.

Závěr

Rozsah diplomové práce: cca 70
Rozsah příloh:
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

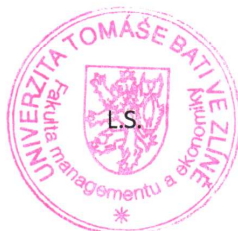
Seznam odborné literatury:

- [1] MACÁKOVÁ, L. Mikroekonomie: základní kurs. 8. vyd. Slaný: Melandrium, 2003. 275 s. ISBN 80-86175-38-3.
- [2] ONDRČKA, P. Rozšíření základů makroekonomické teorie. 3. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2010. 337 s. ISBN 978-80-7318-806-1.
- [3] SAMUELSON, P. A. a NORDHAUS, W.D. Ekonomie. 2. vyd. Praha: Svoboda, 1995. 1051 s. ISBN 80-205-0494-X.
- [4] TVRDÝ, L. a kol. Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu. 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2007. 221 s. ISBN 978-80-7201-699-0.

Vedoucí diplomové práce: RNDr. Pavel Bednář, Ph.D.
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Datum zadání diplomové práce: 18. června 2012
Termín odevzdání diplomové práce: 13. srpna 2012

Ve Zlíně dne 18. června 2012

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



RNDr. Oldřich Hájek, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹;
- diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému,
- na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²;
- podle § 60³ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

¹ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

- (1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.
- (2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.
- (3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

² zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

- (3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

³ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60⁴ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem diplomovou práci zpracovala samostatně a použité informační zdroje jsem citovala;
- odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 13. 8. 2012

Kovářová

⁴ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.
- (3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Cílem diplomové práce je provést analýzu trhu práce v Jihomoravském kraji, popsat politiku zaměstnanosti v tomto regionu a navrhnout opatření, vedoucí k pozitivním změnám na trhu práce. Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou nejdříve definovány základní pojmy a teoretické poznatky, vztahující se k problematice trhu práce a politice zaměstnanosti. Po té jsou zde charakterizovány orgány a instituce, které výrazně ovlivňují trh práce, popsána legislativa týkající se nezaměstnanosti v České republice, charakterizován vývoj trhu práce v ČR a vysvětlena základní metodologie. Praktická část se zabývá nejprve charakteristikou Jihomoravského kraje a analýzou jeho trhu práce v letech 2005 – 2010. Po té se věnuje uplatňovaným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti a na závěr z této analytické části vychází návrh opatření ke snížení nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji.

Klíčová slova:

Jihomoravský kraj, trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, rekvalifikace

ABSTRACT

The aim of my diploma theses is perform analysis of the economic labor market in the South Moravian region, describe the employment rate in this region and propose arrangements leading to positive alternations at the economic labor market. The diploma theses is divided to the theoretic part and the practical part. Main terms and theoretic knowledge of the economic labor market and the politic employment rate are defining in the theoretic part of the diploma theses. There are described: administrative bodies and institutions which influence the economic labor market, the legislation of unemployment in the Czech Republic and the progress of the economic labor market in the Czech Republic. There is also explained basic methodology. The practical part engages in the characteristic of the South Moravian region and in the analysis of the economic labor market in this region in years 2005 to 2010. Then it engages in tools of active politic employment rate. At the end there is the suggestion of provision lower unemployment in the South Moravian region.

Key words:

South Moravia region, labor market, employment, unemployment, retraining

Ráda bych touto cestou poděkovala všem, kteří se jakýmkoliv způsobem podíleli na tvorbě mé diplomové práce. Děkuji RNDr. Pavlovi Bednářovi, Ph.D. za jeho odborné vedení, věcné připomínky, ale i čas a ochotu s jakou se mi věnoval.

Zvláštní poděkování patří také mé rodině, která se mnou měla trpělivost a po celou dobu mého studia mě velmi podporovala.

Motto: „Nezáleží na tom, že děláš to, co máš rád, ale na tom, že máš rád to, co děláš. To je tajemství veškerého štěstí.“ (James B. Barrie)

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	11
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 DEFINICE ZÁKLADNÍCH POJMŮ	13
1.1 KLASICKÝ A KEYNESIÁNSKÝ MODEL	14
1.1.1 Klasický model pracovního trhu	14
1.1.2 Keynesiánský model trhu práce.....	15
1.2 NEZAMĚSTNANOST.....	16
1.3 SOCIÁLNÍ DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI	19
1.3.1 Sociální vyloučení	20
1.4 TEORETICKÉ PŘÍSTUPY K ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	21
1.4.1 Státní politika zaměstnanosti v ČR	21
1.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti v ČR.....	22
1.4.2.1 Podpora v nezaměstnanosti.....	23
1.4.2.2 Podpora při rekvalifikaci.....	24
1.4.3 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR	24
1.4.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	24
1.4.3.2 Opatření aktivní politiky zaměstnanosti	26
1.4.3.3 Cíle aktivní politiky zaměstnanosti.....	27
2 ORGÁNY A INSTITUCE OVLIVŇUJÍCÍ TRH PRÁCE	28
2.1 EVROPSKÁ UNIE	28
2.1.1 Evropský sociální fond.....	29
2.1.2 EURES	30
2.1.3 Politika zaměstnanosti EU v novém programovacím období 2014 – 2020.....	31
2.1.3.1 Operační program Zaměstnanost a vzdělávání (ESF).....	32
2.2 CENTRÁLNÍ ORGÁNY A INSTITUCE	33
2.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí	33
2.2.2 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	34
2.2.3 Ministerstvo pro místní rozvoj.....	34
2.3 REGIONÁLNÍ ORGÁNY A INSTITUCE.....	35
2.3.1 Úřady práce	35
2.3.2 Agentury práce a personální agentury	36
3 LEGISLATIVA TÝKAJÍCÍ SE NEZAMĚSTNANOSTI V ČR	38
3.1 ZÁKON Č. 435/2004 SB. O ZAMĚSTNANOSTI	38
3.2 ZÁKON Č. 262/2006 SB. ZÁKONÍK PRÁCE	39
4 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA VÝVOJE TRHU PRÁCE V ČR	40
5 METODOLOGIE	43
5.1.1 Data	43
5.1.2 SWOT analýza	43
5.1.3 Krabicový graf.....	44

5.1.4	Schwarz-Bayesianovo seskupovací kritérium (BIC).....	45
5.1.5	Silhouetteho měření soudržnosti a separace.....	46
II	PRAKTICKÁ ČÁST	47
6	CHARAKTERISTIKA JMK	48
6.1	EKONOMICKÁ CHARAKTERISTIKA JMK.....	49
6.2	SOCIÁLNĚ-DEMOGRAFICKÁ CHARAKTERISTIKA JMK	50
6.2.1	Suburbanizace	52
6.2.2	Klasifikace obcí podle PP a MP	53
6.2.3	Věková struktura	57
6.2.4	Vzdělanostní struktura	59
6.2.5	Národnostní složení obyvatel	60
6.3	SWOT ANALÝZA JMK.....	61
7	TRH PRÁCE V JIHMORAVSKÉM KRAJI	66
7.1	ZAMĚSTNANOST V SEKTORECH NÁRODNÍHO HOSPODÁŘSTVÍ V JMK	66
7.2	PRŮMĚRNÉ MZDY ZAMĚSTNANCŮ V JMK.....	69
7.3	DOJÍŽDKA ZA PRACÍ V JMK.....	70
7.4	NEZAMĚSTNANOST V JMK.....	72
7.4.1	Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání.....	74
7.4.2	Absolventi	76
8	NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI UPLATŇOVANÉ V JMK	79
8.1	REKVALIFIKACE	79
8.1.1	Věk rekvalifikovaných	81
8.1.2	Uplatnitelnost po rekvalifikaci	81
9	NÁVRHOVÁ ČÁST: OPATŘENÍ KE SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V JIHMORAVSKÉM KRAJI.....	83
9.1	PAKT ZAMĚSTNANOSTI	85
9.1.1	Moravskoslezský pakt zaměstnanosti	86
9.1.2	Jihomoravský pakt zaměstnanosti	87
9.2	PROJEKT VYUŽIJTE SVŮJ POTENCIÁL!	88
9.2.1	Identifikace a popis projektu	88
9.2.2	Klíčové aktivity	90
9.2.3	Harmonogram projektu	92
9.2.4	Rozpočet projektu	92
9.2.5	Indikátory	93
9.2.6	Publicita projektu	93
9.2.7	Využitelnost projektu v novém programovacím období 2014 – 2020.....	94
	ZÁVĚR	95
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	98
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	104
	SEZNAM OBRÁZKŮ	105

SEZNAM TABULEK.....	106
SEZNAM GRAFŮ	107
SEZNAM PŘÍLOH.....	108

ÚVOD

Téma diplomové práce jsem zvolila s ohledem na to, že míra nezaměstnanosti je jedním ze základních ukazatelů národního hospodářství a nalezení a udržení optimální míry nezaměstnanosti je velmi složitý úkol. Žádná společnost s volným trhem práce se totiž nevyhne problematice nezaměstnanosti. Může jen pružně reagovat na měnící se ekonomickou situaci, přehodnocovat své postupy a hledat nejpříjemnější řešení. Dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti je jedním z cílů hospodářské a sociální politiky státu a právo na zaměstnání je jedním ze základních lidských práv.

Diplomová práce se člení na dvě části. V teoretické části definujeme základní pojmy a teoretické poznatky, vztahující se k problematice trhu práce a politice zaměstnanosti. Po té provedeme charakteristiku orgánů a institucí, výrazně ovlivňujících trh práce, popíšeme legislativu týkající se nezaměstnanosti v České republice, charakterizujeme vývoj trhu práce v ČR a vysvětlíme základní metodologii. V praktické části se zaměříme na analýzu obyvatelstva kraje, protože demografické a sociální změny ovlivňují kvalitu pracovní síly a tím i míru a strukturu nezaměstnanosti. Podíváme se tedy na jevy, jako je míra přirozeného přírůstku, migrace, střídání silných a slabých ročníků v populaci, demografické stárnutí populace ale i zvyšování vzdělanosti a růst počtu studentů. Dále pak zhodnotíme pracovní sílu kraje a analyzujeme problematiku nezaměstnanosti, její vývoj a strukturu nezaměstnaných. Pokusíme se zhodnotit nejen postavení kraje v rámci České republiky, ale i vnitřní diferenciaci kraje. Následně se zaměříme na politiku zaměstnanosti v Jihomoravském kraji, především na rekvalifikace, které jsou účinným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Po provedení všech analýz, popíšeme stávající strategické dokumenty zabývající se problematikou trhu práce a navrhneme opatření, vedoucí ke snížení nezaměstnanosti, včetně konkrétního projektu.

Cílem diplomové práce je tedy provést analýzu trhu práce v Jihomoravském kraji, popsat politiku zaměstnanosti v tomto regionu a na základě zjištěných skutečností navrhnout opatření, vedoucí k pozitivním změnám na trhu práce.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 DEFINICE ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Práce je jakákoliv fyzická nebo duševní činnost člověka, jejímž výsledkem jsou výrobky nebo služby. (Tvrdý a kol. 2007) Téměř každý člověk je schopen pracovat, ale kvalita a množství práce se u každého jednotlivce liší podle jeho fyzických a duševních vlastností. Účinnost tohoto výrobního faktoru lze aktivně ovlivnit. Množství práce, které je podmíněno počtem lidí schopných a ochotných pracovat, a kvalitu disponibilní práce je možné zvyšovat růstem kvalifikace a prostřednictvím lepšího vybavení práce výrobními nástroji. (Macáková, a kol., 2003)

Dělba práce znamená specializaci účastníků výroby na jednotlivé pracovní činnosti nebo pracovní operace. (Macáková, a kol., 2003)

Trh práce můžeme definovat jako místo, kde dochází ke střetu nabídky práce s poptávkou po práci. Rovnováha na dokonale konkurenčním trhu práce vzniká při rovnovážné mzdě, která je dána průsečíkem křivky poptávky po práci a nabídky práce. **Mzdu** můžeme definovat jako odměnu za vykonanou práci, která je poskytnuta zaměstnanci zaměstnavatelem. Pokud je tržní mzda vyšší než mzda rovnovážná, nastává na trhu práce přebytek pracovní sil (tzn. nezaměstnanost). Naopak v případě, že je tržní mzda nižší než rovnovážná, na trhu práce vznikne nedostatek pracovních sil. (Tvrdý a kol. 2007)

Poptávka po práci představuje množství práce (pracovních sil, resp. pracovního času) požadované zaměstnavateli, za které jsou ochotni zaplatit určitou mzdu. Agregátní poptávka po práci je funkcí reálné mzdy a odpovídá křivce mezního produktu práce. S růstem reálné mzdy poptávané množství práce klesá. (Bachanová, Musil, Vystavělová, 2005) Uspokojená poptávka po práci je představována obsazenými pracovními místy osobami zaměstnanými v pracovním (nebo obdobném) poměru, osobami samostatně výdělečně činnými, osobami spolupracujícími (rodinní příslušníci osob samostatně výdělečně činných). Neuspokojena poptávka po práci jsou volná pracovní místa, která mají zaměstnavatelé zájem obsadit. Tuto lze dále dělit na evidovanou neuspokojenou poptávku po práci (volná pracovní místa evidovaná úřadem práce nebo jinou zaměstnavatelskou agenturou) a neevidovanou neuspokojenou poptávku po práci (volná pracovní místa, jež se snaží zaměstnavatelé obsadit bez pomoci státních orgánů práce nebo jiných zprostředkovatelských agentur – tzv. tichá poptávka po práci). (Tvrdý a kol. 2007)

Nabídku práce tvoří osoby, které nabízejí na trhu práce svou pracovní sílu za určitou mzdu. Množství nabízené práce je ovlivněno individuálními kombinacemi volného času a spotřeby každého jedince. S rostoucí mzdou roste ochota pracovat a omezit tak svůj volný čas. To platí ale jen, pokud převládá substituční efekt. V momentě, kdy převládne důchodový efekt, množství nabízené práce i přes rostoucí mzdu klesá, protože jedinec již upřednostňuje volný čas před spotřebou. Křivka nabídky práce se stáčí doleva, ale pro zjednodušení budeme předpokládat, že s růstem reálné mzdy roste nabízené množství práce. (Bachanová, Musil, Vystavělová, 2005) Uspokojena nabídka práce je počet osob ekonomicky aktivních na pracovních místech. Je tvořena osobami zaměstnanými v pracovním (nebo obdobném) poměru, osobami samostatně výdělečně činnými a osobami spolupracujícími (rodinní příslušníci osob samostatně výdělečně činných). Neuspokojena nabídka práce je tvořena osobami, které nabízejí pracovní sílu, avšak vzhledem k nedostatku pracovních míst či rozdílné struktury nabízených pracovních míst, nemohou zaměstnání získat. Jde o osoby, které nepracují, ale pracovat mohou, chtějí a práci hledají. Lze ji členit na evidovanou neuspokojenou nabídku práce, která je tvořena uchazeči evidovanými územně příslušným úřadem práce nebo jinou zprostředkovatelskou agenturou, a neevidovanou neuspokojenou nabídku práce, kdy si lidé hledají zaměstnání samostatně bez využití služeb státních orgánů práce nebo soukromých agentur. (Tvrďý a kol. 2007)

Problém na trhu práce v regionu tvoří neuspokojená nabídka práce, kterou lze označit jako nezaměstnanost a neuspokojená poptávka po práci, což je vlastně soubor neobsazených pracovních míst.

1.1 Klasický a keynesiánský model

Většina soudobých příčin nezaměstnanosti má výraznou mikroekonomickou povahu a za hlavní příčinu nezaměstnanosti se považuje nepružnost mezd. (Tvrďý a kol. 2007) Rozdílný pohled na tuto problematiku představují dva ekonomické směry.

1.1.1 Klasický model pracovního trhu

Klasický model trhu práce vychází z předpokladu pružných nominálních mezd, pružných cen a dokonalých informací. Díky těmto předpokladům je trh práce neustále vyčištěn, nezaměstnanost je na přirozené míře nezaměstnanosti, nedobrovolná nezaměstnanost neexis-

tuje a ekonomika pracuje na úrovni potenciálního produktu. (Bachanová, Musil, Vystavělová, 2005; Ondrčka 2010)

Pokud je ekonomika v rovnováze a výstup je na úrovni potenciálního produktu, trh práce je vyčištěn a nezaměstnanost je na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti. Dojde – li v této situaci k poklesu agregátní poptávky (např. centrální banka sníží peněžní nabídku), nastane na trhu výrobků a služeb k převisu agregátní nabídky nad agregátní poptávkou. Za snížený objem peněz nemůže být celý výstup realizován, dojde tedy k poklesu cenové hladiny a vyčištění trhu výrobků a služeb. Pokles cenové hladiny způsobí nerovnováhu na trhu práce, kde dojde k růstu reálné mzdy. Na trhu práce je nyní převaha nabídky práce nad poptávkou. Dojde k poklesu nominálních mezd a vyčištění trhu práce. Nová úroveň reálných mezd odpovídá staré úrovni reálné mzdy. Trh práce i trh statků a služeb je vyčištěn a výstup je opět na úrovni potenciálního produktu. Reálné veličiny (reálná mzda, rozměr zaměstnanosti a reálný výstup ekonomiky) se nezměnily, dotčeny byly pouze veličiny nominální (cenová hladina, nominální mzdy a nominální výstup ekonomiky poklesly). (Bachanová, Musil, Vystavělová, 2005)

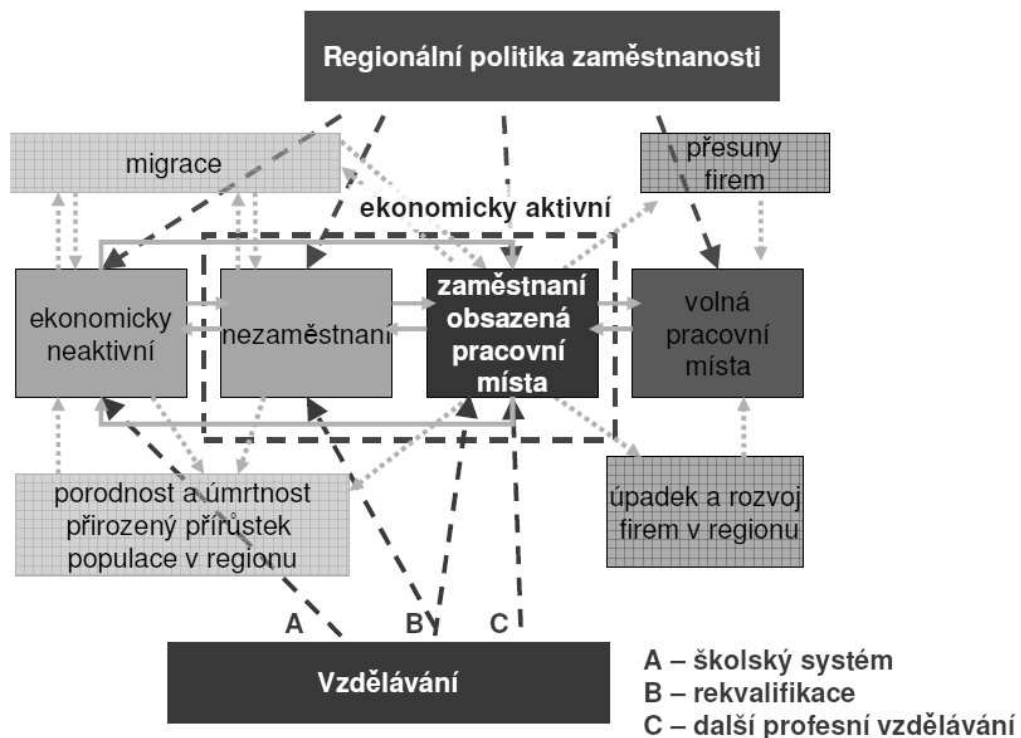
1.1.2 Keynesiánský model trhu práce

Keynesiánský model vychází z předpokladů fixních nominálních mezd a málo pružných cen. Trh práce je kvůli těmto předpokladům i delší dobu nevyčištěn a v zemi existuje nedobrovolná nezaměstnanost. (Bachanová, Musil, Vystavělová, 2005; Ondrčka, 2010)

Pokud vyjdeme z rovnovážného bodu na trhu práce, kdy existuje plná zaměstnanost a ekonomika operuje na úrovni potenciálního produktu. Dojde-li k poklesu agregátní poptávky (např. díky pesimistickému očekávání investora došlo k poklesu plánovaných investic). Při dané cenové hladině dojde na trhu statku k převisu agregátní nabídky nad agregátní poptávkou. To povede ke snížení cenové hladiny. Pokles cenové hladiny vyvolá nerovnováhu na trhu práce. Pokles cenové hladiny totiž při fixní nominální mzdě vyvolá růst mzdy reálné. Při vyšší reálné mzdě existuje na trhu práce převis nabídky práce nad poptávkou – tento převis má podobu nezaměstnanosti. Nominální mzdové sazby jsou fixní, proto nedochází k jejímu poklesu a vyčištění trhu práce. Nižší úroveň zaměstnanosti vede k nižšímu výstupu a ekonomika operuje pod úrovní potenciálního produktu.

Nedostatečná agregátní poptávka (zejména nedostatečné investiční výdaje) a strnulost mezd je příčinou nezaměstnanosti a neplného využívání zdrojů. (Bachanová, Musil, Vystavělová, 2005; Ondrčka 2010)

V následujícím schématu jsou zobrazeny základní vztahy a toky na regionálním trhu práce včetně vazeb na vzdělávací systém. Při sestavování regionálních strategií by neměly být opomenuty žádné z uvedených oblastí, rovněž by při formulování jejich závěrů měly být zohledněny všechny níže uvedené vztahy.



Obr. 1. Základní vztahy na regionálním trhu práce a vazba na vzdělávací systém

Zdroj: Tvrdý a kol. 2007

1.2 Nezaměstnanost

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (tj. pracovní sílu) tvoří zaměstnaní a nezaměstnaní.

Zaměstnaný (E) je ten, kdo je starší 15 let a během referenčního období patřil mezi placené zaměstnance, příslušníky armády nebo zaměstnané ve vlastním podniku.

Nezaměstnaný (U) je ten, kdo je starší 15 let a ve sledovaném období souběžně splňuje tři podmínky: je bez práce, aktivně hledá práci a je připravena během referenčního období do práce nastoupit. (Bachanová, Musil, Vystavělová, 2005)

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo tvoří děti ve věku 0-14 let a lidé starší 64 let (v důchodu). Patří sem i osoby v produktivním věku, které nejsou zařazeny do kategorie nezaměstnaných, a to zpravidla proto, že práci aktivně neshánějí nebo o ní nestojí (dobrovolně nezaměstnaní).

Jak již bylo uvedeno výše, pokud na trhu práce nastává přebytek pracovních sil, vzniká nezaměstnanost. Příčiny existence nezaměstnanosti v tržních ekonomikách jsou jedním z nejdiskutovanějších témat ekonomické teorie. Většina soudobých příčin nezaměstnanosti má výraznou mikroekonomickou povahu a za hlavní příčinu nezaměstnanosti se považuje nepružnost mezd. (Tvrdý a kol. 2007)

Jelikož počet nezaměstnaných je obtížně srovnatelný údaj, proto se používá většinou ukazatel **míra nezaměstnanosti** (u), který vyjadřuje podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu vyjádřený v procentech. (Bachanová, Musil, Vystavělová, 2005) Lze ho vyjádřit následujícím vztahem:

$$u = \frac{U}{F + U} * 100 (\%)$$

Phillipsova křivka vyjadřuje inverzní vztah mezi mírou nezaměstnanosti a mírou inflace.

Míra ekonomické aktivity je počet zaměstnaných a nezaměstnaných na počtu osob starších 15 let.

Dobrovolná nezaměstnanost je tvořena lidmi, kteří nechtějí pracovat, nebo jsou ochotni pracovat pouze za vyšší mzdu, než je aktuálně na trhu práce.

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká při převisu nabídky práce nad poptávkou po práci. Je tvořena lidmi, kteří jsou ochotni pracovat za aktuální, nebo i nižší, mzdu ale nemohou najít pracovní místo. (Bachanová, Musil, Vystavělová, 2005)

Frikční nezaměstnanost bývá také nazývána nezaměstnaností normální či flukтуаční. Vzniká při přechodu z jednoho zaměstnání do druhého s podobnou kvalifikací a trvá tedy jen omezenou dobu, která je potřebná k vyhledání nového pracovního místa, porovnání nabídek či získání informací, což je zpravidla několik dní až několik týdnů. Její příčinou jsou nedokonalé informace na trhu práce a týká se často mladých lidí. (Kotýnková, Němec, 2003)

Sezónní nezaměstnanost vzniká nespojitostí produkce v daných odvětvích (např. v zemědělství, lesnictví, stavebnictví) a v odvětvích, které jsou vázány na zpracování jejich produkce (např. cukrovarnictví, konzervářství). Jedná se o krátkodobou nezaměstnanost a jedním z řešení by mohly být kompenzace mzdy úřadem práce v době nepříznivých pracovních podmínek. (Kotýnková, Němec, 2003)

Strukturální nezaměstnanost je způsobená změnami v požadované kvalifikaci, technickými a technologickými změnami v odvětvích. Dochází k ní i v případech snížení poptávky po konečném produktu a tím zániku či útlumu celých odvětví. Může trvat i několik let a její řešení je spojeno s rekvalifikací. (Kotýnková, Němec, 2003)

Cyklická nezaměstnanost vzniká při poklesu hospodářského cyklu. Lze ji vyjádřit jako rozdíl mezi skutečnou mírou nezaměstnanosti a přirozenou mírou nezaměstnanosti. Výše skutečné nezaměstnanosti se vyjádří pomocí Okunova zákona. (Kotýnková, Němec, 2003)

Přirozená míra nezaměstnanosti se skládá z frikční a strukturální. Její výše je determinována demografickou skladbou, mírou náhrady (podporou v nezaměstnanosti), minimální mzdou a rekvalifikačními programy. (Bachanová, Musil, Vystavělová, 2005)

Krátkodobá nezaměstnanost je označována jako frikční nezaměstnanost a nezpůsobuje člověku ani společnosti vážnější obtíže. Do konce roku 2008 byla v ČR vymezena dobou do 6 měsíců, od 1. 1. 2009 je to (podle zákona o zaměstnanosti) nezaměstnanost do 5 měsíců.

Dlouhodobá nezaměstnanost je Mezinárodní organizací práce (ILO) definována jako nezaměstnanost delší než 12 měsíců. Podle MPSV byli do konce roku 2008 za dlouhodobě nezaměstnané považováni ti, kteří byli bez zaměstnání déle než 6 měsíců. Od 1. 1. 2009 je u nás v důsledku novelizace zákona o zaměstnanosti za dlouhodobou nezaměstnanost považována již nezaměstnanost delší než 5 měsíců.

Zprostředkováním zaměstnání se podle zákona o zaměstnanosti rozumí:

- a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel"),

c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Vhodným zaměstnáním je podle zákona o zaměstnanosti zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby, které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby. Pouze pokud možno má odpovídat i kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

1.3 Sociální dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost nemá dopady jen na ekonomiku a hospodářství daného regionu či státu, ale má také velký dopad na život nezaměstnaných. Zejména dlouhodobě nezaměstnaní se často dostávají do finančních potíží a jsou tak ohroženi dalšími negativními vlivy, jako je zhoršení psychického stavu, nelegální pracovní činnosti, alkoholismus, drobné krádeže, „lichvářské“ půjčky a další. V některých lokalitách Jihomoravského kraje narůstá počet osob ohrožených sociálním vyloučením, což je dáno kumulací problémů, které ohrožují běžné fungování člověka ve společnosti a vedou k životní krizi (např. nízké příjmy, dlouhodobá nezaměstnanost, závislost na sociálních dávkách, nízká kvalifikace, dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, absence rodinného zázemí aj.). Tento problém v kombinaci s nedostatečným počtem pracovních míst v regionech Znojemska, Hodonínska a Břeclavska vytváří zvýšené riziko sociálního vyloučení, které není jen otázkou minorit. Je patrný zvyšující se počet osob ohrožených sociálním vyloučením z dalších důvodů. Koncentrací sociálně vyloučených osob dochází také k prostorovému vyloučení určitých lokalit, s nímž je spojen zvýšený výskyt sociálně patologických jevů a významné sociálně-ekonomické problémy. V Jihomoravském kraji se jedná zejména o vybrané lokality v Brně, částečně také v dalších velkých městech (Znojmo, Hodonín). (Portál Jihomoravského kraje, 2011) Problém je posílen také stárnutím obyvatelstva a hrozbou vyloučení obyvatel v důchodovém a předdůchodovém věku. V současné době je patrný zvyšující se počet osob ohrožených sociálním vyloučením, a to zejména v důsledku rostoucí zadluženosti rodin. Rovněž prostituce v příhraničních oblastech je nezanedbatelnou příčinou sociální exkluze..

1.3.1 Sociální vyloučení

Jako sociální vyloučení označujeme proces, v jehož rámci je jedinci, skupině jedinců či komunitě výrazně znesnadňován či zcela zamezován přístup ke zdrojům, pozicím a příležitostem, které umožňují zapojení do sociálních, ekonomických a politických aktivit majoritní společnosti. Některé skupiny obyvatel jsou sociálním vyloučením ohroženy více než jiné. Jedná se například o nedostatečně vzdělané osoby, dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnané, lidi s mentálním či fyzickým handicapem, osoby trpící nějakým druhem závislosti, osaměle žijící důchodce, imigranty, příslušníky různé (etnicky, nábožensky, sexuální orientací aj.) definovaných menšin, lidi, kteří se ocitli v těžké životní situaci, z níž si sami nedokážou pomoci, aj. Riziko sociálního vyloučení se zvyšuje v případě jedinců a skupin, u kterých se kumulují výše uvedené (popř. některé další) faktory. (Mapa sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených romských lokalit v ČR, 2008)

Sociální vyloučení je často spojeno a projevuje se zejména (Mapa sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených romských lokalit v ČR, 2008):

- prostorovým vyloučením, kde jedinci a skupiny postižené sociálním vyloučením žijí v uzavřených nebo izolovaných lokalitách s nízkou úrovní bydlení a nedostatečnou občanskou vybaveností,
- symbolickým vyloučením spojeným se stigmatizací (zevšeobecňujícím přisuzováním negativních vlastností) jedinců či skupin,
- nízkou mírou vzdělanosti a ztíženou možností tuto nevýhodu překonat,
- ztíženým přístupem k legálním formám výdělečné činnosti, závislostí na sociálních dávkách a s tím spojenou materiální chudobou,
- rizikovým životním stylem, špatnými hygienickými poměry a s nimi souvisejícím horším zdravotním stavem,
- životními strategiemi orientovanými na přítomnost,
- uzavřeným ekonomickým systémem vyznačujícím se častým zastavováním majetku a půjčováním peněz na vysoký úrok (lichva a tzv. rychlé půjčky),

- větším potenciálem výskytu sociálně patologických jevů (např. alkoholismu, narkomanie či gamblerství) a kriminality (zvýšeným rizikem stát se pachatelem, ale i obětí trestné činnosti),
- sníženou sociokulturní kompetencí (např. jazykovou bariérou, nezkušeností či neznalostí vlastních práv a povinností).

Uvedené projevy sociálního vyloučení se vyskytují v různých situacích v rozdílné míře. O sociálním vyloučení je možné hovořit i tehdy, vyskytují-li se jen některé z nich.

1.4 Teoretické přístupy k řešení nezaměstnanosti

Všeobecnou snahou států v oblasti hospodářské politiky je dosahovat stabilního ekonomického růstu, cenové stability, plné zaměstnanosti a vnější ekonomické rovnováhy, která se vyznačuje vyrovnanou platební bilancí. Zajištění všech těchto silů současně je velmi problematické z důvodu jejich vzájemné interakce, kdy pozitivní ovlivnění jedné veličiny může vést k nežádoucím dopadům na veličinu druhou. (Kotýnková, Němec, 2003)

1.4.1 Státní politika zaměstnanosti v ČR

Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti zahrnuje státní politika zaměstnanosti v ČR zejména:

- a) zabezpečování práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,

- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- k) opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

Politika zaměstnanosti se člení na pasivní politiku zaměstnanosti a aktivní politiku zaměstnanosti.

1.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti v ČR

Pasivní politika zaměstnanosti je z historického hlediska starší než aktivní. Jedná se především hmotnou podporu uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti a jiných sociálních transferů. (Kotýnková, Němec 2003)

Výše jednotlivých podpor, zejména podpory v nezaměstnanosti, musí být voleny velmi obezřetně: dostatečně vysoké, aby nezaměstnaný mohl přežít, ale zároveň dostatečně nízké,

aby nepředstavovaly výraznou fiskální zátěž pro stát a nedocházelo k pasti nezaměstnanosti, kdy se člověku „vyplatí“ žít ze sociálních a jiných dávek.

1.4.2.1 Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti je přiznána uchazeči, pokud splní zákonem (435/2004 Sb.) stanovené podmínky, tj. podal písemnou žádost a získal v rozhodném období (3 roky před zařazením do evidence) dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců. (§ 39 odst. 1, zák. č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti)

Na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč nárok, pokud v posledních šesti měsících před zařazením do evidence skončil pracovní poměr z důvodu porušení povinností zvláště hrubým způsobem, nebo v této době opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce bez vážných důvodů, anebo mu vznikl nárok na výsluhový příspěvek, který je vyšší než podpora v nezaměstnanosti. (§ 39 odst. 2, zák. č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti)

Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců. (§ 43 odst. 1, zák. č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti)

Do podpůrčí doby se nezapočítává doba: (§ 46, zák. č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti)

- a) po kterou uchazeč o zaměstnání pobírá dávky nemocenského pojištění a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti
- b) po kterou uchazeč o zaměstnání vykonává některou z činností podle § 25 odst. 3 a z tohoto důvodu mu nebyla vyplácena podpora v nezaměstnanosti,
- c) poskytování podpory při rekvalifikaci
- d) vazby.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. (§ 50, zák. č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti)

1.4.2.2 Podpora při rekvalifikaci

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečené krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatelem starobního důchodu. (§ 40 odst. 1, zák. č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti)

Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. (§ 50, zák. č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti)

1.4.3 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. (§ 104 odst. 1, zák. č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti)

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. (§ 107 zák. č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti)

V souladu s potřebami trhu práce může Úřad práce ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti schvaluje ministerstvo. (§ 106 zák. č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti)

1.4.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- a) **Rekvalifikace** - Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. (§ 108 odst. 1, zák. č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti)

- b) **Investiční pobídky** – Investičními pobídkami se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu (Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách ve znění pozdějších předpisů), hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst nebo rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. (§ 111 odst. 1, zák. č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti)
- c) **Veřejně prospěšné práce** - Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. (§ 112 odst. 1, zák. č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti)
- d) **Společensky účelná pracovní místa** - Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek. (§ 113 odst. 1, zák. č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti)
- e) **Překlenovací příspěvek** - Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 odst. 1. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. (§ 114 odst. 1, zák. č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti)
- f) **Příspěvek na zapracování** - Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu

práce věnuje zvýšenou péči podle § 33. (§ 116 odst. 1, zák. č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti)

- g) **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** - Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. (§ 117 odst. 1, zák. č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti)

1.4.3.2 Opatření aktivní politiky zaměstnanosti

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž: (§ 105 zák. č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti)

a) **poradenství**, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,

b) **podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením** formou pracovních rehabilitací, chráněných pracovních míst, chráněných pracovních dílen a příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

c) **cílené programy k řešení zaměstnanosti** (§ 120 zák. č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti) – Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo. Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením; v rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.

1.4.3.3 Cíle aktivní politiky zaměstnanosti

V návaznosti na hlavní cíle strategie Evropa 2020 schválila vláda České republiky národní cíl a národní dílčí cíle ČR do roku 2020 v oblasti zaměstnanosti vycházející z Národního programu reforem České republiky 2011. (Integrovaný portál MPSV, 2012 Aktivní politika zaměstnanosti.)

Národní cíl:

- Zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 – 64 let na 75%.

Národní dílčí cíle:

- Zvýšení míry zaměstnanosti žen věkové skupiny 20 – 64 let na 65%
- Zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55 – 64 let na 55%
- Snížení míry nezaměstnanosti osob ve věku 15 – 24 let o třetinu oproti r. 2010
- Snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti r. 2010

2 ORGÁNY A INSTITUCE OVLIVŇUJÍCÍ TRH PRÁCE

Trh práce je ovlivňován orgány či institucemi na několika úrovních. Blíže se zaměříme na Evropskou unii, která ovlivňuje trh práce nejen legislativou, ale i pomocí dotací. Následně popíšeme subjekty s celostátní působností, tj. ministerstva, a subjekty s regionální působností, tj. především úřad práce.

2.1 Evropská unie

Politikou zaměstnanosti EU se zabývají články 2, 3, 125–130, 136, 137, 140, 143, 145–148 Smlouvy o ES. Politika zaměstnanosti EU je od roku 1997 založena na čtyřech hlavních pilířích, které jsou propojeny do komplexní Evropské strategie zaměstnanosti:

- zvyšování zaměstnatelnosti,
- rozvoj podnikání,
- podpora adaptability podniků a pracovníků,
- posilování rovných příležitostí pro všechny.

Politika zaměstnanosti v EU vychází také z Lisabonské strategie. Lisabonská strategie byla přijata v roce 2000 Radou Evropy a vyplývá z ní současná strategie pro rozvoj členských zemí. ČR přijala v roce 2005 Národní program reforem pro plnění Lisabonské strategie. Obecným cílem Lisabonské strategie je, aby se EU stala nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností.

K dosažení tohoto cíle se Unie rozhodla zaměřit na splnění těchto úkolů: (Evropská komise, 2012)

- Připravit přechod k ekonomice a společnosti založené na znalostech, a to pomocí lepších politik, pokud jde o informační společnost, výzkum a technologický rozvoj prostřednictvím urychlení procesu strukturálních reforem směřujících ke konkurenceschopnosti, inovacím a dokončení vnitřního trhu.
- Modernizovat evropský sociální model, investovat do lidí a bojovat proti vylučování ze společnosti.

- Udržet zdravou ekonomickou perspektivu a příznivý výhled pokud jde o růst, a to aplikací vhodné kombinace makroekonomických politik.

Lisabonská strategie reaguje na změny ve společnosti ke konci 90. let minulého století, zejména pak na to, že vzniká tzv. znalostní společnost, která přináší nové požadavky na to, aby byl člověk schopen přežít na trhu práce (nejen na regionálním, ale i globálním). Těmito požadavky jsou neustálé a rychlé učení, rychlé adaptování se a neustálá inovace. Bylo tak v roce 2000 vytyčeno osm směrů (v roce 2001 byl přidán devátý směr), kterými se má ubírat transformace evropské ekonomiky a které lze rozdělit do třech pilířů Lisabonské strategie: (Evropská komise, 2012)

1. Ekonomický pilíř

- informační společnost pro všechny
- vytvoření evropského výzkumného prostoru
- odstranění překážek pro podnikání, zejména pro malé střední podniky
- ekonomická reforma spojená s dokončováním vnitřního trhu
- vytvoření integrovaných finančních trhů
- lepší koordinace makroekonomických politik

2. Sociální pilíř

- aktivní politika zaměstnanosti
- modernizace evropského sociálního modelu

3. Environmentální pilíř

- udržitelný rozvoj a kvalita života

2.1.1 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie a je klíčovým nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Své legislativní vymezení má zejména v Nařízení Rady (ES) č. 1260/1999 o obecných ustanoveních o strukturálních fondech a v Nařízení Evropské komise č. 1784/1999 o Evropském sociálním fondu. Posláním ESF je předcházet nezaměstnanosti a bojovat s ní a umožnit pracovní síle v EU a evrop-

ským podnikům takové zázemí, které by jim dovolilo využít nových příležitostí a zároveň je chránilo před problémy trhu práce. (Integrovaný portál MPSV, 2012, ESF)

V rámci programovacího období 2007 – 2013 jsou v ČR stanoveny tři programy v oblasti lidských zdrojů umožňující čerpání prostředků z ESF, a to OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK) a OP Praha – Adaptabilita (OPPA).

ESF podporuje 5 základních problémových okruhů: (Integrovaný portál MPSV, 2012, ESF)

1. Rozvoj a podpora aktivní politiky na trhu práce:
 - boj proti nezaměstnanosti a její prevence,
 - prevence dlouhodobé nezaměstnanosti žen i mužů,
 - podpora profesního začlenění mladých lidí a osob, které se vrací na trh práce po období nepřítomnosti
2. Podpora rovných příležitostí pro všechny v přístupu na trh práce se zvláštním důrazem na ty, kterým hrozí vyloučení ze společnosti (např. zdravotně postižení, etnické menšiny atd.)
3. Podpora a zlepšování školení, vzdělávání a poradenství jakožto součást politiky celoživotního vzdělávání
4. Podpora kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní síly, inovací a flexibilní organizace práce, rozvoje podnikání a podmínek umožňujících vytváření pracovních míst
5. Konkrétní opatření na zlepšení přístupu žen na trh práce, snížení segregace na základě pohlaví na trhu práce

2.1.2 EURES

Základním úkolem sítě EURES (EUROpean Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) je poskytovat služby, užitečné pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, respektive všem občanům, kteří mají zájem využívat svého práva volného pohybu osob. Poskytování všech služeb EURES občanům a zaměstnavatelům je umož-

něno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze zveřejněné na EURES - evropském portálu pracovní mobility, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, působícími na úřadech práce v České republice. (Integrovaný portál MPSV, 2012, EURES)

Evropský portál pracovní mobility je základnou všech databází, s nimiž EURES pracuje. Jedná se především o: (EURES, 2012)

- **databázi volných pracovních míst** v členských státech EU a EHP – ke dni 25. 7. 2012 je zaregistrovaných 1 336 968 volných pracovních míst, 902 148 životopisů a 28 044 zaměstnavatelů.
- **databázi životopisů**, která je přístupná řádově tisícům registrovaných zaměstnavatelů ve všech členských zemích, kteří mají zájem o motivované žadatele z jiných států EU/EHP.
- **databázi životních a pracovních podmínek** v zemích EU/EHP. Každý členský stát zde uvádí veškeré potřebné informace, které zájemci o zaměstnání v jiném státě umožní orientaci ve všech oblastech, souvisejících s přesunem do jiné země EU a prací a životem v ní, jako například v problematice přesunu do jiného státu, legislativě, sociálním systému, životních podmínkách v zemi, užitečných odkazech, daních, pracovních smlouvách, obvyklých způsobech hledání zaměstnání, v opatřeních týkajících se přechodných období atd.

2.1.3 Politika zaměstnanosti EU v novém programovacím období 2014 – 2020

Návrh operačních programů pro období 2014 – 2020 splňuje programové prohlášení vlády, ve kterém vláda prosazuje radikální snížení počtu operačních programů a jejich důsledné pro-růstové zaměření. V příloze P III je uvedeno přehledné schéma intervenční logiky od hlavních problémových oblastí v ČR přes rozpracované národní rozvojové priority do tematických okruhů po úroveň vymezení operačních programů pro programové období 2014–2020. (Ministerstvo pro místní rozvoj, 2012) Navržené OP jsou následující:

- Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost
- Operační program Páteřní infrastruktura
- Operační program Zaměstnanost a vzdělávání

- Integrovaný regionální operační program
- Operační program Praha - pól růstu ČR
- Operační program Technická pomoc

2.1.3.1 Operační program Zaměstnanost a vzdělávání (ESF)

Cílem navrhovaného OP je zajištění efektivního trhu práce pro zajištění udržitelné a dlouhodobé konkurenceschopnosti ČR a zároveň snižování sociálního vyloučení s důrazem na začleňování znevýhodněných resp. ohrožených skupin obyvatelstva do trhu práce, vč. zajištění sociální inkluze všech obyvatel a zajistit kvalitně vzdělané obyvatelstvo pro zajištění konkurenceschopné ekonomiky ČR. (Ministerstvo pro místní rozvoj, 2012)

Ve zdůvodnění pro OP se uvádí význam konkurenceschopnosti, která podpoří lepší propojení vzdělávání a trhu práce. Podle MMR (2012) musí být kladen důraz na rozvoj trhu práce související se zvyšováním úrovně vzdělávání a vytvoření vhodných podmínek a motivace pro široké uplatnění celoživotního učení. Dále je nutné propojit vzdělané obyvatele a připravit je pro trh práce v ČR, aby neodcházeli do zahraničí. Součástí podporovaných aktivit bude i zajištění kvalitního systému veřejné správy. Jako rizikové faktory OP se jeví tematická koncentrace a otázka vícefondovosti, příp. i vícečlívosti. (Ministerstvo pro místní rozvoj, 2012)

Řídícím orgánem bude Ministerstvo práce a sociálních věcí a jako spolugestor je uvedeno Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo zdravotnictví, Ministerstvo spravedlnosti, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo kultury, Ministerstvo zemědělství, Ministerstvo průmyslu a obchodu, kraje, města a obce

Posun v OP: (Ministerstvo pro místní rozvoj, 2012)

- Vyšší koncentrace programu na rozvoj zdravé pracovní síly, mezinárodní mobilitu a získání a udržení “mozku”
- Zvyšování kompetencí pracovníku inovačních center v managementu, řízení a schopnosti produkovat inovace pro business
- Větší zapojení podniku do tvorby inovací v oblasti zelených technologií, ekologicky šetrných modelů řízení atd.

- Výchova lidských zdrojů zaměřená na schopnost nejen produkovat konkurenceschopné výrobky a služby, ale i na schopnost vybrat vhodný business model pro jejich prodej na zahraničních trzích
- Koordinace opatření pro trh práce s opatřeními v oblasti vzdělanosti – úprava kompletního cyklu pracovní síly (opatření krátkodobá až dlouhodobá)
- Koordinace s opatřeními v oblasti sociální inkluze a boje s chudobou napomůže odstranění nebezpečného přenášení chudoby a exkluze z generace na generaci
- Soustředěná orientace na komplexní rozvoj lidských zdrojů
- Příležitost vhodně rozčlenit vzdělávání přímo pro trh práce, obecné vzdělávání (obecná adaptabilita) a ryze inklusivní opatření
- Systematičtější koordinace podpořených projektu napříč oblastmi a regiony

2.2 Centrální orgány a instituce

Podle §2 zákona o zaměstnanosti vykonávají státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. Politiku zaměstnanosti však ovlivňují i jiné centrální i regionální orgány a instituce, o kterých se zmíníme dále.

2.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

MPSV bylo zřízeno s účinností od 1. července 1990 zákonem České národní rady č. 203/1990 Sb., o změnách v organizaci a působnosti ministerstev České republiky jako ústřední orgán státní správy České republiky. Jeho působnost je vymezena v § 9 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČSR, ve znění pozdějších předpisů, takto: MPSV je ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, nemocenské zabezpečení, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky. (MPSV, 2012)

Podle zákona o zaměstnanosti usměrňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. MPSV zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti, řeší stěžejní otázky na trhu práce, zpracovává analýzy a prognózy vývoje na trhu práce, přijímá opatření k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v ČR, zabezpečuje správu a poskytování prostředků na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, rozvíjí mezinárodní vztahů a spolupráci v oblasti zaměstnanosti, pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení centrální evidence zájemců a uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců, volných pracovních míst, volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty, agentur práce a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí a jiné činnosti.

2.2.2 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MŠMT patří mezi ústřední orgány státní správy, v jejichž čele stojí člen nebo členka vlády ČR. Působnost Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy vymezuje zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR v aktuálním znění.

V § 7 zákona č. 2/1969 Sb. uvádí, že MŠMT je ústředním orgánem státní správy pro předškolní zařízení, školská zařízení, základní školy, střední školy a vysoké školy, pro vědní politiku, výzkum a vývoj, včetně mezinárodní spolupráce v této oblasti, a pro vědecké hodnosti, pro státní péči o děti, mládež, tělesnou výchovu, sport, turistiku a sportovní reprezentaci státu. MŠMT koordinuje činnost ministerstev, jiných ústředních orgánů státní správy a profesních komor v oblasti systému uznávání odborné kvalifikace a v oblasti získávání kvalifikací v systému dalšího vzdělávání. (MŠMT, 2012) MŠMT tak svou činností výrazně ovlivňuje kvalitu nabídky na trhu práce.

2.2.3 Ministerstvo pro místní rozvoj

Ministerstvo bylo zřízeno s účinností od 1. listopadu 1996 a je ústředním orgánem státní správy ve věcech: regionální politiky, politiky bydlení, rozvoje domovního a bytového fondu, nájmu bytů a nebytových prostor, územního plánování, stavebního řádu, vyvlastnění, investiční politiky, cestovního ruchu, veřejné dražby a pohřebnictví. (MMR, 2012)

Kromě výkonu výše uvedených kompetencí ministerstvo pro místní rozvoj: (MMR, 2012)

- spravuje finanční prostředky určené k zabezpečování politiky bydlení a regionální politiky státu, koordinuje činnosti ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy při zabezpečování politiky bydlení a regionální politiky státu.
- plní roli Národního koordinačního orgánu (NOK), který stanovuje jednotný rámec pro řízení a provádění pomoci poskytované ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti v České republice.
- zabezpečuje činnosti spojené s Kohezní politikou EU v ČR, která je zaměřena na snižování rozdílů mezi úrovní rozvoje různých regionů ČR a na sblížení ekonomické úrovně ČR s EU.
- zabezpečuje účast ČR v Územní agendě EU, která vytváří strategický a akční rámec územního rozvoje Evropy s vazbou na národní koncepce územního rozvoje.
- poskytuje informační metodickou pomoc vyšším územním samosprávným celkům, městům, obcím a jejich sdružením a zajišťuje činnosti spojené s procesem zapojování územních samosprávných celků do evropských regionálních struktur.

Pro trh práce je důležitá především koordinace, řízení a provádění pomoci, poskytované ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti v ČR. Pro regionální pracovní trhy je zabezpečení evropských financí velmi důležité především z hlediska jejich konkurenceschopnosti a vyrovnávání regionálních disparit.

2.3 Regionální orgány a instituce

Mezi regionální orgány a instituce ovlivňující trh práce se řadí Úřady práce, Agentury práce a personální agentury, Hospodářská komora ČR, Unie zaměstnavatelských svazů, Odborové svazy, Regionální rozvojové agentury a orgány regionální a místní samosprávy. Na některé z nich se zaměříme více.

2.3.1 Úřady práce

Úřad práce České republiky je zřízen zákonem č. 73/2011 Sb (zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů) s účinností od 1. 4. 2011. Datem účinnosti se zrušují původní (okresní) úřady práce zřízené podle zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.). Veškeré úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební

neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory a dalších přebírá Úřad práce České republiky. (Integrovaný portál MPSV, 2012, Úřad práce ČR)

Úřad práce je správním úřadem s celostátní působností. Organizačně je členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů podle zákona č. 347/1997 Sb. Krajské pobočky se dále člení na kontaktní pracoviště, která vznikla reorganizací původních úřadů práce a jejich kontaktních míst. Pokud Úřad práce určí, mohou být některé úkony vůči němu činěny prostřednictvím pověřeného kontaktního místa veřejné správy. Úřad práce může naopak sám některé úkony činit prostřednictvím pověřeného kontaktního místa veřejné správy. (Integrovaný portál MPSV, 2012, Úřad práce ČR)

K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytváří Úřad práce podle potřeby poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Poradní sbory se vyjadřují zejména k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění. (Integrovaný portál MPSV, 2012, Úřad práce ČR)

Úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory a dalších zajišťuje Úřad práce prostřednictvím generálního ředitelství a krajských poboček. Generální ředitelství zajišťuje mimo jiné (viz § 7 zákona o zaměstnanosti) udělování a odnímání povolení právníckým nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání (agentury práce).

2.3.2 Agentury práce a personální agentury

Podle § 58 zákona o zaměstnanosti mohou agentury práce provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky, a to bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada. Ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv

srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci. Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání jen za podmínky, že mají sjednáno pojištění pro případ svého úpadku a pro případ úpadku uživatele, a to ve výši zajišťující výplatu mzdy do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech dočasně přidělených zaměstnanců.

3 LEGISLATIVA TÝKAJÍCÍ SE NEZAMĚSTNANOSTI V ČR

Z mezinárodních smluv týkajících se pracovního práva v ČR je nejvýznamnější Úmluva o ochraně hospodářských, sociálních a kulturních práv, která byla ratifikována ČR v roce 1996.

Nejvýznamnějšími prameny pracovního práva v ČR jsou Ústava ČR (ústavní zák. č. 1/1993 Sb.) a Listina základních práv a svobod (ústavní zák. č. 2/1993 Sb). Listina obsahuje řadu práv a svobod, které jsou základem pro postavení účastníků pracovního procesu. V obecných ustanoveních najdeme zákaz diskriminace, v článku 9 zákaz nucených prací, v hlavě 4. právo na svobodnou volbu povolání, právo na svobodné sdružování s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů, právo na stávkou, právo na spravedlivou odměnu, právo určitých kategorií osob na zvláštní pracovní podmínky atd.

Mezi základní pracovně právní předpisy se řadí zák. č. 262/2006 Zákoník práce, zák. č. 309/2006 o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (veřejno-právní požadavky na bezpečnost práce), zák. č. 251/2005 o inspekci práce (sankční předpis při porušení pracovních podmínek), zák. č. 2/1990 o kolektivním vyjednávání a v neposlední řadě zák. č. 435/2004 o zaměstnanosti. Z významných podzákonných norem můžeme jmenovat některé prováděcí předpisy k Zákoníku práce, např. Nařízení vlády 567/2006 o minimální mzdě a nejnižších úrovních zaručené mzdy, nařízení vlády 564/2006 o platových poměrech ZC ve veřejných službách a správě, nařízení vlády 590/2006 kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, aj.

Dále se zaměříme především na zákon o zaměstnanosti a Zákoník práce.

3.1 Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. (§1 zák. č. 435/2004 Sb o zaměstnanosti) Zákon se člení na osm částí. V úvodních ustanoveních, tj. v části první, se zabývá státní politikou zaměstnanosti, definuje účastníky právních vztahů, ukládá povinnost rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, dále je vymezena působnost ministerstva a působnost úřadu práce a definováno právo na zaměstnání. Druhá část zákona je věnována zprostředkování zaměstnání, třetí část se zabývá zaměstnáváním osob se zdravotním posti-

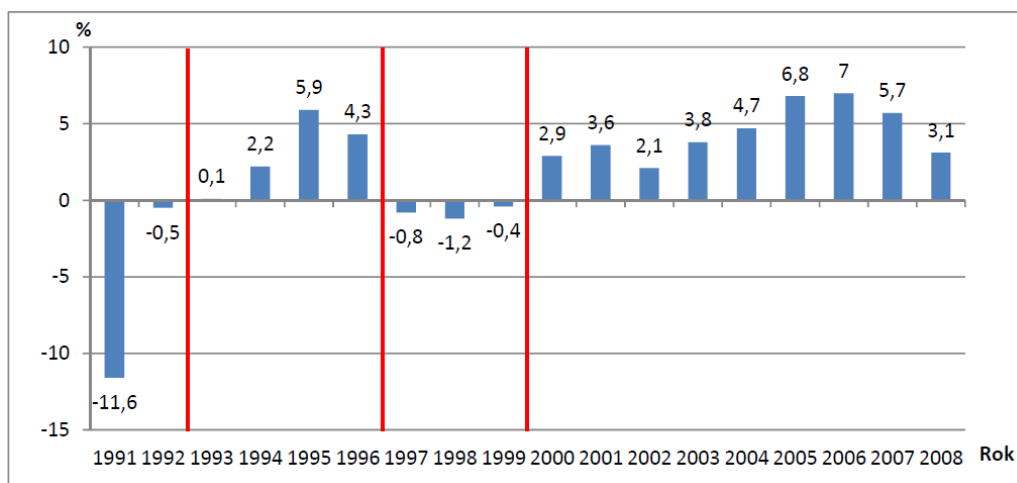
žením, čtvrtá část zaměstnáváním zaměstnanců ze zahraničí, pátá část se týká aktivní politiky zaměstnanosti a šestá část je věnována výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte. Část sedmá vymezuje kontrolní činnost a část osmá je tvořena společnými a přechodnými a závěrečnými ustanoveními. Tento zákon byl v posledních letech několikrát novelizován, poslední aktuální znění je účinné od 1.4.2012.

3.2 Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

Zákoník práce upravuje právní odvětví pracovního práva. Současný zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2007 a zrušil dřívější platný zákoník práce č. 65/1965 Sb. Zákoník práce vymezuje subjekty pracovního práva, zabývá se pracovním poměrem a živností, vznikem pracovních poměrů a jejich druhem, skončením pracovního poměru, změnou pracovního poměru, pracemi konanými mimo pracovní poměr, odpovědností za škodu. Mezi nejvýznamnější změny platné od 1. 1. 2012 patří prodloužení zkušební doby, smluvní volnost čili možnost odchýlení od zákoníku práce, potírání „švarcsystému“, pracovní poměr na dobu určitou, nový výpovědní důvod ze strany zaměstnavatele, odstupňované odstupné, brigáda na dohodu o provedení práce a práce přesčas i u řadových zaměstnanců.

4 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA VÝVOJE TRHU PRÁCE V ČR

Politika zaměstnanosti je od konce 90. let jednou z nejvíce se rozvíjejících politik zemí Evropské unie. V České republice se politika zaměstnanosti začala vyvíjet již na počátku let devadesátých a lze ji členit na čtyři hlavní období, která jsou znázorněna na následujícím grafu.



Graf 1. Vývoj HDP v ČR v letech 1991 – 2008

Zdroj: Fišer, 2012

1. První období (1990-1992)

V prvním období transformace docházelo k výrazným mezisektorovým přesunům. Ty za velmi krátkou dobu zmírily nejvýraznější sektorové odlišnosti a přiblížily tak strukturu zaměstnanosti hospodářsky nejvyspělejší zemím. Charakter těchto změn shrnuje trojice pojmů: dezorganizace, dezindustrializace a terciarizace. U řady činností však došlo pouze k úpravě klasifikace jejich sektorové příslušnosti po rozdělení velkých podniků. Řada průmyslových podniků v socialistickém období měla široký záběr činností, z nichž některé spadaly do sektoru služeb. Po roce 1992 se podíly základních sektorů na zaměstnanosti (ale i na přidané hodnotě) už měnily spíše pozvolna. Zásadnější strukturální změny probíhaly spíše na odvětvové úrovni. (Fišer, 2012)

V zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, byl ustanoven cíl politiky zaměstnanosti, jako dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Zákonem č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti, byly položeny základy strategie zaměstnanosti a koncept aktivní úlohy státu při formování zaměstnanosti. Už od roku 1990 byla vybudována síť 77 okresních

úřadů práce, které jsou realizátory státní politiky zaměstnanosti. V této etapě byl přijat mj. i Zákon o odstupném a novela Zákoníku práce a byl usměrňován zejména mzdový vývoj. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009)

2. Druhé období (1993-1996)

Tuto etapu autorky Václavíková, Kolibová, Kubicová (2009) nazývají etapou „deregulace strany nabídky trhu práce“. Zaměstnavatelé mají vyšší požadavky na pracovní výkon, režim a podmínky práce. Využívají se opatření na ochranu zaměstnavatelů. Jsou poskytovány snadno dostupné úvěry, roste tolerance nekázně v platbách pojistného za zaměstnance, ale roste i zaměstnanost.

3. Třetí období (1997-1999)

Tato etapa „deregulace strany poptávky na trhu práce“ byla provázena poklesem výkonu ekonomiky ale velkým nárůstem nezaměstnanosti. Docházelo v ní k postupnému odstraňování ochranných opatření státu ve vztahu k zaměstnavatelům. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009)

4. Čtvrté období (2000-2008)

V této etapě, označované jako „etapa normalizace a zkvalitňování tržního prostředí“, zesiluje příjem zahraničních investic a roste i produktivita práce. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009) Dne 1. května 2000 vstoupil v platnost zákon č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách, který stanovil stejná práva a podmínky zahraničním i domácím investorům. Kromě toho vláda schválila systém veřejné podpory trhu podnikatelských nemovitostí. Díky programu podpory rozvoje průmyslových zón vzniklo v ČR více než 100 zón. Důležitou roli měla agentura pro podporu podnikání a investic CzechInvest, který se během své existence podílel na více než 1300 investičních projektech. Díky těmto investicím vzniklo v ČR více než 200 tis. přímých pracovních míst. Aby z přílivu zahraničních investic profitovaly co možná nejvíce také české firmy, spustil CzechInvest v roce 1999 Program podpory subdodavatelů. Jeho cílem bylo zintenzivnění a prohloubení kontaktů mezi domácími subdodavateli a nadnárodními firmami, které plánovaly investovat v ČR nebo zde již působily. (Fišer, 2012)

Počet zaměstnaných v národním hospodářství se během let 2005 – 2008 zvýšil o téměř 250 tis. Tento nárůst byl doprovázen výrazným poklesem uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadu práce. V roce 2008 počet zaměstnaných po dlouhé době (naposled v roce

1992) překročil u nás pěti milionovou hranici. Příznivý vývoj situace na trhu práce byl však zanedlouho přerušen vlivem ekonomické recese, která byla u nás poprvé zaregistrována koncem roku 2008. (Fišer, 2012)

V současnosti se trh práce v ČR ale i v ostatních zemích vyrovnává s touto hospodářskou recesí, která způsobila výrazný nárůst nezaměstnanosti. Ztížená situace při hledání zaměstnání a nárůst zejména dlouhodobé nezaměstnanosti mají však za následek větší využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

5 METODOLOGIE

5.1.1 Data

Data byla čerpána převážně z webových stránek ČSÚ, tj. z veřejné databáze ČSÚ, Výběrového šetření pracovních sil, Demografických ročenek a publikace Trh práce v ČR v letech 1993 – 2010. Dále byly použity statistiky uvedené na Integrovaném portálu MPSV a data SLDB. Pouze výjimečně byla data převzata z jiných dokumentů.

Data jsou nejčastěji uváděna za sledované období 2005 – 2010, či průměrem za toto období, abychom omezili zkreslení dat sezónními výkyvy a výkyvy způsobenými doznívající hospodářskou recesí. Pouze zřídka byly použity údaje k 31. 12. 2010, či k jinému datu.

5.1.2 SWOT analýza

SWOT analýza slouží k uspořádání poznatků o území.

Tab. 1. Mřížka SWOT analýzy

	Pozitivní faktory:	Negativní faktory:
Vnitřní podmínky, přítomnost, výchozí stav:	Silné stránky (Strengths)	Slabé stránky (Weaknesses)
Vnější podmínky, ovlivňující budoucnost:	Příležitosti, možnosti (Opportunities)	Hrozby (Threats)

Zdroj: Wokoun 2008, upraveno

Při zařazování jednotlivých faktorů do složek SWOT analýzy se posuzuje jejich místně podmíněná situace a relativní podíl na regionálním rozvoji. Dalším krokem je kombinace vnitřních a vnějších faktorů jako jeden ze způsobů nalezení optimální strategie rozvoje (Wokoun, 2008):

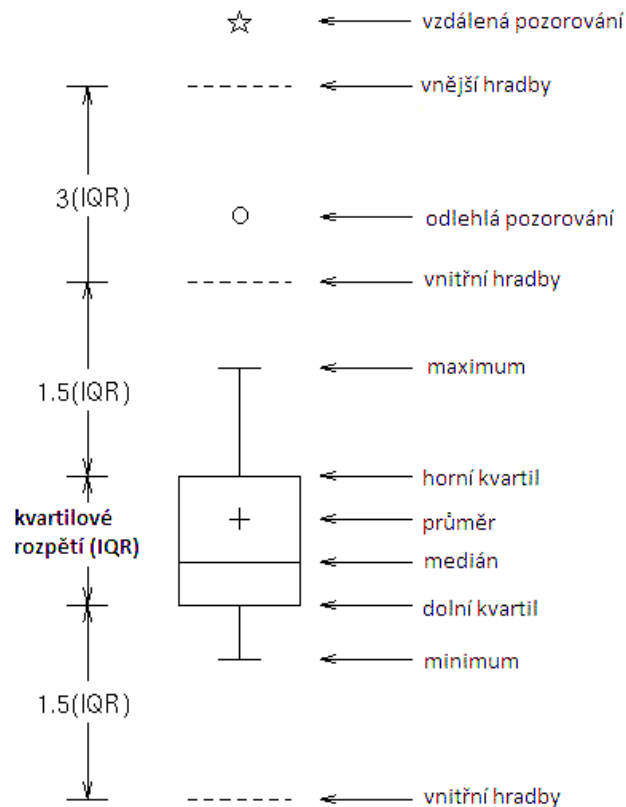
- Silná stránka + příležitost = expanze
- Silná stránka + hrozba = aktivní obrana
- Slabá stránka + příležitost = adaptace
- Slabá stránka + hrozba = ústup (pasivní obrana)

5.1.3 Krabicový graf

Krabicový diagram je schéma, které v jednom obrázku poskytuje informaci o maximální a minimální hodnotě v souboru naměřených hodnot, o mediánu a horním a dolním kvartilu tohoto souboru a některé další informace.

Dolní a horní strana základního obdélníka - „krabice“ odpovídají dolnímu a hornímu kvartilu daného souboru, vodorovná čára uvnitř této krabice odpovídá mediánu souboru. Uvedené tři vodorovné úsečky tedy dělí soubor naměřených a podle velikosti uspořádaných hodnot na čtyři zhruba stejně početné části. Výška krabice se nazývá kvartilové rozpětí. Dolní svislá úsečka, tzv. „dolní fous“ odpovídá hodnotám, které leží pod krabicí ve vzdálenosti nejvýše rovné 1,5 násobku výšky krabice. Konec fousu odpovídá nejmenší takové hodnotě ze souboru. Obdobně je to u horního fousu. Fousy tedy odpovídají těm hodnotám, které nejsou mezi kvartily a jsou od nich vzdáleny nejvýše o 1,5 násobek kvartilového rozpětí. Mimo fousy (pod nimi a nad nimi) se znázorňují body, odpovídající případným odlehlým hodnotám, které se označují kolečkem, a vzdáleným (extrémním) hodnotám, které se označují hvězdičkou. (Pavlík, 2005)

Jednotlivé krabicové grafy se mohou mírně lišit v označování odlehlých a vzdálených hodnot nebo mohou být doplněny o další informace, např. aritmetický průměr. Na principu grafu se tím ale nic nemění.



Obr. 2. Metodika krabicového grafu

Zdroj: vlastní

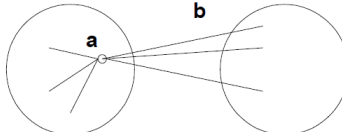
5.1.4 Schwarz-Bayesianovo seskupovací kritérium (BIC)

V programu SPSS lze zadat pevný počet klastrů nebo maximální počet klastrů a následně si vybrat Akaikeovo informační kritérium (AIC) nebo Bayesovo informační kritérium (BIC), které program použije pro výběr vhodného počtu segmentů. Tyto kritéria slouží k porovnání různých řešení s různým počtem klastrů. Nejvhodnějším řešením je pak to s nejnižší hodnotou zvoleného kritéria. Rozdíl mezi AIC a BIC je v tom, že AIC má sklon přeceňovat "správný" počet klastrů, zatímco BIC má mírnou tendenci podceňovat toto číslo. Proto je nutné porovnat výstupy obou kritérií. Přestože většinou dostaneme podobné výsledky z obou kritérií, je nutné posuzovat každé řešení z praktického hlediska, stejně jako z hlediska interpretačního. Nesmíme se spoléhat výhradně na automatické volby modelu, zvláště když kombinujeme spojité a nespojitě proměnné. (Mooi, Sarstedt, 2011)

5.1.5 Silhouetteho měření soudržnosti a separace

Silhouetteho koeficient spojuje měření soudržnosti a separace pro jednotlivé body, stejně jako pro klastry a shluky. Pro individuální bod, i se provede výpočet a , což je průměrná vzdálenost i k bodům ve stejném klastru, a výpočet b , což je minimální průměrná vzdálenost i k bodům v jiném klastru. (Kent State Univerzity)

Silhouetteho koeficient pro bod i je pak dán vztahem:

$$s = 1 - a/b \quad \text{pokud je } a < b,$$


$$\text{nebo } s = b/a - 1 \quad \text{pokud je } a \geq b, \text{ což není běžný případ}$$

Silhouetteho koeficient nabývá hodnot mezi 0 a 1, čím blíže k 1, tím je lepší kvalita seskupování. Lze také vypočítat průměrnou Silhouetteho šířku pro klastr nebo shlukování. (Kent State Univerzity)

II. PRAKTICKÁ ČÁST





6 CHARAKTERISTIKA JMK

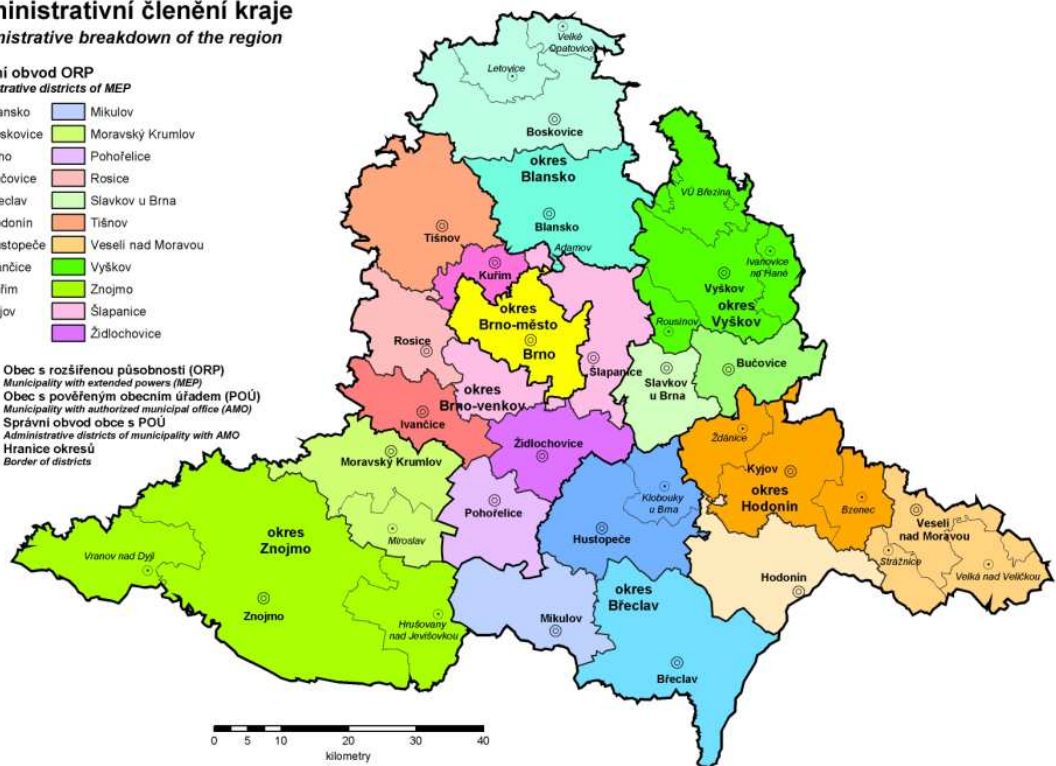
Jihomoravský kraj se rozkládá v jihovýchodní části České republiky při hranicích s Rakouskem a Slovenskem. Rozlohou (7 195 km²) i počtem obyvatel (1 154 654 v roce 2010) je čtvrtým největším krajem České republiky. Území kraje je členěno na 7 okresů (Blansko, Brno-město, Brno-venkov, Břeclav, Hodonín, Vyškov, Znojmo) a 21 správních obvodů obcí s rozšířenou působností (Blansko, Boskovice, Brno, Břeclav, Bučovice, Hodonín, Hustopeče, Ivančice, Kuřim, Kyjov, Mikulov, Moravský Krumlov, Pohořelice, Rosice, Šlapanice, Slavkov u Brna, Tišnov, Veselí nad Moravou, Vyškov, Židlochovice, Znojmo).

Administrativní členění kraje Administrative breakdown of the region

Správní obvod ORP Administrative districts of MEP

 Blansko	 Mikulov
 Boskovice	 Moravský Krumlov
 Brno	 Pohořelice
 Bučovice	 Rosice
 Břeclav	 Slavkov u Brna
 Hodonín	 Tišnov
 Hustopeče	 Veselí nad Moravou
 Ivančice	 Vyškov
 Kuřim	 Znojmo
 Kyjov	 Šlapanice
	 Židlochovice

	Obec s rozšířenou působností (ORP) Municipality with extended powers (MEP)
	Obec s pověřeným obecním úřadem (POÚ) Municipality with authorized municipal office (AMO)
	Správní obvod obce s POÚ Administrative districts of municipality with AMO
	Hranice okresů Border of districts



Obr. 3. Administrativní členění JMK

Zdroj: http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/mapy_kartogramy

Z 673 obcí Jihomoravského kraje je 49 měst, z nichž největší Brno je s počtem obyvatel 371 371 (ČSÚ k 31. 12. 2010) zároveň druhé největší město České republiky, 5 okresních měst se nachází ve velikostní skupině 20 až 50 tisíc obyvatel. Naopak v kategorii obcí s méně než 200 obyvateli se nachází 116 obcí. Z hlediska populačního srovnání však není tento rozdíl tak významný, jelikož v moravské metropoli žije 32 % obyvatel kraje, zatímco v nejmenších obcích pouze 1,3 % (Portál Jihomoravského kraje, 2011)

Postavení Brna v hierarchii měst České republiky ovlivňuje pozici celého kraje v mezikrajských srovnáních, jak z hlediska ekonomického, tak sociodemografického. Je významným střediskem justice – sídlí zde mimo jiné i Nejvyšší správní soud, ekonomickým a správním centrem, městem univerzit a veletržním centrem střední Evropy s dlouholetou tradicí. (Portál Jihomoravského kraje, 2012). Brno vykazuje velmi podobné charakteristiky hlavnímu městu a Jihomoravský kraj se díky tomu dostává v žebříčku postavení krajů na přední místa. Rozdíly v socioekonomickém postavení mezi metropolí kraje a periferními obcemi v jižním pohraničí jsou však podstatné.

6.1 Ekonomická charakteristika JMK

Jihomoravský kraj patří k regionům s výrazným ekonomickým potenciálem. V roce 2008 zaznamenal vysoký meziroční nárůst, při kterém se posunul ze 4. na 2. místo v krajském srovnání. V posledních letech roste počet podnikatelských subjektů v oblasti počítačové technologie, telekomunikací, vývoje softwaru a ostatních hi-tech oborů. Kraj výrazně podporuje rozvoj technologických a biotechnologických inkubátorů určených pro začínající firmy. (Portál Jihomoravského kraje, 2012)

Na vysoké úrovni je i jihomoravské zemědělství – zemědělská půda tvoří 60 % výměry regionu, z níž 83 % připadá na ornou půdu. Specializuje se především na vinohradnictví - v kraji je přes 90 % plochy vinic v rámci ČR. Pro kraj je typické množství malých producentů vína a vinných sklepů. Silnou tradici zde má pěstování ovoce a zeleniny. Severní oblasti kraje se zaměřují na lesnictví a produkci dřeva. (Portál Jihomoravského kraje, 2012)

Výhodou kraje je vynikající dopravní dostupnost a strategická poloha na křižovatce transevropských silničních a železničních koridorů, které jsou důležitými spojnicemi západní Evropy s východní a severní s jižní. Dalším důležitým uzlem je mezinárodní Letiště Brno-Tuřany, které se v počtu odbavených cestujících a zboží stále drží na druhém místě mezi letišti v ČR. (Portál Jihomoravského kraje, 2012)

Podle NSRR (2007) se na území kraje nachází regiony se soustředěnou podporou státu, a to dva hospodářsky slabé regiony (okres Znojmo a okres Hodonín) a dva regiony s vysoce nadprůměrnou nezaměstnaností (ORP Bučovice a ORP Mikulov). Na základě usnesení vlády ze dne 3. července 2006 č. 829 o přechodné podpoře hospodářsky slabých regionů do

roku 2008, které nebyly zařazeny mezi regiony se soustředěnou podporou státu na léta 2007 až 2013, je přechodná podpora poskytovaná i okresu Vyškov.

6.2 Sociálně-demografická charakteristika JMK

V Jihomoravském kraji bylo v roce 2010 evidováno 1 154 654 obyvatel, což ho řadí na čtvrté místo mezi kraji ČR. V hustotě obyvatel obsadil s hodnotou 160 obyvatel/km² třetí příčku v mezikrajském srovnání. Mezi okresy je nejlidnatější okres Brno – město (371 371 obyvatel, 1 613 obyvatel/km²), následuje okres Brno – venkov a okres Hodonín. Nejméně obyvatel žije v okrese Vyškov (89 097 obyvatel) a nejmenší hustotu zalidnění má okres Znojmo (pouze 72 obyvatel/km²). Ve srovnání přirozeného a migračního přírůstku přepočteného na 1000 obyvatel vychází nejlépe okres Brno – venkov, kde jsou oba ukazatele nejvyšší (PP 2,7 a MP 8,7). Naopak nejhorší situace je v okrese Hodonín, kde je hodnota PP nejnižší (-0,5) a hodnota MP druhá nejnižší (-1,8). Zajímavý je okres Brno – město, ve kterém je druhá nejvyšší hodnota PP (1,9), ale zároveň nejnižší hodnota MP (-2,0). Svědčí to o tendenci obyvatel stěhovat se z měst do jejich zázemí, o čemž se zmiňujeme v samostatné podkapitole Suburbanizace.

Tab. 2. Základní údaje o okresech v JMK k 1.1.2010

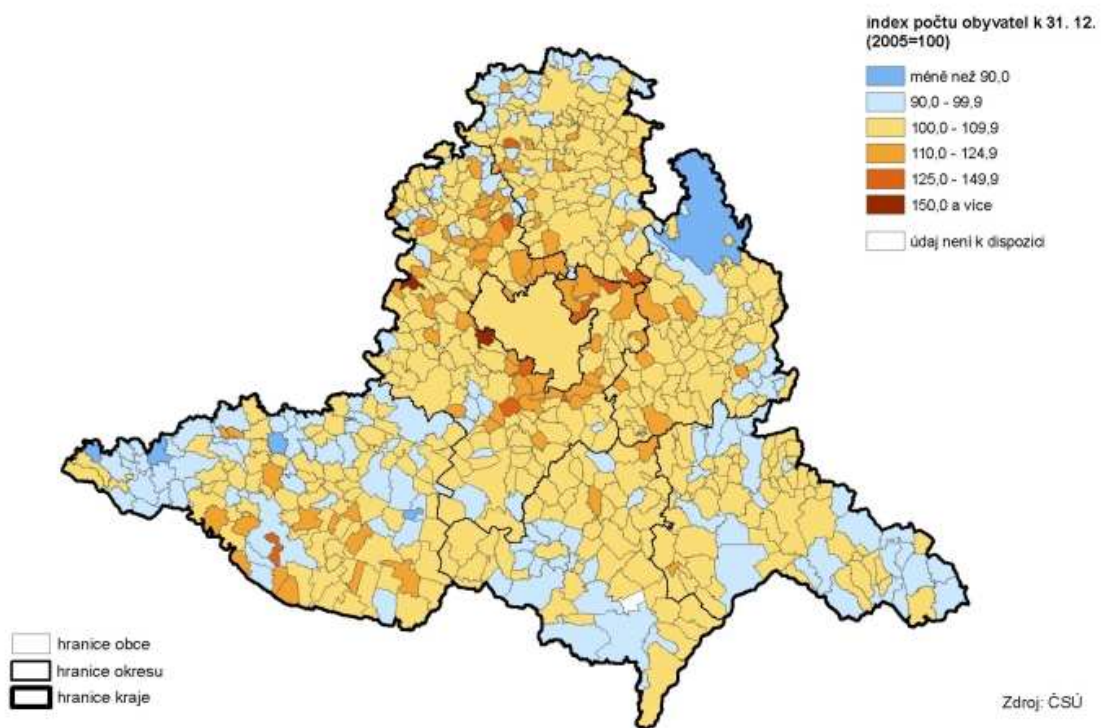
	Kraj celkem	v tom okresy						
		Blansko	Brno-město	Brno-venkov	Břeclav	Hodonín	Vyškov	Znojmo
ZÁKLADNÍ ÚDAJE (k 1. 1. 2010)								
Rozloha v km ²	7 195	863	230	1 499	1 038	1 099	876	1 590
Obce	673	116	1	187	63	82	80	144
OBYVATELSTVO								
Živě narození	13 040	1 233	4 511	2 444	1 214	1 481	992	1 165
Zemřelí	11 566	1 113	3 814	1 902	1 080	1 565	882	1 210
Přistěhovalí	9 503	1 272	8 061	5 389	1 184	1 057	1 389	1 083
Vystěhovalí	8 031	1 047	8 786	3 624	1 082	1 343	1 090	991
Sňatky	5 099	423	1 764	879	498	679	394	462
Rozvody	3 548	328	1 250	593	377	396	276	328
Počet obyvatel ¹⁾	1 154 654	106 884	371 371	203 216	113 842	156 524	89 097	113 720
z toho ženy	591 027	54 369	192 804	103 077	58 269	79 650	45 167	57 691
Hustota obyvatel na km ²	160	124	1 613	136	110	142	102	72
Přirozený přírůstek na 1000 obyv	1,3	1,1	1,9	2,7	1,2	-0,5	1,2	-0,4
Migrační přírůstek na 1000 obyv	1,3	2,1	-2,0	8,7	0,9	-1,8	3,4	0,8
Celkový přírůstek na 1000 obyv	2,6	3,2	-0,1	11,4	2,1	-2,4	4,6	0,4

Zdroj: ČSÚ, Meziokresní srovnání 2010; vlastní výpočty

Vývoj počtu obyvatel je v rámci kraje diferencovaný. Nárůst počtu obyvatel zaznamenává již od roku 1992 okres Brno-venkov, přičemž v posledním desetiletí dochází k výraznému zrychlení. Zatímco mezi roky 1992 a 2000 narost počet obyvatel okresu o 1,5 %, mezi roky

2000 a 2011 již o 12 %. Růst je spojen s procesem suburbanizace, který se v českých podmínkách ve větší míře objevuje od 90. let 20. století a postupně se rozšiřuje i do okolí menších měst. Dále je patrný také nárůst počtu obyvatel obcí v okolí města Znojmo a v obcích s dobrou dopravní dostupností. Ačkoliv okresy na jihu kraje vykazují jako celek nárůst počtu obyvatel, příhraniční oblasti u státních i krajských hranic čelí naopak populačním ztrátám, které jsou výrazné především v oblastech se špatnou dopravní dostupností regionálních středisek. Nejvýraznější ztráty obyvatel zaznamenává okres Hodonín, obyvatelstvo ztrácí také obce v jižní části okresu Břeclav a obce v okrese Znojmo, které neleží v okolí okresního města. (Portál Jihomoravského kraje, 2011) Brno ztrácelo obyvatelstvo do roku 2006, podobně jako ostatní velká města České republiky, z důvodu nízké porodnosti, od tohoto roku však obyvatelstvo získává a to přirozenou měnou. Migračně však nadále ztrácí (s výjimkou let 2007 a 2008) z důvodu procesu suburbanizace.

Změna počtu obyvatel v obcích Jihomoravského kraje mezi roky 2005 a 2010



Obr. 4. Změna počtu obyvatel v obcích JMK mezi roky 2005 a 2010

Zdroj: ČSÚ, 2012. Animovaná mapa – obyvatelstvo

Na výše uvedeném kartogramu se změnou počtu obyvatel v obcích JMK mezi roky 2005 a 2010 jsou nejvíce přírůstkové následující obce:

- Přírůstek obyvatel nad 50% zaznamenaly 2 obce z okresu Brno-venkov: Popůvky a Zálesná Zhoř.
- Přírůstek obyvatel v rozmezí 25 – 49,9 % zaznamenaly 4 obce v okrese Brno-venkov: Kanice, Březina, Moravany, Syrovice a dále obce Bukovinka, Všechnovice, Kunice, Nový Saldorf – Sedlešovice

Naopak největší úbytek obyvatel, tj. o více jak 10% zaznamenaly 4 obce v okrese Znojmo: Lubnice, Chvalatice, Černín, Dolenice a dále vojenský újezd Březina.

6.2.1 Suburbanizace

Suburbanizací nazýváme proces v jehož průběhu se obyvatelstvo stěhuje z jádrového města do jeho zázemí. Preferována přitom bývají sídla dobře dopravně dostupná (a to zejména prostřednictvím individuální automobilové dopravy), která ve srovnání s městem nabízejí komfortnější bydlení v příjemnějším prostředí. (Toušek, Seidenglanz, 2005) Suburbanizace je ve zkoumaném území nejvíce rozvinuta v zázemí města Brna a v obcích s dobrou dopravní dostupností, např. kolem dálnice D1. V těchto lokalitách roste celkový počet obyvatel a je zde zároveň nejvyšší podíl nově (tj. po roce 1991) postavených domů. Většina potenciálních projevů suburbanizace (tzv. „urban sprawl“) se realizuje buď v administrativních hranicích města, či v relativně úzkém a nesouvislém kontaktním lemu.

V historickém centru města Brna dochází k postupnému vytěšňování rezidenční funkce a posilování obchodní a administrativní role. Prostorový vývoj v centru vede k fyzické obnově nemovitostí a k intenzivnímu využívání plochy, negativními důsledky je především zvýšená úroveň automobilové dopravy. Okrajové sídlištní celky mají poměrně příznivou sociální skladbu a zatím jsou pouze výjimečně ohroženy sociálním vyloučením a plošnou degradací. Nejdynamičtější současné změny se odehrávají v okrajových příměstských částech. Jedná se o masivní rozvoj bytové výstavby (zejména ve formě rodinných domů a rozsáhlých obytných kondominií) a boom velkoprostorových nákupních středisek. (Muliček, Olšová, 2002)

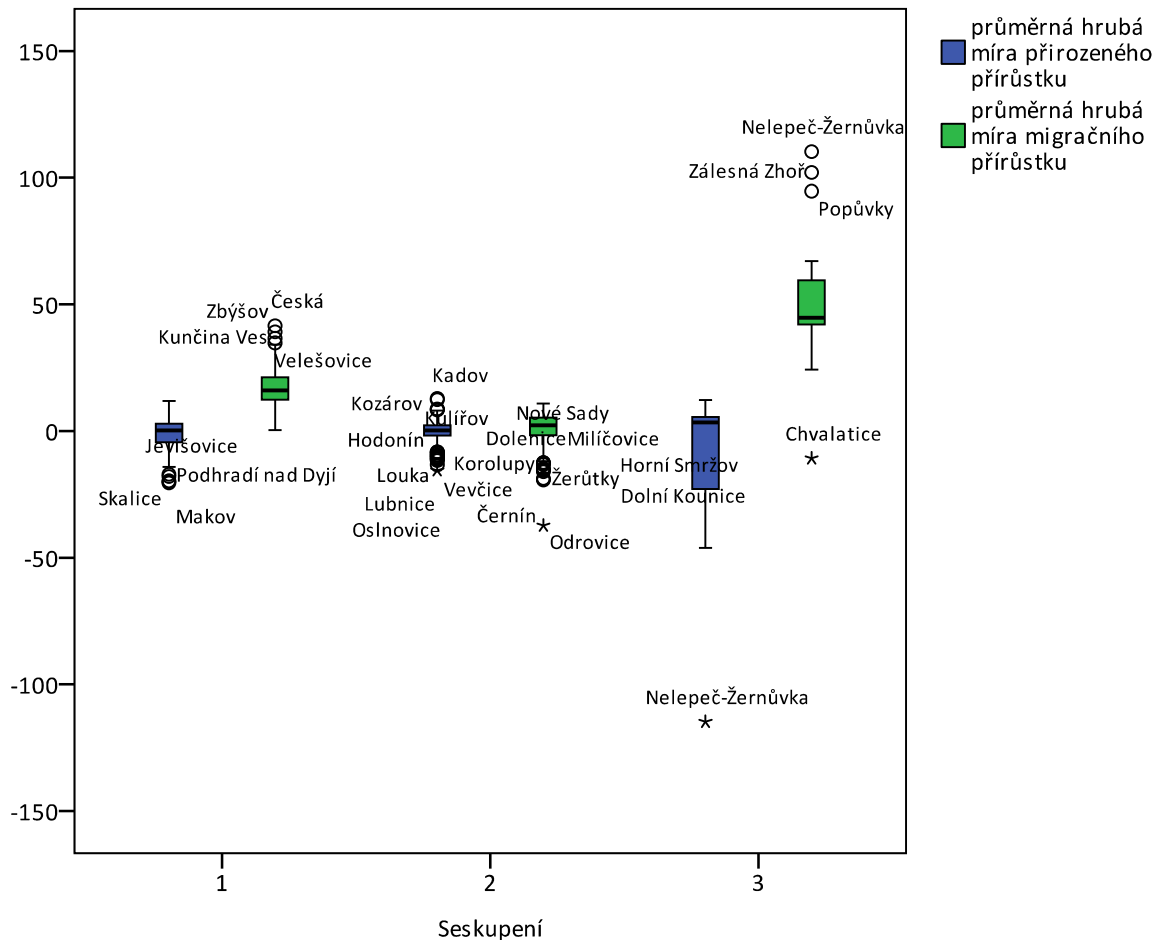
Lokalizace nových investic vytváří ostré územní rozhraní mezi centrálními oblastmi města a příměstským lemem. Firmy se snaží zaujmout takové pozice ve městě, které jim umožní co nejsnadnější přístup k trhu (např. logistické areály, zaujímají výhodnou dopravní polohu) a zároveň jim umožní čerpat ekonomické, resp. sociální výhody územně propojené

spolupráce vybraných organizací. Toto shlukování kooperujících firem bývá někdy označováno jako „clustering“. Typickým představitelem clusteru těžcího ze spojení výzkumného a výrobního sektoru je Technologický park Brno. Výsledná podoba lokalizačních preferencí je však tvořena celým souborem činitelů, kdy jsou kromě ryze ekonomických faktorů brány v potaz i faktory dostupnosti pozemků, infrastrukturního zabezpečení či kvality prostředí. (Mulíček, Olšová, 2002) Na dobré dostupnosti je závislá lokalizace zpracovatelského průmyslu s vyšší přidanou hodnotou, speciální výroby, logistiky spojené s finalizací výrobku a distribuce. Brněnská průmyslová zóna Černovická terasa, distribučně výrobní Central Trade Park Brno v Modřicích či zóna stejného charakteru v bývalém areálu Roučky – Slatina jsou prostorovým vyjádřením nároků tzv. „just-in-time“ výroby a služeb. Naproti tomu umístění výrobních a manažerských služeb zůstává tradičně centrální – roli zde hraje dostupnost prostředky hromadné dopravy a relativní exkluzivita centrální polohy. Třetím typem pohybujícím se na pomezí výroby a služeb jsou vývojová pracoviště, centra zpracování dat (back offices) a technické podpory, jejichž prostorové rozložení je obtížně předvídatelné. (Mulíček, Olšová, 2002)

Jako potenciální nebezpečí pro vyvážený rozvoj města je vnímán dynamický rozvoj velkých nákupních center v okrajových polohách Brna, uvnitř i vně administrativní hranice města. Nekontrolovaná komerční suburbanizace je pravděpodobně jediným aspektem prostorového vývoje, který vyvolává relativně živou diskusi mezi místními odborníky, veřejnou správou a developery. (Mulíček, Olšová, 2002)

6.2.2 Klasifikace obcí podle PP a MP

Bylo použito dvoustupňového seskupení obcí s měřením vzdálenosti pomocí logaritmu pravděpodobnosti za užití Schwarz-Bayesianova seskupovacího kritéria (BIC) v programovém prostředí IBM SPSS Statistics 19. Výsledkem bylo dosažení 3 klastrů. Silhouetteho měřením soudržnosti a separace byla dosažena hodnota $> 0,5$, což svědčí o kvalitě seskupování. V 1. Klastru se nachází 186 jednotek, tj. 27,6 % obcí, ve 2. klastru se nachází 470 jednotek, tj. 69,8 % obcí a ve 3. klastru se nachází 17 jednotek, tj. 2,5 %. Hlavním prediktorem byl migrační přírůstek.



Graf 2. Krabicový graf průměrné hrubé míry přirozeného a migračního přírůstku z let 2005 – 2010 v obcích JMK

Zdroj: vytvořeno z dat ČSÚ, 2012

Většina obcí s hodnotami vyššími než je 1,5 násobek kvantilového rozpětí se nachází v ORP Znojmo, Moravský Krumlov a Boskovice.

1. **První klastr** je tvořen obcemi, ve kterých je nízký přirozený přírůstek a zároveň vysoký migrační přírůstek. Nachází se zde 186 jednotek, tj. 27,6 % obcí.

V kategorii obcí, kde je záporný PP s hodnotami vyššími než je 1,5 násobek kvartilového rozpětí, se nacházejí 2 obce Makov (okr. Blansko) a Podhradí nad Dyjí. Obě obce jsou velmi malé – průměrný střední stav obyvatel je do 50, takže úmrtí několika málo osob se v přepočtu na 1 000 obyvatel jeví jako vysoká míra přirozeného úbytku obyvatel. Téměř polovinu obyvatel těchto obcí tvoří dle SLDB (2001) lidé nad 65 let a v obci Podhradí nad Dyjí se ve sledovaném období nikdo nenarodil.

V dalších dvou obcích je míra mortality zkreslená zařízeními pro seniory. Jevišovice jsou nejmenším městem JMK s průměrným středním stavem obyvatel 1148. Míra PP je ovlivněna domovem pro seniory s kapacitou 105 klientů (Domov pro seniory Jevišovice, 2012). V Obci Skalice (okr. Znojmo) je průměrný střední stav obyvatel 561, z toho je podle výsledků SLDB (2001) 127 obyvatel ve věku nad 65 let, jelikož je v obci domov pro přestárlé ženy s kapacitou 64 lůžek (obec Skalice, 2012).

Následující obce vykazují kladný MP s hodnotami vyššími než je 1,5 násobek kvartilového rozpětí:

V obci Kunčina Ves je průměrný střední stav obyvatel 49, takže i přistěhování několika málo osob se výrazně projeví na migračním přírůstku. Podle výsledků SLDB (2001) je ale 21 obyvatel ve věku nad 65 let a 31 obyvatel ekonomicky neaktivních.

V dalších třech obcích je kladný MP způsoben prodejem pozemků či novou bytovou výstavbou, což přiláká do obce především mladé rodiny.

Obec Česká má střední stav obyvatel 753 a zaznamenává v posledních letech mohutnou vlnu přistěhovaných. V roce 2010 se jejich počet obyvatel zvýšil z původních 795 na začátku roku na 902 na konci roku. Je to způsobeno prodejem pozemků určených k výstavbě rodinných domů.

Obec Velešovice má průměrný střední stav obyvatel 1110. Největší MP byl zaznamenán v roce 2006, kdy se do obce přistěhovalo 101 obyvatel díky předchozímu prodeji pozemků k výstavbě rodinných domů.

V obci Zbýšov je průměrný střední stav obyvatel 508 a téměř každý rok je MP vyšší než 20, což je dáno novou bytovou výstavbou v obci, která přilákala mladé rodiny (obec Zbýšov, 2012)

2. **Druhý klastr** je tvořen obcemi s hodnotami PP a MP blízkými nule. Nachází se zde 470 jednotek, tj. 69,8 % obcí.

Všechny obce s hodnotami PP vyššími než 1,5 násobek kvartilového rozpětí mají průměrný střední stav obyvatel menší než 200. Takže narození či úmrtí několika málo osob se v přepočtu na 1 000 obyvatel jeví jako vysoká míra přirozeného přírůstku nebo úbytku. Jedná se o obce Hodonín (ORP Boskovice), Kadov, Kozárov, Kulřov, Louka, Lubnice, Oslновице a Vevčice.

U většiny obcí s hodnotami MP nižšími než je 1,5 násobek kvantilového rozpětí můžeme pozorovat vlnu emigrace na začátku sledovaného období, která se na konci sledovaného období zmírňuje. Předpokladem je, že se jedná o obyvatele Romské národnosti, kteří v této době hojně emigrovali do zahraničí, především do Kanady a Velké Británie. Tato vlna emigrace se zmírnila po zavedení víz a zpřísnění podmínek k získání azylu v Kanadě. To se týká obcí Černín, Dolenice, Dolní Kounice, Horní Smržov, Korolupy, Milíčovice, Nové Sady a Žerůtky.

Ve městě Dolní Kounice je průměrný střední stav obyvatel 2 368. V letech 2005 – 2008 byla zaznamenána vysoká fluktuace obyvatel, kdy se během každého roku vyměnilo přibližně 10% obyvatel. Předpokladem je, že tato vzájemná fluktuace byla způsobena výše zmíněnou migrací Romů do zahraničí. V roce 2009, kdy byla zavedena vízová povinnost do Kanady, můžeme pozorovat rapidní snížení počtu vystěhovalých. V celém sledovaném období je však migrační úbytek poměrně výrazný a z původních 2 475 obyvatel se počet obyvatel snížil na 2 253.

V obci Odrovice dosahuje hodnota MP trojnásobku kvantilového rozpětí. Tato obec má průměrný střední stav obyvatel 164. Vysoká míra migračního úbytku je dána hlavně lety 2005 a 2006, kdy z obce odešlo celkem 106 obyvatel a jen 50 se jich přistěhovalo. Předpokladem je, že se jedná, stejně jako u výše uvedených obcí, o migraci romských obyvatel do zahraničí. V posledních letech se fluktuace obyvatel zmírnila a v obci proběhla i výstavba několika rodinných domů.

3. **Třetí klastr** je tvořen obcemi, ve kterých dosahuje PP extrémně nízkých hodnot a MP extrémně vysokých hodnot. Nachází se zde 17 jednotek, tj. 2,5 %.

V obci Nelepeč – Žernůvka je nízký PP a zároveň vysoký MP. Je to dáno tím, že v obci je domov pro seniory s kapacitou 46 osob (Domov sv. Alžběty, 2010) a průměrný střední stav obyvatel je 80.

Obec Chvalatice má průměrný střední stav obyvatel 110 a podle výsledků SLDB je dlouhodobě úbytková. Předpokladem je, že obec se stává spíše chatovou oblastí díky blízké Vranovské přehradě. Na katastru obce se nachází kolem 280 chat, rozmístěných kolem Vranovské přehrady, a 45 chalup k individuální rekreaci přímo v obci (obec Chvalatice, 2012).

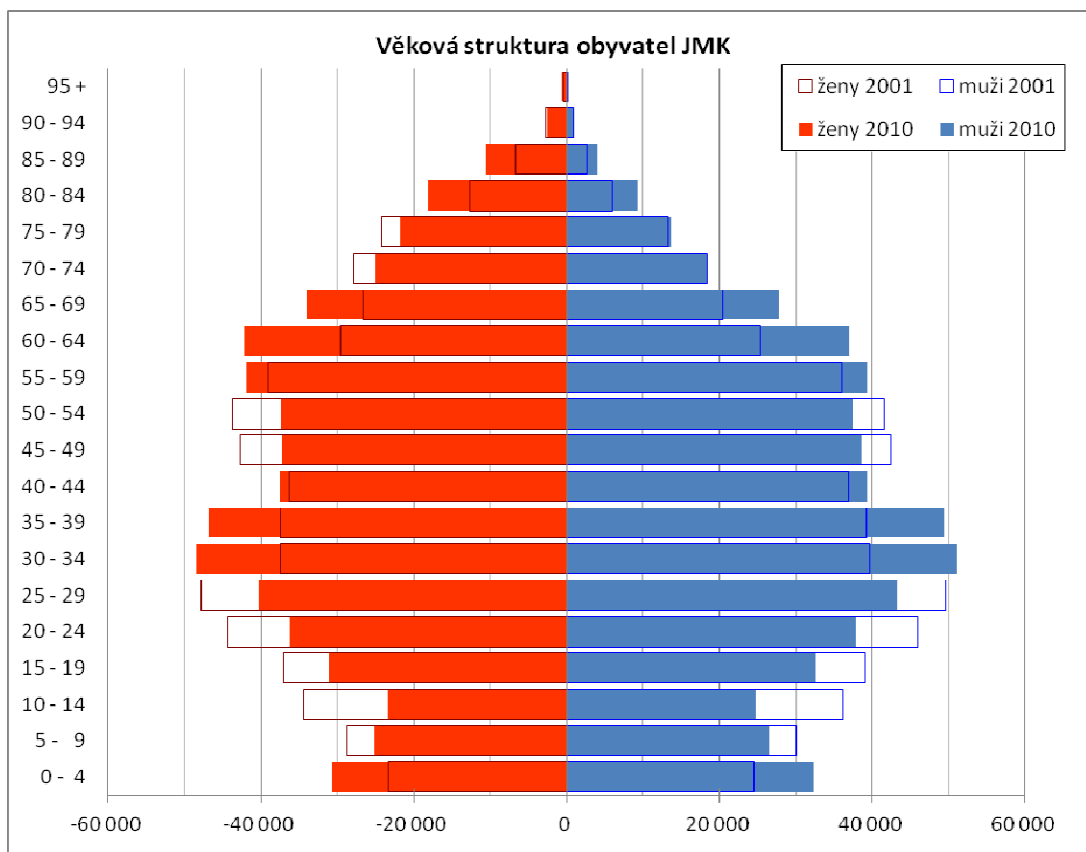
Obec Popůvky je díky blízkosti Brna velmi atraktivní a probíhá v ní nová výstavba. Během sledovaného období 2005 – 2010 se v ní počet obyvatel z původních 668 téměř zdvojnásobil na současných 1225.

V obci Zálesná Zhoř je průměrný střední stav obyvatel 56 a vysoký migrační přírůstek je způsoben především přistěhováním 22 lidí v roce 2007.

6.2.3 Věková struktura

Věková struktura kraje odráží demografický vývoj posledních sta let a odpovídá struktuře České republiky. Na následujícím grafu můžeme pozorovat, jak vlivem vnějších podmínek docházelo v minulosti (v důsledku válek nebo politických rozhodnutí) ke snižování či zvyšování porodnosti a tyto vlny se pak projevovaly také v dalších generacích

Ve věkové kategorii 55 – 64 let je stále znát zvýšení porodnosti po 2. světové válce. V období 1956 – 1970 (věk 40 – 54 let) se populační přírůstek nezvyšoval, proto se v průběhu 70. let stát zaměřil na proročinnou politiku, která měla za následek výrazné zvýšení porodnosti. Tato v současnosti nejsilněji zastoupená skupina lidí ve věku 30-39 let bývá někdy označována jako „Husákovy děti“. V kategorii 10 – 14 let se nyní nacházejí populačně slabší ročníky 2. poloviny 90. let. Ve věkové kategorii 0 – 4 let je zaznamenán výrazný nárůst porodnosti. Často se mluví o tzv. „babyboomu“. Vlivem změn ve společnosti se zvyšuje průměrný věk matek a tak právě silné ročníky ze 70. a počátku 80. let výrazně ovlivňují současnou míru porodnosti. Podle ročních statistik začíná porodnost opět klesat, takže v příštích letech můžeme opět očekávat snížení počtu obyvatel v nejnižší věkové kategorii.

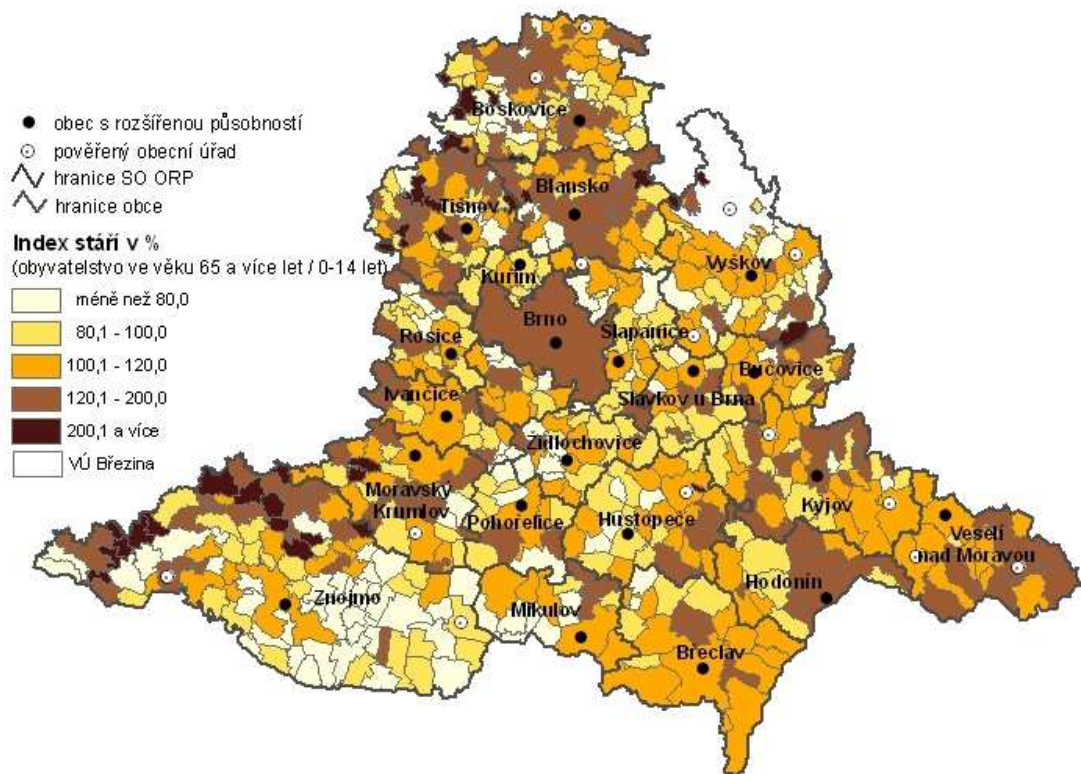


Graf 3. Věková struktura obyvatel JMK v letech 2001 a 2010

Zdroj: vytvořeno z dat Demografické ročenky krajů 2001 – 2010

Pokud srovnáme věkové pyramidy z let 2001 a 2010, pak můžeme říci, že v roce 2001 byl nepříznivý vývoj v nejmladších věkových kategoriích. Porodnost se neustále snižovala a teprve v posledních deseti letech se začala zvyšovat. Na údajích z roku 2001 je vidět i nepoměr mezi počtem mužů a žen ve věkové kategorii 65 a více let, který je dán faktem, že ženy se dožívají vyššího věku, ale i vyšší úmrtností mužů během 2. světové války. Zatím co v roce 2001 byla největším problémem nízká porodnost, v roce 2010 se jako problém jeví velké množství lidí v předdůchodovém věku.

Pokud srovnáme věkovou skupinu 15 – 24 let z roku 2001 a věkovou skupinu 25 – 34 let z roku 2010, vidíme, že došlo k výraznému nárůstu počtu obyvatel. V roce 2001 čítala tato skupina celkem 166 375 osob, ale v roce 2010 je jejich počet 183 219 osob. Předpokladem je, že tento nárůst je způsoben z velké části suburbanizací.



Obr. 5. Index stáří podle obcí JMK k 31. 12. 2010

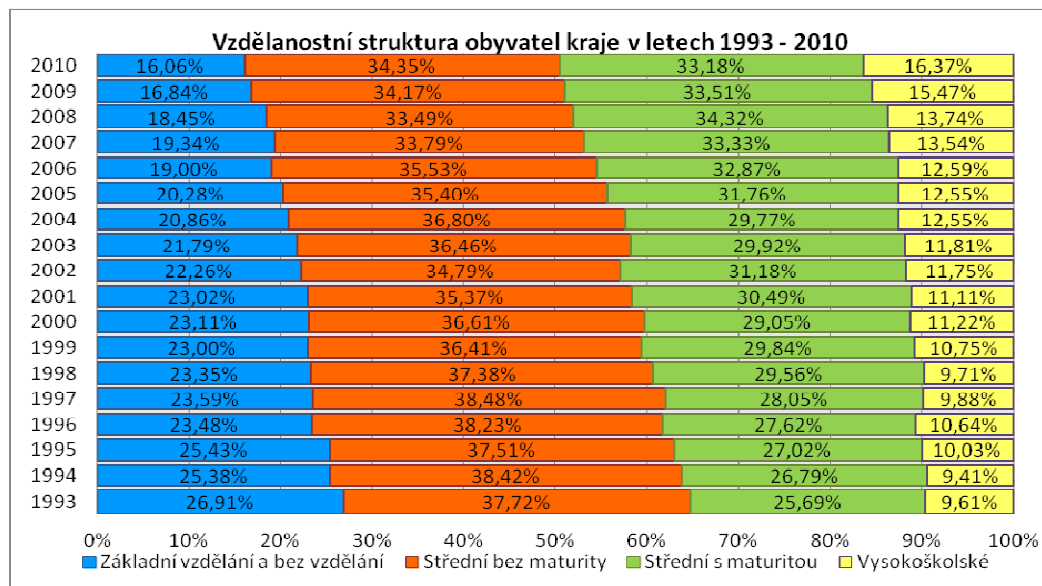
Zdroj: http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/mapy_kartogramy

Snižující se úmrtnost v celé České republice i Jihomoravském kraji a růst naděje dožití má za následek stárnutí populace, které je v posledních letech velmi diskutovaným problémem v ČR, ale i ve vyspělých státech světa. Jihomoravský kraj patří v rámci republiky k „nejstarším“ krajům, v roce 2010 zaujímal v ukazateli indexu stáří 3. místo za Prahou a Zlínským krajem. V Jihomoravském kraji má na vysoký index stáří vliv především město Brno, kde hodnota indexu výrazně převyšuje krajský i celorepublikový průměr a je pravděpodobným důvodem horší pozice celého kraje. Vysoký index stáří má také okres Hodonín, který je příkladem periferní oblasti s vysokým počtem starých lidí a ztrácející mladé obyvatelstvo migrací. (Portál Jihomoravského kraje, 2011) Nejpříznivější situace je v obcích okresu Brno-venkov, kam se stěhuje mladá populace, a v okrese Znojmo, kde je index stáří ovlivněn vysokým počtem rodin s více dětmi.

6.2.4 Vzdělanostní struktura

V kraji se dlouhodobě zvyšuje vzdělanost obyvatel, takže podíl osob se základním vzděláním či středním vzděláním bez maturity se neustále snižuje. Naopak podíl středního vzdělání s

maturitou mírně roste a podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí roste v posledních letech výrazně. V kraji je druhý nejvyšší podíl vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva, hned za hlavním městem.



Graf 4. *Vzdělanostní struktura kraje v letech 1993 – 2010 v %*

Zdroj: vytvořeno z dat ČSÚ dostupných z:

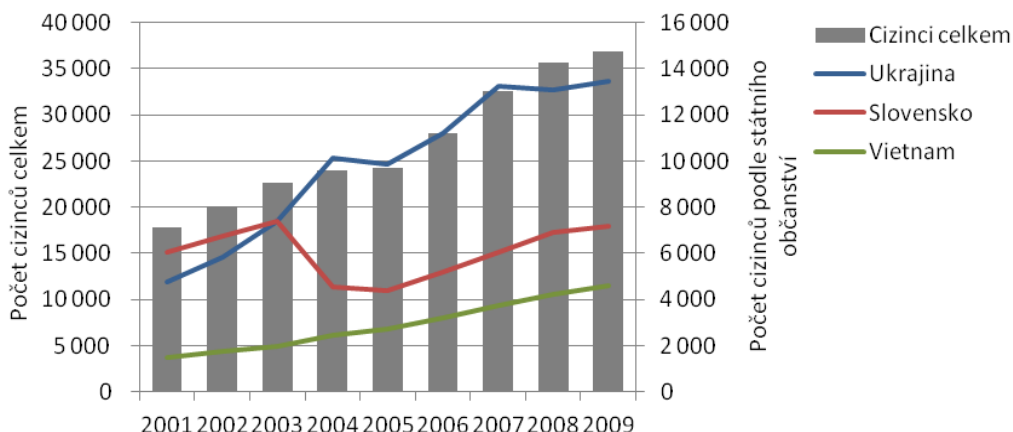
<http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3103-11> (cit. 21. 5. 2012)

Rostoucí vzdělanost je dána nejen kvalitním systémem vysokých škol, ale i migrací, kde nová „satelitní městečka“ výrazně zlepšují vzdělanostní strukturu obcí. Ta pak dosahuje vyšších hodnot, než jak je tomu ve městě Brně a výrazně vyšších než je celorepublikový průměr. Přirozeně to souvisí s příchodem nových obyvatel, kteří patří obvykle k vysokoškolsky vzdělaným i více movitým vrstvám obyvatelstva. (Chvátal, 2007)

6.2.5 Národnostní složení obyvatel

Počet cizinců v JMK se dlouhodobě zvyšuje a mezi roky 2001 a 2009 se více než zdvojnásobil. Nejčastějšími národnostmi jsou Ukrajinci, Slováci a Vietnamci. Počet občanů z Ukrajiny i ze Slovenska může být ve skutečnosti vyšší, protože se jedná pouze o osoby přihlášené k trvalému nebo dlouhodobému pobytu. Jak vidíme v následujícím grafu, počet cizinců všech tří nejčastějších občanství roste. V podílu cizinců na celkové populaci kraje se Jihomoravský kraj nachází na 6. pozici a nedosahuje průměru České republiky, v přírůstku mezi roky 2005 a 2010 se nachází na pozici páté. Z hlediska struktury cizinců má

Jihomoravský kraj největší podíl osob pocházející z Ukrajiny ze všech krajů České republiky (36,4 %), údaje však nezahrnují cizince s platným azylem na území ČR (Portál Jihomoravského kraje, 2011)



Graf 5. Vývoj počtu cizinců v JMK v letech 2001 – 2009

Zdroj: Portál Jihomoravského kraje 2011

Většina cizinců v Jihomoravském kraji žije v Brně, největší podíl připadá na občany Ukrajiny, ale v posledních letech dochází k zvyšování počtu občanů z Evropské Unie (bez zahrnutí Slovenska), což může být částečně spojeno také se snahou o přilákání mladých vědeckých pracovníků. V okrese Brno-venkov žije přibližně 3 tisíce ukrajinských občanů, kteří pravděpodobně dojíždějí do zaměstnání v Brně. Vietnamci žijí kromě Brna a jeho okolí také v okrese Znojmo a Slováci v Břeclavi a Hodoníně. (Portál Jihomoravského kraje, 2011) Při vyvozování závěrů z počtu a struktury cizinců v Jihomoravském kraji je nutné si uvědomit rozdílně migrační a demografické chování cizinců různých národností. Zatímco u Ukrajinců lze předpokládat jejich návrat do rodné země poté, co si zde vydělají peníze, Vietnamci zakládají v České republice rodiny a totéž lze předpokládat i u části slovenské populace. Význam cizinců pro dlouhodobý vývoj kraje je tedy odlišný. (Portál Jihomoravského kraje, 2011)

6.3 SWOT analýza JMK

Okruhy analýzy, z nichž SWOT vychází, jsou: osídlení, obyvatelstvo, trh práce, hospodářství, výzkum, inovace, zemědělství a lesnictví, technická infrastruktura, sociální infrastruktura, životní prostředí a přírodní zdroje, cestovní ruch, územní regionální spolupráce.

SWOT analýza se snaží zdůraznit specifické znaky JMK, které se výrazněji odchyľují od situace v ostatních krajích či v ČR jako celku. Z tohoto obsáhlého dokumentu byly vybrány nejdůležitější body (Portál Jihomoravského kraje, 2006; Portál Jihomoravského kraje, 2012):

SILNÉ STRÁNKY

- Brno, krajské město, silný pól rozvoje – sídlo významných institucí s celostátní i mezinárodní působností, s nabídkou pracovních příležitostí a společensko-kulturních aktivit
- Výhodná geopolitická, geoeconomická a dopravní poloha kraje v rámci ČR i Evropy
- Nadprůměrná úroveň vzdělanosti obyvatel kraje ve srovnání s ČR
- Mimořádně silná pozice kraje v systému středního, vyššího a vysokého školství v ČR
- Vzdělaná a kvalifikovaná pracovní síla (zejména v technických oborech). V rámci ČR nadprůměrný počet vědeckých, technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků z celkového počtu zaměstnaných osob
- Kvalitní infrastruktura pro rozvoj inovativního podnikání a klastrů, silné institucionální prostředí pro podporu spolupráce veřejného sektoru vysokých škol, výzkumných organizací a firem
- Dobrá kvalita infrastruktury pro podporu malého a středního podnikání (podnikatelské inkubátory) v krajském městě
- Druhá nejvýkonnější regionální ekonomika ČR (po stredočeském prostoru), oborová diverzifikovanost krajské ekonomiky
- Nadprůměrné fyzickogeografické předpoklady JMK k rozvoji produkční funkce zemědělství (nadprůměrná úroveň přirozené úrodnosti zemědělských půd ve vybraných částech kraje)
- Migrační atraktivita kraje – přírůstek obyvatel migrací ve většině okresů
- Letiště Brno-Tuřany s mezinárodním statutem
- Relativně dobře zachovaný venkovský ráz, místní tradice a folklór
- Tradice vinařství jako ekonomické aktivity a krajové speciality, malé vinné sklepy

SLABÉ STRÁNKY

- Území kraje výrazně diferencované – dominance Brna (a jeho zázemí, periferní oblasti v jižní části), značný rozsah území vyznačujících se potenciálními problémy socioekonomického charakteru (nedostatek pracovních míst, úbytek počtu obyvatel)
- Problémy v kvalitě dopravní obslužnosti okrajových území veřejnou hromadnou dopravou.
- Chybějící či nezmodernizované dopravní napojení na některá okolní centra (zejména Vídeň)
- Neuspokojivý technický stav silničních komunikací a regionálních železničních tratí, nevyřešený železniční uzel Brno
- Neřešení nevyužitých rozsáhlých ploch brownfields
- Systémově nedořešená ochrana území před povodněmi
- Vysoká míra znečištění vodních toků a nádrží (zejména problém eutrofizace). Nedostatečné odkanalizování a čištění odpadních vod menších sídel do 2 000 ekvivalentních obyvatel a technologicky zastaralé vybavení ČOV větších obcí
- Velmi nízké hodnoty úhrnné plodnosti (ve srovnání s evropskými státy i v rámci ČR)
- Nepříznivá věková struktura obyvatelstva – vysoký podíl osob starších 65 let a zároveň nízký podíl mladších 15 let (zejména v nejmenších obcích)
- Vysoký podíl absolventů mezi nezaměstnanými a vysoká dlouhodobá nezaměstnanost. Chybějící vazba mezi nabídkou studijních oborů a trhem práce – nedostatečná pozornost věnovaná přípravě pracovní síly na školách a systému celoživotního vzdělávání
- Územní diference problémů trhu práce (nedostatek pracovních příležitostí v periferních částech kraje se špatnou dopravní dostupností)
- Nedořešené vlastnické a územní vztahy k zemědělským pozemkům
- Vysoká míra ohrožení zemědělské a lesní půdy působením degradačních činitelů

PŘÍLEŽITOSTI

- Využití výhodné geografické polohy kraje pro rozvoj ekonomických aktivit (ekonomická aktivace území) – výrobní a technologické zóny pro tuzemské a zahraniční investory
- Využití postavení Brna jako města vysokého školství, technologického vývoje a veletržních tradic a jako centra obchodu a veletrhů pro střední a východní Evropu
- Usnadnění spolupráce jednotlivých subjektů uvnitř kraje (obce, podnikatelé, neziskové organizace), zejména úpravou legislativy a vyřešením finančních otázek
- Úspěšná realizace velkých projektů vědy a výzkumu (ale i dalších) podpořených v programovém období 2007-2013 – potenciál výrazných multiplikačních efektů
- Možnost využít evropských fondů v novém programovém období 2014-2020 jak přes kohezní politiku, tak prostřednictvím společné zemědělské politiky EU, společné vědeckovýzkumné politiky a dalších iniciativ
- Plánované výrazné navýšení prostředků věnovaných na vědu, výzkum a inovace z evropských fondů po roce 2013, trend na zvýšenou podporu sofistikovanějších typů intervencí, podporu konkurenceschopnosti firem napříč sektory
- Rozvoj přeshraniční spolupráce s Rakouskem a Slovenskem (zejména v oblasti podnikání)
- Obrovský „spící“ potenciál vysokých škol v Brně s multi-disciplinární orientací
- Rozvoj biotechnologií
- Zájem o tradiční i nové místní produkty
- Zemědělská produkce pro nepotravinářské účely
- Rozvoj mimoprodukční funkce zemědělství a lesnictví
- Zájem dopravních společností o využití letiště Brno-Tuřany
- Využití nových poznatků vědy, výzkumu a vývoje k posílení konkurenceschopnosti zemědělství
- Využití potenciálu hospodářské komory, podnikatelských, poradenských a informačních center (BIC, RPIC, Informační místa pro podnikatele)

OHROŽENÍ

- Nekoncepční rozvoj suburbánního území
- Slabá spolupráce okolních krajů při rozvoji území na hranicích krajů
- Další růst vnitrokrajských disparit a prohlubující se projevy marginalizace v území (nedostatek pracovních příležitostí, nižší vzdělanost obyvatelstva, stárnutí populace apod.)
- Neprovozanost vzdělávacího systému s trhem práce, vedoucí k růstu nezaměstnanosti
- Zhoršování technického stavu komunikací, a tím i dostupnosti obcí. Zpoždění významných (zejména silničních) dopravních staveb
- Nárůst objemu individuální automobilové dopravy jako následek nevyhovujícího systému veřejné dopravy může vést (z důvodu nízké vytíženosti) k rušení některých spojů, a tím ke zhoršení dopravní dostupnosti některých částí kraje
- Nestabilita vnějšího makroekonomického prostředí, finanční trhů a společné evropské měny a obtížná predikovatelnost hospodářského vývoje
- Pokračující stárnutí obyvatelstva kraje a rostoucí náklady na zdravotní a sociální péči
- Zánik některých mateřských a základních škol (především v malých obcích) následkem úbytku žáků spolu s vlivem na kvalitu výuky v těchto zařízeních
- Zhoršení postavení zemědělských prvovýrobců způsobené nedostatečnou konkurenceschopností vůči dovozům a prohlubování rozdílů mezi cenami vstupů a odbytovými cenami v zemědělské prvovýrobě
- Pomalý postup procesu pozemkových úprav
- Zatěžující tranzit v silniční kamionové dopravě, zejména na D1
- Ohrožení kvality vodních zdrojů antropogenní činností

7 TRH PRÁCE V JIHOMORAVSKÉM KRAJI

Trh práce v kraji, jeho okresech, ale i nižších územních jednotkách ovlivňuje kvalifikační a vzdělanostní struktura pracovní síly, schopnost dojíždět za prací, pracovní postavení cizinců a další. Na některé z uvedených charakteristik se zaměříme dále v této kapitole.

Míra ekonomické aktivity v Jihomoravském kraji byla v roce 2010 pod průměrem ČR, ale v krajském srovnání pátá nejvyšší (58,1 %). V posledních letech dochází k jejímu zvyšování, mezi roky 2008 a 2010 se zvýšila o 1,1 %. Míra zaměstnanosti je taktéž pod průměrem ČR a v rámci mezikrajského srovnání 7. nejvyšší (53,7 %). Důvodem je vyšší podíl ekonomicky neaktivních osob v populaci, JMK má vyšší podíl osob starších 65 let v populaci než je průměr České republiky a zároveň i nižší podíl ostatních ekonomicky neaktivních osob. (Portál Jihomoravského kraje, 2011)

7.1 Zaměstnanost v sektorech národního hospodářství v JMK

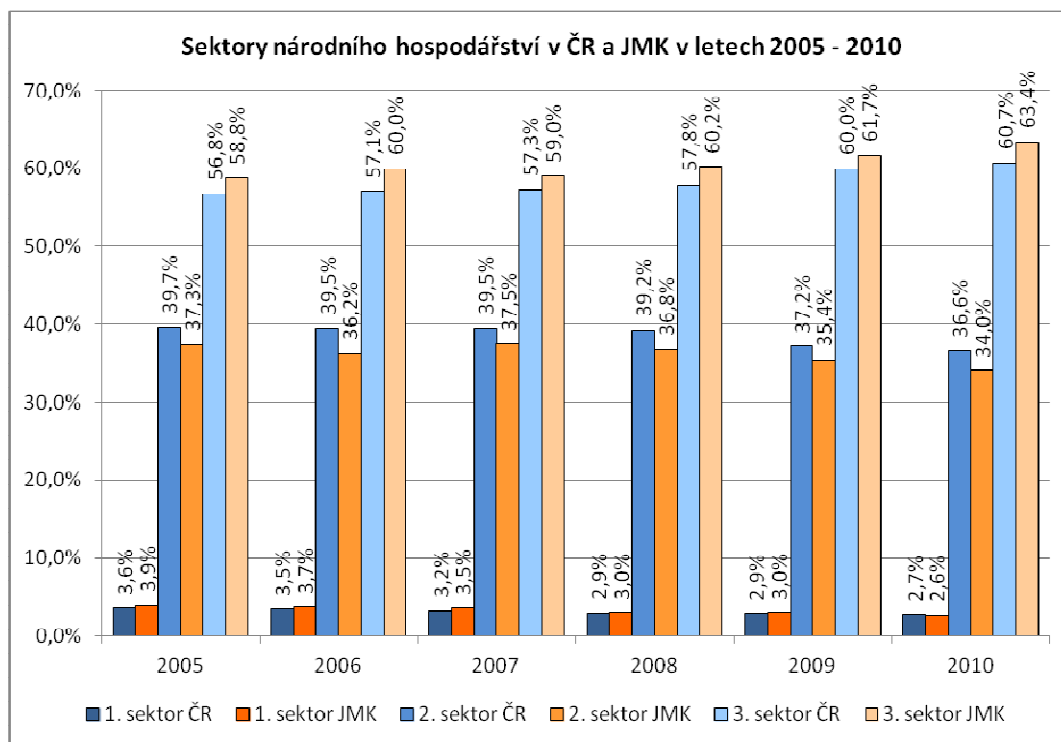
Pokud se zaměříme na strukturu zaměstnanosti v jednotlivých sektorech národního hospodářství, pak je kraj zaměřen více na primární a terciární sektor než je průměr ČR. Index specializace v následující tabulce se vypočte jako poměr relativního zastoupení i-tého odvětví na celkové zaměstnanosti v Jihomoravském kraji k relativnímu zastoupení tohoto odvětví na celkové zaměstnanosti v ČR. Zeleně jsou vyznačeny hodnoty vyšší než 1, v odstínech oranžové jsou hodnoty menší než 0,8. Kraj má proti průměru ČR více zaměstnaných v primárním sektoru. V sekundárním zaostává hlavně v těžbě, kde je republikový průměr ovlivněn hlavně Karlovarským, Moravskoslezským a Ústeckým krajem, a ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, kde je republikový průměr ovlivněn hlavně Ústeckým a Jihočeským krajem. V terciárním sektoru je kraj mírně nadprůměrem ČR s výjimkou peněžnictví a pojišťovnictví, kde je republikový průměr ovlivněn Hlavním městem Praha.

Tab. 3. Průměrná struktura zaměstnanosti v ČR a v JMK podle odvětví ekonomiky z let 2005 - 2010

Sektory a odvětví (CZ-NACE)	ČR		JMK		index specialiace
	tisíce	relativně	tisíce	relativně	
Celkem	4 045,9	100,0%	458,7	100,0%	1,00
1. sektor	126,4	3,1%	15,1	3,3%	1,05
Zemědělství, lesnictví a rybníkářství	126,4	3,1%	15,1	3,3%	1,05
2. sektor	2 860,7	70,7%	298,5	65,1%	0,92
Průmysl	1 297,7	32,1%	132,4	28,9%	0,90
<i>Těžba a dobývání</i>	41,6	1,0%	1,5	0,3%	0,32
<i>Zpracovatelský průmysl</i>	1 168,8	28,9%	123,1	26,8%	0,93
<i>Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu</i>	34,1	0,8%	2,3	0,5%	0,60
<i>Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi</i>	53,3	1,3%	5,5	1,2%	0,91
Stavebnictví	265,2	6,6%	33,7	7,4%	1,12
3. sektor	2 356,5	58,2%	277,5	60,5%	1,04
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	503,9	12,5%	64,4	14,0%	1,13
Doprava a skladování	269,0	6,6%	29,5	6,4%	0,97
Ubytování, stravování a pohostinství	123,9	3,1%	12,7	2,8%	0,90
Informační a komunikační činnosti	91,1	2,3%	11,6	2,5%	1,12
Peněžnictví a pojišťovnictví	70,1	1,7%	6,1	1,3%	0,77
Činnosti v oblasti nemovitostí	46,5	1,1%	5,3	1,2%	1,01
Profesní, vědecké a technické činnosti	145,5	3,6%	18,4	4,0%	1,12
Administrativní a podpůrné činnosti	145,2	3,6%	17,8	3,9%	1,08
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	295,7	7,3%	31,5	6,9%	0,94
Vzdělávání	294,6	7,3%	38,1	8,3%	1,14
Zdravotní a sociální péče	273,2	6,8%	30,2	6,6%	0,98
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	53,5	1,3%	6,3	1,4%	1,03
Ostatní činnosti	44,4	1,1%	5,7	1,2%	1,13

Zdroj: vypracováno z dat ČSÚ, Časové řady základních ukazatelů statistiky práce, 2012

Nejvýznamnějším odvětvím podle počtu zaměstnaných je zpracovatelský průmysl, který zaujímá přední místo ve všech krajích ČR. Ze zpracovatelského průmyslu pracuje 20 % zaměstnanců v odvětví výroby strojů a zařízení, 13 % ve výrobě potravinářských výrobků a dále 8 % ve výrobě kovových konstrukcí a výrobě počítačů, elektronických a optických přístrojů. Dalším významným odvětvím je velkoobchod, maloobchod a oprava motorových vozidel, kde docházelo v posledních letech k velkým výkyvům a meziroční index se střídavě kolísá mezi hodnotami 1,17 a 0,88. Dalšími odvětvími jsou Vzdelávání, Veřejná správa a obrana a povinné sociální zabezpečení, Zdravotní a sociální péče a nad 6 % hranici dosahuje ještě Doprava a skladování. Tabulka s údaji za jednotlivé roky a s meziročními indexy je uvedena v příloze P II.



Graf 6. Vývoj struktury zaměstnanosti v ČR a JMK v letech 2005 - 2010 podle hlavních sektorů ekonomiky

Zdroj: vypracováno z dat ČSÚ, 2012, Časové řady základních ukazatelů statistiky práce

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele z hlediska počtu pracovníků patří v Jihomoravském kraji především organizace z odvětví zdravotnictví, veřejné správy a školství, ale přes pravidelný úbytek počtu zaměstnanců také subjekty z odvětví dopravy a spojů. Často se jedná o subjekty působící pouze na území města Brna. Až do roku 2007 byly největším zaměstnavatelem v kraji České dráhy, a.s. (Portál Jihomoravského kraje, Průzkum zaměstnanosti k 31.12.2009)

Tab. 4. Přehled zaměstnavatelských subjektů v JMK, které k 31.12.2009 zaměstnávaly více než tisíc osob

Pořadí	Název organizace, sídlo	Odvětví (NACE)
1	Fakultní nemocnice Brno	Zdravotnictví
2	Krajské ředitelství policie JMK, Brno	Veřejná správa
3	Masarykova univerzita, Brno	Vzdělávání
4	Česká pošta, s.p., Praha	Doprava a skladování
5	Statutární město Brno	Veřejná správa
6	Vysoké učení technické v Brně	Vzdělávání
7	České dráhy, a.s., Praha	Doprava a skladování

8	Fakultní nemocnice u sv. Anny v Brně	Zdravotnictví
9	Dopravní podnik města Brna, a. s.	Doprava a skladování
10	IBM Global Services Delivery Center Czech Republic, s.r.o., Brno	Inform. a komunik. činnosti
11	Tyco Electronics Czech s.r.o., Kuřim	Elektrotech. průmysl
12	Finanční ředitelství v Brně	Veřejná správa
13	ABB s.r.o., Brno	Elektrotech. průmysl
14	Mendelova univerzita v Brně	Vzdělávání
15	AHOLD Czech Republic, a.s., Brno	Obchod
16	Tesco Stores ČR a.s., Praha	Obchod
17	Honeywell, s.r.o., Brno	Inform. a komunik. činnosti
18	Nemocnice Znojmo, p.o.	Zdravotnictví

Zdroj: Průzkum zaměstnanosti k 31.12.2009

Postavení pracujících v zaměstnání úzce souvisí s vysokou vzdělaností zaměstnanců. Jiho-moravský kraj vyniká v podílu odborných pracovníků na celkovém počtu zaměstnanců v regionu. V podílu v kategorii vědeckých a odborných duševních pracovníků zaujímá s hodnotou 12,2 % zaměstnanců druhé místo za hlavním městem a třetí místo (6,2 %) v kategorii zákonodárců, vedoucích a řídicích pracovníků (v ČR 10,7 % a 5,3 %). V posledních letech se v souvislosti se zvyšujícím se počtem studujících lidí hovoří o nedostatku kvalifikovaných řemeslníků v české populaci. V Jihomoravském kraji je podíl osob pracujících jako řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé nebo opraváři 17,3 % z celkového počtu zaměstnaných, což je méně než je tento podíl v ČR. (Portál Jihomoravského kraje, 2011) Ekonomická recese se projevila růstem počtu živnostníků na podílu soukromých podnikatelů a významném poklesu počtu firem s 50 až 249 zaměstnanci.

7.2 Průměrné mzdy zaměstnanců v JMK

V následující tabulce jsou průměrné mzdy zaměstnanců. Vyšší hrubou měsíční mzdu, než je průměr ČR, mají zaměstnanci pouze v Praze a Středočeském kraji, kde je však většina obyvatel zaměstnána v Praze. V Jihomoravském kraji je hrubá měsíční mzda obyvatel mírně podprůměrná (pouze z důvodů vysokých mezd v hlavním městě) a to ve všech hlavních třídách klasifikace zaměstnání. Opět se však jedná o ukazatel významně ovlivněný vysokými platy ve městě Brně, které je důležitým střediskem dojížděky do zaměstnání.

Tab. 5. Hrubá měsíční mzda v krajích podle klasifikace zaměstnání v roce 2010

	Hrubá měsíční mzda celkem	z toho mzda pracovníků podle hlavních tříd KZAM								
		vedoucí a řidičí	vědecký a odborní duševní	technici, zdravotníci a pedagogové	níže administrativní	provozní ve službách a obchodě	dělníci v zemědělství, lesnictví	kvalifikovaní dělníci, výrobcí	obsluha strojů a zařízení	pomocní, nekvalifikovaní
Hlavní město Praha	36 124	78 422	44 455	34 700	24 703	18 292	20 874	25 805	24 291	15 694
Středočeský kraj	27 001	55 563	33 501	30 333	21 852	16 462	18 041	24 121	22 744	15 447
Jihomoravský kraj	26 223	52 687	35 068	28 384	20 512	15 593	16 677	21 472	20 647	14 097
Plzeňský kraj	25 482	48 368	32 615	27 837	22 624	16 467	18 372	22 745	21 743	15 500
Liberecký kraj	25 089	48 475	32 302	28 092	20 580	16 950	16 195	22 821	21 428	14 631
Ústecký kraj	24 874	49 500	32 950	27 405	20 284	15 438	15 818	21 786	21 760	14 606
Moravskoslezský kraj	24 554	46 882	31 401	27 173	18 988	15 033	16 589	23 044	21 826	13 946
Olomoucký kraj	23 997	45 261	31 427	25 973	19 073	15 819	17 342	20 569	20 584	14 451
Královéhradecký kraj	23 950	48 072	30 650	26 974	19 876	16 638	18 425	20 662	20 166	14 893
Vysočina	23 944	45 193	30 482	26 877	19 523	15 341	18 986	21 451	20 268	14 733
Pardubický kraj	23 537	44 077	29 988	26 519	20 239	15 520	19 822	19 920	19 415	14 561
Jihočeský kraj	23 418	45 375	30 702	26 561	19 470	15 357	17 935	19 739	19 986	13 495
Zlínský kraj	23 219	43 570	31 041	25 755	18 685	14 564	16 087	20 452	20 281	13 802
Karlovarský kraj	22 498	39 407	29 509	26 699	19 946	17 272	14 450	20 853	20 053	14 890
Česká republika	26 881	55 550	36 192	29 148	21 352	16 300	17 773	22 043	21 263	14 526

Zdroj: ČSÚ, Trh práce v ČR 1993 – 2010

7.3 Dojížd'ka za prací v JMK

Zaměstnanost v území je významně ovlivněna dojížd'kou obyvatelstva za prací. Dojížd'kou za prací se rozumí pohyb obyvatelstva do zaměstnání mimo administrativní hranici obce trvalého bydliště. Ta je podmíněna nestejným prostorovým rozmístěním ekonomicky aktivních obyvatel na straně jedné a pracovní příležitostí na straně druhé. Jedná se regionální proces, který má významný podíl na formování prostorových vazeb v sídelním systému, a který má v ČR významnou intenzitu. (Fišer, 2012) Podle výsledků SLDB (2001) byl podíl zaměstnaných osob vyjíždějících z obce 37,8 %.

Tab. 6. Zaměstnaní, vyjíždějící a dojíždějící za prací a obsazená pracovní místa v okresech JMK v roce 2001

Okres	Zaměstnaní	Vyjíždějící z okresu	Dojíždějící do okresu	Dojížd'kové saldo	Obsazená pracovní místa
Blansko	49 326	9 293	3 261	-6 032	43 294
Brno-město	176 719	13 352	65 127	51 775	228 494
Brno-venkov	73 037	32 986	12 745	-20 241	52 796
Břeclav	56 595	10 441	2 985	-7 456	49 139
Hodonín	68 507	8 974	2 959	-6 015	62 492
Vyškov	39 536	9 890	2 993	-6 897	32 639
Znojmo	49 570	7 618	1 631	-5 987	43 583
Jihomoravský kraj	513 290	92 554	91 701	-853	512 437

Zdroj: Fišer, 2012

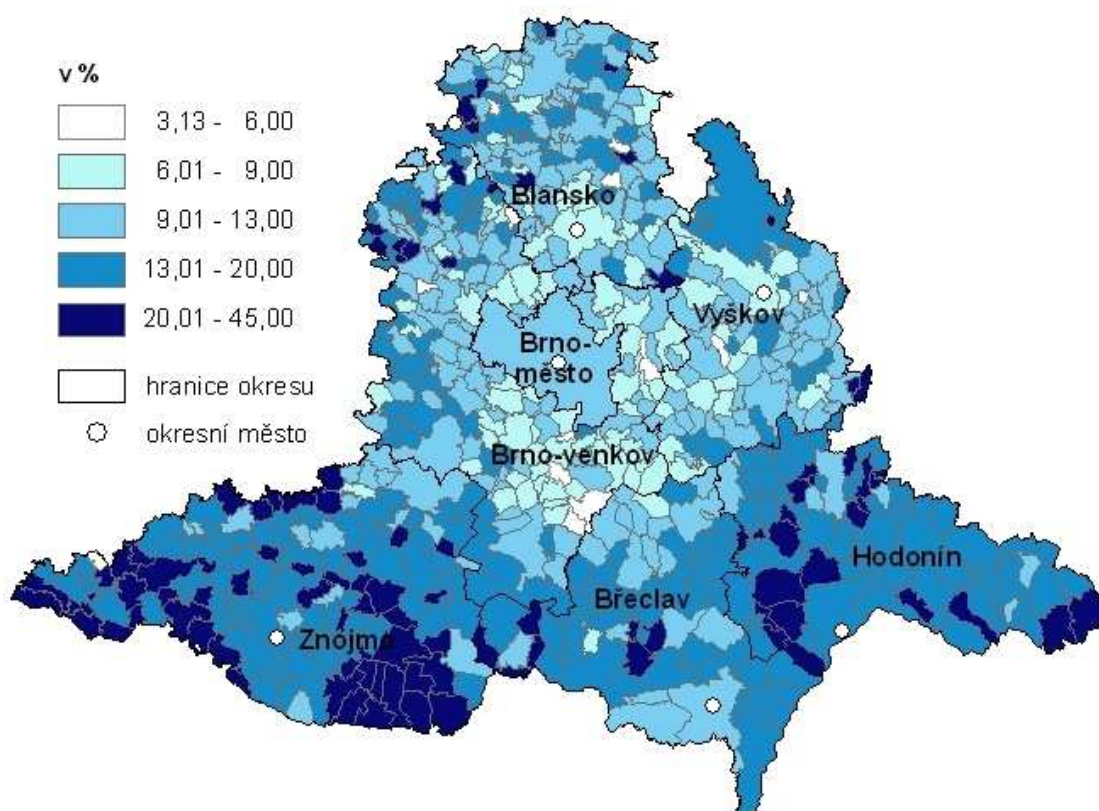
Zastoupení jednotlivých druhů vyjížděky za prací bylo podle SLDB (2001) u jednotlivých okresů kraje dost rozdílné. U okresu Brno-město se nevyskytovala vyjížděka do jiné obce okresu, jelikož je okres tvořen jedinou obcí. Z toho plynou vysoké podíly ostatních druhů vyjížděk. Podíl **vnitrookresní vyjížděky** se v roce 2001 snížil (proti roku 1991) ve všech okresech. Nejvyšší podíl (73,9 %) byl v okrese Hodonín, následoval okres Znojmo (68,7 %) a okres Blansko (65,4 %), nejnižší podíl (31,2 %) byl v okrese Brno-venkov. Podíl **vyjížděky do jiného okresu kraje** se s výjimkou Brna-města zvýšil u všech okresů kraje. Nejvyšší podíl byl zaznamenán v okrese Brno-venkov (63,9 %), následoval okres Brno-město (59,4 %) a okres Vyškov (39,1 %), kde se projevila vysoká spádovost Brna. Nejnižší podíl byl u okresu Hodonín (10,3 %). Podíly **vyjížděky do jiného kraje** vzrostly u všech okresů. Největší růst (o 9,4 %) byl zaznamenán u okresu Brno-město, ve kterém na tento typ vyjížděky připadala více než třetina vyjíždějících za prací (34,0 %). Druhým v pořadí byl okres Hodonín (14,2 %), kde se jednalo o vyjížděku za prací do Zlínského kraje (především z regionu Veselí nad Moravou na Uherskohradištsko). Nejnižší podíl vykazoval okres Brno-venkov (4,2 %). Co se týče **vyjížděky za prací do zahraničí**, tak nejvyšší podíl byl evidován v okrese Brno-město (6,6 %). Nejvyšší nárůst byl zaznamenán v okrese Znojmo (nárůst z 1,3 % na 2,7 %) a výrazný nárůst byl i v okrese Břeclav (z 1,5 % na 2,4 %). (Fišer, 2012)

Dojížděka do Brna byla v roce 2001 nejvyšší z obcí okresu Brno venkov, a to 29 213 osob, což je ale o 2,4 tis. osob méně než v roce 1991. Dále následovaly okresy Vyškov (6,9 tis.), Břeclav (6,0 tis.), Blansko (4,9 tis.), Znojmo (2,8 tis.) a Hodonín (2,0 tis.). Nárůst dojížděky do Brna zaznamenaly s výjimkou Vyškova všechny okresy, nejvíce okres Blansko (nárůst o 1,2 tis. dojíždějících, tj. o 31,8 %). Vysoký nárůst dojíždějících byl i z okresu Žďár nad Sázavou a Třebíč z Kraje Vysočina. Ze Žďárska dojíždělo do Brna dokonce více osob než z okresu Hodonín. (Fišer, 2012) Celkově počet dojíždějících do Brna vzrostl o více než 12 tisíc a jejich podíl na pracovních místech v Brně překročil hranici 30%, přitom počet pracovních míst v Brně zůstal prakticky zachován. Na nárůstu dojížděky se podílela rozhodující měrou dojížděka z větších vzdáleností v rámci ČR a dojížděka ze zahraničí. Příčinou poklesu dojížděky z nejbližšího zázemí Brna bylo vytvoření pracovních míst v obcích nedaleko Brna. Předpokladem je, že v Brně a jeho bezprostředním zázemí bylo vytvořeno dostatečné množství pracovních míst, ale o místa s větší fyzickou náročností či o místa s horším

finančním ohodnocením nebyl ze strany zde bydlícího obyvatelstva zájem a tato místa jsou obsazována dojíždějícími z větší vzdálenosti, případně cizinci. (Fišer, 2012)

7.4 Nezaměstnanost v JMK

Nezaměstnanost v Jihomoravském kraji je dlouhodobě nad průměrem České republiky a pohybuje se na 4. – 6. nejhorším místě. Od počátku transformace v 90. letech je v kraji také více uchazečů na jedno volné pracovní místo, než je republikový průměr. Kraj se stále potýká se strukturální nezaměstnaností a s vysokou mírou nezaměstnanosti v některých regionech především v jižních příhraničních okresech Znojmo, Břeclav (s výjimkou ORP Hustopeče), Hodonín a SO ORP Boskovice. V jihovýchodní části okresu Znojmo jsou oblasti s nejvyšší mírou nezaměstnanosti zároveň oblastmi s nejnižším indexem stáří. Předpokladem je, že v těchto oblastech žije početná skupina obyvatel Romské národnosti, u které můžeme pozorovat vysokou míru nezaměstnanosti i vysoký počet dětí do 14 let.



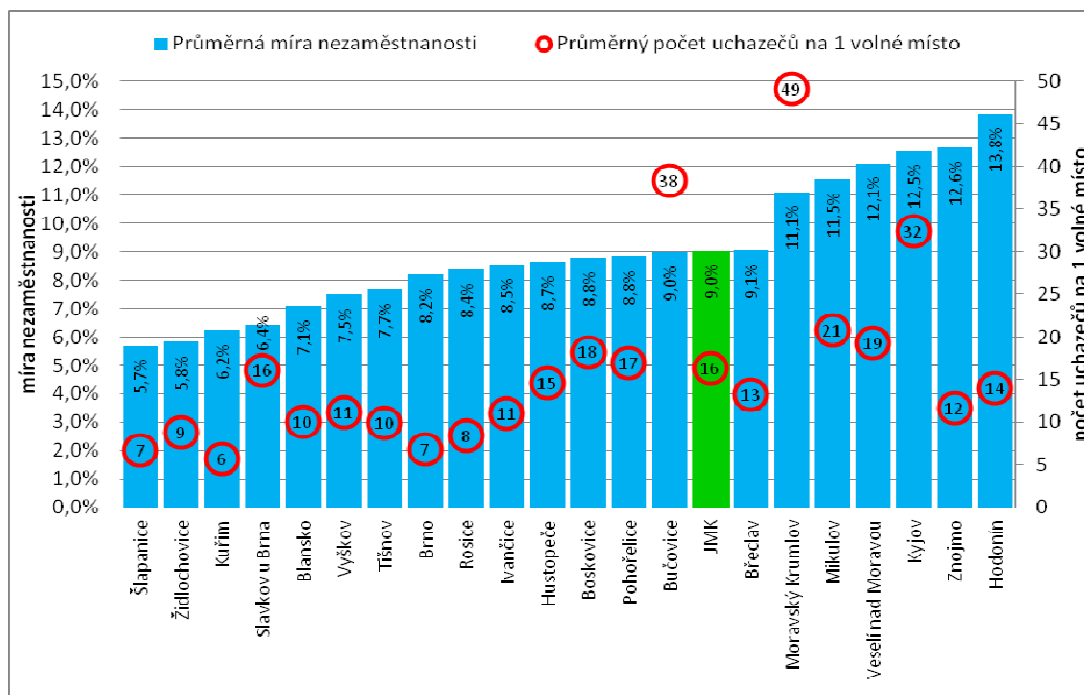
Obr. 6. Míra registrované nezaměstnanosti podle obcí v JMK k 31. 12. 2010

Zdroj: http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/mapy_kartogramy

Na výše uvedeném katodiagramu míry nezaměstnanosti můžeme pozorovat také silnou dominanci Brna a jeho suburbálních oblastí, kde je naopak míra nezaměstnanosti velmi nízká. Jsou zde zřetelné i oblasti s dobrou dopravní dostupností Brna, např. obce podél dálnice D1 v okrese Vyškov, obce ve SO ORP Židlochovice, Kuřim a Šlapanice.

Vícerozměrná regresní analýza za pomoci metody postupného přidávání prediktorů v programovém prostředí IBM SPSS Statistics 19 ukázala, že nezaměstnanost se zvyšuje se zvyšující se vzdáleností od krajského města Brna, která vysvětluje v daném modelu 63 % variability míry nezaměstnanosti. Vícerozměrná regresní analýza za pomoci metody postupného přidávání prediktorů ukázala, že nezaměstnanost se zvyšuje se zvyšující se vzdáleností od správního střediska ORP, která vysvětluje v daném modelu 37 % variability míry nezaměstnanosti. Analýza reziduí ukázala kvalitu modelu díky jejich normálnímu rozdělení.

Ve sledovaném období 2005 – 2010 ve všech ORP míra nezaměstnanosti nejprve klesá až do roku 2008, kdy dosahuje svého minima, následně prudce roste a v roce 2010 dosahuje v některých ORP více než dvojnásobných hodnot proti roku 2008. Na jednotlivých ORP můžeme pozorovat prostorovou diverzifikaci míry nezaměstnanosti. Nejnižší průměrnou míru nezaměstnanosti má ORP Šlapanice (5,7 %), ORP Židlochovice (5,82 %), ORP Kuřim (6,22 %) a ORP Slavkov u Brna (6,43 %). Dlouhodobě nejvyšší míra nezaměstnanosti je v ORP Hodonín, kde průměrná míra nezaměstnanosti dosahuje 13,84 % a ve sledovaném období neklesla pod 10 %. Na druhém místě je ORP Znojmo s průměrnou hodnotou 12,63 %, následuje ORP Kyjov s 12,53 % a Veselí nad Moravou s 12,1 %. Nad průměrem kraje (9,03 %) je ještě ORP Mikulov (11,53 %), ORP Moravský Krumlov (11,11 %) a ORP Břeclav (9,05 %).



Graf 7. Průměrná míra nezaměstnanosti a průměrný počet uchazečů na 1 pracovní místo v ORP z let 2005 – 2010

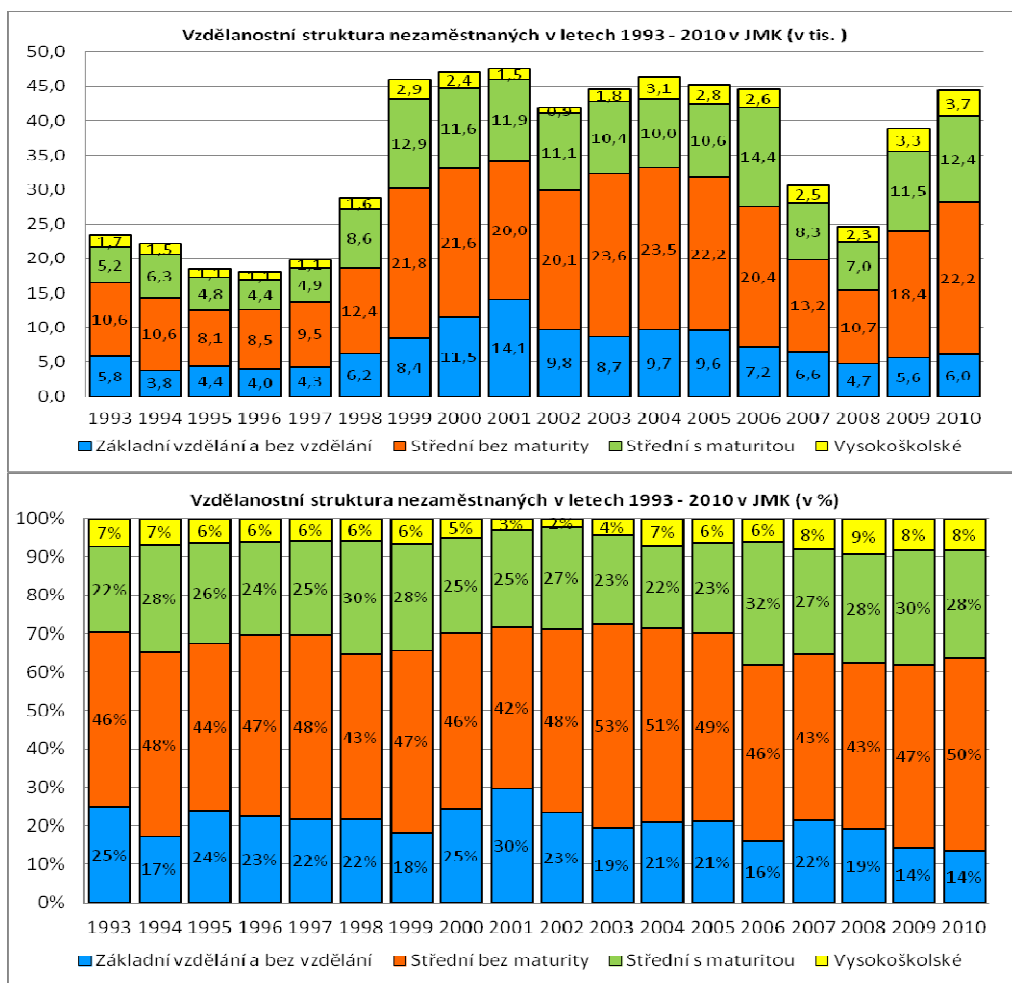
Zdroj: vytvořeno z dat dostupných na Integrovaném portálu MPSV, 2012

V Národním strategickém referenčním rámci (2007) jsou na území kraje vymezeny dva hospodářsky slabé regiony, a to okres Znojmo a okres Hodonín. Tyto regiony jsou i v míře nezaměstnanosti na čelní pozici v rámci kraje. NSRR dále vymezuje dva regiony s vysoce nadprůměrnou nezaměstnaností ORP Bučovice a ORP Mikulov. V ORP Bučovice sice není tak vysoká míra nezaměstnanosti, ale je zde vysoký průměrný počet uchazečů na 1 volné místo. Tento počet se dramaticky zvýšil v souvislosti s hospodářskou recesí. V roce 2008 bylo na 1 místo v průměru 5 uchazečů, zatímco v roce 2010 je to 87 uchazečů. V okrese Břeclav je míra nezaměstnanosti silně diverzifikovaná. Nejhorší situace je v ORP Mikulov, naopak v ORP Hustopeče jsou oba ukazatele nižší než je krajský průměr. Přechodná podpora byla přiznána na základě usnesení vlády č. 829 z roku 2006 i okresu Vyškov, ve kterém jsou ale oba ukazatele pod krajským průměrem.

7.4.1 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání zůstává v Jihomoravském kraji v posledních letech v podstatě stabilní. Největší skupinu tvoří dlouhodobě nezaměstnaní se středním vzděláním bez maturity, druhou největší skupinu tvoří uchazeči se středním vzděláním

s maturitou a následují uchazeči s dokončeným či nedokončeným základním vzděláním. Nejmenší je tradičně kategorie uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním, ale v této kategorii byl po roce 2006 zaznamenán nárůst z původních 5,9 % na 9,2 % v roce 2008. Nyní se tento podíl zase postupně snižuje. Na následujícím grafu můžeme pozorovat, jak se od roku 1993 měnil počet nezaměstnaných a jejich vzdělanostní složení. V 90. letech byl počet nezaměstnaných nejnižší v historii samostatné ČR, v roce 1999 dochází k masivnímu nárůstu, který se výrazněji snížil až v letech 2007 a 2008, s příchodem ekonomické recese však dochází opět k růstu.



Graf 8. Vzdělanostní struktura nezaměstnaných v letech 1993 – 2010 v JMK

Zdroj: vypracováno z dat ČSÚ, Trh práce v ČR 1993 – 2010

Z hlediska struktury uchazečů o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti je problémem vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných (více než 12 měsíců) hlavně v okresech Hodonín, ale i Blansko a Brno – město. Problémem je také umístění osob nad 50 let, nekvalifi-

kovaných, zdravotně postižených a absolventů škol a mladistvých. Tyto skupiny se mnohdy vzájemně prolínají a většina „problémových“ uchazečů tak náleží k více skupinám současně. Např. více než polovina z počtu dlouhodobě nezaměstnaných je navíc v evidenci úřadu práce déle než dva roky, přibližně třetina těchto osob již přesáhla věk 50 let a třetina má pouze základní vzdělání.

7.4.2 Absolventi

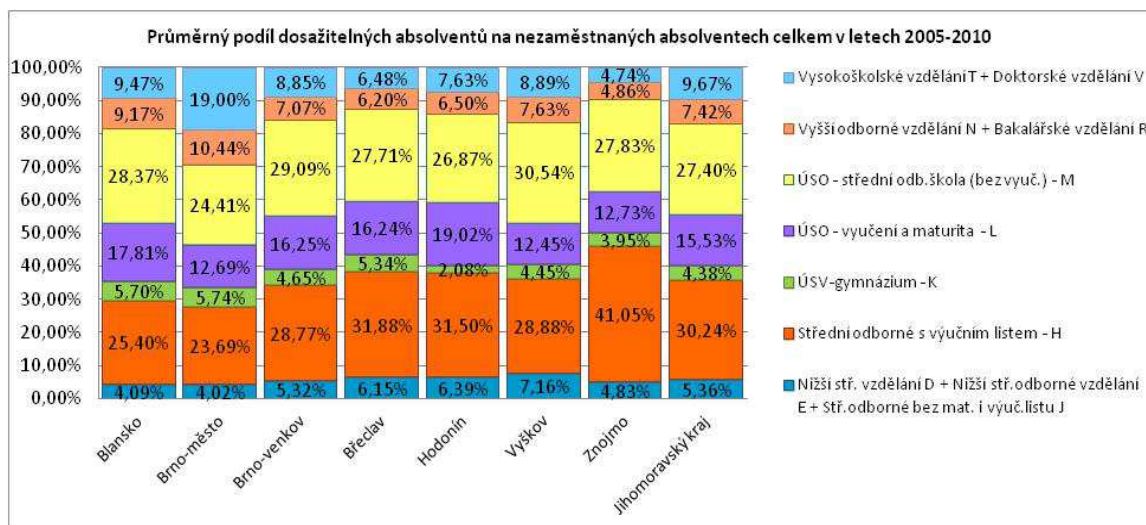
Dále se zaměříme na skupinu nezaměstnaných absolventů škol, jelikož právě tito budou ovlivňovat nabídku pracovní síly nejdéle ze všech rizikových skupin. Problémem je často nesprávná volba střední školy či odchod dospívajícího ze střední školy aniž by ji dokončil. Mladí lidé tak zůstávají na trhu práce pouze se základním vzděláním a bez praxe, takže zaměstnání hledají velmi těžce, neboť postrádají veškeré pracovní návyky. Jsou také obtížně zařazováni do rekvalifikací a do samostatného života mohou vstupovat s pocitem vlastního neúspěchu a selhání. Tato riziková skupina není na trhu práce až tak početná jako ostatní skupiny, nicméně se s ní obtížně pracuje a její zařazení do pracovního procesu bývá velmi problematické. Vyřešením nebo alespoň zmírněním jejich složité situace hned na počátku, můžeme snížit pravděpodobnost jejich opakovaného návratu mezi nezaměstnané a zároveň je motivovat k dalšímu rozvoji jejich potenciálu.

Čerství absolventi škol, tedy osoby, kterým od ukončení docházky do škol všech stupňů ještě neuplynuly dva roky, mají specifické postavení na trhu práce. Mladí lidé bez praxe bývají považováni za méně hodnotnou pracovní sílu, do níž se musí nejprve investovat jak časově, tak finančně. Teprve pokud je kvalifikované volné pracovní síly nedostatek, zaměřují se zaměstnavatelé i na absolventy škol bez praxe s pozitivním konstatováním, že absolventi jsou flexibilnější a adaptabilnější pracovní silou.

Do roku 2007 se v Jihomoravském kraji snižoval počet nezaměstnaných absolventů, a také podíl absolventů na celkovém počtu uchazečů dosáhl minima (6,6 %). Na zaměstnávání čerstvých absolventů škol měla velmi negativní dopad hospodářská recese. V roce 2008 a 2009 došlo k nárůstu počtu i podílu nezaměstnaných absolventů, avšak v průběhu roku 2010 se vývoj opět obrátil a došlo k mírnému poklesu počtu nezaměstnaných absolventů, což se projevilo i na meziročním poklesu jejich podílu (o 0,5 %). K tomuto poklesu však došlo v souvislosti s výraznějším nárůstem celkového počtu uchazečů o zaměstnání (meziročně o 5,2 %). (Průzkum zaměstnanosti, 2010)

Dlouhodobým trendem ve vývoji počtu nezaměstnaných absolventů a mladistvých osob je, že během prvního čtvrtletí jejich počet klesá a tzv. „absolventské minimum“ je dosaženo v dubnu (naopak maximum v září). Tento trend byl v roce 2010, na rozdíl od roku 2009, v podstatě potvrzen. Meziročně došlo k mírnému poklesu uchazečů této skupiny o zaměstnání o 1,8 % a ke snížení jejich podílu na celkovém počtu uchazečů (na 6,7 %). Tato hodnota však byla stejně jako v předchozím roce 5. nejvyšší ze všech krajů a vyšší než průměr ČR (6,3 %). (Průzkum zaměstnanosti, 2010)

V následujícím grafu jsou průměrné podíly dosažitelných absolventů jednotlivých stupňů vzdělání na nezaměstnaných absolventech celkem z let 2005 – 2010 v jednotlivých okresech. V okrese Brno – město můžeme pozorovat velký podíl (téměř 1/3) vysokoškolsky vzdělaných (kategorie N, R, T a V) nezaměstnaných absolventů. Právě tato skupina ovlivňuje i celkový krajský průměr. Naopak zaostávající okresy jako je Znojmo, Hodonín a Břeclav mají největší podíl vyučených nezaměstnaných absolventů a pouze minimum s gymnaziálním či vysokoškolským vzděláním.



Graf 9. Průměrný podíl dosažitelných absolventů na nezaměstnaných absolventech celkem podle dosaženého vzdělání a okresu v letech 2005-2010

Zdroj: Vytvořeno z dat dostupných na Integrovaném portálu MPSV, 2012

V Jihomoravském kraji, ale i v celé ČR a ve všech vyspělých zeních Evropy se jako problém jeví nedostatečná vazba mezi strukturou a zaměřením jednotlivých vzdělávacích soustav a mezi budoucími kvalifikačními potřebami zaměstnavatelů, což je hlavní důvod špatné uplatnitelnosti absolventů na trhu práce. Mezi poptávkou zaměstnavatelů a nabídkou na

trhu práce v území jsou významné rozdíly. Zatímco hlavním cílem podnikatele je dosáhnout zisk za pomoci co nejnižších nákladů, tak naproti tomu vláda a regionální samosprávy mají snahu zajistit pro pracovní sílu ve svém území, co možná nejlepší kvalifikaci tak, aby její uplatnitelnost a celková flexibilita nebyla odvislá od zaměstnání u jediného konkrétního zaměstnavatele. (Fišer, 2012) Trh práce nedokáže vstřebat vysoký počet absolventů VŠ a SŠ s maturitou, což je způsobeno vysokou vzdělaností obyvatelstva na jedné straně, na straně druhé však i nekompatibilitou s nabízenými pracovními místy, což se projevuje při umísťování absolventů na trhu. Investice v kraji jsou totiž realizovány bez hlubší provázanosti na skladbu místních pracovních míst (tradičně silná role průmyslu na pracovním trhu X investice především v oblasti služeb). Zároveň tento stav nepředstavuje důsledek současné hospodářské krize, ale jde o dlouhodobý problém kraje. Tento problém se vyskytuje především v okresech s nejnižší nezaměstnaností a zároveň nejvyšší vzdělanostní strukturou, tj. v okresech Brno – město, Brno – venkov a Vyškov. Do budoucna bude s poklesem počtu dětí a tedy i absolventů vstupujících na trh práce růst potřeba po koordinaci nabídky vzdělávání a trhu práce. (Portál Jihomoravského kraje, 2011)

Ačkoliv dnešní studenti oddalují prodlužujícím se studiem vstup na trh práce, pro kraj jsou ve výsledku přínosem. Vzdělanost se zvyšuje v celorepublikové populaci, na trh práce přicházejí vzdělanější lidé a současně odcházejí méně vzdělané starší generace. Kvalita pracovní síly se v tomto ohledu zvyšuje, zároveň se také rozvíjejí obory s nároky na vysoce kvalifikovanou pracovní sílu (ICT technologie apod.). Stále však existuje poptávka také po méně kvalifikovaných zaměstnancích a hlavně osob s výučním listem, jejichž počet v populaci klesá. Tento trend je však společný všem vyspělým zemím a méně kvalifikované pozice jsou pak obsazovány především cizinci. (Portál Jihomoravského kraje, 2011)

8 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI UPLATŇOVANÉ V JMK

Při přidělování finančních prostředků na APZ pro rozpočty jednotlivých úřadů práce na rok 2010 vycházelo MPSV z ukazatelů charakterizujících trh práce, tj. z počtu uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP, míry nezaměstnanosti, počtu uchazečů o zaměstnání do 25 let, nad 50 let, počtu zdravotně postižených osob v evidenci ÚP, počtu uchazečů o zaměstnání na jedno VPM a počtu dlouhodobě nezaměstnaných. Nejvíce prostředků na APZ je směřováno do regionů s nejhorsí bilancí těchto ukazatelů. Z celkového objemu finančních prostředků úřadů práce na APZ (včetně prostředků ESF) bylo v Jihomoravském kraji použito 12,3 %, což je třetí nejvyšší objem mezi kraji ČR. Před Jihomoravským krajem je jen Ústecký kraj (14,6 %) a Moravskoslezský kraj (13,8 %). Rekvalifikace využívaly všechny úřady práce a i zde zaujímá Jihomoravský kraj s 11,4 % třetí místo – po Moravskoslezském (19,6 %) a Ústeckém kraji (13,4%). VPP jako nástroj APZ byly v roce 2010 nejvíce využívány v Ústeckém kraji (16,3 % prostředků ÚP čerpaných ze SR na VPP), v Jihomoravském (12,4 %) a Moravskoslezském kraji (12,1 %). Tomu odpovídá i počet vytvořených míst a umístěných uchazečů o zaměstnání v těchto regionech (Viz příloha P IV). Celkové výdaje na VPP ze SR a ESF se v roce 2010 zvýšily, ale podíl těchto výdajů na celkových výdajích ÚP na APZ poklesl na 28,7 % (v roce 2009 představoval 35,5 %). Nejvyšší podíl vyčerpaných finančních prostředků na SÚPM byl taktéž v Moravskoslezském (16,7 %), Ústeckém (14,0 %) a Jihomoravském kraji (12,5 %), viz příloha IV. (Integrovaný portál MPSV, Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010)

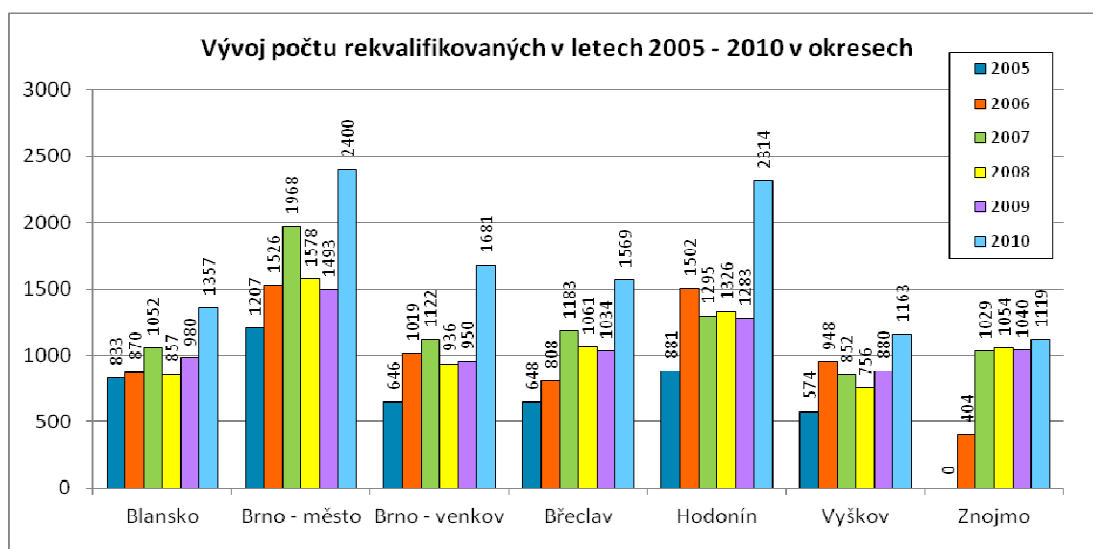
V Jihomoravském kraji je v realizaci aktuálně 453 projektů financovaných z ESF. (ESF, 2012) V roce 2011 bylo realizováno devět regionálních individuálních projektů, zpracovaných a administrovaných referátem projektů EU na Krajské pobočce Úřadu práce České republiky v Brně, tři národní individuální projekty a dále projekt „Vzdělávejte se pro růst!“ který navazuje na jemu předcházející projekt „Vzdělávejte se“. (Integrovaný portál MPSV, Roční zpráva - Jihomoravský kraj 2011)

8.1 Rekvalifikace

Do rekvalifikačních kurzů jsou nejčastěji zařazováni uchazeči se středoškolským vzděláním, kteří si doplňují nebo rozšiřují své znalosti a dovednosti. Rekvalifikováni jsou však

v podstatě všechny vzdělanostní skupiny uchazečů, včetně uchazečů se základním vzděláním, pro které rekvalifikace znamená získání alespoň nějakého profesního vzdělání. Možnosti zaměstnaneckých rekvalifikací a rekvalifikací pro zájemce o zaměstnání jsou však stále využívány jen v minimální míře. (Integrovaný portál MPSV, Roční zpráva - Jihomoravský kraj 2011)

Zaměření rekvalifikačních kurzů je v jednotlivých okresech Jihomoravského kraje podobné. Dlouhodobě převládají kurzy zaměřené na zlepšování počítačové gramotnosti (přibližně třetina rekvalifikovaných), dále následují kurzy z oblasti účetnictví a daňové evidence, administrativní práce a základy podnikání. Časté jsou také kurzy v oblasti pečovatelsví, manikúry a masáže, z profesí výrobní sféry pak kurzy svařování, obsluhy CNC strojů, obsluhy motorových vozidel a vysokozdvizných vozíků. Nově se projevuje zvýšený zájem o kurzy pracovníků v sociálních službách. (Integrovaný portál MPSV, Roční zpráva - Jihomoravský kraj 2011)



Graf 10. Vývoj počtu rekvalifikovaných v letech 2005 – 2010 v okresech

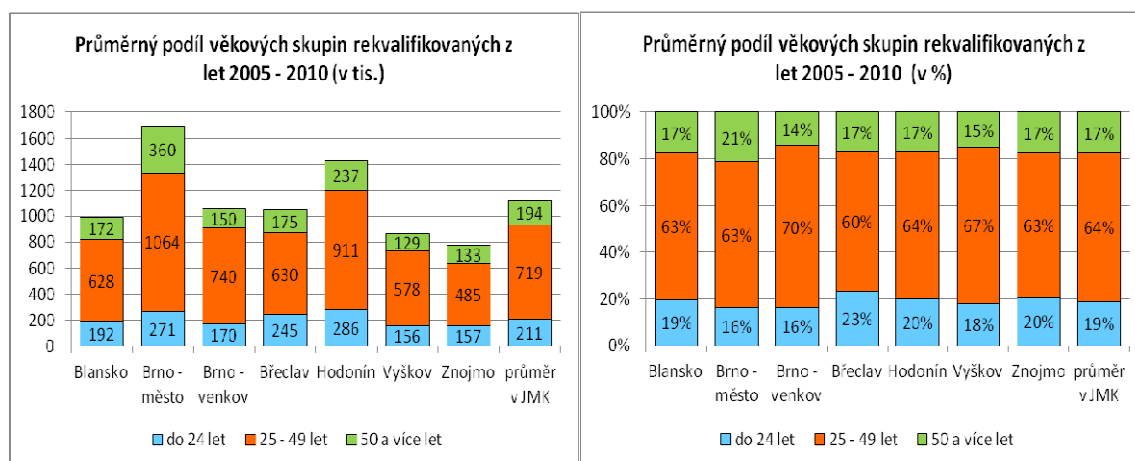
Zdroj: vytvořeno z dat dostupných na Portálu MPSV, 2012

Vývoj počtu rekvalifikovaných osob je téměř ve všech okresech stejný. Od roku 2005 do roku 2007 můžeme pozorovat nárůst, po kterém následuje v letech 2008 a 2009 výrazný pokles počtu rekvalifikovaných. Předpokladem je, že s dopadem hospodářské recese se snížil i objem finančních prostředků určených na rekvalifikace. V roce 2010 ale dochází k opětovnému růstu, především v okresech Brno – město, Brno – venkov a Hodonín.

V okrese Znojmo se začalo s rekvalifikacemi až v roce 2006 a od roku 2007 je počet rekvalifikovaných v daném roce bez výraznějších změn.

8.1.1 Věk rekvalifikovaných

Nejpočetnější věkovou skupinu (v průměru 64%) mezi rekvalifikovanými tvořili ve sledovaném období lidé ve věku 25 – 49 let. Následuje kategorie do 24 let a nejméně početná je kategorie 50 a více let. V jednotlivých okresech nezaznamenáváme dramatické rozdíly. V okrese Brno – město je vysoký podíl rekvalifikovaných v nejstarší kategorii a v okrese Brno – venkov je největší podíl rekvalifikovaných v 25 – 49 letech ze všech okresů JMK. Oba tyto okresy mají v nejmladší kategorii nízké zastoupení, protože mezi nezaměstnanými absolventy je vyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných, takže tito již spadají většinou do vyšší věkové kategorie. Oproti tomu v okrese Břeclav je vyšší podíl nejmladší věkové kategorie, jelikož je zde i vyšší podíl nezaměstnaných absolventů se středoškolským a nižším vzděláním.



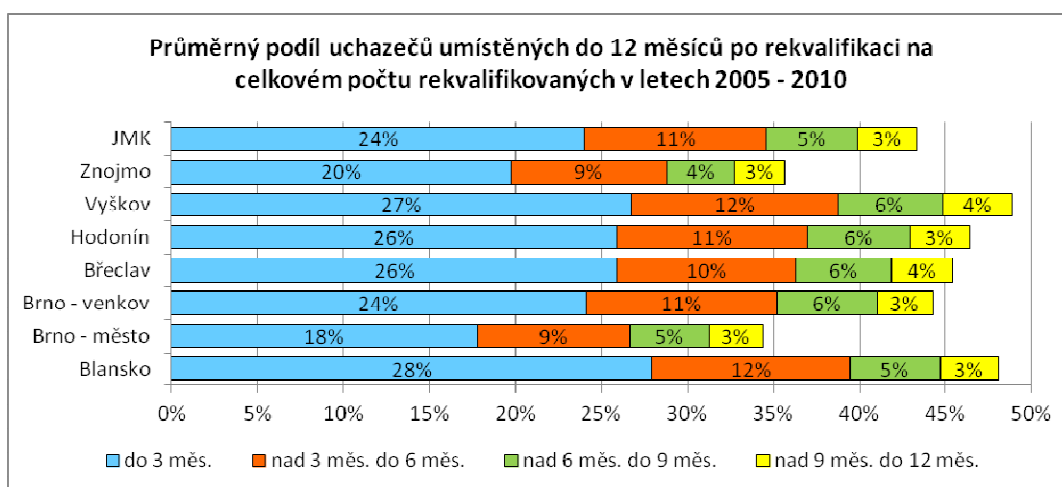
Graf 11. Průměrný podíl věkových skupin rekvalifikovaných z let 2005 – 2010 za okresy

Zdroj: vytvořeno z dat Portálu MPSV, 2012

8.1.2 Uplatnitelnost po rekvalifikaci

O přínosu rekvalifikací vypovídá i úspěšnost rekvalifikovaných při hledání zaměstnání. V následujícím grafu můžeme pozorovat, že do jednoho roku po rekvalifikaci najde zaměstnání jen necelá polovina (v průměru JMK 43 %) rekvalifikovaných. Přibližně čtvrtině rekvalifikovaných se to podaří do 3 měsíců od skončení rekvalifikace a s delším časovým odstupem od rekvalifikace se zároveň snižuje úspěšnost umístění do zaměstnání. Nejú-

spěšnější jsou rekvalifikovaní z okresu Vyškov, kde si po ukončení rekvalifikace najde zaměstnání 49 % rekvalifikovaných. Na druhém místě je okres Blansko, kde je průměrná úspěšnost 48 % a kde je zároveň nejvyšší úspěšnost do 3 měsíců od skončení rekvalifikace. V okrese Brno – město, kde je největší počet rekvalifikovaných (1695 osob), je zároveň nejnižší úspěšnost při hledání zaměstnání (v průměru 34 % rekvalifikovaných si najde zaměstnání do jednoho roku po rekvalifikaci). Proti tomu v okrese Hodonín, kde je druhý největší průměrný počet rekvalifikovaných (1434 osob), je třetí největší úspěšnost při hledání zaměstnání.



Graf 12. Umístění do 12 měsíců po rekvalifikaci z let 2005 – 2010

Zdroj: vytvořeno z dat dostupných na Integrovaném portálu MPSV, 2012

V okrese Brno – město získali pracovní uplatnění v roce 2010 nejsnadněji absolventi rekvalifikačních kurzů obsluha CNC strojů (73,3 % z celkového počtu absolventů kuru), skladník (63,9 %), obsluha elektrovozíku a motovezíku (54,3 %) a pracovník v sociálních službách (53,9 %). Velice dobrou umístitelnost vykazují i rekvalifikace z odvětví služeb (holičské a kadeřnické práce, cukrářské a pekařské práce, krejčovské práce). Počet zařazených uchazečů v těchto oborech sice není příliš vysoký, ale jejich uplatnění na trhu práce je dobré. Více než 50 % umístitelnost mají i absolventi rekvalifikací zaměřených na oblast účetnictví, které patří k nejčtenějším specifickým rekvalifikacím. (Integrovaný portál MPSV, Zpráva o situaci na Trhu práce v okrese Brno-město v roce 2010)

9 NÁVRHOVÁ ČÁST: OPATŘENÍ KE SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V JIHMORAVSKÉM KRAJI.

Jihomoravský kraj v současnosti jako jeden z mála krajů v ČR uplatňuje spíše strategickou regionální politiku před regionální politikou pojišťovací, tj. růst konkurenceschopnosti centra, které by následně měla zajistit dostatečný růst i pro periferní části kraje, je upřednostňován před snižováním meziregionálních rozdílů v kraji. Tento v českém prostředí poměrně odvážný přístup představuje příležitost pro reálný růst významu Brna a postupně i dalších částí kraje. V důsledku toho ale dochází k posilování regionálních rozdílů i intervencemi ze strany veřejné správy. (Portál Jihomoravského kraje, 2011)

Jak již bylo řečeno, v Jihomoravském kraji je poměrně vysoká a rostoucí regionální diferenciace mezi Brnem, resp. širší brněnskou aglomerací, a ostatními částmi kraje. Největší koncentrace problémů se obecně týká regionů Znojemska, Vranovska, Hodonínska a Boskovicka, a to vždy včetně centra daného regionu. Každý z těchto regionů se vyznačuje odlišnými problémy. Zmíněná diskontinuita existuje nejen z hlediska hodnocení jednotlivých faktorů sociálně-ekonomického rozvoje, ale i z hlediska institucionálního. Obě části kraje totiž zjevně tvoří i odlišná institucionální a informační prostředí. V důsledku toho je nejen socioekonomická situace, ale i pohled na význam jednotlivých rozvojových faktorů v současnosti a na budoucnost kraje v těchto dvou částech kraje výrazně odlišný. V „brněnském“ prostředí jsou přítomny progresivní aktivity a rovněž pohled na situaci kraje ze strany místní subjektů pozitivnější. Naopak v periferních částech kraje vedle reálných problémů existuje i odlišné, převážně tradiční sociokulturní a informační prostředí. (Portál Jihomoravského kraje, 2011) Podpora zaměstnanosti prostřednictvím veřejných dotací na tvorbu nových pracovních míst, by měla být orientována především na okrajové regiony, kde je nutné i zajištění užší návaznosti aktivní politiky zaměstnanosti na investiční pobídky a přímou podporu malých a středních podniků. Pokud jde o dlouhodobou podporu kvalitativního rozvoje lidských zdrojů, zejména prostřednictvím podpory vzdělávání obyvatelstva, jeví se jako nejefektivnější cesta posilování pozitivních územních anomálií v kvalitaci pracovních sil, v kombinaci se selektivní podporou řešení negativních anomálií. (Portál Jihomoravského kraje, 2009)

V rámci Strategie rozvoje lidských zdrojů (2006) byla v Jihomoravském kraji formulována následující **vize**: Kvalifikovaný, adaptabilní a konkurenceschopný lidský kapitál na otevře-

ném a efektivním trhu práce, zaručující rovné příležitosti pro všechny, využívající potenciál Brna jako druhého nejvýznamnějšího vzdělanostního a inovačního centra v ČR.

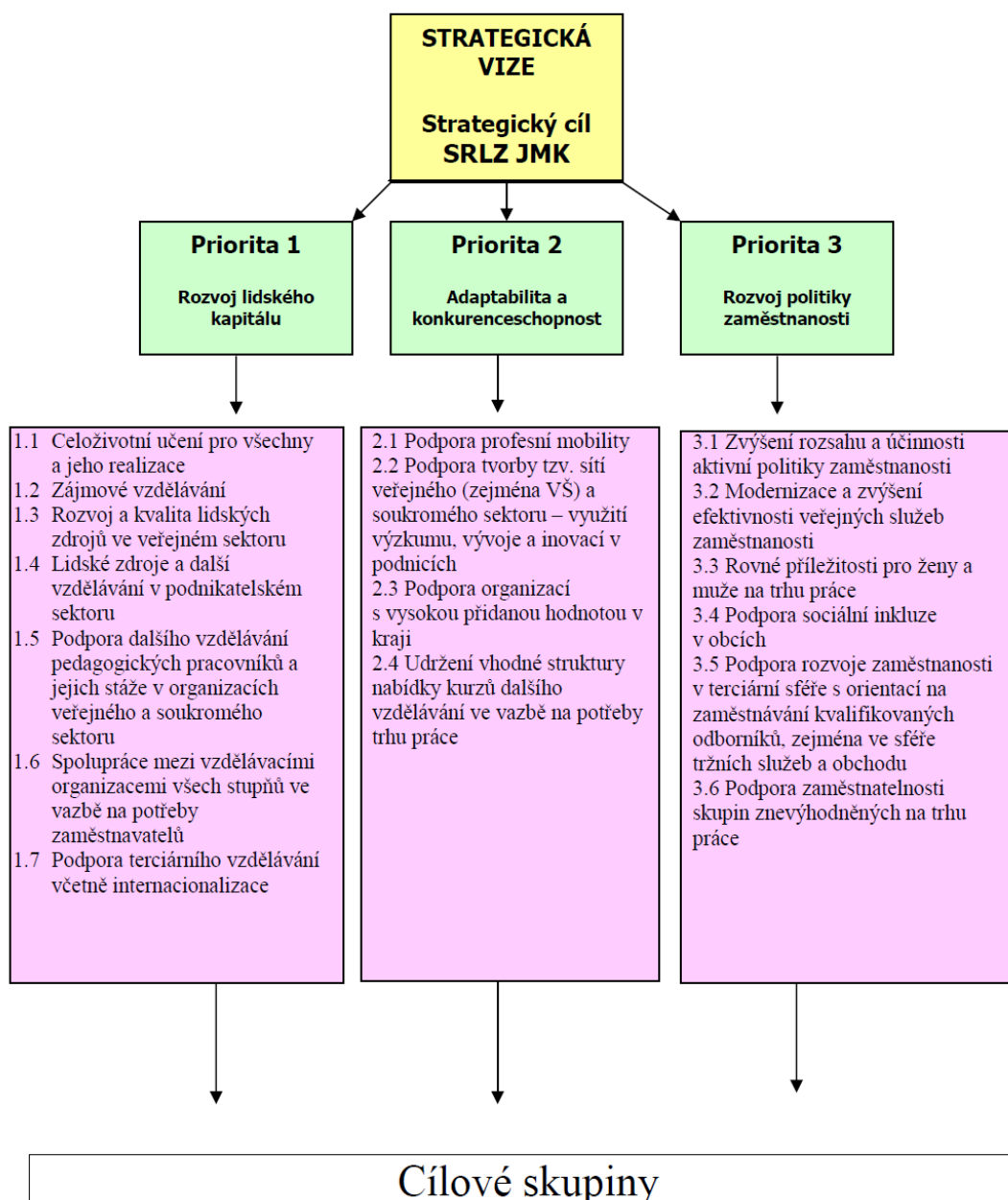
Z této vize vychází strategický **cíl**: Zvyšování zaměstnanosti a celkového hospodářského růstu kraje prostřednictvím rozvoje efektivního trhu práce, založeného:

- na kvalifikovaném, flexibilním a konkurenceschopném lidském kapitálu generovaném vzdělanostním a inovačním potenciálem JMK,
- na adaptabilitě a konkurenceschopnosti lidských zdrojů v JMK,
- na účinné politice zaměstnanosti včetně důsledného prosazování rovných příležitostí a integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva,
- a to při respektování a podpoře principů udržitelného rozvoje

Strategický cíl se v duchu revidované Lisabonské strategie dělí na následující **priority** (dílní cíle):

1. Rozvoj lidského kapitálu
2. Adaptabilita a konkurenceschopnost
3. Rozvoj politiky zaměstnanosti

Tyto priority se člení na následující opatření:



Obr. 7. Grafické znázornění Strategie rozvoje lidských zdrojů v JMK

Zdroj: Krátkodobý realizační plán Strategie rozvoje lidských zdrojů Jihomoravského kraje
2010 – 2011

9.1 Pakt zaměstnanosti

Jedním ze způsobů, jak řešit situaci na trhu práce je Pakt zaměstnanosti, který je znám především v zahraničí a v ČR funguje v Moravskoslezském kraji. V Jihomoravském kraji je

sice situace poněkud odlišná, ale přesto by bylo možné i zde využít některé z postupů, které se osvědčily v Moravskoslezském kraji.

9.1.1 Moravskoslezský pakt zaměstnanosti

Moravskoslezský pakt zaměstnanosti (dále jen MSPakt) je strategické partnerství desítek podnikatelských subjektů, škol a dalších institucí v Moravskoslezském kraji, které postupně vznikalo v průběhu roku 2010 a bylo završeno oficiálním podpisem dokumentu o uzavření paktu 24. února 2011 v Ostravě mezi Moravskoslezským krajem, Sdružením pro rozvoj Moravskoslezského kraje, Krajskou hospodářskou komorou MSK a Regionální radou Regionu soudržnosti Moravskoslezsko. MSPakt si klade za cíl významně přispět ke změně dlouhé roky trvající nepříznivé situace na zdejším trhu práce. Jeho nástrojem pro uskutečnění změn je Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti. Nositelem Moravskoslezského paktu zaměstnanosti je Sdružení pro rozvoj Moravskoslezského kraje. (Moravskoslezský pakt zaměstnanosti, 2012)

Priority moravskoslezského paktu zaměstnanosti

1. Více a lepších pracovních míst
2. Technická a řemeslná excelence
3. Kvalitní služby
4. Podnikavost a kreativita
5. Zaměstnanost pro všechny (kdo chtějí)

K realizaci těchto priorit je připraven Integrovaný program rozvoje zaměstnanosti. V současné době program obsahuje 10 integrovaných projektů: Regionální observatoř trhu práce a konkurenceschopnosti, Krajská síť kariérového poradenství, Talent Pool, Brána k technické kariéře, KOMPAS – kompetence a stáže, Služby s úsměvem, Gate Open, Podnikavý region, Labour Pool, 10 pro život. Tyto projekty chce MSPakt nastartovat v letech 2011 a 2012. Souběžně bude chystat další integrované projekty, které se zaměří na podporu zaměstnanosti v našem kraji. (Moravskoslezský pakt zaměstnanosti, 2012)

9.1.2 Jihomoravský pakt zaměstnanosti

Jihomoravský pakt zaměstnanosti bude strategickým partnerstvím podnikatelských subjektů, škol a dalších institucí a bude vycházet z aktualizace strategické vize Strategie rozvoje Jihomoravského kraje 2020 a Strategie rozvoje lidských zdrojů v JMK. Na jeho tvorbě, podpisu či plnění se budou podílet Rada pro rozvoj lidských zdrojů JMK, Krajský úřad Jihomoravského kraje, Asociace nestátních neziskových organizací JMK, Krajská hospodářská komora Jižní Moravy, Jihomoravské inovační centrum, Jihomoravské centrum pro mezinárodní mobilitu, Centrum pro transfer technologií MU, Inkubátor VUT, CEITEC, Úřad práce, subjekty zaměstnavatelského sektoru, odborové organizace a jiné subjekty.

Priority paktu zaměstnanosti JMK by vycházely z výše uvedených dokumentů a dále je rozvíjely. Hlavní zastřešující prioritou by stejně jako v Moravskoslezském kraji byla prioritou Více lepších pracovních míst.

1. Více lepších pracovních míst - projekty podporující komplexní vzdělávání a přípravu kvalifikovaných zaměstnanců a projekty na tvorbu nových pracovních míst; větší pružnost v pracovních vztazích; zajišťování optimálních pracovních podmínek, motivačních výdělků a podmínek pro profesní rozvoj zaměstnanců; zlepšování dostupnosti a kvality služeb pro zaměstnance uvolňované z firem.
2. Rozvoj lidského kapitálu – podpora dalšího rozvoje vysokého školství včetně úzké spolupráce s organizacemi a zaměstnavateli v Jihomoravském kraji; zvyšování rozsahu investic do lidského kapitálu jak na úrovni kraje, tak na úrovni zaměstnavatelů a zaměstnanců; rozšiřování nabídky a zkvalitňování vzdělávacích a výcvikových programů pro znevýhodněné skupiny na trhu práce včetně specifických opatření na minimalizaci důsledků ekonomické krize, zejména pro osoby s nízkou kvalifikací.
3. Adaptabilita a konkurenceschopnost – podporování profesní mobility; zvyšování konkurenceschopnosti firem pomocí prohlubování spolupráce v oblasti inovací (např. klastry využívající výsledky výzkumu); podporování inovačních forem organizace práce; zjednodušení podmínek pro podnikání investorů budujících dlouhodobě udržitelné podnikání.
4. Politika zaměstnanosti – zvýšení spolupráce mezi zainteresovanými subjekty v oblasti tvorby aktivních politik zaměstnanosti; podporování pracovní flexibility; odstraňování veškerých forem diskriminace na trhu práce, lepší zaměření programů na

znevýhodněné skupiny; podporování opatření směřujících k harmonizaci rodinného a pracovního života; odstraňování neodůvodnitelných rozdílů na trhu práce v jednotlivých regionech kraje formou vhodné propagace těchto regionů pro investorské projekty.

5. Kvalitní a odpovídající nabídka služeb – podporování zaměstnanosti v sektoru služeb; podporování rozvoje služeb pro turisty, ale i špičkových zdravotních a sociálních služeb; rozvíjení jazykových, počítačových, manažerských a dalších dovedností současného i potenciálního personálu.

9.2 Projekt Využijte svůj potenciál!

V rámci priority „Politika zaměstnanosti“ můžeme vytvořit následující projekt, který se zabývá problematikou zaměstnatelnosti mladých lidí do 25 let věku s nízkou kvalifikací. Z provedených analýz vyplývá, že jen mezi dlouhodobě nezaměstnanými absolventy v průměru 37,2 % nemá maturitní vzdělání. V některých okresech je situace ještě horší, např. v okrese Břeclav je to 38,3 %, v okrese Hodonín 42 % a v okrese Znojmo dokonce 44,6 % dlouhodobě nezaměstnaných absolventů. Mladí lidé s nízkou kvalifikací jsou tak již na začátku své pracovní kariéry ohroženi negativními důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti, jako je ztráta sebevědomí, finanční problémy, „lichvářské“ půjčky, drobné krádeže, práce „na černo“, alkoholismus a další. Z těchto problémů se člověk dostává jen stěží a je vysoká pravděpodobnost, že tento člověk nezíská pracovní návyky a stane se závislým na sociálních dávkách. Pokud se však mladému člověku podaří včas prohloubit kvalifikaci, získat praxi a najít vhodné zaměstnání, je šance, že se dokáže na trhu práce uplatnit.

9.2.1 Identifikace a popis projektu

Název projektu: Využijte svůj potenciál!

Číslo a název operačního programu: CZ.1.04, OP Lidské zdroje a zaměstnanost

Číslo a název prioritní osy: 4.2a, Aktivní politika trhu práce (Konvergence)

Číslo a název oblasti podpory: 4.2a.1, Posílení aktivních politik zaměstnanosti

Stručný obsah projektu: Tento projekt je určen uchazečům o zaměstnání evidovaným na Úřadu práce ČR v Jihomoravském kraji, kteří vyžadují zvýšenou individuální péči při poradenství ke zprostředkování zaměstnání. Je určen uchazečům o zaměstnání do 25 let věku

s nižším než maturitním vzděláním. Cílem projektu je prostřednictvím poskytnuté podpory získání nových dovedností, motivování k dalšímu vzdělávání a zvýšení šance uplatnitelnosti na pracovním trhu. Úkolem projektu je připravit pro uchazeče na sebe navazující aktivity, které je budou motivovat k zapojení se na trhu práce. Tyto aktivity zároveň povedou k rozvoji jejich kompetencí a získání pracovních návyků. K dosažení tohoto cíle je třeba zvýšit jejich zaměstnatelnost využitím motivačních a poradenských aktivit s vhodně zvoleným rekvalifikačním kurzem. Z tohoto důvodu je pro účastníky připraven ucelený program aktivit s důrazem kladeným na individuální přístup. Zároveň budou v rámci projektu cíleně vyhledávána vhodná volná pracovní místa a projednány možnosti úpravy požadavků pracovních míst na straně zaměstnavatele, což významně přispěje k nalezení a udržení pracovního místa. Projekt bude realizován dodavatelskou firmou na základě výběrového řízení.

Charakteristika hlavních cílů projektu: Cílem projektu je prostřednictvím poskytnuté podpory získání nových dovedností, motivování k dalšímu vzdělávání a zvýšení šance uplatnitelnosti na pracovním trhu. Smyslem projektu je připravit pro uchazeče na sebe navazující aktivity, které je budou motivovat k zapojení se na trhu práce. Tyto aktivity zároveň povedou k rozvoji jejich kompetencí a získání pracovních návyků.

Cílová skupina: Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání evidované v Jihomoravském kraji, kteří mají méně než 25 let a dosáhli nižšího než maturitního vzdělání. Tito lidé se řadí mezi ohrožené skupiny na trhu práce, ale včasnou pomocí lze jejich nepříznivou situaci změnit. Pokud získají představu o svých přednostech a dispozicích, je předpoklad, že jejich výběr a absolvování rekvalifikace bude úspěšnější. V souvislosti s rekvalifikací, kde si osvojí nové dovednosti, a následnou praxí, díky níž získají základní pracovní návyky, se jejich šance na uplatnění zvýší. Lze taky předpokládat, že pokud se budou snažit změnit svoji nepříznivou situaci ještě v mladém věku, sníží se tím riziko následné dlouhodobé nezaměstnanosti a s ní spojených sociálních i osobních problémů.

Zdůvodnění potřebnosti projektu: V rámci Jihomoravského kraje je problémem zaměstnávání osob s nedostatečným vzděláním či praxí. V Jihomoravském kraji má v průměru 17% nezaměstnaných jen základní vzdělání (či bez vzdělání) a 47 % nezaměstnaných má střední školu bez maturity. Příčinou je často špatná volba střední školy a předčasný odchod ze studia. Tito lidé jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. Zvýšením jejich kvalifikace se jejich šance uplatnění na pracovním trhu rapidně zvýší. Absolventi s nižším než

maturitním vzděláním jsou kromě výše uvedeného při hledání zaměstnání znevýhodněni často nedostatečnými pracovními návyky a absencí praxe. Projekt se proto skládá z několika na sebe navazujících částí, a to: individuální poradenství a bilanční diagnostika, rozšíření kvalifikace (v rekvalifikačním kurzu) a následná praxe u zaměstnavatele.

Popis možných rizik ohrožujících realizaci projektu: Jako rizikové faktory se jeví: genderové faktory, faktory etnicity na trhu práce, ale i dosavadní nepravidelný denní režim účastníků, slabé pracovní návyky a nízká motivace účastníků, či nevelká ochota zaměstnavatelů přijímat nové zaměstnance.

Inovativnost projektu: Projekt se snaží o komplexní pomoc a podporu cílové skupině, od poradenství, pohovoru s psychologem, profesní a bilanční diagnostiky, přes rekvalifikaci a praxi až po vytvoření nového pracovního místa. Po absolvování tohoto komplexního programu, budou mít účastníci nejen zvýšenou kvalifikaci a sebevědomí, ale i základní pracovní návyky v kolektivu a vyšší možnost uplatnění na trhu práce.

9.2.2 Klíčové aktivity

1. Příprava realizace

- Zpracování zadávací dokumentace projektu
- Vyhlášení veřejné zakázky na výběr dodavatele v souladu s pravidly ESF a zákonem č.137/2006 Sb., o veřejných zakázkách
- Realizace výběrového řízení na dodavatele VZ
- Podpis smlouvy s dodavatelem projektu.

2. Publicita projektu

- Distribuce letáků a plakátů na pobočky úřadu práce v Jihomoravském kraji, ale i zaměstnavatelům
- Vytvoření webové stránky o projektu kde budou základní informace o cíli, cílové skupině, délce trvání, aktivitách a aktualitách projektu a budou zde umístěny i průběžné monitorovací zprávy.

3. Zahájení projektu

- Zajištění prostor a materiálů pro výuku

- Zajištění lektorů a ostatních členů realizačního týmu

4. Výběr účastníků projektu:

- Informační schůzky s potenciálními účastníky
- Výběr uchazečů, u nichž je předpoklad úspěšného absolvování celého projektu a kteří mají zájem uplatnit se na trhu práce.

5. Vstupní kurz

- Seznámení uchazečů s konkrétní náplní projektu, právy a povinnostmi uchazečů, možnostmi a výhodami projektu
- Podpis dohody o účasti v projektu
- Školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- Poskytnutí základních informací o zák. č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a Zákoníku práce
- Osvojení si orientace na trhu práce a možností vyhledávání zaměstnání
- Zjištění osobních profesních předpokladů

6. Poradensko-motivační činnosti pro účastníky projektu

- Skupinový poradenský program
- Individuální poradenství pro každého účastníka při volbě rekvalifikace a následného zaměstnání
- Profesní bilanční diagnostika
- Zvýšení sebevědomí účastníků

7. Rekvalifikační kurzy

Rekvalifikační kurzy k získání odbornosti a kurzy k získání oprávnění k výkonu činnosti, dle individuální poptávky na úradech práce v Jihomoravském kraji.

8. Monitoring trhu práce

- Informování zaměstnavatelů o možnostech rekvalifikace uchazečů podle jejich potřeb a o možnostech mzdových příspěvků na společensky účelná pracovní místa.

Další výraznou položkou 1 516 000 Kč jsou náklady na nákup služeb, tj. především poradenství a rekvalifikace. Tato částka byla po analýze nákladů obdobných projektů stanovena kvalifikovaným odhadem 7 500 Kč na účastníka, tj. $7\,500 \cdot 200 = 1\,500\,000$ Kč. Zbýlých 16 000 Kč tvoří náklady na publikace a školící materiály.

Osobní náklady na mzdy realizačního týmu byly vypočteny na 431 200 Kč, metodika výpočtu je uvedena v projektové žádosti v příloze P V. Výše měsíční mzdy byla stanovena dle manuálu Obvyklé mzdy/platy pro Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.

Zdroje financování:

	Náklady projektu (v Kč)	Procenta z celkových nákladů
Celkové výdaje projektu:	3 747 200,-	
- způsobilé výdaje	3 747 200,-	100 %
- neinvestiční výdaje	3 747 200,-	100 %
Celková dotace	3 747 200,-	
- Příspěvek ze strukturálních fondů	3 185 120,-	85 %
- Příspěvek ze státního rozpočtu	562 080,-	15 %

9.2.5 Indikátory

Počet podpořených osob celkem: 200 osob

Počet úspěšných absolventů kurzů celkem: 170 osob, tj. 85% celkového počtu účastníků

Počet nově vytvořených pracovních míst celkem: 60 míst, tj. 35 % úspěšných absolventů projektu.

Hodnoty všech indikátorů byly stanoveny po analýze srovnatelných projektů a konzultaci s projektovou manažerkou Ing. Marcelou Kubíčkovou.

9.2.6 Publicita projektu

Všechny doklady spojené s projektem (smlouvy, objednávky, výzvy, dohody apod.) ponechají identifikaci a loga OP LZZ, ESF a EU. Spolu s názvem projektu: "Využijte svůj potenciál!", propagací log, symbolů a informačních letáků bude uváděno, že se jedná o projekt, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem prostřednictvím OP LZZ a státním rozpočtem České republiky.

Všechny propagační materiály, letáky a dokumenty týkající se projektu ponесou identifikaci a loga OP LZZ, ESF a EU.

V místě sídla firmy, na pracovištích, v kanceláři projektu, místnostech, v nichž bude probíhat akce v rámci projektu OP LZZ (semináře, školení,..) budou na důstojných místech umístěna loga a symboly OP LZZ a ESF, státní vlajka České republiky, vlajka EU.

Budou vytvořeny webové stránky se základními informacemi o projektu, které budou pravidelně (alespoň jednou měsíčně) doplňovány zprávami o aktuálním průběhu projektu. Projekt bude stručně prezentován na webových stránkách www.esfcr.cz

9.2.7 Využitelnost projektu v novém programovacím období 2014 – 2020

Vzhledem k navrženým operačním programům pro programovací období 2014 – 2020, by projekt spadal pod OP Zaměstnanost a vzdělávání. Tento OP se bude mimo jiné soustřeďovat na komplexní rozvoj lidských zdrojů, podporovat lepší propojení vzdělávání a trhu práce či koordinovat opatření v oblasti sociální inkluze a boje s chudobou, což napomůže odstranění nebezpečného přenášení chudoby a exkluze z generace na generaci. Projekt tedy bude přispívat k naplňování cílů tohoto OP, které jsou blíže popsány v podkapitole Politika zaměstnanosti EU v období 2014 – 2020. Pokud se novými analýzami neprokáže výraznější změna ve skladbě nezaměstnaných, bude projekt využitelný i v novém období.

ZÁVĚR

Jihomoravský kraj patří k regionům s výrazným ekonomickým potenciálem. V posledních letech roste počet podnikatelských subjektů v oblasti počítačové technologie, telekomunikací, vývoje softwaru a ostatních hi-tech oborů. Kraj výrazně podporuje rozvoj technologických a biotechnologických inkubátorů určených pro začínající firmy.

Jihomoravský kraj je specifický svou diverzifikovaností. Brno vykazuje velmi podobné charakteristiky hlavnímu městu a Jihomoravský kraj se díky tomu dostává v ekonomických či sociodemografických žebříčcích krajů na přední místa. Rozdíly v socioekonomickém postavení mezi metropolí kraje a periferními obcemi v jižním pohraničí jsou však podstatné. Venkovské obce či regiony charakteristické nepříznivou dopravní polohou vykazují horší strukturu obyvatelstva, např. vyšší index stáří či nižší podíl osob s vysokoškolským vzděláním. Pro tyto obce je ve srovnání s obcemi v zázemí měst a v lepší dopravní poloze typická také relativně nižší vyjížděka obyvatelstva za prací (patrně jde právě o důsledek špatné dopravní polohy) a vyšší míra nezaměstnanosti. (Toušek, Seidenglanz, 2005) Pro obyvatele je, vlivem procesu suburbanizace, nejtatraktivnější okres Brno – venkov, ze stejného důvodu však migračně ztrácí okres Brno – město. Nejnižší hodnoty PP a MP jsou dle očekávání v okrese Hodonín, kde je také vysoký index stáří. V tomto ukazateli kraj v roce 2010 zaujímal třetí místo za Prahou a Zlínským krajem. V kraji je druhý nejvyšší podíl vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva, hned za hlavním městem. Rostoucí vzdělanost je dána nejen kvalitním systémem vysokých škol, ale i migrací, kde nová „satelitní městečka“ výrazně zlepšují vzdělanostní strukturu obcí.

Jihomoravský kraj vyniká v podílu odborných pracovníků na celkovém počtu zaměstnanců v regionu. Avšak nezaměstnanost a také počet uchazečů na jedno volné pracovní místo je v Jihomoravském kraji dlouhodobě nad průměrem České republiky. Kraj se stále potýká se strukturální nezaměstnaností a s vysokou mírou nezaměstnanosti především v jižních příhraničních okresech Znojmo, Břeclav (s výjimkou ORP Hustopeče), Hodonín a SO ORP Boskovice. Naopak v Brně, jeho suburbálních oblastech a v oblastech s dobrou dopravní dostupností Brna je míra nezaměstnanosti velmi nízká. Ve sledovaném období 2005 – 2010 ve všech ORP míra nezaměstnanosti nejprve klesá až do roku 2008, kdy dosahuje svého minima, následně prudce roste a v roce 2010 dosahuje v některých ORP více než dvojnásobných hodnot proti roku 2008.

Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání zůstává v Jihomoravském kraji v posledních letech v podstatě stabilní. Největší skupinu tvoří dlouhodobě nezaměstnaní se středním vzděláním bez maturity, druhou největší skupinu tvoří uchazeči se středním vzděláním s maturitou, následují uchazeči s dokončeným či nedokončeným základním vzděláním a nejmenší je tradičně kategorie uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním. V Jihomoravském kraji se, stejně jako v celé ČR a ve všech vyspělých zemích Evropy, stále potýkají s nedostatečnou vazbou mezi strukturou a zaměřením vzdělávání a mezi budoucími kvalifikačními potřebami zaměstnavatelů, což je hlavní důvod špatné uplatnitelnosti absolventů na trhu práce. V okrese Brno – město můžeme pozorovat velký podíl (téměř 1/3) vysokoškolsky vzdělaných nezaměstnaných absolventů, což ovlivňuje i celkový krajský průměr, naopak zaostávající okresy jako je Znojmo, Hodonín a Břeclav mají největší podíl nezaměstnaných absolventů s výučním listem. Problémem je také umístění osob nad 50 let, dlouhodobě nezaměstnaných, nekvalifikovaných, zdravotně postižených a absolventů škol a mladistvých. Tyto skupiny se mnohdy vzájemně prolínají a většina „problémových“ uchazečů tak náleží k více skupinám současně. Např. více než polovina z počtu dlouhodobě nezaměstnaných je navíc v evidenci úřadu práce déle než dva roky, přibližně třetina těchto osob již přesáhla věk 50 let a třetina má pouze základní vzdělání.

Z celkového objemu finančních prostředků úřadů práce na APZ (včetně prostředků ESF) bylo v roce 2010 v Jihomoravském kraji použito 12,3 %, což je třetí nejvyšší objem mezi kraji ČR, za Ústeckým (14,6 %) a Moravskoslezským krajem (13,8 %). Finance na rekvalifikace využívaly všechny úřady práce a i zde zaujímá kraj třetí místo a ve využívání VPP obsadil Jihomoravský kraj druhou příčku. V Jihomoravském kraji je v realizaci aktuálně 453 projektů financovaných z ESF. V roce 2011 bylo realizováno devět regionálních individuálních projektů, tři národní individuální projekty a dále projekt „Vzdělávejte se pro růst!“.

Do rekvalifikačních kurzů jsou nejčastěji zařazováni uchazeči se středoškolským vzděláním, kteří si doplňují nebo rozšiřují své znalosti a dovednosti, ale rekvalifikováni jsou v podstatě všechny vzdělanostní skupiny uchazečů, včetně uchazečů se základním vzděláním, pro které rekvalifikace znamená získání alespoň nějakého profesního vzdělání. Možnosti zaměstnaneckých rekvalifikací a rekvalifikací pro zájemce o zaměstnání jsou stále využívány jen v minimální míře. Nejpočetnější věkovou skupinu (v průměru 64%) mezi rekvalifikovanými tvořili ve sledovaném období lidé ve věku 25 – 49 let. Následuje kate-

gorie do 24 let a nejméně početná je kategorie 50 a více let. Do jednoho roku po rekvalifikaci najde zaměstnání jen necelá polovina (v průměru JMK 43 %) rekvalifikovaných, z toho přibližně čtvrtině rekvalifikovaných se to podaří do 3 měsíců od skončení rekvalifikace. Nejlépe umístitelní jsou rekvalifikovaní z okresu Vyškov (49 % najde práci do 1 roku), na druhém místě je okres Blansko (48 %). V okrese Brno – město, kde je největší počet rekvalifikovaných, mají zároveň nejnižší úspěšnost při hledání zaměstnání (v průměru 34 % najde práci do 1 roku).

Jihomoravský kraj jako jeden z mála krajů v ČR v současnosti uplatňuje spíše strategickou regionální politiku před regionální politikou pojišťovací. Tento v českém prostředí poměrně odvážný přístup představuje příležitost pro reálný růst významu Brna a postupně i dalších částí kraje. V důsledku toho ale dochází k posilování regionálních rozdílů. Jedním ze způsobů, jak řešit situaci na trhu práce je Pakt zaměstnanosti, který je znám a používán spíše v zahraničí, ale momentálně funguje např. v Moravskoslezském kraji. V rámci návrhu paktu zaměstnanosti jsem stanovila 5 priorit: Více lepších pracovních míst, Rozvoj lidského kapitálu, Adaptabilita a konkurenceschopnost, Politika zaměstnanosti a Kvalitní a odpovídající nabídka služeb. V rámci priority „Politika zaměstnanosti“ jsem vytvořila projekt, který se zabývá problematikou zaměstnatelnosti mladých lidí do 25 let věku s nízkou kvalifikací.

Domnívám, že cíl práce stanovený v úvodu jsem splnila. Ve své práci jsem se zaměřila především na analýzu obyvatelstva, jeho migrace a přirozeného přírůstku v letech 2005 – 2010, dále na vývoj nezaměstnanosti se zaměřením na absolventy a na aktivní politiku zaměstnanosti v kraji, především na rekvalifikace. Vzhledem k zaměření analýz jsem i projekt zacílila na mladé lidi s nízkou kvalifikací.

Téma diplomové práce je velmi široké a lze uchopit z různých úhlů, z pohledu různých věkových skupin, vzdělanostních skupin či skupin znevýhodněných na trhu práce, v různém územním měřítku, či za různá období. Pokud by téma nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji mělo být zpracováno komplexně, výrazně by přesáhlo rámec této diplomové práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografické publikace:

BACHANOVÁ, V., MUSIL, P., VYSTAVĚLOVÁ, L. 2005. *Makroekonomie II. cvičebnice*. 1.vyd.Brno: Masarykova univerzita Brno, Ekonomicko-správní fakulta, 191s. ISBN 80-210-3669-9

KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. 2003. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional publishing. 200 s. ISBN 80-86419-48-7.

MACÁKOVÁ, L. 2003. *Mikroekonomie: základní kurs*. 8. vyd. Slaný: Melandrium. 275 s. ISBN 80-86175-38-3.

MOOI, E., SARSTEDT, M., 2011. *A Concise Guide to Market Research: The Process, Data, and Methods Using IBM SPSS Statistics*. [online] s. 279. ISBN 978-3-642-12540-9 [cit. 2012-07-18] Dostupné také z:

<http://www.springer.com/business+%26+management/marketing/book/978-3-642-12540-9>

MULÍČEK, O., OLŠOVÁ, I. 2002. *Město Brno a důsledky různých forem urbanizace*. In: *Urbanismus a územní rozvoj*, 5, č. 6, s. 17-21. [online] Dostupné z: http://www.uur.cz/images/publikace/uur/2002/2002-06/03_brno.pdf

ONDRČKA, P. 2010. *Rozšíření základů makroekonomické teorie*. 3. Vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. 337 s. ISBN 978-80-7318-806-1.

PAVLÍK, J. 2005. *Aplikovaná statistika*. Vysoká škola chemicko-technologická v Praze, Praha. ISBN 80-7080-569-2. Dostupné také z: http://vydavatelstvi.vscht.cz/knihy/uid_isbn-80-7080-569-2/pdf/012.pdf

SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W.D. 1995. *Ekonomie*. 2. Vyd. Praha: Svoboda. 1051 s. ISBN 80-205-0494-X.

TVRDÝ, L. a kol. 2007. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava. 221 s. ISBN 978-80-7201-699-0.

VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H. a KUBICOVÁ, A. 2009. *Problematika trhu práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Opava: Optys. 150 s. ISBN 978-80-85819-76-2

WOKOUN, R. a kol. 2008. *Úvod do regionálních věd a veřejné správy*. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk. 455 s. ISBN 978-80-7380-086-4.

Bakalářské práce:

CHVÁTAL, F. 2007. *Rezidenční suburbanizace Brna z hlediska prostorových funkčních vztahů*. Masarykova univerzita Brno. [online] [cit.2012-06-16] Dostupné z: http://is.muni.cz/th/178593/prif_b/Filip_Chvatal_baklarska_prace.txt

Dizertační práce:

FÍŠER, P. 2012. *Změny na trhu práce v Jihomoravském kraji: regionálně geografická analýza s důrazem na období ekonomické krize*. [online] Masarykova univerzita Brno. [cit.2012-07-11] Dostupné z: http://is.muni.cz/th/16545/prif_d/Fiser_Disertacni_prace_2012.pdf

Zákony:

ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online] [cit.2012-05-20] Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>

ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. [online] [cit.2012-06-23] Dostupné z: <http://www.zakonik-prace-online.cz/>

Sborníky:

TOUŠEK, V., SEIDENGLANZ, D. Polohová diferenciacie obcí v regionu NUTS II Jihovýchod in *VIII. Mezinárodní kolokvium o regionálních vědách Lednice, 22. až 24. června 2005* [online] Masarykova univerzita v Brně. [cit.2012-06-29] Dostupné z: <https://is.muni.cz/do/econ/soubory/katedry/kres/4884317/Sbornik2005.txt>

Data:

ČSÚ 2012. *Časové řady základních ukazatelů statistiky práce* [online databáze] [cit.2011-09-12] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3107-12>

ČSÚ, 2012. *Databáze demografických údajů za obce ČR*. [online databáze] [cit.2011-10-02] Dostupné z: http://www.czso.cz/cz/obce_d/index.htm

ČSÚ, 2011. *Demografická ročenka krajů 2001 až 2010*. [online databáze] [cit.2011-10-02] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/4027-11>

ČSÚ, 2011. *Statistický bulletin – Jihomoravský kraj 1. až 4. čtvrtletí 2010*. [online databáze] [cit.2011-11-08] Dostupné z: http://m.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/krajpubl/641302-10-1__az_4__ctvrtleti_2010-xb

ČSÚ, 2011. *Trh práce v ČR 1993 – 2010*. [online databáze] [cit.2011-10-02] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3103-11>

ČSÚ, 2010. *Meziokresní srovnání* [online databáze] [cit.2011-10-24] Dostupné z: http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/meziokresni_srovnani

ČSÚ, 2007. *Statistický průvodce obcemi Jihomoravského kraje 2007*. [online databáze] [cit.2011-11-18] Dostupné z: <http://m.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/krajp/13-6210-07-xb>

Integrovaný portál MPSV, 2012. *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP*. [online databáze] [cit.2012-05-12] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

Integrovaný portál MPSV, 2012. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska*. [online databáze] [cit.2012-05-11] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>

Integrovaný portál MPSV, 2012. *Statistiky o rekvalifikacích*. [online databáze] [cit.2012-05-27] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>

SLDB, 2001 *Vše o území*. [online databáze] [cit.2012-05-04] Dostupné z: vdb.czso.cz/sldbvo/#!stranka=vse-o-uzemi

Internetové zdroje:

Domov pro seniory Jevišovice, 2012. *Historie* [online] [cit.2012-06-12] Dostupné z: <http://www.domovjevisovice.cz/historie.php>

Domov sv. Alžběty, 2010. *Výroční zpráva* [online] [cit.2012-06-12] Dostupné z: <http://www.dosa.cz/index.php?p=7>

ČSÚ, 2012. *Animovaná mapa – obyvatelstvo*. [online] [cit.2012-06-03] Dostupné z: [http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/animovana_mapa_obyv_mapky_kraje/\\$File/064.jpg](http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/animovana_mapa_obyv_mapky_kraje/$File/064.jpg)

ESF, 2012 *Mapa projektů. Jihomoravský kraj*. [online] [cit.2012-07-12] Dostupné z: http://www.esfcr.cz/modules/projectcost/index.php?h=cost&a=region&id_region=4

Evropská komise, 2012 *Lisabonská strategie*. [online] [cit.2012-07-15] Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm

EURES, 2012 [online] [cit.2012-06-21] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=cs>

Integrovaný portál MPSV, 2012 *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online] [cit.2012-06-01]
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

Integrovaný portál MPSV, *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010*.
[online] [cit.2012-07-05] Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010/anal2010.pdf

Integrovaný portál MPSV, 2012. *ESF* [online] [cit.2012-07-28] Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/esf>

Integrovaný portál MPSV, 2012. *EURES*. [online] [cit.2012-07-25] Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures

Integrovaný portál MPSV, 2011. *Roční zpráva – Jihomoravský kraj 2011*. [online]
[cit.2012-07-16] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/statistiky>

Integrovaný portál MPSV, 2012. *Úřad práce ČR*. [online] [cit.2012-07-13] Dostupné z:
portal.mpsv.cz/upcr/oup

Integrovaný portál MPSV, *Zpráva o situaci na Trhu práce v okrese Brno-město v roce 2010*
[online] [cit.2012-07-24] Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/sz/archiv/bm_info/sz/zpravy/2011/zprava_o_situaci_na_tp_v_okrese_brno-mesto_v_roce_2010.pdf

Kent State Univerzity, 2012. *Cluster Validation*. [online] [cit.2012-06-12] Dostupné z:
<http://www.cs.kent.edu/~jin/DM08/ClusterValidation.pdf>

Mapa sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených romských lokalit
v ČR, 2008. [online] [cit.2012-05-20] Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/mapa/pojmy.html>

Ministerstvo pro místní rozvoj, 2012. *Ministerstvo*. [online] [cit.2012-08-02] Dostupné z:
Dostupné z: <http://www.mmr.cz/ministerstvo>

Ministerstvo pro místní rozvoj, 2012 *Podklad pro přípravu Dohody o partnerství pro programové období 2014–2020 - Vymezení operačních programu a další postup při přípravě České republiky pro efektivní čerpání evropských fondů*. [online] [cit.2012-07-23] Dostupné z: http://www.venkovskenoviny.cz/dat/sbr/2012/00011_dohoda-navrh.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012 *Důvod a způsob založení povinného subjektu*.
[online] [cit.2012-07-08] Dostupné z: Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3359>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2012. *Ministerstvo*. [online] [cit.2012-08-02]
Dostupné z: <http://www.msmt.cz/ministerstvo>

Moravskoslezský pakt zaměstnanosti, 2012. *Co je pakt zaměstnanosti*. [online] [cit.2012-08-04] Dostupné z: <http://www.mspakt.cz/co-je-pakt-zamestnanosti/>

Národní strategický referenční rámec 2007. [online] [cit.2012-05-11] Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=5a5a7a80-ae4c-48e2-add9-0719b2872d7a>

Obec Chvalatice, 2012. *Informace o obci* [online] [cit.2012-05-28] Dostupné z: <http://www.obecchvalatice.cz/informace-o-obci/soucasnost/>

Obec Skalice 2012. *Pamětihodnosti*. [online] [cit.2012-05-24] Dostupné z: <http://www.skaliceuznojma.cz/?q=node/13>

Obec Zbýšov, 2012. *O obci*. [online] [cit.2012-05-28] Dostupné z: <http://www.obeczbysov.cz/o-obci/ds-50/p1=52>

Portál Jihomoravského kraje, 2009 *Krátkodobý realizační plán Strategie rozvoje lidských zdrojů Jihomoravského kraje 2010 – 2011* [online] [cit.2012-07-20] Dostupné z: <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=124993&TypeID=2>

Portál Jihomoravského kraje, 2011. *Aktualizace strategické vize Strategie rozvoje Jihomoravského kraje 2020*. [online] [cit.2012-05-30] Dostupné z: <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=175435&TypeID=2>

Portál Jihomoravského kraje, 2012. *Základní údaje o kraji*. [online] [cit.2012-06-07] Dostupné z: <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=27204&TypeID=2>

Portál Jihomoravského kraje, *Průzkum zaměstnanosti k 31.12.2009* [online] [cit.2012-07-03] Dostupné z: <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=168630&TypeID=1>

Portál Jihomoravského kraje. *Průzkum zaměstnanosti v Jihomoravském kraji k 31. 12. 2010*, [online] [cit.2012-07-11] Dostupné z: <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=165267&TypeID=2>

Portál Jihomoravského kraje, 2006. *Strategie rozvoje lidských zdrojů*. [online] [cit.2012-07-10] Dostupné z: <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=51443&TypeID=2>

Portál veřejné správy, 2012. [online] [cit.2012-06-07] Dostupné z:
http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/696?kam=kraj&kod=CZ064)

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

č.	Číslo
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
JMK	Jihomoravský kraj
MP	Migrační přírůstek
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NIP	Národní individuální projekt
NSRR	Národní strategický referenční rámec
okr.	Okres
OP	Operační program
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
ORP	Obec s rozšířenou působností
POÚ	Pověřený obecní úřad
PP	Přirozený přírůstek
RIP	Regionální individuální projekt
SR	Státní rozpočet
SRLZ	Strategie rozvoje lidských zdrojů
SŠ	Střední škola
SÚPM	Sociálně účelná pracovní místa
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠ	Vysoká škola
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
VZ	Veřejná zakázka
zák.	Zákon

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Základní vztahy na regionálním trhu práce a vazba na vzdělávací systém.....	16
Obr. 2. Metodika krabicového grafu.....	45
Obr. 3. Administrativní členění JMK	48
Obr. 4. Změna počtu obyvatel v obcích JMK mezi roky 2005 a 2010	51
Obr. 5. Index stáří podle obcí JMK k 31. 12. 2010.....	59
Obr. 6. Míra registrované nezaměstnanosti podle obcí v JMK k 31. 12. 2010.....	72
Obr. 7. Grafické znázornění Strategie rozvoje lidských zdrojů v JMK.....	85

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Mřížka SWOT analýzy	43
Tab. 2. Základní údaje o okresech v JMK k 1.1.2010	50
Tab. 3. Průměrná struktura zaměstnanosti v ČR a v JMK podle odvětví ekonomiky z let 2005 - 2010	66
Tab. 4. Přehled zaměstnavatelských subjektů v JMK, které k 31.12.2009 zaměstnávaly více než tisíc osob	68
Tab. 5. Hrubá měsíční mzda v krajích podle klasifikace zaměstnání v roce 2010	70
Tab. 6. Zaměstnaní, vyjíždějící a dojíždějící za prací a obsazená pracovní místa v okresech JMK v roce 2001	70
Tab. 7. Harmonogram projektu.....	92

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1. Vývoj HDP v ČR v letech 1991 – 2008	40
Graf 2. Krabicový graf průměrné hrubé míry přirozeného a migračního přírůstku z let 2005 – 2010 v obcích JMK	54
Graf 3. Věková struktura obyvatel JMK v letech 2001 a 2010.....	58
Graf 4. Vzdělanostní struktura kraje v letech 1993 – 2010 v %	60
Graf 5. Vývoj počtu cizinců v JMK v letech 2001 – 2009	61
Graf 6. Vývoj struktury zaměstnanosti v ČR a JMK v letech 2005 - 2010 podle hlavních sektorů ekonomiky.....	68
Graf 7. Průměrná míra nezaměstnanosti a průměrný počet uchazečů na 1 pracovní místo v ORP z let 2005 – 2010	74
Graf 8. Vzdělanostní struktura nezaměstnaných v letech 1993 – 2010 v JMK	75
Graf 9. Průměrný podíl dosažitelných absolventů na nezaměstnaných absolventech celkem podle dosaženého vzdělání a okresu v letech 2005-2010	77
Graf 10. Vývoj počtu rekvalifikovaných v letech 2005 – 2010 v okresech.....	80
Graf 11. Průměrný podíl věkových skupin rekvalifikovaných z let 2005 – 2010 za okresy	81
Graf 12. Umístění do 12 měsíců po rekvalifikaci z let 2005 – 2010	82

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I: MAPA REGIONŮ SE SOUTŘEDĚNOU PODPOROU STÁTU

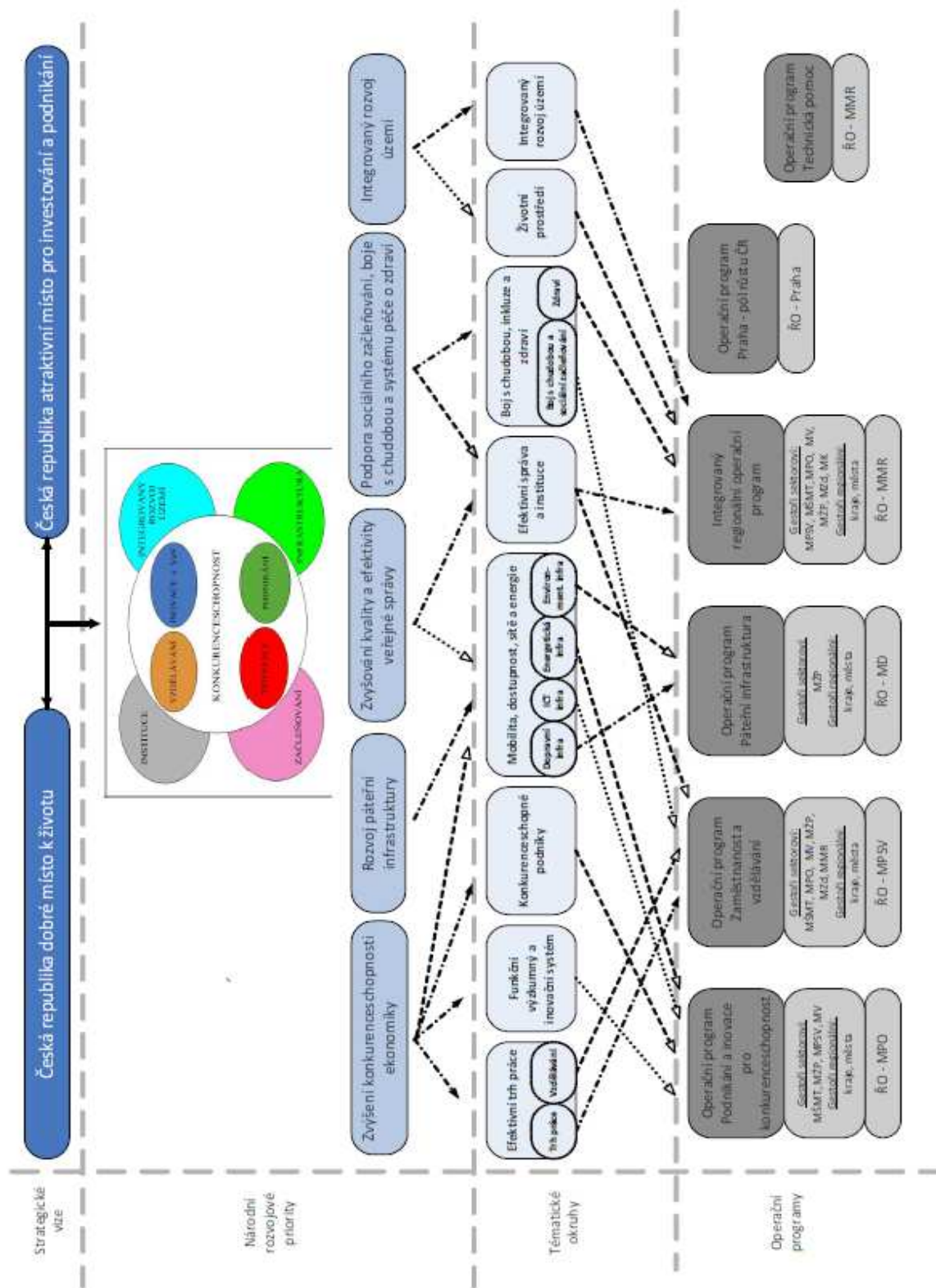
PŘÍLOHA P II: ZAMĚSTNANOST V JMK PODLE ODVĚTVÍ V LETECH 2005 - 2010

PŘÍLOHA P III: POPIS INTERVENČNÍ LOGIKY POSTUPU PŘÍPRAVY BUDOUCÍHO PROGRAMOVÉHO OBDOBÍ 2014-2020

PŘÍLOHA P IV: ČERPÁNÍ NA NÁSTROJE APZ V ROCE 2010

PŘÍLOHA P V: PROJEKT „VYUŽIJTE SVŮJ POTENCIÁL!“

PŘÍLOHA P III: POPIS INTERVENČNÍ LOGIKY POSTUPU PŘÍPRAVY BUDOUCÍHO PROGRAMOVÉHO OBDOBÍ 2014-2020



PŘÍLOHA P IV: ČERPÁNÍ NA NÁSTROJE APZ V ROCE 2010

Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích v roce 2010

v tis. Kč	Celkem	z toho												
		VPP	SÚPM	Chráněné dílny a prac.mista 1)	Rekvalifikace	Pracovní rehabilitace	Příspěvek na zaprac.	Příspěvek na nový podnik. program	Programy tvorby nových PM	VPP - ESF OP LZZ	SÚPM - ESF OP LZZ	Rekvalifikace OPLZZ NIP	Cílené programy OP LZZ (RIP)	ostatní ESF-OP LZZ (vč. SIP)
Praha	51 329	0	6 612	10 711	1 274	43	0	0	0	5 642	3 997	11 655	11 321	68
Středočeský	512 891	48 547	41 771	15 091	7 259	453	0	0	0	109 676	62 961	26 745	88 754	110 812
Jihočeský	372 703	25 750	33 002	23 199	5 680	333	0	60	0	93 903	43 745	20 060	56 719	69 782
Plzeňský	231 958	19 236	22 752	18 114	3 529	914	0	0	0	39 899	33 182	18 215	34 248	40 971
Karlovarský	190 047	17 557	23 784	13 626	175	0	0	0	0	41 137	34 837	14 235	13 095	31 514
Ústecký	828 848	59 284	71 518	67 076	6 807	7	0	0	19 450	204 865	132 783	71 493	107 161	86 960
Liberecký	342 490	28 940	28 850	12 973	5 282	10	0	0	0	63 510	29 702	19 971	48 402	98 825
Královéhradecký	233 979	21 337	27 265	11 618	5 665	398	0	0	0	54 078	28 085	24 502	14 195	45 569
Pardubický	294 118	24 558	24 088	34 557	3 221	67	0	0	0	55 783	46 431	24 497	22 069	58 200
Vysočina	315 375	29 643	42 147	7 712	10 795	101	0	0	0	50 813	46 462	22 400	47 690	56 942
Jihomoravský	694 505	27 301	87 469	35 249	5 915	0	12	0	5 600	174 792	94 030	60 364	57 934	145 509
Olomoucký	416 476	38 341	73 608	6 962	14 146	0	217	0	2 600	87 617	66 448	41 426	21 544	63 334
Zlínský	397 443	29 320	49 903	18 963	5 877	21	0	0	0	75 447	55 357	37 030	43 520	81 316
Moravskoslezský	782 389	31 883	89 465	44 216	21 049	1 248	40	0	0	164 973	153 899	92 993	60 268	119 014
Celkem ÚP ČR	5 664 551	401 697	622 235	320 067	96 676	3 594	268	60	27 650	1 222 135	831 919	485 586	626 919	1 008 815

1) včetně finančních prostředků na částečnou úhradu nákladů na provoz CHPM a CHPD

Poznámka: Rozdíl mezi čerpáním celkem a podle jednotlivých nástrojů představuje APZ jinde nespecifikované - nákup služeb a další nástroje

Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích v roce 2010

v % podle krajů	Celkem	z toho												
		VPP	SÚPM	Chráněné dílny a prac.mista	Rekvalifikace	Pracovní rehabilitace	Příspěvek na zaprac.	Příspěvek na nový podnik.	Programy tvorby nových PM	VPP - ESF OP LZZ	SÚPM - ESF OP LZZ	Rekvalifikace OPLZZ NIP	Cílené programy OP LZZ (RIP)	ostatní ESF-OP LZZ (vč. SIP)
Praha	0,9	0,0	1,1	3,3	1,3	1,2	0,0	0,0	0,0	0,5	0,5	2,4	1,8	0,0
Středočeský	9,1	12,1	6,7	4,7	7,5	12,6	0,0	0,0	0,0	9,0	7,6	5,5	14,2	11,0
Jihočeský	6,6	6,4	5,3	7,2	5,9	9,3	0,0	100,0	0,0	7,7	5,3	4,1	9,0	6,9
Plzeňský	4,1	4,8	3,7	5,7	3,7	25,4	0,0	0,0	0,0	3,3	4,0	3,8	5,5	4,1
Karlovarský	3,4	4,4	3,8	4,3	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	3,4	4,2	2,9	2,1	3,1
Ústecký	14,6	14,8	11,5	21,0	7,0	0,2	0,0	0,0	70,3	16,8	16,0	14,7	17,1	8,6
Liberecký	6,0	7,2	4,6	4,1	5,5	0,3	0,0	0,0	0,0	5,2	3,6	4,1	7,7	9,8
Královéhradecký	4,1	5,3	4,4	3,6	5,9	11,1	0,0	0,0	0,0	4,4	3,4	5,0	2,3	4,5
Pardubický	5,2	6,1	3,9	10,8	3,3	1,9	0,0	0,0	0,0	4,6	5,6	5,0	3,5	5,8
Vysočina	5,6	7,4	6,8	2,4	11,2	2,8	0,0	0,0	0,0	4,2	5,6	4,6	7,6	5,6
Jihomoravský	12,3	6,8	14,1	11,0	6,1	0,0	4,5	0,0	20,3	14,3	11,3	12,4	9,2	14,4
Olomoucký	7,4	9,5	11,8	2,2	14,6	0,0	80,8	0,0	9,4	7,2	8,0	8,5	3,4	6,3
Zlínský	7,0	7,3	8,0	5,9	6,1	0,6	0,0	0,0	0,0	6,2	6,7	7,6	6,9	8,1
Moravskoslezský	13,8	7,9	14,4	13,8	21,8	34,7	14,8	0,0	0,0	13,5	18,5	19,2	9,6	11,8
Celkem ÚP ČR	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

% podle nástrojů	Celkem	z toho												
		VPP	SÚPM	Chráněné dílny a prac.mista	Rekvalifikace	Pracovní rehabilitace	Příspěvek na zaprac.	Příspěvek na nový podnik.	Programy tvorby nových PM	VPP - ESF OP LZZ	SÚPM - ESF OP LZZ	Rekvalifikace OPLZZ NIP	Cílené programy OP LZZ (RIP)	ostatní ESF-OP LZZ (vč. SIP)
Praha	100,0	0,0	12,9	20,9	2,5	0,1	0,0	0,0	0,0	11,0	7,8	22,7	22,1	0,1
Středočeský	100,0	9,5	8,1	2,9	1,4	0,1	0,0	0,0	0,0	21,4	12,3	5,2	17,3	21,6
Jihočeský	100,0	6,9	8,9	6,2	1,5	0,1	0,0	0,0	0,0	25,2	11,7	5,4	15,2	18,7
Plzeňský	100,0	8,3	9,8	7,8	1,5	0,4	0,0	0,0	0,0	17,2	14,3	7,9	14,8	17,7
Karlovarský	100,0	9,2	12,5	7,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	21,6	18,3	7,5	6,9	16,6
Ústecký	100,0	7,2	8,6	8,1	0,8	0,0	0,0	0,0	2,3	24,7	16,0	8,6	12,9	10,5
Liberecký	100,0	8,4	8,4	3,8	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0	18,5	8,7	5,8	14,1	28,9
Královéhradecký	100,0	9,1	11,7	5,0	2,4	0,2	0,0	0,0	0,0	23,1	12,0	10,5	6,1	19,5
Pardubický	100,0	8,3	8,2	11,7	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	19,0	15,8	8,3	7,5	19,8
Vysočina	100,0	9,4	13,4	2,4	3,4	0,0	0,0	0,0	0,0	16,1	14,7	7,1	15,1	18,1
Jihomoravský	100,0	3,9	12,6	5,1	0,9	0,0	0,0	0,0	0,8	25,2	13,5	8,7	8,3	21,0
Olomoucký	100,0	9,2	17,7	1,7	3,4	0,0	0,1	0,0	0,6	21,0	16,0	9,9	5,2	15,2
Zlínský	100,0	7,4	12,6	4,8	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0	19,0	13,9	9,3	10,9	20,5
Moravskoslezský	100,0	4,1	11,4	5,7	2,7	0,2	0,0	0,0	0,0	21,1	19,7	11,9	7,7	15,2
Celkem ÚP ČR	100,0	7,1	11,0	5,7	1,7	0,1	0,0	0,0	0,5	21,6	14,7	8,6	11,1	17,8

Pracovní místa vytvořená v rámci APZ v jednotlivých krajích v roce 2010

Kraj	VPP	SÚPM	Chráněné prac. dílny a prac. místa - vytvoření	VPP - OP LZZ	SÚPM - OP LZZ	RIP - OP LZZ	Celkem
Praha	0	83	10	98	62	0	253
Středočeský	631	765	15	1313	1072	0	3 798
Jihočeský	355	851	181	1115	1050	148	3 880
Plzeňský	323	807	43	405	719	11	2 308
Karlovarský	232	500	47	492	502	3	1 776
Ústecký	678	1187	205	2474	1654	0	6 198
Liberecký	354	551	38	752	588	183	2 464
Královéhradecký	309	588	72	705	594	24	2 270
Pardubický	337	627	195	835	840	98	2 932
Vysočina	427	987	50	648	791	0	2 903
Jihomoravský	425	1498	74	2326	1647	21	5 991
Olomoucký	638	1440	19	1341	1052	3	4 493
Zlínský	400	1121	54	979	1070	0	3 624
Moravskoslezský	519	1678	98	1850	2181	0	6 326
Celkem ČR	5 628	12 661	1 081	15 333	13 820	491	49 014

Počet podpořených osob v rámci APZ ÚP v roce 2010

Kraj	VPP	SÚPM	Chráněné prac. dílny a prac. místa - vytvoření	Chráněné prac. dílny a prac. místa - provoz	Příspěvek na zaprac.	VPP - OP RLZ, OP LZZ	SÚPM - OP LZZ	RIP - OP LZZ	Rekvalifikace	Pracovní rehabilitace	Celkem
Praha	0	86	10	167	0	100	64	0	1865	0	2292
Středočeský	701	761	33	380	0	1435	1061	0	4411	3	8765
Jihočeský	378	834	225	1127	0	1233	1025	141	4045	24	9032
Plzeňský	350	706	21	503	0	428	630	8	3693	6	6346
Karlovarský	288	508	74	310	0	554	508	1	2013	0	4254
Ústecký	787	1255	387	1797	0	2800	1639	0	7111	0	15776
Liberecký	386	588	81	559	0	847	578	178	3264	0	6457
Královéhradecký	354	541	135	563	0	773	524	24	3423	10	6347
Pardubický	374	624	261	1026	0	875	836	91	2617	4	6708
Vysočina	437	975	75	236	0	713	790	0	4192	0	7418
Jihomoravský	428	1505	100	1370	1	2500	1585	15	8328	0	15832
Olomoucký	680	1464	22	163	44	1428	1053	3	5020	0	9857
Zlínský	424	1116	72	531	0	1050	1042	0	4448	1	8684
Moravskoslezský	552	1621	144	1364	3	2027	1987	0	11023	72	18793
Celkem ČR	6 119	12 560	1 640	10 076	48	16 783	13 322	458	65 453	120	126 560

PŘÍLOHA P V: PROJEKT „VYUŽIJTE SVŮJ POTENCIÁL!“

1. Identifikace operačního programu a výzvy

Číslo operačního programu:	CZ.1.04
Název operačního programu:	OP Lidské zdroje a zaměstnanost
Číslo prioritní osy:	4.2a
Název prioritní osy:	Aktivní politika trhu práce (Konvergence)
Číslo oblasti podpory:	4.2a.1
Název oblasti podpory:	Posílení aktivních politik zaměstnanosti
Číslo výzvy:	70
Název výzvy:	Výzva pro předkládání RIP 2.1 - Posílení aktivních politik zaměstnanosti
Typ účetní jednotky:	Pro ÚSC, PO, SF a OSS
Účetní osnova:	410/2009 Sb. 701-704 (FZ 07/2009)
Název IPRM:	
Kód IPRM:	
Název aktivity IPRM:	
Číslo aktivity:	

2. Identifikace projektu

Název projektu:	Využijte svůj potenciál!
Zkrácený název projektu:	Využijte svůj potenciál!
Název projektu anglicky:	Use your potential!
Předpokládané datum zahájení realizace projektu:	01.08.2012
Předpokládané datum ukončení realizace projektu:	30.11.2014
Doba trvání v měsících:	28,0

Stručný obsah projektu:

Tento projekt je určen uchazečům o zaměstnání evidovaným na Úřadu práce ČR v Jihomoravském kraji, kteří vyžadují zvýšenou individuální péči při poradenství ke zprostředkování zaměstnání. Je určen uchazečům o zaměstnání do 25 let věku s nižším než maturitním vzděláním. Cílem projektu je prostřednictvím poskytnuté podpory získání nových dovedností, motivování k dalšímu vzdělávání a zvýšení šance uplatnitelnosti na pracovním trhu. Smyslem projektu je připravit pro uchazeče na sebe navazující aktivity, které je budou motivovat k zapojení se na trhu práce. Tyto aktivity zároveň povedou k rozvoji jejich kompetencí a získání pracovních návyků. K dosažení tohoto cíle je třeba zvýšit jejich zaměstnatelnost využitím motivačních a poradenských aktivit s vhodně zvoleným rekvalifikačním kurzem. Z tohoto důvodu je pro účastníky připraven ucelený program aktivit s důrazem kladeným na individuální přístup. Zároveň budou v rámci projektu cíleně vyhledávána vhodná volná pracovní místa a projednány možnosti úpravy požadavků pracovních míst na straně zaměstnavatele, což významně přispěje k nalezení a udržení pracovního místa. Projekt bude realizován dodavatelskou firmou na základě výběrového řízení.

Projekt počítá s výběrovým řízením:	Ano
Projekt vychází z IPRM:	Ne
Projekt má partnera:	Ne
Byl jste příjemce podpory de minimis za poslední 3 účetní období:	Ne

3. Identifikace žadatele

Název žadatele: Úřad práce České republiky
Právní forma: Org. složka státu
IČ: 72490001
DIČ:
Je plátcem DPH ve vztahu k aktivitám projektu: Ne
Typ žadatele: Organizační složka státu
Má žadatel datovou schránku: Ano
Číslo datové schránky: 7u6zppn

Je žadatel MSP: Ne

Stručná charakteristika organizace a zkušenosti v oblasti zaměření projektu:

Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Brně

Statutární zástupci:

Kontaktní osoba:

Příjmení:	Ondrák	Jméno:	Pavel
Titul před:	Mgr.	Titul za:	
Funkce osoby:	Vedoucí referátu projektů EU	Telefon I.:	950104330
Telefon II.:		Fax:	
Email:	pavel.ondrak@bm.mpsv.cz		

Hlavní kontaktní osoba: Ondrák Pavel

Oficiální adresa:

Kraj:	Jihomoravský	Okres:	Brno-město
Obec:	Brno	Část obce:	Staré Brno
Městská část:	Brno-střed	Ulice:	Pekařská
PSČ:	602 00	Číslo popisné:	1
		Číslo orientační:	61
WWW:			

4. Partner projektu

5. Realizační tým

Číslo:	001
Výběr typu pozice:	Manažerské a administrativní pozice
Název pozice / jméno pracovníka:	Ing. Jana Malá
Název subjektu:	Úřad práce České republiky
Forma:	DPČ
Úvazek:	0,40/měsíc
Sazba:	19 000,00 Kč

Popis pozice v projektu:

Vedoucí projektového týmu a projektová manažerka bude po celou dobu realizace projektu koordinovat a schvalovat veškeré aktivity projektu, řídit činnosti ostatních členů realizačního týmu. Bude zodpovědná za realizaci projektu po věcné stránce dle pravidel ESF a OP LZZ, zodpovídat za dodržování harmonogramu, realizaci vzdělávacích aktivit, připravovat dokumentaci pro výběr dodavatele, uzavírat smlouvy (objednávky) s dodavateli a zabezpečovat plnění dalších povinností vyplývajících z pozice příjemce finanční podpory. Dále bude zpracovávat věcnou část monitorovacích zpráv, zodpovídat za realizaci plánovaných výstupů projektu. Mzdové náklady budou hrazeny z prostředků projektu.

Číslo:	002
Výběr typu pozice:	Manažerské a administrativní pozice
Název pozice / jméno pracovníka:	Bc. Dagmar Adamcová
Název subjektu:	Úřad práce České republiky
Forma:	DPČ
Úvazek:	0,40/měsíc
Sazba:	15 000,00 Kč

Popis pozice v projektu:

Odborná asistentka bude po celou dobu realizace projektu zodpovídat za vedení veškeré evidence týkající se činností a aktivit, které souvisely s realizací projektu. Pro vedoucí projektu bude připravovat veškerou dokumentaci projektu ke kontrole. Ve spolupráci s dodavatelskou firmou bude navrhovat harmonogram vzdělávání klientů projektu, zabezpečovat organizační zajištění kurzů včetně poskytování organizačních informací účastníků vzdělávání, provádět vyhodnocování projektu (zpětná vazba). Po celou dobu realizace projektu bude zodpovědná za vedení archívu projektu. Mzdové náklady budou hrazeny z prostředků projektu.

Číslo:	003
Výběr typu pozice:	Manažerské a administrativní pozice
Název pozice / jméno pracovníka:	Ing. Jana Knápková
Název subjektu:	Úřad práce České republiky
Forma:	DPČ
Úvazek:	0,10/měsíc
Sazba:	18 000,00 Kč

Popis pozice v projektu:

Finanční manažerka po celou dobu realizace projektu zodpovídá za realizaci projektu po finanční stránce podle pravidel ESF a OP LZZ, sleduje čerpání finančních prostředků, zda jsou čerpány v souladu s aktivitami a harmonogramem projektu a v souladu s předpisy ČR a EU. Kontroluje a dbá na dodržování principů hospodárnosti, účelnosti a efektivnosti způsobilých výdajů. Zpracovává finanční část monitorovacích zpráv, vyhodnocuje stav čerpání finančních prostředků projektu, zpracovává žádosti o platbu. Vede veškerou potřebnou finanční evidenci. Mzdové náklady budou hrazeny z prostředků projektu.

6. Dopady a místa realizace

Území dopadu:

Kód území dopadu:	Název území dopadu:	Spadá pod:
CZ064	Jihomoravský kraj	Jihovýchod

7. Popis projektu

Charakteristika hlavních cílů projektu:

Cílem projektu je prostřednictvím poskytnuté podpory získání nových dovedností, motivování k dalšímu vzdělávání a zvýšení šance uplatnitelnosti na pracovním trhu. Smyslem projektu je připravit pro uchazeče na sebe navazující aktivity, které je budou motivovat k zapojení se na trhu práce. Tyto aktivity zároveň povedou k rozvoji jejich kompetencí a získání pracovních návyků.

Zdůvodnění potřeby projektu:

V rámci Jihomoravského kraje je problémem zaměstnávání osob s nedostatečným vzděláním či praxí. V Jihomoravském kraji má v průměru 17% nezaměstnaných jen základní vzdělání (či bez vzdělání) a 47 % nezaměstnaných má střední školu bez maturity. Příčinou je často špatná volba střední školy a předčasný odchod ze studia. Tito lidé jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. Zvýšením jejich kvalifikace se jejich šance uplatnění na pracovním trhu rapidně zvýší. Absolventi s nižším než maturitním vzděláním jsou kromě výše uvedeného při hledání zaměstnání znevýhodněni především nedostatečnými pracovními návyky a absencí praxe. Projekt se proto skládá z několika na sebe navazujících částí, a to: individuální poradenství a bilanční diagnostika, rozšíření kvalifikace (v rekvalifikačním kurzu) a následná praxe u zaměstnavatele.

Popis možných rizik ohrožujících realizaci projektu:

Jako rizikové faktory se jeví: dosavadní nepravidelný denní režim účastníků, slabé pracovní návyky účastníků, nízká motivace účastníků, nevelká ochota zaměstnavatelů přijímat nové zaměstnance.

Inovativnost projektu:

Projekt se snaží o komplexní pomoc a podporu cílové skupině, od poradenství, pohovoru s psychologem, profesní a bilanční diagnostiky, přes rekvalifikaci a praxi až po vytvoření nového pracovního místa. Po absolvování tohoto komplexního programu, budou mít účastníci nejen zvýšenou kvalifikaci a sebevědomí, ale i základní pracovní návyky v kolektivu a vyšší možnost uplatnění na trhu práce.

Udržitelnost aktivit projektu po skončení podpory z OP LZZ:

V rámci projektu je snaha o nalezení trvalého zaměstnání pro účastníky. Toto bude motivováno v prvních třech měsících pracovního poměru příspěvkem na mzdu uchazeče, který bude vázán na podmínku pokračování pracovního poměru alespoň další tři měsíce po skončení poskytování příspěvku. Pokud tato podmínky nebude splněna, bude zaměstnavatel nucen přijatý příspěvek na mzdu vrátit.

8. Klíčové aktivity

Číslo aktivity: 01

Název klíčové aktivity: Příprava realizace

Popis realizace klíčových aktivit:

- Zpracování zadávací dokumentace projektu
- Vyhlášení veřejné zakázky na výběr dodavatele v souladu s pravidly ESF a zákonem č.137/2006 Sb., o veřejných zakázkách
- Realizace výběrového řízení na dodavatele VZ
- Podpis smlouvy s dodavatelem projektu.

Číslo aktivity: 02

Název klíčové aktivity: Publicita projektu

Popis realizace klíčových aktivit:

- Distribuce letáků a plakátů na pobočky úřadu práce v Jihomoravském kraji, ale i zaměstnavatelům
- Vytvoření webové stránky o projektu, kde budou základní informace o cíli, cílové skupině, délce trvání, aktivitách a aktualitách projektu a budou zde umístěny i průběžné monitorovací zprávy.

Číslo aktivity: 03

Název klíčové aktivity: Zahájení projektu

Popis realizace klíčových aktivit:

- Zajištění prostor a materiálů pro výuku
- Zajištění lektorů a ostatních členů realizačního týmu

Číslo aktivity: 04

Název klíčové aktivity: Výběr účastníků projektu

Popis realizace klíčových aktivit:

- Informační schůzky s potenciálními účastníky
- Výběr uchazečů, u nichž je předpoklad úspěšného absolvování celého projektu a kteří mají zájem uplatnit se na trhu práce.

Číslo aktivity: 05

Název klíčové aktivity: Vstupní kurz

Popis realizace klíčových aktivit:

- Seznámení uchazečů s konkrétní náplní projektu, právy a povinnostmi uchazečů, možnostmi a výhodami projektu
- Podpis dohody o účasti v projektu
- Školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- Poskytnutí základních informací o zák. č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a Zákoníku práce
- Osvojení si orientace na trhu práce a možnosti vyhledávání zaměstnání
- Zjištění osobních profesních předpokladů

Číslo aktivity: 06
Název klíčové aktivity: Poradensko-motivační činnosti pro účastníky projektu

Popis realizace klíčových aktivit:

- Skupinový poradenský program
- Individuální poradenství pro každého účastníka při volbě rekvalifikace a následného zaměstnání
- Profesní bilanční diagnostika
- Zvýšení sebevědomí účastníků

Číslo aktivity: 07
Název klíčové aktivity: Rekvalifikační kurzy

Popis realizace klíčových aktivit:

Rekvalifikační kurzy k získání odbornosti dle analýzy poptávky na úřadu práce.

Číslo aktivity: 08
Název klíčové aktivity: Monitoring trhu práce

Popis realizace klíčových aktivit:

- Informování zaměstnavatelů o možnostech rekvalifikace uchazečů podle jejich potřeb a o možnostech příspěvků ke mzdám
- Vytvoření seznamu potencionálních zaměstnavatelů

Číslo aktivity: 09
Název klíčové aktivity: Zprostředkování odborné praxe a zaměstnání

Popis realizace klíčových aktivit:

- Zabezpečení odpovídajících pracovních míst

Číslo aktivity: 10
Název klíčové aktivity: Monitoring a hodnocení projektu

Popis realizace klíčových aktivit:

- Monitorování jednotlivých aktivit dodavatele a indikátorů projektu v průběžných zprávách
- Zhodnocení projektu v závěrečné hodnotící zprávě

9. Cílové skupiny

Cílová skupina: Uchazeči/ky o zaměstnání

Popis a způsob zapojení cílové skupiny:

Účastníci projektu budou aktivně zapojeni do klíčových aktivit, které se jich bezprostředně týkají. Každý z účastníků absolvuje vstupní kurz, minimálně jednu z možností poradensko motivačního modulu, rekvalifikační kurz dle vlastního výběru (z aktuální nabídky) a následně praxi v délce tří měsíců u zaměstnavatele.

Vazba aktivit projektu na potřeby cílové skupiny:

Mladí lidé do 25 let věku, kteří mají nižší než maturitní vzdělání, se řadí mezi ohrožené skupiny na trhu práce, ale včasnou pomocí lze jejich nepříznivou situaci změnit. Pokud získají představu o svých přednostech a dispozicích, je předpoklad, že jejich výběr a absolvování rekvalifikace bude úspěšnější. V souvislosti s rekvalifikací, kde si osvojí nové dovednosti, a následnou praxí, díky níž získají základní pracovní návyky, se jejich šance na uplatnění zvýší. Lze taky předpokládat, že pokud se budou snažit změnit svoji nepříznivou situaci ještě v mladém věku, sníží se tím riziko následné dlouhodobé nezaměstnanosti a s ní spojených sociálních i osobních problémů.

11. Rozpočet projektu

Kód	Název nákladu	Úvazek	Délka působení v realizačním týmu	Průměrné měsíční náklady [Kč]	Přepočet měsíční/hodinové sazby [Kč]	Celkové náklady [Kč]	%	Režim podpory
01	Osobní náklady					431 200,00	11,51	
01.01	Pracovní smlouvy					0,00	0	
01.02	Dohody o pracovní činnosti					431 200,00	11,51	
01.02.01	Ing. Jana Malá	0,40	28,00	7 600,00	19 000,00	212 800,00	5,68	
01.02.02	Bc. Dagmar Adamcová	0,40	28,00	6 000,00	15 000,00	168 000,00	4,48	
01.02.03	Ing. Jana Knápková	0,10	28,00	1 800,00	18 000,00	50 400,00	1,35	
01.03	Dohody o provedení práce					0,00	0	
01.04	Jiné osobní náklady					0,00	0	

Kód	Název nákladu	Počet kusů	Cena kusu [Kč]	Náklady celkem [Kč]	Z toho investiční [Kč]	Jednotka	%	Režim podpory
02	Cestovné			0,00	0,00		0	
02.01	Cestovní náhrady pro místní personál			0,00	0,00		0	
02.01.01	Místní personál v ČR			0,00	0,00		0	
02.01.01.01	Diety (ubytování, stravné)	0	0,00	0,00	0,00		0	
02.01.01.02	Doprava	0	0,00	0,00	0,00		0	
02.01.02	Místní personál v zahraničí			0,00	0,00		0	
02.01.02.01	Diety (ubytování, stravné)	0	0,00	0,00	0,00		0	
02.01.02.02	Doprava	0	0,00	0,00	0,00		0	
02.02	Cestovní náhrady pro zahraniční experty			0,00	0,00		0	
02.02.01	Diety (ubytování, stravné)	0	0,00	0,00	0,00		0	
02.02.02	Doprava	0	0,00	0,00	0,00		0	
03	Zařízení a vybavení			0,00	0,00		0	
03.01	Neodpisovaný hmotný majetek			0,00	0,00		0	
03.01.01	Nákup	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.01.02	Nájem/leasing	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.02	Neodpisovaný nehmotný majetek			0,00	0,00		0	

03.02.01	Nákup	0	0,00	0,00	0,00		0
03.02.02	Nájem/leasing	0	0,00	0,00	0,00		0
03.03	Odpisovaný nehmotný majetek			0,00	0,00		0
03.03.01	Nákup	0	0,00	0,00	0,00		0
03.03.02	Nájem/leasing	0	0,00	0,00	0,00		0
03.04	Odpisy vlastního majetku			0,00	0,00		0
03.04.01	Odpisy hmotného majetku	0	0,00	0,00	0,00		0
03.04.02	Odpisy nehmotného majetku	0	0,00	0,00	0,00		0
04	Místní kancelář/náklady projektu			0,00	0,00		0
04.01	Spotřební zboží a provozní materiál	0	0,00	0,00	0,00		0
04.02	Telefon, fax, poštovné	0	0,00	0,00	0,00		0
04.03	Nájem kanceláře	0	0,00	0,00	0,00		0
04.04	Provoz vozidla	0	0,00	0,00	0,00		0
04.05	Náklady na nákup vody, paliv a energie (elektřina/topení)	0	0,00	0,00	0,00		0
04.06	Jiné výše neuvedené náklady (internet, úklid, údržba)	0	0,00	0,00	0,00		0
05	Nákup služeb			1 516 000, 00	0,00		40,46
05.01	Publikace/školicí materiály/manuály	200	80,00	16 000,00	0,00		0,43
05.02	Odborné služby/studie a výzkum	0	0,00	0,00	0,00		0
05.03	Náklady vyplývající přímo ze smlouvy	0	0,00	0,00	0,00		0
05.04	Náklady na konference/kurzy	200	7 500,00	1 500 000, 00	0,00		40,03
05.05	Jiné náklady	0	0,00	0,00	0,00		0
06	Stavební úpravy			0,00	0,00		0
06.01	Drobné stavební úpravy	0	0,00	0,00	0,00		0
07	Přímá podpora			1 800 000, 00	0,00		48,04
07.01	Mzdové příspěvky	60	30 000,00	1 800 000, 00	0,00		48,04
07.02	Cestovné, ubytování a stravné	0	0,00	0,00	0,00		0
07.03	Příspěvek na péči o dítě a další závislé osoby	0	0,00	0,00	0,00		0

07.04	Jiné výše neuvedené náklady	0	0,00	0,00	0,00		0
08	Křížové financování			0,00	0,00		0
08.01	Odpisovaný hmotný majetek	0	0,00	0,00	0,00		0
08.02	Odpisované technické zhodnocení budov	0	0,00	0,00	0,00		0
08.03	Neodpisovaný nábytek	0	0,00	0,00	0,00		0
09	Celkové způsobilé náklady			3 747 200,00	0,00		100
10	Celkové nezpůsobilé náklady	0	0,00	0,00	0,00		0
11	Celkové náklady projektu			3 747 200,00	0,00		100

12. Zdroje financování a náklady projektu

	Náklady projektu (v Kč)	Procenta z celkových nákladů
Výdaje křížového financování v %		0,00
Soukromé prostředky	0,00	
Celkové investiční způsobilé výdaje	0,00	
Celkové neinvestiční způsobilé výdaje	3 747 200,00	
Celkové zdroje připadající na způsobilé výdaje	3 747 200,00	
Celkové nezpůsobilé výdaje	0,00	
Celková dotace	3 747 200,00	
Celkové výdaje projektu	3 747 200,00	
Veřejné financování		
Příspěvek ze strukturálních fondů	3 185 120,00	85,00
Příspěvek z národních veřejných zdrojů	562 080,00	15,00
Příspěvek ze státního rozpočtu	562 080,00	15,00
Příspěvek z krajských rozpočtů	0,00	0,00
Příspěvek z obecních rozpočtů	0,00	0,00
Jiné národní veřejné	0,00	0,00
Veřejné finanční prostředky celkem	3 747 200,00	100,00

13. Finanční plán

Číslo žádosti	Pořadí žádosti o platbu	Datum předložení žádosti o platbu	Předpokládaná požadovaná částka
01	1. platba	01.10.2012	469 440,00
02	2. platba	01.04.2013	375 552,00
03	3. platba	01.10.2013	375 552,00
04	4. platba	01.04.2014	375 552,00
05	5. platba	01.10.2014	375 552,00
06	6. platba	01.04.2015	375 552,00

14. Hodnoty indikátorů

Kód nár. číselníku: 07.01.00
Název indikátoru: Počet nově vytvořených pracovních míst - celkem
Měrná jednotka: PM
Výchozí hodnota:
Cílová hodnota: 60,00
Datum dosažení
plánované hodnoty: 30.11.2014

Komentář - popis stanovení cílové hodnoty:

Počet nově vytvořených pracovních míst odpovídá 35% úspěšných absolventů kurzu.

Kód nár. číselníku: 07.41.00
Název indikátoru: Počet podpořených osob - celkem
Měrná jednotka: Počet osob
Výchozí hodnota:
Cílová hodnota: 200,00
Datum dosažení
plánované hodnoty: 30.11.2014

Komentář - popis stanovení cílové hodnoty:

Počet účastníků projektu byl stanoven na základě analýzy nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji, kde je v průměru 1 377 absolventů ročně s nižším než maturitním vzděláním. Počet účastníků projektu tedy odpovídá přibližně 15 % nezaměstnaných absolventů s nižším než maturitním vzděláním.

Kód nár. číselníku: 07.46.13
Název indikátoru: Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem
Měrná jednotka: Počet
Výchozí hodnota:
Cílová hodnota: 170,00
Datum dosažení
plánované hodnoty: 30.11.2014

Komentář - popis stanovení cílové hodnoty:

Počet úspěšných absolventů kurzů tvoří 85% celkového počtu účastníků.

15. Výběrová řízení

16. Horizontální témata

Rovné příležitosti:

Seznámili jste se před přípravou Vašeho projektu s problematikou rovných příležitostí:

Ano

Komentář:

Zajistíte, aby se informace o Vašem projektu dostaly ke všem relevantním cílovým skupinám:

Ano

Komentář:

Učiníte kroky k tomu, aby aktivity Vašeho projektu byly dostupné všem účastníkům a účastnicím projektu:

Ano

Komentář:

Budete informovat účastníky a účastnice o uplatňování rovných příležitostí ve Vašem projektu:

Ano

Komentář:

Jsou činnosti Vaší organizace v souladu s principy uplatňování rovných příležitostí:

Ano

Komentář:

Další aktivity, které jsou součástí Vašeho projektu a které výrazně přispějí k naplňování principů rovných příležitostí:

Udržitelný rozvoj:

Seznámili jste se před přípravou Vašeho projektu s významem a hlavními principy udržitelného rozvoje:

Ano

Komentář:

Budete při realizaci Vašeho projektu podporovat ekologické třídění odpadů:

Ano

Komentář:

Budete při realizaci Vašeho projektu dbát na efektivní a úspornou spotřebu materiálu:

Ano

Komentář:

Budete při realizaci Vašeho projektu dbát na efektivní a úsporné využívání energetických zdrojů a vody:

Ano

Komentář:

Budete při realizaci Vašeho projektu podporovat ekologicky šetrné způsoby dopravy:

Ano

Komentář:

Jsou činnosti Vaší organizace v souladu se zásadami ochrany životního prostředí:

Ano

Komentář:

Další aktivity, které jsou součástí Vašeho projektu a které výrazně přispívají k naplňování principů udržitelného rozvoje:

17. Publicita

Způsob zajištění publicity: Informace účastníkům projektu o spolufinancování projektu z fondů EU na všech dokumentech

Popis vybraných nástrojů v oblasti publicity:

Všechny doklady spojené s projektem (smlouvy, objednávky, výzvy, dohody apod.) ponesou identifikaci a loga OP LZZ, ESF a EU. Spolu s názvem projektu: "Využijte svůj potenciál!", propagační log, symbolů a informačních letáků bude uváděno, že se jedná o projekt, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem prostřednictvím OP LZZ a státním rozpočtem České republiky.

Způsob zajištění publicity: Tvorba tištěných materiálů

Popis vybraných nástrojů v oblasti publicity:

Všechny propagační materiály, letáky a dokumenty týkající se projektu ponesou identifikaci a loga OP LZZ, ESF a EU.

Způsob zajištění publicity: Jiné formy zajištění publicity projektu

Popis vybraných nástrojů v oblasti publicity:

V místě sídla firmy, na pracovištích, v kanceláři projektu, místnostech, v nichž bude probíhat akce v rámci projektu OP LZZ (semináře, školení...) budou na důstojných místech umístěna loga a symboly OP LZZ a ESF, státní vlajka České republiky, vlajka EU.

Způsob zajištění publicity: Tvorba publicity na webových stránkách

Popis vybraných nástrojů v oblasti publicity:

Budou vytvořeny webové stránky se základními informacemi o projektu, které budou pravidelně (alespoň jednou měsíčně) doplňovány zprávami o aktuálním průběhu projektu.
Projekt bude stručně prezentován na webových stránkách www.esfcr.cz