

Evaluace trhu práce ve vybraných okresech Jihomoravského kraje

Veronika Svobodová

Bakalářská práce
2013

 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: 2012/2013

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Veronika SVOBODOVÁ
Osobní číslo: M10217
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Management a ekonomika
Forma studia: prezenční

Téma práce: Evaluace trhu práce ve vybraných okresech
Jihomoravského kraje

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Definujte základní pojmy vztahující se k problematice trhu práce a nezaměstnanosti v České republice.
- Popište metody použité při zpracování práce.

II. Praktická část

- Proveďte analýzu vývoje a současného stavu trhu práce ve vybraných okresech Jihomoravského kraje.
- Zpracujte SWOT analýzu trhu práce ve vybraných okresech Jihomoravského kraje.
- Navrhněte opatření pro zlepšení situace na trhu práce v Jihomoravském kraji ve vazbě na podporu ekonomického rozvoje regionu.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: cca 40
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-864-2916-4.
BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
JUREČKA, Václav. Makroekonomie. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 359 s. ISBN 978-80-247-3259-6.
KUCHAR, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-802-4613-833.
SAMUELSON, Paul Anthony a William Dawbney NORDHAUS. Ekonomie. 18. vyd. Praha: NS Svoboda, 2007, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Lenka Smékalová
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Datum zadání bakalářské práce: 15. února 2013
Termín odevzdání bakalářské práce: 17. května 2013

Ve Zlíně dne 15. února 2013


prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka




RNDr. Oldřich Hájek, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- odevzdáním bakalářské/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;
- bakalářská/diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému,
- na mou bakalářskou/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 – bakalářskou/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 bakalářské/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 bakalářské/diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem bakalářskou/diplomovou práci zpracoval/a samostatně a použité informační zdroje jsem citoval/a;
- odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 17. 5. 2013

Antonín Veroušek

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 přihlídí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Cílem této bakalářské práce je zhodnotit situaci trhu práce ve vybraných okresech Jihomoravského kraje a navrhnout vhodná opatření pro zlepšení této situace.

V teoretické části jsou vysvětleny pojmy týkající se problematiky trhu práce a nezaměstnanosti. Další část práce se zabývá politikou zaměstnanosti a institucemi, které na trhu práce vystupují. Praktická část se již zaměřuje na vybrané okresy Jihomoravského kraje, jejich charakteristiku, vývoj a současnou situaci na trhu práce. Pomocí Bennetovy metody jsou okresy srovnány a zjištěny rozdíly. V závěru této části jsou zjištěné poznatky shrnuty a jsou navržena možná řešení, která by mohla situaci na trhu práce pozitivně ovlivnit.

Klíčová slova:

Trh práce, nezaměstnanost, zaměstnanost, politika zaměstnanosti, Jihomoravský kraj, vybrané okresy

ABSTRACT

The aim of this bachelor thesis is to evaluate the situation of the labour market in selected districts of the South Moravian region and propose appropriate measures to improve the situation.

The theoretical part explains the terms related to the labour market and unemployment. The next part deals with employment policy and institutions which appear in the labour market. The practical part is focused on selected districts of South Moravia, their characteristics, evolution and current situation on the labour market. With Bennet's method are districts compared and are found difference. At the end of this part are summarized possible solutions that could have on the situation on the labour market positive influence.

Keywords:

Labour market, employment, unemployment, employment policy, South Moravian region, selected districts

Na tomto místě bych ráda poděkovala všem, kteří mi jakkoli pomohli při tvorbě mé bakalářské práce.

Zvláště bych chtěla poděkovat vedoucí mé bakalářské práce, Ing. Lence Smékalové, za cenné rady, připomínky a čas, který mi věnovala.

Poděkování patří také mým rodičům a blízkým, kteří mě během studia velmi podporovali.

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

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 POUŽITÉ METODY VÝZKUMU	12
1.1 SWOT ANALÝZA	12
1.2 BENNETOVA METODA.....	12
2 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	13
2.1 TRH PRÁCE	13
2.2 NEZAMĚSTNANOST.....	14
2.2.1 Definice nezaměstnanosti a měření nezaměstnanosti	14
2.3 FORMY NEZAMĚSTNANOSTI.....	16
2.4 DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI	19
2.5 LÉČBA NEZAMĚSTNANOSTI	20
2.6 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH.....	21
3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A INSTITUCE VYSTUPUJÍCÍ NA TRHU PRÁCE.....	25
3.1 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	25
3.2 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	27
3.3 INSTITUCE VYSTUPUJÍCÍ NA TRHU PRÁCE.....	28
3.3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.....	28
3.3.2 Úřady práce	29
II PRAKTICKÁ ČÁST	31
4 CHARAKTERISTIKA JIHOMORAVSKÉHO KRAJE A VYBRANÝCH OKRESŮ	32
4.1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA JIHOMORAVSKÉHO KRAJE.....	32
4.2 CHARAKTERISTIKA VYBRANÝCH OKRESŮ	33
4.2.1 Okres Břeclav	34
4.2.2 Okres Hodonín	36
4.2.3 Okres Znojmo.....	39
4.3 AKTUÁLNĚ REALIZOVANÉ PROJEKTY VE VYBRANÝCH OKRESECH ZA ÚČELEM SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	41
5 ANALÝZA TRHU PRÁCE VE VYBRANÝCH OKRESECH.....	43
5.1 SROVNÁNÍ OKRESŮ POMOCÍ BENNETOVY METODY	43
5.1.1 Konkurenceschopná ekonomika	43
5.1.2 Úspěšná společnost	45
5.2 SWOT ANALÝZA	47
6 NÁVRHY OPATŘENÍ PRO ZLEPŠENÍ SITUACE NA TRHU PRÁCE VE VYBRANÝCH OKRESECH VE VAZBĚ NA PODPORU EKONOMICKÉHO ROZVOJE REGIONU	50
6.1 OBECNÝ NÁVRH OPATŘENÍ PRO VYBRANÉ OKRESY KRAJE.....	50
6.2 NÁVRHY OPATŘENÍ PRO JEDNOTLIVÉ OKRESY	52
6.2.1 Opatření pro okres Břeclav	52

6.2.2	Opatření pro okres Hodonín.....	52
6.2.3	Opatření pro okres Znojmo	53
ZÁVĚR		54
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....		55
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....		59
SEZNAM OBRÁZKŮ		60
SEZNAM TABULEK.....		61
SEZNAM PŘÍLOH.....		62

ÚVOD

Tématem této bakalářské práce je „Evaluace trhu práce ve vybraných okresech Jihomoravského kraje“. Trh práce a nezaměstnanost jsou poslední dobou hodně skloňovaná slova v Jihomoravském kraji. Vysokou nezaměstnaností trpí zejména jižně položené okresy kraje – Břeclav, Hodonín a Znojmo, které spadají pod hospodářsky slabé regiony se soustředěnou podporou státu. Dalším důvodem, proč byly vybrány tyto okresy, je skutečnost, že sama pocházím z Hodonínska, takže situace na trhu práce je mi zde velmi blízká a pro mě aktuální. Za krátkou dobu budu totiž sama v pozici osoby hledající práci a myslím, že je dobré vědět, jak to na trhu práce chodí a umět se orientovat v pojmech, které se týkají této problematiky.

Hlavním cílem této práce je provést analýzu vývoje a současného stavu trhu práce ve vybraných okresech a navrhnout vhodná opatření, jak zde situaci zlepšit. U každého z okresů bude provedena vývojová analýza v oblasti počtu obyvatel a v oblasti situace na trhu práce. Pozornost bude věnována zejména období, kdy naplno vypukla finanční krize a kdy se tato skutečnost odrazila na vývoji nezaměstnanosti až do současnosti.

V teoretické části práce se čtenář nejdříve seznámí s použitými metodami výzkumu, které byly aplikovány a využity v praktické části. Další kapitola již vymezuje základní pojmy týkající se problematiky trhu práce a nezaměstnanosti. Třetí a zároveň poslední kapitola teoretické části se bude zabývat aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti a institucemi figurujícími na trhu práce. Veškeré pojmy a informace byly čerpány z odborných literárních a internetových zdrojů, jež se danou problematikou zabývají.

Praktická část bude nejdříve zaměřena na charakteristiku jednotlivých okresů, vývoj obyvatelstva a nezaměstnanosti. Pozornost bude hlavně věnována období po hospodářské krizi, tedy po roce 2008, kdy byly rozdílly nejvyšší. Následující část má pomocí Bennetovy metody vyjádřit disparity mezi vybranými okresy a krajským průměrem. Z těchto informací pak bude vycházet SWOT analýza vybraných okresů. V závěru práce budou nastíněny návrhy a řešení ke zlepšení situace na trhu práce v těchto okresech.

Doufám, že práce bude pro čtenáře stejně obohacující a zajímavá, jako bylo pro mne její vypracovávání.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 POUŽITÉ METODY VÝZKUMU

V kapitole jsou popsány metody výzkumu, které byly použity v praktické části této práce.

1.1 SWOT analýza

Jedná se o nástroj plánování, který celkově hodnotí, jak funguje daná firma nebo projekt a usnadňuje najít problémy nebo naopak nové příležitosti ke zdokonalení a růstu.

Skládá se ze dvou částí:

- a) Interní: silné a slabé stránky
- b) Externí: příležitosti a hrozby

Interní část se zabývá daným projektem. Jedná se o sepsání kladných (v čem je to dobré) a záporných stránek (negativa).

Externí část se týká vnějších vlivů a okolí, které náš projekt jakkoli ovlivňují. Jde o seznam příležitostí, které jsou danému subjektu nabízeny a seznam hrozeb, které náš projekt nějak ohrožují. (SWOT analýza – teorie, © 2011)

1.2 Bennetova metoda

„Bennetova metoda spočívá v dosažení syntetické míry regionálních disparit a vytvoření matice relativních odchylek absolutních hodnot jednotlivých indikátorů od zvolené normy (jíž je zásadně krajský průměr, případně národní nebo unijní průměr).“

Tato metoda usnadňuje určit meziregionální disparity v dosažené výkonnosti. Je založena na převodu daných ukazatelů do odpovídajících hodnot v rozmezí od -10 do +10, zatímco hodnota 0 určuje průměrnou hodnotu pro kraj (stát). Pokud se hodnota ukazatele odchyluje od průměrné hodnoty +/- 10 %, získává hodnota pro daný indikátor výši +1 (nadprůměrná výkonnost) nebo -1 (podprůměrná výkonnost). Pokud např. relativní hodnota činí +2,5 nebo -2,5, je skutečná odchylka ve výši 25 % od krajského průměru. (Zahradník a Jedlička, 2010, s. 30)

2 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

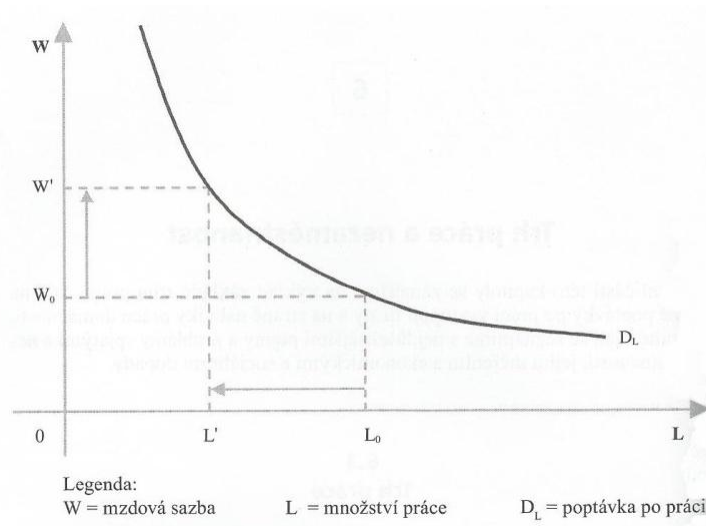
2.1 Trh práce

Tržní hospodářství je složeno z několika samostatných, různých a propojených trhů. Dominantní funkcí se vyznačuje trh výrobků a služeb, kde spotřebitelé nakupují statky za účelem uspokojování svých potřeb. K tomu, aby trh fungoval a produkoval, je potřebné užívat zdroje: půda, kapitál a práce. (Buchtová, 2002, s. 59)

Práce je jedním z primárních výrobních faktorů. Je definována jako účelná, vědomá lidská činnost. To, jakým způsobem je práce provedena, závisí na psychických a fyzických schopnostech člověka. (Klíma, 2006, s. 69)

Poptávka po práci

Poptávka po práci je dána příjmem z mezního produktu práce. Podniky pak zvyšují poptávku po práci tak dlouho, dokud se mezní náklady práce nerovnájí příjmům z mezního produktu práce. Jestliže se rovnají, tak už podniky nemají zájem o dodatečné jednotky práce. Poptávka po práci zejména závisí na výši mzdové sazby. Proto jsou mezní náklady rovny mzdové sazbě a podniky tak zvyšují poptávku po práci, dokud se příjem z mezního produktu práce nerovná mzdové sazbě. (Klíma, 2006, s. 69)



Obrázek 1: Poptávka po práci (Klíma, 2006, s. 70)

Nabídka práce

Nabídku práce na trhu zastupují domácnosti a je závislá na jejich mezních nákladech při konání práce. Odměnou za vynaloženou práci je mzda – peněžní ohodnocení za vykonanou

práci. Pokud je efekt, který plyne z výkonu práce, větší než náklady práce, pak jsou domácnosti ochotny pracovat a zvyšovat nabídku práce, dokud si oba ukazatele nejsou rovni. To, jakým způsobem se domácnosti na trhu práce rozhodují, závisí na poměrování nákladů při konání práce s výší mzdy za vykonanou práci. Při rozhodování domácností o nabídce práce je důležité, jakým způsobem chtějí využít svůj čas, který mají k dispozici na práci a na volný čas. Záleží také, jaký význam domácnosti přikládají svému volnému času. (Klíma, 2006, s. 71)

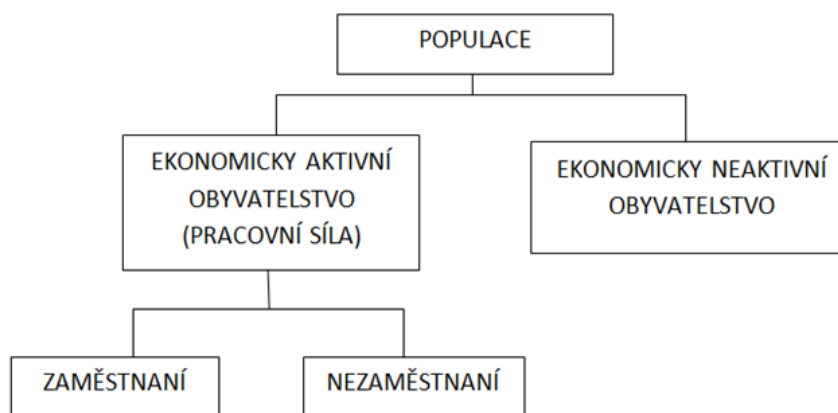
2.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost není jen ekonomickým problémem, ale i celkovým. V životě každého člověka hraje práce a zaměstnání důležitou roli. Vždyť samotný vstup do této ekonomické aktivity nebo odchod z ní patří mezi jednu z důležitých životních událostí. (Jurečka, 2010, s. 135)

Údaje o nezaměstnanosti mají velký vliv i na společnost a politiku. Toto téma se stává stále častěji hlavní volební otázkou, vládě bývá vytknuto, pokud je nezaměstnanost příliš vysoká a naopak bývá pochválena, když se jí podaří nezaměstnanost snížit. Mnohá opatření makroekonomické politiky se formují v souvislosti s nezaměstnaností a jejími dopady. (Liška, 2004, s. 426)

2.2.1 Definice nezaměstnanosti a měření nezaměstnanosti

Obyvatelstvo země se dá obvykle rozdělit na ekonomicky aktivní pracovní sílu (obyvatelstvo) – tzn. zaměstnané a nezaměstnané a obyvatelstvo, které je ekonomicky neaktivní.



Obrázek 2: Populace podle ekonomické aktivity

(Liška, 2004, s. 426)

Nezaměstnaným se obecně označuje ten, kdo může a chce pracovat, aktivně si hledá práci anebo je bez práce. Jedná se ovšem o definici spíše obecnou, proto se častěji při měření nezaměstnanosti používá definice Mezinárodní organizace práce (ILO).

Podle metodiky ILO jsou nezaměstnanými v České republice všechny osoby, které mají 15 a více let a v určitém období zároveň splňují následující tři podmínky:

1. nebyly zaměstnané,
2. práci hledaly aktivně,
3. nejpozději do 14 dnů byly schopny a připraveny k nástupu do práce.

Aktivním hledáním práce je myšlena registrace na úřadu práce nebo u soukromé zprostředkovatelny práce, také hledání práce v podnicích, používání inzerce, pokus a snaha o založení vlastní firmy, podaná žádost o pracovní povolení a licenci anebo hledání práce jakýmkoli jiným způsobem. Jestliže není splněna minimálně jedna ze tří výše uvedených podmínek, pak je osoba buď zaměstnána, anebo ekonomicky neaktivní.

Mezi zaměstnané spadají všechny osoby ve věku 15 let a více, které jsou placenými zaměstnanci nebo zaměstnanci ve svém vlastním podniku.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo (celková pracovní síla) je tedy souhrn počtu zaměstnaných a nezaměstnaných pracovníků. Osoby mimo pracovní sílu (ekonomicky neaktivní obyvatelstvo) jsou lidé, kteří jsou nezaměstnaní a jsou ekonomicky neaktivní (např. děti, důchodci, dlouhodobě nemocné nebo invalidní osoby apod.).

Výše nezaměstnanosti se dá určit relativně (jako míra nezaměstnanosti), nebo absolutně (jako počet osob). (Liška, 2004, s. 426 - 427)

Míra nezaměstnanosti je v procentech vyjádřený podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Obecný vzorec je vyjádřen takto:

$$u = \frac{U}{L} \times 100 \text{ (v \%)},$$

kde: u – míra nezaměstnanosti

U – počet nezaměstnaných

L – pracovní síla (Klíma, 2006, s. 78)

Další užívání makroekonomických ukazatelů:

- a) Obecná míra nezaměstnanosti

Jedná se o ukazatel, který se získává z výsledků šetření podle mezinárodních definic. Čítec obsahuje nezaměstnané, jmenovatel pracovní sílu (zaměstnané a nezaměstnané).

b) Specifické míry nezaměstnanosti

Ukazatel, který uvádí nezaměstnanost konkrétní skupiny obyvatelstva (podle pohlaví, věku, vzdělání apod.). V čitateli jsou zahrnuti všichni nezaměstnaní z dané skupiny obyvatel, ve jmenovateli pracovní síla (zaměstnaní a nezaměstnaní ze stejné skupiny obyvatel).

c) Míra registrované nezaměstnanosti

Složení tohoto ukazatele vyplývá z dostupnosti zdrojů úřadů práce a statistik státu. Čítec zahrnuje přesnou evidenci registrovaných a neumístěných uchazečů, vedenou úřadem práce v tom okrese, ve kterém má uchazeč trvalé bydliště. Jmenovatel obsahuje počet registrovaných a neumístěných uchazečů o práci, kteří jsou evidováni na úřadech práce, plus počet zaměstnaných v národním hospodářství s hlavním nebo jediným zaměstnáním.

d) Míra ekonomické aktivity

Jedná se o ukazatel, který vyjadřuje podíl pracovní síly (zaměstnaní a nezaměstnaní) na počtu všech osob, které jsou starší 15 let. (Klíma, 2006, s. 79)

2.3 Formy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost

Z pohledu ekonomů se jedná o nejméně problémový typ nezaměstnanosti. Jejimi typickými vlastnostmi, díky kterým se odlišuje od ostatních typů, jsou krátkodobost, nevyhnutelnost, přechodnost a funkčnost. V anglické literatuře jsou lidé, kteří jsou frikčně nezaměstnaní, označováni jako „people between two jobs“. Jsou to tedy lidé, kteří se z různých důvodů (ať už ekonomických nebo osobních) rozhodli změnit své zaměstnání. Doba mezi odchodem z původního zaměstnání a nástupem do nového je definovaná jako frikční nezaměstnanost. Tato charakteristika se týká i absolventů škol, kteří své první zaměstnání teprve hledají. Je spojována také s pohybem lidí z jednoho regionu do druhého, s hledáním prvního nebo lépe vyhovujícího pracovního místa a uplatnění, s následováním jednoho z životních partnerů do jeho místa bydliště apod. Frikční nezaměstnanost je v podstatě nevyhnutelná. Pokud by vláda chtěla tuto formu nezaměstnanosti odstranit, musela by přímo svým občanům nařizovat, aby nastoupili do prvně nabízených pracovních míst.

Mnoho odpůrců sociálního státu upozorňuje na to, že pokud bude stát příliš podporovat nezaměstnané lidi, bude to působit negativně na frikční nezaměstnanost a ta se bude prodlužovat. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009 s. 50-51; Jurečka, 2010, s. 139 - 140)

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost nastává v případě nesouladu kvalifikační struktury práce na trhu nabízené a poptávané. Jedná se o situaci, kdy na trhu práce je přebytek určitých profesí (např. učitelé, zdravotní sestry), ale zároveň je nedostatek jiných profesí (např. horníci, stavební projektanti). Příčinou této situace jsou strukturální změny národního hospodářství, kdy dochází k mezisektorovému přesunu pracovních míst. Znamená to tedy, že dochází k útlumu určitého druhu průmyslu. Tento druh nezaměstnanosti se soustřeďuje v oblastech a regionech, kde hrály důležitou roli postižené obory problematického průmyslového odvětví. Řešení tohoto typu nezaměstnanosti je již poněkud náročnější než řešení frikční nezaměstnanosti. Zatím nejvhodnějším opatřením je rekvalifikace. Lidé, kteří kvůli svým osobním a sociálním nedostatkům mají na trhu práce omezenou možnost a schopnost pružně reagovat, jsou pak více vystaveni riziku strukturální nezaměstnanosti. Obecně hlavním a dlouhodobým cílem mnoha vyspělých států je dosáhnout plné zaměstnanosti. Neznamená to ovšem to, že vlády usilují o nulovou nezaměstnanost. Tento cíl spíše směřuje k přirozené míře nezaměstnanosti. Tu lze charakterizovat jako součet strukturální a frikční nezaměstnanosti. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009 s. 51; Jurečka, 2010, s. 140)

Technologická nezaměstnanost

Příčina technologické nezaměstnanosti je dána technickým pokrokem, kdy zavádění nových strojů a technologií nahrazuje lidskou práci. Dnes se technologická nezaměstnanost týká především nedostatečně kvalifikovaných dělníků. Může se ale týkat i vysoce vzdělaných odborníků. V mnoha literaturách a zdrojích je tento druh nezaměstnanosti často spojován s výše zmíněnou strukturální nezaměstnaností. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009 s. 51; Jurečka, 2010, s. 140)

Cyklická nezaměstnanost

Hlavní příčinou tohoto typu nezaměstnanosti je cyklický pohyb ekonomiky – konkrétně nedostatečná agregátní poptávka, která nastává v obdobích hospodářské krize. V období recese je cyklická nezaměstnanost vyšší, naopak v období expanze klesá. Jestliže klesá agregátní poptávka, klesá i poptávka po práci. Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti cyklickou provází spíše nedostatek volných pracovních míst. Jedním z negativních

důsledků cyklické nezaměstnanosti je to, že postihuje celou ekonomiku plošně – tzn. všechny sektory národního hospodářství. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009 s. 51-52; Jurečka, 2010, s. 140)

Mnozí ekonomové pracují s cyklickou nezaměstnaností ve svých makroekonomických modelech. Je s ní spojen i **Okunův zákon**. Ten říká, že pokud HDP klesne o dvě procenta potenciálního produktu, vzroste nezaměstnanost průměrně o jeden procentní bod. Plyne z toho tedy důležitý závěr: nezaměstnanost je neměnná, pokud reálné (skutečné) HDP i potenciální HDP roste stejně. Pokud má být nezaměstnanost nižší, pak musí skutečné HDP růst rychleji než potenciální HDP. (Samuelson a Nordhaus, 2007, s. 653-654)

Sezonní nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost se objevuje v odvětvích ekonomiky, která jsou ovlivňována ročním obdobím – tzn. počasím, nebo klimatickými podmínkami. Propouštění zaměstnanců nastává pravidelně vzhledem k:

- nepravidelné produkci v odvětvích, které jsou závislé na počasí (např. zemědělství, turismus, stavebnictví, lesnictví, rybolov),
- sezonní poptávce po určitém zboží a službách (jedná se například o produkty s vánoční a velikonoční tematikou nebo produkty zaměřené na letní a zimní období).

Důležitou roli hraje tato forma nezaměstnanosti ve státech, pro které je charakteristický vysoký podíl turistického průmyslu – např. Řecko, Mexiko, Španělsko, Itálie.

Sezonní zaměstnanci v tomto období přichází na úřady práce pro finanční podporu. Ta se jeví jako účinné preventivní opatření proti sezonní nezaměstnanosti. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009 s. 52; Jurečka, 2010, s. 140)

Skrytá nezaměstnanost

Lidé, kterých se tato nezaměstnanost týká, nejsou registrovaní na úřadech práce, i když mají o práci zájem. Může se jednat zejména například o ženy v domácnosti, mladistvé, lidi v předčasném důchodu anebo také ty, kteří navštěvují různé rekvalifikační kurzy. Lze se tedy domnívat, že se jedná o skupinu početně významnou, přestože nejsou známy přesné údaje o množství. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009 s. 52-53)

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost nastává v situaci, kdy množství nezaměstnaných je nižší nebo rovno počtu volných pracovních míst. Ve skutečnosti se týká lidí, kteří hledají práci

za vyšší mzdu, než kterou nabízí zaměstnavatelé. Pokud jsou v takové situaci lidé podporováni státem a tyto zdroje jim nahrazují mzdu, dobrovolná nezaměstnanost roste. Avšak pokud tyto příjmy nejsou příliš vysoké, pak jsou tito nezaměstnaní ochotni přijmout i zaměstnání za nižší mzdu. Nedobrovolná nezaměstnanost je stav, kdy je množství volných pracovních míst menší než počet zájemců o práci. To znamená, že celková poptávka po zaměstnání je menší než celková nabídka práce. Vzniká zejména tehdy, kdy reálná mzdová sazba je příliš vysoká. Při vyšší než rovnovážné mzdě jsou lidé ochotni pracovat, ale ne každý si práci najde. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009 s. 53)

Dlouhodobá nezaměstnanost

Existuje mnoho příčin dlouhodobé nezaměstnanosti. Může se jednat například o dopad dlouhodobé hospodářské recese a dlouhodobě stejné mzdové sazby. Příčinou může být také tzv. past nezaměstnanosti. Ta hrozí v případě, pokud jsou alternativní zdroje finančních prostředků nahrazující lidem mzdu srovnatelné nebo vyšší než mzdy. V tomto případě jsou lidé demotivováni aktivně si hledat práci a upřednostňují být dlouhodobě nezaměstnanými. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009 s. 53)

Podzaměstnanost

Nejedná se sice o typ nezaměstnanosti, ale s tímto problémem velmi úzce souvisí. Podzaměstnaní jsou osoby, které určité faktory donutily přijmout práci, která většinou neodpovídá jejich kvalifikaci, na poloviční úvazek. Přestože tito lidé pracují se zkrácenou pracovní dobou a za nízkou mzdu, nespádají do skupiny nezaměstnaných. Neúplná nezaměstnanost (někdy se o ní hovoří také jako o sdílení pracovního místa více zaměstnanci) může být někdy přijatelným řešením nezaměstnanosti. Pracovní síla však není zcela využita. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009 s. 54)

2.4 Dopady nezaměstnanosti

Příliš vysoká nezaměstnanost je problémem nejen pro hospodářství, ale i pro společnost. V hospodářství znamená ztrátu cenných zdrojů, společnosti se tento problém dotkne díky poklesu příjmu a s ním souvisejícími problémy. V takovém období se slabý výkon hospodářství dotkne nejen nálady a postojů lidí, ale i jejich rodinného života.

Hospodářský dopad

Vždy, když se zvýší nezaměstnanost, znamená to, že ekonomika vyhadzuje do vzduchu služby a zboží, jež mohly být vyrobeny nezaměstnaným člověkem. Hospodářská recese je

situace, kdy obrovské množství aut, domů, oblečení, zboží zmizí v černé díře. Podle Samuelsona a Nordhause došlo k nejvyšší hospodářské ztrátě v průběhu velké hospodářské krize, ale samozřejmě neopomíjí ani ropné šoky a inflaci v 70. a 80. letech, které znamenaly biliony dolarů ušlé výroby. Zhruba od roku 1992 americká ekonomika roste velmi rychle, občas ale dojde ke zpomalení vlivem poklesu akciových trhů, teroristických útoků a obav o národní bezpečnost. Hospodářské ztráty, které vznikají v období nezaměstnanosti, jsou nejvyšší zdokumentované ztráty v současné moderní ekonomice. Několikanásobně převyšuje mikroekonomické odhady neefektivity, které jsou dány existencí monopolů, kvót a cel. (Samuelson a Nordhaus, 2007, s. 651-652)

Společenský dopad

Výše zmíněné hospodářské ztráty z nezaměstnanosti jsou jistě vysoké, pomocí peněz ale těžko popíšeme společenské a psychické nedostatky související s obdobím dlouhodobé nedobrovolné nezaměstnanosti. Zkušenosti stále potvrzují, že nezaměstnanost přináší zejména osobní krizi. Mnoho psychologických studií říká, že nezaměstnanost (propuštění z práce) může způsobit stejné trauma jako úmrtí někoho blízkého. (Samuelson a Nordhaus, 2007, s. 652-653).

Psychologické výzkumy dále zjišťují hluboké strádání ze ztráty zaměstnání, nízké sebevědomí, nedostatek sebeúcty, pocit přebytečnosti a beznaděje. Nezaměstnanost působí a postihuje vybrané rizikové skupiny lidí. Vzniká tak třída lidí dlouhodobě nezaměstnaných, kteří nemají kvalifikaci ani pracovní dovednosti a žijí mimo trh práce a jsou závislí na státní podpoře. (Buchtová, 2002, s. 8)

2.5 Léčba nezaměstnanosti

Mnoho lidí se ptá, jestli stát nějak může pomoci nezaměstnaným lidem. Jsou ekonomové, kteří odpovídají, že nikoliv. Tito ekonomové jsou zastánci liberálů a jejich fungování „neviditelné ruky trhu“. Tvrdí, že tržní síly si nejlépe poradí samy, bez pomoci a zásahu státu. Na straně druhé jsou pak ekonomové, kteří jsou stoupenci „paternalistické pomoci státu“ nezaměstnaným. Zastánci vládních aktivit přebírají odpovědnost státu za životní situaci a úroveň nezaměstnaných. (Brožová, 2003, s. 110)

Lepší pružnost trhů a zdokonalení informovanosti jeho účastníků

Jedná se o minimalizaci a omezení zásahů vlády na trzích. Jde také o hledání vyváženého konceptu, jak podpořit nezaměstnané lidi tak, aby to neoslabilo jejich motivaci pracovat

a hledat si novou práci. Jde zde také o určité oslabení odborů, aby nemohly manévrovat v oblasti mzdových dohod. Určitý vliv zde projevují také daně a odvody na povinné sociální a zdravotní pojištění. To zvyšuje firmám náklady na práci. Příliš vysoké daně a odvody a vysoká právní ochrana zaměstnanců na trzích práce snižuje zájem firem najímat práci a zřizovat nová pracovní místa. Zlevnění práce podporuje pružné chování firem. Důležité je také odstranit bariéry k šíření informací, přebytečné dlouhých několikanásobných kanálů a najít přímé cesty informací k účastníkům trhu. Jedním z dalších opatření je zjednodušení a zpřístupnění právní infrastruktury v oblasti pracovního práva a vyšší vymahatelnost práva např. v otázkách diskriminace. (Brožová, 2003, s. 112; Brožová, 2006, s. 244-245)

Zvyšování produktivity práce a ekonomický růst

Produktivita práce a poptávka po práci je zvyšována zaváděním nových technologií, technickým pokrokem, zvyšováním kapitálové vybavenosti práce, investicemi do lidského kapitálu. Jakmile toho pracovník více vyrobí, má vyšší hodnotu pro firmu a získá tím i vyšší mzdu. Čím vyšší produktivita práce, tím vyšší zaměstnanost i potenciální možnosti ekonomiky. V současnosti je pro léčbu nezaměstnanosti důležité zaměření technického pokroku na odvětví, která jsou na práci náročná. (Brožová, 2006, s. 245)

Podněty k práci a investování

Základem podpory ekonomů strany nabídky jsou individuální motivace. Je to motivace k práci a motivace k úsporám a investování. Základním požadavkem těchto ekonomů je snižování daňových sazeb a mobilizace ekonomických zdrojů a prostředků. Snižováním daňových sazeb z osobních důchodů se zvyšuje pracovní úsilí a zvyšuje se nabídka práce. Zároveň i snížení daní ze zisků podporuje a motivuje firmy k investování a podnikání. Odstranění daní z úroku zase podporuje spoření. Všechna tato opatření rozšiřují zdroje, zvyšují vytvořený produkt, zaměstnanost a růst potenciálu ekonomiky. (Brožová, 2003, s. 113-114)

2.6 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uplatnění člověka na trhu práce je ovlivněno řadou charakteristik – např. zdravotní stav, pohlaví, vzdělání, věk. Všechny tyto důvody vyčleňují skupiny lidí s vyšším rizikem ztráty zaměstnání a odkazují je k dlouhodobé nezaměstnanosti. Příslušníci těchto skupin nacházejí možnost uplatnění spíše na sekundárním trhu práce, na málo placených místech

s nejistou budoucností. U nás do takové skupiny spadají mladí lidé (absolventi), ženy, starší lidé, zdravotně postižení lidé, lidé s nedostatečným vzděláním, romská menšina a imigranti. (Buchtová, 2002, s. 109)

Mladí lidé a absolventi

V konkurenci s jinými uchazeči o práci jsou velmi znevýhodnění absolventi středních a vysokých škol. Ti se ucházejí o své první zaměstnání. Problém je ale v tom, že nemají dostatek praktických zkušeností a základní pracovní návyky. U absolventů vysokých škol hledajících zaměstnání je důležité hlavně hledisko, že mnozí z nich chtějí založit rodiny nebo už v nich žijí. Proto je pro ně důležitý příjem – nízký příjem jednoho člena rodiny se tak dotkne více lidí. Mladým lidem hledajícím práci by společnost měla poskytnout možnost různých rekvalifikací a vzdělávacích nebo jazykových kurzů. Díky tomu se těmto lidem prodlouží doba vzdělávání a cyklus „střídání práce a volného času“. Z mnohých výzkumů v různých ekonomicky rozvinutých zemích vyplývá poznatek, že v průběhu posledních let dochází k 10% nárůstu mladých ve věku 18-34 let vracejících se do domácností svých rodičů. I u nás v mnoha rodinách zůstane bez práce dospívající potomek, na kterého jeho rodiče již nemohou pobírat přídavky nebo jiné sociální dávky. Pokud mladistvý ukončí základní školu, nemá nárok na hmotné zabezpečení a má mnohem menší šanci na získání práce. Do té skupiny spadají i lidé, kteří nedokončili střední školu. V takových případech vznikají v rodině kromě ekonomických problémů také problémy psychologické a výchovné. (Buchtová, 2002, s. 110-111)

Starší lidé

Nejhůře prožívají ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41-50 let. V pozdním stadiu kariéry jsou totiž jejich možnosti mnohem menší a většina z nich musí čelit krizi základních jistot. Pro mnoho zaměstnavatelů a firem jsou starší lidé spíše tou horší „investicí“ ve srovnání s mladšími lidmi. Jednou z možností je podnikání. Tento způsob může vést k rychlému znovuzískání pocitu užitečnosti a stálým příjmům. Ovšem ve starším věku může být podnikání spojeno s fyzickou i psychickou námahou. Je obecně známo, že čím je člověk starší, tím hůře mění své stereotypy a hůře se přizpůsobuje a podřizuje novým životním situacím. A. E. McGoldrick a W. Grossin tvrdí, že kombinace zaměstnání a volnočasových aktivit před odchodem do důchodu je důležitá jak pro úspěšné přizpůsobení se v důchodě, tak pro případnou ztrátu zaměstnání v této fázi života. (Buchtová, 2002, s. 111-112).

Ženy

Důvodem, proč ženy spadají do rizikových skupin je to, že spousta zaměstnavatelů preferuje mužskou pracovní sílu kvůli větší územní mobilitě a také kvůli nezatíženosti péčí o domácnost. Na trhu práce nejsou vytvářena místa na zkrácený úvazek nebo zkrácenou pracovní dobu, naopak je dáována přednost vícesměnným provozům. Se zaměstnaností žen ale souvisí celá řada problémů. Matky s malými dětmi často chybí v práci a tím je narušena plynulost pracovního procesu a chodu. To způsobuje negativní hodnocení zaměstnavatelem a snižuje ochotu je vůbec zaměstnávat. Mateřství ale může být vnímáno také jako určitý únik před rizikem nezaměstnanosti. Podobnou funkci plnila pro část mužů a stále plní vojenská služba. Ve výzkumu „Armáda a společnost“ uvedla čtvrtina respondentů, že z obavy ztráty zaměstnání jsou ochotni stát se vojáky profesionální armády. Postavení žen na trhu práce se věnuje celá řada autorů a genderových studií. Obzvláště vlivu období mateřství a rodičovství na postavení žen na trhu práce se věnují mnohé úvahy o tom, co všechno by měl stát i zaměstnavatelé dělat pro zlepšení. Určitě by se měly vytvářet právní podmínky, které by eliminovaly negativní důsledky dočasného odchodu žen ze zaměstnání. (Buchtová, 2002, s. 113; Kuchař, 2007, s. 143-145)

Zdravotně postižení lidé

U zdravotně postižených lidí vynikají sociální, ekonomické a psychické problémy, a také hlavně problém smyslu života a pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem ke stále vyšší náročnosti práce tito lidé málokdy najdou vhodné místo na trhu práce. Na úřadech práce jsou evidováni mnohonásobně déle než jejich zdraví vrstevníci. Problém jejich nezaměstnanosti se týká i jejich rodin, neboť se tyto rodiny musí starat o nezaměstnaného postiženého člena. Současný systém sociálního zabezpečení se sice snaží zajistit základní potřeby těchto lidí, ale zainteresovanost těchto lidí do běžného společenského života závisí hlavně na lepších ekonomických, sociálních a zejména legislativních podmínkách. V dřívějších letech fungovaly firmy, které zaměstnávaly speciálně lidi se zdravotním postižením. Jednalo se o firmy, pro které výše zisku nebyla důležitá a rozhodující. Během 90. let ale většina těchto firem musela ukončit svou činnost a díky tomu se snížily pracovní příležitosti pro zdravotně postižené a zvýšila se jejich nezaměstnanost. Současným cílem veřejnosti je snaha o začlenění těchto lidí do společnosti a využití jejich pracovního potenciálu na trhu práce. (Buchtová, 2002, s. 113; Kuchař, 2007, s. 155)

Lidé bez kvalifikace

Do struktury dlouhodobě nezaměstnaných spadá i skupina nekvalifikovaných pracovníků, nejčastěji absolventů základních škol. Tito mladí lidé se hůře vzdělávají a nemají dostatečný zájem o práci. Jsou to i lidé typičtí svým společensky nežádoucím deviantním chováním – např. alkoholici, lidé propuštění z nápravných zařízení nebo lidé sociálně nepřizpůsobiví. Úroveň vzdělávání a dovedností bude při hledání nových pracovních míst rozhodující. Čím vyšší kvalifikace a více dovedností, tím větší možnost volby jak pro zaměstnavatele, tak i pro pracovníky. Jak vyřešit tuto situaci je poměrně jasné – přinutit takové lidi k vyšší kvalifikaci, díky které naleznou vhodné místo na trhu práce. Ovšem takovou kvalifikaci je vhodné hledat hlavně pro takovou skupinu, která má předpoklady, schopnosti a hlavně snahu se nové věci naučit a kvalifikaci si doplnit. (Buchtová, 2002, s. 114; Kuchař, 2007, s. 141)

Romské etnikum

Tato skupina velmi úzce souvisí s problematikou lidí bez kvalifikace. Většina romských obyvatel má totiž dokončené jen základní vzdělání (3/4 uchazečů), nebo ani toto základní vzdělání nemají ukončené (téměř 10 %). Pro mnoho z nich je problémem i složitě překonatelná jazyková bariéra, protože tito lidé neumí dobře český jazyk - gramatiku a rozsah slovní zásoby. Šance uplatnit se na trhu práce není vysoká. Shromažďování těchto obyvatel v určitých lokalitách vytváří oblasti, kde vznikají problémy se zvýšenou kriminalitou, sociálními problémy a také problémy s vyšší závislostí na finančních prostředcích, které poskytuje stát formou dávek a podpor. Ne příliš početná romská inteligence se poměrně rychle přizpůsobuje a přestává se k Romům hlásit. Romští podnikatelé neradi zaměstnávají ostatní Romy a je tomu tak i obráceně – romští zaměstnanci nechtějí být podřízenými Romům. Výsledkem toho je obrovská nezaměstnanost. Protože je obecně pracovních příležitostí pro nekvalifikované pracovníky stále méně, nedá se očekávat zlepšení této situace. Napomáhá tomu i skutečnost, že většina Romů o práci zájem nemá. Jsou totiž zastánci názoru, že se o ně a jejich rodiny musí postarat stát. Problematickou a integrací této rizikové skupiny do majoritní společnosti se zabývá K. Boulding. Ten tvrdí, že toto etnikum je součástí tzv. integrujícího systému, který zahrnuje různé skupiny se sociálními rozdíly a snaží se tyto rozdíly snížit. Pojem „komunitativní spravedlnost“ užívá zase autor F. A. Hayek. Definice tohoto pojmu spočívá ve snaze uplatnit stejná pravidla chování pro všechny účastníky trhu. (Buchtová, 2002, s. 115; Kuchař, 2007, s. 158-160)

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A INSTITUCE VYSTUPUJÍCÍ NA TRHU PRÁCE

Politiku zaměstnanosti lze definovat jako činnost, která usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, efektivní využití pracovních sil a o ochranu práv občanů na zaměstnání. Cílem této politiky je vytvořit ideální předpoklady a podmínky k získání plné a svobodně zvolené zaměstnanosti.

Stát působí na vývoj vztahů na trhu práce pomocí:

- aktivní politiky zaměstnanosti, tj. snaha o tvorbu a zachování trvalých a dočasných nových pracovních míst, snaha o rekvalifikace a zaměstnávání mladých lidí,
- pasivní politiky zaměstnanosti, určení podmínek a výše poskytnutí hmotného zajištění uchazečů o práci a dalších sociálních příspěvků nezaměstnaným,
- hospodářskými a politickými opatření, ty nejsou zaměřeny jen na trh práce, ale mají na něj důležitý vliv (podpora malého a středního podnikání, regionální operační programy, atd). (Kotýnková a Němec, 2003, s. 131)

3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti prošel několika novelizacemi, stejně jako podoba aktivní politiky zaměstnanosti. Aktuální zákon vyjmenovává následující opatření, která jsou v České republice skrze aktivní politiku zaměstnanosti uskutečňována:

- a) rekvalifikace,
- b) veřejně prospěšné práce,
- c) společensky účelná pracovní místa,
- d) příspěvek na zapracování,
- e) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- f) finanční příspěvky na chráněné pracovní místo a chráněnou pracovní dílnu
- g) investiční pobídky.

Ad a) Rekvalifikace je vlastně získání nového vzdělání nebo rozšíření (prohloubení) stávajícího vzdělání s jeho obnovováním. Rekvalifikační kurzy vybírá úřad práce a jeho výběr ovlivňuje dosavadní vzdělání, zdravotní stav, zkušenosti a schopnosti klienta, který má o rekvalifikaci zájem. Rekvalifikace má za cíl získat teoretické a praktické znalosti a dovednosti, aby se mohl daný člověk dále profesně vzdělávat. Zákon stanovuje i subjekty, které mohou tuto rekvalifikaci vykonávat. Tyto subjekty musí získat akreditaci na dobu

určitou od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Všem uchazečům o práci, kteří jsou vedeni v evidenci na úřadech práce, jsou hrazeny veškeré vydané náklady na tuto rekvalifikaci. Rekvalifikace se může účastnit i zaměstnanec, nebo osoba mimo trh práce. Tyto rekvalifikace jsou realizovány komerčně a záleží na lidech, jestli jsou schopni si z široké škály kurzů vybrat. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 86-87)

Ad b) Cílem těchto prací je zaměstnat zejména dlouhodobě nezaměstnané osoby. Náplní práce musí být činnost veřejně prospěšná. Nejčastěji jsou to práce zaměřující se na údržbu veřejných prostor, budov, úklidu a práce přinášející nějaký prospěch obcím, státním nebo jiným prospěšným institucím. VPP jsou výhodné i pro zaměstnavatele. Těmto zaměstnavatelům, kteří vytváří VPP, mají možnost úřady práce poskytnout příspěvky ve výši skutečných mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální a zdravotní zabezpečení. Od 1. 1. 2013 je nástup do těchto služeb nepovinný. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 87-88)

Ad c) Jedná se o pracovní místa, která jsou zaměstnavateli zřizována na základě dohody s úřady práce. Na tyto pracovní místa jsou umisťováni zájemci o zaměstnání z registrovaných nezaměstnaných, jimž nelze jinak zajistit práci. SÚPM jsou dotovaná státem, forma této podpory může mít 4 varianty:

- návratný příspěvek,
- příspěvek na úhradu úroků z úvěrů,
- jiný účelově určený příspěvek,
- částečná nebo plná úhrada vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance včetně pojistného. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 88)

Ad d) Cílovou skupinou tohoto opatření jsou osoby, na které jsou úřady práce více zaměřené. Pokud zaměstnavatelé takové osoby přijmou do zaměstnání, úřady práce jim mohou poskytnout příspěvek na zapracování. Je nutné sepsat dohodu mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, protože tento příspěvek je po jejím sepsání možné poskytnout maximálně po dobu 3 měsíců. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 88-89)

Ad e) Zákon o zaměstnanosti dává možnost zaměstnavatelům, kteří přechází na nový výrobní program, získat určitou finanční podporu. Důvod této podpory je ten, že tito zaměstnavatelé během tohoto přechodu nemohou pro své zaměstnance zajistit práci v délce určité týdenní pracovní doby. Úřady práce poskytují příspěvek na částečnou úhradu náhrady

mezd těmto zaměstnancům. Měsíční příspěvek na jednu osobu může být maximálně polovina minimální mzdy. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 89)

Ad f) Zákon stanovuje povinný podíl osob zdravotně postižených na celkové zaměstnanosti ve výši 4 %. Zároveň stát prostřednictvím tohoto nástroje podporuje zaměstnávání zdravotně postižených osob. Existuje několik dotací pro zdravotně postižené osoby, které mohou prostřednictvím úřadů práce nastoupit do zaměstnání. Tyto úřady poskytují dotace na chráněné pracovní dílny a na chráněná pracovní místa. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 89)

Ad g) Jedná se o jakousi hmotnou podporu, jejíž výši určuje zákon o zaměstnanosti a závisí na dané situaci.

„Investičními pobídkami se rozumí:

- a) slevy na daních z příjmů podle zvláštního právního předpisu
- b) převod technicky vybaveného území za zvýhodněnou cenu
- c) hmotná podpora vytváření nových pracovních míst podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.
- d) hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců podle zvláštního právního předpisu (zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb.)
- e) převod pozemků podle zvláštního právního předpisu, evidovaných v katastru nemovitostí jako zemědělské pozemky a převod ostatních druhů pozemků, a to za ceny zjištěné podle zvláštního právního předpisu účinného ke dni uzavření smlouvy o převodu. Zvláštní zákony omezující převody pozemků ve vlastnictví České republiky tím nejsou dotčeny.“ (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 90)

3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Do této kategorie spadá **podpora v nezaměstnanosti**. Výčet všech, kteří mají na tuto podporu nárok a podmínky je uveden v Hlavě III, § 39 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. O nároku na tuto podporu a o její výši rozhodují úřady práce. Výše podpory je stanovena procentní sazbou z průměrné měsíční čisté mzdy. Uchazečům, kteří naposledy před zaevidováním na úřadu práce provozovali samostatnou výdělečnou činnost, je stanovena výše podpory procentní sazbou z jejich posledního vyměřovacího základu.

Sazby podpory v nezaměstnanosti jsou:

- 65 % první dva měsíce podpůrčí doby,

- 50 % následující dva měsíce,
- zbývající podpůrčí dobu činí 45 % průměrné měsíční čisté mzdy nebo výměrovacího základu

Výše této podpory je zákonem o zaměstnanosti omezena. Maximální výše, kterou mohou úřady vyplácet, je 2,5násobek životního minima pro občana, který je starší 26 let. Tato podpora nesmí přesáhnout 0,58násobek průměrného měsíčního výdělku.

Zánik nároku na podporu v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti není poskytována, pokud:

- má žadatel nárok na starobní důchod,
- pokud jsou žadateli poskytovány dávky nemocenského pojištění,
- pokud je žadatel ve vazbě.

Zároveň se tato podpora nevyplácí ani v době rekvalifikace uchazeče. Pokud tedy nastanou výše uvedené situace, úřady práce toto poskytování podpory okamžitě pozastaví. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 91-94)

3.3 Instituce vystupující na trhu práce

3.3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

MPSV vzniklo 1. července 1990 zákonem České národní rady č. 203/1990 Sb., o změnách v organizaci a působnosti ministerstev České republiky. MPSV je hlavním orgánem státní správy zabývající se pracovněprávními vztahy, bezpečností práce, zaměstnaností a rekvalifikací, kolektivním vyjednáváním, mzdami a jinými odměnami za práci, důchodovým zabezpečením, nemocenským pojištěním a zabezpečením, sociální péčí a péčí o pracovní podmínky žen a mladistvých, péčí o rodinu a děti, péčí o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, právní ochranou mateřství, a dalšími otázkami sociální a mzdové politiky. (*Důvod a způsob založení povinného subjektu*, 2007)

Ministerstvo práce a sociálních věcí má následující úkoly:

- neustále monitoruje a hodnotí situaci na trhu práce,
- vypracovává koncepci politiky zaměstnanosti a řeší důležité otázky trhu práce,
- tvoří programy opatření pro další uplatnění zaměstnanců v případech organizačních, strukturálních a racionalizačních opatření,
- podporuje tvorbu společensky účelných pracovních míst veřejně prospěšných prací,

- vede prostředky k zabezpečování státní politiky zaměstnanosti,
- provádí kontrolní činnost v sektoru zaměstnanosti,
- poskytuje nebo odebírá povolení právnickým a fyzickým osobám k výkonu zprostředkování zaměstnání za úhradu,
- vede úřady práce. (Kotýnková a Němec, 2003, s. 135)

Ministerstvu jsou podřízeny povinné subjekty:

- Česká správa sociálního zabezpečení
- Úřad práce
- Státní úřad inspekce práce
- Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí v Brně (*Seznam podřízených povinných subjektů*, 2007)

Česká správa sociálního zabezpečení

Jedná se o největší a výjimečnou finančně správní instituci spravující agendu asi 8,5 milionu klientů, z toho 2,9 milionu důchodců. ČSSZ přináší do státního rozpočtu více než 1/3 všech příjmů. Tyto peníze vybírá na pojistném na sociální zabezpečení a na příspěvcích na státní politiku zaměstnanosti. Také se stará o lékařskou posudkovou službu. Jejím cílem je také plnit úkoly, které vyplývají z mezistátních úmluv o sociálním zabezpečení. (*Profil organizace*, 2013)

Státní úřad inspekce práce

Skládá se z osmi oblastních inspektorátů práce. Je to orgán státní správy, jehož úkolem je kontrolovat dodržování povinností, které plynou z pracovněprávních předpisů a zároveň předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Tyto orgány mohou ukládat pokuty za spáchání nějakého přestupku nebo správního deliktu. K jeho základním úkolům kromě kontrol patří konzultační, poradenská a osvětová činnost. Jeho činnost je řízena zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. (*Základní údaje*, 2013)

3.3.2 Úřady práce

Úřad práce ČR vznikl s účinností od 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, které vymezují jeho působnost. Úřad práce je správní úřad s celostátní působností a je samostatnou účetní jednotkou. Řídí ho MPSV. Úřad zajišťuje úkoly v následujících oblastech: v zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby

se zdravotním postižením, příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb a pomoci v hmotné nouzi. Úřad práce také zajišťuje elektronickou komunikaci mezi členskými státy Evropské unie v oblasti zaměstnanosti a sociálního zabezpečení.

Úřad práce je členěn na generální ředitelství se sídlem v Praze a krajské pobočky. Obvody těchto krajských poboček jsou shodné s územím krajů dle ústavního zákona 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů. Krajské pobočky tvoří kontaktní pracoviště. (*Důvod a způsob založení povinného subjektu*, 2012)

Funkce úřadů práce:

- poskytují občanům informace, jak a kde získat zaměstnání, rekvalifikaci a jiné odborné přípravy,
- evidují uchazeče o práci, volná pracovní místa, pracovní povolení vydaná cizincům,
- vyplácejí dávky v nezaměstnanosti,
- vyplácejí dávky státní sociální podpory a hmotné nouze,
- pracují s institucemi působícími na trh práce,
- monitorují situaci na trhu práce,
- hledají a zprostředkovávají uchazečům o práci vhodné zaměstnání,
- napomáhají podnikatelům a zaměstnavatelům při vzniku nových pracovních míst,
- kontrolují dodržování právních předpisů v oblasti zaměstnanosti. (Kotýnková a Němec, 2003, s. 136)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 CHARAKTERISTIKA JIHOMORAVSKÉHO KRAJE A VYBRANÝCH OKRESŮ

4.1 Základní charakteristika Jihomoravského kraje

Jihomoravský kraj má velmi výhodnou polohu, protože leží na hranicích se dvěma zeměmi Evropské unie – Slovenskem a Rakouskem. Kraj se rozpíná na ploše 7 195 km², v republice je tedy rozlohou na čtvrtém místě. Počet obyvatel je cca 1 140 000 a počet obcí 673. Tvoří ho 7 okresů: Blansko, Brno-město, Brno-venkov, Břeclav, Hodonín, Vyškov a Znojmo. Dále je kraj rozdělen na 21 správních obvodů obcí s rozšířenou působností.

Kraj tvoří asi 60 % zemědělské půdy, z čehož vyplývá, že v kraji převládá zemědělství, převážně se zde pěstují obiloviny, řepka a cukrovka. Nelze opomenout ani specifické obory zemědělské výroby tohoto kraje – vinařství, zelinářství a ovocnářství. V kraji je přes 90 % plochy všech vinic v ČR. Vinice se nachází hlavně v okresech Břeclav, Hodonín, Znojmo, ale také Brno-venkov. V živočišné výrobě kraj vyniká v chovu prasat a drůbeže.

Díky krajské metropoli a zároveň druhému největšímu městu v ČR, Brnu, má v kraji poměrně důležitou pozici v ekonomice průmysl, jenž se podílí na celkové hrubé přidané hodnotě kraje 27,8 %, stavebnictví pak zaujímá 8,5 % a rozvíjející se služby se podílí na HPH 61,5 %.

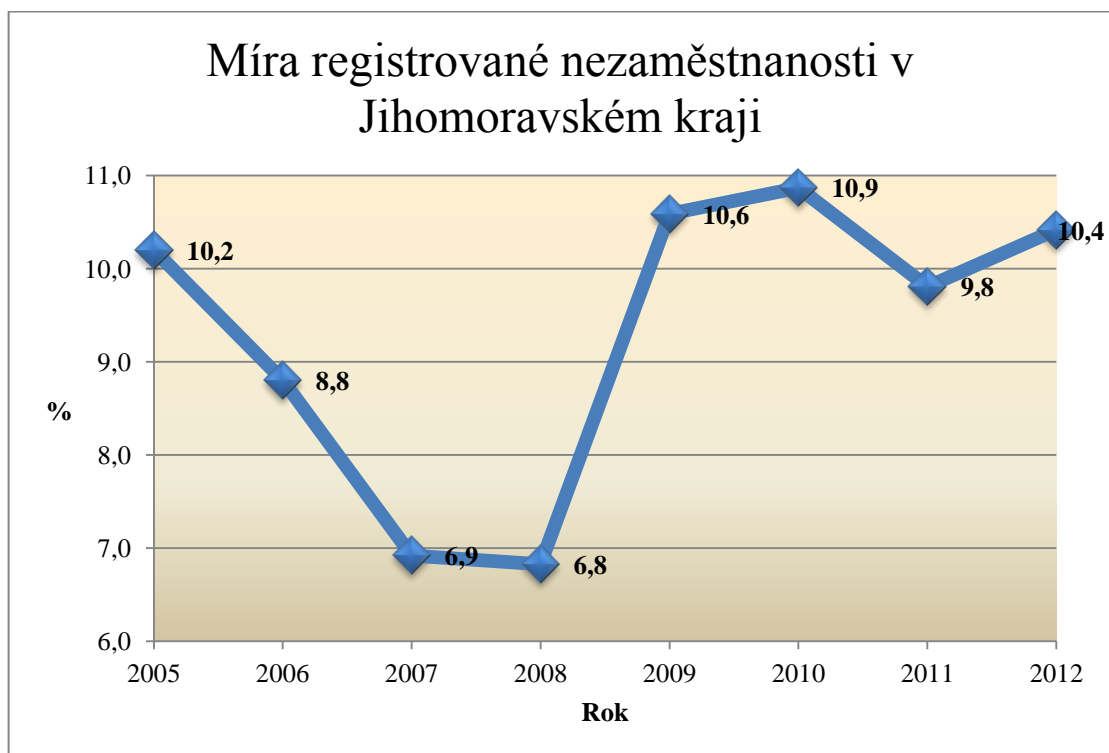
Kraj disponuje s dostatečným množstvím předškolních a školských zařízení. V kraji je zřízeno 645 mateřských škol, 475 základních škol, 128 středních škol. Za kvalitní stupeň vzdělávání se zasloužilo i 14 vysokých a 12 vyšších odborných škol. (*Charakteristika Jihomoravského kraje*, ©2012)

Na území Jihomoravského kraje je také mnoho nevyužitých ploch – budov, průmyslových zón, tzv. brownfieldů. V národní databázi brownfieldů je jich vedeno na 50, díky čemuž je kraj na třetím místě s nejvyšším počtem ve srovnání s ostatními kraji v ČR. Více jich má už jen Liberecký kraj (75) a Ústecký (55). Téměř polovina těchto ploch se nachází právě na území vybraných okresů – Břeclav (7), Hodonín (6) a Znojmo (10). (*Národní databáze brownfieldů*, © 1994-2008)

Nezaměstnanost v kraji

Jihomoravský kraj je se svou nezaměstnaností na 10. místě ze všech čtrnácti krajů v ČR. Míra registrované nezaměstnanosti zde stále stoupá. V roce 2011 činila

9,81 % a v loňském roce 2012 dokonce 10,42 %. K 28. 2. 2013 bylo v kraji na úřadech práce evidováno 71 215 nezaměstnaných, na jedno volné pracovní místo připadlo v průměru 26,3 nezaměstnaných. Nejhuře na tom jsou okresy Hodonín, Znojmo a Břeclav, zde se počet uchazečů na jedno volné pracovní místo pohybuje mezi 30-40. Jihomoravský kraj se tak dlouhodobě dělí na bohatší sever a chudší jih. Sever je na tom lépe hlavně díky krajskému městu Brnu, které nabízí více pracovních příležitostí a lidé z jeho okolí tak mohou za práci i denně dojíždět. (*Charakteristika Jihomoravského kraje*, ©2012; Kolínková, ©2012)



Obrázek 3: Míra registrované nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji (ČSÚ, ©2013)

4.2 Charakteristika vybraných okresů

Jako vybrané okresy Jihomoravského kraje jsem si vybrala okresy Břeclav, Hodonín a Znojmo, jimiž se budu ve zbytku práce převážně zabývat a na které bude zaměřena veškerá analýza. Tyto okresy spadají mezi regiony se soustředěnou podporou státu. Výčet těchto regionů je určen ve vyhlášce vlády 141/2010 a na základě průběžných analýz krajů je vymezuje Ministerstvo pro místní rozvoj. Dělí se na regiony se soustředěnou podporou státu (strukturálně postižené regiony, hospodářsky slabé regiony a venkovské regiony)

a na regiony s vyšší průměrnou mírou nezaměstnanosti, než je průměrná úroveň v ČR. (*Regiony se soustředěnou podporou státu*, ©2005-2013)

4.2.1 Okres Břeclav

Okres Břeclav se nachází v jižní části Jihomoravského kraje. Z jižní části hraničí s Rakouskem a Slovenskem, na západě s okresem Znojmo, na severu s okresem Brno-venkov a na východě s okresy Hodonín a Vyškov. Počet obcí v okrese Břeclav je 63, z toho 3 obce s rozšířenou působností (ORP) a 4 obce s pověřeným obecním úřadem (POU). Mezi tato významná a větší města patří především Břeclav, Hustopeče, Klobouky u Brna a Mikulov. Neméně známý je Lanžhot, Podivín, Valtice, Velké Bílovice a Velké Pavlovice. Rozloha okresu je 1 038 km² a počet obyvatel dosahuje téměř 115 000. Z celkové plochy kraje jeho rozloha tvoří 14,4 %. Okres je řazen mezi nejméně zalesněné plochy v kraji, o čemž svědčí 76,6 % zemědělské půdy a jen 18,5 % lesů. Území okresu je tvořeno převážně nížinami a úvaly, nachází se zde přírodní rezervace i chráněné krajinné oblasti. Místní biosféra a přírodní podmínky jsou součástí rezervací pod patronací UNESCO. Také Lednicko-valtický areál, jenž je vyhledávaným turistickým cílem, byl zapsán na seznam světového kulturního dědictví UNESCO. (*Charakteristika okresu Břeclav*, ©2013; *Okres Břeclav*, ©2009)

Obyvatelstvo v okrese Břeclav

Počet obyvatel v okrese Břeclav za posledních šest let pozvolna rostl. Svědčí o tom vyšší počet přistěhovalých nad vystěhovalými. Nejvíce obyvatel se přistěhovalo v roce 2007, naopak vystěhovalých bylo nejvíce v roce 2012. Nejméně patrný rozdíl mezi přistěhovalými a vystěhovalými byl v roce 2009, kdy migrační saldo činilo jen 75.

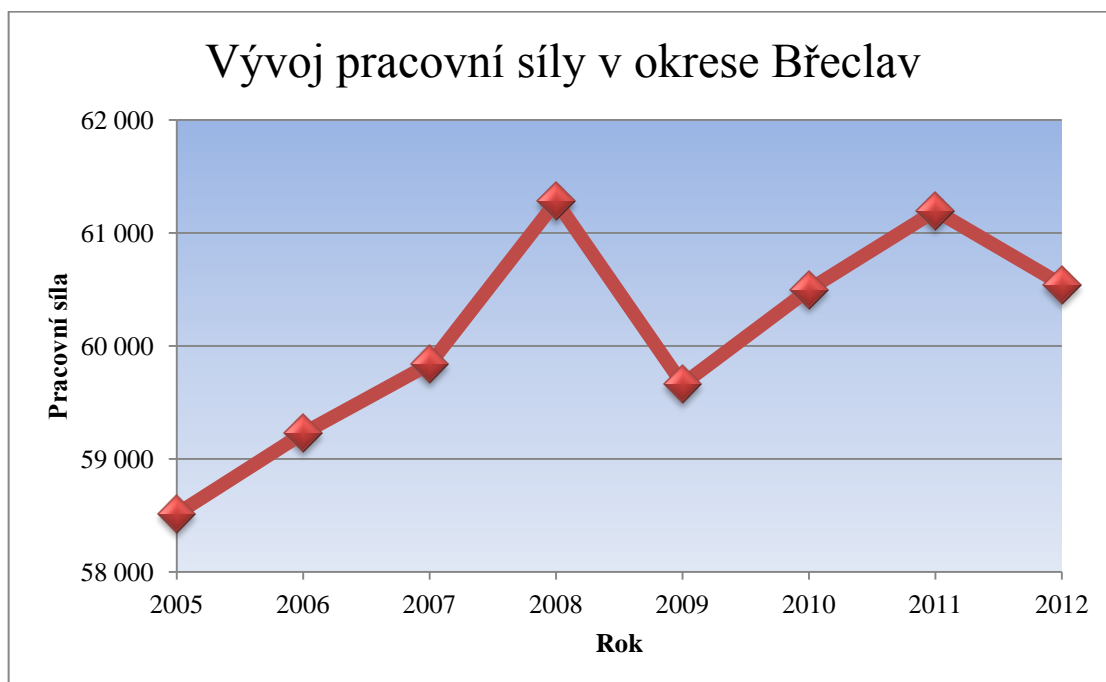
Tabulka 1: Vývoj počtu obyvatel v okrese Břeclav (ČSÚ, ©2013)

Rok	Počet obyvatel	Přistěhovalí	Vystěhovalí	Migrační saldo
2007	113 171	1 379	1 119	260
2008	113 479	1 180	1 004	176
2009	113 606	1 170	1 095	75
2010	113 842	1 184	1 082	102
2011	114 853	1 179	950	229
2012	114 940	1 228	1 115	113

Věková struktura obyvatel, stejně jako na území celého kraje a republiky, podléhá trendu stárnutí. Počet obyvatel ve věku 0 – 14 let během posledních dvou let mírně vzrůstá, to samé se dá říci i o skupině obyvatel ve věku 15 – 64 let, kteří jsou na tom obdobně. Největší rozdíl lze ovšem zaznamenat u obyvatel starších 65 let, jejichž meziroční nárůst činí v průměru asi 0,4 %. Důležitý vliv na počet obyvatel má i přirozený přírůstek/úbytek, což je rozdíl mezi počtem živě narozených a počtem zemřelých za určitou dobu. Počet živě narozených byl na vrcholu v roce 2010, kdy tento údaj činil 1 214, poslední dva roky se však hodnota držela v průměru na 1 100. Naopak údaje o počtu zemřelých jsou velmi kolísavé a střídavé, hodnota je mezi 1 040 a 1 170 osobami. (*Časové řady vybraných ukazatelů – Břeclav*, ©2013)

Situace na trhu práce v okrese Břeclav

Vývoj pracovní síly během 7 let v okrese Břeclav je velmi nepředvídatelný a střídavý. Největších výkyvů bylo dosaženo v roce 2008, kdy množství pracovní síly v daném roce prudce vzrostlo a následně se další rok stejně prudce snížilo. Prudké snížení v roce 2009 bylo hlavně reakcí na vypuklou ekonomickou krizi. Míra nezaměstnanosti se od roku 2001 do roku 2005 držela průměrně na 11 %. Následující rok došlo ke značnému poklesu téměř o 1,5 %. Rekordně nejnižší míra nezaměstnanosti byla tedy zaznamenána v roce 2008, kdy činila pouhých 6,92 %. V roce 2009 se opět zvýšila až o 5,2 %.



Obrázek 4: Vývoj pracovní síly v okrese Břeclav (ČSÚ, ©2013)

Jak již bylo výše zmíněno, hlavním důvodem byla hospodářská krize, ke které došlo na podzim roku 2008. Nejvíce se však projevila v následujícím kalendářním roce. Krize se dotkla mnoha velkých zaměstnavatelů na Břeclavsku. Jedním z významných breclavských zaměstnavatelů, kterých se krize dotkla, byla i firma Otis Escalators vyrábějící eskalátory a pojízdné chodníky. Ta musela propustit na stovku zaměstnanců. Podobně musela reagovat společnost Kuwopa Kastenhofer, která se zabývá výrobou velikonočních a vánočních dekorací. Zde ovšem najímají lidi na sezonní práce, takže zaměstnanci s případným nedostatkem práce mohou alespoň počítat. Tisíc lidí zaměstnává v Břeclavi Gumotex. I sem se dostavila v roce 2009 vlna propouštění, ovšem ne v tak razantním množství. V roce 2011 se dostaly do insolvenčního řízení firma Euro-Jordán v Podivíně, Limatec v Mikulově a v roce 2012 firma zabývající se výrobou řeziva Dendra v Moravské Nové Vsi. (Windová, ©2009; *Časové řady vybraných ukazatelů – Břeclav*, ©2013)

Okres Břeclav však jako celek nespadá mezi regiony se soustředěnou podporou státu. Pouze jeho západní část – ORP Mikulov je regionem s vysoce nadprůměrnou nezaměstnaností. Míra nezaměstnanosti v okrese v roce 2012 opět stoupla na 11,45 %. Příčinou může být i sezonní nezaměstnanost. Lidé na Mikulovsku a Lednicko-valticku žijí převážně z cestovního ruchu a turistiky. Hotely a restaurace zde ožívají hlavně v letních měsících. Taková sezonní nezaměstnanost se týká i lidí pracujících ve stavebnictví nebo zemědělství. Situaci na trhu práce ovlivňuje i množství Romského obyvatelstva. Podle dat z městského úřadu Břeclav žije aktuálně na Břeclavsku na 1000 Romů, kteří ovlivňují vzdělanostní strukturu obyvatel a zaměstnanost v okrese.

4.2.2 Okres Hodonín

Okres Hodonín leží v jihovýchodní části Moravy na hranicích se Slovenskem. Hodonínsko sousedí s okresy Břeclav, Vyškov a s okresy Uherské Hradiště a Kroměříž, které už spadají do Zlínského kraje. Hodonínský okres se skládá z 82 měst a obcí, z toho tři obce s rozšířenou působností a pověřeným obecním úřadem (Hodonín, Kyjov, Veselí nad Moravou) a 4 obce jen s pověřeným obecním úřadem (Bzenec, Strážnice, Velká nad Veličkou, Ždánice). Jeho rozloha je 1 099 km², počet obyvatel 156 165. Povrch tvoří poměrně členitý terén – listnaté lesy Ždánického lesa a Chřibů, hřebeny Bílých Karpat, nížiny v povodí řeky Moravy. Okres leží v nejteplejší a nejsušší oblasti ČR. Hodonínsko disponuje s četnými ložisky ropy, plynu a lignitu. Také má zásoby cihlářských surovin a šterkopísků. Lákadlem pro turisty jsou hlavně kulturní a historické památky, udržování lidových tradic

a také dostatek vinných sklípků, vinogradů a vinařských cyklostezek. (*Charakteristika okresu Hodonín*, ©2013)

Obyvatelstvo v okrese Hodonín

Hodonínský okres je na tom s vývojem obyvatel přesně naopak než Břeclav, kde počet obyvatel pozvolna roste. To se ale nedá říci o Hodonínsku. Zde dochází k postupnému snižování počtu obyvatel. Migrační saldo, které je za posledních 6 let v mínusu, dokazuje, že počet vystěhovalých převládá nad počtem přistěhovalých. Nejvyšší hodnotu rozdílu přistěhovalých a vystěhovalých lze zaznamenat v roce 2010, kdy vystěhovalí převyšovali přistěhovalé o 286. O této oblasti je obecně známé, že zde počet obyvatel klesá. Důvodem je hlavně nedostatek pracovních příležitostí v okrese. Lidé se proto stěhují do větších měst, která jsou na tom s nabídkou zaměstnání lépe. Nepříliš dobré podmínky jsou zde zejména pro mladé lidi a rodiny. Problémem jsou hlavně příliš drahé byty a stavební parcely. (*Časové řady vybraných ukazatelů – Hodonín*, ©2013)

Tabulka 2: Vývoj počtu obyvatel v okrese Hodonín (ČSÚ, ©2013)

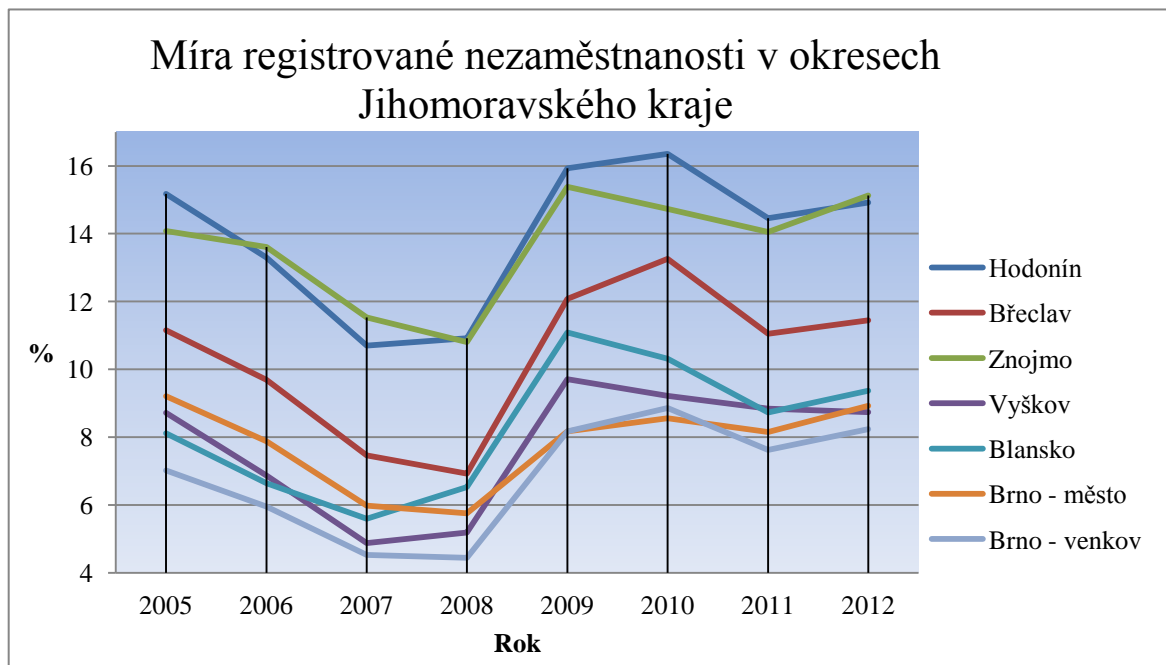
Rok	Počet obyvatel	Přistěhovalí	Vystěhovalí	Migrační saldo
2007	157 176	1 243	1 299	-56
2008	157 084	1 217	1 310	-93
2009	156 894	1 068	1 198	-130
2010	156 524	1 057	1 343	-286
2011	156 517	997	1 217	-220
2012	156 165	950	1 177	-227

Počet živě narozených od roku 2001 do roku 2008 rostl, od roku 2009 se ale začal mírně snižovat. Je to zřejmě důsledek stěhování se zejména mladých lidí do jiných měst za práci a lepšími příležitostmi. Na druhé straně úmrtnost v okrese rostla rok od roku. Svědčí o tom i fakt, že populace skutečně stárne a zejména v tomto okrese se spíše starší obyvatelé usazují a mladší odcházejí. Počet obyvatel v předproduktivním věku se posledních pět let drží mezi 13,5 % – 14 %. Obrovský podíl však tvoří počet obyvatel ve věku 15 – 64 let, jehož hodnota se průměrně drží na 71 %. Obyvatelé starší 65 let zvyšují svůj podíl na celkovém počtu obyvatel v okrese každým rokem asi o 0,5 %. Průměrný věk obyvatel Hodonínska činil v roce 2001 38,3 let. Posledních pět let se zvýšil v průměru na 41 let. (*Časové řady vybraných ukazatelů – Hodonín*, ©2013)

Situace na trhu práce v okrese Hodonín

V meziokresním srovnání je míra nezaměstnanosti na Hodonínsku dlouhodobě jednou z nejvyšších v ČR. V minulosti zde existovala řada průmyslových podniků, které byly hlavními zaměstnavateli tohoto okresu. V průběhu času ale docházelo k jejich zániku nebo změnám a to se projevilo na vysoké míře nezaměstnanosti obyvatel. Bohužel ani vznik převážně malých podniků situaci nezachránil a zaměstnanost nezlepšil. (*Charakteristika okresu Hodonín*, ©2013)

V následujícím grafu je možné vidět srovnání jednotlivých okresů Jihomoravského kraje v míře registrované nezaměstnanosti. Jak již bylo zmíněno výše, Hodonínsko jasně vede.



Obrázek 5: Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Jihomoravského kraje (ČSÚ, ©2013)

Pouze v letech 2006, 2007 a 2012 ho předběhl okres Znojmo. Jinak si ale nad ostatními okresy drží stále prvenství. Nejvíce se Hodonínska krize dotkla v letech 2009 (tak jako u ostatních okresů) a 2010. V těchto letech docházelo k hromadným propouštěním u mnoha významných zaměstnavatelů okresu. Jedním z nich byla i firma na výrobu oken Lima plast Dubňany, která byla jednou z největších výrobců oken v republice. Závod postupně opustilo všech 120 zaměstnanců a firma tak definitivně skončila. Klesající počet zakázek v témže roce donutil i veselské železářny Z-group I Steel Holding k razantnímu kroku – propustit až 364 lidí. Do problémů se v roce 2009 dostala i společnost Lignit s. r. o. v Hodoníně.

V následujícím roce 2011 sice míra nezaměstnanosti klesla téměř o 2 %, ale v roce 2012 došlo opět k mírnému zvýšení. Hlavní příčinou byly loňské jarní mrazy a obrovské sucho, které prohloubily sezonní nezaměstnanost. Hlavním zdrojem obživy je v této oblasti především zemědělství – ovocnářství, zelinářství i vinařství. (Raiskubová, ©2009; *Časové řady vybraných ukazatelů - Hodonín*, ©2013)

4.2.3 Okres Znojmo

Znojensko se svou rozlohou 1 590 km² patří mezi největší okresy ČR. Celkový počet obyvatel je 113 432. Jižní částí sousedí s Rakouskem, na západě s okresem Jindřichův Hradec, na severu s okresy Třebíč a Brno-venkov a na východě s Břeclavským okresem. Znojenský okres má celkem 144 obcí, z nichž dvě jsou obce s rozšířenou působností a pověřeným obecním úřadem (Znojmo a Moravský Krumlov) a tři obce s pověřeným obecním úřadem (Hrušovany nad Jevišovkou, Miroslav, Vranov nad Dyjí). Povrch Znojemska tvoří na západě Českomoravská vrchovina a na východě nížiny v oblasti Podyjí. Zemědělská půda zde tvoří asi 68 % z celkové výměry okresu. Z hospodářského hlediska se tedy jedná zejména o oblast zemědělsko-průmyslovou. I okres Znojmo žije hlavně v letních měsících z turismu. Hlavním lákadlem jsou hrady a zámky, festivaly, vinobraní, ale také rekreace v oblasti Národního parku Podyjí a nesčetné množství vodních nádrží. (*Charakteristika okresu Znojmo*, ©2013)

Obyvatelstvo v okrese Znojmo

Okres Znojmo je počtem obyvatel nejméně početný ze všech tří vybraných okresů. Počet obyvatel zde ale roste, jen v roce 2011 se snížil. Výhodou okresu Znojmo je jeho dobrá poloha, okres se nachází na hranici Čech a Moravy a v poměrně blízkosti větších měst (Třebíč, Jindřichův Hradec, Brno, Břeclav), takže lidé jsou schopni za prací dojíždět a nemusí se stěhovat. Zvýšený počet obyvatel zaznamenává i několik vesnic v okolí města Znojma. Je tomu tak hlavně proto, že mnohé vesnice prochází úpravami a modernizací a snaží se prosperovat a vyhovovat zvláště mladým lidem. Průměrný věk obyvatel zde činil v roce 2011 40,6 let. V následující tabulce můžeme vidět podíl obyvatel v jednotlivých věkových kategoriích. Nejvyšší podíl tvoří, tak jako všude, obyvatelé v produktivním věku. Překvapivé je zde to, že podíl osob v předproduktivním věku a poproduktivním věku není příliš rozdílný, do roku 2010 dokonce množství mladších obyvatel převyšovalo počet starších. V letech 2007 – 2009 dosahoval kraj vyššího počtu živě narozených nad

zemřelými a celkový přirozený přírůstek tak činil od 2,2 % do 3,2 %. (*Časové řady vybraných ukazatelů – Znojmo*, ©2013)

Tabulka 3: Vývoj počtu obyvatel v okrese Znojmo (ČSÚ, ©2013)

Rok	Počet obyvatel	Podíl (%) obyvatel ve věku		
		0 – 14 let	15 – 64 let	65 a více
2007	112 828	14,90	71,40	13,70
2008	113 307	14,70	71,30	14,00
2009	113 673	14,60	71,10	14,30
2010	113 720	14,60	71,00	14,40
2011	113 288	14,80	70,10	15,20
2012	113 432	- ¹	-	-

Situace na trhu práce v okrese Znojmo

Ani v okrese Znojmo není situace na trhu práce lepší. V dřívějších letech zde vznikalo mnoho menších zemědělských podniků. Část z nich se ale transformovala do větších celků, vzniklo také několik rodinných farem. Hlavně ve Znojmě vznikalo mnoho supermarketů, které měly poměrně velký vliv na vývoj obchodních sítí. Všechny tyto změny se projeví na trhu práce. Také díky tomu, že okres není průmyslový, chybí mu velké podniky a mnoho činností je závislých na sezónnosti, dosahuje Znojemska k vysoké nezaměstnanosti, která je vyšší zejména v zimním období, kdy je malý zájem o zaměstnance ve stavebnictví, zemědělství a službách. (*Charakteristika okresu Znojmo*, ©2013)

Na předešlém grafu (Obrázek 5) je vidět vývoj míry nezaměstnanosti v tomto okrese. Z grafu vyplývá, že míra registrované nezaměstnanosti je i zde velmi nepředvídatelná a kolísavá, téměř střídavá. Maxima dosahovala v roce 2009 15,38 %, naopak nejnižší míra nezaměstnanosti byla rok předtím, tedy v roce 2008 10,8 %. Podnikům během krize začalo ubývat zakázek a byly nuceny omezit výrobu a začít propouštět. Některé podniky situaci musely začít řešit i jinak. Například znojemský závod keramické továrny Laufen začal zaměstnancům krátit směny. Omezit výrobu skleněných vláken a snížit zpracovatelské kapacity museli i v závodech koncernu Saint Gobain v Hodonicích a Moravském Krumlově. Znojemské strojírně, významný zaměstnavatel okresu, zavedly čtyřdenní pracovní

¹ Údaje o věkové struktuře obyvatel okresu Znojmo z roku 2012 nebyly na stránkách Českého statistického úřadu doplněny. Údaje za rok 2012 jsou postupně aktualizovány.

týden. Propouštělo se i v další strojírenské firmě – na podniky Rotokov Křídlovky a Patriot Technology v Běhařovicích byl v roce 2009 vyhlášen konkurz. V loňském roce se dostala do insolvence i sdružení, která se snažila zaměstnat lidi s handicapem – občanské sdružení Vozíčkáři Znojemska a sociální družstvo Znovoz, jehož produkty byly vyráběny právě lidmi s postižením. (Moštěk, ©2009; *Časové řady vybraných ukazatelů – Znojmo*, ©2013)

V roce 2010 a 2011 nezaměstnanost pomalu klesala, ovšem v roce 2012 opět stoupla o více jak 1 % oproti roku 2011 a okres Znojmo se tak stal oblastí s nejvyšší nezaměstnaností v Jihomoravském kraji roku 2012. V současné době je situace obdobná jako v loňském roce, nezaměstnanost stále přesahuje 15 %. Je pravděpodobné, že číslo je vysoké hlavně díky vysoké sezónní nezaměstnanosti. Aktuálním problémem jsou zde ale i lidé mezi 55 – 59 lety a také mladí lidé do 24 let, kteří představují téměř 18 % uchazečů o práci. Jsou to hlavně absolventi středních a vysokých škol, kteří bez předešlých pracovních zkušeností hledají práci velmi obtížně. (Krutíš, ©2013; *Časové řady vybraných ukazatelů – Znojmo*, ©2013)

4.3 Aktuálně realizované projekty ve vybraných okresech za účelem snížení nezaměstnanosti

Všechny následující projekty jsou financovány z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost se snaží snižovat nezaměstnanost díky aktivní politice na trhu práce, začleňovat sociálně vyloučené obyvatele do společnosti, profesně vzdělávat, zvyšovat kvalitu veřejné správy. (*OP Lidské zdroje a zaměstnanost*, © 2008)

Kariéra bez bariér

Celková doba trvání tohoto projektu je 36 měsíců a tento projekt je realizován ve všech okresech Jihomoravského kraje. Před zařazením do projektu je nutné splňovat následující podmínky:

- být evidován na kontaktním pracovišti Krajské pobočky Brně,
- být osobou se zdravotním postižením nebo
- být osobou starší 50 let.

Cílem tohoto projektu je začlenit znevýhodněné zájemce o zaměstnání zpět na trh práce. Projekt má pomoci klientům překonat překážky pro začleňování znevýhodněných osob

na trh práce – nedostatek sebevědomí, nedostatečné dovednosti. Firmy naopak nabízí pružnou pracovní dobu nebo částečný pracovní úvazek. Hlavním a globálním posláním projektu je zvýšit zaměstnanost v kraji a jeho okresech u lidí, jejichž vzdělání nevyhovuje požadavkům ke vstupu na aktuální trh práce. V měsíci březnu 2013 se podařilo zaměstnat asi 53 % klientů, kteří už ukončili svou účast v projektu. (*Úvodní informace o projektu*, ©2013)

Příležitost pro mladé do 30 let

Při vstupu do tohoto projektu musí uchazeči splňovat podmínky:

- být evidován na kontaktním pracovišti Krajské pobočky v Brně déle než 5 měsíců,
- nedosahovat 30 a více let.

Úkolem projektu je umožnit klientům získat pracovní praxe u zaměstnavatelů, kteří získají na tyto klienty mzdový příspěvek. Projekt tak reaguje na momentální situaci na trhu práce v určitých oblastech a regionech Jihomoravského kraje, kde je vysoký podíl nezaměstnaných absolventů a mladých lidí. Výsledkem projektu pak bude skupina uchazečů, která bude chtít hledat novou práci, bude mít novou kvalifikaci a vyšší šanci uplatnit se na trhu práce. Celkově by mělo projekt absolvovat alespoň 700 účastníků. (*Úvod*, ©2013)

Po roce do práce v Jihomoravském kraji

Tento projekt je určen jen pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni na kterémkoli kontaktním pracovišti krajské pobočky v Brně a jsou zde evidováni déle než 12 měsíců. Projekt bude absolvovat minimálně 550 uchazečů o zaměstnání.

Hlavním cílem je zvýšit zaměstnatelnost a zaměstnanost zejména u osob, které nemají dostatečnou kvalifikaci pro vstup na trh práce a nevyhovují tak požadavkům zaměstnavatelů. Projekt má podpořit zakládání řemeslných živností, vytváření nových pracovních míst a společensky účelných pracovních míst, na které budou poskytovány mzdové prostředky. (*Cíle projektu*, ©2013)

5 ANALÝZA TRHU PRÁCE VE VYBRANÝCH OKRESECH

5.1 Srovnání okresů pomocí Bennetovy metody

Bennetova metoda má pomoci určit a vyjádřit míru regionálních disparit a odchylky vybraných okresů od určené normy, kterou je krajský průměr. Ukazatele jsou rozděleni do následujících skupin:

- konkurenceschopná ekonomika,
- úspěšná společnost.

Všichni tito ukazatele souvisí do jisté míry s trhem práce a mají vliv na vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Tato analýza může působit poněkud zkresleně díky okresům Brno–město a Brno-venkov, jejichž údaje průměr neúměrně zvyšují nebo snižují díky mnohonásobně lepší úrovni těchto okresů. Přesto jsou ale brněnské okresy v krajském průměru započítány, protože by se pak nejednalo o komplexní zhodnocení a srovnání s reálným průměrem v kraji.

5.1.1 Konkurenceschopná ekonomika

Tabulka 4: Ukazatele konkurenceschopné ekonomiky - absolutní vyjádření (ČSÚ, ©2013)

Okres	Počet mikropodniků na 1000 obyvatel	Počet malých a středních podniků na 1000 obyvatel	Průměrné roční tempo změny počtu podniků	Míra registrované nezaměstnanosti	Počet uchazečů o práci na jedno volné místo
Břeclav	88,7	5,4	-0,33%	10,20%	29,2
Hodonín	83,7	5,1	0,62%	13,70%	36,5
Znojmo	82,8	4,9	1,26%	13,30%	28,2
Jihomoravský kraj	99,1	6,2	1,57%	9%	15,2

Tabulka 4 představuje základní a potřebné údaje pro následné užití Bennetovy metody. Základní údaje byly čerpány z Českého statistického úřadu a jeho veřejné databáze, přepočty jsou pak výsledkem vlastního zpracování. Vždy se jedná o průměry za pětileté období 2007 – 2011 (aktuálnější data nebyla k dispozici). Počet mikropodniků tvoří podniky

bez zaměstnanců a s počtem zaměstnanců do 10. Malé a střední podniky jsou podniky s počtem zaměstnanců od 10 do 249.

V tabulce 5 je aplikována Bennetova metoda na údaje z předchozí tabulky. Ze získaných výstupů vyplývá, že nejkonkurenceschopnějšími okresy jsou Břeclav a Znojmo, spíše ale Znojmo, které se ve všech jednotlivých ukazatelích odchyluje maximálně do -10 od Jihomoravského průměru (normy). Nedá se ovšem říct, že by na tom bylo dobře. Všechna čísla v tabulce jsou záporná, to znamená, že všechny okresy jsou ve vybraných ukazatelích od krajského průměru podprůměrné.

Tabulka 5: Ukazatele konkurenceschopné ekonomiky - relativní vyjádření (Veronika Svobodová)

Okres	Počet mikropodniků na 1000 obyvatel	Počet malých a středních podniků na 1000 obyvatel	Průměrné roční tempo změny počtu podniků	Míra registrované nezaměstnanosti	Počet uchazečů o práci na jedno volné místo
Břeclav	-1,0	-1,3	-12,1	-1,3	-9,2
Hodonín	-1,6	-1,8	-6,1	-5,2	-14,0
Znojmo	-1,6	-2,1	-2,0	-4,8	-8,5
Jihomoravský kraj	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Nejvyšší počet mikropodniků má okres Hodonín - v průměru asi 13 120 podniků, další byl okres Břeclav s 10 092 podniky a poslední okres Znojmo s 9 382 mikropodniky. Údaje ukazují, že od krajského průměru se nejvíce odchylují okresy Hodonín a Znojmo. Přestože má Hodonín v průměru nejvíce mikropodniků, není to moc na celkový počet obyvatel v tomto okrese. Po přepočtu na 1000 obyvatel je hodnota nižší (83,7) než v okrese Břeclav (88,7). Obdobně je na tom počet malých a středních podniků – nejméně se odchyluje okres Břeclav, pak Hodonín a nejvíce Znojmo. Roční tempo změny počtu podniků vyjadřuje procentuální změnu (zvýšení/snížení) počtu podniků každý rok a následný průměr těchto čísel za pět let. Překvapivě nejhůře je na tom okres Břeclav, který se opravdu hodně odchyluje od krajského průměru. Nejvyšší rozdíl tento okres zaznamenal v roce 2009, kdy se snížil počet podniků o více než 8 %, snížení se týkalo i ostatních okresů, ale ne v takové míře. Hodonínský okres měl v roce 2009 nižší počet podniků o necelé 3 % a Znojmo

o necelé 1 %. Míra registrované nezaměstnanosti jednotlivých okresů byla již zmiňována v kapitole 5, dlouhodobě nejvyšší míru mají okresy Hodonín a Znojmo a řadí se tak k okresům s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v ČR. S mírou nezaměstnanosti souvisí i ukazatel počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo. Nejhůře je na tom opět okres Hodonín s extrémně vysokou hodnotou 36,5 uchazečů na jedno volné pracovní místo, což je téměř 2,5násobek krajského průměru.

5.1.2 Úspěšná společnost

Ukazatel úspěšná společnost má vyjádřit kvalitu života obyvatel v okresech v oblasti vzdělávání, zaměstnanosti a zdravotnických a sociálních služeb. Podíl uchazečů o práci v evidenci ÚP nad 12 měsíců je průměr za rok 2010, podíl obyvatel ve věku nad 24 let s VŠ vzděláním za rok 2001, počet ZŠ na 1000 obyvatel ve věku 0 – 14 let je za rok 2011, počet praktických lékařů pro dospělé na 1000 obyvatel ve věku 15 a více let je za rok 2007 a počet lůžek v sociálních zařízeních na 1000 obyvatel ve věku 65 let a více je za období 2011.

Tabulka 6: Ukazatele úspěšné společnosti - absolutní vyjádření (ČSÚ, ©2013)

Okres	Podíl uchazečů o práci v evidenci ÚP nad 12 měsíců	Podíl obyvatel ve věku nad 24 let s VŠ vzděláním	Počet ZŠ na 1000 obyvatel ve věku 0 až 14 let	Počet praktických lékařů pro dospělé na 1000 obyvatel ve věku 15 a více let	Počet lůžek v sociálních zařízeních na 1000 obyvatel ve věku 65 a více let
Břeclav	26,40%	5,50%	3,19	4,24	35,70
Hodonín	37,70%	6,00%	3,12	4,25	37,40
Znojmo	27,20%	5,50%	3,80	4,07	61,20
Kraj průměr	32,90%	10,30%	2,84	6,40	44,60

V následující tabulce 7 je opět aplikována Bennetova metoda na údaje získané z předchozí tabulky. Dle očekávání je podíl uchazečů o práci v evidenci ÚP nad 12 měsíců nejvyšší u okresu Hodonín. Překvapivé ale je to, že i přes vysokou nezaměstnanost jsou na tom ostatní okresy lépe než kraj. Může tomu tak být proto, že tyto okresy jsou postiženy zejména krátkodobou sezonní nezaměstnaností, takže uchazeči o práci nejsou v evidenci

ÚP déle než 1 rok. S podílem obyvatel ve věku nad 24 let s VŠ vzděláním jsou na tom okresy podobně, podprůměrně. Většina vzdělaných lidí se z těchto okresů stěhuje do jiných regionů s vyšší šancí najít zaměstnání. Hodonín má asi o 0,5% vyšší podíl těchto obyvatel na rozdíl od ostatních okresů.

Tabulka 7: Ukazatele úspěšné společnosti - relativní vyjádření (Veronika Svobodová)

Okres	Podíl uchazečů o práci v evidenci ÚP nad 12 měsíců	Podíl obyvatel ve věku nad 24 let s VŠ vzděláním	Počet ZŠ na 1000 obyvatel ve věku 0 až 14 let	Počet praktických lékařů pro dospělé na 1000 obyvatel ve věku 15 a více let	Počet lůžek v sociálních zařízeních na 1000 obyvatel ve věku 65 a více let
Břeclav	1,98	-4,66	1,23	-3,38	-2,00
Hodonín	-1,46	-4,17	0,99	-3,36	-1,61
Znojmo	1,73	-4,66	3,38	-3,64	3,72
Kraj průměr	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Nejlépe si okresy vedou v počtu ZŠ na 1000 obyvatel v předproduktivním věku. Celkový počet základních škol v Jihomoravském kraji v roce 2011 byl 477 na 168 031 dětí ve věku 0 -14 let. Po rozpočítání jsou to necelé 3 základní školy na 1000 dětí v kraji. Překvapivě všechny tři okresy jsou na tom mnohem lépe než krajský průměr. Nejmenší rozdíl mezi krajem a okresem je na Hodonínsku a pak na Břeclavsku. Téměř 4 základní školy na 1000 dětí má okres Znojmo. I zde je ovšem nutné brát v úvahu počet obyvatel v jednotlivých okresech. Okres Hodonín měl v roce 2011 celkem 67 základních škol na 21 443 dětí, zatímco Znojmo 63 škol na 16 767 dětí. To znamená, že Znojmo má více škol na menší počet obyvatel. Počet praktických lékařů na 1000 obyvatel v produktivním věku je ve všech okresech víceméně stejný, kolem 4 lékařů na 1000 obyvatel. Je to ale vyšší podprůměr od krajského počtu 6,4 lékařů na 1000 obyvatel. Tento rozdíl může mít souvislost i s podílem vysokoškolsky vzdělaných obyvatel, lékaři zde nenachází vyhovující uplatnění a jsou nespokojeni se svými platy. Svůj podíl na tom může mít i neustále se řešící a probíraná problematika slučování a rušení nemocnic v těchto okresech kvůli příliš vysokým nákladům. V sociální oblasti jsou na tom okresy poměrně dobře. Nejvíce lůžek na 1000 obyvatel v poproduktivním věku má okres Znojmo. Ten zřejmě tímto způsobem reaguje na trend

stárnutí obyvatel a zvyšující se podíl obyvatel ve věku 65 let a více. Lehce pod průměrem jsou okresy Břeclav a Hodonín. Nejvyšší počet obyvatel ve věku 65 a více let má okres Hodonín (téměř 25 500), za ním jsou pak okresy Břeclav a Znojmo s počtem 17 500 seniorů. Obecně se dá říci, že sociální služby v těchto okresech jsou na velmi vysoké úrovni. Hlavními cílovými skupinami v této oblasti jsou nejen senioři, ale také osoby se zdravotním postižením nebo jakékoli další osoby spadající do rizikových skupin nezaměstnaných.

5.2 SWOT analýza

SWOT analýza je aplikována na všechny tři vybrané okresy hromadně, protože okresy jsou si velmi podobné a zároveň spolu sousedí. Pomocí této analýzy je možné zjistit mnoho nedostatků, příčin a vlivů na vysokou nezaměstnanost v těchto okresech. Zde je výčet silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb okresů Břeclav, Hodonín a Znojmo:

Silné stránky

- výhodná poloha okresů – nejjižnější část republiky, sousedí se dvěma státy
- vhodné přírodní podmínky pro zemědělství
- uspokojivá dopravní infrastruktura – propojení díky integrovanému dopravnímu systému Jihomoravského kraje (IDS JMK)
- velké množství hodnotných přírodních oblastí a kulturních památek
- dobré možnosti využití turistiky a cestovního ruchu
- tradice vinařství jako ekonomické činnosti
- dobře zachovaný venkovský ráz, udržování místních tradic, folklóru a festivalů
- dostatečný počet vzdělávacích institucí (182 základních škol, 81 středních škol) a jejich vyhovující dostupnost
- vysoká úroveň zdravotnictví a zařízení sociálních služeb

Slabé stránky:

- postupné snižování počtu obyvatel vlivem migrace, příliv obyvatel ze Slovenska
- trend stárnutí obyvatelstva – vysoký počet obyvatel v poproduktivním věku, zvyšující se průměrný věk obyvatel
- vyšší úmrtnost nad počtem živě narozených
- nevyužité plochy brownfields
- špatný technický stav silnic a některých železničních tratí, nedokončená oprava železničního uzlu Břeclav

- stále se zvyšující délka nezaměstnanosti a klesající míra zaměstnanosti, nízké mzdy
- nadbytek obyvatel kvalifikovaných ve studijních oborech, po kterých není poptávka na trhu práce
- sezónní nezaměstnanost v zemědělství a cestovním ruchu
- nedostatečná podpora podnikání, chybějící investoři

Příležitosti:

- lépe využívat zdroje z EU na podporu a zvýšení zaměstnanosti
- rozvoj malého a středního podnikání, podpořit podnikatele k tvorbě nových pracovních míst
- vyvíjet spolupráci se zahraničními sousedy – Rakousko, Slovensko (pomocí operačních programů)
- co nejefektivněji využít plochy brownfields – pro veřejné účely, nebo je nabídnout podnikatelům k budování průmyslových zón
- spolupráce veřejných i soukromých institucí se školami a podporovat praxe a stáže studentů středních a vysokých škol
- využít některé rizikové skupiny nezaměstnaných a snažit se je začlenit do běžného pracovního a společenského života
- informovat občany a obyvatele o jakýchkoli pracovních příležitostech a veškerém dění v obci, okrese, kraji
- zlepšit spolupráci obcí a úřadů s institucemi veřejné správy na vyšší/nížší úrovni
- vzájemná spolupráce okresů v oblasti cestovního ruchu, zemědělství a podnikání
- využít ojedinělé přírodní památky ke zvýšení zájmu místních i zahraničních turistů
- rozvíjet lázeňství

Hrozby:

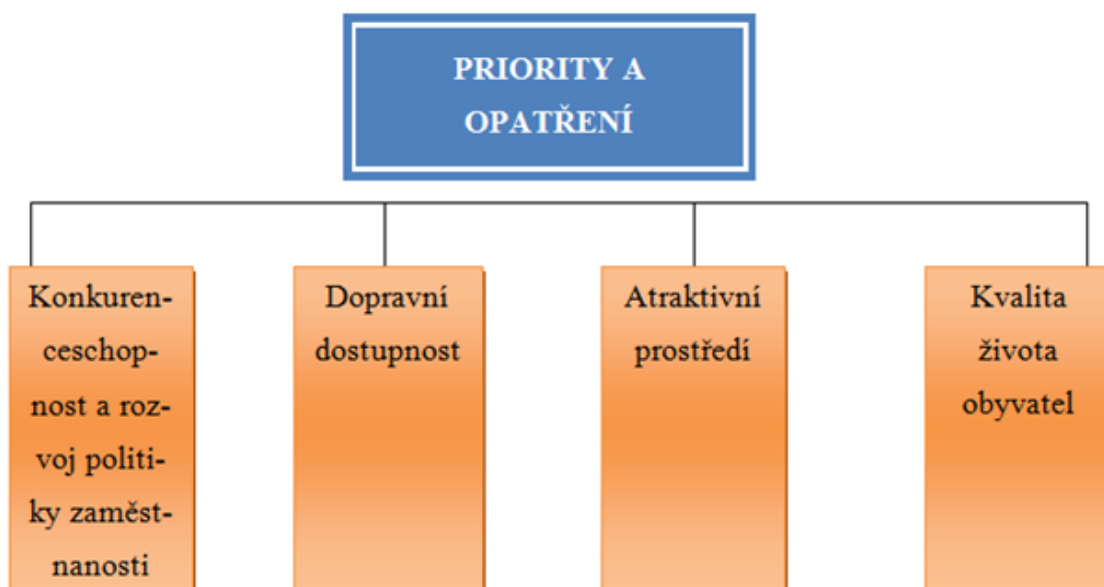
- nedostatek pracovních příležitostí a díky tomu vyšší migrace obyvatelstva
- stárnutí populace a zvyšující se náklady na zdravotnictví a sociální péči
- nedostatečná vzdělanost a kvalifikace obyvatel v oborech, o které je na trhu práce zájem
- nedostatek kvalifikovaných pracovních míst a následný odchod vzdělaných obyvatel
- nízká porodnost a počet obyvatel v předproduktivním věku mohou způsobit zánik některých mateřských a základních škol, slučování středních škol

- špatný technický stav silničních komunikací a zvýšený výskyt kamionové dopravy může zhoršit dostupnost do některých obcí
- nesplnění cílů projektů dotovaných z EU a státního rozpočtu může vést k neproplacení vynaložených finančních prostředků
- zastaralé a zaostávající služby pro turisty mohou způsobit snižování návštěvnosti okresů a snižování konkurenceschopnosti (Jihomoravský kraj, 2011, s. 6-9)

6 NÁVRHY OPATŘENÍ PRO ZLEPŠENÍ SITUACE NA TRHU PRÁCE VE VYBRANÝCH OKRESECH VE VAZBĚ NA PODPORU EKONOMICKÉHO ROZVOJE REGIONU

6.1 Obecný návrh opatření pro vybrané okresy kraje

Opatření jsou nejdříve specifikována obecně a globálně pro všechny vybrané okresy. Byly zvoleny následující čtyři priority, pod které spadají jednotlivá opatření. Opatření jsou určena spíše pro úřady a instituce na krajské úrovni, neboť mají pravomoce a prostředky k jejich realizaci.



Obrázek 6: Přehled jednotlivých priorit pro zlepšení situace na trhu práce (Veronika Svobodová)

Konkurenceschopnost a rozvoj politiky zaměstnanosti

- podpora podnikového prostředí a vzniku nových firem, podpora zejména začínajících malých a středních podniků
- spolupráce škol s firmami, umožnit studentům během studia získávat praxi a zkušenosti
- tvorba informačních center pro podniky v okresech (pobočky podnikatelských inkubátorů)
- podpora rovných příležitostí při začleňování na trh práce a snaha o minimalizaci jakékoli diskriminace

- informovat obyvatele o veškerých změnách na trhu práce a seznámit je s aktuálními projekty a rekvalifikačními kurzy pro snížení nezaměstnanosti a lepší uplatnění na trhu práce

Dopravní dostupnost

- propojit jednotlivé okresy rychlostními silnicemi a umožnit tak jednodušší dostupnost do větších měst a sousedních krajů
- zrekonstruovat a zmodernizovat dopravní komunikace (zejména silnice II. a III. tříd)
- dokončit Integrovaný dopravní systém Jihomoravského kraje na území celého kraje a všechny okresy v kraji vzájemně propojit
- rozvíjet městskou hromadnou dopravu v jednotlivých obcích

Atraktivní prostředí

- zlepšit činnost turistických informačních center
- více využívat lidské zdroje v oblasti cestovního ruchu
- zvýšit návštěvnost regionů pomocí prezentací na veletrzích v ČR a v zahraničí
- podporovat a zařizovat veškeré kulturní a sportovní akce v regionech
- spolupracovat s ostatními okresy, regiony a přilákat také návštěvníky ze zahraničí, zejména ze sousedních států (Rakousko, Slovensko)

Kvalita života obyvatel

- podpora rozvoje středoškolského vzdělávání, zejména učňovských a řemeslných oborů s vazbou na aktuální poptávku zaměstnavatelů
- podpora vzdělávacích aktivit k začlenění cizinců a národnostních menšin do společnosti
- podpora rozvoje zdravotnických a sociálních služeb vzhledem ke zvyšování počtu starších obyvatel
- podpora významných a tradičních organizací v kulturní oblasti
- podpora vzniku a činnosti center pro volnočasovou zábavu, základních uměleckých škol
- podpora bydlení – startovací byty pro mladé rodiny
- podpora vzniku a zřizování soukromých (zaměstnaneckých) školek k usnadnění návratu rodičů do zaměstnání (Jihomoravský kraj, 2011, s. 12)

6.2 Návrhy opatření pro jednotlivé okresy

Tato část návrhů opatření se týká jednotlivých vybraných okresů. Návrhy opatření vychází z výše zpracované SWOT analýzy a z výstupů získaných pomocí Bennetovy metody.

6.2.1 Opatření pro okres Břeclav

Nedostatky: úbytek podniků, velký počet národnostních menšin, vysoký podíl obyvatel v poproduktivním věku, ORP Mikulov – region s vysoce nadprůměrnou nezaměstnaností (region se soustředěnou podporou státu)

Opatření:

- podpořit podniky zejména v jejich začátcích, nabídnout jim poradenství, možnost získání prostředků z operačních programů EU (Podnikání a inovace) – zaměřit se zejména na ORP Mikulov
- nevyužité plochy brownfields nabídnout podnikům (vojenské areály Mikulov, Březi, cukrovar Břeclav) nebo obnovit (zámek Břeclav)
- začlenit sociálně vyloučené menšiny do společnosti, zvýšit jejich kvalifikaci, najít vhodné pracovní uplatnění (OP Lidské zdroje a zaměstnanost)
- zkvalitnit sociální služby – zejména domovy pro seniory a pečovatelské služby kvůli zvyšujícímu se podílu starších obyvatel
- dokončit rekonstrukci železničního uzlu v Břeclavi a zlepšit tak dopravní dostupnost okresu
- lépe využívat přeshraniční spolupráci s Rakouskem a Slovenskem (výhoda sousedství s oběma státy), spolupracovat se zahraničními cestovními kanceláři, zvýšit návštěvnost turistů ze zahraničí

6.2.2 Opatření pro okres Hodonín

Nedostatky: postupné snižování počtu obyvatel, stárnutí populace, vysoký počet uchazečů o práci na jedno volné pracovní místo, dlouhodobá nezaměstnanost, velké množství vysokoškolsky vzdělaných lidí, hospodářsky slabý region (region se soustředěnou podporou státu)

Opatření:

- snaha o zvyšování počtu obyvatel v regionu: vytvářet vhodné podmínky pro život zejména pro mladé lidi a rodiny (bydlení, školy, kulturní vyžití)

- zamezit vzniku dlouhodobé dobrovolné nezaměstnanosti (díky finanční podpoře státu) – nabízet jakákoli pracovní místa (společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce), rekvalifikace, kurzy, stáže
- lépe informovat uchazeče o práci o aktuálních projektech ke snížení nezaměstnanosti (webové stránky úřadu práce, tisk, regionální televize)
- využít zemědělství a vinařství jako ekonomickou aktivitu a živnost
- spolupracovat se základními školami a výchovnými poradci – snaha o formaci žáků na učňovské obory, střední odborné školy
- využít a znovuobnovit staré zemědělské plochy a budovy (brownfields)

6.2.3 Opatření pro okres Znojmo

Nedostatky: okres s nejmenším počtem obyvatel v Jihomoravském kraji, nedostatek lékařů, snižující se počet malých a středních podniků, vyšší podíl nezaměstnaných ve věku do 24 let a 55 – 59 let, v loňském roce okres s nejvyšší nezaměstnaností na jižní Moravě, hospodářsky slabý region (region se soustředěnou podporou státu), velké množství zchátralých bývalých podniků

Opatření:

- zvýšit počet lékařů – vytvářet vhodné pracovní podmínky, zvýšit platy; mladé lidi směřovat k lékařskému vzdělání, umožnit získat praxi u stávajících lékařů
- podpořit rozvoj malého a středního podnikání (OP Podnikání a inovace)
- mladým lidem umožňovat a zprostředkovávat praxe a pracovní stáže již během studia, aby snáze našli pracovní uplatnění
- rekvalifikovat nezaměstnané ve věku 55 – 59 let, aby splňovali požadavky zaměstnavatelů
- zemědělství, obzvláště vinařství, více využívat nejen jako ekonomickou činnost, ale také jako lákadlo pro turisty nejen z ČR
- zkvalitnit ubytovací a stravovací služby pro turisty
- nevyužité prostory bývalých průmyslových, potravinářských a výrobních podniků poskytnout soukromému sektoru; zámek Miroslav, ZŠ Bítov, Loucký klášter využít pro veřejné účely (*Národní databáze brownfieldů*, © 1994-2008)

ZÁVĚR

Ve své bakalářské práci jsem provedla zhodnocení situace na trhu práce ve vybraných okresech Jihomoravského kraje. Byly vybrány okresy, které jsou v kraji nejvíce postiženy nezaměstnaností – Břeclav, Hodonín a Znojmo. Trh práce je velmi široký pojem a ovlivňuje ho mnoho faktorů a ukazatelů. V této práci byly vybrány ty nejpodstatnější z nich.

Teoretická část seznámila čtenáře s problematikou a základním názvoslovím v oblasti nezaměstnanosti a trhu práce. Byly vymezeny formy nezaměstnanosti a její dopady a léčba. Obsáhlá část se věnovala i rizikovým skupinám nezaměstnaných, kterých je stále více a jsou součástí naší společnosti. Druhá oblast teoretické části se zaměřila na nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti, které se snaží vyrovnat poptávku a nabídku na trhu práce. Institucím, jež tyto nástroje vytváří a ovlivňují, byl věnován závěr teoretické části, kde byly ty nejpodstatnější z nich a jejich činnosti popsány.

V úvodní kapitole praktické části byl stručně charakterizován Jihomoravský kraj a jeho situace na trhu práce a v oblasti nezaměstnanosti. Následně byl popsán každý z vybraných okresů a byla provedena analýza demografického vývoje a vývoje na trhu práce. Závěrečná část kapitoly se zabývala projekty Evropské unie, jež jsou v současné době realizovány v těchto vybraných okresech a jejichž snahou je snížit nezaměstnanost v této oblasti. Následující kapitola měla za cíl porovnat okresy a zjistit možné příčiny vysoké nezaměstnanosti. Tohoto cíle bylo dosaženo použitím Bennetovy metody a SWOT analýzy. Zdrojem veškerých informací a údajů v analytické části byl Český statistický úřad a jeho Veřejná databáze. Závěrečná kapitola navrhla vhodná opatření pro zlepšení situace nejdříve obecně pro všechny tři vybrané okresy, poté jednotlivě pro každý okres zvlášť. Návrhy a opatření se opírají o výstupy a informace získané v analytické části práce.

Tvorba této práce pro mě byla velmi zajímavá a dozvěděla jsem se mnoho hodnotných informací, které pro mě zcela jistě budou užitečné. Po vypracování práce zcela jasně vidím, jak obtížné je s nezaměstnaností bojovat. Je důležité vnímat rozdíly mezi jednotlivými regiony a individuálně k nim přistupovat. Ne všechny problémy a nedostatky těchto regionů jsou totožné. Pevně věřím, že pomocí dotací, veřejných institucí a jejich individuálního přístupu ke každému regionu zvlášť, se zde situace alespoň o trochulepší.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Knižní zdroje:

BROŽOVÁ, Dagmar, 2006. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1. vyd. Praha: Oeconomica. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství. 140 s. ISBN 8086429164.

BUCHTOVÁ, Božena, 2002. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada. 236 s. ISBN 8024790068.

JUREČKA, Václav, 2010. Makroekonomie. 1. vyd. Praha: Grada. 332 s. ISBN 978-80-247-3258-9.

KLÍMA, Jan, 2006. Makroekonomie. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing. 141 s. ISBN 80-86851-27-3.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC, 2003. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. 1. vyd. Praha: Professional Publishing. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

KUCHAŘ, Pavel, 2007. Trh práce: sociologická analýza. 1. vyd. V Praze: Karolinum. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

LIŠKA, Václav, 2004. Makroekonomie. 2. vyd. Praha: Professional Publishing. 628 s. ISBN 80-86419-54-1.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS, 2007. Ekonomie: 18. vydání. 1. vyd. Praha: NS Svoboda. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ, 2009. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]. 1. vyd. Opava: Optys. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

Elektronické / internetové zdroje:

Cíle projektu, 2013. In: *Po roce do práce v Jihomoravském kraji* [online]. [cit. 2013-04-29]. Dostupné z: <http://www.porocedoprace.eu/Rubriky/index/id/2>

Časové řady vybraných ukazatelů – Břeclav, ©2013. In: Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Brně [online]. [cit. 2013-04-24]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/cr_vybranych_ukazatelu_breclav

Časové řady vybraných ukazatelů – Hodonín, ©2013. In: Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Brně [online]. [cit. 2013-04-24]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/cr_vybranych_ukazatelu_hodonin

Časové řady vybraných ukazatelů – Znojmo, ©2013. In: Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Brně [online]. [cit. 2013-04-24]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/cr_vybranych_ukazatelu_znojmo

Důvod a způsob založení povinného subjektu, 2007. MPSV. *MPSV: Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2013-03-31]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3359>

Důvod a způsob založení povinného subjektu, 2013. In: *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2013-03-22]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Charakteristika Jihomoravského kraje, 2012. In: *Statistická ročenka Jihomoravského kraje 2012* [online]. [cit. 2013-04-01]. Dostupné z:

[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/41fed56aacfa8529c1256f5100518b03/c737330454ef17eec1257ad0003fc04b/\\$FILE/6410112ccz.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/41fed56aacfa8529c1256f5100518b03/c737330454ef17eec1257ad0003fc04b/$FILE/6410112ccz.pdf)

Charakteristika okresu Břeclav, ©2013. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2013-04-02]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_breclav

Charakteristika okresu Hodonín, ©2013. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2013-04-05]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_hodonin

Charakteristika okresu Znojmo, ©2013. In: *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2013-04-07]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_znojmo

JIHOMORAVSKÝ KRAJ, 2011. *Krátkodobý realizační plán: Strategie rozvoje lidských zdrojů Jihomoravského kraje 2012-2013*. 35 s. Dostupné z: <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=170431&TypeID=2>

KOLÍNKOVÁ, Eliška, 2012. Na jižní Moravě je 60 tisíc lidí bez práce, sever táhne chudší jih. In: *IDNES* [online]. [cit. 2013-04-01]. Dostupné z: http://brno.idnes.cz/nezamestnanost-na-jizni-morave-d3q/brno-zpravy.aspx?c=A121211_1865494_brno-zpravy_kol

KRUTIŠ, Dalibor, 2013. Nezaměstnanost na Znojemsku: nejvíc mladí lidé do 24 let.

In: *Znojemský deník* [online].[cit. 2013-04-07]. Dostupné z:

http://znojemsky.denik.cz/zpravy_region/nezamestnanost-na-znojemsku-nejvic-mladi-do-24-20130212.html

MOŠTĚK, Martin, 2009. Krize na Znojemsku: Firmy krátí pracovní týden. In: *Znojemský deník* [online].[cit. 2013-04-07]. Dostupné z:

http://znojemsky.denik.cz/zpravy_region/krize-firmy-krati-pracovni-tyden20090302.html

Národní databáze brownfieldů, © 1994-2008. [online].[cit. 2013-05-01]. Dostupné z:

<http://www.brownfieldy.cz/>

Okres Břeclav, ©2009. In: *Hospodářská komora České republiky* [online].[cit. 2013-04-02]. Dostupné z: <http://www.komora.cz/inmp/knihovna-informaci-pro-podnikani/regionalni-informace/kraje-cr/jihomoravsky-kraj-b/okres-breclav.aspx>

OP Lidské zdroje a zaměstnanost, ©2008. In: *Evropský sociální fond v ČR* [online].[cit. 2013-04-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

OP Lidské zdroje a zaměstnanost, ©2008. In: *Evropský sociální fond v ČR* [online].[cit. 2013-04-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

Profil organizace, 2013. In: *Česká správa sociálního zabezpečení* [online].[cit. 2013-03-22]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace/>

RAISKUBOVÁ, Hana, 2009. Propouštění. Lima plast v Dubňanech s výrobou končí.

In: *Hodonínský deník* [online].[cit. 2013-04-05]. Dostupné z:

<http://hodoninsky.denik.cz/podnikani/propousteni-lima-plast-v-dubnanech-s-vyrobou-konci.html>

Regiony se soustředěnou podporou státu, ©2005-2013. In: *Metodická podpora regionálního rozvoje* [online].[cit. 2013-04-02]. Dostupné z:

<http://www.regionalnirozvoj.cz/index.php/sub1.html>

Seznam podřízených povinných subjektů MPSV, 2007. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online].[cit. 2013-03-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/3388>

SWOT analýza v Excelu: SWOT analýza – teorie, ©2011. In: *Excel návod zdarma* [online].[cit. 2013-05-01]. Dostupné z: <http://excel-navod.fotopulos.net/swot-analyza.html>PRUOZK

Úvod, 2013. In: *Příležitost pro mladé do 30 let* [online].[cit. 2013-04-29]. Dostupné z:

<http://www.priležitostpromlade.cz/index.php>

Úvodní informace o projektu, 2013. In: *Kariéra bez bariér* [online].[cit. 2013-04-29]. Dostupné z: <http://kariera-bez-barier.cz/?%DAVOD>

WINDOVÁ, Eliška, 2009. Firmy na Břeclavsku propouští, hlavně zemědělci. In: *Břeclavský deník* [online].[cit. 2013-04-05]. Dostupné z: <http://breclavsky.denik.cz/podnikani/firmy-na-breclavsku-propousti-hlavne-zemedelci.html>

ZAHRADNÍK, Petr a Jan JEDLIČKA, 2010. *Program rozvoje územního obvodu Zlínského kraje 2010 – 2012*.95 s. Dostupné z: <http://www.kr-zlinsky.cz/en/program-rozvoje-uzemniho-obvodu-zlinskeho-kraje-2010-2012-pruozk--cl-679.html?month=6&year=2013>

Základní údaje, ©2013. In: *Státní úřad inspekce práce* [online].[cit. 2013-03-22]. Dostupné z: <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČSSZ Česká správa sociálního zabezpečení

ČR Česká republika

EU Evropská unie

HDP Hrubý domácí produkt

HPH Hrubá přidaná hodnota

IDS Integrovaný dopravní systém

ILO Mezinárodní organizace práce

JMK Jihomoravský kraj

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

OP Operační program

ORP Obec s rozšířenou působností

POU Pověřený obecní úřad

SÚPM Společensky účelná pracovní místa

ÚP Úřad práce

VPP Veřejně prospěšné práce

VŠ Vysoká škola

ZŠ Základní škola

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Poptávka po práci	13
Obrázek 2: Populace podle ekonomické aktivity	14
Obrázek 3: Míra registrované nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji	33
Obrázek 4: Vývoj pracovní síly v okrese Břeclav	35
Obrázek 5: Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Jihomoravského kraje	38
Obrázek 6: Přehled jednotlivých priorit pro zlepšení situace na trhu práce	50

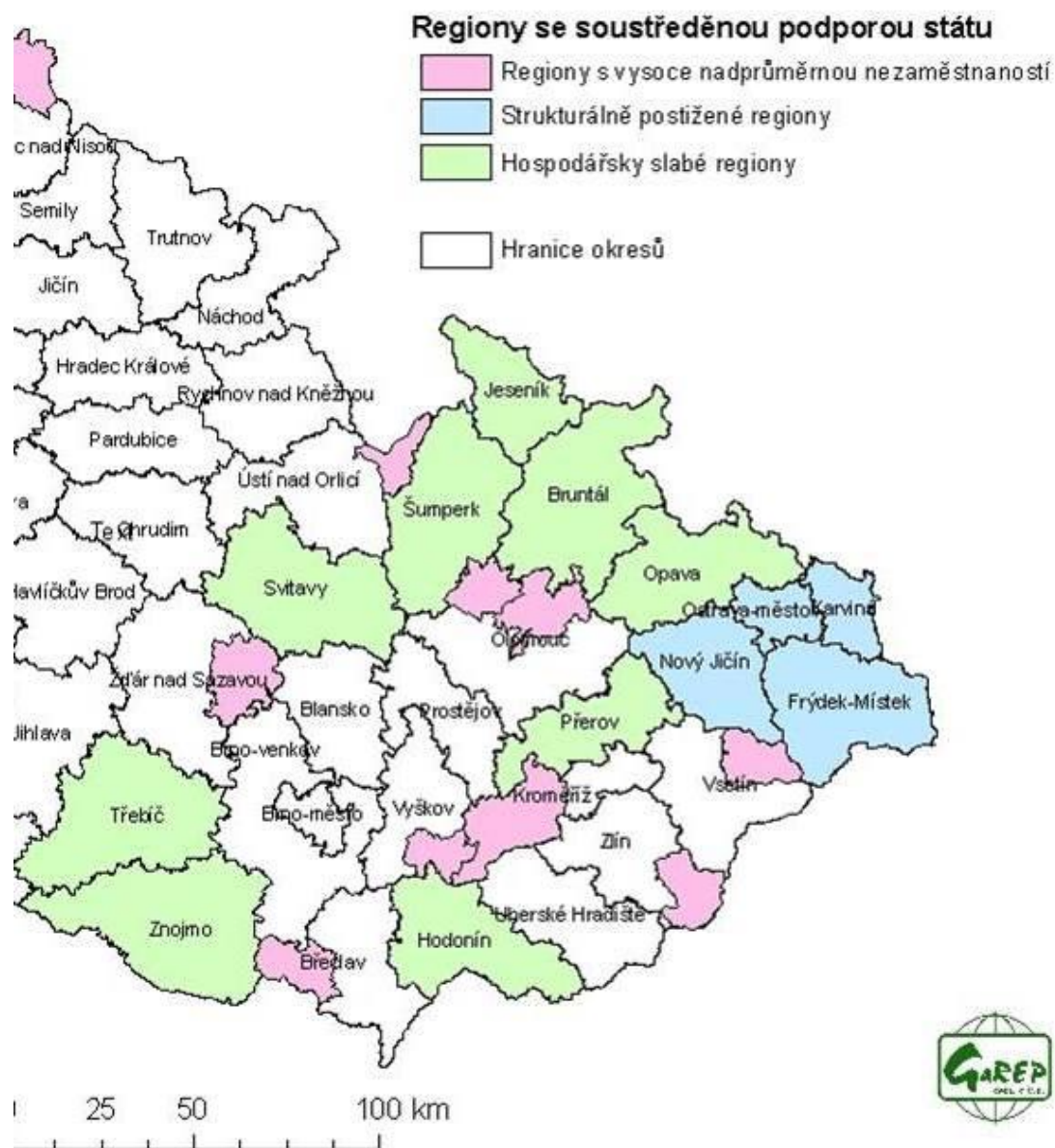
SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Vývoj počtu obyvatel v okrese Břeclav.....	34
Tabulka 2: Vývoj počtu obyvatel v okrese Hodonín	37
Tabulka 3: Vývoj počtu obyvatel v okrese Znojmo	40
Tabulka 4: Ukazatele konkurenceschopné ekonomiky - absolutní vyjádření	43
Tabulka 5: Ukazatele konkurenceschopné ekonomiky - relativní vyjádření.....	44
Tabulka 6: Ukazatele úspěšné společnosti - absolutní vyjádření	45
Tabulka 7: Ukazatele úspěšné společnosti - relativní vyjádření.....	46

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Vymezení regionů se soustředěnou podporou státu na Moravě
- P II Administrativní členění okresů v Jihomoravském kraji

PŘÍLOHA P I: VYMEZENÍ REGIONŮ SE SOUSTŘEDĚNOU PODPOROU STÁTU NA MORAVĚ



Zdroj: www.regionalnirozvoj.cz

**PŘÍLOHA P II: ADMINISTRATIVNÍ ČLENĚNÍ OKRESŮ
V JIHOMORAVSKÉM KRAJI**



Zdroj: www.czso.cz