

Návrh programu na zvýšení zaměstnanosti ve strukturálně postiženém regionu Znojemska

Bc. Lenka Holá

Diplomová práce
2008



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav financí a účetnictví
akademický rok 2007/2008

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

Jméno a příjmení: Bc. Lenka HOLÁ
Studijní program: N 6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: Finance
Téma práce: Návrh programu na zvýšení zaměstnanosti ve strukturálně postiženém regionu Znojemska

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Prostudujte literaturu k dané problematice.
- Formou komunikace face-to-face s odborníky neziskového, ziskového a veřejného sektoru si utvořte obraz o situaci ve znojenském regionu.

II. Praktická část

- Proveďte zhodnocení situace v regionu z hlediska zaměstnanosti a uplatnění na trhu práce.
- Analyzujte současné nástroje uplatňované pro zlepšení zaměstnanosti a identifikujte slabá místa.
- Navrhněte možnosti řešení snížení nezaměstnanosti a uplatnění problémových skupin na trhu práce.
- Aplikujte navržená řešení do praxe využitím metod benchmarkingu a identifikací Best Practices.

Závěr

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

Seznam odborné literatury:

- [1] BLAŽEK, L. Konkurenceschopnost podniků Část I. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 386 s. ISBN 978-80-210-4521-7.
[2] BLAŽEK, L. Konkurenceschopnost podniků Část II. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 375 s. ISBN 978-80-210-4521-7.
[3] Operační program Lidské zdroje a Zaměstnanost [online]. [cit. 2007 12 10]. Dostupný z WWW: <http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=5507>.

Vedoucí diplomové práce: Ing. Peregrina Štípová

Datum zadání diplomové práce: 14. března 2008

Termín odevzdání diplomové práce: 5. května 2008

Ve Zlíně dne 14. března 2008

doc. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkan



doc. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
ředitel ústavu

ABSTRAKT

Obsahem práce je rozbor nezaměstnanosti ve strukturálně postiženém regionu Znojemska, jehož východiskem bude stanovení problematických oblastí, jejichž nedostatečné využití brání zvyšování zaměstnanosti v daném regionu. Nalezení různých možností využití může být návodem, který by mohl značnou měrou přispět ke zlepšení ekonomické situace v tomto regionu a snížit procento nezaměstnanosti, které je zde vysoké. Příspěvek podává také konkrétní ukázky projektů, které již byly úspěšně využity v jiných regionech a jsou tudíž ověřeným prostředkem aplikovatelným v upravené podobě i na Znojensko.

Klíčová slova:

Nezaměstnanost, fondy EU, infrastruktura, zemědělství, informovanost, problémové skupiny uchazečů o zaměstnání, benchmarking, Best Practices

ABSTRACT

The content of this work is the analysis of unemployment in the structurally disabled region of Znojmo whose base will be determination of troubled areas whose inefficient usage stunts the employment increase in a set region. Finding the various resources of usage can be a tip that could contribute by the large measure for making the economic situation better in this region and cut the percent of unemployment which is very high there. The contribution offer also concrete examples of projects that was already successfully used in other regions and are therefore verified instrument applicable in the modified form also in the Znojmo region.

Keywords:

Unemployment, EU funds, infrastructure, agriculture, awareness, troubled groups of job applicants, benchmarking, Best Practices

PODĚKOVÁNÍ

Za pomoc při vypracovávání této práce bych chtěla poděkovat především Ing. Peregrině Štípové, která mi jako vedoucí práce pomohla určit hlavní směr, jímž se má práce měla ubírat a poskytla pomoc při řešení některých problémů a nejasností.

Dále chci poděkovat pracovníkům úřadu práce ve Znojmě, kteří mi poskytli dostatek informací a materiálů pro vypracování této práce.

Také děkuji vyučujícím na seminářích k diplomové práci, kteří poskytli podrobné informace pro správné vypracování diplomových prací studentů.

„Základem charakteru je síla vůle.“

Oscar Wilde

Prohlašuji, že jsem práci vypracoval(a) samostatně s použitím uvedené literatury a zdrojů informací.

Ve Znojmě, 25.04.2008

OBSAH

ÚVOD	10
I. TEORETICKÁ ČÁST	11
1 NEZAMĚŠTNANOST	12
1.1 NEZAMĚŠTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE A JEDNOTLIVÝCH KRAJÍCH	12
1.2 SITUACE V JIHOMORAVSKÉM KRAJI	12
1.3 SITUACE NA TRHU PRÁCE V REGIONU ZNOJEMSKA	14
1.3.1 Charakteristika okresu Znojmo	14
1.3.2 Možnosti trhu práce.....	15
1.3.3 Vývoj zaměstnanosti	15
1.3.4 Vlastnická práva.....	16
1.3.5 Volná pracovní místa - poptávka po pracovních silách	17
1.3.6 Rozdělení volných míst dle vzdělání	18
1.3.7 Zaměstnavatelé.....	19
1.3.8 Kategorie činností zaměstnanců.....	20
1.3.9 Stav na úřadu práce	20
1.3.10 Stav a vývoj míry nezaměstnanosti.....	21
1.3.11 Vývoj struktury nezaměstnanosti.....	21
1.4 MIKROREGIONY OKRESU ZNOJMO.....	24
1.4.1 Základní informace o mikroregionech	24
1.4.2 Znojemsko.....	25
1.4.3 Moravsko – Krumlovsko.....	25
1.4.4 Vranovsko	26
1.4.5 Hrušovansko.....	27
1.5 ROZHODUJÍCÍ ZAMĚŠTNAVATELÉ V OKRESU ZNOJMO.....	27
1.6 FAKTORY PŘÍZNIVĚ OVLIVŇUJÍCÍ NEZAMĚŠTNANOST	28
2 FONDY EU	29
2.1 JAKÉ PROJEKTY JSOU FINANCOVÁNY Z FONDŮ EU?.....	29
2.2 PROGRAMY PRO OBDOBÍ 2007-2013 FINANCOVANÉ ZE STRUKTURÁLNÍCH FONDŮ A FONDU SOUDRŽNOSTI	30
2.2.1 Cíl konvergence	30
2.2.2 Cíl regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.....	31
2.2.3 Cíl Evropská územní spolupráce.....	31
2.3 PROGRAM ROZVOJE VENKOVA.....	32
II ANALYTICKÁ ČÁST	33
3 MOŽNOSTI FINANCOVÁNÍ REGIONU ZNOJEMSKA Z FONDŮ EU PRO ZVÝŠENÍ ZAMĚŠTNANOSTI	34
3.1 ROP NUTS II JIHOVÝCHOD.....	34
3.2 OP LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚŠTNANOST	35
3.3 OP VZDĚLÁVÁNÍ PRO KONKURENCESCHOPNOST.....	35
3.4 INTEGROVANÝ OPERAČNÍ PROGRAM	36
3.5 OP PODNIKÁNÍ A INOVACE	36
3.6 OP DOPRAVA.....	37

3.7	OP ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ	37
3.8	ALOKACE FONDŮ EU MEZI TEMATICKÉ OP CÍLE KONVERGENCE 2007-2013	38
4	PROBLÉMOVÉ SKUPINY A FONDY EU	39
4.1	PROBLÉMOVÉ SKUPINY – NEJHŮŘE UMÍSTITELNÍ NA TRHU PRÁCE ..	39
4.1.1	Osoby se zdravotním postižením	39
4.1.2	Občané bez kvalifikace	40
4.1.3	Dlouhodobě nezaměstnaní	40
4.1.4	Osoby s malými dětmi (do 15 let).....	40
4.1.5	Občané v předdůchodovém věku – nad 50 let	41
4.1.6	Fyzické osoby do 25 let.....	41
4.2	FONDY EU	41
4.2.1	Projekty ESF	41
4.2.2	Eures.....	43
4.3	PROBLÉMY MLADISTVÝCH A ABSOLVENTY ŠKOL NA TRHU PRÁCE	43
5	PROBLÉMOVÉ OBLASTI, KTERÉ JSOU PŘEKÁŽKOU SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI	45
5.1	PROBLÉM Č. 1 – INFRASTRUKTURA	45
5.2	PROBLÉM Č. 2 – ROZVOJ ZEMĚDĚLSTVÍ	47
5.3	PROBLÉM Č. 3 – INFORMOVANOST	50
6	MOŽNOSTI ŘEŠENÍ SITUACE NA TRHU PRÁCE	51
6.1	ŘEŠENÍ PROBLÉMU INFRASTRUKTURY	51
6.2	MOŽNOSTI ŘEŠENÍ PROBLEMATIKY ZEMĚDĚLSTVÍ.....	51
6.3	MOŽNOSTI ŘEŠENÍ PROBLÉMU Č. 3 . INFORMOVANOST	52
6.4	DALŠÍ PŘÍLEŽITOSTI	53
6.5	ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI VYUŽITÍM BENCHMARKINGU A IDENTIFIKACÍ BEST PRACTICES	54
6.5.1	Průmyslová zóna	54
6.5.2	Personální benchmarking	55
6.5.3	Vliv podnikatelských subjektů na rozvoj hospodářsky slabých oblastí.....	56
6.5.4	Kompetence pro trh práce	59
6.5.5	Biopotraviny a zdravá výživa.....	63
6.5.6	České BIO	64
6.5.7	Občanské sdružení Most ke vzdělání	65
7	NÁVRH PROGRAMU NA ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI.....	69
7.1	SPOLUPRÁCE A PARTNERSTVÍ SOUKROMÉHO A VEŘEJNÉHO SEKTORU	72
7.2	ROZVOJ KLÍČOVÝCH KOMPETENCÍ DO VZDĚLÁNÍ	74
7.3	ROZVOJ ODBORNÝCH ZNALOSTÍ	76
7.4	ROZVOJ VENKOVA	77
7.5	PODPORA HANDICAPOVANÝCH SKUPIN OBYVATELSTVA.....	79
7.6	SPOLEČNÉ PRINCIPY PRO VŠECHNY PROJEKTY	80
	ZÁVĚR	82
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	84
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	86

SEZNAM OBRÁZKŮ	88
SEZNAM TABULEK.....	89
SEZNAM PŘÍLOH.....	90

ÚVOD

V současné době nezaměstnanost v České republice klesá. Je to způsobeno především vstupem ČR do EU, což pro Českou republiku znamená příliv peněžních prostředků nejen na podporu zaměstnanosti. I přes celorepublikový pokles nezaměstnanosti je však stále několik regionů, ve kterých ke snižování nezaměstnanosti dochází jen velmi pozvolna, u některých dochází ke stagnaci či dokonce k mírnému zvyšování nezaměstnanosti. Je to způsobeno především strukturou odvětví regionů a vzděláním uchazečů, které se často rozchází a proto je zde plno neobsaditelných míst bez dostatku uchazečů a plno nezaměstnaných bez dostatku vhodných pracovních míst.

Mezi takovéto regiony lze zařadit v rámci Jihomoravského kraje i region Znojemska, kde se nezaměstnanost pohybuje téměř 3 % nad celkovým průměrem v republice.

Ve své práci s názvem „Návrh programu na zvýšení zaměstnanosti ve strukturálně postiženém regionu Znojemska“ nejdříve zhodnotím situaci na trhu práce v daném regionu, vytyčím si problémové skupiny obyvatelstva a problémové oblasti. Budu se zabývat právě oblastmi, které by při správných krocích mohly výrazně přispět ke zvýšení zaměstnanosti. Důležité je zvýšit umístitelnost nejvíce problémových skupin uchazečů o zaměstnání formou zvyšování vzdělanosti a motivací, dále pak zaměřením na oblasti, ve kterých dochází ke změně trendu a především na zvýšení informovanosti obyvatelstva jako celku, protože správná informace je velmi důležitá a přispívá ke kvalitě života obyvatelstva, ať už poskytnutím možnosti získat zaměstnání, zlepšit kvalifikaci atd.

Cílem práce je navrhnout možnosti řešení nezaměstnanosti v regionu Znojemska, a to především využitím benchmarkingu a identifikací Best Practices. Náhled do jiných regionů, ve kterých byly použity různé metody, které přispívají ke zvyšování zaměstnanosti, je inspirativní a dává návod, jak by se daná situace na trhu práce ve Znojenském regionu dala řešit. Vždy se dá „něco okoukat“ a přizpůsobit situaci a potřebám daného regionu. Pokud se dá jeden projekt použít pro více příležitostí, využít na více místech a ve více oborech, je to známkou toho, že daný projekt je kvalitní a přináší pozitivní a žádoucí výsledky.

Podstatou je inspirovat nejen znojenské úřady k činnosti, ale také soukromé firmy či podnikatele k tomu, aby se zajímali o motivační pobídky, možnosti finanční podpory nebo zvýšení jejich rentability, rozšíření provozu či obchodní činnosti, a tím zvyšovali možnosti pro umístění více uchazečů na trhu práce.

I. Teoretická část

1 NEZAMĚŠTNANOST

1.1 Nezaměstnanost v České republice a jednotlivých krajích

V České republice nezaměstnanost k 31.12.2007 činila 6 %. Území České republiky tvoří 14 krajů (Jihočeský, hl. město Praha, Jihomoravský, Karlovarský, Královéhradecký, Liberecký, Moravskoslezský, Olomoucký, Pardubický, Plzeňský, Středočeský, Ústecký, Vysočina, Zlínský), z nichž největší měrou na nezaměstnanosti se podílí kraje Ústecký, Moravskoslezský, Karlovarský, Jihomoravský, a Olomoucký. Na mapce přílohy č.I lze vidět nezaměstnanost v jednotlivých krajích a níže uvedené tabulky ukazují míru nezaměstnanosti v jednotlivých okresech daných krajů. Lze vidět, že v rámci Ústeckého kraje je velmi vysoká nezaměstnanost ve všech okresech tohoto kraje, u Moravskoslezského kraje se na vysoké nezaměstnanosti podílí nejvíce okresy Karviná, Bruntál a Ostrava – město, v Karlovarském kraji je to pak okres Sokolov, v kraji Jihomoravském Znojmo a Hodonín a v Olomouckém kraji je vyšší nezaměstnanost v okrese Jeseník.

Ve své diplomové práci se budu zabývat problematikou zvyšování zaměstnanosti v okrese Znojmo, který spadá pod Jihomoravský kraj.

1.2 Situace v Jihomoravském kraji

V rámci České republiky patří území Jihomoravského kraje ještě stále k oblastem s nadprůměrnou úrovní nezaměstnanosti. Ke dni 31.12.2007 bylo na úřadech práce v kraji evidováno celkem 44 239 nezaměstnaných, přičemž **míra nezaměstnanosti** dosáhla hodnoty **6,9 %** a tedy oproti celostátnímu průměru byla o 0,9 procentního bodu vyšší. Zatímco na celkové pracovní síle v ČR se Jihomoravský kraj podílí 10,9 %, na celkové nezaměstnanosti dosahuje jeho podíl hodnoty 12,5 %. Ze čtrnácti krajů ČR jen ve třech (v Ústeckém, Moravskoslezském a Karlovarském) je nyní míra nezaměstnanosti ještě vyšší než v kraji Jihomoravském.

Z jednotlivých okresů Jihomoravského kraje jsou **nezaměstnaností nejvíce postiženy okresy Znojmo a Hodonín**. Bez zaměstnání zde na konci roku 2007 bylo 11,5 %, resp. 10,7 % ekonomicky aktivního obyvatelstva. Dlouhodobě nejnižší je nezaměstnanost na území okresu Brno – venkov (4,5 %), ale pod 5 % měl míru nezaměstnanosti také okres Vyškov (4,9 %).

Níže uvedená tabulka ukazuje míru a počet nezaměstnaných v jednotlivých okresech Jihomoravského kraje 31.12.2007.

Tab. 1. Struktura nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji k 31.12.2007

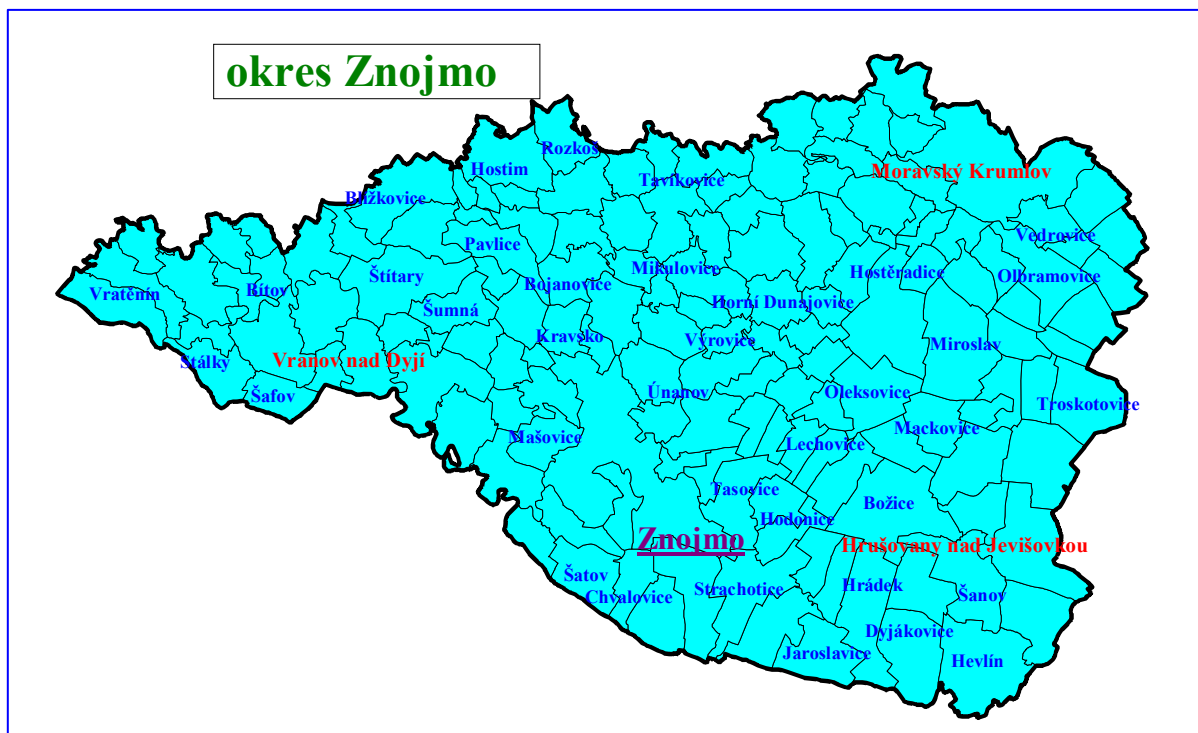
Území	Počet nezaměstnaných			Absolventi škol a mladiství	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 volné místo	Míra nezaměst. (%)
	celkem	v tom					
		muži	ženy				
Blansko	3 225	1 356	1 869	29	1 149	2,8	5,6
Brno – město	13 249	5 813	7 436	92	6 378	2,1	6,0
Brno – venkov	4 923	2 039	2 884	52	2 697	1,8	4,5
Břeclav	4 774	2 452	2 322	46	770	6,2	7,5
Hodonín	8 908	4 366	4 542	72	806	11,1	10,7
Vyškov	2 350	1 037	1 313	24	672	3,5	4,9
Znojmo	6 810	3 084	3 726	41	1 253	5,4	11,5
Jihomoravský kraj	44 239	20 147	24 092	356	13 725	3,2	6,9
Česká republika	354 878	163 728	191 150	2 903	141 066	2,5	6,0

[12]

Z tabulky je zřejmé, že nejvyšší měrou se na nezaměstnanosti Jihomoravského kraje podílí okres Znojmo, kterým se dále budu zabývat a ve své praktické části navrhu možnosti, kterými se dá nezaměstnanost v tomto regionu řešit.

1.3 Situace na trhu práce v regionu Znojemska

1.3.1 Charakteristika okresu Znojmo



Obr. 1. Mapa okresu Znojmo [11]

Okres Znojmo se rozkládá na ploše 1 636 km². Svou rozlohou se řadí mezi největší okresy v ČR, ale s počtem 69 obyvatel na 1 km² k nejméně osídleným. Geograficky je situován na jihovýchodním okraji státu. Jižním okrajem prochází státní hranice s Rakouskem.

V současné době žije na území okresu 112 800 obyvatel ve 144 obcích. Z těchto mají 4 statut města a žije v nich 48 032 obyvatel. Sídlní struktura je specifická – 70% obcí má počet obyvatel pod 500.

Klimatické podmínky jihovýchodní části okresu jsou výhodné pro pěstování ovoce, zeleniny a vinné révy.

Historickým základem průmyslové výroby na okrese bylo zpracování místních surovinových zdrojů – cihlářských hlín a keramických jílů. S dlouholetou tradicí je spjat potravinářský průmysl (cukrovarnický, konzervářský) a vinařství, ve kterých se zpracovává zejména zemědělská produkce z regionu. Postupně se rozvíjely další průmyslové obory – výroba obuvi, skleněných vláken a strojírenství. [11]

1.3.2 Možnosti trhu práce

Nevyužité možnosti jsou zatím v rozvoji turistického ruchu a rekreace. Příznivé klima, přírodní prostředí a unikátní historické památky jsou dobrým základem pro jeho další rozšiřování. Okolí Vranovské přehrady a Národní park Podyjí se stávají v letní turistické sezóně lákadlem pro mnoho našich i zahraničních turistů.

Trh práce je nevyvážený a má sezónní charakter s velkými výkyvy v zaměstnanosti. Průmysl je koncentrován do Znojma a jeho blízkého okolí. Nedostatek pracovních příležitostí je zejména v okrajových mikroregionech Vranovska a Hrušovanska, kde se rovněž nejvíce projevuje sezónnost. [11]

1.3.3 Vývoj zaměstnanosti

Rok 2007 byl typický nárůstem poptávky po pracovních silách. U stavebních profesí, v oblasti služeb, u kovo profesí, řidičů, elektromechaniků a automechaniků však převažovala poptávka nad nabídkou.

V porovnání se stejným obdobím loňského roku má celkový vývoj zaměstnanosti a vývoj hlášených volných pracovních míst v roce 2007 zlepšující se úroveň. Počet uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo klesal během roku ze 7,8 na 5,4. To však stále převyšuje celorepublikový průměr a přetrvává strukturální nevyváženost tohoto ukazatele.

Zaměstnavatelé stále využívají možnosti uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou. Zajišťují si tak možnost propustit pracovníka v případě, že mají problémy s výrobou či odbytem výrobků. Nemusí tak dávat pracovníkovi výpověď z důvodu organizačních změn a nevyplácí odstupné. Tuto praxi dříve uplatňovali zaměstnavatelé se sezónním charakterem výroby, dnes tak postupují i další firmy. Na trhu práce se tak mění značný počet stálých pracovních příležitostí na pracovní místa sezónního či krátkodobého charakteru.

Vytvoření nových trvalých pracovních příležitostí zůstává i nadále otázkou dalších přímých investic.

Vyváženost trhu práce v okrese Znojmo však stále omezuje i snížená mobilita pracovních sil a to především v mikroregionech Vranovska a Hrušovanska, které jsou z hlediska trhu práce trvale problematické. V těchto regionech je značná část pracovních příležitostí pouze sezónního charakteru a jsou zaměřené na služby, turistiku, zemědělskou výrobu a zpracovatelský průmysl.

Součástí regionálního trhu práce je i určitý podíl občanů dojíždějících za prací do sousedního Rakouska. Tyto pracovní příležitosti jsou však stále omezeny a regulovány rakouskými pracovními úřady a mají v převážné míře sezónní charakter. V letošním roce končí Rakousku pětileté období zákazu práce Čechů v Rakousku, toto období si však Rakousko může ještě o další dva roky prodloužit, což je velmi pravděpodobné. Pozitivní je, že poté již tato doba nebude moci být prodloužena, takže nejpozději v roce 2010 tato regulace skončí, což zejména pro obyvatele Znojemského regionu bude znamenat otevření Rakouska pro hledání zaměstnání. Tzv. pendlerské smlouvy s Rakouskem se během roku 2007 začaly zvolna realizovat.

Co se týče pracovní aktivity cizinců, v převážné míře se jedná o občany Ukrajiny a Mongolska. Příčinou je nezájem našich občanů o některá málo atraktivní pracovní místa, především ve stavebnictví, zemědělství a textilním průmyslu. Tyto pracovní příležitosti jsou většinou fyzicky značně namáhavé a za vykonanou práci je poskytována nízká mzda. Z Evropské unie pak převažují Slováci a Rakušané. Pouze Slováci je však možno vést na úřadu práce, v případě ostatních cizinců je podmínkou pro pobyt v ČR pracovní povolení a pro evidenci by uchazeč musel mít české občanství, resp. trvalé bydliště na území ČR. [11]

1.3.4 Vlastnická práva

Téměř všechny průmyslové, stavební a obchodní firmy jsou ve vlastnictví soukromém, respektive zahraničním nebo mezinárodním. Zemědělské firmy jsou ve vlastnictví soukromém nebo družstevním.

Vývoj zaměstnanosti u malých organizací i osob samostatně výdělečně činných registrovaných u OSSZ ukazuje následující tabulka:

Tab. 2. Vývoj zaměstnanosti u malých organizací a OSVČ [11]

Kategorie	K 31.12.2005		K 31.12.2006		K 31.12.2007	
	Počet subjektů	Počet zaměstnanců	Počet subjektů	Počet zaměstnanců	Počet subjektů	Počet zaměstnanců
Malé organizace (do 24 zaměstnanců)	2 227	11 000	2 187	9 443	2 157	8 735
Osoby SVČ vykonávající činnost	8 482	-	8 288	-	8 555	-

1.3.5 Volná pracovní místa – poptávka po pracovních silách

V průběhu roku 2007 měl pohyb hlášených volných pracovních míst opět vzrůstající tendenci. Struktura volných pracovních míst se výrazně změnila – skladba volných pracovních míst v roce 2007 již prezentovala všechny oblasti ekonomické činnosti.

Plně se však projevil problém s nedostatkem kvalitní pracovní síly, která by uspokojila vysoké požadavky zaměstnavatelů. Skladba uchazečů o zaměstnání totiž neodpovídá těmto požadavkům na trhu práce.

V nabídce volných míst převažují místa pro pracovníky vyučené s praxí a zkušenostmi v požadovaném oboru. Jedná se zejména o kvalifikované profese v oblasti textilní výroby, kovovýroby, strojírenství (požadavky na ovládání dnes náročných strojů NC) a dřevovýroby.

V oblasti služeb trvají požadavky na kuchaře, číšníky, servírky, přičemž se v převážné většině jedná o celoroční pracovní příležitosti. Poměrně malou skupinu tvoří volná pracovní místa pro uchazeče bez kvalifikace se základním vzděláním a to ve stavebnictví, zemědělství (sezónní práce), v potravinářství, v oděvním a kožedělném průmyslu. U těchto pracovních míst však většinou nabízí zaměstnavatelé horší pracovní a mzdové podmínky a proto se jen velmi obtížně obsazují uchazeči o zaměstnání – českými občany. Mnohdy se také jedná ze strany zaměstnavatelů o spekulaci s cílem získat pracovní povolení pro cizince. Zde jsem našla značnou skulinu – při pohovoru na úřadu práce jsem zjistila, že pokud chce zaměstnavatel získat pracovní povolení pro cizince, musí být nejprve úřadem práce prověřeno, zda tato volná pracovní místa nejsou obsaditelná českými uchazeči o práci. Úřad práce proto vybere vhodné kandidáty pro toto místo, dá jim doporučení a

uchazeč se musí dostavit s tímto doporučením k zaměstnavateli. Problém je v tom, že zaměstnavatel může bez udání nějakého důvodu tohoto uchazeče odmítnout, uvést, že je nevhodný (bez zdůvodnění) a tím si zajistí nová pracovní povolení pro cizince.

Nadále přetrvává nedostatek pracovních míst pro uchazeče se středoškolským a vysokoškolským vzděláním, situace se od loňského roku zlepšila zejména v oblasti administrativy a ekonomiky. I když pokud zaměstnavatelé taková místa úřadu práce nahlašují, mají většinou na jejich obsazení velmi vysoké a specifické požadavky (odborné, jazykové apod.). [11]

Povinností všech zaměstnavatelů je hlásit každé volné pracovní místo na úřadu práce. Někdy se však stane, že toto není dodrženo.

Vývoj nezaměstnanosti v průběhu roku 2007 se neprojevil v poklesu dlouhodobě neobsazených pracovních míst. Jak již bylo uvedeno, ovlivňují špatnou obsaditelnost některých míst především platové podmínky, pracovní podmínky, zvyšující se náklady na dopravu a špatná pověst zaměstnavatelů. V souhrnu to znamená, že práce se lidem nevyplácí a zůstat na dávkách poskytovaných státem je mnohdy výhodnější.

1.3.6 Rozdělení volných míst dle vzdělání

Níže uvedená tabulka ukazuje, že nejvíce uchazečů o volné pracovní místo je ze skupiny se základním vzděláním, odborným a středním odborným s maturitou. V poměru k počtu nabízených volných míst je průměrný počet uchazečů o jedno pracovní místo velmi vysoký.

Tab. 3. Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělání [11]

ISCED97	31.12.2005			31.12.2006			31.12.2007		
	Uchazeči	Volná místa	Uchazeč/1 místo	Uchazeči	Volná místa	Uchazeč/1 místo	Uchazeči	Volná místa	Uchazeč/1 místo
Bez vzdělání	2	38	0,05	3	38	0,12	5	91	0,12
Základní vzdělání	2 475	223	11,10	2 345	304	7,71	1 934	352	12,96
OU + OŠ	4 512	228	19,79	4 064	412	9,86	3 455	605	10,14
SOU + SO	1 279	84	15,23	1 281	140	9,15	1 091	139	10,93
Střední všeobecné	194	3	64,67	175	6	29,17	161	5	3,43
Vysokoškolské	186	45	4,13	182	62	2,94	164	61	2,93
Celkem	8 694	621	14,00	8 050	962	8,37	6 810	1 253	8,0

Největší zájem ze strany zaměstnavatelů je o profesi zemědělský dělník a řidič, dále potom kovoobráběčské práce a stavební práce, jelikož pokračuje stavební boom.

1.3.7 Zaměstnavatelé

V roce 2007 bylo monitoringem sledováno 282 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 25 pracovníků. U 244 nejvýznamnějších byly aktualizovány stavy a pohyby pracovníků.

Tab. 4. Souhrnné počty pracovníků [11]

Kategorie	Počty zaměstnanců		Meziroční změna	Meziroční index
	K 31.12.2006	K 31.12.2007		
1	2	3	4 = 3-2	5 = 3:2x100
Celkem	22497	22482	-15	99,93
Z toho - muži	11949	11993	44	100,37
- ženy	10354	10337	-17	99,84
- THP	8025	8056	31	100,39
- dělníci + POP	13759	13933	174	101,26
- osoby se ZPS	628	604	-24	96,18
- důchodci	458	451	-7	98,47
- mladiství	6	2	-4	33,33
- cizinci	144	176	32	122,22
- Slováci	4	7	3	175,00
- občané EU	34	113	79	332,35

Z uvedené tabulky můžeme vyčíst, že se značně zvýšil podíl zaměstnanců – cizinců, Slováků a občanů EU v těchto velkých firmách. Jedná se však o velmi malá čísla přírůstku.

[11]

1.3.8. Kategorie činností zaměstnanců

Tab. 5. Kategorie činností zaměstnanců [11]

Kategorie ekonomické činnosti (OKEČ)	Počty zaměstnanců		Meziroční změna	Meziroční index
	K 31.12.2006	K 31.12.2007		
1		3	4 =3-2	5=3:2x100
Zemědělství (A)	2876	2684	-192	93,32
Průmysl (C-E)	7519	8369	850	111,30
Stavebnictví (F)	1352	1304	-48	96,45
Obchod a služby (G-H)	2405	2374	-31	98,71
Doprava a spoje (I-J)	1345	1343	-2	98,85
Ostatní (K-Q)	6426	6444	18	100,28
Neuvedeno	574	0	-574	0

Výše uvedená tabulka ukazuje stavy zaměstnanců v jednotlivých kategoriích ekonomické činnosti (OKEČ). Nárůst zaznamenalo pouze odvětví průmyslu, jinak se dá říci, že počty pracovníků zůstávají zhruba na stejné míře, pouze u zemědělství je zaznamenán mírný pokles počtu pracovníků.

Souhrnným pohledem z uvedených tabulek vyplývá, že u monitorovaných rozhodujících zaměstnavatelů se zaměstnanost v porovnání s loňským rokem stabilizovala, nebo lehce poklesla. Průmyslová produkce naopak mírně vzrostla.

Zaměstnanost v okrese je vzhledem k sezónnosti ovlivněna průběhem této sezóny a je závislá i na vnějších okolnostech, jako je počasí. To se týká zejména zemědělských výrobních a zpracovatelských závodů a zaměstnavatelů vykonávajících svoji činnost ve službách a turismu. Naopak poslední mírné zimy nijak významně nezabrzdily stavební činnost. [11]

1.3.9 Stav na úřadu práce

K 31.12.2007 evidoval Úřad práce ve Znojmě celkem 6 810 uchazečů o zaměstnání, míra nezaměstnanosti dosáhla 11,53 %. Ve srovnání s rokem 2006 se počet uchazečů o zaměstnání snížil o 1 240 osob.

Každoročně je začátek roku charakterizován vyšší nezaměstnaností. Od měsíce února pak dochází k postupnému mírnému snižování evidovaných uchazečů. Jde o pravidelně se opakující stav, který souvisí se sezónností trhu práce v okrese Znojmo. Každoročně se sniží v průběhu prvního pololetí počet evidovaných uchazečů o více jak 2 000 osob, neboť

jsou uchazeči umístování na veřejně prospěšné práce, práce v zemědělství, stavebnictví a v cestovním ruchu. [11]

1.3.10 Stav a vývoj míry nezaměstnanosti

Tab. 6. Stav a vývoj míry nezaměstnanosti [11]

Míra nezaměstnanosti	IQ 2007	IIQ 2007	IIIQ 2007	IVQ 2007
Okres	13,65	10,33	10,00	11,53
Česká republika	7,30	6,30	6,20	6,00

V průběhu roku 2007 se udržovala míra nezaměstnanosti v okrese Znojmo na relativně vysoké úrovni. V 1. pololetí však měla značně sestupnou tendenci a v závěru 2. pololetí lehce vzrostla. V meziročním srovnání se snížila míra nezaměstnanosti v průměru o 1,0 %.

Regionálně patří mezi oblasti s nejvyšší mírou nezaměstnanosti Vranovsko a Hrušovansko.

Tyto oblasti nejvíce ovlivňují sezónní práce, které jsou příčinou výkyvů ve výši míry nezaměstnanosti. V prosinci 2007 se zde pohybovala míra nezaměstnanosti okolo -

Vranovsko – 16,96 %, Hrušovansko – 16,41 %. Naopak nejmenší míra nezaměstnanosti je na Moravsko Krumlovsku, kde činila v prosinci 8,72 %. [11]

1.3.11 Vývoj struktury nezaměstnanosti

Tab. 7. Struktura nezaměstnanosti dle věku [11]

Věková skupina	Počet uchazečů k:			% uchazečů k:		
	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2005	31.12.2006	31.12.2007
Do 19 let	414	402	275	4,76	4,99	4,04
Do 30 let	2140	1819	1361	24,62	22,60	19,99
Do 50 let	3791	3440	2898	43,60	43,73	42,56
Nad 50 let	2349	2389	2276	27,02	28,68	33,42

Z přehledu vyplývá, že největší podíl tvoří uchazeči o zaměstnání středního věku, tj. mezi 30 - 50 lety. Ke zvýšení došlo ještě u podílu uchazečů nad 50 let – jedná se většinou o uchazeče, kteří čekají v evidenci úřadu práce na splnění podmínky pro udělení předčasného starobního důchodu, neboť jsou jen těžko umístitelní do zaměstnání – většinou mají nižší vzdělání.

Průměrný věk evidovaných uchazečů je 41 roků. Což je posun o rok směrem nahoru.

Tab. 8. Struktura nezaměstnanosti dle délky evidence [11]

Období	k 31.12.2005		K 31.12.2006		k 31.12.2007	
	počet	v %	počet	v %	počet	v %
do 3 měsíců	3065	35,25	2826	35,11	2456	36,06
3 – 6 měsíců	1348	15,5	1243	15,44	1007	14,80
6 – 9 měsíců	634	7,29	582	7,23	492	7,22
9 – 12 měsíců	559	6,43	483	6,0	410	6,02
12 – 24 měsíců	1294	14,88	1107	13,75	891	13,08
nad 24 měsíců	1794	20,63	1809	22,47	1554	22,82
Celkem	8694	100	8050	100	6810	100

Tab. 9. Struktura nezaměstnanosti dle klasifikace zaměstnání (KZAM) [11]

Třída zaměstnání	Stav k					
	31.12.2005		31.12.2006		31.12.2007	
	počet	v %	počet	v %	počet	v %
tř. 1 – Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	40	0,46	31	0,38	28	0,41
tř. 2 – Vědeckí a odborní duševní pracovníci	189	2,17	197	2,48	162	2,38
tř. 3 – Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	518	5,96	430	5,34	405	5,95
tř. 4 – Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	530	6,1	584	7,25	507	7,44
tř. 5 – Provozní pracovníci ve službách a obchodě	1255	14,4	1273	15,81	1142	16,75
tř. 6 – Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	527	6,06	420	5,22	386	5,65
tř. 7 – Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	2119	24,4	1738	21,59	1343	19,72
tř. 8 – Obsluha strojů a zařízení	508	5,84	422	5,24	422	6,20
tř. 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	2552	29,4	2609	32,4	2111	30,98
tř. 0 – Příslušníci armády	4	0,05	2	0,02	1	0,01
Nezadáno	452	5,19	344	4,27	303	4,45
Celkem	8694	100	8050	100	6810	100

Z přehledu vyplývá, že počet evidovaných uchazečů klesá v závislosti na výši jejich vzdělání. Nejhuře hledají zaměstnání osoby se základním vzděláním, ale také se vzděláním středním, které není odborně zaměřeno (absolventi gymnázií). Největší zájem na trhu práce je o kvalifikované, většinou specificky zaměřené vysokoškoláky, ale i řemeslníky všeho druhu.

Tab. 10. Struktura nezaměstnanosti dle výše vyplácené podpory v nezaměstnanosti (PVN) [11]

Počet uchazečů s PVN:	Počet uchazečů		
	K 31.12.2005	k 31.12.2006	k 31.12.2007
	2968	2868	2528
Struktura PVN	% uchazečů podle vyplácených dávek		
	k 31.12.2005	k 31.12.2006	k 31.12.2007
Dávky do 1 500 Kč celkem:	1,08	1,43	0,87
Od 1 501 do 2 500 Kč celkem:	18,53	18,59	19,54
Od 2 501 do 3 500 Kč celkem:	30,36	16,31	10,32
nad 3 501 Kč celkem:	50,03	63,67	69,26

Zaměstnanost cizinců na trhu práce

V současné době je zaměstnáno na okrese Znojmo - 330 cizinců s pracovním povolením, 145 občanů EU a občanů třetích zemí s trvalým pobytem v ČR, celkem 475, což je o 83 % více než v loňském roce.

Pokud jde o kvalifikační strukturu, zcela převažující podíl – 76% představují dělnické profese. Zde je figl v tom, že cizinci si založí družstvo, čímž se stanou podnikateli a jakéhokoliv dalšího pracovníka zaevidují jako člena družstva. Družstvo může mít až 50 členů, což pro cizince řeší problém jak se snadno dostat k pracovnímu povolení. Pracovní místa se středoškolským vzděláním byla zastoupena zhruba 15%. Zbytek, 9% tvořili pracovníci s vysokoškolským vzděláním.

Co se týče resortů, značná část cizinců je zaměstnávána na sezónní práce v zemědělství. Odborné dělnické profese nacházejí uplatnění především ve strojírenství a v provozech s výrobou oděvní konfekce a nebo s produkcí výrobků z kůže. Cizinci se středoškolským a vysokoškolským vzděláním obvykle působí jako odborní učitelé cizích jazyků a nebo pracují v různých odborných funkcích u firem s cizí majetkovou účastí. Nezanedbatelná část pracujících cizinců jsou zaměstnanci zahraničních firem, kteří vykonávají pracovní činnost na území ČR v rámci uzavřených kontraktů. Jedná se především o provozy elektrotechnické výroby.

V řazení dle státní příslušnosti představují občané Ukrajiny a Mongolska více než 88 % z celkového počtu registrovaných cizinců. S ohledem na příhraniční polohu znojemského okresu k sousednímu Rakousku, mají na místním trhu práce nezadatelné zastoupení občané Rakouské republiky, kteří svoje uplatnění nacházejí především ve firmách

s rakouskou majetkovou účastí a ve školství. Ostatní cizí státní příslušníci jsou zastoupeni jednotlivě nebo v zanedbatelných počtech dvou, tří osob. [11]

1.4 Mikroregiony okresu Znojmo

Znojmo tvoří 4 mikroregiony – Znojmsko, Vranovsko, Hrušovansko a Moravsko Krumlovsko.



Obr. 2. Mikroregiony okresu Znojmo [11]

1.4.1. Základní informace o mikroregionech

Tab. 11. Mikroregiony Znojemska [11]

Mikroregion	Rozloha km ²	Počet obcí	Počet obyvatel	Hustota obyvatel na 1 km ²
Znojmsko	680	72	67 500	98
Moravsko Krumlovsko	350	40	24 700	70
Hrušovansko	300	11	14 600	50
Vranovsko	250	21	6 000	25

Z výše uvedených geodemografických údajů je zřejmé, že páteří okresu jsou mikroregiony Znojemský a Moravsko Krumlovský. Zbývající dva mikroregiony Hrušovanský a Vranovský jsou svou rozlohou zhruba poloviční a z hospodářského a sociálního hlediska se jedná o trvale problémové oblasti okresu. Příčinou je zejména jejich okrajová poloha a v minulosti zanedbávaný průmyslový rozvoj. Orientace především na zemědělství přinesla po jeho transformaci nemalé problémy i na trhu práce. [11]

1.4.2 Znojemsko

Počet uchazečů: 4 182

Míra nezaměstnanosti: 11,34 %

I přes poměrně vysokou nezaměstnanost se jedná o mikroregion s nejvyšší hospodářskou a sociální úrovní v rámci okresu. Tato je ovlivňována zejména městem Znojmem, které představuje i nadále přirozenou spádovou oblast trhu práce s nejvíce pracovními příležitostmi v průmyslu, stavebnictví, obchodě a službách.

Perspektiva a přednost pro budoucí rozvoj této části okresu spočívá v jeho výhodné poloze na příjezdu do České republiky. Ze své polohy, zejména tranzitní z pohledu mezinárodního, může znojemský mikroregion do budoucna nadále získávat. Jedná se především o pracovní příležitosti ve službách a cestovním ruchu zaměřené z velké části na mezinárodní klientelu. Mnoho pracovních míst již vzniklo zejména v příhraniční části regionu, kde podnikatelské aktivity jsou zaměřeny především na poskytování služeb zejména rakouským občanům. [11]

1.4.3 Moravsko - Krumlovsko

Počet uchazečů: 1 165

Míra nezaměstnanosti: 8,72 %

Moravsko Krumlovsko je nadále pod celookresním průměrem a je nejméně problémovým mikroregionem okresu.

Mikroregion má zemědělsko průmyslový charakter. Významnou roli na trhu práce zde stále sehrává blízkost a dostupnost Brna jako významného střediska dojížděky za prací. Dalším významným zdrojem pracovních příležitostí je nedaleká jaderná elektrárna v Dukovanech a poměrně široká průmyslová základna místního drobného průmyslu. [11]

1.4.4 Vranovsko

Počet uchazečů: 480

Míra nezaměstnanosti: 16,96 %

V tomto mikroregionu se nejvíce projevuje vliv sezónnosti a míra nezaměstnanosti zde klesá v letních měsících na polovinu stavu zimního.

Jedná se trvale o problémovou část okresu. Mikroregion sousedí s okresy Třebíč a Jindřichův Hradec a vně s příhraniční oblastí Rakouska. V jižní části se rozkládá Národní park Podyjí, který svými striktními ochrannými předpisy neumožňuje rozvoj dalšího průmyslu nebo podnikání v této oblasti. Vranovsko je rovněž značně zanedbáno infrastrukturně, zejména pokud jde o inženýrské sítě a plynofikaci.

V mikroregionu je celkem 21 obcí, z toho pouze 3 obce mají více než 500 obyvatel. Z celkového počtu 6 tis. obyvatel je pouze 2 600 praceschopných.

Rovněž dopravní obslužnost je v této oblasti naprosto nedostatečná. Vzhledem k velké vzdálenosti od okresního města a malého počtu trvale bydlících občanů je osobní doprava pro dopravce neefektivní a je stále více omezována. V celé této oblasti nevedou téměř žádné železniční tratě.

Nedostatečná dopravní obslužnost v oblasti Vranovska neumožňuje dopravit se do zaměstnání mimo tradiční dojížděkové trasy. Tuto skutečnost ještě umocňují poměrně vysoké náklady na dopravu v kombinaci s poměrně většinou nízkými nabízenými výdělky.

Trh práce je jednostranně orientovaný na zemědělství, lesnictví a v letním období hlavně na turismus v oblasti Vranovské přehrady. Nově vytvářené pracovní příležitosti jsou až na malé výjimky pouze sezónního charakteru.

V oblasti není rozvinut téměř žádný průmysl. V minulosti byla většina obyvatel zaměstnána státním statkem, po jehož transformaci a redukci zemědělské výroby došlo k velkému úbytku pracovních příležitostí.

Podstatný vliv na oživení trhu práce nemělo ani otevření nového hraničního přechodu ve Vratětině. Tento sice umožňuje vyjíždět za prací do sousedního Rakouska, ale vzhledem k ochranným opatřením rakouské strany jen málo občanů získá pracovní povolení. Tyto pracovní příležitosti jsou většinou krátkodobého-sezónního charakteru. [11]

1.4.5 Hrušovansko

Počet uchazečů: 983

Míra nezaměstnanosti: 16,41 %

Mikroregion je nejproblémovější. Je umístěn v jihovýchodní části okresu. Sousedí s okresem Břeclav a vně s Rakouskem. V této oblasti je 11 obcí, z toho 4 obce mají více než 1 tisíc obyvatel. Žije zde 12 000 obyvatel, z nich je cca 5 600 práceschopných.

Dopravní obslužnost je rovněž nedostatečná, zvláště u okrajových oblastí, které jsou odkázány na silniční dopravu. Ta je vzhledem k velkým vzdálenostem mezi obcemi neefektivní a přepravci ji trvale redukují. Velkou výhodou je doprava železniční, neboť mikroregionem prochází tratě Znojmo-Břeclav a Znojmo-Brno.

Ve srovnání s Vranovskem je zde situace po transformaci zemědělství odlišná. Bývalý Státní statek Znojmo (největší zaměstnavatel okresu) se rozpadl na řadu nových zemědělských subjektů, které zaměstnaly značnou část uvolněných pracovníků. Je to dáno jiným charakterem zemědělské výroby. Ta je zde zaměřena většinou na pěstování zeleniny, ovoce a vína a s tím souvisí větší podíl fyzické lidské práce. Nevýhodou je však vysoká nárazovost a sezónnost těchto prací a proto i velké výkyvy v zaměstnanosti.

Výraznou sezónnost pracovních příležitostí ovlivňuje také průmysl orientovaný na zpracování zemědělských produktů – konzervářský a cukrovarnický. V menší míře je v regionu zastoupen průmysl výroby stavebních hmot, výroby obuvi, dřevozpracující a kovoobráběcí. Tyto obory však zabezpečují většinu stálých pracovních míst.

Řada místních občanů vyjíždí rovněž za prací do blízkého Rakouska, ale v převážné míře se jedná pouze o pomocné sezónní práce v zemědělství a ve službách. [11]

1.5 Rozhodující zaměstnavatelé v okrese Znojmo

Agrodružstvo Jevišovice - Počet zaměstnanců – 395

Jedná se o zemědělské družstvo, zabývající se rostlinnou, živočišnou a přidruženou výrobou. Družstvo vyhlásilo koncem roku 2007 konkurz.

Egston system elektronik, spol. s r.o., závod Znojmo - Počet zaměstnanců – 453

Tato firma je největším výrobním podnikem na okrese Znojmo

Firma se zabývá výrobou a montáží výrobků elektrotechnického průmyslu.

Jedná se o dceřinou společnost rakouské firmy, která působí v okrese Znojmo od roku 1994 a neustále zvyšovala svoji výrobu a vytvářela nová pracovní místa. Původně zde pracovalo cca 30 zaměstnanců, za poslední roky se počet zaměstnanců ustálil na asi 450.

Laufen CZ s.r.o. - Počet zaměstnanců – 290

Výroba je zaměřena na produkci zdravotnické keramiky s dlouhou tradicí ve městě Znojmě.

Saint-Gobain Vertex a.s. Litomyšl, závod Hodonice

Počet zaměstnanců – 333

Firma je zaměřena na výrobu různých tkanin ze skleněných vláken.

Za poslední rok se počet zaměstnanců v Hodonicích stabilizoval. Firma má ještě jeden závod v Moravském Krumlově, který měl k 31.12.07 311 zaměstnanců .

FK dřevěné lišty, spol. s r.o.

Počet zaměstnanců – 199

Výroba a prodej dřevěných výrobků, stabilní firma se 70% účastí Rakouské republiky.

Jednota SD, Moravský Krumlov

Počet zaměstnanců – 398

Podnik se zabývá prodejem smíšeného zboží a službami v oblasti velkoskladu. [11]

1.6. Faktory příznivě ovlivňující nezaměstnanost

Nejsou charakterizovány - i přes ekonomickou konjunkturu Úřad práce ve Znojmě zaznamenal v roce 2007 průměrnou míru nezaměstnanosti 11,52 %. [11]

2 FONDY EU

2.1 Jaké projekty jsou financovány z fondů EU?

1. Rozvoj dopravy a dopravní infrastruktury
2. Ochrana životního prostředí
3. Rozvoj měst a obcí, přeshraniční spolupráce
4. Rozvoj cestovního ruchu
5. Rozvoj lidských zdrojů
6. Zlepšování kvality služeb poskytovaných veřejnou správou a samosprávou
7. Podpora podnikání, vědy a výzkumu
8. Program rozvoje venkova

[7]

Všechny výše uvedené projekty až na poslední spadají pod strukturální fondy. Program rozvoje venkova je financován z Evropského zemědělského fondu pro rozvoj venkova (EAFRD).

ESF je klíčovým finančním nástrojem při realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Veškerá pomoc, čerpaná z ESF členskými státy EU za účelem rozvoje lidských zdrojů, musí současně podporovat cíle politiky zaměstnanosti těchto členských zemí. Tato podmínka pomáhá nasměrovat využívání podpory z ESF do vzdělávání s přímou vazbou na potřeby trhu práce a priority Evropské strategie zaměstnanosti. Jednou z nejdůležitějších součástí této strategie je zvýšení zaměstnatelnosti obyvatel EU, která, vedle různých forem podpory tvorby nových pracovních míst, zahrnuje také zvýšení přizpůsobivosti lidí měnícím se podmínkám na trhu práce. Hlavním posláním ESF je rozvíjet zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost, podporovat sociální začleňování osob, kterým z různých důvodů hrozí vyloučení na okraj společnosti (tzv. sociální exkluze) a podpora rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. [9]

2.2 Programy pro období 2007-2013 financované ze strukturálních fondů a fondu soudržnosti

Česká republika má jako každý člen Evropské Unie možnost čerpat dotace z fondů EU, které jsou zaměřené na různé oblasti.

V období 2007-2013 bude v České republice využíváno **26 operačních programů**, které jsou rozděleny mezi **tři cíle** politiky HSS:

2.2.1 Cíl konvergence

Podpora hospodářského a sociálního rozvoje méně vyspělých regionů a členských států. V České republice pod něj spadají **všechny regiony soudržnosti s výjimkou Hl. m. Prahy** a je realizovaný prostřednictvím osmi tematických operačních programů (21,23 mld. €, cca 598,62 mld. Kč):

1. Integrovaný OP
2. OP Podnikání a inovace
3. OP Životní prostředí
4. OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost
5. OP Výzkum a vývoj pro inovace
6. OP Doprava
7. OP Lidské zdroje a zaměstnanost
8. OP Technická pomoc

a sedmi regionálních operačních programů (4,66 mld. €, cca 131,38 mld. Kč):

1. ROP NUTS II Severozápad
2. ROP NUTS II Moravskoslezsko
3. ROP NUTS II Jihovýchod
4. ROP NUTS II Severovýchod
5. ROP NUTS II Střední Morava
6. ROP NUTS II Jihozápad

7. ROP NUTS II Střední Čechy

Na cíl Konvergence připadá v České republice celkem 25,89 mld. € (cca 730,00 mld. Kč).

2.2.2 Cíl regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost

Podpora regionů, které nespádají pod Konvergence. V České republice pod něj spadá **HI. m. Praha** se dvěma operačními programy:

1. OP Praha Konkurenceschopnost
2. OP Praha Adaptabilita

Na cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost připadá v České republice 0,42 mld. € (cca 11,73 mld. Kč).

2.2.3 Cíl Evropská územní spolupráce

Podpora přeshraniční, meziregionální a nadnárodní spolupráce regionů. V České republice pod něj spádají **všechny regiony** a podporu lze čerpat z devíti operačních programů:

1. OP Přeshraniční spolupráce ČR - Bavorsko
2. OP Přeshraniční spolupráce ČR - Polsko
3. OP Přeshraniční spolupráce ČR – Rakousko
4. OP Přeshraniční spolupráce ČR – Sasko
5. OP Přeshraniční spolupráce ČR – Slovensko
6. OP Meziregionální spolupráce
7. OP Nadnárodní spolupráce
8. ESPON 2013 – síťový OP
9. INTERACT II – síťový OP

Na cíl Evropská územní spolupráce připadá v České republice 0,39 mld. €

2.3 Program rozvoje venkova

Strategie ČR pro rozvoj venkova vychází z **hlavních priorit EU**, a to s důrazem na zvyšování ekonomického růstu, vytváření nových pracovních příležitostí a udržitelný ekonomický rozvoj, tak jak je deklarováno ve výsledcích summitů v Lisabonu a Göteborgu.

Národní strategický plán rozvoje venkova České republiky na období 2007 – 2013 přispívá k plnění **Lisabonské strategie** ve všech jejích oblastech: *společnost založená na znalostech, vnitřní trh a podnikatelské prostředí, trh práce, udržitelný rozvoj.*

Program rozvoje venkova obsahuje čtyři osy:

Osa I - Zlepšení konkurenceschopnosti zemědělství a lesnictví

Osa II - Zlepšování životního prostředí a krajiny

Osa III - Kvalita života ve venkovských oblastech a diverzifikace hospodářství venkova

Osa IV - Leader

[4]

II. Analytická část

3 MOŽNOSTI FINANCOVÁNÍ REGIONU ZNOJEMSKA Z FONDŮ EU PRO ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI

Ze tří cílů politiky HSS nabízí dva možnosti pro Znojemska, a to cíl Konvergence a cíl Evropská územní spolupráce.

V rámci cíle Konvergence lze využít více možností pro region Znojemska. Z regionálních programů lze využít ROP NUTS II Jihovýchod a z tématických operačních programů především OP Lidské zdroje a zaměstnanost, OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost, ale také z Integrovaného operačního programu, OP Podnikání a inovace, OP Doprava i OP Životní prostředí.

V rámci cíle Evropská územní spolupráce by se mohla využít možnost OP Přeshraniční spolupráce Česko-Rakousko a OP Mezuregionální spolupráce.

3.1 ROP NUTS II Jihovýchod

Přestože je každý ROP samostatným dokumentem spravovaným samostatnou regionální radou a reagujícím na potřeby příslušného regionu, obecně se zaměřují na obdobná témata, která lze shrnout do následujících oblastí:

- Dopravní dostupnost a obslužnost
- Rozvoj území
- Regionální rozvoj podnikání
- Rozvoj cestovního ruchu

Regionální operační program NUTS II Jihovýchod je určen pro region soudržnosti Jihovýchod sestávající z Jihomoravského kraje a kraje Vysočina. Zaměřuje se na zlepšení dopravní dostupnosti a propojení regionu včetně modernizace prostředků veřejné dopravy, podporu rozvoje infrastruktury i služeb cestovního ruchu, přípravu menších podnikatelských ploch a zlepšování podmínek k životu v obcích a na venkově především prostřednictvím zkvalitnění vzdělávací, sociální a zdravotnické infrastruktury.

ROP JV obsahuje **4 prioritní osy**:

1. Dostupnost dopravy
2. Rozvoj udržitelného cestovního ruchu
3. Udržitelný rozvoj měst a venkovských sídel

4. Technická pomoc

[18]

3.2 OP Lidské zdroje a zaměstnanost

Globálním cílem Operačního programu Zaměstnanost je **zvyšování zaměstnanosti a hospodářského růstu prostřednictvím rozvoje efektivního a flexibilního trhu práce, kvalifikované a konkurenceschopné pracovní síly a integrace sociálně vyloučených skupin obyvatelstva.** [2]

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

OP Lidské zdroje a zaměstnanost obsahuje **6 prioritních os:**

1. Adaptabilita
2. Aktivní politika trhu práce
3. Sociální integrace a rovné příležitosti
4. Veřejná správa a veřejné služby
5. Mezinárodní spolupráce
6. Technická pomoc

[20]

3.3 OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Globálním cílem OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost je zkvalitněním fungování vzdělávacího systému **dosáhnout lepší připravenosti absolventů všech stupňů vzdělávání pro vstup na trh práce** za současné minimalizace jakéhokoli typu znevýhodnění přístupu ke vzdělání, cestou otevření všech stupňů škol a rovněž spoluprací se zaměstnavateli a sociálními partnery umožnit přístup k celoživotnímu učení každému občanovi v kterékoliv fázi života. [2]

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

OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost obsahuje **5 prioritních os**:

1. Počáteční vzdělávání
2. Terciární vzdělávání, výzkum a vývoj
3. Další vzdělávání
4. Systémový rámec celoživotního učení
5. Technická pomoc

[20]

3.4 Integrovaný operační program

Globálním cílem Integrovaného OP je **vytvořit optimální, prorůstově orientované zázemí infrastruktury a služeb pro místní a regionální ekonomiku** tak, aby se otevřela jednotnému trhu, došlo k posílení konkurenceschopnosti a růstu zaměstnanosti, a to prostřednictvím efektivního využití rozvojového potenciálu regionů, modernizací veřejné správy a podporou integrovaného přístupu v rozvoji vybraných městských lokalit. [2]

Integrovaný operační program je zaměřený na řešení společných regionálních problémů v oblastech infrastruktury pro veřejnou správu, veřejné služby a územní rozvoj: rozvoj informačních technologií ve veřejné správě, zlepšování infrastruktury pro oblast sociálních služeb, veřejného zdraví, služeb zaměstnanosti a služeb v oblasti bezpečnosti, prevence a řešení rizik, podporu cestovního ruchu, kulturního dědictví, zlepšování prostředí na sídlištích a rozvoj systémů tvorby územních politik. [20]

3.5 OP Podnikání a inovace

Globálním cílem OP Podnikání a inovace je **zvýšení konkurenceschopnosti sektoru průmyslu a podnikání**, udržení přitažlivosti České republiky, regionů a měst pro investory, podpora inovací, stimulace poptávky po výsledcích výzkumu a vývoje, komercializaci výsledků výzkumu a vývoje, podpory podnikatelského ducha a růstu hospodářství založeného na znalostech pomocí kapacit pro zavádění nových technologií a inovovaných výrobků, včetně nových informačních a komunikačních technologií. [2]

Operační program Podnikání a inovace je zaměřený na podporu rozvoje podnikatelského prostředí a podporu přenosu výsledků výzkumu a vývoje do podnikatelské praxe. Podporuje vznik nových a rozvoj stávajících firem, jejich inovační potenciál a využívání moderních technologií a obnovitelných zdrojů energie. Umožňuje zkvalitňování infrastruktury a služeb pro podnikání a navazování spolupráce mezi podniky a vědeckovýzkumnými institucemi. [20]

3.6 OP Doprava

Globálním cílem OP Doprava je vytvořit podmínky pro zajištění rozvoje kvalitní dopravy podle principů udržitelného rozvoje. [2]

Operační program Doprava je zaměřený na zkvalitnění infrastruktury a vzájemné propojenosti železniční, silniční a říční dopravy v rámci tzv. transevropských dopravních sítí (TEN-T). Jedná se tedy o infrastrukturu celostátního významu, v případě silniční infrastruktury jde o dálnice, rychlostní komunikace a silnice I. třídy. Z programu je také podporován rozvoj a modernizace pražského metra. [20]

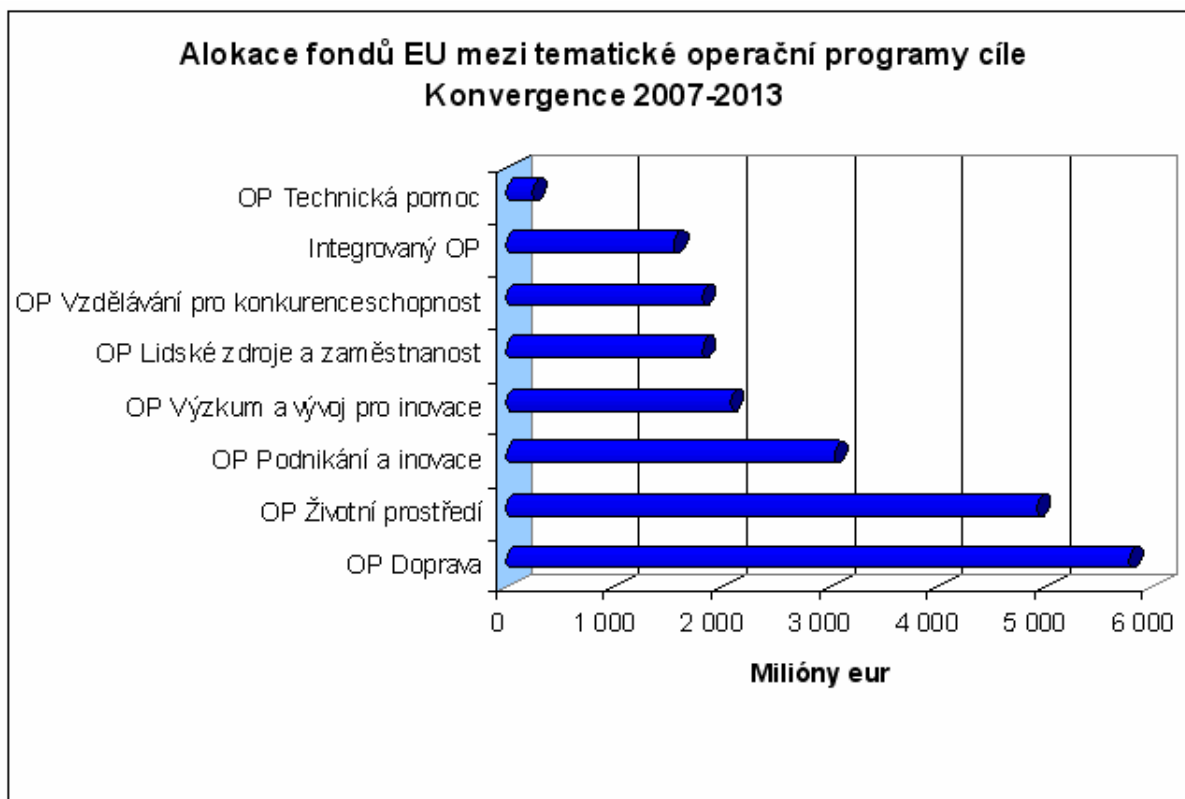
3.7 OP Životní prostředí

Globálním cílem OP Životní prostředí je **ochrana a zlepšování kvality životního prostředí** jako základního principu udržitelného rozvoje se zaměřením na plnění požadavků právních předpisů ES v oblasti životního prostředí. [2]

Operační program Životní prostředí je zaměřený na zlepšování kvality životního prostředí a tím i zdraví obyvatelstva. Přispívá ke zlepšování stavu ovzduší, vody i půdy, řeší problematiku odpadů a průmyslového znečištění, podporuje péči o krajinu a využívání obnovitelných zdrojů energie a budování infrastruktury pro environmentální osvětu.

[20]

3.8 Alokace fondů EU mezi tematické OP cíle konvergence 2007-2013



Obr. 3. Alokace fondů EU mezi tematické operační programy [10]

4 PROBLÉMOVÉ SKUPINY A FONDY EU

4.1 Problémové skupiny – nejhůře umístitelní na trhu práce

Do skupiny občanů nejvíce ohrožených nezaměstnaností v regionu Znojemska řadíme:

1. Osoby se zdravotním postižením
2. Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči
3. Fyzické osoby starší padesáti let
4. Občané bez kvalifikace
5. Ženy pečující o dítě do 15 let věku
6. Fyzické osoby do 25 let

4.1.1 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením spadají do nejvíce ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání. U zdravotně postižených se jedná nejčastěji o uchazeče dříve narozené se zažitými pracovními návyky, kteří mají nízkou kvalifikaci a do doby onemocnění pracovali velice často manuálně. Při řešení uplatnění zdravotně postižených občanů hrají úlohu známé faktory:

- nabídka volných vhodných míst je omezená
- současné daňové odpočty pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením jsou nedostačující a nemotivují je k vytváření vhodných míst

Přestože nezaměstnanost mezi zdravotně postiženými podle dostupných údajů zvolna klesá, vhodných míst je stále málo. Pokles je z části způsoben tím, že někteří zdravotně postižení na hledání práce rezignovali.

Zaměstnavatelé se také obávají častější a delší pracovní neschopnosti zdravotně postižených. Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením i při postupném zvyšování násobků průměrné mzdy tj. možnost plnění formou odvodů do státního rozpočtu, přinesl v zaměstnanosti zdravotně postižených v soukromém sektoru jen částečný efekt. Organizace zřizované státem pokrývají tuto povinnost již v plném rozsahu zaměstnáváním a náhradním plněním.

K 31.12.2007 bylo v evidenci 919, tj. 13,5 % zdravotně postižených uchazečů z celkového počtu 6 810 evidovaných. [11]

4.1.2 Občané bez kvalifikace

Z celkového počtu 6 810 uchazečů o zaměstnání tato skupina představuje 28,5 % všech nezaměstnaných uchazečů. K 31.12.2007 jich bylo evidováno 1 939.

Volná místa pro tyto občany bez kvalifikace mají většinou charakter krátkodobého zaměstnání, a jednou z mála možností jak vůbec tyto lidi zaměstnat, jsou veřejně prospěšné práce.

Tito občané většinou spadají také do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných.

Ochota k rekvalifikaci nebo doškolování u této skupiny uchazečů je často minimální.

Přesto, zejména u mladých lidí, snahu o získání alespoň nějaké kvalifikace podporujeme zařazováním do odpovídajících rekvalifikačních kurzů a návratem do školy. Byl uskutečněn také speciální Klub práce pro mladé lidi bez kvalifikace s cílem motivovat je k návratu do lavic. [11]

4.1.3 Dlouhodobě nezaměstnaní

V kategorii dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů (tj. déle jak 12 měsíců) bylo v evidenci úřadu práce na konci letošního roku 2 445 uchazečů. Z celkového počtu nezaměstnaných skupina představuje 35,9 %.

Spolu s lidmi bez kvalifikace se jedná o **trvale nejpočetnější skupinu** osob, špatně přizpůsobivých trhu práce. Často zde dochází ke kumulaci handicapů (dlouhodobá nezaměstnanost, nízká mobilita, nevyhovující kvalifikace a další sociální problémy).

Dalším faktorem, který ovlivňuje výše uvedený počet je, že přibližně u 50% uchazečů této skupiny je minimální předpoklad návratu na trh práce (alkoholici, Romové, bezdomovci, ženy z domácnosti více než 10 let bez práce, lidé se základním vzděláním apod.) [11]

4.1.4 Osoby s malými dětmi (do 15 let)

K 31.12.2007 bylo v evidenci 907 osob, z toho 898 žen pečujících o děti do 15 let. Tato skupina představuje z celkového počtu nezaměstnaných cca 13,3%.

Na trhu práce stále představují těžko řešitelný problém, který se ÚP snaží řešit pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to jednak zařazováním žen – maminek po MD do

odpovídajících rekvalifikačních kurzů, na dotovaná místa a také jim nabízí možnost účasti v různých poradenských aktivitách – kursy osobní efektivity, motivační kursy. [11]

4.1.5 Občané v předdůchodovém věku – nad 50 let

Ke 31.12.2007 bylo evidováno v této skupině 2 276 uchazečů, v poměru k celkovému počtu uchazečů tvoří tato skupina 33,4%.

Z celkového počtu této skupiny osob tvoří ženy 48,4 %.

Nevýhodou této skupiny klientů je i skutečnost, že mají často různé zdravotní problémy a z toho vyplývající omezení při výběru pracovních příležitostí.

Tito uchazeči jsou umisťováni pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, především na vedlejší pracovní poměr a poměrná část také na společensky účelná pracovní místa - mzda.

Jako v předchozích letech, většina těchto uchazečů řeší problém své nezaměstnanosti odchodem do předčasného starobního důchodu. [11]

4.1.6 Fyzické osoby do 25 let

Zde jde především o problém firem, které požadují zaměstnance s určitou dobou praxe v oboru a zkušenosti, které většinou daná věková kategorie nemá.

4.2 Fondy EU

4.2.1 Projekty ESF

V průběhu roku 2007 byli uchazeči v kategorii dlouhodobě nezaměstnaní, nad 50 let, pečující o dítě do 15 let a se základním vzděláním zařazováni do **celkem 11 projektů**, jejichž cílem bylo pomoci najít uchazečům optimální využití osobnostního a výkonového potenciálu. Projekty zajišťovaly odborná externí pracoviště, absolvovalo je během roku 2007 celkem 544 osob a z toho 326 dlouhodobě nezaměstnaných. Je to o 206 osob více než loni.

Tab. 12. Projekty ESF 2007 [11]

Číslo	Název	Celkem				
		absolventů	Dlouhodobě nezaměstnaných	Nad 50 let	Péče o dítě	Základní vzdělání
1	CBD-Centrum psychodiagnostických služeb	83	42	17	14	28
2	Najdi si práci v JMK	113	36	2	28	1
3	Asistenční služby pro podporu nalezení práce	10	1	0	0	0
4	Posílení zaměstnanosti v oblasti sociálních služeb	10	0	3	5	1
5	Příprava na práci v JMK	49	49	5	15	47
6	Návrat do práce II. v JMK	83	83	5	17	0
7	Kombinované vzdělání pro nezaměstnané	69	23	7	10	0
8	Triangel - kvalifikace, podnikání, zaměstnanost	8	3	2	2	0
9	Zaměstnej sám sebe...	12	5	1	0	0
10	Návrat do práce I. v JMK	105	82	19	15	72
11	Rozjezd II -asistenční služby cizincům a azyl.	2	2	0	0	0
	Celkem	544	326	61	106	149

K dalším činnostem oddělení poradenství patří také besedy ve věznici s odsouzenými, kterým již vypršel trest a vrací se zpět na trh práce. V prvním pololetí se uskutečnila jedna beseda, které se účastnilo cca 40 zájemců. Předmětem besedy byly informace týkající se změn Zákona o zaměstnanosti, možnosti uplatnění na trhu práce i případná rizika.

4.2.2 Eures

O tento poradenský program – Evropské služby zaměstnanosti - zájem rok od roku stoupá. V okrese Znojmo jsou požadovány především informace o možnostech práce v sousedním Rakousku. Velkou překážkou je zde získání pracovního povolení.

Současně je zaznamenán také velký zájem o podnikání v Rakousku – často si lidé vyřizují živnostenské oprávnění jen proto, aby obešli povinnost získat pracovní povolení.

Od ledna roku 2006 vešla v platnost Dohoda mezi vládou České republiky a vládou Rakouské republiky o zaměstnávání občanů v příhraničních oblastech. **V průběhu roku 2007 byly poskytnuty informace cca 250 zájemcům. Do 31.12. bylo podáno 45 žádostí** v souladu s výše uvedenou dohodou.

Největší zájem je o práce v gastronomii (kuchař, číšník, servírka, barman) a dále o stavební profese (tesař, zedník...), dále řidič, chovatel koní a pomocné a úklidové práce.

Dalšími nejvíce poptávanými zeměmi jsou trvale Velká Británie a Irsko. V letošním roce se objevil zájem také o Slovinsko, Španělsko, Německo a severské státy. Lze konstatovat, že služba EURES se dostává velmi rychle do povědomí občanů. [11]

4.3 Problémy mladistvých a absolventů škol na trhu práce

K 31.12.2007 bylo v evidenci Úřadu práce Znojmo celkem 44 mladistvých se základním vzděláním a 367 absolventů, což je o 41% méně než na konci loňského roku. Počet absolventů v evidenci ÚP z dlouhodobého hlediska má klesající tendenci.

Nejpočetnější skupinu z této kategorie uchazečů tvoří absolventi středních odborných učilišť a to cca 60 % (z toho je 45% vyučených, 15% s maturitou), absolventi středních odborných škol a gymnázií tvoří 33% všech evidovaných, vysokoškoláci 5 % a nejméně je uchazečů z VOŠ, kteří představují 1,5 % z kategorie absolventů.

Mladiství bez vzdělání tvoří 11% - opět došlo k nárůstu oproti minulým rokům, v loňském roce to bylo 10%, rok předtím pouze 6%. Činnost poradenství se proto zaměřila na tuto kategorii a na podzim pořádala Poradenský program Job club pro mladistvé se základním vzděláním. Osloveno bylo 20 uchazečů, účast v Job klubu přijalo 12 uchazečů, dokončili pouze 4. Cílem Job clubu bylo uchazeče motivovat k návratu do školy, popř. pomoci jim vybrat vhodný rekvalifikační program. Převážná většina měla problém v první řadě

s docházkou a se zodpovědností, takže pouze u 2 klientů byla naděje, že si podají přihlášku do školy a vrátí se do vzdělávacího procesu.

Absolventi, kteří po ukončení studia přišli do evidence na ÚP, se povinně zúčastnili informačních schůzek na IPS, kde jim byly předneseny informace o službách ÚP, rekvalifikacích, projektech ESF, volných místech. V srpnu se konala 2 setkání – ve Znojmě a v Moravském Krumlově, v září také 2 setkání na IPS ve Znojmě. Na tyto schůzky byli pozváni zástupci některých firem znojemského okresu (Egston s.r.o., Saint- Gobain-Vertex, s.r.o. Hodonice, AmericanChanceCasinos a.s., Hatě), kteří představili svou firmu a nabídli volná místa pro absolventy. Přestože absolventům byla nabídnuta zástupci firem pestrá a poměrně atraktivní místa (i z hlediska platu) nebo různé rekvalifikace, z přítomných absolventů (cca 80 klientů) projevil zájem asi 10 klientů. Poznatky z těchto setkání byly předány oddělení zprostředkování.

I tyto schůzky ukázaly, že u řady absolventů se projevuje nízká zodpovědnost, nemají zájem o práci, činí jim potíže pravidelná docházka do zaměstnání, často upřednostňují rodičovskou péči nebo práci načerno před legální prací. Náš okres patří mezi okresy s nízkou průměrnou mzdou, čehož využívají zaměstnavatelé a platí svým zaměstnancům nízké mzdy a absolventům chybí motivace, aby nastoupili do zaměstnání. Mnohdy tito absolventi pocházejí ze sociálně slabých rodin, kde jejich rodiče už několik let nepracují a žijí ze sociálních dávek, takže absolventům situace „nepracovat a žít ze sociálních dávek“ připadá naprosto standardní.

Většinu absolventů v evidenci ÚP chybí dovednosti potřebné pro uplatnění na trhu práce (znalost cizích jazyků, uživatelská dovednost obsluhy PC, u vyučenců pak nedostatečná manuální zručnost), u všech pak ochota učit se něčemu novému a zodpovědnost.

Úspěšnost budoucích absolventů na trhu práce úzce souvisí s jejich první volbou povolání. Většina žáků 9. tříd našeho okresu využila v podzimních měsících možnost individuálního poradenství k volbě povolání na IPS, při kterém poradce vychází mj. z testu všeobecného zájmu (AIST), který klienti zpracují.

Při volbě povolání se Informačně poradenské středisko snaží ovlivňovat i rodiče na schůzkách SRPŠ, které pořádají základní školy a kterých se poradci zúčastňují. V letošním školním roce absolvovali poradci pohovory s rodiči na 6 schůzkách. [11]

5 PROBLÉMOVÉ OBLASTI, KTERÉ JSOU PŘEKÁŽKOU SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI

5.1 Problém č. 1 - Infrastruktura

Jedním z problémů, které převážná většina lidí z odlehlých a malých vesnic musí řešit, je, jakým způsobem se dopravit do zaměstnání, které není v místě bydliště. Možnosti železniční dopravy se rok od roku omezují, České dráhy ruší na tratích spoje a cena jízdného je čím dál vyšší. Obyvatelé mikroregionu Moravsko-Krumlovsko v případě železniční dopravy mají velmi malý výběr spojů a jelikož značná část pracovních míst je ve směnném provozu, mají tito lidé problém, jak se dostat večer domů. Žádný vlak nejede. A v pozdní večerní hodinu nejede ani žádný autobus. Autobusová doprava v rámci tohoto mikroregionu je také značně omezená, lidé se mohou spoléhat pouze na dálkové spoje do a z Jihlavy a Prahy.

Nejhůře jsou na tom obyvatelé mikroregionu Vranovska, kde železniční doprava neexistuje a autobusová doprava je tu omezena jen na pár spojů denně nebo není žádná. Lidé z tohoto mikroregionu se proto musí spoléhat výhradně na dopravu osobním automobilem, která je však v případě, kdy automobilem jede jedna osoba, velmi drahá, protože se jedná o vzdálenosti často přesahující i 40 km jedním směrem. Na Znojemsku většina firem nabízí nízké mzdy, často na hranici minimální mzdy, takže cestování do zaměstnání se velmi prodraží. Proto se těmto lidem spíše vyplatí pobírat státní dávky a čekat na sezónu, kdy zaměstnání najdou v různých sezónních pracích, protože Vranovsko žije hlavně z turistického ruchu v letních měsících.

Značná část silnic v regionu Znojemska je ve velmi špatném technickém, někdy dokonce i havarijním stavu.

Nedostačující je také možnost napojení na rychlostní silnice, které by lidem usnadnily cestu do práce a zatím stále pouze diskutovaný obchvat, který by značně snížil zatížení města Znojma a okolních vesnic kamiony a tím také umožnil možnost vzniku nových lokalit pro podnikání. Toto je také jeden z hlavních důvodů, proč investoři nechtějí investovat do budování komplexů pro své podnikání, protože potřebují mít kvalitní cesty pro přepravu materiálu a zboží.

Město Znojmo si zpracovalo vlastní SWOT analýzy, níže jsou uvedeny hlavní problémové body:

Silné stránky

- relativně dobré spojení s Rakouskem

Slabé stránky

- špatná dostupnost na síť rychlostních komunikací
- nedostatečné napojení na páteřní železniční síť
- špatný technický stav a nedostatečná kapacita silniční komunikace Znojmo – Pohořelice představující spojení do krajského města Brna
- chybějící obchvat města – veškerá tranzitní doprava ve směru Jihlava – Rakousko je vedena přes centrum města
- špatný, někde i kritický technický stav komunikací

Příležitosti

- možnost využití prostředků z fondů EU na spolufinancování dopravní infrastruktury
- zájem rakouské strany na rozšiřování osobní železniční přepravy mezi Znojmem a Rakouskem

Hrozby

- nedostatek financí (i na dofinancování projektů) a z toho plynoucí zpoždění výstavby a rekonstrukce dopravní infrastruktury a další pokračování jejího zaostávání za požadovanými standardy
- pokračování průtahů při budování obchvatu Znojma
- překážky v rozvoji dopravní infrastruktury plynoucí ze zákonných předpisů
- pokračující nárůst intenzity silniční dopravy bez odpovídajících opatření v kapacitě dopravní infrastruktury
- další snižování významu železnice pro dopravu na Znojemsku (jak osobní, tak i nákladní)

[3]

SWOT analýza města Znojma ukazuje, že negativa převažují nad pozitivy, infrastruktura je v tomto regionu na špatné úrovni. Špatný stav dopravní infrastruktury je ve všech mikroregionech, nejen ve Znojmě. V rámci zvyšování kvality by bylo potřeba více se

zapojit do zpracování projektů, které by mohly přinést další zdroje financování z fondů EU na zlepšování stavu infrastruktury.

5.2 Problém č. 2 – Rozvoj zemědělství

Venkovský prostor v současné době téměř nevytváří nová pracovní místa, protože zájem o zaměstnávání ze strany zemědělských podniků je velmi nízký. Se snižováním zemědělské výroby, především některých výrob náročných na ruční práce (chmel, ovoce, zelenina apod.), klesá i potřeba sezónních pracovníků. Pro venkov je aktuálním problémem řešení stabilizace venkovského obyvatelstva prostřednictvím diverzifikace činností zemědělských podniků směrem k nezemědělským činnostem. Cílem diverzifikace je udržet a vytvořit pracovní místa na venkově a udržet nebo zvýšit příjem hospodářství. [13]

Venkovské obce nedokáží uspokojit základní potřeby svých obyvatel (zejména nabídku práce, bydlení, vybavení, infrastruktury), ale i další potřeby (společenské a kulturní). V důsledku toho dochází k migraci zejména mladých lidí do atraktivnějších částí země. Populace venkova tak stárne a podmínky ekonomického růstu na venkově se dále zhoršují.

Znojensko je, jak známo, zemědělskou a především vinařskou oblastí. Zemědělství v poslední době však prochází krizí a to především z důvodu nedostatku finančních prostředků zemědělských družstev i drobných zemědělců na pěstování různých plodin. V posledních letech totiž nejen jižní Morava trpí nedostatkem závlahy v letních měsících, které jsou čím dál teplejší. Jedním z příkladů je vyhlášení konkurzu Agrodružstva Jevišovice, které zaměstnávalo téměř 400 lidí.

Ministerstvo zemědělství ČR vypracovalo v rámci Národního strategického plánu rozvoje venkova za období 2007-2013 SWOT analýzu, níže jsou uvedeny body, které jsou aplikovatelné na region Znojemska:

Silné stránky

- rozmanitost typů krajiny (atraktivita krajiny), vysoké přírodní bohatství
- rostoucí poptávka po kvalitních potravinách a bioproduktech
- tradice obhospodařování půdy, a to i v méně příznivých oblastech
- propracovaný systém chráněných území
- kulturní dědictví, živé spolkové aktivity a bohatství tradic
- dočasně nízká cena zemědělské půdy a pracovních sil

- zkušenosti s pozemkovými úpravami.

Slabé stránky

- stárnutí obyvatel venkova a odliv obyvatel v produktivním věku
- nedostatek pracovních příležitostí na venkově
- pokles biodiverzity a úbytek přírodních hodnot na druhově cenných stanovištích
- chudá struktura ekonomických činností na venkově, nízká podnikatelská aktivita
- nedostatečná nabídka vybavení a služeb na venkově
- zastaralé technické a technologické vybavení zemědělských a lesnických podniků
- nízký podíl produkce s vyšší přidanou hodnotou, nízká úroveň příjmů v zemědělství, vysoká zadluženost
- nutnost zvýšení úrovně vzdělání a posílení osvěty v souladu s aktuálními požadavky Společné zemědělské politiky a ochrany životního prostředí EU
- nedostatečné využívání marketingových praktik a poradenství zemědělskými podnikateli
- pomalý přenos nových poznatků výzkumu a vývoje do praxe
- snížená retence vody v půdě a krajině, nedostatečná preventivní protipovodňová opatření
- nedostatečná integrace zemědělských prvovýrobců a zpracovatelského průmyslu
- nedostatečné využití moderních informačních a komunikačních technologií
- nízká ekologická stabilita krajiny, zejména její postupující defragmentace a nedostatek krajinných prvků.

Příležitosti

- mezinárodní podpora trvale udržitelného rozvoje v EU, růstu a zaměstnanosti, ochrany přírody - soustava Natura 2000
- rostoucí exportní potenciál zemědělských produktů k využití trhů v EU a v třetích zemích
- produkce obnovitelných zdrojů energie v souladu se závazkem EU, zpracování a využití těchto zdrojů
- využití kulturních specifík venkovských regionů pro cestovní ruch
- rostoucí zájem společnosti o rozvoj venkova, ochranu přírody a krajiny

- podpora rozvoje pracovních sil, vzdělanosti a kvalifikace venkovského obyvatelstva
- využití místních partnerství a spolupráce ve venkovském prostoru
- rostoucí poptávka po mimoprodukčních funkcích zemědělství i lesa
- zvýšení role zemědělských a lesnických subjektů v péči o přírodu a krajinu.

Ohrožení

- dovoz levné zemědělské produkce z nákladově příznivějších regionů světa
- tlak obchodních řetězců, monopolizace
- vysoké náklady na plnění a dodržování evropských norem zaměřených na zemědělství, ochranu životního prostředí a zpracovatelský průmysl
- ztráta pracovních míst a v některých oblastech vylidňování venkova
- odchod specialistů ze zemědělských podniků v důsledku nekonkurenceschopných platebních podmínek v sektoru
- klimatické změny a změny v hydrologickém režimu krajiny
- nedostatečná informovanost o přírodním a kulturním dědictví
- pomalý proces komplexních pozemkových úprav
- nízká kupní síla venkovského obyvatelstva, malý investiční kapitál
- ohrožení cenných stanovišť, vzácných a ohrožených druhů rostlin a živočichů v zemědělsky obhospodařované krajině
- nízká úroveň znalostí o hospodaření šetrném k životnímu prostředí. [4]

Silné a slabé stránky, příležitosti i ohrožení věcně i charakterem svého působení korespondují s vymezenými třemi strategickými rozvojovými osami určujícími základní orientaci rozvoje zemědělství a venkova pro období let 2007 - 2013. Jsou jimi:

- zlepšení konkurenceschopnosti zemědělství a lesnictví
- zlepšování životního prostředí a krajiny
- kvalita života ve venkovských oblastech a diverzifikace hospodářství venkova.

5.3 Problém č. 3 - Informovanost

Každý uchazeč o zaměstnání si může najít veškeré informace o nabízených volných pracovních místech na internetu, popř. získá tyto informace na úřadu práce. Částečné informace o nabízené práci lze získávat i z určitého druhu tisku, např. z inzertních novin.

Jak ale předejít situaci, kdy se člověk ocitne jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce. Hledejme základy už na základní škole. Žáci, kteří si na konci povinné devítileté školní docházky volí, kam chtějí dále pokračovat, jsou často ovlivněni různými okolnostmi, které je často zavedou na špatnou cestu.

Jedním takovým (a možná i hlavním) příkladem jsou rodiče, kteří chtějí, aby děti vystudovali a nemuseli se živit „rukama“. Toto je však chyba, protože ne každý má na to, aby udělal maturitu, popř. pokračoval dále na vysoké škole. Někdo je spíše manuálně zručný a spíše si najde práci jako vyučený v oboru, kterému rozumí. Toto by si rodiče měli uvědomit při snaze poradit dítěti, kam dále pokračovat.

Druhou věcí, kterou je třeba zdůraznit, je, že spousta dětí nemá ani ponětí o tom, co ten který název pracovního oboru zahrnuje. V dnešní době, kdy si každý vybírá, kterou školu na den otevřených dveří navštíví a na které obory se půjde podívat, je také důležité vrátit se k tomu, co se dělalo dříve. Tím je návštěva nikoliv škol žáky, ale žáků školami, které předvedou jednotlivé obory větší skupině lidí. Nikdy nemůžete vědět, koho který obor zaujme a bude se o něj dále více zajímat a dále ho poté studovat a učit se. Tím by se možná i vyřešila situace, kdy podstatná většina nových středoškoláků studuje obory, které jsou nejnavštěvovanější, ale přitom by ho možná více bavil obor, o kterém se tolik nemluví. Takoví studenti potom mají problémy, protože obor, který studují je nebaví a není to to, co by chtěli v životě dělat.

Některé méně časté obory se v současné době dostávají do popředí a jelikož nejsou vyučení v daném oboru vzniká díra na trhu práce, kdy převyšuje poptávka nad nabídkou práce daného oboru a naopak v jiných oborech je příliš mnoho vyučených na jedno pracovní místo. Platí obecné pravidlo, že „čím je něco vzácnější, tím větší to má cenu“.

Tyto příklady jsou také specifickým druhem informovanosti, která je dle mého názoru velmi důležitá, protože je schopna podchytit vyrovnanost v nabízených a poptávaných volných pracovních místech a částečně řešit nedostatek některých profesí.

6 MOŽNOSTI ŘEŠENÍ PROBLÉMOVÝCH OBLASTÍ PŘI SNIŽOVÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Situaci na trhu práce ovlivňuje velká řada aspektů. Následující text podává návrhy na snížení nezaměstnanosti – způsoby řešení problematických oblastí a návrhy pro další rozvoj.

6.1 Řešení problému infrastruktury

Vyřešení problematiky infrastruktury pro Znojemský region znamená příliv podnikatelských subjektů, které již budou mít dobré podmínky pro dostupnost lokalit na Znojemsku.

Průmyslová zóna

Velmi důležitou možností je vybudování průmyslové zóny, která na Znojemsku chybí. Podmínkou pro vybudování kvalitní průmyslové zóny a přilákání vhodných investorů je právě i kvalitní dopravní infrastruktura v dané lokalitě i okolí. Možnou lokalitou pro vybudování průmyslové zóny je velký areál komplexů na okraji Znojma za železničním nádražím. Tento areál dříve sloužil k podnikání mnoha velkých firem, které však svou činnost v průběhu minulých deseti let ukončily. Jednalo se zejména o mlékárenský podnik Lakrum, Keramické závody, obuvnický podnik Gala, konzervářský podnik Fruta. Odkupem pozemků a budov od soukromých vlastníků a vybudování průmyslové zóny by přilákalo spoustu nových investorů, značně zvýšilo zaměstnanost, vedlo k povzbuzení hospodářského růstu regionu a také k diverzifikaci ekonomické struktury. Důraz je zde potřeba klást na konkurenceschopnost ekonomických aktivit a vytváření nových pracovních míst.

6.2 Možnosti řešení problematiky zemědělství

Posílení atraktivity venkova k životu včetně zlepšení podmínek pro hospodářský růst (Lisabonská a Göteborgská strategie) je realizováno zejména prostřednictvím osy III Rozvoje venkova a jejích opatření zaměřených převážně na diverzifikaci ekonomických aktivit, zlepšování kvality života na venkově službami a infrastrukturou (WFD), vzdělávání, využití obnovitelných zdrojů energie a rozšiřování využití informačních a komunikačních technologií na venkově.

Cílem osy III je vytvořit různorodé pracovní příležitosti a prorůstové podmínky pro atraktivní život na venkově.

Pěstování bioproduktů

Nezanedbatelnou příležitostí pro celý region Znojemska je také zaměření zemědělství na pěstování bioproduktů. V současné době se zdravý životní styl, a s ním spojená konzumace zdravých, chemicky neošetřených potravin, stává trendem a pěstování biopotravin se může stát velmi lukrativní záležitostí. Česká republika zatím oproti Evropě zaostává, ale postupně již dochází k rozmachu tohoto typu podnikání a oblast Jihomoravského kraje skýtá mnoho možností, protože Jižní Morava se vyznačuje kvalitní půdou.

Velkou příležitostí právě pro Jižní Moravu je v této oblasti také bio pěstování vinné révy, jelikož okolí Znojemska je vinařskou oblastí. Vinařství tím získá úplně novou tvář a i víno s přívlastkem „bio“ bude konkurenceschopnější nejen v rámci České republiky.

6.3 Možnosti řešení problému č. 3 - Informovanost

Informovanost obyvatelstva, i když se stále rozvíjí a zlepšuje, je pořád nedostatečná, proto byl vytvořen celoevropský projekt e-government, který se snaží řešit mezery v informovanosti.

e-Government

„e-Government“ představuje transformaci vnitřních a vnějších vztahů veřejné správy pomocí informačních a komunikačních technologií s cílem optimalizovat interní procesy. Jejím cílem je pak rychlejší, spolehlivější a levnější poskytování služeb veřejné správy nejširší veřejnosti a zajištění větší otevřenosti veřejné správy ve vztahu ke svým uživatelům.

Rozvoj e-governmentu se v jednotlivých členských zemích EU řídí pravidly, které většinou obsahově reflektují iniciativu eEurope, resp. vznikající iniciativu 2010. [16]

i2010 Evropská informační společnost pro růst a zaměstnanost

Jedná se o komplexní strategii pro oblast informační společnosti a médií. Nová strategie je založena na třech hlavních prioritách, označovaných také jako tři "i": inovace, investice a integrace do každodenního života:

- dobudovat jednotný evropský informační prostor, který podpoří otevřený, soutěžní a obsahově bohatý vnitřní trh pro elektronické komunikace a digitální obsah. V rámci této priority se Evropská komise zaměří na interoperabilitu, bezpečnost, zvyšování rychlosti připojení k internetu a bohatost nabízeného obsahu
- posílit inovace a investice do výzkumu v oblasti ICT. Kromě podpory výzkumu jde také o rozvoj podnikání v ICT a reorganizaci podnikatelských procesů s využitím ICT
- všem přístupná informační společnost podporující růst a vytváření nových pracovních míst, lepší veřejné služby a kvalitu života. Jde o rozvoj takové informační společnosti, která nebude nikoho vynechávat či vylučovat a prostřednictvím použití uživatelsky příjemných informačních a komunikačních technologií bude nabízet vysoce kvalitní a dostupné veřejné služby [15]

6.4 Další příležitosti

Předsednictví ČR v Radě EU

V roce 2009 bude ČR předsedat Evropské unii. V rámci svého předsednictví se mimo jiné bude zasazovat také o zrušení omezení pohybu osob v členských státech. Pokud jde o **volný pohyb osob**, je ČR zastáncem zrušení přechodných období ve všech členských státech EU. Volný pohyb osob může přispět k vyšší produktivitě a inovačnímu výkonu firem tím, že umožňuje přínos nových schopností a myšlenek. Pozitivní vliv volného pohybu pracovníků na růst HDP či na tvorbu pracovních sil lze demonstrovat na příkladech Spojeného království, Irsko a Švédsko. V dubnu 2009 vyprší termín druhé fáze přechodného období pro restriktivní opatření na volný pohyb pracovníků, a také druhá fáze přechodného období pro volný pohyb pracovníků při poskytování služeb v Německu a Rakousku (rovněž dojde k ukončení první fáze opatření vůči Bulharsku a Rumunsku). Prioritou českého předsednictví bude zdůraznění důležitosti všech základních svobod vnitřního trhu a usilování o zrušení uplatňovaných přechodných opatření na volný pohyb pracovníků. [14]

6.5 Zvýšení zaměstnanosti využitím benchmarkingu a identifikací Best Practices

6.5.1 Průmyslová zóna

Jednou z možností, jak zvýšit zaměstnanost, je vybudování průmyslové zóny, která v regionu Znojemska dá se říci neexistuje. Vybudování průmyslové zóny by vedlo k povzbuzení hospodářského růstu regionu a také k diverzifikaci ekonomické struktury. Důraz je zde potřeba klást na konkurenceschopnost ekonomických aktivit a vytváření nových pracovních míst.

Projekt na vybudování průmyslové zóny vypracovali v moravskoslezském kraji, níže je uveden hlavní výtah z projektu – uvedení hlavních podmínek, překážek a charakteristik průmyslových zón.

Základem rozvoje jsou následující aktivity zaměřené na:

- restrukturalizaci ekonomiky
- zlepšení základní infrastruktury
- sladění požadavků ochrany životního prostředí se strategickými záměry ekonomického rozvoje
- podporu rozšiřování cestovního ruchu
- zkvalitňování zahraniční a příhraniční spolupráce
- podporu výzkumu a vývoje
- podporu malého a středního podnikání
- podporu rozvoje dopravní infrastruktury
- rozšiřování průmyslových zón

Modernizovaná dopravní infrastruktura je podstatnou podmínkou pro zajištění konkurenceschopnosti regionální ekonomiky. Pozitivně ovlivňuje hospodaření, kvalitu služeb i bezpečnost. Pro další rozvoj regionu je nezbytné zvýšení investičních prostředků na modernizaci a rekonstrukci dopravní infrastruktury.

Další příliv investic a celkový ekonomický růst v regionu je omezen právě současným stavem infrastruktury.

Výstavba průmyslových zón je v současnosti jedním z nejpoužívanějších nástrojů rozvoje území. Umožňuje přivést do regionu investory, a tím podpořit prostřednictvím fungování prosperujících podniků pozitivní vliv rozrůstající se kooperace a koordinace s dalšími firmami, které již v regionu existují nebo nově vznikají.

Průmyslové zóny v ČR jsou v počátečních fázích svého vývoje, pokud je srovnáme se zahraničními zkušenostmi. Začaly vznikat s podporou státu i bez ní na základě zkušeností vyspělých tržních ekonomik a z nutnosti přivést do země zahraniční investory, zároveň vytvořit dobré podmínky pro podnikání tuzemským firmám.

K zásadním výhodám současných průmyslových zón patří především:

- relativně nízké ceny pronájmu
- zkušená a relativně levná pracovní síla
- jedná se o oblasti s dlouhodobou průmyslovou tradicí

Naopak k dosavadním nedostatkům a nevýhodám průmyslových zón nutno zařadit v řadě případů:

- nižší úroveň technické a dopravní infrastruktury
- ve většině případů relativně velká vzdálenost k rychlostní čtyřproudé silnici, případně k mezinárodnímu letišti
- nižší úroveň technické vybavenosti pozemků
- v mnoha případech nemožnost vybudování železniční vlečky

Přes stále se rozšiřující počet průmyslových zón v regionu a stoupající úroveň jejich vybavenosti je stupeň využití jen cca 50 %. [6]

6.5.2 Personální benchmarking

Personální benchmarking znamená srovnání personální práce jedné organizace s jinou (jinými) s cílem vytvořit si hrubý nástin o ostatních organizacích. Na to navazuje provedení důkladného vnitřního rozboru, který má zjistit, jaké personální přednosti, nedostatky a zdroje má organizace. Personální benchmarking vychází z faktu, že:

- u většiny personálních činností můžeme vypočítat ukazatele účinnosti
- vývoj ukazatelů účinnosti za organizaci lze v čase sledovat

- ukazatelé účinnosti mohou být také porovnávány s konkurenčními organizacemi v oboru či na místním trhu

Tím lze zjistit, zda lidské zdroje určité organizace a jejich řízení lze označit za nejlepší nebo zda a nakolik zaostává za standardem, s nímž se srovnává.

Benchmarking vytváří prostředí, v němž se personální náklady dostávají pod drobnohled. Pracuje s čísly a analyzuje je. Čísla o lidských zdrojích, jako je např. produktivita, míra fluktuace, ukazatele pracovní neschopnosti, pracovní úrazy aj., je možné označit za tvrdá data. [6]

6.5.3 Vliv podnikatelských subjektů na rozvoj hospodářsky slabých oblastí

Rozvoj regionů je spojován především s aktivní činností podnikatelských subjektů, které hlavně vytvářejí pracovní příležitosti pro obyvatelstvo. K rozvoji regionů mohou přispět nejen obce, ale i města a stát.

Jednotlivé regiony v ČR mají rozdílné přírodní podmínky, rozdílné vybavení infrastrukturou, rozdílnou kvalitu lidských zdrojů apod. Tyto různé podmínky vedou k tomu, že některé regiony lze označit jako hospodářsky slabé oblasti. Cílem regionální politiky je tyto rozdíly (disparity) mezi regiony částečně vyrovnávat, zejména v případech, kdy mikroregiony nejsou schopny své problémy řešit pomocí vlastních sil.

Rozvoj regionů je spojován s činností podnikatelských subjektů, a to především malých a středních podniků, které vytvářejí pracovní příležitosti pro obyvatele. Také příjmy zaměstnanců těchto podnikatelských subjektů vedou k růstu celkové poptávky po zboží a službách. Daně obyvatel a podnikatelských subjektů nacházejících se v dané lokalitě jsou přerozdělovány do rozpočtů municipalit.

Faktory ovlivňující rozvoj regionů

Významnou součástí každého regionu jsou obce a města. Obec sdružuje občany, kteří mají na jejím území bydliště a zároveň je základní jednotkou územní samosprávy a důležitým subjektem regionálního rozvoje. Ústava stanoví, že obce jsou veřejnoprávními korporacemi, které mohou mít svůj vlastní majetek a které hospodaří podle vlastního rozpočtu.

Na rozvoj regionů působí celá řada faktorů. Při podpoře ekonomických aktivit hrají velmi významnou roli tzv. lokalizační faktory, které ovlivňují rozhodování o umístění firmy. Za lokalizační faktory lze považovat:

- úroveň infrastruktury, která zahrnuje dopravní dostupnost na hlavní mimoregionální dopravní cesty (jedná se o napojení na železniční a silniční síť především v dálkové nákladní dopravě, která výrazně ovlivňuje podnikatelské prostředí)

- dostupnost půdy s připravenou technickou infrastrukturou, jako předpoklad pro příchod nových investic za účelem zvýšení zaměstnanosti (tuto situaci lze též označit jako faktor nabídky rozvojových ploch s nímž souvisí budování tzv. průmyslových zón, které patří k nejkvalitnějším nástrojům při získávání investic a zároveň vede ke zkvalitnění podnikatelského prostředí)

- aglomerační efekty, které v současné době souvisejí s koncentrací aktivit na určitém území, např. vznik tzv. klastrů

K dalším faktorům, které ovlivňují kvalitu podnikatelského prostředí lze např. zařadit faktor celkové nabídky pracovní síly, která představuje počet ekonomicky aktivních obyvatel žijících v daném regionu. S nabídkou pracovní síly souvisí i otázka kvality a ceny pracovní síly. Kvalita pracovní síly se odvíjí od dosaženého vzdělání a představuje významný potenciál rozvoje měst, obcí a regionů. Cena pracovní síly je silně ovlivněna počtem pracovních příležitostí v daném regionu. Jako další lze uvést faktor obchodních možností, který v sobě zahrnuje přítomnost velkých domácích i zahraničních firem v daném regionu. Přítomnost těchto firem má pro daný region nejen kladný dopad, kdy tyto firmy nabízejí nejenom možnost zaměstnání, ale i výrobní, technologické a obchodní kooperace či spolupráce. V případě ekonomických potíží či zániku takovéto velké firmy dochází k velmi negativnímu dopadu do ekonomického i sociálního vývoje daného regionu.

V programu na podporu investičních pobídek jsou uvedeny následující nástroje podpory investic:

- sleva na dani z příjmů právnických osob po dobu 10 let nově vzniklé společnosti nebo částečná sleva na dani z příjmů právnických osob po dobu pěti let (společnost již existuje)

- dotace na vytváření pracovních příležitostí

- dotace na školení a rekvalifikace

- poskytnutí průmyslových pozemků za nízké ceny a/nebo podpora zainvestování inženýrských sítí

Výše uvedené faktory sice vedou k ekonomickému rozvoji podnikatelského prostředí regionů, ale je nutné si uvědomit, že rozvoj podnikatelských aktivit je také doprovázen všeobecnými hmotnými a sociálními podmínkami a vybaveností daného regionu, které bude přitahovat kvalifikovanou pracovní sílu. Do hmotného a sociálního vybavení lze zařadit např. dopravní a informační infrastrukturu, vybavení předškolními a školskými zařízeními, možnost kulturního a sportovního vyžití, dostupnost zdravotní a sociální péče, kvalitu bydlení apod.

Jako příklad lze uvést liberecký kraj, který si sám vypracoval vlastní metodiku pro vymezení hospodářsky slabých oblastí. Důvodem bylo, že i když dle metodiky MMR spadá do hospodářsky slabých regionů v Libereckém kraji pouze jedna oblast, spousta obcí Libereckého kraje vykazuje vysokou míru nezaměstnanosti, nízkou daňovou výtěžnost, nízký stupeň vzdělanosti obyvatelstva atd.

Tato jejich vlastní metodika byla použita při tvorbě dlouhodobého dokumentu – Strategie rozvoje Libereckého kraje, kde byly vymezeny hospodářsky slabé a ohrožené oblasti na základě těchto šesti ukazatelů:

- míra nezaměstnanosti větší než 10 %
- intenzita podnikatelských aktivit – počet podnikatelských subjektů na 1 000 obyvatel menší než 170 podnikatelských subjektů
- daňová výtěžnost – daňové příjmy obcí na 1 obyvatele nižší než 4 000 Kč
- hustota zalidnění menší než 50 obyvatel na km²
- podíl ekonomicky aktivních obyvatel zaměstnaných ve službách
- podíl obyvatelstva bez maturity

Na základě provedené analýzy bylo konstatováno, že problémy jednotlivých hospodářsky slabých oblastí jsou si velmi podobné a jako hlavní příčiny lze označit nízkou ekonomickou základnu, vysoký podíl obyvatel se základním vzděláním, vysokou míru nezaměstnanosti, špatnou autobusovou a vlakovou dostupnost oblastí, které nabízejí pracovní příležitosti. Dále obcím chybí peníze na rozvoj, což je způsobeno nízkou daňovou výtěžností na obyvatele a složitým způsobem získávání dotací. K dalším problémům těchto oblastí patří i vznik areálů, které jsou označovány jako tzv. brownfields, a vznik neobhospodařovaných pozemků v důsledku zániku zemědělských družstev. [6]

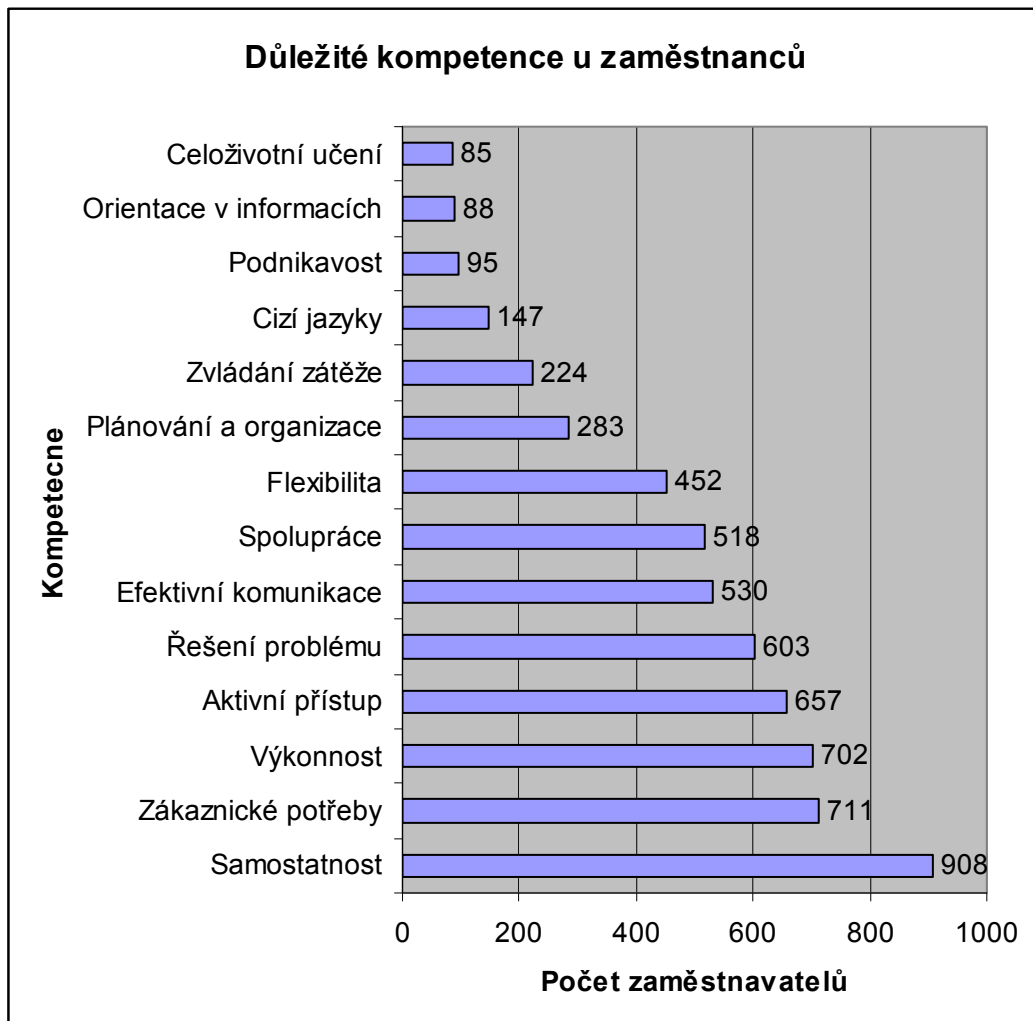
6.5.4 Kompetence pro trh práce

„Rozdíl je v lidech“ pravil Michael Armstrong, guru personálního managementu. Konkurenční výhoda založená na lidech a kultuře firmy patří k těm, které se nejhůře budují i napodobují. Klíčové kompetence či „měkké dovednosti“ významně ovlivňují úspěšnost každého jedince v práci i v osobním životě. Přitom až doposud nejsou standardní součástí vzdělávacích systémů v České republice, ale i v celé řadě dalších zemí Evropy. To si uvědomují mnozí. Zaměstnavatelé volají po rozvoji těchto kompetencí již ve školách, aby nemuseli začínat se svými zaměstnanci od nuly. Veřejný sektor definoval strategii celoživotního učení, kde o rozvoji kompetencí mluví také. Problém tedy není v odpovědi na otázku CO?, ale spíše JAK? to provést.

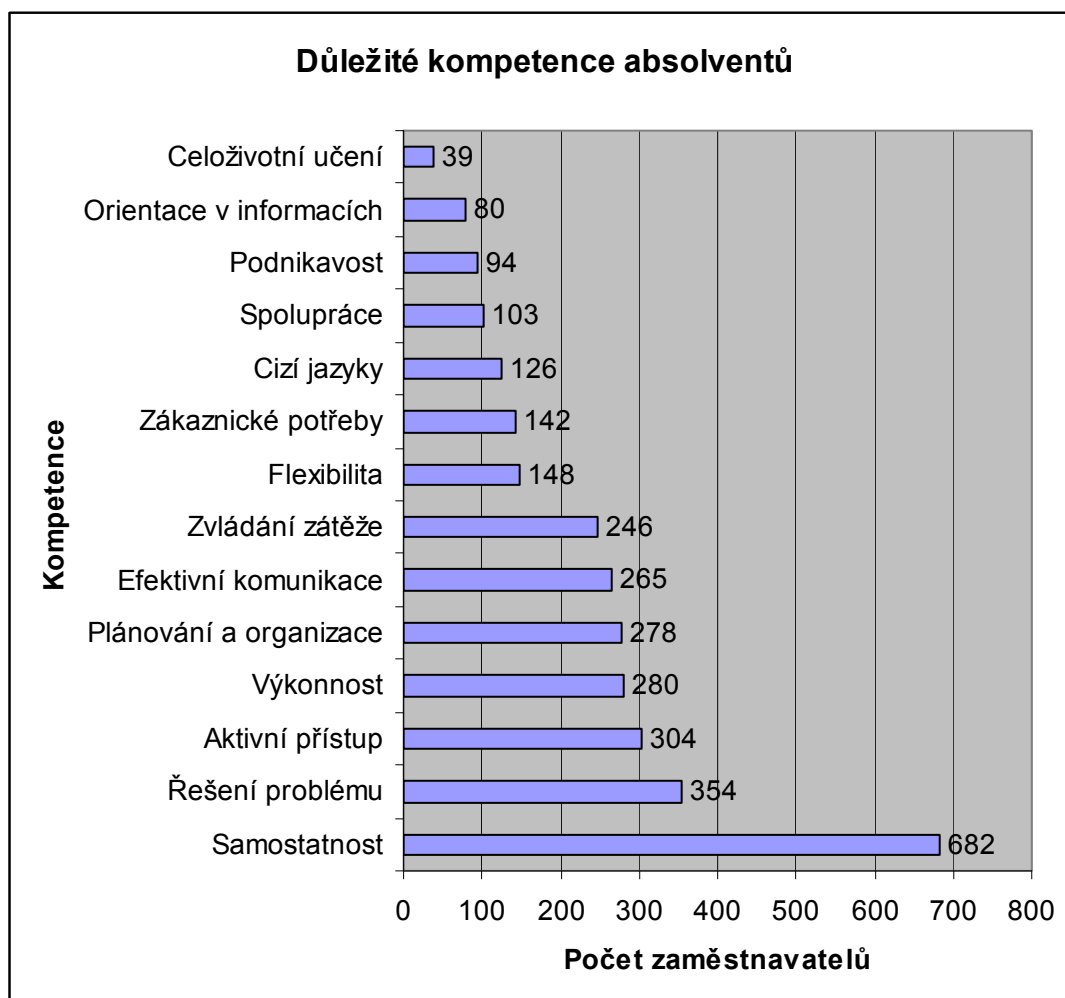


Obr.4. Přípravenost člověka k výkonu jeho profese prostřednictvím kompetenčního modelu [6]

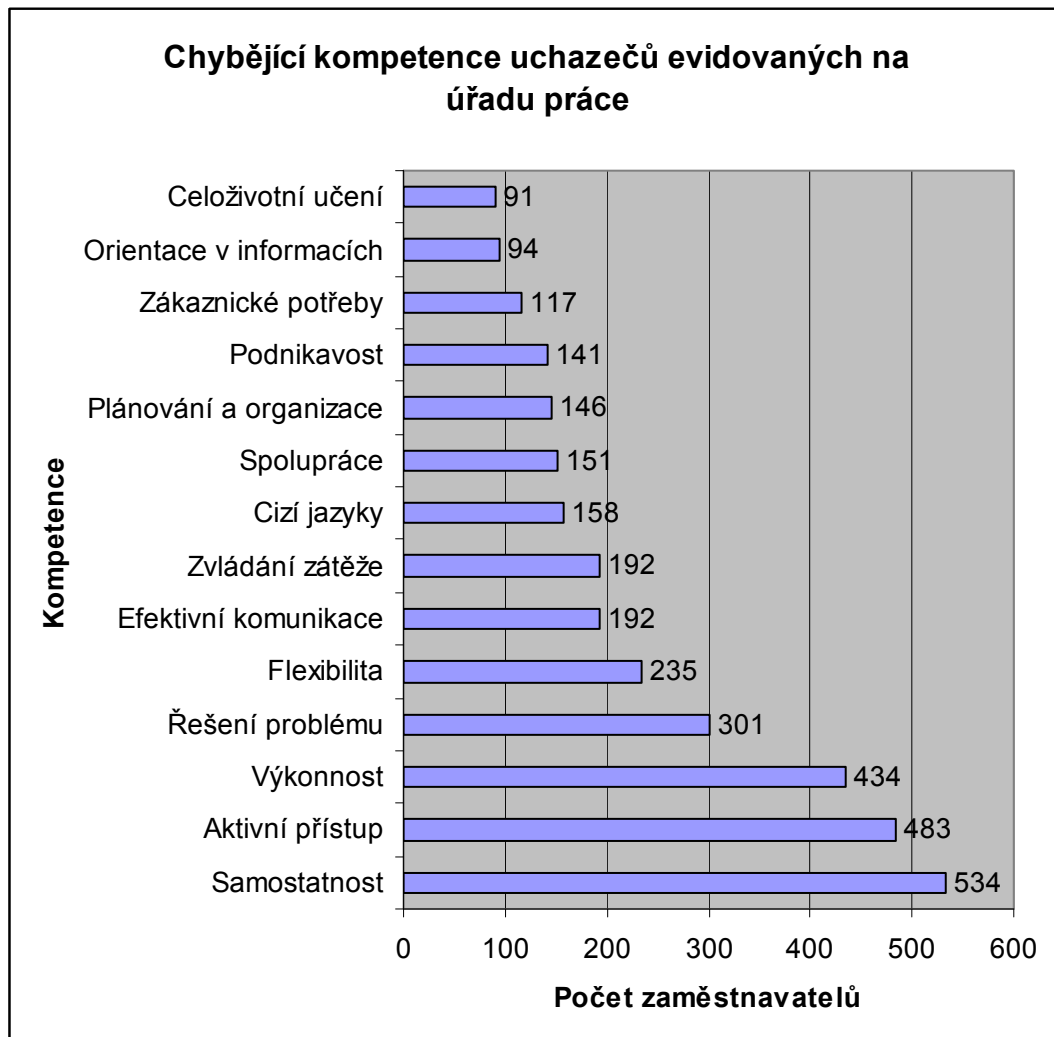
Klíčové kompetence (měkké dovednosti, způsobilosti) se oprávněně dostávají do centra pozornosti všech, kdo chtějí tradiční vzdělávací systém přizpůsobit potřebám současného trhu práce.



Obr. 5. Důležité kompetence u zaměstnanců [6]



Obr. 6. Důležité kompetence absolventů [6]



Obr. 7. Chybějící kompetence uchazečů evidovaných na úřadu práce [6]

I když je poptávka zaměstnavatelů jasná, prosazení rozvoje kompetencí do vzdělání není jednoduché. Jedná se totiž o dovednosti obtížně měřitelné a obtížně rozvíjené. Trénovat se však tyto dovednosti dají. To dokazuje projekt Kompetence pro trh práce, který nabízí různé vzdělávací produkty. V tomto směru má Česká republika konkurenční výhodu právě díky tomuto projektu.

Projekt Kompetence pro trh práce dokázal připravit a v praxi ověřit tréninkové programy k rozvoji vybraných 14 kompetencí u dospělé populace a kromě toho u šesti kompetencí také tréninkové programy pro žáky základních a středních škol. Tvůrci projektu tak připravili významný prvek do mozaiky možných řešení. Tréninkové programy byly úspěšně ověřeny nejen v ČR, ale i s partnery z několika zemí Evropy. [6]

6.5.5 Biopotraviny a zdravá výživa

Společnost **bio nebio s.r.o.** nabízí na českém trhu široký sortiment vysoce kvalitních biopotravin a potravin zdravé výživy, od klasiky, jako je třtinový cukr, javorový sirup, bio oříšky či bio sušené ovoce až po speciality jako bio fair trade čokoláda, bio sirup z agáve či bio sušená třtinová šťáva RAPADURA.

Již několik let úzce spolupracujeme s průkopníky biopotravin v Německu, společností RAPUNZEL, a nabízíme širokou řadu jejich výrobků (nejen) z fair trade projektu HAND IN HAND.

HAND IN HAND, neboli česky RUKU V RUCI, v sobě spojuje zásady ekologického zemědělství a etického obchodování (tzv. fair trade).

Cenový tlak na výrobce v zemích jihu má na svědomí bídu obyvatel a škody na životním prostředí. Nejznámějším příkladem je mýcení tropických pralesů. Ekologické zemědělství, které garantuje zdravé potraviny a neznečištěné životní prostředí, je základem pro kladný a trvale udržitelný rozvoj. Etické obchodování v rámci HAND IN HAND chrání partnery ze zemí třetího světa před cenovými výkyvy na světových trzích. Dlouhodobé garantované dodavatelské vztahy dávají partnerům jistotu do budoucnosti a zákazníkům vynikající kvalitu. Projekt HAND IN HAND začal před patnácti lety spoluprací s družstvem El Ceibo a nyní zahrnuje celou řadu partnerů, od kterých se nakupuje šest základních surovin které jsou obsaženy asi v padesáti konečných výrobcích.

Podstata projektu HAND IN HAND

1. Účastníky projektu mohou být nezávislí zemědělci, družstva, majitelé ekologických plantáží, zpracovatelé či exportní agentury jednotlivých regionů. V současné době se na projektu podílí několik tisíc zemědělců a jejich zaměstnanců z Dominikánské republiky, Kostariky, Bolívie, Brazílie a Srí Lanky.

2. Všechny výrobky s logem HAND IN HAND pocházejí z kontrolovaného ekologického zemědělství (BIO). Což znamená nejen to, že se při jejich pěstování nepoužívají syntetické

pesticidy, herbicidy a hnojiva, ale také to, že se využívají takové zemědělské postupy, které v dané lokalitě přirozeným způsobem uchovávají či zvyšují úrodnost půdy. Příkladem může být současné pěstování více druhů plodin na jednom místě. [5]

6.5.6 České BIO

Zemědělství Malšovice

Správný milovník vína dobře zná vyhlášené vinařské oblasti a vyhledává víno těch nejlepších lokalit. Je však s podivem, že většina z nás, kteří se s chutí zakousneme do čerstvého jablka, často ani nevíme, kde bylo vypěstováno. Argentina, Itálie, Polsko – v lepším případě víme, že kupujeme jablka z Čech. A přesto se na kvalitě plodů lokalita původu podepisuje ne méně než na kvalitě vína původ hroznů. To co pro vinaře znamená Pálava a další nejvyhlášenější vinné oblasti, znamená pro ovocnáře labské údolí a zejména Malšovice.

Pěstování jabloní a hrušní má v tomto regionu staletou tradici a ovocné sady vtiskly obci charakteristickou podobu. V minulosti tvořila obec Malšovice poměrně velké ovocnářské sídlo a obec má dodnes ve svém znaku jablko a hrušku.

A proto právě v Malšovicích sídlí společnost Zemědělství Malšovice s.r.o., která již čtrnáctým rokem ekologicky pěstuje jablka a hrušky. Od roku 1993 je společnost certifikovaná a dozorovaná mezinárodně uznávanou společností IMO (Institut für Marktökologie), v roce 2000 přibyla certifikace českou certifikační a kontrolní organizací KEZ o.p.s. Společnost od samého počátku vyváží většinu své produkce do Německa. Export českého bio ovoce však není cílem společnosti, a proto jsme se velmi rychle dohodli na spolupráci v rámci projektu ČESKÉ BIO. A tak vznikly dva jedinečné české bio výrobky ze 100% českých surovin: čistě jablečná a hruškovo-jablečná povidla bez cukru, plnidel, konzervantů a dalších látek.

Ekofarma rodiny Hlaváčových

Hospodaříme na jižní Moravě, kde se vždy dařilo teplomilné zelenině. Naším přáním je dodávat na trh melouny, různé druhy dýní a jejich semínka, papriku, okurky, cibuli, rajčata, fazole, cizrnu, fenykl, anýz a časem také ovoce.

Domníváme se, že jako bio lze pěstovat všechno, dřív se také nepoužívaly postřiky. Škoda, že soukromé hospodaření bylo násilně přerušeno, staří hospodáři už nežijí a nemá kdo poradit.

V ekologickém hospodaření je nutná lidská práce, obilí se na jaře prochází a vytrhává se tráva a ostatní plodiny se plečkují a kopou. Úroda se sklízí většinou ručně a v zimě se opět ručně čistí, přebírá a třídí.

Vinný sklep EBEN pana Peřiny

Vinný sklep Eben pana Peřiny sídlí v Lednici na Moravě a obhospodařuje ekologickým způsobem 2 ha vinic. Pan Peřina jako jediný v České republice pěstuje pouze nové registrované odrůdy přirozeně odolné proti houbovým chorobám (Malverina, Hibernál, Laurot) a dosud spolupracuje v oblasti programu křížení révy vinné na rezistenci. Tyto odrůdy jsou velmi vhodné pro ekologické zemědělství, protože nevyžadují intenzivní chemické postřiky.

Od roku 1992 je vinný sklep EBEN členem Svazu ekologických zemědělců PRO-BIO a výrobce certifikovaného bio vína. Od roku 1998 se již jako fyzická osoba věnuje samostatnému hospodaření v ekologickém vinohradnictví a vinařství.

Pravost biovína je pod kontrolou akreditované a pověřené kontrolní organizace, ale teprve až realizované analytické, jednotné kontrolní postupy umožní zjištění rozdílu v obsahu škodlivých a cizorodých látek ve víně, tedy jeho hygienicko-toxikologickou nezávadnost. Důležité je zejména stanovení obsahu mykotoxinů, těžkých kovů a především reziduí pesticidů a dalších organických sloučenin ve víně. Mezi konzumenty vína jsou, bohužel, zatvrzelci, kteří nevěří pravosti „bio“ a nevěří novým odrůdám. Ovšem je zarážející, že jim na konvenčním vinohradu nevádí varovný průměrný roční počet postřiků, kterých se uskuteční v některých oblastech Evropy až 25! [5]

6.5.7 Občanské sdružení Most ke vzdělání

Příklady, které lze v rámci zvyšování zaměstnanosti z praxe využít, jsou projekty realizované ve spolupráci nevládní organizace „Most ke vzdělání“ s úřadem práce v Semilech, úřadem práce v Jičíně, vzdělávacími institucemi a spolupracujícími obcemi, v neposlední řadě také expertními a politickými organizacemi. Těmito projekty jsou: „S Krakonošem u počítače“, Renesance řemesel, Reintegrace maminek, Maminky po dovolené.

Občanské sdružení MOST KE VZDĚLÁNÍ – BRIDGE TO EDUCATION se zabývá projekty experimentálního charakteru, jejich hlavním úkolem je odzkoušet inovativní metody řešení existujících problémů. [8]

S Krakonošem u počítače

Tento projekt je realizován v regionu Krkonoš a Podkrkonoší a byl schválen v rámci 2. kola Programu iniciativy Společenství EQUAL.

Projekt „S Krakonošem u počítače“ je zaměřen na problematiku vzdělávání venkovských obyvatel s cílem nabídnout lidem z hůře dostupných lokalit, kteří se kvůli limitované dopravě nemohou účastnit kurzů ve větších městech, příležitost ke zvýšení kvalifikace a získání základních dovedností nezbytných pro plnohodnotný život v moderní společnosti. Když nešlo rychle zlepšit dopravní obslužnost, tvůrci projektu přinesli nové řešení - vzdělávají obyvatele venkova přímo v místě jejich bydliště. Občanům, kteří nemají rovné příležitosti následného vzdělávání byla v rámci tohoto projektu nabídnuta příležitost bezplatně a přímo v místě bydliště navštěvovat vzdělávací kurzy v oblasti výpočetní techniky, informatiky, kurzy cizích jazyků, školení pro malé a střední podnikatele (daňové předpisy, účetnictví či legislativní rámec podnikání), ale i řada dalších vzdělávacích modulů, o které tito občané projeví zájem a které se ukázaly ve světle aktuální situace regionálního trhu práce jako potřebné a žádoucí. Projekt by měl přispět ke snižování nerovností na trhu práce, odstraňování diskriminací vybraných skupin populace a zvyšování kvalifikace. [21]

Tento projekt, samozřejmě v upravené podobě pro obyvatele Znojemska, konkrétně mikroregionu Vranovska, by mohl být využit v celé své šíři a určitě by zvýšil možnost začlenění hůře umístitelných nezaměstnaných do pracovního procesu.

Maminky po dovolené

Projekt Maminky po dovolené přišel na pomoc osobám, které mají z nejrůznějších důvodů ztížen přístup na trh práce – pečují o dítě, mají malou předchozí praxi, částečně se odpoutali od reálného života a pod. Cílovou skupinou projektu jsou tedy osoby pečující o dítě do 15let. Tato skupina má z nejrůznějších důvodů ztížen přístup na trh práce, mezi hlavní patří především samotná péče o dítě a malá předchozí pracovní zkušenost. Výše uvedené skutečnosti řadí osoby pečující o dítě do 15 let mezi rizikové skupiny na trhu práce, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost a péči. Největší praktické překážky při návratu do zaměstnání nastávají právě po ukončení rodičovské dovolené, ale každá péče o dítě do 15 let je více či méně překážkou na trhu práce. Projektem se zvýšily šance zejména nezaměstnaných matek s dětmi na získání zaměstnání.

Během projektu probíhají celkem 3 bloky bezplatných rekvalifikačních programů. Každý blok je pro 30 nezaměstnaných a skládá se z **bilanční diagnostiky**, která účastníkům projektu napoví, pro jaké zaměstnání mají předpoklady. Dále pak z **motivačních a rekvalifikačních kurzů** (např. moderní prodavačka, administrativní pracovník), které účastníky připraví na **dlouhodobou praxi a následné zaměstnání**. Součástí je samozřejmě také osobní poradenství. Zapojení do projektu skýtá účastníkům nemalé výhody, mezi které patří nárok na finanční podporu při rekvalifikaci, proplácení cestovného a hlídání dětí při účasti na rekvalifikačních kurzech. Bezesporu největší výhodou je však možnost získat dlouhodobou praxi u zaměstnavatele a následné zaměstnání.

Projekt je realizován v rámci rozvojového partnerství „**úřad práce – občanské sdružení – vzdělávací instituce**“.

Reintegrace maminek

Cílem projektu je zajistit ve spolupráci s Úřadem práce v Jičíně vytvoření nového **modelu plnohodnotného návratu maminek a osob pečujících o děti do zaměstnání**. Má podobnou náplň jako projekt Maminky po dovolené.

Tyto dva projekty jsou na Znojemsku plně využitelné, protože nezaměstnaných maminek po mateřské dovolené či žen pečujících o dítě do 15 let je v tomto regionu stále mnoho – cca 13 % z celkového počtu nezaměstnaných.

Renesance řemesel

Tento projekt probíhá od července 2006 do června 2008. Mottem tohoto projektu je: „Získání práce začíná prací na sobě“. Cílem projektu je zajistit ve spolupráci s Úřadem práce v Semilech vytvoření nového **modelu práce s nezaměstnanými s nízkým vzděláním** (respektive s nedokončeným středoškolským vzděláním) vedoucí k jejich uplatnění na trhu práce. Nejdůležitějším cílem tohoto projektu je získání nebo osvěžení praktických zkušeností pro nezaměstnané osoby s nedokončeným středoškolským vzděláním a zvýšení jejich šance na nalezení vhodné práce. Tato skupina má z nejrůznějších důvodů ztížený přístup na trh práce, mezi hlavní patří nízké vzdělání a s tím i omezený výběr z volných pracovních míst, ke kterému se často pojí péče o dítě a malá předchozí pracovní zkušenost. Výše uvedené skutečnosti řadí osoby s nedokončeným středoškolským vzděláním mezi rizikové skupiny na trhu práce, kterým je třeba věnovat

zvýšenou pozornost a péči. Občanské sdružení Most ke vzdělání se tímto pilotním projektem snaží o zlepšení situace této znevýhodněné skupiny osob na trhu práce. Rekvalifikační kurzy, které jsou v rámci tohoto projektu nabízeny jsou: kovoobrábění, soustružnické a frézařské práce, práce s křovinořezem, práce s motorovou pilou, zednické práce, truhlářské práce, automechanik, dělník v automobilovém průmyslu, kuchařské práce, šička / švadlena, číšník / servírka, prodavač, číšnické práce. [8]

Tento projekt by byl pro region Znojemska velkým přínosem, protože procento nezaměstnaných bez vzdělání je zde vysoké, činí 28,5 %. Na druhou stranu, je zde mnoho firem, které už dlouhou dobu poptávají určitý pracovní obor, kterého je v regionu nedostatek – převažuje poptávka nad nabídkou. Tento program umožní nezaměstnaným rekvalifikaci v oboru, který je žádaný a usnadní jim tak vstup na trh práce. Poptávanými obory zde jsou především zámečnický, soustružnický, montážní dělník, zemědělský dělník, provozní pracovník stravování, technik, řidič, prodavač, stavební dělník.

Důležitou součástí těchto projektů je i spolupráce s firmami, jejich oslovení s nabídkou spolupráce v projektu. Nabídka spolupráce zde spočívá v zajištění praxe pro účastníky kurzů. Účastník projektu projde nejprve bilanční diagnostikou, která napoví, pro jaké zaměstnání má předpoklady. Následovat bude motivační a rekvalifikační kurz.

Rekvalifikační kurz by měl být tzv. „ušit na míru“ pro konkrétní pracovní pozice tak, aby účastník projektu nastoupil do podniku na praxi již proškolen. Je to velká výhoda i pro firmy, jelikož na praxi dostanou již proškoleného pracovníka a tato praxe je nic nestojí. Firma bude mít možnost zjistit, do jaké míry daný účastník projektu splňuje její kritéria na zaměstnance a sama se rozhodne, zda ho zaměstná či nikoliv.

7 NÁVRH PROGRAMU NA ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI A PREVENCI NEZAMĚSTNANOSTI

Znojensko se musí do budoucna vyrovnat s dynamicky se vyvíjejícími podmínkami globální ekonomiky a souvisejícími nároky na dovednosti, znalosti a flexibilitu každého jedince. Globální konkurence a proměnlivost trhu práce bude nutit každého jedince, aby se vzdělával po celý život.

Lokalizace pracovních příležitostí, které se mohou „pohybovat“ bude pod trvalým konkurenčním tlakem a nejdůležitějším faktorem pro lokalizaci bude dostupnost požadovaných dovedností (profesních i měkkých).

Demografický vývoj bude tlačit EU k **opatřením na snížení nedostatku pracovních sil**:

- a) pracovním zapojení „všech, kdo ještě mohou“
- b) prodlužováním délky pracovního života
- c) imigrací

Znojensko jako příhraniční region a jako region, který je součástí EU se musí ztotožnit s **klíčovými výzvami pro trh práce v Evropě**, kterými jsou:

- a) rušení bariér pro zaměstnanost;
- b) přizpůsobení potřebám a očekáváním stárnoucí pracovní síly;
- c) snadný přístup k rozvoji profesních a „měkkých“ dovedností / kompetencí;
- d) podpora konkurenceschopnosti odpovědnou flexibilitou – koncept „flexicurity“ neboli „Pracuj nebo se na práci připravuj“;
- e) zvyšování efektivity systémů a služeb ke sladování nabídky a poptávky na trhu práce širším využitím outsourcingu a pružnějšího soukromého sektoru ze strany veřejných služeb zaměstnanosti

Jaké jsou klíčové problémy na trhu práce Znojemska - strukturálně postiženého regionu v souvislosti s potenciálním přílivem investorů:

1. *Nedostatek kvalifikovaných technických pracovníků* – zejména u inženýrských pozic (např. strojní, elektrotechnické a programátorské), účetních, seřizovačů výrobních linek atd.

2. *Problémy pro stávající zaměstnavatele* vznikající z možného odlivu jejich vysoce kvalifikovaných zaměstnanců do nově budovaných závodů.
3. *Nízká úroveň znalosti cizích jazyků* (němčina, angličtina...) mezi potenciálními zaměstnanci pro pozice, které znalosti jazyka vyžadují (technické a administrativní pozice).
4. *Nízká úroveň kompetencí/měkkých dovedností* oproti profesním dovednostem (ta je mimochodem u velké části české populace)
5. Při masivním náboru zaměstnanců možný *problém neochoty přijmout nabízená pracovní místa* kvůli nízké motivaci podporované stávajícím sociálním systémem, práci na „černo“ v nedalekém Rakousku

Pro stanovení návrhu programu na zvýšení zaměstnanosti a prevenci nezaměstnanosti v regionu Znojemska jsem vycházela z údajů doposud uvedených, z potřeb tohoto regionu, z jeho silných, ale také slabých stránek. Pro zvolení návrhu programu, postupů aplikace inovativních procesů v oblasti trhu práce jsem zvolila proces identifikace nejlepších postupů a učení se z nich, tzv. Benchmarking. Benchmarking je účinným nástrojem ve vyhledávání neustálého zlepšování a výrazně lepších výsledků. Efektivní benchmarking vychází z Evropského kodexu jednání, který zaručuje, aby benchmarking byl efektivní, účinný a hlavně etický. Svou diplomovou práci chci podpořit myšlenku silnější spolupráce mezi veřejnými, neveřejnými organizacemi, využití osvědčených postupů a nástrojů, výměně dobrých praxí, a to při maximálním možném využití evropských zdrojů nastavených EU pro následující období 2007-2013. Nakonec, zabránit pokusům o znehodnocení pozitivního dopadu zdrojů alokací významných prostředků do vymyšlení vymyšleného, vývoje nepotřebného, provozní financování bez adekvátní přidané hodnoty, je snahou všech, kteří to s integrací znojemského regionu do EU myslí vážně.

Hlavní cíl

Hlavním cílem návrhu programu na zvýšení zaměstnanosti a prevenci nezaměstnanosti v regionu Znojemska je zvýšení kvality ve vzdělávání a rozšíření možností vzdělávání všech skupin obyvatelstva. V rámci tohoto programu se musí Znojemský region zaměřit na:

- Rovný přístup ke vzdělávání
- Zvyšování prostupnosti vzdělávacího systému
- Zvyšování kvality vzdělávání
- Pružnější reakce vzdělávacího systému na potřeby trhu práce a společnosti
- Budování systému celoživotního učení

Strategické cíle

Hlavní cíl projektu je možno rozčlenit na tyto strategické (klíčové) cíle:

1. Spolupráce a partnerství soukromého a veřejného sektoru
2. Rozvoj klíčových kompetencí do vzdělávání
3. Rozvoj odborných znalostí
4. Rozvoj venkova
5. Podpora handicapovaných (problémových) skupin obyvatelstva

7.1 SPOLUPRÁCE A PARTNERSTVÍ SOUKROMÉHO A VEŘEJNÉHO SEKTORU

Klíčovým momentem zvýšení zaměstnanosti, prevence nezaměstnanosti a ekonomického rozvoje Znojemska je partnerství a spolupráce soukromého a veřejného sektoru – pokud neexistuje nebo funguje jen omezeně, je to na škodu ekonomickému rozvoji. Rozvoj partnerství a síťování – partnerství, spolupráce a výměna zkušeností mezi školami a školskými zařízeními navzájem a mezi školami, školskými zařízeními, nestátními neziskovými organizacemi a dalšími aktéry v oblasti vzdělávání, je nezbytný také pro podporu dynamického podnikatelského prostředí, který podporuje konkurenci i strategickou spoluprací. Je také pravděpodobné, že bude podněcovat inovace a rozvoj odborných dovedností, bez nichž se úspěšné podniky v nové globální ekonomice neobejdou. Akceschopné formy spolupráce se těžko kopírují, a tak se výsledky různých projektů aliancí a sdílení zdrojů stávají klíčem k udržitelné konkurenceschopnosti. Zároveň platí, že aktivní podnikatelské prostředí, podporující začínající podnikatele a růst existujících firem, může být vytvořeno pouze prostřednictvím partnerství veřejného a soukromého sektoru.

Cílem programu je spolupráce institucí počátečního vzdělávání (základní, střední) se ziskovým, neziskovým, státním a veřejným sektorem nejen na úrovni regionu či kraje, ale také v rámci Evropy s možností uplatnění inovativních forem spolupráce. Začít se musí právě u počátečního vzdělávání, tedy na základních a středních školách, protože současný způsob výuky neodpovídá požadavkům trhu práce.

Základem je vytvořit funkční spolupráci veřejného a soukromého sektoru v rámci vytváření nových učebních oborů, u kterých je zjišťován nedostatek, zařazení nových dovedností do výukových programů s cílem provázanosti aktivit podporujících konkurenceschopnost Znojemska, s hlavním zaměřením na potřeby trhu práce a s co nejefektivnějším využitím evropských fondů, popř. využití i předsednictví ČR EU v roce 2009.

Zde je nutné tzv. síťování - partnerství, spolupráce a výměna zkušeností mezi školami a školskými zařízeními navzájem a mezi školami, školskými zařízeními, ziskovými, neziskovými, státními a veřejnými institucemi a dalšími aktéry v oblasti vzdělávání a trhu práce v rámci celoevropské úrovně.

Nastavené mantinely státními organizacemi (MŠMT) neumožňují vzdělávacím zařízením (především středním a základním školám) zařadit do svého výukového programu také předměty (profese), které jsou v daném regionu žádané a nabídka dostatečně nepokrývá poptávku. Čekáním a nicneděláním se situace na trhu práce nevyřeší. Je potřeba, aby byl trh práce schopen rychle reagovat na potřeby ziskového sektoru. Opět se musí spojit ziskový sektor (firmy) se vzdělávacími institucemi (školami, vládními organizacemi) a prosazovat umožnění zařazení předmětů potřebných pro výuku v daném regionu či kraji.

Předávání zkušeností mezi institucemi po celé Evropě může přinést inovativní rámec vzdělání. Získání již ověřených zkušeností lze např. prostřednictvím projektu Deeplaid regiony (www.deeplaid.eu) nebo občanského sdružení Most ke vzdělání, které ve spolupráci s různými institucemi a vzdělávacími středisky úspěšně odzkoušelo několik programů v rozsahu mezinárodní spolupráce a může být inspirativním prostředkem pro rozvíjení dalších partnerství s cílem úspěšné spolupráce pro podporu lepšího vzdělávání.

Možnosti financování partnerských projektů jsou koncipovány především z ESF, podpora může být získána např. z OP LZZ, který je zaměřen na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti a mezinárodní spolupráci.

Mnohem účelnější je zde však možnost využít financování z OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost, jehož název už sám o sobě napovídá, čeho se OP týká. Globálním cílem tohoto OP je dosáhnout lepší připravenosti absolventů všech stupňů vzdělávání pro vstup na trh práce.

Při využití zdrojů EU na podporu konkurenceschopnosti ČR je pro úspěšné fungování partnerství třeba nastavit organizačně zajištěnou strategii. Znojemský region by se neměl uzavírat do sebe, ale naopak se otevřít a usilovat o začlenění do spolupráce s celým Jihomoravským krajem.

Spolupráce či partnerství je, jak již bylo výše uvedeno, podstatou pro správné fungování vztahů, a to nejen na národní úrovni, ale také na úrovni mezinárodní. Pro bezproblémové a kvalitní fungování trhu práce je třeba, aby se otevřel trh práce, pro Znojemsko především směrem na jih, tedy do Rakouska. Je potřeba vyjednávat. Čeští občané mají kompetence, které rakouští zaměstnavatelé potřebují, a které jim na vlastním trhu práce chybí. V době, kdy se Evropa sjednocuje a byly otevřeny hranice v rámci Schengenského prostoru, je také důležité, aby se odstranily veškeré překážky bránící volnému pohybu osob také při hledání

zaměstnání. Příkladem spolupráce na nadnárodní úrovni je pro tuto práci Euroregion Centrope. Euroregion Centrope vyjadřuje vztah, spolupráci mezi Rakouskem, Českou republikou, Slovenskem a Maďarskem. Celkem zahrnuje 8 regionů, do kterých patří i Jihomoravský kraj. Cílem této spolupráce je ekonomický růst regionů, zvyšování konkurenceschopnosti, odstraňování překážek podnikání atd.

Využití prostředků na financování mezinárodní spolupráce lze z OP Přeshraniční spolupráce nebo Meziregionální spolupráce.

7.2 ROZVOJ KLÍČOVÝCH KOMPETENCÍ DO VZDĚLÁVÁNÍ

Druhým klíčovým cílem je prosadit rozvoj klíčových kompetencí do vzdělávání dětí i dospělých. Je důležité zabránit pokusům o znehodnocení pozitivního dopadu evropských zdrojů alokací významných prostředků do:

- vymyšlení vymyšleného (proti principům znalostní společnosti),
- vývoje nepotřebného (bez aplikace v praxi),
- prostého „chodu“ resortních institucí (provozní financování bez adekvátní přidané hodnoty)

Všechny tyto zbytečné činnosti (kterými se však hodně institucí stále zabývá) pouze odčerpávají prostředky potřebné a využitelné jinde, na mnohem smysluplnější činnosti.

V této oblasti může mít Znojensko významnou konkurenční výhodu díky aplikaci inovativních výstupů projektů podpořených Iniciativou společenství EQUAL, které díky Rozvojovému partnerství „Kompetence pro trh práce“, vyvinulo, ověřilo a k systémovému využití nabízí sadu tréninkových programů k rozvoji 14 klíčových kompetencí (www.mamenato.cz). Tyto programy jsou i mezinárodně ověřeny jako funkční a ve své komplexnosti a metodice celoevropsky unikátní nástroj, po kterém je rostoucí poptávka. Např. britská vláda, tradičně velmi aktivní a úspěšná při podpoře národní konkurenceschopnosti, považuje rozvoj dovedností - „economically valuable skills“ – za jednu ze strategických priorit.

Klíčové kompetence či „měkké dovednosti“ významně ovlivňují úspěšnost každého jedince v práci i v osobním životě. Těmito klíčovými kompetencemi jsou:

1. Samostatnost

2. Aktivní přístup
3. Výkonnost
4. Řešení problému
5. Flexibilita
6. Efektivní komunikace
7. Zvládání zátěže
8. Cizí jazyky
9. Spolupráce
10. Plánování a organizace
11. Podnikavost
12. Zákaznické potřeby
13. Orientace v informacích
14. Celoživotní učení

Projekt Kompetence pro trh práce již dokázal v praxi ověřit tréninkové programy k rozvoji vybraných 14 kompetencí nejen v ČR, ale i s partnery z několika zemí Evropy.

Nemá cenu vymýšlet již vymyšlené. Je potřeba pouze provést důkladnou analýzu regionu Znojemska, do kterého se bude projekt zasazovat a na základě zjištěných výstupů přizpůsobit již ověřený přístup potřebám trhu práce v této oblasti. Využití projektu, který již úspěšně prošel pilotním provozem, usnadní aplikaci do daného regionu a značně zvýší pozitivní zpětnou vazbu.

Tyto prověřené aktivity je třeba z důvodu specifického regionálního charakteru Znojemska rozšířit také o další klíčové dovednosti, které ovlivní úspěšnost také cizinců a minoritních skupin obyvatelstva (např. Romové) v daném regionu. Tyto klíčové dovednosti napomohou i těmto specifickým skupinám obyvatelstva plnohodnotně a rovnocenně vstoupit na trh práce a uplatněním získaných kompetencí dosáhnout úspěchu v práci. Otevřením Schengenského prostoru došlo k přílivu cizinců, kteří hledají práci (Vietnamci, Mongolové, Ukrajinci, Slováci). Klíčovými dovednostmi, které napomohou těmto skupinám zařadit se do běžného chodu regionu, mohou být např.:

1. Interkulturní kompetence – osvojení si mentality jiných národnostních skupin, sžít se s odlišnostmi cizinců
2. Etika a chování – přisvojení si zvyklostí a návyků v oblasti chování obyvatel a etických principů, které je třeba v rámci udržení dobrých vztahů a přístupu dodržovat.

Zahrnutí těchto dovedností do komplexu ověřených tréninkových programů umožní ověřit efektivnost a správnost výběru nových kompetencí a v případě vyzkoušení a úspěšného uplatnění zařadit mezi Best Practices v rámci celoevropského významu.

Prostředky pro financování aktivit spojených s realizací vzdělávání klíčových kompetencí je možno získat z OP Lidské zdroje a zaměstnanost. Osa Adaptabilita umožňuje podporu investic do lidských zdrojů, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí, intervencí zaměřených na zvyšování dostupnosti nabídky vzdělávání s ohledem na potřeby trhu práce a znalostní společnosti.

7.3 ROZVOJ ODBORNÝCH ZNALOSTÍ

Třetím klíčovým cílem je rozvoj odborných znalostí, jejichž nerovnoměrné rozložení způsobuje vyšší míru nezaměstnanosti právě z důvodu, že profese poptávané firmami nejsou na Znojemsku dostatečně vykryty. Tento region se vyznačuje zvýšeným zájmem o profese především dělnického charakteru (montážní dělník, zemědělský dělník), kovoobráběčské práce, stavební práce a řidiče. Proto je potřeba se zaměřit právě na jejich zabezpečení, tedy na vzdělávání lidí právě v těchto oborech, aby byla poptávka firem uspokojena a uchazeči o zaměstnání získali místo.

Znojemsko je příhraniční region sousedící s Rakouskem, proto zde sídlí mnoho rakouských firem, kde samozřejmě upřednostňují znalost německého jazyka. Převážná většina profesí v tomto regionu vyžaduje minimálně znalost tohoto jazyka slovem. Druhým často poptávaným jazykem při výběru zaměstnanců je jazyk anglický. Je zde mnoho firem se zahraniční účastí, kde angličtina je hlavním jazykem pro komunikaci v rámci firmy a mezi partnery a navíc je světovým jazykem, takže její znalost je takřka nutností. Většina profesí, ať již dělnických či administrativních využívá při své činnosti práci na počítači. Proto je např. i u montážních dělníků potřebná alespoň základní znalost ovládnutí PC, protože většina výrobního procesu je v současnosti ovládána přes počítač. U vyšších pozic, např. u administrativních pracovníků je samozřejmě potřeba, aby znalost práce s počítačem byla

na vyšší úrovni. Proto je velmi důležité do vzdělávacích rekvalifikačních kurzů zařadit právě výuku práce s PC, což ocení především skupina uchazečů kolem 50 let, pro které je počítač cizí věcí, kterou neumí ovládat. Zvýšením znalostních kompetencí právě v tomto oboru jim velmi pomůže při hledání nového zaměstnání.

V této strategii se uplatní hlavně rekvalifikační kurzy zaměřené právě na doplnění chybějících znalostí uchazečů o práci. Těmito oblastmi jsou:

1. Cizí jazyky
2. ICT kompetence (znalost práce na PC)
3. Účetnictví
4. Daně a daňové předpisy
5. Legislativní rámec podnikání
6. Kovoobráběč
7. Soustružník a frézař
8. Zámečnick
9. Zedník
10. Český jazyk – kurzy určené především pro příchozí cizince. Kurz zajistí znalost jazyka, který cizincům není vlastní. Jeho tréninkem a zlepšováním se mohou plnohodnotně zařadit do pracovního procesu bez jazykové bariéry.

Pro inspiraci k tomuto řešení tohoto klíčového cíle také nemusíme chodit daleko. Bylo již vypracováno mnoho projektů zaměřených na vzdělávání právě v oblastech, které jsou v daném regionu žádané. Nutné je přizpůsobit jeho koncepci požadavkům Znojemskeho regionu a vytvořit vzdělávací kurzy právě pro potřeby jeho trhu práce.

Financování těchto aktivit je možné využitím podpory opět z OP LZZ či OP VK.

7.4 ROZVOJ VENKOVA

Čtvrtým klíčovým cílem programu, který by značně ovlivnil strukturu zaměstnanosti a vzdělanost obyvatelstva v odlehlých částech regionu, především v obcích do 2 tis. obyvatel, je opět vzdělávání těchto obyvatel. Lidé žijící v okrajových částech regionu mají horší přístup ke vzdělání a k informacím obecně, což negativně působí na jejich úspěšný

vstup na trh práce. Velkou měrou se na tom podílí špatný stav dopravní infrastruktury, silnice jsou často v havarijním stavu a cesty do větších měst (zde tedy do Znojma) jsou složité a finančně náročné. Zde je tedy spíše vhodnější, aby vzdělání cestovalo za lidmi, tedy aby vzdělávací instituce poskytující rekvalifikační kursy byly schopny zajistit pro lidi v odlehklých a malých vesnicích kvalitní vzdělávání v rámci programů, ze kterých si lidé vybírají pro ně potřebný kurz. To vše samozřejmě po domluvě a ve spolupráci s obecním úřadem, který je schopen lidi informovat, poskytnout prostory a třeba i částečně finančně přispět.

V rámci předávání zkušeností a předcházení zbytečnému vymýšlení něčeho, co již bylo vymyšleno a dokonce velmi úspěšně odzkoušeno, může Znojemsko využít aplikaci výstupů projektu vypracovaného pod záštitou Občanského sdružení Most ke vzdělání ve spolupráci se vzdělávacími institucemi a institucemi pro trh práce. Výsledkem této spolupráce je projekt „S Krakonošem u počítače“, který je zaměřen právě na vzdělávání ve venkovských oblastech. Na základě zkušeností získaných realizací tohoto projektu může Znojemsko získat výhodu a projekt „pouze“ přizpůsobit svým potřebám.

Nemalou příležitostí pro malé vesnice do 2 tis. obyvatel je využít základních škol, ve kterých děti stále ubývá, protože dochází k odlivu lidí do větších měst. Příležitostí je spojit základní vzdělávání s dalším vzděláváním v rámci tzv. komunitního rozvoje, který, jak již bylo řečeno výše, pomůže obyvatelům těchto obcí zlepšit či rozšířit si své vzdělání a uspět na trhu práce nebo si alespoň značnou měrou zlepšit přístup na trh práce.

Pro tyto oblasti je v rámci rozvoje venkova v současné době velkou příležitostí věnovat se zemědělské produkci. Ale nemám zde na mysli klasické zemědělství. Dnešní doba fandí bio produktům. Zaměření zemědělství na pěstování bio produktů, které se v dnešní době stávají trendem a stále více lidí dává přednost potravinám, které jsou vyrobeny ze surovin chemicky neupravených, pěstovaných ekologicky, v souladu s přírodou, je velkou příležitostí, které je potřeba se chytit. Přejít na takovýto způsob zemědělství však zase vyžaduje znalosti daného oboru, jejichž získání opět tkví ve vzdělávání. Ale investice do takového vzdělání se určitě vyplatí. Lidé mající potřebné znalosti, kteří se bio produkci budou věnovat s patřičným úsilím, se stanou konkurenceschopnějšími na trhu práce a svým neustálým sebevzděláváním a sebezlepšováním třeba i úspěšnými podnikateli. Stačí jen chtít a nebát se změn, protože veškerý úspěch dnešní doby spočívá ve změně myšlení lidí, kteří stále žijí v minulých dobách a také se řídí pravidly této doby. A změnit myšlení lidí lze pouze vzděláváním a patřičnou a vhodnou motivací.

Motivací může být například možnost pro tyto „bio zemědělce“ založit vlastní biofarmu a zpřístupnit tak své produkty širokému okolí, přispět tak k rozvoji cestovního ruchu, dostat se do povědomí konzumentů bio potravin a tím zlepšit i svou platební bilanci. Podobným způsobem jednali i někteří zemědělci v jiných regionech ČR a jejich úsilí se vyplatilo a oni si vybuodovali své zázemí. České bio, jak byl projekt nazván ukazuje příklad tří pěstitelů bio produktů. Jejich úspěch tkví v prosazování ruční práce a zaměření na výhodu danou oblastí či polohou. Jižní Morava, především právě Znojemský region má obrovskou výhodu nejvyššího slunečního svitu v republice. I tohoto je třeba využít např. i jako alternativního zdroje energie.

Budování biofarem, slunečné prostředí regionu a kvalitní klima, bude mít pozitivní vliv na rozvoj cestovního ruchu, který také přinese další možnosti pro uplatnění uchazečů na trhu práce, ať již v rámci ubytování, stravování atd. A zde je zase potřeba, aby danou práci dělali dostatečně vzdělaní lidé, kteří budou konkurenceschopní a tím pádem i úspěšní na trhu práce.

Podporu z fondů EU lze pro rozvoj vzdělávání venkova získat z OP VK, OP LZZ v rámci os pro zvyšování vzdělanosti. Finanční podporu pro zemědělce v rámci jejich činnosti v oblasti pěstování bio produktů a rozvoje podnikání především z Programu rozvoje venkova, financovaného ERDF nebo také z OP Podnikání a inovace či v rámci regionu z ROP NUTS II Jihovýchod, ale také v rámci ekologického zemědělství z OP Životní prostředí. Pro začlenění se do podpory cestovního ruchu, lze získat finanční prostředky z Integrovaného OP nebo z ROP NUTS II Jihovýchod. Pro zlepšení stavu infrastruktury, ať už v rámci zkvalitňování cestovního ruchu nebo dopravních cest lze žádat o finanční prostředky z OP Doprava nebo ROP NUTS II Jihovýchod. Záleží zde samozřejmě na způsobu vypracování a podání žádosti. Na jednu činnost nelze získat podporu ze dvou fondů, ale na dvě různé činnosti, které jsou od sebe vzájemně oddělitelné lze samozřejmě žádat podporu ze dvou OP.

7.5 PODPORA HANDICAPOVANÝCH SKUPIN OBYVATELSTVA

Posledním, ale neméně důležitým klíčovým cílem programu je podpora znevýhodněných (problémových) skupin obyvatelstva s důrazem na zajištění rovných příležitostí v přístupu

ke vzdělání pro všechny bez ohledu na druh znevýhodnění (zdravotní, ekonomické, sociální, etnické, pohlaví, příslušnost atd.).

Mezi znevýhodněné skupiny obyvatelstva patří v regionu Znojemska osoby se zdravotním postižením, osoby bez kvalifikace, osoby pečující o děti do 15 let, osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby starší 50 let a osoby do 25 let věku, dále potom romská menšina a cizinci.

Handicapované skupiny se vyznačují především potřebou individuálního přístupu. Ten lze získat například v neziskových organizacích (např. charity), ale také v jakékoliv jiné organizaci, ať již ziskového či veřejného sektoru. Podstatou je ochota obou stran (tzn. žadatele o individuální přístup a zaměstnavatele) vyjednávat a stanovit si podmínky úspěšného fungování jejich vzájemného vztahu. Samozřejmě, často tento přístup vyžaduje dělat kompromisy na obou stranách, ale domluva a spolupráce vede k pozitivním výsledkům a obě strany tím mohou jen získat.

Pro umožnění těmto handicapovaným skupinám obyvatelstva uplatnit se na trhu práce je potřeba vytvořit provázané partnerství, spolupráci mezi ziskovým sektorem (který je zastoupen především firmami nabízejícími práci) a státním, veřejným sektorem (zastoupeným především institucemi trhu práce, vládou a institucemi vzdělávání), popř. také neziskovým sektorem. Úspěšná spolupráce mezi všemi prvky této soustavy umožní vytvořit systém, který napomůže handicapovaným skupinám získat stejnou možnost a podmínky pro získání pracovního místa jakou mají všichni ostatní.

Inspirací pro vypracování návrhu na začlenění těchto osob do běžného pracovního procesu jsou výstupy projektů podpořených Iniciativou společenství EQUAL.

7.6 SPOLEČNÉ PRINCIPY PRO VŠECHNY PROJEKTY

Pro dosažení hlavního cíle a při implementaci projektů pro dosažení strategických cílů je v obecné míře důležité dodržovat zejména principy, které se již osvědčily právě v inovativních programech. Těmito principy jsou:

- **Partnerství** = vzájemná spolupráce partnerů v rámci jednotlivých tzv. „rozvojových partnerství“. Jednotlivé podporované projekty jsou vždy předkládány a realizovány několika organizacemi tvořícími rozvojové partnerství. Smyslem podpory rozvojového partnerství je zajištění vzájemné spolupráce různých typů organizací při hledání řešení existujících problémů na trhu práce.

- **Mezinárodní spolupráce** = umožňuje společně využívat zkušenosti a poznatky z různých států. Princip mezinárodní spolupráce je zajištěn prostřednictvím Smluv o mezinárodní spolupráci, které spolu uzavírají rozvojová partnerství z různých členských, ale i nečlenských států EU.

- **Inovativnost** = podpora průkopnických způsobů řešení nerovností a diskriminace v práci a v přístupu k zaměstnání. Inovaci může představovat zcela nový přístup k dané problematice, ale i využití určitých nástrojů či postupů známých zatím pouze z jiné oblasti.

Společné rozhodování = v rámci jednotlivých rozvojových partnerství musí mít možnost spolurozhodovat všechny zapojené partnerské organizace. Navíc se kromě zástupců jednotlivých organizací zapojených do práce daného rozvojového partnerství mohou do řešení dané problematiky zapojit i osoby s přímou zkušeností s diskriminací či nerovnostmi na trhu práce. Tento princip umožňuje osobám na trhu práce diskriminovaným a znevýhodněným, které mívají omezené možnosti v rozhodovacích procesech, aktivně se podílet na vývoji a realizaci jednotlivých rozvojových partnerství, jejichž předmětem řešení je problematika, se kterou mají takovéto osoby přímé zkušenosti.

Mainstreaming = má za cíl umožnit prosazení nově vyvinutých úspěšných nástrojů do politiky a praxe na místní, regionální, národní a evropské úrovni. Mainstreaming tedy představuje koordinované šíření dobrých zkušeností a zajištění vlivu na politiku.

Tématický přístup = umožňuje nalézt rozvojová partnerství zabývající se obdobnou problematikou v jiné zemi a tedy i využít stávajících zkušeností dané země s řešením obdobných problémů.

Gender mainstreaming = princip zohledňování rovných příležitostí žen a mužů ve všech plánovaných i realizovaných aktivitách podporovaných projektů. [19]

ZÁVĚR

Cílem práce bylo zhodnotit situaci na trhu práce v regionu Znojemska a na základě dosažených zjištění vymezit problémové oblasti, jejichž problematika není dostatečně řešena. Přehlížení stanovených oblastí vede k situaci, která v regionu Znojemska trvá již několik let, a tou je vždy minimálně o tři procentní body vyšší míra nezaměstnanosti než jaká je v rámci celé republiky.

Problémovými oblastmi, které jsou překážkou pro zvyšování zaměstnanosti v regionu Znojemska, jsou především problémové skupiny uchazečů o umístění na trhu práce, nedostatečná spolupráce soukromého a veřejného sektoru, slabá podpora rozvoje vzdělávání v oblasti klíčových kompetencí a odborných znalostí a nedostatečná pozornost věnovaná podpoře rozvoje venkova, zemědělství a cestovního ruchu.

Pomocí benchmarkingu jsem odhalila dobré praxe (Best Practices) i nedobré praxe (Bad Practices). Omyl je myslet si, že Bad Practices by měly být opomenuty. Naopak. Chybami se člověk učí. Takže Bad Practices jsou jakousi „chybou“, která nás po jejím vyzkoušení naučila, že způsob, který byl použit v daném případě není správný, a proto je třeba vymyslet způsob jiný, lepší, který pomůže vyhnout se špatným cestám v budoucnu a jít těmi správnými. Tento způsob je třeba opět vyzkoušet a zjistit, zda už byl konečně nalezen ten „best“. Ve své práci jsem zmínila pouze několik Best Practices, která mohou být návodem, podle jakého se lze řídit. Ovšem s podmínkou, že každé Best Practices je potřeba přizpůsobit potřebám dané situace a oblasti, ve které budou aplikovány. Některá z uvedených Best Practices byla zmíněna i v rámci návrhu programu na zvýšení zaměstnanosti.

Podstatou pro řešení problematiky zaměstnanosti v regionu je maximální využití možnosti čerpání finančních podpor z prostředků EU v rámci spolupráce a vytváření partnerství všech institucí a organizací na celoevropské úrovni.

Závěrem bych si dovolila zdůraznit, že při aplikaci osvědčených principů Iniciativy Společenství EQUAL (Partnerství, Mezinárodní spolupráce, Inovativnost, Společné rozhodování, Mainstreaming, Tématický přístup, Gender mainstreaming) do nastavených programů zabezpečíme vyšší míru etického chování všech zúčastněných.

Bernier potvrzuje, že znalost (knowledge) dává lidem moc jak vytvářet, tak i zachovávat civilizaci, ale zároveň varuje: „Znalost bez etiky dává jedincům moc manipulovat jinými proti jejich vůli a často proti jejich zdravému rozumu“. Jak jednotliví lidé, tak i celé

instituce a společnosti potřebují nějaký druh morálního systému a nějaké morální principy, které by řídily jejich rozhodování a jejich akce. Není možno se spoléhat na samotný právní systém, protože zákony nenahrazují ani nemohou nahradit morálku. [1]

7 240429 37 240428 240428.obdobi=L& pirez37 240429 37 240428 240428.rok=2007& pirez37 240429 37 240428 240428.uzemi=175000&ok=Vyber>

[13] *Program rozvoje venkova České republiky na období 2007-2013* [online]. [citace 2008-04-02]. Dostupný z WWW:

<http://www.mze.cz/UserFiles/File/EAFRD/PRV_oficiln_schvlen.pdf>

[14] *Prioritní oblasti předsednictví České republiky v radě Evropské Unie v prvním pololetí roku 2009* [online]. [citace 2008-04-06]. Dostupný z WWW:

<http://www.msmt.cz/uploads/Prioritni_oblasti_CZ_PRES.pdf>

[15] *„i2010 – evropská informační společnost pro růst a zaměstnanost“* [online]. [citace 2008-04-06]. Dostupný z WWW: <<http://www.mvcr.cz/micr/files/2492/i2010.pdf>>

[16] *e- Government* [online]. [citace 2008-04-06]. Dostupný z WWW:

<<http://www.mvcr.cz/micr/egovernment/default.htm>>

[17] *Programy 2007-2013* [online]. [citace 2008-03-18]. Dostupný z WWW:

<<http://www.strukturalni-fondy.cz/operacni-programy-2007-2013>>

[18] *Regionální operační programy* [online]. [citace 2008-03-28]. Dostupný z WWW:

<<http://www.strukturalni-fondy.cz/regionalni-op>>

[19] *Principy Iniciativy EQUAL* [online]. [citace 2008-04-26]. Dostupný z WWW:

<http://www.equalcr.cz/clanek.php?id=7&lg=1#k4>

[20] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nové operační programy klíčovou dírkou*. Plzeň: Tiskárna Bílý Slon, 2007. ISBN 978-80-86878-57-7

[21] *S Krakonošem u počítače* [online]. [citace 2008-04-05]. Dostupný z WWW:

<http://www.krakonos.com/>

[22] BLAŽEK, L. *Konkurenceschopnost podniků Část II*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 383 s. ISBN 978-80-210-4521-7

[23] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY ČESKÉ REPUBLIKY. *Vzdělávání pro konkurenceschopnost*. 1. vyd. Praha: MŠMT ČR, 2007.

[24] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Sborník dobré praxe. Od teorie k praxi – úspěšné příběhy*. 1. vyd. Praha: MPSV ČR, 2007. 138 s. ISBN 978-80-86878-67-6

[25] www.deeplaid.eu

[26] www.mamenato.cz

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

CBD	Centrum psychodiagnostických služeb
EFRR	Evropský fond regionálního rozvoje
ERF	Evropský rybářský fond
ERDF	Evropský fond pro regionální rozvoj
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
FS	Fond soudržnosti
HDP	Hrubý domácí produkt
HSS	Hospodářská a sociální soudržnost
ICT	Information and Communication Technologies
IPS	Intrusion Prevention Systém = systém pro prevenci průniků
JMK	Jihomoravský kraj
MD	Mateřská dovolená
NC	Numerical kontrol = číslicové řízení
OKEČ	Odvětвовá klasifikace ekonomických činností
OP	Operační program
OP LZZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
Osoby SVČ	Osoby samostatně výdělečně činné
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OZE	Obnovitelné zdroje energie
PC	Personal computer = osobní počítač
POP	Pomocný personál
PRV	Podpora rozvoje venkova
PVN	Podpora v nezaměstnanosti
ROP	Regionální operační program

SF	Strukturální fondy
SRPŠ	Sdružení rodičů a přátel školy
Spin-off	firma, vzniklá tím způsobem, že jeden či více zaměstnanců opouští organizaci za účelem vytvoření nové, sekundární firmy, nicméně významným způsobem vycházející z prvků činnosti primární organizace
SWOT	Silné a slabé stránky, příležitosti a ohrožení
TEN-T	Transevropská dopravní síť
THP	Technicko hospodářský pracovník
ÚP	Úřad práce
WFD	Rámcová směrnice o vodě
ZPS	Změněná pracovní schopnost

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1.	Mapa okresu Znojmo	14
Obr. 2.	Mikroregiony okresu Znojmo	24
Obr. 3.	Alokace fondů EU mezi tematické operační programy	38
Obr. 4.	Připravenost člověka k výkonu jeho profese prostřednictvím kompetenčního modelu	59
Obr. 5.	Důležité kompetence u zaměstnanců	60
Obr. 6.	Důležité kompetence absolventů	61
Obr. 7.	Chybějící kompetence uchazečů evidovaných na úřadu práce	62

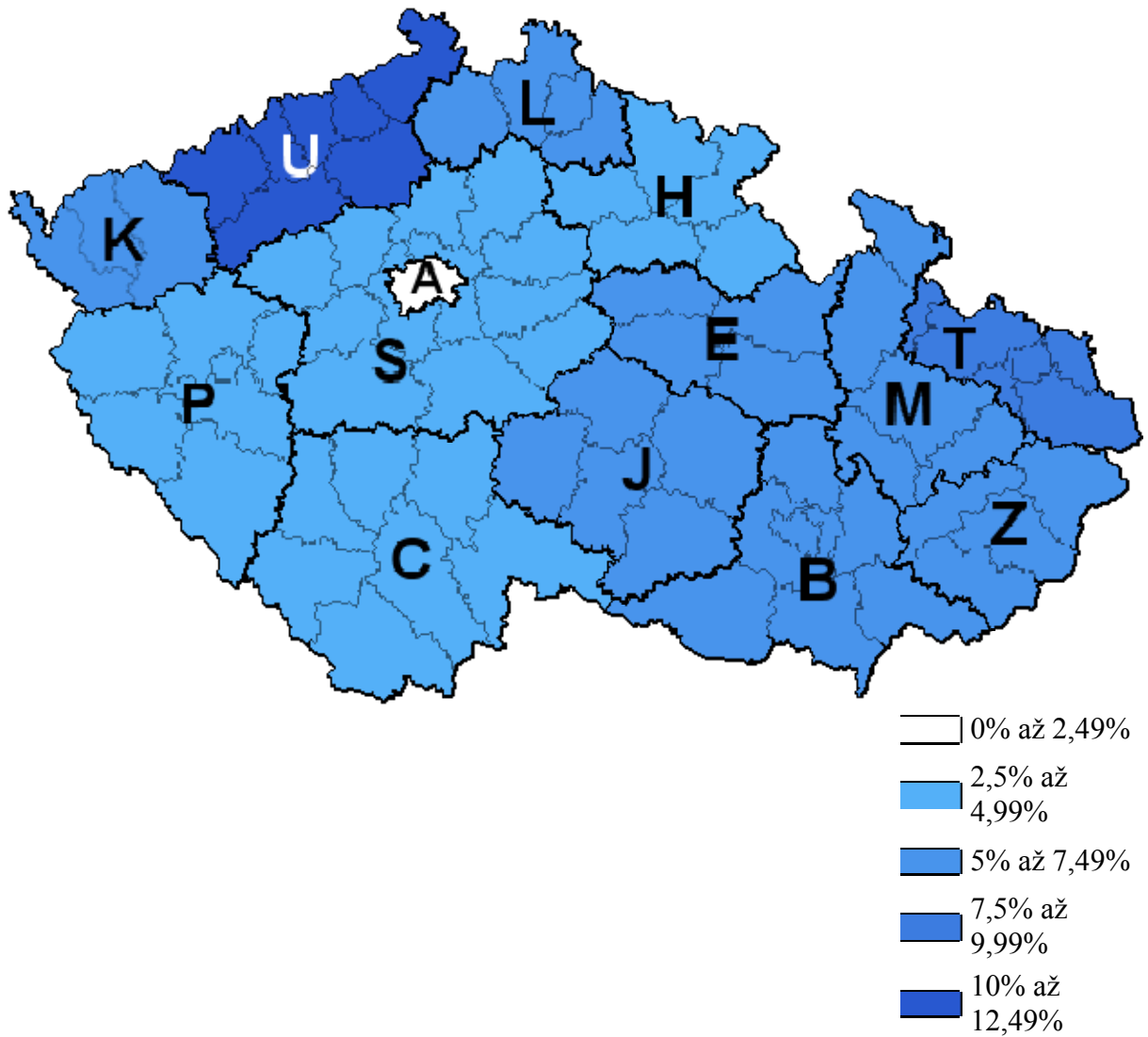
SEZNAM TABULEK

Tab. 1.	Struktura nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji k 31.12.2007	13
Tab. 2.	Vývoj zaměstnanosti u malých organizací a OSVČ	17
Tab. 3.	Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělání.....	19
Tab. 4.	Souhrnné počty pracovníků.....	19
Tab. 5.	Kategorie činností zaměstnanců	20
Tab. 6.	Stav a vývoj míry nezaměstnanosti.....	21
Tab. 7.	Struktura nezaměstnanosti dle věku.....	21
Tab. 8.	Struktura nezaměstnanosti dle délky evidence.....	22
Tab. 9.	Struktura nezaměstnanosti dle klasifikace zaměstnání (KZAM).....	22
Tab. 10.	Struktura nezaměstnanosti dle výše vyplácené podpory v nezaměstnanosti (PVN)	23
Tab. 11.	Mikroregiony Znojemska	24
Tab. 12.	Projekty ESF 2007	42

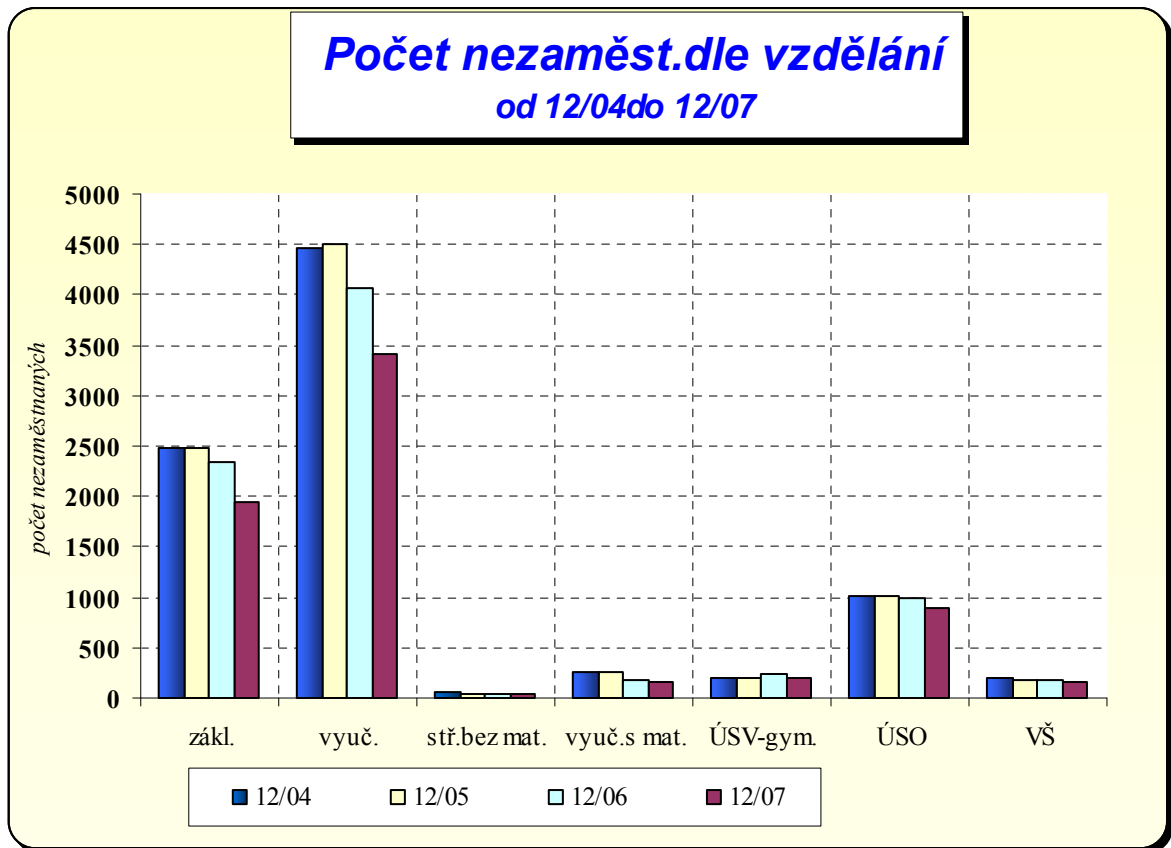
SEZNAM PŘÍLOH

- P I Nezaměstnanost z územního hlediska
- P II Nezaměstnanost dle věkové struktury
- P III Vývoj podpory v nezaměstnanosti
- P IV Nezaměstnanost dle délky evidence
- P V Nezaměstnanost v ČR a okrese Znojmo
- P VI Nezaměstnanost v jednotlivých obcích regionu Znojemska

PŘÍLOHA P I: NEZAMĚSTNANOST Z ÚZEMNÍHO HLEDISKA

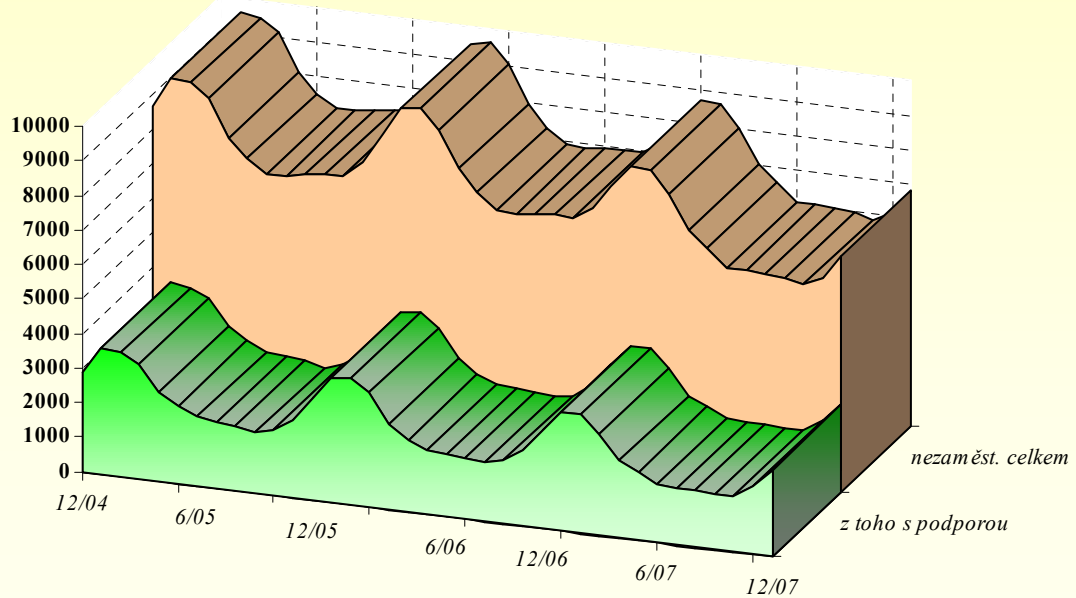


PŘÍLOHA P II: NEZAMĚSTNANOST DLE VĚKOVÉ STRUKTURY

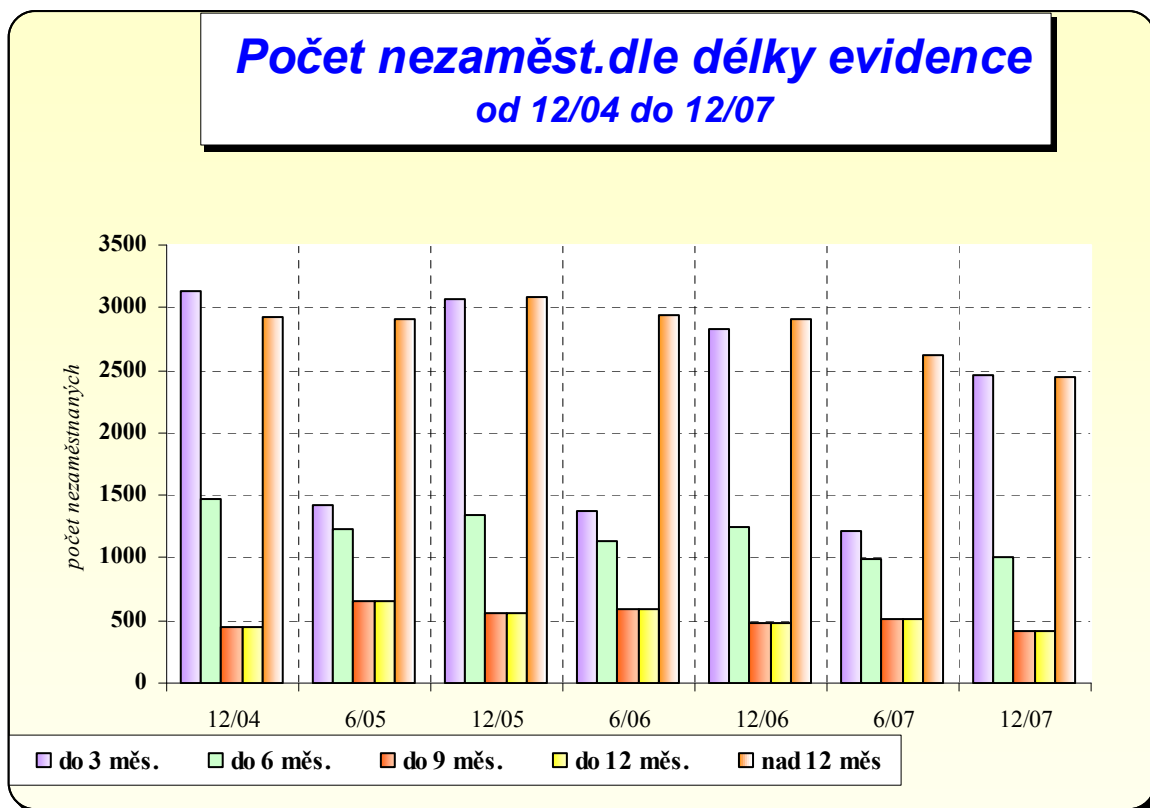


PŘÍLOHA P III: VÝVOJ PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI

Vývoj nezaměstnaných pobírajících podporu v nezaměstnanosti od 12/04 do 12/07

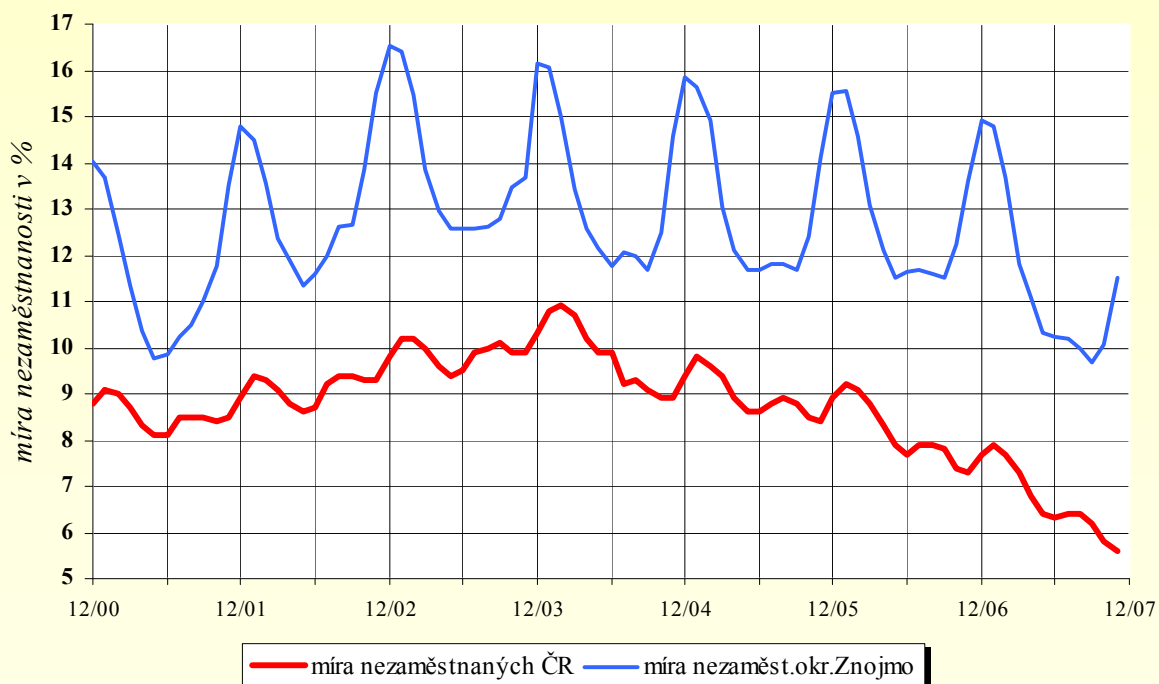


PŘÍLOHA P IV: NEZAMĚSTNANOST DLE DÉLKY EVIDENCE



PŘÍLOHA P V: NEZAMĚŠTNANOST V ČR A OKRESE ZNOJMO

Míra nezaměstnanosti v ČR a okrese Znojmo od 12/00 do 12/07



**PŘÍLOHA P VI: NEZAMĚSTNANOST V JEDNOTLIVÝCH OBCÍCH
REGIONU ZNOJEMSKA**

Obec	Dosažitelní uchazeči celkem	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo	Míra nezaměstnanosti v %
Bantice	12	87	13,8
Běhařovice	26	202	12,9
Bezkov	10	79	12,7
Bitov	7	67	10,4
Blanné	1	39	2,6
Blížkovice	62	634	9,8
Bohutice	24	321	7,5
Bojanovice	4	76	5,3
Borotice	30	190	15,8
Boskovštejn	6	65	9,2
Božice	95	662	14,4
Břežany	57	362	15,7
Citonice	16	191	8,4
Ctidružice	15	164	9,1
Čejkovice	20	105	19
Čermákovice	5	37	13,5
Černín	6	68	8,8
Damnice	12	163	7,4
Dobelice	14	137	11
Dobřínsko	25	183	13,7
Dobšice	117	1398	8,4
Dolenice	9	68	13,2
Dolní Dubňany	19	232	8,2
Dyjákovice	77	426	18,1
Dyjákovičky	22	224	9,8
Dyje	24	185	13
Džbánice	11	73	15,1
Grešlové Mýto	10	93	10,8
Havraníky	30	199	15,1
Hevlín	109	689	15,8
Hluboké Mašůvky	52	330	15,8
Hnanice	25	121	20,7
Hodonice	82	791	10,4
Horní Břečkov	26	143	18,2
Horní Dubňany	20	144	13,9
Horní Dunajovice	42	294	14,3
Horní Kounice	12	134	9
Hostěradice	88	766	11,5
Hostim	27	189	14,3
Hrabětice	72	453	15,9
Hrádek	84	451	18,6
Hrušovany nad Jevišovkou	221	1780	12,4
Chvalatice	13	70	18,6
Chvalovice	21	218	9,6
Jamolice	19	189	10,1

Jaroslavice	137	588	23,3
Jevišovice	41	499	8,2
Jezařany-Maršovice	30	300	10
Jiřice u Miroslavi	21	214	9,8
Jiřice u Moravských Budějovic	1	27	3,7
Kadov	10	64	15,6
Korolupy	18	105	17,1
Kravsko	33	238	13,9
Krhovice	33	242	13,6
Křepice	4	52	7,7
Křídlovky	30	100	30
Kubšice	5	72	6,9
Kuchařovice	41	429	9,6
Kyjovice	4	60	6,7
Lančov	19	125	15,2
Lechovice	24	201	11,9
Lesná	15	140	10,7
Lesonice	10	78	12,8
Litobratřice	37	259	14,3
Lubnice	6	43	14
Lukov	21	111	18,9
Mackovice	24	159	15,1
Mašov	26	184	14,1
Medlice	13	84	15,5
Mikulovice	40	290	13,8
Milíčovice	14	105	13,3
Miroslav	110	1479	7,4
Miroslavské Knínice	15	158	9,5
Morašice	20	103	19,4
Moravský Krumlov	212	3206	6,6
Našiměřice	21	107	19,6
Němčičky	6	38	15,8
Nový Šaldorf-Sedlešovice	54	451	12
Olbramkostel	30	256	11,7
Olbramovice	75	539	14,2
Oleksovice	35	337	10,4
Onšov	6	39	15,4
Oslonovice	5	48	10,4
Pavlice	24	249	9,6
Petrovice	15	181	8,3
Plaveč	19	180	10,6
Plenkovice	20	140	14,3
Podhradí nad Dyjí	8	21	38,1
Podmolí	19	87	21,8
Podmyče	8	56	14,3
Práče	50	440	11,4
Pravice	51	157	32,5
Prokopov	7	44	15,9
Prosiměřice	34	345	9,9
Přeskače	10	48	20,8
Rešice	16	155	10,3
Rozkoš	9	72	12,5

Rudlice	5	46	10,9
Rybníky	15	198	7,6
Skalice	30	211	14,2
Slatina	16	107	15
Slup	29	211	13,7
Stálky	16	69	23,2
Starý Petřín	15	127	11,8
Stošikovice na Louce	22	98	22,4
Strachotice	94	490	19,2
Střelice	8	76	10,5
Suchohrdly	52	504	10,3
Suchohrdly u Miroslavi	27	187	14,4
Šafov	12	78	15,4
Šanov	104	590	17,6
Šatov	105	584	18
Štítary	50	325	15,4
Šumná	45	308	14,6
Tasovice	65	622	10,5
Tavíkovice	36	256	14,1
Těšetice	33	254	13
Trnové Pole	7	53	13,2
Trstěnice	31	257	12,1
Tulešice	9	95	9,5
Tvořihráz	22	171	12,9
Uherčice	46	206	22,3
Újezd	3	32	9,4
Únanov	70	582	12
Valtrovice	31	189	16,4
Vedrovice	31	382	8,1
Velký Karlov	45	208	21,6
Vémyslice	41	347	11,8
Vevčice	3	33	9,1
Višňové	67	546	12,3
Vítonice	14	96	14,6
Vracovice	16	103	15,5
Vranov nad Dyjí	60	469	12,8
Vranovská Ves	18	132	13,6
Vratěnin	23	150	15,3
Vrbovec	93	575	16,2
Výrovice	9	73	12,3
Vysočany	9	58	15,5
Zálesí	17	80	21,3
Zblovce	2	24	8,3
Znojmo	1889	18537	10,2
Želetice	16	127	12,6
Žerotice	16	141	11,3
Žerůtky	11	124	8,9
Ostatní	56		

Dosažitelní uchazeči - jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání.