

Management sociálního rozvoje
a regionální politika zaměstnanosti



Daniel Toth

2012

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE
PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA
KATEDRA ŘÍZENÍ



OBOR MANAGEMENT
DIZERTAČNÍ PRÁCE

Management sociálního rozvoje a regionální politika zaměstnanosti

ŠKOLITEL: Prof. Ing. Jan Hron, DrSc. dr. h. c.

AUTOR: Ing. Daniel Toth

PRAHA

2012

Souhrn:

Disertační práce se zaměřuje na problematiku možností sociálního rozvoje v českých regionech. Vymezení problémové oblasti zahrnuje vybrané sociální skupiny, které mají být potenciálem ekonomického a sociálního rozvoje. Výchozí teoretická pozice je ekonomická a sociologická. Metodologický a praktický přínos je manažerský. Cíl práce zahrnuje návrh koncepce MSR (Management sociálního rozvoje), který vychází z podmínek teorie řízení a systémů rozvoje konkurenceschopnosti regionů. Metodologický postup zahrnuje deskripci a analýzu specifik trhů práce v regionech. Praktická část zahrnuje syntetický přístup a interpretaci výsledků vlastní práce a doporučení pro praxi. Vlastní praktické návrhy navazují na výsledky analýz regionálních trhů práce. Pomocí trendových funkcí je predikována tendence vývoje. Návrhy řešení tedy odpovídají specifickým rozdílům a odlišnostem jednotlivých krajů. Návrhy obsahují především manažerské nástroje a postupy, které lze aplikovat ve střednědobém časovém horizontu.

Klíčová slova:

Management sociálního rozvoje, zaměstnanost, nezaměstnanost, nástroje sociálního rozvoje, regionální rozvoj, lidský kapitál, strategie sociálního rozvoje, trh práce, region.

Summary: The dissertation focuses on the opportunities for social development in the Czech regions. Definition of the problem areas include social group to be potential economic and social development. The default position is a theoretical economic and sociological. Methodological and practical contribution of the management. Aim of the work includes concept design MSR (Management of Social Development), which is based on the conditions of control theory and systems development of regional competitiveness. The methodological approach includes description and analysis of specific labor markets in the regions. The practical part includes synthetic approach and interpretation of the results of their own work and recommendations for practice. Own practical proposals follow the results of the analysis of regional labor markets. Using trend functions is predicted trends. Proposed solutions therefore correspond to the specific differences and differences in each region. The proposals include primarily managerial tools and techniques that can be applied in the medium term.

Key words:

Management of social development, Employment, Unemployment, An instrument for social development, Regional development, Human capital, Strategy for social development, Labor market, Region.

Obsah

1. Úvod do problému	5
2. Cíle práce	6
3. Metodika a metodický postup	8
4. Terminologie.....	12
5. Teoretická východiska	18
5.1. Management sociálního rozvoje v české a zahraniční literatuře.....	18
5.2. Zaměstnanost a nezaměstnanost.....	18
5.3. Lidský kapitál.....	29
5.4. Trh práce	39
5.5. Lisabonská strategie.....	46
5.6. Národní plán zaměstnanosti.....	50
5.7. Strategie Evropa 2020	61
6. Analýza trhu práce v regionech	64
6.1. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Region Hlavní město Praha	64
6.2. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Středočeský kraj	66
6.3. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Jihočeský kraj.....	71
6.4. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Plzeňský kraj	81
6.5. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Karlovarský kraj	85
6.6. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Ústecký kraj	93
6.7. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Liberecký kraj	101
6.8. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Královéhradecký kraj	111
6.9. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Pardubický kraj.....	117
6.10. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – kraj Vysočina	127
6.11. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Jihomoravský kraj	134
6.12. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Olomoucký kraj.....	138
6.13. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Moravskoslezský kraj	147
6.14. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Zlínský kraj	154
7. Návrhy řešení: Nástroje managementu sociálního rozvoje	162
7.1. Management sociálního rozvoje v Evropské Unii.....	164
7.2. Nástroje managementu sociálního rozvoje v České republice	171
7.3. Management sociálního rozvoje v regionech	176
7.4. Management sociálního rozvoje pro podnikovou sféru	180
8. Závěr.....	193
9. Seznam literatury	194
10. Seznam grafů, obrázků, schémat, tabulek a vzorců	201

1. Úvod do problému

Předmět našeho zkoumání spočívá v definování ekonomického rámce fungování trhu práce na úrovni regionů a využití možných ekonomicko-organizačních nástrojů k řešení. Ve studii definován jako oblast zaměstnanosti, nezaměstnanosti a současně dostupných nástrojů na místní nezaměstnanosti resp. zvýšení zaměstnanosti v krajích ČR. Vzhledem k tomu, že ekonomická aktivita sociálních skupin se velmi liší ve vymezených krajích, je potřeba soustředit své badatelské úsilí na analýzu regionálních specifik. Sociálně-ekonomické deformace v krajích je tak jedním z hlavních předmětů zkoumání.

Vzhledem k tomu, že již existují víceúrovňové systémy a nástroje řešení nezaměstnanosti, bude potřeba zavést také deskripci, analýzu a vyhodnocení strategických nástrojů a definovat možná východiska a řešení. To je následně cílem práce.

Vymezení problémové oblasti spočívá ve vymezení managementu sociálního rozvoje jakožto ideově neutrální politiky zaměstnanosti v regionech České republiky. Regionální politika zaměstnanosti již samotným názvem souvisí s ideovým a politickým přístupem k řešení problematiky rozvoje zaměstnanosti a snižování negativních dopadů nezaměstnanosti na sociální a ekonomickou oblast. Management sociálního rozvoje je ideově neutrální systém organizačních, finančních, systémových a řídicích nástrojů, které pojí úkol řešit problém stagnující zaměstnanosti.

Hlavní problém spočívá ve vymezení oblasti možných dopadů managementu sociálního rozvoje, jeho možností a relevance v podmínkách regionálního rozvoje Evropské unie a také v oblasti strukturální a rozvojové politiky.

Výzkumné otázky se pak dají formulovat, jako hledání způsobů do jaké míry současné nástroje politiky zaměstnanosti fungují a snižují negativní socioekonomické dopady a do jaké míry lze formulovat nové inovativní a ideově neutrální cesty k řešení problému nezaměstnanosti a slabého růstu zaměstnanosti. Klíčem k nalezení nových přístupů je postavení managementu sociálního rozvoje mimo kontext politický a ideologický. Management sociálního rozvoje zcela nepokrývá regionální politiku zaměstnanosti, neboť ta má své politické a ideové konsekvence, z nichž vyrůstá snaha o stanovení priorit. V rámci regionálně-politického diskursu jde sice o velmi důležitou součást rozhodovacích procesů, v této práci však o politologické souvislosti nejde a nespádají do předmětu našeho zkoumání. Budeme se zaměřovat výhradně na objektivistické pojetí optimálního rozhodování v oblasti řízení sociálního rozvoje a rozvoje zaměstnanosti v rámci ekonomických a sociálních daností.

2. Cíle práce

Cílem práce je vytvoření koncepce modelu MSR (management sociálního rozvoje), která spočívá na ekonomické teorii trhu práce. Čerpáme z klasické ekonomické teorie. V rámci analýz trhu práce v regionech jde o vytvoření modelu a systému diferenciováných opatření rozvíjející sociálně-ekonomický segment v uvedených regionech ČR. Cílem práce je nalezení řešení v rámci procesu politiky zaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že jde o komplex řešení, opatření a doporučení, se autor snaží vyložit regionální politiku zaměstnanosti jakožto tzv. management sociálního rozvoje. Autor chápe tento přístup jako aplikaci modelu MSR (management sociálního rozvoje). Tento model má určitou strukturu a funkce, které autor doplňuje vlastním empirickým východiskem a výsledky empirického šetření.

V poslední (praktické části) práce autor exploruje implementaci řešení a vlastně celého komplexu hospodářského modelu MSR (v anglickém jazyce *Social Development management*).

Cíle práce jsou dva. Je nutné dekompozicí rozlišit cíl primární jakožto hlavní směr našeho zkoumání. Sekundární cíl chápeme jako postupový předpoklad zvládnutí návrhů řešení a inovovaných postupů v rámci managementu sociálního rozvoje.

V práci jde o vytvoření aplikovatelného modelu MSR. Koncepce MSR chápe autor jako interdisciplinární snahu, která předpokládá přístupy převzaté z ekonomie, managementu, sociologie a částečně z politologie. Vytvoření koncepce MSR sleduje možnost řešit problém stagnace zaměstnanosti inovativním a korigovaným způsobem. Koncepce MSR je instrumentem řešení velmi aktuálního problému, kdy sociální rozvoj v regionech stagnuje a kdy se naopak vytvářejí nové rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností. Děje se tak za situace, kdy roste počet absolventů škol, včetně vysokoškolsky vzdělaných. Tato situace nedostatečného využívání lidských zdrojů a lidského kapitálu vede nejen k osobní demotivace, ale také k poklesu výkonnosti a efektivity využívání lidských zdrojů v regionální konsekvenci.

Sekundární cíl spočívá v realizaci dílčích analýz nutných proto, aby model určující empirický základ mohl fungovat. Analýzy trhu práce v regionech budou plnit dílčí cíle tak, aby bylo zřejmé, jaká jsou specifika trhu práce. Nástroje managementu sociálního rozvoje pak musí respektovat tato kvantifikovatelná specifika a směřovat k naplnění obecných a strategických cílů rozvoje v podmínkách České republiky.

Obrázek č. 1: MSR

MSR model					
Metody empirického a statistického šetření (analýza časových řad, regresní a korelační analýza)	Analýza problému v sociální a ekonomické oblasti	Makroekonomická analýza	EU	Nástroje řešení problému - politicko-strategické instrumenty, finanční instrumenty, legislativa	Návrhy kvalitativních instrumentů (Návrhy řešení, optimalizace, hypotézy)
		Mikroekonomická analýza			
		Sociální analýza			
	Analýza trhu práce v ČR. Komparace vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Evropských zemích.	ČR	Legislativní nástroj, APZ finanční - manažerské řešení, rozpočtové a management dotací. Strategie rozvoje lidských zdrojů ČR, strategie terciárního vzdělávání, vědy, výzkumu a inovací		
	Analýza pracovních činností → Management práce, Analýza struktury zaměstnanosti v regionech ČR v souladu se strategií regionálního rozvoje.	Regiony	Regionální strategie, NUTS II a NUTS III – strategie Management sociálního rozvoje v regionech.		
Hospodářská geografie. Regionální ekonomie. Analýza trhu práce v okresech v podnikové sféře, v odvětvích.	primordiální úroveň	Management sociálního rozvoje v organizaci (MSR ve veřejné správě a MSR v podnicích) → Řízení lidských zdrojů.			

Zdroj: Vlastní nákres.

Práce má následující metodologickou strukturu: Po vymezení teoretických východisek a strategicko-politických a praktických východisek, jde o provedení systémové a komparativní analýzy trhu práce a vybraných sociálních skupin. V této části se autor zaměřuje na analýzu ekonomických problémů, které souvisí s regionálním trhem práce. Jde nejen o deskripci, ale také o nalezení ekonomických tendencí v procesu zaměstnanosti, v souladu s deklarovanými strategiemi Evropy. V návaznosti na exploraci problému se autor pokusil ukázat možnosti řešení těchto regionálně diferencovaných problémů.

3. Metodika a metodický postup

Základním prostředkem statistické analýzy dynamiky hromadných jevů je časová řada, v níž jednotlivé úrovně závisle proměnné veličiny Y jsou uvažovány jako funkce času. Časová řada se obvykle definuje jako množina pozorování kvantitativní charakteristiky (ukazatele), uspořádaná v čase. Jde o metodický postup, který je v této práci relevantní a přináší objektivní poznatky, včetně tvorby prognóz.

Každý, kdo stojí před problémem analyzovat určitý ekonomický jev, se dříve či později nutně setká s fenoménem časové řady, tj. s posloupností hodnot sledovaného ekonomického ukazatele, které jsou uspořádány v čase. Analýzou (a podle potřeby případně i prognózou) časových řad se rozumí soubor metod, které slouží k popisu časových řad a případně k předvídání jejich chování.

Ekonomickou řadou se rozumí řada hodnot jistého věcně a prostorově vymezeného ekonomického ukazatele, která je uspořádána v čase směrem od minulosti k přítomnosti.

Praktické zkušenosti ukazují, že modely časových řad jsou velmi vhodné pro veličiny, na něž má vliv mnoho faktorů obtížně definovatelných. V takových situacích lze předpokládat, že společné působení faktorů vyvolává změny v úrovni utváření veličiny v jednotlivých časových údobích a lze interpretovat velikost veličiny jako funkci času.

Podle charakteru ukazatele můžeme časové řady dělit na (1) okamžikové časové řady, které jsou představovány hodnotami zaznamenávanými k určitému časovému okamžiku nebo datu a (2) intervalové časové řady, které vyjadřují, kolik případů, věcí, událostí apod. vzniklo, nahromadilo se, spotřebovalo se či zaniklo za určitý časový interval.

Dle periodicity sledovaného ukazatele lze hovořit o časových řadách ve smyslu (1) krátkodobé časové řady, kde je periodičita ukazatele kratší než 1 rok nebo (2) dlouhodobé časové řady, kde je periodičita ukazatelů nejméně roční.

Dle druhu sledovaných ukazatelů členíme časové řady na (1) časové řady primárních ukazatelů, pracujeme-li s řadami neupravených hodnot ukazatelů, hovoříme o časových řadách původních hodnot nebo (2) časové řady sekundárních ukazatelů, kde napočteme-li z jedné nebo více časových řad původních hodnot určité statistické charakteristiky, nazýváme takto vzniklou řadu časovou řadou odvozených charakteristik.

Dalším dělením může být dle způsobu vyjádření údajů časové řady naturálních ukazatelů a časové řady peněžních ukazatelů, které ovšem v samotném našem zkoumání využívat nelze, neboť se hodí spíše pro tvorbu prognóz v oblasti technické analýzy a cenové analýzy finančních nebo komoditních trhů.

Charakteristiky časových řad lze sledovat pomocí analýzy vhodnosti a jako nástroj pro charakterizování dynamiky vývoje časových řad, tzn. pro zkoumání rychlosti změn hodnot sledovaného ukazatele v závislosti na čase.

Absolutní charakteristiky umožňují absolutní porovnání hodnot jednotlivých členů časové řady. Nejčastěji se používají *první diference* neboli absolutní přírůstky. Označíme-li hodnoty časové řady jako y_t , $t = 1, 2, \dots, n$, lze definovat první absolutní diference jako rozdíly sousedních pozorování řady,

Vzorec č. 1: První diference

$$dy_t = y_t - y_{t-1}, t = 2, 3, \dots, n.$$

Tyto diference charakterizují absolutní přírůstek nebo úbytek zkoumaného ukazatele v určitém okamžiku (období) proti okamžiku (období) bezprostředně předcházejícím. Prvních absolutních diferencí je celkem $n - 1$. Rozdílem dvou sousedních absolutních přírůstků (prvních absolutních diferencí) lze získat druhé absolutní diference, kterých je celkem $n - 2$:

Vzorec č. 2: Druhá absolutní diference

$$dy_t^{(2)} = dy_t - dy_{t-1} = y_t - 2y_{t-1} + y_{t-2}, t = 3, \dots, n.$$

Druhé absolutní diference charakterizují absolutní zrychlení, respektive zpomalení, vývoje ve zkoumané časové řadě, udávají, o kolik byl následující přírůstek větší, respektive menší, než předcházející.

Relativní charakteristiky časových řad lze použít v našem zkoumání jako následnou sekundární analytickou metodu, a to v případě zkoumání tempa růstu nebo poklesu sledovaných ukazatelů. Vedle absolutních charakteristik se často užívají také relativní charakteristiky růstu, respektive poklesu, jež jsou bezrozměrnými veličinami. Jejich představiteli jsou např. *koeficienty růstu*,

Vzorec č. 3: Koeficient růstu

$$k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}}, t = 2, 3, \dots, n.$$

které charakterizují relativní postupnou rychlost změn hodnot v časové řadě. Vyjádříme-li koeficient růstu v procentech, hovoříme o *tempu růstu*. Za celou časovou řadu lze určit *průměrný koeficient růstu* \bar{k} , definovaný jako geometrický průměr jednotlivých koeficientů k_t

Vzorec č. 4: Průměrný koeficient růstu

$$\bar{k} = \sqrt[n-1]{k_2 k_3 \dots k_n} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}}$$

Modely časových řad lze využít při aplikaci a interpretaci. Při analýze časových řad se nejčastěji vychází z předpokladu, že uvažovaná časová řada obsahuje tři složky:

Trend, který charakterizuje dlouhodobou celkovou a hlavní tendenci časové řady. *Periodická složka*, která je důsledkem působení periodicky se opakujících faktorů na sledovaný jev, podle délky jedné periody pak rozlišujeme (1) cyklické kolísání: perioda pravidelně se opakujících výkyvů ukazatelů přesahuje období delší než jeden rok, (2) sezónní kolísání: je charakteristické roční periodou, (3) krátkodobé kolísání: periodické výkyvy časové řady se opakují v rámci období kratšího než jeden rok. *Náhodná kolísání*, která jsou vyvolána působením vedlejších faktorů náhodného charakteru. Pro naše dílčí analýzy budou hrát trendy a výpočet trendových funkcí klíčovou roli, neboť z výsledků trendů lze vyvodit specifika vývoje nezaměstnanosti, zaměstnanosti a počtu ekonomicky aktivních. Na základě těchto specifických regionálních tendencí lze navrhnout taková řešení, která odpovídají charakteru a struktuře trhu práce v tom kterém regionu.

Hlavním úkolem při analýze neperiodických časových řad je vystižení základní tendence jejich vývoje, tedy stanovení jejich trendu. Trend se určuje metodami, souhrnně zvanými vyrovnávání časových řad, tu budeme používat v analýzách trhu práce v jednotlivých krajích. Jde o vhodnou metodu při prognózách a odhadech vývoje.

Mechanické vyrovnávání (metodou klouzavých průměrů) budeme používat jako doplnění v aplikaci trendových funkcí. Ve srovnání s výchozí časovou řadou vykazuje řada klouzavých průměrů pravidelnější průběh. Řada klouzavých průměrů je do značné míry očištěna od náhodných, případně periodických kolísání. Nevýhodou je, že se metoda klouzavých průměrů nehodí k odhadům budoucího vývoje.

V základní časové řadě se vybere malý úsek, vezmou se první 3 hodnoty, z kterých se udělá aritmetický průměr. Ten se přiřadí k prostřednímu členu. Dále se vezme 2., 3., 4. hodnota a udělá se také průměr, ten se přiřadí k 3. členu. Obdobným způsobem se pokračuje až na konec řady a vznikne řada zkrácená o první člen. Zvýšením počtu hodnot, používaných k výpočtu klouzavých průměrů, se dosáhne kvalitnějšího očištění časové řady od náhodných kolísání. Na druhé straně však zůstane k-1 hodnot dané řady nevyrovnán. Analytické vyrovnávání spočívá ve vystižení trendu pomocí určité funkce času o známém analytickém tvaru. Analytické vyrovnávání poskytuje vhodnější prostředek analýzy trendu než vyrovnávání metodou klouzavých průměrů.

Klasické modely trendu lze aplikovat pomocí SW. Při analýze dynamiky vývoje neperiodických časových řad vystačíme s relativně nevelkým okruhem trendových funkcí, od kterých se především vyžaduje, aby byly z matematického hlediska jednoduché. Tomu odpovídají zejména tyto vyrovnávací křivky: lineární, kvadratická, logaritmická, exponenciální, mocninná, odmocninná, kombinovaná a logistická. V případě velmi frekventovaného lineárního trendu získáme aplikací metody nejmenších čtverců tzv. soustavu normálních rovnic ve tvaru:

Vzorec č. 5: Metoda nejmenších čtverců

$$\boxed{na + b \sum t = \sum y_t} \quad \boxed{a \sum t + b \sum t^2 = \sum ty_t}$$

Řešením této soustavy se pak získají následující odhady parametrů lineárního trendu:

Vzorec č. 6: Parametry

$$\boxed{b = \frac{n \sum ty_t - \sum t \sum y_t}{n \sum t^2 - (\sum t)^2}}$$

$$\boxed{a = \frac{\sum y_t}{n} - b \frac{\sum t}{n} = \bar{y} - b * \bar{t}}$$

Odhad strukturálních parametrů trendové funkce je velmi důležitým momentem při konstrukci matematicko-statistického modelu časové řady. Procedura odhadu se však týká nejen strukturálních parametrů modelu, ale rovněž parametrů tzv. stochastické struktury modelu, zvané míra shody. Parametry stochastické struktury charakterizují stupeň souladu modelu se zjištěnými empirickými údaji. Standardním a často počítaným ukazatelem, sloužícím k syntetickému popisu stupně shody modelu s empirickými údaji, je index determinance \bar{F}^2 :

Vzorec č. 7: Index determinace

$$I^2 = 1 - \frac{\sum_{i=1}^n (y_i - \hat{y}_i)^2}{\sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2},$$

kdy \bar{y} je aritmetický průměr empirických hodnot časové řady. Index determinace je bezrozměrné číslo, splňující relaci: $0 \leq I^2 \leq 1$. Čím je hodnota I^2 bližší jedné, tím model lépe popisuje zkoumaný jev.

Zmíněný postup, i když je v praxi často používán, má však některé nedostatky. Při jeho aplikaci vzniká nebezpečí, že bude upřednostňován model složitější ve srovnání s výpočetně jednodušším a interpretačně vhodnějším modelem. Z tohoto důvodu jsou v soudobé statistické metodologii doporučována též některá další kritéria, umožňující detailnější hledání vhodného typu trendové funkce a tato kritéria jsou zahrnuta v moderních statistických softwarových produktech. Nejčastěji jsou nabízena následující kritéria vhodnosti zvolené trendové funkce: střední chyba odhadu ME, střední čtvercová chyba MSE, střední absolutní chyba MAE, střední procentuální chyba MPE a střední procentuální chyba MAPE:

Vzorec č. 8: Střední procentuální chyba

$$\text{MAPE} = \frac{100}{n} \sum_t \left| \frac{y_t - \hat{y}_t}{y_t} \right|$$

Kvalita posuzovaného modelu je tím vyšší, čím více se hodnoty ukazatelů uvedených výše přibližují k nule. Je důležité si uvědomit, že žádný z uvedených ukazatelů nemá univerzální charakter, ale podává pouze dílčí informaci o kvalitě hodnoceného modelu. Nejrozšířenější relativní mírou, která je vhodná pro porovnávání různých modelů v různých řadách je absolutní procentuální chyba MAPE. V praxi jsou obvykle za dostatečně výstižné pokládány takové modely a na nich založené předpovědi, které jsou charakterizovány hodnotami MAPE menšími než 10 %.

Primární data byla čerpána z Českého statistického úřadu a z databáze Ministerstva práce a sociálních věcí. Pro analýzu dat byla využita SW-aplikace SAS a Statistika. V rámci vizualizace a proložení grafů trendovými funkcemi byl pak aplikován SW Excel. Vzhledem k vhodnosti a doplnění textu byly použity grafy a tabulky v textu.

4. Terminologie

Regionalismus znamená v odborné literatuře propojení geografických, ekonomických, sociologických a kulturních aspektů rozvoje určitého území. V minulosti představoval snahu o zachování etnických či kulturních tradic daného území. Projevem byl pocit charakteristické zvláštnosti, skupinového vědomí, regionální identifikace a loajality. Z pohledu veřejné správy jde o vymezení území pro střední stupeň vlády. Politický regionalismus prosazuje politickou autonomii, která může i vyústit do separatismu.

Regionalismus se současně projevuje snahami o vytvoření regionální samosprávy s nejšířšími kompetencemi, zřizováním regionálních pracovišť státní správy, orientací firem na regionální sféru jejich působnosti (výroby a především služby), vytvářením regionální infrastruktury, užíváním regionální symboliky, regionálními sdělovacími prostředky, vznikem Euroregionů.

Region je pak útvar, který vznikl regionální diferenciací krajinné sféry. Geografické pojetí spočívá v rozdělení zemského povrchu na určitá teritoria, která lze rozlišit jedno od druhého.

Dle **struktury regionu** rozlišujeme homogenní, nehomogenní a nodální regiony. Homogenní regiony jsou jednotné z hlediska geomorfologického, biogeografického, klimatického i socioekonomického. Nehomogenní, heterogenní regiony, jsou propojeny jen vnitřní strukturou a vzájemným působením hmotných i nehmotných toků. Nodální region je území obklopující nodální centrum kam směřuje pohyb obyvatelstva, zboží, kde jsou soustředěny služby atd.

Hranice regionu rozlišujeme na hranice fyto geografické, vzniklé lidskou činností při tvorbě krajiny nebo vznikem nodálních center s jejich přitažlivostí nebo hranice vytvořené administrativním členěním.

Regionalizace představuje činnost směřující k vymezení regionů. Jde o zpracování informací o rozmístění předmětů a jevů na zemském povrchu. Úkolem je stanovit rysy, procesy, vazby, vývoj tak, aby vystoupily charakteristické rysy regionu.

Česká republika je **makroregion** nejvyššího stupně. Čechy jsou mononodální s výjimečnou pozicí Prahy. Moravskoslezský region je polynodální s Brnem a Ostravou jako regionálními metropolemi.

Mezoregion vymezuje území s centry, kam je koncentrována většina socioekonomických aktivit, zejména vyšších zařízení služeb. Rozlišujeme mezoregionální centra vyššího řádu (Plzeň) a mezoregionální centra nižšího řádu (např. Olomouc, Liberec, Hradec Králové, Ústí nad Labem, České Budějovice, Pardubice, Zlín, Karlovy Vary).

Mikroregion vymezuje území s nejintenzivnějšími vazbami, denní dojížděnkou z prací a běžnými službami. Jsou základem pro tvorbu územně správní struktury.

Pro vzájemné porovnání a pro přesné cílení pomoci regionálnímu rozvoji stanovila EU soustavu **NUTS** (*La nomenclature de unités territoriales statistiques*). Užívají se například pro sledování regionálního HDP, nezaměstnanosti, populačního vývoje. Tyto jednotky mohou zahrnovat jeden nebo více správních celků.

NUTS I zahrnuje několik jednotek NUTS II a je to zpravidla spolková země nebo malý stát ČR, tedy NUTS I. **NUTS II** je řádově nižší jednotka středního článku územně správního členění s minimálně 1 milionem obyvatel (průměr EU je 1,8 milionů). V České republice jsou to regiony soudržnosti (8 regionů soudržnosti):

Region Praha
Střední Čechy (Středočeský kraj)
Jihozápad (Jihočeský a Plzeňský kraj)
Severozápad (Karlovarský kraj a Ústecký kraj)
Severovýchod (Liberecký, Královéhradecký, Pardubický kraj)
Jihovýchod (Jihomoravský kraj a kraj Vysočina)
Střední Morava (Olomoucký a Zlínský kraj)
Moravskoslezsko (Moravskoslezský kraj)

NUTS III představuje nejnižší správní území státní správy. Zahrnuje 200 – 400 tisíc obyvatel. V České republice je to 14 nových krajů.

LAU rozdělujeme na LAU I a LAU II. **LAU I** v EU v řadě států není vymezena. V České republice to jsou území v obvodu působnosti pověřených městských úřadů, tzv. malých okresů. **LAU II** jsou obce. V České republice je 6 250 obcí.

Migrace je projev lokalizace obyvatelstva, změna jejich trvalého bydliště. Migrují především mladí a vysoce kvalifikovaní lidé. V ČR převládá migrace na kratší vzdálenosti. Častější je také migrace mezi prosperujícími regiony (sousedí spolu, úroveň vzdělanosti i infrastruktur je podobná). V období hospodářské recese migrace ustává. S migrací jsou spojené náklady, a to dvojího typu. Náklady peněžní (na zajištění bydlení, stěhování, rekvalifikace, doba k dosažení starobního důchodu) a náklady nepeněžní (narušení příbuzenských a přátelských vazeb, nutnost navázat nové).

Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření spoluutvářejících podmínky pro rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Je to součást sociální politiky, která má zabránit nezaměstnanosti a eliminovat tržní tvrdost trhu práce.

Nezaměstnanost vedle ekonomických ztrát má i sociální důsledky. Ohrožuje též politickou stabilitu. Proto se vlády snaží o nízkou míru nezaměstnanosti. Vlády usilují především o dosažení dynamické rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva na práci.

Stěžejním úkolem politiky zaměstnanosti je usilovat o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil a o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jinými slovy jde o snahu dosáhnout plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti a zároveň o snahu plně uspokojit zájmy nejen společnosti, ale také zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Politika zaměstnanosti se zaměřuje na tyto aktivity:

1. **na rozvoj infrastruktury na trhu práce**, kde prostřednictvím specializovaných organizací (úřady práce) zabezpečuje informovanost o volných pracovních místech a uchazečích o práci,
2. **podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností**, a to především poskytováním finanční podpory na nová pracovní místa,
3. **zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly** organizováním a podporou rozmanitých rekvalifikačních programů,
4. **podílí se na zabezpečení životních podmínek** formou podpor a dávek pro osoby, jež se staly dočasně nezaměstnanými.

První tři aktivity se snaží o podporu aktivního chování osob vyskytujících se na trhu práce a bývají proto označovány jako **aktivní politika zaměstnanosti**.

Čtvrtá aktivita spojená se zabezpečením nezaměstnaných, jejímž smyslem je kompenzovat nezaměstnaným v určité míře a pouze po přechodnou dobu ztrátu pracovního příjmu, se označuje jako **politika pasivní**.

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) byla od samého prvopočátku zaměřena na konkrétní cílové skupiny. Její definice v užším slova smyslu znamená odstraňování nevýhod jednotlivců na trhu práce. V širším slova smyslu se vzhledem ke zvýšení zaměstnanosti jedná o podporu rozvoje ekonomiky jako celku. V České republice obě tyto záležitosti spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a územní orgány práce neboli úřady práce.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti - Aktivní politiku zaměstnanosti jako souhrn nástrojů a opatření směřujících k maximální možné míře zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce, které dle situace na trhu práce mohou při její realizaci spolupracovat s dalšími subjekty. Všechny nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou pomocnými a podpůrnými prostředky, které mají vést ke zvýšení zaměstnanosti některých skupin uchazečů o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči. Mezi nástroje APZ patří: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, poradenství, opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, cílené programy k řešení nezaměstnanosti).

Pojem **pasivní politika zaměstnanosti** vyjadřuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také finanční rozměr opatření politiky zaměstnanosti – hmotné zabezpečení uchazečů o práci.

Nástroje konvenční politiky zaměstnanosti - v průmyslově rozvinutých zemích se dnes vyskytují dvě formy příjmu v nezaměstnanosti, jejichž rozdíly mají dopad na rozdílnou výši, trvání kompenzace příjmů a fungování trhu práce:

- 1. Systémy pojištění v nezaměstnanosti** jsou v České republice vyjádřené systémem podpor v nezaměstnanosti založených na příspěvcích zaměstnavatelů a zaměstnanců a na finanční podpoře státu. Vyplácení podpor je závislé na době placení dřívějších příspěvků, je časově omezeno a jeho výše je určena procentem z poslední mzdy. Poskytuje se bez ohledu na ostatní příjmy.
- 2. Systém státní pomoci v nezaměstnanosti** tvoří v České republice dávky sociální pomoci vázané na tzv. sociální potřebnost. Jejich výše není závislá na dřívějším výdělku, ale je garancí určité minimální úrovně příjmů. Doba poskytování bývá neomezená.

Regionální konkurenceschopnost se zásadně liší od konkurence mezi firmami či jednotlivci, neboť u firemní či personální konkurence může být, na rozdíl od regionální konkurence, pouze jeden vítěz. Jedno z kritérií, abychom zjistili, zda je firma konkurenceschopná, je doba působení firmy na trhu. Nekonkurenceschopné firmy jsou z trhu postupně vytlačovány. Základním rozdílem oproti konkurenceschopnosti firem je skutečnost, že dlouhodobé snižování konkurenceschopnosti států nebo jejich regionů přirozeně nevede k jejich vytlačení z trhu, ale „pouze“ k adekvátnímu snížení životní úrovně jejich obyvatelstva, spojenému s všeobecným poklesem jejich politicko-

ekonomické pozice.¹ U regionální konkurence tento vztah nemá jednoznačnou formu, a to z toho důvodu, že pokud si firma pro své působení zvolí určitý region, pozitivní účinky se mohou promítnout i do ostatních regionů. Jedná se například o zvýšenou poptávku po zboží, které je právě vyráběno v těchto regionech nebo službách. Tím dochází také ke zvýšené nabídce pracovních příležitostí, která může být naplněna pracovními silami z dostupných regionů. Konkurenceschopnost regionu je pak pojímána jako schopnost regionu poskytnout co možná nejlepší podmínky pro existenci firem či jednotlivců, čímž tyto subjekty zvyšují také svoji konkurenceschopnost. Jednotlivé regiony tak mezi sebou soupeří o získání investic a obyvatelstva, čímž také zvyšují zaměstnanost regionu. Ze samotné existence možných protichůdných zájmů vyplývá, že vztah mezi konkurenceschopností regionu a konkurenceschopností firem nacházejících se v regionech není zcela jednoznačný. Takovýmto protikladným zájmem může být např. snižování počtu pracovních míst firmami v zájmu udržení konkurenceschopnosti s návaznými nepříznivými dopady na životní úroveň obyvatelstva.

Regionální konkurenceschopnost lze definovat např. takto: Regionální konkurenceschopnost je významným faktorem rozvoje regionů. Regiony, města a obce spolu soutěží při vytváření, získávání, udržení a podporování ekonomických subjektů. Tyto ekonomické subjekty totiž stabilizují či generují nová pracovní místa, nové příležitosti, přičemž mají zásadní vliv na prosperitu, blahobyt a životní úroveň regionů a obcí. Regionální konkurenceschopnost charakterizuje schopnost regionů generovat příjmy a udržet úroveň zaměstnanosti v rámci národní a mezinárodní konkurence.

Měření regionální konkurenceschopnosti probíhá dvěma metodami. První metoda se opírá o kvalitativní a kvantitativní popis jednotlivých součástí a jejich vyhodnocení, tj. kvalita životního prostředí, technická infrastruktura, funkčnost veřejné správy a veřejného sektoru, občanská vybavenost, bezpečnost, kvalifikace a mzdová náročnost pracovní síly, dostupnost vhodných ploch nebo budov pro podnikání, atp. Druhá metoda spočívá v měření samotných důsledků konkurenceschopnosti, tzn. v měření ekonomické úrovně regionu souhrnem určitých ukazatelů v přepočtu na jednoho obyvatele. Mezi ukazatele se řadí výše hrubého domácího produktu vytvořeného v daném regionu, daňová výtěžnost, míra nezaměstnanosti a průměrné příjmy. V případě, že by byl použit pouze jeden ze základních ukazatelů, výsledky by byly rozdílné.

Rozdíly mezi regiony v dosahované výši HDP na jednoho obyvatele jsou propojeny především se čtyřmi primárními faktory:

1. **ekonomickou strukturou** vyjádřenou pomocí podílu zaměstnanosti v zemědělství, průmyslu, stavebnictví, tržních službách a netržních službách na celkové zaměstnanosti; (regiony s vysokým HDP se vyznačují vysokým podílem zaměstnanosti v tržních službách nebo průmyslu);
2. **dopravní dostupností regionu**, která je měřena indexem okrajovosti zahrnující nejen vliv geografické polohy, ale i rozdíly ve vybavenosti dopravní infrastrukturou; (regiony s nadprůměrným HDP jsou lépe dopravně dosažitelné);
3. **rozsahem inovací**, který lze měřit počtem přihlášených patentů a vynálezů; (silné regiony vykazují větší inovační aktivitu);

¹ VITURKA, M. a kol.: Kvalita podnikatelského prostředí, regionální konkurenceschopnost a strategie regionálního rozvoje České republiky. 1. vydání. Praha, Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-3638-9.

4. **kvalifikací pracovní síly**, která je vyjadřována podílem obyvatelstva s dosaženým vysokoškolským, středoškolským a základním vzděláním na celkovém počtu obyvatel věkové skupiny 25 - 59 let; (ve vyspělých regionech je vykazován větší podíl obyvatelstva s dosaženým vyšším stupněm vzdělání). Uvedené čtyři faktory objasňují zhruba tři čtvrtiny rozdílu v HDP na obyvatele v regionech. Je však nutné upozornit na skutečnost, že se mohou objevit regiony mající příznivou úroveň HDP, nicméně některý z daných faktorů však dosahuje podprůměrných hodnot. Mezi dílčími faktory a úrovní HDP platí oboustranné působení. Dosahovanou výši HDP podmiňuje ekonomická struktura. Avšak i nárůst HDP vzbuzuje poptávku po jiných činnostech, a tak dochází k dalším transformacím v ekonomické struktuře. Mezi jednotlivými faktory se taktéž prosazuje vzájemná vazba. Jestliže změna jednoho faktoru není spojena s odpovídající změnou dalších faktorů, nemusí způsobit žádaný výsledek.

Neméně důležitou roli v regionální konkurenceschopnosti hraje taktéž kvalita místní správy. V případě, že by veřejné instituce nepodpořily opatření, která by přivedla do regionu nové investice a záměry, těžko by bylo možné očekávat změny, které by vedly k větší konkurenceschopnosti regionu.

Za hlavní nástroje efektivní podpory konkurenceschopnosti ze strany státu a regionů jsou všeobecně považovány podpora vzdělávání, vědy a výzkumu, rozvoje podnikatelské a technické infrastruktury a stimulační produkce a transferu inovací v interakci s optimalizací daňového systému (včetně daňových pobídek pro soukromé investice) a výkonu veřejné správy prostřednictvím finančních i nefinančních opatření. Z toho lze vyvozovat, že hospodářská a regionální politika akcentující podporu konkurenceschopnosti by měla být prioritně zaměřena na podporu zlepšování kvality podnikatelského prostředí a stimulaci zvyšování tvorby přidané hodnoty v soukromém sektoru.²

Z regionálního pohledu je potřebné konstatovat, že na dlouhodobý ekonomický rozvoj jednotlivých regionů má významný vliv kvalita podnikatelského prostředí, která v souladu s poměrně silným stupněm její inercie vytváří i základní rámec pro jejich konkurenceschopnost (její vysokou úroveň lze považovat za významný indikátor dlouhodobě úspěšného ekonomického rozvoje).³

Regionální hodnocení kvality podnikatelského prostředí (dále jen KPP) vychází z předem určeného souboru faktorů. Tyto faktory je možné rozčlenit do šesti sjednocených skupin. První skupinu tvoří **obchodní faktory**, které mají pro hodnocení KPP největší význam. Do této první skupiny náleží faktor blízkosti trhů, faktor koncentrace významných firem, faktor přítomnosti zahraničních firem, faktor podpůrných služeb.

Druhá skupina zahrnuje **pracovní faktory**. Skupinu pracovních faktorů je možné z pohledu hodnocení KPP celkově hodnotit jako druhou nejvýznamnější skupinu. Věcnou strukturu této skupiny pak tvoří faktor dostupnosti pracovních sil, faktor kvality pracovních sil a faktor flexibility (podnikavosti) pracovních sil.⁴

² VITURKA, M. a kol.: Kvalita podnikatelského prostředí, regionální konkurenceschopnost a strategie regionálního rozvoje České republiky. 1. vydání. Praha, Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-3638-9.

³ VITURKA, M. a kol.: Kvalita podnikatelského prostředí, regionální konkurenceschopnost a strategie regionálního rozvoje České republiky. 1. vydání. Praha, Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-3638-9.

⁴ VITURKA, M. a kol.: Kvalita podnikatelského prostředí, regionální konkurenceschopnost a strategie regionálního rozvoje České republiky., 1. vydání. Praha, Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-3638-9.

Třetí skupinu tvoří **infrastrukturní faktory**, které jsou důležitým pilířem pro směnu zboží a služeb mezi jednotlivými regiony. KPP je významně zlepšována u regionů, které jsou umístěny podél tras mezinárodního významu. Tuto skupinu představuje faktor kvality silnic a železnic, faktor informačních a komunikačních technologií a faktor blízkosti mezinárodních letišť.

Do čtvrté skupiny spadají **lokální faktory**. Ze strany regionů lokální faktory představují neefektivnější směr při ovlivňování KPP. Strukturu této skupiny tvoří faktor podnikatelské a znalostní báze a faktor asistence veřejné správy.

Pátá skupina zahrnuje **cenové faktory**, které se skládají z faktoru ceny práce a faktoru ceny nemovitostí. Tyto specifické indikátory KPP odrážejí relaci poptávky a nabídky. Regionální úroveň je však značně ovlivněna daňovými sazbami, výší minimální mzdy a dalšími legislativními předpisy.

Poslední šestou skupinu tvoří **environmentální faktory**. Jedná se o poměrně heterogenní skupinu faktorů, jejímž sjednocujícím prvkem je vazba na kvalitu života v regionu v souladu s principem udržitelného rozvoje. Význam této skupiny faktorů, která zahrnuje faktor urbanistické a přírodní atraktivity území a faktor environmentální kvality území, se postupně zvyšuje.

Kromě všeobecné úrovně podnikatelského prostředí, o konkurenceschopnosti regionů významně vypovídají především schopnosti firem v nich usazených vytvářet, rozšiřovat a přejímat inovace a efektivně využívat disponibilní lidské zdroje, které budou dále posouzeny prostřednictvím vybraných indikátorů. Výběr obou komponent, nazvaných inovační potenciál firem a využití lidských zdrojů, významně akcentuje rozhodující roli soukromého sektoru v ekonomickém.⁵ Nejvyšší podíl inovací v průmyslu vykazuje chemický průmysl (55 %). Ve službách je to hlavně výzkum a vývoj (68 %) a činnosti v oblasti výpočetní techniky (60 %).

Za primární součást ekonomického rozvoje s významnými vazbami na konkurenceschopnost regionů jsou považovány lidské zdroje. Je potřeba upřesnit, že poptávku po pracovních silách určuje hlavně poptávka po zboží a službách, což se děje hlavně na makroregionální a mezoregionální úrovni regionů. Zatímco nabídka pracovních sil se utváří na mikroregionální úrovni. Nerovnováhy, které vznikají na trhu práce, jsou následně vyrovnávány dojížděním za zaměstnáním. Pracovní síly se tak přemísťují do regionů, ve kterých je zvýšená poptávka po zboží a službách. V těchto regionech se následně mohou i trvale usadit. Lze konstatovat, že pro dlouhodobou regionální konkurenceschopnost má zásadní význam kvantitativní a kvalitativní soulad mezi poptávkou po pracovních silách a odpovídající nabídkou.

Závěrem lze říci, že neustálé zlepšování regionální kvality podnikatelského prostředí stimuluje rozvoj podnikatelských aktivit (alokaci kapitálu) pozitivními dopady na využití lidských zdrojů a tvorbu inovací. Tím generované synergické efekty prohlubují územní integraci ekonomiky a zvyšují regionální konkurenceschopnost, čímž jsou vytvářeny potřebné předpoklady pro zajištění dlouhodobé udržitelnosti regionálního rozvoje.⁶

⁵ VITURKA, M. a kol.: Kvalita podnikatelského prostředí, regionální konkurenceschopnost a strategie regionálního rozvoje České republiky. 1. vydání. Praha, Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-3638-9.

⁶ VITURKA, M. a kol.: Kvalita podnikatelského prostředí, regionální konkurenceschopnost a strategie regionálního rozvoje České republiky. 1. vydání. Praha, Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-3638-9.

5. Teoretická východiska

5.1. Management sociálního rozvoje v české a zahraniční literatuře

V české odborné literatuře se objevuje termín řízení sociálního rozvoje v souvislosti s podnikovým personálním řízením.⁷ V podnikové sféře má velký význam systematický rozvoj personálních oblastí jako je výkonnost, hodnocení, odměňování, další vzdělávání a další prvky rozvoje ekonomické aktivity zaměstnanců a vedoucích pracovníků. Sociální rozvoj v podnikové sféře pak plní úlohu kontextuálního dopadu na organizační kulturu, míru spokojenosti pracovníků, péči o zaměstnance, včetně sociální politiky podniku jako celku. Autoři, jako například Němec, v knize *Řízení personálního a sociálního rozvoje zaměstnanců v organizaci*, chápe personální práci jako součást širšího kontextu sociální politiky a jejích cílů v organizaci, především v podnikové sféře. Němcův přístup je výrazně podnikohospodářský. Zajímá jej dopad personálně manažerských rozhodnutí na celkovou ekonomickou úroveň podniku. Přístup lze považovat za velmi adekvátní a aktuální, vzhledem ke stavu organizační kultury českých podniků a firem.

Podobně metodicky postupuje také Koubek ve své knize *Řízení sociálního rozvoje*. Kniha je vlastně studijní pomůckou pro posluchače ekonomických fakult. Základním zaměřením publikace je teorie sociálního rozvoje pro podnikovou sféru. Podnik a podnikové sféra vyžadují specifické postupy v rámci sociální politiky. Vychází z požadavku na ekonomickou výkonnost a udržitelnost. Z hlediska teorie a metodologie jde vlastně o součást podnikové ekonomie a personalistiky.⁸

V kontextu těchto autorů, oba jsou z Vysoké školy ekonomické, se rozvíjí v české odborné literatuře pojem řízení sociálního rozvoje zcela a jen v kontextu podnikové ekonomie a praktické personalistiky. Pomineme-li definici pojmu řízení sociálního rozvoje v kontextu osmdesátých let minulého století, pak moderní české pojetí sociálního rozvoje v managementu souvisí s rozvojem podnikové sféry v porevolučním období.

V zahraniční literatuře však existuje teoretický směr, který zahrnuje management sociálního rozvoje do oblasti národohospodářské a regionalistické. Vždy jde o součást makroekonomického pojetí. V knize *Social development* se Schaffer, H. Rudolph pokusil o zcela nové pojetí managementu sociálního rozvoje jako souboru nástrojů pro transformaci regionů v rámci zvyšování úrovně konkurenceschopnosti.⁹ Lze říci, že toto pojetí odpovídá soudobé snaze chápat význam pojmu konkurenceschopnost, z hlediska regionálně definované míry atraktivity pro investory. Sociální rozvoj je nutné řídit jako prostředek k prosazení strategických cílů regionů či celých zemí.

5.2. Zaměstnanost a nezaměstnanost

Ekonomický růst představuje dlouhodobou produkční schopnost národního hospodářství. Při sledování růstu produktu je přitom zapotřebí rozlišovat, zda jde o zvýšení krátkodobé nebo dlouhodobé. V případě krátkodobého růstu se jedná o cyklické kolísání, u dlouhodobého růstu hovoříme právě o ekonomickém růstu. Lze říci, že se jedná o dlouhodobý růst potenciálního produktu na jednoho obyvatele. Pojem ekonomický růst se často používá jako synonymum vývoje

⁷ NĚMEC, O.: Řízení personální a sociálního rozvoje zaměstnanců v organizacích. Praha: Oeconomica, 2002.

⁸ KOUBEK, J.: Řízení Sociálního rozvoje. Praha: VŠE, 1989.

⁹ SCHAFFER, H. R.: Social development. Malden: Blackwell Publishing, 1996.

skutečného reálného produktu.¹⁰ Ekonomický růst lze definovat jako zvyšování kapacity hospodářství k výrobě zboží a služeb, které lidé požadují. Objem zboží a služeb vyrobených za daný rok na území určitého státu měří HDP. Právě prostřednictvím HDP se získávají informace o ekonomické síle země. Pro HDP je typické kolísání, výkyvy, avšak důležitý je jeho vývojový trend do budoucna. Jako základní teoretické východisko pro výpočet HDP postačí výpočet výdajovou metodou. Vztah mezi HDP a výdaji je vyjádřen rovnicí:

Vzorec č. 9: Hrubý domácí produkt

$$Y = C + I + G + NX$$

C.....výdaje na spotřebu

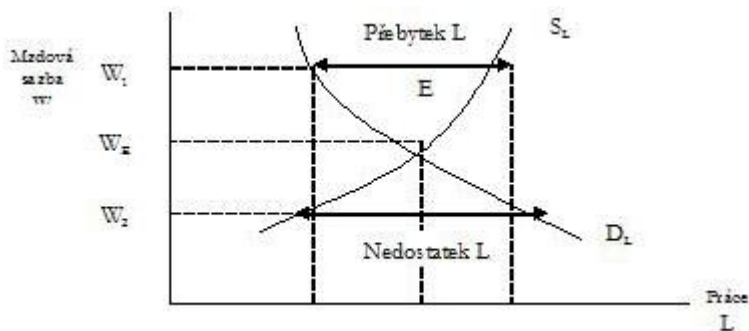
I.....investice

G.....vládní nákupy

NX.....čistý vývoz

Výdaje na spotřebu zahrnují výdaje domácností. Jedná se o předměty dlouhodobé spotřeby, předměty krátkodobé spotřeby a služby. Investice jsou výdaje firem na nákup finálních statků. Firmy investují do fixního kapitálu, obytných budov a zásob. Vládní nákupy jsou nákupy finálních statků státními a místními vládami. Nezahrnují však transferové platby ani úroky placené z vládního dluhu. Čistým vývozem se rozumí rozdíl mezi vývozem a dovozem. Reálné HDP na obyvatele je ukazatelem ekonomického blahobytu a má souvislost s celou řadou veličin, jakými jsou očekávaná délka života, zdravotní stav kojenců, gramotnost a další. Reálné HDP je používán jako měřítko životní úrovně v zemi a stupně jejího ekonomického rozvoje. Hospodářský růst se nejčastěji měří tempem růstu nebo absolutním přírůstkem potenciálního produktu.¹¹

Obrázek č. 2: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Vlastní nákres.

Trh práce je jako každý jiný trh ovlivněn stavem celého hospodářství v zemi. Když dojde ke změně v ekonomice, v důsledku toho se mění i trh práce. Rovnováha na pracovním trhu se utváří střetáváním nabídky práce určité profese a poptávky po ní, kdy jako vyrovnávací mechanismus zde funguje mzda. Mezi nabídkou práce a výší mezd existuje pozitivní vztah, mezi poptávkou po práci a výší mezd existuje vztah negativní. Z ekonomického pohledu představuje nezaměstnanost stav v národním hospodářství, kde část pracovního potenciálu společnosti nenalézá uplatnění nebo

¹⁰ HELÍSEK, M.: Makroekonomie. Základní kurs. 1. vydání. Slaný: Melanorium, 2000.

¹¹ FRANK, H. R.; BERNANKE, S. B.: *E L1 . Pra L1P L2*, 2003.

dobrovolně o toto uplatnění neusiluje. Statistika definuje nezaměstnaného jako osobu, která hledá práci, chce být činná jako zaměstnanec, není práce neschopna pro nemoc a není činná jako domácí dělník, pomáhající rodinný příslušník nebo samostatný podnikatel. Podle příčin jejího vzniku se rozlišuje nezaměstnanost **frikční** (je způsobena např. nezaměstnaností v období mezi opuštěním pracovního místa a nástupem do místa nového), **strukturální** (změny ve struktuře poptávky po pracovních silách jako důsledek permanentně probíhajících změn v hospodářství; jedná se spíše o dlouhodobý jev) a **konjunkturální či cyklická** (nedostatečná poptávka po pracovních silách způsobená objektivními výkyvy danými fází hospodářského cyklu). **Sezónní nezaměstnanost** je dána výkyvy v zaměstnanosti podmíněné ročními obdobími (např. v zemědělství, ve stavebnictví, apod.). Kromě **registrované** nezaměstnanosti se může vyskytovat ještě nezaměstnanost **skrytá** v podobě prodlužování vzdělávání, předčasných odchodů do důchodu apod. V České republice je strukturální nezaměstnanost způsobená např. nevhodnou transformací a konverzí některých průmyslových regionů, problémem nesouladu struktury nabídky práce a poptávky po práci apod. Nezaměstnanost výrazně ovlivňuje hospodářskou politiku. Jednotlivci nabízejí firmám svoji práci. Ta je zdrojem jejich obživy. V popředí stojí rozhodnutí, zda svůj čas využije jedinec k práci nebo jiným způsobem. Rozhoduje se na základě výše přislíbené mzdy a objemu zboží, který si za ni může nakoupit. Rozhodnutí firmy však nestojí jen na zvažování výše nákladů na mzdy a tím spojené SP a ZP. Musí brát v úvahu také vnitropodnikové skutečnosti, a to, jak se firmě daří celkově na trhu. Obecně platí, že při nižších reálných mzdách jsou firmy ochotny zaměstnat více lidí. Avšak zde může nastat problém, že ne všichni lidé jsou ochotni za tuto mzdu pracovat. Dochází k převaze poptávky na pracovním trhu. Firmy se potýkají s nedostatkem pracovních sil, nabízí mzdu vyšší, tu však nabízí i firmy konkurenční. Poptávka se vyrovnává s nabídkou.¹²

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti z pohledu jedince představují finanční ztrátu z nevykonané práce. Poněvadž nezaměstnaní nedostávají důchod, ze sociálních dávek je vynakládána nižší spotřeba a rovněž nižší úspory. V globálním měřítku nižší spotřeba a nižší investice snižují produkt země. Pokles produktu následně vyvolá další ztráty jak v sektoru domácností, tak v sektoru firem. Jelikož lidé neodvádějí ze mzdy daně a firmy vykazují v důsledku nižší produkce nižší zisky, což následně vede k odvodu nižších daní. Tímto způsobem přichází stát o daňové příjmy, zatímco jeho výdaje na sociální politiku stále rostou. Hlavním ekonomickým problémem existence nezaměstnanosti je fakt, že není využíván výrobní faktor práce. „*Země, která plně využívá ekonomicky aktivní obyvatelstvo, obvykle dosahuje vyšší úrovně HDP, než jakou by dosahovala, kdyby ponechala mnoho svých pracovníků v nečinnosti.*“¹³ Podle Samuelsona a Nordhause je vysoká nezaměstnanost projevem plýtvání zdrojů. V období, kdy se počet nezaměstnaných osob zvyšuje, během depresí a ekonomických útlumů, „ekonomika nevyrábí tolik, kolik je schopna“. Ekonomické ztráty jsou představovány ztrátou produkce v podobě rozdílu mezi skutečným a potenciálním produktem, kdy velikost této ztráty je vyjadřována produkční mezerou. Tuto ztrátu lze odhadnout na základě Okunova zákona. Obecně tento zákon říká, že míra nezaměstnanosti v daném roce klesá, jestliže roční tempo růstu reálného HDP převyšuje trendové roční tempo růstu reálného HDP.¹⁴ Vašíček a

¹² SOUKUP, J.; POŠTA, V.; NESET, P., et al.: Makroekonomie, moderní přístup. Praha: Management press, 2007.

¹³ MANKIW, G. N.: Zásady ekonomie. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 1999.

¹⁴ JÁNKOVÁ, R.: Příčiny nezaměstnanosti v ČR. Brno, 2006.

Sirovátka se kvantitativní analýzou dat české ekonomiky pokusili najít časový interval platnosti Okunova zákona a kvantifikovat jeho koeficienty v podmínkách české ekonomiky. Došli k závěru, že teprve po překročení trendového tempa růstu reálného HDP na hladině 2,14 % ročně se projeví snížení míry nezaměstnanosti způsobené růstem reálného HDP. Pokud je tempo růstu reálného HDP v daném roce vyšší o jeden procentní bod nad trendem, pak by měla podle Okunova vztahu poklesnout míra nezaměstnanosti o 0,76 %.¹⁵ Trh práce je ovlivňován celou škálou faktorů, které na něj působí jak negativně, tak pozitivně. Je zřejmé, že z velké části situaci na trhu ovlivňuje fakt, že poptávka po práci je determinována především technologickými a ekonomickými souvislostmi plynoucími z využívání práce a ostatních faktorů a nabídka práce je podmíněna převážně demografickými a sociálními faktory.

Nezaměstnaností se ekonomická věda začala zabírat teprve ve 20. století a do té chvíle lze nezaměstnanost sledovat jen jako okrajový problém v dílech některých dřívějších ekonomů, nebo prostřednictvím pohledů na trh práce a teorii mzdy. Do nástupu merkantilismu byla nezaměstnanost problémem, jehož řešení bylo spíše regionální otázkou, jejíž řešení bylo v souvislosti s bojem proti chudobě v kompetenci obcí a místních farností a dobročinných spolků. Z ekonomického hlediska se jí dostalo pozornosti až v období merkantilismu, kdy se začali ekonomové zajímat o ekonomické dopady nezaměstnanosti a o možnosti využití nezaměstnaných jako volné pracovní síly ke zvýšení bohatství země. V pracích dřívějších ekonomů je nezaměstnanost pojednávána nikoliv jako samostatný ekonomický jev, ale vždy jen v souvislosti s poptávkou po práci či její nabídkou. Až do nastoupení teorie marginalismu byla nezaměstnanost chápána ve své podstatě jako nedobrovolná. Teprve v 19. století byla popsána také dobrovolná nezaměstnanost. Ve srovnání s tím, jak nezaměstnanost a problémy s jejím řešením a řešení jejich následků ovlivňují soudobou ekonomiku států, se v minulosti touto makroekonomickou veličinou příliš mnoho ekonomů nezabývalo. Konkrétně se k tomuto tématu poprvé ve své práci vyjádřil až J. M. Keynes. Do té doby se řešila pouze otázka, zda technický pokrok ve výrobě bere práci dělníkům nebo přispívá k většímu všeobecnému blahobytu, a tím byla nezaměstnanost jen jedním z okrajových témat prací některých ekonomů většinou však nejdříve na přelomu 19. a 20. století. Nezaměstnaností z pohledu ekonomické teorie a jako samostatnou makroekonomickou veličinou se začali nejdříve zabývat na přelomu 19. a 20. století ekonomové Cambridgeské školy, na jejichž názory reagoval ve svém nejslavnějším díle o nezaměstnanosti i J. M. Keynes. A ve spojení s nezaměstnaností se už neodmyslitelnou součástí teorie tohoto problému stalo i dílo A. W. Phillipse. Tento australský ekonom se pokoušel s pomocí statistických dat z Anglie objasnit vztah mzdové inflace a nezaměstnanosti. Jeho práci pak P. A. Samuelson a R. M. Solow modifikovali do teorie zaměnitelnosti nezaměstnanosti a inflace, která patří dodnes v oblasti nezaměstnanosti mezi teorie kontroverzní. K nejradikálnějšímu zlomu v teorii nezaměstnanosti došlo, když se začaly střetávat teorie nezaměstnanosti klasické a keynesiánské školy. Jejich náhled se lišil především v tom, zda je nutno nezaměstnanost nějak regulovat ze strany státu, což je pohled reprezentovaný J.

¹⁵ SIROVÁTKA, T. a kol.: Zhodnocení rozsahu, cílenosti a účinků programů aktivní politiky zaměstnanosti. Průběžná zpráva z výzkumného projektu „Efektivnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti“. 2004 [cit. 2009-06-11]. Dostupné z WWW: <<http://www.vupsv.cz/zpravv.htm>>.

M. Keynesem a jeho následovníky, nebo je to přirozený jev, jemuž by měl být ponechán volný průchod, to byl zase názor převažující u ekonomů klasické politické ekonomie.

Klasickou ekonomii se rozumí ekonomické myšlení z období od poloviny 18. století do poloviny 19. století především ve Velké Británii, za jehož hlavní představitele jsou považováni Adam Smith, David Ricardo, Thomas Robert Malthus, Jean Baptiste Say a John Stuart Mill.¹⁶ Klasická ekonomická teorie se bytostně týkala otázek růstu a rozvoje. Její hlavní zájem se upřel na povahu a příčiny bohatství národů, dále pak na rozdělování národního produktu mezi výrobní faktory na pozadí rostoucí populace, omezených zdrojů a volné konkurence v soukromovlastnické ekonomice. Důraz byl kladen na akumulaci kapitálu, rozšiřování trhů a dělbu práce. V mikroekonomické oblasti se věnovala teorii hodnoty. V pracovní teorii hodnoty vycházela z nákladů výroby.

Klasická politická ekonomie představuje konstituování ekonomie jako vědy, která má již své pevné základy – své základní pojmy, jako jsou např. stát, trh a teorie. Filosofický rámec vzešel zejména od filozofů přirozených přírodních zákonů. V Anglii tvořené převážně Johnem Lockem a Davidem Hudem, ve Francii fyziokraty. Klasická politická ekonomie představovala první filozofické hnutí, o němž lze říci, že bylo i ekonomickou vědou, přičemž jejím filosofickým rámcem byla představa, že společnost a ekonomika jsou přirozeným řádem.¹⁷ Politickou filozofií klasiků byl liberalismus a jejich ideálem byl ekonomický systém založený na svobodné tržní konkurenci a na svobodě obchodu, výstižně charakterizovaný krédem *laissez faire* a představou *neviditelné ruky trhu* v podání Adama Smithe, zakladatelem klasické ekonomie. Klasikové pojali politickou ekonomii jako vědu o tvorbě a rozdělování bohatství a zabývali se přitom národním bohatstvím. Na rozdíl od moderní ekonomie, která chápe sama sebe především jako vědu o ekonomickém chování a rozhodování jednotlivce, dokonce formuluje pojem člověk ekonomický (*homo oeconomicus*)¹⁸. Klasikové zkoumali ekonomickou roli velkých společenských tříd kapitalistů a pozemkových vlastníků. Svého vrcholu dosáhla anglická klasická škola v dílech Adama Smithe, Davida Ricarda a Johna Stuarta Milla. Politická ekonomie jde v mnohém až za tradiční ekonomii, studuje mezi dalšími záležitostmi sociální a institucionální procesy, jimiž určité skupiny a ekonomické a politické elity ovlivňují alokaci vzácných přírodních a výrobních zdrojů v současnosti, ale také v budoucnosti. Politická ekonomie se proto zajímá o vztahy mezi politikou a ekonomikou se speciálním důrazem na roli moci v ekonomickém rozhodování a konání.¹⁹

Adam Smith (1723 – 1790), skotský filosof a ekonom, představuje zakladatele klasické ekonomie a ekonomie jako vědy vůbec. Působil jako profesor morální filosofie na Glasgowské univerzitě. Zabýval se rozsáhlým okruhem otázek, mezi nimiž ekonomie zaujímal jen část jeho pozornosti. A. Smith vytvořil první ucelenou teoretickou koncepci kapitalismu, když přišel s tezí, že v dobrovolné směně každý, kdo chce uspokojit své potřeby, musí uspokojit potřeby někoho jiného. Vlastní potřeby, to není jen jídlo a oděv, to je obecně co nejvyšší životní úroveň, a ještě obecněji řečeno – bohatství. Individuální motiv, ve své podstatě sobecký, je tržními silami, jak říká Smith:

¹⁶ HOLMAN, R.: Dějiny ekonomického myšlení. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001, s. 56.

¹⁷ HOLMAN, R.: Dějiny ekonomického myšlení. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001, s. 43.

¹⁸ KOUKOLÍK, F.: Homo oeconomicus. Britské listy [online]. 2008, 13.3.2008 [cit. 2010-04-04]. Dostupné z WWW: <http://www.blisty.cz/2008/3/13/art39483.html>.

¹⁹ FUCHS, K.: Dějiny ekonomického myšlení: Klasická politická ekonomie počátku 19. století [online]. 2008 [cit. 2010-04-04]. Masarykova univerzita v Brně. Dostupné z WWW: <http://is.muni.cz/elportal/estud/esf/js08/dejiny/web/ch06.html>.

„neviditelnou rukou trhu“, nasměrován na společenskou prospěšnost. Jinak řečeno, kapitalismus zajišťuje, že každý, kdo usiluje o své vlastní bohatství, přispívá k bohatství ostatních. Bohužel se ukázalo, že kapitalismus toto nezajišťuje obecně. Umožňuje jednotlivcům zbohatnout stejně dobře poctivou a užitečnou činností jako ochuzováním jiných. Účastníci trhu mohou jiným poskytovat prospěch nebo způsobovat újmu. „Neviditelné ruce“ je to v principu jedno. Smithův postoj k ekonomické organizaci byl do značné míry utvářen jeho vírou v přirozený řád, který domněle existuje v přírodních jevech, a který lze poznat pozorováním nebo pomocí morální vědy. Společenská organizace a zákonodárství by měla být v souladu s přirozeným řádem a nikoli v rozporu s ním. Jeho práce *Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nation* vydaná v roce 1776 (přeloženo jako *Bohatství národů*) byla první komplexní prací ekonomické teorie, která se zabývala problematikou výroby a rozdělování. Smith soustředil svoji pozornost na otázku ekonomického růstu, jehož základ spatřoval v dělbě práce. Z dělby práce, která je omezena rozsahem trhu, vyplývá potřeba směny. Ke směně dochází z toho důvodu, že každý člověk je veden touhou mít produkty jiných osob. Dalším faktorem stimuluje růst je akumulace kapitálu, za jejíž základ Smith považuje spořivost. Růst může úspěšně probíhat pouze tehdy, je-li mu vytvořen správný společenský, institucionální a právní rámec. Smith věří v blahodárnost volné soutěže, která má své vlastní samoregulační mechanismy. Obhajoval sice „laissez-faire“, současně však uznával potřebu státního zasahování a nezastupitelnost tří funkcí státu v oblasti bezpečnosti, soudnictví a sféře veřejných prací. Smith tvrdil, že jednotlivec, „který má na zřeteli pouze svůj vlastní prospěch, je veden neviditelnou rukou k výsledku, který nebyl součástí jeho záměru.“²⁰ V této souvislosti se hovoří o neviditelné ruce trhu.

Dalším představitelem klasické školy politické ekonomie byl anglický ekonom **David Ricardo** (1772 – 1823), který proslul teorií renty a teorií komparativních nákladů, jehož zájem o ekonomickou teorii podnítila četba Smithovy knihy *Bohatství národů*. Ricardovou hlavní prací jsou *Principles Political Economy and Taxation* (přeloženo jako *Principy politické ekonomie a zdanění*) vydané v roce 1817. Politickou ekonomii považuje za vědu, která by se měla zabývat studiem zákonů, determinujících rozdělování plodů lidské práce mezi třídy, jež spolupůsobí při jejich zhotovování.²¹ Ricardo věnoval značnou část své energie neúspěšnému hledání neměnného měřítka hodnoty, které doufal nalézt v pracovní teorii hodnoty. Je to teorie, která vysvětlovala určení cen pomocí množství práce ztělesněné ve zboží. Později si však uvědomil, že teorie přestává platit, jestliže vyráběné statky mají různě dlouhá výrobní období nebo rozdílnou kapitálovou vybavenost práce. Zvláště zajímavé je to, že Ricardo svými myšlenkami inspiroval oba protichůdné ekonomické systémy 19. stol., což dalo podnět pro myšlenkový rozkol, který nastal asi před 120 lety.

Klíčovým problémem na makroekonomické úrovni, který ekonomická teorie analyzuje, je nezaměstnanost včetně jejího vztahu k jiným jevům jako je inflace, hospodářský růst apod. Jedná se v podstatě o neuspokojenou nabídku práce na pracovním trhu. Obecně za nezaměstnanou pracovní sílu lze považovat tu část ekonomicky aktivního obyvatelstva, která není odpovídajícím způsobem (především časově a kvalifikačně) využita. Nejdůležitějším vývojovým stupněm nejen ekonomie, ale

²⁰ EAmos-výukový systém [online]. Jihočeská univerzita, České Budějovice, 2010 [cit. 2010-04-04]. Dostupné z WWW: <http://www.eamos.cz/amos/kat_spo/externi/kat_spo_2966/4/met42.html>.

²¹ Userweb.pedf.cuni.cz [online]. 1994 [cit. 2010-04-01]. Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy. Dostupné z WWW: http://userweb.pedf.cuni.cz/kov/download/uvod_do_ekonomie.pdf.

i vnímání práce byla klasická politická ekonomie několika směrů, a ta se vyvíjela v průběhu celého 19. století. „*Politickou filosofií klasiků byl liberalismus a jejich ideálem byl ekonomický systém založený na svobodné tržní konkurenci a na svobodě obchodu.*“²² Nezaměstnanost odvozovali zastánci této teorie od velikosti mzdového fondu, který umožňoval najímat práci. Mzda se pohybovala ještě stále na úrovni existenčního minima, a tak růst naakumulovaného kapitálu, tedy mzdového fondu, znamenal růst poptávky po práci a pokles nezaměstnanosti. Naproti tomu A. Smith chápe nezaměstnanost jako funkci kapitálu. Pokud roste velikost použitelného kapitálu, roste i poptávka po práci a klesá nezaměstnanost. Podobně jako S. Mill, který se domníval, že kapitalisté mohou zaměstnávat jen tolik dělníků, na kolik vystačí jejich mzdový fond a pokud se mzdový fond zmenší, bude muset nezaměstnanost vzrůst, protože si nebudou moci dovolit zaměstnávat stejně velké množství práce. Zastával také názor, že poptávka po práci není tvořena poptávkou po zboží, ale právě velikostí mzdového fondu, a že je zaměstnanost funkcí akumulace kapitálu, tedy právě mzdového fondu. V kontrastu s merkantilismem se Smith nesnažil chránit výrobce, ale především spotřebitele a prostředek k tomu viděl v systému „laissez faire“, kde by měl spotřebitel větší možnost projevit svá přání. Ve Smithově pojetí je nezaměstnanost funkcí akumulace kapitálu. Kapitál je chápán jako mzdový fond a s růstem kapitálu klesala i nezaměstnanost, protože mohlo být ve výrobě uplatněno větší množství práce. Pokud se ale stalo, že nabídka práce při dané mzdě nerostla, ale množství kapitálu ano, byl tento mzdový fond prostě rozdělen mezi stávající zaměstnané a došlo ke zvýšení jejich mzdy. To však Smith pokládal jen za přechodný stav, který se vrátil do původního bodu, kde dělníková mzda se opět ocitá na úrovni existenčního minima po té, co se populace rozrostla díky příjemnějším životním podmínkám, určeným výší mzdy. „*V každé zemi nejen rozsah podnikání vzrůstá úměrně zásobě, která je zaměstnává, ale vzrůstá-li tato zásoba, zplodí pak podnikání v témž rozsahu daleko větší kus díla.*“²³ Zdůrazňuje, že zaměstnanost může být jen tak velká, jak velká je ta část oběžného kapitálu, která je reprezentována potravinami a hotovým zbožím, především tím, za co je utracena dělníková mzda. Zároveň však připouští, že nezaměstnanost lze snížit nejenom do té míry, do jaké je možné opatřit v zemi výše zmíněné produkty pro dělníkovu přežití, ale je také limitována materiálem a nástroji, které slouží dělníkovi ve výrobě, protože, co by bylo platné, že má čím zaplatit, když nebude mít čím zaměstnat. V takovém případě by spíše došlo alespoň k dočasnému zvýšení mzdy již zaměstnaných. Společně s tím, jak dochází k zapojování původně nezaměstnaných ve výrobě, což se děje díky růstu fondu určeného na nájem práce, především kapitálu, dochází i k růstu hodnoty ročního produktu země. Chápe nezaměstnanost jako nedobrovolnou, utvářenou v důsledku toho, že neexistuje dostatečné množství kapitálu, za které by mohla být práce najata, protože mzdy nemohou dlouhodobě klesnout pod úroveň existenčního minima dělníka. Všimá si také nezaměstnanosti, která by se dnes mohla pohybovat na rozhraní strukturální a frikční. Strukturální proto, že vidí souvislosti s utvářením ceny na trhu práce pomocí nabídky a poptávky po ní s tím, jak některé obory upadají a klesá zájem a jejich produkty, dochází k vyrovnání nabídky s poptávkou na trhu statků a služeb na nižší cenové hladině, což vede k nutnosti snižovat náklady a propouštět zaměstnance. V souvislosti s tím, jak moc byla země industrializována, a jak velká byla

²² HOLMAN, R.: Dějiny ekonomického myšlení. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001, s. 43.

²³ SMITH A.: Pojednání o podstatě a původu bohatství národů in HOLMAN, R.: Dějiny ekonomického myšlení. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001, s. 47.

dělba práce a specializace, mohla se strukturální nezaměstnanost měnit jen ve frikční, protože ani Smith nepopírá, že současně s tím, jak některé obory upadají, jiné zažívají rozmach a ty využívají volnou pracovní sílu a snižují tak nezaměstnanost, jejíž vzrůst byl zapříčiněn odchodem ze zaměstnání v upadajících oborech. Pro celou skupinu zakladatelů ekonomie jako vědy, dnes označovaných za „klasické“ ekonomy je charakteristické, jaké mají postoje k nezaměstnanosti. Je to především chápání mzdového fondu jako funkce nezaměstnanosti, protože nezaměstnanost mohla podle představ A. Smithe klesnout jen tak mnoho, jak velké bylo množství kapitálu, který zaměstnává práci. Dalším charakteristickým rysem pro celou klasickou ekonomii je víra v automatickou přeměnu úspor v investice, která zajišťuje, že za uspořené kapitál bude najata další práce a nezaměstnanost tak poklesne. A konečně také to, že byla nezaměstnanost uvažována vždy jako nedobrovolná a lidé k ní byli vždy tak či onak donuceni okolnostmi. Následně, v důsledku další expanze kapitalismu jako společenského řádu a rozvoje industriální společnosti formuluje svou teorii i T. R. Malthus. Nezaměstnanost vnímá jako důsledek různého růstu populace a surovinových zdrojů. Základní myšlenkou je idea, že zatímco populace se rozrůstá geometrickou řadou, potravinové zdroje země rostou jen řadou aritmetickou, takže už u třetí generace by muselo dojít k poklesu životní úrovně a nárůstu chudoby. Chudoba jde ale ruku v ruce s nezaměstnaností a ta by rostla stejnou měrou, jak již stanovil A. Smith. Malthus se toho jako jeho následovník držel i při rozvíjení myšlenek své populační teorie. Je třeba chápat mzdu pracovníka jako sumu potravin, oblečení a jiných nezbytností pro život, které si zaměstnanec za svou mzdu nezbytně koupí. V tomto duchu je třeba chápat i souvislosti popisované Robertem Malthusem. Pokud roste nabídka práce mnohem více než množství potravin, které v podstatě zpodobňují kapitál využitelný pro nájem další práce, nezaměstnanost musí růst úměrně populaci, zmenšená jen o tu malou část, o kterou se aritmetickou řadou zvětší i zdroje dané země. Malthus ale nepředpokládá, že by tento růst měl pokračovat do nekonečna, ale má za to, že narazí na přirozené hranice, kde se vývoj zastaví a začne se stabilizovat opačným směrem. Populace začne ubývat, tlak na trhu práce se začne zmenšovat a i nezaměstnanost, přinejmenším v absolutním vyjádření, se bude zase zmenšovat. To vše až do okamžiku, kdy bude populace pociťovat opětovné zlepšení svého standardu a v tomto „blahobytu“ se zase začne rozrůstat a vše se tak bude opakovat opět od začátku.²⁴ Přesto než dojde k naprostému přesycení trhu práce, působí větší nabídka na snížení mezd, náklady kapitalistů se tak snižují. Rostoucí kapitál kapitalistům umožňuje zaměstnat větší počet lidí. Takže do určité míry může nezaměstnanost s růstem populace i klesat. Je to však vyváženo nutností pracovat více, aby si pracovník vydělal stejnou mzdu jako dříve.

Na Smithovo učení kriticky navázal socialistický ekonom a filozof Karl Marx. Z jeho jednostranné analýzy rozporů kapitalismu vyplývá, že akumulace bohatství na jednom pólu společnosti a chudoby na druhém dosáhla takového stupně, že kapitalismus dospěl ke konci možností dalšího rozvoje a nevyhnutelně zanikne v dohledné době. Podobně tak jako zanikl feudalismus či antický otrokářský systém.

Revoluci v ekonomii provedl v době Velké krize ve 30. letech 20. století britský ekonom John Maynard Keynes, jeden z největších ekonomů dvacátého století. Je zakladatelem moderní makroekonomie. Jako hlavní metodologický omyl se Keynesovi vyčítá, že popisuje chování

²⁴ HOLMAN, R.: Dějiny ekonomického myšlení. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001.

ekonomiky pouze v krátkém období. V tzv. dlouhém období se ekonomika chová jinak – tím se Keynes nezabýval. Přesto se jeho teorie, i s tímto nedostatkem, stala základem úspěšných hospodářských politik vlád vyspělých zemí po dobu necelých tří desítek let. Avšak v sedmdesátých letech, v době ropných krizí, keynesiánský model regulace ekonomik totálně selhal. Monetaristé, kteří dlouho poukazovali na mylnost keynesiánství, dostali konečně za pravdu. Keynesiánský model regulace byl sice v teorii vyvrácen, ale v praxi se znovu začal používat. Vlády většiny zemí se o něj dodnes opírají, a relativně úspěšně funguje, i když už se mu tak neříká, a prakticky nikdo se otevřeně k tomu pojmenování nehlásí.

V dnešní době je v otázkách nezaměstnanosti stále aktivně používané učení J. M. Keynesa tzv. **Keynesiánství**. Jedno z hlavních témat diskutovaných ve 20. a 30. letech minulého století pod vlivem velké světové hospodářské krize totiž byla i nezaměstnanost a samoregulační schopnosti trhu. Nepružné ceny a mzdy spojené s poklesem celkové poptávky v období tzv. zlatého standardu vyvolaly deflaci následovanou poklesem produkce a nárůstem nezaměstnanosti. Keynesiánství se celkově zasadilo o rozvoj makroekonomie a podporovalo především intervence státu do hospodářské politiky. Zaměstnanost si Keynes představoval jako funkci sklonu ke spotřebě a velikosti investic. Jedním z klíčových témat Keynesovy ekonomické teorie je i kritika tzv. Sayova zákona (jeden z klasických ekonomů), který tvrdí, že jakkoli velká agregátní nabídka si vždy vytvoří adekvátní poptávku. Pouze za předpokladu elastických cen a mezd v ekonomice. V souladu s klasickou teorií nezasahování do hospodářství má dojít k automatickému vyrovnání a hladkému fungování hospodářství. Podle Keynesa je problém klasické ekonomie nikoliv v tom, že by zcela nefungovala, ale v tom, že její teorie jsou platné jen za speciálních okolností, kterými je plná zaměstnanost, a protože té dosahuje ekonomika jen výjimečně, je i Sayův zákon a s ním i celá klasická ekonomie platná jen výjimečně. Zatímco „*Obecná teorie*“ by měla být všeobecně platná bez výjimek. Svou kritiku postavil na nové definici funkce úspor, která měla i svůj vliv na fungování celé ekonomiky a také nezaměstnanosti.²⁵ Zatímco klasická ekonomie vycházela jak z tvorby úspor, tak z velikosti investic, a tím i velikosti nezaměstnanosti i z výše úrokové míry. Keynes považoval velikost úspor za závislou na výši disponibilního důchodu, zatímco o investicích se podnikatel rozhoduje především v souvislosti s očekávaným ziskem. Pokud by lidé více spořili a menší část svého důchodu by používali na spotřebu, zároveň by jejich ochota investovat nebyla dost vysoká, protože kvůli poklesu agregátní poptávky by došlo i k útlumu ekonomiky. Což by vyvolalo růst nezaměstnanosti, která je s poklesem výkonu ekonomiky spojena. Další problém ovlivňující nezaměstnanost je v podání Keynesa tvorba rovnováhy na trhu práce, která se podle klasiků utvářela podle výše mzdy. Pokud rostla nabídka práce, docházelo k vyrovnání s poptávkou při snížení mezd. Keynes poznamenává, že takové kroky vedou k opětovnému snížení koupěschopné poptávky, a tím k poklesu zisků podnikatelů. Ti jsou následně nuceni propouštět a celá situace vede v konečném důsledku k růstu nezaměstnanosti. Tato teorie má vysvětlení v již zmíněné představě, že disponibilní důchod se vždy rozkládá na tu část, která bude spotřebována a tu, která se uspoří, a to vždy ve stejném poměru, podle toho jak velký je sklon ke spotřebě a k úsporám. Pokud budou zaměstnancům sníženy mzdy, klesne v daném poměru i množství peněz vydávaných na spotřebu, a

²⁵ Ekonomický nepravdělník I [online]. 2009 [cit. 2010-04-03]. Angle. Dostupné z WWW: <<http://www.angle.cz/index.php?go=clanek&id=1530>>.

pokud nebude tento pokles ve spotřebě vyrovnán stejným nárůstem investic, což Keynes předpokládá, dojde k poklesu agregátní poptávky, zisků majitelů podniků a ti budou nakonec nuceni propouštět, protože si nebudou moci dovolit náklady, které by se jim nezaplátily. Keynes také vyslovil teorii zákona klesajícího sklonu ke spotřebě, která naopak říkala, že s růstem důchodu by se sklon ke spotřebě začal měnit a zmenšoval by se. Znamenalo by to, že čím je důchod zaměstnanec větší, tím méně by z něj používal na spotřebu a více by spořil, což by se podle zmíněného principu mohlo obrátit až k nárůstu nezaměstnanosti. Platnost tohoto zákona byla později vyvrácena. Do kontrastu proti Smithově „neviditelné ruce trhu“, která při hospodářských krizích počátku 20. století viditelně selhávala, postavil „viditelnou ruku státu“ jehož funkcí mělo být vyrovnávání agregátní poptávky tak, aby docházelo v hospodářství k růstu výkonu, a tím i vyššímu využití pracovních sil a poklesu nezaměstnanosti. V šedesátých letech se Keynesovy teorie staly praxí vyspělých ekonomik v čele se Spojenými státy a v poválečné konjunktúře se mohlo zdát, že přežitá klasická ekonomie byla nahrazena skutečně fungujícími novými názory zapojujícími stát do hospodářství. Nejen v podobě tvorby podmínek fungování, ale jako aktivního spolutvůrce agregátní poptávky, který má ve své moci ovlivnit výkon ekonomiky a míru nezaměstnanosti v zemi. K reálnému zviditelnění nedostatků v jeho teoriích došlo až několik desítek let po autorově smrti v podobě nekontrolovatelně velkých deficitů jednotlivých vlád aplikujících Keynesovy teorie v praxi. Nejvýraznějším znakem **Keynesovy teorie nezaměstnanosti** je řešení přes agregátní poptávku. Dělí se na poptávku po spotřebních statcích a po investičních statcích. Výstup ekonomiky chápe jako závislost na velikosti zaměstnanosti. Pokud roste zaměstnanost, předpokládá, že s ní roste i důchod populace, který je využíván na nákup statků. A je-li výstup ekonomiky odvozen od poptávky po zboží a od růstu důchodu, dojde k tomu, že lidé více utrácejí, zároveň roste i celkový výstup ekonomiky. Pokud by lidé neměli dostatek peněz, které by mohli vydávat na spotřebu, hrozí, že bude celková poptávka příliš malá na to, aby dostatečně stimulovala výkon ekonomiky. Proto považuje Keynes za vhodné, aby stát v období, kdy agregátní poptávka klesá, ji svými výdaji podpořil, a tím i zaměstnanost a celkový výkon ekonomiky.

Neokeynesiánství se snaží o syntézu klasické a keynesiánské ekonomie. Za jednu z podmínek pro vysvětlení Keynesovy nedobrovolné nezaměstnanosti pomocí neoklasického modelu považují mzdy nepružné směrem dolů, které znemožňují pročišťování trhu práce. Nejznámějším zastáncem této teorie je jistě A. W. Phillips. Roku 1958 byl uveřejněn článek, v němž se Phillips snažil objasnit souvislost mezi nezaměstnaností a mzdovou inflací, plného teoretického zdůvodnění se tomuto vztahu dostalo až v roce 1960 díky Richardu Lipseyimu. Chicagská škola v 60. a 70. letech 20. století byla velmi liberálního smýšlení. Preferovali minimalizaci zásahů státu do hospodářství. Tato škola se vyvíjela jako protiváha ke keynesiánství, představitelé Chicagské školy jako M. Friedman kritizovali tento směr a hájili protichůdné, podstatně liberálnější názory. Věří, že trhy samy o sobě jsou schopny efektivní alokace zdrojů a důchodů. Tato teorie byla v praxi uplatněna s diskutabilním úspěchem při transformaci České resp. Československé ekonomiky v 90. letech 20. století. Součástí kritiky keynesiánství bylo odmítnutí idey zaměnitelnosti nezaměstnanosti a inflace, kterou deklarovala slavná Phillipsova křivka. Domnívali se, že možnost pozorovat v krátkém období vykoupení nezaměstnanosti zvýšením inflace je pouhou peněžní iluzí prostých lidí, kteří okamžitě nejsou schopni rozpoznat rozdíl mezi zvýšením nominálních a reálných mezd. Pokud vzroste

v ekonomice nabídka peněz a vzrostou i nominální mzdy, lidé budou nárůst mezd chápat jako růst mezd reálných, což vyprovokuje nárůst nabídky práce. V dlouhém období dochází k rozpoznání omylu a opětovnému poklesu nabízeného množství práce. Nezaměstnanost se pak vrací na svou původní úroveň, kterou M. Friedman nazývá **přirozenou mírou nezaměstnanosti**. Tento pojem zavádí jako protiváhu keynesovské nedobrovolné nezaměstnanosti.

Současná teorie nezaměstnanosti pracuje se syntézou pojmů a zjištění celých generací ekonomů a plejády ekonomických škol a směrů. Mezi extrémními (pouze teoreticky existujícími) situacemi plnou zaměstnaností a úplnou nezaměstnaností existuje řada možných i reálně existujících situací v různých ekonomikách, které závisí na působení mnoha, často i protichůdných faktorů, např. na dynamice ekonomiky a průběhu hospodářského cyklu, na probíhajících strukturálních změnách, na realizovaném vědeckotechnickém rozvoji, na rozsahu a formách státních zásahů do ekonomiky, na integračních tendencích, na síle a politice odborů na trhu práce, na sociálních faktorech (délka pracovního týdne, věk odchodu do důchodu, výše sociálních dávek apod.), na realizovaných mzdových politikách a na pružnosti mezd, na vývoji inflace a také na demografických faktorech.

Na makroekonomické úrovni jsou zkoumány hlavně dva klíčové problémy. První tvoří základní vztah mezi nezaměstnaností a inflací a druhý spočívá v konfliktnosti státních zásahů, které směřují k dosažení co nejvyšší zaměstnanosti a stability cen.

Nezaměstnanost je obvykle vyjadřována buď počtem nezaměstnaných, nebo mírou nezaměstnanosti. Obecně lze míru nezaměstnanosti vyjádřit jako poměr nezaměstnané části ekonomicky aktivního obyvatelstva k celkovému počtu ekonomicky aktivních osob v procentech. V soudobých ekonomikách představuje přirozená míra nezaměstnanosti nejnižší míru nezaměstnanosti, která je dlouhodobě udržitelná a souvisí s nejvyšší úrovní zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu ekonomiky. **Mikroekonomická definice** Milтона Friedmana zní, že přirozená míra nezaměstnanosti je „úroveň nezaměstnanosti, kterou bychom získali pomocí řešení walrasovské soustavy rovnic všeobecné rovnováhy za předpokladu, že by obsahovala skutečné strukturální charakteristiky trhu práce a trhu statků včetně tržních nedokonalostí, stochastické proměnlivosti poptávky a nabídky, nákladů na získání informací o volných pracovních místech a disponibilních pracovních silách, nákladech mobility atd.“ Zjednodušené vyjádření: Přirozená míra nezaměstnanosti je taková míra nezaměstnanosti, která vznikne působením tržních sil a kterou není možné trvale ovlivňovat nástroji monetární a fiskální politiky. **Makroekonomické pojetí** spojené s mírou inflace (NAIRU – *Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment*): Přirozená míra nezaměstnanosti v pojetí NAIRU je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí na snižování nebo zvyšování cenové a mzdové inflace vyrovnané. Při této míře nezaměstnanosti je inflace stálá a nevykazuje tendenci ke zvyšování ani snižování. Definice přirozené míry nezaměstnanosti v pojetí NAIRU ve spojení s analýzou přílivu a odlivu nezaměstnaných:²⁶ přirozená míra nezaměstnanosti je úroveň nezaměstnanosti, při níž je inflace stabilní, očekávání firem ohledně vývoje cen a mezd jsou správná a příliv a odliv nezaměstnanosti se vyrovnávají. Nezaměstnanost, je dlouhodobě sledovaným faktorem v oblasti hospodářské politiky.

²⁶ POŠTA, V.: Nairu a přirozená míra nezaměstnanosti – teoretický pohled: výzkumná studie. 2008 [cit. 2010-05-22]. Praha: Ministerstvo financí ČR. Dostupné z WWW: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/NAIRU_a_prirozena_mira_nezamestnanosti_CZ.pdf>.

Stále patří mezi hlavní problémy řešené ve všech ekonomikách, zejména ve vyspělém světě. Aktuální je hlavně nyní, v době prožívání cyklické hospodářské deprese. Většina vyspělých států má již od poválečných dob vytvořeny více či méně velkorysé sociální programy na podporu v nezaměstnanosti a aktivní politiku zaměstnanosti, které různou měrou zatěžují státní rozpočty.

5.3. Lidský kapitál

Znalosti a vědění jsou považovány za hlavní faktor růstu a bohatství národa. Už klasikové, kteří jsou spojováni s počátkem ekonomie jako vědní disciplíny, se ve svých pracích zmiňují o úloze vzdělání pro společnost. Přesto se však vzdělání dostalo zvýšeného zájmu v ekonomické vědě až od 2. poloviny 20. století prostřednictvím neoklasické syntézy, která přinesla dva základní kameny pro rozvoj výzkumu v oblasti vzdělání a ekonomického vývoje. Teorie lidského kapitálu, za jejíž zakladatele jsou považováni Theodore W. Schultz a Gary S. Becker a model ekonomického růstu Roberta Solowa.

Termín lidský kapitál přesněji vystihuje důležitost lidského faktoru pro růst bohatství země. Nepoužívá člověka jako jednotku práce, nýbrž pouze jeho znalosti a schopnosti, které může nabídnout, a které jsou zdrojem ekonomického růstu. **Lidský kapitál** je definován jako souhrn znalostí a dovedností člověka, které jsou vytvářeny školním vzděláním, dalším vzděláváním v průběhu života a praxí užitečnou při produkci zboží a služeb. Čím větším rozsahem vědomostí jedinec (agregovaně společnost) disponuje, tím větší bude potenciál využitelný pro ekonomický růst způsobený technologickým pokrokem. Tvorba a akumulace lidského kapitálu jsou sice nutnou podmínkou ekonomického růstu, nikoliv však postačující. Pro žádoucí efekt lidského kapitálu na ekonomický růst je třeba zajistit tvorbu takového lidského kapitálu, který nejlépe odpovídá požadavkům trhu a bude dále efektivně využit. Tvorba vhodného lidského kapitálu je determinována především pružnou reakcí školství na měnící se potřeby ekonomiky.

Pojem lidský kapitál zavedl do ekonomie Gary Becker. Je známý jako teoretik veřejné volby a teorie preferencí. Při té příležitosti začal užívat výrazu „osobní kapitál“, „společenský (sociální) kapitál“, a vedle toho další termíny jako „návykový kapitál“, „představivostní kapitál“, a „kulturní kapitál“. Gary S. Becker uvádí rovnici, podle níž je lidský kapitál (v osobní či sociální formě) něco, co zvyšuje užitek ze spotřeby

Vzorec č. 10: Užitek

$$U = u(x, y, z, P, S)$$

kde U = užitek v čase t , dále x, y, z , jsou různé statky, a P, S , znamenají osobní (personální) a sociální kapitál. Obsahem P, S , jsou „zásoby obsahující minulé navrstvené zkušenosti a společenské síly“. Beckerovi to umožnilo rozšířit ekonomický imperialismus, uplatnit ekonomická hlediska a měřítko na mimoekonomické procesy, na náklonnost, lásku, výchovu dětí, reklamu, církev, vězení atd., a podle nich určit preferované chování.²⁷ Za druhého z dvojice zakladatelů teorie lidského kapitálu je považován Theodore W. Schultz. Vzdělání je podle něj investicí, která v budoucnu přinese jednotlivci výnos v podobě vyšších výdělků jako odměnu za větší znalosti a schopnosti, a tudíž vyšší produktivitu práce či technologický pokrok jako přínos pro společnost. Až právě G.

²⁷JIRÁSEK, J.: Soubor mozku v řízení. 1. vydání. Praha: Alfa Publishing, 2004.

Becker a T. W. Schultz začali používat termín lidský kapitál v rozlišení od pojmu práce a snažili se o jeho co nejpřesnější kvantifikaci.²⁸ Další klíčovou osobností byl představitel monetarismu Milton Friedman. Byl velký odpůrce Keynesovy ekonomické teorie. Jeho ekonomické dílo směřuje k jedinému cíli – ukázat přednosti hospodářského liberalismu. Od počátku 50. let byl považován za nejdůležitější osobnost chicagské školy. Ve svém zkoumání se nejprve zaměřoval na teorii peněz a na monetární politiku. Později svůj zájem rozšířil o studium lidského kapitálu. Jeho největším přínosem je analýza spotřební funkce, v jejímž kontextu formuloval také známou hypotézu permanentního důchodu. Permanentní důchod je ta složka běžného důchodu, o které se domácnost domnívá, že má relativně stálý charakter. Je závislý na velikosti bohatství domácnosti, úrokové míře a očekávaných pracovních příležitostech.²⁹ Zásluhy o přispění k širšímu pojetí termínu „kapitál“ lze také připsat francouzskému sociologovi Pierru Bourdieuovi. Ten definoval lidský (kulturní) kapitál jako osvojenou a internalizovanou kulturní kompetenci. Hlavně veškeré kulturní schopnosti, dovednosti a formy vědění, kterých lze nabýt vzděláním (v co nejširším slova smyslu). Tato forma kapitálu je zásadně vázána na tělo a na osobu. Chce-li jím někdo disponovat, musí si ho prostřednictvím odpovídajícího vzdělání osvojit. Toto však není jediný možný výklad lidského kapitálu. Karl Marx před sto padesáti lety vyslovil dohad, že nadejde doba, kdy se bude člověk moci skutečně stát ústředním kapitálem a vytlačit tak z centra strojní fixní kapitál, čili sám se stát „fixním kapitálem“. Uvedl jeho vznik do závislosti na růstu volného času využitého pro všestranný rozvoj člověka, schopného ovládnout všechny produktivní síly. *„Úspora pracovní doby se rovná růstu volného času, tj. času pro plný rozvoj individua, který zase působí zpětně na produktivní sílu práce jako největší produktivní síla. Z hlediska bezprostředního výrobního procesu může být pokládána za produkci fixního kapitálu, přičemž tento fixní kapitál je sám člověk.“*³⁰ Třetí učebnicovou podobou výkladu je lidský kapitál, který představuje podle ekonomů zásobu technických a technologických znalostí ztělesněný v lidských zdrojích společnosti. Společným rysem všech uvedených forem kapitálu v ekonomickém pojetí je to, že přináší ekonomickému subjektu (spotřebiteli, firmě či státu), který v současnosti vynaložil na jeho získání určité zdroje, a snížil tak současnou spotřebu, v budoucnu nějaký další – dodatečný příjem. Ve standardním (tj. především neoklasickém) pojetí, se spotřební orientací všech subjektů, tak díky snížení současné spotřeby dojde pomocí kapitálu k růstu spotřeby budoucí. Jakmile se ekonomický subjekt rozhodne vstoupit na trhy kapitálu, musí vyřešit minimálně dvě základní otázky. Za prvé, jak velkou část svých disponibilních zdrojů má použít, aby si za ně opatřil kapitál a z něho plynoucí dodatečné příjmy. Za druhé, jakou formu kapitálu si za příslušné zdroje opatří. Zatímco lidské zdroje jsou chápány převážně ve smyslu jakýchkoliv nositelů pracovní síly, která se uplatňuje na trhu práce, a kterou v principu nelze rozšířit. Pojetí lidského kapitálu v sobě promítá kvalitativní zhodnocení lidských zdrojů, a to zejména ve smyslu vzdělanostním. Obecně však nejenom vzdělání zhodnocuje lidské zdroje na lidský kapitál. Nejfrekventovanější přístup vymezuje lidský kapitál jako znalosti, dovednosti, zkušenosti a iniciativu vlastněnou a kontrolovanou jedincem, které mají vztah

²⁸ FILIPOVÁ, L.: Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice. Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky. Praha, 2007.

²⁹ TOMÁŠOVÁ, D.: Chicagská škola [online]. 2005 [cit. 2009-05-11]. Dostupné z WWW: <HTTP://bbs.xf.cz/Esej/Chicagska_skola.ppt >.

³⁰ MARX, K.: Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie. Berlin: Dietz Verlag, 1953., česky: Rukopisy "Grundrisse". svazek I.- III. Praha: Svoboda, 1974. „Člověk jako fixní kapitál“, s. 343.

k ekonomické činnosti. Pokud přinášejí investice do lidských zdrojů ve společnosti ekonomické zhodnocení, pak jsou tyto zdroje chápány jako lidský kapitál, tj. jako výrobní faktor. Z ekonomického hlediska ne všechny lidské zdroje tvoří lidský kapitál. Tento výrobní faktor je považován za mobilní a nehmotný. Zatímco pracovní síla sama o sobě představuje fyzický (hmotný) kapitál, její znalosti, dovednosti, zkušenosti, iniciativa, postoje apod. se postupně vyčleňují jako samostatný nehmotný kapitál – obecně nazývaný lidským kapitálem.³¹ Stejně tak jako každý kapitál představuje i lidský kapitál především kategorií ekonomickou, což ale neznamená, že ji nepřesahuje.³² Zjednodušeně lze říci, že lidský kapitál je jednou z nejdůležitějších částí intelektuálního kapitálu. Ve skutečnosti zaměstnanec není pro organizaci zdrojem, ale investorem, který zdroj za určitých podmínek půjčuje (investuje).³³ Tacitní znalost je soubor dovedností, zkušeností, intuice, pravidel, principů, mentálních modelů a osobních představ konkrétního člověka nebo skupiny lidí. Je vždy propojena s činnostmi, postupy, rutinami, idejemi, nápady, hodnotami a emocemi jedince či skupiny. Vyjádřit ji podobným způsobem jako znalost explicitní, tedy ji tzv. externalizovat, což zpravidla nelze. Je natolik svázána s osobností svého nositele a činností, kterou provádí, že ji při pokusu o externalizaci obvykle zničíme. Tacitní znalosti mají vysoce osobní charakter a pracovník, který je jejich nositelem, nemusí o jejich existenci vědět. Velké množství tacitních znalostí je podvědomých. Bohužel jsou to právě tacitní znalosti, jejich speciální charakter a schopnost sdílet je, co předurčuje úspěch či neúspěch našeho jednání. Organizace mají v tacitních znalostech velký potenciál, protože je velmi těžké je napodobit. Na těchto znalostech jsou založeny téměř všechny praktické činnosti, například řízení auta, jízda na kole či bruslích, vaření, obsluhování strojů a zařízení, čtení rentgenových snímků, léčení lidí, řízení či vedení podřízených, atd.³⁴ Ještě před vznikem teoretické koncepce lidského a společenského kapitálu vznikl přístup, který již tuto koncepci v mnohém potvrdil. Jedná se o teorii manažerského řádu či „manažerské revoluce“³⁵, která se začala vytvářet již ve 30. letech minulého století. První její záměr snad již položil Rudolf Hilferding³⁶ aj. Teoretickým evangeliem se stala kniha Američana Jamese Burnhama, který v roce 1941 vydal publikaci s názvem *Revoluce manažerů*. Zde se přímo hovoří o revoluci, v jejímž důsledku přešla moc z vlastníka kapitálu do rukou odborníků. Důvodem přechodu moci z vlastníka kapitálu na manažera v sociální pozici zaměstnance vlastníka kapitálu jsou získané znalosti ze vzdělávacího procesu, návyky a celková kvalifikační úroveň manažera, který disponuje nehmotným kapitálem, kterému můžeme doložit přívlastek „lidský“. S problematikou investic do lidského kapitálu je spjata otázka návratnosti investic do vzdělání, případně jejich výnosnosti. Prvním významným teoretikem na poli těchto otázek byl americký ekonom T. Schultz. Schultz systematizoval analýzu vlivu investic do vzdělání ve vztahu k produktivitě v zemědělském sektoru a v celé ekonomice.³⁷ Dalším

³¹ VOMÁČKOVÁ, H.; BARTÁK, M.: Ekonomický rozměr lidského a sociálního kapitálu. Ústí nad Labem, 2007.

³² BECKER, S., G.: Teorie preferencí. Praha: Grada Publishing, 1997.

³³ MLÁDKOVÁ, L.: Management znalostí v praxi. Praha: Alfa Publishing, 2004.

³⁴ MLÁDKOVÁ, L.: Dvě dimenze znalosti, explicitní a tacitní [online]. 2008 [cit. 2010-03-29]. Znalostní servis profesionálů BPM. Dostupné z WWW: <<http://bpm-tema.blogspot.com/2008/06/dve-dimenze-znalosti-explicitni-tacitni.html>>.

³⁵ DŽBÁNKOVÁ, Z.: Albín Bráf – eticky a sociálně smýšlející ekonom. Marathon, 2007. Roč. XI, č. 6, s. 3 – 9.

³⁶ SIRŮČEK, P. a kol.: Hospodářské dějiny a ekonomické teorie (vývoj – současnost – výhledy). Slaný: Melandrium, 2007.

³⁷ Biografie. Th. Schultz [online]. Ciks.vse.cz, 2007 [cit. 2010-03-29]. Dostupné z WWW: <<http://ciks.vse.cz/Edice/nobel/Schultz/schultz.aspx>>.

americkým nobelistou, který se zabýval teorií lidského kapitálu je Gary Stanley Becker. Ve své knize *Lidský kapitál* provedl ekonomickou analýzu investic do výchovy a vzdělání. Snažil se dokázat, že ekonomicky jde o podobnou situaci, jako když firma investuje do výrobního zařízení.³⁸ V sedmdesátých letech se Becker vrátil zpět na univerzitu do Chicaga, kde v roce 1976 vydal své stěžejní dílo *Ekonomický přístup k lidskému chování*, ve kterém popisuje člověka jako bytost, který se vždy snaží maximalizovat svůj užitek na základě sestaveného žebříčku preferencí. Spolu se svým kolegou, Georgem Stiglerem, založil tzv. ekonomii času, v níž definoval náklady obětované příležitosti. Ty představují hodnotu toho, co člověk obětuje, jestliže vynakládá svůj čas na nějakou činnost.

Ekonomická analýza lidského kapitálu vychází ze zjednodušeného předpokladu, že se jednotlivci rozhodují o svém vzdělání, pracovní přípravě, lékařské péči, profesním zaměření, o budoucím působení a aktivitách atd. na základě porovnání přínosů a nákladů. Náklady související se vzděláním jsou zpravidla vnímány jako prostředky vynaložené na tuto aktivitu. Z hlediska času se zpravidla specifikují jako kapitálové (tj. investiční s dlouhodobým horizontem návratnosti – např. investice do vzdělání) a jako provozní (tj. běžné udržovací náklady.) Obecně platí, že náklady a přínosy vzdělání rostou s příslušnou úrovní vzdělávání (nejdražší je terciární vzdělávání, ale přináší rovněž nejvyšší výnosy, nejlevnější je vzdělávání primární, jehož přínosy zaostávají za přínosy ze vzdělávání sekundárního). Pokud obohatíme strukturu nositelů nákladů a přínosů ze vzdělání o daňové poplatníky (kteří současně mohou a nemusí být studujícími), lze sledovat individuální a společenské efekty v podobě, kterou přináší následující tabulka.³⁹

Tabulka č. 1: Náklady a přínosy vzdělání v daňovém kontextu

NÁKLADY		Individuální	Daňových poplatníků	Celospolečenské
I.	Náklady na přímé zdroje vzdělání	Z	Y	Z + Y
II.	Náklady ušlých příležitostí	X – W	W	X
III.	Transfery	– T	+T	–
PŘÍNOSY		Individuální	Daňových poplatníků	Celospolečenské
IV.	Příjmy	p	y	p+y
V.	Ostatní	q	s	q+s

Zdroj: Vlastní.

Jednotlivé úrovně v tabulce zobrazují:

- I. **Náklady na přímé zdroje vzdělání** (např. učební pomůcky, teplo, nájemné, odpisy budov apod.), které jsou hrazeny ze soukromých zdrojů (jednotlivec, rodina, firma) – (Z) nebo z veřejných zdrojů (daňoví poplatníci prostřednictvím výdajů veřejných rozpočtů) – Y.
- II. **Ušlé výdělky během studia** (středoškolského, vysokoškolského) – (X), které jsou současně ušlými daňovými příjmy veřejných rozpočtů – (W) a ušlými čistými příjmy studentů – (X – W).
- III. **Transfery** jako jsou dotace na stravování, ubytování apod. – (T) – v celkovém součtu nepředstavují společenský náklad, protože by se musely uskutečnit i bez studia jednotlivce.
- IV. **Příjmový prospěch po zdanění** (p), **veřejný příjem z daní** (y).

³⁸ HUTLOVÁ, H.: Gary Stanley Becker. DůmFinanci.cz [online]. 2008 [cit. 2010-03 - 29]. Dostupné z WWW: <<http://dumfinanci.cz/osobnosti/ze-zahranici/gary-stanley-becker>>.

³⁹ VOMÁČKOVÁ, H.; BARTÁK, M.: Ekonomický rozměr lidského a sociálního kapitálu. Ústí nad Labem, 2007.

V. Vysokoškolské vzdělání samo o sobě představuje statek ke „spotřebě“ jednotlivce (q) a pro daňového poplatníka představuje úspory na sociální výdaje.

Investice do vzdělání a výcviku jsou považovány stejně jako investice do věcného kapitálu za opatření, která zvyšují individuální pracovní bohatství, produktivitu a důchod. Tím se vysvětluje zájem o podnikové vzdělávání. Z uvedeného přímého vztahu vyplývá, že vzdělání je do jisté míry určováno potřebou trhu.⁴⁰ Ke znalostem lze přistupovat jako k jiným aktivům, pouze s tím rozdílem, že hmotná aktiva se používáním opotřebovávají a jejich hodnota se zmenšuje, znalosti se používáním ověřují, posilují, prostě zvětšují. Jde o podnikovou inteligenci, která se nechá strukturovat.

Tabulka č. 2: Příklad struktury inteligence v sofistikovaném podniku

INTELIGENCE PODNIKU			
Živá v hlavách lidí		Vtělená do věcí a procesů	
Individuální	Společná	Hmotná	Nehmotná
Vynikající vedoucí	Vědecké týmy	Sofistikované zařízení	sofistikované řízení
přední znalci	konstruktérské skupiny	uspořádání továrny	organizace
zkušené montéři	podniková kultura		vztahy mezi lidmi

Zdroj: Vlastní.

Soudí se, že v sofistikovaných podnicích tvoří právě znalosti významnější příspěvek ke konvenčnosti než finanční a hmotné zdroje. Tyto podniky se odlišují tím, že do svého výkonu vkládají více rozumu, vzdělané odbornosti, intelektu.⁴¹

M. Friedman velmi přesně vystihuje příčinu toho, proč investice do lidského kapitálu (vzdělání apod.) „zaostávají“ za investicemi do „normálního“ kapitálu: „*Kdyby byl kapitál pro investování do lidských bytostí k dispozici tak pobově jako pro investování do fyzických aktiv – ať už prostřednictvím trhu nebo přímými investicemi zainteresovaných jednotlivců, jejich rodičů nebo sponzorů – výnosová míra by měla v obou těchto oblastech tendenci vyrovnávat se. Kdyby byla vyšší u neživého kapitálu, byli by rodiče stimulováni pořizovat takový kapitál pro svoje děti a nikoliv investovat odpovídající obnos do jejich odborné výchovy a naopak. Ve skutečnosti však existuje značné množství empirických důkazů, že výnosová míra investic do vzdělání je mnohem vyšší než výnosová míra investic do lidského kapitálu. Tento rozdíl naznačuje existenci nedostatečného investování do lidského kapitálu.*“⁴²

Laureát Nobelovy ceny za ekonomii James Heckman dokazuje, že návratnost investic do vzdělávání je nejvyšší v předškolním věku. Proč? Za prvé, čím dříve se vzděláváme, tím více máme času na získání příslušných výnosů. Za druhé, vzdělávání předškolních dětí usnadňuje další studium, což zvyšuje jejich lidský kapitál a pozdější zisky.⁴³

Investice do lidského kapitálu jsou zjednodušeně vnímány jako investice do vzdělání. Pokud se přidržíme tomuto konceptu s odhlédnutím od všech ostatních komponent lidského kapitálu, je možné zaměřit se na otázky kdo, kdy, kolik a proč investuje, a zda jsou tyto investice efektivní.

⁴⁰ BAKOŠ, E.: Lidské zdroje: procesy, struktury a dokumenty: referenční příručka. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006.

⁴¹ JIRÁSEK, J.: Soubor mozků v řízení. 1. vydání. Praha: Alfa Publishing, 2004.

⁴² FRIEDMAN, M.: Kapitalismus a svoboda. 1. vydání. Jinočany: H & H, 1994.

⁴³ HOLÝ, R.: OECD – Lidský kapitál. Důležité je vědět! [online]. 2007 [cit. 2010-03-31]. EURO. Dostupné z WWW: <http://www.mzv.cz/oecd.paris/cz/zpravy_udalosti_aktuality/oecd_lidsky_kapital_dulezite_je_vedet.html>.

Účel, smysl investic do lidského kapitálu promítnutý do harmonického růstu duchovního a ekonomického „blahobytu“ jednotlivce a společnosti jako celku je totiž obtížně uchopitelný v číslech. Obecně se investice neboli kapitálové náklady na získání statku vzdělání, z hlediska efektivnosti poměřují vždy s efekty, tj. přínosy. Ty lze ale chápat odlišně a v některých případech jen omezeně kvantifikovat. Obtížnost této kvantifikace při vyjadřování efektivnosti investic do vzdělání je patrná z rozdílu mezi výstupy a výsledky vzdělávání. Při sebelepší vůli nelze výstupy odvětví školství považovat za cíl, pouze za prostředek k jeho dosažení. Skutečný smysl a účel vzdělávání je bližší kategorii výsledek.⁴⁴

Tabulka č. 3: Variantní pohled na výstupy a výsledky ve vzdělávání

VÝSTUP (output) (hodnotící kritérium)	VÝSLEDEK (outcomes)
Počet absolventů ZŠ	Pokles negramotnosti
Počet absolventů VŠ	Úbytek nezaměstnatelných
Objem veřejných výdajů na vzdělání	Růst kvality vzdělávacích služeb
Studijní programy v cizojazyčných mutacích	Konkurenceschopnost na evropském trhu práce
Podíl vysokoškoláků na daném populačním ročníku	Dlouhodobý ekonomický růst
Počet kvalifikovaných pedagogů	Kvalita statku vzdělání (tj. stupeň kognitivních, kognitivně – motorických, kognitivně-afektivních vlastností)

Zdroj: VOMÁČKOVÁ, H.; BARTÁK, M.: *Ekonomický rozměr lidského a sociálního kapitálu*. Ústí nad Labem, 2007.

Lidský kapitál představuje nejrůznější formy investic do lidí, počínaje školním a dalším vzděláváním, konče výdaji na zdravotní péči. Z ekonomického pohledu každý investor (firma, stát, spotřebitel) očekává od současně vynaložených zdrojů v budoucnosti nějaký výnos. Duchovním otcem teorie lidského kapitálu je nositel Nobelovy ceny Milton Friedman. Uvedenou teorii rozvinul v souvislosti s postavením lidské práce v ekonomice a jejího vlivu na poptávku po penězích. Tuto jeho teorii rozpracovali další nobelisté Gary Stanley Becker a Theodore William Schultz. T. W. Schultz je považován za prvního badatele, který systemizoval analýzu investic do vzdělání, definoval a zaměřil výši „edukačního kapitálu“ jako kumulovaného úhrnu do vzdělání.

Tendence třetího tisíciletí, informatizace, nové technologie, miniaturizace, konkurence, elektronické obchody. Tyto a další pojmy se stávají klíčovými v dnešním světě převratných změn. Podniky a firmy se ocitají v novém podnikatelském prostoru, kde se tvrdě soupeří o prvenství, o konkurenční výhodu. Informatizace do ekonomiky zasahuje čím dál razantněji. Úspěch podniku je v dnešní dynamické době založen na pružné reakci na vnější podmínky, na využívání a účelného zhodnocení informací, na schopnosti tyto informace vyhledat a zpracovat. To se neobejde bez kvalitního lidského kapitálu, jeho neustálého zhodnocení a rozvíjení.

Pro získání lidského kapitálu musí v první řadě dojít k jeho zainvestování. **Přímými investicemi** jsou všechny vyčíslitelné částky, které musíme vynaložit, abychom vystudovali vysokou školu, absolvovali jazykový kurz nebo se naučili správně komunikovat apod. Kromě učebnic a školního tam bude patřit také doprava, ubytování aj. **Nepřímé investice do lidského kapitálu** představují náklady obětovaných příležitostí. Jedná se například o ušlý příjem během studia, který byste mohli

⁴⁴ VOMÁČKOVÁ, H., BARTÁK, M.: *Ekonomický rozměr lidského a sociálního kapitálu*. Ústí nad Labem, 2007.

získat, pokud byste nestudovali. Nezanedbatelné jsou také **psychické náklady** na získávání lidského kapitálu, studium vyžaduje značné úsilí a čas, což se může odrazit také na vašich vztazích a psychické pohodě. Odměnou za všechny investice by měly být přínosy ze vzdělání jako například vyšší mzda, lepší uspokojení z práce, pokud se vám podaří získat žádané zaměstnání, společenská prestiž, možnost seberealizace apod.

Lidský kapitál můžeme vedle půdy, práce a hmotného kapitálu chápat jako další zdroj ekonomického růstu – makroekonomický pohled.⁴⁵ S tím souvisí otázka samotného rozvoje lidského kapitálu. Pokud tato forma kapitálu vede k ekonomickému růstu a všeobecnému zvýšení úrovně života, musí se dbát na jeho efektivní rozvoj na všech úrovních. Ekonomický dopad působení lidského kapitálu ovlivňuje hrubý domácí produkt. HDP představuje základní makroekonomickou veličinu, která vykazuje míru ekonomického růstu. „Lidský kapitál však působí v širším rozsahu než je hrubý domácí produkt. Udržování a zvyšování životního standardu v jeho širším pojetí provázejí též aktivity, které naplňování „klasického“ spotřebního koše více nebo méně přesahují.“⁴⁶ Znamená to, že lidský kapitál jako takový se nedá přesně změřit. Jeho působení je velice individuální. Pokud poroste hrubý domácí produkt, může to znamenat, nebo taky nemusí, že roste díky lepšímu využívání lidského kapitálu.

Na mikroekonomii existují dva různé názory – společenský a matematický. „Společenský tvrdí, že každý člověk se chová velice subjektivně, z toho důvodu není možno zachytit jeho chování pomocí vzorců. Matematický tvrdí, že chování lidí je možné zachytit pomocí rovnic a grafů.“⁴⁷ Jako příklad zachycení jednotlivých problematik lidského kapitálu pomocí vzorců, lze použít metodu výcviku na pracovním místě⁴⁸. Následující rovnice popisuje vztah mezi příjmy a výdaji na zaměstnance. Za příjmy je zde považován mezní produkt. Za výdaje označuje především mzdy. Dále zahrnuje předpoklady výcviku na pracovišti. Výcvik patrně sníží momentální příjmy a zvýší momentální náklady. Pro firmy by byl výcvik výnosný jen za předpokladu, že by se buď dostatečně zvýšily jejich budoucí příjmy, nebo že by dostatečně poklesly jejich budoucí výdaje. Následně je provedeno srovnání současných hodnot mezi příjmy a výdaji. Výsledná rovnice vypadá následovně:

Vzorec č. 11: Vztah příjmů a výdajů

$$\sum^{n-1} (Rt / (1+i)^{t+1}) = \sum^{n-1} (Et / (1+i)^{t+1})$$

t = 0

Rt...příjmy v období t

Et...výdaje v období t

i...tržní úroková míra

V důsledku technického pokroku již nejsou tradiční manuální zručnosti tak potřebné a atraktivní. Na trhu práce lidé mění svoje schopnosti a zručnosti. Trh práce by měl proto poskytovat dostatečné informace, aby tvorba lidského kapitálu přesně odpovídala požadavkům ekonomiky a došlo k efektivnímu využití lidského kapitálu. Strach člověka z toho, že nebude schopný na trhu konkurovat, zřejmě vede k situaci, že se snaží získat co nejvyšší ocenění či osvědčení o svých

⁴⁵ Kameníček, J.: Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování. Praha: Karolinum, 2003, s. 22.

⁴⁶ Kameníček, J.: Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování. Praha: Karolinum, 2003, s. 11.

⁴⁷ Macáková, L.: Mikroekonomie. Slaný: Melandrium, 2003, s. 13.

⁴⁸ Kameníček, J.: Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování. Praha: Karolinum, 2003, s. 25.

kompetencích, aby měl pocit vyšší zaměstnatelnosti. Rostoucí požadavky na vyšší kvalifikaci nebo novou potřebnou kvalifikaci vedou k tomu, že člověk se v pracovním životě musí přizpůsobovat požadavkům firem, co vyvolává tlak na změnu vyžadovaných znalostí. Člověk tak musí i několikrát za život měnit svoje profesní zaměření a pozici. Jinak by jeho profesní kvality a pracovní postupy získané v průběhu života nebyly na úrovni požadavku práce, došlo by k snižování daných kvalit a zvyšování rizika selhání. Na měnící se potřeby ekonomiky musí pružně reagovat i školský systém. Pokud v minulosti vzdělání vystupovalo jako právo, v dnešní době je to spíš ekonomická povinnost. O to víc, pokud člověk chce a má nést zodpovědnost za svůj život. Stále větší význam nabírá celoživotní vzdělávání, jako možnost pružné reakce na měnící se svět okolo nás. Mezi málo kvalifikovanou pracovní silou panuje i malá ochota vzdělávání se a rekvalifikace, je to zřejmě v důsledku značně vysokých sociálních podpor, které lidé upřednostňují před prací nebo jakoukoliv změnou svého sociálního postoje. Jako další faktor znehodnocení lidského kapitálu se jeví stárnutí populace, ale i různé globální nemoci. Starší lidé se přizpůsobují novým požadavkům mnohem hůř než mladí. Mnohé znalosti a schopnosti získané v minulosti již nejsou potřebné a změna struktury hospodářství zřejmě zredukuje i některé typy lidského kapitálu.

Trh práce je tvořen třemi základními elementy, a to nabídkou práce, poptávkou po práci a mzdovou sazbou, tedy cenou výrobního faktoru práce. Na jedné straně je trh ovlivňován poptávkou po pracovní síle, přičemž poptávajícími jsou firmy. Na druhé straně je ovlivňován nabídkou práce, která je zastoupena domácnostmi. Cena výrobního faktoru práce je vyjádřena mzdovou sazbou.⁴⁹ Nabídka práce je specifická tím, že vlastníkem výrobního faktoru práce jsou domácnosti, které se snaží maximalizovat jako spotřebitelé svůj užitek. Užitek domácností podmiňují jak příjmové, tak nepeněžní aspekty zaměstnání. V rámci časového fondu se spotřebitel rozhoduje, jak maximalizovat užitek rozdělením času mezi práci ve firmě a volný čas. Člověk bude chtít zvyšovat počet odpracovaných hodin, dokud se mezní užitek plynoucí ze zboží získaného díky poslední hodině práce nevyrovná s mezním užitem z poslední hodiny volného času. Maximálního užitku bude dosaženo tehdy, když mezní užitek dodatečné jednotky času je v obou alternativách využití času shodný.⁵⁰ Vyšší mzdová sazba zvyšuje množství zboží, které je možné díky hodině práce koupit. Práce se tím stává více přitažlivou a vzniká tendence zvýšit počet nabízených hodin práce. Současně však působí skutečnost, že je možné při vyšší mzdové sazbě získat stejný příjem při menším množství odpracovaných hodin a mít tak více volného času. Změna mzdové sazby má na rozhodování mezi prací a volným časem dvojitý účinek, tzv. substituční a důchodový efekt. Při vyšší mzdové sazbě každá hodina práce umožňuje získání většího množství výrobků a služeb, což vede k tendenci více pracovat na úkor volného času, tzn. nahrazovat volný čas prací. Jedná se o substituční efekt změny mzdové sazby, který vede ke zvyšování nabízeného množství práce. Vyšší mzdová sazba zvyšuje reálný příjem a vede k tendenci nahrazovat práci volným časem. Jedná se o důchodový efekt, který vede ke snižování množství nabízené práce. Tyto dva efekty působí protichůdně. Převaha substitučního efektu má za následek zvyšování množství nabízené práce (zvýšení mzdové sazby vede k růstu počtu hodin práce nabízené jednotlivcem), převaha důchodového efektu nad substitučním bude mít za následek snižování nabídky práce jednotlivcem.

⁴⁹ HOLMAN, R.: *Ekonomie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1999.

⁵⁰ MACÁKOVÁ, L.: *Mikroekonomie*. 8. vydání. Slaný: Melandrium, 2003.

„Tvar křivky individuální nabídky práce má zpětně zakřivený tvar, přičemž závisí na tom, který z efektů změny mzdové sazby převládá.“⁵¹ Tržní nabídka práce je potom horizontálním součtem individuálních křivek nabídky práce. Již není zpětně zakřivená, protože se bod zakřivení u různých lidí liší, záleží na jejich postoji k práci a volnému času. Dále je to také proto, že zvýšení mezd u jednoho druhu práce přiláká zaměstnance z jiných profesí. Zvýšení nabídky práce znamená posun křivky nabídky práce doprava a naopak snížení nabídky způsobí posun doleva. Poptávka po práci je odvozena od poptávky po produktu, který firma vyrábí. Firmy jsou v současném velmi konkurenčním prostředí stále více tlačeny k tomu, aby zefektivňovaly výrobu, aby dosahovaly maximální možné produktivity při co nejnižších nákladech. „Obecně platí, že firmy zvyšují svoji poptávku po práci, a tím i zisk tak dlouho, dokud nedojde k vyrovnání mezních nákladů práce (náklady na dodatečnou jednotku práce, kterými je mzdová sazba) s příjmem z mezního produktu práce (zisk z produktu, který mohl být vyroben díky dodatečné jednotce práce). Dojde-li k jejich rovnosti, firmy již nemají zájem o dodatečné jednotky práce.“⁵² Křivka poptávky po práci je vztahem mezi výší mzdové sazby a množstvím poptávané práce. Čím je mzdová sazba vyšší, tím mají firmy menší zájem poptávat práci. Za jinak stejných podmínek vyvolávají změny mzdové sazby pohyb po křivce poptávky po práci. Rovnováha na trhu práce vzniká při vyrovnání nabídky s poptávkou, tzv. při rovnovážné mzdové sazbě, která je dána průsečíkem tržní křivky poptávky po práci a tržní křivky nabídky práce. Při vychýlení mzdové sazby z rovnovážné úrovně vzniká na trhu nedostatek nebo přebytek práce. Jestliže je tržní mzdová sazba nižší než rovnovážná, nabízené množství práce je nižší než poptávané. Nedostatek práce povede k tomu, že mzdová sazba poroste. Nerovnováha bude existovat tak dlouho, dokud se mzdová sazba nezvýší na rovnovážnou úroveň nebo pokud se nezmění nabídka nebo poptávka po práci. Jestliže bude mzdová sazba vyšší než rovnovážná, nabízené množství bude vyšší než poptávané. Tlak nezaměstnanosti bude mít tendenci stlačovat mzdovou sazbu na rovnovážnou úroveň.⁵³ Na trzích práce existuje velké množství projevů nedokonalé konkurence. Mezi tyto projevy patří např. mzdová strnulost, kdy mzdy reagují daleko pomaleji na změny na trzích práce, než je tomu u cen na trzích výrobků a služeb. Mzdové sazby jsou obvykle nepružné směrem dolů, a to proto, že firmy zvažují zvýšené náklady spojené se změnami v systémech mezd a složitost jednání s odbory. Nepružné mzdové sazby vyvolávají dlouhodobější rovnováhu mezi nabídkou práce a poptávkou po ní, což má za následek vznik nedobrovolné nezaměstnanosti. Charakteristickým znakem je také strnulost nabídky a poptávky po práci. Strnulost nabídky práce vychází z omezené flexibility mzdových sazeb a rozsahu nabídky práce, který představuje plný nebo částečný pracovní úvazek, vedlejší pracovní úvazek nebo nezaměstnanost. Strnulost nabídky je také dána strukturální různorodostí práce a z ní vyplývající segmentace trhu práce. Nabídka práce je také ovlivňována zásahy odborových svazů a státu. Strnulost poptávky po práci je ovlivněna zásahy do trhu práce, vlastním rozhodováním firem, tržními vlivy. Zásahy státu do práce sice omezují negativní projevy trhu práce, ale mohou mít za následek i zkrácenou adaptaci ekonomických subjektů a omezení samoregulace trhu práce. Poruchy na trhu práce vedou často k výraznějšímu zvýšení úrovně nezaměstnanosti, kterou následně stát řeší prostřednictvím makroekonomických regulačních opatření.⁵⁴ Z ekonomického pohledu představuje

⁵¹ MACÁKOVÁ, L.: Mikroekonomie. 8. vydání. Slaný: Melandrium, 2003.

⁵² MACÁKOVÁ, L.: Mikroekonomie. 8. vydání. Slaný: Melandrium, 2003.

⁵³ HOLMAN, R.: Ekonomie. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1999.

⁵⁴ HOLMAN, R.: Ekonomie. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1999.

nezaměstnanost stav v národním hospodářství, kde část pracovního potenciálu společnosti nenalézá uplatnění na trhu práce nebo dobrovolně o toto uplatnění neusiluje. Statistika definuje nezaměstnaného jako „osobu, která hledá práci, chce být činná jako zaměstnanec, není práce neschopna pro nemoc a není činná jako domácí dělník, pomáhající rodinný příslušník nebo samostatný podnikatel.“⁶⁵ Počet nezaměstnaných se zjišťuje podle počtu evidovaných uchazečů o práci na pracovních úřadech. „*Ekonomicky aktivním obyvatelstvem jsou zaměstnaní, tedy osoby, které jsou starší 15 let a mají placené zaměstnání nebo jsou zaměstnány ve vlastním podniku, a dále nezaměstnaní, kterými jsou osoby starší 15 let a splňují tři podmínky. Nejsou zaměstnané nebo sebezaměstnané, aktivně hledají práci (např. prostřednictvím úřadu práce) a jsou ochotny nastoupit do zaměstnání nejpozději do 14 dnů. Ekonomicky neaktivní obyvatelé, kteří nevyhovují uvedeným kritériím, jsou děti (osoby mladší 15 let), studenti, důchodci, osoby na rodičovské dovolené atd.*“⁶⁶ Podle příčin nezaměstnanosti se rozlišuje nezaměstnanost frikční, kdy lidé přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého, se stejnou nebo podobnou kvalifikací. Je přechodná, trvá několik dní či týdnů. Další typ tvoří cyklická nezaměstnanost, která je způsobena poklesem v hospodářském cyklu, tj. snížením celkové úrovně výdajů v ekonomice. Trvá zpravidla několik měsíců, dokud nezačne opět růst národní produkt a dokud se nezvýší poptávka po práci. Poslední typ představuje strukturální nezaměstnanost, která je způsobena hlavně změnami v požadované kvalifikaci u pracovníků, protože se změnil technologické podmínky výroby nebo došlo ke změnám v relativní konkurenční schopnosti jednotlivých odvětví. Může trvat i několik let a je spojena s rekvalifikací pracovníků.⁶⁷ Dále se rozlišuje nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná. Dobrovolná nezaměstnanost způsobená dobrovolným ukončením jednoho zaměstnání a způsobená prodlevou nástupu do jiného. Jde jen o pohyb obyvatelstva mezi různými zaměstnáními. Pojmeme nedobrovolná nezaměstnanost se označuje cyklická nezaměstnanost, která je podmíněna nepružností směrem dolů (růst nezaměstnanosti), vůči této nezaměstnanosti neexistují volná pracovní místa. Vzniká důsledkem nepružných mezd. Kromě registrované nezaměstnanosti se může vyskytovat nezaměstnanost skrytá, do které lze zařadit osoby, které jsou fakticky nezaměstnané, ale které nejsou jako nezaměstnané registrovány, a které si práci nehledají. Jedná se o mladistvé, ženy v domácnosti, studenty.⁶⁸ V ekonomice vždy existuje míra nezaměstnanosti, která je determinována strukturálními a dalšími setrvačnými silami ekonomiky, a kterou nelze potlačit stimulací agregátní poptávky pomocí nástrojů hospodářské politiky. Přirozená míra nezaměstnanosti ukazuje, že v každém období určité procento zaměstnaných ztrácí zaměstnání a určité procento nezaměstnaných práci nalézá. Matematicky lze přirozenou míru nezaměstnanosti vyjádřit vzorcem

Vzorec č. 12: Míra nezaměstnanosti

$$u_n = \frac{s}{(s + \mu)}$$

kde „s“ je míra ztráty pracovních příležitostí, „μ“ je míra nových pracovních příležitostí. Z tohoto vzorce vyplývá, že vyšší míra ztráty pracovních příležitostí zvyšuje přirozenou míru

⁶⁵ ŽÁK, M.: Hospodářská politika. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006.

⁶⁶ PAVELKA, T.: Makroekonomie: Základní kurz. 2. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007.

⁶⁷ HOLMAN, R.: Ekonomie. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1999.

⁶⁸ ŽÁK, M.: Hospodářská politika. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006.

nezaměstnanosti a vyšší míra nových pracovních příležitostí naopak snižuje přirozenou míru nezaměstnanosti.⁵⁹

Nepříznivé dopady nezaměstnanosti lze rozdělit na ekonomické a sociální. Ekonomický dopad nezaměstnanosti, která znamená plýtvání zdroji, které má ekonomika k dispozici, zachycuje tzv. Okunův zákon. Tento zákon říká, že je-li skutečná míra nezaměstnanosti o 1 procentní bod nad úroveň přirozené míry nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o 2 procentní body pod svou potenciální úroveň. Jedná se o celkové náklady společnosti. Neopomenutelné jsou však i individuální ekonomické dopady jednotlivců a rodin, kteří se stávají nezaměstnanými.⁶⁰ Sociální dopady dlouhodobé (delší než 1/2 roku) nedobrovolné nezaměstnanosti přináší lidské sociální a psychologické škody. Je dokázáno, že nezaměstnanost vede ke zhoršování fyzického i psychického zdraví, vede k vyššímu výskytu srdečních chorob, alkoholismu a sebevražd. Vysoké postavení práce na žebříčku hodnot v naší společnosti má vliv na to, že ztráta pracovního místa s sebou nese hluboké následky v různých oblastech společenského života. Nezaměstnanost je vnímána jako odchylka od normy a je spojena s nízkou společenskou prestiží.⁶¹

Důležitou roli na trhu práce sehrává státní politika zaměstnanosti, která se dělí na aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti. Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je základním prvkem pro boj s nezaměstnaností. Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, je aktivní politika zaměstnanosti definována jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Jejím hlavním cílem je aktivně ovlivňovat žádoucí rozvoj efektivní zaměstnanosti a zabraňovat zvyšování nezaměstnanosti. Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zpracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.⁶²

5.4. Trh práce

Trh práce je místo, na němž se setkává uchazeč o zaměstnání (potencionální zaměstnanec) se subjektem hledajícím vhodného pracovníka (potencionální zaměstnavatel) a nabízející určitou cenu (mzdovou sazbu) a určité podmínky, za nichž by mohl potencionální zaměstnanec pracovat. Dojde-li k dohodě, uskuteční se akt koupě a prodeje. Předmětem koupě a prodeje není člověk, ale jeho pracovní síla (schopnost pracovat). Vzhledem k tomu, že pracovní síla je od svého nositele neoddělitelná, jsou nájímány osoby, pro něž musí zaměstnavatel vytvořit podmínky – uzavřít pracovní smlouvu, kde je stanoven den nástupu do zaměstnání, místo výkonu práce a druh práce, dále výše mzdy, délka pracovní doby, délka dovolené a další sociální podmínky. Vzhledem ke zvláštnostem zboží, se kterým je na trhu práce obchodováno, existují specifika trhu práce. Trh práce je nepružný, což je způsobeno nepružností ceny, tj. mzdové sazby. Mzdové sazby v delším časovém období mají vzestupnou tendenci vývoje. Trh práce je ve vysoké míře institucionalizován,

⁵⁹ RUSMICOVÁ, L.; SOUKUP, J.: Makroekonomie. 5. vydání. Slaný: Melandrium, 2002.

⁶⁰ PAVELKA, T.: Makroekonomie: Základní kurz. 2. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007.

⁶¹ PAVELKA, T.: Makroekonomie: Základní kurz. 2. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007.

⁶² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění o zaměstnanosti, v platném znění. In Sbírka zákonů Česká republika. 2004, 143, s. 8270-8332. Dostupné z WWW:

<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/zakon_07.html#castka_143>.

což způsobuje, že není konkurenční. Institucionalizace trhu práce znamená, že jsou přijímána administrativní opatření k jeho ovlivňování. Segmentace trhu práce je další příčinou nepružnosti trhu práce. Nabídka práce je strukturálně heterogenní, což znamená, že různé profese jsou ve značné míře navzájem nekonkurenční ve smyslu substituce jedné práce jinou (novinář, lékař, soustružník).⁶³ Trh práce je nedokonalým trhem zejména z důvodu neúplnosti informací. Lidé nevědí o všech pracovních místech, která jsou volná, a firmy nevědí o všech lidech, kteří hledají práci. Na trhu práce se navzájem vyhledávají zaměstnanci a zaměstnavatelé, kteří „se k sobě hodí“. Ale než se najdou, zůstávají někteří lidé určitou dobu bez práce a některá pracovní místa zůstávají neobsazena. Tyto frikce na pracovních trzích se projevují jako nezaměstnanost.⁶⁴

Na straně poptávky po práci vystupují firmy. Je poptávkou odvozenou, což znamená, že je odvozená od poptávky spotřebitelů po produktech dané firmy. Hlavním determinantem poptávky po práci je mzdová sazba a mezní produkt práce. Poptávka po práci je také ovlivněna dalšími faktory jako jsou elasticita poptávky po vyráběném zboží a službách, elasticita nabídky substitučních výrobních faktorů, vliv má také snadnost substituce kapitálu prací a neméně významný vliv hraje podíl nákladů na pracovní sílu na celkových nákladech a v neposlední řadě i očekávání firmy.

Na straně nabídky práce vystupují domácnosti. Lze ji charakterizovat rozsahem a strukturou pracovní síly podle kvalifikace, pohlaví nebo věku. Proto je nabídka práce velice různorodá. Její determinanty lze najít ve výši reálné mzdové sazby, v demografickém vývoji, v mimopracovních příjmech nebo také ve společenské tradici. Na individuální nabídku práce působí substituční efekt i důchodový efekt. Oba efekty působí současně, a proto výsledný efekt bude záviset na tom, který efekt převáží. Trh práce ovlivňují mnohé faktory jako například demografické změny, geografický profil dané země, sociální klima, ekonomická politika státu (fiskální politika, ekonomie vnějších ekonomických vztahů a důchodová politika). Cílem ekonomické politiky státu je dosažení určité hospodářské úrovně a zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je soustava nástrojů a opatření usilujících jednak o zabezpečení nezaměstnaných, kteří aktivně hledají nové pracovní místo (pasivní politika zaměstnanosti), jednak o zvýšení mobility pracovní síly v reakci na strukturální změny (aktivní politika zaměstnanosti).⁶⁵ Cílem pasivní politiky zaměstnanosti je zabezpečení nezaměstnaných. Jedná se zejména o podporu v nezaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

1. Získal v rozhodném období⁶⁶ zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců.
2. Požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti.
3. Ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.⁶⁷

⁶³ ŽÁK, M. a kol.: Velká ekonomická encyklopedie. Trh práce. Praha: Linde, 1999.

⁶⁴ HOLMAN, R.: Makroekonomie (středně pokročilý kurz). Praha: C. H. Beck, 2004, s. 159.

⁶⁵ ŽÁK, M. a kol.: Velká ekonomická encyklopedie. Praha: Linde, 1999, s. 547 – 548.

⁶⁶ Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

⁶⁷ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In ÚZ č. 757, částka 85, s. 111.

Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů.⁶⁸ U uchazeče, který naposledy vykonával samostatně výdělečnou činnost, se stanoví podpora v nezaměstnanosti procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc. Procentní sazby činí v prvních dvou měsících podpůrní doby 65 %, v dalších dvou měsících 50 % a po zbývající část podpůrné doby 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Dále pracovní trh ovlivňuje několik faktorů, jako jsou věková struktura obyvatel a faktor vzdělání. **Faktor věkové struktury obyvatel** má na trhu práce nejdůležitější vliv. Určuje totiž potenciaální pracovní sílu, která může být v ekonomické sféře využita. Věková struktura je závislá na počtu živě narozených, zemřelých, přistěhovaných a vystěhovaných obyvatel na daném území za sledované období. Nejvýznamnější dopad na věkovou strukturu má počet živě narozených jedinců. Podle počtu narozených dětí můžeme přibližně odhadnout, jak bude vypadat potenciaální pracovní síla dané země. **Faktor vzdělání** zásadně ovlivňuje uplatnění na trhu práce. Je-li struktura vzdělání v souladu s požadavky trhu práce, klesá strukturální nezaměstnanost. Střední úroveň vzdělání dosahuje v dnešní době přibližně 70 % obyvatel, základního vzdělání dosahuje přibližně 20 % obyvatel a vysokoškolského či jiného vyššího dosahuje okolo 10 %.

Mezi makroekonomické vlivy podstatně ovlivňující výši nezaměstnanosti patří hrubý domácí produkt. V období velmi nízké nezaměstnanosti ekonomika vyrábí více, než je její potenciál, zdroje se využívají intenzivně. Naopak v období vysoké nezaměstnanosti se hrubý domácí produkt pohybuje pod úrovní potenciálního produktu, ekonomika nevyrábí tolik, kolik je schopna vyrobit. Vládní výdaje ovlivňují relativní poměr kolektivní spotřeby se soukromou spotřebou. Zdaněním se naopak odčerpá část důchodů a omezí se soukromé výdaje. Celkové výdaje krátkodobě působí na reálný HDP a na inflaci. Mezi další makroekonomický vliv na nezaměstnanost patří míra inflace. V období nízké nezaměstnanosti se míra inflace zvyšuje, zatímco v období dlouhodobé nezaměstnanosti míra inflace klesá. Makroekonomickým cílem je zajištění cenové stability cen. Na stabilizaci cen působí jako regulační mechanismus výše mzdy. Čím je inflace vyšší, tím více se zpomaluje růst mezd. Při nízké nezaměstnanosti (dochází ke zvyšování inflace), se dosahuje zvyšování mezd propouštěním zaměstnanců, a tím i rostoucí výše nezaměstnanosti. Pokud by se mzdy plynule přizpůsobovaly vztahům mezi poptávkou po práci a nabídkou práce, zmizely by nerovnováhy u jednotlivých druhů práce, protože by mzdy poklesly tam, kde je nabídky práce nadbytek, a vzrostly by v oblastech, kde je naopak nabídky práce nedostatek. To by částečně přispělo k řešení strukturální nezaměstnanosti. Na dopad celkové nezaměstnanosti mají též zahraniční ekonomické vztahy. Cílem pro dosažení optimální výše zaměstnanosti je dosažení stabilního měnového kurzu a vyrovnané obchodní bilance.⁶⁹ Substituční efekt a důchodový efekt – při analýze nabídky práce je jedním z nejdůležitějších problémů reakce práce na vyšší mzdy. Rostou-li mzdy, mohou pracovníci pracovat menší počet hodin. Zvýšení mzdové sazby snižuje nabízené množství práce, neboť důchodový efekt převažuje nad substitučním. A to proto, že si při vyšších

⁶⁸ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In ÚZ č. 757, částka 85, s. 113.

⁶⁹ Český statistický úřad [online]. 2010 [cit. 2010-22-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.

mzdách můžeme dovolit více volného času, i když každá hodina volného času nás stojí více na ušlých mzdách.⁷⁰

Nezaměstnanost je ekonomická kategorie, která v sobě obsahuje vysvětlení, příčiny, vznik, případně různé druhy nezaměstnanosti. Z hlediska vývoje nezaměstnanosti je používán ukazatel míry nezaměstnanosti (u). Na základě statistického měření míry nezaměstnanosti se obyvatelstvo rozděluje na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo není zahrnováno do oficiálního měření míry nezaměstnanosti. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo lze rozdělit do dvou skupin:

1. **Zaměstnané osoby** (včetně sebezaměstnávání).
2. **Nezaměstnaní**, přičemž se jedná o osoby starší 15 let, které aktivně hledají práci, tj. vyvíjejí úsilí získat práci (jsou registrováni na úřadě práce nebo jsou ochotni do 14 dnů nastoupit do zaměstnání).

Míra nezaměstnanosti potom vyjadřuje procentní podíl nezaměstnaných aktivně hledajících práci (U) k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu (A), resp. $u = U/A \times 100$ (v %).

Z hlediska ekonomické teorie je potom nezaměstnanost členěna z hlediska důvodů jejího vzniku, resp. jedná se o tzv. druhy nezaměstnanosti:

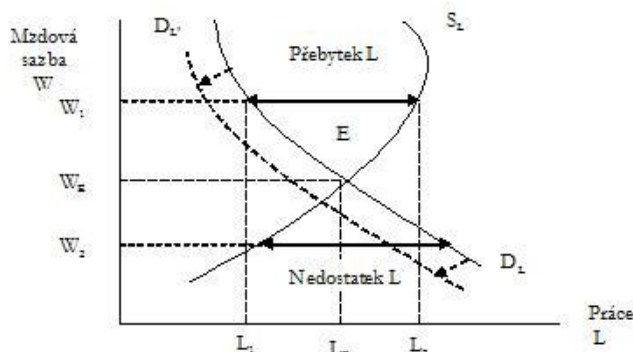
1. **Frikční nezaměstnanost** je zapříčiněna fluktuací pracovníků v důsledku hledání lépe placeného místa (dobrovolná nezaměstnanost), která případně souvisí s životním cyklem (ukončení školy a hledání zaměstnání, ženy po mateřské dovolené vstupují do zaměstnání, změna bydliště apod.). Je charakteristická krátkodobým trváním, kdy je vstup do zaměstnání podmíněn náklady v podobě vyhledávání nového pracovního místa. Jedná se o nezaměstnanost, kdy proti nabídce práce stojí ekvivalentní poptávka po práci. Možnost ovlivnit, resp. snížit frikční nezaměstnanost spočívá v lepší informovanosti o pracovních místech, případně může být spojena se zabezpečením lepší mobility pracovní síly.
2. **Strukturální nezaměstnanost** vzniká z disproporce mezi poptávkou a nabídkou práce z hlediska profesního zaměření a kvalifikace pracovních sil. Je ovlivněna odvětvovými změnami dané ekonomiky. Změny v technologickém pokroku, preferencích spotřebitelů, případně změny ve struktuře ekonomiky zapříčiňují na jedné straně rozmach určitých odvětví a na straně druhé úpadek jiných odvětví. Strukturální nezaměstnanost tak vzniká snižováním poptávky po práci u firem v odvětvích, které jsou postihnuté výše uvedenými skutečnostmi, v jiných odvětvích však může docházet k růstu poptávky po práci v důsledku rozmachu určitého odvětví. Celkově tak může existovat rovnováha na trhu práce, tj. proti volným pracovním místům existuje nabídka práce. Strukturální nezaměstnanost je také spojena s pomalým přizpůsobováním nominálních mzdových sazeb a s většími náklady na její snížení. Pracovníci se musejí requalifikovat, což vyžaduje určitý čas, je silně ovlivněna prostorovou mobilitou pracovní síly – trh s byty, náklady na dojíždění za prací, ochota změnit bydliště apod. Strukturální nezaměstnanost můžeme také charakterizovat jako typ nezaměstnanosti, který je určen nerovnováhou na jednotlivých regionálních trzích práce.

⁷⁰ SAMUELSON, A. P.; NORDHAUS, D. W.: *Ekonomie*. Praha: Svoboda, 1992.

3. **Cyklická nezaměstnanost** je spojena s cyklickým vývojem ekonomiky. Vzniká, pokud se skutečný produkt odchyluje od potenciálního produktu (resp. skutečná míra nezaměstnanosti je větší než přirozená míra nezaměstnanosti).

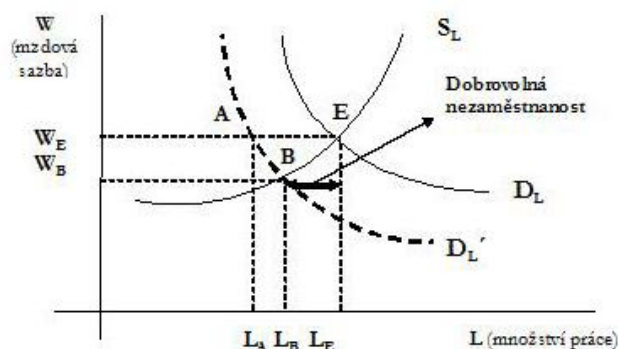
Dobrovolná nezaměstnanost vzniká v případě, kdy pracovník při dané mzdové sazbě není ochoten pracovat.

Obrázek č. 3: Dobrovolná nezaměstnanost a)



Zdroj: Vlastní nákres.

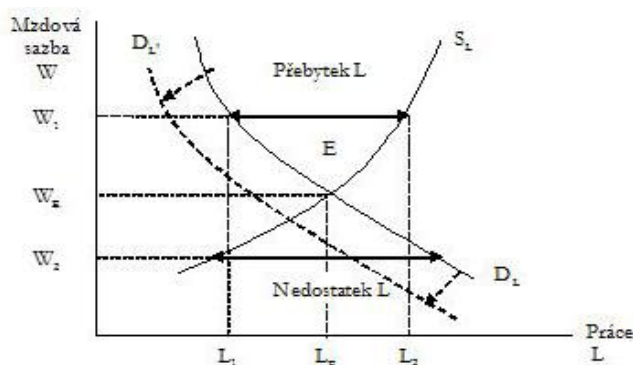
Obrázek č. 4: Dobrovolná nezaměstnanost b)



Zdroj: Vlastní nákres.

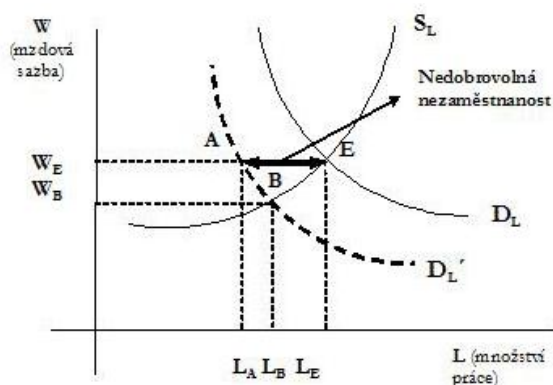
Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká v případě, kdy pracovník při dané mzdové sazbě je ochoten pracovat, ale práci nesežene. Nedobrovolná nezaměstnanost se označuje cyklická a je podmíněna nepružností směrem dolů (růst nezaměstnanosti), vůči této nezaměstnanosti neexistují volná pracovní místa. Vzniká důsledkem nepružných mezd.

Obrázek č. 5: Nedobrovolná nezaměstnanost a)



Zdroj: Vlastní nákres.

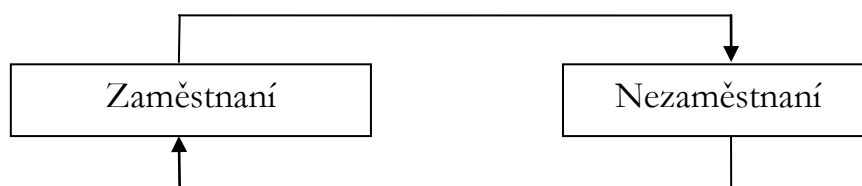
Obrázek č. 6: Nedobrovolná nezaměstnanost b)



Zdroj: Vlastní nákres.

Ve vyspělé ekonomice vždy existuje určitá míra nezaměstnanosti, která se nazývá **přírozená míra nezaměstnanosti**. Jde o situaci, kdy lidem, kteří právě ukončili studium, nějakou dobu trvá získání zaměstnání. Také některé podniky, které ukončují svou činnost, jsou nahrazeny za jiné začínající. V podstatě jde o strukturální a frikční nezaměstnanost, které tvoří přírozenou míru nezaměstnanosti. Trhy práce v zemi jsou v průměru v rovnováze, a také tlaky na mzdovou a cenovou hladinu jsou vyrovnány. Přírozená míra nezaměstnanosti přitom není ani optimální, ani neměnná. Je to nejnižší udržitelná míra, kterou může tržní ekonomika dosahovat, aniž by riskovala akcelerující inflaci.⁷¹

Obrázek č. 7: Přírozená míra nezaměstnanosti



Zdroj: Vlastní nákres.

Nezaměstnanost je v moderních společnostech ústředním problémem. Z ekonomického hlediska je nezaměstnanost přirozeným jevem. Důležité je ale sledovat, jak je nezaměstnanost velká a jaké dopady má. Dopady rozlišujeme sociální a ekonomické. Ekonomické dopady ovlivňují společnost jako celek, který ztrácí statky a služby, které by mohli potencionální zaměstnaní lidé vyrobit. Má také podobu rostoucích výdajů státního rozpočtu na sociální dávky a služby (státní rozpočet je zatížen sociálními dávkami, podporou v nezaměstnanosti, náklady na rekvalifikace a výdaji na pracovní úřady obecně). Současně se snižují příjmy z důvodu neodvedených daní z příjmů, a také se snižuje koupěschopnost obyvatelstva. Na druhé straně existují neekonomické dopady, tzv. sociální. Nezaměstnanost sebou může nést hmotné, zdravotní, psychické, i sociální problémy a strádání. Tyto dopady jsou závislé na předešlém postavení nezaměstnaného na pracovním trhu a na délce trvání nezaměstnanosti. Lidé, kteří dříve zaujíмали v zaměstnání vyšší pozici, trpí při trvající nezaměstnanosti především psychicky. S nezaměstnaností je spojen pokles životní úrovně celé rodiny nezaměstnaného. Stres, problémy, zdravotní potíže se mohou projevit až alkoholismem či

⁷¹ MACH, M.: Makroekonomie II.. Praha: VŠEM, 1995.

kriminalitou. Nezaměstnanost, ale nemusí mít pouze negativní dopad na rodinu, ale i pozitivní (vzrůst rodinné podpory a solidarity). Dopady nezaměstnanosti jsou odlišné též podle struktury nezaměstnaných. Nejvíce hlášených uchazečů o zaměstnání je z odvětví průmyslu. Z celkového počtu uchazečů, kteří se hlásí do evidence úřadu práce, tvoří jejich podíl cca 40 % (v rámci zpracovatelského průmyslu to bylo 39,2 %). Mezi další odvětví, která přispívají k růstu nezaměstnaných, patří odvětví obchodu (cca 11 %), odvětví činností v oblasti nemovitostí a pronájmu (cca 7,1 %) a odvětví dopravy, spojů a skladování (cca 4,2 %). Podle profesní skladby jsou to pomocní a nekvalifikovaní dělníci v průmyslu, kováři, nástrojaři, zámečníci, prodavači, provozní pracovníci stravování, montážní dělníci, řidiči motorových vozidel. Pracovních příležitostí ubývá především v oborech, kde pracují muži, s tím souvisí větší růst nezaměstnanosti ve srovnání s ženami. Dříve tomu bylo právě naopak. Mezi nezaměstnanými převažovaly ženy. Mezi uchazeči o zaměstnání stále více roste počet mladých lidí ve věku 20 – 25 let. Od počátku roku 2009 do konce března vzrostl jejich počet z 16,8 tis. na 59,2 tis. Z regionálního pohledu se za první měsíce roku 2009 nejvíce zvýšila nezaměstnanost v Olomouckém kraji, a to až o 42,1 %, v Libereckém kraji o 42 % a také ve Zlínském kraji o 39,9 %. Absolutní nárůst uchazečů byl zaznamenán v krajích s největším počtem obyvatel – v Moravskoslezském a Jihomoravském kraji.⁷²

V první polovině 90. let se míra nezaměstnanosti v ČR pohybovala okolo 3 %. Česká republika se řadila mezi státy s minimální nezaměstnaností. V důsledku zpomalení hospodářského růstu i díky snižování pracovních míst začala nabídka pracovních sil převyšovat poptávku. To se právě odrazilo v růstu nezaměstnanosti na celém území. Nezaměstnanost roste na celém světě a stává se tak globálním problémem. Proto je snižování nezaměstnanosti jednou z hlavních priorit všech států. Státy se snaží prostřednictvím aktivní politiky snížit nezaměstnanost, a to převážně v podobě široké škály rekvalifikačních programů, které jsou v současné době nejefektivnější v boji proti nezaměstnanosti. Z analýzy trhu práce vyplývá, že existují překážky pro některé skupiny obyvatelstva při jejich uplatňování na trhu. Jednou z kategorií jsou mladí lidé do 30 let, kteří sice nemají problém se přizpůsobit na trhu práce, ale bohužel nemají žádné zkušenosti z praxe a většinou mají přehnané požadavky. Další skupinou jsou obyvatelé se zdravotním postižením. U těchto lidí je zaměstnanost velmi obtížná. Z důvodu handicapu nacházejí těžko uplatnění na trhu práce. Stát se snaží tento problém řešit zákonem, že firmy, které zaměstnávají nad 25 zaměstnanců, jsou povinny zaměstnat člověka s handicapem. Další skupinou, které se týkají bariéry na trhu práce, jsou lidé nad 50 let věku. Většina zaměstnavatelů nechce zaměstnávat osoby starší, protože již nejsou tak pružní, nápadití, přizpůsobiví, a to i když mají dlouholetou praxi. Z analýzy jednotlivých regionů o počtu nezaměstnaných vyplývá, že v některých regionech přetrvává dlouhodobě vysoká míra nezaměstnanosti, zatímco v jiných regionech je míra nezaměstnanosti nižší.

⁷² Oficiální portál pro podnikání a export [online]. 2007 [cit. 2010-22-02]. Businessinfo.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/cervenec-2009/mpsv-rust-nezamestnanosti-vyrazna-pomoc/1001800/53731/>>.

5.5. Lisabonská strategie

Lisabonská strategie vychází přímo z ekonomických konsekvencí vývoje v letech 1997 až 2000. Dokument je koncipován do základních tematických pasáží. *Lisabonská strategie* byla schválena v březnu roku 2000 na Summitu v Lisabonu a je sestavena ze tří oblastí, v nichž má dojít k zásadní strukturální změně:⁷³

1. **Oblast hospodářské politiky** se orientuje na liberalizaci vnitřního trhu, na liberalizaci energetických a telekomunikačních sítí, dopravy a rozvoje aplikovaného výzkumu, vývoje a nových technologií. První oblast LS by měla podpořit hospodářský růst členských zemí, avšak politickou suverenitu v rozhodování ponechat na jednotlivých členských zemích.
2. **Oblast sociální politiky** tvoří soubor sociálních priorit včetně podpory aktivní politiky zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti má za úkol podpořit flexibilitu pracovních trhů a připravenost zaměstnanců na změny na trhu práce.
3. **Oblast environmentální politiky**⁷⁴ směřuje k podpoře rozvoje energetiky s využitím šetrných technologií a k ochraně životního prostředí. Environmentální politiku považuje Evropská politická reprezentace za dlouhý strategický cíl, na jehož plnění se mají podílet nejen vlády členských zemí EU, ale také privátní sféra, velké energetické společnosti a průmysl.

Všechny tři oblasti jsou propojeny, přičemž důraz je kladen především na cíl ústřední a tedy klíčový: „*Unie si vytýčila nový strategický cíl pro příští desetiletí: Stát je nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností.*“⁷⁵ Cesty k dosažení tohoto obecného cíle měly být pojaty jako doporučení členským zemím Evropské unie i členům, kteří se členy měly stát v budoucnosti. Členské země měly připravit podmínky pro přechod k ekonomice a společnosti, založené na znalostech a inovacích. Evropská unie měla směřovat k inovacím a jejich aplikacím v průmyslu a podnikání (tomu má sloužit program *Enterprise Europe*) „*Modernizovat evropský sociální model, investovat do lidí a bojovat proti vylučování ze společnosti. Udržovat zdravou ekonomickou perspektivu a příznivý výhled a růst, a to aplikací vhodné kombinace makroekonomických politik.*“⁷⁶ Relativně vysoká nezaměstnanost byla chápána jako velmi složitá komplikace v růstu konkurenceschopnosti Evropské unie.

Z ekonomického hlediska jsou požadavky *Lisabonské strategie* v tomto ohledu poněkud protichůdné. Na jedné straně je požadována konkurenceschopnost a zvýšení elasticity a dynamiky pracovních trhů, což je požadavek velmi liberální a z ekonomického hlediska velmi pozitivní a na druhé straně se zde projevují sklony k sociálně ochrannářské funkci státu, respektive EU. Evropské instituce mají dbát o sociální soudržnost a garantovat aktivní politikou zaměstnanosti, sociální práva občanů. Jde o požadavek velmi protekcionistický.⁷⁷

Fakta však zůstávají jednoznačná. Pouze polovina žen v zemích EU pracuje, na rozdíl od USA, kde je tento podíl dvoutřetinový. Evropské země mají mnohem slabší podíl zaměstnanosti ve službách ve

⁷³ TOTH, D.: *Lisabonská strategie: Hospodářská a sociální politika Evropské unie*. Praha: Kernberg Publishing, 2009.

⁷⁴ TRIDICO, P.: *The Lisbon Strategy. A New Policy for Better Jobs?*, Roma, DECEMBER, 2006.

⁷⁵ Dokument DOC/00/7, Brussels, 28 February 2000. The Lisbon European Council – An Agenda of Economic and Social Renewal for Europe. Contribution of the European Commission to the Special European Council in Lisbon, 23-24th March 2000. (§ 5, zápis zasedání).

⁷⁶ Dokument DOC/00/7, Brussels, 28 February 2000. The Lisbon European Council – An Agenda of Economic and Social Renewal for Europe. Contribution of the European Commission to the Special European Council in Lisbon, 23-24th March 2000.

⁷⁷ KUČEROVÁ, I.: *Evropská unie: Hospodářské politiky*. Praha: Karolinum, 2006.

srovnání s USA. Existují velké rozdíly mezi členskými zeměmi. Vysoká nezaměstnanost a nízká elasticita pracovních trhů je soustředěna v Německu, Francii, Itálii a Španělsku. O reformu v Německu se pokoušela Schröderova vláda v roce 2002. Relativně vysoká nezaměstnanost je v jižních a periferních regionech a v oblastech s útlumem průmyslové výroby. Zvyšuje se také dlouhodobá (strukturální) nezaměstnanost, polovina nezaměstnaných je bez práce více než jeden rok, což je případ i České republiky. Současně chybí kvalifikovaní pracovníci v sektorech informačních technologií, kvůli nedostatečným výdajům na výchovu a školení, což brání nejen ekonomickému růstu, ale také rozvoji informatiky ve veřejné správě v rámci tzv. *Governmentu*. Vysokou nezaměstnaností zůstává postižena věková skupina mezi 55 – 65 lety.⁷⁸ Evropská komise odhadla, že náklady spojené s nízkou mírou zaměstnanosti, chudobou a sociálním vyloučením budou růst do konce roku 2010.

Vysoká nezaměstnanost na jedné straně a nedostatek kvalifikovaných pracovníků na straně druhé ukazuje na nehospodárnost managementu s lidskými zdroji. Nízké využívání pracovního potenciálu, a s tím spojené náklady, včetně nákladů na zdraví a redukcii vyšší kriminality, se pohybují mezi 1 až 2 mld. € ročně, což představuje 12 – 20 % celkového HDP Evropské unie. Zvláště sociální prevence a náklady na ni velmi rychle rostou a zatěžují rozpočty evropských zemí. Evropská unie se tímto problémem intenzivně zabývá od roku 1997, kdy bylo rozhodnuto o koordinované strategii zaměstnanosti, spojené s každoročním hodnocením situace na trhu práce jednotlivých členských zemí. Jde o tzv. *Lucemburský proces*, který předznamenal formování *Lisabonské strategie*. Členské země EU se řídily doporučeními Rady, jak situaci zlepšit a postupně vytvářely *Národní akční plány pro zaměstnanost*. Díky této strategii se v letech 1999 – 2000 podařilo snížit míru nezaměstnanosti. *Lisabonská strategie* navazuje na tento program. Vytyčila si snížení míry nezaměstnanosti do konce roku 2010. Nejen, že se *Lisabonská strategie* zaměřila na kvantitativní snížení míry nezaměstnanosti, ale snažila se také o vytvoření podmínek pro vznik kvalitativně lepších pracovních míst. Určitou výzvou pro realizaci cílů *Lisabonské strategie* byla spolupráce se zaměstnavateli. Evropská rada chtěla plnit roli koordinátora mezi firmami na jedné straně a zaměstnanci na straně druhé. Zaměstnavatelé mají být více zapojeni do formulování a realizace aktivní politiky zaměstnanosti. Lisabonský summit vyzval členské země EU, aby se zaměřily na čtyři oblasti zásadního významu:⁷⁹

- 1. Zvýšení zaměstnanosti** má být výsledkem toho, že bude kvalifikace pracovníků uváděna do souladu s nabídkou pracovních míst. Hlavní roli přitom mají hrát národní politiky v oblasti zaměstnanosti. Více má být využívána celoevropská databáze volných pracovních míst a vzdělávacích možností EURES.
- 2. Podpora sociálních programů.** Mají být také podporovány speciální programy, které by umožnily nezaměstnaným získat požadovanou kvalifikaci. Požadavek na sociální služby vzešel z kruhů evropských odborových svazů.
- 3. Celoživotní vzdělávání.** Mnohem větší důraz má být kladen na celoživotní vzdělávání, neboli celoživotní učení (*life-long learning*). K tomu mají být podporovány dohody mezi sociálními partnery,

⁷⁸ Dokument DOC/00/7, Brussels, 28 February 2000. The Lisbon European Council – An Agenda of Economic and Social Renewal for Europe. Contribution of the European Commission to the Special European Council in Lisbon, 23-24th March 2000.

⁷⁹ PLECHANOVÁ, B. a kol.: Evropská unie na počátku 21. století. Reformní procesy a institucionální změna. Praha: Karolinum, 2006.

zaměstnavateli a odbory. Předpokládá se zavádění úprav pracovní doby pro znevýhodněné osoby, nebo ženy po mateřské dovolené.

4. Zaměstnanost ve službách. Má se zvyšovat zaměstnanost ve službách, včetně osobních služeb. Mělo by se nacházet řešení pro nejvíce znevýhodněné kategorie osob. Tato oblast měla být podporována v souladu s nároky rozvoje ICT odvětví. Celkovým výsledkem těchto opatření mělo být, aby se do roku 2010 zvýšila míra zaměstnanosti ze současných průměrných 61 % a co nejvíce se přiblížila 70 %, a aby se počet zaměstnaných žen, jichž je dnes v průměru 51 %, do roku 2010 zvýšil na více než 60 %. Vzhledem k rozdílné situaci na trhu práce jednotlivých členských států se v Lisabonském dokumentu doporučuje⁸⁰, aby země zpracovaly svůj národní plán zvyšování zaměstnanosti. Česká republika po roce 2004 měla reagovat spíše na vysokou míru nezaměstnanosti mladých lidí a také absolventů škol, což se řešilo v dokumentu *Národní Lisabonská strategie* pro roky 2005 – 2008.

Na začátku roku 2002 se ukázalo, že Lisabonská strategie si v některých dílčích prioritách klade příliš obecné a ambiciózní cíle.

V roce 2003 byla postavena komise expertů, která měla za úkol připravit revizi dokumentů Lisabonské strategie, vedenou bývalým nizozemským ministerským předsedou Wimem Kokem. Výstupem byla tzv. **Kokova zpráva**.⁸¹ Úkolem bylo vypracovat zprávu o stavu Lisabonské strategie, předložit doporučení a návrh na její zlepšení a fungování. Každoroční jarní zpráva připravovaná Evropskou komisí shrnuje pokrok v naplňování lisabonských cílů a formuluje úkoly, které je třeba provést. V roce 2004 byla Kokova zpráva předložena nově zvolené Evropské komisi v čele s José Barrosem. Barrosův tým přijal doporučení Kokovy komise a rozšířil zprávu o jednotlivé úpravy, které se týkají podpory vědy, výzkumu a vzdělání.⁸² Podle Wima Koka je „realizace Lisabonské strategie v současné době ještě naléhavější než dříve, protože růstová mezera mezi Severní Amerikou a Asií na jedné straně a Evropou na straně druhé se prohlubuje a Evropa musí současně čelit problému nízkého populačního růstu a stárnutí obyvatelstva. Čas rychle běží a pocit sebejistoty není na místě. Potřebujeme zlepšit implementaci, abychom se vyrovnali se ztrátou času.“⁸³

Lisabonská strategie je vymezena na období 2000 – 2010. Na konci roku 2010 by měla být zpracována koncepční a systémová evaluační zpráva celé dekády s doporučeními pro další strategické období a politickou reprezentaci EU.⁸⁴ Lisabonské agendy utvářejí priority ESF. „Lisabonskou agendu podporuje mnoho finančních a politických nástrojů EU. Mezi nimi je i politika soudržnosti, jejímž cílem je omezovat hospodářské a sociální nerovnosti mezi zeměmi a regiony EU. K tomu používá finanční zdroje (strukturální fondy) z rozpočtu EU – včetně ESF –, pomocí kterých podporuje hospodářský a sociální rozvoj méně rozvinutých regionů.“⁸⁵

Zcela klíčová zůstává v České republice oblast aktivní politiky zaměstnanosti. Zpráva o zaměstnanosti se zaměřuje na klíčovou výzvu, jak zvýšit *flexicuritu* na trhu práce spolu s větší mírou zvyšování pracovních

⁸⁰ TRIDICO, P.: The Lisbon Strategy. A New Policy for Better Jobs?. Roma, DECEMBER 2006.

⁸¹ TRIDICO, P.: The Lisbon Strategy. A New Policy for Better Jobs?. Roma, DECEMBER 2006, s. 6.

⁸² TRIDICO, P.: The Lisbon Strategy. A New Policy for Better Jobs?. Roma, DECEMBER 2006, s. 6.

⁸³ KLVÁČOVÁ, E. a kol.: Lisabonská strategie: Posílí nebo oslabí Evropskou konkurenceschopnost? Praha: ICRE – VŠE, 2006, s. 16.

⁸⁴ TOTH, D.: Lisabonská strategie: Hospodářská a sociální politika Evropské unie. Praha: Kernberg Publishing, 2009, .

⁸⁵ Evropský sociální fond [online]. 2010 [cit. 2009-11-01]. Dostupné z WWW: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%BD_soci%C3%A1ln%C3%AD_fond>.

kompetencí a zapojování mladých lidí, žen, starších pracovníků a dále emigrantů na trhu práce včetně zlepšování vzdělanosti. Jedním z důsledků hospodářského růstu je zapojení větší počtu lidí na trhu práce, proto se míra nezaměstnanosti od roku 2000 snižuje. K dnešním dnům se udržuje za dobrého hospodářského růstu nezaměstnanost kolem 5,4 %. Zůstávají však hluboké regionální rozdíly v počtu nezaměstnaných. Mění se také struktura nezaměstnaných. Zvyšuje se počet trvale nezaměstnaných, tzn. s intervalem přihlášení na úřadu práce vyšším než jeden rok.

Nezaměstnanost mezi mladými lidmi se sice snižovala, ale hlavně v důsledku přísnějších podmínek zaměstnávání absolventů škol a učilišť. Je však stále zapotřebí v České republice zapojit do systému zprostředkování zaměstnání inovace, nové modely a techniky poradenství, a také zvýšit efektivitu zprostředkování práce pomocí informačních a komunikačních technologií.⁸⁶

V České republice vzrostla zaměstnanost starších pracovníků, což můžeme považovat za určitý klad aktivní politiky zaměstnanosti. Byla zavedena strategie aktivního stárnutí, včetně posilování pobídek k pracovnímu zapojení a přijímání zaměstnání i v pozdějším věku (55+). V České republice se také vytvořily podmínky pro rozvoj dostupnosti odborného vzdělávání k doplňování kvalifikace. V České republice se také výrazně zlepšila situace v oblasti zvýšení zaměstnanosti žen, a to hlavně na podporu opětovné integrace žen po mateřské dovolené, a také opatření ke zlepšení dostupnosti péče o děti. Nezaměstnanost hendikepovaných občanů trvale roste. Dále však zůstává problém s financováním aktivní politiky zaměstnanosti. Ke zlepšení adaptability pracovníků a podniků byla přijata opatření, která mají posílit územní rozvoj vzdělávání, přesněji řečeno rozvoj nabídky vzdělávání uplatnitelný vzhledem k regionálním a strukturálním specifikům. Stále zůstává nízké zapojení starších občanů a pracovníků do systému celoživotního učení. V roce 2007 bylo zapojeno jen 1,9 % starší populace a toto číslo stále klesá. Nová právní úprava ověřování a uznávání dalšího vzdělávání, která vstoupila v platnost během roku 2008 má situaci na trhu práce výrazně změnit. *Národní soustava kvalifikací* má za cíl rozvoj zaměstnávání pracovníků na celém území České republiky. Dokončuje se strategie dostupnosti celoživotního učení. Zvláštní důraz je třeba klást na pracovníky s nízkou kvalifikací a vyšších věkových skupin. Zaměstnavatelé mají být více motivováni, aby investovali do odborného a profesního vzdělávání, stejně jako na rozvoj vzdělávacích institucí. Bylo dosaženo mírného pokroku v oblasti zaměstnanosti, ale Česká republika musí ve větší míře využít příznivého hospodářského klimatu k důraznému pokračování v reformách. Tím se alespoň přiblíží cílům *Lisabonské strategie*. Ucelenější reakce na klíčovou výzvu trhů práce v podobě zvýšení pružnosti trhu práce si žádá systémový přístup tzv. *flexicurity*, o níž hovoří evropští politici. Jde o koncepční přípravu, do níž se mají zapojit sociální partneři. Přístup by měl vyústit v další modernizaci a realizaci dynamického a otevřeného trhu práce. To je nutno spojit s rozvojem strategie komplexního vzdělávání a celoživotního učení, která řeší nízkou úroveň kvalifikace, zvláště mezi staršími pracovníky.⁸⁷ V souvislosti s analýzou předloženou Komisí ve výroční zprávě o pokroku v *Lisabonské strategii pro rok 2007 – částí II.* a na základě integrovaných hlavních směrů pro růst a zaměstnanost je potřeba konstatovat, že Česká republika při provádění svého *Národního programu reform* dosahuje omezeného pokroku. Oblasti politiky českého *Národního programu reform*, v nichž bylo třeba nejrychleji odstranit nedostatky, byly především tyto:

⁸⁶ Dokument KOM (2006) 816 v konečném znění. Provádění obnovené Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost - „Rok výsledků“. Vyhodnocení Národního Programu Reform, RADA EVROPSKÉ UNIE, Brusel, 14. února 2007.

⁸⁷ Dokument KOM (2006) 816 v konečném znění. Provádění obnovené Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost - „Rok výsledků“. Vyhodnocení Národního Programu Reform, RADA EVROPSKÉ UNIE, Brusel, 14. února 2007.

1. **Udržitelnost veřejných financí**, neboť se předpokládalo, že budou překročeny stropy výdajů a zvýší se schodek.
2. **Zvýšení částky a efektivity veřejných výdajů na výzkum a vývoj.**
3. **Zlepšení zabezpečení a flexibility na trhu práce.**
4. **Zlepšení všeobecného a odborného vzdělávání.**
5. **Zvýšení účasti na celoživotním vzdělávání.**⁸⁸

5.6. Národní plán zaměstnanosti

Vývoj na trhu práce v roce 2008 v oblasti zaměstnanosti byl velice úspěšný. Česká republika si stanovila průběžné cíle pro r. 2008 dosáhnout celkové míry zaměstnanosti ve výši 66,4 %, míry zaměstnanosti žen ve výši 57,6 % a míry zaměstnanosti starších osob (tj. 55 – 64 let) ve výši 47,5 %. Tyto cíle v roce 2008 splnila i mírně překročila. V oblasti nezaměstnanosti klesala míra nezaměstnanosti na úroveň 4,3 %, tj. nejnižší za posledních deset let. Rostl i počet volných pracovních míst evidovaných ÚP.⁸⁹

Národní program reforem ČR je závazným stručným politickým dokumentem o prioritách a opatřeních v makroekonomické a mikroekonomické oblasti a politice zaměstnanosti pro období 2005 – 2008. Národní program reforem ČR jasně formuluje nezbytné reformní kroky a identifikuje priority hospodářské politiky ČR. Vedle opatření na zlepšení kvality veřejných financí se ČR zaměřuje na opatření směřující ke zlepšení podnikatelského prostředí a podporu výzkumu, vývoje a inovací. Prioritou je rovněž oblast rozvoje lidských zdrojů, kde realizace opatření povede ke zvyšování flexibility trhu práce a vytváření znalostní společnosti.⁹⁰ Ze zprávy o plnění NPR vyplývají následující zjištění.

Oblasti provádění politiky zaměstnanosti. Dnem 1. ledna 2009 nabyly účinnosti novely zákonů o zaměstnanosti, o nemocenském a sociálním pojištění, vláda schválila zásady prorodinného balíčku. Probíhaly práce na přípravě novely zákoníku práce, jejímž cílem je zvýšení flexibility a liberalizace v pracovněprávních vztazích. Dnem 1. ledna došlo i ke snížení sazby pojistného na nemocenské pojištění a státní politiku zaměstnanosti. Pojistné zaměstnavatelů se snížilo z 3,3 % na 2,3 %, dále se snížilo pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti u osob samostatně výdělečně činných. Od 1. ledna 2009 navíc zaměstnanci přispívají ze svého příjmu pouze na důchodové pojištění ve výši 6,5 % (ruší se 1,1 % na nemocenské pojištění a 0,4 % na státní politiku zaměstnanosti)⁹¹, došlo i k posílení příjmů zaměstnanců. Jde však o kompenzaci za přesun úhrady náhrady mzdy na zaměstnavatele v období prvních 14 kalendářních dnech trvání dočasné pracovní neschopnosti (za pracovní dny).

Podpory celoživotního přístupu k práci. Byl vytvořen tzv. *prorodinný balíček*, který obsahuje návrhy opatření na podporu rodin s dětmi. Cílem je vytváření socioekonomických podmínek

⁸⁸ Dokument KOM (2006) 816 v konečném znění. Provádění obnovené Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost - „Rok výsledků“. Vyhodnocení Národního Programu Reforem, RADA EVROPSKÉ UNIE, Brusel, 14. února 2007.

⁸⁹ Národní program reforem 2008 – 2010 [online]. 2008 [cit. 2010-04-11]. Ministerstvo financí ČR. Dostupné z WWW: <[http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Narodni_program_reform_CR_2008-2010_pdf\(1\).pdf](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Narodni_program_reform_CR_2008-2010_pdf(1).pdf)>.

⁹⁰ Národní program reforem [online]. 2009 [cit. 2010-04-11]. Vláda ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=9338>>.

⁹¹ Zpráva o plnění národního programu reforem [online]. 2009 [cit. 2010-04-13]. Ministerstvo financí ČR. Dostupné z WWW: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Zprava_o_plneni_NPR_2009_cz.pdf>.

příznivých rodině, zaměření na oblast finančního zajištění rodiny, slučitelnost profesního a rodinného života, podpora služeb péče o děti, podpora rodin se specifickými potřebami, podpora náhradní rodinné péče, podpora aktivního otcovství a podpora zaměstnávání osob obtížně zaměstnatelných. Prorodinný balíček obsahuje mimo jiné zavedení slev na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele, jestliže zaměstná na částečný úvazek zaměstnance, který pečuje o dítě do 10 let věku nebo je osobou se zdravotním postižením nebo je tento zaměstnanec starší 55 let.

Zlepšit přízpůsobování se potřebám trhu práce. Pro zvýšení mobility zaměstnanců pokračovalo využívání služeb celoevropského informačního a poradenského systému EURES a v rámci přeshraničního partnerství EURES-T i rozvoj spolupráce ČR a Bavorska. Byla vydána společná brožura pro cestující pracovníky, využívá se pravidelně aktualizovaný portál trhu práce a uskutečnily se také semináře na téma umístování a návrat do pracovního života u znevýhodněných skupin obyvatelstva, uchazečů nad 50 let nebo žen po mateřské dovolené. Realizovalo se šetření „Dobrá práce“, při kterém se zjišťovaly potřeby a rozdílnosti v pracovních poměrech v podnicích na obou stranách hranice. V současné době je připravena k podpisu dohoda o spolupráci mezi českým a rakouským ministerstvem práce a službami zaměstnanosti na období dvou let. Jsou rozvíjeny další webové a portálové aplikace, které zvyšují komfort při získávání informací a poradenství pro uchazeče a zájemce o zaměstnání pro samotné zaměstnavatele. Postupují práce na plošném zavádění nové povinnosti úřadů práce – vypracování individuálních akčních plánů pro všechny uchazeče o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci více jak pět měsíců. Jejich využití je v současné době komplikováno dopadem krize na trh práce, zejména výrazným poklesem volných pracovních míst. Financování aktivní politiky zaměstnanosti je od roku 2008 postaveno na maximálním využití finančních prostředků Evropského sociálního fondu. Z prostředků ESF je v současném programovacím období do konce roku 2013, resp. 2015, k dispozici celkem 2,1 mld. EUR (cca 50 mld. Kč), přičemž jedna třetina je určena právě na politiku zaměstnanosti.⁹² Pokud jde o aktivní politiku zaměstnanosti, jsou pomocí prostředků ESF financovány rekvalifikace, účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce (podpora tvorby trvalých a dočasných pracovních míst). Státní rozpočet pak financuje ta opatření, která z ESF financovat nelze, především tvorbu a provoz chráněných dílen, podporu zaměstnavatelů zaměstnávajících vysoký podíl zdravotně postižených osob apod. MPSV rovněž spustilo další program *RESTART* (Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost), který bude realizován prostřednictvím pověřených úřadů práce formou Regionálních individuálních projektů. Program má preventivní charakter a je zaměřen na pomoc zaměstnancům, zaměstnancům, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání nebo jsou již ve výpovědní lhůtě. V rámci projektu bude realizován ucelený soubor aktivit, které komplexně provedou účastníky projektu od počátečního poradenství, přes vzdělávací aktivity a rekvalifikace až po případné získání nového pracovního uplatnění ještě v rámci projektových aktivit. Zaměstnancům se tak dostane možnosti účastnit se dalšího vzdělávání, zdokonalit si své odborné znalosti, dovednosti a kompetence ještě během výpovědní lhůty.

⁹² Zpráva o plnění národního programu reforem [online]. 2009 [cit. 2010-04-13]. Ministerstvo financí ČR. Dostupné z WWW: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Zprava_o_plneni_NPR_2009_cz.pdf>.

V neposlední řadě došlo k zavedení systému regulace obsazení pracovního místa zahraničními pracovníky. V případě potřeby jsou upřednostňováni cizinci, kteří již pobývají na území ČR s využitím intrawebové aplikace *“Nabídka/poptávka zaměstnání cizinců“*, jež byla zprovozněna v květnu roku 2009. Aplikace obsahuje nabídku zaměstnanců-cizinců s platným pracovním povolením a povolením k pobytu a zároveň obsahuje nabídku volných pracovních míst vhodných pro cizince. Jsou také zvažovány další změny stávající legislativní úpravy, které by zvýšily odpovědnost zaměstnavatele za cizince (kterému v ČR poskytl zaměstnání) po skončení platnosti jeho pobytového oprávnění. Návrh bude předložen vládě do konce prosince 2009.

Podporovat flexibilitu kombinovanou s jistotou zaměstnání a zmírnit segmentaci trhu práce s náležitým přihlédnutím k úloze sociálních partnerů. Jedním z plánovaných opatření ke zvýšení flexibility trhu práce a flexibility v pracovněprávních vztazích byla i příprava novely zákoníku práce. Návrh novely byl předložen do připomínkového řízení, v jehož rámci bylo uplatněno cca 500 zásadních připomínek, ze kterých byly zřejmé zcela odlišné postoje sociálních partnerů k navržené novele. K vypořádání těchto připomínek a předložení návrhu zákona vládě již s ohledem na politickou situaci nedošlo. Na základě dohody sociálních partnerů na jednání Rady hospodářské a sociální dohody z června 2009 budou však pokračovat jednání o věcných řešeních, která by mohla být předmětem nového návrhu novely zákoníku práce.

Zajistit vývoj nákladů na pracovní sílu a metody stanovování mezd podporující zaměstnanost. Od 1. ledna 2009 byly sníženy sazby pojistného ze strany zaměstnanců na nemocenské pojištění o 1,5 p.b. Sníženy byly také sazby nemocenského pojištění placeného zaměstnavatelem, a to o 1,1 p.b. Na trhu práce v roce 2009 se začala projevovat finanční a ekonomická krize postupným poklesem zaměstnanosti a růstem nezaměstnanosti, zároveň došlo i k poklesu počtu volných pracovních míst. Míra registrované nezaměstnanosti v červnu 2009 dosáhla 8 %.

Jako první prioritu v oblasti politiky zaměstnanosti si v Národním programu reforem pro roky 2008 – 2010 stanovila ČR pokračování v reformě sociálního a důchodového systému. Tuto prioritu splnila, protože 1. ledna 2009 nabyly účinnosti novely zákonů o zaměstnanosti, o nemocenském a sociálním pojištění. Rovněž došlo ke snížení sazby pojistného na nemocenské pojištění a státní politiku zaměstnanosti. Snížilo se i pojistné zaměstnavatelů za nemocenské pojištění. Zaměstnanci začali nově přispívat ze svého příjmu pouze na důchodové pojištění, a tím došlo k posílení příjmů zaměstnanců. Druhou prioritou bylo zvýšení celkového počtu zaměstnaných prostřednictvím konkrétních opatření aktivní politiky zaměstnanosti. V souvislosti s tím v roce 2009 probíhaly jen expertní práce na přípravě novely zákoníku práce, jejímž cílem je zvýšení flexibility a liberalizace v pracovněprávních vztazích. V oblasti podpory celoživotního přístupu k práci byly vymezeny priority jako realizace cílů v rámci Národní koncepce podpory rodin s dětmi. Na základě této priority byl vytvořen tzv. Prorodinný balíček, který obsahuje návrhy opatření na podporu rodin s dětmi. Jeho cílem je finanční zajištění rodiny, slučitelnost profesního a rodinného života, podpora služeb péče o děti, podpora rodin se specifickými potřebami, podpora náhradní rodinné péče, podpora aktivního otcovství a podpora zaměstnání osob těžko zaměstnatelných. Obsahuje i slevy na pojištění sociálního zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele, který zaměstná na částečný pracovní úvazek zaměstnance, který pečuje o dítě do věku 10 let nebo

jinou osobu se zdravotním postižením nebo osobu starší 55 let. Vládě byl předložen Návrh zákona o podpoře rodin s dětmi.

V oblasti zlepšení přizpůsobení se potřebám trhu práce byla stanovena prioritou modernizace služeb veřejných institucí trhu práce. Toto bylo splněno pokračováním využívání služeb EURESu a EURES-Tu. Jsou rozvíjeny webové a portálové aplikace pro zvýšení komfortu při získávání informační a poradenství pro uchazeče a o zájemce o zaměstnání. Další prioritou byla realizace projektu zónového poradenství a zřízení centrální evidence volných pracovních míst v souvislosti s projektem zelených karet. Došlo zde k zavedení systému regulace obsazení pracovního místa zahraničními pracovníky. V případě potřeby jsou upřednostňováni cizinci s trvalým pobytem v ČR. Byla zprovozněna aplikace nabídky a poptávky po zaměstnání cizinců. Aplikace obsahuje nabídku zaměstnanců cizinců s platným pracovním povolením a povolením k pobytu a také obsahují nabídku pracovních míst vhodných pro cizince. Dá se vyvodit, že i tyto stanovené priority se v roce 2009 dařilo plnit. V oblasti podpory flexibility kombinované s jistotou zaměstnání a zmírnění segmentace trhu práce s přihlédnutím k úloze sociálních partnerů byla plánovaná reformní opatření na realizaci dalších kroků spojených s modernizací pracovněprávních vztahů a novela zákoníku práce upravující smluvní vztah zaměstnance a zaměstnavatele. V této oblasti byl návrh novely zákoníku práce v roce 2009 předložen do připomínkového řízení, které se protahovalo až k pádu vlády. Jednání o novele Zákoníku práce budou probíhat i nadále. V oblasti zajištění vývoje nákladů na pracovní sílu a metody stanovování mezd podporujících zaměstnanost bylo prioritou snížení sazeb pojistného ze strany zaměstnanců na nemocenské pojištění o 1,5 procentního bodu, což se podařilo a snížení sazby nemocenského pojištění placeného zaměstnavatelem o 1 procentní bod, což se také podařilo. Finanční a ekonomická krize se na trhu práce začala projevovat postupným poklesem zaměstnanosti a růstem nezaměstnanosti ve 3. a zvláště pak ve 4. čtvrtletí 2008. Zároveň došlo k poklesu počtu volných pracovních míst. Celková míra zaměstnanosti obyvatelstva ve věku 15 – 64 let v průběhu roku 2008 ještě meziročně vzrostla na 66,6 %. Míra zaměstnanosti žen se zvýšila na 57,6 % a míra zaměstnanosti mužů na 75,4 %. Nejrychleji (1,6 p.b.) rostla míra zaměstnanosti starších (55 – 64 let), která dosáhla 47,6 %. V 1. čtvrtletí roku 2009 zaměstnanost poklesla proti předchozímu čtvrtletí o 86,6 tis. osob, tj. o 1,7 %, ve 2. čtvrtletí o 5,5 tis. osob, tj. 0,1 %. Míra registrované nezaměstnanosti dosáhla v 1. pololetí 2009 průměrné hodnoty 7,4 %, tj. o 1,8 p.b. více než před rokem. V červnu 2009 byla zaznamenána míra registrované nezaměstnanosti 8,0 %, tj. meziročně o 3,0 p.b. vyšší. Na úřadech práce bylo evidováno 463,6 tisíc uchazečů o zaměstnání (z toho 231,8 tis. žen), což je o 165,7 tisíc osob (o 65,2 tis. žen) více než v červnu předchozího roku a o 111,3 tisíc (o 41,1 tis. žen) více než v prosinci 2008. Trend poklesu počtu volných pracovních míst se v roce 2009 dále prohloubil. K 30. červnu úřady práce evidovaly pouze 43,4 tis. volných pracovních míst, což bylo o 108,5 tis. míst, tedy o 71,4 % méně než v červnu 2008. Zaměstnavatelé na snižování poptávky po zboží a službách nejprve reagovali ukončením pracovních poměrů s agenturními zaměstnanci, cizinci, zaměstnanci důchodového věku nebo zaměstnanci na dobu určitou, dále pak zkracováním pracovní doby nebo dočasným vysazením zaměstnanců z práce. Teprve později začali propouštět i kmenové zaměstnance. Počínaje prosincem 2008 se začaly rovněž zvyšovat počty nahlášených případů hromadného propouštění. V roce 2009 pokračoval pokles počtu zahraničních pracovníků na trhu práce. Od začátku roku do konce června

2009 poklesl celkový počet zahraničních pracovníků o více než 11 %, z cca 285 tis. na necelých 252 tis. osob. Pokles je nyní nejvýraznější u cizinců, kteří potřebují povolení k zaměstnání, a to u téměř všech kategorií povolení, včetně těch pro agenturní pracovníky či členy družstev. Celkový počet zahraničních pracovníků ze třetích zemí s povolením k zaměstnání poklesl ze 129 tis. V prosinci roku 2008 na 102 tis. V červnu roku 2009.⁹³ Vzhledem k vysoké závislosti české ekonomiky na vývoji zahraničních trhů dojde k růstu zaměstnanosti nejdříve v roce 2011 v návaznosti na růst zahraniční poptávky po dodávkách z ČR.

Do plnění cílů NPR výrazně zasáhla na přelomu roku 2008 a 2009 celosvětová finanční krize, která během několika měsíců postupně svými dopady změnila priority vlády a zaměřila se na řešení dopadů krize na zaměstnanost. V důsledku politické situace došlo k pozastavení některých připravovaných opatření, přijata byla naopak opatření zaměřená na řešení dopadů krize na zaměstnanost a trh práce. Z důvodu krize byla přijata např. nová úprava poskytování podpor v nezaměstnanosti, která prodloužila výplatu podpory o jeden měsíc (celkově na 12 měsíců) a zvýšila koeficient podpory na 80 % původního platu u prvních dvou měsíců a na 55 % ve zbývajících měsících. V průběhu roku byly i navýšeny finanční prostředky státního rozpočtu na podporu nezaměstnanosti. Krize dopadla i na zahraniční pracovníky, kteří byly ve velké míře propouštěni. Bylo omezeno poskytování víz a pracovních povolení občanům třetích zemí. Schválen byl Program dobrovolných návratů pro propuštěné zahraniční pracovníky a jejich rodiny, kdy jim ČR poskytla příspěvek na návrat domů. I když krize výrazně zasáhla do plnění programu, byla tu viditelná snaha plnit priority stanové v NPR 2008 – 2010. Na otázku zda plní ČR priority stanovené ve svém NPR, je odpověď ano, i když v roce 2009 bylo mnoho opatření kvůli ekonomické krizi přerušeno. NPR je pro ČR přínosem v tom, že si ČR uvědomila priority, které jsou důležité pro zvyšování její konkurenceschopnosti na celosvětovém trhu. Ekonomika by se měla v roce 2010 pomalu vzpamatovávat z recese a znovu nastanou podmínky pro obnovení plnění cílů Národního programu reforem na období 2008 – 2010.

Nezaměstnanost se v České republice objevila jako zcela nový společensko – ekonomický jev na počátku 90. let 20. století při přechodu z centrálně řízené ekonomiky na ekonomiku tržní. Na počátku ekonomické transformace došlo k určitému, ne příliš dramatickému nárůstu nezaměstnanosti, a to z důvodů institucionálních a organizačních změn. Mnohé podniky a instituce byly rušeny či absolvovaly “zeštíhlovací” kúru. Do tzv. „první vlny“ nezaměstnanosti se dostali pracovníci převážně kvalifikovaní, které do značné míry úspěšně absorboval vznikající soukromý sektor či rychle expandující sektor služeb, bankovníctví, pojišťovnictví, dále sektor státní správy či obchod s nemovitostmi. Postupně pak byli z trhu vytlačováni i méně kvalifikovaní a méně výkonní pracovníci s nižším pracovním úsilím. Řešení situace napomohly i četné předčasné odchody do důchodu.⁹⁴

Národní plán zaměstnanosti (dále jen NPZ) představuje instrument aktivní politiky zaměstnanosti a na něj navazujících národních akčních plánů zaměstnanosti. NPZ je základním dokumentem politiky zaměstnanosti. Byl přijat usnesením vlády České republiky v květnu roku

⁹³ Zpráva o plnění národního programu reforem [online]. 2009 [cit. 2010-04-13]. Ministerstvo financí ČR. Dostupné z WWW: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Zprava_o_plneni_NPR_2009_cz.pdf>.

⁹⁴ BROŽOVÁ, D.: Společenské souvislosti trhu práce. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 88 – 89.

1999 a byl zpracován v souladu s cíli *Hospodářské strategie ČR pro vstup do Evropské unie, tzn. oživení ekonomického růstu, zvýšení konkurenční schopnosti, kvalifikace a zaměstnanosti*. Důvodem pro přijetí tohoto dokumentu bylo, že realita na trhu práce vyžadovala nové definování cílů, prostředků i subjektů politiky zaměstnanosti. Vyžadovala přesun těžiště pozornosti, následně i toků finančních prostředků, od základního zabezpečení člověka v nezaměstnanosti, které udržuje nezaměstnaného v pasivním setrvání v této situaci a nemotivuje ho ke změně stavu (pro relativní výhodnost takového zabezpečení). Národní plán zaměstnanosti jednoznačně upřednostňuje tvorbu nových pracovních příležitostí, podporu zaměstnatelnosti, adaptability, flexibility pracovní síly před spoléháním na sociální záchranou síť⁹⁵. Je nutné zaměřit pozornost a transfer finančních prostředků na zařazování nezaměstnaných do různých proaktivních opatření, která zvýší jejich schopnost přijmout zaměstnání. Cílem návrhu Národního plánu zaměstnanosti ČR bylo přihlásit se k principům zásad Rady EU, které byly přijaty na summitu v Lucemburku v prosinci 1997. Neboť každá země se vyznačuje charakteristickou jedinečností, nebylo možné pouze transformovat shora uvedené principy do našeho právního řádu, ale bylo nutné je tvůrčím způsobem aplikovat na naši situaci v nezaměstnanosti. Vzhledem k době svého vzniku musel návrh Národního plánu zaměstnanosti počítat se vstupem do ČR do EU, což s sebou nese povinnost akceptovat principy jednotlivých politik, zakotvených ve *Smlouvě o Evropském společenství* a dalších předpisech EU. Principy politiky zaměstnanosti Evropské unie kladou důraz na nasměrování sociálních transferů ve prospěch opatření vedoucích ke zvýšení zaměstnanosti (včetně provázaných daňových, vzdělávacích a dalších opatření). Tato opatření jsou zaměřena na omezení stávající demotivace nezaměstnaných a naopak na zvýšené motivaci k přijetí zaměstnání či k přípravě na jeho přijetí. Cílem těchto opatření je zabránit vylučování ohrožených skupin ze společnosti. Zásady v oblasti zaměstnanosti, přijaté na nejvyšší úrovni Radou EU, se opírají o následující priority, které byly promítnuty i v cílech opatření Národního plánu, a to:

1. Podpora zaměstnatelnosti lidí.
2. Rozvoj malého a středního podnikání.
3. Podpora schopnosti podniků a jejich zaměstnanců přizpůsobit se změnám.
4. Podpora rovných příležitostí všech osob.

Návrhy opatření plně respektovaly přípravu ČR v oblasti věcné a legislativní aproximace politiky zaměstnanosti pro vstup do EU. Tyto návrhy opatření byly členěny do 4 hlavních pilířů, v souladu se zásadami v oblasti zaměstnanosti EU.⁹⁵

Národní plán zaměstnanosti a návrhy opatření jsou rozčleněny do 4 hlavních pilířů:

1. **Pilíř 1** zaštiťuje **Podporu zaměstnatelnosti** a zahrnuje opatření vedoucí ke zvýšení zaměstnatelnosti pracovní síly, zajištěním odpovídající úrovně její kvalifikace a flexibility ve vztahu k požadavkům trhu práce, usnadněním přechodu mládeže ze školy do praxe, odstraňováním různých bariér spočívajících v nedostatečném rozvinutí či ztrátě pracovních

⁹⁵ Národní plán zaměstnanosti [online]. 2009 [cit. 2010-05-17]. Portál MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest>.

návyků, zejména mládeže, zdravotně handicapovaných osob, dlouhodobě nezaměstnaných či osob vstupujících po delší době na trh práce.⁹⁶

2. **Pilíř 2** zahrnuje **Podporu podnikání**. Představuje opatření, která jsou zaměřena na obecné zlepšení podmínek pro podnikání, vyrovnání konkurenčního prostředí jak na domácím trhu, tak ve srovnání s ostatními státy – uchazeči o členství v EU. Opatření zahrnují jak přímé pomoci ze státního rozpočtu, tak nepřímé, jako jsou snižování daňové zátěže, bankovní záruky a státní garance.⁹⁷
3. **Pilíř 3** spočívá v **Podpoře schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám**, jehož cílem je vytvoření předpokladů pro dosažení dynamického a pružného trhu práce v rámci celé národní ekonomiky. Jsou proto zaměřena na vytváření podmínek pro modernizaci organizace práce a forem pracovní doby, na podporu adaptability podniků a zaměstnanců.⁹⁸
4. **Pilíř 4** se zabývá **Podporou rovných příležitostí všech osob**. Opatření v tomto pilíři jsou zaměřena na odstranění diskriminace v přístupu k zaměstnání, na posílení právních a institucionálních nástrojů a mechanismů k odstranění všech forem diskriminace na trhu práce. Zároveň je cílem vytvoření podmínek pro přijímání mimořádných dočasných opatření (pozitivních akcí) ve prospěch těch skupin občanů, jejichž přístup k zaměstnání je výrazně ztížen z důvodu příslušnosti k rase, pohlaví apod.⁹⁹

Národní akční plány zaměstnanosti jsou nástrojem realizace národní politiky zaměstnanosti členských zemí EU. Prezентují cíle a realizaci národní politiky zaměstnanosti ve střednědobém horizontu do r. 2006, odrážejí reakci členské země na obecná a specifická doporučení. Plány jednotlivých členských zemí jsou poté základem pro zpracování „Společné zprávy o zaměstnanosti EU.“ Národní akční plány zaměstnanosti aktualizují Národní plán zaměstnanosti, jakožto základní dokument politiky zaměstnanosti. V současné době je politika zaměstnanosti uváděna v *Národním programu reform*, který vedle ní obsahuje i makroekonomické a mikroekonomické hledisko.

Vláda České republiky schválila *Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 – 2006*, jehož cílem je především podpořit růst zaměstnanosti v ČR. MPSV zahájilo 1. 1. 2004 na všech úradech práce (ÚP) realizaci programu prevence před dlouhodobou nezaměstnaností „*První příležitost*“, který je určený všem uchazečům o zaměstnání do 25 let věku a do 6 měsíců jejich evidence (včetně absolventů). Cílem programu je nabídnout každé mladé nezaměstnané osobě pracovní místo nebo zvýšit její zaměstnatelnost, a to formou poradenské aktivity, školení, rekvalifikace, odborné praxe nebo jiným opatřením. Dalším z programů je „*Nový start*“ určený uchazečům nad 25 let a do 12 měsíců evidence. MPSV počítá s tím, že v roce 2006 absolvuje poradenské aktivity, školení a rekvalifikace 20 % dlouhodobě nezaměstnaných (včetně příslušníků romských komunit).

Cílem strategií zabezpečování lidských zdrojů ve smyslu koncepce managementu lidských zdrojů je získat správné základní sociální zdroje v podobě pracovních sil vybavených vhodnými

⁹⁶ Národní plán zaměstnanosti, Pilíř 1 [online]. 2009 [cit. 2010-05-17]. Portál MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest#p1>.

⁹⁷ Národní plán zaměstnanosti, Pilíř 2 [online]. 2009 [cit. 2010-05-17]. Portál MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest#p2>.

⁹⁸ Národní plán zaměstnanosti, Pilíř 3 [online]. 2009 [cit. 2010-05-17]. Portál MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest#p3>.

⁹⁹ Národní plán zaměstnanosti, Pilíř 4 [online]. 2009 [cit. 2010-05-17]. Portál MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest#p4>.

kvalitami, dovednostmi, znalostmi a potenciálem pro budoucí vzdělávání. Výběr a získávání pracovníků nejlépe vyhovujících těmto potřebám organizace by mělo být rozhodující činností, na níž by mohla stavět většina ostatních činností managementu lidských zdrojů orientovaných na rozvoj a motivování lidí.¹⁰⁰ **Strategická schopnost firmy závisí na její schopnosti formovat lidi** a poskytuje důvod pro strategii zabezpečování lidských zdrojů. Cílem této strategie je zajistit, aby firma získávala konkurenční výhodu zaměstnáváním schopnějších lidí, než jaké mají její konkurenti na trhu. Tito lidé budou mít širší a hlubší škálu dovedností a budou se vyznačovat takovým chováním, které bude maximalizovat jejich přínos organizaci. Organizace přitahuje takové lidi tím, že je atraktivním zaměstnavatelem resp. zaměstnavatelem volbou. Udržuje si je tím, že jim nabízí lepší příležitosti a lepší odměny než jiní a tím, že vytváří pozitivní psychologickou smlouvu zvyšující oddanost a vytvářející ovzduší vzájemné důvěry. Kromě toho organizace rozmístí své lidi tak, že to maximalizuje jimi odevzdávanou přidanou hodnotu.¹⁰¹ **Skladba strategie zabezpečování lidských zdrojů** vychází z přípravy plánů, hledání lidí v rámci organizace a plánů vzdělávacích programů pomáhajících lidem naučit se novým dovednostem. Jestliže nelze potřebu lidí uspokojit v rámci organizace, pak příprava dlouhodobějších plánů uspokojení této potřeby pomocí získávání vysoce kvalitních uchazečů na základě politiky zaměstnavatele volbou. **Plány flexibility koncipování směřují** k vyšší flexibilitě ve využívání lidských zdrojů, které má organizaci umožnit optimálně využívat lidi a rychle je adaptovat na měnící se okolnosti.

Plány stabilizace souvisí s přípravou plánů směřujících k tomu, aby si organizace udržela lidi, které potřebuje.

Plánování pomocí scénáře je někdy charakterizováno jako formální metoda strategického plánování. Může však být také považováno za neformální přístup k povšechně zaměřenému přemýšlení o budoucnosti, založený na analýze možných změn vnitřního a vnějšího prostředí organizace.

Scénář lze definovat jako představu o posloupnosti budoucích událostí. Plánování pomocí scénáře je jednoduchý, více či méně formalizovaný proces vytváření představy o všech předvídatelných změnách, rozsahu a druhu činností v organizaci a její struktury a identifikování všech změn ve vnějším prostředí, které asi organizaci ovlivní. Cílem je lépe pochopit možné situace, se kterými se organizace v budoucnosti možná bude muset vyrovnávat. Plánování pomocí scénáře se pokouší uvědomit si řadu možností, jimž bude organizace asi muset čelit. Tyto možnosti jsou pak uspořádány tak, aby se vytvořila řada vnitřně důsledných a logických obrazů alternativní budoucnosti. Vytváření scénáře znamená povšechně odhadovat pravděpodobný vnitřní vývoj organizace a směr, jímž se organizace bude ubírat, a pravděpodobné důsledky, které to bude mít pro potřebu lidí.

1. Odhady bude třeba dělat za situace, kdy nebude existovat jasně zformulovaný podnikový plán.
2. Odhady se také budou muset zaměřit na pravděpodobné změny ve vnějším prostředí a na jejich možný dopad na trh práce.

¹⁰⁰ ARMSTRONG, M.: Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007.

¹⁰¹ WALKER, A., J. a kol.: Moderní personální management. Nejnovější trendy a technologie. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2003, s. 44.

Personální práce pomocí scénářů představuje scénář jako konzistentní obraz budoucnosti. Nejde o předpověď (*forecast*), nýbrž o vymezení pravděpodobných trendů s ohledem na vztah organizace v daném prostředí. Scénář je určitý model toho, jak by mohla vypadat realita za určitých předem daných podmínek. Scénář je založen na empirickém výzkumu, vychází z teorie toho „*jak věci jsou teď a tady*“ a konstruuje možnost „*jak by věci mohly být*“. S ohledem na vývoj teorie scénářů lze říci, že jde o realizační metodu v personálním řízení. Její počátky spadají do začátku padesátých let, kdy po druhé světové válce vzrostla potřeba řízení budoucího vývoje. Nejdříve šlo o plánování poválečné rekonstrukce, poté však teorie scénářů pronikla také do plánovaného hospodářství. V sedmdesátých letech již šlo o etablovanou a uznávanou metodu řízení firem. Předpovědi mají vždy exogenní účinek. Scénáře mají povahu endogenní, vycházejí z možností a potenciálů firmy či organizace. Říká se jim korporátní plánování pomocí scénářů tzn. *Corporate planning*.

V oblasti změn a globální ekonomiky je zapotřebí konfrontace korporálního scénáře s globálními scénáři. Jinými slovy korporátní firemní scénáře nemusí zasahovat do globálních trendů. Vycházíme vlastně z otázky: Co může organizace dělat? (*What can organisation do?*) Jde o otázku manažerského rozhodnutí, které jsou založeny jak na kvantitativních, tak na kvalitativních přístupech (*Which Scenarios*).¹⁰²

Národní program reforem pro období 2008 – 2010 (dále jen NPR) navazuje na Národní program reforem 2005 – 2008. V oblasti zaměstnanosti se Česká republika v minulém období let 2005 až 2008 v rámci přijatých opatření zaměřila na řešení nedostatečné motivace osob bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací k přijetí zaměstnání a udržení se v něm, nedostatečnou nabídkou a rozsah sociálních služeb zaměřených na integraci osob ohrožených sociálním vyloučením, nedostatečné zapojení žen – matek, starších občanů, osob s nízkou kvalifikací a dalších znevýhodněných a neaktivních osob do trhu práce, nedostatečnou úroveň profesní a geografické mobility obyvatel, nedostatečnou realizaci plně funkčního systému celoživotního učení, také dalšího odborného profesního vzdělávání. V dalším programovém období jsou analyzovány následující priority:

1. **Priorita v oblasti politiky zaměstnanosti.** Česká republika bude v období let 2008 – 2010 ČR pokračovat v reformě sociálního a důchodového systému v reformě trhu práce. Do roku 2010 budou reformní opatření směřovat ke splnění 70 % celkové zaměstnanosti, 60 % zaměstnanosti žen a 50 % zaměstnanosti občanů věkové skupiny 55 – 65 let. Mezi hlavní cíle pro roky 2008 – 2010 patří zavést do systému motivační prvky pro občany (ohrožené sociálním vyloučením) k aktivnímu a rychlému řešení jejich nepříznivé sociální situace a k začlenění do trhu práce. Další cíl je usilovat o pružný a mobilní trh práce, včetně sladění rodinného a pracovního života, zjednodušit regulaci podmínek přístupu kvalifikované zahraniční pracovní síly z tzv. třetích zemí na český trh práce, zavést plán realizace strategie celoživotního učení, zvýšit motivaci zaměstnanců a zaměstnavatelů k účasti na dalším vzdělávání a zlepšit kvalitu pracovní síly v souladu s potřebami trhu práce. *Plánovaná reformní opatření u politiky zaměstnanosti jsou pokračování v reformě sociálního a důchodového systému a realizace kroků v rámci*

¹⁰² ARMSTRONG, M.: Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007.

reformy trhu práce pro zvýšení celkového počtu zaměstnaných, představující konkrétní opatření aktivní politiky zaměstnanosti.¹⁰³

2. **Priorita podpory celoživotního přístupu k práci**, která díky vytvoření Národního programu přípravy na stárnutí na období 2008 – 2012 byla zvýšena motivace starších pracovníků setrvat na pracovním trhu. Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012 se rovněž zabývá zvýšením nabídky a dostupnosti celoživotního vzdělávání vč. otázek jeho financování, problematikou dlouhodobé pracovní neschopnosti, věkové diskriminace, informovaností osob v důchodovém věku o možnostech pracovního uplatnění nebo např. sladěním rodinného a pracovního života v souvislosti s péčí o seniory a osoby se zdravotním postižením.
3. **Priorita zajištění inkusivních trhů práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se osobám hledajícím zaměstnání, včetně osob znevýhodněných, a neaktivním osobám vyplatilo pracovat.** V rámci druhé a třetí etapy sociální reformy jsou plánována opatření v sociálních dávkových systémech, která mají za cíl propojení trhu práce se systémem pomoci v hmotné nouzi. Změny, které by měly vstoupit v platnost v roce 2009, se týkají především výše příspěvku na živobytí a způsobů výplaty dávek pomoci v hmotné nouzi. Cílem úprav je zvýhodnit osoby, které se skutečně snaží zvýšit si příjem vlastní prací, tj. těch, které mají uzavřený pracovní poměr nebo jsou zařazeny v opatřeních aktivní politiky zaměstnanosti (vykonávají veřejně prospěšné práce či krátkodobé zaměstnání), nebo vykonávají dobrovolné aktivity pro obec a v zájmu obce. U ostatních osob je plánováno snížení výše příspěvku na úroveň existenčního minima. Problém stárnutí populace bude v České republice řešen změnou systému sociálních, zdravotních a dalších služeb pro seniory. Tato změna předpokládá převod nadbytečných lůžkových kapacit v nemocnicích na specializovaná geriatrická oddělení a zřízení nových sociálních služeb pro seniory (denní specializovaná centra). Kvalita péče bude postavena na vyšších standardech kvality a současně se předpokládá co největší zapojení rodin a příbuzných seniorů do jejich péče. Opatření se v této oblasti rovněž zaměří na větší efektivitu vynaložených finančních prostředků, na zamezení jejich úniku ze systému, dostupnost jednotlivých typů služeb, včetně informací a poradenství, a na prevenci sociálního vyloučení. Pro integraci romské komunity je navíc v novém období připraven *Program na podporu integrace romské komunity* a *Program na podporu romských žáků středních škol*. Projekty do těchto programů budou moci být díky opakovaným výzvám předkládány dvakrát ročně. Dalším opatřením, které má napomoci zvýšení flexibility trhu práce, je zavedení výrazných motivačních stimulů pro zaměstnavatele k vytváření zkrácených pracovních úvazků. Jednou z uvažovaných možností podpory je sleva z platby pojistného na sociální zabezpečení. Cílovou skupinou jsou v tomto případě občané na okraji trhu práce nebo s obtížným přístupem k zaměstnání. Jedná se o osoby s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace, a tedy i s nízkým pracovním příjmem, dále rodiče s malými dětmi, osoby se zdravotním postižením, starší pracovníky v předdůchodovém a důchodovém věku a v neposlední řadě jsou rizikovou skupinou i studenti středních, vyšších odborných a vysokých škol, kteří opouštějí vzdělávací soustavu. *Plánovaná reformní opatření jsou změny v sociálních dávkových systémech v rámci druhé a třetí etapy sociální reformy,*

¹⁰³ Národní program reformy 2008 – 2010 [online]. 2008 [cit. 2010-04-11]. Ministerstvo financí ČR. Dostupné z WWW: <[http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Narodni_program_reformy_CR_2008-2010_pdf\(1\).pdf](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Narodni_program_reformy_CR_2008-2010_pdf(1).pdf)>.

reorganizace systému péče o seniory, novela zákona o zaměstnanosti, jejímž cílem je zvýšení motivace k hledání a přijetí nového zaměstnání a motivační opatření pro vytváření zkrácených pracovních úvazků zaměstnavatelů.

4. **Priorita zlepšení přizpůsobování se potřebám trhu práce.** Pro zvýšení mobility zaměstnanců je využíván celoevropský informační a poradenský systém EURES¹⁰⁴, který se nachází na všech úřadech práce. Tento systém pružně reaguje na nedostatek pracovních sil v zemích Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a ve Švýcarsku a rozšiřuje své informační a poradenské služby i pro klienty ze třetích zemí. Růst počtu školených a rekvalifikovaných uchazečů a zájemců o zaměstnání nestačí reagovat na poptávku zaměstnavatelů, kteří se proto snaží získat pracovní sílu ze zahraničí. V této souvislosti byly liberalizovány podmínky pracovní migrace v projektu zelených karet jeho promítnutím do novely zákona o zaměstnanosti, jehož účinnost se předpokládá od 1. ledna 2009. Cílem návrhu je zjednodušit poskytování pracovního povolení a povolení k pobytu na území ČR především kvalifikovaným pracovníkům (středoškolsky vzdělaným a vyučeným), vysoce kvalifikovaným pracovníkům (s vysokoškolským vzděláním), kategorii managementu a tzv. klíčovému personálu.
5. **Podporovat flexibilitu kombinovanou s jistotou zaměstnání a zmírnit segmentaci trhu práce, s náležitým přihlédnutím k úloze sociálních partnerů.** V novém období let 2008 až 2010 bude Česká republika pokračovat ve zvyšování flexibility a mobility na trhu práce modernizací pracovněprávních vztahů. Bude se jednat především o liberalizaci zákoníku práce s cílem umožnit ve větší míře sjednávání odchylek od obecné úpravy, boj proti nenahlášené práci, snižování nemzdových nákladů práce (tj. příspěvků na sociální zabezpečení), prodlužování věku odchodu do důchodu a také umožnění pružného odchodu do důchodu. Další opatření budou podporovat sladování rodinného a pracovního života (tj. rozvoj částečných pracovních úvazků a inovativních forem péče o dítě) a odstraňování bariér přístupu kvalifikovaných zahraničních pracovníků na tuzemský trh práce. V oblasti pracovně právních vztahů budou pokračovat kroky pro přípravu rozsáhlejší koncepční novely zákoníku práce. Změny se budou týkat především úpravy délky a průběhu zkušební doby, pracovního poměru na dobu určitou, rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, pracovní doby nebo např. délky výpovědní lhůty. Plánovaná reformní opatření jsou realizace dalších kroků spojených s modernizací pracovněprávních vztahů a novela zákoníku práce upravující smluvní vztah zaměstnance a zaměstnavatele.
6. **Zajistit vývoj nákladů na pracovní sílu a metody stanovování mezd podporující zaměstnanost.** V souvislosti se snahou dále snižovat zákonné nemzdové náklady práce bude od 1. 1. 2009 snížen příspěvek na nemocenské pojištění u zaměstnavatelů o 1 p.b. a u zaměstnanců o 1,5 p.b. *Plánovaná reformní opatření jsou* snížení sazeb pojistného ze strany zaměstnanců na nemocenské pojištění o 1, p.b. od 1. 1. 2009 a snížení sazby nemocenského pojištění placeného zaměstnavatelem o 1 p.b. od 1. 1. 2009.

¹⁰⁴ Evropské služby zaměstnanosti (European Employment Services – EURES).

5.7. Strategie Evropa 2020

Evropská komise představila dne 3. 3. 2010 strategii nazvanou Evropa 2020, kterou označila pokračovatele Lisabonské strategie. Evropa 2020 má dostat hospodářství EU z krize a připravit jej na další desetiletí. Komise jmenovala tři klíčové hybné síly růstu, k nimž by se prostřednictvím konkrétních opatření na úrovni EU a členských států mělo přistoupit: inteligentní růst (podpora znalostí, inovací, vzdělávání a digitální společnosti), udržitelný růst (produkce méně náročná na zdroje a podpora konkurenceschopnosti EU) a dále růst podporující začleňování (zvýšení účasti na trhu práce, získávání dovedností a boj proti chudobě). Podobně jako v tzv. Nové Lisabonské strategii apeluje, aby se o hospodářský růst a tvorbu pracovních míst přičinili všichni aktéři v Evropě a aby byla přijata odpovědnost na nejvyšší politické úrovni. Stanoveno bylo pět cílů, jež definují, kde by se EU měla nacházet v roce 2020, a jež budou sloužit k posuzování pokroku.¹⁰⁵

Předseda Barosso doslova prohlásil: „Evropa 2020 pojednává o tom, co musíme učinit dnes a zítra, aby se hospodářství EU opět dostalo na správnou cestu. Krize odhalila zásadní problémy a neudržitelné tendence, které už nelze dále opomíjet. Evropa trpí růstovým deficitem, jenž ohrožuje naši budoucnost. Je třeba, abychom rázně řešili naše slabá místa a těžili z mnoha našich předností. Musíme vybudovat nový ekonomický model založený na znalostech, nízkouhlíkovém hospodářství a vysoké zaměstnanosti. O toto vše se musí přičinit všichni aktéři v Evropě.“¹⁰⁶

Dokument¹⁰⁷ dále zdůrazňuje nutnost spolupráce jednotlivých zemí za účelem rychlého překonání hospodářské recese a opětovného započetí růstu.

Strategie Evropa 2020 přináší vizi pro evropské sociálně-tržní hospodářství na desetiletí mezi roky 2010 a 2020, jež spočívá ve třech propojených a vzájemně se posilujících prioritních oblastech. Tyto oblasti se velmi podobají těm, o něž se opírala i Lisabonské strategie.

Jedná se konkrétně o:

1. Inteligentní růst rozvíjející ekonomiku založenou na znalostech a inovacích.
2. Udržitelný růst podporující nízkouhlíkové, konkurenceschopné a na zdroje méně náročné hospodářství.
3. Růst podporující začleňování, tj. růst podporující ekonomiku s vysokou zaměstnaností a se sociální a územní soudržností.

Hodnocení pokroku v těchto oblastech vychází z pěti reprezentativních hlavních cílů stanovených EU, které by měly členské státy při zohlednění své konkrétní výchozí situace převést do podoby cílů vnitrostátních.¹⁰⁸

¹⁰⁵ Evropa 2020: Komise navrhuje novou evropskou hospodářskou strategii [online], cit. 7. 10. 2010, Europa Press releases, 3. 3. 2010. Dostupné z WWW: <<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/10/225&format=HTML&aged=0&language=CS&guiLanguage=en>>.

¹⁰⁶ Evropa 2020: Komise navrhuje novou evropskou hospodářskou strategii [online], cit. 7. 10. 2010, Europa Press releases, 3. 3. 2010. Dostupné z WWW: <<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/10/225&format=HTML&aged=0&language=CS&guiLanguage=en>>.

¹⁰⁷ Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_CS_ACT_part1_v1.pdf>.

¹⁰⁸ Dokument Evropa 2020 - Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začleňování [online], cit. 7. 10. 2010, Europa Press releases, 3. 3. 2010. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_CS_ACT_part1_v1.pdf>, str. 5.

Evropská unie dále potřebuje vymezit úroveň, které by chtěla dosáhnout do roku 2020. Za tímto účelem Komise navrhuje 5 hlavních cílů EU:

1. 75 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo být zaměstnáno (podobný cíl měla i původní Lisabonské strategie),
2. 3 % HDP Evropské unie by měla být investována do výzkumu a vývoje (stejně jako v případě Lisabonské strategie).
3. V oblasti klimatu a energie by mělo být dosaženo takzvaných cílů „20-20-20“ (tato problematika byla v Lisabonské strategii řešena v rámci tzv. ekologického pilíře, nicméně její cíl nebyl stanoven takto stručně a srozumitelně).
4. Podíl dětí, které předčasně ukončí školní docházku, by měl být pod hranicí 10 % a nejméně 40 % mladší generace (25 – 34 let) by mělo mít vysokoškolské vzdělání (v roce 2009 cca 32 %¹⁰⁹),
5. Počet osob ohrožených chudobou by měl klesnout o 20 milionů (tedy o 25 %).

Ke splnění těchto cílů navrhuje Komise program Evropa 2020 obsahující řadu stěžejních iniciativ. Jejich provedení je společnou prioritou s tím, že opatření budou muset být přijímána na všech úrovních: na úrovni organizací EU, členských států, místních a regionálních orgánů.¹¹⁰

Doslovná citace zmíněných iniciativ:

1. **Inovace v Unii** – přeorientování politiky výzkumu, vývoje a inovací na zásadní výzvy a sblížení vědy a trhu s cílem proměnit invence v produkty. Například díky patentu Společenství by mohly podniky každoročně ušetřit 289 milionů EUR.
2. **Mládež v pohybu** – lepší kvalita a mezinárodní atraktivita evropského systému vysokoškolského vzdělávání, a to prostřednictvím podpory mobility studentů a mladých odborníků. Konkrétně by měl být v celé EU usnadněn přístup k volným místům ve všech členských státech, dále by měla být řádně uznávána odborná kvalifikace a praxe.
3. **Digitální program pro Evropu** – zajištění udržitelného hospodářského a sociálního přínosu jednotného digitálního trhu, založeného na superychlém internetu. Do roku 2013 by měli mít přístup k vysokorychlostnímu internetu všichni Evropané.
4. **Evropa méně náročná na zdroje** – posun směrem k nízkouhlíkovému hospodářství a hospodářství méně náročnému na zdroje. V oblasti výroby a spotřeby elektrické energie a energetické účinnosti by se Evropa měla držet cílů pro rok 2020. Výsledkem by do roku 2020 mohlo být snížení výdajů na dovoz ropy a zemního plynu o 60 miliard EUR.
5. **Průmyslová politika pro ekologický růst** – opatření s cílem udržet po skončení krize konkurenceschopnost průmyslové základny EU ve světě, podpora podnikání a rozvoj nových dovedností. Díky tomu by došlo k vytvoření milionů nových pracovních míst.

¹⁰⁹ Dokument Evropa 2020 - Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění [online], cit. 7. 10. 2010, Europa Press releases, 3. 3. 2010. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_CS_ACT_part1_v1.pdf>, str. 12.

¹¹⁰ Dokument Evropa 2020 - Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění [online], cit. 7. 10. 2010, Europa Press releases, 3. 3. 2010. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_CS_ACT_part1_v1.pdf>, str. 5.

6. Program pro nové dovednosti a pracovní místa – vytvoření podmínek pro modernizaci pracovních trhů s cílem zvýšit zaměstnanost a zajistit udržitelnost sociálních modelů EU v době, kdy silné populační ročníky budou odcházet do důchodu.

7. Evropská platforma pro boj proti chudobě – zajištění hospodářské, sociální a územní soudržnosti, a to poskytováním podpory chudým a sociálně vyloučeným osobám, kterým bude umožněno aktivně se zapojit do společnosti.

Těchto sedm stěžejních iniciativ bude závazných pro všechny členské státy. Dále budou podle Evropské komise nástroje na úrovni EU, jako například jednotný trh, finanční nástroje a nástroje vnější politiky, plně mobilizovány za účelem odstranění překážek a dosažení cílů strategie Evropa 2020. Komise si jakožto okamžitou prioritu vytyčila stanovit vše potřebné pro vypracování věrohodné strategie pro překonání krize, pro pokračování reformy finančních systémů, zajištění rozpočtové konsolidace pro dlouhodobý růst a pro posílení koordinace uvnitř hospodářské a měnové unie.

Evropa 2020 dále zdůrazňuje nutnost dodržování výše uvedeného tematického přístupu, jež je kombinací priorit a hlavních cílů, a podávání včasných a co nejpřesnějších zpráv o jednotlivých zemích, které členskými státním pomohou rozvíjet jejich strategie návratu do stavu udržitelných veřejných financí a růstu. V případě nepřiměřené reakce na daná doporučení by mohlo být konkrétnímu státu vydáno varování na politické úrovni. Předkládání zpráv v rámci strategie Evropa 2020 a hodnocení Paktu o stabilitě a růstu bude probíhat současně, uvedené nástroje však zůstanou dále odděleny a integrita Paktu bude zachována.¹¹¹

¹¹¹ Dokument Evropa 2020 - Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění [online], cit. 7. 10. 2010, Europa Press releases, 3. 3. 2010. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_CS_ACT_part1_v1.pdf>, str. 5-6.

6. Analýza trhu práce v regionech

6.1. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Region Hlavní město Praha

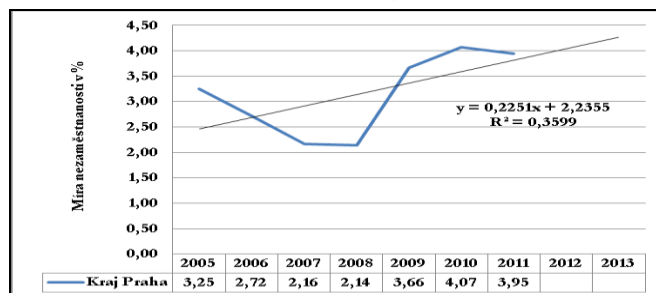
V průběhu měsíce ledna 2010 se na úřady práce v Praze nově zaevidovalo 5 695 uchazečů – tj. o 1 334 uchazečů více než v předchozím měsíci, a o 999 uchazečů více než ve stejném období minulého roku – lednu 2009. Evidenci na ÚP ukončilo 4 392, tj. o 965 uchazečů více než v předchozím měsíci, a o 885 uchazečů více než ve stejném období loňského roku. Během ledna 2010 došlo k dalšímu nepatrnému poklesu v porovnání s prosincem 2009 v kategorii uchazečů absolventi a mladiství o 101 uchazečů, na 1 500 evidovaných uchazečů. Hodnota je v meziročním srovnání o 642 uchazeče vyšší. Podíl kategorie absolventů a mladistvých na celkovém počtu uchazečů je 4,8 % (prosinec 5,4 %; listopad 5,8 %; září 3,5 % červen+červenec 3,2 %; květen 3,5 %; duben 3,9 %; březen 4,1 %; únor 4,2 %; leden 2009 4,5 %; září 2008 6,8 %; prosinec 2008 5,2 %; leden 2008 5,0 %). Počet uchazečů v této kategorii s nárokem na podporu v nezaměstnanosti bylo celkem 107, tj. 7 %. K 31. 1. 2010 se v kategorii osob zdravotně postižených počet opět nepatrně zvýšil ve srovnání s prosincem 2009 o 32 uchazečů – na 2 224; počet v meziročním srovnání je vyšší o 318 uchazeče, podíl těchto uchazečů činí cca 7,1 % na celkovém počtu uchazečů (letošní průměr se udržuje téměř stále na stejné hodnotě). Dlouhodobě se podíl osob se ZP udržoval v roce 2009 na 7 %, v r. 2008 kolem 11 – 12 % na celkovém počtu evidovaných uchazečů.

Úřad práce hl. m. Prahy evidoval k 31. 1. 2010 celkem 8 989 volných pracovních míst, meziměsíčně jde o mírný nárůst o 481 míst. Během měsíce ledna 2010 bylo nahlášeno 2 921 nových volných míst, 2 606 bylo obsazeno nebo zrušeno. V meziročním porovnání s lednem 2009, jde o pokles o 12 792 všech volných pracovních míst. Pracovní povolení – celkem 32 92 platných pracovních povolení k 31. 1. 2010; tj. o 2 531 povolení méně oproti prosinci 2009 a o 16 400 méně v meziročním srovnání s lednem 2009. Informace EU/EHP/Švýcarska dosáhly počtu 43 095.

Předběžné výsledky zaměstnanosti za 4. čtvrtletí 2009 potvrzují nadále negativní vliv poklesu výkonnosti ekonomiky na úroveň celkové zaměstnanosti, když se průměrný počet zaměstnaných, očištěný od sezónních vlivů, snížil proti 3. čtvrtletí roku 2009 o 5,4 tis. osob, tj. o 0,1 %. Meziročně poklesl počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním o 106,2 tis. osob na 4 927,3 tis., což je nejvyšší meziroční pokles počtu zaměstnaných osob od roku 1999. Meziroční relativní pokles počtu osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním činil 2,1 %. Převážná část byla zaměstnána na plný úvazek, podíl částečných úvazků byl v civilním sektoru 5,8 %. Počet zaměstnanců vč. členů produkčních družstev se snížil proti 4. čtvrtletí 2008 o 123,8 tis. na 4 096,7 tis. a jejich podíl na celkové zaměstnanosti činil 83,1 %. Počet podnikatelů v hlavním zaměstnání vč. pomáhajících rodinných příslušníků se proti srovnatelnému období roku 2008 naopak zvýšil o 17,8 tis. na 830,6 tis. a jejich podíl na celkové zaměstnanosti se proti minulému roku zvýšil o 0,7 procentního bodu na 16,9 %. Trend snižování počtu zaměstnaných osob v pozici zaměstnanců včetně členů produkčních družstev se již nadále významně neprohluboval, ve 3. čtvrtletí 2009 totiž činil meziroční pokles 117,5 tis. osob. Nadále však platí, že pokles počtu osob v pozici zaměstnanců přispěl během roku 2009 k poklesu zaměstnanosti v České republice.

Ve 4. čtvrtletí 2009 již nadále nedocházelo k propadu zaměstnanosti v sekundárním sektoru, když meziroční úbytek počtu pracujících v něm činil 158,8 tis., ve 3. čtvrtletí 2009 činil 176,8 tis. osob. Oproti minulému čtvrtletí, kdy meziročně vzrostl počet zaměstnaných osob v terciárním sektoru o 82,7 tis., se jednalo ve 4. čtvrtletí 2009 pouze o nárůst 58,9 tis. osob. Nadále pokračoval odliv počtu pracujících osob z primárního sektoru, a to o 6,6 tis. osob. Míra zaměstnanosti (podíl počtu osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním ve skupině 15 – 64 letých) dosáhla 65,3 % a ve srovnání se 4. čtvrtletím 2008 poklesla o 1,6 procentního bodu. Míra zaměstnanosti mužů se snížila o 2,1 procentního bodu na 73,6 %, míra zaměstnanosti žen poklesla o 1,0 procentního bodu na 56,7 %.

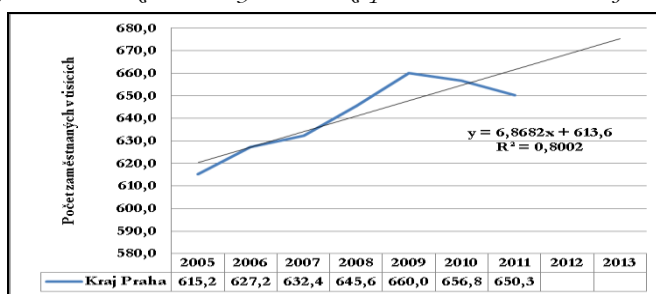
Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti v Praze pro rok 2005-2011 a její trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xa/redakce.nsf/i/casove_rady>.

Z grafu vyplývá, že vývoj nezaměstnanosti ve zkoumaném regionu má vzestupnou tendenci. Trendová funkce ukazuje na relativně vysoké tempo růstu nezaměstnaných až k hranici 4,5 %. Hlavní město doposud není a nebude ve zkoumaném období nezaměstnaností ohrožený region. Avšak vysoké tempo růstu nezaměstnaných ukazuje, že by Praha měla začít rozvíjet samostatné a vlastní cílené programy rozvoje zaměstnanosti, především pak ve strategických oblastech a v terciárním sektoru.

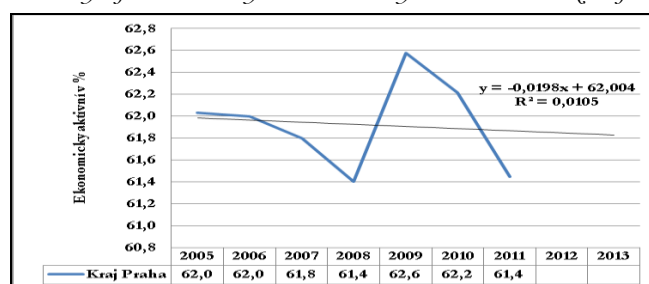
Graf č. 2: Počet zaměstnaných v Praze pro rok 2005-2011 a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xa/redakce.nsf/i/casove_rady>.

Z grafu vyplývá, že tempo růstu zaměstnanosti je relativně vysoké. Na první pohled paradoxní situace, kdy roste počet nezaměstnaných i zaměstnaných zároveň má velmi logické vysvětlení. V Praze je nadprůměrný počet absolventů škol, včetně mimopražských, kteří po ukončení střední či vysoké školy v Praze zůstávají a hledají, popř. nachází zaměstnání. V Praze je také největší nabídka pracovních míst, a to tzv. good jobs.

Graf č. 3: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Praze a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xa/redakce.nsf/i/casove_rady>.

Pokles ekonomicky aktivních, který ukazuje trendová funkce v grafu, je relativní. Interpretace by musela obsahovat jiné než lineární trendy, např. polynomickou funkci. Z grafu proto nevyplývá jednoznačný trend a prognóza je obtížná.

6.2. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Středočeský kraj

Středočeský kraj je svou rozlohou (11 015 km²) i počtem obcí největším krajem v České republice, počtem obyvatel se řadí na druhou příčku za hlavní město. Nachází se uprostřed Čech a plně obklopuje hlavní město Prahu. Nejvyšším bodem tohoto kraje je vrchol brdských hřebenů Tok (v okrese Příbram – 864 m. n. m.) a nejnižším je řečiště Labe (v okrese Mělník – 153 m. n. m.). Na území kraje je 12 okresů – Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha – východ, Praha – západ, Příbram a Rakovník, přičemž největším okresem je okres Nejvíce obcí kraje se nachází rovněž v okrese Příbram (121 obcí) a nejméně obcí má okres Mělník, na jeho území jich je 69. Je zde také 10 okresních měst, 77 obcí se statutem města a k roku 2009 zde bylo evidováno 1 145 obcí. Nachází se zde 26 správních obvodů obcí s rozšířenou působností, z nichž největším je Mladá Boleslav, pod kterou spadá 98 obcí a nejmenší obvod Lysá nad Labem, pod kterou spadá pouhých 9 obcí.¹¹²

Demografický vývoj v okolí Prahy se začal měnit ve 2. polovině devadesátých let, a to především díky výstavbě takzvaných satelitních městeček v okolí Prahy. Tento přírůstek byl způsoben především stěhováním, které pozitivně ovlivňovalo přirozenou měnu obyvatel. V roce 2009 bylo ve Středočeském kraji evidováno 1 247 533 obyvatel, což ho v počtu obyvatel řadí na druhé místo ze všech krajů České republiky. Nejvíce obyvatel má hlavní město Praha (1 249 026) a nejméně kraj Karlovarský (307 636). Největší hustota zalidnění (130 obyvatel/km²) je v největších okresech, tedy v okresech Praha – východ, Praha – západ, Mělník a Kladno. Na druhé straně okresy s nejmenší hustotou zalidnění vykazují zhruba 70 obyvatel/km² a jsou jimi okresy Rakovník, Benešov a Příbram. Kraj vykazuje nejnižší podíl městského obyvatelstva na celkovém počtu obyvatel kraje, je to 54,7 % obyvatel, 42 % obyvatel žije v obcích do dvou tisíc obyvatel.¹¹³

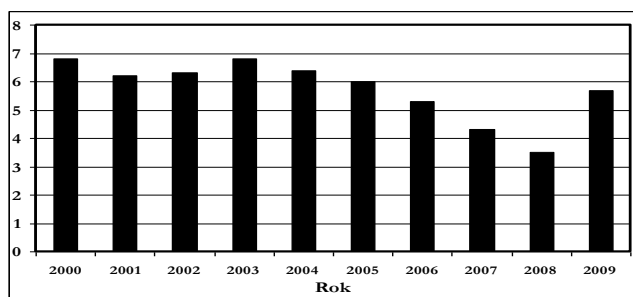
¹¹² Charakteristika Středočeského kraje [online]. 2009 [cit. 2010-06-10]. Businessinfo.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/stredocesky-kraj/charakteristika-stredoceskeho-kraje/1000933/41790/?rtc=1>>.

¹¹³ Charakteristika Středočeského kraje [online]. 2009 [cit. 2010-06-10]. Businessinfo.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/stredocesky-kraj/charakteristika-stredoceskeho-kraje/1000933/41790/?rtc=1>>.

Středočeský kraj má mnoho přírodních i historických zajímavostí, které pozitivně ovlivňují a podporují cestovní ruch v regionu. Město Kutná Hora je zapsáno do Seznamu světového přírodního a kulturního dědictví UNESCO a nabízí celou řadu památek – chrám svaté Barbory, Vlašský dvůr, Kostnici, Hrádek se stříbrnými doly. Mezi nejznámějšími a nejnavštěvovanějšími hrady je Karlštejn a Točnick (Berounsko), Křivoklát (Rakovnicko), Český Šternerk (Benešovsko) a Kokořín (Mělnicko). Ze zámků Konopiště (Benešovsko), Lány (Rakovnicko), Žleby a Kačina (Kutnohorsk), Nelahozeves a mělnický zámek. Ze zřícenin je možné jmenovat Žebrák (Berounsko) a Okoř (Praha – západ). Mezi přírodními památkami vyniká CHKO Křivoklátsko, CHKO Kokořínsko, Český kras, Český ráj a Blaník. Ekonomická stránka Středočeského kraje je výrazně ovlivňována jeho polohou – významnou vazbou na hlavní město. Je pro Prahu zdrojem pracovních sil a poskytuje jí rekreační potenciál. Je zde velmi hustá dopravní síť. Nevýhodou kraje je jeho nevyváženost a skutečnost, že nemá žádné své krajské město, které by bylo jeho správním centrem. Je zde rozvinutá zemědělská a průmyslová výroba. Nejlepší podmínky pro zemědělskou výrobu jsou v severovýchodní části kraje, kde se pěstuje pšenice, ječmen, cukrovka, ovoce a zelenina a květiny. Z průmyslové oblasti vyniká především strojírenství, potravinářství a chemický průmysl. Za zmínku jistě stojí Škoda Auto v Mladé Boleslavi nebo Spolana Neratovice. Z dalších odvětví je zastoupeno i sklářství, keramika a polygrafie.¹¹⁴

Míra nezaměstnanosti je proti republikovému průměru dlouhodobě nižší, avšak existují významné rozdíly v nezaměstnanosti v rámci kraje, které jsou ovlivněny blízkostí hlavního města. Českou republiku lze v souvislosti s nezaměstnaností charakterizovat následně: v roce 2009 zde byla míra nezaměstnanosti na úrovni 9,24 %, což představuje 539 36 uchazečů o zaměstnání (z čehož bylo 258 112 žen) na 30 927 volných pracovních míst a výpočtem lze zjistit, že na jedno volné místo připadá 17,4 uchazečů. V mezikrajském porovnání si opět nejlépe stojí hlavní město Praha (3,66 %) a hned za ním se 7,01 % nezaměstnaných právě Středočeský kraj. Nejhorší míra nezaměstnanosti je v Ústeckém kraji, kde dosahuje hodnot 13,61 %. Pokud se porovná míra nezaměstnanosti v okresech Středočeského kraje, zjistí se, že nejvyšší hodnoty má okres Příbram (9,87 %) a nejnižší okres Praha – východ, kde byla v roce 2009 nezaměstnanost 3,44 procenta.¹¹⁵

Graf č. 4: Míra nezaměstnanosti ve Středočeském kraji

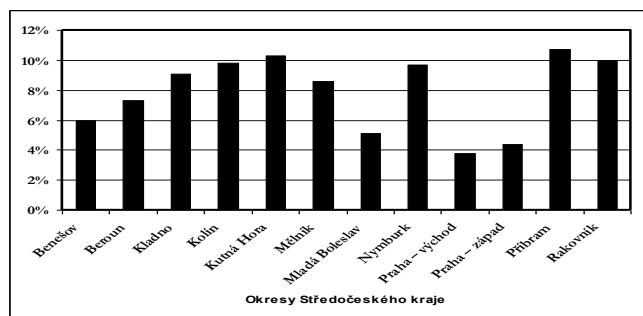


Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2010 [cit. 2010-04-05]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/aktualita_archiv_informaci>.

¹¹⁴ Charakteristika Středočeského kraje [online]. 2009 [cit. 2010-06-10]. Businessinfo.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/stredocesky-kraj/charakteristika-stredoceskeho-kraje/1000933/41790/?rtc=1>>.

¹¹⁵ Statistický bulletin Středočeského kraje [online]. 2010 [cit. 2010-06-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.stredocesky.czso.cz>>.

Graf č. 5: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Středočeského kraje, březen 2010



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2010 [cit. 2010-04-05]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/aktualita_archiv_informaci>.

V roce 2009 bylo ve Středočeském kraji 3 296 volných pracovních míst na 49 144 uchazečů o zaměstnání (z toho 23 037 žen). Na základě toho lze říci, že zde bylo 14,9 uchazečů na 1 volné pracovní místo. Nejvíce uchazečů na volné místo vykazuje okres Příbram (30,2 uchazečů na jedno volné pracovní místo) a nejméně okres Praha – západ (6 uchazečů na jedno volné pracovní místo).¹¹⁶

Tabulka č. 4: Struktura nezaměstnanosti, uchazečů a volných pracovních míst v jednotlivých okresech březen 2010

STŘEDOČESKÝ KRAJ	Dosažitelní uchazeči celkem	Pracovní síla celkem	Míra nezaměstnanosti	Volná místa
Benešov	3 016	49 964	6,0 %	330
Beroun	3 379	46 248	7,3 %	177
Kladno	7 797	85 247	9,1 %	270
Kolín	5 079	51 644	9,8 %	257
Kutná Hora	4 092	39 859	10,3 %	299
Mělník	4 896	56 995	8,6 %	400
Mladá Boleslav	4 248	82 578	5,1 %	318
Nymburk	4 793	49 648	9,7 %	174
Praha – východ	3 035	79 870	3,8 %	465
Praha – západ	2 679	60 700	4,4 %	454
Příbram	6 510	60 932	10,7 %	217
Rakovník	2 806	28 129	10,0 %	121
celkem	52 330	691 814	7,9 %	3 482

Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2010 [cit. 2010-04-05]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/aktualita_archiv_informaci>.

Průměrná hrubá měsíční mzda za rok 2009 činila v celé České republice 23 598,- Kč a tak je Středočeský kraj jen málo pod republikovým průměrem – průměrná mzda se v roce 2009 pohybovala na částce 22 779,- Kč. Je to druhá nejvyšší průměrná mzda v České republice. Oproti předcházejícímu roku 2008 stoupla o 3,8 % (to je cca 834,- Kč). Nejvyšší mzda byla tradičně zaznamenána v hlavním městě Praze, kde to bylo průměrně vypláceno 19 733,- Kč.¹¹⁷

¹¹⁶ Statistický bulletin Středočeského kraje [online]. 2010 [cit. 2010-06-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.stredocesky.czso.cz>>.

¹¹⁷ Průměrná hrubá měsíční mzda ve 4. čtvrtletí 2009 a v roce 2009 [online]. 2009 [cit. 2010-06-10]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/02c3b8e020f57841c12576e10055cb82/\\$FILE/Mzdy_2009_q4.pdf](http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/02c3b8e020f57841c12576e10055cb82/$FILE/Mzdy_2009_q4.pdf)>.

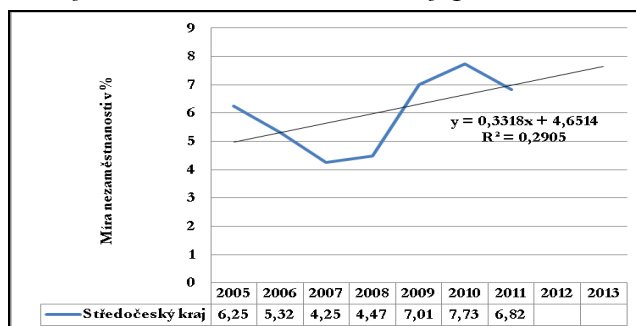
Mezi **silné stránky Středočeského kraje** patří jeho příznivá geografická poloha ve středu republiky a blízkost hlavního města Prahy, která vytváří pro občany velké množství pracovních příležitostí. Je zde velká hustota dálnic, silnic a rychlostních komunikací, díky kterým je dobré spojení s hlavním městem. Na území kraje se nachází několik silných firem, které mají celostátní význam, konkrétně z oboru automobilového (Škoda Auto Mladá Boleslav) a chemického (Spolana Neratovice) průmyslu. Jsou zde vhodné podmínky pro rozvoj zemědělské výroby včetně zpracovatelského průmyslu, tradiční je průmyslová výroba a celkově oborová různorodost. Region se dlouhodobě vyznačuje nižší nezaměstnaností v porovnání s ostatními regiony i k celé České republice. V neposlední řadě má Středočeský kraj bohatý přírodní i kulturně – historický potenciál. Mezi **slabé stránky Středočeského kraje** patří nerovnoměrná rozvinutost regionu, rozdíly v rozložení ekonomických subjektů a výkonnosti ekonomiky a neexistence správného centra regionu v jeho území. Technický stav místních silnic není dobrý a zhoršuje se dopravní dosah občanů žijících v menších a okrajových obcích do okresních center. Značnou nevýhodou pro obyvatele Středočeského kraje je skutečnost, že je vysoký počet obcí bez veřejného vodovodu (cca 45 %), plynofikace obcí je ve srovnání s Českou republikou vysoce podprůměrná, chybí zde i dostatek čistíren odpadních vod a v málo obydlených oblastech kraje jsou ve špatném stavu vodovodní a kanalizační sítě. V republikovém porovnání je zde nízká daňová výtěžnost. Konkurence hlavního města způsobuje odchod kvalifikované pracovní síly a dochází k odlivu mladých lidí do Prahy a jejího těsného zázemí. Mezi další slabé stránky regionu patří nerovnoměrné rozmístění průmyslu v regionu, nízká efektivnost zemědělské výroby, nedořešené vlastnické vztahy k půdě a nedostatek pracovních příležitostí v některých okresech.¹¹⁸

Na základě výzvy Ministerstva práce a sociálních věcí k předkládání regionálních individuálních projektů – Prioritní osa 2 Aktivní politiky trhu práce, oblast podpory 2.1: Posílení aktivních politik zaměstnanosti předložil Úřad práce v Příbrami v červenci 2008 žádost o finanční podporu na 3 následující regionální projekty. První projekt „*Mladí uchazeči o zaměstnání do 21 let se základním nebo nedokončeným středním vzděláním*“ představuje regionální projekt na úrovni Středočeského kraje s preventivním a motivačním charakterem. Cílem je zvýšení zaměstnanosti této skupiny a podpořit jejich začlenění na trh práce díky rekvalifikacím, tedy získáním vědomostí a dovedností. Výsledkem by měl být motivovaný člověk, který by měl vyhovět požadavkům potenciálních zaměstnavatelů, anebo který bude schopen se opět zařadit do vzdělávacího systému. Druhý projekt pod názvem „*Praxe je začátek*“ se zaměřuje na zaměstnání lidí do 25 let věku, kteří mají ukončené střední všeobecné vzdělání a vyšší a mají praxi v maximální délce 6 měsíců. Cílem je zvýšení úrovně a kvality práce s PC a získání pracovních návyků formou zajištění pracovní praxe. Díky tomu budou mít uchazeči lepší start do jejich profesní kariéry. Posledním projektem byl projekt „*Počítačová gramotnost pro nové zaměstnání uchazečů a zájemců nad 40 let*“, jehož cílem bylo získání základní počítačové gramotnosti lidí v produktivním věku a podpořit tak jejich osobnostní rozvoj, což zvýší jejich zaměstnatelnost, případně pomůže k udržení stávajících pracovních míst. Znalost práce na PC je v dnešní době téměř nepostradatelnou, neboť ji zaměstnavatelé požadují u značné části profesí.¹¹⁹

¹¹⁸ Analýza stavu a vývoje trhu práce za rok 2008 [online]. 2009 [cit. 2010-06-10]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pb_info/statistiky/ath_kraj/pbkraj1208_internet.pdf>.

¹¹⁹ Analýza stavu a vývoje trhu práce za rok 2008 [online]. 2009 [cit. 2010-06-10]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pb_info/statistiky/ath_kraj/pbkraj1208_internet.pdf>.

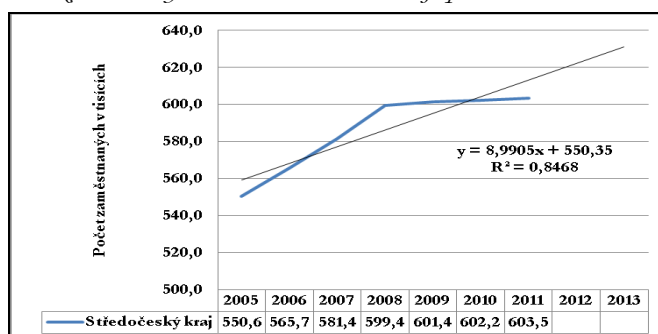
Graf č. 6: Míra nezaměstnanosti ve Středočeském kraji pro rok 2005-2011 a její trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

Ve Středočeském kraji lze očekávat v následujících období vzestup míry nezaměstnanosti. V porovnání s pražským regionem jde o tempo růstu nižší, což ovlivňuje saturace sekundárního sektoru, především velkých automobilových závodů, které průběžně vytvářejí pracovní místa. Odhad se blíží k 8 %, což odpovídá odhadovanému vývoji v celé České republice.

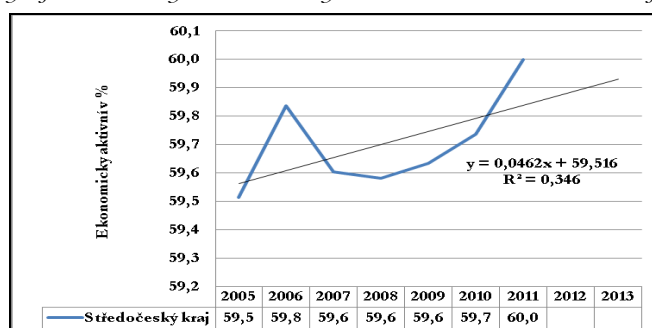
Graf č. 7: Počet zaměstnaných ve Středočeském kraji pro rok 2005-2011 a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

Vývoj zaměstnanosti i tempo růstu zaměstnanosti je nad průměrem České republiky a lze říci, že vývoj ve Středočeském kraji je velmi pozitivní. Jediná výhrada směřuje k příliš velké proporcii pracovních míst v sekundárním sektoru ve srovnání s terciárním. Výtka, kterou formulují Evropské instituce, směřuje k celé České republice, kterou v tomto případě reprezentuje zkoumaný kraj.

Graf č. 8: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva ve Středočeském kraji a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

6.3. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Jihočeský kraj

Jihočeský kraj se nachází v jižním cípu České republiky a se svojí rozlohou 10 057 km² tvoří druhý největší kraj v České republice, což představuje 12,8 % z celého území ČR. Příhraniční poloha kraje je příznivá pro možnost efektivní přeshraniční spolupráce nejen ve výrobní oblasti, ale i v oblasti služeb spolu s rozvojem cestovního ruchu. Reliéf kraje je tvořen více než 1/3 lesy, 4 % vodní plochy. Převážná část území leží v nadmořské výšce 400 – 600 m, z čehož vyplývají drsnější klimatické podmínky.

Jihočeský kraj má určitá geografická a ekonomická specifika, která určují více než 5 % HDP v ČR. Jihočeský kraj nedosahuje tak negativních výkonů v ekonomickém vývoji jako Ústecký či Moravskoslezský kraj. Současně nedosahuje takové dynamiky ekonomického rozvoje jako hlavní město Praha, Středočeský nebo Plzeňský kraj.¹²⁰ V přepočtu HDP na obyvatele dosahuje 88,4 % celorepublikového průměru, což ho řadí mezi ekonomicky průměrné kraje ze všech 14 krajů v České republice.¹²¹ Struktura zaměstnavatelů je velmi stabilní. Vysoký je podíl zaměstnavatelů v tomto kraji je v zemědělství, což ke konci roku 2010 činilo 9,01 %, i když zaměstnavatelé vytvářejí velmi málo nových pracovních míst. Problém spočívá také v nedostatečné poptávce po absolventech středních i vysokých škol. Přestože je v Jihočeském kraji veřejná vysoká škola (Jihočeská univerzita) se silným zemědělsko-biologickým zaměřením, tak po absolventech oborů není taková poptávka, aby většina z nich mohla najít profesní uplatnění v regionu.¹²²

Struktura zaměstnavatelů v průmyslu zůstává koncentrovaná především v městských aglomeracích kraje (České Budějovice, Tábor, Strakonice) podílem na tržbách průmyslových podniků se však ty Jihočeské podílejí jen velmi málo, necelými 5 % v roce 2010. Svůj vliv na tom má útlum průmyslové výroby po roce 1989 ve Strakonících (motocyklový průmysl) a v Českých Budějovicích. Ze statistik však vyplývá, že Jihočeský kraj má velmi dobrý potenciál růstu v oblasti malého a středního podnikání. Nemalý význam bude mít oblast rozvoje inovací a podpory hightech a medium hightech v průmyslových zónách. Investice do této oblasti jsou v porovnání s ostatními kraji vysoké. Nepochybně jde o oblast investic, která souvisí s rozvojem jaderné elektrárny Temelín.¹²³ V oblasti zahraničních investic a související podnikatelské činnosti bude Jihočeský kraj perspektivní oblastí zaměstnanosti osob s technickou profesí a technickým vzděláním.¹²⁴

Průmyslová výroba je soustředěna především do měst České Budějovice, Tábor a Strakonice, podíl na tržbách průmyslových podniků ČR činí 4,6 %. Nejvýznamnější průmysl kraje je průmysl zpracovatelský – výroba potravin a nápojů, výroba dopravních prostředků a zařízení. Podstatné pro zaměstnanost obyvatel jsou i stavební podniky. Strategická poloha Jihočeského kraje na ose sever – jih, kdy jím procházejí důležité mezinárodní silnice, severojižní železniční koridor, evropské cyklistické a turistické stezky. S tím souvisí i zvyšující se intenzita dopravy, zejména silniční.¹²⁵

¹²⁰ FLEK, V.: Anatomy of the Czech labour market. Karolinum: Praha, 2007. ISBN 978-80-246-1316-1.

¹²¹ KOTÝNKOVÁ, M.: Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vydání. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5.

¹²² SLANÝ, A. a kol.: Ekonomické prostředí a konkurenceschopnost. CVKS: Brno, 2009. ISBN 978-80-210-5056-3.

¹²³ POKORNÝ, O.: Analýza inovačního potenciálu krajů České republiky. SLON: Praha, 2008. ISBN 978-80-86429-90-8.

¹²⁴ POKORNÝ, O.: Analýza inovačního potenciálu krajů České republiky. SLON: Praha, 2008. ISBN 978-80-86429-90-8.

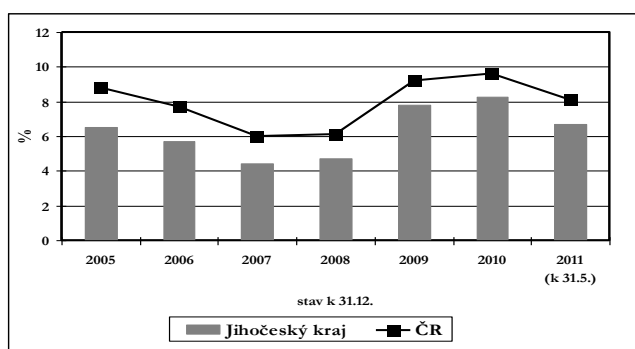
¹²⁵ Charakteristika Jihočeského kraje [online]. 2010 [cit. 2010-06-16]. Dostupné z WWW:

<<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/jihocesky-kraj/charakteristika-jihoceskeho-kraje/1000923/40978/>>.

Podstatný přínos pro cestovní ruch přináší výstaviště v Českých Budějovicích, které v průběhu roku navštíví přibližně 300 tisíc návštěvníků. Důležitá je i přeshraniční spolupráce, díky které se vytváří a realizují společné projekty v dopravě, službách, cestovním ruchu a vzájemně se vyměňují zkušenosti. Jihočeský kraj má nejmenší hustotu zalidnění v ČR – 63,3 obyvatele/1 km². Z jeho 7 okresů (České Budějovice, Jindřichův Hradec, Tábor, Písek, Strakonice, Prachatice, Český Krumlov) má okres České Budějovice největší hustotu, žije zde téměř 30 % obyvatel kraje. Toto obyvatelstvo je především soustředěno do samotného sídla kraje. Průměrný věk obyvatel kraje se pohybuje na hranici 40,5 roku. Zaměstnanost obyvatel Jihočeského kraje je následující: 5,5 % aktivně činných obyvatel je zaměstnáno ve sféře primární, v sekundární sféře je zaměstnáno 41,5 % obyvatel (z toho 31,7 % v průmyslu a 9,8 % ve stavebnictví) a 53 % aktivně činného obyvatelstva pracuje v terciární sféře. Již z výše uvedené charakteristiky kraje vyplývá, vzhledem k nedostatku nerostných surovin a rázu krajiny, složení zaměstnanosti obyvatelstva.

Zaměstnanost obyvatel Jihočeského kraje je následující: 5,5 % aktivně činných obyvatel je zaměstnáno ve sféře primární, v sekundární sféře je zaměstnáno 41,5 % obyvatel (z toho 31,7 % v průmyslu a 9,8 % ve stavebnictví) a 53 % aktivně činného obyvatelstva pracuje v terciární sféře. Již z výše uvedené charakteristiky kraje vyplývá, vzhledem k nedostatku nerostných surovin a rázu krajiny, složení zaměstnanosti obyvatelstva. Analýza celkového stavu nezaměstnanosti Jihočeského kraje ukazuje (ČSÚ, 2010), že v Jihočeském kraji bylo k 31. prosinci 2009 na úřadech práce evidováno 27 530 uchazečů o zaměstnání, když v porovnání s měsícem listopad jejich počet vzrostl o 2 179 osob (o 8,6 %) a meziroční index tak dosáhl hodnoty 157,3 % (nárůst počtu uchazečů o 10 025 osob). Počet uchazečů o zaměstnání vzrostl v prosinci ve všech okresech, nejvíce v okresech Jindřichův Hradec (o 473 osob) a Písek (o 469 osob). „V prosinci se po pěti měsících nepřetržitě poklesu stav evidovaných uchazečů o zaměstnání opět zvýšil. Míra evidované nezaměstnanosti ve srovnání s předchozím měsícem vzrostla o 0,4 p. b. (na 6,0 %). I nadále se drží hluboko pod úroveň loňského roku (pokles o více než 93 600 osob, meziroční pokles MN o 1,7 p. b.). Stále přetrvává vysoký počet volných pracovních míst.“¹²⁶

Graf č. 9: Nezaměstnanost v Jihočeském kraji v letech 2005-2011 (květen)



Zdroj: ČSÚ.

Meziročně vzrostl počet uchazečů o zaměstnání nejvíce v okresech Jindřichův Hradec, Tábor a České Budějovice. V České republice vzrostl počet uchazečů o zaměstnání meziročně o 53,1 %. Meziroční nárůst v Jihočeském kraji byl mezi kraji České republiky pátý nejnižší, když nejméně (o 31,4 %) vzrostl počet uchazečů v Ústeckém kraji a nejvíce (o 75,1 %) v Olomouckém kraji. Nárůst

¹²⁶ MPSV [online]. 2011 [cit 2011-07-11]. MPSV.cz, Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz>>.

počtu uchazečů o zaměstnání se promítl do nárůstu míry nezaměstnanosti, která v porovnání s předchozím měsícem vzrostla o 0,71 procentního bodu na 7,78 %, když se meziročně zvýšila o 2,95 procentního bodu. Z jednotlivých okresů byl nejvyšší meziroční nárůst zaznamenán v okrese Tábor, Jindřichův Hradec a Český Krumlov. Míra nezaměstnanosti byla k 31. 12. 2009 v České republice 9,24 %, když se meziročně zvýšila o 3,28 procentního bodu. Míra nezaměstnanosti je v Jihočeském kraji třetí nejnižší za Hlavním městem Prahou (3,66 %) a Středočeským krajem (7,01 %), když nejvyšší byla zaznamenána v Ústeckém kraji (13,61 %). Ke konci roku 2009 bylo na Úřadech práce v kraji nabízeno 1 516 volných pracovních míst, což znamená, že v přepočtu na jedno volné pracovní místo připadá 18,2 uchazečů. Meziročně klesl počet nabízených volných pracovních míst zhruba na třetinu, počet uchazečů na 1 volné pracovní místo vzrostl. „Ke stejnému datu bylo na úřadech práce v kraji nabízeno 2 108 volných pracovních míst, což znamená, že v přepočtu na jedno volné pracovní místo připadá 11,2 uchazečů o zaměstnání. V porovnání s červnem vzrostl počet nabízených volných pracovních míst o 187. Také v porovnání se stejným obdobím minulého roku bylo volných pracovních míst více o 145. Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo byl v České republice k 30. 9. 2010 v průměru 14,3 osob.“¹²⁷

Tabulka č. 5: Uchazeči o zaměstnání v Jihočeském kraji a jeho okresech k 31.3.2011

	Uchazeči o zaměstnání neumístění celkem		z toho dosažitelní		Uchazeči s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	
	absolutně	index 2011/2010	absolutně	index 2011/2010	absolutně	index 2011/2010
Kraj celkem v tom okresy:	29 197	98,3	27 757	97,7	11 246	89,1
České Budějovice	6 732	102,0	6 293	101,7	2 534	91,9
Český Krumlov	3 968	100,6	3 816	101,9	1 488	93,0
Jindřichův Hradec	4 112	89,8	3 859	86,6	1 765	81,7
Písek	3 059	97,4	2 843	96,1	1 355	92,3
Prachatice	2 095	92,3	1 943	90,7	939	87,5
Strakonice	3 696	99,6	3 630	101,8	1 285	89,2
Tábor	5 535	101,4	5 373	100,6	1 880	88,5

Zdroj: MPSV.

Rozdíl míry nezaměstnanosti mezi jednotlivými okresy kraje se pohyboval ve sledovaném období od 2,69 procentního bodu v červenci 2009 do 4,34 procentního bodu v prosinci 2009, když rozdíl mezi nejnižší mírou nezaměstnanosti v okrese České Budějovice (5,85 %) a nejvyšší v okrese Český Krumlov (10,19 %) byl tak za předchozích 12 měsíců nejvyšší. Míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2009 je v Jihočeském kraji od roku 2000 historicky nejvyšší, když překračuje doposud předchozí nejvyšší hodnotu ke konci roku 2005 o 1,1 procentního bodu.

První absolutní difference charakterizují absolutní přírůstek nebo úbytek zkoumaného ukazatele v určitém období proti období bezprostředně předcházejícímu. První absolutní charakteristiky časové řady nezaměstnanost v Jihočeském kraji v období 2009 - 2011 jsou zobrazeny v následující tabulce a v následujícím grafu.

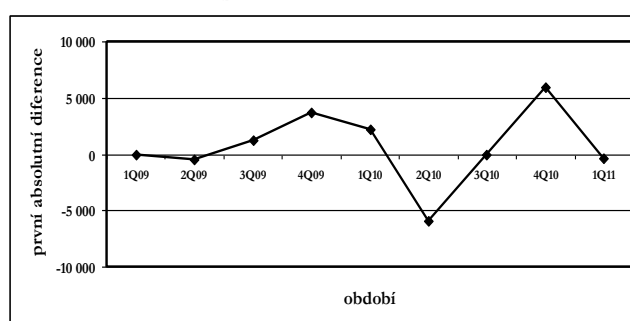
¹²⁷ Český statistický úřad – Jihočeský kraj [online]. 2011 [cit. 201-29-06]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/home>>.

Tabulka č. 6: První absolutní diference počtu nezaměstnaných v Jihočeském kraji 2009 – 2011

Období	y_i	d_{1i}
1Q09	23 051	-
2Q09	22 589	-462
3Q09	23 848	1 259
4Q09	27 530	3 682
1Q10	29 695	2 165
2Q10	23 721	-5 974
3Q10	23 646	-75
4Q10	29 545	5 899
1Q11	29 197	-348

Zdroj: Vlastní výpočty.

Graf č. 10: První absolutní diference počtu nezaměstnaných v Jihočeském kraji 2009 – 2011



Zdroj: Vlastní výpočty.

Z tabulky a grafu je vidět, že vývoj počtu nezaměstnaných prochází ve sledovaném období poměrně velkými změnami. Největšího výkyvu došlo v 2. a 4. čtvrtletí roku 2010.

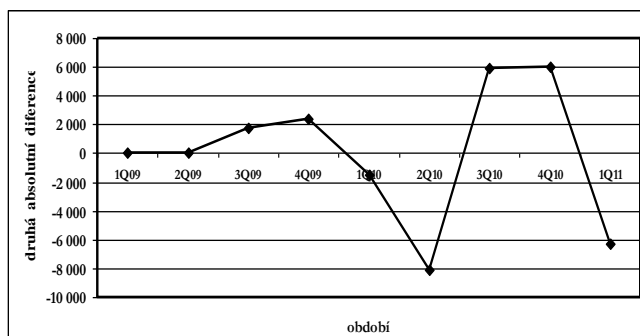
Druhé absolutní diference jsou zaznamenány v další tabulce a grafu. Tyto diference charakterizují absolutní zrychlení, respektive zpomalení vývoje ve zkoumané časové řadě. Udávají, o kolik byl následující přírůstek větší nebo menší než ten předcházející.

Tabulka č. 7: Druhá absolutní diference počtu nezaměstnaných v Jihočeském kraji 2009 – 2011

Období	y_i	d_{2i}
1Q09	23 051	-
2Q09	22 589	-
3Q09	23 848	1 721
4Q09	27 530	2 423
1Q10	29 695	-1 517
2Q10	23 721	-8 139
3Q10	23 646	5 899
4Q10	29 545	5 974
1Q11	29 197	-6 247

Zdroj: Vlastní výpočty.

Graf č. 11: Druhá absolutní diference počtu nezaměstnaných v Jihočeském kraji 2009 – 2011



Zdroj: Vlastní výpočty.

V této časové řadě, zobrazené tabulkou a grafem, došlo k nejvýraznějšímu poklesu ve 2. čtvrtletí v roce 2010 a 1. čtvrtletí roku 2011. Nejvyšší nárůst byl zachycen v období 3. a 4. čtvrtletí roku 2010.

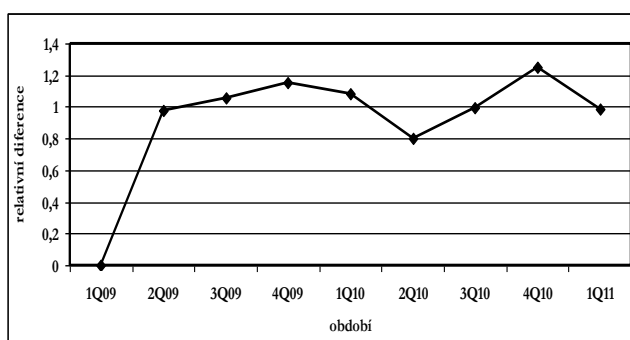
Pro porovnání různých hodnot byl použit průměrný koeficient růstu, který byl spočítán z jednotlivých průměrných čtvrtletních údajů. V tabulce jsou uvedeny jednotlivé koeficienty pro nezaměstnanost v Jihočeském kraji ve sledovaném období.

Tabulka č. 8: Relativní diference počtu nezaměstnaných v Jihočeském kraji 2009 – 2011

Období	y_i	k_i
1Q09	23 051	-
2Q09	22 589	0,97996
3Q09	23 848	1,05574
4Q09	27 530	1,15439
1Q10	29 695	1,07864
2Q10	23 721	0,79885
3Q10	23 646	0,99684
4Q10	29 545	1,24947
1Q11	29 197	0,98822

Zdroj: Vlastní výpočty.

Graf č. 12: Relativní diference počtu nezaměstnaných v Jihočeském kraji 2009 – 2011

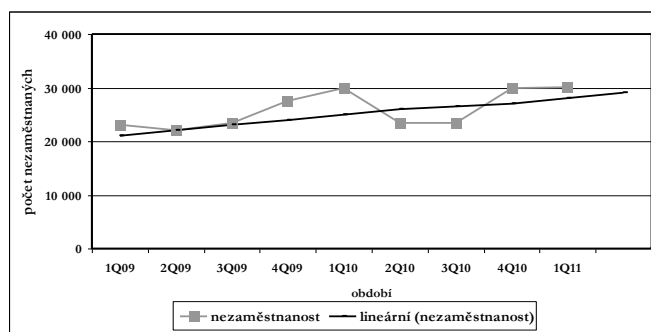


Zdroj: Vlastní výpočty.

Z tabulky je vidět, že k nejrychlejšímu nárůstu počtu nezaměstnaných v Jihočeském kraji došlo ve 4. čtvrtletí roku 2010 a ve 2. čtvrtletí roku 2010 k nejmenšímu. Nejvyšší hodnotě naměřené ve 4. čtvrtletí roku 2010 se za sledované období výrazně přiblížilo 4. čtvrtletí 2009. Nejstabilnějším

obdobím bylo od 2. čtvrtletí 2009 do 1. čtvrtletí 2010. Průměrný koeficient růstu počtu nezaměstnaných v Jihočeském za celou časovou řadu od roku 2009 do 2011 činí 1,029985. Z koeficientu růstu lze určit, že tempo růstu počtu nezaměstnaných za posledních 9 čtvrtletí 103 %. Pomocí analytického vyrovnání byla časové řada, která sleduje vývoj počtu nezaměstnaných v Jihočeském kraji v období 2009 – 2011, proložena matematickou funkcí - lineární. Toto je zobrazeno níže v grafu.

Graf č. 13: Naměřené hodnoty počtu nezaměstnaných v Jihočeském kraji 2009 – 2011 a trendová funkce s předpovědí



Zdroj: Vlastní výpočty.

Kolísavost skutečných hodnot od vyrovnaných je poměrně nízká, což vidíme v grafu. Nejvyšší kolísání je v 1. a 3. čtvrtletí 2010. Časová řada počtu nezaměstnaných v Jihočeském kraji 2009 – 2011 vykazuje poměrně nízkou kolísavost hodnot, proto i vyrovnání lineární funkcí a následná předpověď budoucího vývoje na 2. čtvrtletí roku 2011 má poměrně vysokou vypovídací hodnotu.

Lineární trendová funkce: **Odhad nezaměstnanosti v Jihočeském kraji na 2. Q 2011:**

$$y_t' = 22432 + 687t$$

$$y_{10}' = 29302$$

Střední procentuální chyba **MAPE činila 7,16 %**. Na základě toho lze usuzovat, že zvolený model je vhodný pro modelování analyzované časové řady.

Tabulka č. 9: Míra registrované nezaměstnanosti a volná pracovní místa

	Míra registrované nezaměstnanosti v %						Volná pracovní místa celkem		Počet uchazečů na 1 volné místo	
	celkem		muži		ženy		absolutně	index 2009/2008	2009	2008
	2009	2008	2009	2008	2009	2008				
Kraj celkem:	7,78	4,73	6,92	4,03	8,93	5,88	1 516	36,2	18,2	4,2
v tom okresy:										
České Budějovice	5,85	3,62	5,02	2,92	6,97	4,58	550	42,6	11,3	3,0
Český Krumlov	10,19	6,78	9,07	5,83	11,74	8,09	114	29,0	32,7	6,5
Jindřichův Hradec	8,26	4,56	7,04	3,63	9,90	5,85	116	31,6	35,0	6,3
Písek	8,01	5,26	7,14	4,31	9,10	6,53	159	37,8	18,9	4,9
Prachatice	7,00	4,75	6,51	4,35	7,64	5,26	155	48,9	13,1	4,5
Strakonice	8,46	5,82	7,58	4,98	9,68	6,89	306	29,5	11,2	2,3
Tábor	9,12	4,98	8,52	4,19	9,88	5,94	116	31,9	43,8	8,1

Zdroj: MPSV [online]. 2010 [cit 2010-03-03]. MPSV.cz, Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz>>.

Existují skupiny obyvatel, které díky svému vzdělání a získané pracovní praxi během svého života nabývají pocitu, že mají jistotu pracovní pozice. Na druhou stranu se vyskytují skupiny obyvatel, které tuto jistotu nemají, protože jsou znevýhodněni na trhu práce a jsou více ohroženi nezaměstnaností. V současné době k těmto ohroženým skupinám nejvíce patří starší lidé, ženy a mladí. Jejich znevýhodnění je navíc zapříčiněno některými dalšími faktory, např. nízké dosažené vzdělání, zdravotní postižení, a další. V Jihočeském kraji z hlediska věku jsou rizikové skupiny nezaměstnaných k 31. 12. 2009 do 19 let- 1 430 osob, od 20 do 24 let- 3 699 osob a nad 50 let- 7 149 osob. Z celkového počtu 27 530 nezaměstnaných činí procentuální hodnota do věku 19 let výši 5 %, počet nezaměstnaných věku od 20 do 24 let 13,5 % a starší lidé nad 50 let věku tvoří 26 %.

Tabulka č. 10: Uchazeči o zaměstnání v Jihočeském kraji a jeho okresech k 31. 3. 2011

	Uchazeči o zaměstnání neumístění celkem		z toho dosažitelní		Uchazeči s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	
	absolutně	index 2011/2010	absolutně	index 2011/2010	absolutně	index 2011/2010
Kraj celkem	29 197	98,3	27 757	97,7	11 246	89,1
v tom okresy:						
České Budějovice	6 732	102,0	6 293	101,7	2 534	91,9
Český Krumlov	3 968	100,6	3 816	101,9	1 488	93,0
Jindřichův Hradec	4 112	89,8	3 859	86,6	1 765	81,7
Písek	3 059	97,4	2 843	96,1	1 355	92,3
Prachatice	2 095	92,3	1 943	90,7	939	87,5
Strakonice	3 696	99,6	3 630	101,8	1 285	89,2
Tábor	5 535	101,4	5 373	100,6	1 880	88,5
	z celkového počtu uchazečů o zaměstnání					
	Ženy		osoby se zdravotním postižením		absolventi škol	
	absolutně	index 2011/2010	absolutně	index 2011/2010	absolutně	index 2011/2010
Kraj celkem	13 571	97,8	4 164	106,9	1 692	96,3
v tom okresy:						
České Budějovice	3 163	99,1	921	103,1	505	107,0
Český Krumlov	1 775	98,0	477	109,7	161	94,2
Jindřichův Hradec	1 991	90,0	523	102,8	263	81,7
Písek	1 468	99,3	408	116,9	166	96,0
Prachatice	848	87,1	355	98,3	124	103,3
Strakonice	1 671	99,8	691	116,1	138	107,0
Tábor	2 655	104,6	789	104,5	335	90,5

Zdroj: MPSV.

Z výše uvedených čísel vyplývá, že rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností z hlediska věku – mladí a staří lidé tvoří téměř polovinu počtu nezaměstnaných celého Jihočeského kraje. Z tohoto výsledku vychází, že skupiny mladých a staří lidé tvoří v daném kraji středně rizikovou skupinu.¹²⁸ Další rizikovou skupinou jsou ženy. Počet nezaměstnaných žen v Jihočeském kraji k 31. 12. 2009 je 13 678. Z celkového počtu nezaměstnaných 27 530 zaujímají ženy celou polovinu. Z údajů opět

¹²⁸ SIROVÁTKA, T., Winkler, J. a kol.: Nejistoty na trhu práce. Albert: Brno, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.

vyplývá, že ženy tvoří středně rizikovou skupinu na trhu práce. Mezi další rizikovou skupinu se řadí obyvatelé s nižším vzděláním. Počet nezaměstnaných k 31. 12. 2009 s nižším vzděláním (bez vzdělání, základní, nižší střední, střední odborné vzdělání bez maturity) je 19 448 osob, střední vzdělání (střední s maturitou, vyšší odborné a bakalářské vzdělání) má 7 039 osob a vysokoškolské vzdělání (VŠ a doktorandské vzdělání) má 1 043 osob. Riziková skupina uchazečů o zaměstnání s nižším vzděláním tvoří více než dvě třetiny celkového počtu nezaměstnaných. Osoby s nižším vzděláním zaujímají postavení vysoce rizikové skupiny postižené nezaměstnaností. V současné době poslední rizikovou skupinou na trhu práce jsou občané se zdravotním postižením. Počet nezaměstnaných k 31. 12. 2009 s tímto znevýhodněním je 3 867 což činí 14 % z celkového počtu nezaměstnaných. Z těchto údajů by mohla být tato riziková skupina vyhodnocena jako skupina s nejmenší mírou rizikovitosti.¹²⁹ V Jihočeském kraji je struktura volných míst hlášených na úřadech práce k 31. 12. 2009 následující. Volných míst pro uchazeče s nižším vzděláním (bez vzdělání, základní, nižší střední, střední odborné vzdělání bez maturity) je celkem 996, počet míst pro uchazeče se středním vzděláním (střední s maturitou, vyšší odborné a bakalářské vzdělání) činí 430 a pro vysokoškolsky vzdělané uchazeče (VŠ a doktorandské vzdělání) je k dispozici evidovaných 90 míst.

Úřady práce v Jihočeském kraji zpracovávají každoročně vlastní programy aktivní politiky zaměstnanosti, na jejichž základě poskytují zaměstnavatelům a uchazečům o zaměstnání finanční příspěvky, a tím přispívají k tvorbě, případně udržení pracovních míst a napomáhají tak zmírňovat nepříznivou situaci občanů hledajících nové pracovní uplatnění. Hradí zaměstnavatelům, uchazečům a zájemcům o zaměstnání náklady rekvalifikačních kurzů, hradí rekvalifikačnímu zařízení náklady spojené s rekvalifikací uchazečů a zájemců o zaměstnání a náklady spojené s realizací poradenských programů zaměřených na techniky vyhledávání zaměstnání a na další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění občanů na trhu práce. Programy a strategie aktivní politiky zaměstnanosti na daný rok zohledňují především situaci na trhu práce, priority MPSV a objem přidělených finančních prostředků. Úřady práce se zaměřují na podporu uchazečů o zaměstnání znevýhodněných na trhu práce, pro tyto účely definuje skupiny uchazečů, kterým věnuje zvýšenou pozornost ve smyslu finanční podpory pracovních míst pro ně vhodných. Na základě výsledku analýzy stavu a vývoje trhu práce v kraji jsou pro rok 2010 stanoveny následující skupiny uchazečů o zaměstnání, jejichž umístění lze řešit zařazením do programu APZ. Mezi ně patří fyzické osoby s dlouhodobou evidencí na úřadu práce, fyzické osoby se zdravotním postižením (OZP), fyzické osoby vracející se po mateřské (případně rodičovské dovolené), fyzické osoby starší 50 let věku, fyzické osoby, které vyžadují zvláštní pomoc a jejichž možnost uplatnění je nebo může být podstatně omezena.

Cílem úřadů práce je finančně podpořit zaměstnavatele, kteří přijímají do pracovního poměru takové uchazeče o zaměstnání, při jejichž pracovním uplatnění je použití finančního příspěvku nezbytné. Jde o ty uchazeče, u nichž dochází ke kumulaci různých handicapů na trhu práce (zhoršený zdravotní stav, dlouhodobá nezaměstnanost, vyšší věk, příp. bydliště v mikroregionu s vysokou nezaměstnaností apod.). Využívají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jako jsou

¹²⁹ Český statistický úřad – Jihočeský kraj [online]. 2010 [cit. 2010-03-03]. Dostupné z WWW: <<http://www.cbudejovice.czso.cz>>.

rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Dále úřady práce poskytují zaměstnavatelům služby, jako je poskytnutí finančních příspěvků na zřízení či vyhrazení společensky účelného pracovního místa, finanční příspěvek na zapracování, finanční příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a poradenství.

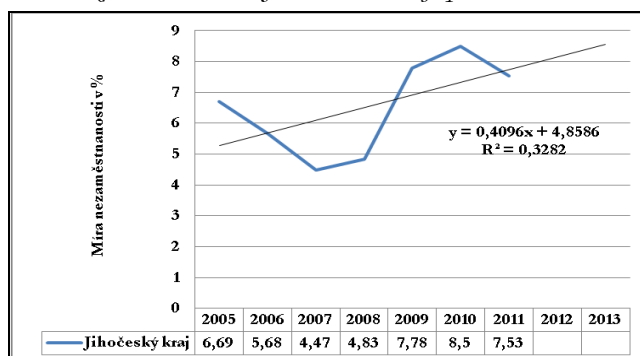
Jedním z finančních nástrojů, který je využíván na aktivní politiku zaměstnanosti v rámci Jihočeského kraje, jsou prostředky z Evropského sociálního fondu. Evropský sociální fond je jedním ze strukturálních fondů, s jehož pomocí je realizována Evropská strategie zaměstnanosti. Na tuto strategii úzce navazuje Národní plán zaměstnanosti a Národní akční plán zaměstnanosti ČR. Prostředky z ESF jsou využity na operační programy a následně na jednotlivé projekty realizované Ministerstvem práce a sociálních věcí a jednotlivými úřady práce. V rámci celé České republiky, tedy i v rámci Jihočeského kraje, jsou realizovány pro období 1. května 2008 až 31. prosince 2010 projekty aktivní politiky zaměstnanosti. První projekt je zaměřen na cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Účelem projektu je zřízení či vyhrazení společensky účelného pracovního místa. Druhý projekt je soustředěn na aktivitu veřejně prospěšných prací. Doplnkovou aktivitou projektu jsou rekvalifikace, které jsou realizované s ohledem na umístění uchazeče na veřejně prospěšné práce, a které jsou pro výkon dané práce nezbytné. Třetí projekt je zaměřen na dva vzájemně se doplňující nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – poradenské činnosti a rekvalifikace. Cílem je pomoci k uplatnění uchazečů a zájemců o zaměstnání na trhu práce, a to získáním zaměstnání prostřednictvím zvýšení své zaměstnatelnosti. Zaměstnatelnost uchazečů a zájemců o zaměstnání lze zvýšit buď změnou jejich kvalifikační struktury, která již neodpovídá požadavkům práce, nebo zdokonalením technik vyhledávání zaměstnání, motivací a aktivit uchazečů a zájemců o zaměstnání.¹³⁰

Úřad práce v Českých Budějovicích realizuje v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, oblast podpory 2.1: Posílení aktivních politik zaměstnanosti regionální individuální projekt „Dobrá práce v Jihočeském kraji“ pro období od 17. prosince 2008 do 31. března 2011. Tento projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání s delší evidencí na úřadu práce než 6 měsíců, uchazeče o zaměstnání s opakovanými kratšími evidencemi a zájemce o zaměstnání v evidenci úřadu práce ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. Nezaměstnanost v Jihočeském kraji je z hlediska hodnocení celé České republiky na střední úrovni. Na základě výsledků analýzy hodnocených rizikových skupin nezaměstnaných by se v rámci projektů na zvyšování zaměstnanosti mělo zaměřit na rizikovou skupinu uchazečů o zaměstnání s nižším vzděláním. Této rizikové skupině jsou sice nabízena volná pracovní místa, ale zřejmě neodpovídají jejich profesnímu zaměření. Pro tuto rizikovou skupinu jsou vhodné rekvalifikace s nabídkou pro obsazení volných míst či zvýšení si kvalifikace. Třetí projekt, který je realizován v rámci Jihočeského kraje plně tento program splňuje. Ostatní projekty, které jsou v rámci kraje uskutečňovány, zahrnují nabídku i pro ostatní rizikové skupiny. Tyto skupiny sice nevykazují hodnoty vysoké míry rizikovosti, ale díky aktivnímu zapojení se uchazečů do těchto projektů, se může i jejich nezaměstnanost snížit, respektive schopnost zaměstnatelnosti zvýšit. Podstatným závěrem analýzy trhu práce a politiky zaměstnanosti je poznatek, že nejen trh práce musí být flexibilní, ale sám pracovník musí být zaměstnatelný, neboli

¹³⁰ SLANÝ, A. a kol.: Ekonomické prostředí a konkurenceschopnost. CVKS: Brno, 2009. ISBN 978-80-210-5056-3.

musí mít schopnosti neustálé přizpůsobivosti k trhu, to znamená neustále si své schopnosti a dovednosti obnovovat a zdokonalovat.

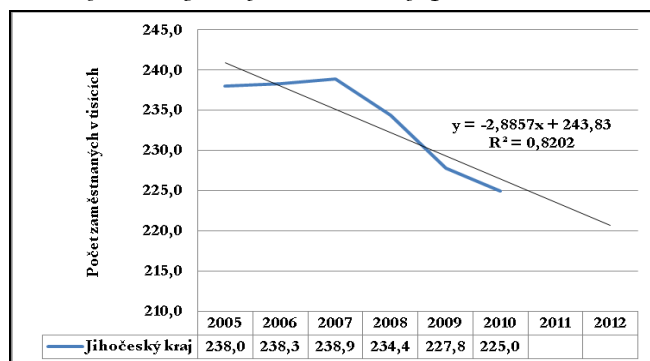
Graf č. 14: Míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji pro rok 2005-2011 a její trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xc/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

Z grafu vyplývá, že nezaměstnanost v Jihočeském kraji má vzestupnou tendenci, a to v nadprůměrné úrovni. Pokud proložíme graf lineární trendovou funkcí, pak prognóza na příští rok směřuje k hranici 9 %. Vzhledem k tomu, že se v červenci tohoto roku míra nezaměstnanosti dotkla hranice 8,3 %, lze považovat Jihočeský kraj za spíše sociálně a ekonomicky slabší region ve srovnání s ostatními v České republice. Pozitivní bilance je očekávaná jen v případě zahájení dostavby jaderné elektrárny Temelín. Lze předpokládat, že bude postupně vytvářeno až 8 tisíc nových pracovních míst včetně těch, které zahrnují zaměstnanost subdodavatelských podniků.

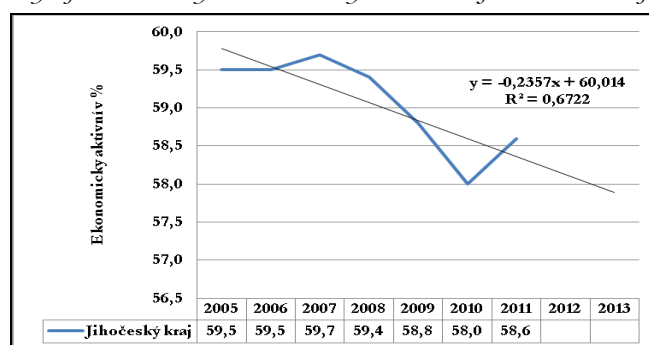
Graf č. 15: Počet zaměstnaných v Jihočeském kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xc/redakce.nsf/i/casove_rady_2_cast>.

Graf ukazuje prostý pokles míry zaměstnanosti v Jihočeském kraji. Tendenci zesiluje také úbytek pracovních míst v zemědělství a potravinářství. Při optimalizačních procesech v rámci zvyšování efektivity a výkonnosti podniků lze předpokládat i do budoucna snižování zaměstnanosti, a to nejen v primárním sektoru.

Graf č. 16: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Jihočeském kraji a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/casove_rady_2_cast>.

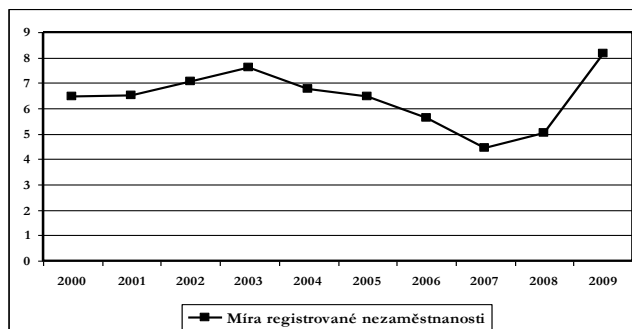
6.4. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Plzeňský kraj

Plzeňský region se nachází na jihozápadě České republiky a má výhodnou polohu vůči vyspělým západoevropským zemím. Svou rozlohou 7 561 km² je po Středočeském a Jihočeském kraji třetím největším v České republice. Na severozápadě hraničí s krajem Karlovarským, na severu má nejkratší hranici s Ústeckým krajem, na severovýchodě sousedí se Středočeským krajem, společné hranice má s Jihočeským krajem na jihovýchodě a nejdelsí hranici má na jihozápadě s německou spolkovou zemí Bavorsko. Dále se skládá ze 7 okresů – Domažlice, Klatovy, Plzeň-město, Plzeň – jih, Plzeň – sever, Rokycany a Tachov. Plzeň je čtvrtým největším městem v republice. Kraj má 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 35 správních obvodů obcí s pověřeným úřadem. Pro Plzeňský kraj je typický vysoký počet malých sídel s nerovnoměrným rozmístěním, takřka úplně chybí města střední velikosti. Tato struktura je v porovnání se zbytkem republiky atypická. Plzeňský kraj se řadí mezi nejatraktivnější regiony v České republice pro zahraniční investice, patří mezi ekonomicky nejvýkonnější regiony s relativně nízkou nezaměstnaností. Region leží na důležité dopravní ose západ – východ a prochází jím dálnice spojující Norimberk s Prahou. Z hlediska dostupnosti regionu je výhodou blízkost hl. m. Prahy a Spolkové republiky Německo. Plzeň prochází III. evropským železničním koridorem Norimberk – Praha. Plzeňský kraj se také vyznačuje kvalitním stavem životního prostředí. Rekreační příležitosti poskytuje zajímavá krajina Národního parku Šumava a chráněných krajinných oblastí Šumava a Český les. K 31. 12. 2009 měl Plzeňský kraj 571 863 obyvatel. Ve srovnání se stavem k 1. 1. 2009, který vyplývá z následující tabulky, žilo v Plzeňském kraji 569 627 obyvatel, počet obyvatel vzrostl o 2 236, a to především v důsledku stěhování. Většinu přistěhovalých tvoří cizinci, z toho nejvíce z Ukrajiny, Slovenska a Vietnamu.

I když je Plzeňský kraj rozlohou v České republice třetí největší, dle počtu obyvatel je až na devátém místě a hustota zalidnění je po Jihočeském kraji druhá nejnižší v zemi. Rozmístění obyvatel v kraji je značně nerovnoměrné. Ve srovnání s republikovými průměry se v kraji nachází poměrně málo měst střední velikosti a převažují obce malé. Plzeň kontrastuje malým sídlům a po Praze je druhým největším centrem České republiky. V Plzeňském kraji je 55 měst, ve kterých žije více jak 66 % z celkového počtu obyvatel kraje. V Plzni žije téměř 30 % obyvatel. Více jak jedna pětina obyvatel žije ve městech nad 5 000 obyvatel. Průměrná hrubá měsíční mzda v Plzeňském kraji dosáhla v prvních třech čtvrtletí minulého roku 21 387 Kč, což je po Hlavním městě Praha a Středočeském kraji jedna z nejvyšších v republice. Nejvíce obyvatel kraje bylo ve 3. čtvrtletí 2009 zaměstnáno

v průmyslu 30,5 %. Podstatná část obyvatelstva pracovala ve stavebnictví 10 % a ve službách. V zemědělství pracovalo v daném období 3,9 % z celkového počtu zaměstnaných. Míra registrované nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v únoru 2010 opět vzrostla a k 28. 2. 2010 činila 8,7 %. Oproti lednu 2010 došlo ke zvýšení o 0,06 procentního bodu. Ve srovnání s únozem 2009 se míra registrované nezaměstnanosti zvýšila o 2,47 procentních bodů.¹³¹ Plzeňský kraj se řadí mezi kraje s nižší mírou nezaměstnanosti společně s krajem Hlavní město Praha, Středočeským, Jihočeským a Královéhradeckým krajem.

Graf č. 17: Míra registrované nezaměstnanosti v Plzeňském kraji (údaje v %) v letech 2000 – 2009



Zdroj: ČSÚ.

V rámci ČR patří Plzeňský kraj k oblastem s nižší mírou nezaměstnanosti. K 31. 12. 2008 bylo evidováno úřadem práce 16 757 uchazečů o zaměstnání, na konci roku 2009 již čítaly evidence úřadů práce 26 802 uchazečů. Nezaměstnanost jednotlivých okresů kraje během sledovaného období poměrně věrně kopíruje křivku krajového průměru s několika výkyvy především v okrese Tachov. Nejmenší průměrnou mírou nezaměstnanosti v období sledovaných let se může pochlubit okres Plzeň – jih a Domažlice. Nejvyšší míra nezaměstnanosti je dlouhodobě v okrese Tachov. Okres Tachov už sice nespadá do žádné kategorie vymezených regionů se soustředěnou podporou státu na období let 2007 – 2013, ale stále patří mezi okresy s největší nezaměstnaností v České republice (na 1 pracovní místo připadá 49 uchazečů o zaměstnání). Lze se domnívat, že okres Tachov bude na prvním místě v míře nezaměstnanosti okresů kraje i v nejbližších 10 letech. V Plzeňském kraji na jedno volné pracovní místo připadalo v únoru 2010 17 uchazečů. Pokud bude situace v Plzeňském kraji srovnána s celorepublikovým průměrem, který činí 18,2 uchazečů, je zřejmé, že je na tom Plzeňský kraj relativně dobře. Pokud dojde ke zhodnocení jednotlivých okresů, počet volných pracovních míst je ve všech okresech Plzeňského kraje nižší než počet registrovaných uchazečů o zaměstnání.

Jednou z možností snížení nezaměstnanosti v Plzeňském kraji je přilákat nové zahraniční investory, kteří by zaměstnali české občany a svým kapitálem by pomohli k nastartování ekonomiky. Plzeňský kraj měl a má investorům co nabídnout: silné průmyslové tradice, jejichž ztělesněním jsou značky Prazdroj a Škoda, kvalifikovanou pracovní sílu se zázemím v podobě Západočeské univerzity a k tomu strategickou polohu, umocněnou kvalitní dopravní dostupností, již zajišťují dálnice D5 a III. železniční koridor. Stát by měl také podporovat čerstvé absolventy škol, kteří si často dlouhou dobu hledají práci a nemohou ji nalézt. Mezi absolventy je stále značné procento nezaměstnaných, a

¹³¹ Nezaměstnanost v Plzeňském kraji [online]. 2009 [cit. 2010-05-22]. MPSV. Dostupné z WWW: <http://www.plzen.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_plzenskem_kraji_podle_mpsv_k_28_2_2010>.

to ovlivňuje míru nezaměstnanosti jak v krajích, tak i v celé České republice. Další možností je podpora vzdělávání a rekvalifikace u pracovníků. Kvalifikovaní uchazeči o zaměstnání se lépe uchytí na trhu práce. S touto problematikou souvisí projekt „*Vzdělávejte se*“, který v současné době probíhá v Plzeňském kraji. Orientuje se na zaměstnavatele, kteří v důsledku celosvětové krize a hospodářské recese museli nebo budou muset omezit výrobu. V rámci projektu mohou zaměstnavatelé získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance, kteří jsou ohroženi negativními důsledky organizačních změn podniku v důsledku krize. Zaměstnancům se tak dostane možnosti účastnit se dalšího vzdělávání, zdokonalit si své odborné znalosti, dovednosti a kompetence.¹³² Další projekt, který se snaží snížit nezaměstnanost, se jmenuje „*S pomocí za práci*“. Je realizován Úřadem práce v Plzni ve spolupráci se společností Grafia, s. r. o. Projekt čerpá finanční prostředky z Evropského sociálního fondu prostřednictvím *Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost* (OP LZZ) a ze státního rozpočtu ČR. Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání vedené v evidencích úřadů práce v Plzeňském kraji po dobu max. 12 měsíců (osoby krátkodobě nezaměstnané) a pro zájemce o zaměstnání (osoby ohrožené nezaměstnaností). Hlavními cíli projektu je snižování nezaměstnanosti a aktivní předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti. Konkrétně to znamená, že pomocí široké škály motivačních, rekvalifikačních, poradenských a zprostředkovatelských aktivit bude cílovým skupinám umožněn co nejrychlejší návrat na trh práce, a to s předpokladem úspěšného setrvání na nově získané pracovní pozici.¹³³ Plzeňský kraj má díky širokému výběru kulturních památek a malebné přírody vysoký potenciál v rozvoji turistického ruchu. Pokud by kraj začal masivněji propagovat tyto přednosti, mohl by přilákat více turistů, kteří by do kraje přivezli finanční prostředky. Tím by došlo k růstu zaměstnanosti v oborech pohostinství, ubytování a dalších návazných služeb. Pro tento přínos byl zřízen *Program podpory rozvoje venkovského cestovního ruchu v Plzeňském kraji pro rok 2010*. Podpořeny jsou akce nebo projekty jako např. rozvoj řemesel na venkově, podpora orientačních systémů značení, rozvoj infrastruktury a zlepšení dostupnosti služeb cestovního ruchu, podpora tvorby místních nebo regionálních tradičních výrobků apod. S rozvojem cestovního ruchu souvisí i ochrana životního prostředí, protože se na území plzeňského regionu nachází nejen CHKO ale i národní park Šumava. *Finanční příspěvek na hospodaření v lesích v Plzeňském kraji na období 2007 – 2013*, je zaměřen na obnovu lesů poškozených emisemi, dále na obnovu, zajištění a výchovu porostů, v neposlední řadě pak příspěvek na ekologické a k přírodě šetrné technologie. Dále je to *Program podpory projektů mateřských a rodičovských center v Plzeňském kraji 2010*. Jedná se o podporu aktivit, které pomáhají rodičům s malými dětmi vyjít z izolace, do které se dostávají celodenní péči o dítě.¹³⁴ Ekonomické oslabení s nepříznivými důsledky na trhu práce v Plzeňském kraji zohlednilo Ministerstvo pro místní rozvoj ČR a zařadilo pro rok 2010 okres Tachov mezi deset hospodářsky nejslabších okresů v ČR. Měštům a obcím v okrese Tachov, kde míra nezaměstnanosti na konci února 2010 dosáhla hodnoty 14,2 %, se tak otevírá možnost požádat o finanční podporu na realizaci projektů v rámci programu *Podpora*

¹³² Projekt *Vzdělávejte se!* [online]. 2009 [cit. 2010-05-22]. Dostupné z WWW: <http://komora.mcdev.cz/ohk/plzen/art_29459/projekt-vzdelavejte-se.aspx>.

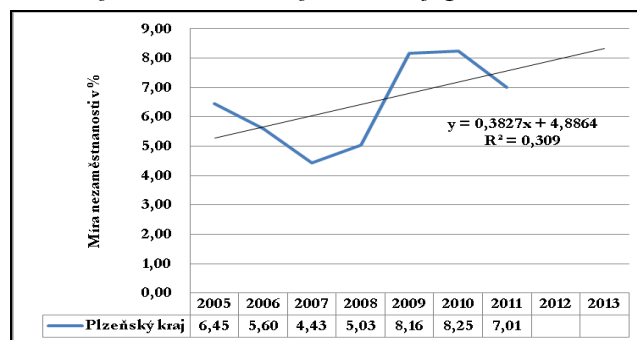
¹³³ Projekt *S pomocí za práci* [online]. 2009 [cit. 2010-05-22]. Evropský sociální fond ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/projekty/s-pomoci-za-praci>>.

¹³⁴ Program podpory projektů mateřských a rodičovských center v Plzeňském kraji 2010 [online]. 2009 [cit. 2010-05-22]. Dostupné z WWW: <http://www.risy.cz/index.php?pid=503&language=CZ&kraj=&nuts_typ=Kraj&nuts_kraj=CZ032>.

rozvoje hospodářsky slabých a strukturálně postižených regionů.¹³⁵ Informovanost o nových pracovních místech a různých rekvalifikačních kurzech je pro lidi hledající práci velmi důležitá. K tomu může posloužit portál *Nová Profese*, který přináší informace o akcích dalšího vzdělávání v Plzeňském kraji. Snaží se obyvatelům kraje usnadnit orientaci v této oblasti a ulehčit komunikaci se vzdělávacími subjekty. Součástí služeb portálu proto je jak sběr informací o vzdělavatelích působících v Plzeňském kraji a jejich kurzech či seminářích, tak i prezentace těchto informací veřejnosti uživatelsky příjemným způsobem. Další profesní vzdělávání je přímo spjaté s výkonem určitého povolání či zaměstnání, a to po ukončení počátečního vzdělávání, tj. absolvování základní, střední nebo vysoké školy. Nevede k získání určitého stupně vzdělání, přesto je nedílnou součástí aktivního pracovního života každého člověka, který si jeho prostřednictvím doplňuje nebo rozšiřuje svou kvalifikaci, popřípadě získává kvalifikaci zcela novou.¹³⁶

Nejvíce postiženým okresem v kraji je Tachov, jehož míra nezaměstnanosti v únoru roku 2010 dosahovala až 14,16 %. Proto by měl tento postižený okres využít finanční podpory na realizaci projektů v rámci programu Podpora rozvoje hospodářsky slabých a strukturálně postižených regionů. Tímto krokem by snížil nejen nezaměstnanost ve svém okrese, ale i průměrnou hodnotu Plzeňského regionu. Přesto, že v posledních dvou letech došlo k razantnímu nárůstu míry nezaměstnanosti ve sledovaném kraji z důvodů uzavírání velkého množství firem, se řadí Plzeňský kraj v celorepublikovém srovnání na přední příčky. Hlavním důvodem je především blízkost Německa a obecně západních trhů, které přináší do lokality značné množství zahraničních investic. V důsledku toho je nezaměstnanost v Plzeňském kraji relativně na přijatelné úrovni. Kromě zahraničních investic můžou nezaměstnanost snížit projekty, jako jsou „Vzdělávejte se“, s pomocí za prací nebo portál *Nová profese* a další programy financované především z fondů Evropské unie. Tato zmíněná řešení nezaměstnanosti pak uchazečům nabízí různé dotace, školení, rekvalifikační kurzy a lepší informovanost o nabídce práce.

Graf č. 18: Míra nezaměstnanosti v Plzeňském kraji pro rok 2005-2011 a její trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

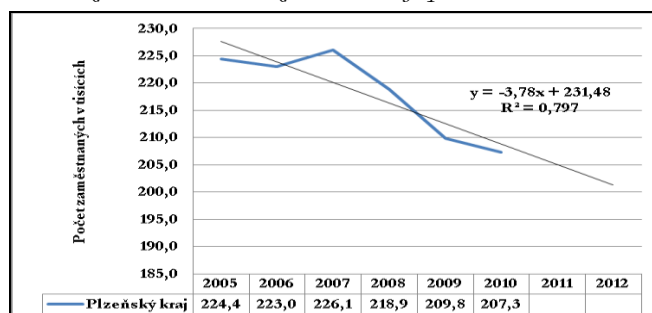
Míra nezaměstnanosti v Plzeňské kraji dosahuje ve srovnání s celorepublikovými hodnotami srovnatelné úrovně. Struktura zaměstnanosti v kraji je však specifická, kdy oblast Plzně a okolí dosahuje hodnot, které se blíží hlavnímu městu. Periferní části kraje jsou pak podobné jako

¹³⁵ Podpora rozvoje hospodářsky slabých a strukturálně postižených regionů [online]. 2010 [cit. 2010-05-22]. Dostupné z WWW: <<http://www.rra-pk.cz/>>.

¹³⁶ Nová profese [online]. 2010 [cit. 2010-05-22]. Dostupné z WWW: <<http://www.novaprofese.cz/>>.

venkovský prostor Jihočeského kraje popř. kraje Vysočina. Úbytek pracovních míst v zemědělství a potravinářství je vyrovnáván mírným růstem pracovních míst ve zpracovatelském průmyslu, a to především díky průmyslovým zónám v kraji. Počet pracovních míst v zóně Borská pole přesahuje 10 tisíc a nadále roste.

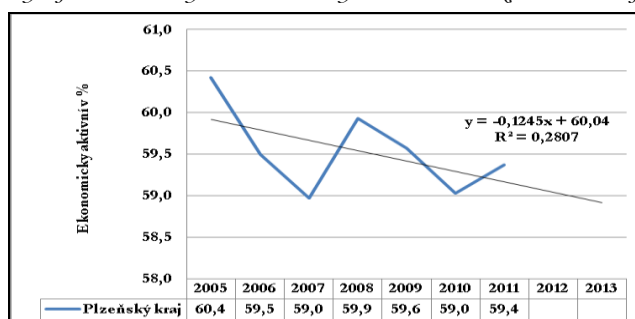
Graf č. 19: Počet zaměstnanců v Plzeňském kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

Prudký pokles počtu zaměstnanců v posledních letech bude zřejmě dále pokračovat. Demografický vývoj směřuje k tomu, že se zvyšuje počet absolventů středních i vysokých škol z regionu, kteří již během studia nebo po ukončení odcházejí z regionu. Především zůstávají v Praze, kde hledají své první zaměstnání a snaží se také v hlavním městě zůstat. Tento trend je poměrně negativní pro plzeňský venkov, který se lidově řečeno vyliďňuje. Zůstává generace 55+ a tím se stává plzeňský venkov generačně nevyrovnaný.

Graf č. 20: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Plzeňském kraji a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

Vývoj míry ekonomicky aktivního obyvatelstva má sestupný trend. Trendová funkce, která je v grafu proložena, ukazuje, že počet i míra ekonomicky aktivních obyvatel v Plzeňském kraji bude nadále klesat.

6.5. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Karlovarský kraj

Karlovarský kraj je třetím nejmenším krajem v České republice s celkovou rozlohou 3 314 km² a má nejméně obyvatel ze všech krajů České republiky. Je tvořen třemi okresy (Karlovy Vary, Cheb, Sokolov). Kraj má rozmanitou ekonomickou strukturu ovlivněnou hlavně lázeňskými oblastmi, především cestovním ruchem spojeným s lázeňstvím. V okrese Karlovy Vary je průmyslová výroba skla a porcelánu. V okrese Cheb je zastoupen hlavně strojírenský průmysl, stavební a potravinářský průmysl. Nejvýznamnějšími zdroji nerostných surovin je kaolín, čedič, cihlářské jíly a šterkopisky.

Vyskytuje se zde hojnost pramenů minerálních vod, které umožňují rozvoj cestovního ruchu v oblasti lázeňství. V okrese Sokolov jsou odvětví průmyslu, která mají mnohaletou tradici (těžba hnědého uhlí, energetika, strojírenský a chemický průmysl, výroba skla, výroba hudebních nástrojů). Ekonomika Karlovarského kraje je charakterizována velkou pestrostí a různorodostí. V kraji se rozvíjí tradiční lehký průmysl (výroba porcelánu, průmysl sklářský, potravinářský, textilní), dále zde má důležité postavení i průmysl energetický, strojírenský, těžební, dřevozpracující. Proto je v Karlovarském kraji poptávka po specifických profesích, jako jsou např. svářeči kovů a páječi, instalatéři, zedníci, zámečníci, prodavači, šičky a švadleny, kuchaři a servírky, zdravotní sestry a lékaři. Ekonomická struktura kraje má značný vliv i na oblast sociální a demografickou. Karlovarský kraj územně představuje české pohraničí se smíšeným národnostním osídlením. Po druhé světové válce doosídlování nahrazující až 80% úbytek původních obyvatel bylo spojeno hlavně s rozvojem energetiky, těžbou uhlí, uranu a likvidací zemědělských usedlostí a průmyslové malovýroby. Nutné doosídlování se především projevilo v relativně mladší populaci především v okrese Sokolov, kde se rozšířila intenzivní důlní činnost a také průmysl. Což mělo vliv i na poměrně pestré národnostní spektrum. V minulých letech byla velká poptávka po nekvalifikované pracovní síle. V Karlovarském kraji bylo v roce 2009 celkem 171 715 ekonomicky aktivních osob. Mezi důležité zaměstnavatele v okrese Karlovy Vary patří například firmy: Thun 1794, a. s., WITTE Nejdek, s. r. o., MOSER, a. s. Karlovarská krajská nemocnice, a. s., Léčebné lázně Jáchymov, a. s., Město Karlovy Vary a Dopravní podnik Karlovy Vary. Společnosti GRANDHOTEL PUPP Karlovy Vary, a. s. a Imperiál Karlovy Vary, a. s. jsou významnými zaměstnavateli v hotelových službách. V okrese Cheb patří k významným zaměstnavatelům Františkovy Lázně, a. s., Léčebné lázně Mariánské Lázně, a. s. a ELEKTROMETALL, s. r. o. V okrese Sokolov jsou důležitými zaměstnavateli Sokolovská uhelná, právní nástupce a. s., CHODOS Chodov, s. r. o., Hexion Speciality Chemicals, a. s., Amati-Denak, s. r. o. a VISHAY ELECTRONIC, s. r. o. Po celý rok 2009 se počet uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji mírně zvyšoval a k 31. 12. 2009 bylo v evidenci úřadů práce Karlovarského kraje celkem 19 337 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání s rokem 2008 došlo ke značnému nárůstu o 5 900 uchazečů o zaměstnání.

Tabulka č. 11: Vývoj nezaměstnanosti v období 2007 – 2009

Období	2007					2008					2009				
	ČR	KV	CH	SO	Σ KV	ČR	KV	CH	SO	Σ KV	ČR	KV	CH	SO	Σ KV
Uchazeči	354 878	5 143	3 332	4 500	12 975	352 250	5 11	3 792	4 534	13 437	539 136	7 366	5 468	6 503	19 337
Volná místa	141 343	1 201	1 257	709	3 167	91 189	974	528	585	2 087	30 927	346	252	232	830
% míry nezam.	6,0	7,5	5,9	8,7	8,0	5,96	7,4	6,9	8,7	7,6	9,2	10,5	9,9	13,3	11,1

Zdroj: MPSV.

K velkému navýšení počtu uchazečů o zaměstnání došlo hlavně v prvním pololetí roku 2009, kdy se hromadně propouštělo v různých firmách Karlovarského kraje. Například v okrese Karlovy Vary

hromadně propouštěli zaměstnance ve firmě Karlovarský porcelán, a. s., v okrese Cheb propouštěli zaměstnance ve společnostech GR Elektronik a GR TRANS, v okrese Sokolov propouštěli zaměstnance ve firmě SAMETEX, s. r. o. I ve druhém pololetí roku 2009 docházelo k mírnému propouštění zaměstnanců ve všech odvětvích, a tak celková míra nezaměstnanosti za rok 2009 dosáhla hodnoty 11,1 % nezaměstnaných v Karlovarském kraji. Za rok 2009 bylo v Karlovarském kraji vyčerpáno na podporách v nezaměstnanosti celkem kolem 458 milionů Kč. Ve všech okresech Karlovarského kraje se nalézají mikroregiony nebo i samotné obce, které jsou nezaměstnaností svých obyvatel postiženy více než je průměrná hodnota nezaměstnanosti v daném okrese Karlovarského kraje. Karlovarský okres se člení na 8 mikroregionů: Hradiště, Žluticko, Karlovarsko, Toužimsko, Jáchymovsko, Ostrovsko, Bochovsko, Nejdecko a míra nezaměstnanosti v okrese Karlovy Vary k 31. 12. 2009 byla 10,5 %. Hradiště a Bochovsko patří mezi nejproblématictější mikroregiony. Mikroregion Hradiště tvoří bývalý vojenský výcvikový prostor a stále zde nevznikly nové firmy, díky čemuž zde nejsou nabídky nových pracovních míst. V mikroregionu Hradiště byla k 31. 12. 2009 míra nezaměstnanosti 21,2 %. V mikroregionu Bochovsko jsou převážně zemědělské oblasti. Většinou se jedná o opuštěné a zdevastované objekty bývalé zemědělské výroby a i vzhled některých obcí v mikroregionu je poznamenán velice špatnou údržbou a obnovou domů. V mikroregionu Bochovsko byla k 31. 12. 2009 míra nezaměstnanosti 17,2 %. Okres Cheb lze rozdělit na 4 mikroregiony: Ašsko, Chebsko, Mariánskolázeňsko a Tepelsko. Míra nezaměstnanosti v okrese Cheb k 31. 12. 2009 byla 9,9 %. Z hlediska míry nezaměstnanosti patří k problémovým mikroregionům Chebsko a Tepelsko. V mikroregionu Chebsko dosáhla míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2009 hodnoty 12,36 % a při celkovém počtu 3 260 uchazečů o zaměstnání bylo zaměstnavateli požadováno na Úřadu práce v Chebu jen 159 volných pracovních míst. V mikroregionu Tepelsko dosáhla k 31. 12. 2009 míra nezaměstnanosti čísla 15,86 % a při celkovém počtu 252 uchazečů o zaměstnání bylo evidováno pouze 1 volné pracovní místo. Okres Sokolov se člení na 6 mikroregionů: Chodov, Sokolov, Kraslice, Horní Slavkov, Loket, Kynšperk nad Ohří. Míra nezaměstnanosti v okrese Sokolov v roce 2009 byla 13,3 %. Nejvyšší hodnota míry nezaměstnanosti 15,19 % v roce 2009 byla v mikroregionu Kraslice a nejnižší hodnota míry nezaměstnanosti ve výši 7,47 % byla evidována v roce 2009 v mikroregionu Horní Slavkov. V mikroregionu Chodov vzrostla míra nezaměstnanosti v roce 2009 ve srovnání s rokem 2008 o 5,19 %. Mikroregion Kraslice má větší počet malých obcí odlehlých od města Kraslice a s velmi špatným, anebo i žádným dopravním spojením. V tomto mikroregionu zrušením několika společností se zavedenou sklářskou nebo textilní výrobou vedlo k uvolnění velkého počtu pracovní síly, a proto i míra nezaměstnanosti v mikroregionu Kraslice v roce 2009 se meziročně zvýšila o 5,07 % na 15,19 %. Během roku 2009 se počet volných pracovních míst v Karlovarském kraji pohyboval mezi 830 až 1 533 místy. Od ledna 2009 docházelo k úbytku volných pracovních míst. K 31. 12. 2009 bylo v Karlovarském kraji evidováno 830 volných pracovních míst. Zaměstnavatelé z důvodu úbytku zakázek často snižovali stavy zaměstnanců. Pokles volných pracovních míst v roce 2009 představoval meziroční rozdíl 1 257 pracovních míst. S poklesem evidovaných volných pracovních míst a se zvýšením počtu uchazečů o zaměstnání došlo ke stavu, že na jedno volné pracovní místo koncem roku 2009 připadalo kolem 23 uchazečů o zaměstnání. Z hlediska požadavků na vzdělání uchazeče byl největší počet volných pracovních míst v roce 2009

pro uchazeče se základním vzděláním, vyučené uchazeče a uchazeče s maturitou.

Tabulka č. 12: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Stupeň vzdělání	Stav k					
	Celkem					
	31. 12. 2007		31. 12. 2008		31. 12. 2009	
	Abs.	v %	Abs.	v %	Abs.	v %
Bez vzdělání a neúplné základní	929	8	898	7	1 006	5
Základní vzdělání	5 351	40	5 426	41	7 261	39
Nižší střední vzdělání	11	1	6	0	12	0
Nižší střední odborné	337	3	401	3	709	4
Střední odb. s výuč. listem	4 112	31	4 353	33	6 794	35
Střední nebo střední odborné bez mat. i výuč. listu	68	1	65	0	77	0
ÚSV	213	2	179	1	280	1
ÚSO s vyučením i maturitou	289	2	327	2	535	3
ÚSO s maturitou (bez vyuč.)	1 443	11	1 511	12	2 277	12
Vyšší odborné vzdělání	25	0	34	0	48	0
Bakalářské vzdělání	30	0	55	0	86	0
Vysokoškolské	156	1	175	1	242	1
Doktorské	11	0	7	0	10	0
Celkem	12 975	100	13 437	100	19 337	100

Zdroj: ČSÚ.

Požadovaná a dlouho neobsazená místa byla a jsou v profesích montážní a manipulační dělníci v průmyslu, prodavači, kuchaři, zdravotní sestry a lékaři. Mezi uchazeči o zaměstnání tvoří nepočetnější skupinu tzv. pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, pak následují z 15 % zastoupení provozní pracovníci ve službách a obchodě a dále ze 14 % zastoupení řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři. Nejvíce evidovaných uchazečů o zaměstnání tvoří uchazeči se základním vzděláním (39 %) a uchazeči s výučním listem (35 %). V porovnání let 2008 a 2009 došlo u uchazečů s výučním listem k nárůstu o 2 %, zatímco u základního vzdělání došlo k poklesu o 2 % oproti roku 2008. Z pohledu věkového složení uchazečů o zaměstnání postihuje nezaměstnanost nejvíce pracovníky ve věku nad 50 let, protože často nesplňují požadavky ze strany zaměstnavatelů, například z důvodu neznalosti světových jazyků, nebo z malé znalosti práce s počítačem apod. Během celého roku 2009 přesahovala v Karlovarském kraji míra nezaměstnanosti hodnoty míry nezaměstnanosti v celé České republice. V měsících dubnu, květnu a červnu 2009 dosahovala míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji o 2,2 % více v porovnání s mírou nezaměstnanosti České republiky.

Tabulka č. 13: Stav a vývoj míry nezaměstnanosti v období 2008 – 2009

Měsíc	Karlovarský kraj		Česká republika	
	2008	2009	2008	2009
I.	7,6	8,8	6,12	6,8
II.	7,4	9,4	5,94	7,4
III.	7,0	9,6	5,61	7,7
IV.	6,6	10,1	5,2	7,9
V.	6,4	10,1	5,04	7,9
VI.	6,3	10,2	5,01	8,0
VII.	6,6	10,3	5,26	8,35
VIII.	6,6	10,3	5,32	8,5
IX.	6,7	10,4	5,31	8,6
X.	6,7	10,35	5,2	8,5
XI.	6,9	10,4	5,34	8,6
XII.	7,6	11,1	5,96	9,2

Zdroj: ČSÚ.

V současné době jen velmi těžko hledají pracovní uplatnění na trhu práce osoby se zdravotním postižením. U zaměstnavatelů je o uchazeče se zdravotním postižením jen minimální zájem, neboť velkým problémem je jejich častá nemocnost a nižší produktivita práce. V rámci Karlovarského kraje byl podíl evidovaných osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v roce 2008 12,3 % a v roce 2009 to byl podíl jen 9,2 %. Procentuální podíl na celkovém počtu uchazečů meziročně klesl o 3,1 %, ale je nutné konstatovat, že v roce 2009 došlo k nárůstu na 5 900 uchazečů o zaměstnání, a proto je podíl na celkovém počtu uchazečů evidovaných osob se zdravotním postižením nižší. Úřady práce v Karlovarském kraji při zaměstnávání cizinců dbají na to, aby nedocházelo k zaměstnávání cizinců na úkor uchazečů evidovaných úřady práce. Podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. se zaměstnávání cizinců eviduje ve třech úrovních:

1. První úroveň jsou občané států, na které se vztahuje povinnost získat k výkonu zaměstnání na území České republiky platné povolení k zaměstnání vydané místně příslušným úřadem práce a povolení k pobytu za účelem zaměstnání.
2. Druhou úroveň tvoří občané členských států Evropské unie (EU) a jejich rodinní příslušníci, občané dalších států Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci. Z hlediska zákona o zaměstnanosti nejsou tyto občané považováni za cizince a mají tak stejné právní postavení jako občané České republiky.
3. Třetí úroveň je tzv. informační povinnost podle § 87 zákona závazná pro zaměstnavatele zaměstnávající cizince na území České republiky, kteří podle § 98 zákona nemusí žádat o povolení k zaměstnání.

V okrese Karlovy Vary bylo k 31. 12. 2009 evidováno 751 zaměstnaných občanů EU/EHP. Nejpočetnější skupiny tvoří občané Slovenska (59 %) a občané Polska (22 %) z celkového počtu zaměstnaných občanů EU/EHP. Ve srovnání s rokem 2008 poklesla v okrese zaměstnanost občanů EU o 22,1 %, z toho občanů ze Slovenska o 17,7 % a občanů Polska o 34 %. K 31. 12. 2009 bylo v okrese Karlovy Vary evidováno 1 144 zaměstnaných cizinců. Nejvíce bylo občanů Ukrajiny (40 %), Ruska (19 %) a Vietnamu (15 %). V roce 2009 došlo v okrese oproti roku 2008 k poklesu

počtu vydaných povolení k zaměstnání u občanů Ukrajiny o 300 osob a občanů Mongolska o 55 osob. Dále v rámci správního řízení nebylo 88 žádostem vyhověno o vydání povolení k zaměstnání. V okrese Cheb bylo k 31. 12. 2009 evidováno 723 zaměstnaných občanů EU/EHP. V porovnání s rokem 2008 to bylo o 126 zaměstnaných občanů EU/EHP méně. K 31. 12. 2009 bylo v okrese Cheb evidováno celkem 280 zaměstnaných cizinců s platným povolením k zaměstnání, což bylo oproti roku 2008 o 248 zaměstnaných cizinců méně. V okrese Sokolov bylo k 31. 12. 2009 evidováno 343 zaměstnaných občanů EU/EHP. Nejvíce zaměstnaných občanů EU/EHP tvoří občané Slovenska (240 zaměstnaných občanů). Specifickou skupinou jsou v okrese Sokolov profese vykonávané ve zdravotnictví od pomocných pracovníků až po lékaře specialisty (28 zaměstnaných občanů). K 31. 12. 2009 bylo v okrese Sokolov zaměstnáno 36 cizinců s povolením k zaměstnání. Nejvíce zaměstnaných cizinců (14 osob) s pracovním povolením pracuje v profesi šička – obsluha šicích strojů.

Aktivní politika zaměstnanosti v Karlovarském kraji je zaměřena na snižování nezaměstnanosti v mikroregionech a cílem realizace aktivní politiky zaměstnanosti je efektivně řešit konkrétní problémy, které se vyskytují na trhu práce. Při naplňování těchto cílů zaměřily úřady práce Karlovarského kraje realizaci aktivní politiky zaměstnanosti na osoby:

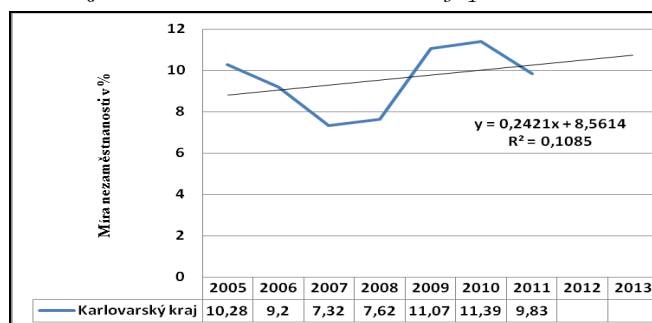
1. Osoby mladé do 20 let.
2. Osoby starší 50 let věku.
3. Osoby dlouhodobě nezaměstnané, které jsou v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců.
4. Osoby se zdravotním postižením.
5. Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku.
6. Osoby dotčené současnou hospodářskou recesí.

Zlepšení situace nezaměstnanosti je podporováno vytvářením nejen společensky účelných pracovních míst, ale i vytvářením pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací. Jsou prováděny dále rekvalifikace na doplnění kvalifikace uchazečů z pohledu uplatnění na trhu práce. Pro zaměstnávání především občanů se zdravotním postižením se zaměstnavatelům finančně přispívá na zřízení a provoz chráněných dílen. Finanční prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti v Karlovarském kraji byly v roce 2009 použity ke zvýšení zaměstnanosti, a to hlavně na vytvoření pracovních míst pro obtížně umístitelné uchazeče (uchazeče mladé do 20 let, osoby starší 50 let věku, dlouhodobě nezaměstnané osoby, které jsou v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, osoby se zdravotním postižením a osoby dotčené současnou hospodářskou recesí). V programovém období let 2007 – 2013 se mohou realizovat projekty z Evropského sociálního fondu. Úřady práce Karlovarského kraje zatím realizují regionální individuální projekty v rámci *Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. V prvním pololetí roku 2009 již byly zahájeny dva individuální regionální projekty, a to projekt s názvem *Nikdy není pozdě* v Karlovarském kraji a projekt s názvem *Rychle zpátky do práce* v Karlovarském kraji. Hlavním cílem projektu *Nikdy není pozdě* v Karlovarském kraji je pomoci osobám starším 40 let věku evidovaným nepřetržitě minimálně 5 měsíců na úřadech práce v Karlovarském kraji navrátit se zpět do zaměstnání. V rámci projektu budou využity různé motivační, vzdělávací a poradenské aktivity, které se budou podílet na zvýšení vzdělanosti, a tím i lepšímu uplatnění na trhu práce. Součástí projektu je rovněž zprostředkování zaměstnání a podpora vytváření pracovních míst. Do projektu

bude z celého Karlovarského kraje zapojeno celkem 340 osob. Celkový rozpočet tohoto projektu je 25 343 900 Kč. Cílovou skupinou projektu *Rychle zpátky do práce* v Karlovarském kraji jsou uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadech práce v Karlovarském kraji nepřetržitě méně než 5 měsíců a zájemci o zaměstnání evidovaní na úřadech práce v Karlovarském kraji. Hlavním cílem projektu je pomoci zvýšit této cílové skupině sebevědomí, kvalifikaci, schopnost zorientovat se na trhu práce při hledání nového zaměstnání a zajistit tak jejich rychlý návrat do práce. Do projektu bude z celého Karlovarského kraje zapojeno 546 osob. Celkový rozpočet tohoto projektu je 30 901 900 Kč.

Trh práce a politika zaměstnanosti Karlovarského kraje je nedílnou součástí české ekonomiky. Do roku 2009 vstoupila česká ekonomika s nepříznivou hospodářskou prognózou, která se bohužel vyplnila. V první polovině roku 2009 došlo k nezvyklému zvýšení míry nezaměstnanosti v Karlovarském kraji. V minulých letech docházelo v kraji vždy v prvním pololetí roku pravidelně ke snižování počtu uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce a z toho důvodu i ke snižování míry nezaměstnanosti. Přispívalo k tomu vždy zahájení tzv. sezónních prací v oblasti stavebních a zemědělských profesí, které v zimním období pravidelně zažívaly útlum. Tento obvyklý trend byl v roce 2009 zničen ekonomickou krizí. Zaměstnavatelé Karlovarského kraje zabývající se výrobou porcelánu a textilním průmyslem, dále výrobou pro automobilový průmysl v prvním pololetí roku 2009 v důsledku nedostatku práce propouštěli zaměstnance, někdy se jednalo o hromadné propouštění zaměstnanců, a to se okamžitě projevilo ve zvýšení míry nezaměstnanosti v kraji. K propouštění zaměstnanců z firem v Karlovarském kraji docházelo i v druhém pololetí roku 2009. Celoroční nárůst počtu uchazečů o zaměstnání v roce 2009 oproti roku 2008 byl ohromně velký a dosáhl hodnoty 5 900. Z analýzy pracovního trhu a politiky zaměstnanosti v Karlovarském kraji je nutné v oblasti zaměstnanosti kraje neustále iniciovat velké, ale i střední a malé zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst. Hlavním nástrojem by měly být finanční stimuly aktivní politiky zaměstnanosti, které se snaží zmírnit dopady nezaměstnanosti především u uchazečů těžko umístitelných. Úřady práce Karlovarského kraje by měly směřovat finanční prostředky určené na aktivní politiku zaměstnanosti především do těch oblastí mikroregionů, které postihla nejvyšší nezaměstnanost. Dále aktivní politiku zaměstnanosti v kraji využívat především pro uchazeče o zaměstnání, kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě do 15 let věku nebo z jiných vážných důvodů potřebují zvýšenou péči Karlovarského kraje. Úřady práce Karlovarského kraje by měly neustále prohlubovat spolupráci se všemi školami v kraji a pomáhat jim i v oblasti poradenství o volbě povolání. Střední a vysoké školy v kraji by zase měly pružněji reagovat nabídkou studijních a učebních oborů na aktuální a očekávanou poptávku na trhu práce po pracovní síle za tím účelem, aby nedocházelo ke zvyšování počtu neumístěných absolventů škol. Krajský úřad Karlovarského kraje by měl podporovat budování průmyslových zón, dále pomoc zaměstnavatelům, kteří mají zájem o umístění výrobních kapacit v Karlovarském kraji s cílem vytvořit výhodné podmínky pro rozvoj daných firem a tak do budoucna pomáhat zajistit nová pracovní místa. Je také důležité informovat zaměstnavatele v kraji o možnostech čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu. Krajský úřad Karlovarského kraje by se měl také starat a zajišťovat podle svých finančních možností lepší dopravní infrastrukturu v kraji.

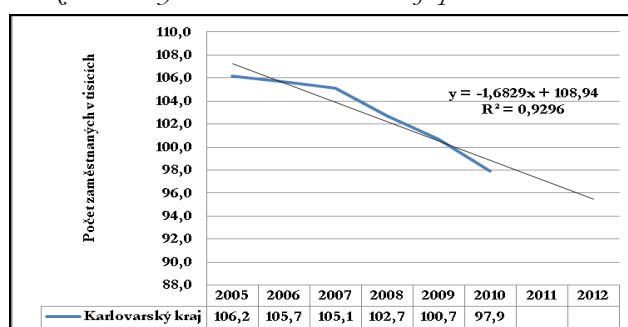
Graf č. 21: Míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji pro rok 2005-2011 a její trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

Míra nezaměstnanosti zaznamenala v posledních letech jen mírný vzestupný vývoj. Tvar vzestupu je polynomický. Od roku 2005 však vychází z relativně vysokého základu. Prognóza pomocí lineární trendové funkce ukazuje vysoko nad hranici 11 %, což lze považovat za srovnatelný vývoj jako je v sociálně ohroženém Ústeckém kraji. Oba kraje vykazují dlouhodobě nejvyšší míru nezaměstnanosti. Karlovarský kraj je ze všech čtrnácti nejmenší a čítá jen tři okresy. V devadesátých letech těžil region z blízké lokalizace s Německem, kde byla saturovaná poptávka po českých zaměstnancích, zvláště pak ve stavebních a výrobních profesích. Tato situace se však v posledních letech změnila.

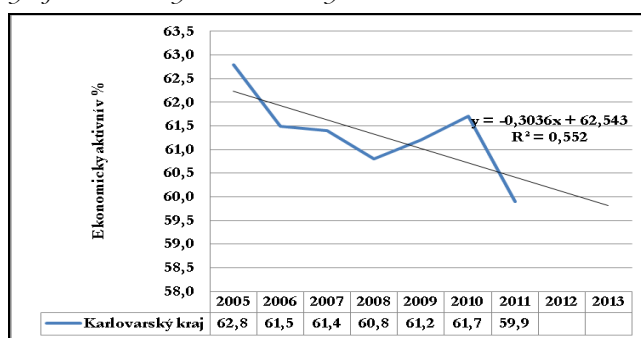
Graf č. 22: Počet zaměstnaných v Karlovarském kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www2.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/casove_rady_2_cast>.

Vývoj počtu zaměstnaných je strmě sestupný, což ukazuje na sociální a ekonomickou situaci celého kraje. Prognóza na následující období je relativně negativní. Lze se domnívat, že do konce roku 2013 bude Karlovarský kraj druhý nejhorší hned za Ústeckým. Soustředěná pomoc státu bude směřovat také sem.

Graf č. 23: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Karlovarském kraji a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www2.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/casove_rady_2_cast>.

Podíl a míra ekonomicky aktivních obyvatel klesají a dosahuje velmi podprůměrných hodnot, což odpovídá ekonomickému nedostatku volných a kvalifikovaných pracovních sil. Logickým vyústěním je pak neochota investorů zaměřit svou pozornost právě na Karlovarský kraj.

6.6. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Ústecký kraj

Ústecký kraj se nachází při severozápadní hranici ČR, která je zároveň i státní hranicí se spolkovou zemí Sasko. Rozloha kraje je 5 335 km², což představuje 6,8 % rozlohy České republiky. Je tvořen sedmi okresy – Chomutov, Most, Teplice, Ústí nad Labem, Děčín, Litoměřice a Louny. V kraji je 354 obcí. Ústecký kraj lze charakterizovat jako území se silně koncentrovanou těžbou uhlí, velkými výrobními podniky chemického průmyslu, výrobou a distribucí elektrické energie. V kraji lze vymezit čtyři oblasti, které se od sebe významně odlišují. Je to pánevní oblast s vysoce rozvinutou průmyslovou výrobou, která je soustředěna především v okresech Chomutov, Most, Teplice a částečně Ústí nad Labem. Z odvětví má významné postavení energetika, těžba uhlí, strojírenství, chemický a sklářský průmysl. Další je zemědělská oblast – Litoměřicko a Lounsko, které jsou významné svou produkcí chmelu a zeleniny. Oblast Krušných hor je velmi řídko osídleným horským pásem s omezenými hospodářskými aktivitami a nakonec oblast Děčínska, které není ani územím s koncentrací těžkého průmyslu ani oblastí zemědělskou. Ke dni 31. 12. 2009 mělo v Ústeckém kraji trvalý pobyt 836 198 osob, což představuje asi 8 % obyvatel v ČR.¹³⁷

Ústecký kraj byl po roce 1989 z hlediska zaměstnanosti negativně poznamenán restrukturalizací těžkého průmyslu a s tím souvisejícím úbytkem pracovních míst. Je dlouhodobě jedním z krajů s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v ČR, která zde téměř dvojnásobně překračuje hodnoty oproti celorepublikovému průměru. V roce 2009 dosahovala míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji 13,61 %, což je zhruba o 3 procentní body více než v roce 2007 (10,96 %) a v roce 2008 (10,26 %). Nejvíce jsou v kraji dlouhodobě postiženy nezaměstnaností okresy Most, Teplice, Ústí nad Labem a Chomutov, kde v důsledku strukturálních změn a se změnou kvalifikačních požadavků dochází na trhu práce k postupnému nárůstu nezaměstnanosti s výrazným nárůstem podílu dlouhodobě nezaměstnaných osob. Naopak nejlépe je na tom v Ústeckém kraji Litoměřicko.¹³⁸

¹³⁷ Statistická ročenka Ústeckého kraje 2009 [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/D800298648/\\$File/42101109.pdf](http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/D800298648/$File/42101109.pdf)>.

¹³⁸ Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za 1. pololetí 2009 [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ul_info/kestazeni/analyzy>.

Region Chomutovsko leží v jihozápadní části Ústeckého kraje a svojí rozlohou 935 km² se řadí do skupiny středně velkých regionů České republiky. V regionu je 44 obcí, z nichž 39 je venkovského typu. Ke dni 31. 12. 2009 mělo v regionu trvalý pobyt 126 353 osob, což je 15 % z celého Ústeckého kraje a 1,2 % z celé ČR. V rámci Ústeckého kraje jde o třetí nejčetnější populaci (po regionech Děčín a Teplice). Region je rozdělen na pět mikroregionů – Chomutov, Jirkov, Kadaň, Klášterec nad Ohří, Vejprty. Svým charakterem patří mezi regiony průmyslově – zemědělské.¹³⁹ V celém regionu mírně převažují ženy (51 %), a to díky vyššímu zastoupení v kategorii produktivního obyvatelstva (59 % žen). V produktivním věku je 67 % obyvatelstva (15 – 59 let), 18 % je ve věku do 15 let. Vzdělanostní struktura okresu doznala v průběhu desetiletí značné změny. Snížil se počet obyvatel, kteří mají učňovské vzdělání a vzdělání základní. Ostatní vzdělanostní kategorie zaznamenaly nárůst, a to především skupina obyvatel se středním odborným vzděláním. Nejčetnější vzdělanostní skupinou obyvatel ve věku 15 – 59 let jsou lidé se středním odborným vzděláním. Výrazné jsou i skupiny se základním a úplným středním vzděláním. Počet ekonomicky aktivních se mezi roky 2008 a 2009 prakticky nezměnil, míra ekonomické aktivity obyvatel regionu se za sledované období snížila ze 71 % na 64 %. Dominantním odvětvím ekonomické činnosti ekonomicky aktivního obyvatelstva je zpracovatelský průmysl a výroba elektřiny (20 %), zhruba 8 % obyvatelstva se zabývá stavebnictvím či obchodem.¹⁴⁰

Vývoj míry nezaměstnanosti na Chomutovsku lze rozdělit do několika období, která korespondují s vývojem nezaměstnanosti v celé ČR, avšak míra nezaměstnanosti je zde podstatně vyšší. V období do roku 1996 se míra nezaměstnanosti pohybovala pod 6 %, v období let 1997 až 2003 dosáhla trojnásobné hodnoty (18,7 % prosinec 2003). V období od roku 2004 docházelo k postupnému snižování nezaměstnanosti až do června 2008, kdy její hodnota byla nejnižší (8,4 %). Od 2. pololetí 2008 pod vlivem světové finanční a ekonomické krize míra nezaměstnanosti rostla a na konci roku 2009 byla její hodnota vyšší než 13 %. Na počátku roku 2009 míra nezaměstnanosti vzrostla na 11,1 %, na konci roku vzrostla na hodnotu 13,2 %. Oproti roku 2008, kdy byla míra nezaměstnanosti 9,9 %, došlo tedy k nárůstu míry nezaměstnanosti o 3,3 procentního bodu.¹⁴¹

Struktura nezaměstnaných na Chomutovsku z hlediska zastoupení pohlaví a věku se významněji neodlišuje od zbytku ČR. Podíl žen na nezaměstnanosti k 31. 12. 2009 činil 49,8 %, na konci roku 2008 53 % a ve stejném období roku 2007 46,6 %. Podle kritéria délky evidence byla v letech 2008 a 2009 průměrná délka evidence žen 696 dnů, u mužů 512 dnů.

Nejčetnější věkovou skupinou byli v roce 2009 uchazeči ve věku 20 – 29 let, kteří tvořili zhruba čtvrtinu evidovaných. V letech 2007 a 2008 tvořili nejčetnější skupinu uchazeči ve věku od 50 – 59 let (14,8 % a 14,1 %). Podíl mladších 20 let na celku nezaměstnaných ke dni 31. 12. 2009 činil 5,5 % a oproti stejnému období roku 2008 se snížil o 0,5 procentního bodu. Ke snižování podílu dochází od roku 2001. Zastoupení této skupiny na nezaměstnanosti na Chomutovsku je obdobné jako ve vyšších územně správních celcích (Ústecký kraj, ČR), přičemž problémem mladých nezaměstnaných

¹³⁹ Charakteristika regionu Chomutovsko [online]. 2008 [cit. 2010-03-28]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/reg_cv>.

¹⁴⁰ Statistická ročenka Ústeckého kraje 2009.[online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Dostupný z WWW: <[http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/D800298648/\\$File/42101109.pdf](http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/D800298648/$File/42101109.pdf)>.

¹⁴¹ Zpráva o situaci na trhu práce okres Chomutov [online]. 2009 [cit. 2010-03-29]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/antp/antp>.

je především nedostatek praxe. Mladiství (mladší 18 let) tvoří sice malou, ale z hlediska uplatnění na trhu práce velmi problémovou skupinu. Na nezaměstnanosti se v roce 2009 podíleli 1,5 %, v roce 2008 1,1 % a v roce 2007 1,2 %. Typickým problémem nezaměstnaných mladistvých je neukončená školní docházka, v roce 2009 mělo 88 % z nich pouze základní vzdělání. Zastoupení uchazečů starších 50 let na nezaměstnanosti se od roku 1992 zvýšilo trojnásobně, v posledních letech se pohybuje okolo 26 %. V roce 2007 činil počet těchto uchazečů 28 %, v roce 2008 27 %, v roce 2009 byl na úrovni 25 %. Pro tuto skupinu je typickým handicapem zdravotní stav, pouze necelá polovina (47 %) z evidovaných ve věku 50 a více let je bez zdravotního omezení. 29 % evidovaných starších 50 let je nezaměstnaných déle než dva roky, oproti 13 % ostatních. Obecně platí, že s rostoucím věkem roste délka nezaměstnanosti.

Podíl zdravotně postižených osob na nezaměstnanosti se pohybuje mezi 8 % až 12 %, vyšší podíly byly zaznamenány v letech 2007 (14,1 %) a 2008 (15,9 %). Na konci roku 2009 byla hodnota tohoto ukazatele rovna 11,5 %. Chomutovsko se řadí tradičně mezi regiony s nižším podílem zdravotně postižených na nezaměstnanosti (ČR 12/2009 = 12,6 %). Zdravotní omezení ztěžující přístup na trh práce má v průměru každý třetí uchazeč. Uchazeči se zdravotními problémy jsou ze všech sledovaných skupin nejvíce zasaženi dlouhodobou nezaměstnaností. Podíl zdravotně postižených pak rovněž roste s věkem uchazečů.

Ve vzdělanostní struktuře nezaměstnaných se Chomutovsko, jako celý Ústecký kraj, poměrně výrazně odlišuje od celku ČR. Je regionem s nízkou mírou vzdělanosti, kde je vysoký podíl lidí se základním vzděláním a bez vzdělání. Podíl uchazečů s nízkým vzděláním na celkovém počtu nezaměstnaných se v roce 2009 oproti roku 2008 mírně snížil. Přesto platí, že pouze základní vzdělání má téměř každý druhý uchazeč. V roce 2009 téměř 45 % uchazečů (v roce 2007 = 51,2 %, v roce 2008 = 47,4 %) mělo nejvýše základní vzdělání, zhruba 38 % tvořili středoškoláci bez maturity a pouze 17 % středoškoláci s maturitou a vyšším vzděláním. V období 1992 a 1993 byly registrovány extrémní podíly uchazečů se základním vzděláním (60 a více %), postupně v letech 1998 a 1999 docházelo ke snižování na 44 a 45 %. V letech 2000 až 2007 byl charakteristický nárůst podílu uchazečů s nízkým vzděláním, posléze lze opět registrovat pokles podílu (v roce 2009 = 44,6 %). S nízkým vzděláním se častěji pojí dlouhodobá nezaměstnanost. Z dílčích skupin oborů vzdělání byl v roce 2009 zaznamenán vysoký nárůst evidovaných absolventů učebních oborů strojírenství a strojírenská výroba, učebních oborů s maturitou „podnikání v oborech“ a oborů s maturitou v zemědělství, ekonomice a administrativě a gastronomii, hotelnictví a turismu. Typické pro tyto skupiny oborů je vysoký podíl evidovaných déle než 5 měsíců.

Z hlediska délky nezaměstnanosti se evidovaní polarizují. Chomutovsko i Ústecký kraj jako celek vykazuje oproti průměru ČR vyšší průměrnou délku nezaměstnanosti evidovaných.¹⁴² Dlouhodobá nezaměstnanost (nad 12 měsíců) je nejspolehlivějším ukazatelem „problémovosti“ určité skupiny na pracovním trhu. Zastoupení dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu evidovaných se v letech 1992 až 2006 až na výjimky (1996 – 1997) neustále zvyšovala. V dalším období byl zřejmý

¹⁴² Statistická ročenka Ústeckého kraje 2009 [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/D800298648/\\$File/42101109.pdf](http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/D800298648/$File/42101109.pdf)>.

pokles tohoto ukazatele (2006 = 54 %, 2009 = 31 %). Mezi dlouhodobě nezaměstnanými jsou častěji zastoupeni lidé se zdravotními problémy, se základním a nižším vzděláním a starší 50 let.¹⁴³

Úřad práce v Chomutově zařadil v roce 2009 do aktivní politiky zaměstnanosti celkem 1 716 uchazečů o zaměstnání (13 % z celkového počtu uchazečů), tzn. oproti roku 2008 o 490 osob více. Nejčastěji realizovanými byly rekvalifikační a poradenské programy, kterých se zúčastnilo 859 osob. Z celkového počtu 1 716 účastníků v aktivní politice zaměstnanosti byl do rekvalifikačních a poradenských programů zařazen každý druhý uchazeč. Do programu veřejně prospěšných prací bylo umístěno 459 umístěných osob, tj. 5 % z celkového počtu nezaměstnaných osob. Následovala společensky účelná pracovní místa s počtem 382 umístěných osob a chráněné dílny a pracoviště s 16 zařazenými osobami.¹⁴⁴ Do rekvalifikačních a poradenských programů byly nejčastěji začleněny osoby z cílové skupiny dlouhodobě evidovaných (80 %), následovaly ženy s 50 %. Z pohledu vzdělanostní struktury účastníků rekvalifikace bylo do programu zařazeno nejvíce osob se základním vzděláním nebo bez vzdělání a osob se středním vzděláním bez maturity. Obě skupiny tvořily téměř 75 % všech zúčastněných uchazečů v programu rekvalifikace. Ve veřejně prospěšných pracích byly z cílových skupin nejvíce zastoupeny ženy (50 %) a osoby nad 50 let (téměř 38 %). Z hlediska věkové struktury byla třetina uchazečů ve věku nad 50 let, podíl věkových skupin 19 – 30, 31 – 40, 41 – 50 se pohyboval v rozmezí 20 – 24 %. Ve věkové skupině 15 – 18 dosáhla zaměstnatelnost 1 %. Společensky účelnými pracovními místy byly podporovány výhradně rizikové skupiny osob. Nejvýrazněji se podpora projevila u žen, kterých bylo umístěno 63 % ze všech zúčastněných osob v rámci programu. Vysoké hodnoty bylo dosaženo také u skupiny dlouhodobě evidovaných (55 %). U ostatních sledovaných skupin byly hodnoty podstatně nižší – osob nad 50 let se podařilo umístit necelých 30 %, osob s dětmi do 15 let věku 18 %, zdravotně handicapovaných 8 % a osob do 20 let méně než 8 %. Zaměstnavatelé vytvářeli pracovní místa nejvíce pro osoby vyučené (42 %) a se středoškolským vzděláním (33 %), méně pracovních příležitostí bylo pro osoby se základním vzděláním (22 %) a vysokoškoláky (2 %). Pracovní místa směřovala do oblasti služeb (umístěno 69 % účastníků programu), z toho 16 % do obchodu, 13 % do výrobní činnosti a 2 % do zemědělství. Chráněné dílny a pracoviště mají dlouhodobě nejmenší zastoupení v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Faktory, které brání zařadit do programu větší počet nezaměstnaných je jednak nízká poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle se zdravotním handicapem, jednak vhodná nabídka pracovní síly, jež by odpovídala požadavkům zaměstnavatelů. Prostřednictvím programu se podařilo na trh práce umístit v průběhu sledovaného období 16 uchazečů o zaměstnání. Z tohoto počtu umístěných osob tvořily ženy 50 %.¹⁴⁵

Přestože míra nezaměstnanosti v regionu Chomutov byla k 31. 12. 2009 (13,2 %) výrazně vyšší než průměr v ČR (8,57 %), je v dané oblasti stále obtížné získat na určitá pracovní místa zaměstnance s potřebnou kvalifikací. Problémem, který výrazně ovlivňuje zaměstnatelnost uchazečů je absence odborné kvalifikace nebo její velmi nízká úroveň. Úřad práce v Chomutově se podílí na realizaci

¹⁴³ Zpráva o situaci na trhu práce okres Chomutov [online]. 2009 [cit. 2010-03-29]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/antp/antp>.

¹⁴⁴ Aktivní politika zaměstnanosti [online]. 2009 [cit. 2010-03-30]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/apz/stat_apz>.

¹⁴⁵ Aktivní politika zaměstnanosti [online]. 2009 [cit. 2010-03-30]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/apz/stat_apz>.

projektů souvisejících s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce, financovaných z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost* (programovací období 2007 – 2013) 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. Program je realizován prostřednictvím individuálních projektů národního a regionálního charakteru, na základě přímého přidělení finančních prostředků. Regionální individuální projekty jsou zaměřeny na komplexní řešení situace určité skupiny uchazečů či zájemců o zaměstnání na trhu práce. Za jejich implementaci odpovídá za ústecký kraj Úřad práce v Ústí nad Labem společně s ostatními úřady práce (Chomutov, Děčín, Louny, Litoměřice, Most, Teplice). Úřad práce v Chomutově realizuje regionální projekt s názvem „*V padesáti nekončíme*“, jehož cílovou skupinou jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání starší 50 let se zvláštním zaměřením na osoby starší 55 let, pobývající dlouhodobě mimo trh práce. Specifickým cílem projektu je zlepšení přístupu cílové skupiny k zaměstnání, a to inovativním využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zvýšením jejich efektivnosti a zvýšením kvality informačních, poradenských, vzdělávacích a zprostředkovatelských služeb. Projekt bude postupně naplňován po skupinách cca 12 – 15 osob, přičemž plánovaný počet zařazených pro Chomutovsko v roce 2010 je 105 osob. Dalším projektem je „*První šance i mladým bez vzdělání*“, jehož cílovou skupinou jsou osoby do 25 let věku a mladiství do 18 let, osoby se základním a nedokončeným středoškolským vzděláním. Obsah projektu spočívá ve zvýšení kompetencí převážně mladých lidí s nízkou nebo žádnou pracovní zkušeností, a tím zvýšení jejich zaměstnanosti a šance na získání udržitelného zaměstnání. Plánovaný počet zařazených v roce 2010 pro Chomutovsko je 100 osob. Třetí projekt představuje „*Cesta dlouhodobě evidovaného uchazeče ke zaměstnání*“, jehož cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání v evidenci déle než 6 měsíců a zejména uchazeči, kteří v rámci tohoto projektu ukončí evidenci a opětovně se zaevidují po méně než šesti měsících. Obsahem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti dlouhodobě nezaměstnaných osob prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Úřad práce v Chomutově plánuje v roce 2010 do projektu zařadit je 523 osob.¹⁴⁶

Trvající celosvětová ekonomická krize způsobila výrazný propad průmyslové výroby včetně dopadu na sektor služeb. Většina podniků v regionu Chomutov, i v celém Ústeckém kraji, se tak musí potýkat se závažnými problémy včetně ztráty zakázek, které vedou k omezování výroby a v důsledku toho k organizačním změnám a propouštění zaměstnanců. Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlásilo pro úřady práce výzvu k předkládání regionálních individuálních projektů v oblasti podpory *Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků*. Úřad práce v Chomutově v této oblasti realizuje projekty pod názvem „*Restart – Chomutov*“, který představuje reakci na aktuální změny na trhu práce a umožňuje úřadům práce reagovat na připravovanou hromadná propouštění v regionu. Cílem projektu je pomoc hromadně propouštěným zaměstnancům a zajistit nové začlenění těchto osob na trh práce. Projekt je specifický, protože nepracuje s předem danou cílovou skupinou, ale jeho úkolem je zachytit tuto skupinu ještě před jejím propuštěním a evidencí na úřadu práce. Formou uceleného balíčku aktivit (poradenství,

¹⁴⁶ Zpráva o situaci na trhu práce okres Chomutov [online]. 2009 [cit. 2010-03-29]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/antp/antp>.

rekvalifikace, právní a finanční poradenství, dotovaná zaměstnání) podpoří Úřad práce v Chomutově propuštěné zaměstnance a zvýší možnosti pro jejich další uplatnění na trhu práce. Vstup osob do projektu byl realizován v 1. čtvrtletí roku 2010.¹⁴⁷ V dalším individuálním projektu „*Vzdělávejte se!*“ žádají o příspěvek Úřad práce v Chomutově zaměstnavatelé, kteří přistoupili k omezení výroby ve svých provozech, a jejichž zaměstnancům náleží snížená náhrada mzdy podle § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, nebo zaměstnavatelé, kterým počet jejich výrobních zakázek začal vlivem celosvětové finanční krize klesat. V dubnu až červnu 2009 bylo podáno 55 žádostí, ze kterých bylo 42 realizováno. Tím bylo podpořeno 1 427 zaměstnanců u 12 zaměstnavatelů. Od července 2009 bylo podáno 213 žádostí, na základě kterých bylo uzavřeno 199 dohod o odborném rozvoji 2 642 zaměstnanců u 16 zaměstnavatelů. O projekt „*Vzdělávejte se!*“ je ze strany zaměstnavatelů velký zájem, nejvyšší počet žadatelů je z velkých zaměstnavatelských firem z průmyslových zón na Chomutovsku, Kadaňsku a v Klášterci nad Ohří.¹⁴⁸ V letech 2006 – 2008 se začala příznivě projevovat na snižování nezaměstnanosti v Ústeckém kraji nabídka nových míst v průmyslových zónách. Během roku 2009 se však začaly projevovat dopady ekonomické krize a většina investorů se potýká se závažnými problémy včetně ztráty zakázek, které vedou k omezování výroby a v důsledku toho k propouštění zaměstnanců. V regionu Chomutov byly vybudovány čtyři průmyslové zóny. V průmyslové zóně Chomutov – Severní pole působí 8 firem, které v roce 2009 zaměstnávaly celkem 1 379 pracovníků (nejvíce z nich firma *Magna Seating Chomutov s. r. o.* – 355). Dále průmyslová zóna Chomutov – Nové Spořice, ve které působí 5 firem, které zaměstnávaly v roce 2009 celkem 1 420 zaměstnanců (nejvíce firma *Parker Hannifin Industrial s. r. o.* – 517). V průmyslové zóně Verne v Klášterci nad Ohří působí celkem 14 firem, které v roce 2009 zaměstnávaly celkem 1 468 pracovníků (nejvíce z nich firma *Toyota Gosei Czech, s.r.o.* – 613). V průmyslové zóně Královský vrch v Kadani působí 8 firem, které v roce 2009 zaměstnávaly celkem 1 239 (nejvíce z nich firma *Jeyes s.r.o.* – 466). Celkem bylo v průmyslových zónách regionu Chomutov zaměstnáno 5 506 obyvatel, což je cca 4 % celkového počtu obyvatel Chomutovska.¹⁴⁹ Další významnou průmyslovou zónou je Triangle, která byla pro investory otevřena v polovině roku 2007. Je situována na pomezí tří okresů – Chomutov, Most a Louny v prostoru bývalého vojenského letiště Žatec. V průmyslové zóně působí dva investoři, *IPS Alpha Technology Europe s. r. o.* s 2 000 pracovními místy a *Panasonic AVC Networks Czech, s. r. o.* s 300 pracovními místy.¹⁵⁰ Na konci března roku 2009 zónu opustil významný investor společnost *Hitachi* (výrobce plazmových televizorů) a ke konci dubna tak přišlo o práci všech 800 zaměstnanců. Firma odchod zdůvodnila propadem odbytu kvůli hospodářské krizi. *IPS Alpha* během února a března roku 2009 propustila

¹⁴⁷ Zadávací dokumentace regionálního individuálního projektu RESTART – CHOMUTOV pro Úřad práce v Chomutově [online]. 2009 [cit. 2010-04-02] Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/zadavaci_dokumentace_restart_chomutov>.

¹⁴⁸ Firmy v obtížné ekonomické situaci mohou opět využít projekt „Vzdělávejte se!“ [online]. 2009 [cit. 2010-04-02]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/projekty_skoleni_je_sance_a_vzdelavejte_se>.

¹⁴⁹ Integrovaný portál MPSV [online]. 2010 [cit. 2010-04-01]. Průmyslové zóny Chomutovska. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/pr_zony>.

¹⁵⁰ Triangle – city [online]. 2010 [cit. 2010-04-02]. Průmyslová zóna Triangle. Dostupné z WWW: <<http://www.triangle-city.cz/general-information-cz.php>>.

407 zaměstnanců, v lednu roku 2010 propustila dalších 200 zaměstnanců. Ústecký kraj se proto snaží sehnat do zóny nové investory.¹⁵¹

Ústecký kraj prošel v období uplynulých 20 let zásadními ekonomickými a sociálními změnami. Je dlouhodobě jedním z krajů s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v ČR, která zde téměř dvojnásobně překračuje hodnoty oproti celorepublikovému průměru. V době Československa kraj představoval jednu ze základů socialistického průmyslu zaměřenou dominantně na těžební průmysl, energetiku, chemický průmysl a odvětví těžkého průmyslu. Tehdejší ekonomická struktura se velmi zásadním způsobem podepsala na kvalitě životního prostředí a některých sociálních charakteristikách, které se téměř neopakují v jiných regionech České republiky, např. ve vzdělanostní struktuře značné části obyvatelstva. Kraj navíc stále vykazuje, přes významné zlepšení v uplynulém desetiletí, negativní image ohledně kvality životního prostředí, které významně brání rozvoji určitého typu podnikatelských aktivit, jako je turismus a oblast aktivit trávení volného času.

Míra nezaměstnanosti v regionu Chomutov se dlouhodobě pohybuje nad průměrnými hodnotami nejen Ústeckého kraje, ale i celé ČR. V roce 2009 byl v regionu zaznamenán oproti předchozím letům 2007 (9,7 %) a 2008 (9,9 %) opět nárůst nezaměstnanosti na 13,2 %. Relativně nejméně příznivá situace je dlouhodobě v případě nezaměstnaných starších 50 let a u evidovaných osob se zdravotním postižením. Nejpříznivější trendy lze vysledovat u skupiny mladých do 20 let, u kterých byl zaznamenán pokles absolutních počtů evidovaných v roce 2009 o více než 300 oproti roku 2007 a 2008. V pořadí skupin relativně nejproblémovějších, seřazených na základě posouzení kritérií podílu na nezaměstnanosti a meziročním vývojem počtů, jsou na 1. místě ženy a na 2. místě nezaměstnaní s nízkým vzděláním. Kumulovaný handicap nepříznivých faktorů, stáří nad 50 let, zdravotní postižení, dlouhodobá nezaměstnanost a nízké vzdělání, má 3 % nezaměstnaných.

Zdrojem nezaměstnanosti v regionu Chomutov, ale i v celém Ústeckém kraji, bylo v roce 2008 a 2009 průběžné snižování počtu zaměstnanců jak u drobných a středních firem, tak u velkých firem. Ve srovnání s minulostí, kdy se z velké míry na nezaměstnanosti podílela restrukturalizace těžkého průmyslu, byl zánik pracovních míst ovlivněn i zmiňovanou celkovou ekonomickou situací, která nastartovala zvýšený příliv do nezaměstnanosti. V některých případech došlo i k zániku firem. Dalším podstatným zdrojem nezaměstnanosti je i nepříznivá kvalifikační struktura obyvatelstva v celém kraji. Ústecký kraj je regionem s nejnižší mírou vzdělanosti, je zde nízký podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí a vysoký podíl lidí se základním vzděláním a bez vzdělání. Situaci se snaží řešit Úřad práce v Chomutově rekvalifikačními programy v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a regionálními individuálními projekty *První šance mladým i bez vzdělání, v padesáti nekončíme* a *Cesta dlouhodobě evidovaného uchazeče o zaměstnání*.

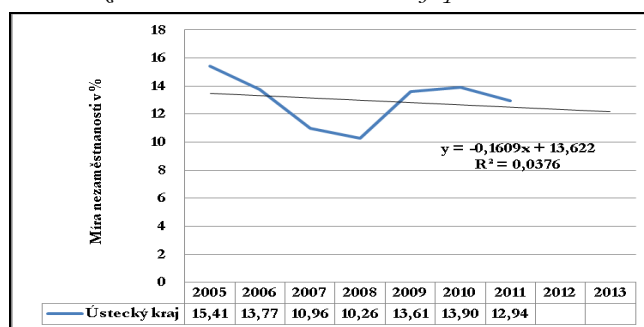
Účinným nástrojem snižování míry nezaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti Úřadu práce Chomutov, především využití společensky účelných pracovních míst, veřejně prospěšných prací a rekvalifikací. Díky těmto nástrojům se podařilo v roce 2009 obsadit celkem 1 137 pracovních míst, v opačném případě by došlo k navýšení míry nezaměstnanosti přibližně o 2 %. Doporučením je směřování aktivní politiky zaměstnanosti ve prospěch nejvíce rizikových skupin nezaměstnaných, u kterých se předpokládá zlepšit celkovou zaměstnatelnost pracovní síly. Těmito skupinami jsou

¹⁵¹ STINIL, L.: Těžké časy pro investory. Krušnohorský zpravodaj [online]. 2010, 19.2.2010, č. 2, [cit. 2010-04-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.zpravodaje.cz/krusnohorsky-zpravodaj/lounsko/tezke-casy-pro-investory/>>.

především osoby nekvalifikované, zdravotně handicapované a nezaměstnané osoby nad 50 let. Dalším doporučením je snížení podílu obyvatelstva se základním vzděláním nebo bez vzdělání a zvýšení zaměstnatelnosti obyvatel doplňováním jejich kompetencí, znalostí, dovedností. Je třeba též ve spolupráci se zaměstnavateli zajistit dostatečný počet pracovních příležitostí pro absolventy vysokých škol, prosadit zvýšení nabídky terciárního vzdělávání v kraji, podpořit finančně instituce zabývající se výzkumem a vývojem a přípravou nových odborníků. Úřad práce v Chomutově by se měl dále aktivně podílet na realizaci regionálních individuálních projektů v rámci Ústeckého kraje a motivovat zapojení zaměstnavatelů do těchto projektů. Snahou Ústeckého kraje by pak mělo být přilákání investorů do průmyslových zón a vytváření nových pracovních příležitostí především v malých městech a obcích v rámci podpory rozvoje malého a středního podnikání. Malé a střední podniky mají největší potenciál při vytváření nových pracovních míst a přinášení inovativních řešení šetrných k životnímu prostředí.

V souhrnu se nejúčinnějšími prostředky pro snížení nezaměstnanosti v regionu Chomutov, i v celém Ústeckém kraji, jeví především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, podpora malého a středního podnikání, přilákání nových investorů do průmyslových zón, podpora vzdělanosti obyvatel a v neposlední řadě zatraktivnění regionu rekultivací krajiny.

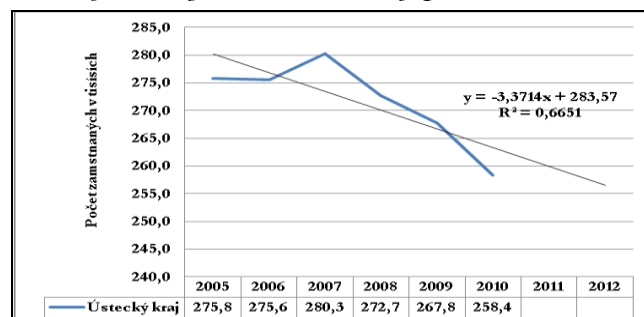
Graf č. 24: Míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji pro rok 2005-2011 a její trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

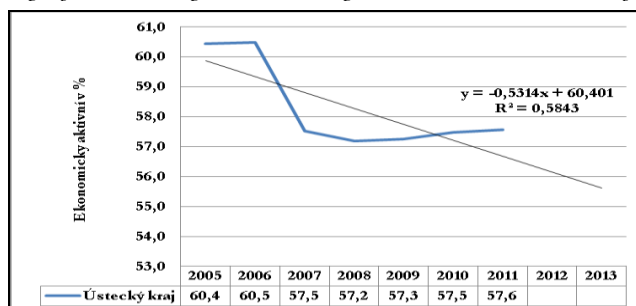
Míra nezaměstnanosti, jak ukazuje graf v posledních dvou letech, mírně klesá. Vývoj však vychází z velmi vysokého základu. Všech pět velkých měst v Ústeckém kraji vykazuje nezaměstnanost, která se pohybuje kolem 15 %. Kraj se soustředěnou pomocí bude díky této tendenci asi jediný, který bude moci čerpat strukturální pomoc i v letech 2014-2020.

Graf č. 25: Počet zaměstnaných v Ústeckém kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

Graf č. 26: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Ústeckém kraji a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

Podíl ekonomicky aktivních v posledních dvou letech mírně roste. Ve srovnání s ostatními roky a s úrovní v České republice jde však o velmi pesimistická čísla. V nadcházejících dvou letech nelze očekávat zlepšení.

6.7. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Liberecký kraj

Liberecký kraj je tvořen okresy Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Liberec, Semily a „od 1. 1. 2003 se na jeho území nachází 10 správních obvodů obcí s rozšířenou působností (obce III. stupně) a v rámci nich 21 územních obvodů pověřených obcí (obce II. stupně).“¹⁵² Kraj se rozprostírá na severu České republiky. Území zahrnuje sever České kotliny, Jizerské hory, západní Krkonoše s Krkonošským podhůřím a východní část Lužických hor. Svým severním okrajem tvoří v délce 20 km státní hranici se Spolkovou republikou Německo, na kterou navazuje 130 km dlouhá hranice s Polskem. Východní část kraje sousedí s Královéhradeckým krajem, na jihu přiléhá ke Středočeskému kraji a na západě ke kraji Ústeckému. „Liberecký kraj tvoří jen 4,0 % území celé České republiky. S výjimkou hlavního města Prahy je kraj se svými 3 163 km² nejmenším v republice.“¹⁵³ Nejznámějším vrcholem kraje je Ještěd, který je se svými 1 012 m nejvyšším vrcholem Ještědského hřebenu. „Území Libereckého kraje náleží z přírodovědeckého hlediska k vysoce významným regionům a vyznačuje se velkou pestrostí přírodních ekosystémů, vysokou koncentrací chráněných území a botanicky a zoologicky významných lokalit. V kraji se nachází 5 chráněných krajinných oblastí (České středohoří, Jizerské hory, Lužické hory, Český ráj, Kokořínsko), rovněž 7 národních přírodních rezervací, 8 národních přírodních památek, 36 přírodních rezervací, 61 přírodních památek.“¹⁵⁴ V surovinové základně Libereckého kraje dominují kvalitní sklářské a slévarenské písky. Již v minulosti byl kraj významný těžbou a zpracováním dekoračních a stavebních kamenů (např. liberecká žula, železnobrodské pokrývačské břidlice, kvalitní čediče a křemence aj.), v současné době se lomová činnost orientuje na těžbu písků, šterkopísků a drceného kameniva. Do okresu Semily zasahují zásoby černého uhlí z podkrkonošské pánve.

Liberecký kraj má celkem 439 027 obyvatel (4,2 % z České republiky) a podle tohoto ukazatele je tak druhým nejmenším. „Průměrná hustota 138,3 obyvatel na km² mírně převyšuje republikový průměr. Nejvyšší koncentrace obyvatel je v okresech Jablonec nad Nisou (224,7 obyvatel na km²) a Liberec (171,7 obyvatel

¹⁵² Charakteristika kraje [online]. 2009 [cit. 2010-02-11]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje>.

¹⁵³ Charakteristika kraje [online]. 2009 [cit. 2010-02-11]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje>.

¹⁵⁴ Charakteristika kraje [online]. 2009 [cit. 2010-02-11]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje>.

na km²). K 31. 12. 2009 bylo na území kraje 215 obcí a průměrná rozloha obce činila 14,7 km². Podíl městského obyvatelstva činil 78,3 %. Méně urbanizován je pouze okres Semily, kde ve městech bydlelo pouze 58,6 % obyvatel. Se 101 625 obyvateli je hlavním centrem kraje Liberec.¹⁵⁵ Druhým největším městem je Jablonec nad Nisou s více než 45 tisíci obyvateli. Populační vývoj Libereckého kraje se výrazně neodchyluje od vývoje v ostatních krajích České republiky. „Obyvatelstvo má proti republikovému průměru nepatrně mladší věkovou strukturu. Průměrný věk obyvatel kraje je 40,0 let, což je o 0,5 let méně, než je republikový průměr. Věková skladba obyvatel je v jednotlivých oblastech kraje značně rozdílná. Zatímco na Českolipsku patří populace k nejmladším v republice, naopak na Semilsku a Turnovsku je jednou z nejstarších.“¹⁵⁶ Liberecký kraj má převážně průmyslový charakter. Je zde rozvinutý průmysl skla a bižuterie, výroba a zpracování plastů, strojírenství a odvětví zpracovatelského průmyslu s úzkou vazbou na výrobu automobilů. Tradiční textilní průmysl ztratil v důsledku útlumu v posledních letech svoje dominantní postavení. V zemědělství, které je pouze doplňkovým odvětvím, jsou hlavními plodinami obiloviny a píce v návaznosti na chov skotu. Nezanedbatelnou součástí ekonomiky Libereckého kraje je cestovní ruch. „Do území Libereckého kraje zasahuje i Euroregion Neisse – Nisa – Nysa. Tvoří ho tři hraniční oblasti nacházející se na území, kde se stýkají hranice České republiky, Spolkové republiky Německo a Polské republiky. Území Libereckého kraje je tak nedílnou součástí Euroregionu Neisse – Nisa – Nysa, který byl ustaven v roce 1991.“¹⁵⁷

V současné době se programů aktivní politiky zaměstnanosti v Libereckém kraji účastní celkem 3 903 občanů. V počtu uchazečů dominuje pět programů: „účast v projektech v rámci ESF (3 041), příspěvky na provoz chráněných dílen a pracovních míst (267), veřejně prospěšné práce (213), společensky účelná pracovní místa (173), a samostatně výdělečná činnost s podporou ÚP (144).“¹⁵⁸ Velmi významnou roli hrají především rekvalifikace, pokud uchazeč o zaměstnání nemůže už delší dobu najít uplatnění v oboru, který absolvoval, úřad práce ho může zařadit do rekvalifikačního kurzu. V něm uchazeč získá novou kvalifikaci, která je na trhu práce žádanější. Rekvalifikace jsou přitom často podmíněny příslibem zaměstnání. V případě absolventů, ale úřady práce často dávají přednost speciálním vzdělávacím programům, zaměřeným především na získávání praktických zkušeností a dovedností. Možností jsou tzv. nespécifické rekvalifikace nebo motivační kurzy, ve kterých absolventi získají dovednosti, které jim usnadní hledání zaměstnání. Zároveň se v nich absolventi například dovedí, jak správně napsat životopis nebo jak se připravit na přijímací pohovor. „Do rekvalifikačních nastoupilo během února 352 nových uchazečů. Naproti tomu rekvalifikace ukončilo 282 uchazečů. Celkem nyní navštěvuje rekvalifikační kurzy 272 uchazečů.“¹⁵⁹ ÚP v Semilech nabízí rekvalifikace v rámci mezinárodního programu *Sokrates*. Umožňuje tak mladým lidem stáž v Nizozemí a Německu, jedinou podmínkou je základní znalost německého jazyka. ÚP v České Lípě nabízí mladým lidem zařazení do programu *EURO*, který se orientuje na získání praktických dovedností. Zařazení do tohoto rekvalifikačního kurzu je možné i

¹⁵⁵ Charakteristika kraje [online]. 2009 [cit. 2010-02-11]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje>.

¹⁵⁶ Charakteristika kraje [online]. 2009 [cit. 2010-02-11]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje>.

¹⁵⁷ Charakteristika kraje [online]. 2009 [cit. 2010-02-11]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje>.

¹⁵⁸ DVORÁK, L.: Měsíční informace o trhu práce v Libereckém kraji [online]. 2010 [cit. 2010-06-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.kraj-lbc.cz/id:73831>>.

¹⁵⁹ DVORÁK, L.: Měsíční informace o trhu práce v Libereckém kraji [online]. 2010 [cit. 2010-06-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.kraj-lbc.cz/id:73831>>.

bez konkrétního příslibu zaměstnání, jelikož dosavadní zkušenosti ukazují, že absolventi tohoto kurzu si většinou brzy najdou zaměstnání sami. „Úřad práce v České Lípě plánuje pro nadcházející období rekvalifikace, které budou hrazeny z finančních zdrojů Národního individuálního projektu ESF OP LZZ „Poradenské činnosti a rekvalifikace podporující zvýšení zaměstnanosti“ a z prostředků státního rozpočtu ČR, v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.“⁶⁰ ÚP v Jablonci nad Nisou zařazuje absolventy spíše na skupinové rekvalifikace, často zaměřené na práci s počítačem nebo na podnikání. ÚP v Liberci zařazuje absolventy do rekvalifikačních kurzů s určitým zaměřením (např. administrativní pracovník s výukou jazyka a následnou praxí); jedná se o dvouměsíční teoretickou část a tříměsíční praxi. Dalším důležitým nástrojem aktivní politiky jsou i investiční pobídky. Pomocí tohoto nástroje se hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců u těch zaměstnavatelů, kterým bylo vydáno podle zvláštního právního předpisu rozhodnutí o příslibu investiční pobídky. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst pak může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti (okres, spádová oblast), ve které průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí předcházející datu předložení „záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky“ dosahuje nejméně průměrné míry nezaměstnanosti v České republice. Podmínka minimální míry nezaměstnanosti v územní oblasti platí i pro poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců. Hmotnou podporu poskytuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a vyšší hmotné podpory a formu poskytnutí hmotné podpory stanoví vláda nařízením.

Zákon o zaměstnanosti vymezuje veřejně prospěšné práce jako časově omezené pracovní příležitosti spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně. Příspěvek na tyto veřejně prospěšné práce lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto činnosti, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. „V měsíci únoru 2010 se na veřejně prospěšné práce v Libereckém kraji umístilo 40 uchazečů.“⁶¹ Pro uchazeče o zaměstnání, kteří mají vážné problémy s nalezením vhodného pracovního místa, mohou zaměstnavatelé po dohodě s úřadem práce zřídit speciální pracovní místo a úřad práce pak částečně hradí mzdu tohoto nového zaměstnance. Mladým lidem do 25 let zároveň může být tímto způsobem zajištěna odborná praxe. Další možností jsou tzv. vyhrazená společensky účelná pracovní místa, která již existují a jsou vyhrazena uchazečům o zaměstnání, kterým úřady práce věnují zvýšenou péči, tzn. i absolventům. V rámci tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti může být poskytován příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa. Ten může dosahovat až výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto

⁶⁰ KNIŠ, J.: Připravované rekvalifikace [online]. 2010 [cit. 2010-06-30]. MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cl_info/rekvalifikace/pripravovane_rekvalifikace>.

⁶¹ DVORÁK, L.: Měsíční informace o trhu práce v Libereckém kraji [online]. 2010 [cit. 2010-06-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.kraj-lbc.cz/id:73831>>.

zaměstnanec. Současně tento příspěvek může být poskytován zpravidla nejdéle po dobu 6 měsíců. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídí po dohodě s úřadem práce sám uchazeč, aby mohl začít podnikat. V tom případě pak úřad práce poskytuje příspěvek i jemu samotnému. ÚP v Českém Libereckém kraji umisťuje absolventy i formou tzv. agenturního zaměstnávání, což znamená, že do různých organizací jsou absolventi umisťováni prostřednictvím personální agentury, v současné době až na dobu jednoho roku. Uchazeči o zaměstnání uzavírají pracovní poměr s personální agenturou, která je následně zapůjčí do určité firmy. Mladí uchazeči se tak často dostávají k soudu, do probační a mediační služby, do neziskových organizací a případně i na samotný úřad práce. „V měsíci únoru 2010 v Libereckém kraji se na společensky účelná pracovní místa umístilo 27 uchazečů. Samostatně výdělečnou činnost s finanční pomocí ÚP zahájilo 6 uchazečů. Do projektů ESF bylo zařazeno dalších 100 uchazečů.“¹⁶² Od roku 1995 do roku 2009 se počet nezaměstnaných evidovaných úřady práce v Libereckém kraji navýšil téměř pětinasobně. Z pohledu kratší časové řady (mezi roky 2000 a 2009) pak počet uchazečů o zaměstnání vzrostl o 87,5 %. K nejvyššímu relativnímu nárůstu počtu osob bez zaměstnání však došlo v posledních dvou letech (2008 – 2009), meziročně se totiž počet uchazečů evidovaných úřady práce navýšil o téměř 60 %. Během období 2000 – 2009 bylo možné zaznamenat, jak období poklesu počtu uchazečů o zaměstnání, tak období jejich nárůstu. Zatímco v letech 2000 – 2008 se vesměs jednalo o periodická období, ve kterých docházelo k poměrně očekávaným nárůstům a poklesům počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání souvisejících např. se sezónností, od července roku 2008 až do konce roku 2009 narůstal počet nezaměstnaných v Libereckém kraji velmi strmě a kontinuálně. Úřady práce v Libereckém kraji evidovaly nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání v prosinci roku 2009, nejméně nezaměstnaných bylo zaregistrováno v květnu roku 2001 (13 483 osob). „Počet uchazečů se během února 2010 zvýšil z 27 219 na 27 278, tedy o 59 osob. Je to nejvyšší nezaměstnanost v historii kraje. Před rokem byl počet uchazečů 21 106, tzn., že meziroční index je 129,2 %. Únorový vývoj nezaměstnanosti měl převážně charakter stagnace. Ekonomická situace se nemění a působení sezónního faktoru již bylo velmi slabé. Bobužel i únor přinesl případy bromadného propouštění. Došlo k němu celkem ve třech firmách. Dvě jsou z okresu Jablonec nad Nisou a jedna z okresu Semily. Celkově se tyto případy dotýkají 208 zaměstnanců, z nichž mnozí přijdou do evidence za několik málo měsíců.“¹⁶³ Míra nezaměstnanosti zůstala na 11,6 %. Před rokem činila 9,1 %. „Míra nezaměstnanosti žen klesla z 13,0 % na 12,9 % a u mužů se zvýšila z 10,5 % na 10,6 %. Míru nezaměstnanosti má nyní nejnižší okres Liberec (10,5 %), následují okresy Semily (10,6 %), Jablonec nad Nisou (12,2 %) a Česká Lípa (13,6 %). Připomeňme, že v celé republice se v únoru míra nezaměstnanosti zvýšila z 9,8 % na 9,9 %. Vývoj nezaměstnanosti v kraji byl opět relativně lepší než vývoj celorepublikový. Tok nezaměstnanosti, nově se zaevidovalo 2 662 uchazečů, vyřazeno jich bylo 2 603, z toho umístěných 1 720.“¹⁶⁴ Nárůst počtu nezaměstnaných v červenci – srpnu roku 2009 měl v zásadě tři příčiny: vstup absolventů škol na trh práce, obvyklou prázdninovou nezaměstnanost pedagogických pracovníků a pravidelnou letní nezaměstnanost žen, které chtějí trávit prázdniny se svými dětmi. Záříjový nárůst byl způsoben především zaevidováním

¹⁶² DVOŘÁK, L.: Měsíční informace o trhu práce v Libereckém kraji [online]., 2010 [cit. 2010-06-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.kraj-lbc.cz/id:73831>>.

¹⁶³ DVOŘÁK, L.: Měsíční informace o trhu práce v Libereckém kraji [online]. 2010 [cit. 2010-06-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.kraj-lbc.cz/id:73831>>.

¹⁶⁴ DVOŘÁK, L.: Měsíční informace o trhu práce v Libereckém kraji [online]. 2010 [cit. 2010-06-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.kraj-lbc.cz/id:73831>>.

značného počtu čerstvých absolventů. Na druhé straně však z evidencí odešli přes prázdniny nezaměstnaní pedagogičtí pracovníci, ženy, které trávily prázdniny doma se svými dětmi a mladiství, kteří se znovu zapojili do vzdělávacího procesu. Říjnový vývoj byl na jedné straně příznivě ovlivněn absolventy, a to jak jejich umístováním, tak i odchodem na vysoké školy. Pozitivní vliv na nezaměstnanost mělo znovuotevření obchodního centra Nisa Liberec, které nabízelo pracovní uplatnění především pro ženy, což se příznivě projevilo ve statistice žen. Na druhé straně se však zvýšil počet nezaměstnaných mužů, což již souviselo se zpomalováním tempa ekonomiky. V evidencích úřadů práce se tak zvyšoval počet osob propuštěných ze sklářského, textilního a automobilového průmyslu. Nárůst uchazečů o zaměstnání v zimních měsících roku 2008 a 2009 byl podstatně vyšší na straně mužů než na straně žen, což souviselo se sezónním faktorem, který se projevuje především ve stavebnictví. Hlavní příčinou nárůstu v těchto i následujících měsících však byla začínající hospodářská recese. Do evidencí úřadů práce přicházejí uchazeči ze všech průmyslových odvětví, postupně se ve statistice nezaměstnanosti začínají projevovat také důsledky hromadného propouštění. V rámci sledovaného období dosáhla míra registrované nezaměstnanosti vzhledem k ekonomickému vývoji svého maxima v roce 2009, když k 31. 12. 2009 její hodnota v Libereckém kraji dosáhla 11,24 %. Nezaměstnanost mužů dosáhla 9,95 % a nezaměstnanost žen byla dokonce téměř 13 %. Porovnáním hodnoty míry registrované nezaměstnanosti podle jednotlivých měsíců období 2004 – 2009 je zřejmé, že nejvyšší nezaměstnanost postihla Liberecký kraj právě v prosinci roku 2009. Naopak nejnižších hodnot nezaměstnanosti bylo dosaženo k 30. červnu roku 2008, kdy se celková míra registrované nezaměstnanosti rovnala 5,56 %, nezaměstnanost mužů činila 4,31 % a žen 7,23 %. Míra registrované nezaměstnanosti žen byla po celé období 2004 – 2009 vždy vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. Nejmenší rozdíl mezi mírou registrované nezaměstnanosti mužů a žen byl vykázan v březnu roku 2009, kdy hodnota nezaměstnanosti žen převyšovala hodnotu nezaměstnanosti mužů o 1,97 procentního bodu. Nejvyšší rozdíl hodnot byl zaznamenán také v roce 2009, a to v měsíci srpnu, kdy činil 3,94 procentního bodu. Největší počet uchazečů je v evidencích úřadů práce registrován po dobu kratší než 3 měsíce. K 31. 12. 2009 do této skupiny spadalo 7 616 uchazečů. Během let 2000 – 2009 se však jejich podíl nepatrně snížil, a to z 31,5 % na 29,0 %. Nejvyšší podíl nezaměstnaných evidovaných úřady práce déle než 24 měsíců byl zaznamenán k 31. 12. 2005 (23,6 %), naopak nejnižší podíl těchto uchazečů byl v rámci období 2000 – 2009 zjištěn k 31. 12. 2009 (10,2 %). Mezi dlouhodobě nezaměstnané (tzn. 12 měsíců a déle) patřilo k poslednímu dni roku 2009 celkem 5 992 osob, tedy 22,8 % všech evidovaných uchazečů o zaměstnání. Průměrná délka evidence dosáhla 375 dní, což je od roku 2000 nejméně. Údaje o délce nezaměstnanosti však do jisté míry ovlivnila také hospodářská krize. Ženy se na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání obvykle podílejí větší měrou (tj. tvoří více než 50 % uchazečů o zaměstnání), což je do značné míry ovlivněno především postojem zaměstnavatelů. Zejména pro ženy s dětmi je uplatnění na trhu práce problematické – zaměstnavatelé se totiž obávají jejich vyšší absence z důvodu péče o děti. Zatímco v předcházejících letech převažovaly mezi nezaměstnanými ženy, v roce 2009 se tento poměr obrátil. Převaha nezaměstnaných mužů nad nezaměstnanými ženami se konkrétně projevila v lednu – květnu, a potom také v prosinci loňského roku. K 31. 12. 2009 tak ženy představovaly 49,6 % nezaměstnaných a muži 50,4 %, k 31. 12. 2008 tento poměr činil 51,7 % žen a 48,3 % mužů.

Uvedený výsledek ovlivnila také hospodářská krize, která působila především v průmyslových odvětvích, tedy v odvětvích, ve kterých pracující zejména muži. Počet žen se snížil k únoru 2010 z 13 144 na 13 137 (pokles o 7 osob) a počet mužů vzrostl z 14 075 na 14 141 (nárůst o 66 osob). Podporu v nezaměstnanosti pobíralo na konci měsíce 9 283 uchazečů, tj. 34,0 % z celkového počtu. Počet tzv. dosažitelných uchazečů (pouze z dosažitelných uchazečů se počítá míra nezaměstnanosti) se zvýšil z 26 775 na 26 786 (tj. o 11 osob), u žen se snížil z 12 854 na 12 836, u mužů vzrostl z 13 921 na 13 950. Významnou veličinou při hledání zaměstnání je také věk potenciálního uchazeče. Obecně je totiž možné říci, že největší problém na trhu práce mají mladí lidé do 24 let a dále také lidé nad 50 let věku. Zatímco v případě zaměstnávání mladých lidí jsou obavy zaměstnavatelů spojené hlavně s nedostatkem praktických zkušeností a znalostí, v případě lidí ve vyšších věkových kategoriích je hlavní překážkou jejich předdůchodový věk a v nemalé míře také představa o nižší produktivitě. Mladí lidé do 24 let k 31. 12. 2009 představovali 18,3 % všech uchazečů o zaměstnání (4 815 osob). Od roku 2000 se tak jejich počet navýšil o 30,0 %, přičemž počet mladých do 19 let vzrostl o 65,0 %, zatímco nárůst uchazečů ve věku 20 – 24 let činil 19,6 %. Především ve vztahu k opatřením, která byla přijata v souvislosti s důchodovou reformou (v tomto případě navýšení věku pro odchod do řádného starobního důchodu), se velmi významně navýšil počet nezaměstnaných ve věkové kategorii 50 a více let – od roku 2000 se počet uchazečů v této věkové skupině přibližně ztrojnásobil, a to především v důsledku nárůstu uchazečů ve věku 55 – 59 let a 60 a více let. Uchazeči nad 50 let k 31. 12. 2009 tvořili 27,6 % (7 240 osob) všech registrovaných žadatelů o práci. Z uvedených 7 240 uchazečů nad 50 let spadalo nejvíce do věkové kategorie 55 – 59 let (3 403 osob, tj. 47,0 %). Mezi roky 2008 a 2009 se nejvýrazněji navýšil počet uchazečů ve věkové skupině 35 – 39 let (o 72,5 %). Více než 60% meziroční nárůst zaznamenala také věková kategorie uchazečů 20 – 24 let (o 64,3 %), 45 – 49 let (o 62,8 %) a 30 – 34 let (o 61,4 %). Průměrný věk uchazečů o zaměstnání k poslednímu dni roku 2009 dosáhl 39,3 let. Další sledovanou skupinou jsou absolventi škol a mladiství. Jejich počet v porovnání let 2000 – 2009 v Libereckém kraji poklesl o 6,6 % a ke konci roku 2009 tak podíl absolventů škol a mladistvých na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání odpovídal 5,9 %. Počet absolventů se v únoru 2010 snížil, a to z 1 250 na 1 219. Před rokem bylo evidováno 853 absolventů. Počet mladistvých bez kvalifikace stoupl v únoru 2010 z 279 na 315. Počet uchazečů se zdravotním postižením se snížil v únoru 2010 z 3 198 na 3 164. Částečně nezaměstnaných uchazečů (tj. uchazečů, kteří využívají možnosti přivýdělku do poloviny minimální mzdy) bylo celkem 2 224, tj. 8,2 % z celkového počtu. Absolventi škol jsou jednou ze skupin, kterým úřady věnují zvýšenou pozornost a péči. Je totiž velice důležité, aby přechod ze školy na trh práce byl co možná nejplynulejší, a aby se z mladých lidí nestávali dlouhodobě nezaměstnaní. Uchazeč o zaměstnání má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud byl v uplynulých třech letech zaměstnán celkem alespoň 6 měsíců. Značné množství absolventů však tuto podmínku splnit nemůže. V případě, že se zaregistrují na úřadu práce, mají zpravidla nárok pouze na sociální dávky. Nejenom z tohoto důvodu je důležité, aby si absolventi bezprostředně po ukončení školy začali aktivně hledat zaměstnání a co nejdříve tak získali určité pracovní návyky, zvykli si na pracovní režim a měli možnost v praxi uplatnit své znalosti a dovednosti, které získali prostřednictvím výuky. Jinak hrozí, že při dlouhodobější nezaměstnanosti ztratí chuť hledat si práci, stanou se celkově pasivními a pro zaměstnavatele málo

atraktivními. Pokud se absolventům nepodaří najít si práci vlastními silami, mohou se samozřejmě zaregistrovat na úřadu práce, kde jim s hledáním pracovního uplatnění pomohou. Kromě poskytnutí individuálního poradenství mohou úřady práce nabídnout absolventům zařazení do různých programů, které by měly vést ke snadnějšímu nalezení vhodného pracovního uplatnění. Cílem je především pomáhat odstraňovat hlavní příčinu vzniku nezaměstnanosti mladých lidí, kterou je nedostatek praxe. Hlavním přínosem je získání nezbytných pracovních zkušeností, návyků a dovedností, což zvyšuje celkové šance na získání zaměstnání. Cílem všech opatření na podporu absolventů škol, které úřady práce nabízejí, je co nejrychleji najít mladým lidem vhodné pracovní uplatnění. Specifickou skupinou ohroženou nezaměstnaností jsou uchazeči se zdravotním postižením. K 31. 12. 2009 do této skupiny patřilo 3 180 osob, tj. 12,1 % všech nezaměstnaných v Libereckém kraji. Jejich počet nepřetržitě rostl od roku 2000 až do roku 2004, v následujících 3 letech byl zaznamenán postupný pokles až na 2 506 osob v roce 2007. Od roku 2008 se počet uchazečů se zdravotním postižením začal opět navyšovat, a to meziročně o 6,1 %. V roce 2009 již meziroční nárůst dosáhl 19,6 %. Struktura uchazečů o zaměstnání z pohledu dosaženého vzdělání se v letech 2000 – 2009 výrazným způsobem neměnila. Tradičně největší problémy s uplatněním na pracovním trhu mají uchazeči se základním vzděláním a středním odborným vzděláním – vyučen. Podíl uchazečů se základním vzděláním se během let 2000 – 2009 snížil o 6,8 procentních bodů na 27,7 %. U druhé skupiny došlo k mírnému nárůstu, a to o 4,4 procentního bodu na 42,3 %. K poslednímu dni roku 2009 splnilo podmínky pro výplatu příspěvku v nezaměstnanosti celkem 8 820 uchazečů o zaměstnání, což představuje 33,6 % všech neumístěných uchazečů. Poměrně vysoký meziroční nárůst (o 23,7 %) nezaměstnaných pobírajících podporu v nezaměstnanosti způsobil především výrazný příliv nových uchazečů na úřady práce. Zřejmý nárůst počtu uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti je však patrný již v roce 2008, náznaky počínající hospodářské recese se totiž začaly objevovat již ke konci tohoto roku. Naopak zřetelný úbytek uchazečů pobírajících příspěvek v nezaměstnanosti v roce 2004 ovlivnil nově přijatý zákon o nezaměstnanosti, který mj. upravil pravidla pro výplatu podpory v nezaměstnanosti. Zatímco např. v roce 2002 dosáhlo na podporu v nezaměstnanosti celkem 8 455 uchazečů o zaměstnání, k 31. 12. 2004 byla podpora vyplácena pouze 5 659 uchazečům, tj. o 33,1 % méně. V letech 2000 – 2003 pobírala většina uchazečů příspěvek ve výši 1 501 – 2 500 Kč měsíčně, v roce 2004 – 2005 se příspěvek o jednu kategorii „navýšil“ a většině uchazečů bylo vypláceno 2 501 – 3 500 Kč, po následující 3 roky pak uchazeči nejčastěji obdrželi podporu v rozpětí 3 501 – 4 500 Kč. K 31. 12. 2009 se uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti „rozdělili“ v podstatě na dvě hlavní skupiny – jedna nejčastěji měsíčně pobírala dávku překračující částku 7 501 Kč (20,5 % uchazečů s nárokem na podporu), druhá pak částku 2 501 – 3 500 Kč (20,0 %). V průměru pak měsíční příspěvek v nezaměstnanosti vyplácený k 31. 12. 2009 dosáhl 5 624 Kč. Hospodářská recese sebou vedle vysokého počtu nezaměstnaných přinesla také nedostatek volných pracovních míst – zatímco k 31. 12. roku 1995 bylo nezaměstnaným úřady práce nabízeno celkem 4 005 volných pozic a v roce 2000 celkem 3 649 míst, v roce 2009 se jejich nabídka ve srovnání s uvedenými roky zúžila o 2 804 míst, resp. o 2 448 míst na 1 201 pracovních pozic. Při pohledu na podrobnější statistiku volných pracovních míst za jednotlivé měsíce roku 2000 – 2009 vyplývá, že v tomto období bylo absolutně nejméně míst k dispozici právě v prosinci roku 2009 (1 201 míst),

naopak největší „výběr“ byl zaznamenán v září roku 2007 (5 177 míst). V souvislosti s růstem počtu uchazečů o zaměstnání a současným poklesem volných pracovních míst, došlo během roku 2009 k podstatnému nárůstu počtu uchazečů připadajících na 1 volné pracovní místo. K 31. 12. roku 2009 tak na 1 volné pracovní místo připadalo 21,9 uchazečů. Pokud tento údaj porovnáme v kontextu období 2000 – 2009, jedná se bezesporu o nejvyšší hodnotu, které tento ukazatel dosáhl. Nejméně uchazečů na 1 volné pracovní místo připadalo ke konci roku 2007, a to 3,2 uchazeče na 1 volné místo. Představuje hodnotu téměř 7krát nižší než ke konci roku 2009. „Z hlediska volných míst byl únorový vývoj nepříznivý. Došlo k poklesu počtu volných míst z 1 035 na pouhých 1 007, což je nejméně v historii kraje. Na jedno volné místo nyní připadá 27,1 uchazeče, což je nejvíce v historii kraje. Nejhorší je situace v okrese Jablonec nad Nisou, kde na jedno volné místo připadá 45,1 uchazeče. Nejvyšší počty volných míst nabízejí nyní tyto firmy: v okrese Česká Lípa má nejvíce volných míst firma Johnson Controls, která hledá 100 šiček pro závod v České Lípě a dalších 46 šiček pro závod ve Stráži pod Ralskem. Firma NYKO I+V s. r. o. přijme 10 dělníků na lesní práce (vhodné pro nekvalifikované uchazeče). V okrese Jablonec nad Nisou má nejvyšší požadavek firma DANA PERLE s. r. o., která hledá 10 domácích bižuterních dělníků. V okrese Liberec hledá Krajská nemocnice v Liberci celkem 20 lékařů, 10 zdravotních sester, 8 laborantů, 4 diplomované radiologické asistenty a jednoho fyzioterapeuta. Tři zdravotní sestry hledá i Nemocnice Frýdlant. GENERALI Pojišťovna hledá 15 pojišťovacích agentů. V okrese Semily tvoří dobromady nejvyšší poptávku nemocnice v Semilech, Turnově a Jilemnici. Celkem mají 18 volných míst pro lékaře, sestry a fyzioterapeuta. Firma Sněžka Náchod, v. d. hledá 10 šiček pro pracoviště v Turnově. Firma Fashion Style Postforming Elemente s. r. o. Semily, vyrábějící kuchyňské pracovní desky, má 10 volných, převážně dělnických, míst.“¹⁶⁵ Cílem individuálního akčního plánu je zvýšit aktivitu uchazeče o zaměstnání a předejít tak dlouhodobé nezaměstnanosti. Mladým lidem do 25 let má úřad práce dokonce povinnost vypracování tohoto plánu nabídnout. Na úřadu práce uchazeči poradí, co by bylo pro řešení jeho situace nejvhodnější, a pokud má uchazeč zájem, společně s ním vypracují plán činností, které by měly zvýšit jeho šance na nalezení vhodného pracovního uplatnění. Plán je přitom sestaven podle konkrétních schopností a potřeb každého uchazeče. Pokud se uchazeč rozhodne, že má o takový plán zájem, musí spolupracovat při jeho sestavování a následně pak musí dodržovat vše, na čem se s úřadem práce dohodne. Pokud uchazeč naplánované činnosti neplní, hrozí mu, že bude vyřazen z evidence úřadu práce. Jelikož má ale tento plán především pozitivně motivovat uchazeče k větší aktivitě, úřady práce v Libereckém kraji většinou nevyžadují písemný závazek uchazeče. Důležitější pro ně je, aby uchazeč převzal odpovědnost sám za sebe, dokázal se samostatně rozhodovat a měl zájem na sobě pracovat a aktivně řešit svou nezaměstnanost. V individuálním akčním plánu se může úřad práce s uchazečem o zaměstnání dohodnout, že uchazeč využije i některou z následujících možností, jako např. rekvalifikace či zařazení na vyhrazené společensky účelné pracovní místo. Na podporu absolventů škol mohou být využívány také cílené programy zaměřené na zvyšování jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Projekt EURO realizovaný ÚP v České Lípě je zaměřen na absolventy středních škol jiného než ekonomického zaměření. Absolventi mají možnost zdokonalit se v jazyce, právu, práci na počítači. Projekt PRVO je realizován ÚP v Liberci a je zaměřený kromě jiného na zlepšování uplatnitelnosti mladých lidí na trhu práce. Projekt je uskutečňován v rámci programu Obnova venkova. Program

¹⁶⁵ DVORÁK, L.: Měsíční informace o trhu práce v Libereckém kraji [online]. 2010 [cit. 2010-06-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.kraj-lbc.cz/id:73831>>.

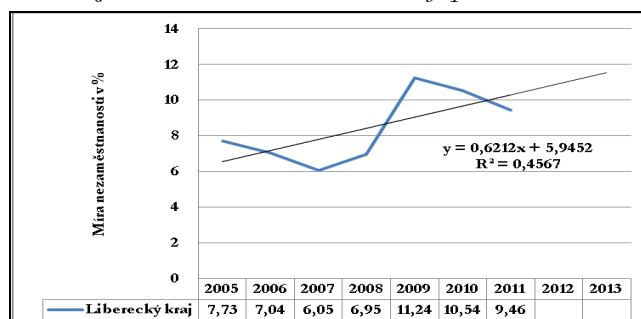
NÁVRAT je realizován na úřadech práce v Libereckém kraji v rámci projektu financovaného Evropským sociálním fondem. Program je zaměřený na začlenění dlouhodobě nezaměstnaných osob zpátky na trh práce. Účastníci projektu mají možnost zapojit se do motivačních, poradenských a rekvalifikačních kurzů, které přispívají ke zlepšení jejich současné situace. ÚP v České Lípě plánuje realizaci programu, v rámci kterého by měli být absolventi prostřednictvím personální agentury (tzv. agenturní zaměstnávání) na rok umístěni k zaměstnavatelům za účelem získání praxe. Ze zkušeností úřadů práce plyne, že výrazně větší šance umístit se na trhu práce mají absolventi, kteří mají alespoň roční praxi. Po roční praxi se už stává, že si firmy nechají tyto uchazeče na trvalý pracovní poměr. ÚP v České Lípě v současné době jedná s libereckým ÚP o rozšíření tohoto projektu na celý Liberecký kraj. „Úřad práce v Jablonci nad Nisou pořádá pro uchazeče o zaměstnání poradenský program Job club, jehož hlavním cílem je motivovat a aktivizovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce, a to získáním orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Job club START se orientuje na cílovou skupinu fyzických osob do 25 let věku nebo na absolventy vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Job club KLASIK zahrnuje cílovou skupinu fyzických osob, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců nebo fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze znevýhodněného sociokulturního prostředí. Job club NÁVRAT začleňuje fyzické osoby po mateřské nebo rodičovské dovolené a fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku. Job club PLUS se orientuje na cílovou skupinu fyzických osob nad 50 let věku. Job club HELP zahrnuje fyzické osoby se zdravotním postižením nebo zdravotním omezením v možnostech jejich pracovního uplatnění.“¹⁶⁶ Novou práci získalo přes padesát maminek, které se zapojily do projektu Úřadu práce v Liberci nazvaném *S rodinou na trhu práce*. Zájem o projekt je mezi nezaměstnanými rodiči dětí do 15 let značný. Organizátoři původně počítali se zapojením 240 lidí, zatím se jich přihlásilo 342. V drtivé většině případů se jedná o maminky. Mužů, kteří se starají o děti, není mnoho. Jsou to ojedinělé případy. Účastníky projektu postupně čeká skupinové a individuální poradenství, rekvalifikační kurzy a praxe ve firmách.¹⁶⁷ Právě díky této praxi se ženám daří nejčastěji získávat nové zaměstnání. Při hledání práce přitom některé maminky limituje, že kvůli péči o děti nemohou chodit na směny. Některé by také uvítaly práci na částečný úvazek, nabídka v tomto směru je ale velmi mizivá. Žen, které by v rámci projektu získaly práci, by jinak bylo více. Přístup žen zapojených do projektu oceňuje na rozdíl od jiných nezaměstnaných skupin je vynikající. Váží si toho, že se s nimi pracuje. Projekt za 15,8 milionu korun probíhá v celém Libereckém kraji a je hrazen z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu. Účastníkům nabízí zázemí čtyř kontaktních center – v Liberci, Jablonci nad Nisou, Semilech a České Lípě. Zde je zájemcům k dispozici kontaktní osoba, která je schopna poskytnout jim potřebné informace, a mají zde také přístup k počítači, například pro vyhledávání pracovních příležitostí na internetu. Projekt s rodinou na trhu práce je jedním z pěti velkých v Libereckém kraji, na něž přispívá Evropský sociální fond. Dohromady na ně úřady práce v kraji vydají zhruba 52 milionů korun. V rámci všech pěti projektů úřad práce finančně podpoří vznik asi 180 pracovních

¹⁶⁶ NOVÁKOVÁ, I.: Poradenské aktivity [online]. 2009 [cit. 2010-07-15]. MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/opaz/poradenstvi>.

¹⁶⁷ Přes padesát nezaměstnaných maminek z libereckého kraje získalo díky projektu práci [online]. 2009 [cit. 2010-07-15]. Dostupné z WWW: <<http://ceska-lipa.regiony24.cz/43-83520-pres-padesat-nezamestnanych-maminek-z-libereckeho-kraje-ziskalo-diky-projektu-praci>>.

pozic. Alarmující je skutečnost, že Liberecký kraj se nejen dlouhodobě potýká s nedostatkem odborných profesí, ale má například také nejmenší počet vysokoškolsky vzdělaných lidí v celé České republice. Mnohé z projektů v oblasti vzdělanosti přitom lze financovat z operačních programů ministerstva školství – mj. Z operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost.

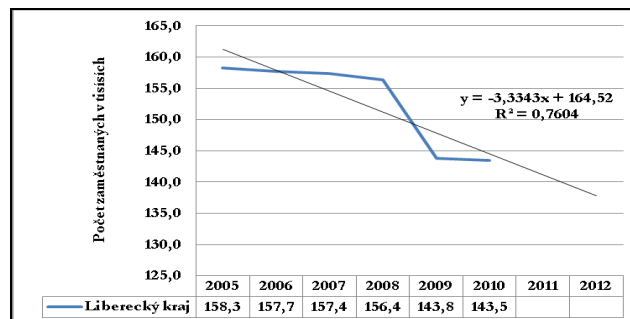
Graf č. 27: Míra nezaměstnanosti v Libereckém kraji pro rok 2005-2011 a její trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/menu_casove_rady>.

Graf ukazuje vzestupnou tendenci míry nezaměstnanosti v Libereckém kraji. Trendová funkce dosahuje na rok 2013 téměř 12 %. Trend je však nutné korigovat. Liberecký kraj nepatří mezi sociálně a ekonomicky slabé. Spíše se bude v regionu měnit struktura poptávky pro pracovní síle. Ze sekundárního sektoru do sektoru terciálního přechází v Libereckém kraji nejvíce zaměstnanců ze všech sledovaných, což znamená, že míra nezaměstnanosti zřejmě nepřekročí 10 %.

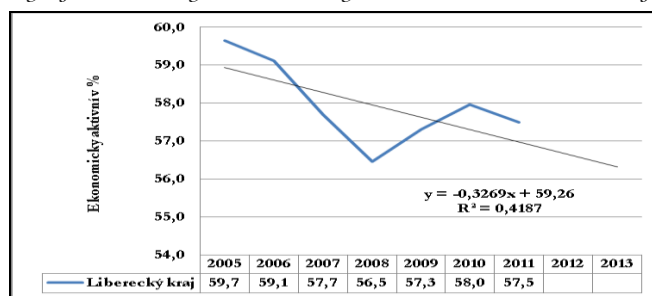
Graf č. 28: Počet zaměstnaných v Libereckém kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/menu_casove_rady>.

Pokles počtu zaměstnaných se v posledních letech zastavil na úrovni 140 tisíc, což zřejmě zůstane i v letech následujících. Vzhledem k tomu, že Liberecký kraj patří mezi nejlépe připravené na změny na trhu práce a změny v konkurenceschopnosti podniků, lze předpokládat mírně pozitivní trend do konce roku 2013.

Graf č. 29: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Libereckém kraji a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/menu_casove_rady>.

6.8. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Královéhradecký kraj

V Královéhradeckém kraji, který se skládá z okresu Hradec Králové, Rychnov nad Kněžnou, Náchod a Trutnov, se míra nezaměstnanosti v letech 2005 – 2009 pohybovala od 7,9 % v lednu 2005 přes minimum 3,8 % v červnu 2008 po 7,3 % v listopadu 2009 a 8,5 % v březnu 2010. Stabilně si kraj udržuje pozici o více než 1,0 % lepší než průměr ČR. Míra registrované nezaměstnanosti kraje k 31. 12. 2009 byla 7,97 %. Z hlediska okresu dosahují nejnižší míry nezaměstnanosti okresy Rychnov nad Kněžnou, Hradec Králové a okres Náchod. „Míra registrované nezaměstnanosti dosáhla k 28. 2. 2010 v okrese Náchod hodnoty 9,1 %, to je zvýšení o 0,2 procentního bodu oproti předchozímu období. K 28. 2. roku předchozího se jednalo o hodnotu 6,3 %. Hodnota 9,1 % je novou historicky nejvyšší nezaměstnaností v okrese Náchod za existence úřadu práce.“⁴⁶⁸ Nad průměrnou hodnotou míry nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji se pohybuje okres Jičín a Trutnov. Z hlediska odvětví je v Královéhradeckém kraji dominantní zpracovatelský průmysl, kde je zaměstnanost o 7,5 % vyšší než v průměru ČR. Dalším odvětvím, kde se kraj nachází nad průměrem ČR je zemědělství, myslivost a související činnosti (o 0,8 %), vzdělávání (o 0,5 %), zdravotnictví a sociální péče a veterinární činnosti (o 0,4 %). „Ačkoli se nejedná o významné podíly na zaměstnanosti celkem, tyto mírně nadprůměrné hodnoty nesou významné implikace do požadavků na kvalifikovanou pracovní sílu. S tím je nutno uvážit i skutečnost, že minimálně v případě dvou odvětví – vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče – se jedná o odvětví kladoucí vyšší profesní a odborné nároky na pracovní sílu a současně náleží k sektorům, které mají přírůstkový potenciál.“⁴⁶⁹ Z hlediska stupně vzdělanosti nezaměstnaných byly podle údajů Úřadu práce v Hradci Králové k 30. 6. 2009 v Královéhradeckém kraji nejsilnější skupinou uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem 42,8 %, dále pak uchazeči se základním vzděláním 26,1 % a uchazeči s USO s maturitou 15,8 %. Podíl vysokoškolsky vzdělaných byl tradičně nízký 3,8 %. Ve srovnání s rokem 2008 není ve vzdělanostní struktuře nezaměstnaných významnější rozdíl, jak je uvedeno v následující tabulce.

¹⁶⁸ Vývoj nezaměstnanosti na Náchodsku za únor. Náchodský deník. 11. 3. 2010, 19, 58, s. 1 – 2.

¹⁶⁹ Školský informační portál Královéhradeckého kraje [online]. 2010 [cit. 2010-04-15]. Struktura trhu práce z hlediska odvětví národního hospodářství, včetně srovnání s ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.sipkhk.cz/data-statistiky/charakteristiky-trhu-prace/struktura-trhu-prace-z-hlediska-odvetvi-narodniho-/>>.

Tabulka č. 14: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Královéhradeckém kraji

	30. 6. 2008		30. 6. 2009	
	abs.	v %	abs.	v %
bez vzdělání a neúplné základní	27	0,2	31	0,2
základní vzdělání	3 404	29,1	5 320	26,1
nižší střední vzdělání	12	0,1	15	0,1
nižší střední odborné	212	1,8	506	2,5
střední odborné s výuč. listem	4 507	38,5	8 710	42,8
stř. nebo stř. odborné bez mat. i výučního listu	131	1,1	217	1,1
ÚSV	383	3,3	581	2,9
ÚSO s vyučením i maturitou	439	3,7	848	4,2
ÚSO s maturitou (bez vyuč.)	2 020	17,3	3 223	15,8
vyšší odborné vzdělání	59	0,5	132	0,6
bakalářské vzdělání	84	0,7	131	0,6
vysokoškolské	425	3,6	622	3,1
doktorské	12	0,1	22	0,1
Celkem	11 715	100,0	20 358	100,0

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce – 1. pololetí 2009: Královéhradecký kraj [online]. 2009 [cit. 2010-04-16].

Dostupné z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/bk_info/aktualni_informace/info_trh_prace/zprava_o_tp_v_kbk_1.pol.2009.pdf>.

Porovnájí-li se podíly uchazečů podle délky evidence, je zřejmé, že ve sledovaném období bylo 71 % uchazečů v evidenci méně než 6 měsíců (o 13 % více než v roce 2008 – 58,8 %). Tím se zmenšila skupina evidovaných od 6 měsíců do 2 let. Nejvíce klesly kategorie uchazečů evidovaných od 12 měsíců a nad 24 měsíců, celkem o 13,9 %. Délky evidence jsou uvedeny v tabulce níže.

Tabulka č. 15: Délka evidence uchazečů o zaměstnání

Délka evidence	stav k							
	Celkem				ženy			
	30. 06. 2008		30. 06. 2009		30. 06. 2008		30. 06. 2009	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	4 608	39,3	8 227	40,4	2 399	36,3	3 983	38,7
3 – 6 měsíců	2 286	19,5	6 220	30,6	1 236	18,7	2 995	29,1
6 – 9 měsíců	1 052	9,1	2 402	11,8	643	9,7	1 234	12,0
9 – 12 měsíců	754	6,4	1 112	5,5	471	7,1	638	6,2
12 – 24 měsíců	1 165	9,9	1 236	6,1	757	11,5	766	7,4
nad. 24 měsíců	1 850	15,8	1 161	5,7	1 100	16,7	684	6,6
nad. 5 měsíců	5 813	49,6	8 933	43,9	3 560	53,9	4 763	46,2
Celkem	11 715	100,0	20 358	100,0	6 606	100,0	10 300	100,0

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce – 1. pololetí 2009: Královéhradecký kraj [online]. 2009 [cit. 2010-04-16].

Dostupné z WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/bk_info/aktualni_informace/info_trh_prace/zprava_o_tp_v_kbk_1.pol._2009.pdf>.

Královéhradecký kraj vykazuje mezi nezaměstnanými uchazeči několik skupin, které jsou na trhu práce znevýhodněny. Jedná se především o osoby zdravotně postižené, absolventy škol bez praxe, nezaměstnaní v mikroregionech, kteří mají omezené možnosti nalézt práci v místě bydliště, osoby

bez kvalifikace a podobně. „Trvale největší problémy při uplatnění na trhu práce mají mladiství s nezahájenou nebo předčasně ukončenou přípravou na povolání. Tato skupina má problémy i v rámci rekvalifikací, kdy často skončí v průběhu rekvalifikace bez vážných důvodů. U uchazečů se projevuje nedostatečná motivace, málo pracovních návyků a nedostatek kvalifikace. Problém tkívá z velké části ve volbě oboru, nereálných představách o zaměstnání, v nepřiměřených požadavcích, v nízké přizpůsobivosti trhu práce, neochotě za práci cestovat, v nízké aktivitě hledat si práci sám.“^{d70} K 30. 6. 2009 bylo v kraji 705 nezaměstnaných absolventů škol (oproti roku 2008 nárůst o 289) a 289 mladistvých (nárůst o 58). Počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením se v kraji meziročně zvýšil o 119 osob, tj. o 4,8 %, ale jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o práci klesl z 21 % na 12,7 %. „Vzhledem k tomu, že „handicapy“ jednotlivých osob jsou ve značné míře specifické, je řešení nezaměstnanosti obtížné a vyžaduje individuální přístup. Bohužel se u nich v důsledku dlouhodobé evidence projevuje nedostatek pracovní motivace a návyků, což znesnadňuje realizaci projektů potenciálních zaměstnavatelů.“^{d71} Další trvale problémovou skupinou na trhu práce jsou ženy, a to především ženy s malými dětmi, nejčastěji samoživitelky, pro které je obtížné přijmout zaměstnání ve vícesměnných provozech. Ze všech žadatelů o práci tvoří v kraji zhruba 33 % uchazečů skupina osob nad 50 let věku. Tento počet je způsoben z větší části kumulací více problémů spojených s touto věkovou kategorií, jako je zdravotní stav, nevhodná kvalifikace, malá flexibilita apod. V kraji je v rámci jednotlivých okresů sledováno celkem 42 mikroregionů. Nejvíce problémové z hlediska zaměstnanosti jsou pohraniční horské oblasti a oblast přiléhající hranici původních okresů Hradec Králové a Jičín. Z důvodu nízké kvalifikace a nedostatku pracovních příležitostí je trvale problematický v okrese Hradec Králové mikroregion Chlumecko a dále pak Smiřicko, kde došlo k ukončení činnosti firmy zabývající se elektrovýrobou. V okrese Jičín je trvale nejvyšší míra nezaměstnanosti v mikroregionu Vysoké Veselí, a to k 30. 6. 2009 12,65 % (meziroční nárůst 5,54 %). Jedná se především o zemědělskou oblast s malým uplatněním v jiných odvětvích průmyslu. Okres Náchod má nejproblematictější region ve své severní části, a to Broumovsko. Je to dáno především geografickou a dopravní izolovaností. Mikroregion Rokytnicko, okres Rychnov nad Kněžnou, má své úskalí především z toho pohledu, že se jedná o pohraniční část Orlických hor, sousedící s Polskou republikou. Faktory negativně ovlivňujícími nezaměstnanost tohoto regionu jsou omezené pracovní příležitosti a špatná možnost dojíždění za prací. Jediným větším zaměstnavatelem je zde firma zabývající se výrobou mražených polotovarů. V okrese Trutnov je nejvíce krizovým regionem Žacléřsko, kde k 30. 6. 2009 dosahovala míra nezaměstnanosti 12,89 %. V regionu došlo k útlumu především textilního průmyslu a hornictví. V současné době se daří v malé míře alespoň rozvinout aktivity ve službách spojených s turistickým ruchem a sportem.

¹⁷⁰ Zpráva o situaci na trhu práce – 1. pololetí 2009: Královéhradecký kraj [online]. 2009 [cit. 2010-04-16]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/hk_info/aktualni_informace/info_trh_prace/zprava_o_tp_v_khk_1.pol._2009.pdf>.

¹⁷¹ Zpráva o situaci na trhu práce – 1. pololetí 2009: Královéhradecký kraj [online]. 2009 [cit. 2010-04-16]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/hk_info/aktualni_informace/info_trh_prace/zprava_o_tp_v_khk_1.pol._2009.pdf>.

Tabulka č. 16: Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců

Ukazatel	30.6.2008	30.6.2009
rekvalifikace uchazečů o zaměstnání		
počet uchazečů zařazených do rekvalifikací	1430	1079
z toho: ženy	876	619
absolventi škol a mladiství	51	40
osoby se ZP	129	68
rekvalifikaci ukončilo celkem	1081	821
z toho úspěšně	1005	750
z toho umístěno	900	438
rekvalifikace zájemců		
počet zájemců zařazených do rekvalifikací	53	68
rekvalifikaci ukončilo celkem	48	60
z toho úspěšně	45	58
rekvalifikace zaměstnanců		
počet zaměstnanců zařazených do rekvalifikací	21	15
počet zaměstnavatelů	9	13
rekvalifikaci ukončilo celkem	21	9
z toho úspěšně	21	8

Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce – 1. pololetí 2009: Královéhradecký kraj [online]. 2009 [cit. 2010-04-16].

Dostupné z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/bk_info/aktualni_informace/info_trh_prace/zprava_o_tp_v_kbk_1.pol._2009.pdf>.

Řada firem prochází restrukturalizací a je nucena snižovat počty svých zaměstnanců. Růst míry nezaměstnanosti v tomto kraji, který nepatří z hlediska nezaměstnanosti k nejproblematictějšímu, stále pokračoval až do února 2010 (8,74 %), jak je vidět v následující tabulce.

Tabulka č. 17: Míra registrované nezaměstnanosti v roce 2009 a 1. čtvrtletí roku 2010

Kraj, okresy	březen – prosinec 2009									
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Královéhrad. kraj	6,60	6,79	6,75	6,85	7,30	7,40	7,39	7,24	7,34	7,97
Hradec Králové	4,90	4,91	4,86	5,10	5,67	5,84	5,77	5,65	5,80	6,51
Jičín	7,84	8,27	8,13	8,07	8,54	8,86	8,86	8,56	8,69	9,43
Náchod	6,64	6,79	6,70	6,79	7,36	7,34	7,24	7,22	7,33	8,14
Rychnov nad Kn.	6,21	6,47	6,55	6,58	6,91	7,02	7,11	7,03	7,00	7,41
Trutnov	8,30	8,64	8,63	8,69	8,98	8,92	8,99	8,74	8,82	9,28

Kraj, okresy	leden – březen 2010		
	1	2	3
Královéhrad. kraj	8,60	8,74	8,45
Hradec Králové	7,18	7,23	6,86
Jičín	10,24	10,52	10,26
Náchod	8,91	9,07	8,78
Rychnov nad Kn.	7,98	8,16	7,86
Trutnov	9,68	9,80	9,63

Zdroj: Český statistický úřad – Královéhradecký kraj [online]. 2010 [cit. 2010-04-16]. V březnu došlo k mírnému poklesu počtu nezaměstnaných v kraji. Dostupné z WWW: <http://czso.cz/xh/redakce.nsf/i/v_breznu_doslo_k_mirnemu_poklesu_poctu_nezamestnanych_v_kraji>.

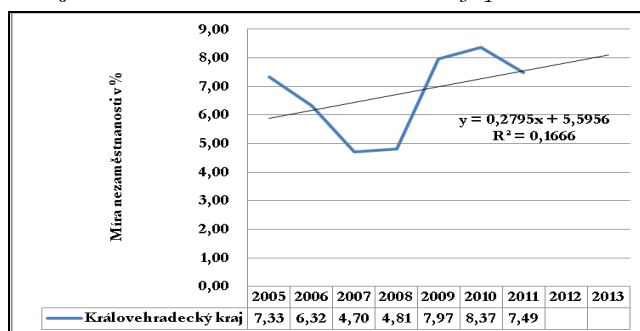
Statistiky však ukazují, že v březnu 2010 se míra nezaměstnanosti snížila na hodnotu 8,45 %. „Meziměsíční pokles nezaměstnaných byl zaznamenán ve všech okresech kraje. Proti únoru ubylo nejvíce uchazečů o zaměstnání v absolutním vyjádření v okrese Hradec Králové (197 osob), relativně největší pokles byl v okrese Rychnov nad Kněžnou (3,7 %).“¹⁷² „Úvahám o konci dramatického zvyšování nezaměstnanosti nabývá do karet také vývoj ekonomiky. Doby, kdy v prvních měsících loňského roku přišly na Hradecku o práci během pár měsíců tisíce lidí, je pryč. Firmy v potížích se přebytečných pracovníků většinou už zbavily... I přes příznivý vývoj však zatím není důvod k otvírání šampaňského. Stačí srovnání statistiky nezaměstnanosti z letošního února se stejným obdobím předchozích dvou let. Zatímco v únoru roku 2008 bylo v hradeckém okrese 3 701 a vloni 4 390 nezaměstnaných, letos je to už 6 615 lidí bez práce. S tím souvisí i míra nezaměstnanosti, která za dva roky vyskočila z 3,9 na 7,2 procenta.“¹⁷³

Aktivní politika zaměstnanosti by se i nadále měla zaměřovat na problémové skupiny nezaměstnaných, tj. osoby nad 50 let, dlouhodobě nezaměstnané, ženy pečující o děti a jak je již výše zmíněno, absolventy škol a mikroregiony s vyšší nezaměstnaností. Uchazečům o práci by se mělo napomáhat zvyšovat si kvalifikaci, aby lépe obstáli na trhu práce, neboť zaměstnavatelé mají větší požadavky na kvalifikaci, a proto propouštějí hlavně méně kvalifikované zaměstnance. K tomu by měly napomáhat rekvalifikační kurzy a jednotlivé projekty Evropského sociálního fondu.

¹⁷² Český statistický úřad - Královéhradecký kraj [online]. 2010 [cit. 2010-04-16]. V březnu došlo k mírnému poklesu počtu nezaměstnaných v kraji. Dostupné z WWW: <http://czso.cz/xh/redakce.nsf/i/v_breznu_doslo_k_mirnemu_poklesu_poctu_nezamestnanych_v_kraji>.

¹⁷³ ČERNÝ, M.: Růst nezaměstnanosti se zasekl, dobré zprávy snad přinese i jaro. Jičínský deník. 9. 3. 2010, 19, 57, s. 1 – 2.

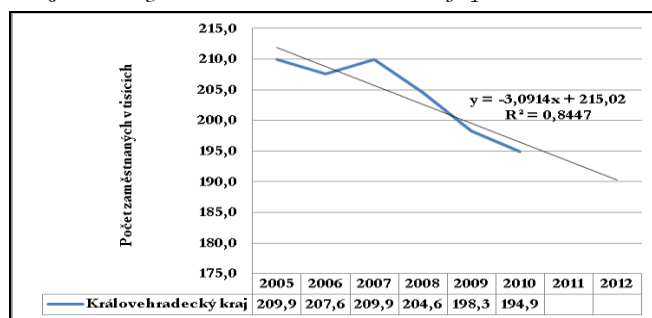
Graf č. 30: Míra nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji pro rok 2005-2011 a její trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

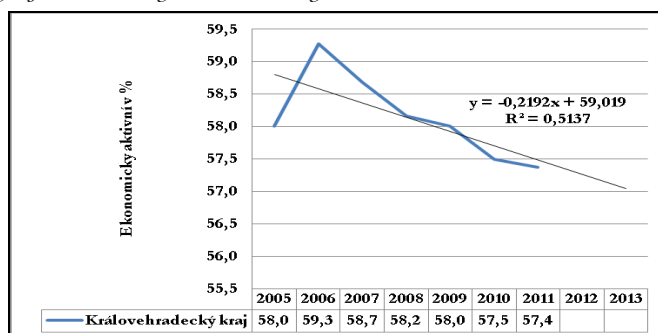
Mírně vzestupná tendence růstu míry nezaměstnanosti se minulém roce zastavila. Trendová funkce však ukazuje pravděpodobnou míru na úrovni 8 % v následujícím roce. Výhodou Královéhradeckého regionu zůstává při poklesu počtu míst v zemědělství relativně vysoká poptávka po pracovní síle v oblasti zpracovatelského, zejména pak automobilového průmyslu.

Graf č. 31: Počet zaměstnaných v Královéhradeckém kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

Graf č. 32: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Královéhradeckém kraji a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

Poměrně strmý tvar trendové funkce v grafu ukazuje pokles ekonomicky aktivních osob v Královéhradeckém kraji, což je do budoucna sociálně-ekonomický problém. Sekundární sektor a zpracovatelský průmysl bude obtížně hledat kvalifikovanou pracovní sílu. Určitým způsobem tak hrozí redukce či přesun části automobilové výroby jinam.

6.9. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Pardubický kraj

Pardubický kraj má zpracovanou *Regionální inovační strategii Pardubického kraje*. V tomto strategickém dokumentu jsou definovány opatření a nástroje, které slouží k vytváření a rozvíjení podmínek inovačního procesu v regionu. Základním cílem strategie je podpora inovačního procesu v kraji, rozvíjení inovační infrastruktury, podpora malého a středního podnikání, rozvoj informačních sítí a rozvoj vzdělávání a celoživotního vzdělávání v souladu s požadavky trhu práce.

Význam pro rozvoj kraje má Pardubická univerzita s Fakultou ekonomicko-správní, Fakultou elektrotechniky a informatiky, Fakultou filozofickou, Fakultou chemicko-technologickou, Fakultou restaurování, Fakultou zdravotních studií a Dopravní fakultou Jana Pernera. V Centrum materiálového výzkumu při Univerzitě Pardubice bude probíhat také ve spolupráci s TechnoParkem aplikovaný výzkum nových organicko anorganických sloučenin, amorfních látek a skel, nano-, mono- a polykrystalických látek, polymerních látek a nových hybridních materiálů. Uživatelé výsledků budou partneři z aplikační sféry a nově vzniklé spin-off firmy inovačního charakteru.

V roce 2008 byly otevřeny pavilony B, C a D Technoparku Pardubice a pavilony 2. etapy A, E, F, školící centrum a hotel v roce 2010. Vstupující firmy mohou využívat technologického zařízení formou pronájmu.

Při úřadu práce v Pardubicích je zřízeno Informační a poradenské středisko (dále jen IPS). Středisko zdarma nabízí pro své klienty informace, služby a programy, které jim usnadní rozhodování o volbě povolání, způsobu přípravy na povolání a zaměstnání. IPS nabízí svým klientům zdarma například poradenství pro volbu povolání a vstup na trh práce, informace o možnostech studia, informace o školách a oborech, charakteristiky povolání a testy ke zjištění profesních zájmů. Tyto služby jsou určeny pro žáky základních škol a studenty středních, vyšších odborných a vysokých škol, pro pedagogickou a odbornou veřejnost, pro širokou veřejnost a pro nezaměstnané uchazeče. Služby IPS probíhají formou individuálního a skupinového poradenství. Služby individuálního poradenství jsou nabízeny pro žáky i jejich rodiče při rozhodování o volbě budoucího povolání. Poradenství je také připraveno pro absolventy při pracovní orientaci a pro vstup do pracovního procesu. Individuální poradenství je také zaměřeno pro nezaměstnané a ostatní veřejnost při profesní orientaci. Skupinové programy jsou zaměřeny pro pedagogickou a odbornou veřejnost, zejména pro výchovné poradce základních a středních škol a pracovníky psychologické poradny.

Programy pro klienty Úřadu práce jsou určeny pro pedagogickou a odbornou veřejnost – Program pro výchovné poradce základních škol, středních škol a pracovníky pedagogicko-psychologické poradny ve spolupráci se Střední průmyslovou školou elektrotechnickou v Pardubicích. Programy pro základní školy a pro žáky základních škol, zejména pro žáky, kteří v nejbližších dvou letech končí školní docházku a rozhodují se o svém budoucím profesním zaměření. Úřad práce také připravil program pro žáky, kteří neuspěli v přijímacím řízení a program pro žáky „*Přijdu do zaměstnání*“, určený pro žáky, kteří ukončili povinnou školní docházku a nepokračují dále ve studiu. V kraji se také pořádá Východočeská výstava škol a vzdělávání SCHOLA BOHEMIA a Školská výstava odborných učilišť a praktických škol. Programy pro střední školy jsou určeny pro studenty, kteří studují 3. a 4. ročník střední školy. Pro ně jsou připravovány programy, které jim mají ulehčit rozhodování o budoucím studiu a usnadnit přechod do pracovního procesu. V jarním období roku jsou pořádány programy „*Úvod do světa práce*“, které poskytnou absolventům informace o situaci na

trhu práce a hospodářskou strukturu regionu a „*Než zaklepete u zaměstnavatele*“, který poskytne absolventům informace o pracovních právních předpisech a způsoby jak kontaktovat a jednat s budoucím zaměstnavatelem. Dále jsou připravovány programy „*Jak se stát vojenským profesionálem*“, který je připravován ve spolupráci s Krajským vojenským velitelstvím v Pardubicích a Univerzitou obrany v Brně a program „*Jak se stát policistou*“, který je pořádán se SŠ a VOŠ policejní a Policíí ČR. Program pro nezaměstnané uchazeče je určen pro absolventy škol, kteří dosud nenalezli uplatnění na trhu práce. Uchazeči o zaměstnání se zdokonalí v technikách kontaktování budoucích zaměstnavatelů, vyhledávání zaměstnavatelů a budou informováni o možnostech pracovního trhu a o případném dalším vzdělávání v souladu s požadavky trhu práce. Úřad práce pořádá programy „*Jak najít uplatnění I. a II.*“, „*Jak být úspěšný na trhu práce – umění sebehodnocení*“ a „*Chci studovat*“.

Rozvoj lidských zdrojů s podporou EU je v podmínkách Pardubického kraje realizován pomocí *Operačních programů Lidské zdroje a zaměstnanost* a *Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost*. Cílem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je dosáhnout zaměstnanosti lidí v ČR na úrovni průměru patnácti nejlepších zemí Evropské unie. Jsou podporovány projekty na vzdělávání zaměstnanců, na realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, sociální integraci, podporu mezinárodní spolupráce a na zkvalitnění práce veřejných institucí. Na realizaci projektů bylo ze zdrojů EU a ČR vyčleněno 2 161 mil. EUR. Úřad práce v Pardubicích zastává pozici Příjemce finančních prostředků a bude ve spolupráci s úřady práce v kraji připravovat a předkládat MPSV projekty zaměřené na posílení aktivní politiky zaměstnanosti a případně také na podporu zaměstnanců restrukturalizovaných podniků. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost podporuje projekty zaměřené na zlepšení kvalitního vzdělávání v celém rozsahu od základních, středních až po vysoké školy a univerzity. Na realizaci projektů bylo ze zdrojů EU a ČR vyčleněno 2 159 mil. EUR. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost v Pardubickém kraji, Prioritní osa 1: Adaptabilita, Oblast podpory 1.1: Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků, Globální grant 1 (výzva č. 35: Školení je šance, vyhlášovatel MPSV ČR, odbor řízení pomoci z ESF, Globální grant 2) výzva č. 39: Další profesní vzdělávání zaměstnanců podnikatelských subjektů v oblasti průmyslu – EDUCA, vyhlášovatel MPO ČR, sekce strukturálních fondů a projekt „*Vzdělávejte se!*“. Prioritní osa 2: Aktivní politiky trhu práce, Oblast podpory 2.1: Posílení aktivních politik zaměstnanosti.

Národní individuální projekty jsou projekty zaměřené na realizaci nebo doplnění národní politiky a programů v oblasti lidských zdrojů. Projekty jsou připravené MPSV ČR a realizovány prostřednictvím jednotlivých úřadů práce. Ty nejbližší problémům jsou schopny účelně vynaložit finanční prostředky. Úřad práce v Pardubicích má možnost čerpat finanční prostředky z těchto projektů – 1. Poradenství a rekvalifikace ve výši 8 403 000 Kč, 2. Veřejně prospěšné práce ve výši 15 598 700 Kč a 3. Společensky účelná pracovní místa ve výši 13 435 000 Kč. Doba realizace projektů je v od 31. 05. 2007 do 30. 06. 2010.

Regionální individuální projekty (RIP) jsou zaměřeny na realizaci regionálních priorit nebo řešení regionálních problémů v oblasti lidských zdrojů. Za Pardubický kraj předkládá tyto projekty Úřad práce v Pardubicích, který tyto projekty připravuje v součinnosti s úřady práce Pardubického kraje. Minimální částka finanční podpory je ve výši 10 000 000 Kč a na přípravu a realizaci projektů pro léta 2008 – 2011 je přiděleno 130 264 500 Kč a další finanční prostředky budou přiděleny

v roce 2011. Níže budou uvedeny Regionální individuální projekty, které probíhají v Pardubickém kraji.

Projekt „*Osobní asistence a práce v oblasti sociální péče*“, který má za cíl zvýšit šance k získání pracovního uplatnění uchazečů o zaměstnání, jež z různých důvodů nemohou uplatnit na trhu práce svou původní kvalifikaci a projevují vážný zájem o práci v oblasti sociálních služeb. Snahou je vytvořit minimálně 3 nová pracovní místa podle pravidel OP LZZ a minimálně 55 pracovních míst v režimu VPP. Projekt je určen pro 100 osob a minimálně pro 51 osob má být zajištěno pracovní uplatnění. Projekt bude realizován v období od 01. 01. 2009 do 31. 12. 2011 a disponuje finanční částkou ve výši 31 354 050 Kč. Cílem projektu je umístit vyškolené pracovníky v oblasti sociálních služeb. Velký přínos pro cílovou skupinu bude v získaných sociálních dovednostech a v ulehčení začlenění na pracovní trh. Poradci ÚP bylo vybráno pro zprostředkování celkem 52 účastníků, z toho 13 účastníků z okresu Pardubice, Chrudim, Svitavy a Ústí nad Orlicí. Celkem 51 uchazečů absolvovalo „*Profesní bilanční diagnostiku*“. Tři zájemci nebyli doporučeni pro práci v oblasti sociální péče, 6 účastníků nastoupilo do pracovního poměru a jeden se nemohl zúčastnit rekvalifikačního kurzu ze zdravotních důvodů. Rekvalifikačních kurzů se zúčastnilo 42 zájemců a to 27 – pracovníce (pracovník) v sociálních službách – osobní asistent a 15 – pracovníce (pracovník) v sociálních službách – přímá obslužnost. Všichni účastníci těchto rekvalifikačních kurzů kurz úspěšně ukončili. V polovině července 2009 byl uspořádán na Úřadu práce v Pardubicích seminář pro poskytovatele sociálních služeb. Úkolem semináře bylo seznámit potencionální zaměstnavatele s regionálním informačním projektem „*Osobní asistence a práce v oblasti sociální péče*“ a zaměstnavatelé byli upozorněni na možnost využití finanční podpory na mzdové náklady v případě zaměstnání účastníka projektu. V současné době je v Pardubickém kraji sjednáno 23 pracovních míst v režimu VPP a vytvořeno 53 míst. Dva účastníci projektu ukončili pracovní poměr na dotovaných místech. Sedm účastníků projektu pracuje v sociálních službách a tři účastníci projektu jsou zaměstnaní mimo obor rekvalifikace. Projekt se může pochlubit výbornou úspěšností – z celkového počtu úspěšných účastníků rekvalifikace je 91 % účastníků zaměstnáno.

Projekt „*Zvýšená podpora a pomoc uchazečům o zaměstnání v Pardubickém kraji*“ vychází z OP LZZ, Prioritní osa 2: Aktivní politiky trhu práce, z Oblasti podpory 2.1: Posílení aktivních politik zaměstnanosti. Cílem projektu je řešit nezaměstnanost a vychází z podrobné analýzy volných pracovních míst v Pardubickém kraji a specifikované potřeby pracovních sil zaměstnavatelů kraje. Projekt je zaměřen na podporu a pomoc uchazečům o zaměstnání se základním vzděláním, které jsou na úřadech práce Pardubického kraje vedeni dlouhodobě nebo opakovaně. Do projektu má být zařazeno 405 uchazečů o zaměstnání a motivovat je k hledání zaměstnání a zvýšit jejich kvalifikaci tak, aby minimálně 73 z nich získalo pracovní uplatnění s finanční podporou pro zaměstnavatele. Doba realizace projektu bude v období od 01. 07. 2009 do 31. 05. 2012 s finanční částkou ve výši 27 510 750 Kč. Úřad práce v Pardubicích požádal o přidělení finančních prostředků na tento projekt v lednu 2009. V únoru 2010 bylo vybráno celkem 190 účastníků, a to po 50 účastnících z okresu Chrudim, Svitavy a ústí nad Orlicí a 40 účastníků z okresu Pardubice. V měsíci březnu úspěšně ukončilo a získalo Osvědčení o absolvování poradenské činnosti Skupinový poradenský program celkem 178 účastníků. V polovině dubna se postupně rozbíhají rekvalifikační kury, a to – Pracovnice (pracovník) v sociálních službách – přímá obslužná činnost, Obsluha osobního počítače,

Výuka obsluhy technických zařízení – Motovozík s ŘP. Již jsou zaměstnání 4 účastníci projektu – pracovní místa bez dotace, a to 2 v okrese Pardubice a 2 v okrese Svitavy. Také byla uzavřena 1 Dohoda o vyhrazení společensky účelného pracovního místa.

Projekt „*Šance pro absolventy*“ předložil úřad práce v dubnu 2009 k posouzení 3. žádosti o finanční podporu na tento projekt. Projekt vychází z analýzy trhu práce Pardubického kraje a cílem je zvýšit zaměstnatelnost a zaměstnanost uchazečů z řad absolventů po dobu dvou let po ukončení studia s nulou nebo minimální praxí. Absolventům má tímto zajistit praxi v oboru jejich vzdělání a získanou praxí jim zvýšit šanci pro nalezení zaměstnání. Celkově bude do projektu průběžně vybráno 130 uchazečů o zaměstnání. Projekt bude realizován od 01. 07. 2009 do 28. 02. 2011 s vyčleněnou finanční částkou ve výši 20 323 776 Kč. V Pardubickém kraji bylo vybráno celkem 141 zájemců z řad absolventů, a to 34 z okresu Pardubice, 31 z okresu Ústí nad Orlicí, 41 z okresu Svitavy a 34 z okresu Chrudim. Od měsíce prosinec 2009 do března probíhal „*Poradenský a motivační blok*“ všichni účastníci tento blok úspěšně ukončili a získali Osvědčení o absolvování vzdělávací aktivity Poradenský motivační blok. Bylo vytvořeno 15 pracovních míst, a to 6 v okrese Pardubice, 4 v okrese Chrudim a 5 v Ústí nad Orlicí a bylo uzavřeno 8 Dohod o vyhrazení společensky účelného pracovního místa a poskytnutí příspěvku, a to v okresech Chrudim 3 místa, Ústí nad Orlicí a Pardubice – po 2 místech a 1 místo v okrese Svitavy. Dodavatel stále monitoruje požadavky potencionálních zaměstnavatelů.

Projekt „*Zvýšená podpora a pomoc uchazečům o zaměstnání*“ má za cíl řešit nezaměstnanost uchazečů o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě nebo opakovaně v evidenci uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním, motivovat je k hledání zaměstnání, zvýšit jejich kvalifikaci a umístit je do zaměstnání. Projekt je určen celkem pro 405 dlouhodobě nebo opakovaně evidovaných osob u pracovních úřadů v kraji. Projekt je realizován od 01. 01. 2010 do 31. 12. 2010 s finanční částkou ve výši 27 510 750 Kč.

Projekt „*Vzdělávejte se!*“ byl zahájen v březnu 2009 v Pardubickém kraji. Projekt je určen koncově pro zaměstnance hospodářskou recesí postižených firem. Zapojit se do projektu se svými žádostmi mohou zaměstnavatelé, kteří nejsou schopni v souvislosti se svou ekonomickou situací přidělovat práci v plném rozsahu dle uzavřených pracovních smluv svým zaměstnancům. A mají zájem v době nucené nepřítomnosti na pracovišti těmto zaměstnancům prohlubovat a zvyšovat kvalifikaci. Zaměstnavatelé získají finanční prostředky na vzdělávací aktivity, částečnou nebo úplnou úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd jejich zaměstnanců po dobu vzdělávání, ubytování, stravné, jízdné. Zaměstnavatelé projeví zájem zvyšovat kvalifikaci svých zaměstnanců formou jazykových kurzů 11 %, kurzů počítačové gramotnosti 26,5 %, odborných kurzů 17,5 %, svářečských kurzů 7 % a měkkých dovedností 38,8 %. V roce 2009 bylo úspěšně přijato celkem 156 žádostí zaměstnavatelů o příspěvek na odborný rozvoj zaměstnanců v celkové hodnotě 22 937 695 Kč (celkem z 300 podaných žádostí). Vzdělávacích aktivit se zúčastnilo 2 159 zaměstnanců ze 65 firem. Pardubický kraj nezaostává ve svých aktivitách, které mají zlepšit zaměstnatelnost občanů kraje, a to i s finanční podporou z ROP Severovýchod. Projekty Podpora rozvoje spolupráce firem se středními školami a učilišti, dalšími regionálními vzdělávacími institucemi a úřady práce, rozvoj inovačních aktivit v regionu. Příjemcem je Pardubický kraj. Prioritní osa 4: Rozvoj podnikatelského prostředí, 4.2: Podpora rozvoje spolupráce firem se středními školami a učilišti, dalšími regionálními

vzdělávacími institucemi a úřady práce, rozvoj inovačních aktivit v regionu. Program je realizován v období do 05. 01. 2009 do 11. 03. 2010. Výdaje na projekt budou v celkové výši 15 134 351 Kč, z toho dotace EU činí výši 12 864 198 Kč. Z těchto finančních prostředků byla provedena rekonstrukce a modernizace haly v areálu dílen Hylváty a pořízeno nezbytné nové moderní vybavení pro praktickou výuku žáků. Získané dovednosti a zkušenosti jim mnohem lépe umožní vstoupit na pracovní trh. Další akcí, která byla financována z těchto prostředků, bylo vybudování školící infrastruktury v Hotelové škole Bohemia. Příjemcem finančních prostředků je Hotelová škola Bohemia s. r. o. Projekt byl realizován od 01. 08. 2008 do 30. 01. 2009. Výdaje na projekt se pohybovaly v celkové výši 4 982 370 Kč, z toho dotace EU činila 3 811 513 Kč. Byla provedena modernizace vybavení učebny stolničení, učebny pro výuku technologie přípravy pokrmů – kuchyně a vybavení nové učebny informačních technologií.

V okrese Pardubice žije celkem 82 965 ekonomicky aktivních obyvatel a 6 533 uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci úřadu práce. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele okresu patří firma FOXCONN CZ, s. r. o. Pardubice, podnikající v oboru výroba součástek pro komunikační a elektronická zařízení a produkci spotřební elektrotechniky (výroba počítačů), SYNTÉZIA a. s., podnikající v chemickém průmyslu, Univerzita Pardubice, KIEKERT – CS, s. r. o., Přelouč, podnikající v oboru výroba, montáž a kompletace zámků a centrálních zámků automobilů, Panasonic Automotive Systeme Czech s. r. o., Pardubice, podnikající v oboru výroba autorádií, PARAMO, a. s., Pardubice, podnikající v oboru zpracování ropy na rafinérské výrobky, ČSOB Pojišťovna, podnikající v oboru pojišťovnictví, Elektrárny Opatovice, a. s., Pardubice, podnikající v oboru výroba elektrické energie, výroba a rozvod tepla, Dopravní podnik města Pardubice, a. s., podnikající v oboru doprava.

V okrese Chrudim žije celkem 50 771 ekonomicky aktivních obyvatel a 5 687 uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci úřadu práce. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele náleží PLASTKOV AUTOMOTIVE s. r. o., zaměstnávající 744 osob a podnikající v oboru automobilový průmysl, výroba a dodávky – komponenty pro automobilový a elektrotechnický průmysl, Chrudimská nemocnice, a. s., zaměstnávající 748 osob, Vodafone Czech Republic a. s., Chrudim, zaměstnávající 645 osob a podnikající v oboru telekomunikace, Hamzova odborná léčebna pro děti a dospělé, příspěvková organizace, zaměstnávající 553 osob, KOVOLIS Hedvikov, zaměstnávající 480 osob a podnikající v oboru strojírenství, odlitky z hliníkových slitin tlakové lité, přesné tlakové lití hliníku, DAKO – CZ, a. s., Třemošnice, zaměstnávající 370 osob a podnikající v oboru strojírenství, vývoj, výroba a servis brzdového systému DAKO pro kolejová vozidla, vlaky, tramvaje, osobní kolejovou dopravu, hydraulické a elektromechanické součásti a komponenty pro brzdové systémy tramvají, Jednota, spotřební družstvo Hlinsko, zaměstnávající 313 osob a podnikající v oboru obchod, služby, Česká pošta s. p., zaměstnávající 301 osob a podnikající v oboru spoje, služby, ETA a. s. Chrudim, zaměstnávající 261 osob a podnikající v oboru elektroprůmysl, vývoj, výroba, prodej distribuce a servis – elektrické spotřebiče pro domácnost, Město Chrudim, zaměstnávající 240 osob, Domov sociálních služeb Slatiňany, zaměstnávající 239 osob, BASF Stavební hmoty ČR s. r. o. Chrudim, zaměstnávající 225 osob a podnikající v oboru stavebnictví, výroba, distribuce a dodávky (stavební chemie) a PRVNÍ STAVEBNÍ CHRUDIM

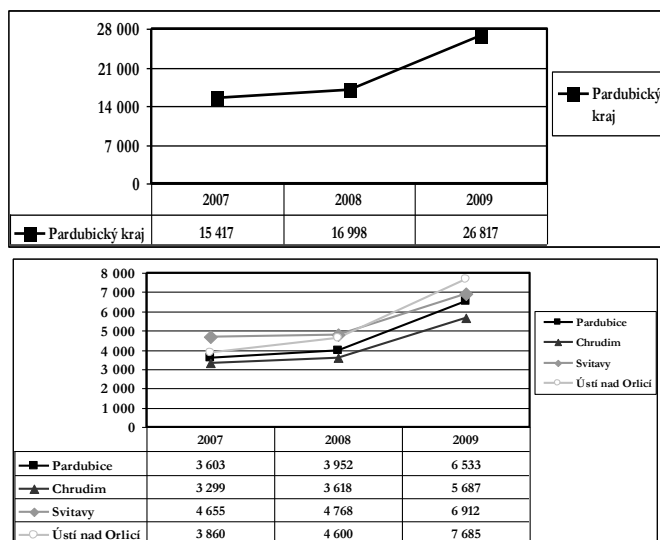
a. s., zaměstnávající 207 osob a podnikající v oboru stavebnictví, generální dodávka staveb a rekonstrukce.

V okrese Svitavy žije celkem 52 320 ekonomicky aktivních obyvatel a 6 912 uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci úřadu práce. V kategorii firem, které zaměstnávají 500 – 600 zaměstnanců jsou mezi významnými zaměstnavateli okresu zastoupeny nemocnice Svitavská nemocnice, a. s. a Litomyšlská nemocnice, a. s., Saint – Gobain Verte, s. r. o. Litomyšl, podnikající v oboru výroba skleněných vláken, SVITAB J. H. spol. s. r. o. Svitavy, podnikající v oboru tkaní textilií, výroba těžké konfekce. V kategorii firem, které zaměstnávají 400 – 500 zaměstnanců jsou významnými zaměstnavateli firmy Westvaco Svitavy, s. r. o. Svitavy, podnikající v oboru výroba ostatních výrobků z papíru a lepenky, Ravensburger Karton, s. r. o. Polička, podnikající v oboru výroba her a hraček, Poličské strojírný a. s. Polička, podnikající v oboru výroba ostatních čerpadel a kompresorů, Zemědělské družstvo Dolní Újezd Litomyšlsko, podnikající v oboru smíšené hospodářství, zemědělství. Kategorie firem, které zaměstnávají 200 – 300 zaměstnanců zastupuje firma PROFISTAV Litomyšl, a. s., podnikající v oboru výstavba inženýrských sítí pro elektřinu a telekomunikace, stavebnictví, Česká pošta s. p. podnikající v oboru základní poštovní služby poskytované na základě poštovní licence, P – D Refractories CZ a. s. podnikající v oboru výroba žáruvzdorných výrobků, Továrna hasicí techniky, s. r. o. Polička (IHT), podnikající v oboru výroba motorových vozidel a jejich motorů, výroby hasicí techniky, Jednota, spotřební družstvo ve Svitavách, podnikající v oboru maloobchod s převahou potravin, nápojů a tabákových výrobků v nespécializovaných prodejnách VERTEX FABRICS, s. r. o. Litomyšl podnikající v oboru výroba skla a skleněných výrobků. Fibertex, a. s. Svitavy podnikající v oboru chov drůbeže a Tend T – trade, s. r. o. Litomyšl podnikající v oboru demolice, stavební činnost.

V okrese Ústí nad Orlicí žije celkem 69 523 ekonomicky aktivních obyvatel a 85 uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci úřadu práce. Největším zaměstnavatelem v okrese Ústí nad Orlicí je firma IVECO Czech Republic, a. s., zaměstnávající 2 098 osob a podnikající v oboru výroba motorových vozidel a jejich motorů, dále následovaná firmou AVX Czech Republic s. r. o. Lanškroun zaměstnávající 1 727 osob a podnikající v oboru výroba elektronických součástek a desek, OEZ s. r. o. zaměstnávající 1 320 osob a podnikající v oboru výroba elektrických motorů, generátorů, transformátorů, KONZUM, obchodní družstvo v Ústí nad Orlicí, zaměstnávající 766 osob a podnikající v oboru maloobchod s převahou potravin, nápojů a tabákových výrobků v nespécializovaných prodejnách, Orlickoústecká nemocnice, a. s. zaměstnávající 660 osob, KORADO, a. s. zaměstnávající 549 osob a podnikající v oboru výroba radiátorů a kotlů k ústřednímu topení, kovových nádrží a zásobníků, SOR Libchavy spol. s. r. o. zaměstnávající 507 osob a podnikající v oboru výroba motorových vozidel a jejich motorů, České dráhy, a. s. – depo kolejových vozidel Česká Třebová zaměstnávající 501 osob a podnikající v oboru železniční osobní doprava meziměstská, SCHOTT Electronic Packaging Lanškroun s. r. o. zaměstnávající 477 osob a podnikající v oboru výroba elektrických součástek a desek, Isolit – Bravo spol. s. r. o. zaměstnávající 458 osob a podnikají v oboru výroba spotřebičů převážně pro domácnost, Česká pošta s. p. zaměstnávající 366 osob a podnikající v oboru základní poštovní služby poskytované na základě poštovní licence, CZ LOKO, a. s. zaměstnávající 364 osob a podnikající v oboru výroba

železničních lokomotiv a vozového parku a ČD Cargo, a. s. Česká Třebová zaměstnávající 335 osob a podnikající v oboru železniční nákladní doprava.

Graf č. 33: Nabídka na trhu práce – uchazeči o zaměstnání v Pardubickém kraji a jeho okresech

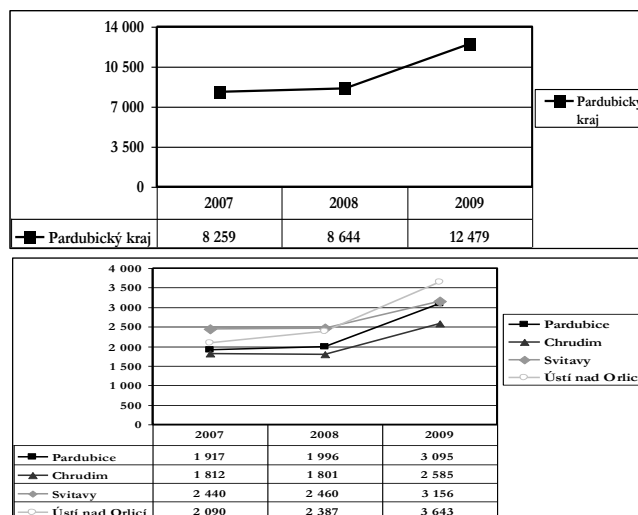


Zdroj: Český statistický úřad – Statistický bulletin Pardubického kraje za rok 2009 [online]. 2009 [cit. 2010-06-10]. Dostupné z WWW:

<<http://www.pardubice.czso.cz/xe/edicniplan.nsf/p/531302-09>>.

K 31. 12. 2009 registrovaly Úřady práce v Pardubickém kraji 26 817 uchazečů o zaměstnání, tj. o 11 400 osob více než v roce 2007 a o 9 819 osob více oproti roku 2008. Nejméně uchazečů o zaměstnání bylo registrováno k 31. 12. 2009 v okrese Chrudim, nejvíce uchazečů bylo zaregistrováno v okrese Svitavy, a to 7 685 osob.

Graf č. 34: Uchazeči o zaměstnání (ženy)



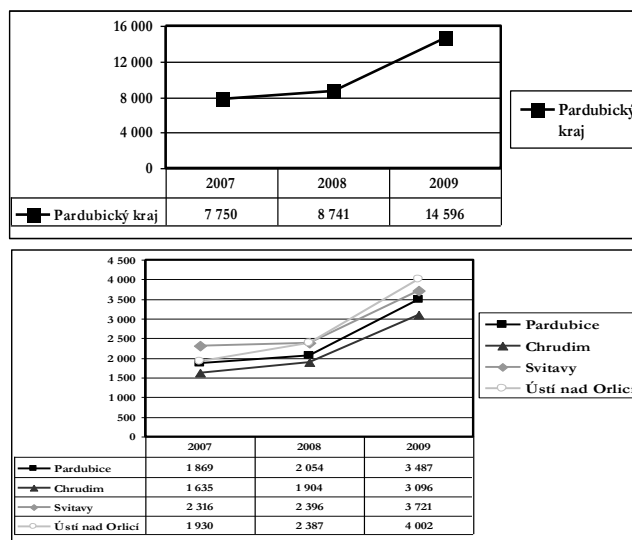
Zdroj: Český statistický úřad – Statistický bulletin Pardubického kraje za rok 2009 [online]. 2009 [cit. 2010-06-10]. Dostupné z WWW:

<<http://www.pardubice.czso.cz/xe/edicniplan.nsf/p/531302-09>>.

V Pardubickém kraji ke konci roku 2009 bylo vedeno v evidenci uchazečů o zaměstnání 26 817 žen, tj. nárůst oproti roku 2007 o 11 400 osob, a nárůst oproti roku 2008 o 9 817 osob. Nejméně

uchazeček o zaměstnání je v okrese Chrudim 5 670 osob, nejvíce v okrese Ústí nad Orlicí 7 546 osob.

Graf č. 35: Uchazeči o zaměstnání (muži)

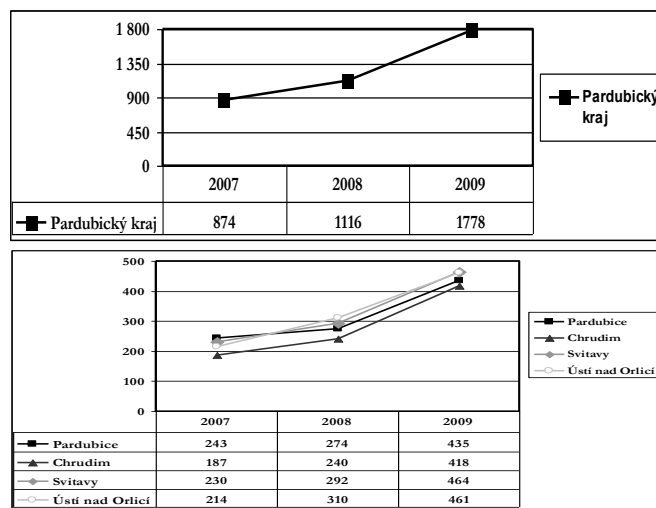


Zdroj: Český statistický úřad – Statistický bulletin Pardubického kraje za rok 2009 [online]. 2009 [cit. 2010-06-10]. Dostupné z WWW:

<<http://www.pardubice.czso.cz/xe/edicniplan.nsf/p/531302-09>>.

V Pardubickém kraji bylo ke konci roku 2009 registrováno 14 596 uchazečů o zaměstnání, to je o 12 221 méně než žen. Je zaznamenán nárůst o 6 846 osob více než v roce 2007 a o 5 855 osob více než v roce 2008. Počty uchazečů jsou poměrně vyrovnané ve všech okresech, největší počet uchazečů je v okrese Ústí nad Orlicí – 4 002 muži, nejméně v okrese Chrudim 3 096 mužů.

Graf č. 36: Uchazeči o zaměstnání absolventi

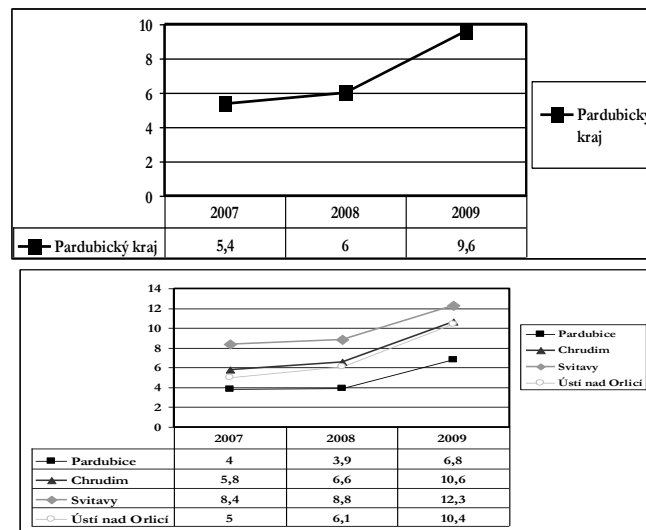


Zdroj: Český statistický úřad – Statistický bulletin Pardubického kraje za rok 2009 [online]. 2009 [cit. 2010-06-10]. Dostupné z WWW:

<<http://www.pardubice.czso.cz/xe/edicniplan.nsf/p/531302-09>>.

V Pardubickém kraji ke konci roku 2009 bylo vedeno v registru zájemců o zaměstnání celkem 1 778 absolventů, tj. nárůst oproti roku 2007 o 904 osob a oproti roku 2008 o 662 osob. Počet uchazečů z řad absolventů je v jednotlivých okresech obdobný.

Graf č. 37: Vývoj registrované nezaměstnanosti v Pardubickém kraji

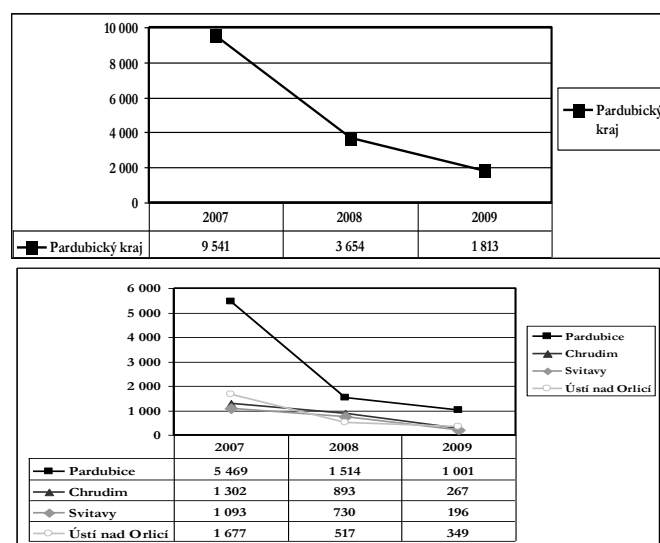


Zdroj: Český statistický úřad – Statistický bulletin Pardubického kraje za rok 2009 [online]. 2009 [cit. 2010-06-10]. Dostupné z WWW:

<<http://www.pardubice.czso.cz/xe/edicniplan.nsf/p/531302-09>>.

Registrované nezaměstnanost v Pardubickém kraji k 31. 12. 2009 dosáhla výše 9,6 %, což je nárůst o 4,2 % oproti roku 2007. Nejvyšší míra registrované nezaměstnanosti byla k 31. 12. 2009 zaznamenána v okrese Svitavy ve výši 12,3 %. Nejnižší registrovanou míru nezaměstnanosti k 31. 12. 2009 vykázal okres Pardubice ve výši 6,8 %. Nejvyšší nárůst registrované nezaměstnanosti vykázal okres Ústí nad Orlicí oproti roku 2007 o 5,4 %. Dle míry registrované nezaměstnanosti k 31. 12. 2009 se Pardubický kraj nachází na 6. místě za hlavním městem Prahou, Středočeským krajem, Jihočeským krajem, Královéhradeckým a Plzeňským krajem. V členění dle okresů na 10. místě se umístil okres Pardubice, 46. místě okres Ústí nad Orlicí, 50. místě okres Chrudim a 58. místě okres Svitavy.

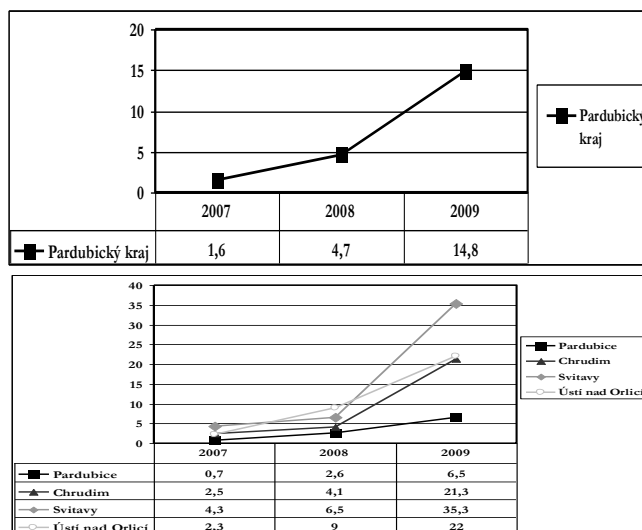
Graf č. 38: Vývoj volných pracovních míst v Pardubickém kraji



Zdroj: Český statistický úřad – Statistický bulletin Pardubického kraje za rok 2009 [online]. 2009 [cit. 2010-06-10]. Dostupné z WWW:

<<http://www.pardubice.czso.cz/xe/edicniplan.nsf/p/531302-09>>.

Graf č. 39: Vývoj počtu uchazečů na jedno volné místo

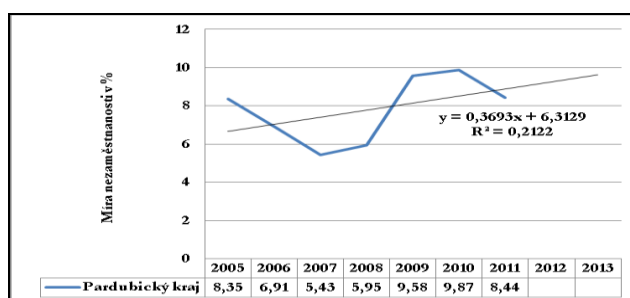


Zdroj: Český statistický úřad – Statistický bulletin Pardubického kraje za rok 2009 [online]. 2009 [cit. 2010-06-10]. Dostupné z WWW:

<<http://www.pardubice.czso.cz/xe/edicniplan.nsf/p/531302-09>>.

V Pardubickém kraji ke konci roku 2009 došlo k velkému snížení počtu volných míst. K 31. 12. 2009 je evidováno 1 813 volných míst, tj. oproti roku 2007 snížení o 7 728 míst a oproti roku 2008 snížení o 1 814 míst. Nejvíce volných míst bylo evidováno v okrese Pardubice 1 001 míst, nejméně v okrese Svitavy 196 míst. V Pardubickém kraji ke konci roku 2009 připadalo na jednoho uchazeče o zaměstnání 14,8 volného pracovního místa. Oproti roku 2007 je to nárůst o 13,2 osoby, v roce na 2007 připadalo na 1 volné místo 1,6 uchazeče. Nejméně uchazečů na jedno volné místo je v okrese Pardubice – 6,5 uchazeče, nejvíce v okrese Svitavy 35,3 uchazeče. V České republice připadá na jedno volné místo 17,43 uchazeče.

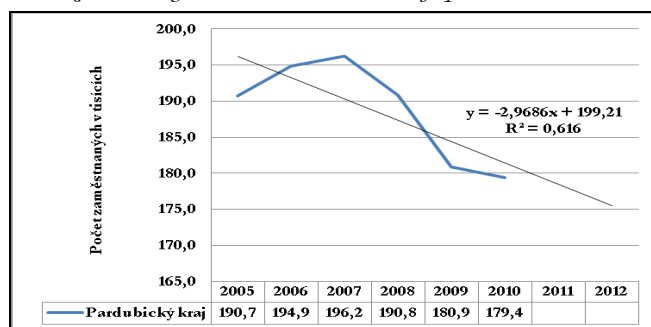
Graf č. 40: Míra nezaměstnanosti v Pardubickém kraji pro rok 2005-2011 a její trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xe/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

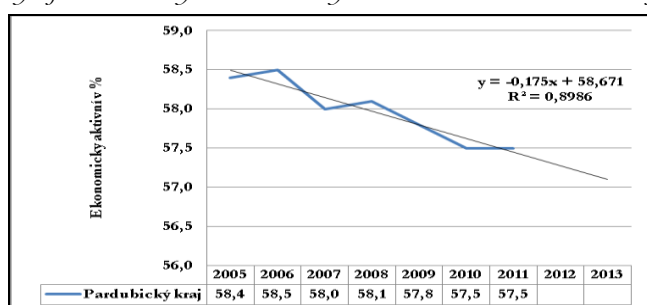
Míra nezaměstnanosti v Pardubickém kraji, jak ukazuje trendová funkce, může koncem roku dosáhnout 10 %. Pardubický kraj sice nepatří mezi sociálně a ekonomicky nejslabší, avšak poptávka po pracovní síle mírně klesá, což se projevuje v mírném růstu nezaměstnanosti.

Graf č. 41: Počet zaměstnaných v Pardubickém kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/2_cast_prace_nezamestnanost_organizacni_struktura_zemdelstvi>.

Graf č. 42: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Pardubickém kraji a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/2_cast_prace_nezamestnanost_organizacni_struktura_zemdelstvi>.

Z grafu vyplývá velmi rychlé tempo míry ekonomicky aktivních obyvatel s výhledem do roku 2013 na úroveň 57 %. Jde o kraj s relativně nízkou mírou pracovní aktivity. S poklesem vhodné poptávky po pracovní síle se bude tento trend prohlubovat.

6.10. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – kraj Vysočina

Vysočina patří ke čtvrtému nejméně lidnatému kraji České republiky. Ve statistickém Registru ekonomických subjektů bylo koncem roku 2008 více než 101 tisíc subjektů a jejich počet se meziročně zvyšuje. Přesto se Vysočina s počtem podnikatelských subjektů umístila v rámci ČR (před Karlovarským krajem) na předposledním místě, což svědčí o nižším stupni podnikatelských aktivit. Nejvíce ekonomických subjektů v kraji vykázal okres Žďár nad Sázavou (23 383) a nejméně okres Pelhřimov (15 428). Kraj Vysočina má tradici v zemědělské výrobě, přesto v současné době chybí zemědělské produkci technické i ekonomické zázemí. V posledních letech došlo na Vysočině k nárůstu zaměstnanosti, a to především díky rozšíření výroby v automobilové výrobě, investicím německé firmy *Bosh Diesel* v Jihlavě. Dalšími jsou v návaznosti subdodavatelé automobilového průmyslu, například *Tesla*, *Automotive Lighting*, *SWOTES*, nebo *FUTABA*, která je dodavatelem pro automobilku v Kolíně. Nárůst zaměstnanců v průmyslové části Jihlavy si vyžádal investice do infrastruktury a její rozšíření. Pozitivní vliv na průmysl měla zpětně investice do dálnice D1 v průmyslovém parku Jihlava. Pozemky Průmyslového parku jsou napojeny na nově vybudovanou komunikaci a následně na D1, i na všechny inženýrské sítě. Další nové firmy vznikají nejen v Jihlavě, ale i v jiných městech v blízkosti dálnice D1. Tradiční obory si vedou na Vysočině dobře a

významně se podílejí na snižování nezaměstnanosti. Jedná se o Kostelecké uzeniny nebo o dřevařské závody *Kronospan ČR* vyrábějící největší podíl dřevotřískových a laminátových desek v rámci České republiky. S rozvojem výroby došlo také k rozvoji transportních služeb, ty poskytuje například firma *ICOM Transport* nebo *JIPOCAR*. I přes pokles zaměstnanosti v zemědělství a lesnictví je v těchto odvětvích na Vysočině zaměstnanost nadprůměrná (společně s průmyslem). V dopravě dosahuje 70 % ČR, v ubytování a stravování 75 % ČR, ve finančních službách 59 % ČR a ve službách pro podniky 74 %. Celorepublikový trend přesunu zaměstnanosti z primárního a sekundárního sektoru do terciárního sektoru probíhá i na Vysočině. Například v letech 1997 – 2004 vzrostl počet zaměstnanců ve službách o 6 %, v zemědělství a lesnictví se snížil o 12 % a ve stavebnictví a průmyslu o 4 %.¹⁷⁴ Podíl Vysočiny na HDP ČR se pohybuje okolo 4,2 %, a tím zaujímá 11. místo mezi kraji. V porovnání s ostatními kraji Vysočina zaostává za průměrem. Taktéž mzdy zaostávají pod průměrem ČR. Jsou zde velké rozdíly ve výši mezd pobíraných v jednotlivých odvětvích hospodářství. Nejvyšší mzdy mají pracovníci z finančního odvětví, nejnižší potom ti, kteří pracují ve službách ubytování a stravování.

Co se týče infrastruktury, je silniční a železniční síť Vysočiny strategická jak z pohledu národního, tak evropského (Berlín – Praha – Vídeň / Bratislava – Budapešť). Vysočinu protíná dálnice D1, na které závisí mnoho podnikatelských příležitostí v kraji. Jistou výhodou má v tomto ohledu Jihlava a Velké Meziříčí, které leží přímo u dálnice. Ostatní okresy bohužel nemají kvalitní rychlostní komunikace pro připojení k dálnici. Chybí i kvalitní propojení okresních měst. Nepoměr v územním rozložení pracovních míst a ekonomicky aktivních osob řeší obyvatelé Vysočiny dojížděním za prací. Mimo obec svého trvalého pobytu dojíždělo (dle sčítání lidu 2001) 44 % pracujících osob. Intenzita dojíždění je poměrně vysoká a nejčastěji lidé dojíždí do Jihlavy. Rozvoji kraje pomohly zahraniční investice, a to především do automobilového, strojírenského a elektrotechnického průmyslu. Nemalý podíl má na prosperitě kraje cestovní ruch. Nevýhodou kraje je nedostačující a kvalitní infrastruktura, která mnohdy odradí zahraniční investory od jejich zapojení se v některých okresech Vysočiny.¹⁷⁵ Vysočina se pyšní kvalitním ovzduším a relativně nízkým stupněm kriminality, turistickou atraktivitou jak v létě, tak v zimě, cyklotrasami, agrofarmami a památkami UNESCO. Cestovní ruch zde má světlou budoucnost. Úroveň výdělků, které jsou dlouhodobě pod průměrem ČR, láká na Vysočinu řadu investorů.

Kraj Vysočina nadále pokračuje v tradici zemědělské výroby. Přestože zdejší přírodní podmínky jsou podprůměrné (nadmořská výška a sklonitost území snižují produkční schopnost půd), pro některé zemědělské komodity a činnosti je území Vysočiny optimální (produkce brambor, olejnin, pastevní chov skotu). Po složitém období transformace zůstává pro zemědělství kraje nadále charakteristický velkovýrobní způsob hospodaření. Většina zemědělských podniků se zaměřuje na kombinaci rostlinné a živočišné výroby, větší specializaci je možno sledovat u menších výrobních jednotek typu SHR (fyzických osob). Celková plocha obilovin v roce 2008 činila 149 500 ha. Celková sklizeň činila 729 618 tun při zvýšení průměrného hektarového výnosu na 4,82 tun. Největší sklizňová plocha obilovin byla v okrese Třebíč. Průmyslové podniky utržily v roce 2008 za

¹⁷⁴ Trh práce [online]. 2009 [cit. 2010-02-11]. Dostupné z WWW: <http://www.kr-vysocina.cz/vismo/dokumenty2.asp?u=450008&id_org=450008&id=964539&p1=0&p2=&p3=>.

¹⁷⁵ Charakteristika kraje [online]. 2009 [cit. 2010-02-11]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje>.

vlastní výroby a služby téměř 117 miliard korun, což je o 7 % méně než v roce 2007. Údaje se týkají 151 společností se 100 a více zaměstnanci. Průmyslová výroba v kraji je zastoupena strojírenským a kovodělným, textilním, dřevozpracujícím a potravinářským odvětvím. Centry průmyslu jsou bývalá okresní města a další střediska – v okrese Havlíčkův Brod města Chotěboř, Světlá nad Sázavou, Ledec nad Sázavou, v okrese Jihlava Polná, Třešť a Kostelec, v okrese Pelhřimov města Humpolec a Pacov, v okrese Třebíč Dukovany a Moravské Budějovice a v okrese Žďár nad Sázavou Velké Meziříčí, Nové Město na Moravě, Velká Bíteš a Dolní Rožínka. V kraji Vysočina bylo v roce 2008 vydáno 7 221 stavebních povolení na všechny typy objektů, což představuje nárůst o 16,7 % oproti roku 2007. Orientační hodnota staveb, pro jejichž zahájení úřady loni vydaly stavební povolení, vzrostla o 3,5 %. Bytová výstavba nově zahájených bytů se snížila v roce 2008 o 4,8 %. Na tom se podílí okresy Pelhřimov, Třebíč, Žďár nad Sázavou a Havlíčkův Brod, v okrese Jihlava byl zaznamenán nárůst. V počtu zahájených bytů zaujímá kraj dvanácté místo mezi 14 kraji ČR. V kraji bylo dokončeno 1 729 bytů, což znamená meziroční nárůst o 2,9 %. Zmodernizováno bylo 396 bytů.¹⁷⁶

Ekonomická výkonnost kraje ve srovnání s ostatními regiony ČR zaostává za průměrem. Podíl kraje na HDP České republiky dosahuje v posledních letech 4,1 %, což představuje 12. místo mezi kraji. Při přepočtu HDP na 1 obyvatele kraj obsazuje 7. místo, když v roce 2007 činil tento ukazatel 295 785 Kč, tj. 83,6 % průměru ČR. Průměrná měsíční hrubá nominální mzda v kraji Vysočina v roce 2008 činila 20 587 Kč. Mzdy na Vysočině zůstávají nadále pod průměrem ČR. Značné rozdíly jsou i v průměrných hrubých mzdách vyplácených v jednotlivých odvětvích hospodářství kraje. Nejvyšší mzdy měli pracovníci v odvětví finančního zprostředkování, naopak nejnižší mzda byla v ubytování a stravování. Míra registrované nezaměstnanosti dosáhla koncem roku 2008 hodnotu 6,28 % a byla sedmá nejnižší v celé ČR. Nejvyšší v kraji byla v okrese Třebíč (8,38 %) a naopak nejnižší v okrese Pelhřimov (4,35 %). Všechny okresy zaznamenaly meziroční pokles nezaměstnanosti. Počet neumístěných uchazečů o práci se oproti roku 2007 zvýšil o 15,9 %. Na jedno volné pracovní místo připadlo 7,8 uchazečů. Nabídka pro kvalifikované pracovní síly není vysoká.¹⁷⁷

Kraj má poměrně stabilizovanou síť základních škol a dostatečnou kapacitu středních škol. Problémem zůstává jejich nedostatečné technické vybavení a zabezpečení dojížděky dětí z malých sídel. Také zdravotnictví se potýká s nedostatkem prostředků k zabezpečení terénní i ambulantní ošetrovatelské péče. Nespornou výhodou regionu je relativně nízký stupeň kriminality a nízký podíl sociálně rizikových skupin obyvatelstva. Na území kraje se konají zajímavé kulturní akce, z nichž některé mají celostátní a mezinárodní charakter. Každoročně se v Jihlavě koná setkání pěveckých sborů z celého světa, které je spojeno s mezinárodní soutěží smíšených komorních sborů – Mezinárodní festival sborového umění. Důležitým organizátorem kulturního dění v kraji je město Telč. Mimo festival Prázdniny v Telči, zde probíhá např. i Evropské setkání folklorních souborů.

¹⁷⁶ Charakteristika kraje [online]. 2009 [cit. 2010-02-11]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje>.

¹⁷⁷ Charakteristika kraje [online]. 2009 [cit. 2010-02-11]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje>.

Svoji popularitu získal i Mezinárodní festival dokumentárního filmu každoročně pořádaný v Jihlavě, kde se soutěží o nejlepší dokumentární film roku.¹⁷⁸

Rozlohou nadprůměrný kraj Vysočina leží celým svým územím v oblasti Českomoravské vrchoviny, která je nejrozsáhlejší horopisnou jednotkou ČR. Vzhledem k tomu mají přírodní podmínky a krajinný ráz v celém kraji podobný charakter. S rostoucí nadmořskou výškou přibývá lesnatost území a ubývá zemědělské využití. Nejvyšším bodem kraje je Javořice v Jihlavských vrších (837 m n. m.), dalším významným vrcholem je Devět skal ve Žďárských vrších (836 m n. m.). Rozvodí moří, táhnoucí se od severovýchodu na jihozápad, dělí kraj na dvě téměř stejné části. Úmoří Severního moře do kraje zasahuje povodím Labe, respektive Sázavy, jihovýchodní polovinu kraje odvodňuje Svratka a Jihlava do Dunaje (úmoří Černého moře). Podnebí kraje je nejchladnější v centrální části kraje s nejvyšší nadmořskou výškou (Žďárské vrchy), směrem na jihovýchod a na sever průměrné teploty stoupají. Srážkově je území s ohledem na jeho vyšší nadmořskou výšku spíše chudší (400 – 800 mm roční průměr), což je důsledek centrální polohy v rámci ČR a absence návětrných efektů. Kraj je převážně zemědělský s rozdrobenou sídelní strukturou. Průmysl je zastoupen ve větších sídlech (Havlíčkův Brod, Jihlava, Pelhřimov, Třebíč a Žďár nad Sázavou), a to odvětvím automobilovým, strojírenským a kovodělným, textilním, dřevozpracujícím a potravinářským. Kraj Vysočina nadále pokračuje v tradici zemědělské výroby. Pro některé zemědělské komodity a činnosti (produkce brambor, olejnin, pastevní chov skotu) je území Vysočiny optimální.

Vysočina má výborné podmínky pro rozvoj turistických aktivit. Je zde jedno z nejlepších životních prostředí v Česku, řada výjimečných přírodních lokalit a kulturních a historických památek i stovky kilometrů značených turistických cest. Obrovský nárůst oblíbenosti zaznamenala cykloturistika. V zimním období zde najdou běžkaři desítky kilometrů upravovaných tras, sjezdaři se mohou vydat na svahy několika sjezdovek zasněžovaných při nepříznivých podmínkách umělým sněhem (např. Harušův kopec u Nového Města na Moravě). Vodáky je nejvíce využívána řeka Sázava. Na venkovských farmách se rozvíjí agroturistika. Mezi hlavní nedostatky patří menší počet hromadných ubytovacích zařízení. Ve srovnání s ostatními kraji mají ubytovací zařízení nižší standard, především vyšší průměrný počet lůžek na jednom pokoji. Největší kapacita ubytovacích zařízení je v okrese Žďár nad Sázavou (asi třetina všech zařízení a lůžek). Vysočina je regionem s výraznou převahou domácích návštěvníků, cizinci ji zatím příliš nenavštěvují. Největší podíl zahraničních návštěvníků dlouhodobě představují Němci.¹⁷⁹

Vývoj nezaměstnanosti na trebičském okrese v 1. čtvrtletí roku 2009 vykazoval výrazně narůstající tendenci (způsobenou hospodářskou recesí), ve druhém čtvrtletí roku byl pak vlivem zahájení sezónních prací patrný postupný pokles nezaměstnanosti. Na začátku 2. pololetí roku došlo ve srovnání s předchozím měsícem k opětovnému nárůstu nezaměstnanosti, postupné zvyšování nezaměstnanosti na okrese pak pokračovalo až do konce roku. Míra registrované nezaměstnanosti dosáhla k 31. 12. 2009 12,8 % (se srovnáním se stejným obdobím loňského roku došlo k nárůstu o 4,4 p.b.). Největší podíl uchazečů s podporou v nezaměstnanosti byl v roce 2009 zaznamenán v měsíci březnu (47,3 %). V rozložení uchazečů do věkových kategorií došlo ke zřetelnější

¹⁷⁸ Charakteristika kraje [online]. 2009 [cit. 2010-02-11]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje>.

¹⁷⁹ BUKÁČEK, M.: Rekreační a cestovní ruch v kraji Vysočina [online]. 2007 [cit. 2010-02-11]. Dostupné z WWW: <<http://gynome.nmm.cz/gisvysociny/index.php?ln=cz&id=11&cat=c&typ=menu>>.

meziroční změně ve věkové kategorii 20 – 24 let a v kategorii 50 – 54 let. Dlouhodobě problémovou skupinou, jež s obtížemi hledá uplatnění na trhu práce, jsou uchazeči o zaměstnání starší 50 let, zejména pak skupina uchazečů ve věku nad 55 let. Další problémovou skupinou na trhu práce jsou mladiství a absolventi škol bez praxe do 24 let. Uplatnění absolventů škol na trhu práce v současné době primárně ovlivňuje nejistota pramenící z probíhající hospodářské recese a z ní plynoucí opatrnost firem vytvářet nová pracovní místa. Pokud firmy nějaké vytvářejí, mají dostatečnou nabídku zájemců s potřebnou kvalifikací a praxí. Důvody špatné umístitelnosti osob se zdravotním postižením vyplývají z jejich zdravotního stavu, protože volná pracovní místa (případně se zkráceným pracovním úvazkem), odpovídající možnostem jejich pracovního zatížení, se v současné době - i přes zákonnou povinnost tyto občany zaměstnat – téměř nevyskytují. Přitom zkrácený pracovní úvazek potřebují všichni uchazeči s částečným invalidním důchodem. Někteří z nich nejsou schopni pracovat ani na zkrácený pracovní úvazek a znovu žádají o plný invalidní důchod. Uchazeči se základním vzděláním vždy a nyní obzvláště jen velmi těžko nalézají uplatnění na trhu práce. Jejich šance na nalezení vhodného zaměstnání se ještě snižují s rostoucím věkem, délkou evidence a vzdáleností bydliště od měst či větších obcí, kde je více pracovních příležitostí. Uchazeči o zaměstnání starší 50 let jsou obtížně umístitelní v souvislosti s hospodářskou recesí a tím omezenou poptávkou po pracovní síle nabývá prvořadého významu nezájem zaměstnavatelů zaměstnávat tyto pracovníky z důvodu kratší pracovní perspektivy, nižší pracovní výkonnosti a vyšších nároků na mzdu, zdravotní omezení spojená s požadavkem menší fyzické zátěže, jejich stávající kvalifikace často neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů, nižší schopnost – a někdy i ochota – učit se novým věcem, menší ochota těchto občanů (vesnickým bydlištěm) dojíždět do zaměstnání. Umístitelnost žen pečující o děti do věku 15 let nepříznivě ovlivňuje nedostatečná nabídka vhodných pracovních příležitostí se zkrácenou délkou pracovní doby v jedné směně a také často už neodpovídající kvalifikace uchazeček ve vazbě na nabízená volná pracovní místa. Situace některých uchazeček-matek komplikuje také obtížné dojíždění z některých obcí do míst s pracovními příležitostmi. Zejména pokud v místě bydliště není mateřská školka. Úřad práce v Třebíči nabízí pro uchazeče a zájemce o zaměstnání nabízení rekvalifikaci, a to v rámci ESF v programovém období 2007 – 2013 jsou prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost realizovány následující projekty.

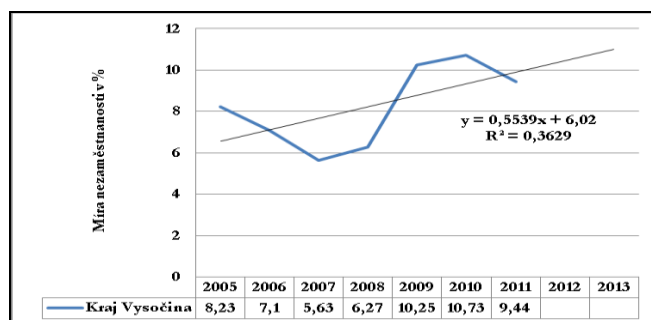
Národní individuální projekt představují projekty připravené Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a realizované prostřednictvím úřadů práce v ČR, i Úřadem práce v Třebíči. Jedná se o projekty zaměřené na realizaci nebo doplnění národní politiky a programů v oblasti lidských zdrojů. V současnosti úřady práce čerpají finanční prostředky z níže uvedených tří projektů (doba realizace je stanovena na období 1. 5. 2008 – 31. 12. 2010). *Společensky účelná pracovní místa*, na která bylo v roce 2009 formou společensky účelných pracovních míst – vyhrazených, umístěno 208 uchazečů o zaměstnání. Formou příspěvku na částečnou úhradu mzdových nákladů byla vynaložena finanční částka ve výši 6 552 tis. Kč. *Věřejně prospěšné práce*, v jejichž rámci bylo v roce 2009 vytvořeno celkem 310 míst. Na tato vytvořená pracovní místa bylo umístěno 297 uchazečů o zaměstnání. Vynaloženy byly finanční prostředky ve výši 12 931 tis. Kč. *Poradenské činnosti a rekvalifikace*, do kterých bylo v roce 2009 zařazeno 621 uchazečů a zájemců o zaměstnání. V rámci poradenských činností bylo v roce 2009 realizováno 16 motivačních kurzů (zařazeno 310 osob) a 4 programy bilanční

diagnostiky (zúčastněno 43 osob). Celkově bylo na podporu poradenských činností a rekvalifikací vynaloženo 4 407 tis. Kč.

Dále APZ podporována prostřednictvím Regionálních individuálních projektů. Jedná se o projekty, které jsou zaměřené na realizaci regionálních priorit, na řešení regionálních problémů v oblasti lidských zdrojů a na komplexní řešení situace určité skupiny uchazečů či zájemců o zaměstnání na trhu práce, tzn. využitím více nástrojů a opatření APZ, a to i nových či inovovaných nástrojů. V roce 2009 byly formou regionálních individuálních projektů realizovány následující projekty.

Klíč ke kariéře - jedná se o projekt, který je určen pro uchazeče o zaměstnání, jež jsou v evidenci méně než 12 měsíců a také pro zájemce o zaměstnání. Hlavní náplní projektu je komplexní individuální péče o klienta – provázaná motivační, rekvalifikační a poradenskou aktivitou, získání praxe a úhrada doprovodných opatření (např. jízdné, stravování, ubytování, apod.). *Nový směr* - projekt se zaměřením na cílovou skupinu uchazečů, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (charakteristiky těchto uchazečů specifikuje § 33 odst. 1 zákona o zaměstnanosti). Hlavním cílem projektu je prostřednictvím rozšířených služeb úřadu práce zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost cílové skupiny. Aktivita projektu pomohou cílové skupině k opětovnému návratu na trh práce a ke zvýšení její motivace k hledání zaměstnání. Dále v projektu „*Vzdělávejte se!*“ určený zaměstnavatelům, kteří se v souvislosti s probíhající hospodářskou recesí nacházejí v obtížné ekonomické situaci a nejsou přechodně schopni svým zaměstnancům přidělovat práci. V rámci tohoto projektu mohou zaměstnavatelé získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance, a zároveň finanční prostředky na úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd zaměstnanců, kteří jsou ohroženi negativními důsledky organizačních změn podniku v důsledku hospodářské recese. Nezaměstnanost postihla ČR v 90. letech 20. století. Od té doby se významně rozvinula forma podpor vedoucí k jejímu snížení. Významným nástrojem v této oblasti je aktivní politika zaměstnanosti, která má za cíl usměrňovat nabídku a poptávku na trhu práce. V posledních letech dochází opět ke zvyšování míry nezaměstnanosti díky celosvětové hospodářské krizi, avšak ne rovnoměrně na celém území ČR. Situace v jednotlivých krajích je odlišná. Analýza politik zaměstnanosti byla provedena v okrese Třebíč. Došlo k porovnání struktury volných pracovních míst (VPM) podle nároků na vzdělání se vzdělanostní strukturou uchazečů. Z této analýzy vyplývá, že nabídka VPM neodpovídá nabídce uchazečů, a že na okrese Třebíč je převážný počet evidovaných uchazečů vyučených. V tomto okrese existuje několik rizikových skupin. V okrese Třebíč je potřeba podpořit dvě ohrožené skupiny uchazečů, které se rok od roku na nezaměstnanosti podílejí významněji měrou. Jsou to osoby zdravotně postižené a osoby nad 50 let věku. Navrhuji pro OZP jako formu podpory osvětu jejich problematiky, do které by se zapojily sdružení osob se zdravotním postižením. Pro osoby nad 50 let věku přeškolení programy na nenáročnou administrativní práci. Dále jako formu pomoci při opětovném začlenění na pracovní trh pro uchazeče se základním vzděláním doporučuji upřednostňovat tuto skupinu při výběru účastníků do rekvalifikačních kurzů. Pro skupinu dlouhodobě nezaměstnaných doporučuji jejich větší zapojení do veřejně prospěšných prací, které jim alespoň na omezenou dobu mohou vrátit chuť do práce. Úřad práce Třebíč realizuje i různé specifické programy pomoci.

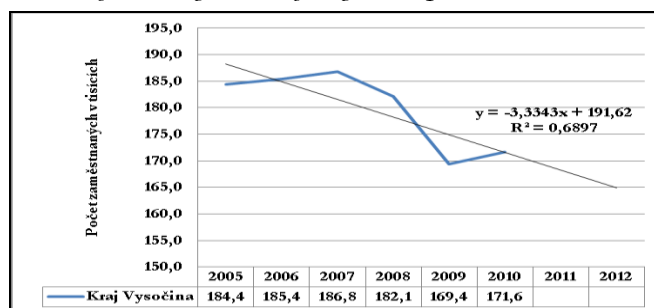
Graf č. 43: Míra nezaměstnanosti v kraji Vysočina pro rok 2005-2011 a její trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

Jak ukazuje graf, kraj Vysočina vykazuje relativně vzestupnou tendenci. Pomocí lineární trendové funkce lze předpovědět růst míry nezaměstnanosti, který se přiblíží hranici 10 %. V kraji Vysočina dlouhodobě stagnuje poptávka po pracovní síle v zemědělství a potravinářství. Naopak stabilizuje a rozšiřuje se počet nabízených pracovních míst v elektrotechnickém a automobilovém průmyslu.

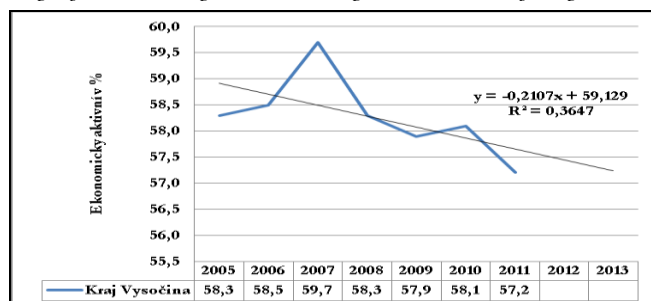
Graf č. 44: Počet zaměstnaných v kraji Vysočina pro rok 2005-2010 a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www2.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/casove_rady_kraj_2_cast_prace_nezamestnanost_organizacni_struktura_zemedelstvi>.

Pokles počtu zaměstnanců se v minulých dvou letech zastavil. V dlouhodobé perspektivě je však trend nadále sestupný. Počet zaměstnanců klesá a dosahuje třetí nejnižší úrovně ve srovnání s ostatními kraji.

Graf č. 45: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v kraji Vysočina a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www2.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/casove_rady_kraj_2_cast_prace_nezamestnanost_organizacni_struktura_zemedelstvi>.

Jak ukazuje graf, vývoj míry ekonomicky aktivních, zůstává pod průměrem České republiky a nadále klesá. Míra ekonomické aktivity nedosáhla ve sledovaném období 60 %. V příštích dvou letech lze

očekávat míru ekonomické aktivity na úrovni 57 %, což řadí kraj Vysočinu mezi podprůměrné kraje.

6.11. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Jihomoravský kraj

Z hlediska rozlohy je Jihomoravský kraj čtvrtým největším krajem (7 066 km² tj. 9 % rozlohy ČR). Rovněž počtem obyvatel se řadí na čtvrté místo v České republice. V Jihomoravském kraji žije 1 121 tis. obyvatel (578 tis. žen, tj. 51,6 %). Z celkového počtu obyvatel žije ve 47 obcích se statutem města celkem 64 % osob, a podíl městského obyvatelstva tak nedosahuje průměru České republiky. Výhody Jihomoravského kraje vyplývají především z geografické polohy ve Střední Evropě s napojením na hlavní silniční a železniční dopravní síť v Evropě, z možnosti disponovat vlastním letištěm s mezinárodním statutem, ze sousedství s Rakouskem a z dobrého dopravního spojení, především Brna s celou Českou republikou i zahraničím. Významnou složku hospodářství Jihomoravského kraje tvořil v minulosti průmysl a vzhledem k přírodním podmínkám také zemědělství (jeho specializované obory zelinářství, vinařství) a navazující potravinářský průmysl. Hospodářství Jihomoravského kraje bylo v předcházejícím období ovlivněno transformací české ekonomiky. Právě v průmyslu došlo k významným změnám v rozsahu a skladbě zaměstnané pracovní síly. Došlo k rozpadu nebo zániku tradičních velkých podnikatelských subjektů a k přesunu větší části pracovní síly do terciárního sektoru. Dynamický rozvoj a zakládání nových podnikatelských subjektů v Jihomoravském kraji skončil v roce 1999. Nyní se ve větší míře začínají rozvíjet aktivity podnikatelů, kteří nemají žádné zaměstnance. V celkovém objemu podnikatelských subjektů ubývají malí a střední zaměstnavatelé (od 5 do 200 zaměstnanců), mající silnou vazbu na region, ve kterém podnikají a jsou schopni konkurovat v národním a mezinárodním měřítku. Největšími zaměstnavateli v soukromém sektoru v kraji jsou nadále velké firmy v okresech Brno a průmyslových oblastech, které zde mají tradici, naopak v zemědělských částech jsou to malé a střední firmy. Přítomnost malých a středních podniků v této části kraje je výhodou, jelikož se jedná o firmy silně spjaté s regionem. Naopak velké organizace často mění místo své působnosti, dle velikosti nákladů na svoji podnikatelskou činnost. Většina z nich byla buďto transformována, nebo je v konkurzu či likvidaci. V případě, že ještě existují, tak zaměstnávají vůči původnímu stavu velmi malý počet zaměstnanců. Toto výrazné snížení počtu pracovních míst a počtu významných subjektů snižuje konkurenceschopnost Jihomoravského kraje v republikovém resp. evropském či celosvětovém měřítku. Vlivem strukturálních změn nejsou největšími zaměstnavateli průmyslové podniky, ale státní a příspěvkové organizace (např. největší brněnský zaměstnavatel Fakultní nemocnice – 4 566 pracovníků). Největším zaměstnavatelem v průmyslu je *Tyco Electronics Czech s. r. o.* s 1 811 zaměstnanci. Velké podniky jsou soustředěny především na území okresů Brno, Brno – venkov a Blansko, naopak chybí na nejvíce nezaměstnaností postiženém jihu území. Velkým problémem regionu zůstává situace nedořešených restrukturalizací velkých firem a jejich někdejších areálů. Restrukturalizace podniků by měla být v současné době z velké části ukončena, nemělo by docházet k dalšímu velkému snižování počtu pracovních míst. Další rozvoj podnikání závisí ve značné míře na přilákání nových kapitálově silných zahraničních investorů a vytvořit pro ně vhodné podmínky. Po celém území kraje jsou nabízeny kvalitní podnikatelské zóny s potřebnou vybaveností. Podle rozlohy a úrovně vybavení ploch je nejlepší nabídka v Brně. Jihomoravský kraj

patří mezi oblasti přitahující investory. Je to způsobeno polohou kraje, průmyslovou tradicí, dále také silničním, leteckým i železničním spojením.

Důležitou úlohu v hodnocení kvality podnikatelského prostředí hraje také blízkost trhu a blízkost hlavních zákazníků. V Jihomoravském kraji dominuje průmyslové centrum Brno. Podniky, které zde působí, jsou schopny absorbovat subdodávky mnoha menších firem z celého kraje. V Brně sídlí i významné distribuční společnosti. Nevýhodou Jihomoravského kraje je značná vzdálenost od ostatních průmyslových center ČR.¹⁸⁰ V rámci České republiky patří území Jihomoravského kraje stále k oblastem s nadprůměrnou úrovní nezaměstnanosti. Ke dni 31. 3. 2010 bylo na úřadech práce v kraji evidováno celkem 70 239 nezaměstnaných, přičemž míra nezaměstnanosti dosáhla hodnoty 11,1 %, a oproti celostátnímu průměru byla o 1,4 procentního bodu (p.b.) vyšší. Zatímco na celkové pracovní síle v ČR se Jihomoravský kraj podílí 10,8 %, na celkové nezaměstnanosti dosahuje jeho podíl hodnoty 12,3 %. Ze čtrnácti krajů ČR je v šesti míra nezaměstnanosti vyšší než v kraji Jihomoravském. Meziročně se v kraji (ostatně stejně jako v celé ČR) výrazným způsobem změnila struktura nezaměstnanosti. Počet nezaměstnaných žen se zvýšil o 21 %, počet evidovaných mužů ale rostl téměř dvakrát intenzivněji (nárůst o 41 %). Je to způsobeno především charakterem odvětvové struktury zaměstnanosti v kraji (i v ČR), která se projevuje na moderní ekonomiku nepřiměřeně vysokým podílem průmyslu na celkovém počtu vytvořených pracovních míst. V podmínkách hospodářské krize totiž právě průmyslová odvětví jsou nejvíce náchylná k uvolňování pracovní síly.¹⁸¹

Tabulka č. 18: Struktura nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji k 31. 3. 2010

Území	Počet nezaměstnaných			Absol. škol a mladiství	Volná prac. místa	Počet uchazečů na 1 volné místo	Míra nezam. (%)
	celkem	v tom					
		muži	ženy				
Blansko	6 290	3 368	2 922	508	180	34,9	11,3
Brno-město	19 303	10 041	9 262	824	1 297	14,9	8,7
Brno-venkov	9 288	5 023	4 265	706	466	19,9	8,8
Břeclav	7 748	4 432	3 316	624	429	18,1	12,6
Hodonín	13 330	7 690	5 640	951	401	33,2	16,3
Vyškov	4 651	2 633	2 018	377	167	27,9	10,1
Znojmo	9 629	5 264	4 365	644	321	30,0	16,3
Jihomor. kraj	70 239	38 451	31 788	4 634	3 261	21,5	11,1
Česká republika	572 824	308 712	264 112	34 892	33 137	17,3	9,7

Zdroj: MPSV [online]. 2010 [cit. 2010-03-03]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>>.

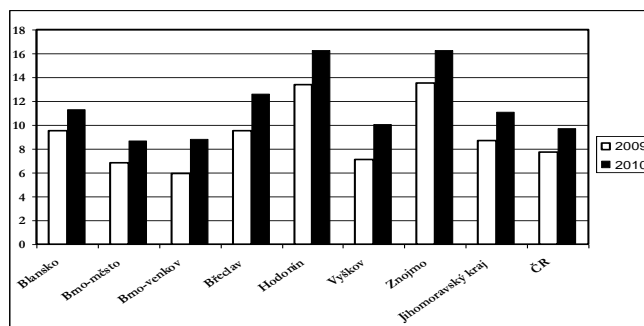
Počet evidovaných volných pracovních míst v kraji (k 31. 3. 2010 jich bylo v evidenci úřadů práce registrováno 3 261, z toho necelá polovina v Brně) meziročně poklesl o 36 %, a to opět především v důsledku zhoršující se situace v ekonomice. Na celkovém počtu pracovních míst v ČR se kraj nyní podílí 9,8 %. Na jedno volné místo připadlo v Jihomoravském kraji v průměru 21,5

¹⁸⁰ Portál Jihomoravského kraje [online]. 2010 [cit. 2010-06-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=39408&TypeID=12>>.

¹⁸¹ Portál Jihomoravského kraje [online]. 2010 [cit. 2010-06-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=39408&TypeID=12>>.

nezaměstnaných, což je hodnota vyšší než je celorepublikový průměr (17,3). Z jednotlivých okresů Jihomoravského kraje jsou nezaměstnaností nejvíce postiženy okresy Znojmo a Hodonín. Bez zaměstnání v nich na konci března 2010 bylo shodně 16,3 % ekonomicky aktivního obyvatelstva. Dlouhodobě nejnižší je nezaměstnanost v okresech Brno-město a Brno-venkov, kde míra nezaměstnanosti dosáhla 8,7 % resp. 8,8 %.

Graf č. 46: Míra nezaměstnanosti v okresech Jihomoravského kraje v % (k 31.3.2009 a 31.3.2010)



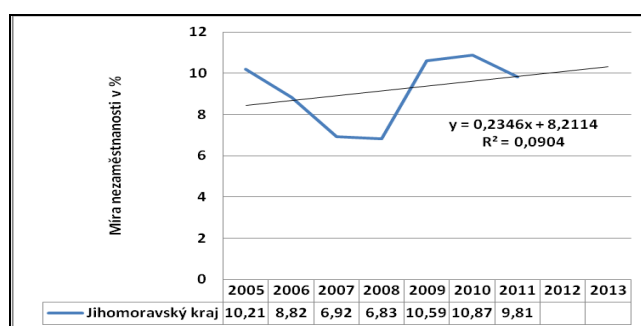
Zdroj: MPSV [online]. 2010 [cit. 2010-03-03]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>>.

V průběhu března 2010 bylo na úřadech práce v Jihomoravském kraji **nově zaevidováno 6 251 osob** (o 232 osob méně než v únoru). Evidenci naopak **ukončilo 7 896 uchazečů**, přičemž do nového zaměstnání jich nastoupilo 5 863 (74 %). V průběhu posledního měsíce počet nezaměstnaných v kraji klesl o 1 645 osob. Situace na trhu práce se v Jihomoravském kraji zlepšila, a to hlavně v souvislosti s nárůstem sezónních prací (stavebnictví, zemědělství). Míra nezaměstnanosti měsíčně klesla o 0,2 p.b., v okresech Břeclav a Hodonín došlo dokonce k poklesu míry nezaměstnanosti o 0,7 p.b. V meziročním srovnání však k nárůstu míry nezaměstnanosti došlo ve všech okresech kraje, přitom nejvíce na Břeclavsku (o 3,1 p.b.), v okrese Brno – venkov a Hodonín (shodně o 2,9 p.b.). Počet nezaměstnaných v kraji je nyní o 31 % (16 638 osob) vyšší než před rokem.¹⁸² Otázka nezaměstnanosti patří k prioritním otázkám rozvoje Jihomoravského regionu. Výši nezaměstnanosti ovlivňují především podmínky pro rozvoj podnikání, stav dopravní infrastruktury, nastavení systému vzdělání nebo přístup k budování nových a řešení problémů starých průmyslových zón. K rozvoji či zlepšení těchto podmínek mohou také přispívat fondy EU prostřednictvím jednotlivých Operačních programů. Nesoulad poptávky a nabídky pracovních sil na trhu práce by měl pomoci vyřešit *Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost* a *OP Lidské zdroje a zaměstnanost*. Při řešení nezaměstnanosti lze využít i programy, které přímo nabízí resort MPSV, konkrétně se jedná o Projekt *“Návrat do práce II v Jihomoravském kraji“*, který je zaměřen na začlenění dlouhodobě nezaměstnaných na současný trh práce v Jihomoravském kraji. Projekt se zabývá vytvořením nabídky vzdělávacích aktivit pro osoby krátkodobě nezaměstnané, sociálně neexkludované, které nemají vážnější překážky v návratu na trh práce, osoby evidované jako zájemce o zaměstnání a osoby ohrožené ztrátou zaměstnání. Druhá etapa projektu *“Najdi si práci v Jihomoravském kraji“* je spolufinancována ze zdrojů *Evropského sociálního fondu* a státního rozpočtu České republiky a je realizována v souladu s *Operačním programem Rozvoj lidských zdrojů*, opatření 1.1.

¹⁸² Portál Jihomoravského kraje [online]. 2010 [cit. 2010-06-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=39408&TypeID=12>>.

Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání. Představuje projekt, který má především preventivní charakter a snaží se přispět k tomu, aby se z krátkodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání nestali uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní a zároveň, aby se zájemci o zaměstnání a osoby ohrožené ztrátou zaměstnání nestali nezaměstnanými. V projektu budou pro cílové skupiny realizovány takové aktivity, které povedou k získání nových dovedností, a ke zvýšení šancí pro cílové skupiny uplatnit se na trhu práce. Cílem projektu je rovněž zvýšení adresnosti a efektivnosti existujících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jejich rozšíření i na zájemce o zaměstnání a na zaměstnance ohrožené nezaměstnaností a osoby vracející se na trh práce. Ke snižování nezaměstnanosti by jistě také přispěly komplexní a individuální přístupy k nezaměstnaným osobám a individuální poradenské pohovory.

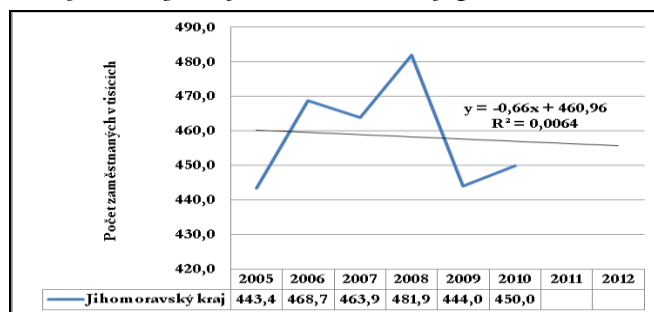
Graf č. 47: Míra nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji pro rok 2005-2011 a její trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

Jihomoravský kraj patří mezi velmi strukturálně rozvinuté kraje se silnou pozicí Brna, které je druhé největší město v České republice. Vzestupný vývoj míry nezaměstnanosti se zastavil v minulém roce. V tomto roce se míra nezaměstnanosti pohybuje mezi 8 a 9 %, což je celorepublikový průměr.

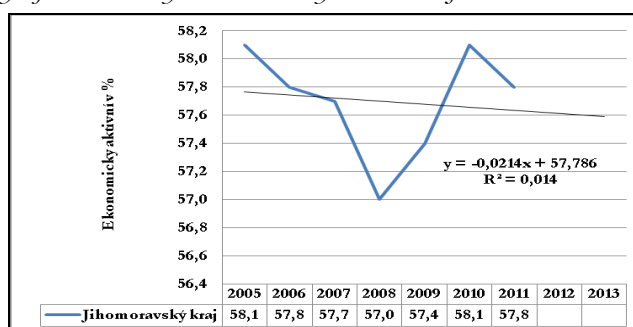
Graf č. 48: Počet zaměstnaných v Jihomoravském kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/2_cast_trh_prace_nezamestnanost_organizacni_struktura_zemedelstvi>.

Počet zaměstnaných v minulém roce mírně vzrostl, což ukazuje na ekonomický vzestup Jihomoravského kraje. Dopady globální krize a vnější nestabilitu dokázal Jihomoravský kraj ustát jako s Prahou jediný region v České republice.

Graf č. 49: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Jihomoravském kraji a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/2_cast_trh_prace_nezamestnanost_organizacni_struktura_zemedelstvi>.

Vývoj míry ekonomicky aktivních má v Jihomoravském kraji polynomický průběh. Lineární trendová funkce neukazuje přesný odhad. Lze se však domnívat, na základě širších souvislostí, že bude klesat.

6.12. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Olomoucký kraj

Okres Olomouc vznikl v roce 1960. Leží ve východní části republiky, v Olomouckém kraji. Sousedí s okresy Šumperk, Bruntál, Přerov, Svitavy, Prostějov, Nový Jičín a Opava. Jeho rozloha je 1 618 km², což činí v republikovém srovnání 14. největší okres. Ačkoliv v souvislosti s reformou veřejné správy k 31. 12. 2002 zanikly okresní úřady a jejich kompetence přešly na pověřené obce a kraje, působnosti úřadů práce nedošlo k žádné změně a i nadále vykonávají svou činnost na území okresů. Od 1. 1. 2005 byly k okresu Olomouc přičleněny tři obce z Moravskoslezského kraje – Moravský Beroun, Norberčany, Huzová, které se staly součástí mikroregionu Šternbersko. Od 1. 1. 2007 došlo k další změně správního uspořádání okresu – k okresu Olomouc byla přiřazena obec Lipinka ze Šumperska s cca 215 obyvateli. Okres měl podle informací ČSÚ k 31. 9. 2009 celkem 231 737 obyvatel, z toho 119 248 žen. Na jeho území se nachází 96 obcí, z toho 6 měst. Hustota osídlení je 141 obyvatel/km² (v tomto ukazateli je okres Olomouc v celostátním měřítku v první třetině). V okrese Olomouc je vysoký podíl obyvatel zaměstnan v průmyslu, a to ve strojírenství, elektrotechnice a potravinářství. V posledních letech výrazně poklesla zaměstnanost v textilním průmyslu. Silně zastoupeno je také stavebnictví. V krajském městě jsou dobré podmínky pro rozvoj nejrůznějších služeb, z nichž některé (např. vzdělávací a zdravotnické) jsou poskytovány širšímu okruhu občanů, než jsou obyvatelé okresu. Většina výroby je koncentrována na Olomoucku – v organizacích se sídlem v Olomouci a blízkém okolí pracuje okolo 70 % zaměstnanců větších organizací. Zemědělská výroba má v okrese dlouhou tradici a svými výsledky se řadí na přední místo v republice. Ekonomika okresu je tradičně diferencovaná a poskytuje pracovní příležitosti pro osoby obou pohlaví a různých oborů vzdělání v průmyslu, v zemědělství i ve službách. Ve srovnání s jinými regiony v ČR vykazuje okres Olomouc (a ještě více celý Olomoucký kraj) známky zaostávání. V Olomouckém kraji připadá na jednoho obyvatele vůbec nejmenší HDP. Také průměrná měsíční mzda je nízká (20 289 Kč) – na pomyslném žebříčku mezd je Olomoucký kraj umístěn ve spodní třetině. Objem investic v Olomouckém kraji se neřadí na přední místa, i když se v minulých letech podařilo pro kraj i okres získat několik významných nových investorů. Nízká je i

exportní aktivita firem z Olomouckého kraje. V roce 2008 bylo vyvezeno zboží v hodnotě 96 916 mil. Kč a v roce 2009 72 492 mil. Kč. Olomoucký kraj se podílel na vývozu v celé republice 3,4 %. Okres, zejména krajské město, je centrem vzdělanosti. V Olomouci sídlí Univerzita Palackého s fakultou lékařskou, právníkou, Cyrilometodějskou teologickou, filozofickou, pedagogickou, přírodovědeckou, tělesné kultury a nově i zdravotnických věd. V roce 2005 vznikla soukromá neuniverzitní Moravská vysoká škola Olomouc. V okrese působí 5 vyšších odborných škol, 8 gymnázií, 20 středních (odborných) škol, 4 střední odborná učiliště, 2 odborná učiliště, 2 praktické školy a 1 konzervatoř.

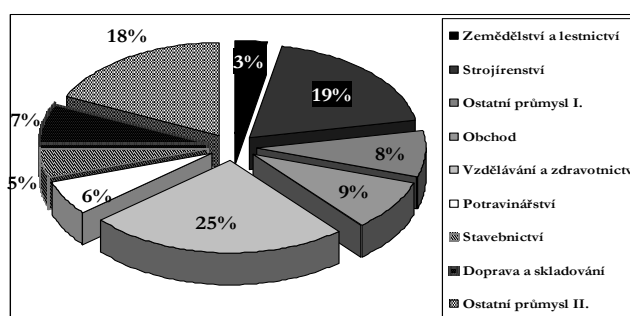
Trh práce v Olomouckém kraji se musel od konce roku 2008 vypořádat s rekordně vysokým přílivem nově registrovaných uchazečů o zaměstnání, a to za současné redukce počtu zaměstnanců. Počet uchazečů se během půl roku zvýšil o téměř 4,5 tisíce osob (což je více než o 60 % navýšení). Jedná se o extrémní nárůst nezaměstnanosti i při porovnání s ostatními okresy v ČR – Olomoucko vykázalo 2. nejvyšší nárůst. Zároveň výrazný pokles zakázek a zhoršená ekonomická situace firem vedly ke strmému poklesu disponibilních pracovních míst. S tím se prohloubily i problémy **některých skupin uchazečů na trhu práce**. Jedná se o osoby se zdravotním postižením, uchazeče se základním vzděláním, občany vyšších věkových skupin, ženy s malými dětmi, absolventy škol a mladistvé a občany ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Úřad práce v Olomouci se snaží těmto uchazečům, kteří jsou zvláště ohroženi na trhu práce, zvýšit šanci na nalezení vhodného pracovního uplatnění, a to nejen pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, ale i prostřednictvím čtyř **Regionálních individuálních projektů** zacílených přímo na zvýšení zaměstnatelnosti vybraných skupin uchazečů. Novým fenoménem, se kterým se musí úřad práce potýkat, je chování některých firem v době ekonomické krize, které propustí část svých zaměstnanců a vzápětí je zaměstnají v nekolidujícím zaměstnání. U některých firem se jedná řádově i o stovky zaměstnanců, kteří se potom nárazově evidují na úřadu práce. Mikroregionem, který se potýká s vůbec největší mírou nezaměstnanosti, je Uničovsko. Největšími zaměstnavateli v této oblasti jsou společnosti skupiny *UNEX*, ve kterých dochází k masovému propouštění zaměstnanců. Rok 2009 byl ve znamení masového propouštění z důvodu výrazného poklesu zakázek a ekonomických potíží v důsledku světové finanční krize. Pokles zaměstnanosti v některých velkých strojírenských a elektrotechnických společnostech činil řádově stovky zaměstnanců. Jednalo se o firmy provázané s *UNEXem Uničov* (vč. Moravských železáren), dále *M.L.S. Holice* a *Timken Česká republika* (nyní *Koyo Bearings ČR*). Na úřadech v kraji se zaregistrovalo více než 100 bývalých zaměstnanců ze společností *CARMAN*, *MORA MORAVIA*, *VOP – 026 Šternberk* a *TOS Olomouc*. O desítky zaměstnanců se snížila zaměstnanost např. v podnicích *Miele technika*, *Panav*, *Třidič*, *HTM sport*, *FOUNDEIK*, *KNS – ENGINEERING*, *Edwards*, *ISH*, *Invensys Appliance Controls*, *NOVOTISK*, *ČD Cargo*, *Ingersoll – Rand CZ*, *OLMA*, *PAPCEL*, *WANZL* a dalších. Výrobní činnost ukončila dřevařská společnost *CE WOOD*. Na konci roku 2009 došlo také k většímu propouštění i v některých vojenských zařízeních. Mezi zaměstnavateli, od nichž přišlo v roce 2009 do evidence ÚP nejvíce uchazečů, najdeme také velké obchodní organizace s výraznou fluktuací zaměstnanců (*Kaufland ČR*, *AHOLD Czech Republic*, *BILLA*, *Tesco Stores ČR* apod.). Na úřadu práce se také registrovaly desítky bývalých pracovníků personálních agentur (*WORK4YOU*, *INDEX NOSLUŠ*, *MANPOWER*). Sumarizace dat z dotazníků ÚP ukázala, že v 1. pololetí 2010 by mělo

u sledovaných subjektů dojít už ke stabilizaci zaměstnanosti. Celkově dokonce firmy očekávají nárůst o 642 zaměstnanců.

Větší nárůst zaměstnanosti (řádově desítky osob) očekává pouze několik organizací. Jedná se o strojírenskou společnost *Honeywell Aerospace Olomouc*, bezpečnostní agentury *Bartoň a Partner* a *FORCORP GROUP*, Univerzitu Palackého, litovelského výrobce sportovních potřeb *HTM sport*, čokoládovnu *Nestlé* (závod *ZORA* v Olomouci) apod.

Graf č. 50: Zaměstnanost v odvětvích (v %)



Zdroj: ČSÚ.

Graf názorně ukazuje rozložení zaměstnanosti v jednotlivých odvětvích. 37 % osob je zaměstnáno v průmyslových odvětvích, kde dominantní roli hraje strojírenství. Dalším výrazně zastoupeným sektorem je vzdělávání a zdravotnictví – to je dáno existencí Fakultní nemocnice Olomouc a Univerzity Palackého (každá z těchto organizací zaměstnává přes 3 000 osob).

V zemědělství a lesnictví se zaměstnanost poměrně výrazně snížila. V drtivé většině sledovaných subjektů klesl počet zaměstnanců. Snížil se i počet sledovaných zemědělských podniků, u části z nich klesl počet zaměstnanců pod hranici 25 osob. S příchodem letní sezóny pouze menší část zaměstnavatelů očekává nárůst počtu zaměstnanců (celkem za odvětví o 12 osob). Předpokládá se, že případná zvýšená poptávka po pracovní síle bude uspokojena krátkodobým zaměstnáním brigádníků.

Potravinářství také vykazuje pokles zaměstnanosti. Nejvyšší počty zaměstnanců byly uvolněny z největších potravinářských podniků (*OLMA*, *Nestlé ČR*). V následujícím pololetí se celkově počítá s dalším poklesem zaměstnanosti, který už z větší části proběhl – výrobce baget *Apetit food* koncem ledna 2010 vstoupil do insolventního řízení. Výrobní areál v Hněvotíně si pronajala firma *Hamé Babice*, která převzala i cca polovinu dosavadních zaměstnanců firmy *Apetit food*, zbytek byl propuštěn. Tradičního výrobce rostlinného oleje *Lukana* (původně *MILO Olomouc*, později *Setuza* a *STZ*) převzala koncem roku 2009 firma *ADM Prague*.

Ve **strojírenství** se naplno projevil pokles zakázek doprovázený výraznou redukcí zaměstnanosti - počet zaměstnanců ve strojírenství meziročně klesl o více než 1 000 osob. Největší pokles zaměstnanosti vykázaly společnosti z holdingu *UNEX*, dále *Timken Česká republika* (nyní *Koyo Bearings ČR*), *VOP – 026 Šternberk*, *MORA MORAVIA* a *PANAV*. Řádově desítky zaměstnanců propustilo dalších 15 firem. Znatelný nárůst počtu zaměstnanců vykázala pouze firma *John Crane Sigma*. Podle dotazníkového šetření klesne ve strojírenství počet zaměstnanců v 1. pololetí o cca šest desítek osob. Větší nábor zaměstnanců avizuje pouze společnost *Honeywell Aerospace Olomouc*, kde by

se během půl roku měl navýšit stav zaměstnanců o 150 osob (do závodu v Hlubočkách byla přestěhována část výroby z USA).

V elektrotechnickém odvětví došlo k celkovému výraznému poklesu zaměstnanosti o 600 osob. K největší redukci zaměstnanců došlo ve společnostech *M. L. S. Holice* a *Invensys Appliance Controls*, zároveň také v menší míře vykazaly meziroční pokles všechny elektrotechnické firmy.

Také v ostatních průmyslových odvětvích vykazala většina firem větší či menší pokles zaměstnanosti. K největšímu propouštění došlo ve firmě *KNS – ENGINEERING*, kde přišlo o práci více než sto montážních pracovníků. O desítky osob se snížily personální stavy i ve firmách *CAT – GATO*, *HTM sport*, *Alsico*, *Moravská modelárna*, *GRANITOL* apod.

Ve stavebnictví zatím nedošlo k výraznému poklesu zaměstnanosti. S nadcházející letní sezónou některé firmy předpokládají nábor nových zaměstnanců, ale jiné se obávají výrazného poklesu zakázek a předpokládají spíše propouštění.

V sektoru obchodu došlo k propuštění skladníků a dalších pracovníků z technického zázemí, některé organizace uvolňovaly i kmenové prodavače. V následujícím pololetí obchodní firmy předpokládají spíše setrvalý stav. K mírnému navýšení počtu zaměstnanců by mělo dojít v distribučním centru *Kauflandu*, které bude navyšovat svou kapacitu.

V odvětví dopravy a spojů zaměstnanost mírně klesla o dvě stovky osob. Největší pokles vykazaly železniční společnosti a některé spediční firmy provozující kamionovou přepravu. K mírné redukci by mělo dojít i v následujícím pololetí. Nutno připomenout, že se jedná pouze o velké dopravní společnosti. Řada malých spedičních firem hlásí výrazný propad zakázek a mezi nově registrovanými uchazeči tvoří řidiči významný podíl.

Ve školství, zdravotnictví a sociálních službách je zaměstnána čtvrtina všech zaměstnanců, která je koncentrována v krajském městě (Fakultní nemocnice, Univerzita Palackého). Ve školství se zaměstnanost prakticky nezměnila – jedinou výjimkou je Univerzita Palackého, která zvýšila stav zaměstnanců o 200 osob. Podobně ve zdravotnictví a sociálních službách se zaměstnanost výrazněji nezměnila – pouze ve FN v Olomouci se zvýšil počet zaměstnanců o cca dvě stovky a naopak ve Středomoravské nemocnici (v Nemocnici Šternberk) mírně poklesl. V následujícím pololetí se počítá s mírným nárůstem zaměstnanosti opět pouze ve FN.

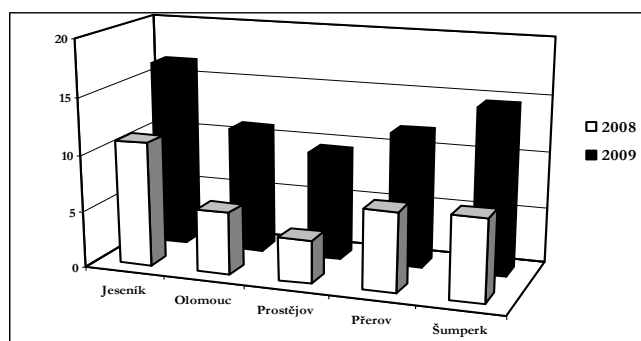
V ostatních odvětvích jako celku (jedná se o pohostinství a ubytování, hlídací služby, peněžnictví a pojišťovnictví, veřejnou správu atd.) se celková zaměstnanost meziročně snížila o několik set osob (nárůst vykazaly pouze některé bezpečnostní agentury).

Částečná nezaměstnanost je definována jako případ, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (viz § 209 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů). V případech, kdy u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, má zaměstnavatel právo podat návrh, aby úřad práce rozhodl o tom, zda jsou dány důvody pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce než ve výši průměrného výdělku. O tom, zda jsou nebo nejsou dány důvody částečné nezaměstnanosti, rozhoduje úřad práce ve správním řízení. Ve svém rozhodnutí pak uvádí i dobu, po kterou bude zaměstnanci příslušet náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného výdělku, nejdéle však po dobu 1 roku. První žádosti zaměstnavatelů o možnost vyplácení náhrady mzdy ve výši 60 % (od zavedení této

možnosti z novém zákoníku práce) začaly být podávány na ÚP v Olomouci od konce září 2008. S postupujícími dopady světové hospodářské krize se v následujících měsících počet žádostí stále zvyšoval. Pokud se zaměstnavatel ocitne v platební neschopnosti, mohou jeho zaměstnanci za zákonem stanovených podmínek požádat úřad práce o uspokojení svých mzdových nároků. Mzdové nároky mohou zaměstnanci uplatnit jak na základě pracovní smlouvy, tak na základě dohody o pracovní činnosti, a to ode dne, kdy je jejich zaměstnavatel v platební neschopnosti – což je den následující po dni, kdy bylo vyhlášeno moratorium, nebo kdy byl podán insolventní návrh. V roce 2008 byly vyřízeny mzdové nároky 234 osob z 10 firem. Největší firmou v insolventním řízení byla strojírenská společnost *Moravia Foundry a. s.* V likvidaci, kde bylo uspokojeno celkem 183 žádostí. V tomto roce bylo podáno na firmy v rámci regionu celkem 58 insolventních návrhů. V roce 2009 byly vyřízeny mzdové nároky 288 osob z 16 firem. Největší firmou v insolventním řízení byla *Středomoravská metalurgická a strojírenská, a. s.*, kde bylo uspokojeno celkem 84 žádostí (v roce 2009 bylo podáno celkem 87 insolventních návrhů). Počet firem v insolventním řízení se v roce 2009 zvýšil oproti předchozímu roku o polovinu, narostl i počet žadatelů o výplatu mzdových nároků. Je předpoklad, že v roce 2010 poroste počet podaných insolventních návrhů i počet žádostí o uspokojení dlužných mzdových nároků, neboť od počátku tohoto roku bylo oznámeno z krajského soudu již 17 insolventních návrhů a bylo avizováno, že v rámci insolvence bude ÚP v nejbližší době vyřizovat okolo 250 žádostí zaměstnavatele *Apetit food a. s.*

V roce 2009 kontaktovalo službu EURES na Úřadu práce v Olomouci celkem 1 460 osob, z nichž bylo 1 419 zájemců o práci v zahraničí a 41 zaměstnavatelů. Kromě poradce v krajském městě je služba EURES klientům dostupná i v okresních městech, kde působí na úřadech práce kontaktní osoby EURES, které podávají základní informace o možnostech zaměstnání v zahraničí. Na službu EURES ČR se v roce 2009 obrátilo přes 18 000 klientů. Míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji měla k 31. 12. 2009 hodnotu 12,2 %, což je o 5,3 procentního bodu vyšší než ke konci roku 2008. Míra nezaměstnanosti v okrese Olomouc k 31. 12. 2009 činila 11,2 %, což je meziroční nárůst o 5,4 procentního bodu.

Graf č. 51: Míry nezaměstnanosti v okresech Olomouckého kraje



Zdroj: ČSÚ.

V rámci celé ČR byla míra nezaměstnanosti ke 31. 12. 2009 v okrese Olomouc 26. nejvyšší ze 77 okresů (v roce 2008 byla 46. nejvyšší). Průměrná míra nezaměstnanosti dosáhla v okrese za rok 2009 hodnoty 9,4 %. Maximální míry nezaměstnanosti bylo dosaženo v prosinci – její hodnota činila 11,2 %, tj. 13 876 uchazečů o zaměstnání. Průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2009

výrazně vzrostla. Tento rekordní nárůst byl způsoben dopadem celosvětové finanční krize na hospodaření českých podniků. Počet uchazečů se během roku zvýšil o více než 6,5 tisíce osob (což je téměř 90% navýšení). Jedná se o extrémní nárůst nezaměstnanosti i při porovnání s ostatními okresy v ČR. Olomoucko vykázalo meziročně nejvyšší nárůst počtu uchazečů v ČR. Vývoj nezaměstnanosti během několika měsíců „smazal“ předchozí čtyřletý pokles a počet uchazečů o zaměstnání byl konci roku 2009 nejvyšší za posledních 10 let. Příznivého obratu se dočkala statistika nezaměstnanosti Olomouckého kraje za březen 2010 zveřejněná Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky (MPSV ČR). Míra krajské registrované nezaměstnanosti dosáhla k 31. 3. 2010 úrovně 12,67 %, což bylo o 0,50 procentního bodu méně než na konci února. Březnový pokles o půl bodu je nejvýraznějším meziměsíčním poklesem za posledních 34 měsíců. Krajská hodnota nezaměstnanosti mužů činila 12,31 %, u žen dosáhla 13,14 %.

Úřad práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti spolupracuje se zaměstnavateli, novými investory a řadou institucí, například Olomouckým krajem, Magistrátem města Olomouce, Regionální agenturou pro rozvoj Střední Moravy, odborovými organizacemi a dalšími. Pravidelně vydává měsíční zpravodaj o situaci na trhu práce a realizuje další aktivity, jimiž se účastní dění v regionu, získává a poskytuje informace. V uplynulém roce (2009) úřad práce uspořádal dva semináře s cílem posílit aktivní spolupráci se zaměstnavateli. Semináře věnovaly pozornost informacím týkajícím se situace na regionálním trhu práce. V prvním případě se úřad práce zaměřil na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců. Na tyto zaměstnavatele se vztahují povinnosti určené zákonem o zaměstnanosti ohledně plnění povinného podílu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Seminář účastníkům poskytl aktuální informace z této oblasti, ale zásadním důvodem konání této akce bylo nabídnout prostřednictvím příkladů dobré praxe alternativní možnosti přístupu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které dlouhodobě patří k nejohroženější skupině na trhu práce. Druhý seminář byl zacílen na nástroj veřejně prospěšné práce, a tím na obce, které nejčastěji zmiňovaný nástroj využívají. Hlavním cílem akce bylo informovat zaměstnavatele o aktuálních změnách v této oblasti, tj. plánované realizace a financování APZ v roce 2010. Z hodnocení vyplynulo, že velice přínosné bylo podrobné seznámení s fungováním institutu veřejné služby, jejíž prezentaci si vzal na starost zástupce Krajského úřadu. Pro potřeby své a zaměstnavatelů úřad práce zpracovává a zveřejňuje vlastní Strategii aktivní politiky zaměstnanosti, která definuje APZ v užším pojetí. Ta byla pro rok 2009 zaměřena na:

1. Uchazeče o zaměstnání zvláště znevýhodněné na trhu práce (jejichž pracovní uplatnění se vší pravděpodobností nelze zajistit jiným způsobem, což ověřuje odbor zprostředkování a poradenství).
2. Všechna řešení strukturální nezaměstnanosti, tj. přechody z profese, o kterou není na trhu práce zájem, do jiné, zaměstnavateli poptávané (případně návraty do původní profese), ať už se uskutečňují zapracováním, rekvalifikací do poptávaného oboru nebo jinak.

Úřady práce Olomouckého kraje mají možnost čerpat finanční prostředky z *Evropského sociálního fondu* (dále ESF) v rámci programovacího období 2007 – 2013. Zdroje ESF jsou Úřady práce Olomouckého kraje využívány na základě *Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. Čerpání finančních prostředků Úřady práce Olomouckého kraje je v souladu s těmito oblastmi politik ESF:

1. **Rozvoj a podpora aktivní politiky na trhu práce** za účelem snížení a prevence nezaměstnanosti, prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, usnadnění znovuzачlenění dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce a podpora pracovního začlenění mladých lidí a lidí vracejících se na trh práce po určité době.
2. **Podpora rovných příležitostí pro všechny v přístupu na trh práce** se zvláštním důrazem na ty, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením.
3. Podpora a zlepšování **školení, vzdělávání a poradenství**.
4. Podpora **kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní síly, inovací a flexibilní organizace práce**, rozvoje **podnikání** a podmínek vytváření nových pracovních příležitostí, zlepšení dovedností a posilování lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii.
5. Konkrétní oblast podpory na **zlepšení přístupu a zvýšení účasti žen na trhu práce**, včetně rozvoje jejich pracovní kariéry, přístupu k novým pracovním příležitostem a k podnikání a snížení vertikální a horizontální segregace na trhu práce z hlediska pohlaví.

Na Úřadu práce v Olomouci pověřeného krajskou působností byl v roce 2003 zřízen odbor implementace ESF. Ten se zabývá organizováním a řízením implementace ESF v součinnosti s ostatními úřady práce Olomouckého kraje. ÚP Olomouckého kraje se zapojily do realizace projektů v rámci Prioritní osy 2: Aktivní politiky trhu práce, Oblast podpory 2.1: *Posílení aktivních politik zaměstnanosti*, a to formou realizace tzv. **Regionálních individuálních projektů**. Tyto projekty jsou zaměřeny na zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob z cílových skupin prostřednictvím efektivního využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti s možností zařazení inovativních a doplňkových aktivit pro účastníky projektu. Celkové finanční prostředky určené pro realizaci projektů, které mají Úřady práce v Olomouckém kraji k dispozici, jsou alokovány ve výši 230 tisíc Kč.

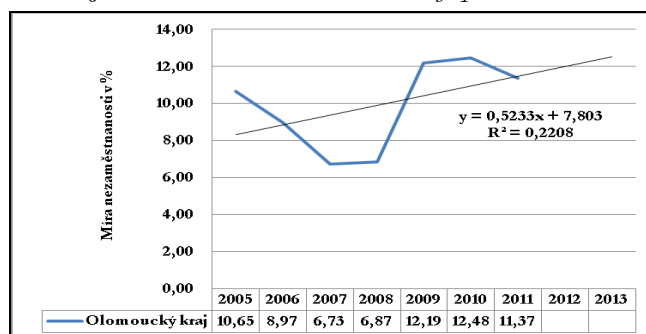
Regionální individuální projekty tvoří:

1. **Zkušenost plus.** Období realizace od 1. 3. 2009 – 29. 2. 2012. Rozpočet projektu je 26 232 586 Kč. Cílovou skupinu tvoří uchazeči o zaměstnání převážně osoby s věkovou hranicí nad 50 let s trvalým bydlištěm v Olomouckém kraji, které jsou v evidenci úřadů práce Olomouckého kraje.
2. **Dítě není překážkou.** Období realizace od 1. 3. 2009 – 29. 2. 2012. Rozpočet projektu představuje 31 384 900 Kč. Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání, osoby pečující o dítě (děti) do 15 let věku s trvalým bydlištěm v Olomouckém kraji, které jsou v evidenci úřadů práce Olomouckého kraje.
3. **Nesed'te doma!** Období realizace od 1. 7. 2009 – 30. 6. 2012. Rozpočet projektu je 35 070 260 Kč. Cílová skupina je zaměřena na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní (nad 6 měsíců) s trvalým bydlištěm v Olomouckém kraji, které jsou v evidenci úřadů práce kraje.
4. **Na svém základu můžete stavět.** Období realizace od 1. 7. 2009 – 30. 6. 2012. Rozpočet projektu představuje 29 491 154 Kč. Cílovou skupinu tvoří uchazeči o zaměstnání, převážně osoby se základním vzděláním s trvalým bydlištěm v Olomouckém kraji, které jsou v evidenci úřadů práce Olomouckého kraje.

5. **Šance pro středoškoláky.** Období realizace od 1. 3. 2010 – 28. 2. 2013, Rozpočet projektu je 43 924 542 Kč. Cílovou skupinu představují středoškolsky vzdělaní uchazeči o zaměstnání s trvalým bydlištěm v Olomouckém kraji, které jsou v evidenci úřadů práce Olomouckého kraje.
6. **Na skok!** Období realizace od 1. 3. 2010 – 28. 2. 2013. Rozpočet projektu činí 51 032 141 Kč. Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání s trvalým bydlištěm v Olomouckém kraji, u nichž je doba evidence na některém z úřadů práce Olomouckého kraje v trvání do 5 – ti měsíců.

V současné době je velmi obtížné přesněji určit, jak vysoká bude míra nezaměstnanosti na konci června 2010. Prudký nárůst nezaměstnanosti (doprovázený strmým poklesem počtu volných míst) nemá od vzniku ÚP obdobu, a nelze pro prognózování budoucího vývoje využít analogie s historickými daty. Předpokládá se, že i když v průběhu roku 2010 bude překonána dosavadní rekordní hranice nezaměstnanosti, nedejde již k takovému strmému a nepřetržitému nárůstu počtu uchazečů jako v roce 2009. Další vývoj nezaměstnanosti je přímo závislý na ekonomické situaci podniků, na jejich zakázkové náplni a schopnosti financovat výrobu, na případných vládních intervencích apod. V tuto chvíli jsou ekonomické prognózy rozporuplné. Oživení průmyslové výroby se předpokládá spíše až v polovině roku 2010. Závažným problémem se také stává rozmáhající se praxe, kdy propuštění zaměstnanci se zaregistrují na úřadu práce a vzápětí nastoupí k původnímu zaměstnavateli v rámci nekolidujícího zaměstnání. Určitým stabilizujícím faktorem zaměstnanosti bude pokračování 2. fáze projektu „*Vzdělávejte se!*“ a realizace regionálních individuálních projektů. Pozitivním signálem je skutečnost, že v dotazníkovém šetření úřadu práce organizace s více než 25 zaměstnanci celkově předpokládají spíše mírný nárůst zaměstnanosti. Na základě výše uvedených faktorů se očekává, že v polovině roku 2010 v optimistické variantě klesne počet uchazečů k hodnotě 13 800 osob, v pesimističtější variantě by počet uchazečů stagnoval na hodnotě z ledna 2010. Míra nezaměstnanosti v březnu 2010 poprvé po 16 měsících neustálého růstu znatelně klesla (počet uchazečů se meziměsíčně snížil o 695 osob). Počet vyřazených uchazečů (celkem 1 914 osob) je nejvyšší hodnotou za posledních pět let. Zároveň počet nově registrovaných uchazečů (1 219) je nejnižší od listopadu 2008. Na konci března bylo v registru úřadu práce evidováno celkem 14 271 uchazečů o zaměstnání, což je stále nejvyšší březnový počet od roku 2000. Míra nezaměstnanosti v okrese je o 1,8 procentního bodu vyšší než v celé ČR. O počínajícím oživení ekonomiky svědčí i březnový výrazný nárůst počtu volných míst o 88 %. Počet uchazečů připadajících na 1 volné místo se zároveň snížil z únorových 35 na téměř poloviční hodnotu – 18 osob. Na konci března 2010 bylo v databázi volných míst nejvíce pracovních příležitostí pro pomocné a nekvalifikované profese (v řadě případů se jednalo o veřejně prospěšné práce), dále pro svářeče a vyučené ve strojírenských oborech, obchodní referenty a zástupce, techniky, prodavače, číšníky, servírky a kuchaře. V současné době má nejvíce volných míst společnost *M. L. S. Holice*, která hledá dělníky do elektrotechnické výroby. Také *Honeywell Aerospace Olomouc* pořádá výběrové řízení na různé dělnické i technické pozice do strojírenské výroby.

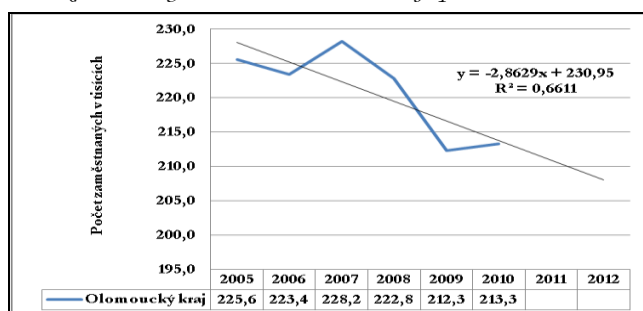
Graf č. 52: Míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji pro rok 2005-2011 a její trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

Jak ukazuje graf s výsledkem výpočtu trendové funkce, kraj Olomoucký se dlouhodobě potýká s vysokou mírou nezaměstnanosti. O roku 2009 překračuje míry nezaměstnanosti hranici 10 % a dostala se také na hranici 12 %, což kraj přibližuje hodnotám kraje Ústeckého. Olomoucký kraj, kde převažuje zemědělská a lesní oblast se v budoucnu bude obtížně vyrovnávat s tlakem na regionální konkurenceschopnost. Absolventi škol nachází obtížně zaměstnání v regionu, a proto častěji, než jinde odcházejí do velkých měst. Míra nezaměstnanosti se převážně týká osob se základním či středním vzděláním.

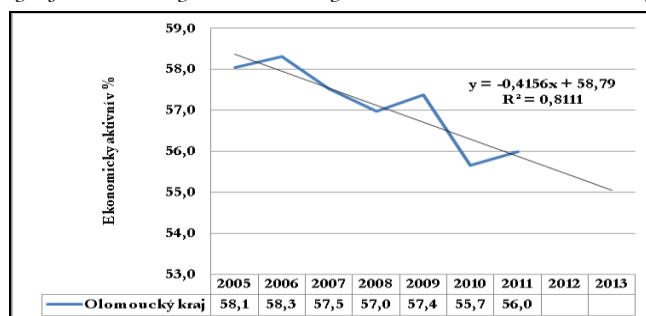
Graf č. 53: Počet zaměstnaných v Olomouckém kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

Počet zaměstnaných se v Olomouckém kraji zastavil v posledních dvou letech propadu. Do konce roku však s růstem počtu nezaměstnaných a rekordním poměrem uchazečů na jedno volné pracovní místo bude počet zaměstnaných klesat.

Graf č. 54: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Olomouckém kraji a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

Jak ukazuje graf, ekonomická aktivita klesá v celém sledovaném období, tedy od roku 2005. Lze se domnívat, že bude klesat i nadále, a sice na hranici 55 %.

6.13. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Moravskoslezský kraj

Moravskoslezský kraj je nejvýchodnějším krajem České republiky. Na jihu sousedí se Zlínským krajem, na jihozápadě leží kraj Olomoucký. Tvoří státní hranice s Polskem a se Slovenskem, kde sousedí se Žilinským krajem. Svoji celkovou rozlohou 5 554 km² se řadí na 6. místo v rámci celé České republiky a zaujímá 7 % jejího území. Skládá se ze 6 okresů Ostrava – město, Karviná, Nový Jičín, Frýdek – Místek, Opava a Bruntál. Území kraje je sevřeno na západě masivem Hrubého Jeseníku, jenž postupně přechází v Nízký Jeseník a Oderské vrchy, na východě jej ohraničují Moravskoslezské Beskydy. Uprostřed daného regionu je sníženina mezi Karpatskou soustavou a Českou vysočinou otevřená na sever do Polské nížiny a spojená s jihem úzkým koridorem, Moravskou bránou.¹⁸³ Tento územní celek je svým charakterem různorodý, přičemž jeho jádrem je Ostravsko-Karvinská aglomerace. Jedná se o tradiční industriální oblast s vysokým podílem tzv. “velkého“ průmyslu – především hutnictví, těžkého strojírenství a hornictví. Dalšími významnými sektory jsou lehké strojírenství, elektrotechnický, potravinářský, ale také rozvíjející se automobilový průmysl, dále stavebnictví a výroba plastových výrobků. Zemědělství má celoplošný charakter, v podhůří Beskyd a Jeseníků je zastoupeno lesní hospodářství. Moravskoslezský kraj patří v rámci celé republiky ke strukturálně nejpostiženějším oblastem, pro něž je charakteristický razantní útlum těžkého průmyslu a až do roku 2004 téměř neustále se zvyšující nezaměstnanost. Intenzita jejího nárůstu a tempo poklesu personálních stavů u moravskoslezských zaměstnavatelů bylo zatím nejvýraznější v letech 1997 až 1999, kdy za třicet šest měsíců stoupl počet evidovaných uchazečů o zaměstnání o 57 013 (+ 155,5 %) a celková zaměstnanost u moravskoslezských firem poklesla o 80 130 (- 15,4 %) osob. Od roku 2004 se ale situace na trhu práce v Moravskoslezském kraji začala pomalu obracet k lepšímu, vlivem doznívající restrukturalizace. Od února 2004, kdy byl stav evidovaných uchazečů o zaměstnání (110 792) nejvyšší v celé historii ÚP MSK, se jejich počet do konce roku 2008 snížil o 53 337 (- 48,1 %) osob. Tento pozitivní vývoj byl ale vlivem dopadu celosvětové krize zastaven a od října 2008, kdy bylo dosaženo v posledních letech nejnižší hodnoty (52 991 UoZ), se začala evidovaná nezaměstnanost opět zvyšovat. Do prosince 2009 tak došlo ke zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání až na 80 581, tj. celkem o 27 590 (+ 52,1 %).¹⁸⁴

Moravskoslezský kraj, zejména jeho centrální část v okolí měst Ostrava, Havířov, Karviná a Frýdek-Místek, patří k nejhustěji osídleným oblastem České republiky. Na 6,9 % její rozlohy žije 11,9 % jejich obyvatel. Počet obyvatel MSK zůstává v posledních letech na přibližně stejné úrovni. K 31. prosinci 2008 zde žilo celkem 1 250 255 trvale bydlících obyvatel, což je o 358 (+ 0,03 %) více než před rokem. Velice vážným celospolečenským problémem, který se neustále prohlubuje, je soustavný úbytek mladých lidí do 14 let věku. K 31. 12. 2008 bylo evidováno 178 735 lidí do 14 let věku. Od roku 2001 se jejich počet v MSK snížil o 32 650, tj. o 15,4 %. Jejich podílové zastoupení

¹⁸³ Charakteristika Moravskoslezského kraje [online]. 2010 [cit. 2010-06-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/moravskoslezsky-kraj/charakteristika-moravskoslezskeho-kraje/1000929/41624/#TOP>>.

¹⁸⁴ Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010. Zpracovalo oddělení analýz a prognóz Úřadu práce v Ostravě.

na celé populaci v MSK od roku 2001 pokleslo z 16,8 % na 14,3 %. Klesající absolutní počet i podíl mladých lidí na celkovém stavu obyvatel se promítá do stoupajícího průměrného věku obyvatel Moravskoslezského kraje, který nyní činí 40, 2 roku.

Celková zaměstnanost v Moravskoslezském kraji byla během celého roku 2009 negativně ovlivňována dopadem celosvětové krize na ekonomiku České republiky. MSK byl postižen velmi výrazně, protože se na jeho území nachází řada velkých firem, které podnikají v odvětvích s největším útlumem a s prioritním zaměřením na export. Vzhledem ke snížené poptávce po mnoha výrobcích a službách musely firmy omezovat svou produkci, což se přímo dotýkalo i jejich subdodavatelů. Celkovou hospodářskou situaci je možno charakterizovat propadem ekonomiky, který byl nejvýraznější v prvním čtvrtletí roku 2009 a dle předběžných odhadů tak za celý rok 2009 meziročně klesl o 4,3 %. Odbytové potíže a omezení produkce postihly průmyslové podniky, nejvíce zaměřené na výrobu základních kovů, hutní zpracování a slévárenství, výrobu kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, dále firmy zabývající se výrobou motorových vozidel a logistikou. Současná krize ovlivňuje také stavebnictví, zejména neochota peněžních ústavů půjčovat finanční prostředky na řadu rozpracovaných stavebních projektů. Rozestavěné stavby a připravené projekty byly pozastaveny a o ty již dokončené je momentálně malý zájem. I přes obtížnou odbytovou i finanční situaci se mnohé firmy v roce 2009 snažily všemožně oddalovat propouštění svých zaměstnanců. Uvědomovaly si, že krize po čase odezní, a poté budou nuceni opět najímat nové pracovníky. Ti, kteří již ale své stavy museli snižovat, vypovídali nejdříve smlouvy s agenturami práce na pronajímání pracovníků, dále využívali skončení pracovních poměrů ve zkušební době nebo neobnovili smlouvy na dobu určitou. Také přistoupili k rušení provozů některých směn. Dočasné omezení odbytu svých výrobků nebo omezení poptávky po poskytovaných službách řeší mnozí zaměstnavatelé také částečnou nezaměstnaností, kdy jsou zaměstnancům poskytovány náhrady mzdy, a to ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku. Některé firmy však během roku musely přistoupit i k hromadnému propouštění. Od ledna do prosince 2009 informovalo 103 zaměstnavatelů úřady práce MSK o připravovaných hromadných propouštěních, týkajících se celkem 5 554 zaměstnanců.

V průběhu roku 2009 se naplno projeví dopady probíhající hospodářské krize a situace na trhu práce v Moravskoslezském kraji (MSK) se vyvíjela nepříznivě. K 31. 12. 2009 evidovaly ÚP MSK celkem 80 581 uchazečů o zaměstnání, což je o výrazných 23 126 (+ 40,3 %) více než na konci roku 2008. Ve srovnání s dosavadním nejnižším stavem evidovaných uchazečů o zaměstnání z října 2008, kdy ÚP MSK registrovaly celkem 52 991 uchazečů o zaměstnání, jich koncem prosince 2009 měli v evidenci o 27 590 (+ 52,1 %) více. V meziročním srovnání stoupla evidovaná nezaměstnanost ve všech okresech Moravskoslezského kraje. Na tomto zvýšení se v absolutních počtech nejvíce podílely okresy Ostrava (+ 5 038) a Nový Jičín (+ 4 756). Nejvíce vzrostl počet uchazečů v okrese Nový Jičín, a to o 86,1 %, a naopak nejméně v karvinském okrese o 23,2 %. Míra registrované nezaměstnanosti v MSK koncem prosince 2009 činila 12,1 %, což je o 3,6 procentního bodu více než před dvanácti měsíci. Hodnota míry nezaměstnanosti v MSK neustále převyšuje celorepublikový průměr a v průběhu uplynulého roku se pohybovala o 2,9 až 3,5 procentního bodu výše. V pomyslném "žebříčku" výše míry nezaměstnanosti 77 úřadů práce ČR se po celé sledované období roku 2009 všechny okresy MSK kraje pohybovaly neustále v jeho první polovině, jen okres

Frýdek – Místek na tom byl o něco lépe a v lednu se dostal dokonce až na 43. místo. V druhé polovině roku všechny okresy zaznamenávaly postupné propady v tomto žebříčku, což znamená, že nezaměstnanost se v MSK vyvíjela o něco lépe než ve zbytku republiky. V závěru roku se výrazně zlepšila pozice okresu Ostrava, kdy z 15. pozice v červenci vystoupal v prosinci až na 25. místo. I okres Karviná, který byl dlouhodobě jedním z okresů s nejvyšší mírou nezaměstnanosti ze všech ÚP v republice, se v závěru roku dostal na 8. pozici. Přesto všechny okresy kraje v závěru roku převyšovaly průměrnou míru nezaměstnanosti v České republice. Nejhorší je přitom situace v bruntálském okrese, který na konci roku 2009 vykázal míru nezaměstnanosti 15,4 %.¹⁸⁵ Věková struktura uchazečů o zaměstnání se v průběhu roku 2009 příliš výrazně nezměnila, v podílovém zastoupení se jednalo o odchylky menší než dva procentní body. Přesto ale jde zaznamenat mírné zvýšení poměrného zastoupení mladších uchazečů na úkor starších, což je opět dáno skladbou nově příchozích uchazečů v loňském roce.

Počet uchazečů o zaměstnání (dále jen UoZ) starších 50 let věku se sice meziročně zvýšil o 5 106 (+ 27,9 %), jejich podílové zastoupení se však snížilo o 2,8 procentního bodu a v závěru roku 2009 bylo v evidenci 29,0 % UoZ starších 50 let věku. Průměrný věk UoZ se koncem roku 2009 ve srovnání se stejným obdobím předchozího roku v důsledku mírného poklesu podílu starších osob snížil o 0,8 roku a činil 40,1 let, přičemž průměrný věk uchazečů v celé ČR je 39,1 let. V průběhu roku 2009 došlo k meziročnímu absolutnímu nárůstu počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání ve všech třech největších vzdělanostních skupinách. Nejvíce se meziročně zvýšil stav nezaměstnaných osob v dlouhodobě nejpočetnější skupině uchazečů se středním odborným vzděláním bez maturity (+ 12 318, tj. + 48,5 %). Druhou nejpočetnější skupinu tvoří uchazeči se základním vzděláním, jejichž počet se během roku 2009 zvýšil o 4 221. Celkově je vidět snížení podílu nekvalifikovaných UoZ a o něco vyšší nárůsty v kategoriích kvalifikovaných uchazečů, což je dáno skladbou nově evidovaných osob v loňském roce. Nejzávažnějším problémem nezaměstnanosti v MSK a výrazně negativním rysem je stále délka evidence. Průměrná doba evidence uchazečů, kteří byli z registrů ÚP MSK vyřazeni ve čtvrtém čtvrtletí 2009, představovala 272 dní. Průměrná doba setrvání všech uchazečů v evidencích ÚP MSK činila 605 dní na konci prosince 2009, což je o 192 dní více než činil celostátní průměr (413 dní). Déle než 6 měsíců bylo koncem prosince 2009 registrováno 43 135 UoZ, což je o 12 550 (+ 41,0 %) více než v závěru roku 2008. Podíl této skupiny klientů na celkové nezaměstnanosti se za sledované období zvýšil o 0,3 procentního bodu a nyní činí 53,5 %. Počet uchazečů v kategorii tzv. dlouhodobě nezaměstnaných (nad 12 měsíců) během roku 2009 stoupl o 504 (+ 6,6 %) a jejich podíl na celkové nezaměstnanosti se snížil o 9,6 procentního bodu. Koncem prosince 2009 bylo v evidencích ÚP MSK celkem 24 285 těchto osob (30,1 % z celkového evidenčního stavu UoZ). Počet UoZ evidovaných déle než 24 měsíců (tzv. “tvrdé jádro“) se meziročně snížil o 2 188 (- 13,1 %), takže koncem prosince 2009 ÚP MSK evidovaly 14 496 těchto osob. Jejich podíl na celkové nezaměstnanosti je stále velmi vysoký a na konci roku 2009 činil 18 %. Znamená to, že téměř pětina uchazečů o zaměstnání v MSK je bez práce déle než dva roky. Kategorii dlouhodobě evidovaných nezaměstnaných tvoří především uchazeči OZP, fyzické osoby starší 50 let věku, lidé bez vzdělání, popřípadě pouze s ukončenou základní školní docházkou,

¹⁸⁵ Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010. Zpracovalo oddělení analýz a prognóz Úřadu práce v Ostravě.

příslušníci národnostních menšin, fyzické osoby pečující o malé dítě či o dlouhodobě zdravotně postiženého člena rodiny, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené. Dlouhodobá, ale i opakovaná nezaměstnanost se negativně promítá nejen do sociální oblasti, ale i do oblasti vnímání morálních hodnot, osobních vlastností a zájmů této ohrožené skupiny lidí. Zpravidla bývá příčinou i jejich asociálního chování a často také nárůstu kriminality. Velice důležité a nenahraditelné místo v působení úřadů práce Moravskoslezského kraje při zajišťování státní politiky zaměstnanosti mají nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Jejich hlavním smyslem je speciálními programy cíleně ovlivňovat trh práce se záměrem finančně přispívat na stabilní pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání, kterým se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče, včetně zajišťování změn profesního zaměření nezaměstnaných, ale i zaměstnanců firem v souladu se současnými i očekávanými požadavky a potřebami zaměstnavatelů. Mezi nástroje nebo opatření aktivní politiky zaměstnanosti patří zřizování společensky účelných pracovních míst uchazeči o zaměstnání a vytváření chráněných pracovních míst osobami se zdravotním postižením pro výkon samostatně výdělečné činnosti a zřizování společensky účelných pracovních míst zaměstnavateli pro rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, poskytování finančních příspěvků na úhradu mzdových nákladů, tj. včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, při vytváření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst vyhrazených, vytváření chráněných pracovních míst nebo chráněných pracovních dílen zaměstnavateli pro osoby se zdravotním postižením a poskytování finančního příspěvku na částečnou úhradu jejich provozních nákladů, poskytování příspěvku na zapracování a příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program, zabezpečování a úhrada vhodných rekvalifikací a odborného poradenství za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to vše v závislosti na vývoji trhu práce, investiční pobídky, cílené programy k řešení zaměstnanosti a ostatní programy podpory zaměstnanosti.

V roce 2009 vynaložily úřady práce Moravskoslezského kraje na státní politiku zaměstnanosti 2 678 249 tis. Kč, což bylo oproti roku 2008 o 1 053 803 tis. Kč (+ 64,9 %) více. Převážnou část těchto výdajů (70,6 %) představovaly peněžní prostředky vyplacené na pasivní politiku zaměstnanosti, kde byl z důvodu více než 40 % meziročního zvýšení nezaměstnanosti v MSK zároveň zaznamenán největší absolutní i podílový nárůst (+ 1 025 089 tis. Kč, tj. + 118,3 %). Na aktivní politiku bylo v kraji vyplaceno celkem 546 461 tis. Kč, tj. meziročně o 7 846 tis. Kč (+ 1,5 %) více. Dále bylo vynaloženo 205 646 tis. Kč (v meziročním srovnání o 3 256 tis. Kč, tj. o 1,6 % méně) na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a 34 199 tis. Kč (nárůst o 24 124 tis. Kč proti roku 2008) na tzv. "insolvenční" (na realizaci zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele). V roce 2009 vytvořili zaměstnavatelé a někdejší uchazeči o zaměstnání celkem 5 514 pracovních míst s finanční pomocí ÚP MSK, což bylo z důvodu velkého nárůstu stavu evidovaných UoZ a výrazného snížení počtu volných pracovních míst o 1 286, tj. o 30 % více. Na celkovém počtu pracovních příležitostí finančně podpořených prostřednictvím nástrojů a opatření APZ se podílely 60,1 % pracovní místa zřízená a vyhrazená zaměstnavateli (vč. ESF – OP LZZ) a uchazeči o zaměstnání k zahájení SVČ prostřednictvím nástroje společensky

prospěšných míst. Během hodnoceného roku zřídili a vyhradili zaměstnavatelé 2 894 společensky prospěšných míst (v porovnání s rokem 2008 o 980, tj. o 51,2 % více) se značně rozdílnou profesní strukturou. Největší počet pracovních míst byl vytvořen v obchodě a ve službách, kde byl převážně zájem o prodavače, provozní pracovníky stravování a odborné a ostatní administrativní pracovníky; ve výrobě se pak nejlépe uplatňovali pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, zaměstnanci v administrativě, úředníci ve skladech a manipulační dělníci v průmyslu. K zahájení SVČ zřídili uchazeči o zaměstnání celkem 418 pracovních míst, přičemž v meziročním srovnání jich bylo o 28 (+ 7,2 %) více. Svou podnikatelskou činnost zahajovali bývalí uchazeči v činnostech, jako jsou zprostředkování obchodu a služeb, holičství, kadeřnictví, kosmetické služby a stavební práce. V rámci nástroje veřejně prospěšné práce vzniklo v roce 2009 s finanční podporou ÚP MSK celkem 2 135 krátkodobých pracovních příležitostí (vč. ESF – OP RLZ a OP LZZ), které představovaly 38,7 % z celkového počtu pracovních míst vytvořených prostřednictvím nástrojů a opatření APZ. Ve srovnání s rokem 2008 jich bylo o 263, tj. o 14,0 % více. Pracovní místa vytvořená v rámci veřejně prospěšné práce mají nezaměnitelnou úlohu při zapojování uchazečů s nízkou kvalifikací, dlouhodobě evidovaných a často i společensky nepřizpůsobených osob do pracovního procesu. Tento nástroj je dlouhodobě efektivně uplatňován nejen na úklidové a pomocné práce, ale i na pečovatelské a ošetrovatelské činnosti v charitativní a sociální oblasti.

Pro osoby se zdravotním postižením vytvořili zaměstnavatelé v uplynulém roce v MSK celkem 59 nových pracovních míst v chráněných pracovních dílnách (meziročně o 14, tj. o 31,1 % více), a to v profesi pomocný manipulační dělník. Pravidelnou pozornost věnovaly ÚP MSK rekvalifikační činnosti. Pozitivním přínosem rekvalifikací je následující větší přizpůsobivost účastníků kurzů neustále se měnícím podmínkám na trhu práce. S každou další nově získanou kvalifikací, znalostí či dovedností se účastníkům rekvalifikačních kurzů do budoucna otevírá více možností vhodného pracovního uplatnění. Rekvalifikační kurzy nezaměstnané osoby také aktivizují, probouzejí u nich zájem o práci a obnovují pracovní návyky. U mladistvých a absolventů škol pomáhají tyto pracovní návyky teprve formovat. V roce 2009 zařadily ÚP MSK do rekvalifikací celkem 7 786 uchazečů a zájemců o zaměstnání, což je v meziročním srovnání o 728 (+ 10,3 %) více. Z pohledu největšího počtu účastníků rekvalifikací jich nejvíce bylo zařazeno do kurzů obsluhy PC včetně programování a správy počítačových sítí (2 069), dále do různých druhů svářečských kurzů (927) a do rekvalifikací k získání a rozšíření řidičských oprávnění k řízení automobilů a motorových vozíků (647). Mezi velmi vyhledávané, ale i nezbytné z pohledu prevence před předčasným ukončením podnikání, patří i kurzy zaměřené na přípravu k zahájení SVČ (584 osob). Značný zájem byl rovněž o rekvalifikace zaměřené na účetnictví (350 účastníků), na administrativu (263) a na pracovníky v sociálních službách (225), dále o výuku v záručních kurzech řemeslných prací (223), a to především na zednické, malířské, truhlářské, zámečnické, instalatérské, klempířské, tesařské, kuchařské, číšnické, pekařské, cukrářské a kadeřnické práce.

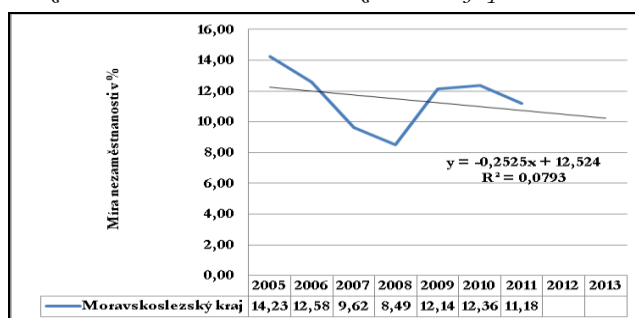
Nový a neobyčejný celonárodní projekt ESF „*Vzdělávejte se!*“ je zaměřen na zaměstnavatele, kteří v důsledku celosvětové finanční krize a hospodářské recese musí nebo výhledově očekávají omezit výrobu či poskytování služeb ve svých provozech. Projekt byl urychleně zahájen 23. března 2009 a jeho první fáze, která byla hrazena ještě z OP RLZ, byla ukončena v závěru června. Druhá fáze projektu, financovaná již z OP LZZ, byla započata ve druhé polovině července a její aktivity budou

probíhat i celý letošní rok (v únoru 2011 bude projekt ukončen). Zaměstnavatelé tak mají možnost získat finanční prostředky na zabezpečení vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance, kteří se účastní školení, zdokonalují si své odborné znalosti, dovednosti a kompetence. Kromě úhrady nákladů vzdělávání (kurzovného) jsou v rámci projektu poskytovány také příspěvky na mzdy účastníků školení a případně i příspěvky na cestovné, pokud se kurz konal mimo místo výkonu práce zaměstnance. V Moravskoslezském kraji se v průběhu uplynulého roku, tzn. za první a část druhé etapy, do tohoto projektu zapojilo 353 zaměstnavatelů se svými 20 061 zaměstnanci. Celkem bylo uzavřeno 1 985 dohod, v jejichž rámci byly vyplaceny finanční příspěvky v úhrnné výši 90,5 mil. Kč. Početně nejvíce vzdělávacích kurzů z hlediska tematické orientace bylo odborných kurzů pro technickohospodářské a administrativní pracovníky (přes 30 %) např. finanční plánování, řízení lidských zdrojů, marketing, obchodní smlouvy, systém jakosti, controlling, životní prostředí, nedestrukční diagnostika a obsluha manipulačních robotů. Dále z více než 20 % byly zařazovány kurzy zaměřené na výcvik „měkkých“ dovedností jako jsou komunikace, kooperace, týmová práce, prezentační dovednosti, obchodní dovednosti, manažerské kompetence, asertivita atd. Následovaly odborné kurzy pro dělnické profese (asi 20 %) zaměřené např. na nové technologie, konstrukci stříhů, řízení vozidel, obsluhu motorových vozíků, jeřábů, motorové pily, ADR, vazačské dovednosti a kurzy specializované na práci s počítačem (necelých 15 %), a to nejen na základní počítačovou gramotnost (obsluha osobního počítače, Word, Excel, Internet, Outlook, PowerPoint), ale i speciální kurzy (např. AutoCad, Simatic, programování, správa sítí).¹⁸⁶ Vývoj na trhu práce v MSK bude v roce 2010 ovlivňován nejen následky krize na světových finančních trzích, která měla silný negativní dopad i na českou ekonomiku, ale i tradičně regionálními vlivy vyplývající ze specifického postavení Ostravy a celého MSK. Řešení přetrvávajících ekonomických, sociálních a ekologických problémů, které nelze vyřešit v krátkém časovém horizontu, byly samotnou hospodářskou recesí ještě oddáleny. Současná ekonomická situace je pro tento kraj ještě složitější z toho důvodu, že zde působí řada firem zabývajících se výrobou kovů, hutním zpracováním kovů a slévárnictvím, výrobou kovových konstrukcí, ale také výrobou motorových vozidel a komponentů pro automobilový průmysl, v odvětvích nejvíce zasažených světovou krizí. Vývoj trhu práce se bude více méně odvíjet od toho, jak se bude zlepšovat a stabilizovat situace v uvedených odvětvích. Na druhé straně je však třeba konstatovat, že vcelku dobře nastartovaná restrukturalizace a vytváření podmínek i pro rozvoj jiných odvětví vedly k tomu, že MSK z celorepublikového pohledu nedopadl nejhůře a proti minulosti jsou naopak dopady současné recese na trh práce v některých jiných krajích ještě horší. Z věkové struktury uchazečů o zaměstnání je patrné, že největší podíl na míře nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji mají osoby v kategorii 50 – 54 let. Nejvíce se meziročně zvýšil stav nezaměstnaných osob v dlouhodobě nejpočetnější skupině uchazečů se středním odborným vzděláním bez maturity. V letošním roce se zatím neočekává zásadní obrát ve vývoji nezaměstnanosti. Předpokládá se, že počet uchazečů o zaměstnání se bude dále zvyšovat, ne však již tak intenzivně jako v loňském roce. U některých firem došlo ke stabilizaci a očekávají mírné oživení produkce a vzestup tržeb, v oblasti hutnictví a určité části strojírenství, ale také v automobilovém průmyslu. Naopak pro některé zaměstnavatele, kteří se potýkali s nedostatkem

¹⁸⁶ Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010. Zpracovalo oddělení analýz a prognóz Úřadu práce v Ostravě.

zakázek v loňském roce, to může znamenat vyčerpání finančních prostředků a následné snížení personálních stavů nebo dokonce ukončení vlastní činnosti. Zlepšení situace v první polovině letošního roku zatím neočekává oblast dopravy a skladování, firmy zabývající se činnostmi v oblasti nemovitostí, ani již zmiňovaná oblast administrativních a podpůrných činností. Dalšími limitujícími faktory zaměstnanosti, které lze jen stěží ovlivnit, jsou klimatické podmínky, struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání a jejich ochota a možnost pracovat. Naopak ke zmírnění výše uvedených negativních tendencí by i letos měl přispět celostátní projekt „Vzdělávejte se!“, jehož finanční příspěvky na úhradu školení, mezd a v některých případech i cestovného, mohou využívat zaměstnavatelé až do prosince 2010, ale také jarní zahájení sezónních prací a v poslední době často zmiňovaný demografický vývoj. Na základě zatím nejisté výkonnosti české ekonomiky a dalších výše uvedených skutečností lze v následujících měsících předpokládat ještě zvýšení nezaměstnanosti s možností mírných výkyvů a s možnou stagnací ve druhém pololetí letošního roku. V případě lepšího vývoje úřady práce MSK odhadují míru nezaměstnanosti v polovině letošního roku na úrovni 13,1 %. Při horší variantě by počet nezaměstnaných osob mohl dosáhnout téměř 89 000 s mírou nezaměstnanosti okolo 13,5 %.

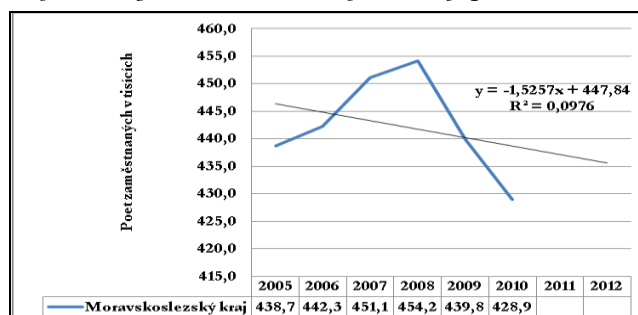
Graf č. 55: Míra nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji pro rok 2005-2011 a její trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

Graf ukazuje stabilně vysokou míru nezaměstnanosti. Kraj patří mezi strukturálně nejpostiženější, a proto se hranice míry nezaměstnanosti pohybuje na 11 %. V příštích letech může míra nezaměstnanosti klesat, a to z důvodu (1) soustředěné dotační politiky a (2) zájmu podniků sem umístit administrativu, výrobu a vývoj. Nižší mzdové nároky zaměstnanců tak umožňují mnohým firmám optimalizovat a zefektivňovat provoz.

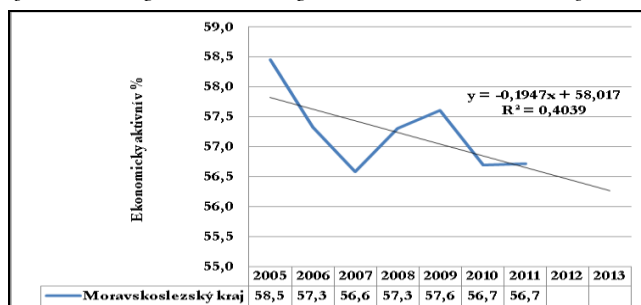
Graf č. 56: Počet zaměstnaných v Moravskoslezském kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

Z grafu vyplývá relativně rychlý pokles zaměstnaných, který však bude v příštích dvou letech zpomalen. Kraj patří mezi jediné dva regiony v České republice, kde lze předpokládat trvání podpory ze strany strukturálních fondů.

Graf č. 57: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Moravskoslezském kraji a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

Pokles ekonomicky aktivních trvá a pohybuje se mezi 56 % a 57 %, s vysokým podílem nezaměstnaných uchazečů o práci. V příštích letech lze tento trend předpokládat také.

6.14. Analýza pracovního trhu a politika zaměstnanosti – Zlínský kraj

Zlínský kraj vznikl sloučením okresů Zlín, Kroměříž a Uherské Hradiště, které dříve patřily k Jihomoravskému kraji, a okresu Vsetín, který patřil ke kraji Severomoravskému. Takto byl ustanoven k 1. 1. 2000 na základě ústavního zákona č. 347 ze dne 3. 12. 1997 o vytvoření vyšších územních samosprávných celků. Nachází se na východě republiky, kde jeho východní okraj tvoří hranici se Slovenskem. Na severozápadě sousedí s krajem Olomouckým, se kterým rovněž tvoří region soudržnosti Střední Morava, na jihozápadě sousedí s krajem Jihomoravským a v severní části s krajem Moravsko – slezským. Se svou rozlohou 3 964 km² je čtvrtým nejmenším krajem v České republice. K 31. 12. 2008 měl Zlínský kraj celkem 304 obcí, z toho 30 měst, ve kterých ke konci roku 2008 žilo 591 412 obyvatel, z toho 302 803 žen, tj. 51,2 %. Nejvyšší zalidněnost je v okrese Zlín (186,9/km²) a nejmenší v okrese Vsetín (127,6/km²). Vývoj věkového složení je charakterizován zvyšujícím se podílem obyvatel v produktivním věku. Přesto je věková struktura z ekonomického hlediska stále příznivá. Průměrný věk obyvatel Zlínského kraje v roce 2008 byl 40,7 let.

Tabulka č. 19: Počet obyvatel ve Zlínském kraji

	31. 12. 2008	31. 12. 2009
počet obyvatel celkem	590 780	591 412
z toho věková kategorie: 0 - 14 let	84 138	82 609
15 – 64 let	418 151	417 291

Zdroj: MPSV.

Ekonomika ve Zlínském kraji je převážně založena na zhodnocování vstupních surovin a polotovárů. Export v kraji je negativně poznamenán polohou kraje v rámci ČR. V tvorbě hrubého domácího produktu se Zlínský kraj řadí na 10. místo mezi kraji v České republice. Průmyslový potenciál Zlínského kraje tvoří podniky zpracovatelského průmyslu, kterých je 17,2 % z registrovaných subjektů celkem. Jde o podniky průmyslu kovodělného, dřevozpracujícího,

elektrotechnického a textilního. Jejich charakteristickou slabou stránku představuje nízká úroveň modernizace výroby v globálním porovnání s ČR. Podle posledního zveřejněného údaje Českého statistického úřadu o HDP na jednoho obyvatele ve Zlínském kraji za rok 2009 činil 286 172 Kč, přičemž HDP na jednoho obyvatele České republiky dosahovalo za uvedené období 353 701 Kč. V tvorbě hrubého domácího produktu se Zlínský kraj řadí na 9. místo mezi kraji v ČR.

V průběhu roku 2009 došlo ve Zlínském kraji k nárůstu nezaměstnanosti ve všech jeho okresech. Na konci roku bylo evidováno celkem 33 836 uchazečů o zaměstnání. Počet registrovaných uchazečů o zaměstnání se oproti roku 2008 zvýšil o 68,8 %, což je o 13 788 uchazečů více. K 31. 12. 2009 činila míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji 10,83 %, čímž došlo k nárůstu nezaměstnanosti oproti roku 2008 o 4,7 %. K největšímu nárůstu došlo v okrese Kroměříž, a to o 5,88 % a k nejnižšímu v okrese Uherské Hradiště o 3,8 %. Nezaměstnanost pod úrovní Zlínského kraje byla v okresech Uherské Hradiště a Zlín. Na konci roku 2009 se tak Zlínský kraj umístil v rámci jednotlivých krajů České republiky na 6. místě (co se týká nejvyšší míry nezaměstnanosti). Průměrná míra nezaměstnanosti České republiky k datu 31. 12. 2009 činila 9,2 %.

Tabulka č. 20: Počet uchazečů na úřadu práce ve Zlínském kraji

	celkem	do 19 let	20 – 24 let	60 – 64 let
Kroměřížsko	7 145	273	1 051	182
Uherskohradištsko	7 986	219	1 106	193
Vsetínsko	9 970	330	1 314	191
Zlínsko	10 580	294	1 384	236

Zdroj: ČSÚ.

Rizikové skupiny nezaměstnaných jsou charakteristické především věkem, zdravotním stavem, vzděláním, pohlavím, příslušností k etnické skupině, které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost. Tyto skupiny jsou také vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich příslušníci nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracovních pozicích s nejistou budoucností. Nezaměstnanost tak více ohrožuje určité skupiny populace, což potvrzuje zkušenost téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí. Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. U nás k nim patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti. Některé z tzv. cílových skupin (z anglického *target groups*) potřebují také zvýšenou pomoc pracovní profesního a psychologického poradenství. Všeobecné tlaky dlouhodobé nezaměstnanosti mohou sice sdílet s ostatními nezaměstnanými, ale s odlišnými psychologickými, sociálními a zdravotními následky. Důsledky ztráty práce mohou být pro některé jedince enormně bolestivé, protože v první řadě nesouvisejí s jejich pracovním zařazením.¹⁸⁷ Popis struktury uchazečů o zaměstnání se týká převážně vzdělání, věku, délky evidence a dalších shora nastíněných kritérií. Nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání, co se týká vzdělání, jsou osoby se středním odborným vzděláním s výučním listem. Druhou skupinou pak uchazeči se vzděláním základním. Z toho vyplývá, že dosažená míra vzdělání uchazečů o zaměstnání má velký vliv na jejich následné uplatnění v zaměstnání. Pokud bychom měli srovnat

¹⁸⁷ BUCHTOVÁ, B. a kol.: Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002, s. 109.

počty uchazečů o zaměstnání, co se týká věku, tak nejpočetnější věková kategorie byla v rozmezí 20 – 24 let, kam patřilo celkem 13,5 % uchazečů. Následovali uchazeči ve věku 50 – 54 let, jejichž podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání činil 13,2 %.

Velký vliv na uplatnění jednotlivých uchazečů o zaměstnání má bezesporu profese, kterou jsou schopni kvalifikovaně vykonávat. Dalším, neméně důležitým aspektem je jistě dosažené vzdělání a uplatnění získaných vědomostí a dovedností v praxi. Pokud bychom měli provést výčet jednotlivých profesí s nejvyššími počty evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2009, tak v okrese Kroměříž to byl nekvalifikovaný pracovník, manipulační dělník v průmyslu, zedník, vrátný a administrativní pracovník. V okrese Uherské Hradiště se jednalo o zedníka, zámečníka, montážního dělníka, stavebního dělníka, prodavače, strojírenský kovodělník, administrativní pracovník, řidič nákladních automobilů a stejně jako na okrese Kroměříž manipulační dělník v průmyslu. Co se týká okresu Vsetín, tak to byl pomocný nekvalifikovaný dělník v průmyslu, sekretářka, prodavač, v obchodech, nástrojář, kovomodelář, zámečník, tesař, truhlář, zedník, číšník a servírka. V posledním okrese, okrese Zlín, se jednalo o profese zedník, pomocný a nekvalifikovaný montážní a manipulační dělník v průmyslu, skladník, číšník, řidič motorových vozidel, zámečník, prodavač v obchodech a administrativní pracovník.

Na konci roku 2009 bylo ve Zlínském kraji evidováno celkem 2 337 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání se tak podíleli 6,9 %. K hlavním příčinám nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých patří chybějící odborná praxe, nedostatečné pracovní návyky, profese neodpovídající potřebám trhu, ale také velmi malá informovanost. Nejlépe uplatnitelní absolventi jsou z oborů: právník, lékař a zdravotní sestra, ekonom a informatik. Na druhou stranu nejhůře umístitelní absolventi jsou z oborů zemědělských, chemických a sklářských. Největším problémem jsou jistě nekvalifikovaní a mladiství uchazeči, kteří na trhu práce představují rizikovou skupinu ohroženou dlouhodobou nezaměstnaností. Místa, na která by se tito uchazeči mohli umístit, se objevují málo a ve většině případů se jedná o práci sezónní.

Ve Zlínském kraji se od minulého roku rozvíjí i další projekty, jejichž úkolem je snížit současný stav vysoké nezaměstnanosti. Jedná se o projekt *Šance pro rodiče, Život bez bariér, Klíč k zaměstnání, Znovu do práce* a projekt *Příležitost pro zkušené*. Každý z těchto projektů je zaměřen na určitou cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání, která vychází z názvů samotných projektů. Projekt *Šance pro život* je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří pečují o děti do 15 let a připravují se k návratu do zaměstnání. *Život bez bariér* se zabývá uplatněním osob na pracovním trhu se zdravotním postižením, projekt *Klíč k zaměstnání* je určen pro uchazeče o zaměstnání se základním vzděláním, projekt *Znovu do práce* se zaměřuje na osoby dlouhodobě nezaměstnané a projekt *Příležitost pro zkušené* se orientuje na uchazeče o zaměstnání ve věku 50 a více let. Jaký cílový efekt budou mít všechny tyto projekty v dnešní ekonomicky těžké době nelze zhodnotit, až po uplynutí přiměřené doby potřebné pro nastartování a správné fungování ekonomiky. Je nutné zmínit, že všechny tyto individuální projekty byly zpracovány a předloženy na základě výzvy, která byla vyhlášena Ministerstvem práce a sociálních věcí v rámci *Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. Veškeré projekty jsou zaměřeny na co nejefektivnější řešení současné situace, co se nezaměstnanosti ve Zlínském regionu týká, a jsou orientovány na konkrétní cílové skupiny jednotlivců – nezaměstnaných.

V poslední době dochází ke zvýšení využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jsou kontaktovány neziskové organizace a obce, se kterými se jedná o možnostech zřízení veřejně prospěšných prací. Ze strany zaměstnavatelů je proječován také velký zájem o projekt „*Vzdělávejte se!*“. V rámci opatření souvisejících se současnou hospodářskou krizí se také úřady práce v jednotlivých okresech Zlínského kraje přizpůsobují těmto nepříznivým podmínkám. Například prodlužují úřední hodiny pro nezaměstnané, ve kterých jim v rámci poradenství pomáhají s vyhledáním vhodných pracovních míst, pokud se v jejich evidenci nacházejí. Další možností je užší spolupráce a komunikace se zaměstnavateli s cílem získání vhodných volných pracovních míst, která by pokryla co největší okruh uchazečů o zaměstnání. Proto je nutné brát ohled na profese uchazečů o zaměstnání a poptávce po zaměstnancích, a zároveň také přizpůsobovat prováděné rekvalifikační kurzy. V okrese Vsetín byly například realizovány dva vnitřní projekty *Skláři 2009* a *Skláři 2009 – II*, v rámci kterých bylo vytvořeno celkem 50 pracovních míst, na kterých bylo umístěno 43 uchazečů o zaměstnání. Jak bylo zjištěno, také na okrese Zlín se v průběhu roku 2009 uskutečnila tzv. Jednání u kulatého stolu, kterého se zúčastnili zástupci zaměstnavatelů, podnikatelských svazů a profesních komor, starostů měst a obcí, zástupci Krajského úřadu ve Zlíně, Parlamentu i Senátu ČR (realizováno v rámci projektu LOTIA – *Labour Office and Trading Institutions in Action* – Úřady práce a vzdělávací instituce v akci). Úřad práce ve Zlíně je partnerem tohoto projektu, který je financován v rámci programu Leonardo da Vinci – projekty partnerství.

Důležitým faktorem při snižování počtu nezaměstnaných tvoří nezbytná informovanost veřejnosti. Přístup k aktuálním informacím probíhá prostřednictvím internetových stránek jednotlivých úřadů práce. Úřady práce spolupracují s agenturami působících v jejich okresech a zabývající se zprostředkováním zaměstnání. V neposlední řadě by také úřady práce měly být v úzkém kontaktu mezi sebou navzájem a v případě volného pracovního místa, které se nepodařilo obsadit ze zájemců jednoho okresu nabídnout zájemci z okresu druhého. Někdo jiný by o tuto práci mohl mít zájem i přes nutnost dojíždění či změny bydliště. Dalšími možnostmi, jak veřejnost informovat o volných pracovních místech, je prostřednictvím sdělovacích prostředků (noviny, televize, rádio).

Absolventi škol jsou stejně jako v jiných krajích, tak ve Zlínském kraji rizikovou skupinou. I přesto, že se této skupině věnuje zvýšená pozornost, nedaří se uspokojivým způsobem tuto situaci řešit. Dále pak lidé bez vzdělání mají daleko horší a obtížnější možnost svého uplatnění. Na snižování nezaměstnanosti se musejí podílet nejenom jednotlivé úřady práce či Ministerstvo práce a sociálních věcí, ale i další orgány státní správy, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, dopravy, průmyslu a další vládní instituce. Důležitá je také podpora podnikání, a to nejen v jednotlivých krajích, ale na celém území ČR a s tím spojený zájem o nové zaměstnance. V současné době však tento trend z důvodu ekonomické krize stagnuje, případně klesá. Ve Zlínském kraji sice dochází k budování různých průmyslových zón, ale problémem kraje zůstává jeho poloha a dopravní (ne)dostupnost.

Díky tomu, že se v současné době rozběhly práce ve stavebnictví, nezaměstnaných poprvé po půl roce ubylo. Ale i tak nemá práci 35 681 lidí, a to je jednou tolik, než před vypuknutím krize. V současné době klesla nezaměstnanost ve Zlínském kraji na 11,4 %, zatímco ještě před měsícem se nezaměstnanost pohybovala na 11,7 %. V absolutních číslech to znamená, že v porovnání s únorem 2010 hledá práci o 862 lidí méně, ale stále jich je shora uvedených 35 681. Tento pokles jistě není

zanedbatelný, nicméně nezaměstnanost ve Zlínském kraji zůstává nad celorepublikovým průměrem. Ten je v současné době na úrovni 9,7 procenta. Nezaměstnanost ve Zlínském kraji poklesla za poslední měsíc ve čtyřech okresech. Nejvíce to bylo na Uherskohradištsku o 3,1 % a nejméně na Zlínsku samotném o 1,4 %. Na východě regionu jsou však stále obce, kde je bez práce až třetina obyvatel. Tak například v Rudimově činí nezaměstnanost 29 % a v Nedašově 28 % všech obyvatel. Lidé z těchto obcí musejí za prací dojíždět do nedalekých větších měst, jelikož ve svém okolí žádnou práci nenajdou. Podle statistik bojuje ve Zlínském kraji o jedno volné místo dvacet pět uchazečů. Z důvodu tohoto přebytku lidí ucházejících se o pracovní místo donutilo tyto zájemce snížit své požadavky na práci. Dříve hledali dobře placenou práci ve svém oboru, a pokud co možná nejlépe svému bydlišti. To však v současné době již neplatí. Celkově je v kraji 1 426 volných míst, což je o 62 míst více než před měsícem. Poptávka je hlavně po dělnících montujících mechanická zařízení, po řidičích nákladních automobilů a po pracovnících v oblasti fakturace a účetnictví. V nabídce pracovních míst však už není 50 míst pro nekvalifikované dělníky určených na sázení stromků. Ta byla obsazena během pár týdnů, a to právě proto, že se oteplilo a počasí tak umožnilo provádět lesnické práce.

Nezaměstnanost ve Zlínském kraji je nad celorepublikovým průměrem a neustále se zvyšuje i přes realizaci různých operačních programů na její snížení. Tato situace není pouze v České republice, ale je průvodním znakem celosvětové hospodářské krize všech hospodářsky vyspělých zemí.

Zlínský kraj se spolu s Olomouckým a Libereckým krajem řadí mezi kraje s nižší ekonomickou výkonností. Zlínský kraj stejně jako Olomoucký patří dlouhodobě k regionům s jednou z nejnižších ekonomických výkonností měřenou HDP na obyvatele. Na webových stránkách Českého statistického úřadu jsou uvedeny hlavní ukazatele regionálních účtů. Jedním ze základních ukazatelů je právě hrubý domácí produkt. Regionální hrubý domácí produkt v běžných cenách Kč dosahoval v roce 2009 ve Zlínském kraji hodnoty 169 690 mil. Kč. Touto hodnotou se zkoumaný kraj řadí na 8. místo. Oproti předchozímu roku došlo k poklesu regionálního hrubého domácího produktu v tomto kraji o 7,5 %. Po Moravskoslezském a Karlovarském kraji, ve kterých došlo k propadu o 7,6 %, a Libereckém kraji s propadem o 10,3 %, se jedná o jeden z největších propadů hodnoty regionálního hrubého domácího produktu. Ve srovnání s rokem 2007 a 2008 se jedná o jeden z největších meziročních poklesů reálného HDP. Jedním z dalších ukazatelů je míra nezaměstnanosti. V roce 2009 vykazoval Zlínský kraj 7,3 % nezaměstnanost. Zlínský kraj tak byl v žebříčku míry nezaměstnanosti uprostřed. Ukazatel míry ekonomické aktivity, což je podíl počtu pracovní síly na počtu všech osob starších 15 let, řadí Zlínský kraj spolu s Olomouckým krajem s hodnotou 53 % na 10. – 11. místo.

Z hlediska aktuální a také budoucí konkurenceschopnosti regionálních (i národních) ekonomik, hraje zásadní roli tvorba, transfer a adopce inovací, za jejichž agregované vyjádření lze považovat inovační potenciál firem (IPF).¹⁸⁸ Mezi ukazatele IPF se řadí podíl inovačních firem, podíl výdajů firem na VaV (věda a výzkum) na regionálním HDP a podíl zaměstnanců firem ve VaV na celkovém počtu jejich zaměstnanců. Zlínský kraj spadá do druhé skupiny, a to skupiny s průměrným IPF, spolu s krajem Pardubickým, Plzeňským, Olomouckým a Libereckým. Tyto kraje

¹⁸⁸ VITURKA, M. a kol.: Kvalita podnikatelského prostředí, regionální konkurenceschopnost a strategie regionálního rozvoje České republiky. 1. vydání. Praha, Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-3638-9.

výjimečně zastávají horší místo než deváté pořadí a většinou vykazují nadprůměrnou hodnotu minimálně u jednoho z vybraných ukazatelů. Nadprůměrnou hodnotu vykazuje Zlínský kraj v ukazateli podíl inovačních firem.

Z pohledu registrované míry nezaměstnanosti, vypočítávané na základě poptávky uchazečů o zaměstnání přihlášených na místních úřadech práce, se řadí Zlínský kraj spolu s krajem Vysočina, Jihomoravským, Libereckým a Pardubickým do druhé skupiny, která je charakteristická střední mírou nezaměstnanosti. Tato skupina se vyznačuje oproti první skupině nižší úrovní tvorby nových pracovních míst. V roce 2010 dosahovala míra nezaměstnanosti 11,6 %. Tato hodnota řadí Zlínský kraj spolu s Libereckým krajem, který dosáhl stejné hodnoty, na 9. – 10. místo mezi kraji ČR. Průměrná hodnota míry nezaměstnanosti ve Zlínském kraji za období 2005 – 2010 činí 8,8 %. Zlínský kraj tak v žebříčku míry nezaměstnanosti zaujímá 9. místo. K 30. 6. 2010 došlo v České republice k poklesu volných pracovních míst v devíti krajích. Jedním z těchto krajů byl právě kraj Zlínský, ve kterém došlo k poklesu počtu volných pracovních míst o 29,9 %. Pokles počtu podnikatelů (se zaměstnanci i bez zaměstnanců) a pomáhajících rodinných příslušníků zaznamenal kromě Zlínského kraje, také kraj Olomoucký a Karlovarský.

Celkovou konkurenceschopnost krajů lze vyhodnotit na základě prvku kvality podnikatelského prostředí, využití lidských zdrojů a inovačního potenciálu firem. Na základě vyhodnocení těchto prvků se Zlínský kraj řadí do skupiny krajů s horší konkurenční pozicí. Do této skupiny spadá celkem šest krajů, a to kromě Zlínského Karlovarský, Ústecký, Moravskoslezský, Vysočina a Olomoucký. Ve Zlínském kraji byl nejhorsím prvkem prvek kvality podnikatelského prostředí, kde kraj vykazoval nejhorsí úroveň.

Opatřením pro zlepšení kvality podnikatelského prostředí ve Zlínském kraji je podpora výstavby průmyslových zón, podpora rozvoje turistických a volnočasových aktivit a stimulace tvorby rozvojové osy regionálního významu v severovýchodní části kraje. Dalším opatřením pro zlepšení konkurenceschopnosti kraje je podpora inovačních firem, zvyšování kvality vzdělávání, podpora tvorby nových pracovních míst v regionech s vysokou nezaměstnaností.

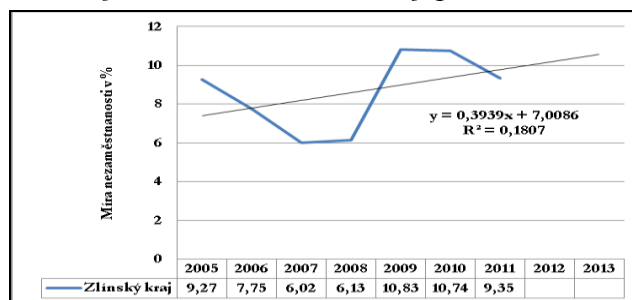
I přesto, že Zlínský kraj má mnoho silných stránek, neřadí se mezi top regiony České republiky. Proto představitelé Zlínského kraje připravili studii s názvem „Strategie rozvoje Zlínského kraje 2009 – 2020“, jejímž obsahem jsou mj. aktivity, které by měly zvýšit konkurenceschopnost regionu. Mezi tyto hlavní aktivity se řadí zlepšení dopravní infrastruktury spočívající v dobudování úseku dálnice D1 a rychlostní komunikace R49, které propojují Zlínský kraj s ostatní dálniční sítí a rychlostní komunikací jak v České republice, tak se Slovenskem. Severojižní průjezd regionem a pohodlnější napojení Zlínského regionu do jiných regionů České republiky, do Rakouska a na Slovensko umožní dobudování rychlostní komunikace R55. Další aktivitou směřující ke zlepšení konkurenceschopnosti regionu je modernizace a vybudování krizové sociální infrastruktury (ústavy sociální péče, nemocnice, policie, hasiči). Růst poptávky po vzdělaných lidech, kteří budou vykazovat vysokou míru pracovní kvalifikace, což povede k následnému nárůstu aktivit odborných škol, univerzit, výzkumných, vývojových a vědeckých pracovišť, by mělo zajistit vybudování inovační a vzdělanostní infrastruktury. Vytvoření bytové infrastruktury a infrastruktury pro volný čas by mělo přilákat nové pracovní síly, investory do cestovního ruchu, kteří by měli nalézt odpovídající podmínky pro trávení volného času v oblasti sportu, kultury, turistického ruchu,

pohostinství, atp. Naplnění těchto cílů by mělo Zlínský kraj přesunout na přední místa v žebříčku konkurenceschopnosti regionů České republiky a snížit nezaměstnanost.

Zlínský kraj – přímo i v rámci České republiky jako celku – by měl zaměřit veřejné prostředky a výkon veřejné služby na podporu ekonomických aktivit vyznačujících se vysokou přidanou hodnotou při výrobě zboží a poskytování služeb, na vyšší atraktivnost prostředí pro další rozvoj ekonomicky výkonných již etablovaných společností i na příliv či vznik nových z tuzemska i zahraničí. Tímto vývojem vytvořená pracovní místa, založená především na vzdělání, schopnostech a splnění kvalitativních předpokladů, přispějí k životní úrovni obyvatel a atraktivnosti regionu jako celku. V případě naplnění této strategie, by se v roce 2020 měl Zlínský kraj stát regionem s moderní prosperující ekonomikou, s rostoucí životní úrovní a vysokou zaměstnaností, atraktivním místem pro obyvatele, investory i návštěvníky regionu. Zlínský kraj by se tak v budoucnu měl vyznačovat např. ekonomickou vyspělostí, kvalitní a dostupnou veřejnou službou v oblasti vzdělávání, čistým životním prostředím, vyspělejší, rozvinutější a udržovanější dopravní infrastrukturou a komplexně pojatou dopravní obslužností jako základního prvku regionální soudržnosti, nabídkou a infrastrukturou cestovního ruchu. V uvedených oblastech se efekty projeví v růstu zaměstnanosti, v poklesu míry nezaměstnanosti, redukci strukturální nezaměstnanosti, restrukturalizaci průmyslu, vzdělanosti a kulturnosti obyvatelstva, zvýšení pozice sektoru služeb a ve zvýšení ekonomické role a vlivu regionu Zlínského kraje v rámci ekonomiky České republiky měřeno ukazatelem HDP na obyvatele.

Regionální konkurenceschopnost je jedním z nejdůležitějších faktorů, který bezprostředně ovlivňuje rozvoj a šíření inovací. Rozvoj a šíření inovací jsou hlavním předpokladem pro budoucí prosperitu území.

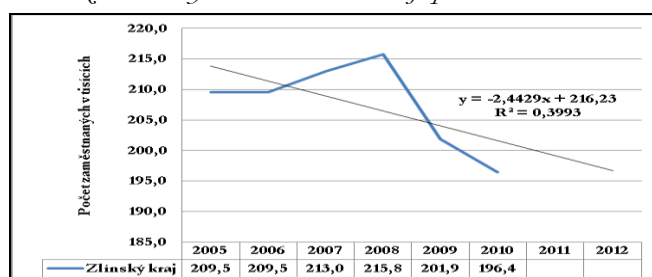
Graf č. 58: Míra nezaměstnanosti v Zlínském kraji pro rok 2005-2011 a její trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

Jak ukazuje graf, míra nezaměstnanosti se v minulém roce zastavila na hranici 10 %. Vzhledem k příznivé struktuře poptávky po pracovní síle bude tento stav setrvávat i v nadcházejícím roce.

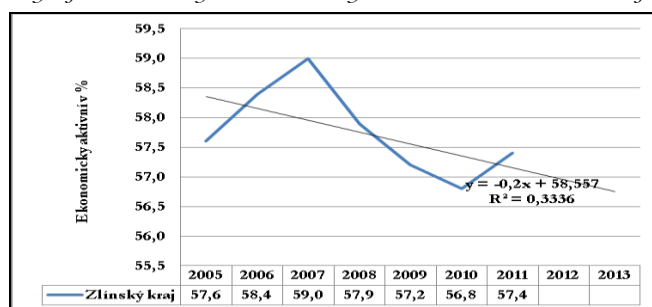
Graf č. 59: Počet zaměstnaných ve Zlínském kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/2_cast_prace_nezamestnanost_organizacni_struktura_zemedelstvi>.

Počet zaměstnaných ve Zlínském kraji klesá. Propad není tak rychlý jako v jiných regionech. Zrychlený pokles lze přičíst spíše globálním vlivům. Zlínský kraj patří mezi průmyslově vyspělejší a pokles počtu zaměstnaných se týká především zpracovatelského průmyslu v regionu.

Graf č. 60: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva ve Zlínském kraji a jeho trend



Zdroj: Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/2_cast_prace_nezamestnanost_organizacni_struktura_zemedelstvi>.

Z grafu vyplývá, že míra ekonomicky aktivních se v minulém roce zastavila, což lze přičíst relativně stabilní struktuře poprávky po práci. Ve Zlínském kraji navíc není tak nerovnoměrná sociální struktura jako např. v Moravskoslezském nebo Ústeckém kraji. Zlínský kraj má navíc velmi pozitivní geografickou polohu, která do budoucna umožní stabilizaci poptávky po práci.

7. Návrhy řešení: Nástroje managementu sociálního rozvoje

V rámci stanovených cílů je zapotřebí sledovat výsledky analýz regionálních trhů práce a po vymezení problémových tendencí nastavit víceúrovňové řešení. Náš návrh spočívá na víceúrovňovém modelu, kdy první úroveň tvoří nástroje Evropské unie, především v kontextu se strukturální politikou. Tyto nástroje lze inovovat a ukázat, jak by mohly v období let 2014 až 2020 fungovat efektivněji nejen v souladu se strategickými cíly Evropské unie, nýbrž především v kontextu sociálních a ekonomických požadavků našich regionů.

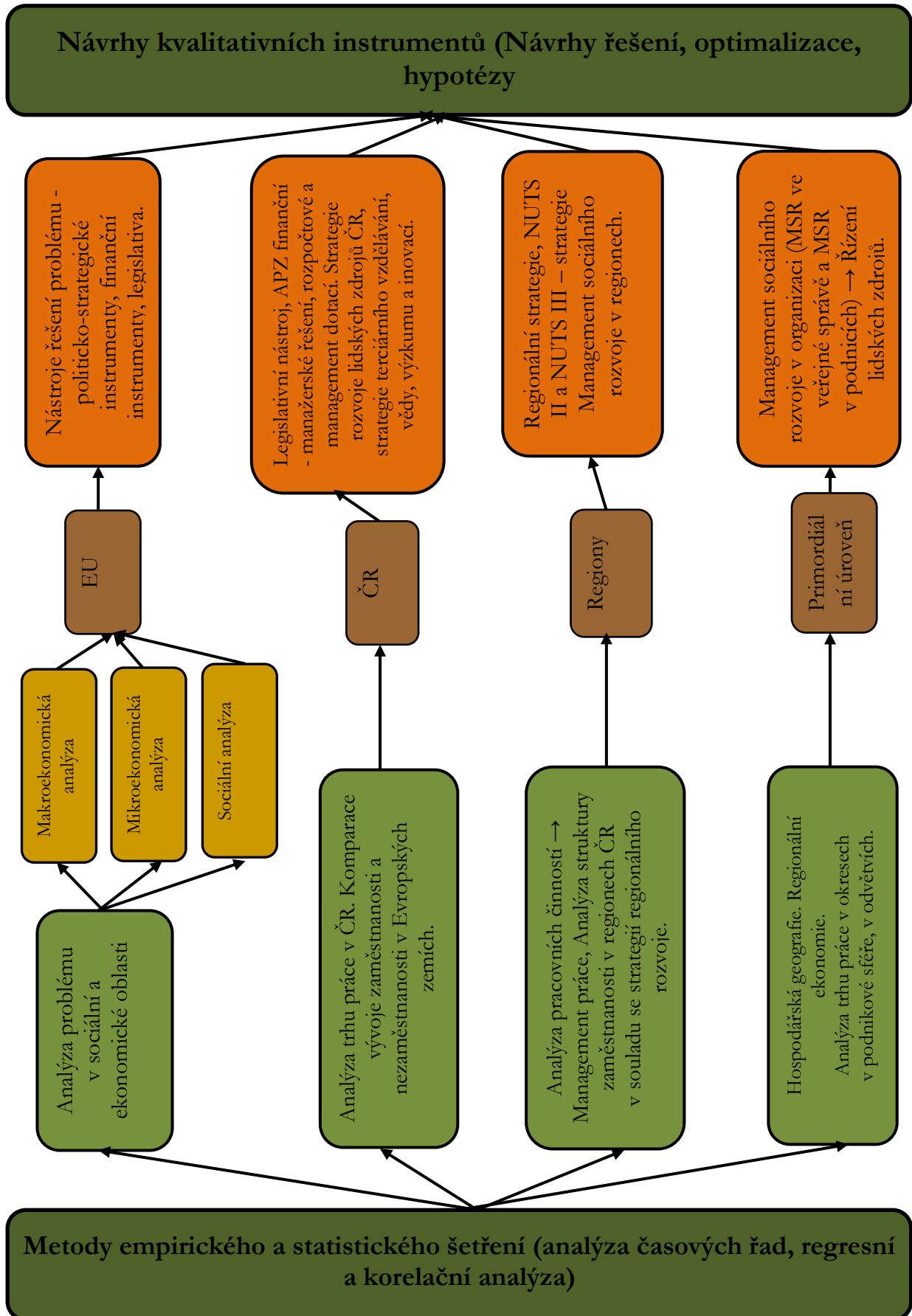
Druhou úroveň tvoří nástroje národohospodářské a vládní instrumenty, především v souladu s aktivní politikou zaměstnanosti, kterou Česká republika rozvíjí v rámci fiskálních limitů. Tyto nástroje je zapotřebí nejen revidovat, ale také navrhnout korekci postupů pro zvyšování její efektivity a sociálního rozvoje v regionech.

Třetí úroveň tvoří nástroje krajské, kdy si zastupitelstva reprezentace krajské správy vytváří vlastní územní a sociálně-strategické cíle, kde zohledňuje specifika kraje v kontextu a někdy v konfrontaci se strukturální politikou Evropské unie na úrovni regionů soudržnosti.

Poslední a vlastně primordiální úroveň tvoří subjekty podnikatelské sféry, které jsou hlavními aktéry sociálního rozvoje, neboť vytváří nová pracovní místa, ale také tvoří v regionu strukturu ekonomické stability a provázanosti se sociální, ekonomickou a environmentální oblastí. Nástroje, které má k dispozici, tvoří prostředky nejen vlastní, ale také struktura nabídky cizího kapitálu, včetně přímé i nepřímé podpory. Bez soustavné a systematické pomoci veřejné sféry není dost dobře možné udržet stabilizovanou podnikovou sféru s novými pracovními místy. Také sem budou směřovat některé návrhy a inovační řešení tak, aby došlo ke zvýšení efektivity a udržitelnosti sociálního rozvoje v jednotlivých regionech.

K lepší orientaci ve struktuře našich návrhů řešení pro praxi slouží rozšířené schéma.

Schéma č. 1: Rozšířený návrh MSR



7.1. Management sociálního rozvoje v Evropské Unii

Evropský sociální fond (dále jen ESF) je hlavním finančním nástrojem Evropské unie pro investice do lidí. Podporuje zaměstnanost. Pomáhá lidem rozšiřovat vzdělání a dovednosti, čímž dochází ke zlepšování pracovních vyhlídek lidí. Ve všech členských státech dohromady vydá ESF přes 10 miliard eur za rok. To představuje více než 10 % z celkového rozpočtu Evropské unie. ESF byl součástí původní Smlouvy (Římská smlouva), na jejímž základě v roce 1957 vzniklo Evropské hospodářské společenství. Jeho cílem tehdy bylo podporovat zaměstnanost a rozvíjet pracovní příležitosti. *Evropský sociální fond* spolu s Evropskou unií se zavázaly vytvořit více lepších pracovních míst. To se neobejde bez posíleného partnerského vztahu mezi členskými státy, regionálními a místními úřady, sociálními partnery, občanskou společností a jednotlivými občany. Pro vytvoření více a lepších pracovních míst v měnícím se světě je třeba dělat více v takových důležitých oblastech, jako jsou výzkum, inovace a znalostní společnost. EU musí investovat do svého nejcennějšího zdroje – do lidí. Pro zvýšení životní úrovně Evropa potřebuje svým občanům poskytnout více pracovních míst: 70 % celkové zaměstnanosti, 60 % u žen a 50 % u lidí ve věku od 55 do 64 let. Pro zachování konkurenceschopnosti v globalizovaném světě musí mít pracovní síla v Evropě vysokou úroveň kvalifikace a přizpůsobivosti. Evropský sociální fond je finanční nástroj, s jehož pomocí je realizována **Evropská strategie zaměstnanosti**¹⁸⁹, založená na čtyřech základních pilířích:

1. **Zlepšení zaměstnatelnosti**, která spočívá v podpoře nezbytného vzdělání, odpovídajících schopností a motivace k získání a udržení si zaměstnání u všech osob vstupujících na trh práce.
2. **Rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst**, který vytváří vhodné podmínky pro založení, fungování a rozvoj podniků poskytujících pracovní místa.
3. **Podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců**, kde se jedná o podporu flexibility a inovací na pracovišti s cílem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti a vytvoření a zachování pracovních míst.
4. **Posilování rovných příležitostí pro muže a ženy**, jedná se o odstraňování všech forem diskriminace v přístupu k pracovním příležitostem a odměňování.

Na programové období 2004 – 2006 bylo pro ČR přiděleno 456,98 mil. EUR. Členství České republiky v Evropské unii hraje důležitou roli, neboť Evropský sociální fond, jako jeden ze tří strukturálních fondů EU, je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2007 – 2013 činí 3,8 mld. EUR. **Globální cíle** Evropského sociálního fondu:

1. Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce.
2. Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce.
3. Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce.

¹⁸⁹ Evropská strategie zaměstnanosti – byla přijata v roce 1997 členskými státy EU ve snaze omezovat stále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout podstatného a trvalého zvýšení míry zaměstnanosti.

4. Celoživotní vzdělávání.
5. Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly.
6. Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání.
7. Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce.
8. Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

Z Evropského sociálního fondu (ESF) jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např.:

1. Rekvalifikace nezaměstnaných.
2. Speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel.
3. Tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance.
4. Podpora začínajícím OSVČ.
5. Rozvoj institucí služeb zaměstnanosti.
6. Rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání.
7. Zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele.
8. Zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky.
9. Zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia.
10. Stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru.

Úroveň financování ESF se v různých regionech liší v závislosti na jejich relativním bohatství. Vzhledem k tomu, že Česká republika má HDP na jednoho obyvatele nižší než 75 % průměru EU 25, je způsobilá podle konvergenčního cíle. Výjimku činí Praha. Region Prahy je způsobilý podle cíle regionální konkurenceschopnosti a zaměstnanosti, protože má HDP na jednoho obyvatele vyšší než 75 % průměru EU 25.

Tabulka č. 21: Finanční plán 2007 – 2013 (v eurech)

Program	Financování společenstvím	Národní financování	Finanční prostředky celkem
OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost	1 828 714 781	322 714 374	2 151 429 155
OP Lidské zdroje a zaměstnanost	1 837 421 405	319 418 102	2 156 839 507
OP Praha Adaptabilita	108 385 242	19 126 807	127 512 049
CELKEM	3 774 521 428	661 259 283	4 435 780 711

Zdroj: MPSV.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost tvoří souhrnný finanční nástroj pro rozvoj zaměstnanosti. „Globálním cílem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost pro období 2007 – 2013 je Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU.“¹⁹⁰ Srovnání míry nezaměstnanosti na úroveň 15 nejlepších zemí EU je prioritním cílem programu jako celku. Vedle globálního cíle do Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen OP LZZ) patří i cíle specifické, ke kterým patří zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, zlepšení přístupu

¹⁹⁰ EU a MPSV: Nové operační programy klíčovou dírkou. Praha: MPSV, 2007, s 4.

k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti, posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených, posilování institucionální kapacity a efektivnosti státní správy a veřejných služeb a zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti. Tyto globální a specifické cíle jsou zpracovány do jednotlivých prioritních os OP LZZ. Je jich celkem 6 a pro lepší pochopení jsou rozděleny do tzv. oblastí podpory. Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem 1,84 mld. EUR, tato částka představuje zhruba 6,8 % veškerých prostředků, které z fondů EU pro Českou republiku vyčlenila. Česká republika se má na financování aktivit OP LZZ podílet částkou zhruba 0,32 mld. EUR.

První prioritní osu tvoří **Adaptabilita**, jejímž cílem je předcházení nezaměstnanosti. Prostředky, kterými se dosahuje tohoto cíle, jsou převážně investice do zaměstnanců ze strany podniků a organizací, rozvoj odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí (jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů), dále pak rozšiřování možností pro uplatnění pružnějších forem zaměstnání a v neposlední řadě se prostřednictvím tohoto programu spolufinancuje zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů. Prioritní osa Adaptabilita je dále rozdělena do dvou oblastí podpory. První z nich se zaměřuje na zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků. Orientuje se především na rozvoj vzdělávání uvnitř podniků a na podporu konkurenceschopnosti podniků a organizací. Aktivity, které jsou v rámci projektů realizovány, působí kladně hlavně na rozvoj specifických služeb, na rozvoj moderních způsobů řízení organizace nebo na koncepční řízení lidských zdrojů. „*Jednou z důležitých podporovaných aktivit, v rámci této oblasti podpory je i posilování sociálního dialogu se zaměřením na rozvoj spolupráce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.*“¹⁹¹

Druhou prioritní osou OP LZZ představuje **Aktivní politika trhu práce**, která je zaměřena na zlepšení přístupu k zaměstnání, na trvalé začlenění osob, které hledají zaměstnání a na prevenci nezaměstnanosti skupin ohrožených na trhu práce. Jednotlivým bodům z druhé prioritní osy se věnují opět dvě oblasti podpory. „*Při začleňování osob na trh práce hraje významnou roli aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje.*“¹⁹² Celkovým cílem této oblasti podpory je zvýšení zaměstnanosti nezaměstnaných osob, nebo osob, které jsou na trhu práce ohroženy. Tohoto cíle se dosahuje především prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, jako jsou preventivní opatření na trhu práce, nebo podpora různých zprostředkovatelských aktivit a vytváření nových pracovních míst či podpora pracovních míst vyčleněných na trhu práce pro konkrétní osobu. Tato oblast podpory je realizována zhruba z 90 % celkového umístění pro projekty organizačních složek státu, zvláště pak úřady práce. Cílem druhé oblasti podpory je modernizace institucí a zavedení systému kvality zaměstnanosti a jejich další rozvoj. Cílovými skupinami jsou hlavně státní instituce a jejich pracovníci, dále spolupracující organizace a jejich zaměstnanci, v neposlední řadě také sdílní partneři. Těmito organizacemi jsou podporovány, v rámci jednotlivých projektů, aktivity vedoucí především ke vzdělávání zaměstnanců, zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob, které jsou na trhu práce ohrožené prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů aktivní

¹⁹¹ MPSV: Evropský sociální fond v ČR [online]. 2008 [cit. 2009-11-28]. Dostupné z WWW:

<<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-1-1-zvyseni-adaptability-zamestnancu-a.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-1-adaptabilita>>.

¹⁹² MPSV: Evropský sociální fond v ČR [online]. 2008 [cit. 2009-11-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-2-1-posileni-aktivnich-politik-zamestnanosti>>.

politiky zaměstnanosti nebo zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality služeb, poskytovaných institucemi služeb zaměstnanosti.

Třetí prioritní osu OP LZZ tvoří **Sociální integrace a rovné příležitosti**. Jejím cílem je podpora osob, které jsou sociálně vyloučené, nebo zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb a zavedení opatření, jež povedou ke zvyšování zaměstnanosti těchto sociálně znevýhodněných osob, včetně prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Tato prioritní osa má čtyři oblasti podpory. Cíl oblasti podpory sociální integrace a sociálních služeb je hlavně v podpoře poskytování sociálních služeb pro cílové skupiny - osoby, jimiž mohou být například lidé bez přístřeší nebo imigranti a lidé se statutem azylu. Dále se oblast podpory zaměřuje na zvyšování odborné a profesní kvalifikace zaměstnanců v sociální oblasti a na podporu procesů řízení organizací a subjektů, které poskytují sociální služby.

Čtvrtou prioritní osou je **Veřejná správa a veřejné služby**, jejímž cílem je zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti činností institucí veřejné správy a zvyšování kvality a dostupnosti veřejných služeb. Podpora je zaměřena především na modernizaci veřejné správy (státní správy a samosprávy a veřejných služeb), na řízení a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě, na další vzdělávání zaměstnanců veřejné správy, stejně tak jako na zavádění moderních nástrojů řízení nebo na zvýšení kvality a dostupnosti veřejných služeb. Cílovou skupinou jediné oblasti podpory prioritní osy 4 jsou správní úřady, úřady územních samosprávných celků a jejich zaměstnanci i organizace zřízené těmito úřady. Cílovou skupinu tvoří i politici včetně zastupitelů zvolených do územních samosprávných celků. Cíle této oblasti podpory představují zefektivnění vzdělávání úředníků státních, krajských a obecních institucí, ale i politiků zvolených zastupitelů územně samosprávných celků, zlepšení kvality managementu a řízení jako celku, zmírnění regionálních rozdílů v poskytování veřejných služeb a zvýšení transparentnosti a otevřenosti správních úřadů a úřadů územních samosprávných celků.

Pátá prioritní osa je **Mezinárodní spolupráce** a rovněž je jedinou oblastí podpory, která má za cíl financovat projekty zaměřené na podporu mezinárodní spolupráce mezi ostatními členskými státy EU.

Šestou prioritní osu tvoří **Technická pomoc**, která představuje finanční instrument pro zajištění provozu a řízení OP LZZ.

Druhý operační program ESF v České republice představuje Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (dále jen OP VK). Aktivita tohoto programu spadají pod Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Fond se zaměřuje na oblast rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání ve všech formách s důrazem na celkový systém celoživotního učení, ale i na vytváření vhodného prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity. V rámci tohoto programu je pro Českou republiku alokováno celkem 7 % ze strukturálních fondů EU (tj. 2151,4 mil. EUR), přičemž finance z EU tvoří 85 % a národní zdroje tvoří 15 %. OP VK se dále dělí na pět prioritních os, které rozdělují operační program na logické celky. Ty jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny.

První prioritní osou je **Počáteční vzdělávání**, ve které je kladen důraz především na nastavení počátečního vzdělávání tak, aby byl akceptován rovný přístup ke všem žákům. Stejně tak se důraz

klade na to, aby byla zajištěna dostatečná kvalita vzdělávání pedagogických pracovníků, a aby se s ohledem na individuální kvality každého jednotlivce, zvýšila uplatnitelnost absolventů škol na trhu práce a zároveň, aby bylo dosaženo pozitivního přístupu k dalšímu vzdělávání. První oblast podpory zvyšování kvality ve vzdělávání si klade za cíl dokončit reformu vzdělávání a dále propracovávat a poskytnout metodickou podporu pro tvorbu a realizaci programů i jejich inovaci s důrazem na rozvoj klíčových dovedností žáků. Dalším cílem je zapojit české školy a žáky do mezinárodních projektů. Druhá oblast podpory rovných příležitostí dětí a žáků, včetně dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami se zaměřuje především na problematiku dětí a žáků ze sociálně znevýhodněných skupin. Tato podpora spočívá například v tvorbě individuálních vzdělávacích programů. Důraz je rovněž kladen i na děti a žáky, kteří vyžadují speciální pozornost, ať se již jedná o děti mimořádně nadané nebo o děti s nějakou učební vadou (dyslexie, dysgrafie, vady řeči apod.). Dále se pozornost věnuje „*zejména prevenci rasismu, xenofobie, podpoře multikulturní a environmentální výchovy a vzdělávání.*“¹⁹³ Třetí a poslední oblast podpory v této ose se věnuje dalšímu vzdělávání pracovníků škol a školských zařízení. Tato oblast podpory je zaměřena na vytvoření efektivního systému vzdělávání pedagogických i nepedagogických zaměstnanců školských zařízení tak, aby jejich vzdělávání systematicky pokračovalo a také, aby měli motivaci se tohoto vzdělávání účastnit. Rozšiřování vzdělávání je zaměřené na zvyšování odborných kompetencí i na zvyšování řídicích schopností a dovedností.

Druhá prioritní osa se věnuje **Terciárnímu vzdělávání, výzkumu a vývoji**. Realizace této prioritní osy vede ke zvýšení flexibility a kreativity absolventů vysokých škol a vyšších odborných škol, které se uplatňují ve znalostní ekonomice. Dále se zaměřuje na „*rozvoj a zatraktivnění oblasti výzkumu a vývoje a na podporu partnerství a sítí.*“¹⁹⁴ První oblastí podpory je vyšší odborné vzdělávání. Zde se jedná především o posílení významu tohoto druhu vzdělání ve vzdělávacím systému země. Dále má být provázáno vyšší odborné vzdělání a vysokoškolské vzdělání. Další oblastí podpory je vysokoškolské vzdělávání. Zde se klade důraz na nabídku studijních programů v takové míře, aby dostatečně reflektovaly současné trendy na trhu práce a požadavky znalostní ekonomiky. Dále je kladen důraz na přípravu mladých lidí na trh práce, především zajištěním jejich zaměstnatelnosti a motivace k odbornému růstu. Třetí oblastí podpory je podpora lidských zdrojů ve výzkumu. Zde je kladen důraz především na zatraktivnění vědeckého prostředí tak, aby nalákalo více mladých a talentovaných lidí. Poslední oblast podpory je věnována partnerství a sítím. Důraz je kladen na provázanost jednotlivých odborných vědeckých institucí s dalšími institucemi veřejného, ale i soukromého sektoru.

Třetí prioritní osu představuje **Další vzdělávání**, jejímž cílem a prioritou je, aby další vzdělávání bylo vnímáno jako ucelený, ale zároveň otevřený systém. Kde jsou jasně dané kompetence jednotlivých institucí. Další prioritou je vytvoření celonárodní politiky vzdělávání. První oblast podpory je zaměřená na individuální vzdělávání obyvatel. Tato oblast se zaměřuje na osvojování obecných dovedností s důrazem na jazykové dovednosti, ale i na využívání informačních technologií. Druhá oblast podpory se týká podpory nabídky dalšího vzdělávání. Pro tuto oblast se

¹⁹³ EU a MPSV: Nové operační programy klíčovou dírkou. Praha: MPSV, 2007, s. 12.

¹⁹⁴ EU a MPSV: Nové operační programy klíčovou dírkou. Praha: MPSV, 2007, s. 12.

stává prioritní rozšiřování nabídky dalšího vzdělávání, rozšíření nabídky vzdělávání se týká i vzdělávání pro lektory, jde hlavně o neformální vzdělávání.

Čtvrtou prioritní osu představuje **Systémový rámec celoživotního učení**, která má za cíl vytvořit systém moderního, kvalitního a efektivního systému celoživotního učení, a to hlavně prostřednictvím rozvoje počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání. Druhým cílem je všechny tyto části systému celoživotního učení propojit. První oblast podpory je zaměřená na systémový rámec počátečního vzdělávání. Je zde kladen důraz na zajištění systémových přístupů s důrazem na reformu vzdělání, vzdělávání pedagogických pracovníků nebo na zajištění rovných příležitostí dětí a žáků. Další oblast podpory zajišťuje systémový rámec terciárního vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů ve výzkumu a vývoji. I v této oblasti je věnována pozornost vytvoření systémových přístupů v poskytování terciárního vzdělávání a v rozvoji lidských zdrojů ve vývoji. Poslední oblast podpory se týká zajištění systémového rámce dalšího vzdělávání. Klíčovým úkolem je vytvoření systémového a institucionálního rámce dalšího vzdělávání, včetně uznávání jeho výsledků a jeho podpůrného informačního a poradenského systému.

Pátou prioritní osu tvoří **Technická pomoc**, která dohlíží na financování aktivit spojených s řízením programu. Spočívá v administraci, v hodnocení projektů, monitoringu programu a projektů apod.

Posledním z operačních programů, jejichž prostřednictvím Česká republika čerpá finanční prostředky z ESF, je Operační program Praha Adaptabilita (dále jen OP PA). Globálním cílem tohoto programu je „*zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny.*“¹⁹⁵ OP PA se zaměřuje na vzdělávání a na boj proti sociálnímu vyloučení. OP PA je na rozdíl od předchozích dvou programů programem regionálním, což znamená, že je platný pouze na území regionu, v tomto případě pouze na území hlavního města Prahy. A naopak platí, že Praha nemůže využívat prostředky z ostatních dvou operačních programů OP LZZ a OP VK. Operační program Praha Adaptabilita se skládá z celkem čtyř samostatných částí a není (na rozdíl od ostatních operačních programů v ČR) dále konkretizován prostřednictvím tzv. oblastí podpory. Důvodem je relativně malý objem prostředků, které jsou k dispozici v rámci jednotlivých prioritních os.

První prioritní osou je **Podpora rozvoje znalostní ekonomiky**, jejímž specifickým cílem je zvýšení profesní mobility a přizpůsobivosti pracovníků a zaměstnavatelů směřující k zvýšení kvality a produktivity práce. Podpora je soustředěna do rozvoje odborných teoretických a praktických znalostí a kompetencí pracovníků na trhu práce. Jedná se o rozšiřování jejich kvalifikace. Zvláštní pozornost je věnována především zlepšení spolupráce mezi jednotlivými vědeckými pracovišti, vzdělávacími institucemi a podnikatelskou sférou na území Prahy, tím dochází ke zvýšení využití inovačního potenciálu. K rozvoji této spolupráce dochází především v transferu know-how a formou různých stáží. Pozornost je věnována také samotné podnikatelské sféře. Je patrné, že cílovými skupinami této osy jsou především osoby samostatně výdělečně činné, zájemci o zaměstnání, zaměstnanci a zaměstnavatelé. Mezi podporované aktivity patří podpora dalšího

¹⁹⁵ Hlavní město Praha a ESF: Operační program Praha Adaptabilita: Praha a EU investujeme do vaší budoucnosti [online]. 2008 [cit. 2009-11-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>>.

vzdělávání, rozvoj lidských zdrojů ve výzkumu a vývoji a podpora a poradenství rozvíjející podnikatelské prostředí.

Druhou prioritní osu tvoří **Podpora vstupu na trh práce**. Cílem této osy je podpora projektů, které jsou zaměřené na začleňování osob sociálně znevýhodněných na trh práce. Mezi tyto osoby mohou patřit sociálně vyloučené osoby, osoby s nedokončeným vzděláním, osoby zdravotně postižené nebo příslušníci menšin. Těmto osobám je prostřednictvím různých projektů pomáháno se začleněním na trh práce, a zároveň jim jsou také poskytovány patřičné sociální služby. Projekty mohou probíhat dvěma způsoby. Buď je možné pracovat přímo se znevýhodněnými osobami (např. zaměstnání na zkoušku), nebo je možné zaměřit se na zvýšení kvality podpůrných služeb, které jsou určené na vzdělávání zaměstnanců těchto organizací nebo na jejich další rozvoj. Podpora se dále zaměřuje na opatření, která mají zabránit diskriminaci osob nějak znevýhodněných (např. prosazování rovných příležitostí mezi ženami a muži).

Třetí prioritní osa je **Modernizace počátečního vzdělávání**, jejímž cílem je zvýšení kvality vzdělávání a odborné přípravy lidí a přizpůsobení tohoto vzdělávání měnícímu se trhu práce. Projekty této prioritní osy mohou být zaměřeny například na zlepšování provázanosti středních škol, středních odborných učilišť, vyšších odborných škol a vysokých škol s podnikatelským sektorem hlavně v oblasti dalšího vzdělávání jejich zaměstnanců. Další prioritou je zabránění předčasným odchodům ze vzdělávání, podpora přechodu studentů ze školy do prvního zaměstnání. Školy jsou podporovány v poradenské činnosti v oblasti volby budoucího povolání svých studentů. Mezi další priority osy patří zvýšení zájmu potenciálních studentů o přírodovědné a technické obory na vysokých školách. Na vysokých školách je obecně podporován rozvoj bakalářských studijních programů, doktorských studijních programů a účast studentů na stážích na zahraničních univerzitách. Začleňování žáků a studentů se speciálními potřebami patří také mezi jednu z priorit, což se týká všech stupňů vzdělávání na školách. Tato podpora spočívá v pomoci školám se začleněním takto znevýhodněných žáků a studentů do normálních tříd. Cílem, který se prolíná celým programem je *„podchycení a vzdělávání nadaných žáků a studentů, kteří vzhledem k různosti kvality i kvantity svého nadání potřebují kombinaci různých forem diferenciací přípravy v průběhu školního vzdělávání.“*¹⁹⁶

Čtvrtou prioritní osu tvoří **Technická pomoc**, která je formálně zařazena do OP PA a slouží k zajištění administrativního procesu. Tyto projekty může využít výhradně jen hlavní město Praha.

Návrh řešení:

V rámci zvýšení efektivity řízení rozvoje zaměstnanosti s pomocí finančních nástrojů Evropské unie je možné v příštím období:

1. Sloučit Operační programy Lidské zdroje a zaměstnanost, Vzdělávání pro konkurenceschopnost a Praha Adaptabilita tak, aby řídicím orgánem zůstalo Ministerstvo práce a sociálních věcí.
2. V rámci alokace prostředků ze současného OPVK (Operační program vzdělání pro konkurenceschopnost) bude nezbytné zaměřit alespoň polovinu na pražský region. Pražské vysoké školy disponují více než polovinou všech vysokoškolských studentů v republice. Pražské vysoké školy pak generují více než 60 procent vědecké produkce a publikací. Tento

¹⁹⁶ EU a MPSV: Nové operační programy klíčovou dírkou. Praha: MPSV, 2007, s. 17.

trend bude nezbytné posilovat, vzhledem ke snaze rozvíjet aplikovaný a cílený výzkum na technických vysokých školách.

3. Bude zapotřebí připravit Novou strategii rozvoje lidských zdrojů a to jak na centrální, tak na krajské úrovni. Stanovením cílů a priorit v souladu se Strategií Evropa 2020 a požadavků regionů dojde k lepším synergickým efektům.

7.2. Nástroje managementu sociálního rozvoje v České republice

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smyšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana. Tím je vlastně definován základní strategický cíl tzv. Státní politiky zaměstnanosti.

Dnem 1. 10. 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti usiluje:

1. O dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou popracovních silách.
2. O produktivní využití zdrojů pracovních sil.
3. O zabezpečení práva občana na zaměstnání.

Státní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a územní orgány práce, tj. úřady práce, jejichž sídla a územní obvody jsou totožné s okresními úřady, které působí v České republice. Na území hlavního města Prahy Úřadem práce hl. města Prahy. V současné době působí ve všech okresech České republiky a v hlavním městě Praze celkem 77 úřadů práce. Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejímž nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí – Správa služeb zaměstnanosti.

Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti:

1. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).
2. Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „prováděcí vyhláška“).
3. Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.
4. Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se o následující opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti:

1. Rekvalifikace.
2. Investiční pobídky.
3. Veřejně prospěšné práce.
4. Společensky účelná pracovní místa.
5. Příspěvek na zapracování.

6. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství a cílené programy k řešení zaměstnanosti.¹⁹⁷ Procesům, které se odehrávají na trhu práce, je věnována velká pozornost. Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti, včetně nezaměstnanosti dlouhodobé, je pečlivě sledován jak v Evropě, tak České republice. Nezaměstnanost, která počátkem 90. let 20. století v Evropě překročila v Evropských zemích hranici 10 %, začala být vnímána jako významný problém, proto byly Evropskou unií vytvořeny strategie zaměřené na strukturální změny na trhu práce s cílem zajistit vysokou a stabilní zaměstnanost. K těmto strategiím patří *Evropská strategie zaměstnanosti* z roku 1997, jejímž úkolem bylo zajistit koordinaci politik zaměstnanosti jednotlivých států Evropské unie, následovaná v roce 2000 *Lisabonskou strategií*, ve které již byla problematika zaměstnanosti zasazena do širších ekonomických a sociálních souvislostí. Současně byl v roce 2000 zahájen *Evropský proces sociálního začleňování*, který je součástí Evropského sociálního modelu a vychází mj. z myšlenky, že k prevenci a zmírňování chudoby a sociálního vyloučení je důležité prosazovat účast lidí v zaměstnání. Z výše uvedených důvodů se oba procesy začaly obsahově prolínat právě svým zaměřením na trh práce a rozvoj lidských zdrojů. Z formálního hlediska oba procesy využívají shodnou metodu spočívající v koordinaci politik členských zemí a na úrovni Evropské unie byl pro oba procesy stanoven společný akční rámec (směrnice zaměstnanosti a společné cíle sociálního začleňování). V roce 2005 byly na základě vyhodnocení realizace Lisabonské strategie Evropskou komisí v Bruselu revidovány cíle této strategie, v centru pozornosti zůstal ekonomický růst a zaměstnanost. Nástroji revidované Lisabonské strategie se staly Národní programy reform, které mají za úkol v sobě slučovat reformy v oblasti hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti. Na podporu financování aktivit a opatření přijatých v rámci Evropské strategie zaměstnanosti a Evropského procesu sociálního začleňování jsou v členských zemích Evropské unie využívány finanční prostředky ze strukturálních fondů, z nichž je v současné době nejvýznamnější pro oblast sociální politiky a politiky zaměstnanosti Evropský sociální fond.

Česká republika od počátku 90. let minulého století potýkala v rámci ekonomické transformace (v souvislosti s přechodem z centrálně řízené ekonomiky na ekonomiku tržní) s prudkým poklesem zaměstnanosti a postupným vývojem nezaměstnanosti, která se stala součástí sociálně – ekonomické reality české společnosti. Z tohoto důvodu musela být přijata řada chybějících zákonů, přičemž mezi nejdůležitější zákony přijaté v letech 1991 – 1992 patřily zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti, zákon č. 463/1991 Sb., o životním minimu, zákon č. 482/1991, o sociální potřebnosti.

V rámci příprav na členství Evropské unie Česká republika již v předstihu pro oblast zaměstnanosti přijala v roce 1999 *Národní plán zaměstnanosti České republiky*, čímž byla potvrzena snaha ČR přizpůsobit systém zaměstnanosti Evropské strategii zaměstnanosti z roku 1997. Prvním společným dokumentem podepsaným na úrovni vlády ČR a Evropské komise v oblasti zaměstnanosti se stalo *Společné zhodnocení politiky zaměstnanosti* přijaté v květnu 2000. Tento dokument stanovil priority českého systému zaměstnanosti, včetně zapojení tohoto systému do koordinovaného procesu zaměstnanosti Evropské unie, a vytyčil priority strategie rozvoje lidských zdrojů, které se staly

¹⁹⁷ DUHÁŇ, Š.: Aktivní politika zaměstnanosti [online]. 2009 [cit. 2010-06-02]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.

podkladem pro plánování aktivit financovaných z Evropského sociálního fondu. Přijetím *Národního programu reform* v září roku 2005 se Česká republika zavázala plnit revidovaný strategický cíl Lisabonské strategie. Obsahem tohoto programu jsou reformní opatření v makroekonomické i mikroekonomické oblasti i na poli zaměstnanosti. K úspěšnému splnění vytyčeného Lisabonského cíle v oblasti růstu zaměstnanosti přispívá naplňování cílů politiky hospodářské a sociální soudržnosti.

Na základě těchto cílů byl v roce 2006 schválen *Národní strategický referenční rámec*, který je úzce spojen s opatřeními *Národního programu reform*, a proto lze opatření z něho vyplývající spolufinancovat ze strukturálních fondů.

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie v roce 2004 bylo nutno harmonizovat český právní řád s legislativou Evropské unie. Proto byl i původní zákon o zaměstnanosti v roce 2004 novelizován tak, aby byl s legislativou EU kompatibilní.

Od roku 2008 je díky hospodářské krizi problematika politiky zaměstnanosti opět v centru zájmu. Zákon o zaměstnanosti v ČR významně ovlivnily novely legislativy přijaté v rámci reform veřejných financí, které v 1. etapě zahrnuly celou oblast sociální politiky (tj. životní a existenční minimum, státní sociální podporu, pojistné systémy i politiku zaměstnanosti).

Normy pracovního práva a práva na zaměstnanost jsou v současné době vydávány ve formě směrnic, rozhodnutí a doporučení Rady či Komise EU. Směrnice jsou pro každý stát, kterému jsou určeny, závazné, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo. Volba forem a prostředků, kterými bude požadovaného výsledku dosaženo, je ponechána na vnitrostátních orgánech příslušného státu. Pro implementaci do národního práva jsou v textu směrnic stanoveny lhůty, kdy je třeba ji převést do národního práva. Rozhodnutí je závazné ve všech svých částech, ale pouze pro ty subjekty, kterým je určeno, přičemž adresátem rozhodnutí mohou být kromě členských států i jednotlivé fyzické nebo právnické osoby. Rozhodnutí nevyžaduje v členských státech další legislativní úkony, neboť je okamžitě závazné v tom znění, v jakém bylo přijato. Rozhodnutí mohou být nařízena jak Radou, tak Komisí. Doporučení jsou právně nezávazné projevy vůle EU, které však předpokládají dobrovolné plnění ze strany členských států.¹⁹⁸

Do českého právního řádu, konkrétně do zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, byly implementovány následující Směrnice: Směrnice Rady 68/360/EHS ze dne 15. října 1968 o odstranění omezení pohybu a pobytu pracovníků členských států a jejich rodinných příslušníků uvnitř Společenství; Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky; Směrnice Rady 89/48/EHS ze dne 21. prosince 1988 o obecném systému pro uznávání vysokoškolských diplomů vydaných po ukončení nejméně tříletého odborného vzdělávání a přípravy; Směrnice Rady 90/364/EHS ze dne 28. června 1990 o právu pobytu; Směrnice Rady 90/365/EHS ze dne 28. června 1990 o právu pobytu pro zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné po skončení jejich pracovní činnosti; Směrnice Rady 92/51/EHS ze dne 18. června 1992 o druhém obecném systému pro uznávání odborného vzdělávání a přípravy, kterou se doplňuje Směrnice 89/48/EHS; Směrnice Rady 93/96/EHS ze dne 29. října 1993 o

¹⁹⁸ JANKŮ, M. et al.: Základy teorie práva: Základy práva pro posluchače neprávnických fakult. 2. přepracované a doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2006.

právu pobytu pro studenty; Směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků; Směrnice Evropského parlamentu a Rady 95/46/ES ze dne 24. října 1995 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů; Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ; Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.¹⁹⁹

K dalším dokumentům upravující politiku zaměstnanosti patří Doporučení Rady ze dne 22. 7. 2003 (2003/578/ES) O hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států. V tomto dokumentu byly stanoveny 3 hlavní cíle politiky zaměstnanosti (Plná zaměstnanost, Zlepšení kvality a produktivity práce, Posilování sociální soudržnosti a začleňování), a z těchto vyčleněny hlavní směry politiky zaměstnanosti (Aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní, Tvorba pracovních míst a podnikání, Řešení změn a posilování adaptability a mobility trhu práce, Podpora rozvoje lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání, Zvyšování nabídky pracovních sil a podpora aktivního stárnutí, rovnost mužů a žen, Podpora integrace znevýhodněných na trhu práce a boj proti jejich diskriminaci, Zajistit, aby se vyplácelo pracovat, prostřednictvím pobídek ke zvyšování atraktivity práce, Transformovat práci načerno na řádné zaměstnání, Řešení regionálních nerovností v zaměstnanosti). Na tento dokument navazuje tzv. Evropská strategie zaměstnanosti vydaná Rozhodnutím Rady ze dne 12. 7. 2005 (2005/600ES) o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států, které stanovilo, aby členské státy přihlížely k hlavním směrům ve svých politikách zaměstnanosti, o kterých podávají zprávu ve svých národních reformních programech. Hlavní směry byly v tomto rozhodnutí stanoveny v následujícím rozsahu: Provádět politiku zaměstnanosti na dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudržnosti; podporovat celoživotní přístup k práci; zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se práce vyplatila osobám hledajícím zaměstnání včetně osob znevýhodněných a neaktivním osobám; zlepšit přizpůsobováním se trhu práce; podporovat pružnost kombinovanou s jistotou zaměstnání a omezit segmentaci trhu práce s náležitým zřetelem na úlohu sociálních partnerů; zajistit vývoj nákladů práce a mechanismy systémů stanovování mezd příznivé pro zaměstnanost; zvýšit a zlepšovat investice do lidského kapitálu, přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům.²⁰⁰

Státní politika zaměstnanosti zahrnuje zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob, koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu

¹⁹⁹ Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2004, 143, s. 8270-8317.

²⁰⁰ Evropská strategie zaměstnanosti [online]. 2008, 28.4.2006 [cit. 2010-05-03]. Portál MPSV. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>>.

s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z ESF, tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový, a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

Účastníkem právních vztahů podle výše uvedeného zákona je Česká republika zastoupená Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a úřady práce. Dalšími účastníky jsou fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem, zaměstnavatelé, právnické a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů.²⁰¹ Úřady práce jsou organizační složky státu podřízené MPSV. Ministerstvo řídí a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Zpracovává celostátní koncepcce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, zaujímá stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti, které zpracovávají jiné ústřední orgány státní správy, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce a k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil v České republice a přijímá opatření k usměrňování pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a pracovních sil do zahraničí. Zabezpečuje tvorbu a v souladu s vývojem trhu práce aktualizaci Národní soustavy povolání.²⁰²

Ministerstvo řídí úřady práce, přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob.²⁰³ Spravuje a poskytuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, rozhoduje o jejich použití, zajišťuje národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu, a zabezpečuje projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti a koordinuje činnosti v rámci systému Evropských služeb zaměstnanosti, zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce, včetně spolupráce s Evropským společenstvím, spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu, zřizuje státní rekvalifikační střediska a pracovní rehabilitační střediska pro

²⁰¹ § 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

²⁰² § 6 odst.1 písm. a)-c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

²⁰³ § 6 odst.1 písm.d)-e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění

osoby se zdravotním postižením, vede pro účely zaměstnanosti centrální evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců, volných pracovních míst, volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelené karty, a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí, uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce, vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem a zákonem o volném pohybu služeb, včetně ukládání pokut.

Návrh řešení:

Management sociálního rozvoje na úrovni České republiky by měl zahrnovat:

1. Novelizaci zákona o zaměstnanosti, včetně prováděcích předpisů. Novela by měla zahrnovat jak změny v podpoře rizikových skupin, včetně vysokoškoláků pomocí placených stáží *Edu-by-Job*, tak také efektivní nástroje podpory zaměstnavatelů nástrojem *Short-Job*.
2. Management sociálního rozvoje financovaný z prostředků státního rozpočtu bude nutné strukturovat na dvě části. První část zůstane vázaná na prostředky Evropské unie, které jsou časově omezené. Druhá část prostředků by měla mít dlouhodobý strategický charakter, v rámci sociálního konsensu.

7.3. Management sociálního rozvoje v regionech

Strategické řízení rozvoje lidských zdrojů (dále jen RLZ) patří mezi nejvýznamnější součásti strategického řízení rozvoje kraje, jelikož silně ovlivňuje zaměstnanost v kraji, životní úroveň jeho obyvatel a konkurenční schopnost ve srovnání s jinými regiony domácími i zahraničními. Lidský kapitál každého teritoria je obecně považován za jeden z jeho nejcennějších zdrojů. Budování strategického řízení RLZ na úrovni krajů je v souladu se zákonem č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), který předjímá svou vstupní formulací „*kraj pečuje o všestranný rozvoj svého území a o potřeby svých občanů*“ skutečnost, že se kraje stávají přirozenou sociální, ekonomickou, správní a politickou územní jednotkou s velmi širokou formální i neformální působností. Tuto situaci je nutno využít, podpořit a okamžitě začít ovlivňovat ze strany resortního okruhu „zaměstnanost a práce“ jednak prostřednictvím standardních služeb zaměstnanosti v kraji, jednak strategicky účinnou koordinační, informační a další pomocí přímo ze strany vlády a sociálních partnerů. Je proto nezbytné utvářet i řízení rozvoje lidských zdrojů, které přísluší kraji. Kraje si tuto skutečnost uvědomují. Již v roce 2001 se podílely na zpracování implementace *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku* (jedná se o strategii, která byla zpracována Národním vzdělávacím fondem (NVF) v roce 2000, a která předcházela dnešní *Strategii Rozvoje lidských zdrojů*). Výsledkem této snahy je např. fakt, že již tři kraje (Moravskoslezský, Jihomoravský a Zlínský) v ČR mají zřízenou regionální radu pro rozvoj lidských zdrojů. Kraje již v době před vstupem do EU soutěží o finanční i lidské zdroje a o získávání investorů. Tento problém se prohlubuje a nabývá novou podobu poté, co kraje začaly spolupracovat v rámci evropských NUTS. Tento problém vyžaduje novou strategii založenou na posilování spolupráce mezi kraji, na hledání řešení rozporů a na podpoře integračních tendencí, jež si situace po vstupu ČR do EU vyžaduje. Ve vztahu k zabezpečení a koordinaci na využívání strukturálních fondů a Fondu soudržnosti (viz usnesení vlády ČR č. 159/1998, č. 417/1998 a zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje) má vytvoření strategického krajského řízení

rozvoje lidských zdrojů rovněž klíčovou roli. Na krajích spočívá podstatná část odpovědnosti za střední školství. V krajích vzroste také úloha vyšších odborných škol a škol vysokých. Regionální aktéři rozvoje lidských zdrojů vyžadují, aby školy terciárního vzdělávání nejen hrály roli přirozených center vzdělanosti a celoživotního učení v regionech, ale také aby se podstatně více spojovaly s regionálními podniky i organizacemi veřejných služeb a sloužily jim jako centra pro výzkum, informace, poradenství a vzdělávání zaměstnanců i podnikatelů. Regionální řízení rozvoje lidských zdrojů naráží na nedostatečné vymezení kompetencí a na tradiční chápání odpovědnosti za řešení otázek zaměstnanosti, vzdělávání, jež bývá výlučně řešeno pracovníky v oblasti školství, sociální podpory atp. Sociální partneři se do regionálního řízení rozvoje lidských zdrojů zapojují velice málo a stále je v tom brzdí rigidní odvětvové struktury a úzké institucionální zájmy. Regionální řízení rozvoje lidských zdrojů za účasti všech sektorů a sociálních partnerů se začíná objevovat většinou až v krizových situacích.

Na úrovni krajů byl v minulých letech vybudován systém strategického řízení rozvoje lidských zdrojů obdobně jako na úrovni národní. Jedná se o nový institucionální rámec rozvoje lidských zdrojů, který zapojuje a spojuje všechny významné instituce do procesu účasti na rozvoji lidských zdrojů, jako jsou orgány krajské samosprávy, orgány státní správy včetně úřadů práce, odbory, podnikatelské a zaměstnavatelské organizace, školy a další vzdělávací instituce, významné regionální podniky, poradenské a konzultační firmy, neziskové organizace, nadace, občanská sdružení a v neposlední řadě také reprezentanti klientů vzdělávacích systémů. V krajích je snaha o vybudování center pro intelektuální podporu podnikání a podnikatelských služeb jako nástroje pro získávání špičkových odborníků a talentovaných lidských zdrojů pro daný region a příležitosti k učení novým technologiím i podnikatelským metodám. Příkladem jsou technologické a vědecké parky, inovační centra, podnikatelské inkubátory a další podobné formy pro transfer technologií, komercializaci a praktické využití vědeckých poznatků a usnadnění role podnikatelů ve fázích zřizování a rychlého růstu nových podniků. Zde slouží již fungující příklady ze zemí EU, jako například Národní technický park Plassey v irském Limericku, Technologický park v Dortmundu, Surreyjský vědecký park ve Velké Británii, Technopol v Montpellier ve Francii nebo vědecký park Oulu ve Finsku, a rovněž obdobné iniciativy u nás, jako je Technologický park Brno, Vědeckotechnologický park Ostrava a další. Jde o to vybudovat efektivní institucionální síť umožňující spolupráci, efektivní podporu, výměnu zkušeností a koordinaci. Je nutné posílit Regionální rozvojové agentury, jejichž základy byly již položeny. Snaha krajů spočívá ve vybudování špičkových odborných pracovišť schopných iniciovat a uskutečňovat mezinárodně podporované projekty, zajišťovat marketing pro regionální lidské zdroje, podněcovat a podporovat investiční aktivity, pomáhat získávat a racionálně využívat finanční prostředky EU. Budování systému strategického řízení rozvoje lidských zdrojů musí podobně, jako je tomu v podnikové sféře, co nejvíce odpovídat reálným potřebám a možnostem kraje a zvyšovat jeho konkurenční schopnost vůči ostatním obdobným teritoriálním celkům. Zároveň je důležité realisticky vytipovat funkční okruhy, v nichž má kraj možnost autonomně rozhodovat a přidělovat zdroje, kde bude žádoucí dohoda o spolupráci dvou i více krajů, které kraj nemůže sám řešit a bude nutná podpora (odborná, personální, finanční apod.) z národních nebo jiných zdrojů. Funkce krajského řízení lze vymezit ve vztahu k řízení na národní

úrovni, s níž bude těsně spjata a od něhož bude dostávat potřebné podklady, směrnice a informace. Národní řízení RLZ má tyto funkce:

1. Stanovovat národní strategii a hlavní politiky rozvoje lidských zdrojů.
2. Přípravovat sektorové programy a akční plány RLZ a provazovat je s národními rozvojovými programy a dalšími sektorovými programy.
3. Budovat sociální a politický konsenzus kolem národní strategie RLZ.
4. Koncentrovat a alokovat zdroje, případně koordinovat a podporovat nezbytné akce pro strategické řízení RLZ podle jednotných pravidel a podle konkrétní situace, pokud bude nutný zásah, přesahující možnosti krajů, měst a obcí.
5. Zajišťovat na národní úrovni správu, alokaci, případně i řízení a kontrolu programů a projektů v rámci politiky soudržnosti EU.
6. Zajišťovat pro národní, krajskou i mikroregionální úroveň ty koordinační, analytické, informační, konzultační a výzkumné služby, jež není možné, účelné nebo ekonomicky efektivní provádět na úrovni jednotlivých krajů.

Ke krajskému řízení RLZ se vztahují funkce regionů NUTS II, tj. regionů soudržnosti dle zákona č. 248/ 2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje. Hlavním smyslem regionů NUTS II je zajištění realizace podpůrných programů spolufinancovaných ze strukturálních fondů EU. Za realizaci těchto programů zodpovídají regionální rady a výbory pro regionální rozvoj, jejichž zřízení ukládá zákon o podpoře regionálního rozvoje. Tyto regionální rady pro NUTS II jsou tvořeny 10 zástupci delegovanými krajskými zastupiteli za každý kraj. Pokud je určitý kraj současně regionem dle pravidel NUTS II, plní funkci regionální rady přímo zastupitelstvo kraje. Výbory pro regionální rozvoj plní roli monitorovacího výboru tak, jak ji definuje legislativa ES (nařízení Rady ES č. 1260/1999), a jejich složení musí odpovídat principu partnerství (viz blíže zákon č. 248/2000, Sb., o podpoře regionálního rozvoje). Vzhledem ke složitému a mnohooborovému charakteru regionálního rozvoje je pravděpodobné, že kraje, které společně vytvářejí jeden region NUTS II, budou spolupracovat i v dalších oblastech a sférách, včetně RLZ. Známostou nevýhodou regionů NUTS II představuje uměle vynucovaná spolupráce dvou či tří krajů, které nemusí mít ve všech sférách nutně shodné problémy a priority. Může se tak též omezit prostor pro spolupráci s jinými kraji, se kterými sdílejí například přirozené podnikatelské „hrozny“ (*clusters*). Na krajské úrovni je žádoucí, aby se RLZ spolu s otázkami zaměstnanosti stal jednou z priorit hejtmána, jeho zástupců, rady kraje a v odpovídající míře i zastupitelstva a jeho výborů. Dále aby byl RLZ ve spojení s otázkami zaměstnanosti jedním z hlavních témat jednání krajského tripartitního orgánu, aby se usilovalo o dohodnutí společných strategických priorit a o veřejně prezentovaný sociální konsenzus. A také aby vznikla krajská rada pro RLZ, která bude spojovat otázky zaměstnanosti, vzdělávání, kvalifikace a podnikání a bude přispívat k vytváření společenského konsenzu a ke koordinovanému strategickému řízení, jež by bylo založeno na průřezovém složení rady a na její odborné autoritě. Činnosti krajské rady pro RLZ lze shrnout v následujících bodech:

1. Působit jako odborný tým s neformální autoritou, spojující pohledy veřejné správy, sociálních partnerů, hospodářské komory, významných podniků, škol a dalších vzdělávacích zařízení.
2. Aktivně se podílet na strategickém managementu RLZ kraje zpracováním nezávislých strategických dokumentů, doporučení, posudků a hodnocení.

3. Iniciativně přinášet nové podněty a podklady pro strategická rozhodnutí.
4. Podněcovat uzavírání sociálních dohod a iniciativ a dodávat jim odborné podklady.
5. Sloužit jako poradní tým pro vedení kraje v oblasti lidských zdrojů.
6. Pomáhat řešit krizové situace v zaměstnanosti a rozvoji lidských zdrojů.
7. Podporovat spolupráci organizací a institucí zainteresovaných na RLZ v kraji.
8. Rozvíjet spolupráci s jinými kraji pro výměnu zkušeností a společné iniciativy RLZ.
9. Spolupracovat s Radou vlády pro rozvoj lidských zdrojů.

Krajské rady pro RLZ mohou mít různou podobu. Mohou být např. založeny jako specializovaný orgán tripartitní rady v rámci kraje, z iniciativy krajských orgánů jako poradní orgán vedení kraje, při vysokých školách v kraji apod. Strategické řízení RLZ v kraji není ovšem založeno jen na linii vztahů zastupitelské samosprávy kraje, protože do řešení úloh RLZ nezávisle vstupují další aktéři, jejichž formální i neformální autorita je odvozena od jiných linií moci a legitimní zájmové reprezentace. Například úřady práce, jež jsou podřízeny Správě služeb zaměstnanosti MPSV, sociální partneři, vysoké školy, firmy atp. Také školy a další instituce mají řadu svých povinností a práv odvozených přímo od autority národních institucí. Potřebné rychlé řešení klíčových úloh RLZ může být proto dosaženo hlavně na základě neformálních dohod, intenzivní vertikální i horizontální komunikace, koordinace, budování konsenzu, budování a podpoře legitimních neformálních skupin, jež jsou propojeny rovněž do neformálních sítí atp. To vše vyžaduje značně pružný přístup, schopnost vytvářet široce založený konsenzus a získávat pro naplnění funkcí a cílů kraje různé subjekty s rozdílnou zájmovou a organizační základnou. Jde o vytváření síťových vztahů, v nichž podstatnou roli hrají neformální organizační vazby, neformální přímá koordinace, dosahování konsenzu, budování a udržování neformálních aktivních sítí, protože v kraji vedle sebe působí řada na sobě nezávislých subjektů.²⁰⁴ V současné době kraje České republiky mají své zastoupení v oblasti RLZ, buď mají vypracovány individuální *Strategie Rozvoje lidských zdrojů* (Královéhradecký kraj, Karlovarský kraj, Moravskoslezský kraj, Jihomoravský kraj), nebo mají pro tento účel ustanoveny Rady pro rozvoj lidských zdrojů (Liberecký kraj). Například *Strategie rozvoje lidských zdrojů Královéhradeckého kraje* (dále jen Strategie RLZ) byla zpracována na základě potřeb *Rady pro rozvoj lidských zdrojů Královéhradeckého kraje* v návaznosti na analytický dokument „*Analýza rozvoje lidských zdrojů Královéhradeckého kraje*“ (zpracována v roce 2005). Strategii RLZ zpracovalo *Centrum evropského projektování* za aktivní účasti odborníků reprezentující v praxi různorodou profesní orientaci. V procesu tvorby tak byl zastoupen veřejný sektor, podnikatelský sektor i sektor neziskový. Strategie RLZ zahrnuje správné nasměrování a zkvalitňování oblastí počátečního vzdělávání, oblastí celoživotního učení (dalšího vzdělávání), věnuje se spolupráci a propojení vzdělávací soustavy s trhem práce a začlenění znevýhodněných skupin obyvatel na trh práce. Krátkodobé realizační plány (tzv. akční plány) rozpracovávají Strategii RLZ do dílčích opatření a aktivit s cílem jejího postupného naplňování. Dosud byly tyto akční plány zpracovány pro období 2008 – 2009 a 2010 – 2012.²⁰⁵ Akční plány na období 2008 – 2009 se orientují převážně na: zkvalitnění kariérového

²⁰⁴ Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku [online]. 2003 [cit. 2010-06-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.institutumeni.cz/res/data/002/000267.pdf>>.

²⁰⁵ FIEDLEROVÁ, J.: Strategie rozvoje lidských zdrojů v Královéhradeckém kraji [online]. 2010 [cit. 2010-06-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/templates/strategie-rozvoje-lidskych-zdroju-kralovehradeckeho-kraje-17866/>>.

poradenství v oblasti počátečního vzdělávání, zabezpečení dostupnosti kariérového poradenství, podporu poradenství pro podnikatele, zajištění potřebnosti profesí na regionálním trhu práce, podporu vzdělání a udržení se na regionálním trhu práce, zvýšení zájmu a motivaci občanů k celoživotnímu učení, zajištění dostupnosti informací z oblasti dalšího vzdělávání, zvýšení zájmu zaměstnavatelů rizikových skupin, zvýšení zájmu klíčových subjektů o spolupráci v oblasti RLZ v rámci kraje, vytvoření krajské sítě center celoživotního učení.²⁰⁶ Strategie rozvoje lidských zdrojů a jejich akční plány jsou ve velké míře obdobné ve všech krajích České republiky. RLZ si klade za globální cíl ve všech krajích zmírnit nezaměstnanost pomocí aktivní politiky zaměstnanosti a za podpory EU a jejich finančních nástrojů ESF (popsány v předcházejících kapitolách o ESF, OP LZZ, OP VK, OP PA). K dalším primárním cílům patří dostupnost a zkvalitnění vzdělání na všech vzdělávacích úrovních, které by měly vést k rychlejšímu, dostupnějšímu a kvalitnějšímu uplatnění na trhu práce.

Návrh řešení:

Management sociálního rozvoje v regionech je definován základními strategickými cíli Evropské unie. Na úrovni krajů však existují specifické socioekonomické problémy, které nejsou zahrnuty do strategických cílů. Kraje si proto definují a vlastní cíle sociálního rozvoje. Vzhledem k časově omezené možnosti čerpání strukturálních prostředků a prohlubujícím se problémům budou kraje ze svých rozpočtů podporovat:

1. Rozvoj regionálního vysokoškolského vzdělávání.
2. Rozvoj terciárního a špičkového technologického vzdělání, v souladu s programovými strategiemi rozvoje inovačních a technologických center.
3. Inovační podnikání a spolufinancování start-up podniků.

7.4. Management sociálního rozvoje pro podnikovou sféru

Hlavní cílem politiky zaměstnanosti je zabezpečit právo na zaměstnání všem osobám na území České republiky. Toto právo vychází z článku 26 Listiny základních práv a svobod. Pod právem na zaměstnání se rozumí zvolit si svobodně zaměstnání nebo právo na zprostředkování zaměstnání. Mezi další cíle politiky zaměstnanosti patří:

1. Průběžné sledování a vyhodnocení situace na trhu práce.
2. Zpracování a prognóza koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů.
3. Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti.
4. Poskytování podpor v nezaměstnanosti.
5. Hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti.
6. Usměrnování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR a z území ČR do zahraničí.

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) je základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností. Jejím prostřednictvím mohou úřady práce pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání nové práce. Do APZ patří například rekvalifikace, individuální přístupy k nezaměstnaným, projekty určené

²⁰⁶ Akční plán Strategie rozvoje lidských zdrojů v Královéhradeckém kraji [online]. 2009 [cit. 2010-06-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/templates/strategie-rozvoje-lidskych-zdroju-kralovehradeckeho-kraje-17866/>>.

nejhůře zaměstnatelným skupinám uchazečů (rodiče po mateřské a rodičovské dovolené, lidé s nedokončeným vzděláním, lidé nad 50 let, zdravotně postižené osoby, příslušníci národnostních menšin apod.). Prostřednictvím APZ stát podporuje firmy, které zaměstnávají uchazeče z problematických skupin, absolventy nebo vytvářejí nová pracovní místa v regionech s nejvyšší nezaměstnaností. Kromě sociálně psychologických efektů má aktivní politika zaměstnanosti také kladné ekonomické dopady na státní rozpočet. Výdaje vynaložené na APZ snižují výdaje na pasivní politiku (především u mladých lidí) a na sociální dávky. V momentě, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do nové práce, vrací se část prostředků vynaložených na APZ zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů. Zaměstnaný uchazeč také přináší úspory na výdajích státu za jeho zdravotní pojištění a není nadále závislý na sociálních dávkách. Nová práce znamená i zvýšení koupěschopnosti, což má další kladný vliv na státní rozpočet. Aktivní politika zaměstnanosti se soustřeďuje především na zvyšování aktivity a motivace samotného nezaměstnaného v souvislosti s hledáním zaměstnání, podporuje zaměstnávání znevýhodněných skupin, snaží se poskytovat pomoc a poradenství, tím přispívá jak ke zmírnění již vzniklé nezaměstnanosti, tak k prevenci jejího vzniku. Podle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (ZoZ), zejména ustanovení § 104 – § 120 je aktivní politika zaměstnanosti souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. APZ zabezpečuje ministerstvo a úřady práce. Podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty, jako územně samosprávnými celky, neziskovými organizacemi a fondy EU. Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou demonstrativně uvedeny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (ZoZ) následovně:

1. Rekvalifikace.
2. Investiční pobídky.
3. Veřejně prospěšné práce.
4. Společensky účelná pracovní místa.
5. Příspěvek na zapracování.
6. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:

1. Poradenství.
2. Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvku podle § 78 ZoZ.
3. Cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120 ZoZ).

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti poskytované nelze zaměstnavateli poskytovat na stejný účel. Příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.

Rekvalifikace je chápána jako získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Rekvalifikace se uskutečňuje na

základě písemné dohody mezi úřadem práce (dále jen ÚP) a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí ÚP náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje ÚP příslušný podle místa bydliště uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Provádí se na základě písemné dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může ÚP uzavřít se zaměstnavatelem dohodu, pak mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťují, úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené.

Investiční pobídky jsou nástrojem APZ, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, hmotně podporuje:

1. Vytváření nových pracovních míst.
2. Rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvořil nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí přecházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená ode dne předložení záměru získat investiční pobídky.

Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. Podmínka minimální míry nezaměstnanosti v územní oblasti, uvedená v předchozím odstavci, platí i pro poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců. Do celkového počtu rekvalifikovaných nebo školených zaměstnanců se zahrnují zaměstnanci rekvalifikovaní nebo školení ode dne předložení záměru získat investiční pobídky. Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců poskytuje ministerstvo. Hmotná podpora je účelově určená a nemůže být použita na jiný účel, než je uvedený v dohodě o jejich poskytnutí.

Výši hmotné podpory na jedno nově vytvořené pracovní místo a výši hmotné podpory na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců v závislosti na situaci na trhu práce, vyjádřenou mírou nezaměstnaností nebo dalšími ukazateli, a formou poskytnutí hmotné podpory, stanoví vláda nařízením. Zaměstnavateli, kterému byla poskytnuta hmotná podpora v rámci investičních pobídek, nelze po dobu účinnosti dohod sjednaných s ministerstvem poskytnout další příspěvek z prostředků APZ na stejný účel, na jaký byla poskytnuta hmotná podpora.

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální

zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

Společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) představují pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči (viz § 33 ZoZ). Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání se věnuje uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to:

1. Fyzické osoby se zdravotním postižením.
2. Fyzické osoby do 20 let věku.
3. Těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu.
4. Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku.
5. Fyzické osoby starší 50 let věku.
6. Fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců.
7. Fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc. Těmito osobami se rozumí fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech, nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může ÚP poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. Příspěvky se poskytují za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně.

Poradenství může úřad práce poskytnout na základě dohody. Zároveň zabezpečuje poradenství prostřednictvím odborných zařízení, např. pedagogicko-psychologických poraden a bilančně diagnostických pracovišť a hradit náklady spojené s touto činností.

Chráněná pracovní dílna (CHPD) je pracoviště zaměstnavatele vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je

v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření CHPD a na provoz této dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Příspěvky se poskytují za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně.

Cílené programy k řešení nezaměstnanosti jsou obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti. Mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.

Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. Součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda ČR a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo. Při plnění cílených programů mohou ÚP spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou na základě smluvního vztahu zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob. Součástí dohody o zajišťování cíleného programu je i ujednání o příspěvku právnické nebo fyzické osobě za zajištění cíleného programu.

Základními pravidly pro udělení investiční pobídky je podmínka, že investice musí být provedena do odvětví zpracovatelského průmyslu, buď do jednoho z *high-tech* odvětví, uvedených v zákoně nebo do jiného odvětví zpracovatelského průmyslu za předpokladu, že přinejmenším 50 % ceny výrobní linky budou tvořit náklady na pořízení strojního zařízení uvedeného ve vládou schváleném seznamu vyspělého (*high-tech*) strojního zařízení. Musí se jednat o zavedení nové výroby, rozšíření stávající výroby, či její modernizace za účelem podstatné změny výrobku nebo výrobního procesu. Investor musí investovat nejméně 200 milionů korun (před novelou 350 milionů korun), v oblastech s mírou nezaměstnanosti nejméně o 25 % vyšší než je průměrná míra nezaměstnanosti ČR je tento požadavek snížen na 150 milionů korun a v oblastech s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší než je průměrná míra nezaměstnanosti ČR je limit investice snížen na 100 milionů korun. Investice nejméně ve výši 100 milionů Kč (před novelou 145 mil. Kč), 50 mil. Kč v případě umístění investice v regionu s vysokou nezaměstnaností, musí být kryta z vlastního jmění. Investor musí pořídit strojní zařízení zařazené do kapitol 84, 85 a 90 celního sazebníku v hodnotě nejméně 40 % celkové hodnoty pořízeného dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku. Navrhovaná výroba musí vyhovovat všem českým legislativním požadavkům na ochranu životního prostředí.²⁰⁷ Pojem Průmyslová zóna je všeobecně vysvětlován jako ucelený soubor kompaktních univerzálních objektů vhodných pro lehkou, hygienicky nezávadnou výrobu s účelně vyřešenou dopravou a velkým podílem zeleně mezi jednotlivými objekty. Provoz v těchto zónách je kompletně situován uvnitř objektů, jež jsou zpravidla bez oplocených dvorů, s možností volného pohybu

²⁰⁷ Investiční pobídky v České republice [online]. 2009 [cit. 2010-05-02]. Businessinfo.cz. Dostupné z WWW: <www.businessinfo.cz/cz/clanek/podpora-investic/investicni-pobidky-v-cr/1000497/1837/>.

návštěvníků. Průmyslová zóna je uceleným komplexem průmyslu a služeb s řadou integrovaných funkcí odborného charakteru. Takovýto komplex maximálně využívá vzájemné podpory jednotlivých firem ve výměně informací, poradenství, společné prezentace a využívání mezinárodních kontaktů. Tato synergie má za úkol vést k dosažení lepších výsledků a právě v této oblasti bývá využívána téměř pravidelně. Vznik průmyslových zón není jen současným trendem, ale především ekonomickou nutností, a to nejen pro velká krajská města, ale i města s menším počtem obyvatel na území celé České republiky. Důkazem toho je tempo, jakým roste počet jednotlivých průmyslových areálů v republice. Tyto areály s sebou totiž přináší obrovský ekonomický přínos v podobě nově vytvořených pracovních míst a dalších možností odvíjejících se z výše investovaného kapitálu přichozích investorů. Nově vytvořená pracovní místa mají obrovský význam, a to především v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti. Investice a nově vzniklá pracovní místa na sebe totiž vážou další synergické efekty, například v podobě nových pracovních příležitostí u subdodavatelů a navazujících služeb pro přicházející investory. Největší zájem o vznik, budování a rozvoj většiny průmyslových zón má zpravidla místní správa, jejímž cílem je právě přilákání nových investorů, kteří následně vytvoří nová pracovní místa pro obyvatele ze samotného města nebo nejbližšího okolí. V těchto zónách, jež vznikají na okrajích měst, se zpravidla angažují místní malé firmy nebo menší zahraniční partneři. Druhou skupinu, jež nemá tak velký podíl na celkovém počtu průmyslových zón, o to více je však diskutována, tvoří velké zóny obsazované jedním strategickým investorem podporovaným vládou. Česká republika od roku 1998 investovala do vybudování 103 průmyslových zón s celkovou plochou 3 129 hektarů už bezmála 8,9 miliardy korun, přičemž investoři obsadili zhruba 70 procent takto připraveného území. Do průmyslových zón zamířilo 520 investorů, kteří se v nich zavázali investovat 192 miliard korun a vytvořit 119 000 pracovních míst. Vyplývá to ze statistik agentury *CzechInvest*, která byla založena Ministerstvem průmyslu a obchodu České republiky a od roku 1998 působí na trhu průmyslových nemovitostí s cílem podporovat podnikání a investice v České republice. Právě v roce 1998 začal *CzechInvest* realizovat **Program na podporu rozvoje průmyslových zón**. Se vznikem průmyslových zón bývají velice často spojena tzv. **Podnikatelská centra**. Ta jsou zakládána především pro začínající podnikatele a menší podniky, které nejsou schopné si samy zajistit provoz investiční výstavbou. Kromě výhodných nájmu, které jsou často v prvních dvou až třech letech začínajícím podnikům dotovány, poskytují především zkušenosti v oblasti marketingu, managementu nebo využívání informační databázi. V neposlední řadě také pomáhají v otázce financování, a to především informacemi a poradenstvím, které se týkají získání základního kapitálu, přičemž poskytují kontakty na banky. V souvislosti s tímto jsou schopna zajistit i základní administrativní služby. Tato centra jsou zakládána převážně neziskovými organizacemi náležícími místní správě a dotovanými z místních zdrojů nebo vládou v rámci rozvoje podnikatelských aktivit ve stagnujících oblastech.²⁰⁸

*„V dnešní globalizující se ekonomice není pohyb přímých investic ve většině zemí vystaven žádným omezením, což vyvolává tlak na novou dělbu práce, jež se prosazuje v rámci i mezi jednotlivými regiony světa.“*²⁰⁹ Právě potřeba nové dělby práce a vytvoření pracovních příležitostí po zániku uzavřených průmyslových podniků

²⁰⁸ Průmyslové zóny: pojmy [online]. 2010 [cit. 2010-05-02]. Průmyslové zóny. Dostupné z WWW: <<http://www.prumyslove-zony.cz/blog/prumyslove-zony-53>>.

²⁰⁹ WOKOUN, R. et al.: Regionální rozvoj. Praha: LINDE PRAHA, a.s., 2008.

v regionu vedla zastupitelstvo města Mýta k záměru uvolnění pozemků pro potřeby vzniku průmyslové zóny. Podnikatelskou infrastrukturu mohou poskytovat na tržní bázi specializované soukromé subjekty, avšak i veřejné korporace – obce, kraje, stát, a to za tržních nebo zvýhodněných podmínek. V případě veřejného sektoru je poskytování této infrastruktury motivováno z hlediska cílů politiky, kterou bývá rozvoj ekonomického potenciálu, oživení stávajících průmyslových tradic, rozšíření nabídky pracovních příležitostí, posílení exportu, umístění nových progresivních odvětví apod. Díky ucelenému systému investičních pobídek, programu podpory subdodavatelů a programu na podporu průmyslových zón došlo k výraznému zlepšení investičního prostředí České republiky a k následnému přílivu zahraničních investic. Zvýšila se rovněž konkurenceschopnost ČR v oblasti přílivu zahraničních investic vůči ekonomikám dalších střeoevropských států. Celý systém investičních pobídek má výrazný vliv na hospodářství ČR, podporuje hospodářské oživení a napomáhá státní aktivní politice zaměstnanosti.²¹⁰ Ačkoliv je to právě místní samospráva, kdo dává ve většině případů podnět ke vzniku nových menších průmyslových zón, nelze tyto projekty realizovat pouze z vlastních zdrojů. Pokud by celou průmyslovou zónu mělo financovat pouze město ze svého rozpočtu, znamenalo by to pro něj zadlužit se na velmi dlouhou dobu. Z tohoto důvodu byly vytvořeny dotační programy, které zpravidla připravuje a koordinuje agentura CzechInvest. Investiční pobídky na podporu investic do oblastí strategických služeb a technologických center jsou poskytovány na základě *Rámcového programu pro podporu technologických center a center strategických služeb*. Cílem tohoto programu je podpora přílivu progresivních nevýrobních technologií do oblasti informatiky a strategických služeb v České republice prostřednictvím zavádění nových aktivit s vysokým podílem přidané hodnoty a tvorby kvalifikovaných pracovních míst. Garantem Rámcového programu pro podporu technologických center a center strategických služeb je Ministerstvo průmyslu a obchodu. Typy podporovaných služeb:

1. Centra zákaznické podpory – Call-centra, zajišťující jak příchozí tak odchozí hovory, centra technické podpory (tato centra zajišťují obsluhu zákazníků prostřednictvím telefonu, faxu, e-mailu, Internetu).
2. Centra sdílených služeb – Centralizování podpůrných procesů v podniku ze všech poboček do jednoho centra (jedná se o finance, účetnictví, lidské zdroje, marketing IT).
3. ICT expertní a řešitelská centra – Implementace IT systému v dceřiných firmách ve skupině, outsourcing řízení informačních systémů, outsourcing řízení telekomunikačních systémů.
4. Centra pro vývoj software – Vývoj nového software, nových softwarových řešení, a to především pro zahraniční klienty.
5. High-tech opravárenská centra, která se specializují na opravu kancelářských strojů a počítačů, elektrických strojů a přístrojů, rádiových, televizních a spojovacích zařízení a přístrojů, zdravotnických, optických a časoměrných přístrojů, opravy letadel.
6. Technologická centra týkající se high-tech výrobků a technologií. Technologickými centry se rozumí inovační aktivity společnosti, týkající se high-tech výrobků a technologií, a které jsou úzce vázané na výrobu. Technologická centra se zabývají pravidelnými změnami produktů, produktových řad, výrobních procesů a technologií, a to v těchto sektorech: letectví a

²¹⁰ Investiční pobídky v ČR [online]. 2010 [cit. 2010-05-02]. MPSV. Dostupné z WWW: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/inv_pob_vyvoj.html>.

kosmonautika, kancelářské a výpočetní stroje, elektronika mikroelektronika, telekomunikace, farmaceutika, motorová vozidla, průmyslové elektrické stroje atd. Pod činností technologického centra nespadá výroba.

Základní podmínky pro kvalifikaci vyplývající z *Rámcového programu pro podporu strategických služeb* tvoří povinnost provést investici v celkové výši alespoň:

1. 15 mil. Kč v případě vybudování nebo rozšíření technologického centra, centra pro vývoj softwaru, expertního a řešitelského centra a regionálního ústředí firmy ve výši alespoň 15 mil. Kč.
2. 30 mil. Kč v případě investice do vybudování nebo rozšíření centra zákaznické podpory, high-tech opravárenského centra a centra sdílených služeb (kromě regionálních ústředí nadnárodních firem).

A dále povinnost financovat z vlastního kapitálu alespoň:

1. 7,5 mil. Kč v případě investice do vybudování nebo rozšíření technologického centra, centra pro vývoj software, expertního a řešitelského centra a regionálního ústředí firmy.
2. 15 mil. Kč v případě investice do vybudování nebo rozšíření centra zákaznické podpory, high-tech opravárenského centra a centra sdílených služeb (kromě regionálních ústředí nadnárodních firem). Za splnění této podmínky se nepovažuje krytí investice ze zisku vygenerovaného z podporované činnosti, podpora získaná dle tohoto Programu nebo úvěry a půjčky.

Povinnost vytvořit nová pracovní místa pro minimálně:

1. 15 nových zaměstnanců zabývajících se odbornou činností, která je předmětem podpory dle *Rámcového programu* v případě investice do vybudování nebo rozšíření technologického centra, centra pro vývoj software, expertního a řešitelského centra a regionálního ústředí firmy.
2. 50 nových zaměstnanců v případě investice do vybudování nebo rozšíření centra zákaznické podpory, high-tech opravárenského centra a centra sdílených služeb (kromě regionálních ústředí nadnárodních firem).
3. Povinnost realizovat roční obrát plynoucí z prodeje výsledků podporovaného projektu nebo následných produktů alespoň 50 % v zahraničí.

Postup Ministerstva průmyslu a obchodu při udělování investičních pobídek v režimu zákona č. 72/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů po 1. lednu 2007: 8)

Veřejná podpora bude po 1. 1. 2007 udělována v souladu s regionální mapou ČR platnou pro období let 2007 – 2013 a v souladu s Nařízením Komise č. 1628/2006 ze dne 24. října 2006 o použití článků 87 a 88 Smlouvy na vnitrostátní regionální investiční podporu (bloková výjimka). V souvislosti s členstvím v Evropské unii vzniká České republice závazek řídit se právem Evropských společenství. V případě neslučitelnosti s právem národním se bude Česká republika na základě přednosti komunitárního práva řídit pravidly Společenství. Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších změn a doplnění. Výše hmotné podpory zaměstnavateli na vytváření nových pracovních míst v rámci investičních pobídek činí:

1. 200 000 Kč na jedno pracovní místo zřízené v územní oblasti s mírou nezaměstnanosti
 - a. Nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, nebo

- b. Nejméně o 20 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, pokud tato územní oblast přímo sousedí s územní oblastí s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, nebo
2. 100 000 Kč na jedno nové pracovní místo zřízené v územní oblasti s mírou nezaměstnanosti nejméně o 20 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, a dalších 25 000 Kč, zaměstná-li na něm po dobu delší než 1 rok osobu se zdravotním postižením nebo uchazeče o zaměstnání, který byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 3 měsíce.

Výše hmotné podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek činí v územní oblasti s mírou nezaměstnanosti nejméně ve výši průměrné míry nezaměstnanosti v ČR 35 % z nákladů na rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců.

Novými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která jsou vytvořená zaměstnavatelem na základě dohody sjednané podle § 111 odst. 6 zákona, na nichž jsou umístěny státní občané České republiky nebo státní příslušníci jiného členského státu Evropské unie nebo jejich rodinní příslušníci, a tyto osoby mají u zaměstnavatele uvedeného v tomto zákoně pracovní poměr na dobu neurčitou. Počet nových pracovních míst v případě zavádění nové výroby se zjišťuje podle průměrného přepočteného počtu zaměstnanců za období 3 kalendářních měsíců následujících po termínu, který byl podle dohody stanoven pro vytvoření pracovních míst.

Díky ucelenému systému investičních pobídek, programu podpory subdodavatelů a programu na podporu průmyslových zón došlo k výraznému zlepšení investičního prostředí České republiky a k následnému přílivu zahraničních investic. Zvýšila se rovněž konkurenceschopnost České republiky v oblasti přílivu zahraničních investic vůči ekonomikám dalších střeoevropských států. Celý systém investičních pobídek má výrazný vliv na hospodářství ČR, podporuje hospodářské oživení a napomáhá státní aktivní politice zaměstnanosti.

V předzákonném režimu, do konce dubna roku 2000, bylo schváleno 33 projektů, které měly vytvořit 15 873 nových pracovních míst a přinést investice ve výši 2 105 miliónů USD. V režimu zákona o investičních pobídkách bylo k 14. Červnu 2004 Ministerstvem průmyslu a obchodu vydáno celkem 148 Rozhodnutí o příslibu investičních pobídek, na jejichž základě byly zájemcům uděleny investiční pobídky. Podpořené projekty by měly vytvořit 37 799 nových pracovních míst a přinést investice ve výši 161 miliard Kč. V souladu s pravidly *Rámcového programu pro podporu vzniku a rozšíření technologických center* bylo podpořeno celkem 16 projektů, příslibivších investici ve výši 1,2 mld. Kč a vytvoření 1 248 pracovních míst. V souladu s pravidly *Rámcového programu pro podporu strategických služeb* bylo podpořeno do roku 2004 celkem 5 projektů, jejichž uskutečnění znamená investici ve výši 6,210 mld. Kč a vytvoření 2 274 pracovních míst.

Investiční pobídky jako způsob podpory investic do zpracovatelského průmyslu jsou využívány v České republice od roku 1998, přičemž v období 1998-2008 dostalo rozhodnutí o příslibu investičních pobídek 543 projektů resp. investorů, kteří na své projekty toto rozhodnutí obdrželi. Z těchto 543 projektů ale 57 projektů investiční pobídky nečerpalo, a to z důvodu, kdy u 55 % z těchto projektů nebyly ani započaty investice a zbylá část na investiční pobídky nedosáhla z důvodu nastavených kritérií. U zbylých 486 projektů došlo k jejich vyhodnocení z pohledu dopadů na pracovní trh, fiskálních dopadů a ekonomických dopadů. Největší příliv projektů co do počtu a výše plánovaných investic byl v roce 2006, kdy hodnota plánovaných investic představovala

přibližně 90 mld. Kč. U 486 hodnocených projektů činila celková hodnota plánovaných investic v letech 1998 až 2008 cca 478 mld. Kč. Oproti tomu hodnota reálně uskutečněných investic byla celkem cca 357 mld. Kč. Všechny projekty byly realizované ve zpracovatelském průmyslu s tím, že nejvíce zastoupeným sektorem byl sektor výroby dopravních prostředků a zařízení s téměř 50 %.

Z hlediska vyhodnocení dopadů na pracovní trh bylo na základě projektů podpořených investičními pobídkami vytvořeno cca 308 tis. nových pracovních míst (z toho cca 27 % míst bylo vytvořeno na úrovni investorů a přibližně 73 % pracovních míst na úrovni dodavatelů). Podíl vytvořených pracovních míst vyvolaných projekty podpořenými investičními pobídkami (přímo a nepřímo) za jednotlivé roky na celkovém počtu zaměstnanců za celou ČR v období 1998 – 2008 postupně rostl na poměrně významnou hodnotu přibližně 9 % v roce 2008. U nově vytvořených pracovních míst generovaných projekty podpořenými investičními pobídkami a vývojem nezaměstnanosti je možné sledovat vzájemnou negativní korelaci. V letech, kdy můžeme sledovat nárůst nově vytvořených míst díky investičním pobídkám, nezaměstnanost klesá (1999 – 2002 a 2004 – 2006) a naopak ve chvíli poklesu nově vytvořených míst díky investičním pobídkám nezaměstnanost stoupá (1998 – 1999 a 2002 – 2004). Navíc i v letech, kdy nezaměstnanost stoupá, jsou díky investičním pobídkám generována nová pracovní místa a díky tomu se alespoň nezaměstnanost nenavýšuje vyšším tempem.

Veřejnou podporou podnikání se rozumí každá podpora poskytnutá v jakékoliv formě státem nebo ze státních prostředků, která narušuje nebo může narušit hospodářskou soutěž tím, že zvýhodňuje určité podniky nebo určitá odvětví výroby a pokud ovlivňuje obchod mezi členskými státy. Za státní prostředky se na základě judikatury ES považují i ostatní veřejné zdroje. Podpora, která splňuje výše uvedená kritéria, je neslučitelná se společným trhem, a proto zakázaná. Výjimka z obecného zákazu poskytování veřejné podpory může být povolena na základě tzv. blokových výjimek či na základě rozhodnutí Evropské komise. Podpora de minimis nemá dopad na hospodářskou soutěž, ani neovlivňuje obchod mezi členskými státy Evropské unie (vzhledem ke své limitované výši), a proto není při dodržení všech ustanovení daných příslušným nařízením EK považována za veřejnou podporu. Bloková výjimka vychází z nařízení Evropské komise. Pokud jsou splněny podmínky stanovené příslušným nařízením, může být taková podpora poskytnuta, aniž by podléhala schválení ze strany Evropské komise. Poskytovatel však má povinnost zaslat Komisi přehled informací týkajících se poskytování veřejné podpory na základě blokové výjimky. Blokovými výjimkami jsou nařízení upravující veřejnou podporu určenou malým a středním podnikům, veřejnou podporu na zaměstnanost, veřejnou podporu na vzdělávání, regionální rozvoj a další. Notifikace představuje povinnost oznámit Evropské komisi záměr, poskytnout novou podporu a dále oznámit změny existující podpory. Oznámení provádí poskytovatel veřejné podpory na oznamovacích formulářích, a to prostřednictvím Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže a Stálého zastoupení ČR při EK. Veřejnou podporu je poskytovatel oprávněn poskytnout až po schválení Komisí. Regionální mapa veřejné podpory určuje maximální míru veřejné podpory (procento z vhodných investičních nákladů), která může být investorovi poskytnuta v daném regionu soudržnosti NUTS II.

Tabulka č. 22: Regionální mapa intenzity veřejné podpory pro ČR schválená Evropskou komisí – platnost od 1. 1. 2007

Název regionu soudržnosti NUTS II	Intenzita veřejné podpory (v % z nákladů)
Moravskoslezsko	40
Střední Čechy	40
Severozápad	40
Střední Morava	40
Severovýchod	40
Jihovýchod	40
Jihozápad	30 (36 % do 31. 12. 2010)
Praha	0 (10 % do 1. 1. 2009) netýká se OPPI a OPPI

Zdroj: CzechInvest [online]. 2009 [cit. 2010-05-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.czechinvest.org/pz>>.

Malé podniky mohou obdržet maximální míru veřejné podpory zvýšenou o 20 %, střední podniky o 10 %. V případě, že je aplikována bloková výjimka pro malé a střední podniky (dále jen MSP), na určité aktivity je poskytována jednotná výše bonusu maximálně 15 %.

Návrh řešení:

Podniková sféra při vytváření nových pracovních míst hraje rozhodující roli. Bylo řečeno, že Česká republika vytváří v sekundárním sektoru téměř 60 % pracovních míst. To znamená, že rozhodujícím faktorem růstu i sociálního rozvoje je bezpochyby průmysl, na druhém zemědělská a potravinářská oblast a na třetím místě terciární sféra a služby. Do budoucna bude zapotřebí sociální rozvoj směřovat do oblastí stabilizovaného průmyslu a diverzifikovat jej tak, aby nebyl zaměřen převážně na výrobu automobilů. Návrhy řešení zahrnují:

1. Modifikované investiční pobídky, bez ohledu na to, že liberálně-ekonomický model je považuje za faktor deformace tržního prostředí. Přímé zahraniční investice mají na českou ekonomiku celou řadu pozitivních efektů. V první řadě představují významný zdroj tvorby pracovních míst, a to nejen přímo u příchozích investorů, ale také u českých firem, které od nich získávají dodavatelské zakázky. Díky investičním projektům zprostředkovaným agenturou CzechInvest takto v České republice vzniklo od roku 1993 více než 200 tis. pracovních míst. Ekonomové se shodují na tom, že zahraniční investice mají jednoznačně pozitivní vliv na růst produktivity práce v české ekonomice. Podniky, které vlastní zahraniční kapitál totiž dosahují vyšší produktivity na jednoho pracovníka, než je tomu u firem s kapitálem domácím. Zahraniční kapitál s sebou přináší technologické i manažerské know-how, které umožňuje efektivnější fungování podniku. Nepřímo působí zahraniční investice i na zvyšování produktivity celého konkrétního oboru, neboť dochází k přelivu know-how ze zahraničních na domácí podniky. Přímé zahraniční investice dále přispívají k rozvoji znalostní ekonomiky. Kapitálově silné zahraniční podniky nabízí akademické sféře, zejména vysokým školám, možnosti spolupráce v oblasti inovací, výzkumu a vývoje. Pro domácí dodavatelské firmy zase kontrakt se zahraničním investorem znamená šanci zapojit se do globálních produkčních řetězců a získat

tak přístup k dalším zakázkám. Z makroekonomického hlediska přispívají zahraniční firmy vzhledem ke své výrazné exportní orientaci ke zlepšování platební bilance, a tím ke zvyšování tempa hospodářského růstu.

Ministerstvo průmyslu a obchodu si nechalo vypracovat odbornou analýzu investičních pobídek v České republice, která má nezávisle posoudit vliv a dopad investičních pobídek na českou ekonomiku a její vybrané aspekty. Analýza byla vypracována na Národohospodářské fakultě Vysoké školy ekonomické v Praze v květnu 2007 a jejími zpracovateli byli doc. Ing. Jiří Schwarz, CSc., Petr Bartoň, M.A., Ing. Pavel Heřmanský a Ing. Petr Mach. Závěry celé studie jsou:

- a) Investiční pobídky u nás směřovaly nejvíce do regionů s nejvyšším HDP na obyvatele (Hlavní město Praha a Středočeský kraj), čímž se rozdíl mezi nejrozvinutějšími a nejzaostalejšími regiony nezmenšovaly, nýbrž zvětšovaly.
- b) Rozdíl v míře nezaměstnanosti nová pracovní místa vytvořená prostřednictvím investičních pobídek nezmenšila, protože investiční pobídky v České republice směřovaly spíše do regionů s nižší mírou nezaměstnanosti. Navíc pracovní místa nově vytvořená pomocí investičních pobídek spíše přetahují zaměstnance z jiných firem téhož odvětví nebo z jiných odvětví, než aby snižovala míru nezaměstnanosti.
- c) Náklady na vytvoření jednoho pracovního místa prostřednictvím investičních pobídek dosahují průměrně 1,6 mil. Kč, ale v případě firmy *Barum Continental* v Otrokovicích dosáhly až 15 mil. Kč, a značně převyšují náklady na tvorbu nových pracovních míst bez investičních pobídek.
- d) Struktura nezaměstnaných se pomocí investičních pobídek výrazně nemění, přestože nová pracovní místa jsou především příležitostí pro tuzemské zaměstnance téhož odvětví nebo jiných odvětví, ale také pro pracovníky ze zahraničí.
- e) Význam efektu přelévání je ve spojení s investičními pobídkami přeceňován, protože se obvykle neberou v úvahu skutečné celkové náklady investičních pobídek. „Přelévání“ se netýká jen výnosů, ale také nákladů, včetně fiskálních, bez nichž jsou investiční pobídky nerealizovatelné.
- f) Protože investiční pobídky selektivními daňovými úlevami vytvářejí dojem, že jsou průkopníky snižování daňové zátěže v ekonomice, opak je pravdou. Svou podstatou (založenou na fiskálních nákladech) napomáhají udržovat vysokou úroveň rozpočtových výdajů, jakož i zdanění, čímž komplikují cestu pro snížení daňové zátěže. Pobídkami zvýhodněné firmy často podporují vládu v udržování stávající daňové zátěže, aby nedošlo ke znevýhodnění jim poskytovaných daňových úlev.
- g) Poradenské společnosti, které prokazují blahodárný vliv investičních pobídek na veřejné rozpočty do svých výpočtů, nekalkulují veškeré fiskální náklady spojené s investičními pobídkami. Po započtení veškerých fiskálních nákladů, které zahrnují veškeré daňové výnosy (i nerealizované) obětované ve prospěch přímé podpory, dojdeme k jednoznačnému závěru, že fiskální výnosy nepřevyšují celkové fiskální náklady.
- h) Investiční pobídky deformují trh. Podporují velké, především zahraniční firmy, jimž poskytují tržní výhody na úkor malých a středních firem, čistých plátců daní. Dochází tak k deformaci struktury ekonomiky ve prospěch velkých firem, které často „narostou“ do velikosti

odpovídající známému slovu „*too big to fail*“ (příliš velký pro krach). Díky tomu jim stát věnuje stálou pozornost a případnou podporu.²¹¹

2. Rozvoj efektivity systému EURES jako prostředku pro zvýšení mobility pracovních sil. Systém *EURES (EUROpean Employment Services)* – Evropské služby zaměstnanosti představují síť propojující veřejné služby zaměstnanosti členských států Evropské unie (27), Evropského hospodářského prostoru (EHP – Norsko, Island, Lichtenštejnsko) a Švýcarska. Mezi partnery sdružené v této síti patří veřejné služby zaměstnanosti (úřady práce), odborové svazy, organizace zaměstnavatelů a další instituce. Komplexní síť těchto institucí a jejich spolupráci koordinuje Evropská komise. *EURES* poskytuje bezplatné poradenské služby, jejichž cílem je usnadnit volný pohyb pracovních sil v rámci celé Evropy. Systém nabízí souhrnné informace, které ulehčují klientům, jak vycestování za prací do zahraničí, tak i jejich návrat zpět na český pracovní trh. Pracovníkům, kteří chtějí pracovat v jiné zemi, poskytuje informace a poradenství ohledně pracovních příležitostí, pracovních a životních podmínek v zemích EU/EHP a Švýcarsku. Zaměstnavatelům *EURES* poskytuje nejen poradenství kde a jak hledat zahraniční zaměstnance do svých firem nebo za jakých legislativních podmínek cizince zaměstnávat, ale přímo jim nabízí i aktivní pomoc. Organizuje pro ně výběrová řízení, nábor zaměstnanců, šíření volných pracovních míst, umožňuje jim přímou účast na burzách práce nebo je na veletrzích práce v zahraničí zastupuje. Evropské služby zaměstnanosti i nadále zajišťují rozsáhlou databázi volných pracovních míst. *EURES* spolupracuje s dalšími institucemi podporovanými EU, jakou jsou *Eurocentrum*, *EEN (Enterprise Europe Network)* nebo *Europass*, dále s hospodářskými komorami, *Europe Direct*, univerzitami i soukromými partnery. V roce 2009 se na trhu práce plně projevila hospodářská recese, a to především nižší nabídkou volných pracovních míst v České republice i ve státech EU.

²¹¹ Analýza investičních pobídek v České republice [online]. 2010 [cit. 2010-06-04]. Dostupné z WWW: <www.mpo/document34235.html>.

8. Závěr

Nezaměstnanost je v dnešní době problémem a stát může pro aktivní podporu snižování míry nezaměstnanosti intervenovat pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Monografie o managementu sociálního rozvoje se soustředila na návrhy řešení, jak komplexně řídit rozvoj zaměstnatelnosti v regionech České republiky. K tomu sloužil návrh koncepce a pokus o vymezení východisek pro aplikaci v praxi. Řízení aktivní politiky zaměstnanosti je důležité pro správné fungování státní správy ohledně poskytování příspěvků na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Řízení vnitřních procesů činností, spojených s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, je věnována pozornost z důvodu složitosti a náročnosti těchto činností, ke kterým došlo restrukturalizací 1. dubna 2011.

Pro zefektivnění řízení by měly být podmínky nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti sjednoceny, což by znamenalo centrálně určené výše příspěvků, postupy vnitřních procesů i postupy při vyplácení příspěvků. Lze předpokládat, že by tímto sjednocením a manažersky upraveným centralizovaným postupům nedocházelo k nesrozumitelnostem a rozdílům mezi jednotlivými pracovišti Úřadu práce. Také kritéria by mohla být stanovena centrálně, čímž by se ušetřený čas zaměstnanců krajských poboček i kontaktních pracovišť mohl využít k vyřizování samotných žádostí nebo k jiné potřebné činnosti v rámci služeb zaměstnanosti. Jako vhodné v rámci informovanosti veřejnosti by měla být upravena organizační struktura na portále MPSV tak, aby bylo srozumitelné, na kterého zaměstnance Úřadu práce se žadatelé mohou obrátit se svými dotazy. Závěrem lze říci, že systém komplexní podpory zaměstnatelnosti povede při systematickém aplikování v praxi k postupnému zpomalování negativních sociálních a ekonomických dopadů nezaměstnanosti, kterou lze toho času považovat za hlavní ekonomicko-sociální problém v současnosti, a to nejen v rámci České republiky, ale také v rámci Evropské unie jako celku. Tyto komplexní úkoly jsou do jisté míry praktickou výzvou pro management, aby se s dostupným instrumenty, a to jak finančními, organizačními i teoretickými pomáhal řešit.

9. Seznam literatury

1. ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. BAKOŠ, E.: *Lidské zdroje: procesy, struktury a dokumenty: referenční příručka*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006.
3. BECKER, S., G.: *Teorie preferencí*. Praha: Grada Publishing, 1997.
4. BERVIDOVÁ, L.: *Efektivnost podnikání jako předpoklad konkurenceschopnosti, Sborník prací z mezinárodní vědecké konference „Agrární perspektivy VIII“*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 1999.
5. BROŽOVÁ, D.: *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
6. BUCHTOVÁ, B. a kol.: *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
7. ČERNÝ, M.: *Růst nezaměstnanosti se zasekl, dobré zprávy snad přinese i jaro*. Jičínský deník. 9. 3. 2010, 19, 57, s. 1 – 2.
8. DŽBÁNKOVÁ, Z.: *Albín Bráf – eticky a sociálně smýšlející ekonom*. Marathon, 2007.
9. EU a MPSV: *Nové operační programy klíčovou dírkou*. Praha: MPSV, 2007. ISBN 978-80-86878-57-7.
10. FILIPOVÁ, L.: *Lidský kapitál a jeho efektivní využití jako zdroj ekonomického růstu v České republice*. Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky. Praha, 2007.
11. FLEK, V.: *Anatomy of the Czech labour market*. Karolinum: Praha, 2007. ISBN 978-80-246-1316-1.
12. FRANK, H. R.; BERNANKE, S. B.: *Ekonomie*. Praha: Grada Publishing, 2003.
13. FRIEDMAN, M.: *Kapitalismus a svoboda*. 1. vydání. Jinočany: H & H, 1994.
14. GILLESPIE, A.: *Přehled ekonomie*. Praha: PORTÁL, s.r.o., 2002.
15. HELÍSEK, M.: *Makroekonomie: Základní kurs*. 1. vydání. Slaný: Melandrium, 2000.
16. HOLMAN, R.: *Dějiny ekonomického myšlení*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001.
17. HOLMAN, R.: *Ekonomie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 1999.
18. HOLMAN, R.: *Ekonomie*. 3. aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck, 2002. ISBN 80-7179-681-6.
19. HOLMAN, R.: *Makroekonomie (středně pokročilý kurz)*. Praha: C. H. Beck, 2004.
20. JÁNKOVÁ, R.: *Příčiny nezaměstnanosti v ČR*. Brno, 2006.
21. JANKŮ, M. et al.: *Základy teorie práva: Základy práva pro posluchače právnických fakult*. 2. přepracované a doplněné vydání. Praha: C. H. Beck, 2006. ISBN 80-7179-499-6.
22. JIRÁSEK, J.: *Souboj mozků v řízení*. 1. vydání. Praha: Alfa Publishing, 2004.
23. KAMENÍČEK, J.: *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování*. Praha: Karolinum, 2003
24. KLVAČOVÁ, E. a kol.: *Lisabonská strategie: Posílí nebo oslabí Evropskou konkurenceschopnost?* Praha: ICRE – VŠE, 2006.
25. KOTÝNKOVÁ, M.: *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vydání. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5.
26. KOUBEK, J.: *Řízení Sociálního rozvoje*. Praha: VŠE, 1989.
27. KUČEROVÁ, I.: *Evropská unie: Hospodářské politiky*. Praha: Karolinum, 2006.
28. MACÁKOVÁ, L.: *Mikroekonomie*. Slaný: Melandrium, 2003.
29. MACH, M.: *Makroekonomie II.*, Praha: VŠEM, 1995. ISBN 80-86175-18-9.
30. MACH, M.: *Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium 1. a 2. část*. 3. vydání. Slaný: MELANDRIUM, 2001. ISBN 80-86175-18-9.
31. MANKIW, G. N.: *Zásady ekonomie*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 1999.
32. MANKIW, N. G.: *Zásady ekonomie*. Praha: Grada Publishing edice profesionál, 2000. ISBN 80-7169-891-1.
33. MARX, K.: *Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie*. Berlin: Dietz Verlag, 1953., česky: Rukopisy "Grundrisse". Svazek I.- III. Praha: Svoboda, 1974. „Člověk jako fixní kapitál“.
34. MLÁDKOVÁ, L.: *Management znalostí v praxi*. Praha: Alfa Publishing, 2004.
35. NĚMEC, O.: *Řízení personální a sociálního rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Oeconomica, 2002.
36. PAVELKA, T.: *Makroekonomie: Základní kurz*. 1. vydání. Slaný: MELANDRIUM, 2006. ISBN 80-86175-45-6
37. PAVELKA, T.: *Makroekonomie: Základní kurz*. 2. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007.
38. PAVELKA, T.: *Makroekonomie: Základní kurz*. 3. vydání. Praha: MELANDRIUM, 2007.

39. PLECHANOVÁ, B. a kol.: *Evropská unie na počátku 21. století. Reformní procesy a institucionální změna*. Praha: Karolinum, 2006. ISBN 978-80-246-1154-9.
40. POKORNÝ, O.: *Analýza inovačního potenciálu krajů České republiky*. SLON: Praha, 2008. ISBN 978-80-86429-90-8.
41. RUSMICOVÁ, L.; SOUKUP, J.: *Makroekonomie*. 5. vydání. Slaný: Melandrium, 2002.
42. SAMUELSON, P. A.; NORDHAUS, W. D.: *Ekonomie*. Praha: Svoboda, 1992.
43. SAMUELSON, P. A.; NORDHAUS, W. D.: *Ekonomie*. 2. vydání Praha: Svoboda, 1995
44. SAMUELSON, P. A.; NORDHAUS, W. D.: *Ekonomie*. 18. vydání. Praha: Svoboda, 2008. ISBN 978-80-205-0590-3.
45. SCHAFFER, H. R.: *Social development*. Malden: Blackwel Publishing, 1996.
46. SIROVÁTKA, T., Winkler, J. a kol.: *Nejistoty na trhu práce*. Albert: Brno, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.
47. SIRŮČEK, P. a kol.: *Hospodářské dějiny a ekonomické teorie (vývoj – současnost – výhledy)*. Slaný: Melandrium, 2007.
48. SKOKAN, K.: *Konkurenceschopnost, inovace a klastry v regionálním rozvoji*. Ostrava: Repronis, 2004. ISBN 80-7329-059-6.
49. SLANÝ, A. a kol.: *Ekonomické prostředí a konkurenceschopnost*. CVKS: Brno, 2009. ISBN 978-80-210-5056-3.
50. SMITH A.: *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů* in HOLMAN, R.: *Dějiny ekonomického myšlení*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001.
51. SOUKUP, J.; POŠTA, V.; NESET, P., et al.: *Makroekonomie, moderní přístup*. Praha: Management press, 2007.
52. SVATOŠOVÁ, L.; KÁBA, B.: *Statistické metody I*. 1. vydání. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2007. ISBN 978-80-213-1672-0.
53. ŠRÉDL, K.: *Mezinárodní ekonomie (vybrané texty a příklady)*. Praha: Nakladatelství ALFA, 2009.
54. TOTH, D.: *Lisabonská strategie: Hospodářská a sociální politika Evropské unie*. Praha: Kernberg Publishing, 2009. ISBN 978-80-87197-21-9.
55. TRIDICO, P.: *The Lisbon Strategy. A New Policy for Better Jobs?*. Roma: DECEMBER, 2006.
56. VITURKA, M. a kol.: *Kvalita podnikatelského prostředí, regionální konkurenceschopnost a strategie regionálního rozvoje České republiky*. 1. vydání. Praha, Grada Publishing, a.s., 2010. ISBN 978-80-247-3638-9.
57. VOMÁČKOVÁ, H., BARTÁK, M.: *Ekonomický rozměr lidského a sociálního kapitálu*. Ústí nad Labem, 2007.
58. *Vývoj nezaměstnanosti na Náchodsku za únor*. Náchodský deník. 11. 3. 2010, 19, 58, s. 1 – 2.
59. WALKER, A., J. a kol.: *Moderní personální management. Nejnovější trendy a technologie*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2003. ISBN 80-247-0449-8.
60. WOKOUN, R. et al.: *Regionální rozvoj*. Praha: LINDE PRAHA, a.s., 2008. ISBN 978-80-7201-699-0.
61. ŽÁK, M. a kol.: *Velká ekonomická encyklopedie. Trh práce*. Praha: Linde, 1999.
62. ŽÁK, M.: *Hospodářská politika*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006.

Internetové zdroje

1. *Akční plán Strategie rozvoje lidských zdrojů v Královéhradeckém kraji* [online]. 2009 [cit. 2010-06-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/templates/strategie-rozvoje-lidskych-zdroju-kralovehradeckeho-kraje-17866/>>.
2. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. 2009 [cit. 2010-03-30]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/apz/stat_apz>.
3. *Analýza investičních pobídek v České republice* [online]. 2010 [cit. 2010-06-04]. Dostupné z WWW: <www.mpo/document34235.html>.
4. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za 1. pololetí 2009* [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ul_info/kestazeni/analyzy>.
5. *Analýza stavu a vývoje trhu práce za rok 2008* [online]. 2009 [cit. 2010-06-10]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pb_info/statistiky/ath_kraj/pbkraj1208_internet.pdf>.
6. *Biografie. Th. Schultz* [online]. 2007 [cit. 2010-03-29]. Dostupné z WWW: <<http://ciks.vse.cz/Edice/nobel/Schultz/schultz.aspx>>.
7. BUKÁČEK, M.: *Rekreace a cestovní ruch v kraji Vysočina* [online]. 2007 [cit. 2010-02-11]. Dostupné z WWW: <<http://gynome.nmm.cz/gisvysociny/index.php?ln=cz&id=11&cat=c&typ=menu>>.
8. *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xa/redakce.nsf/i/casove_rady>.
9. *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

10. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xc/redakce.nsf/i/casove_rady_2_cast>.
11. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.
12. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www2.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/casove_rady_2_cast>.
13. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.
14. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/menu_casove_rady>.
15. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.
16. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xe/redakce.nsf/i/2_cast_prace_nezamestnanost_organizacni_struktura_zemedelstvi>.
17. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www2.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/casove_rady_kraj_2_cast_prace_nezamestnanost_organizacni_struktura_zemedelstvi>.
18. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/2_cast_trh_prace_nezamestnanost_organizacni_struktura_zemedelstvi>.
19. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.
20. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.
21. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/2_cast_prace_nezamestnanost_organizacni_struktura_zemedelstvi>.
22. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xa/redakce.nsf/i/casove_rady>.
23. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xb/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.
24. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xc/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.
25. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xe/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.
26. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.
27. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.
28. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.
29. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/menu_casove_rady>.
30. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.
31. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.
32. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.
33. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xt/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.
34. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.
35. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2012-25-07]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.
36. Český statistický úřad – Jihočeský kraj [online]. 2010 [cit. 2010-03-03]. Dostupné z WWW: <<http://www.cbudejovice.czso.cz>>.

37. Český statistický úřad – Jihočeský kraj [online]. 2011 [cit. 201029-06]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/home>>.
38. Český statistický úřad – Jihočeský kraj [online]. 2011 [cit. 201029-06]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/pocet_uchazecu_o_zamestnani_v_jihoceskem_kraji_ve_3_cvtvrtleti_2010_klesl>.
39. Český statistický úřad [online]. 2010 [cit. 2010-22-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/>>.
40. Český statistický úřad [online]. 2010 [cit. 2010-04-05]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/aktualita_archiv_informaci>.
41. Český statistický úřad [online]. 2010, 22.2.2010 [cit. 2010-04-05]. Inflace-metodika-ČSÚ. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/inflace>>.
42. Český statistický úřad - Královéhradecký kraj [online]. 2010 [cit. 2010-04-16]. V březnu došlo k mírnému poklesu počtu nezaměstnaných v kraji. Dostupné z WWW: <http://czso.cz/xh/redakce.nsf/i/v_breznu_doslo_k_mirnemu_poklesu_poctu_nezamestnanych_v_kraji>.
43. Český statistický úřad- Olomoucký kraj [online]. 2010 [cit. 2010-04-16]. Dostupné z WWW: <http://www.olomouc.czso.cz/xm/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_olomouckem_kraji_k_31_3_2010>.
44. Český statistický úřad – Statistický bulletin Pardubického kraje za rok 2009 [online]. 2009 [cit. 2010-06-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.pardubice.czso.cz/x/redakce.nsf/p/531302-09>>.
45. DUHÁŇ, Š.: *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. 2009 [cit. 2010-06-02]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>.
46. DVOŘÁK, L.: *Měsíční informace o trhu práce v Libereckém kraji* [online]. 2010 [cit. 2010-06-30]. Dostupné z WWW: <<http://www.kraj-lbc.cz/id:73831>>.
47. *EAmos-výukový systém* [online]. 2010 [cit. 2010-04-04]. Jihočeská univerzita, České Budějovice. Dostupné z WWW: <http://www.eamos.cz/amos/kat_spo/externi/kat_spo_2966/4/met42.html>.
48. *Ekonomický nepravdělník I* [online]. 2009 [cit. 2010-04-03]. Angle. Dostupné z WWW: <<http://www.angle.cz/index.phtml?go=clanek&id=1530>>.
49. FIEDLEROVÁ, J.: *Strategie rozvoje lidských zdrojů v Královéhradeckém kraji* [online]. 2010 [cit. 2010-06-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/templates/strategie-rozvoje-lidskych-zdroju-kralovehradeckeho-kraje-17866/>>.
50. *Firmy v obtížné ekonomické situaci mohou opět využít projekt „Vzdělávejte se!“* [online]. 2009 [cit. 2010-04-02]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/projekty_skoleni_je_sance_a_vzdelavejte_se~>.
51. FUCHS, K.: *Dějiny ekonomického myšlení: Klasická politická ekonomie počátku 19. století* [online]. 2008 [cit. 2010-04-04]. Masarykova univerzita v Brně. Dostupné z WWW: <<http://is.muni.cz/elportal/estud/esf/js08/dejiny/web/ch06.html>>.
52. Hlavní město Praha a ESF: *Operační program Praha Adaptabilita: Praha a EU investujeme do vaší budoucnosti* [online]. 2008 [cit. 2009-11-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>>.
53. HOLÝ, R.: *OECD – Lidský kapitál. Důležité je vědět!* [online]. 2007 [cit. 2010-03-31]. EURO. Dostupné z WWW: <http://www.mzv.cz/oecd.paris/cz/zpravy_udalosti_aktuality/oecd_lidsky_kapital_dulezite_je_vedet.html>.
54. HUTLOVÁ, H.: *Gary Stanley Becker*. DůmFinanci.cz [online]. 2008 [cit. 2010-03 - 29]. Dostupné z WWW: <<http://dumfinanci.cz/osobnosti/ze-zahranici/gary-stanley-becker>>.
55. *Charakteristika Jihočeského kraje* [online]. 2010 [cit. 2010-06-16]. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/jihocesky-kraj/charakteristika-jihoceskeho-kraje/1000923/40978/>>.
56. *Charakteristika kraje* [online]. 2009 [cit. 2010-02-11]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/xj/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje>.
57. *Charakteristika Moravskoslezského kraje* [online]. 2010 [cit. 2010-06-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/moravskoslezsky-kraj/charakteristika-moravskoslezskeho-kraje/1000929/41624/#TOP>>.
58. *Charakteristika regionu Chomutovsko* [online]. 2008 [cit. 2010-03-28]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/reg_cv>.
59. *Charakteristika Středočeského kraje* [online]. 2009 [cit. 2010-06-10]. Businessinfo.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/stredocesky-kraj/charakteristika-stredoceskeho-kraje/1000933/41790/?rtc=1>>.
60. *ILO: Mezinárodní organizace práce* [online]. 2009 [cit. 2010-04-04]. Ministerstvo zahraničních věcí České republiky. Dostupné z WWW: <http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/multilateralni_spoluprace/ilo_mezinarodni_organizace_prace/index.html>.

61. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2010 [cit. 2010-04-01]. Průmyslové zóny Chomutovska. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/pr_zony>.
62. *Investiční pobídky v České republice* [online]. 2009 [cit. 2010-05-02]. Businessinfo.cz. Dostupné z WWW: <www.businessinfo.cz/cz/clanek/podpora-investic/investicni-pobidky-v-cr/1000497/1837/>.
63. *Investiční pobídky v ČR* [online]. 2010 [cit. 2010-05-02]. MPSV. Dostupné z WWW: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/inv_pob_vyvoj.html>.
64. KNIŠ, J.: *Připravované rekvalifikace* [online]. 2010 [cit. 2010-06-30]. MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cl_info/rekvalifikace/pripravovane_rekvalifikace>.
65. KOUKOLÍK, F.: *Homo oeconomicus*. Britské listy [online]. 2008, 13.3.2008 [cit. 2010-04-04]. Dostupné z WWW: <<http://www.blisty.cz/2008/3/13/art39483.html>>.
66. MIHOLA, J.: *Agrární produkční funkce a podíl vlivu intenzivních faktorů* [online]. 2007 [cit. 2010-04-30]. Dostupné z WWW: <<http://panda.hyperlink.cz/cestapdf/pdf07c2/mihola.pdf>>.
67. MLÁDKOVÁ, L.: *Dvě dimenze znalosti, explicitní a tacitní* [online]. 2008 [cit. 2010-03-29]. Znalostní servis profesionálů BPM. Dostupné z WWW: <<http://bpm-tema.blogspot.com/2008/06/dve-dimenze-znalosti-explicitni-tacitni.html>>.
68. Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR [online]. 2010 [cit. 2010-04-05]. Survey of the Czech Economy 2005 and 2008. Dostupné z WWW: <<http://www.czechinvest.org/vliv-pzi>>.
69. MPSV [online]. 2010 [cit. 2010-03-03]. MPSV.cz. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz>>.
70. MPSV [online]. 2010 [cit. 2010-03-03]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>>.
71. MPSV [online]. 2011 [cit. 2011-07-11]. MPSV.cz, Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz>>.
72. MPSV: *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2009-11-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-1-1-zvyseni-adaptability-zamestnancu-a.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-1-adaptabilita>>.
73. MPSV: *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2009-11-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-2-1-posileni-aktivnich-politik-zamestnanosti>>.
74. *Národní plán zaměstnanosti* [online]. 2009 [cit. 2010-05-17]. Portál MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest>.
75. *Národní plán zaměstnanosti, Pilíř 1* [online]. 2009 [cit. 2010-05-17]. Portál MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest#p1>.
76. *Národní plán zaměstnanosti, Pilíř 2* [online]. 2009 [cit. 2010-05-17]. Portál MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest#p2>.
77. *Národní plán zaměstnanosti, Pilíř 3* [online]. 2009 [cit. 2010-05-17]. Portál MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest#p3>.
78. *Národní plán zaměstnanosti, Pilíř 4* [online]. 2009 [cit. 2010-05-17]. Portál MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest#p4>.
79. *Národní program reform* [online]. 2009 [cit. 2010-04-11]. Vláda ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=9338>>.
80. *Národní program reform 2008 – 2010* [online]. 2008 [cit. 2010-04-11]. Ministerstvo financí ČR. Dostupné z WWW: <[http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Narodni_program_reform_CR_2008-2010_pdf\(1\).pdf](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Narodni_program_reform_CR_2008-2010_pdf(1).pdf)>.
81. *Nezaměstnanost v Plzeňském kraji* [online]. 2009 [cit. 2010-05-22]. MPSV. Dostupné z WWW: <http://www.plzen.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_plzenskem_kraji_podle_mpsv_k_28_2_2010>.
82. *Nezaměstnanost: v únoru další vzestup nezaměstnanosti* [online]. 2010 [cit. 2010-04-04]. Svaz průmyslu a dopravy ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.spcr.cz/statistika/nezamestnanost.htm>>.
83. *Nová profese* [online]. 2010 [cit. 2010-05-22]. Dostupné z WWW: <<http://www.novaprofese.cz/>>.
84. NOVÁKOVÁ, I.: *Poradenské aktivity* [online]. 2009 [cit. 2010-07-15]. MPSV. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/opaz/poradenstvi>.
85. *Oficiální portál pro podnikání a export* [online]. 2007 [cit. 2010-22-02]. Businessinfo.cz. Dostupné z WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/cervenec-2009/mpsv-rust-nezamestnanosti-vyrazna-pomoc/1001800/53731/>>.
86. *Podpora rozvoje hospodářsky slabých a strukturálně postižených regionů* [online]. 2010 [cit. 2010-05-22]. Dostupné z WWW: <<http://www.rra-pk.cz/>>.
87. *Portál Jihomoravského kraje* [online]. 2010 [cit. 2010-06-07]. Dostupné z WWW: <<http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?PubID=39408&TypeID=12>>.

88. POŠTA, V.: *Nairu a přirozená míra nezaměstnanosti – teoretický pohled: výzkumná studie*. 2008 [cit. 2010-05-22]. Praha: Ministerstvo financí ČR. Dostupné z WWW: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/NAIRU_a_prirozena_mira_nezamestnanosti_CZ_pdf.pdf>.
89. *Program podpory projektů mateřských a rodičovských center v Plzeňském kraji 2010* [online]. 2009 [cit. 2010-05-22] Dostupné z WWW: <http://www.risy.cz/index.php?pid=503&language=CZ&kraj=&nuts_typ=Kraj&nuts_kraj=CZ032>.
90. *Projekt S pomocí za prací* [online]. 2009 [cit. 2010-05-22]. Evropský sociální fond ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/projekty/s-pomoci-za-praci>>.
91. *Projekt Vzdělávejte se!* [online]. 2009 [cit. 2010-05-22]. Dostupné z WWW: <http://komora.mcdev.cz/ohk/plzen/art_29459/projekt-vzdelavejte-se.aspx>.
92. *Průměrná hrubá měsíční mzda ve 4. čtvrtletí 2009 a v roce 2009* [online]. 2009 [cit. 2010-06-10]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/02c3b8e020f57841c12576e10055cb82/\\$FILE/Mzdy_2009_q4.pdf](http://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/02c3b8e020f57841c12576e10055cb82/$FILE/Mzdy_2009_q4.pdf)>.
93. *Průmyslové zóny: pojmy* [online]. 2010 [cit. 2010-05-02]. Průmyslové zóny. Dostupné z WWW: <<http://www.prumyslove-zony.cz/blog/prumyslove-zony-53>>.
94. *Přes padesát nezaměstnaných maminek z libereckého kraje získalo díky projektu práci* [online]. 2009 [cit. 2010-07-15]. Dostupné z WWW: <<http://ceska-lipa.regiony24.cz/43-83520-pres-padesat-nezamestnanych-maminek-z-libereckeho-kraje-ziskalo-diky-projektu-praci>>.
95. *Ročenka statistiky trhu práce 2009* [online]. 2009 [cit. 2010-05-02]. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/p/3111-09>>.
96. SIROVATKA, T. a kol.: *Zhodnocení rozsahu, cílenosti a účinků programů aktivní politiky zaměstnanosti. Průběžná zpráva z výzkumného projektu „Efektivnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti“*. 2004 [cit. 2009-06-11]. Dostupné z WWW: <<http://www.vupsv.cz/zpravv.htm>>.
97. *Statistická ročenka Ústeckého kraje 2009* [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/D800298648/\\$File/42101109.pdf](http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/D800298648/$File/42101109.pdf)>.
98. *Statistický bulletin Středočeského kraje* [online]. 2010 [cit. 2010-06-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.stredocesky.czso.cz>>.
99. STINIL, L.: *Těžké časy pro investory. Krušnohorský zpravodaj* [online]. 2010, 19.2.2010, č. 2, [cit. 2010-04-01]. Dostupné z WWW: <<http://www.zpravodaje.cz/krusnohorsky-zpravodaj/lounsko/tezke-casy-pro-investory/>>.
100. *Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku* [online]. 2003 [cit. 2010-06-02]. Dostupné z WWW: <<http://www.institutumeni.cz/res/data/002/000267.pdf>>.
101. ŠETEK, J.: *Hodnocení a komparace přístupu F. L. Riegera aneb či mohl být předchůdce? Marathon* [online]. 2008 [cit. 2010-03-29]. Dostupné z WWW: <<http://www.valencik.cz/marathon/08/Mar0804.htm>>.
102. *Školský informační portál Královéhradeckého kraje* [online]. 2010 [cit. 2010-04-15]. Základní charakteristika trhu práce. Dostupné z WWW: <<http://www.sipkhk.cz/data-statistiky/charakteristiky-trhu-prace/zakladni-charakteristiky-trhu-prace/>>.
103. *Školský informační portál Královéhradeckého kraje* [online]. 2010 [cit. 2010-04-15]. Struktura trhu práce z hlediska odvětví národního hospodářství, včetně srovnání s ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.sipkhk.cz/data-statistiky/charakteristiky-trhu-prace/struktura-trhu-prace-z-hlediska-odvetvi-narodniho->>.
104. TOMÁŠOVÁ, D.: *Chicagská škola* [online]. 2005 [cit. 2009-05-11]. Dostupné z WWW: <[HTTP://bbs.xf.cz/Esej/Chicagska_skola.ppt](http://bbs.xf.cz/Esej/Chicagska_skola.ppt)>.
105. *Trh práce* [online]. 2009 [cit. 2010-02-11]. Dostupné z WWW: <http://www.krvysocina.cz/vismo/dokumenty2.asp?u=450008&id_org=450008&id=964539&p1=0&p2=&p3=>>.
106. *Triangle – city* [online]. 2010 [cit. 2010-04-02]. Průmyslová zóna Triangle. Dostupné z WWW: <<http://www.triangle-city.cz/general-information-cz.php>>.
107. *Userweb.pedf.cuni.cz* [online]. 1994 [cit. 2010-04-01]. Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy. Dostupné z WWW: <http://userweb.pedf.cuni.cz/kov/download/uvod_do_ekonomie.pdf>.
108. *Zadávací dokumentace regionálního individuálního projektu RESTART – CHOMUTOV pro Úřad práce v Chomutově* [online]. 2009 [cit. 2010-04-02]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/zadavaci_dokumentace_restart_chomutov>.
109. *Zpráva o plnění národního programu reforem* [online]. 2009 [cit. 2010-04-13]. Ministerstvo financí ČR. Dostupné z WWW: <http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Zprava_o_plneni_NPR_2009_cz.pdf>.
110. *Zpráva o situaci na trhu práce – 1. pololetí 2009: Královéhradecký kraj* [online]. 2009 [cit. 2010-04-16]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/hk_info/aktualni_informace/info_trh_prace/zprava_o_tp_v_khk_1.pol._2009.pdf>.

111. *Zpráva o situaci na trhu práce okres Chomutov* [online]. 2009 [cit. 2010-03-29]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/antp/antp>.

Dokumenty

1. Analýza stavu a vývoje trhu práce v Moravskoslezském kraji v roce 2009 a předpokládaný vývoj v roce 2010 [online]. 2009 [cit. 2010-03-28]. Zpracovalo oddělení analýz a prognóz Úřadu práce v Ostravě.
2. Česká republika § 104 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2011.
3. Česká republika. § 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2011.
4. Česká republika. § 2 odst. 2) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2011.
5. Česká republika. § 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2011.
6. Česká republika. § 53 odst. 5 zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon). In Sběrka zákonů, Česká republika. 2011.
7. Česká republika. § 6 odst.1 písm. a)-c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2011.
8. Česká republika. § 6 odst.1 písm.d)-e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2011.
9. Česká republika. § 6 odst.1 písm.f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2011.
10. Česká republika. § 7 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2011.
11. Česká republika. Vyhláška č. 518/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2004, 178, s. 9943. Dostupný také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004>>.
12. Česká republika. Zákon 435/2004 Sb. In Sběrka zákonů, Česká republika. 13. 5. 2004, částka 143, s. 1.
13. Česká republika. Zákon č. 111/2006 Sb., v platném znění. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2011.
14. Česká republika. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In ÚZ č. 757., částka 85, s. 111.
15. Dokument DOC/00/7, Brussels, 28 February 2000. The Lisbon European Council – An Agenda of Economic and Social Renewal for Europe. Contribution of the European Commission to the Special European Council in Lisbon, 23-24th March 2000.
16. Dokument KOM (2006) 816 v konečném znění. Provádění obnovené Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost - „Rok výsledků“. Vyhodnocení Národního Programu Reform, RADA EVROPSKÉ UNIE, Brusel, 14. února 2007.
17. Zákon č. 114/1988 Sb., o působnosti orgánů České socialistické republiky v sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.
18. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění o zaměstnanosti, v platném znění. In Sběrka zákonů Česká republika. 2004, 143, s. 8270-8332. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/zakon_07.html#castka_143>.

10. Seznam grafů, obrázků, schémat, tabulek a vzorců

Grafy

Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti v Praze pro rok 2005-2011 a její trend	65
Graf č. 2: Počet zaměstnaných v Praze pro rok 2005-2011 a jeho trend	65
Graf č. 3: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Praze a jeho trend	66
Graf č. 4: Míra nezaměstnanosti ve Středočeském kraji	67
Graf č. 5: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Středočeského kraje, březen 2010	68
Graf č. 6: Míra nezaměstnanosti ve Středočeském kraji pro rok 2005-2011 a její trend	70
Graf č. 7: Počet zaměstnaných ve Středočeském kraji pro rok 2005-2011 a jeho trend	70
Graf č. 8: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva ve Středočeském kraji a jeho trend.....	70
Graf č. 9: Nezaměstnanost v Jihočeském kraji v letech 2005-2011 (květen).....	72
Graf č. 10: První absolutní diference počtu nezaměstnaných v Jihočeském kraji 2009 – 2011	74
Graf č. 11: Druhá absolutní diference počtu nezaměstnaných v Jihočeském kraji 2009 – 2011	75
Graf č. 12: Relativní diference počtu nezaměstnaných v Jihočeském kraji 2009 – 2011.....	75
Graf č. 13: Naměřené hodnoty počtu nezaměstnaných v Jihočeském kraji 2009 – 2011 a trendová funkce s předpovědí	76
Graf č. 14: Míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji pro rok 2005-2011 a její trend	80
Graf č. 15: Počet zaměstnaných v Jihočeském kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend	80
Graf č. 16: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Jihočeském kraji a jeho trend.....	81
Graf č. 17: Míra registrované nezaměstnanosti v Plzeňském kraji (údaje v %) v letech 2000 – 2009	82
Graf č. 18: Míra nezaměstnanosti v Plzeňském kraji pro rok 2005-2011 a její trend.....	84
Graf č. 19: Počet zaměstnanců v Plzeňském kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend.....	85
Graf č. 20: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Plzeňském kraji a jeho trend	85
Graf č. 21: Míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji pro rok 2005-2011 a její trend.....	92
Graf č. 22: Počet zaměstnaných v Karlovarském kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend.....	92
Graf č. 23: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Karlovarském kraji a jeho trend	93
Graf č. 24: Míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji pro rok 2005-2011 a její trend	100
Graf č. 25: Počet zaměstnaných v Ústeckém kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend	100
Graf č. 26: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Ústeckém kraji a jeho trend	101
Graf č. 27: Míra nezaměstnanosti v Libereckém kraji pro rok 2005-2011 a její trend.....	110
Graf č. 28: Počet zaměstnaných v Libereckém kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend.....	110
Graf č. 29: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Libereckém kraji a jeho trend	111
Graf č. 30: Míra nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji pro rok 2005-2011 a její trend.....	116
Graf č. 31: Počet zaměstnaných v Královéhradeckém kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend.....	116
Graf č. 32: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Královéhradeckém kraji a jeho trend	116
Graf č. 33: Nabídka na trhu práce – uchazeči o zaměstnání v Pardubickém kraji a jeho okresech	123
Graf č. 34: Uchazeči o zaměstnání (ženy)	123
Graf č. 35: Uchazeči o zaměstnání (muži)	124
Graf č. 36: Uchazeči o zaměstnání absolventi.....	124
Graf č. 37: Vývoj registrované nezaměstnanosti v Pardubickém kraji.....	125
Graf č. 38: Vývoj volných pracovních míst v Pardubickém kraji	125
Graf č. 39: Vývoj počtu uchazečů na jedno volné místo.....	126
Graf č. 40: Míra nezaměstnanosti v Pardubickém kraji pro rok 2005-2011 a její trend	126
Graf č. 41: Počet zaměstnaných v Pardubickém kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend	127
Graf č. 42: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Pardubickém kraji a jeho trend.....	127
Graf č. 43: Míra nezaměstnanosti v kraji Vysočina pro rok 2005-2011 a její trend.....	133
Graf č. 44: Počet zaměstnaných v kraji Vysočina pro rok 2005-2010 a jeho trend.....	133
Graf č. 45: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v kraji Vysočina a jeho trend.....	133

Graf č. 46: Míra nezaměstnanosti v okresech Jihomoravského kraje v % (k 31.3.2009 a 31.3.2010)	136
Graf č. 47: Míra nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji pro rok 2005-2011 a její trend.....	137
Graf č. 48: Počet zaměstnaných v Jihomoravském kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend.....	137
Graf č. 49: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Jihomoravském kraji a jeho trend	138
Graf č. 50: Zaměstnanost v odvětvích (v %).....	140
Graf č. 51: Míry nezaměstnanosti v okresech Olomouckého kraje.....	142
Graf č. 52: Míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji pro rok 2005-2011 a její trend	146
Graf č. 53: Počet zaměstnaných v Olomouckém kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend	146
Graf č. 54: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Olomouckém kraji a jeho trend	146
Graf č. 55: Míra nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji pro rok 2005-2011 a její trend.....	153
Graf č. 56: Počet zaměstnaných v Moravskoslezském kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend.....	153
Graf č. 57: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva v Moravskoslezském kraji a jeho trend	154
Graf č. 58: Míra nezaměstnanosti v Zlínském kraji pro rok 2005-2011 a její trend	160
Graf č. 59: Počet zaměstnaných ve Zlínském kraji pro rok 2005-2010 a jeho trend	161
Graf č. 60: Vývoj ekonomicky aktivního obyvatelstva ve Zlínském kraji a jeho trend.....	161

Obrázky

Obrázek č. 1: MSR	7
Obrázek č. 2: Rovnováha na trhu práce.....	19
Obrázek č. 3: Dobrovolná nezaměstnanost a).....	43
Obrázek č. 4: Dobrovolná nezaměstnanost b).....	43
Obrázek č. 5: Nedobrovolná nezaměstnanost a).....	43
Obrázek č. 6: Nedobrovolná nezaměstnanost b)	44
Obrázek č. 7: Přirozená míra nezaměstnanosti.....	44

Schémata

Schéma č. 1: Rozšířený návrh MSR.....	163
---------------------------------------	-----

Tabulky

Tabulka č. 1: Náklady a přínosy vzdělání v daňovém kontextu.....	32
Tabulka č. 2: Příklad struktury inteligence v sofistikovaném podniku.....	33
Tabulka č. 3: Variantní pohled na výstupy a výsledky ve vzdělávání	34
Tabulka č. 4: Struktura nezaměstnanosti, uchazečů a volných pracovních míst v jednotlivých okresech březen 2010	68
Tabulka č. 5: Uchazeči o zaměstnání v Jihočeském kraji a jeho okresech k 31.3.2011.....	73
Tabulka č. 6: První absolutní diference počtu nezaměstnaných v Jihočeském kraji 2009 – 2011	74
Tabulka č. 7: Druhá absolutní diference počtu nezaměstnaných v Jihočeském kraji 2009 – 2011	74
Tabulka č. 8: Relativní diference počtu nezaměstnaných v Jihočeském kraji 2009 – 2011.....	75
Tabulka č. 9: Míra registrované nezaměstnanosti a volná pracovní místa	76
Tabulka č. 10: Uchazeči o zaměstnání v Jihočeském kraji a jeho okresech k 31. 3. 2011	77
Tabulka č. 11: Vývoj nezaměstnanosti v období 2007 – 2009	86
Tabulka č. 12: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání.....	88
Tabulka č. 13: Stav a vývoj míry nezaměstnanosti v období 2008 – 2009.....	89
Tabulka č. 14: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Královéhradeckém kraji.....	112
Tabulka č. 15: Délka evidence uchazečů o zaměstnání	112
Tabulka č. 16: Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců.....	114
Tabulka č. 17: Míra registrované nezaměstnanosti v roce 2009 a 1. čtvrtletí roku 2010	114
Tabulka č. 18: Struktura nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji k 31. 3. 2010.....	135
Tabulka č. 19: Počet obyvatel ve Zlínském kraji.....	154
Tabulka č. 20: Počet uchazečů na úřadu práce ve Zlínském kraji	155
Tabulka č. 21: Finanční plán 2007 – 2013 (v eurech)	165

Tabulka č. 22: Regionální mapa intenzity veřejné podpory pro ČR schválená Evropskou komisí – platnost od 1. 1. 2007	190
---	-----

Vzorce

Vzorec č. 1: První diference	9
Vzorec č. 2: Druhá absolutní diference	9
Vzorec č. 3: Koeficient růstu.....	9
Vzorec č. 4: Průměrný koeficient růstu	9
Vzorec č. 5: Metoda nejmenších čtverců.....	10
Vzorec č. 6: Parametry.....	10
Vzorec č. 7: Index determinace.....	11
Vzorec č. 8: Střední procentuální chyba	11
Vzorec č. 9: Hrubý domácí produkt	19
Vzorec č. 10: Užitek	29
Vzorec č. 11: Vztah příjmů a výdajů	35
Vzorec č. 12: Míra nezaměstnanosti	38