



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV FINANCÍ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF FINANCES

NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE BŘECLAV

SUGGESTION FOR REDUCTION OF UNEMPLOYEMENT IN THE DISTRICT OF BŘECLAV

DIPLOMOVÁ PRÁCE

MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

MARIE VYMYSLICKÁ

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

doc. Ing. LUDĚK MIKULEC, CSc.

BRNO 2012

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Vymyslická Marie, Bc.

Podnikové finance a obchod (6208T090)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává diplomovou práci s názvem:

Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Břeclav

v anglickém jazyce:

Suggestions for Reduction of Unemployment in the District of Břeclav

Pokyny pro vypracování:

Úvod
Teoretická východiska
Analýza současného stavu
Návrhy na řešení
Závěr
Seznam literatury
Seznam příloh

Seznam odborné literatury:

- HÁLASKOVÁ, R. Politika zaměstnanosti. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
- KUCHAŘ, P. Trh práce sociologická analýza. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2007. 184 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- SAMUELSON, P. A. Ekonomie. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
- SIROVÁTKA, T., Winkler, J., ŽIŽLAVSKÝ, M. Nejistoty na trhu práce. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2009. 198 s. ISBN 978-80-7326-172-6.

Vedoucí diplomové práce: doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2011/2012.

L.S.

doc. Ing. Tomáš Meluzín, Ph.D.
Ředitel ústavu

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA
Děkan fakulty

V Brně, dne 16.04.2012

ANOTACE FINÁLNÍHO DÍLA

Tato diplomová práce se věnuje problematice nezaměstnanosti v okrese Břeclav v období let 2007 - 2011. Uvádí člověka do konkrétní situace a analyzuje trh práce v okrese. Navrhuje pro problematické kategorie řešení, která povedou ke zlepšení zaměstnanosti v okrese Břeclav.

ANNOTATION OF FINAL WORK

This diploma thesis deals with problem of unemployment in the district of Břeclav in the years 2007 - 2011. It presents a concrete situation and analyses employment market in the district. It suggests solutions for problematic category, which would cause to improve employment in the district of Břeclav.

KLÍČOVÁ SLOVA

Nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, trh práce, zaměstnanci

KEY WORDS

Unemployment, active labour-market policy, passive labour policy, employment market, staff

Bibliografická citace

VYMYSLICKÁ, M. *Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Břeclav*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2012. 89 s. Vedoucí bakalářské práce doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem v práci neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/2000 Sb. O právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 15. května 2012

.....

Podpis

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat Doc. Ing. Lud'ku Mikulcovi, CSs., vedoucímu diplomové práce za cenné připomínky, odborné rady a čas, který mi při zpracování práce věnoval a také Ing. Tereze Gajduškové, zaměstnankyni Úřadu práce v Břeclavi, která mi poskytla důležité informace, materiály a byla mi vždy k dispozici.

Obsah

Úvod.....	8
1 Defínování problému a cíl práce.....	12
2 Teoretická východiska	13
2.1 Trh práce	13
2.2 Poruchy na trhu práce.....	16
2.3 Politika zaměstnanosti.....	17
2.3.1 Uchazeči o zaměstnání.....	17
2.3.2 Politika zaměstnanosti	17
2.3.3 Aktivní politika zaměstnanosti	19
2.4 Nezaměstnanost.....	20
2.4.1 Měření nezaměstnanosti	21
2.4.2 Míra ekonomické aktivity.....	23
2.4.3 Beveridgeova křivka	23
2.4.4 Typy nezaměstnanosti.....	24
2.4.5 Přirozená míra nezaměstnanosti	27
2.4.6 Důsledky nezaměstnanosti.....	27
2.4.7 Cesty snižování nezaměstnanosti.....	28
2.5 Inflace a nezaměstnanost.....	29
2.6 Okunův zákon	31
3 Analýza současného stavu	32
3.1 Investiční pobídkové akce v Břeclavi v letech 2007 - 2011	32
3.2 Nezaměstnanost v EU	34
3.3 Nezaměstnanost v ČR	36
3.4 Nezaměstnanost v okrese Břeclav.....	40

3.5	Vývoj nezaměstnanosti v okrese Břeclav	41
3.5.1	Struktura uchazečů podle pohlaví.....	46
3.5.2	Struktura uchazečů podle věku	48
3.5.3	Struktura uchazečů podle dosaženého vzdělání.....	49
3.5.4	Struktura uchazečů podle délky evidence.....	50
3.5.5	Situace problémových skupin na trhu práce	51
3.5.6	Aktivní politika zaměstnanosti	55
3.5.7	SWOT analýza okresu Břeclav	63
4	Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Břeclav	65
4.1	Investiční pobídkové akce v Břeclavi v letech 2012 - 2014	65
4.2	Návrhy na snížení nezaměstnanosti pro absolventy a mladistvé	68
4.3	Návrhy na snížení nezaměstnanosti žen.....	70
4.4	Návrhy na snížení nezaměstnanosti podle věku.....	70
4.5	Návrhy na snížení nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání	71
4.6	Návrhy na snížení nezaměstnanosti dle délky evidence	72
4.7	Návrhy na snížení nezaměstnanosti OZP.....	73
4.8	Návrhy na snížení nezaměstnanosti pro cizince.....	74
4.9	Předpokládané nové počty pracovních míst v letech 2012 - 2014.....	74
4.10	Aktivní politika zaměstnanosti	75
	Závěr	80
	Seznam odborné literatury	83
	Seznam zkratk	86
	Seznam tabulek	87
	Seznam grafů	88
	Přílohy.....	89

Úvod

Předkládaná diplomová práce je zpracována pro Úřad práce v Břeclavi, Fintajsova 7, 690 02 Břeclav, IČ 207 446.

Úřad práce v Břeclavi byl zřízen zakládací listinou Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky v Praze dne 25.10.1990, která byla Rozhodnutím téhož ministerstva dne 1.6.1998 doplněna a přeměněna na zřizovací listinu.(8)

ÚP v Břeclavi se nově řídí zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, s účinností od 1. 4. 2011. Datem účinnosti se zrušují původní (okresní) úřady práce zřízené podle zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.). Všechny úkony v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory a dalších přebírá Úřad práce České republiky.(15)

Organizačně je Úřad práce členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů podle zákona č. 347/1997 Sb. Krajské pobočky jsou dále rozčleněny na kontaktní pracoviště. Kontaktní pracoviště vznikla reorganizací původních úřadů práce a jejich kontaktních míst.(15)

K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytváří Úřad práce dle potřeby poradní sbory složené především ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem a posláním poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu.(15)

V roce 1990 začínalo na Úřadu práce v Břeclavi pouhých 7 zaměstnanců, kteří tvořili jedno oddělení. V té době měl úřad také jinou adresu a to v prostorách bývalé Okresní odborové rady v Břeclavi. Následující rok se počet zaměstnanců rozrostl na

úctyhodných 43. V dalších letech se počet pracovníků měnil dle potřeb samotné instituce, přičemž k dnešnímu dni má ÚP v Břeclavi 100 zaměstnanců. Také samotné prostory úřadu se postupem času přesunuly na nynější adresu.(8)

S nástupem nového zákona č. 73/2011 Sb., zanikl ekonomický odbor a veškerá finanční činnost přešla na krajskou pobočku v Brně. S tím souvisí přesun několika zaměstnanců z ÚP z Břeclavi do Brna.

Statutárním orgánem Úřadu práce v Břeclavi je ředitel, který je do této funkce jmenován ministrem práce a sociálních věcí. Ředitel má oprávnění jednat jménem úřadu práce ve všech jeho věcech a činit jeho jménem veškeré právní úkony v rozsahu vymezeném v předmětu činnosti úřadu práce danými právními předpisy.(8)

Mezi nejdůležitější činnosti ÚP patří zejména:

- soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce,
- poskytování informací o volných pracovních místech,
- přijímá a zpracovává žádosti o poskytnutí státních sociálních dávek,
- poradenské služby, nabídky rekvalifikačních kurzů,
- zpracování projektů a prognóz APZ,
- zprostředkování práce v zahraničí,
- kontrolní činnost.(8)

Poté, co se úřad práce změnil pouze na kontaktní pracoviště, vymizela některá jeho oddělení. Práci těchto oddělení převzala krajská pobočka v Brně. Nyní můžeme na ÚP v Břeclavi vidět pouze ředitele, oddělení zaměstnanosti a referát SSP. Oddělení zaměstnanosti se člení na referát zprostředkování a poradenství, referát trhu práce a referát projektů EU.

Ředitel úřadu práce řídí za pomoci vedoucích odborů veškerou činnost úřadu, rozhoduje o personálním obsazení a technickém vybavení instituce, řídí koncepční činnost úřadu práce, vydává vnitřní předpisy závazné pro zaměstnance úřadu.

Referát zprostředkování a poradenství nabízí poradenství pro zprostředkování zaměstnání a dále vede evidenci osob, kteří se ucházejí o práci.

Referát trhu práce má za úkol analyzovat a prognózovat vývoj na trhu práce. Zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a zabezpečuje projekty související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce včetně účasti na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů.

Referát státní sociální podpory rozhoduje ve věcech poskytování státních sociálních dávek pro sociálně slabé a rodiny s dětmi.(8)

Mezi největší problémy Úřadu práce v Břeclavi dle mého názoru patří špatné rozmístění samotné budovy, přičemž některá oddělení se nacházejí mimo samotnou budovu úřadu. Potíže pak mají jak samotní zaměstnanci, tak také uchazeči o práci, kteří mohou působit zmateným dojmem.

Dalším nedostatkem je nevyhovující vybavení kanceláří a také zastaralá IT technika. Tento problém však není krátkodobý, vše závisí na výši přidělených finančních prostředků ze strany státu.

Nemalé potíže mají zaměstnanci se zaváděním nového informačního systému, kde vedou veškerou agendu týkající se činností úřadu práce. Tento systém má mnoho chyb a zaměstnanci ÚP nejsou schopni vést statistiky nezaměstnanosti pro rok 2012.

Dalším zvratem je i změna výplatního míst sociálních dávek, jejichž povinnost převzali právě úřady práce. Jsou zde problémy s nefungujícím informačním systémem, s nedostatečnou informovaností a dlouhými frontami na ÚP. Zaměstnanci byli nuceni zůstat v zaměstnání i o víkendech, což nepovažuji za správné.

Z mého vypořádání celkově panuje na ÚP nespokojenost a chaotičnost. Věřím, že se fungování tohoto úřadu po adaptaci změn vrátí do původního stavu.

Nezaměstnanost je závažný problém, který řeší všechny státy světa. Tento ukazatel se v konečném důsledku prolíná do ekonomiky daného státu. Je to bezpochyby i sociální problém. Vždyť co může být horšího, než když si člověk nemůže najít práci.

Otázkou nezaměstnanosti v Břeclavi jsem se již zabývala ve své bakalářské práci, kde jsem řešila dopad ekonomické krize na tento ukazatel. Navázáním na toto téma ve své diplomové práci bych ráda ukázala, jak se úřad práce s nezaměstnaností vypořádal s postupem času.

1 Definování problému a cíle práce

Problémem okresu Břeclav je od roku 2005 neustále se zvyšující míra nezaměstnanosti, která na konci roku 2011 dosáhla výše 11,26 %, což je významně vyšší než je průměr v ČR. Svou velkou měrou k tomu dopomohla i ekonomická krize, jejichž následky přetrvávají dodnes.

Cílem diplomové práce je tedy navrhnout taková opatření, která povedou ke snížení nezaměstnanosti v okrese Břeclav. Dílčími cíli práce je nastudování potřebné teorie k tomuto tématu, vypracování analytické části zabývající se nezaměstnaností dle kategorií a v neposlední řadě navrhnout co nejefektivnější opatření ke snížení nezaměstnanosti u jednotlivých kategorií.

2 Teoretická východiska

2.1 Trh práce

Trh práce je velmi heterogenním trhem. Práce různých profesí se odlišují svou kvalifikací, rizikem a dalšími znaky, které způsobují, že jsou mzdy diferencované.

Trh práce se vyznačuje nedokonalostí, zejména z hlediska neúplnosti informací. Lidé nevědí o všech nabízených pracovních místech, a firmy nevědí o všech lidech, kteří hledají práci. Na trhu práce firmy hledají takové zaměstnance, kteří jim nejvíce vyhovují. Než je však najdou, zůstávají někteří lidé určitou dobu bez zaměstnání a některá nabízená pracovní místa zůstávají určitou dobu neobsazena. Tento jev nazýváme na pracovním trhu jako nezaměstnanost.(3)

Práci řadíme mezi primární výrobní faktory. Je to uvědomělá a účelná činnost člověka a její kvalita či množství závisí na jeho fyzických a psychických schopnostech.

Domácnosti svou práci na trhu nabízejí, zatímco firmy tuto práci poptávají. Cenou práce je mzda, která je zároveň odměnou za práci.(6)

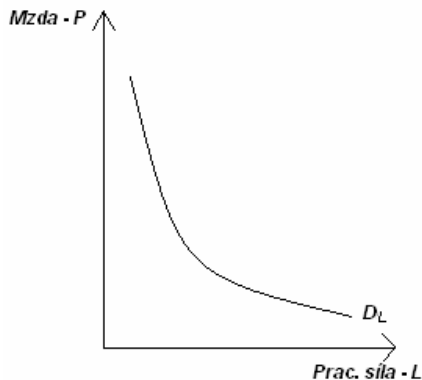
Poptávka po práci

Na straně poptávky vystupují firmy. Poptávka po pracovních silách je dána celkovým objemem produkce a produktivitou práce. Závisí také na kvalifikaci pracovní síly.(3)

Poptávka po práci je stanovena příjmem z mezního produktu práce. Firmy jsou pak ochotny zvyšovat poptávku po práci tak dlouho, dokud nedojde k vyrovnání mezních nákladů práce a příjmu z mezního produktu.

Vyrovnejí-li se příjmy a náklady, není již zájem firem o další jednotky práce. Poptávka po práci je závislá zejména na výši mzdové sazby. V tomto případě se pak mezní

náklady práce rovnají mzdové sazbě a firmy navyšují poptávku po práci do okamžiku, kdy se příjem z mezního produktu práce a mzdová sazba vyrovnají.



Graf 1: Poptávka po práci (Zdroj: HOLMAN, R. Úvod do ekonomie)

Nabídka práce

Nabídka práce závisí na mezních nákladech domácností při vykonání práce. Výsledkem vynaložené práce je mzda, tedy peněžní ohodnocení práce, kterou zaměstnanec vykonal. Domácnosti pracují do té chvíle, kdy efekt plynoucí z výkonu práce je větší než náklady práce.

Domácnosti na trhu práce srovnávají náklady při vykonání práce s vyšší mzdou za práci. Důležitou roli při rozhodování domácností o nabídce práce sehrává způsob, jakým chtějí rozdělit svůj disponibilní čas na výdělečnou činnost, tedy práci, a na volný čas. Způsob využití disponibilního času závisí na úrovni mzdové sazby a na důležitosti, kterou domácnosti přikládají volnému času.

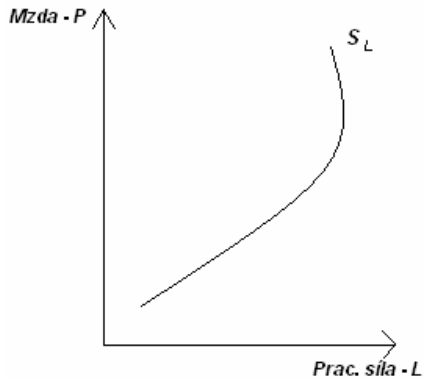
Substituční efekt

Pokud mají domácnosti právo volby, mohou se rozhodnout, zda při dané mzdové sazbě budou pracovat nebo si užívat volného času.

Při vzrůstající mzdové sazbě je výhodnější, pro domácnosti s nižšími důchody, zaměnit svůj volný čas dodatečnou prací a tím dojde i ke zvýšení nabídky práce.

Důchodový efekt

Při dále se zvyšující mzdové sazbě roste i odměna za práci a domácnostem se začnou zvyšovat důchody. Nárůst důchodu může vést k nárůstu spotřebních výdajů i ke zvýšení nároků na volný čas a tak dochází ke snižování nabídky práce.(6)

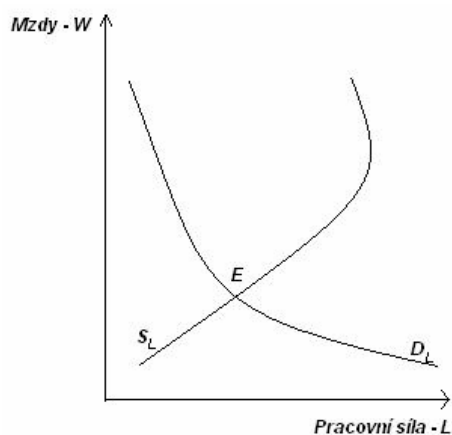


Graf 2: Nabídka práce (Zdroj: HOLMAN, R. Úvod do ekonomie)

Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce nastává tehdy, pokud se nabízená práce rovná práci poptávané.

Pro současný trh práce je charakteristické, že nedostatečně pružné mzdové sazby nevyrovnávají poptávku po práci a nabídku směrem dolů. Způsobují to především odbory svými kolektivními smlouvami a často i stát. Signály na trhu práce jsou pak nepřesné a tržní regulace je deformovaná. Firmy se snaží přizpůsobit situaci a snižují např. nemzdové náklady.(3)



Graf 3: Rovnováha na trhu práce (Zdroj: GROLIGOVÁ, I. Makroekonomie)

2.2 Poruchy na trhu práce

Trh práce se v podmínkách nedokonalé konkurence vyznačuje strnulostí nabídky práce i poptávky po ní.

Strnulost nabídky práce vychází z omezené volby domácností mezi několika málo kombinacemi mzdových sazeb a rozsahem nabídky práce (plný či částečný úvazek, vedlejší pracovní úvazek).

Strnulost nabídky práce je dána i různorodostí práce a z ní vyplývající segmentace trhu práce. Jedná se o rozdělení trhu práce na mnoho dílčích trhů s různými profesemi, které jsou v tomto ohledu navzájem nekonkurenční ve smyslu záměny jedné práce za jinou.

Nabídku práce ovlivňují i odbory prostřednictvím kolektivních smluv či státu, který určuje zákony týkající se práce či minimální mzdy apod.

Strnulost poptávky po práci je ovlivněna právními zásahy do trhu práce, tržními vlivy apod. Firmy kupříkladu zaměstnávají kvalifikované a schopné odborníky i za cenu, že někdy zachovávají zaměstnanost nad efektivní úrovní. Mzdové sazby bývají často i delší dobu nad úrovní mezního produktu práce.(6)

2.3 Politika zaměstnanosti

2.3.1 Uchazeči o zaměstnání

Práva a povinnosti občanů při zabezpečení vhodného zaměstnání upravuje zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Občan má právo najít si vhodné zaměstnání sám nebo za pomoci příslušného úřadu práce. Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání bezplatně na celém území České republiky a ve své činnosti drží zásadu rovných příležitostí pro všechny občany.

Za uchazeče o zaměstnání se považuje osoba, která není v pracovním nebo obdobném vztahu, nevykonává soustavnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na povolání a osobně předložila úřadu práce písemnou žádost o zprostředkování vhodného zaměstnání.(7)

2.3.2 Politika zaměstnanosti

Nezaměstnanost má své ekonomické a sociální aspekty, které se navzájem prolínají. Politika zaměstnanosti řadíme mezi specifickou oblast, protože vytváří opatření proti zvyšování nezaměstnanosti a tím tvoří jakousi záchrannou sociální síť.

Politika zaměstnanosti je vymezena jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci, efektivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva na zaměstnání, kterým občané disponují. Cílem politiky je vytváření takových podmínek a předpokladů, aby byla dosažena plná, produktivní a svobodně zvolená zaměstnanost.

Za základní právo občana je právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický či sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk.

Stát se snaží usměrňovat vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

- pasivní politiky zaměstnanosti, zejména stanovením podmínek a výše poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a dalších sociálních plateb nezaměstnaným,
- aktivní politiky zaměstnanosti, tj. podpora zachování či vytvoření stálých nebo dočasných nových pracovních míst, podpora zaměstnávání mladých lidí, rekvalifikace,
- hospodářsko-politickými opatření, které přímo nesouvisí s trhem práce, ale mají na něj podstatný dopad (investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání, regionální programy atd.).

Státní politika zaměstnanosti se snaží:

- o udržení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- o produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

V současnosti politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a územní orgány práce, tj. úřady práce. Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou; nadřazeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí - Správa služeb zaměstnanosti.

Správa služeb zaměstnanosti plní následující úkoly:

- neustále monitoruje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, na základě toho pak tvoří opatření k usměrnění nabídky a poptávky práce a k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil. Sleduje počet pracovních sil plynoucí jak ze zahraničí, tak i do zahraničí, zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti;
- zpracovává osnovy státní politiky zaměstnanosti zahrnující i řešení zásadních otázek trhu práce - např. zaměstnávání problémových skupin občanů;
- spolupracuje s příslušnými ústředními orgány státní správy, se kterými připravuje programy nařízení při uplatnění zaměstnanců v případech strukturálních či organizačních opatření;

- pobízí a finančně podporuje zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšné práce, vytváří a zpracovává rekvalifikační programy;
- spravuje finanční prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a také rozhoduje o jejich využití;
- provádí kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti;
- uděluje či naopak odebírá povolení právníkům a fyzickým osobám k výkonu zprostředkování zaměstnání za úhradu;
- zabezpečuje programově technické vybavení informačního systému zaměstnanosti;
- řídí úřady práce po stránce metodické, finanční a technické.(7)

2.3.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zabezpečení co nejlepší možné úrovně zaměstnanosti. APZ provádí ministerstvo a úřady práce; dle situace na trhu práce pak spolupracují i s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je realizována APZ:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí APZ je rovněž:

- poradenství, které poskytují příslušné úřady práce za účelem vyšší informovanosti a také při zjišťování kvalifikačních předpokladů osob při volbě povolání;
- podpora zaměstnávání zdravotně postižených osob;

- vytváření cílených programů k řešení zaměstnanosti.(12)

Cíle aktivní politiky zaměstnanosti můžeme rozdělit do následujících bodů:

1. Vytváření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce

Jedná se zejména o snižování nákladů na hledání zaměstnání (informační servis veřejných služeb zaměstnanosti) a pomoc při adaptaci pracovní síly požadavkům trhu práce (rekvalifikační programy).

2. Přerozdělení nezaměstnanosti ve prospěch nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaných

Jde o splnění různých předpokladů, např. toho, že více připravená pracovní síla se lépe uplatní při zvýšení poptávky po práci, která poroste tím, že se zlepšuje celková kvalita pracovní síly

3. Umožnění prvního kontaktu či udržení kontaktu s trhem práce při jeho delším přerušení

Snaha ochránit lidský kapitál a neohrožovat kvalifikaci nezaměstnaných (v tomto případě jde zejména o programy tvorby dočasných míst ve veřejném sektoru a pracovní zkušenosti pro absolventy škol).

4. Prevence sociálního vyloučení a prevence zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných

Jedná se o pracovní a sociálně aktivizující programy zahrnující specifické programy, které nemusí vést přímo k zaměstnávání či zvýšení kvalifikace, například jde o motivační kurzy.(7)

2.4 Nezaměstnanost

Dle definice Eurostatu se za nezaměstnané považují všechny osoby, které dosáhly patnácti let věku a starší, a které ve sledovaném období souběžně splňovaly tyto tři základní podmínky:

1. byly bez práce, tím chápeme, že nebyly v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané;

2. hledaly aktivně práci. Aktivním hledáním práce se rozumí registrace u úřadu práce či u soukromé zprostředkovatelny práce, dále hledání práce přímo ve firmách, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem;
3. byly připraveny k nástupu do práce.(1)

2.4.1 Měření nezaměstnanosti

Abychom mohli kvantifikovat nezaměstnanost, musíme zřetelně vymezit dané kategorie obyvatelstva. Nesmíme při tom zapomenout, že z makroekonomického hlediska se nezaměstnanost týká obyvatelstva v produktivním věku, což je věk od ukončení povinné školní docházky do odchodu do penze.

Zaměstnaní jsou ti lidé, kteří pracují na plný či částečný úvazek, nezaměstnaní naopak nemají práci, ale aktivně ji hledají. Aktivně hledat znamená, v českých podmínkách, být evidován jako nezaměstnaný na úřadě práce, pravidelně se zde hlásit a být schopen nastoupit na požadované místo co nejdříve. Zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří tzv. **ekonomicky aktivní obyvatelstvo** (někdy s označením **pracovní síla**).

Ostatní lidé v produktivním věku, kteří však nemají zaměstnání a ani ho z různých důvodů nehledají, jsou zařazeni do kategorie ekonomicky neaktivních. Řadíme zde zejména studenty, kteří se připravují na budoucí povolání, dále osoby v domácnosti, jenž pečují o malé děti či handicapované členy rodiny; zdravotně postižené, kterým jejich zdravotní stav neumožňuje pracovat a jedince, kteří ztratili zájem o práci a nechtějí být zaměstnaní.

Míra nezaměstnanosti

Míru nezaměstnanosti zjistíme jako poměr nezaměstnaných osob U k pracovním silám L . Pracovní síla je tvořena zaměstnanými osobami E , tj. ti, kdo mají práci, a nezaměstnanými osobami U , tj. ti, kteří práci aktivně hledají. Míra nezaměstnanosti je tedy zapsána:

$$u = U/(E + U) = U/L$$

Míru, resp. koeficient pracovní participace (účasti) značíme L_p a budeme ji definovat jako poměr pracovních sil L k počtu osob v produktivním věku F , tedy

$$L_p = L/F(1)$$

V České republice můžeme najít dva rozdílné ukazatele míry nezaměstnanosti. První je stanovován jako registrovaná míra nezaměstnanosti a jeho hodnoty jsou vypočítány z podkladů Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) ČR. Druhý ukazatel vychází z dat Českého statistického úřadu a je pojmenován jako obecná míra nezaměstnanosti. Hodnoty obou ukazatelů jsou kalkulovány podle výše uvedeného vzorce, ale protože pro výpočet je použita různá datová základna, výsledky se často liší.

Rozdíl můžeme najít především ve způsobu zjišťování a v metodice. MPSV vychází ze statistik úřadu práce a za nezaměstnané uvádí ty, kteří se na úřadech práce jakožto nezaměstnaní zaregistrují. Míra nezaměstnanosti je pak podíl zaregistrovaných nezaměstnaných, na celkové pracovní síle.

ČSÚ provádí každé čtvrtletí speciální průzkum na vybraném vzorku domácností zvaný Výběrové šetření pracovních sil. Na jeho základě pak stanoví tzv. obecnou míru nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je pak vyjádřena jako podíl nezaměstnaných podle VŠPS k celkové pracovní síle.(5)

Sledujeme-li trh práce za nějaké období, můžeme vidět, že určité procento lidí během sledovaného období práci opustí. Tento ukazatel označujeme jako **míra ztráty práce** (job separation rate).

Dále můžeme sledovat i jaké procento nezaměstnaných během stejného období našlo práci. Toto číslo bývá označováno jako **míra nalézání práce** (job finding rate).(3)

2.4.2 Míra ekonomické aktivity

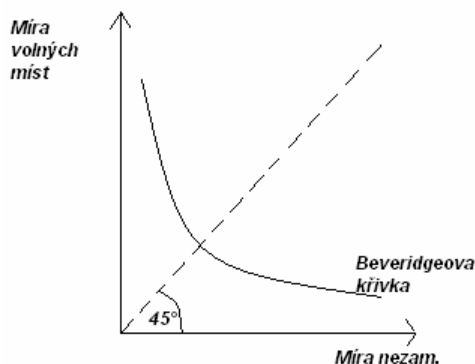
Míra ekonomické aktivity (ea) je dalším z ukazatelů, kterým se dá popsat trh práce v dané zemi. Získáme jej jako poměr počtu ekonomicky aktivních obyvatel (EA) k obyvatelstvu v produktivním věku v %.(5)

$$ea = EA/\text{obyvatelé v produktivním věku} \times 100$$

2.4.3 Beveridgeova křivka

Při popisu situace na trhu práce je vhodné vedle sledování míry nezaměstnanosti zhodnotit i šance nezaměstnaných na nalezení volného pracovního místa. K tomuto účelu používáme porovnání počtu uchazečů o zaměstnání s počtem volných míst za pomoci Beveridgeovy křivky. Vertikální osa znázorňuje míru volných míst, horizontální osa pak míru nezaměstnanosti. Vidíme, že křivka má klesající charakter, neboť při vysoké míře volných míst je většinou v ekonomice nízká míra nezaměstnanosti a naopak.

Přerušovaná čára, která je v obrázku pod úhlem 45°, popisuje situaci, kdy je míra volných míst a míra nezaměstnanosti v rovnováze. Situace na trhu práce znázorněna určitým bodem na Beveridgeově křivce může objasnit pozici dané ekonomiky v rámci ekonomického cyklu. Například období recese se vyznačuje vyšší nezaměstnaností a nižší mírou volných míst, což souhlasí s body pod osou 45°. Analogicky vysoký počet volných míst a nízká nezaměstnanost, tzn. pozice nad osou 45°, naznačuje období ekonomické expanze.(5)



Graf 4: Beveridgeova křivka (Zdroj: JUREČKA, V. Makroekonomie)

2.4.4 Typy nezaměstnanosti

Podle příčin, které mohou vést ke vzniku nezaměstnanosti a také podle toho, jak se projevují v ekonomice rozlišujeme tři základní typy nezaměstnanosti.

Frikční nezaměstnanost vzniká působením životního cyklu obyvatelstva. Je spojena se stěhováním lidí z jednoho regionu do jiného, s hledáním prvního zaměstnání po absolvování školy, případně s hledáním nového více vyhovujícího pracovního uplatnění apod. Tato nezaměstnanost bývá většinou krátkodobá a ekonomice je spíše prospěšná. Nemívá výrazné negativní důsledky a svým způsobem je projevem pružnosti trhu práce.(5)

V případě frikční nezaměstnanosti se počet volných míst a počet lidí, kteří hledají práci, shoduje. Přitom také profesní a regionální struktura volných míst odpovídá kvalifikační a regionální struktuře osob hledající práci.(10)

O **strukturální** nezaměstnanosti hovoříme v případě disharmonie kvalifikační struktury práce na trhu nabídky a poptávky. Na trhu práce může být kupříkladu přebytek horníků či sklářů, ale současně nedostatek zdravotních sester či stavebních projektantů. Za příčinu tohoto jevu můžeme považovat změny struktury ekonomiky, ať už v celkovém měřítku nebo jen v některých regionech, jejichž ekonomika prochází závažnými strukturálními změnami, při kterých dochází k útlumu např. těžebního, hutního,

textilního nebo sklářského průmyslu. Další příčinou může být technický pokrok, kdy rozvoj automatizovaných nebo robotizovaných pracovišť znamená, že živá pracovní síla je nahrazována “prací” strojů. Tato situace bývá někdy označována jako “technologická nezaměstnanost”. Strukturální nezaměstnanost bývá regionálně dosti odlišná a má tendenci přetrvávat v ekonomice dlouhou dobu, protože je velmi obtížné zkoordinovat dostupná pracovní místa s kvalifikačními předpoklady uchazečů o zaměstnání. Z těchto důvodů je tento druh nezaměstnanosti považován z hlediska dopadu na ekonomiku a sociální sféru za nejzávažnější.

Příčinou **cyklické** nezaměstnanosti je cyklický pohyb ekonomiky. V recesi se obvykle tato nezaměstnanost zvyšuje, zatímco ve fázi expanze klesá. Délka trvání se liší a je ovlivněna délkou aktuálního ekonomického cyklu. Někdy je cyklická nezaměstnanost vykazována jako odchylka skutečné nezaměstnanosti od přirozené míry nezaměstnanosti. Velké negativní důsledky můžeme vidět v tom, že tato nezaměstnanost postihuje celou ekonomiku plošně, přes všechny sektory národního hospodářství.

Zvláštním typem nezaměstnanosti je nezaměstnanost **sezónní**, projevující se pravidelnými výkyvy v průběhu roku. Tuto nezaměstnanost můžeme vidět v těch odvětvích ekonomiky, která jsou silně ovlivňována ročním obdobím. Jde například o zemědělství, stavebnictví, turismus, cukrovarnictví atd. Zvláště důležitou roli hraje sezónní nezaměstnanost v zemích, v jejichž ekonomické struktuře zaujímá vysoký podíl odvětví, které dnes bývá označováno jako turistický průmysl (Španělsko, Řecko, Itálie, Mexiko).

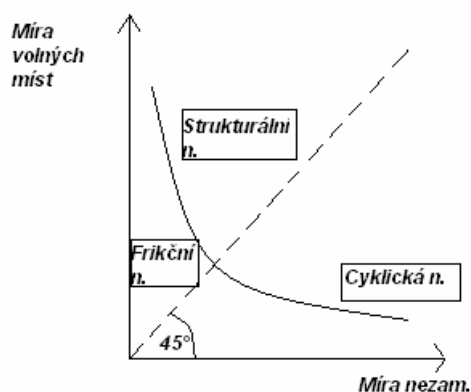
Jednotlivé typy nezaměstnanosti můžeme označit pomocí Beveridgeovy křivky, viz graf 5. Pokud v zemi převládá pouze krátkodobá frikční nezaměstnanost, pohybujeme se ve středu Beveridgeovy křivky, ležící navíc blízko počátku. To znamená, že míra nezaměstnanosti je nízká a většina nezaměstnaných má šanci najít volné místo.

Pokud budeme identifikovat existenci strukturální nezaměstnanosti, budeme hledat body ležící sice na ose 45° , ale více vzdálené od nuly. Míra nezaměstnanosti, která

může dosahovat i vyšších hodnot, bývá doprovázena vysokou mírou volných míst. Tato volná místa není ovšem možno sladit okamžitě s kvalifikačními předpoklady uchazečů o zaměstnání. Docílit změny kvalifikace lze například absolvováním rekvalifikačních kurzů či doplněním vzdělání. To obvykle nebývá možné uskutečnit během krátké doby. Proto strukturální nezaměstnanost přetrvává často dlouhodobě.

Co se týče cyklické nezaměstnanosti, ta narůstá v době ekonomické recese plošně ve všech odvětvích ekonomiky. Lidé jsou ve velkém počtu propouštěni a míra nezaměstnanosti se zvyšuje. Tuto situaci můžeme znázornit pomocí bodů ležících v dolní polovině Beveridgeovy křivky, která bude značně vzdálena od počátku.

Zvláštní místo v problematice nezaměstnanosti zaujímá tzv. **skrytá** nezaměstnanost. Jedná se o nezaměstnanost, která se z rozdílných důvodů vyhýbá statistickým šetřením. Zde řadíme nezaměstnané, kteří se v důsledku ztráty volných vlastností neucházejí o práci.(5)



Graf 5: Beveridgeova křivka a jednotlivé typy nezaměstnanosti (Zdroj: JUREČKA, V. Makroekonomie)

2.4.5 Přirozená míra nezaměstnanosti

Z hlediska ekonomické teorie je považována za jeden z nejdůležitějších ukazatelů popisujících trh práce. Tato veličina představuje úroveň, při které jsou různé trhy práce v zemi v průměru v rovnováze, to znamená, tlaky na mzdy a ceny jsou také přibližně v rovnovážném stavu.

Koncept přirozené míry nezaměstnanosti se během času měnil. V současnosti je přirozená míra nezaměstnanosti spojována s inflačním vývojem v ekonomice. V tomto případě je definována jako míra nezaměstnanosti, při níž je inflace stabilní a v ekonomice nesílí inflační tlaky. Tento stav bývá nazýván jako NAIRU, což je anglická zkratka non-accelerating inflation rate of unemployment, tedy míra nezaměstnanosti neurychlující inflaci.(5)

Faktory ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti se neustále mění. Na její velikost má vliv řada faktorů. Jedním z nich je motivace lidí hledat si nové pracovní místo. Při vysoké motivaci bude nízká přirozená míra nezaměstnanosti. Lidé mohou být při hledání zaměstnání ovlivněni řadou faktorů, ať už se jedná o finanční ohodnocení, snahu uplatnit nabyté vzdělání, kariérní růst apod.

Čím více úřad práce vyhledává a doporučuje nezaměstnaným volná pracovní místa a firmám příhodné uchazeče, tím lépe jsou informovány subjekty o situaci na trhu práce, a proto se přirozená míra nezaměstnanosti snižuje.

Vliv na přirozenou míru nezaměstnanosti má také velikost a délka poskytování podpory v nezaměstnanosti. Čím déle a čím vyšší podporu budou lidé dostávat, tím menší bude snahu hledat pracovní místo.

Demografická skladba pracovní síly - struktura obyvatelstva dle pohlaví, věku či vzdělání ovlivňuje značným způsobem velikost přirozené míry nezaměstnanosti. Obecně se dá konstatovat, že osoby mladší a vzdělanější mají s nezaměstnaností menší problémy, zatímco pro starší věkové kategorie s nízkým vzděláním je obtížné se na trhu práce uplatnit.(5)

2.4.6 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost, která se považuje vedle inflace za druhé největší makroekonomické zlo, s sebou přináší i celou řadu dopadů, jak ekonomických, tak sociálních. Hlavní

rozdíl mezi dopady inflace a nezaměstnanosti spočívá v tom, že nezaměstnanost svými negativními důsledky postihuje pouze některé rodiny, zatímco náklady inflace jsou rozprostřeny a dotýkají se celého obyvatelstva dané země.

Pokud existuje v zemi vysoká nezaměstnanost, nevyrabí na hranici svých produkčních možností, protože část zdrojů není využita. Dochází proto ke ztrátě produktu ekonomiky.(5)

2.4.7 Cesty snižování nezaměstnanosti

Vláda se pomocí své hospodářské politiky snaží snížit důsledky nezaměstnanosti mnoha způsoby. Nejzávažnějším typem nezaměstnanosti je dlouhodobá nezaměstnanost, která vzniká v důsledku změn struktury ekonomiky. K omezení nezaměstnanosti vlády používají kombinaci expanzivní fiskální a monetární politiky - podporou agregátní poptávky se snaží o ekonomický růst a optimální využití potenciálu země.

Další variantou je využití aktivní politiky zaměstnanosti, kterou zabezpečuje v ČR MPSV ve spolupráci s úřady práce. Využívají často následující nástroje:

- dotace podnikatelům na společensky účelná pracovní místa, kde obsazují nezaměstnané registrované na úřadech práce,
- organizování veřejně prospěšných prací,
- rekvalifikační kurzy,
- vytváření chráněných pracovišť pro občany se změněnou pracovní schopností apod.

Negativní dopady nezaměstnanosti z hlediska nezaměstnaných pomáhá odstraňovat také pasivní politika zaměstnanosti, jež spočívá v kvalitní činnosti úřadu práce.

Dalším krokem ke snížení nezaměstnanosti může být také podpora malého a středního podnikání, protože tyto firmy dokážou pohltit část nevyužitou pracovní síly. Přispět ke snížení nezaměstnanosti může i lepší mobilita pracovních sil, které je možno dosáhnout například zlepšením dostupnosti bytů apod.(5)

2.5 Inlace a nezaměstnanost

Inlace je projevem ekonomické nerovnováhy. Inlace způsobuje růst cenové hladiny a nebo všeobecný pokles kupní síly peněz. Můžeme ji měřit za pomoci indexu spotřebitelských cen, neboli spotřebního koše.

$$\text{Míra inflace} = \frac{\text{CPI}(t) - \text{CPI}(t - 1)}{\text{CPI}(t - 1)},$$

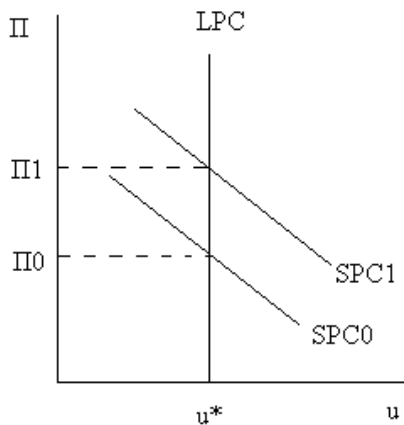
kde t je čas a CPI představuje spotřební koš.

Druhy inflace:

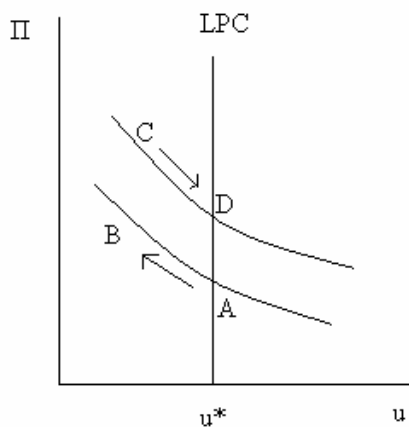
- mírná - někdy označovaná jako plíživá; nastává při vzestupu cenové hladiny za rok do 10 %,
- pádivá - označovaná též jako cválající; mívá dvoucifernou hodnotu,
- hyperinflace - cenová hladina narůstá o tisíce procent a peníze tak ztrácí svoji hodnotu.(3)

Existuje již dlouho let názor, že inflace a nezaměstnanost spolu úzce souvisejí. Tato spojitost je vysvětlována v podobě substitučního vztahu, což značí to, že při růstu inflace naopak klesá míra nezaměstnanosti a naopak. Vztah mezi inflací a nezaměstnaností je označen v **Phillipsově křivce**.(10)

První důkaz, že existuje tento inverzní vztah, podal v roce 1958 ekonom A. W. Phillips, kdy jako profesor Londýnské vysoké školy ekonomické publikoval studii „The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861 – 1957“, ve které analyzuje chování mezd a míry nezaměstnanosti ve Velké Británii v letech 1861 – 1957.(1)



Graf 6: Krátk. i dlouh. Phillipsova křivka (Zdroj: BRČÁK, J. a SEKERKA, B. Makroekonomie)



Graf 7: Dlouhodobá Phillipsova křivka (Zdroj: BRČÁK, J. a SEKERKA, B. Makroekonomie)

Předpokládáme-li vztah mezi mírou nezaměstnanosti u a nominálními mzdami W ve tvaru

$$W = W(u),$$

lze za předpokladu spojitosti její derivace $W'(u) < 0$ odvodit

$$\pi(W) = \frac{\varepsilon_W}{u} \pi(u),$$

kde $\frac{\varepsilon_W}{u} = [u/W] \cdot W'(u)$ představuje elasticitu mezd vzhledem k nezaměstnanosti.

Přitom se předpokládá, že pro přirozenou míru nezaměstnanosti u^* je $\pi(W) = 0$.

Čím vyšší je míra nezaměstnanosti, tím nižší je míra mzdové inflace, může být i negativní. A opačně: čím nižší je míra nezaměstnanosti, tím vyšší je míra růstu mezd.(1)

2.6 Okunův zákon

Okunův zákon, pojmenovaný podle amerického ekonoma Arthura M. Okuna, zachycuje negativní vzájemný vztah mezi koeficientem poměru produktu a mírou nezaměstnanosti.

Okunův zákon tedy popisuje spojitost mezi mírou nezaměstnanosti a tempem ekonomického růstu. Platnost Okunova zákona byla prokázána na datech z USA. Podle tohoto zákona způsobí pokles reálného produktu o 2 až 3 % pod úroveň potenciálního produktu zvýšení nezaměstnanosti o 1 %.

Platí:

$$u = u^* - \theta \left(\frac{Y}{Y^*} - 1 \right)$$

$$u - u^* = -\theta \frac{Y - Y^*}{Y^*}$$

$$u = u^* - \theta \hat{Y},$$

kde

u je skutečná míra nezaměstnanosti,

u^* je přirozená míra nezaměstnanosti,

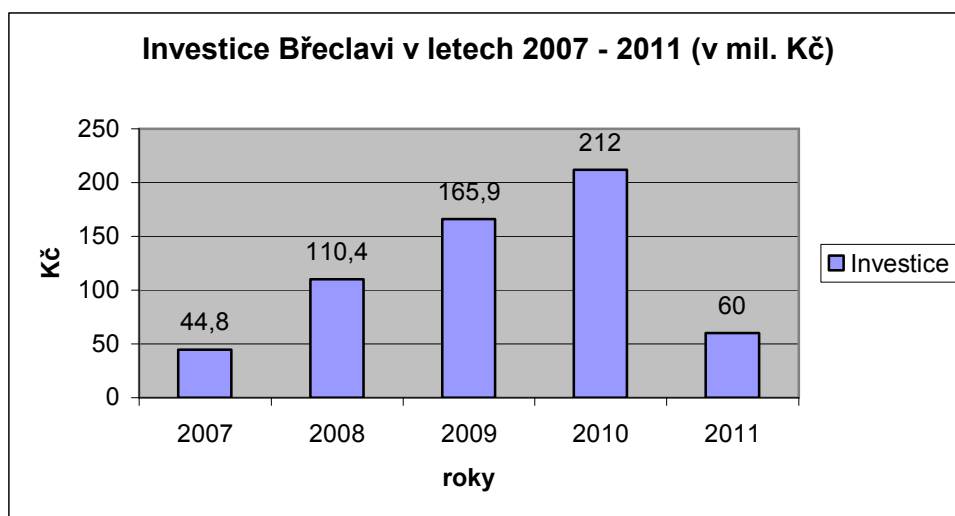
\hat{Y} je veličina udávající relativní odchylku Y od potenciálního produktu Y^* ,

θ je koeficient.(1)

3 Analýza současného stavu

3.1 Investiční pobídkové akce v okrese Břeclav v letech 2007 - 2011

Vedení města Břeclavi se snaží každoročně vyčlenit do stavebních investic v průměru 100 milionů Kč, a to zejména do komunikací, životního prostředí, školství, kultury a sportu.



Graf 8: Investice Břeclavi v letech 2007 - 2011 (v mil. Kč) (Zdroj: vlastní zpracování)

Jak vyplývá z grafu, největší investice proběhly v roce 2010, kdy město Břeclav proinvestovalo 212 mil. Kč. Avšak i Břeclav byla nucena razantně šetřit, a proto v následujícím roce můžeme vidět silný pokles investic.

Oblast školství

V oblasti školství bylo proinvestováno v letech 2007 - 2011 cca 120 milionů korun. Největší položkou byla rekonstrukce ZŠ Na Valtické - rozpočet 35,4 mil. Kč. Dále byla provedena rekonstrukce na ZŠ Slovácká a Základní umělecké škole - celkem 63,4 mil. Kč. Opravy probíhaly i na ZŠ Sovadinova či v Charvátské Nové Vsi. Přestavbou prostor na MŠ Slovácká za 3 mil. Kč vznikla nová třída pro 15 dětí.

Jelikož se jednalo jen o rekonstrukce či jiné opravy budov, žádná nová místa se v oblasti školství nevytvořily.

Parkové plochy a komunikace

Do této oblasti bylo investováno přes 180 milionů korun. Mezi největší investiční akce patří rekonstrukce podjezdu na ulici Bratislavská v roce 2010 za téměř 35 mil. Kč (z toho 23,4 mil. Kč je státní dotace). Dále se upravovali prostranství v různých částech Břeclavi a okolí. Opomíjeni nebyli ani úpravy zeleně v parcích či pěší zóně. V letech 2007 - 2011 probíhali opravy kanalizací z důvodu špatného stavu či po rozsáhlé rekonstrukci kanalizační sítě. Zaměstnání našli lidé v podobě veřejně prospěšných prací při úpravě parků a chodníků.

Oblast sportu

V červnu 2010 byla dokončena výstavba moderního sportovního areálu u ZŠ Slovácká za 41 mil. Kč (u toho 28 mil. Kč dotace z EU). Bylo za potřebí zajistit správce tohoto objektu, který za něj bude zodpovídat.

Oblast kultury

Výdaje na podporu kultury mají trvale vzestupnou tendenci. Zatímco v roce 2007 město Břeclav přispělo na kulturu částkou 30 mil. Kč, v roce 2010 byla tato částka dvojnásobná. V roce 2009 a 2010 se financovali zejména kulturní domy vlastněné městem v Poštorné, Charvátské Nové Vsi a ve Staré Břeclavi. Velké investice jsou vkládány na záchranu břeclavského zámku a úpravu jeho okolí.

Podnikatelská výstavba soukromých investorů

Jednalo se z velké části o výstavby rodinných domů a bytů. Vznikla tak výstavba domů v Poštorné, unikátní viladům, skelety Na Valtické a jiné. Jedinou možností, kde zaměstnat osoby, nabídla výstavba obchodního centra M1, která poskytla podnikatelské plochy cca pro 10 prodejen. Některé prostory už jsou v současné době pronajímány například jako trafika, pekárna, kadeřnictví či fittcentrum.

3.2 Nezaměstnanost v EU

Probíhající ekonomická krize se neblaze prolíná i do ukazatelů nezaměstnanosti v celé Evropské unii. Rok 2011 se neblaze promítl ve všech státech EU. Zatímco v prosinci 2010 dosahovala nezaměstnanost v EU 9,6 %, v roce 2011 činila míra nezaměstnanosti téměř 10 %.

Míra nezaměstnanosti v eurozóně v červnu 2011 zůstala na květnové hladině 9,9 procenta, a zůstává tak beze změny již tři měsíce v řadě. Nezměnila se ani nezaměstnanost v celé Evropské unii, která v červnu stejně jako v květnu činila 9,4 procenta.

V červnu 2010 vykazovaly státy platící eurem nezaměstnanost 10,2 % a v celé EU dosahovala nezaměstnanost 9,7 %.

Evropští statistici odhadují, že v EU je bez práce zhruba 22,5 milionu mužů a žen, z toho asi 15,6 milionu v eurozóně. Zatímco v celé EU zaznamenáváme meziměsíční pokles o 38.000, v eurozóně se množství nezaměstnaných navýšilo o 18.000. Ve srovnání s loňským červnem však letošní nezaměstnanost poklesla v EU o 706.000 lidí a v eurozóně o 346.000 osob.

Již tradičně nejnižší nezaměstnanost Eurostat zaznamenal u Rakouska (4 procenta) a Nizozemska (4,1 procenta). Naopak největší problémy mají nezaměstnaní ve Španělsku (21 procent) a Litvě (16,3 procenta v prvním čtvrtletí 2011).

V ČR byla podle metodiky Eurostatu nezaměstnanost šestá nejnižší v EU - činila 6,5 procenta.(17)

Tab. 1: Nezaměstnanost v EU k 31.12 v letech 2009 - 2011 (Zdroj: Eurostat)

Země	2009	2010	2011
Rakousko	5,4	4,2	4,2
Nizozemsko	4,0	4,3	4,9
Lucembursko	6,2	4,8	5,1
Německo	7,5	6,6	5,7
Česká republika	8,0	7,2	6,7
Malta	7,2	6,6	6,8
Belgie	8,2	7,6	7,1
Rumunsko	7,2	7,3	7,5
Finsko	8,8	8,1	7,5
Švédsko	8,9	7,8	7,5
Dánsko	7,4	7,6	7,8
Velká Británie	7,8	7,8	8,3
Slovensko	6,8	8,0	8,7
Itálie	8,5	8,1	8,9
Kypr	6,1	6,1	9,4
Francie	10,0	9,7	9,9
Polsko	8,9	9,6	10,1
Maďarsko	10,7	11,0	11,0
Estonsko	15,2	14,5	11,7
Bulharsko	7,9	11,4	11,8
Slovensko	13,6	13,8	14,1
Litva	14,6	17,4	14,3
Lotyšsko	22,8	17,0	14,6
Portugalsko	10,4	12,4	14,6
Irsko	13,3	14,5	14,7
Řecko	9,7	14,4	21,0
Španělsko	19,5	20,4	23,0
průměr EU	9,8	9,9	10,3

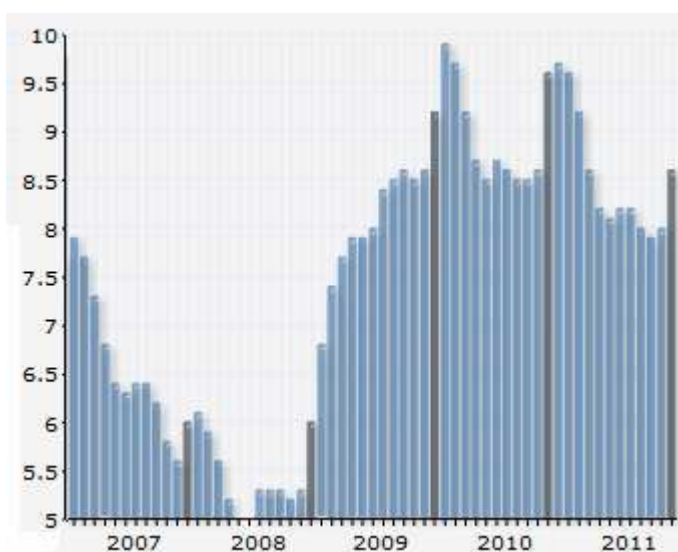
Z tabulky vyplývá, že nejlépe jsou na tom naši zahraniční sousedé Rakousko a Německo, či státy jako je Nizozemsko a Lucembursko. Zde se hodnoty nezaměstnanosti ve sledovaných letech výrazně neměnily. Naopak nejvyšších hodnot dosáhly státy Řecko a Španělsko, kde se nezaměstnanost přehoupla přes hranici 20 %. Zvláště pak u Řecka je vidět obrovský nárůst v posledních třech letech zapříčiněný ekonomickou krizí, která měla pro tento stát devastující následky.

Z celkového hlediska lze říci, že z roku na rok se hodnoty nezaměstnanosti téměř u všech států EU zvyšují, což ukazují i hodnoty průměrné.

3.3 Nezaměstnanost v ČR

Problém nezaměstnanosti až do poloviny 90. let nepředstavoval v ČR žádnou vážnější hrozbu. Důvodem byla jednak odkládaná restrukturalizace a také velká schopnost ekonomiky, zejména postupně se utvářejícího privátního sektoru v oboru služeb, vstřebat značnou část uvolňované pracovní síly.

V roce 1997 se příznivá situace změnila a až do roku 1999 resp. do roku 2000 byl sledován růst nezaměstnanosti (ovlivňovaný sezónními výkyvy). V roce 1997 míra nezaměstnanosti poprvé ve své krátké historii překročila hranici 5 % a v roce 1999 se již přehoupla přes hranici 8 %. Trend růstu byl zastaven až rokem 2000. Poté můžeme sledovat mírný pokles, avšak od roku 2002 dochází opět nárůst nezaměstnanosti, který trvá až do roku 2004.(20)



Graf 9: Vývoj nezaměstnanosti v ČR v letech 2007 - 2011 (v %) (14)

Průměrná míra registrované nezaměstnanosti za celý rok **2011** dosáhla 8,6 % a byla o 0,4 p.b. nižší oproti roku 2010. V lednu lze jako obvykle na počátku roku očekávat další růst nezaměstnanosti o cca 0,3 p.b. Meziměsíčního nárůstu nezaměstnanosti bylo dosaženo v 75 okresech. Největší nárůst byl v okresech Prachatice (o 24,0 %), Chrudim (o 19,3 %), Pelhřimov (o 18,6 %), Jindřichův Hradec (o 18,0 %), Jeseník (o 17,8 %). Na

vzrůstající míru nezaměstnanosti se podíleli především muži, jejichž podíl na nárůstu představoval 81 %. Míra registrované nezaměstnanosti mužů vzrostla na 7,7 % a u žen na 9,8 %. Ve srovnání s předchozím rokem přišlo nově do evidence o 93,5 tis. méně uchazečů o zaměstnání, což je pozitivní, avšak o 17,9 tis. méně jich odešlo z evidence. Počet osob, které byli zaměstnány se také snížil, a to o 22,7 tis.

V období let **2007 až 2011** se nezaměstnanost pohybovala v rozmezí 5 % až 9,6 %, což je důsledkem značných výkyvů v ekonomice. Rok 2008 se vyznačuje nejnižší nezaměstnaností od roku 1999. V tomto roce dosahuje míra nezaměstnanosti v letních měsících pouhých 5 %. V následujícím roce však můžeme vidět obrovský nárůst nezaměstnanosti. Za pouhých 12 měsíců vzrostla míra o 4 %. Je to nepochybně důsledek ekonomické krize, která zasáhla mnoho států světa, nevyjímaje Českou republiku. S takto vysokou mírou nezaměstnanosti se nesl i následující rok 2010 a 2011.

V roce 2007 a 2008 bylo bez práce přes 350 000 lidí. V následujícím roce 2009 se toto číslo zvýšilo na téměř 540 000 osob. K 31.12.2010 se počet lidí bez práce ještě navýšil a to na 562 000. Ve srovnání s minulým rokem vidíme růst o 22 000 uchazečů.

Výrazné zvýšení nezaměstnanosti bylo zapříčiněno kumulací několika faktorů: projevuje se sezónnost v některých výrobních činnostech, jako je zemědělství, stavebnictví, služby a cestovní ruch; dalším faktorem je pokles kupní síly obyvatelstva v důsledku ekonomické krize, která se následně promítá do zvýšeného počtu ukončování živností, malých až středních podnikatelů. Na zvýšeném počtu lidí bez práce ještě v závěru roku se mohla podepsat také novela zákona o zaměstnanosti měnící od 1. ledna 2011 některé podmínky vyplácení podpory v nezaměstnanosti.(14)

Nezaměstnanost dle krajů

Pro správnou analýzu ukazatele nezaměstnanosti je důležité ji rozčlenit dle jednotlivých krajů České republiky.

Již tradičně vykazuje nejnižší nezaměstnanost hlavní město Praha, která se pohybuje od 2,5 % do 3,9 %. Naopak kraj s nejvyšší nezaměstnaností je Ústecký, který dosahuje za posledních 5 let hodnot od 9,9 % do 13,4 %.

Tab. 2: Míra nezaměstnanosti dle krajů v letech 2007 - 2011 (v %) (16)

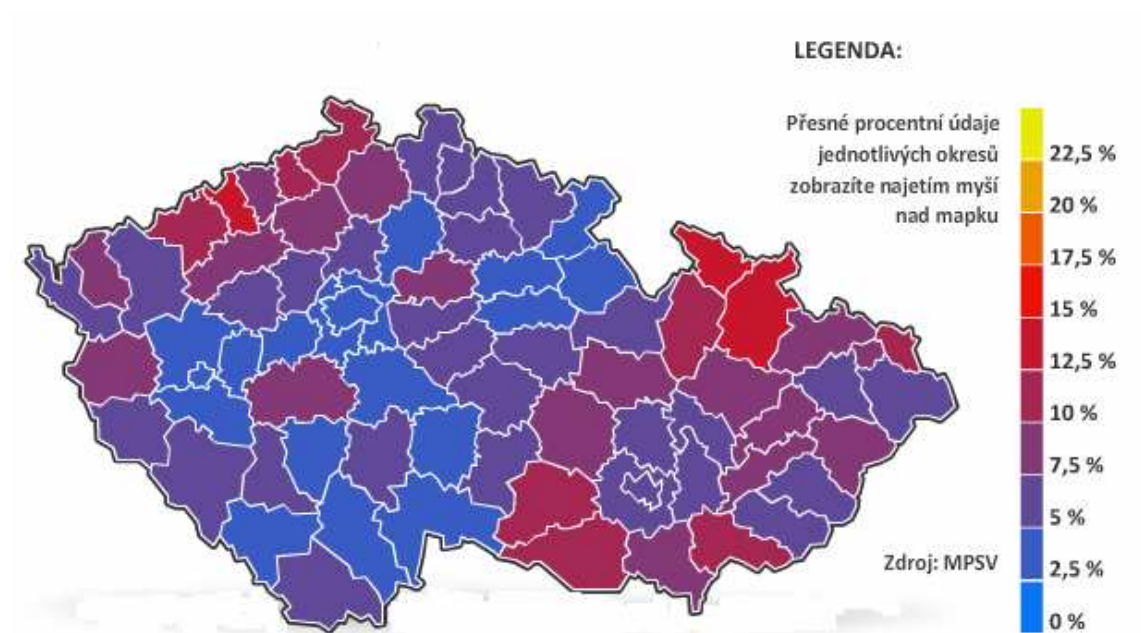
Kraj	2007	2008	2009	2010	2011
Praha	2,5	2,1	3,0	3,9	3,9
Středočeský kraj	4,6	4,0	5,8	7,1	7,0
Jihočeský kraj	4,8	4,0	6,5	7,4	7,5
Plzeňský kraj	4,9	4,2	7,0	7,8	7,0
Karlovarský kraj	8,0	6,9	9,9	10,8	9,8
Ústecký kraj	12,2	9,9	12,4	13,4	12,9
Liberecký kraj	6,5	6,0	10,0	10,6	9,4
Královéhradecký kraj	5,2	4,2	6,8	7,7	7,4
Pardubický kraj	5,8	5,0	8,0	9,1	8,4
Vysočina	6,1	5,2	8,7	9,6	9,4
Jihomoravský kraj	7,6	6,2	8,9	10,2	9,8
Olomoucký kraj	7,4	6,2	10,2	11,5	11,3
Zlínský kraj	6,6	5,5	9,1	10,4	9,3
Moravskoslezský kraj	11,0	8,4	11,1	11,9	11,1
Celkem ČR	6,6	5,4	8,0	9,0	8,6

V roce **2011** patří mezi kraje s nejvyšší hodnotou nezaměstnanosti Ústecký, Olomoucký a Moravskoslezský kraj. Zde se míra pohybuje nad 11 procenty, což není příznivé pro obyvatele těchto krajů. Ostatní kraje ČR se pohybují v rozmezí 7 % až 9 %, s výjimkou Prahy, která dosahuje pouhých 3,9 %.

Ve srovnání let **2007 - 2011** vidíme u každého kraje nárůst míry nezaměstnanosti. Je to dáno nástupem ekonomické krize, která zasáhla celé Česko. Například v Libereckém

kraji je zaznamenán vzrůst až o 4 %. I v Jihomoravském kraji můžeme pozorovat značný nárůst v období let 2008 - 2010, kdy hodnoty vzrostly z 6,2 % na 10,2 %. V roce 2011 vidíme nepatrný pokles.

Tradičně nejnižších hodnot dosahuje Praha. Zde se míra nezaměstnanosti pohybuje v intervalu od 2,5 % do 3,9 %. Je to dáno tím, že v hlavním městě je velká různorodost pracovních nabídek a zaměstnání zde najde skoro každý. Je to centrum, ve kterém se soustřeďuje největší podíl obchodu a také služeb.



Obr. 1: Míra nezaměstnanosti dle okresů k 31. 12. 2011 (Zdroj: MPSV)

Z barevného rozlišení okresů v rámci České republiky vidíme, že nejnižší nezaměstnanost hlásí okresy na jihu republiky, například okres České Budějovice, Pelhřimov, Jindřichův Hradec, a dále pak okresy na severu země, jako například Pardubice, Rychnov nad Kněžnou, Náchod.

Naopak červenou barvu, tedy okresy s nezaměstnaností nad 15 %, vykazuje Bruntál, Jeseník či Most.

3.4 Nezaměstnanost v okrese Břeclav

Charakteristika okresu

Správní okres Břeclav leží v jihovýchodním výběžku Moravy, kde severně sousedí s okresem Brno - venkov, západně s okresem Znojmo a východně s okresem Hodonín. Řadí se k okresu příhraničnímu, na jihu sousedí s Rakouskem a Slovenskem. Území okresu zaujímá 1 173 km² s průměrným počtem 106 obyvatel na km². Svou rozlohou zabírá téměř 17 % Jihomoravského kraje. Počtem obyvatel tohoto okresu je 124 274, čímž se řadí v počtu na 4. místo v Jihomoravském kraji.

Administrativně se okres Břeclav dělí na 69 obcí a dále pak na 78 částí obcí. Celkem 10 obcí má statut města – Břeclav, Hustopeče, Klobouky u Brna, Lanžhot, Mikulov, Podivín, Pohořelice, Valtice, Velké Bílovice a Velké Pavlovice.

Břeclav patří mezi největší město okresu, měřeno jak počtem obyvatel (25 652), tak rozlohou (8 717 ha). K významným lokalitám České republiky se řadí především díky Lednicko-Valtickému areálu, kde najdeme historické zámky a krásné parky; známá je také biosferická rezervace Pálava. K Jihomoravskému kraji neodmyslitelně patří i rozsáhlé vinařské oblasti s vinnými sklípky, za kterými jezdí lidé z celé České republiky.

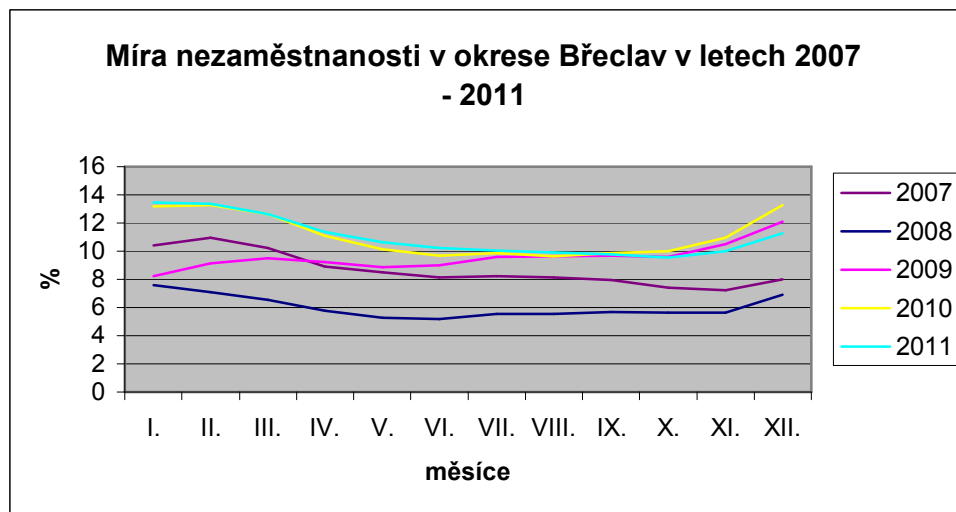
Co se týče věkové struktury obyvatelstva okresu Břeclav, dochází k postupnému stárnutí. Došlo k výraznému poklesu u věkové kategorie do 14ti let. Podíl mladých lidí do 14ti let se snížil z 22,3 % v roce 1991 na 16,8% v roce 2001. Naopak posílila generace 15-59 let na 66,3% v roce 2001. Jelikož se zvyšuje střední délka života, dá se v příštích letech očekávat výraznější nárůst podílu osob starších 60 ti let. S tím ruku v ruce souvisí i zvyšování průměrného věku obyvatelstva, jenž v okrese Břeclav činí 37,8 let, což je o 2,7 roku více než v roce 1991 a o 3,9 roku více než v roce 1980.(9)

3.5 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Břeclav

Míra nezaměstnanosti v okrese Břeclav se pohybovala v období 2007 - 2011 v intervalu od 5,16 % do 13,45 %.

Tab. 3: Míra nezaměstnanosti v okrese Břeclav v letech 2007 - 2011 v % (Zdroj: vlastní zpracování)

Měsíc	2007	2008	2009	2010	2011
I.	10,40	7,57	8,25	13,17	13,45
II.	10,94	7,11	9,15	13,27	13,38
III.	10,21	6,54	9,49	12,64	12,65
IV.	8,91	5,77	9,23	11,07	11,36
V.	8,48	5,28	8,85	10,14	10,63
VI.	8,15	5,16	9,02	9,68	10,25
VII.	8,22	5,53	9,59	9,87	10,06
VIII.	8,12	5,54	9,62	9,65	9,91
IX.	7,94	5,68	9,68	9,88	9,76
X.	7,42	5,62	9,59	9,99	9,55
XI.	7,22	5,62	10,52	10,97	10,01
XII.	7,98	6,92	12,08	13,26	11,26



Graf 10: Míra nezaměstnanosti v okrese Břeclav v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)

Počátek roku **2011** byl ve znamení zvyšující se nezaměstnanosti, která však nástupem letních měsíců poklesla až na hodnotu 9 %. Je to dáno díky vyšší nabídce pracovních příležitostí v období červen - září, a také díky usilovnému vládnímu boji s ekonomickou recesí. K 31. 12. 2011 je míra nezaměstnanosti 11,26 %.

V rámci celorepublikového srovnání okres Břeclav ukončil rok 2011 na 19. pozici co do nejvyšší míry nezaměstnanosti.

Vývoj v letech **2007 - 2011** je následující: nejnižší míra nezaměstnanosti byla v letních měsících roku 2008. Naopak nejvyšších hodnot dosahovala v závěru roku 2010 a na počátku roku 2011. Nástupem ekonomické recese se nezaměstnanost začala rapidně zvyšovat. Nejvyšší nárůst můžeme vidět z roku 2009 na rok 2010, zejména ve srovnání lednových hodnot. V únoru a v prosinci 2010 křivka nezaměstnanosti gradovala na historicky nejvyšších hodnotách.(únor 13,27 %, prosinec 13,26 %). V průběhu roku 2010 úřad práce přijal 9850 žádostí o zprostředkování zaměstnání (tj. o 1377 méně než v roce 2009) a 7473 žádostí o podporu v nezaměstnanosti.(9)

Uchazeči o zaměstnání

V následující tabulce můžete vidět počty uchazečů o zaměstnání v letech 2007 - 2011:

Tab. 4: Počet uchazečů o zaměstnání v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)

Měsíc	2007	2008	2009	2010	2011
I.	6082	4574	5033	7859	8179
II.	6020	4296	5580	7914	8137
III.	5545	3954	5790	7540	7694
IV.	4811	3526	5572	6649	6929
V.	4541	3226	5340	6089	6483
VI.	4453	3154	5442	5809	6249
VII.	4548	3397	5741	5963	6138
VIII.	4518	3406	5761	5829	6047
IX.	4339	3492	5798	5967	5957
X.	4043	3443	5720	6042	5846
XI.	3901	3593	6274	6638	6126
XII.	4463	4240	7208	8021	6892

Z tabulky vyplývá, že k **31. 12. 2011** bylo v okrese Břeclav evidováno 6892 uchazečů. Je to o 1129 uchazečů méně než v loňském roce. Nejvyšší počty uchazečů bývají zpravidla v zimních měsících, kdy je nedostatek práce a lidí tak na úřadech práce přibývá.

Počty uchazečů v letech **2007 - 2011** se mírně lišily. Rok 2008 můžeme považovat za nejlepší, jelikož o práci žádalo nejméně uchazečů. V letech 2009 a 2010 vidíme nárůst způsoben ekonomickou krizí a také sezónností některých zaměstnání. Rok 2011 je naopak ve znamení mírného poklesu. V prosinci roku 2010 je 8021 uchazečů o práci, což je o 1000 uchazečů více, než ve stejném období roku minulého. Nejvyšší počet uchazečů o práci byl v závěru roku 2010 a na počátku roku 2011.(9)

Nově evidovaní uchazeči

V roce **2011** ÚP v Břeclavi nově zaevidoval 8522 osob, což je o 1328 uchazečů méně než v roce loňském. Opět je zřejmé, že s odlivem sezónních prací přibývá uchazečů o zaměstnání.

Tab. 5: Nově evidovaní na ÚP v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)

Měsíc	2007	2008	2009	2010	2011
I.	1129	883	1251	1303	818
II.	575	481	988	762	542
III.	521	534	981	646	630
IV.	496	586	885	543	549
V.	538	455	603	598	596
VI.	477	474	797	566	574
VII.	683	664	888	705	683
VIII.	597	527	673	617	662
IX.	811	912	1052	1026	882
X.	590	656	701	686	616
XI.	679	685	1113	1181	854
XII.	805	969	1295	1806	1116
Celkem	7901	7826	11227	9850	8522

Vývoj v letech **2007 - 2011** není nikterak pozitivní. Zatímco roky 2007 a 2008 drží hranici pod 8000 nově evidovaných osob ročně, nástup ekonomické krize tato čísla

významně změnil. Rok 2009 znamenal obrovský nárůst nově evidovaných na úřadu práce a to 11 227 osob, což je o 3 401 uchazečů více než v předchozím roce. Následně vidíme mírný pokles, přičemž na konci roku 2010 se dostáváme na hodnotu 9850 nově evidovaných osob na úřadu práce. V roce 2011 klesl počet osob na 8522, tedy o více jak 1300 osob oproti roku 2010.(9)

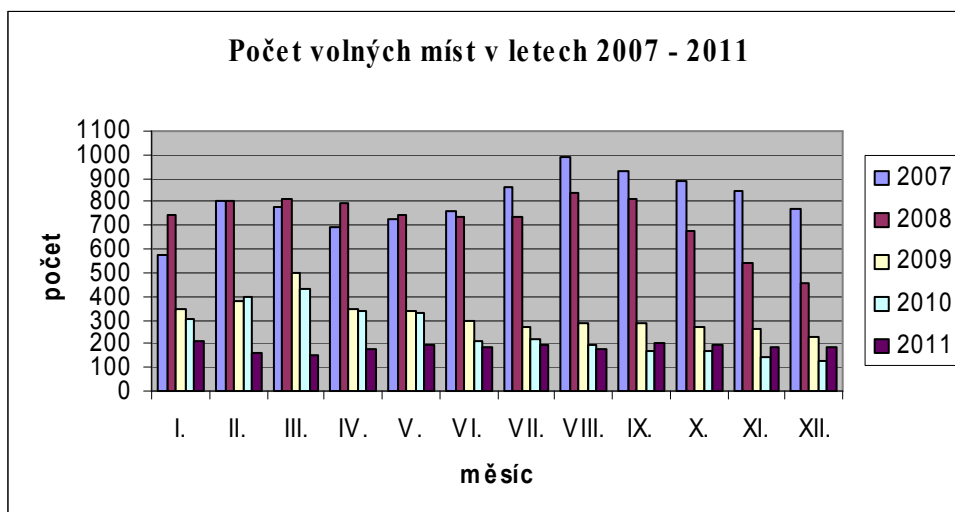
Volná pracovní místa

Doznívající ekonomická krize se po celý rok **2011** odrážela i v situaci na trhu práce v okrese Břeclav. Zaměstnavatelé se stále potýkají s ekonomickými problémy a často dochází k propouštění neproduktivních pracovníků. Snaží se pouze o udržení ekonomicky přijatelného počtu svých zaměstnanců. Tento jev se proto odrazil i na počtu hlášených volných pracovních pozic na ÚP.K 31. 12. 2011 bylo hlášeno na ÚP pouhých 190 volných pracovních míst.

Tab. 6: Počty volných míst na ÚP k 31. 12. v letech 2007 - 2011(Zdroj: vlastní zpracování)

	Počet volných míst	Kolik uchazečů připadá na 1 volné místo
2007	770	5
2008	458	4
2009	227	20
2010	131	31
2011	190	36

Jak je z tabulky patrné, počet volných míst se v letech **2007 - 2011** rapidně snížil, což bylo způsobeno zejména šetřením firem v období krize. Vysoký úpadek volných míst a neustálé zvyšování uchazečů o práci má za důsledek zvyšování počtu uchazečů, kteří připadají na 1 volné místo. Zatímco v prosinci 2007 bylo 770 volných míst, o tři roky později je to pouhých 131 volných míst, což představuje pokles o 83 %.



Graf 11: Počet volných míst v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)

Nabídka volných pracovních míst byla během celého roku 2011 opravdu malá, lze říci, že většina zaměstnavatelů v rámci úspor snižovala stavy pracovníků a nové zaměstnance poptávali jen zřídka.

Více volných pracovních míst bylo hlášeno v druhém pololetí roku 2011. Měsíce únor a březen patřil mezi nejslabší, naopak v lednu bylo hlášeno nejvíce volných míst a to 213. V období od května do července se počty míst pohybovaly na zhruba stejné úrovni jako v roce 2010.(9)

3.5.1 Struktura uchazečů podle pohlaví

Podíl mužů a žen na celkovém počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání v roce **2011** se oproti roku 2010 nikterak nezměnil. Stále převažují větší počty nezaměstnaných mužů nad ženami. Tento jev mohl být zapříčiněn útlumem ve strojírenském a stavebním průmyslu v uplynulých letech.

Rozdíly mezi počty mužů a žen zejména v prvních měsících roku 2011 jsou značné. Zatímco v lednu byl podíl mužů na celkovém počtu uchazečů 4706, žen bylo pouze 3473. Od července do října se podíl mužů a žen téměř vyrovnal. Mohlo to být způsobeno vyšší nabídkou práce zejména brigádně ve stavebnictví, či zemědělství, kde je zapotřebí především mužská síla.

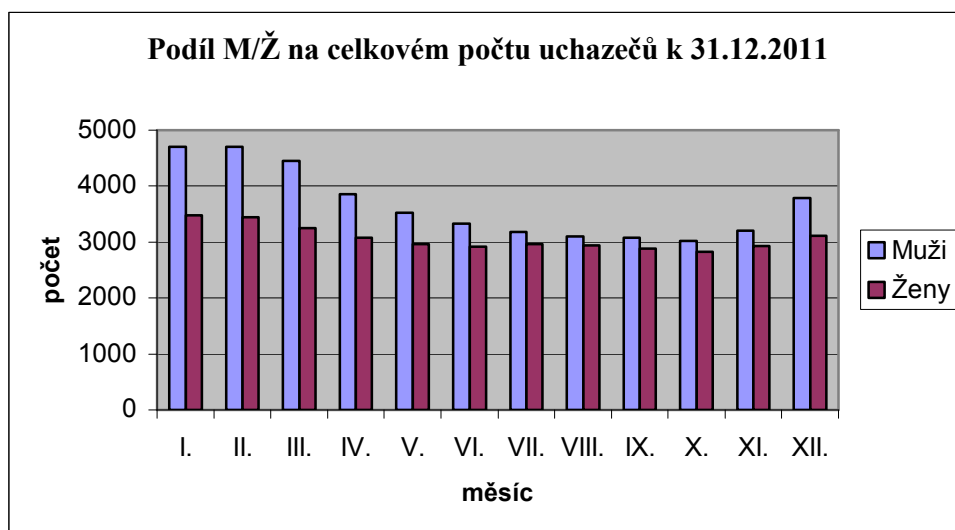
Vývoj v letech **2007 - 2011** je následující: zatímco roky 2007 a 2008 jsou počty mužů a žen v zásadě vyrovnané. Menší náznak zvýšeného počtu mužů nad ženami můžeme vidět v roce 2009, kdy v prosinci je na úřadě práce evidováno 3944 mužů a pouze 3311 žen. Velké rozdíly ve struktuře jsou znatelné v roce 2010 a 2011. V té době muži převyšují ženy až o 1000 uchazečů za měsíc. V roce 2010 vidíme celkově větší počet uchazečů, což je způsobeno trvajícím ekonomickou krizí a nedostatkem volných pracovních míst.

Pro celé sledované období platí, že koncem roku více přibývají počty mužů evidovaných na ÚP než počty žen.(9)

Tab. 7: Podíl mužů a žen na celkovém počtu uchazečů v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)

Měsíc	2007		2008		2009		2010		2011	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
I.	3231	3283	2610	2352	2719	2440	4500	3442	4706	3473
II.	3254	3192	2392	2294	3010	2656	4653	3423	4698	3439
III.	2993	3024	2119	2191	3107	2755	4432	3316	4450	3244
IV.	2457	2799	1842	2015	2907	2763	3801	3002	3853	3076
V.	2348	2651	1652	1871	2749	2681	3339	2886	3520	2963
VI.	2220	2587	1572	1834	2745	2790	3130	2840	3332	2917
VII.	2197	2685	1601	1985	2839	2981	3100	2945	3178	2960
VIII.	2150	2674	1601	1986	2863	2995	3004	2948	3105	2942
IX.	2168	2549	1708	1969	2925	3009	3072	3019	3073	2884
X.	2029	2413	1722	1947	2941	2945	3116	2979	3019	2827
XI.	2050	2269	1816	1995	3269	3125	3523	3190	3200	2926
XII.	2452	2322	2217	2212	3944	3311	4569	3518	3783	3109

Následující graf zobrazuje podíl mužů a žen za rok 2011. Na začátku roku muži výrazně převažovali nad počty žen, avšak od května se hodnoty vyrovnaly. Bylo to způsobeno zejména zaměstnáním mužů ve stavebnictví či zemědělství, tedy v oborech, které jsou aktuální především v letních měsících.



Graf 12: Podíl mužů a žen na celkovém počtu uchazečů k 31. 12. 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)

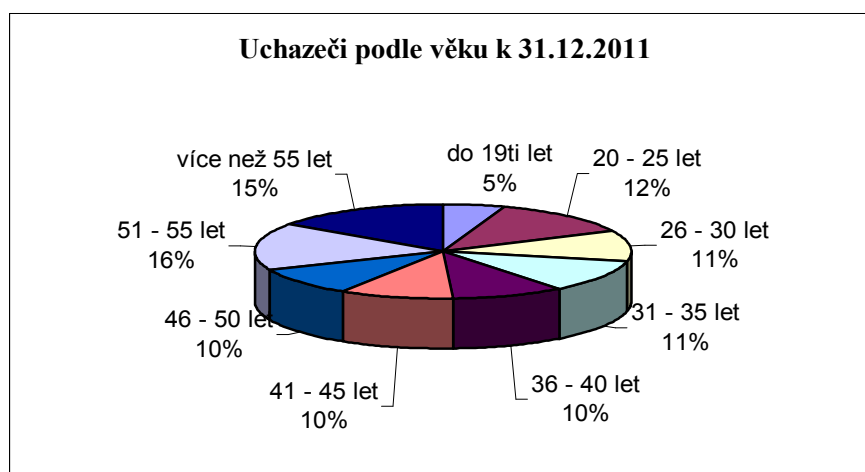
3.5.2 Struktura uchazečů podle věku

Z pohledu věkové struktury uchazečů můžeme konstatovat, že nejvíce jsou zastoupeny v roce 2011 uchazeči v kategorii od 20 - 25 let (téměř 15 % z celkového počtu) a více než 55 let (13,7 % z celkového počtu).

Tab. 8: Struktura uchazečů podle věku v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)

Kategorie	2007	2008	2009	2010	2011
do 19ti let	239	213	375	354	351
20 - 25 let	563	585	1067	1130	1012
26 - 30 let	479	489	795	890	742
31 - 35 let	507	496	866	944	738
36 - 40 let	440	421	756	899	832
41 - 45 let	436	392	706	795	683
46 - 50 let	438	385	710	808	699
51 - 55 let	726	625	962	986	782
více než 55 let	691	647	865	1090	930

V letech 2007 - 2011 je patrné, že skupina do 25 let zaznamenala téměř dvojnásobný nárůst, což je alarmující číslo. Je to však odůvodnitelné. Jelikož firmy stále více požadují při nástupu do zaměstnání nejméně roční až tříletou praxi, ale čerství absolventi ji nemohou nikde získat, je zjevné, že počet osob v této kategorii musí narůstat. Také ve skupině osob nad 55 let zaznamenáváme nárůst počtu uchazečů. Zatímco v roce 2008 je v této skupině zastoupeno pouze 647 osob, za následující dvě období už je to 1090, což představuje nárůst o 40 %.(9)



Graf 13: Uchazeči podle věku k 31.12.2011 (Zdroj: vlastní zpracování)

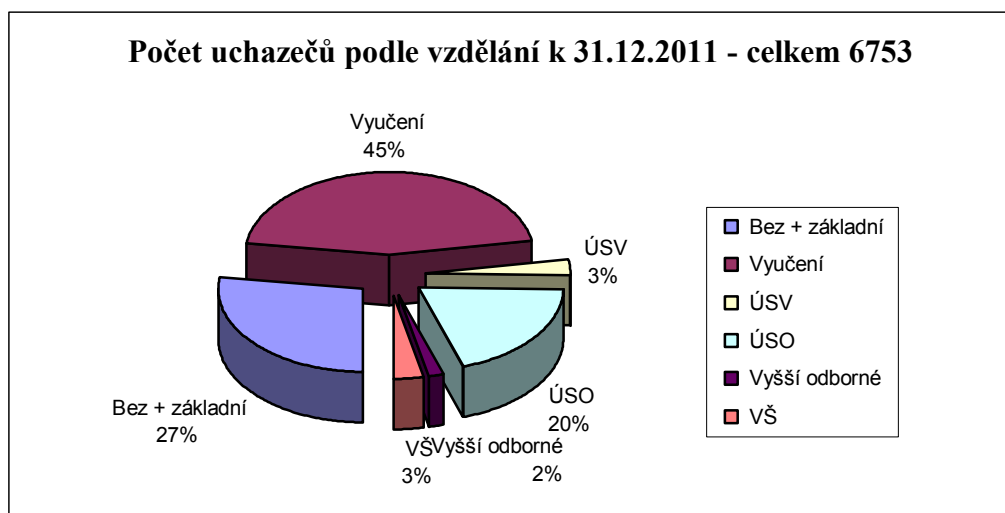
3.5.3 Struktura uchazečů podle dosaženého vzdělání

Struktura uchazečů o zaměstnání dle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání zůstává v posledních letech v zásadě stejný. V roce 2011 představují nejvyšší podíl mezi uchazeči o zaměstnání osoby vyučené bez maturity (45%) a osoby se základním vzděláním (27%). Podíl těchto dvou nejpočetnějších skupin se oproti minulosti nezměnil kupodivu ani v souvislosti s ekonomickou krizí. Naopak nejméně zastoupenou skupinou uchazečů o zaměstnání jsou již tradičně osoby s VOŠ a VŠ vzděláním (5%).

Tab. 9: Struktura uchazečů podle druhu vzdělání v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)

Vzdělání	2007	2008	2009	2010	2011
-bez + základní	1435	1252	1869	1991	1835
- vyučení	2059	1898	3400	3823	3042
- ÚSV	130	145	169	225	203
- ÚSO	652	604	1366	1545	1343
- vyšší odborné	34	22	80	112	110
- VŠ	139	187	197	211	220

V tabulce můžeme zachytit zajímavý vývoj v období let 2007 - 2011. Zatímco osob vyučených je v průměru stále stejně, u vyššího vzdělání vidíme nepatrný nárůst. Je to zapříčiněno tím, že mladí lidé se chtějí raději dále vzdělávat a prodloužit si tak svůj studentský život, a naopak lidí s výučním listem ubývá.(9)

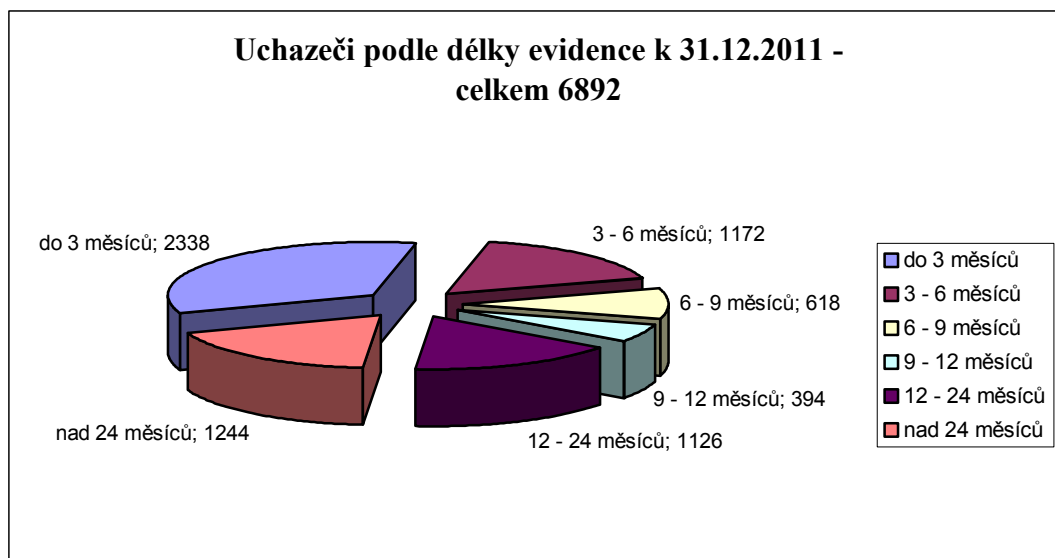


Graf 14: Počet uchazečů podle vzdělání k 31.12.2011 (Zdroj: vlastní zpracování)

3.5.4 Struktura uchazečů podle délky evidence

Podíl uchazečů o zaměstnání evidovaných k **31.12.2011** déle než 6 měsíců činí 49%, z toho uchazečů evidovaných nad 12 měsíců je 34%. Oproti minulému období však u většiny kategorií počet uchazečů poklesl. Jediný nárůst je zaznamenán u uchazečů s dobou evidence déle než 24 měsíců, což představuje veliký problém. Dlouhodobě evidovaní uchazeči představuje obtížně řešitelný problém. Řada z nich již ztratila pracovní návyky a současně i motivaci pracovat na sobě a dále se vzdělávat. Mnozí dlouhodobě evidovaní jsou bohužel se svojí stávající situací spokojeni či dokonce smířeni a nemají zájem nic měnit. Pokud vezmeme v úvahu například uchazeče, kteří jsou v evidenci déle než 5 let, jeví se jejich opětovný vstup na trh práce jako téměř nereálné a podaří se to pouze jednotlivcům.

Mezi dlouhodobě nezaměstnané můžeme zařadit především uchazeče se zdravotním postižením, matky s dětmi, osoby starší 50 let a uchazeči se základním vzděláním. Jmenovaným kategoriím se věnuje zvýšená péče jak v oblasti rekvalifikací, tak i v oblasti příspěvků v rámci APZ. Na dlouhodobé nezaměstnanosti se jen nepatrnou měrou podílejí absolventi škol a mladiství.(9)



Graf 15: Uchazeči podle délky evidence k 31.12.2011 (Zdroj: vlastní zpracování)

3.5.5 Situace problémových skupin na trhu práce

Během roku **2011** se situace na trhu práce mírně vylepšila, avšak nedošlo k nijak závratně velkému zlepšení oproti předchozímu roku. S úpadkem ekonomické krize se snížil počet nezaměstnaných v evidenci ÚP, avšak se zvýšil počet osob připadajících na jedno pracovní místo. Změnila se i struktura nezaměstnaných a jejich zájem a motivace ve vztahu k aktivitám, které nabízí úřad práce. Pro tzv. „rizikové skupiny“ jsou možnosti pracovního uplatnění na trhu práce více obtížné. Úřad práce se snaží při zprostředkování zaměstnání věnovat péči všem uchazečům a zejména pak zvýšenou péči těm, kteří ji vyžadují z důvodů zdravotního stavu, věku, péče o dítě, dlouhodobé evidence či z jiných důvodů.

Skupina **dlouhodobě nezaměstnaných** (nad 5 měsíců) se potýká ve většině případů s nakupením různých nedostatků, ať už je to zdravotní omezení, nízká nebo nežádaná kvalifikace, jejich nízká motivace a přípustnost změn. Ze strany zaměstnavatele to pak může být menší zájem o uchazeče, kteří setrvávají v evidenci delší dobu. Čím delší je nezaměstnanost, tím obtížnější a složitější je dosáhnout u těchto uchazečů pozitivních změn.

Do regionálního individuálního projektu „**Šance pro Vás v Jihomoravském kraji**“, jehož cílovou skupinou jsou právě uchazeči s délkou evidence nad 6 měsíců, bylo v roce 2011 rekvalifikováno 34 žadatelů.

Problematiku zaměstnávání uchazečů starších padesáti let věku je potřeba řešit komplexním přístupem. Pro tuto skupinu lidí úřad práce nabízí regionální individuální projekt „**Aktivní padesátka v Jihomoravském kraji**“. Projekt má za úkol poskytnout komplexní poradenské služby s následným vzděláváním v oblasti počítačové gramotnosti a také specifickým vzděláváním v různorodých oborech. Vyznačuje se úzkou vazbou na trh práce a je možné z něj poskytovat finanční pobídky směrem k zaměstnavatelům. V roce 2010 se tohoto projektu aktivně zúčastnilo 83 uchazečů z cílové skupiny, v roce 2011 klesl počet účastníků projektu na 31.

Ženy vracející se po mateřské nebo rodičovské dovolené do pracovního procesu, dále ženy samoživitelky či ženy pečující o děti do 15 let věku, popř. muži v obdobné situaci jsou cílovou skupinou, pro kterou je realizován projekt „**Návrat rodičů na trh práce v Jihomoravském kraji**“. Základní filosofie poradenské práce s touto skupinou staví na posílení schopností žen či mužů svoji situaci reálně vyhodnotit a uvědomit si možnosti jejího řešení. Celkově je tato skupina uchazečů velmi motivovaná na sobě pracovat a najít si práci, z důvodů toho, aby nedošlo k přesunu mezi dlouhodobě nezaměstnané.

Nově vznikající projekt „**Klíč k nezávislosti**“, který platí od roku 2012 je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti osob, které nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti. Tohoto projektu už se zúčastnilo 14 osob.

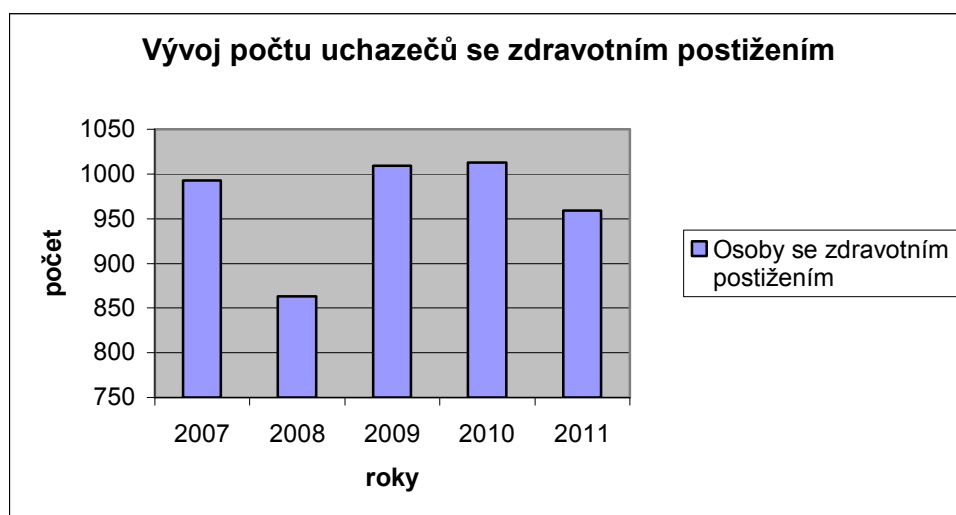
Poradenské služby pro uchazeče, kterým je věnována zvýšená péče, jsou zaměřeny zejména na podporu aktivního přístupu k řešení jejich nelehké životní situace. Tato filosofie se promítla i do nově zavedeného způsobu informování uchazečů a veřejnosti o těchto službách. Jedná se o informace na internetu a v prostorách ÚP. Aktuální situace na trhu práce, zejména problémy s nedostatkem finančních prostředků, ztěžuje účast uchazečů v poradenských a vzdělávacích aktivitách. Proto úřad práce klade větší důraz na krátkodobé poradenské aktivity s konkrétně využitelnými praktickými výstupy. Například efektivní využití Portálu MPSV, zpracování životopisu, průvodního dopisu, příprava na výběrové řízení, Job Club a další.(9)

Osoby se zdravotním postižením

K **31.12.2011** bylo v evidenci úřadu práce celkem 959 osob se zdravotním postižením. Vzhledem k vysoké nezaměstnanosti, a tím vznikající hojné konkurenci, se postavení této skupiny na trhu práce dlouhodobě nemění. Pokud se ke zdravotnímu postižení přičte snad i chybějící či těžko uplatnitelné vzdělání, věk, příp. následky dlouhodobé nezaměstnanosti, je problematika uplatnění zdravotně postižených na trhu práce těžce řešitelná. Okres se potýká s nedostatkem chráněných pracovních míst a chráněných

dílen. Již stávající chráněná pracovní místa a dílny jsou přeplněná a poptávka neustále převyšuje nabídku. Zvýšit zaměstnanost OZP by jistě dopomohly např. pro zaměstnavatele zvýhodněné zkrácené pracovní úvazky, o které je mezi zdravotně postiženými uchazeči četný zájem. Motivovat zaměstnavatele tímto směrem se však úřadu práce za stávajících podmínek příliš nedaří.

V letech **2007 - 2011** vidíme kolísavý trend počtu uchazečů se zdravotním postižením. Zatímco v roce 2007 evidoval úřad práce 993 uchazečů, v následujícím roce můžeme pozorovat propad o více jak 100 uchazečů. Ekonomická krize se dotkla i zaměstnávání osob ze zdravotním postižením, což poznáme z následujícího grafu, kdy se hodnoty vyšplhaly až přes 1000 uchazečů ročně. V roce 2011 vidíme mírný pokles uchazečů.(9)



Graf 16: Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením k 31. 12. v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)

Cizinci na trhu práce

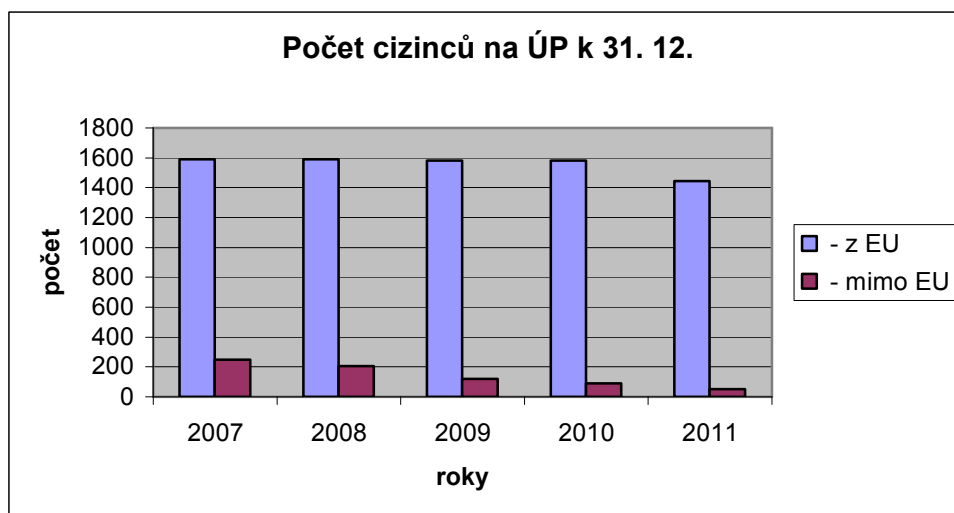
Ke konci roku **2011** registroval Úřad práce v Břeclavi celkem 1446 cizinců z EU a 50 cizinců mimo EU.

Od roku 2007 do roku 2011 se počty cizinců z EU pohybovaly nad hranicí 1400 osob ročně. Naopak počty osob pocházející mimo státy EU se snižovaly. Zatímco v roce 2007 bylo na úřadu práce evidováno 247 cizinců mimo EU, v roce 2011 už počet klesl na pouhých 50 osob.

Od 1.1.2009 mohou cizinci ze zákona žádat také o vydání tzv. zelené karty. Majitel zelené karty má povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na území České republiky ve zvláštních případech. Zelená karta má za úkol usnadnit přístup na trh práce cizincům, kteří mají kvalifikaci, po které je u nás poptávka. V roce 2010 byla úřadem práce v Břeclavi zaevidována pouze jedna zelená karta typu A, která byla vydána na profesi projektového inženýra.

Značnou většinu zahraničních pracovníků registrovaných Úřadem práce v Břeclavi představují občané Slovenska. Je to dáno blízkostí hranic a mohou tedy do zaměstnání denně dojíždět. Nejčastěji jsou Slováci zaměstnáváni jako pomocní a sezónní dělníci v zemědělské výrobě. Díky nepatrné jazykové bariéře se uplatňují rovněž ve službách či zdravotnictví.

Cizinci ze západní Evropy a třetích zemí pracují v mnoha případech na vysoce kvalifikovaných pozicích vyžadujících středoškolské či vysokoškolské vzdělání, především jako manažeři, pracovníci v oblasti výpočetní techniky aj.(9)



Graf 17: Počet cizinců na ÚP k 31. 12. v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)

3.5.6 Aktivní politika zaměstnanosti

Úřad práce se snaží pomocí aktivní politiky zaměstnanosti co nejlépe a nejefektivněji vyřešit neblahou situaci na trhu práce. V rámci celorepublikového šetření však došlo k rapidnímu úbytku přidělených finančních prostředků od státu, s čímž se musí ÚP vypořádat.

Tab. 10: Plnění APZ včetně ESF za rok 2011 (v Kč i v %)

Ukazatel	Vynaložené prostředky (Kč)	Procenta (%)
Prostředky APZ celkem ¹⁾	35 482 683	100,0
Rekvalifikace, rehabilitace a por. činnost ¹⁾	4 202 329	11,8
Společensky účelná pracovní místa ¹⁾	9 154 354	25,8
Veřejně prospěšné práce ¹⁾	13 107 252	36,9
Chráněné pracovní dílny a místa	7 900 000	22,3
Ostatní -Vzdělávejte se ¹⁾	1 118 748	3,2

¹⁾ včetně ESF

Úřad práce v roce **2011** vynaložil na aktivní politiku zaměstnanosti finanční prostředky ve výši 35 482 683 Kč. Tato částka však netvoří ani polovinu celkových prostředků vynaložených pro rok 2010.

Největší položkou vynaloženou na APZ byly veřejně prospěšné práce, a to ve výši 13,1 mil. Kč. Poté následovala částka přes 9 mil. Kč na SÚPM a 7,9 mil. Kč na chráněné pracovní dílny a místa.

Vývoj v letech **2007 - 2011** je taktéž zajímavý. Zejména položka veřejně prospěšné práce. V tabulce můžeme vidět, že částka na VPP se v tomto období čtyřnásobila, pokud nebereme v potaz poslední rok. Tento jev je důsledkem zprůsnění podmínek pro výplatu sociálních dávek, kdy nutnou podmínkou k získání finančních prostředků je účast na VPP.

Od roku 2009 úřad práce aktivně využívá prostředků z ESF, které napomáhají ke zlepšení aktivní politiky zaměstnanosti. Je však pozorován razantní pokles prostředků pro rok 2011.

Tab. 11: Výdaje APZ včetně ESF dle jednotlivých nástrojů včetně závazků z minulého období pro roky 2007 - 2011 (v tis. Kč) (Zdroj: vlastní zpracování)

Nástroj APZ	2007	2008	2009	2010	2011
VPP	8 021	16 403	27 294	31 825	13 107
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	15 400	12 635	15 932	19 943	8 356
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVC	1 005	1 214	1 432	1 557	798
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	220	1 193	680	5 300	3 790
CHPM – SVC vytvořené pro OZP	60	-	64	-	-
Příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM	1 725	2 345	3 253	5 256	4 110
Rekvalifikace, poradenské aktivity	3 174	3 364	6 164	6 657	4 202
Příspěvek na dopravu zaměstnanců	42	57	-	-	-
Projekty ESF	-	-	10 765	15 301	1 119
<i>Převody do rezervních fondů ÚP</i>	3 350	-	-	-	-
<i>Ostatní</i>	-	207	-	-	-
celkem	32 997	37 418	65 584	85 839	35 482

Při celkovém srovnání nákladů na APZ dle jednotlivých let vidíme, že nejprve docházelo ke zvyšování finančních prostředků, avšak v roce 2011 nastal výrazný obrat směrem k úsporám. Zatímco v roce 2010 činily výdaje na APZ téměř 86 mil. Kč, v dalším roce je to pouhých 35,5 mil Kč, což představuje pokles téměř o 60 %. Tento zásadní pokles finančních prostředků byl způsoben velkými škrty ve státním rozpočtu.

Tedy úspory státu se projevily i v úsporách úřadu práce. Zejména v kategoriích VPP a SÚPM byl úřad práce donucen šetřit.

Se snížením prostředků na veřejně prospěšné práce souvisí i navrhovaná slabá stránka ve SWOT analýze (viz níže), a to nedostatečný počet úklidových činností v jednotlivých obcích.(9)

Společensky účelná pracovní místa

Příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání byl poskytnut zaměstnavatelům, kteří přijali do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání vyžadující zvýšenou péči dle zákona č. 435/2004 Sb.. Příspěvek byl vyplácen měsíčně jako příspěvek na mzdové náklady na zaměstnance přijatého na základě dohody, včetně pojistného na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Maximální doba poskytování tohoto příspěvku byla 6 měsíců, v případě zaměstnání uchazeče staršího 50 ti let nebo OZP až 12 měsíců. Příspěvky byly poskytovány v rozmezí 8000 – 10 000 Kč, přičemž se zohledňovala kategorie uchazeče.

Příspěvky na SÚPM byly financovány z prostředků státního rozpočtu a ESF. Nejvíce byla zapojena cílová skupina uchazečů o zaměstnání s evidencí nad 5 měsíců, přičemž převládaly profese v administrativě.

Tab. 12: Počet žádostí a umístění uchazeči na SÚPM k 31. 12. v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)

Rok	Počet žádostí	Umístění uchazeči
2007	232	262
2008	91	94
2009	232	232
2010	283	283
2011	75	75

V roce **2011** bylo uzavřeno 75 dohod o vytvoření pracovních příležitostí v rámci SÚPM financovaného z ESF a SR, kam se podařilo umístit celkem 75 uchazečů o zaměstnání.

Dále bylo uzavřeno 29 dohod financovaných ze státního rozpočtu, čímž vzniklo 29 vyhrazených společensky účelných pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání. V tom samém roce byla uzavřena i 1 dohoda o zřízení dvou společensky účelných pracovních míst v profesích dispečera dopravy a pracovníka na údržbu městské zeleně. Zaměstnavateli úřad práce poskytl příspěvek v celkové výši 180 000 Kč na krytí nákladů spojených se zřízením těchto SÚPM.

Počet žádostí a umístěných uchazečů se v letech **2007 - 2011** výrazně měnil. Velký skok směrem dolů vidíme v roce 2009, kdy oproti roku 2008 klesly hodnoty až o 60 %.(9)

Samostatně výdělečná činnost

Žádosti o vznik SVČ byly posuzovány dle kvality podnikatelského záměru a oboru činnosti s ohledem na udržitelnost podnikání. Upřednostněni byli ti uchazeči, kteří úspěšně absolvovali rekvalifikační kurz Základy podnikání. Výše příspěvku byla stanovena dle předpokládaných nákladů, situace na trhu práce a podle míry nezaměstnanosti. Poskytnuté finanční prostředky byly účelově vázány a majitelé je musely výhradně použít na účely uvedené v dohodě. Výchozí výše příspěvku byla stanovena na 40 000 Kč, přičemž byly zohledněny jednotlivé kategorie uchazečů - žadatelů o příspěvek a také míra nezaměstnanosti v daném okrese.

V roce **2011** bylo podáno celkem 21 žádostí o poskytnutí finančního příspěvku na zřízení pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. 11 žádostí bylo vyřízeno pozitivně, 10 žádostí bylo zamítnuto. Průměrná výše dotace činila 67 273 Kč.

Současně se zřízením míst v rámci výkonu samostatné výdělečné činnosti byly podány i 3 žádosti o poskytnutí překlenovacího příspěvku. Kladně byly uzavřeny 2 dohody o poskytnutí příspěvku a to v rámci předmětu podnikání hostinská a realitní činnost.

Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa

Na provoz chráněných dílen a chráněných pracovišť bylo v roce **2011** vynaloženo 3 790 000 Kč. Úřad práce příspěvkem na provoz chráněných dílen a pracovních míst podpořil 132 pracovních míst OZP. Na zřízení 34 chráněných pracovních míst bylo vynaloženo 4 110 000 Kč.

V období let **2007 - 2011** se počet vytvořených chráněných pracovních míst měnil. Roky 2007 a 2009 patří mezi neefektivní, naopak v letech 2008, 2010 a 2011 vzniklo mnohem víc CHPM. Také finanční prostředky se podle toho měnily. Zatímco v roce 2007 byly poskytnuty jen 2 miliony korun na tuto část APZ, v roce 2010 se finanční prostředky vynaložené na CHPD a CHPM zpětinásobily.

Tab. 13: Počet CHPD a CHPM vč. celkových nákladů k 31.12. v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)

Rok	Počet CHPD	Počet CHPM	Celkové náklady
2007	1	2	2 005 000
2008	-	20	3 538 000
2009	-	6	3 997 000
2010	-	42	10 255 000
2011	-	34	7 900 000

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle § 78 zák. č. 435/2004

Příspěvek náleží zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením. Vyplácí se měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance, který je OZP, 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, nejvýše však

- **8 000 Kč měsíčně za každou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením**

V roce 2011 byl zaměstnavatelům vyplacen příspěvek v částce 17 261 634 Kč.(9)

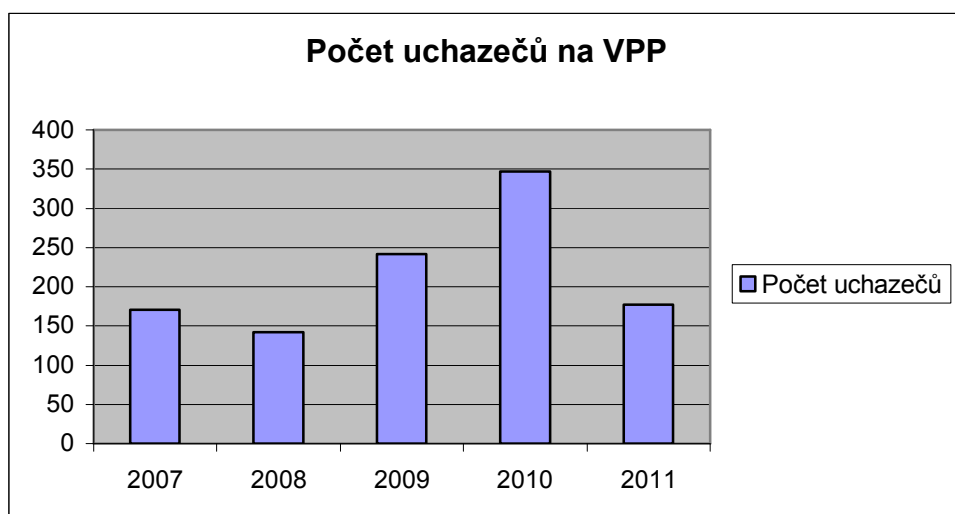
Veřejně prospěšné práce

Příspěvky na veřejně prospěšné práce jsou financovány z prostředků státního rozpočtu a ESF - Operačního programu rozvoje lidských zdrojů, hrazeného z prostředků v tomto poměru - ESF 85% a SR 15%. V rámci tohoto projektu bylo v roce **2011** sepsáno 44 dohod a umístěno celkem 117 uchazečů o zaměstnání především v profesích „dělník na úklid a údržbu obce“ a „osobní asistent“.

Současně byly uzavírány i dohody financované z peněz státního rozpočtu. Celkem bylo uzavřeno 35 dohod o vytvoření pracovních příležitostí v rámci VPP, kde bylo umístěno 60 uchazečů o zaměstnání.

Maximální výše měsíčního příspěvku pro rok 2011 na 1 pracovní místo včetně odvodů byla stanovena na 9000 Kč. Doba poskytování příspěvku byla maximálně 12 měsíců.

Počet uchazečů na veřejně prospěšné práce v letech **2007 - 2011** se neustále zvyšoval. V roce 2009 bylo téměř 250 uchazečů na VPP, zatímco o rok později byl nárůst o 100 uchazečů. Razantní pokles ukazuje rok 2011, kdy se počet uchazečů pohybuje nad hranicí 150 osob.(9)



Graf 18: Počet uchazečů na VPP v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)

Rekvalifikace

Zaměření rekvalifikačních aktivit se oproti minulému roku nezměnilo. Opět je největší zájem o rekvalifikace z oblasti počítačové gramotnosti, které absolvovalo téměř 89 lidí z NIP a 55 osob z RIP. Z oblasti strojírenství je opět největší zájem o svářečské kurzy, v oblasti sociálních služeb o kurzy pracovníka v sociálních službách.

V roce **2011** prošlo rekvalifikací celkem 561 uchazečů, což je o 126 osob více jak v předcházejícím roce.

Od roku 2007 do roku 2011 se počty uchazečů, kteří úspěšně dokončili rekvalifikaci měnil. Zatímco roky 2007, 2008 a 2009 si drží poměrně stabilní a vyrovnané hodnoty, v roce 2010 a 2011 vidíme razantní pokles. I když se objem finančních prostředků vynaložených na rekvalifikace výrazně nesnížil, náklady spojené s rekvalifikačním procesem se stále zvyšují a proto úřad práce nemůže poskytnout tolik rekvalifikačních kurzů jako v minulých letech.



Graf 19: Počet rekvalifikovaných uchazečů k 31. 12. v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)

V průběhu roku **2011** bylo realizováno 332 rekvalifikací v rámci NIP „Poradenství a rekvalifikace“ a 229 uchazečů absolvovalo kurzy v rámci RIP.

Tab. 14: Počet účastníků rekvalifikačních kurzů pro rok 2011 dle jednotlivých projektů v rámci RIP (Zdroj: vlastní zpracování)

Název projektu	Počet účastníků
Aktivní padesátka	31
Klíč k nezávislosti	14
Návrat rodičů na trh práce	38
Šance pro Vás	34
Most ke vzdělání	23
Vzdělání-praxe-zaměstnání	11
Praxí k perspektivní kariéře	27
Zpět na trh práce	51
Celkem	229

Z tabulky vyplývá, že nejvíce účastníků prošlo úspěšně projektem Zpět na trh práce. Tento projekt se soustřeďuje na skupinu uchazečů, kteří mají pouze základní vzdělání a proto uplatnění na trhu práce nemají jednoduché.

Naopak nejméně osob se zúčastnilo projektu Vzdělání-Praxe-Zaměstnání, který vznikl už v roce 2010. V tom roce byla účast o projekt vysoká, přihlásilo se 88 lidí, přičemž úřad práce vybral z kapacitního omezení pouze 25 uchazečů. V roce 2011 projekt absolvovalo pouhých 11 účastníků.(9)

3.5.7 SWOT analýza okresu Břeclav

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none">▪ lákavá krajina Jižní Moravy	<ul style="list-style-type: none">▪ nedostatečná klasifikace pracovních sil
<ul style="list-style-type: none">▪ oblast plná cyklostezek vhodných pro cykloturistiku a pěší turistiku	<ul style="list-style-type: none">▪ vysoká míra nezaměstnanosti a nedostatek volných pracovních míst
<ul style="list-style-type: none">▪ kulturní památky v podobě hradů, zámků či parků	<ul style="list-style-type: none">▪ malá úroveň vzdělanosti obyvatelstva
<ul style="list-style-type: none">▪ vysoký podíl orné půdy pro podporu zemědělské činnosti	<ul style="list-style-type: none">▪ nedostatečná dopravní síť a dopravní dostupnost mezi malými obcemi
<ul style="list-style-type: none">▪ nekonfliktní spolupráce mezi sousedícími obcemi	<ul style="list-style-type: none">▪ málo organizovaných úklidových činností v jednotlivých obcích
<ul style="list-style-type: none">▪ rozvíjející se lázeňská turistika	<ul style="list-style-type: none">▪ nedostatečná angažovanost starostů

Mezi silné stránky okresu Břeclav patří bezpochyby nádherná příroda a nespočet zajímavých kulturních památek, které přispívají k růstu turistického ruchu. Oblast je protkána mnoha cyklostezkami, které mohou cyklisti využít k poznávání krás Jihomoravského kraje. Po namáhavém výšlapu mohou využít, v dnešní době hojně vyhledávané, lázeňské služby.

Naopak mezi slabé stránky patří vysoká míra nezaměstnanosti zapříčiněna mimo jiné i nízkou vzdělaností obyvatelstva či nedostatečnou kvalifikací pracovních sil. Nedokonalosti můžeme vidět i nepříliš dobré dostupnosti okolních obcí či ve špatné infrastruktuře. Další slabou stránkou je málo úklidových akcí, které zapříčiňují to, že ve městech jednotlivých okresů je vidět nepořádek a špína.

Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> ▪ větší podpora kvalifikačních a rekvalifikačních kurzů 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zvýšení nezaměstnanosti či snížení počtu nabízených volných pracovních míst
<ul style="list-style-type: none"> ▪ zlepšení podpory malých a středních podniků 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ problém procesu stárnutí populace a málo novorozených dětí
<ul style="list-style-type: none"> ▪ vytváření nových investičních nabídek 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ škrtky ve veřejné dopravě malých obcí
<ul style="list-style-type: none"> ▪ zkvalitňování dopravní sítě a zlepšení dostupnosti jednotlivých obcí 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ odchod mladých lidí z regionu ať už z důvodů stěhování za prací či nízkou sociální atraktivitou regionu
<ul style="list-style-type: none"> ▪ podpora rozvoje turistického ruchu zejména v oblasti cykloturistiky 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ pokles zájmu o investice v okrese Břeclav
<ul style="list-style-type: none"> ▪ rozvoj ekologické zemědělské výroby 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ propagace okresu Břeclav jako oblasti vína a folkloru 	

Jako příležitost ke zlepšení okresu Břeclav můžeme uvést například podporu menších podniků a vzdělání, dále pak vytváření vhodných podmínek pro investory či zkvalitnění dopravní infrastruktury. Drobné úpravy ke zdokonalení má okres také v oblasti turistického ruchu či v rozvoji ekologického zemědělství, které je sice finančně náročné, ale v době zdravého životního stylu dosti populární. K Jihomoravskému kraji nezbytně patří i pěstování vína a lidová kultura. Zde vznikají také příležitosti ke zlepšení a zviditelnění tohoto kraje.

Naopak hrozbou pro okres Břeclav může být bezesporu zvýšená nezaměstnanost či vědecky ověřené stárnutí obyvatelstva. Velkou hrozbou jsou pak nedostatečné finanční prostředky, ať už na vzdělání, infrastrukturu či jiné oblasti. To může mít za následek až odchod perspektivních obyvatel do jiných okresů z důvodu stěhování se za prací nebo nedostatečného společenského vyžití.(9)

4 Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Břeclav

4.1 Investiční pobídkové akce v okrese Břeclav v letech 2012 - 2014

Rok 2012

Přestupní terminál IDS JMK

Jedná se o největší investici let 2012 - 2014. Výstavba začne koncem roku 2012, a doposud nebylo vypsáno výběrové řízení. Není tedy známa firma, která tento projekt uskuteční. Celá investice se odhaduje na 120 miliard korun.

Přesun a stavba nového autobusového nádraží zahrnuje vybudování nástupišť s přístřešky, zřízení informačního a kamerového systému, úpravu křižovatky Stromořadní-Slovácká, vybudování chodníků, osvětlení a oplocení, přeložky kabelů, vodovodů, kanalizací a plynovodů a demolici objektů. Jelikož se jedná o složitý projekt, bude potřeba zaměstnat cca 100 lidí, kteří tuto stavbu provedou.

Zahájení zateplení a výměna oken domova seniorů v Břeclavi

Tato rozsáhlejší, avšak nutná, rekonstrukce domova seniorů vyjde městskou pokladnu na 24 milionů korun. Z výběrového řízení je znám vítěz - Hrušecká stavební spol. s r. o. Do projektu bude zapojeno dle mých propočtů 40 dělníků.

Zateplením a výměnou oken se ušetří v podobě nákladů na vytápění, čímž se sníží měsíční náklady za energii.

Vybudování dětských hřišť na ulicích Bratislavská, Jánský dvůr a Dukelských hrdinů

Tento projekt je vyčíslen na 1,4 milionu korun. Částka bude kryta dotacemi Moravských naftových dolů. Vybudování hřišť zajistí firma Dřevoartikl. Pro zajištění

pořádku na hřištích bude potřeba občasný úklid, který provedou lidé zaměstnaní na veřejně prospěšné práce. Dle mého názoru stačí zaměstnat 2 osoby.

Dětských hřišť není v okrese Břeclav mnoho, proto tuto změnu vítám. Je to místo, kde se schází matky s dětmi z blízkého i vzdálenějšího okolí a relaxují. Děti si spolu mohou hrát, čímž si utváří cit pro kolektiv a maminky mají chvíli pro nejrůznější diskuse.

Úpravy veřejného prostranství a vybudování parkoviště na Valtické

Sídlíště Valtická je část Břeclavi nacházející se mezi Poštornou a Charvátskou Novou Vsí. Jelikož se jedná pouze o panelové domy, je důležitá úprava veřejného prostranství, aby se lidé žijící v této lokalitě necítili stísněně. Je vhodná výsadba zeleně či vybudování odpočinkové zóny. Protože zde žije přes 4000 lidí, je důležité zajistit dostatečný počet parkovacích míst. Tyto úpravy budou stát 6,9 milionu korun. Na tento projekt bude potřeba zaměstnat cca 25 osob.

Rekonstrukce Kupkovy ulice

Jedná se o opravy komunikace a chodníků. Na projekt jsou vyčleněny 3 miliony korun. Bylo již zahájeno výběrové řízení na vykonavatele úprav, avšak vítěz doposud nebyl znám. Při opravách bude potřeba 15 zaměstnanců stavební firmy.

Propojka ulic Na Řádku a Sovadinova

Jedná se o propojení těchto dvou ulic, přičemž projekt byl vyčíslen na 650 tisíc. Úpravu provede firma Stanix projekt s. r. o. ze Zlína. Na tyto úpravy bude třeba zaměstnat 15 osob.

Dále bude na ulici Slovácká provedeno zpevnění povrchu parkoviště v plánované části 2 miliony korun. Skutečně vysoutěžená částka je pouhých 700 tisíc korun, čímž město ušetří. Úpravy provede Stavba a údržba silnic, s. r. o. z Břeclavi. Dle mého úsudku bude zapotřebí 10 zaměstnanců firmy.

Rok 2013 a 2014

Pokračující výstavba přestupního terminálu IDS JMK

Na rok 2013 je v rozpočtu města prozatím vyčíslena částka 100 tisíc, avšak tato částka není konečná. Pro zabezpečení hladkého průběhu výstavby bude potřeba cca 90 lidí.

Zateplení a výměna oken na budově MÚ v Břeclavi

Jedná se o velkou rekonstrukci městského úřadu, která by měla začít v roce 2013. V rozpočtu města je na tento projekt vyčleněno 14,5 milionu korun. Tento projekt realizuje firma SKR stav Brno, s. r. o. Na opravy firma zaměstná cca 50 dělníků.

Dle mého názoru jsou tyto rekonstrukce více než nutné, protože samotná budova úřadu vypadá vzhledově na 90. léta. Po skončení oprav bude mít úřad reprezentativní vzhled a zařadí se tak k moderním stavbám Břeclavi.

Cyklostezka na ulici Bratislavská

Jedná se o dokončení 2. a 3. etapy. Odhadované náklady činí 12 mil. korun. Na výstavbu bude potřeba 20 dělníků.

Zateplení a výměna oken na ZŠ Kupkova

Odhadované náklady jsou ve výši 5 mil. korun. Jestli bude tento projekt realizován záleží na poskytnutí dotací ze Státního fondu dopravní infrastruktury. Pro realizaci bude potřeba 30 dělníků.

Cyklostezka Cukrovar - Poštorná

Jedná se o 1. etapu projektu. Vybudování cyklostezky je odhadováno na 7 mil. korun. Bude potřeba 20 dělníků.(11)

Dále se předpokládají úpravy chodníků a komunikací, avšak nejsou známy konkrétní lokality oprav. Vše záleží na politickém rozhodnutí a na schválení rozpočtu, které probíhá na konci roku.

4.2 Návrhy na snížení nezaměstnanosti pro absolventy a mladistvé

Absolventi a mladiství jsou značně důležitou skupinou pro samotný stát, jelikož pokud lidé spadající do této skupiny nenaleznou práci, ztrácí ekonomika nejefektivnější část obyvatelstva. Mladí lidé jsou nejvíce přizpůsobiví, dají se v zaměstnání přeměnit „k obrazu svému“ a mají pozitivní vztah k učení se novým věcem.

Mezi největší problém týkající se této kategorie osob patří bezpochyby nedostatek praxe. Absolvent střední či vysoké školy bez praxe má mnohem menší možnosti co se týče výběru povolání. Firmy neradi zaměstnávají studenty, kteří doposud nepracovali a znají vše pouze teoreticky. Navrhují tedy větší zapojení studentů do praxe, tzn. větší spolupráce mezi školou a firmou. Je známé, že studenti učebních oborů mají více praktických zkušeností než studenti maturitních oborů, jako je například obchodní akademie či gymnázium. Proto považují za efektivní zavést i na maturitních oborech více praxe. Studenti obchodních akademií mohou pomáhat firmám v administrativě či v korespondenci, čímž získají potřebné dovednosti například na pozici asistentky ředitele.

Dalším návrhem ke zlepšení zaměstnanosti této skupiny je zahraniční stáž. Domnívám se, že pobyt v cizině je nejlepším způsobem, jak se naučit jazykovým dovednostem a zvýšit si tak uplatnění na trhu práce. Tuto stáž by mohli absolvovat už středoškolští studenti, například v období prázdnin, kdy by vycestovali do země, s kterou daná škola vzájemně spolupracuje. Zahraniční stáže na vysokých školách fungují běžně, avšak je mírně na škodu, že možnost vycestovat mají pouze studenti s nejlepším prospěchem. Dle mého názoru by měli mít tuto možnost všichni studenti. Záleží na jejich odhodlání a odvaze pustit se do něčeho „nového“.

Nemalou měrou se na zvýšení zaměstnanosti absolventů a mladistvích podílí také úřad práce a to díky nabízené poradenské činnosti. Studenti a pak také absolventi škol mají možnost konzultace s odborným poradcem, který má za úkol nalézt nejvhodnější povolání pro danou osobu. Měl by správně tohoto člověka motivovat a dodávat mu

odvahu. Zde mohu pouze doporučit, aby úřady práce v této činnosti nepolevovaly, ba naopak, snažily se co nejvíce vyhovět požadavkům a přáním nezaměstnaného.

Dalším předkládaným návrhem je zavedení každoročního vzdělávacího veletrhu pro střední a zejména vysoké školy. Doposud funguje v Břeclavi pouze veletrh pro střední školy, přičemž účast vystavujících škol není zcela vyhovující. Pokud se student zajímá o další vzdělávání na vysoké škole, musí navštívit brněnský veletrh. Proto navrhuji rozšířit nabídku středních škol a nově zavést veletrh škol vysokých.

Těmito návrhy si mohou absolventi a mladiství, dle mého názoru, zvýšit možnosti uplatnění na trhu práce až o 30 %. Předložené návrhy mohou dopomoci k vytvoření 20ti nových pracovních míst.

Praktickou ukázkou při řešení otázky nezaměstnanosti absolventů a mladistvých je projekt „Praxí k perspektivní kariéře“, kterého se účastní i úřad práce v Břeclavi. Je zaměřen na začlenění uchazečů o zaměstnání s ukončeným úplným středním vzděláním s maturitou, vyšším odborným vzděláním nebo vysokoškolským vzděláním nejvýše bakalářského stupně zpět na trh práce, přičemž délka praxe nepřesáhla 12 měsíců zpět na trh práce. Projektu se zúčastní minimálně 210 nezaměstnaných.(19)

Obdobný projekt „Vzdělání - praxe - zaměstnání“, který je v okrese Břeclav realizován, má za cíl taktéž zajistit nezaměstnaným lepší podmínky na trhu práce. Projekt je zaměřen na začlenění uchazečů o zaměstnání s ukončeným úplným středním vzděláním s maturitou, případně vyšším, s maximální celkovou praxí do 12 měsíců zpět na trh práce. Projektu se mohou účastnit i uchazeči o zaměstnání bez omezení věku, vracející se na trh práce po mateřské či rodičovské dovolené s praxí do 12 měsíců, případně vracející se na trh práce po minimálně 3 letech. Projekt počítá minimálně s 180 účastníky. Pro 130 nezaměstnaných je zajištěna odborná pracovní praxe v institucích veřejné správy a pro 30 osob bude zajištěno pracovní místo.(21)

4.3 Návrhy na snížení nezaměstnanosti žen

Je společensky známé, že muži jsou při obsazování pracovních míst mírně zvýhodňováni nad ženskou populací. Zatímco muž může nastoupit do pracovního poměru v 18ti letech a pracovat až do důchodového věku, žena má ve svém životě několik milníků, které jí zabraňují pracovat bez přerušení. Jsou to samozřejmě děti, které potřebují péči a ženy jsou tedy na mateřské dovolené. Návraty zpět do práce mohou být mnohdy pro ženu náročné a časově nezvladatelné.

Z tohoto důvodu doporučuji úřadu práce více se zaobírat touto problematikou. Vhodnou aktivitou je vytvoření podobného projektu jakým byl projekt „Pojďte s námi do práce“. Cílem bylo vrátit ženy na trh práce po mateřské dovolené nebo ty, které jsou ohrožené nezaměstnaností z důvodu těhotenství a péče o dítě. Ženy absolvovaly informační vzdělávání - počítačové kurzy, obecné kurzy vedoucí ke zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce a specifické kurzy dle konkrétního zaměření a předpokladů zúčastněných žen. Velkou výhodou tohoto projektu bylo zapojení baby centra, které hlídalo děti zúčastněných žen po dobu konání vzdělávacích a poradenských aktivit.(18)

Pokud bude vytvořen navrhovaný projekt, může být vytvořeno 20 nových pracovních míst.

4.4 Návrhy na snížení nezaměstnanosti podle věku

Z analýzy vyšlo najevo, že nejohroženější skupinou jsou lidé od 20 - 25 let a lidé nad 50 let. První skupina je znevýhodněna zejména nedostatečnou praxí, viz. Návrhy na snížení nezaměstnanosti pro absolventy a mladistvé.

Skupina osob nad 50 let je značně specifická. Tito lidé nemají tak vysokou motivaci jako mladí, neradi se učí novým věcem a vyznačují se IT negramotností. Navrhuji proto projekt zaměřený na zvýšení ovladatelnosti informačních technologií. V dnešní době je technika na prvním místě a proto člověk, který umí ovládat PC má větší možnosti při

hledání práce. Starší člověk je více pohodlný, a proto se domnívám, že práce v kanceláři se pro něj jeví jako nejefektivnější.

Dle předloženého návrhu může být v okrese Břeclav vytvořeno 30 nových pracovních míst.

Praktickým příkladem je projekt „Aktivní padesátka v Jihomoravském kraji“, který se snaží zaměstnávat právě tuto skupinu osob. Účastníci projektu mohou absolvovat motivačně-poradenský modul, kurz základů PC a odborné rekvalifikační kurzy. Je zde možnost individuálního poradenství kvalifikovaného psychologa. Celkově je do projektu zařazeno minimálně 500 osob a 100 účastníků projektu nalezne nové pracovní místo.(13)

4.5 Návrhy na snížení nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání

V okrese Břeclav je největším problémem zaměstnat osoby se základním vzděláním či s výučním listem.

Osoby se základním vzděláním se nesmírně těžce uplatňují na trhu práce. Je třeba zvýšit úroveň vzdělání a to získáním výučního listu či maturitního vysvědčení. Bylo by tedy vhodné vytvořit projekt, který by se zaměřil na osoby se základním vzděláním. Cílem projektu by bylo zvýšit pracovní potenciál osob, zejména pomocí motivačních a poradenských aktivit. Velkou motivací pro to, aby si člověk zvýšil kvalifikaci je vidina lepšího finančního ohodnocení, které je v dnešní době velice důležité.

Předložený návrh by mohl vytvořit 20 nových pracovních míst.

4.6 Návrhy na snížení nezaměstnanosti dle délky evidence

Člověk dlouhodobě nezaměstnaný představuje pro úřad práce obrovský problém. Nejenže nevytváří vlastní úsilí při hledání pracovního místa, mnohdy má naopak odpor k vhodně nalezenému místu.

Mezi dlouhodobě nezaměstnané patří i Romská komunita, která je v okrese Břeclav značně zastoupena. V Romské mentalitě často nejsou vytvořeny pracovní návyky a jsou spokojeni s výplatou sociálních dávek. Je důležité se na tuto část společnosti zaměřit a zvýšit její zaměstnatelnost. V minulých letech byla jakási snaha Břeclavi o vytvoření centra IQ Roma servis, která měla pomoci romským rodinám ať už v otázce uplatnění se na trhu práce či v otázce bydlení. Dle mého názoru tento projekt nedosáhl takového úspěchu, který se předpokládal. Podstatné je začít s „převýchovou“ již v mladém věku, nejlépe na základní škole. Navrhuji proto zavést poradenské centrum, kam by chodili rodiče s dětmi a formou her či jiných aktivit by zde byla vysvětlována pravidla správného společenského života. Důraz by byl kladen na důslednost, pravidla a samostatnost. Věřím, že mezigenerační vývoj v rodinách Romů bude pozitivní a jejich kultura se přiblíží české.

Důležitou roli při zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných hraje i stát. A to v podobě zpřísnění podmínek vydávání sociálních dávek a také jejich celkové snížení. Lidé dlouhodobě bez práce tak nemohou spoléhat na stát, ale musí se postavit na vlastní nohy. Domnívám se, že je to nejlepší způsob jak tyto lidi motivovat.

Návrhem na snížení nezaměstnanosti dlouhodobě evidovaných je i práce na částečný úvazek. Uchazeči by si tak postupně zvykali na pracovní zátěž a nebyl by to pro ně takový zásah jako práce na plný úvazek. Jednalo by se například o práci prodavačky, uklízečky aj.

Předložené návrhy mohou přispět k vytvoření 15ti nových pracovních míst.

4.7 Návrhy na snížení nezaměstnanosti OZP

Osoby zdravotně postižené se obecně špatně uplatňují na trhu práce. Je to zaviněno zejména nevlí firem zaměstnat tuto znevýhodněnou osobu. Raději preferují osoby s dobrým zdravotním stavem.

Proto navrhuji zaměřit se na soukromé firmy a vysvětlit jim výhody zaměstnávání osob OZP. Jednou z největších je podpora ze strany státu ve formě finančního ohodnocení. Příspěvky bych navrhovala zvýšit alespoň o 20 %, čímž by se zvýšila motivace firem zaměstnat tuto kategorii osob.

Dobrym způsobem začlenění OZP do pracovního procesu je i práce na částečný úvazek. Osoby mohou vykonávat například kancelářskou činnost nebo práci vrátného.

Dalším návrhem je zvýšení počtu chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst. V posledních dvou letech se počty pracovních dílen a míst zvýšily, avšak stále poptávka převyšuje nabídku. Je důležité začlenit osoby se zdravotním postižením do pracovního procesu, aby měly pocit, že jsou ve společnosti potřební a neodlišují se od normálních obyvatel. Navrhuji zavést 2 nové pracovní dílny a zvýšit počet chráněných míst na 50.

Protože OZP hledají práci velice těžce, bylo by dobré využít pomoci personálních agentur, které by se zaměřily na hledání míst pro tyto osoby. Hledání by tak bylo efektivnější, než kdybychom tuto činnost ponechaly jen samotnému úřadu práce.

Způsob, jakým může úřad práce velkou měrou pomoci je svou poradenskou činností, která bude povzbuzovat uchazeče a bude s nimi řešit individuální problémy.

Předložené návrhy mohou dle mého názoru pomoci v okrese Břeclav 30ti osobám ročně.

4.8 Návrhy na snížení nezaměstnanosti pro cizince

Otázka nezaměstnanosti cizinců v okrese Břeclav je komplikovaná. Aby u nás mohl cizinec pracovat, musí získat zelenou kartu. Jelikož byla v roce 2010 vydaná pouze jedna zelená karta, domnívám se, že podmínky pro přijetí do ČR jsou nepřiměřeně tvrdé. Na druhou stranu je dobré, že se stát snaží zamezit velkému přílivu cizinců za účelem pracovního úvazku. Navrhuji proto, aby vzniklo dočasné osvědčení, které by opravňovalo cizince pracovat v České republice například po dobu 1 roku. Po uplynutí doby by bylo na příslušných orgánech, zda by oprávnění k pobytu prodloužilo či ne.

Pro lepší zaměstnatelnost cizinců hovořících jiným jazykem než češtinou navrhuji nabídnout těmto uchazečům o práci jazykový kurz. Tento kurz by byl hrazen 80 % cizincem a 20 % státem. Znalostí češtiny by se cizinci otevřel větší okruh nabídek práce.

Předložené návrhy mohou vytvořit v okrese Břeclav na 30 nových pracovních míst.

4.9 Předpokládané nové počty pracovních míst v letech 2012 - 2014

Na základě získaných podkladů z Městského úřadu v Břeclavi týkajících se budoucích investic a dle svých návrhů o počtu nově vytvořených pracovních míst jsem všechny získané informace shrnula v následující tabulce.

Můžeme vidět, že v roce 2012 může být vytvořeno až 370 nových pracovních míst, resp. pracovních příležitostí. V následujícím roce tato hodnota klesá, avšak není vyloučeno, že se v okrese Břeclav naskytne nová velká investiční nabídka. V roce 2014 je možno vytvořit 247 nových pracovních míst.

Tab. 15: Předpokládané nové počty pracovních míst v letech 2012 - 2014 (Zdroj: vlastní zpracování)

Druh aktivity	2012	2013	2014
Přestupní terminál IDS JMK	100	90	60
Opravy na domě seniorů	40	0	0
Dětská hřiště	4	2	2
Úpravy prostranství a parkoviště na Valtické	25	0	0
Rekonstrukce Kupkovi ulice	15	0	0
Propojka ulic	25	0	0
Zateplení a výměna oken na MÚ v Břeclavi	0	50	20
Cyklostezka na ulici Bratislavská	0	20	0
Zateplení a výměna oken ZŠ Kupkova	0	30	0
Cyklostezka Cukrovar - Poštorná	0	20	20
Zaměstnanost absolventů a mladistvých	20	20	20
Zaměstnanost žen	20	20	20
Zaměstnanost dle věku	30	30	30
Zaměstnanost dle dosaženého vzdělání	20	20	20
Zaměstnanost dle délky evidence	15	15	15
Zaměstnanost OZP	30	30	30
Zaměstnanost cizinců	30	30	30
Celkem	374	377	267

Nejvíce nových pracovních míst nabídne investice v podobě výstavby přestupního terminálu. Naopak nejméně zaměstnaných osob bude použito při úpravách ulic či parkovištích.

4.10 Aktivní politika zaměstnanosti

Společensky účelná pracovní místa

SÚPM jsou důležitá zejména pro zaměstnávání osob dlouhodobě evidovaných či osob se zdravotním omezením. Je vhodné klást důraz na zvyšování počtu SÚPM, čímž se sníží nezaměstnanost jmenovaných kategorií.

Jelikož stát na tyto účelná pracovní místa přispívá, navrhuji výši finanční pomoci zvýšit alespoň o 15 %, čímž budou zřizovatelé SÚPM správně motivováni.

Pokud se tento druh motivace osvědčí, může vzniknout dle mého názoru 15 nových pracovních míst ročně.

Samostatně výdělečná činnost

Tento druh podnikání je výhodný pro osoby, které se nechtějí podřízovat zaměstnavateli a chtějí být „pány svého času“. Navrhované projekty musí být zajímavé a realizovatelné. V tom případě je možná výpomoc úřadu práce ve formě finančního příspěvku.

Pro větší motivaci a zájem navrhuji zvýšit tento příspěvek o 20 %. Je důležité podporovat tento druh podnikání, protože v případě úspěchu je možné zaměstnat více osob, což opět napomůže ke snížení nezaměstnanosti.

Dle předloženého návrhu může být vytvořeno v okrese Břeclav 15 nových pracovních míst ročně.

Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa

Chráněné pracovní dílny a pracovní místa jsou zřizovány pro osoby se zdravotním postižením, jak již bylo zmiňováno. Je tedy důležité počty těchto dílen a míst zvyšovat. Navrhuji zvýšit finanční prostředky na tuto kategorii APZ, aby se počty CHPD a CHPM dostaly alespoň na úroveň roku 2011, kdy bylo vytvořeno 42 chráněných pracovních míst.

Předložený návrh by mohl dle mých odhadů ročně přinést 10 nových pracovních míst v okrese Břeclav.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou dle mého názoru výborný prostředkem k donucení lidí k práci. Je známo, že osoby provádějící veřejně prospěšné práce jsou lidé, kteří pobírají sociální dávky do státu a nemají velkou motivaci k práci. Je tedy správné, že jejich činnost přispívá alespoň například ke zvýšení čistoty ve městech či okolí cest.

Pro tuto kategorii APZ navrhuji zvýšení počtu VPP, protože se domnívám, že stále je v okrese Břeclav co vylepšovat a uklízet. S tím souvisí i příliv většího objemu finančních prostředků na VPP.

Veřejně prospěšné práce neznamují jen úklid parků a chodníků. Napadá mě zaměstnat tyto osoby jako pomocnou sílu při stavbách. Jednalo by se například o plánované opravy na budově městského úřadu či při budování přestupního terminálu. Účastníci VPP by prováděli jednoduché úkony, které by jinak museli dělat najatí dělníci. Mohlo by tím dojít k úsporám ve výši 10 %.

Zákon umožňuje provádět veřejně prospěšné práce pouze 12 měsíců po sobě. Navrhovala bych proto tuto hranici posunout alespoň na 3 roky. Je lepší tuto lhůtu prodloužit, protože se může stát, že po roce vykonávání VPP nemusí uchazeč nalézt práci a zůstane mu tak pouze životní minimum. Tento návrh bude prospěšný jak pro účastníka veřejně prospěšné práce tak pro město, které si zajistí vyšší úroveň vzhledu města.

Předložené návrhy mohou v okrese Břeclav přinést dle mého mínění až 30 nových pracovních míst.

Rekvalifikace

Úspěšná rekvalifikace je odrazovým můstkem při hledání nové, zajímavější práce. Vhodnost, náplň kurzu a počty obsazenosti jednotlivých kurzů určuje úřad práce. Je účelné zaměřit se na kurzy, které jsou v okrese skutečně potřeba a je důležité náplň kurzů aktualizovat.

I když se počet rekvalifikovaných osob z roku 2010 na rok 2011 zvýšil, nebála bych se tento počet navýšit na cca 630 osob ročně. S tím souvisí i nárůst poskytnutých finančních prostředků. Domnívám se však, že pokud je rekvalifikace jedinou možností, jak se uplatnit na trhu práce, pak nejsou vynaložené finanční prostředky zbytečnou záležitostí.

V následující tabulce jsem navrhla druhy rekvalifikačních kurzů pro rok 2012. Vycházela jsem z oblíbenosti a úspěšnosti let minulých.

Tab. 16: Návrhy rekvalifikačních kurzů pro rok 2012 (Zdroj: vlastní zpracování)

Druh rekvalifikačního kurzu	Potřeba uchazečů
Obsluha PC	80
Základy podnikání	40
Svářeč	30
Pracovník v soc. službách	20
Skladník	15
Obsluha elektrovozíku	20
Účetnictví	15
Kosmetické služby	10
Kuchař	10
Webdesigner	5

Stále nejpoblárnějším rekvalifikačním kurzem je obsluha PC. Účastníci tohoto kurzu jsou většinou osoby starší, jejichž generace k životu počítače nijak nepotřebovala. Musí však držet krok s dobou, a proto je pro práci nezbytné umět pracovat s informační technologií. Rekvalifikační kurz typu webdesigner může být určen pro osoby se zdravotním postižením, kteří mají omezené pohybové schopnosti.

Předložené návrhy mohou nabídnout 30 nových pracovních míst ročně.

Vyhodnocení návrhů

V následující tabulce můžete vidět návrh výdajů na APZ pro rok 2012, přičemž jsem vycházela z údajů minulého roku.

Tab. 17: Návrh nákladů na APZ pro rok 2012 (Zdroj: vlastní zpracování)

Nástroj APZ	Rok 2011		Rok 2012 - var. A		Rok 2012 - var. B	
	Počet osob	Náklady v Kč	Počet osob	Náklady v Kč	Počet osob	Náklady v Kč
SÚPM	75	9 154 354	71	8 696 636	79	9 612 071
VPP	177	13 107 252	168	12 451 889	186	13 762 615
CHPD a CHPM	34	7 900 000	32	7 505 000	36	8 295 000
Rekvalifikace	561	4 202 329	533	3 992 213	589	4 412 445
Celkem	847	34 363 935	804	32 645 738	890	36 082 131

Pro rok 2012 jsem navrhla dvě varianty. Varianta A počítá se snížením finančních příspěvků na APZ o 5 %, je tedy spíše pesimističtější. Varianta B naopak počítá se zvýšením prostředků na APZ o 5 %, může mi tedy považovat za optimističtější. Domnívám se, že vláda ponechá objem peněžních prostředků spíše na stejné úrovni jako v roce 2011, je možný i pokles těchto příspěvků. Přikláním se tedy spíše k variantě A.

Jak můžeme vidět v tabulce, v případě poklesu prostředků na APZ o 5 % by stát ušetřil 700 000,- na VPP, avšak by to znamenalo mírný pokles uchazečů. Velký rozdíl v „úsporném režimu“ vidíme v počtu uchazečů na rekvalifikace. Snížením finančních prostředků by se rekvalifikací účastnilo pouze 533 osob, tedy o 28 méně než v roce 2011. Celková úspora peněz ve variantě A je cca 1,7 milionu korun.

Varianta B, která je méně pravděpodobná, představuje zvýšení finančních prostředků o 1,7 milionu korun. Tato varianta počítá se zvýšením rekvalifikovaných osob o 28, což představuje zvýšení finančních prostředků o 200 000,-.

Závěr

Ve své diplomové práci jsem se zabývala otázkou nezaměstnanosti v okrese Břeclav. Nejprve jsem v úvodu popsala Úřad práce v Břeclavi, včetně náplně práce jednotlivých oddělení a organizační strukturu. První kapitola pojednává o teoretických východiscích. Je zde popsán trh práce, aktivní politika zaměstnanosti a také nezaměstnanost. Další kapitola je zaměřena na analýzu současného stavu, konkrétně tedy nezaměstnanost v Evropské unii, v České republice a v okrese Břeclav. Součástí analýzy je i soupis investičních pobídkových akcí v minulých letech. V poslední části, návrhové, se snažím navrhnout taková opatření, která povedou ke zlepšení nezaměstnanosti v okrese Břeclav.

Úřad práce evidoval k 31. 12. 2011 **6892 uchazečů o práci**, přičemž nově evidovaných bylo 1116. **Míra nezaměstnanosti** činila 11,26 %. **Volných pracovních míst** v roce 2011 bylo 190, přičemž na jedno volné místo připadlo 36 uchazečů.

Při porovnání **nezaměstnanosti mužů a žen** v roce 2011 vyšlo najevo, že větší podíl zde zaujímají muži. Tento fakt jsme mohli pozorovat i v roce minulém. Nezaměstnaných mužů bylo k 31. 12. 2011 3783, zatímco žen pouhých 3109.

Největší zastoupení **dle věkové struktury** můžeme vidět u kategorie od 20 do 25 let a také u lidí nad 50 let věku. U první kategorie chybí většinou praxe, zatímco u druhé schází pracovní entuziasmus a obava ze změny zaměstnání.

Nejpočetnější skupinou uchazečů **dle vzdělání** převládají osoby se základním vzděláním či vyučení bez maturity.

Při analýze uchazečů **dle délky evidence** je vidno, že nejdéle jsou v evidenci do 3 měsíců - 2338 uchazečů, a nad 24 měsíců - 1244 uchazečů. Zejména u délky evidence déle než rok je těžký návrat do pracovního procesu a možná ztráta pracovních návyků.

Úřad práce evidoval k 31. 12. 2011 959 **osob zdravotně postižených**. I když je to vysoké číslo, stále je optimističtější oproti roku minulému, kdy se hranice přehoupla přes 1000 evidovaných OZP.

Počet **cizinců** evidovaných na úřadu práce v roce 2011 byl 1446 z Evropské unie a 50 mimo Evropskou unii. Zde můžeme vidět mírný pokles uchazečů oproti letem minulým. Nejvíce cizinců přichází ze Slovenska či dalších příhraničních států.

Analýzy **aktivní politiky zaměstnanosti** ukázala, že v roce 2011 úřad práce vynaložil celkem 35,5 mil. Kč na APZ. Největší podíl tvoří veřejně prospěšné práce, které získaly 37 % z celkových finančních prostředků. V roce 2011 bylo umístěno 75 uchazečů na **SÚPM**. Je zde zásadní rozdíl oproti roku 2010, kdy se počet uchazečů pohyboval na hranici 280 osob. Další složkou APZ jsou **CHPD a CHPM**. Úřad práce zřídil 34 CHPM, přičemž příspěvek na OZP v roce 2011 činil 17 mil. Kč. Další součástí APZ je i zřizování **samostatně výdělečné činnosti**. V roce 2011 bylo podáno 21 žádostí o zřízení, přičemž 11 bylo kladně ohodnoceno, zatímco 10 záporně. Průměrná výše dotace činila 67 273 Kč.

Jak již bylo řečeno, největší podíl z aktivní politiky zaměstnanosti zaujímá složka **veřejně prospěšné práce**. V roce 2011 bylo evidováno 170 uchazečů na VPP. Je to pokles oproti minulému roku, kdy byl počet uchazečů téměř dvojnásobný. Poslední složkou APZ jsou **rekvalifikace**. Procesem rekvalifikace prošlo 561 uchazečů. Největší zájem byl o kurzy ovládnutí PC, svářeč či pracovník v sociálních službách.

V závěru návrhové části jsem navrhla finanční prostředky na **APZ pro rok 2012**. Návrh je rozdělen na pesimističtější variantu a optimističtější variantu. Varianta A počítá s poklesem prostředků o 5 %, což představuje například pokles rekvalifikovaných osob o 28. Naopak varianta B vychází z nárůstu peněz o 5 %.

Aktivní politika zaměstnanosti je důležitý nástroj pro boj s nezaměstnaností. Bylo by dobré podporovat APZ zejména zvyšování finančních prostředků. Realita je však jiná. Státy zasažené ekonomickou krizí, nevyjímaje Českou republiku, musí šetřit ve všech

oblastech, aktivní politiku zaměstnanosti nevyjímaje. Proto pro rok 2012 odhaduji spíše variantu A. Může se stát, že se za pár let budou pohybovat vynaložené prostředky ve výši shodné s variantou B či ještě větší.

Je proto zejména na státu, ale také i na úřadech práce či na samotných obcích, jak se vzájemně propojí při boji s vysokou mírou nezaměstnanosti a jak spolu budou spolupracovat.

Závěrem mohu konstatovat, že úřad práce se s následky ekonomické krize nevypořádal zrovna nejefektivněji, což je ale způsobeno zejména úspornými balíčky vlády České republiky. Věřím, že do budoucna bude více finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a celková míra nezaměstnanosti v okrese Břeclav bude mít klesající charakter.

Seznam odborné literatury

- 1) BRČÁK, J. a SEKERKA, B. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 292 s. ISBN 978-807-3802-455.
- 2) BURDA, M. and WYPLOSZ, Ch. *Macroeconomics : a European text*. 5th ed. Oxford : Oxford University Press, 2009. 543 s. ISBN 978-019-9236-824.
- 3) GROLIGOVÁ, I. a MANDELÍK, P. *Makroekonomie: studijní text pro kombinovanou formu studia*. vyd. 3., opr. a dopl. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2007. 130 s. ISBN 978-802-1434-714.
- 4) HOLMAN, R. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. 424 s. ISBN 978-807-1798-613.
- 5) JUREČKA, V. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 332 s. ISBN 978-802-4732-589.
- 6) KLÍMA, J. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006. 141 s. ISBN 80-868-5127-3.
- 7) KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-864-1948-7.
- 8) *Organizační řád Úřadu práce v Břeclavi s platností od 1. 7. 2006*. Břeclav: Úřad práce Břeclav.
- 9) roční zpráva ÚP v Břeclavi pro roky 2010 - 2007 a interní zdroje úřadu pro rok 2011

10) SOUKUP, J. *Makroekonomie*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010. 518 s. ISBN 978-807-2612-192.

11) údaje interního charakteru Městského úřadu v Břeclavi

12) *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*, §104 a 105.

Elektronické zdroje

13) Aktivní padesátka v Jihomoravském kraji. [online]. 2011 [cit. 2012-04-01]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/projekty/aktivni-padesatka-v-jihomoravskem-kraji>>.

14) Kurzy.cz. [online]. 2012 [cit. 2012-01-17]. Dostupné z: <<http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>>.

15) MPSV. Úřad práce České republiky [online]. 2011 [cit. 2011-11-15]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>.

16) MPSV. [online]. 2011 [cit. 2012-01-17]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady>.

17) Patria online. [online]. 2011 [cit. 2012-01-15]. Dostupné z: <<http://www.patria.cz/zpravodajstvi/1871051/nezamestnanost-v-eu-a-eurozone-pokles-v-cervnu-opet-neprisel.html>>.

18) Pojd'te s námi do práce. [online]. 2011 [cit. 2012-04-01]. Dostupné z: <<http://www.doprace.net/index.php?page=1>>.

19) Praxí k perspektivní kariéře. [online]. 2011 [cit. 2012-04-01]. Dostupné z: <<http://www.praxikperspektivnikariere.cz/popis-projektu>>.

20) Souhrnná zpráva z výzkumné studie MPSV. [online]. 2011 [cit. 2012-01-15].
Dostupné z:
<<http://www.portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>>.

21) Vzdělání - praxe - zaměstnání. [online]. 2011 [cit. 2012-04-01]. Dostupné z: <
<http://www.vpz-jmk.cz/>>.

Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský strukturální fond
EU	Evropská unie
CHPD	Chráněná pracovní dílna
CHPM	Chráněné pracovní místo
IDS JMK	Integrovaný dopravní systém Jihomoravského kraje
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠ	Mateřská škola
MÚ	Městský úřad
NIP	Národní individuální projekt
OZP	Osoba zdravotně postižená
RIP	Regionální individuální projekt
SR	Státní rozpočet
SSR	Státní sociální podpora
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SVČ	Samostatně výdělečná činnost
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
ZŠ	Základní škola

Seznam tabulek

Tab. 1: Nezaměstnanost v EU k 31.12 v letech 2009 - 2011 (Zdroj: Eurostat)	35
Tab. 2: Míra nezaměstnanosti dle krajů v letech 2007 - 2011 (v %) (16).....	38
Tab. 3: Míra nezaměstnanosti v okrese Břeclav v letech 2007 - 2011 v % (Zdroj: vlastní zpracování)	41
Tab. 4: Počet uchazečů o zaměstnání v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)	42
Tab. 5: Nově evidovaní na ÚP v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování).....	43
Tab. 6: Počty volných míst na ÚP k 31. 12. v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování) ...	44
Tab. 7: Podíl mužů a žen na celkovém počtu uchazečů v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)	47
Tab. 8: Struktura uchazečů podle věku v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování).....	48
Tab. 9: Struktura uchazečů podle druhu vzdělání v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)	49
Tab. 10: Plnění APZ včetně ESF za rok 2011 (v Kč i v %).....	55
Tab. 11: Výdaje APZ včetně ESF dle jednotlivých nástrojů včetně závazků z minulého období pro roky 2007 - 2011 (v tis. Kč) (Zdroj: vlastní zpracování)	56
Tab. 12: Počet žádostí a umístění uchazeči na SÚPM k 31. 12. v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)	57
Tab. 13: Počet CHPD a CHPM vč. celkových nákladů k 31.12. v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)	59
Tab. 14: Počet účastníků rekvalifikačních kurzů pro rok 2011 dle jednotlivých projektů v rámci RIP (Zdroj: vlastní zpracování).....	62
Tab. 15: Předpokládané nové počty pracovních míst v letech 2012 - 2014 (Zdroj: vlastní zpracování)	75
Tab. 16: Návrhy rekvalifikačních kurzů pro rok 2012 (Zdroj: vlastní zpracování)	78
Tab. 17: Návrh nákladů na APZ pro rok 2012 (Zdroj: vlastní zpracování)	79

Seznam grafů

Graf 1: Poptávka po práci (Zdroj: HOLMAN, R. Úvod do ekonomie).....	14
Graf 2: Nabídka práce (Zdroj: HOLMAN, R. Úvod do ekonomie).....	15
Graf 3: Rovnováha na trhu práce (Zdroj: GROLIGOVÁ, I. Makroekonomie)	16
Graf 4: Beveridgeova křivka (Zdroj: JUREČKA, V. Makroekonomie)	24
Graf 5: Beveridgeova křivka a jednotlivé typy nezaměstnanosti (Zdroj: JUREČKA, V. Makroekonomie)	26
Graf 6: Krátk. i dlouh. Phillipsova křivka (Zdroj: BRČÁK, J. a SEKERKA, B. Makroekonomie)	30
Graf 7: Dlouhodobá Phillipsova křivka (Zdroj: BRČÁK, J. a SEKERKA, B. Makroekonomie)	30
Graf 8: Investice Břeclavi v letech 2007 - 2011 (v mil. Kč) (Zdroj: vlastní zpracování)	32
Graf 9: Vývoj nezaměstnanosti v ČR v letech 2007 - 2011 (v %) (14)	36
Graf 10: Míra nezaměstnanosti v okrese Břeclav v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování).....	41
Graf 11: Počet volných míst v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)	45
Graf 12: Podíl mužů a žen na celkovém počtu uchazečů k 31. 12. 2011 (Zdroj: vlastní zpracování).....	47
Graf 13: Uchazeči podle věku k 31.12.2011 (Zdroj: vlastní zpracování)	48
Graf 14: Počet uchazečů podle vzdělání k 31.12.2011 (Zdroj: vlastní zpracování).....	49
Graf 15: Uchazeči podle délky evidence k 31.12.2011 (Zdroj: vlastní zpracování).....	50
Graf 16: Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením k 31. 12. v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování)	53
Graf 17: Počet cizinců na ÚP k 31. 12. v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování).....	54
Graf 18: Počet uchazečů na VPP v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování).....	60
Graf 19: Počet rekvalifikovaných uchazečů k 31. 12. v letech 2007 - 2011 (Zdroj: vlastní zpracování).....	61

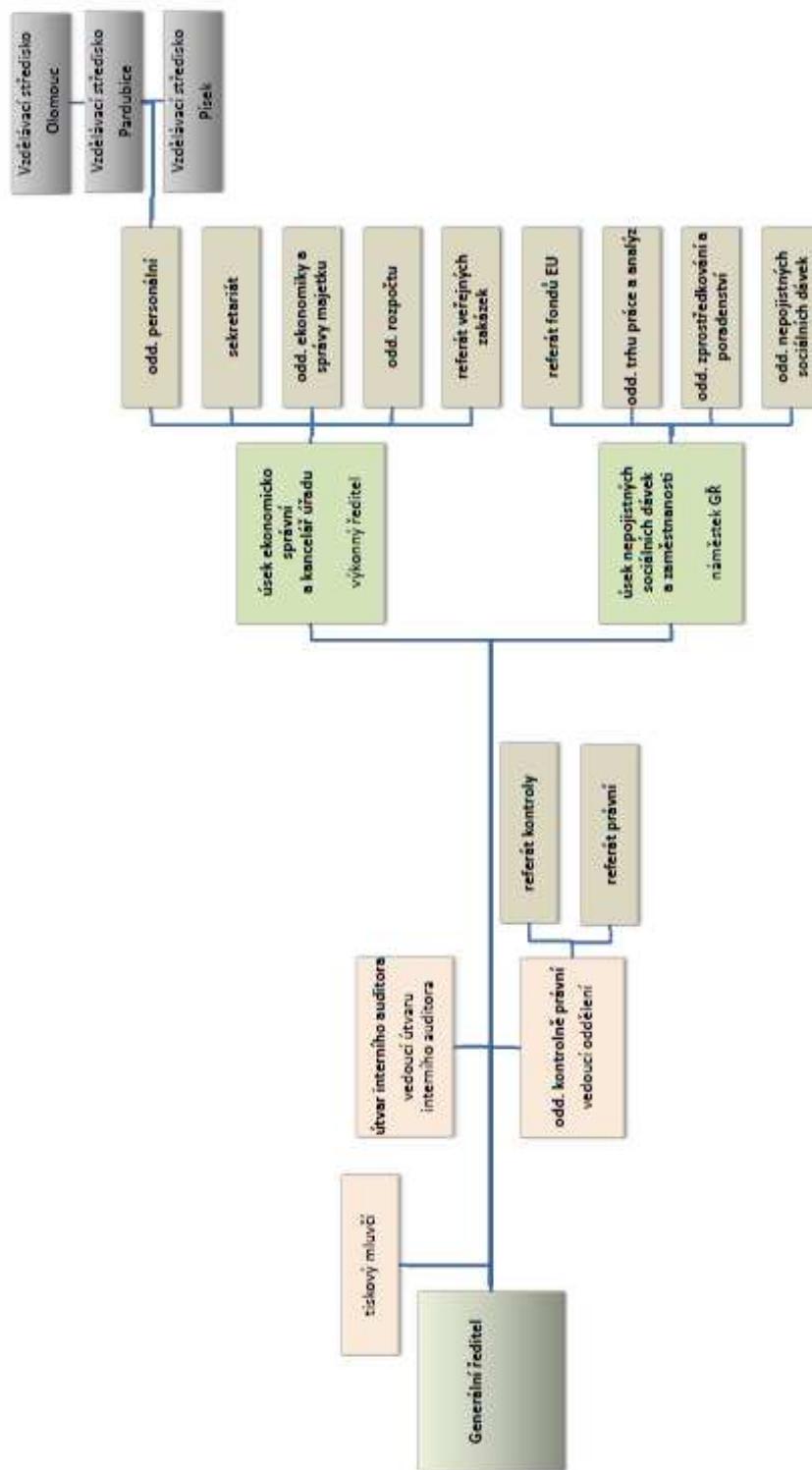
Přílohy

Příloha č. 1: Organizační struktura generálního ředitelství Úřadu práce

Příloha č. 2: Rekvalifikační kurzy v rámci RIP

Příloha č. 3: Rekvalifikační kurzy v rámci NIP

Příloha č. 1: Organizační struktura generálního ředitelství Úřadu práce



Příloha č. 2: Rekvalifikační kurzy v rámci RIP

Název projektu	Název rekvalifikačního kurzu	počet účastníků
Aktivní padesátka (31)	Obsluha osobního počítače (dle osnov ECDL)	7
	Obsluha osobního počítače se zaměřením na WEBdesign	3
	Pracovník v sociálních službách	1
	Účetnictví (s využitím výpočetní techniky)	3
	Základy obsluhy osobního počítače	7
	Základy obsluhy osobního počítače (dle osnov ECDL start)	10
Klíč k nezávislosti (14)	Montáž suchých staveb	3
	Obsluha elektrovozíku a motovozíku	1
	Obsluha motorové řetězové pily a křovinořezu	1
	Odborná způsobilost k řízení motorových vozidel D, D+E	1
	Pracovník v sociálních službách - přímá obslužná činnost	2
	Řidičské oprávnění sk. "C"	1
	Tvorba www stránek	3
	Základy podnikání	2
Návrat rodičů na trh práce (38)	Obsluha osobního počítače (dle osnov ECDL)	7
	Účetnictví a daňová evidence (s využitím VT)	8
	Administrativní pracovník	23
Šance pro Vás (34)	Kuchařské práce	1
	Logistik skladových operací	4
	Obsluha elektrovozíku a motovozíku - 60h	3
	Obsluha elektrovozíku a motovozíku - 80h	2
	Obsluha motorové řetězové pily a křovinořezu	1
	Pracovník v sociálních službách	7
	Prodavačské práce	2
	Skladník, manipulát	4
	Vazba a aranžování květin	1
	Základy obsluhy osobního počítače	8
	Zednické práce	1
Most ke vzdělání (23)	Personalistika	11
	Základy obsluhy osobního počítače (dle osnov ECDL start)	9
	Základy podnikání	3
Vzdělání praxe zaměstnání (11)	Obsluha osobního počítače (dle osnov ECDL)	11
Praxí k perspektivní kariéře (27)	Základy obsluhy osobního počítače (dle osnov ECDL start)	27
Zpět na trh práce (51)	Cukrářské práce	1
	Číšnické práce	5
	Holičské a kadeřnické práce	3
	Instalatérské práce	2
	Kuchařské práce	8

	Maliřské a tapetářské práce	1
	Obkladačské práce	1
	Obsluha elektrovozíku a motovozíku	2
	Odborná způsobilost k řízení motorových vozidel C, C+E	1
	Pekařské práce	2
	Pracovník sociální péče pro přímou obslužnou péči	2
	Prodavačské práce	1
	Vyhláška 50	1
	Řidičské oprávnění sk. "C"	1
	Skladník, manipulát	2
	Základy obsluhy osobního počítače	11
	Základy obsluhy osobního počítače (dle osnov ECDL start)	1
	Zednické práce	5
	Svářeč ZK 141 1.1	1
Celkem		229

Příloha č. 3: Rekvalifikační kurzy v rámci NIP

Název rekvalifikačního kurzu	Počet účastníků v kurzu
Barman	1
Číšnické práce	3
Kosmetické služby	2
Kuchařské práce	4
Kurz pro výkon obecných zemědělských činností	1
Manikúra včetně nehtové modeláže	1
Masér pro sportovní a rekondiční masáže	2
Obchod s nemovitostmi	1
Obsluha elektrovozíku a motovozíku - 60 hod.	25
Obsluha elektrovozíku a motovozíku - 80 hod.	20
Obsluha osobního počítače	89
Operátor call centra	12
Pedikúra včetně nehtové modeláže	1
Pracovník v sociálních službách	24
Pracovník grafického studia	11
Vyhláška 50	3
DK - Truhlář stavební	1
Svářeči státní zkouška 141.8	3
Svářeči 135 1.1 (CO)	17
Svářeči 141.8 (nerez)	8
Strážný	21
Webdesigner	10
Účetnictví s využitím VT	16
Odborná způsobilost k řízení mot. vozidel C, C+E	16
Odborná způsobilost k řízení mot. vozidel D, D+E	4
Řidičské oprávnění sk. "C"	13
Řidičské oprávnění sk. "E"	3
Řidičské oprávnění sk. "D"	4
Základy podnikání	16
Celkem	332