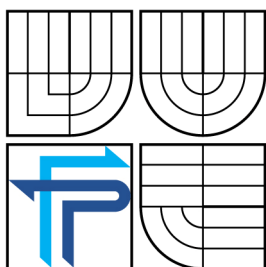


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

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

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

MARIE VYMYSLICKÁ

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

doc. Ing. LUDĚK MIKULEC, CSc.

BRNO 2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Vymyslická Marie

Daňové poradenství (6202R006)

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 bakalářskou práci s názvem:

Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Břeclav

v anglickém jazyce:

Suggestion 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:

- BRADLEY R., Schiller. Makroekonomie dnes. Brno, Computer Press, 2004. 412s. ISBN 80-251-0169-X
- BUCHTOVÁ, B. a kol. Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, 2002. 240s. ISBN 80-247-9006-8.
- HALÁSKOVÁ, R. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita. 2001. 93s. ISBN 80-7042-595-4.
- JÍROVÁ, H. Deformace na českém trhu práce. 1. vyd. Praha: ČVUT, 2002. 85s. ISBN 80-7079-635-9.
- NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. Praha VŠE, 2002. 151s. ISBN 80-245-0350-6

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

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2009/2010.

L.S.

Ing. Pavel Svirák, Dr.
Ředitel ústavu

doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA

V Brně, dne 24.05.2010

ANOTACE FINÁLNÍHO DÍLA

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti v okrese Břeclav v období let 2005 - 2009. 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 bachelor's thesis deals with problem of unemployment in the district of Břeclav in the years 2005 - 2009. 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

Nezaměstnanosti, 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, 2010. 71 s. Vedoucí bakalářské práce doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská 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 2010

.....

Podpis

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat Doc. Ing. Ludku Mikulcovi, CSs., vedoucímu bakalářské práce za cenné připomínky, odborné rady a čas, který mi při zpracování práce věnoval a také Ing. Tereze Gajduškové, zaměstnankyni Úřadu práce v Břeclavi, jenž mi poskytla důležité informace, materiály a cenné rady.

Obsah

ÚVOD.....	8
1 DEFINOVÁNÍ PROBLÉMU A CÍL PRÁCE	11
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA	12
2.1 TRH PRÁCE	12
2.2 SPECIFICKÉ RYSY TRHU PRÁCE	14
2.3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	16
2.3.1 CÍLE STÁTNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....	16
2.3.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	17
2.3.3 PASIVNÍ POLITIKA	17
2.4 NEZAMĚSTNANOST	18
2.4.1 PŘÍČINY VZNIKU.....	19
2.4.2 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	19
2.4.3 PROBLÉM PLNÉ ZAMĚSTNANOSTI A PŘIROZENÉ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI	20
2.4.4 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI.....	20
2.4.5 INFLACE A NEZAMĚSTNANOST.....	22
2.4.6 BAŤOVO ŘEŠENÍ PROBLÉMU NEZAMĚSTNANOSTI	24
2.4.7 Okunův zákon.....	25
3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU	26
3.1 NEZAMĚSTNANOST V EU	26
3.2 NEZAMĚSTNANOST V ČR	29
3.3 NEZAMĚSTNANOST V OKRESE BŘECLAV.....	32
3.3.1 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE BŘECLAV.....	32
3.3.2 STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE POHLAVÍ.....	36
3.3.3 STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE VĚKU.....	37
3.3.4 STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE DOSAŽENÉHO VZDĚLÁNÍ.....	38
3.3.5 UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ STŘEDNÍCH ŠKOL A MLADISTVÝCH	39
3.3.6 STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE DÉLKY EVIDENCE.....	41
3.3.7 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	42
3.3.8 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	45
3.3.9 SWOT ANALÝZA.....	50
4 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE BŘECLAV.....	52
4.1 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ CELKOVÉ NEZAMĚSTNANOSTI	52
4.2 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI PRO ABSOLVENTY A MLADISTVÉ.....	54
4.3 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI PODLE POHLAVÍ.....	56
4.4 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI PODLE VĚKU	56
4.5 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI PRO OZP.....	57
4.6 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI PODLE DÉLKY EVIDENCE.....	59
4.7 PŘEDPOKLÁDANÉ NOVÉ POČTY PRACOVNÍCH MÍST V LETECH 2010- - 2012.....	60
4.8 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	61
ZÁVĚR.....	66
SEZNAM LITERATURY.....	68
PŘEHLED ZKRATEK.....	70
SEZNAM PŘÍLOH.....	71

ÚVOD

Předkládaná bakalářská práce je zpracovávána pro ÚP v Břeclavi, Fintajsova 7, 690 02 Břeclav, IČ 207 446.

Úřady práce byly zřízeny základní listinou MPSV ČR na základě zákonného opatření České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadu práce, jako organizace s právní subjektivitou, která nepoléhá zápisu do podnikového rejstříku.

Úřad práce v Břeclavi byl zřízen Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky v Praze zakládací listinou ze dne 25.10.1990, která byla Rozhodnutím téhož ministerstva ze dne 1.6.1998 doplněna a změněna na zřizovací listinu. Tento úřad je podle § 51 odst. 1 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, organizační složkou státu, vůči které plní Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v Praze zřizovatelskou funkci.

V roce vzniku měl úřad práce pouhých 7 zaměstnanců, kteří tvořili společně jedno oddělení. Také působiště bylo jinde, a to v prostorách bývalé Okresní odborové rady v Břeclavi. Za pouhý rok vzrostl počet zaměstnanců na 43. Postupem času lidé odcházeli i přicházeli, a ke dnešnímu dni má ÚP 106 zaměstnanců.

Protože úředníků přibývalo, prostory ÚP začínaly být těsné, a proto se celý úřad přestěhoval na nynější adresu. Organizační struktura ÚP je uvedena v příloze č. 1.

Mezi hlavní činnosti patří zejména:

- § zabezpečování práva na zaměstnání,
- § sledování a vyhodnocování situace na trhu práce,
- § zpracování projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- § koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti v souladu s evropskou strategií,
- § uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- § poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- § poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

Specifickými činnostmi jsou pak vyřizování žádostí a zabezpečování výplat dávek státní sociální podpory, posuzování zdravotního stavu ve vymezeném okruhu věcí sociální péče, státní sociální podpory, sociální potřeby a zaměstnanosti či finanční hospodaření s rozpočtovými prostředky přidělenými úřadu.

V čele úřadu práce stojí ředitel. Úřad práce v Břeclavi se člení na:

- a) sekretariát ředitele, interního auditu, lékař úřadu práce
- b) odbor zprostředkování a poradenství
 - ba) oddělení zprostředkování
 - bb) oddělení poradenství
 - bc) detašované pracoviště Mikulov
 - bd) detašované pracoviště Hustopeče a Pohořelice
- c) odbor trhu práce
 - ca) oddělení trhu práce
 - cb) oddělení aktivní politiky zaměstnanosti
- d) odbor kontrolní a právní
 - da) oddělení právní
 - db) oddělení kontrolní
- e) odbor ekonomický
 - ea) oddělení finanční
 - eb) oddělení hospodářské správy
- f) odbor státní sociální podpory
 - fa) oddělení dávkové
 - fb) kontaktní místo Mikulov a Pohořelice
 - fc) kontaktní místo Hustopeče a Klobouky

Ředitel úřadu práce vedle povinností vyplývajících mu z postavení statutárního orgánu a úkolů v jiných ustanoveních organizačního řádu vyjmenovaných, řídí prostřednictvím vedoucích odborů veškerou činnost úřadu práce, rozhoduje o personálním obsazení a technickém vybavení úřadu práce, a dále rozhoduje o zásadních otázkách organizace a činnosti úřadu.

Odbor zprostředkování a poradenství zabezpečuje zejména základní a speciální poradenství pro zprostředkování zaměstnání a vede evidenci uchazečů o práci.

Obor trhu práce se zabývá sledováním a hodnocením situace na trhu práce, analyzuje a prognózuje vývoj trhu práce a ovlivňování nabídky a poptávky po pracovních silách.

Odbor kontrolní a právní vykonává kontrolní činnost včetně ukládání pokut v rozsahu stanoveném v zákonu o zaměstnanosti.

Odbor ekonomický zabezpečuje ekonomickou a hospodářskou agendu úřadu práce, plánování a tvorbu rozpočtu personální a mzdovou agendu a mnoho dalších činností.

Odbor státní sociální podpory zabezpečuje v souladu s ustanoveními zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění, poskytování dávek SSP dětem, rodinám s dětmi a v některých dalších sociálních situacích.

Mezi problémy ÚP v Břeclavi patří bezpochyby to, že ne všechna oddělení se nachází v jedné budově. Je to problém jak pro zaměstnance, tak pro uchazeče hlásící se o práci. Další výtkou může být i to, že úřad práce nemá takové zázemí, jaké by měli mít úřady v 21.století. Jedná se zejména o starobylý vzhled uvnitř úřadu. Také v dosaženém vzdělání zaměstnanců jsou dle mého názoru nedostatky. V roce 2006 dosáhlo vysokoškolského titulu pouze čtvrtina zaměstnanců. Jeden z nejzávažnějších problémů je pak to, že úřad práce eviduje osoby, které za žádnou cenu nechtějí pracovat a vyhýbají se tak nabízené práci. Stačí jim sociální dávky a jsou spokojeni, hlavně když nemusí pracovat.

Stávající ekonomická krize zasáhla celý svět, včetně České republiky. Promítla se do mnoha makroekonomických i mikroekonomických ukazatelů. Jedním z nich je i nezaměstnanost. Je velice důležité analyzovat počty nezaměstnaných a ještě důležitější je navrhovat řešení, která povedou k jejím snížením.

Z těchto důvodů se zabývám právě nezaměstnaností v okrese Břeclav.

1 DEFINOVÁNÍ PROBLÉMU A CÍL PRÁCE

Problémem v okrese Břeclav je tak jako v jiných krajích v České republice, ale i v celé Evropské unii, narůstající procento nezaměstnanosti. Musíme tomuto problému čelit, protože s narůstající nezaměstnaností se snižuje životní úroveň státu.

Cílem předkládané bakalářské práce je navrhnout opatření, které by vedly ke snížení nezaměstnanosti v okrese Břeclav.

Díličními cíly jsou nastudování a zpracování teoretických poznatků této práce, dále analýza nezaměstnanosti okresu Břeclav a poté návrhy na snížení nezaměstnanosti podle jednotlivých kategorií. Dalším dílčím cílem je navrhnout výši prostředků APZ pro rok 2010.

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

2.1 TRH PRÁCE

Trh práce je definován, jako místo, kde se střetává poptávka s nabídkou. Poptávku představují firmy, vláda, či domácnosti, které nabízejí práci. Na straně nabídky stojí lidé ucházející se o práci. Cenou práce je *mzda*, což je odměna za práci.

Trh práce je tvořen ze tří základních faktorů: nabídkou práce, poptávkou po ní a mzdou.

Nabídka práce

Nabídkou práce se rozumí počet pracovníků, kteří jsou k dispozici nebo počet hodin odpracovaných při výdělečné činnosti v podnicích, továrnách, ve vládě či neziskových organizacích. Nabídka práce ovlivňuje jak bohatství společnosti, tak životní úroveň jednotlivců.

Spotřebitel porovnává užitek z volného času s užitekem, který mu plyne z nakoupených výrobků či služeb. Nabídka pracovních sil je tedy závislá na výši reálné mzdové sazby a na tom, kolik volného času pracovník obětoval.

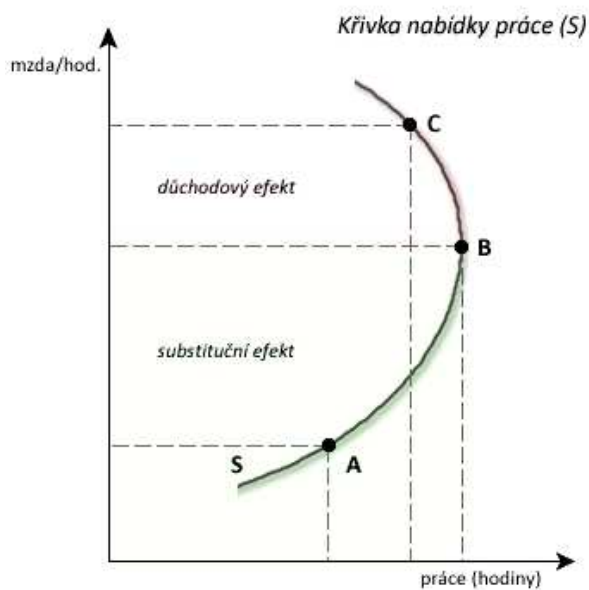
Při zvyšování mzdové sazby se mění volba mezi užitekem, který plyne spotřebiteli z výrobků a služeb, a užitekem z volného času.

Při nižší mzdové sazbě dochází k tzv. *substitučnímu efektu*, který způsobuje, že při zvýšení mzdové úrovně se zájem o práci zvyšuje, tedy nabídka práce roste.

Při vyšší mzdové sazbě převládá tzv. *důchodový efekt*. Zde dochází k tomu, že si lidé mohou dovolit více volného času a nabídka práce klesá.

Hlavními parametry nabídky práce jsou:

- § reálné mzdy,
- § majetek,
- § mimopracovní příjmy vč. vládních transferů,
- § demografický vývoj,
- § úroková míra.

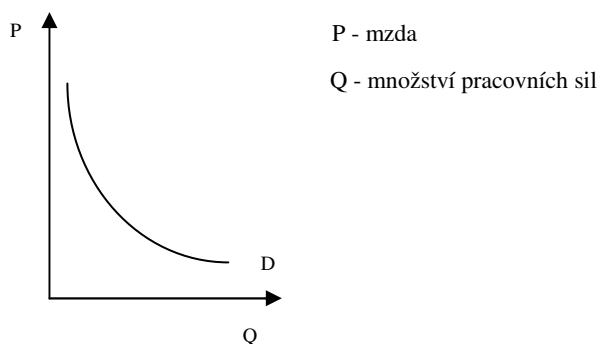


Graf 1: Křivka nabídky práce

Zdroj: ŠIMEK, M. Trh práce

Poptávka po práci

Poptávka po práci je odvozena od poptávky spotřebitelů po finálních statcích, které se za pomoci práce vyrábí, a která závisí na omezeních, v nichž nebo s nimiž firma pracuje. Jedná se zejména o to, jaké postavení firma na trhu má, jaké používá technologické postupy a také jaké má cíle.

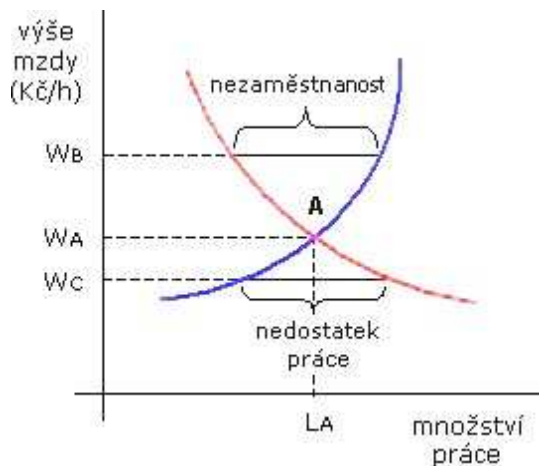


Graf 2: Křivka poptávky po práci

Zdroj: ŠIMEK, M. Trh práce

Rovnováha na trhu práce

Vzniká na trhu práce při určité výši mzdové sazby, tzv. rovnovážné mzdě, a při určitém množství práce. Je to průsečík křivky poptávky po práci a křivky nabídky práce. (4)



Graf 3: Rovnováha na trhu práce

Zdroj: ŠIMEK, M. Trh práce

Rovnováha nastává v bodě A - tedy v bodě, kdy lidé nabízejí tolik práce, kolik trh požaduje. To znamená množství práce L_A a výši mzdy W_A .

2.2 SPECIFICKÉ RYSY TRHU PRÁCE

Trh práce reguluje nabídku a poptávku po pracovních silách. Není ovšem schopen předvídat dlouhodobé trendy v poptávce, reaguje jen na momentální situaci.

Proč na trhu práce nefungují standardní mechanismy vyrovnávající poptávku a nabídku po pracovní síle prostřednictvím mzdy je možno částečně vysvětlit specifickými rysy trhu práce.

- § Práci není možno oddělit od jejího nositele
- § Dlouhodobost vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli
- § Segmentace trhu práce - regionální X profesní

Stát by se měl v tržním hospodářství chovat tak, aby vztahy poptávky a nabídky fungovaly nerušeně. Ve skutečnosti vlády usilují o dosažení či obnovu rovnováhy tím, že přijímají opatření na zvýšení poptávky nebo působí na snižování nabídky pracovních sil.

Trh práce je spojen s makroekonomickými veličinami, se zaměstnaností, inflací, ekonomickým růstem a rovnovážnou platební bilancí. Ekonomický růst podporuje zaměstnanost, na druhou stranu však vytváří inflační tlak a tím nerovnováhu v platební bilanci. Z toho můžeme vyvodit, že vlády se snaží v konkrétních podmínkách řešit problém priorit, hledat varianty odpovídající dané situaci.

Regulace trhu práce je o to složitější, že jak nabídka, tak i poptávka jsou různě diferencované podle kvalifikace, složitosti práce, podle lokalit atd. Také pracovní síly můžeme rozčlenit podle věku, pohlaví, povolání, podle vzdělání a kvalifikace. Lidé si vybírají pracovní místa nejen podle výše mezd, ale i podle osobních kontaktů, blízkosti pracoviště atd.

Stát se snaží upravovat podmínky pracovních smluv právním zákonodárstvím, účastní se formulace a realizace cílů vzdělávací politiky, vytváří specializované instituce, které mají za cíl pomáhat lidem přizpůsobit se nárokům trhu, nalézt pracovní uplatnění nebo jim finančně pomoci v době, kdy ho nemohou nalézt. Reguluje také migraci pracovních sil přes hranice, a to podporou nebo naopak omezováním zaměstnávání občanů cizích států na svém území a vlastních občanů v zahraničních zemích.

K zajištění uvedených funkcí používá politika zaměstnanosti tyto nástroje:

- § Zkoumá budoucí nároky technologického pokroku na kvalifikaci a v souladu s nimi vytváří a usměrňuje školskou politiku,
- § Mzdovou a sociální politiku stimuluje či nestimuluje ekonomickou aktivitu pracovních zdrojů (absolventy škol, ženy, starší občany)
- § Zákonnými opatřeními ovlivňuje délku pracovní doby a pružnost pracovních poměrů.

Právelem na zaměstnání se rozumí právo občanů na:

- § zprostředkování zaměstnání
- § hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání
- § rekvalifikaci

Mezi základní právní předpisy o zaměstnanosti patří:

- § Zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti
- § Zákon ČNR č. 9/1991 Sb. o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti
- § Vyhláška MPSV ČR č. 21/1991 Sb. o bližších podmínkách zabezpečování rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců
- § Zákon č. 1/1992 Sb. o mzdě
- § Vyhláška MPSV z roku 1997

2.3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Úlohou politiky zaměstnanosti je zejména přispívat k podpoře rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti, která je nesporně jedním z nejdůležitějších problémů současného světa. Není proto divu, že vláda podporuje aktivity ekonomického i sociálního charakteru směřující k jejímu řešení, a že politika zaměstnanosti se stala středem pozornosti různých vědních oborů i praktických aktivit.

2.3.1 CÍLE STÁTNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné produktivní zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti se považuje za součást hospodářské politiky vlády a má důležité místo při regulaci nabídky a poptávky na trhu práce.

Státní politika zaměstnanosti by měla zajišťovat nebo se podílet na:

- § rozvoji infrastruktury trhu práce, zabezpečující zprostředkovatelské, informační a rekvalifikační služby,
- § vytváření podmínek pro územní mobilitu pracovních sil tj.odpovídající bytovou politikou, rozvojem dopravní sítě,
- § zajištění sociálně přijatelných podmínek pro občany, kteří se dočasně stali nezaměstnanými, aby nedošlo k tomu, že budou definitivně vyřazení z trhu práce.

Cílem státní politiky zaměstnanosti je:

- § dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- § efektivní využití zdrojů pracovních sil
- § zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Politika zaměstnanosti je tedy soubor nástrojů, kterými vláda upravuje konkrétní situaci na trhu práce. (4)

2.3.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Úlohou aktivní politiky zaměstnanosti je:

- § podpora sociální průchodnosti ekonomické reformy,
- § podpora sociálně ekonomického rozvoje v regionech,
- § snižování finanční náročnosti státního rozpočtu na pasivní politiku,
- § zabezpečovat informační a zprostředkovatelské služby,
- § podílet se na kvalifikačních a rekvalifikačních programech,
- § pomáhat rizikovým skupinám obyvatelstva a snažit se odstraňovat bariéry,
- § vytvářet podmínky pro územní mobilitu pracovních sil,
- § poskytovat finanční podporu a poradenskou činnost začínajícím podnikatelům, podporovat malé a střední podnikání.

2.3.3 PASIVNÍ POLITIKA

- § podílí se na vytváření sociálních podmínek přijatelných pro občany dočasně nezaměstnané vyplácením podpor v nezaměstnanosti,
- § zabývá se otázkou odchodu pracovníků do důchodu.

Zkušenosti z provádění aktivní politiky zaměstnanosti potvrzují, že tato politika je dosti náročná na finance i na organizační a institucionální podmínky. Výsledky této politiky se zkoumají podle různých kritérií, přičemž není rozhodující jen snížení nezaměstnanosti, ale i změna její struktury. Za nejdůležitější výsledek se považuje snížení nezaměstnaných z řad nejohroženější skupiny obyvatel, mladých lidí.

Vztahy mezi aktivní a ochrannou politikou na trhu práce lze charakterizovat i podle struktury výdajů.

K výdajům na pasivní formy politiky zaměstnanosti lze počítat:

- § podporu v nezaměstnanosti
- § stimulaci předčasného odchodu do důchodu případně stimulaci nižší zaměstnanosti žen.

Z uvedených oblastí aktivní politiky zaměstnanosti můžeme odvodit i výdaje na ně.

Jsou to:

- § výdaje na služby zaměstnanosti
- § náklady na rekvalifikace
- § náklady spojené s programy zaměstnanosti
- § výdaje na vytváření nových pracovních míst. (4)

2.4 NEZAMĚSTNANOST

Podstatnou charakteristikou, spjatou s existencí tržního prostředí je setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu ve smyslu nadbytečné nabídky, tj. nezaměstnanost.

Nezaměstnaným je osoba, která se uchází o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je občan, který:

- § není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání,
- § požádal o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště.

Úřad práce pak vede evidenci nezaměstnaných, což jsou všechny osoby, které splňují výše uvedené předpoklady, přičemž se předpokládá, že jsou to osoby, které mohou a chtějí pracovat, ale nenašly vhodné pracovní místo.

Použití ukazatele nezaměstnanosti je při analýzách trhu práce podmíněné, včetně mezinárodních komparací míry nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti se u nás počítá formálně mezinárodně přijatelnou metodikou. Čitatel a jmenovatel uvedeného zlomku má ve většině států rozdílnou obsahovou náplň.

Znát trh práce, to znamená, mimo jiné, identifikovat rozsah, strukturu a příčiny jednotlivých druhů nezaměstnanosti. Druhy nezaměstnanosti je proto nutné přesně rozlišovat a definovat příčiny jejich vzniku. (6)

2.4.1 PŘÍČINY VZNIKU

Mezi nejčastější příčiny vzniku nezaměstnanosti patří zejména nedokonalý trh práce a nedokonalá informovanost o pracovních místech.

Z velké části má na ni vliv stát v sociální sféře, který nařizuje minimální mzdu či výši sociálních dávek

Také v neposlední řadě může být příčinou hospodářský cyklus, kterým ekonomiky běžně procházejí.

2.4.2 MĚŘENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl nezaměstnaných ku osobám schopným pracovat (tedy zaměstnaní i nezaměstnaní).

Platí:

$$u = \frac{U}{L}$$

§ u - míra nezaměstnanosti

§ U - počet nezaměstnaných

§ L - celkový počet pracovních sil

Samotná míra nezaměstnanosti může být obecná, ale i specifická, jen pro jisté kategorie osob. Obecná míra má závislost na faktorech ovlivňující celou ekonomiku. Specifické míry nezaměstnanosti pro jednotlivé sociální kategorie závisí vždy na faktorech ovlivňujících konkrétní kategorie osob (muže, ženy, určité profese).

V různých státech se pro zjišťování počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti používá různých přístupů. V zásadě však máme dva hlavní postupy zjišťování. V prvním z nich se vychází z počtu žadatelů o práci evidovaných na pracovních úřadech.

V druhém případě jsou podkladem výběrová šetření, prováděná pravidelně v populaci.

Výhodou výběrových šetření je, že zachycují jak nezaměstnané registrované na pracovních úřadech, tak i osoby neregistrované.

2.4.3 PROBLÉM PLNÉ ZAMĚSTNANOSTI A PŘIROZENÉ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI

Plná zaměstnanost je charakterizována jako stav, kdy ten, kdo chce pracovat a akceptovat přitom mzdu, kterou mu zaměstnavatelé za daných podmínek mohou nabídnout, zaměstnání vždy najde. Za míru odpovídající plné zaměstnanosti se považuje přibližně její 2-6% úroveň. Překročení této hranice, jak směrem dolů, tak i směrem nahoru bývá nežádoucí. Někdy se hovoří o přirozené nezaměstnanosti, což je úroveň, která reflektuje strukturální charakteristiky trhu práce, náklady shromažďování informací o volných pracovních místech a pracovních možnostech a náklady na mobilitu pracovních sil.

2.4.4 DRUHY NEZAMĚSTNANOSTI

Ekonomické teorie člení nezaměstnanost na:

- § frikční
- § sezónní
- § strukturální
- § cyklickou (konjunkturální)

Frikční nezaměstnanost

Mezi pracovními místy dochází běžně k přesunům osob, ať už jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině případů pro tyto osoby krátkodobá, během níž si hledají nové uplatnění. V případě osob, které nově vstupují na trh práce jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání.

Změny ve frikční nezaměstnanosti mohou být zapříčiněny dobrovolnými změnami doby strávené hledáním zaměstnání, které jsou nezaměstnaní ochotni akceptovat. Mohou být ovlivněny i strukturou pracovního trhu či podmínkami nezaměstnanosti. (5)

Sezónní nezaměstnanost

Je to krátkodobá nezaměstnanost a způsobuje ji diskontinuita produkce v odvětvích, kde je výroba závislá na počasí - stavebnictví, povrchová těžba nerostných surovin, zemědělství, lesnictví, rybolov - a její důsledky v navazujících zpracovatelských

odvětvích, jako cukrovarnický a konzervářský průmysl. (6)

Strukturální nezaměstnanost

Lidé, kteří se například díky eliminaci starých odvětví stávají nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají své bydliště. Jak se odvětvově či územně mění struktura ekonomiky, nemusí charakteristiky propouštěných osob odpovídat požadavkům nových pracovních míst. Požadovány jsou nové profese, kvalifikace, dovednosti i jiná územní distribuce práce. Z toho důvodu se mění struktura poptávky po práci a nabídka práce se jen obtížně přizpůsobuje. Pak hovoříme o nezaměstnanosti strukturální jako o výsledku nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce.

Paradoxem této nezaměstnanosti je, že do ní mohou (dlouhodobě) upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, protože jejich kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná. Často jsou to osoby s dlouhou pracovní kariérou ve svém oboru a s bohatými zkušenostmi a znalostmi, o které najednou nikdo nestojí. (5)

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je taková, která je vyvolána cyklickými změnami v makroekonomickém rozměru. Tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a pracovat.

Konjunkturální nezaměstnanost je typická makroekonomická nezaměstnanost. Zatímco sezónní nezaměstnanost postihuje určité profese, strukturální nezaměstnanost určité specifické skupiny pracovníků ve struktuře ekonomiky, pokles makroekonomické poptávky má plošný dopad a do určité míry má vliv na sektory hospodářství. (6)

Další typy nezaměstnanosti

Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani není registrovaná. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce zanevřely, nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě.

Nepravá nezaměstnanost

Jde o osoby, které jsou sice nezaměstnanými, ale nehledají práci, spíše se snaží vyčerpat v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které se registrují jako nezaměstnaní, ale pracují zároveň nelegálně v neformální a šedé ekonomice

Neúplná zaměstnanost

Vedle nezaměstnanosti existuje i něco, co autoři nazývají neúplná zaměstnanost. Totiž existence pracovníků, kteří pracují na snížený úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopností a kvalifikaci. Tento typ neúplné zaměstnanosti je jedním ze způsobů, kterými se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa dvěma osobami. (5)

2.4.5 INFLACE A NEZAMĚŠTNANOST

Inflace je projevem makroekonomické nerovnováhy. Průvodním znakem inflace je růst cenové hladiny či všeobecný pokles kupní síly peněz. K měření inflace se používají cenové indexy:

- § index cen výrobců,
- § index spotřebního koše,
- § deflátor hrubého národního produktu.

Druhy inflace

Podle tempa:

- § mírná - cenová hladina se zvýší ročně do 10 %
- § pádivá - dvouciferná; dochází k tomu, že peníze ztrácí svou kupní sílu
- § hyperinflace - vzestup stovky a tisíce procent ročně; peníze neplní svou funkci

Důsledky inflace

- § postihuje především příjemce fixních důchodů,
- § dopad sociální a změna struktury spotřeby,
- § nepříznivě ovlivňuje úroveň mezd a platů,
- § pokles hodnoty vkladů - ztrácí věřitelé a získávají dlužníci.

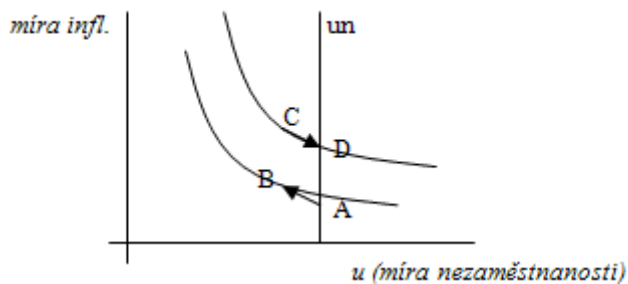
Nezaměstnanost s inflací úzce souvisí. Někteří tvrdí, že jde o nepřímou závislost, kdy je ekonomická situace kompromisem mezi nižší mírou inflace a vyšší mírou nezaměstnanosti. Toto tvrzení znázorňuje tzv. *Phillipsova křivka*.



Graf 4: Krátkodobá Phillipsova křivka

Autor: A. W. Phillips 1958

Předpoklad krátkodobé Phillipsovy křivky vychází z hypotézy přirozené míry nezaměstnanosti a stabilního tempa inertní inflace. Pohybuje-li se nezaměstnanost pod přirozenou mírou, mají ceny a mzdy tendenci k rychlému růstu.



Graf 5: Dlouhodobá Phillipsova křivka

Autor: A. W. Phillips 1958

Nejčastěji používané protiinflační zásahy:

- § důchodová politika státu - řízení mezd a cen,
- § indexace - přizpůsobení růstu životních nákladů,
- § zvyšování konkurenceschopnosti trhu - protimonopolní opatření,
- § opatření fiskální a monetární politiky - změna daňových a úrokových sazeb. (3)

2.4.6 BAŤOVO ŘEŠENÍ PROBLÉMU NEZAMĚŠTNANOSTI

V roce 1992, v období hospodářské krize, musel i Tomáš Baťa řešit problém nezaměstnanosti. Československá vláda se rozhodla zabránit nebezpečí inflace znehodnocením koruny. Revalvace měny však snížila export přibližně o polovinu. Rostla nezaměstnanost a domácí trh trpěl výrazným nedostatkem kupní síly obyvatelstva. Proto se Tomáš Baťa pokoušel najít výhodné řešení.

Po dohodě se zaměstnanci snížil ceny obuvi o 50 % a mzdy o 40 %. Současně svým zaměstnancům zaručil vedle práce také prodej potravin, oděvů a ostatních nejnужnějších potřeb za polovinu běžných cen. Hájil svůj názor, že v hospodářství nejde o to, poměrům rozumět, ale o to, vyřešit problémy. Ukázalo se, že tato teorie byla úspěšná.

Poněkud jiné Baťovo řešení bylo v případě Velké hospodářské krize vyvolané krachem na burze v New Yorku v roce 1929. Tehdy zavedla většina zemí zvýšená cla na dovoz obuvi. Firma Baťa na to reagovala zakládáním sesterských společností v zahraničí včetně maloobchodních prodejen. Koncem roku 1932 bylo otevřeno 666 prodejen ve 37 zemích. (2)

2.4.7 OKUNŮV ZÁKON

Vyjadřuje vztah mezi křivkou produkčních možností a nezaměstnaností. Tento proces kvantifikoval americký ekonom Arthur Okun. Podle původní formulace okunova zákona se každé další procento nezaměstnanosti projevilo ztrátou 3 % reálného výstupu. Podle novějších výzkumů okunova zákona se tento koeficient přesunul na hodnotu 1:2, převážně kvůli měnícímu se složení jak pracovní síly, tak výstupu. Z toho vyplývá, že zvýšení nezaměstnanosti o 1 % znamená zhruba 2% snížení výstupu. (1)

3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

3.1 NEZAMĚSTNANOST V EU

Příčinou celosvětové ekonomické krize se nezaměstnanost zvýšila také v celé Evropské unii. Na konci roku 2009 bylo v EU 23 miliónů nezaměstnaných. Zatímco koncem roku 2008 činila míra nezaměstnanosti 7,6 %, v roce 2009 už to bylo 10 %. Míra nezaměstnanosti za 27 členských zemích EU je tak v současné době nejvyšší od ledna 2000.

Nizozemí - město s nejmenší nezaměstnaností

Na konci loňského roku byla nejnižší nezaměstnanost v Nizozemí (4,0 %) a Rakousku (5,4 %). Nejvyšší nezaměstnanost je v Lotyšsku (22,8 %) a Španělsku (19,5 %). Jen pro zajímavost, míra nezaměstnanosti v USA činí 10 % a v Japonsku 5,2 %. Nezaměstnanost v Česku je dvanáctá nejnižší (8,0 %). Za posledních 12 měsíců se míra nezaměstnanosti v České republice zvýšila o 3,3 %.

Německo - nejmenší nárůst nezaměstnanosti

Aktivní německá politika na trhu práce, a další opatření jsou hlavním důvodem, proč míra nezaměstnanosti v Německu stoupla během roku nejméně ze všech členských zemí EU. V Německu se nezaměstnanost za posledních 12 měsíců zvýšila pouze o 0,4 %. Následuje Lucembursko a Belgie. Naopak nejvíce míra nezaměstnanosti vzrostal v Pobaltských zemích, o více než 10 %. Nejvíce v Lotyšsku, Estonsku a Litvě.

Problém - mladiství a lidé staršího věku nemohou najít práci

Po třech letech, kdy míra nezaměstnanosti mladistvých (15 – 24 let) klesala, začala v návaznosti na hospodářskou krizi značně stoupat. V první čtvrtletí 2009 činila míra nezaměstnanosti mladistvých v Evropské unii dokonce 18,3 % (5 miliónů mladých lidí je nezaměstnaných), což bylo o 4 % více než v roce 2008. Na konci roku 2009 se zvýšila míra nezaměstnanosti mladistvých již na 21 %. Největší problém najít práci, mají mladiství ve Španělsku, kde je dokonce 44,5 % nezaměstnaných. Nejméně

nezaměstnaných mladých lidí je v Nizozemí (7,6%).

Stejně jako u mladistvých, i míra nezaměstnanosti občanů starších 55 let je výrazně nad průměrem. Situace padesátníků na trhu práce není jednoduchá. Každá firma má možnost vybrat si na každou pozici z několika uchazečů (mnohdy i desítek). Většina personalistů upřednostňuje mladší lidi kolem 30 let se zkušenostmi. Přesto jsou i firmy, které úmyslně preferují padesátníky. Mají totiž firmě co nabídnout a jsou často přínosem. Do firmy totiž přináší potřebné zkušenosti a rozvahu. Statisticky vykazují nízkou nemocnost a jsou loajální vůči firmě, která jim dala šanci dále se rozvíjet v pracovním životě.

Které skupiny nacházejí pracovní místa nejlépe?

V době hospodářské krize hraje vzdělání největší klíčovou roli. Lepší výchozí pozici na trhu práce tak mají samozřejmě vysokoškoláci než lidé pouze se středoškolským vzděláním. Přesto aktivní mladí lidé mají velkou šanci na úspěch. V době vysoké míry nezaměstnanosti je problém najít práci pro mnohé zkušené pracovníky, mladí lidé to tak mají těžší. Přesto mají co nabídnout. Především jazykové a počítačové znalosti, které jsou v dnešní době velmi žádané. Mladí lidé, kteří mají zkušenosti z pobytu v zahraničí při škole by neměli mít na trhu práce problémy. Velmi pozitivně se rovněž hodnotí získaná praxe již při studiu.

Jedním z řešení je i začít pracovat na nižší pozici za méně peněz a postupně svého zaměstnavatele přesvědčit o našich kvalitách. V opačném případě můžeme v budoucnu změnit práci, která se bude se získanou praxí lépe hledat. Není-li práce v místě bydliště, je možností hledat práci v jiném městě či regionu v Česku nebo v zahraničí. Výhodou mladistvých je, že ještě nemají rodinu a stěhování není pro ně takový problém. Situace absolventů a mladistvých je těžká. S aktivním přístupem a snahou je však řešitelná. Mnohokrát je právě náročný start výborným odrazovým můstkem pro budoucí skvělou kariéru. (10.)

Tab. 1: Nezaměstnanost v EU v roce 2009 (10.)

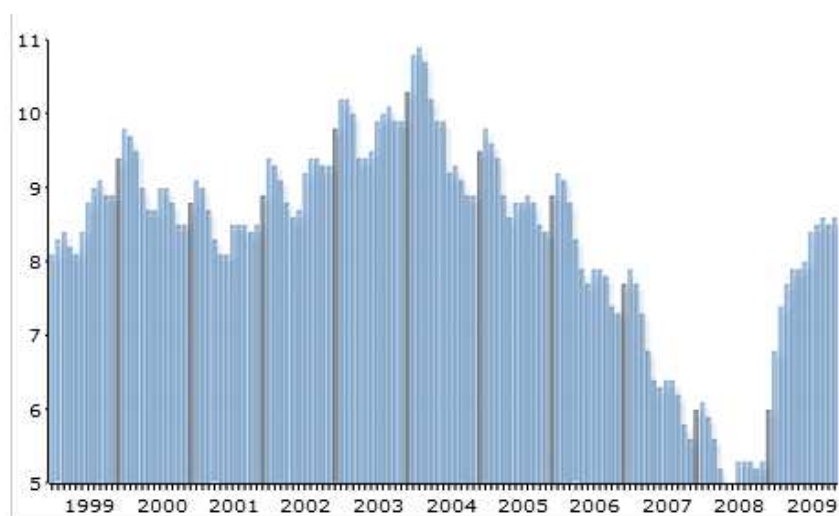
Země	Prosinec 2008	Prosinec 2009
Nizozemí	2,8	4,0
Rakousko	4,2	5,4
Kypr	4,0	6,1
Lucembursko	5,3	6,2
Slovinsko	4,2	6,8
Malta	6,0	7,2
Rumunsko	5,9	7,2
Dánsko	4,1	7,4
Německo	7,1	7,5
Velká Británie	6,5	7,8
Bulharsko	5,4	7,9
Česko	4,7	8,0
Belgie	7,1	8,2
Itálie	7,0	8,5
Finsko	6,9	8,8
Polsko	7,0	8,9
Švédsko	7,0	8,9
Řecko	7,9	9,7
Francie	8,5	10,0
Portugalsko	8,1	10,4
Maďarsko	8,5	10,7
Irsko	8,3	13,3
Slovensko	9,3	13,6
Litva	8,2	14,6
Estonsko	7,7	15,2
Španělsko	14,8	19,5
Lotyšsko	11,3	22,8
průměr EU	6,96	9,8

Z tabulky vyplývá, že nejmenší nezaměstnanost vykazuje v obou letech Nizozemsko, zatímco největší nezaměstnaností trpí v roce 2008 Španělsko a v roce 2009 Lotyšsko. Průměrná hodnota nezaměstnanosti v roce 2008 je 6,96 %, v roce 2009 pak 9,8 %. Pro zajímavost, průměrná nezaměstnanost v zemích, patřících do skupiny G8, v roce 2009 činí 8,25 %.

3.2 NEZAMĚSTNANOST V ČR

Přibližně do poloviny 90. let nepředstavovala otázka nezaměstnanosti v České republice vážnější problém, neboť stále probíhala restrukturalizace ekonomiky a postupně vznikající privátní sektor značnou část uvolňované pracovní síly vstřebal.

V letech 1990 až 1996 se míra nezaměstnanosti pohybovala pod hranicí 5 %, kterou poprvé přesáhla v roce 1997. V té době jednak do aktivní pracovní činnosti vstoupily populačně silné ročníky ze sedmdesátých let a dále se prohloubily problémy v regionech s probíhajícím útlumem hlavních výrobních odvětví. K tomu navíc ve druhé polovině devadesátých let a po roce 2000 přibývalo bankrotujících firem a subjektů s druhotnou platební neschopností, což vedlo v roce 2003 ke značně stoupající nezaměstnanosti v České republice. (9.)



Graf 6: Vývoj nezaměstnanosti v ČR v letech 1999 - 2009 (v %) (14.)

Přelom nastal v roce 2004, kdy na začátku období dosahovala nezaměstnanost téměř k 11 %. Míra registrované nezaměstnanosti činila k 31. 12. 2004 9,5 %.

Důvodem zvýšené míry nezaměstnanosti k 31. 12. 2004 je každoročně ukončení pracovních poměrů na dobu určitou. V této době snižují stavy zaměstnanců plošně i menší zaměstnavatelé. Za vyšším počtem nezaměstnaných stojí i konec sezónních prací ve stavebnictví, zemědělství a lesnictví a veřejně prospěšných prací, které

finančně podporují úřady práce. Na zvýšené míře nezaměstnanosti se podepsalo zrušení povinné vojenské služby.

Koncem roku 2005 se situace na trhu práce zlepšila. Míra registrované nezaměstnanosti činila 8,8 %. Úřady práce registrovaly celkem 503 396 osob, což je o 26 843 méně než ve stejném období roku 2004. Z celkového počtu nezaměstnaných je 474 964 tzv. dosažitelných uchazečů o zaměstnání (jsou schopni okamžitě nastoupit do práce).

Za dlouhodobě se snižující mírou nezaměstnanosti stojí mimo jiné nový zákon o zaměstnanosti, který začal platit 1. 10. 2004 a který zavedl řadu nových nástrojů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Zároveň zpřísnil podmínky pro zapsání či vyřazení z evidencí úřadů práce.

K 31. 12. 2006 činila míra registrované nezaměstnanosti 7,7 %. Úřady práce evidovaly téměř 430 000 lidí bez práce. Přestože je počet uchazečů o zaměstnání o 15 972 osob vyšší než v listopadu 2006, ve srovnání se stejným obdobím roku 2005 je jich o 61 871 méně. Vývoj na trhu práce probíhal na konci loňského roku obdobně jako v předchozích letech. Ve větší míře skončily sezónní práce ve stavebnictví, zemědělství a lesnictví a také veřejně prospěšné práce, které jsou finančně podporovány úřady práce.

Pozitivně se vyvíjela situace v oblasti zaměstnávání absolventů a mladistvých. Důvodem je především zájem zaměstnavatelů o mladé zaměstnance, kteří umí pracovat s informačními technologiemi a mají znalosti cizích jazyků. Počet absolventů se meziročně snížil o 6 590 uchazečů.

V roce 2007 dochází k dalšímu poklesu nezaměstnanosti. Konkrétně v prosinci činila míra 6 %. Míra registrované nezaměstnanosti žen byla 7,9 % a mužů 4,9 %.

Přelomový je rok 2008. Zatímco do poloviny roku nezaměstnanost klesá, v druhé polovině má rostoucí charakter. V prosinci 2008 došlo k nárůstu registrované míry nezaměstnanosti na 6,0 %. Z větší části je tento nárůst způsoben tradičními sezónními vlivy (ukončení sezónních prací a smluv na dobu určitou ke konci roku), částečně se projevují dopady současně světové ekonomické situace. Registrovaná míra nezaměstnanosti je přibližně ve stejné jako v prosinci 2007, kdy do evidence úřadů

práce vstoupilo 45 tisíc lidí a bylo z ní vyřazeno 31 tisíc lidí. Míra nezaměstnanosti je v ČR sedmá nejnižší v rámci 27 zemí EU.

K 31. prosinci 2009 bylo bez práce 539 136 lidí. To je o 30 227 více než ke konci loňského listopadu, meziročně nezaměstnaných přibýlo 186 886. (14.)

Tab. 2: Míra registrované nezaměstnanosti podle krajů ČR v letech 2002 až 2009 (stav k 31.12.) (15.)

Kraj	2002	2003	2004 ¹⁾	2005	2006	2007	2008	2009 ²⁾
ČR celkem	9,81	10,31	9,47	8,88	7,67	5,98	5,96	7,99
Hl. m. Praha	3,73	4,02	3,58	3,25	2,72	2,16	2,14	2,97
Středočeský	7,21	7,43	6,85	6,25	5,32	4,25	4,47	5,71
Jihočeský	6,65	6,96	6,59	6,69	5,68	4,47	4,83	6,37
Královéhradecký	7,30	7,89	7,67	7,33	6,32	4,70	4,81	6,85
Plzeňský	7,06	7,60	6,74	6,45	5,60	4,43	5,03	6,92
Pardubický	8,66	9,43	8,94	8,35	6,91	5,43	5,95	7,78
Vysočina	8,32	9,20	8,85	8,23	7,10	5,63	6,27	8,55
Jihomoravský	11,20	11,45	10,69	10,21	8,82	6,92	6,83	8,72
Zlínský	10,22	10,61	9,53	9,27	7,75	6,02	6,13	9,20
Karlovarský	10,07	10,62	10,75	10,28	9,20	7,32	7,62	10,18
Olomoucký	12,20	12,48	11,73	10,65	8,97	6,73	6,87	10,23
Liberecký	8,68	9,48	8,22	7,73	7,04	6,05	6,95	10,37
Moravskoslezský	15,89	16,84	15,66	14,23	12,58	9,62	8,49	11,46
Ústecký	17,13	17,04	15,85	15,41	13,77	10,96	10,26	12,37

1) od roku 2004 změna metodiky výpočtu; údaj za ČR celkem, rok 2004 v původní metodice: 10,33 %

2) stav k 30.6.

Z tabulky vyplývá, že nejvyšší příčky v míře nezaměstnanosti za posledních 8 let dosahují kraje Ústecký a Moravskoslezský. Naopak s nejmenší nezaměstnaností se můžeme setkat v Hlavním městě Praze, ve Středočeském a také v Jihočeském kraji. Proč je například v Praze nezaměstnanost pouhých 2,97 %? Jedním z důvodů je, že i přes přetrvávající recesy dokáže nabídnout dostatečný počet pracovních míst.

3.3 NEZAMĚŠTNANOST V OKRESE BŘECLAV

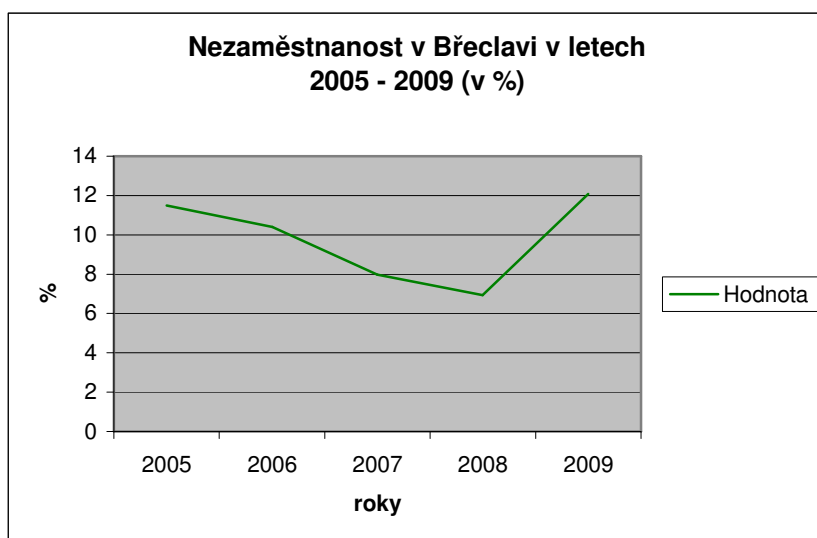
Charakteristika okresu

Správní okres Břeclav leží v jihovýchodním cípu Moravy, kde sousedí na severu s okresem Brno - venkov, na západě s okresem Znojmo a na východě s okresem Hodonín. Je okresem příhraničním, na jihu sousedí s Rakouskem a na jihovýchodě se Slovenskem. Území okresu zaujímá 1 173 km² s průměrným počtem 106 obyvatel na km². Svou rozlohou zabírá 16,6% Jihomoravského kraje. Počtem obyvatel 124 274 se na celkovém počtu obyvatel v kraji podílí 11% a řadí se na 4. místo v Jihomoravském kraji.

Jde o vysoce atraktivní okres s kulturním i přírodním potenciálem pro rozvoj cestovního ruchu. K významným lokalitám České republiky se řadí především díky zámkům a parkům v Lednici a Valticích, dobrým podmínkám pro koupání a biosferické rezervaci Pálava.

3.3.1 VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI V OKRESE BŘECLAV

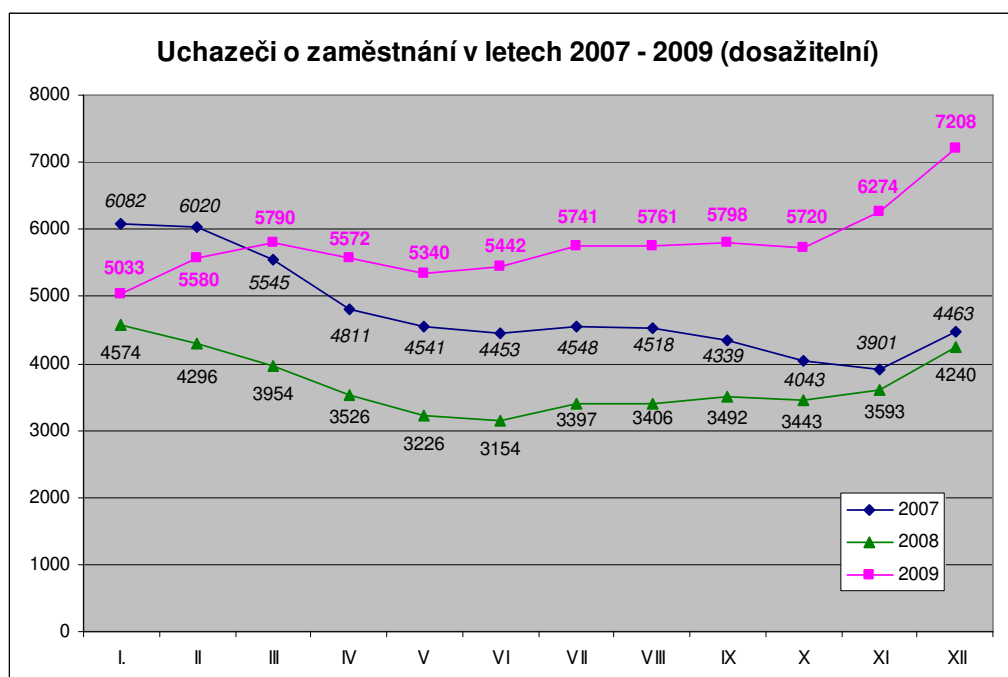
Míra nezaměstnanosti v okrese Břeclav se pohybovala od 12/2005 do 12/2009 v intervalu od 6,92 % do 12,08 %.



Graf 7: Nezaměstnanost v Břeclavi v letech 2005 - 2009

Jak je z grafu patrné, nejnižší nezaměstnanost byla v roce 2008 necelých 7 %. Poté se ale začala rapidně zvyšovat. Zapříčinily to důsledky ekonomické krize, kdy největší podniky v tomto okrese byly donuceni postupně snižovat stavy zaměstnanců. Omezit výrobu byla donucena například firma Gumotex, zabývající se zpracováním polyuretanových pěn či výrobou člunů a matrací.

V roce 2009 naplno vypukla ekonomická recese a nezaměstnanost začala stoupat. Tento trend byl zpočátku přičítán sezónnímu charakteru zaměstnávání některých profesí a obdobný vývoj, kdy křivka míry nezaměstnanosti ve 2. polovině roku postupně roste, byl zaznamenáván v uplynulých letech každoročně. Koncem roku 2008 však byl nárůst nezaměstnanosti výraznější a pokračoval velmi významně až do konce března 2009. K 31.3.2009 se míra nezaměstnanosti vyšplhala až na hodnotu 9,49% a tento vývoj už bylo nutné přičítat hospodářské krizi. Ve 2. čtvrtletí 2009 počet nezaměstnaných mírně poklesl, avšak situace na trhu se nezlepšila. Počet volných míst se neustále snižoval, od července do října se míra nezaměstnanosti držela na hodnotách kolem 9,5% a od listopadu její křivka začala opět výrazněji vzrůstat až na 12,08% k 31.12.2009.



Graf 8: Počet nezaměstnaných v okrese Břeclav v letech 2007 - 2009 (7.)

Struktura nezaměstnaných

K 31.12.2009 bylo v okrese Břeclav evidováno 7208 dosažitelných uchazečů o zaměstnání (z nich 2926 pobíralo podporu v nezaměstnanosti). Míra nezaměstnanosti činila 12,08%. Celkový počet uchazečů byl 7255.

V průběhu r. 2009 úřad práce přijal 11227 žádostí o zprostředkování zaměstnání (tj. o 3401 více než v roce 2008) a 8351 žádostí o podporu v nezaměstnanosti (o 2813 více než v roce 2008). Za celý rok byla 8413 uchazečům evidence ukončena nebo z ní byli vyřazeni (v r. 2008 to bylo 8152 uchazečů, což je z pohledu podstatně nižšího počtu volných míst hlášených úřadu práce v r. 2009 zajímavé).

Porovnáním míry nezaměstnanosti s ostatními okresy Jihomoravského kraje bylo Břeclavsko po většinu roku 2009 na 4. místě (ze sedmi okresů - hůře na tom byly okresy Znojmo a Hodonín, nově však přibyl okres Blansko).

V rámci celorepublikového srovnání okres Břeclav ukončil rok 2009 na 21. pozici co do nejvyšší míry nezaměstnanosti.

Zaměstnanost a volná pracovní místa v okrese Břeclav

Již v prvním pololetí roku 2009 bylo zřejmé, že nabídka volných míst hlášených zaměstnavateli se snižuje a situace se nezlepšila ani v pololetí druhém. Průměrná měsíční nabídka volných míst byla v průběhu roku pouze 319 míst, zatímco v roce 2008 to bylo o 277 více.

Nejvíce volných míst měl úřad práce v nabídce v březnu 2009 – bylo to 502 míst a tento vyšší počet byl ovlivněn poptávkou obcí po dělnících na veřejně prospěšné práce. Nejméně volných míst jsme mohli uchazečům o zaměstnání nabídnout v prosinci – pouze 227, což je o 326 méně než v prosinci 2008.

Vzhledem k tomu, že se zvyšoval počet uchazečů o zaměstnání a snižovala se nabídka volných míst, rostl i počet evidovaných uchazečů na jedno volné místo. V lednu 2009 jsme počítali s 15 uchazeči na 1 volné místo, v prosinci to bylo už 32 uchazečů, a to je o 20 uchazečů na 1 volné místo více než ve stejném období roku 2008.

Tab. 3: Přehled o volných místech v letech 2005 - 2009

Rok	Měsíc	Počet volných míst	Kolik připadá na 1 volné místo uchazečů
2005	listopad	316	22
2006	prosinec	553	12
2007	srpen	989	5
2008	prosinec	553	12
2009	březen	227	31

Nabídka volných pracovních míst byla během celého roku 2009 skutečně malá, lze konstatovat, že většina zaměstnavatelů snížila stavy pracovníků a nové zaměstnance poptávali skutečně jen velmi zřídka. Klesl zájem o nekvalifikované pracovníky i o řemeslníky a technické pracovníky. Největší zájem byl o pracovníky na veřejně prospěšné práce, z minulých let přetrvával zájem o číšníky a kuchaře, v prvním pololetí zaměstnavatelé poptávali i zedníky, instalatéry a dělníky v zemědělství. Ve srovnání s minulými lety nebyl vůbec zájem o zámečnický a svářečský, v posledním čtvrtletí však právě pracovníky s touto kvalifikací začala poptávat firma Linde+Wiemann CZ, s.r.o., Břeclav, která zadala nabídku pro 10 svářečů, 5 seřizovačů a 20 strojřenských dělníků s možností zaměstnání od ledna roku 2010.

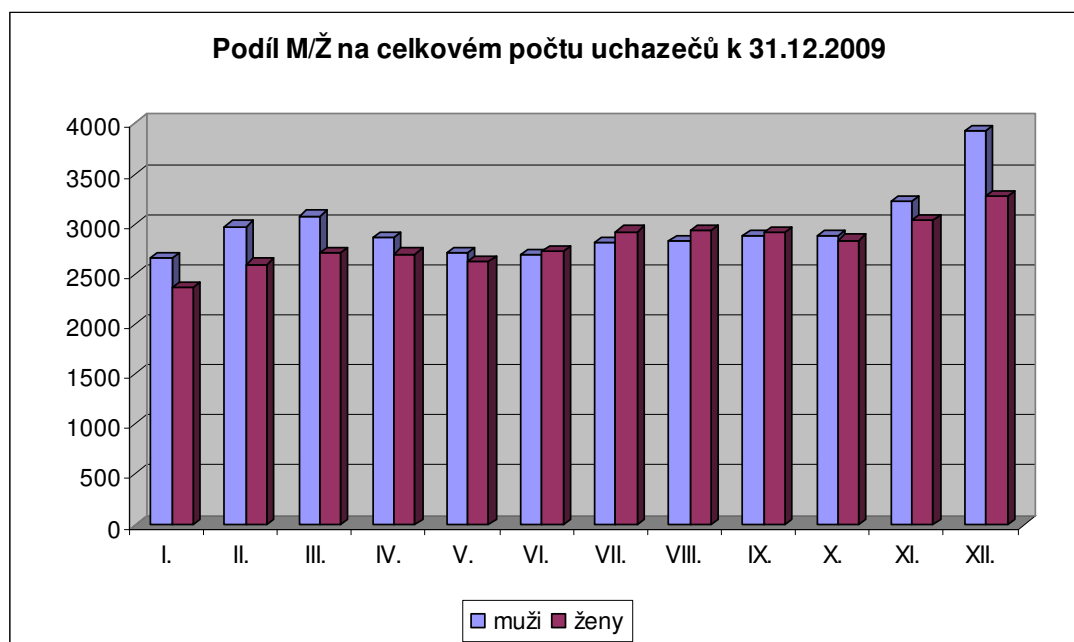
Tab. 4: Nejčastěji poptávané profese v roce 2009 (7.)

Rok 2009 / měsíc	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Úředníci v dopravě a přepravě	6	6	6	5	5	6	6	6	6			
Kuchaři	7	6	1 2	1 9	2 2	1 4	1 3	1 2	1 3	7	1 1	
Zedníci	14	1 9	1 7	2 9	6	1 1	8	6		6		
Dělníci v zemědělství	37	3 5	3 5	7	9				5			
Číšníci, servírky	8	9	2 1	2 2	1 9	1 8	1 4	1 9	1 5	7	5	
Dělníci při čištění města	72	1 2 6	2 1 9	1 2 2	1 1 5	1 0 4	1 0 2	1 0 3	1 0 1	1 0 3	1 0 5	1 0 5

Vzhledem k nízkému počtu nabízených volných míst během roku 2009 je spolupráce se zaměstnavateli ještě intenzivnější. Nahlášená místa jsou častěji aktualizována, a je jim nabízeno například organizování výběrových řízení přímo na úřadě práce. Stále více zaměstnavatelé využívají i možnosti hlášení volných míst elektronickou formou, jsou seznamováni s fungováním Portálu MPSV a možností hledat nové zaměstnance z řad klientů úřadu práce i touto formou komunikace.

3.3.2 STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE POHLAVÍ

Podíl mužů a žen na celkovém počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání se proti roku 2008 změnil. Zatímco v roce 2008 byl podíl evidovaných žen téměř po celý rok vyšší než podíl mužů (pouze v lednu, únoru a prosinci bylo evidováno více mužů), tak v roce 2009 zaznamenáváme zcela jinou situaci. Od ledna do května a od října do prosince je evidováno více mužů než žen. Dá se říci, že tento vývoj byl ovlivněn hospodářskou recesí, neboť docházelo k výraznému útlumu ve strojírenském a stavebním průmyslu.



Graf 9: Podíl mužů a žen na celkovém počtu uchazečů za rok 2009 (7.)

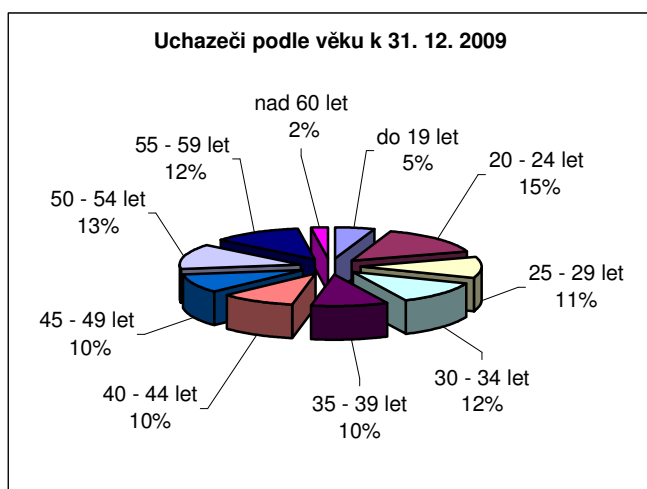
3.3.3 STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE VĚKU

Z pohledu věkové struktury uchazečů o zaměstnání jsou v největší míře zastoupeny v roce 2009 uchazeči v kategorii do 24 let (19,9% z celkového počtu) a nad 50 let věku (27,3%).

Tab. 5: Struktura uchazečů podle věku v letech 2005 - 2009 (7.)

Kategorie	2005	2006	2007	2008	2009
do 19ti let	369	313	239	213	375
20 - 25 let	1070	865	563	585	1067
26 - 30 let	825	674	479	489	795
31 - 35 let	736	703	507	496	866
36 - 40 let	667	564	440	421	756
41 - 45 let	652	577	436	392	706
46 - 50 let	722	632	438	385	710
51 - 55 let	952	952	726	625	962
více než 55 let	753	737	691	647	865

Procentuální zastoupení uchazečů nad 50 let se sice k 31.12.2009 nikterak nezvýšilo, avšak v absolutním počtu je jich o 653 více než ve stejném období r. 2008. Kategorii uchazečů nad 50 let věnuje úřad práce zvýšenou pozornost a podporuje ji formou příspěvků z aktivní politiky zaměstnanosti. Kategorie uchazečů do 24 let byla od roku 2007 početně poměrně vyrovnaná (kolem 800), avšak ke konci roku 2009 již bylo evidováno v této kategorii o 612 uchazečů více než ve stejném období r. 2008. Během roku 2009 se zvýšil podíl uchazečů ve věkové kategorii 30 – 34 let (11,9%).



Graf 10: Věková struktura uchazečů o práci v roce 2009 (v %) (7.)

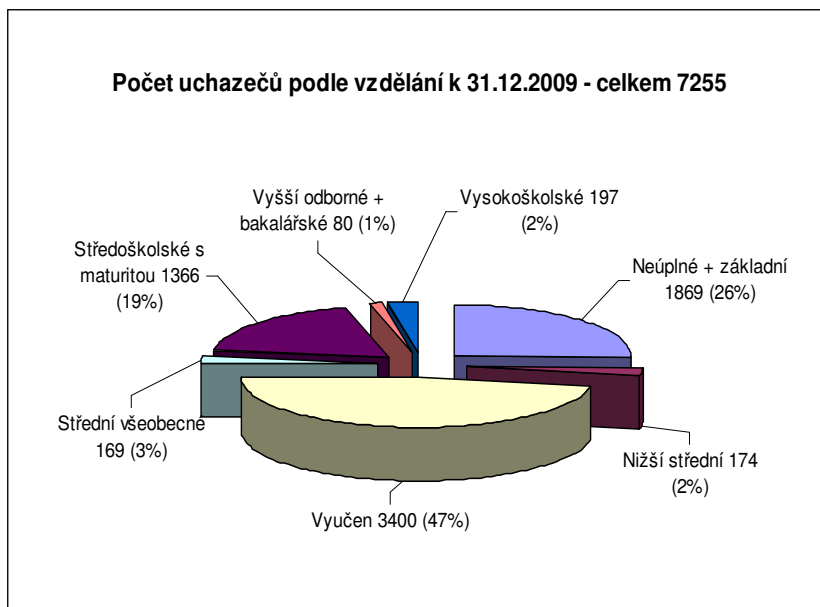
3.3.4 STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE DOSAŽENÉHO VZDĚLÁNÍ

Nejpočetnějšími skupinami uchazečů o zaměstnání z hlediska kvalifikační struktury jsou stejně jako v předchozích letech uchazeči vyučení bez maturity (47%) a uchazeči se základním vzděláním (28%). Podíl těchto dvou skupin se oproti minulosti nezměnil ani v souvislosti s ekonomickou krizí, kdy se dalo předpokládat, že propouštění postihne více osoby, které nemají žádnou kvalifikaci.

Tab. 5: Struktura uchazečů podle vzdělání v letech 2005 - 2009

Vzdělání	2005		2006		2007		2008		2009
	30.6.	31.12.	30.6.	31.12.	30.6.	31.12.	30.6.	31.12.	31.12.
- bez+ základní	2040	2134	1909	1920	1566	1435	1111	1252	1869
- vyučení	2782	3379	2595	2873	1959	2059	1302	1898	3400
- ÚSV	191	209	196	180	151	130	104	145	169
- ÚSO	1224	1333	1127	1223	680	652	519	604	1366
- vyšší odborné	48	67	54	49	21	34	18	22	80
- VŠ	156	156	133	153	142	139	127	187	197

Naopak nejmenší problémy s hledáním práce mají lidé s vyšším odborným vzděláním, či osoby, které dosáhly bakalářského titulu.



Graf 11: Počet uchazečů o zaměstnání podle vzdělání pro rok 2009 (7.)

3.3.5 UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ STŘEDNÍCH ŠKOL A MLADISTVÝCH

Mezi ohroženou skupinu patří také čerství absolventi středních škol a také mladiství, kteří se obtížně uplatňují na trhu práce především z důvodu výrazné neatraktivnosti pro potenciální zaměstnavatele. K 31.12.2009 bylo evidováno celkem 634 uchazečů z obou těchto kategorií. Tato skupina lidí je charakteristická zejména neexistujícími nebo malými praktickými pracovními zkušenostmi, příp. chybějícím odborným vzděláním. Zvýšená legislativní ochrana pracovních podmínek pro mladistvé také v mnoha případech hraje v očích zaměstnavatelů v jejich neprospěch. Další příčinou nižší zaměstnatelnosti je ale i postoj samotných mladých uchazečů o zaměstnání – mají mnohdy nereálný pohled na situaci na trhu práce a představy o platovém ohodnocení. Profesní skladba nezaměstnaných absolventů se i v době ekonomické krize podobá letům minulým. Na předních příčkách se usadili absolventi gymnázií, za nimi následují absolventi nástavbového studia „Podnikání v oborech“ a ekonomických oborů. Trh práce na okrese Břeclav je absolventy ekonomických oborů nasycen, vyučeným s maturitou chybí vybavenost pro výkon náročnějších administrativních profesí, absolventům gymnázií pak chybí odbornost.

Tab. 6: Nejvíce zastoupené maturitní obory na ÚP za rok 2009 (7.)

Statistika absolventů k 31.12.2009	
nejvíce zastoupené obory u absolventů v evidenci ÚP	
Maturitní obory	
gymnázium	29
podnikání v oborech	27
ekonomika a podnikání	23
elektrotechnika	16
strojírenství	15
elektrotechnika	12
obecné zemědělství	10
hotelnictví-turismus	9
ekologie	7
ošetřovatelství	6
provoz a organizace dopravy	6
osobní služby	5
lyceum	4

Z učebních oborů se jeví neproblematičtějšími obory kuchař – číšník, příp. kuchař nebo číšník. Absolventi nemívají dostatečné znalosti cizích jazyků, což je na Břeclavsku, jakožto turisticky navštěvovanou oblastí, velmi žádaná dovednost. Také jim chybí požadovaná praxe. Zmiňované profese nejsou z pohledu uchazečů dostatečně finančně ohodnocené. Mnoho pracovních míst má také sezónní charakter.

S hospodářským útlumem v oblasti stavebnictví a zejména pak ve strojírenství je zaznamenána také horší umístitelnost u dříve bezproblémových oborů jako instalatér či zámečnick.

U oborů, kde se předpokládá uplatnění na trhu práce formou živnostenského podnikání (kadeřník/kadeřnice, kosmetička), se úřady práce setkávají se stejnými příčinami nezaměstnanosti: žáci 9. tříd, a zejména jejich rodiče, nejsou dostatečně informováni o nárocích těchto profesí. Neznají problematiku podnikání, například že bez potřebné odborné praxe, příp. garanta je zahájení činnosti mnohem složitější. Absolventi těchto oborů zpravidla nemají mnohdy ani dostatečné finanční prostředky na rozjezd živnosti.

Tab. 7: Nejvíce zastoupené učební obory pro rok 2009 (7.)

Statistika absolventů k 31.12.2009	
nejvíce zastoupené obory u absolventů v evidenci ÚP	
Učební obory	
kuchař/číšník	36
instalatér	18
zámečnick	13
kadeřník	12
prodavač	12
mechanik elektro	10
autotechnik	9
truhlář	7
zedník	7
cukrář	7
suché montáže	6
zahradník	6

Jako případnou pomoc absolventům nabízí úřady práce různé vzdělávací aktivity. Jedná se například o doplnění praxe v rámci rekvalifikačního kurzu s půlroční praxí v podnikatelské nebo státní sféře pro skupiny mladých do 25 let s maturitním a vyšším vzděláním.

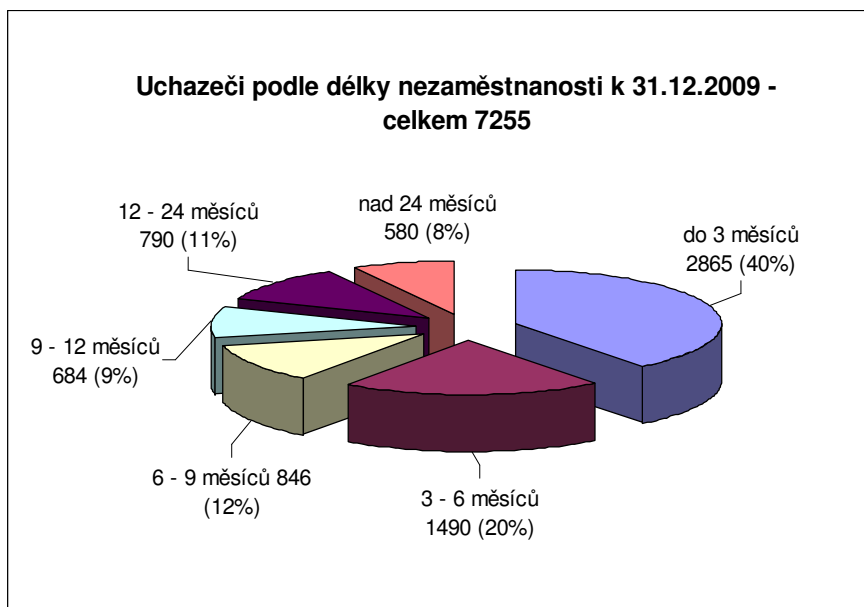
Poskytují také poradenské služby, které jsou směřovány na podporu jedince při doplňování odborného vzdělání či zaškolení. Mohou se seznámit se základními principy a zdroji informací při hledání zaměstnání, se zásadami vhodné sebe prezentace či s přípravou na pracovní pohovor.

3.3.6 STRUKTURA UCHAZEČŮ PODLE DÉLKY EVIDENCE

Podíl uchazečů o zaměstnání evidovaných k 31.12.2009 déle než 6 měsíců činí 40%, z toho uchazečů evidovaných nad 12 měsíců je 19%.

Z důvodu vyššího počtu nově zaregistrovaných uchazečů během roku 2009 se zkracuje průměrná délka evidence - k 31.12.2008 to bylo 408 dnů, k 31.12.2009 je to 320 dnů. Téměř každý pátý uchazeč je evidován déle než 12 měsíců a tato skupina nezaměstnaných představuje obtížně řešitelný problém. Řada z nich totiž ztratila pracovní návyky a současně i motivaci pracovat na sobě a dále se vzdělávat. Mnozí dlouhodobě evidovaní jsou bohužel se svým stavem spokojeni či smířeni a bohužel nemají zájem na něm nic měnit.

Pokud se jedná o uchazeče, kteří jsou v evidenci např. déle než 5 let (3,6%), jeví se jejich opětovné zařazení na trh práce jako téměř nereálné a podaří se to pouze u jednotlivců. Otázkou je, co s těmi lidmi, kteří už nikdy pracovat nebudou a zdaleka nejsou ve věku, který by jim umožnil odchod do starobního důchodu. Do budoucna se dá očekávat, že při současném nepříznivém vývoji na trhu práce bude skupina dlouhodobě nezaměstnaných stále narůstat.



Graf 12: Uchazeči podlé délky evidence na ÚP v roce 2009 (7.)

Mezi dlouhodobě nezaměstnané patří zejména uchazeči se zdravotním handicapem, matky s dětmi, uchazeči se základním vzděláním a osoby starší 50 let. Těmto kategoriím úřady práce věnují zvýšenou péči především v oblasti rekvalifikací. Na dlouhodobé nezaměstnanosti se jen malou měrou podílejí absolventi škol a mladiství (1,8% nad 6 měsíců evidence).

3.3.7 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Situace v oblasti zaměstnávání občanů se zdravotním postižením se s ekonomickou krizí ještě více zhoršila. Pokud se ke zdravotnímu postižení přičte i chybějící nebo neuplatnitelné vzdělání, či příp. následky dlouhodobé nezaměstnanosti, je tato problematika značně těžce řešitelná. Stále chybí významnější legislativně podepřený nástroj, který by zaměstnavatele motivoval k zaměstnávání OZP. Vyšší zaměstnanosti OZP by nepochybně dopomohly např. pro zaměstnavatele zvýhodněné zkrácené pracovní úvazky, o které je mezi zdravotně postiženými uchazeči velký zájem.

Motivovat zaměstnavatele tímto směrem se ale úřadům práce za stávajících podmínek bohužel zatím nedaří.

Uchazeči částečně invalidní se vztahují převážně do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných a velmi obtížně zaměstnatelných. Jedním z faktorů, který ovlivňuje dlouhodobou evidenci osob ČID je bohužel i nastavení sociálního, resp. důchodového systému. Řada uchazečů zůstává v evidenci úřadu práce nikoli z důvodu skutečného zájmu o zaměstnání, ale z důvodu zápočtu doby evidence do pojištění a zvýhodněné možnosti doplacení doby pojištění při nesplnění podmínek pro případné přiznání dávky plně invalidního důchodu.

Takřka neřešitelné je i zaměstnávání psychicky postižených a nemocných lidí. Na okrese Břeclav pro ně bohužel nejsou vhodné pracovní podmínky.

Problematiku zaměstnávání občanů se zdravotním postižením je zapotřebí řešit souhrnným přístupem – tzn. provázanými opatřeními, která pomáhají posílit jak jejich konkurenceschopnost na trhu práce tak zároveň motivují zaměstnavatele k jejich zaměstnávání. Odděleně realizované vzdělávací aktivity, popř. poradenské programy nejsou v případě této skupiny příliš efektivní – zejména proto, že není zajištěna návaznost na zaměstnání. Proto se mnohdy očekává výpomoc s uplatňováním osob zdravotně postižených od regionálních individuálních projektů, do kterých se řadí i tato skupina nezaměstnaných.

Tab. 9: Počet uchazečů se zdravotním omezením v letech 2008 - 2009

	30.6.2008	31.12.2008	30.6.2009	31.12.2009
Osoby zdravotně znevýhodněné	118	124	113	103
ČID	703	739	758	906
ZO	482	489	560	620
Celkem	1303	1352	1431	1629

Pozn.: k 31.12.2009 činí podíl ČID na celkovém počtu nezaměstnaných 12,5%, podíl osob se zdravotním omezením celkem 22,5%.

Situace dalších problémových skupin na trhu práce

Během roku 2009 se situace na břeclovském trhu práce oproti předchozím rokům velmi změnila. V důsledku ekonomické krize stoupl počet nezaměstnaných v evidenci ÚP, snížil se počet nabízených pracovních míst. Beze změny nezůstala také struktura nezaměstnaných a jejich zájem a motivace ve vztahu k aktivitám nabízeným úřadem práce. Pro tzv. „rizikové skupiny“ jsou možnosti pracovního uplatnění ještě více ztíženy. Úřad práce věnuje při zprostředkování zaměstnání péči všem uchazečům o zaměstnání a zvýšenou péči pak těm, kteří ji potřebují například kvůli svému zdravotnímu stavu, věku či péči o dítě.

Poradenské služby pro uchazeče, kterým je věnována zvýšená péče, jsou zaměřeny na podporu aktivního přístupu k řešení jejich životní situace.

U skupiny lidí starších 50 let se úřady práce často setkávají s obtížně prokazatelnou věkovou diskriminací. S výjimkou některých odborníků jsou bohužel pro zaměstnavatele málo zajímaví. Hůře se přizpůsobují změnám, novým pracovním podmínkám a činnostem, postupně u nich dochází ke zhoršení zdravotního stavu a pracovní výkonnosti. Díky těmto skutečnostem se z velké motivace získat zaměstnání pomalu tvoří obavy, následně skepse a nedůvěra, nakonec pasivita.

Problémová je také skupina dlouhodobě nezaměstnaných (nad 5 měsíců). Tato skupina se potýká ve většině případů s kumulací handicapů – zdravotní omezení, žádná, nízká nebo na trhu práce nežádaná kvalifikace, jejich nízká motivace a přístupnost ke změnám a na druhé straně i menší zájem zaměstnavatelů o uchazeče, kteří setrvávají v evidenci rok nebo dva. Čím delší je nezaměstnanost, tím obtížnější je dosáhnout u těchto uchazečů pozitivních změn.

Pro tyto, a další skupiny, připravuje konkrétně Úřad práce v Břeclavi zajímavé projekty, jako například „Šance pro Vás v Jihomoravském kraji“, či „Aktivní padesátka v Jihomoravském kraji“.

3.3.8 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Aktivní politika zaměstnanosti je základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností. Jejím prostřednictvím mohou úřady práce pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání nového pracovního místa.

Tab. 10: Plnění APZ včetně ESF za rok 2009 (v Kč i v %) (7.)

Ukazatel	Vynaložené prostředky (Kč)	Procenta (%)
Prostředky APZ celkem	65 583 941	100,0
Řekvalifikace, rehabilitace a por. Činnost	6 163 650	9,4
Společensky účelná pracovní místa	17 363 927	26,5
Veřejně prospěšné práce	27 293 842	41,6
Chráněné pracovní dílny a místa	3 997 000	6,1
Ostatní -Vzdělávejte se	10 765 522	16,4

Z tabulky vyplývá, že v roce 2009 ÚP vynaložil největší prostředky na veřejně prospěšné práce a to cca 27,2 mil. Kč.

Tab. 11: Výdaje AZP včetně ESF dle jednotlivých nástrojů vč. závazků z min. období v tis. Kč (7.)

Nástroj APZ	2008	2009
VPP	16 403	27 294
SÚPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	12 635	15 932
SÚPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVČ	1 214	1 432
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	1 193	680
CHPM – SVČ vytvořené pro OZP	-	64
Příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM a CHPM - SVČ vytvořené pro OZP	2 345	3 253
Řekvalifikace, poradenské aktivity	3 364	6 164
příspěvek na dopravu zaměstnanců	57	-
příspěvek na zapracování	-	-
příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	-	-
projekty ESF	-	10 765
ostatní (semináře, expertízy apod.)	207	-
celkem	37 418	65 584

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou pracovními místy zřizovanými zaměstnavatelem, nebo vyhrazenými zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce a obsazované uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

Tab. 12: Počet SÚPM (vyhrazená místa) v letech 2005 - 2009

Rok	Počet míst (stav k 31.12.)	
	vytvořená místa	umístění uchazeči
2005	230	225
2006	307	300
2007	266	258
2008	94	94
2009	232	232

V roce 2005 bylo v rámci SÚPM umístěno 265 uchazečů, z toho 225 uchazečů pomocí příspěvku na vyhrazení pracovního místa a 40 uchazečů pomocí jednorázového účelového příspěvku na zřízení pracovního místa.

V průběhu roku 2006 bylo přijato celkem 264 žádostí na poskytnutí účelového příspěvku. Z těchto 264 žádostí bylo 35 žádostí zamítnuto. V rámci SÚPM bylo umístěno 300 uchazečů na vyhrazená pracovní místa. Na financování příspěvků na vyhrazená pracovní místa bylo použito cca 12,5 mil. Kč.

Za rok 2007 přijal ÚP 232 žádostí na poskytnutí účelového příspěvku, přičemž 35 žádostí bylo zamítnuto. Bylo umístěno 258 uchazečů na vyhrazená pracovní místa. Byl poskytnut příspěvek na vyhrazená pracovní místa ve výši 13,4 mil. Kč. Průměrný příspěvek na 1 uchazeče činí necelých 52 tis. Kč.

V roce 2008 bylo umístil ÚP 94 uchazečů na vyhrazená pracovní místa. Příspěvek na vyhrazená pracovní místa činil 12,6 mil. Kč.

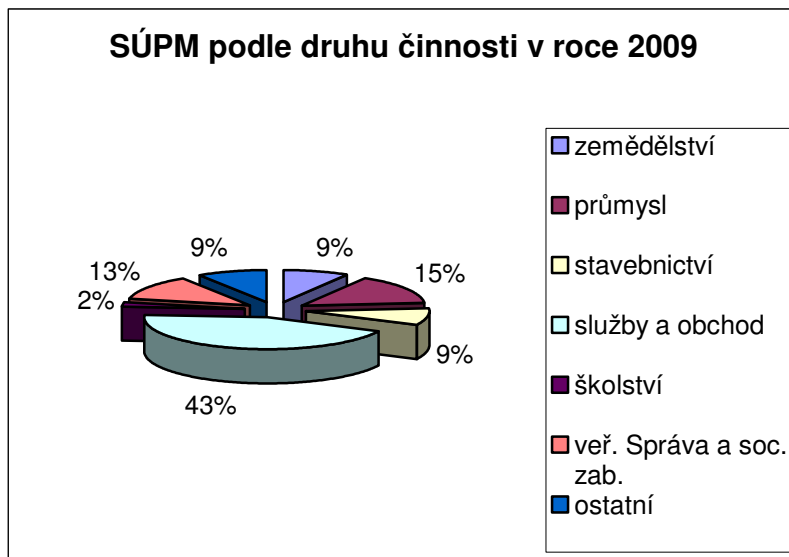
V roce 2009 bylo uzavřeno 203 dohod o vytvoření pracovních příležitostí v rámci SÚPM financovaného z ESF. Celkem bylo umístěno na SÚPM 203 uchazečů. Dále

bylo uzavřeno 29 dohod hrazených z prostředků státního rozpočtu, kde bylo umístěno 29 uchazečů. Příspěvek na vyhrazená pracovní místa činil téměř 16 mil. Kč. Maximální výše příspěvku pro rok 2009 na 1 pracovní místo měsíčně včetně odvodů byla stanovena až do výše 10 000,- Kč.

V porovnání s předchozím obdobím roku 2009 došlo jak k nárůstu počtu přijatých uchazečů na pracovní pozice SÚPM, tak nárůstu počtu uzavřených dohod.

Tab. 13: Obsazení volných míst SÚPM (vyhrazených) dle druhu činnosti (7.)

Odvětví	počet	%
Zemědělství	20	8,6
Průmysl	35	15,1
Stavebnictví	20	8,6
Služby a obchod	102	43,9
Školství	5	2,2
Ve veřejné správě a soc. zab.	29	12,5
Ostatní	21	9,1
Celkem	232	100



Graf 13: Obsazení volných míst SÚPM (vyhrazených) dle činnosti v % (7.)

Jak vyplývá z grafu, nejvíce obsazených míst je v oblasti služeb a obchodu. Naopak nejméně obsazených míst je ve školství.

Rekvalifikace

Realizace rekvalifikačních kurzů a poradenských činností se v roce 2009 nesla v duchu úplně nové filozofie. Drtivá většina finančních prostředků byla poskytnuta z národního individuálního projektu (NIP) financovaného z 85% Evropským sociálním fondem prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, 15% činil podíl jištěný státním rozpočtem České republiky. Další zdroj financí byl garantován z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti a od září 2009 byli uchazeči zapojováni i do regionálních individuálních projektů (RIP) řízených pověřeným úřadem práce Brno–město.

Realizace poradenských i rekvalifikačních programů byla počátkem roku 2009 zcela znemožněna, nebylo možné čerpat prostředky na jejich financování. Úřad práce byl postaven před nelehký úkol - provést výběr dodavatelů vzdělávacích služeb formou veřejných zakázek.

Z důvodu velké administrativní i časové náročnosti procedury zadávání veřejných zakázek byly první rekvalifikační kurzy zahájeny až po 1.4.2009. Do té doby se nahromadil velký počet zájemců o rekvalifikace. Bohužel se vlivem ekonomické krize a nejistoty na trhu práce velmi těžko odhadovalo a odhaduje, jaké kvalifikační potřeby budou chtít zaměstnavatelé v budoucnu pokrýt.

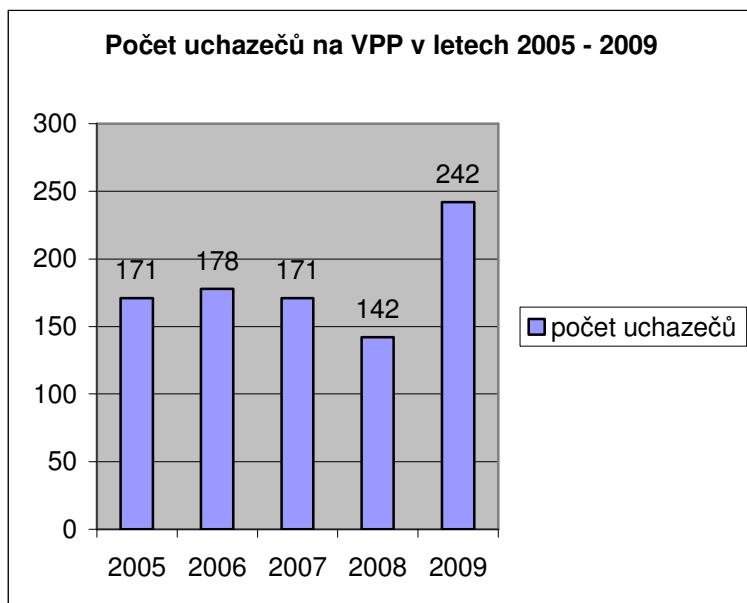
V průběhu roku 2009 byly realizovány rekvalifikace pro celkem 825 uchazečů o zaměstnání. Z toho 744 osob bylo proškoleny v rámci NIP „Poradenství a rekvalifikace“, 45 osobám byly rekvalifikace financovány z aktivní politiky zaměstnanosti a 36 už absolvovalo kurzy v rámci RIP.

Tab. 14: Úspěšnost rekvalifikací končících v 1. pololetí 2009 (7.)

Název rekvalifikačního kurzu	Počet účastníků v kurzu	Počet umístěných uchazečů do 6 měsíců	%
Obsluha elektrovozíku a motovozíku	15	9	60%
Obsluha osobního počítače	84	38	45%
Obsluha osobního počítače dle ECDL	12	8	67%
Pracovnice v sociálních službách	12	6	50%
Svářeč - úřední kurz	3	3	100%
Svářeč - základní kurz	32	22	69%
Základy podnikání	30	20	67%
CELKEM	188	106	56%

Veřejně prospěšné práce

Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejného prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech.



Graf 14: Počet uchazečů na veřejně prospěšné práce za období 2005 - 2009

Jak je z grafu patrné, největší nárůst zaznamenal ÚP v minulém roce, téměř 250 uchazečů.

V roce 2009 bylo uzavřeno 60 dohod o vytvoření pracovních příležitostí v rámci VPP financovaného z ESF. Celkem bylo umístěno na VPP 242 uchazečů o zaměstnání v profesi „dělník na úklid a údržbu obce“ a v profesi „osobní asistent“.

Dále bylo také uzavřeno 39 dohod hrazených z prostředků státního rozpočtu, kde bylo umístěno 63 uchazečů.

Maximální výše příspěvku pro rok 2009 na 1 pracovní místo měsíčně včetně odvodů byla stanovena až do výše 13 500,- Kč pro profesi dělník na úklid a údržbu obce.

Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa

V roce 2006 byla ve spolupráci s ÚP v Břeclavi zřízena první chráněná dílna. Zde byly zřízeny 3 nová pracovní místa. V průběhu roku 2006 bylo zaměstnáno dalších 12 OZP. Na zřízení pracovních míst v chráněných dílnách bylo vyplaceno 2 mil. Kč.

V roce 2007 byly vytvořeny další 3 místa v chráněné pracovní dílně a 2 nová chráněná pracovní místa.

Rok 2008 zaznamenal mírný vzrůst. Bylo zřízeno 9 nových míst v pracovní dílně a 10 nových chráněných míst.

V roce 2009 bylo zřízeny 4 nová místa v pracovní dílně a 10 nových chráněných míst. Na provoz chráněných dílen a chráněných pracovišť bylo v tomto roce vynaloženo 3 253 000,- Kč. Na zřízení chráněných pracovních míst vynaložil ÚP 680 000,- Kč. Na zřízení jednoho chráněného místa pro SVČ pak vynaložil 64 000,- Kč.

3.3.9 SWOT ANALÝZA

Silné stránky

- půvabná krajina Jižní Moravy
- terén vhodný pro cykloturistiku a pěší turistiku
- mnoho kulturních památek
- vysoký podíl orné půdy s vysokou bonitou
- fungující spolupráce mezi obcemi

Slabé stránky

- dosti vysoká míra nezaměstnanosti a nedostatek volných pracovních míst
- nízká klasifikace pracovních sil
- nízká úroveň vzdělanosti obyvatelstva
- nedostatečná dopravní síť a dopravní dostupnost mezi menšími obcemi

Příležitosti

- podpora kvalifikačních a rekvalifikačních kurzů
- podpora malých a středních podniků
- vytváření efektivních podmínek pro přilákání investorů
- zkvalitňování dopravní sítě, především vybudování dálnice Brno – Vídeň
- vhodné využívání geografické polohy a přírodního potenciálu
- podpora rozvoje turistického ruchu (rozšíření a zkvalitnění turistické infrastruktury)
- zlepšení kvality a dostupnosti vzdělání
- rozvoj ekologické zemědělské výroby (produkce vína, ovoce, zeleniny, obilovin atd.)

Hrozby

- zvýšení míry nezaměstnanosti
- odchod mladých lidí z regionu, zapříčiněný nízkou atraktivitou regionu
- nedostatečná síť sociálních zařízení
- stárnutí populace
- omezování veřejné dopravy do malých obcí
- pokles zajmu o investice v oblasti (7.)

4 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE BŘECLAV

4.1 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ CELKOVÉ NEZAMĚSTNANOSTI

Hospodářská a ekonomická krize se podepsala na ekonomice celé České republiky, okresu Břeclav nevyjímaje. Řešení problematiky nezaměstnanosti jsou mnohdy složitá a je proto důležité, aby se úřady práce aktivně angažovaly v této oblasti. Je nezbytné využít všechny dostupné prostředky k tomu, aby se nezaměstnanost postupně snižovala.

Ve své bakalářské práci se budu z hlediska celkového snížení nezaměstnanosti zabývat jednotlivými kategoriemi, kde se pokusím najít možnosti, které povedou ke snížení nezaměstnanosti postupně na úroveň před hospodářskou krizí. Což předpokládá zejména navrhnout opatření vedoucí k novému přílivu investorů, čímž by vznikla řada nových pracovních míst.

Plánované investiční projekty na rok 2010:

Výstavba nové haly firmy Alca plast

V letošním roce by měla vyrůst nová hala, ve které se bude s největší pravděpodobností vyrábět polystyrenový materiál. Výstavba by měla začít koncem roku 2010, dokončena by měla být v prosinci následujícího roku. Náklady na výrobní halu by měly být cca 100 mil. Kč. Na výrobu bude potřeba nejméně 60 lidí, což významně napomůže snížit nezaměstnanost na Břeclavsku.

Výstavba menšího nákupního centra ve Staré Břeclavi

Toto nákupní centrum se staví hned vedle nových bytových jednotek. Je účelně postavené, protože noví nájemníci nebudou muset jezdit za nákupy a dalšími službami daleko, budou mít vše v místě bydliště.

Projekt byl vyčíslen na 30 mil. Kč. Novou práci zde může najít asi 30 lidí.

Vybudování nové cukrárny firmy Delikana

Cukráren není nikdy dost a proto v Břeclavi vyroste nová, další a lepší. Tato cukrárna se nachází hned vedle tří velkých supermarketů, což je bezpochyby dobré místo pro tento druh podnikání. Realizace proběhla v období leden - květen tohoto roku. Nabídne nová pracovní místa pro 10 osob, zejména žen.

Vybudování nového dětského hřiště Na Valtické

Náklady na tento projekt budou činit cca 2,5 mil Kč. Dodavatel tohoto projektu bude firma VHS Břeclav, která zde zaměstná cca 10 osob. Nové hřiště by mělo být postaveno v období červen - srpen tohoto roku. Kromě osob, které zrealizují tento projekt bude potřeba i 4 lidí, kteří budou mít za úkol pečovat o bezpečnost dětí a zastávat funkci správce.

Vybudování nového zámeckého parku a lesoparku v bývalém autocampingu

Momentálně je tento návrh ve stadiu zpracování projektové dokumentace pro územní řízení. Realizace by měla proběhnout koncem tohoto roku, ale jsou zde problémy s nevyjasněnými vlastnickými vztahy a proto je možné, že se tento projekt začne realizovat později. Vybudování nového parku a lesoparku přinese nové pracovní místa cca pro 6 lidí, kteří budou pracovat jako správci objektu.

Úpravy prostorů na ZŠ Kupkova

Tyto prostory se budou rekonstruovat tak, aby vznikly dvě třídy mateřské školy. Je známo, že se rodí více dětí než tomu bylo v minulých letech a proto je kapacita mateřské školy naplněna. Úpravy budou stát cca 5,05 mil. Kč a dodavatelem je opět firma FKB. Realizace proběhne v období červen - srpen t. r. Přestavbu provede asi 15 lidí, přičemž by se opět dalo uvažovat i o zapojení lidí z ÚP. Navíc bude potřeba 2 nových učitelek do mateřské školy.

Opravy fasád a výměna oken na MÚ

Tento projekt je ve stadiu, kdy Státní fond životního prostředí schvaluje zadávací dokumentaci, poté proběhne výběrové řízení a samotná realizace by měla proběhnout v září. Zde by se dalo zaměstnat cca 20 lidí, pokud vezmeme v úvahu, že firma bude mít

nedostatek svých zaměstnanců, dalo by se předpokládat, že zaměstná i osoby registrované na úřadu práce, čímž by napomohla snížit počet nezaměstnaných.

Oprava břeclovské knihovny

Opravy se budou týkat zejména výměny oken a nové fasády. Na tento projekt jsou vyčleněny cca 3 mil. Kč. Jako dodavatel byla vybrána firma FKB. Renovace budou probíhat od května do července t. r. Zde by bylo možné zaměstnat cca 10 osob.

Úpravy komunikací a chodníků

V letošním roce proběhne úprava ulice Generála Šimka a České zhruba za 10,7 mil. Kč. Dodavatel zatím není znám, z důvodů námitek uchazeče. Opravy proběhnou v měsících červen - srpen.

Dále se uskuteční opravy chodníků zejména v centru města. Projekt je ve fázi, kdy probíhá výběrové řízení.

Tento návrh může nabídnout zaměstnání cca pro 10 osob. Práce může být realizována ve formě veřejně prospěšných prací.

4.2 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI PRO ABSOLVENTY A MLADISTVÉ

Absolventi škol jsou dosti specifickou skupinou. Jsou to často lidé bez praxe a také bez zkušeností. Hlavně otázka praxe bývá velkým problémem při začleňování se do pracovního procesu. Mnoho firem totiž uchazeče o práci bez požadované praxe ihned odmítá. Je to zamotaný kruh, kdy absolventi hledají práci, aby získali praxi, ale firmy je bez praxe nechtějí zaměstnat. Navíc je možnost získání práce ovlivněna také oborovou strukturou a vzdělaností absolventů.

Aby neměli absolventi problémy s hledáním pracovního místa, musí se začít s "výchovou" už na středních školách a učilištích, kde se studenti připravují na volbu povolání. Důraz by se měl klást na odborného výchovného poradce, který pomůže studentům při výběru povolání a informuje je například o aktuální situaci na trhu práce, jaká místa jsou poptávána a která jsou naopak v útlumu.

Také úřady práce by se měly více zaměřit na absolventy a poskytovat jim co nejvíce

informací. Nebylo by na škodu zavést na školách například povinnou schůzku s poradcem ÚP, který by se snažil studentům pomoci s výběrem profese. Totiž, správný výběr povolání je odrazovým můstkem pro vstup do zaměstnání, které nás bude plně uspokojovat a které nám bude činit radost.

Další možností, jak zvýšit informovanost absolventů jsou odborné veletrhy, kde se představují jak střední, tak vysoké školy. Za účelné bych považovala více veletrhů, kde se představují firmy a nabízí různé pracovní příležitosti. Zde mohou absolventi získat důležité kontakty, které jim mohou napomoci k budoucímu zaměstnání. Představování firem nemusí probíhat vždy na velkých veletrzích, ale podniky by se mohly prezentovat i na půdě konkrétní školy. V tom bych viděla velký potenciál.

Dalším řešením, jak se lépe uplatnit na trhu práce, je motivace úspěšných absolventů, aby se dále vzdělávali ať už na vyšších či vysokých školách, nebo alespoň na jazykových školách. Tímto si zvýší svoje šance na trhu práce. Studenti by měli mít minimálně dobré jazykové schopnosti, měli by ovládat počítačovou techniku a také by měli dokázat převést své teoretické znalosti do praxe.

Obávanou skupinou jsou bezpochyby mladiství, kteří dosáhli pouze základního vzdělání. Takoví lidé bývají často dlouhodobě nezaměstnaní, protože o ně firmy nejeví mnoho zájmu. Bývají zaměstnáváni například na veřejně prospěšné práce či na jednoduché úkony při pásové výrobě v podniku. Zde bych viděla východiska ve formě speciálních projektů, které se zaměří právě na tuto skupinu obyvatel. Naučili by se například novým dovednostem, ale hlavně by se kladl důraz na motivaci těchto lidí, aby se vrátili do škol a dosáhli alespoň výučního listu či maturity. Měli by pak větší možnosti při uplatnění se na trhu práce.

Těmito návrhy si absolventi a mladiství mohou zvýšit svoji úspěšnost při hledání práce až o 35 %. Předložené návrhy by dle mého názoru mohly nabídnout nová pracovní místa pro 70 osob ročně.

Praktickou ukázkou může být projekt Úřadu práce v Břeclavi s názvem “Zpět na trh práce v Jihomoravském kraji”, který se zaměřil právě na mladistvé se základním

vzděláním. Do tohoto projektu bylo vybráno 500 uchazečů, přičemž na konci by mělo najít práci přibližně 70 osob. Projekt svojí náplní a strukturou vzdělávacích aktivit vede účastníky k odstranění bariér zabraňujících úspěšnému vstupu či novému zapojení na trh práce. Klíčovými aktivitami projektu jsou např. motivačně – poradenské moduly, individuální poradenství, rekvalifikační kurzy. (18.)

4.3 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI PODLE POHLAVÍ

I když žijeme v 21. století, v době, kdy se hlásá rovnocennost mezi muži a ženami, stále platí jakási diskriminace něžného pohlaví. Mnohdy platí, že muž dostává větší výdělek za stejnou práci, kterou vykonává žena. Ženy jsou brány spíše jako pečovatelky o domácnost a vychovatelky dětí. Důležitou pozitivní změnu vidím v naší legislativě, kdy je možné, aby muž zůstal na mateřské dovolené a žena tak mohla dále pracovat.

Pro tuto skupinu uchazečů bych navrhla poradenské centrum, ve kterém by se snažili pomoci ženě vrátit se zpět na trh práce například po mateřské dovolené. Tato centra by se také snažila o rovnoprávnost mužů a žen; mohly by uvést nový projekt, který bude vyzdvihovat kladné stránky ženského pohlaví a bude mít za následek to, že je firmy začnou zaměstnávat více než doposud.

Předložené návrhy mohou napomoci k vytvoření 30 nových pracovních míst ročně a zároveň dojde k mírnému poklesu nezaměstnanosti žen vůči mužům.

4.4 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI PODLE VĚKU

Nejohroženější skupinou v této oblasti jsou uchazeči starší 50ti let věku. Tito lidé už nebývají tak efektivní, nechtějí se často přizpůsobovat novým změnám či podmínkám a proto je firmy nezaměstnávají. Starší lidé už také více trpí různými zdravotními problémy a nemívají takové pracovní nasazení jako mladý aktivní člověk.

Zde bych viděla východisko v projektu, který by se zaměřil na starší osoby. Kvalifikovaní lidé by jim poradili, jak zvládat pracovní tempo v takovém věku, různě

by je motivovali a snažili by se odbourat bariéry, které jsou nositelem toho, že se starší lidé těžce přizpůsobují novým věcem a změnám. Uchazeči o práci by si zde mohli také zlepšit svoji kvalifikaci, která jim pomůže vrátit se na trh práce.

Předložené návrhy by dle mého názoru mohly v okrese Břeclav pomoci asi 30 osobám ročně.

Na tuto skupinu se také zaměřil Úřad práce v Břeclavi a připravil pro ni projekt s názvem „Aktivní padesátka v Jihomoravském kraji“. Projekt svou strukturou a obsahem jednotlivých vzdělávacích aktivit přispěje uchazečům z řad cílové skupiny získat díky komplexně nastavenému přístupu odborné vzdělání a zapojit se do pracovního procesu. Aktivity projektu pomohou těmto lidem zvýšit jejich motivaci a začlenit se znovu do pracovního procesu absolvováním motivačně-poradenských modulů.

Součástí projektu je i nabídka školení, kde získají účastníci osvědčení o úspěšném absolvování daného kurzu. Tím projekt přispěje k lepší připravenosti každého účastníka zařadit se na trh práce. Klienti budou mít také k dispozici kvalifikovaného psychologa, který bude schopný poskytnout odbornou konzultaci a poradenství v oblasti pracovního trhu. Do projektu by bylo zařazeno 500 uchazečů, přičemž novou práci by mělo získat asi 130 osob. (8.)

4.5 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI PRO OZP

Za osobu zdravotně postiženou se považuje ten, kdo má dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav a má omezené psychické či fyzické schopnosti, které mají za následek i omezené možnosti pracovního uplatnění.

Domnívám se, že v dnešní době stále existuje jakási nevole firem zaměstnávat OZP. Jednak mohou být problémy s dopravou těchto lidí a s bezbariérovým přístupem, dále pak tyto osoby mívají nižší pracovní tempo a omezené možnosti dalšího rozvoje dané zdravotním postižením. Mohou být problémy s dlouhodobější pracovní neschopností, kdy firmy musí zajistit zástupce těchto osob.

Úřady práce by se tedy měly o to více snažit začlenit tuto skupinu lidí do pracovního procesu. V dnešní době už existuje i mnoho institucí a spolků, které napomáhají OZP uplatnit se na trhu práce a které aktivně spolupracují s úřady práce.

Nejprve bych navrhovala změnu v legislativě, konkrétně lepší podmínky a práva zaměstnavatelů při zaměstnávání OZP. Navrhovala bych snížit procentní hranici, při které mají nárok na daňové zvýhodnění. Toto snížení povede k tomu, že se firmy budou více snažit zaměstnat osobu zdravotně znevýhodněnou.

Zároveň bych však doporučovala zvýšit částku, kterou musí zaměstnavatel zaplatit v případě, že nezaměstnává počet OZP, který mu ukládá zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tuto částku bych zvýšila v průměru o 15 %.

Je důležité, aby se firmy nebály zaměstnat osobu OZP, a daly jim tak možnost zapojit se do pracovního procesu. Bylo by efektivní, kdyby například firmy vozily jednoduše práci přímo klientovi domů. Ten by pracoval na základě úkolové mzdy, kdy by prováděl primitivní úkony, jako kupříkladu sešroubování určitých věcí dohromady či třídění apod.

Dalším návrhem může být nový projekt, který se speciálně zaměří na tuto skupinu lidí a bude s nimi individuálně řešit jejich problémy.

Předložené návrhy mohou dle mého názoru pomoci ročně 20 osobám se zdravotním postižením.

Konkrétní projekt s názvem „Chopím se šance“ byl již zahájen. Je zaměřen právě na podporu a pomoc při hledání zaměstnání, poradenství, individuální konzultace, pracovní asistenci a vzdělávací kurzy. Tyto aktivity budou realizovány v místě bydliště klientů či v jeho dostupné vzdálenosti v Jihomoravském kraji a kraji Vysočina.

Zároveň se snaží pomoci navázání kontaktů i samotným zaměstnavatelům a usnadnit jim práci při vyhledávání OZP. (12.)

4.6 NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI PODLE DÉLKY EVIDENCE

Nejohroženější skupinou jsou zde dlouhodobě nezaměstnaní. Sem řadíme osoby, které jsou evidované na úřadu práce déle než rok. Spadají zde lidé, kteří hledají práci, ale bohužel nemají to štěstí, ale také lidé, kteří nejeví nikterak velký zájem o hledání nového pracovního místa. Tím hlavním důvodem, proč tomu tak je, jsou bezpochyby vysoké sociální dávky poskytované státem.

Proto navrhuji zejména nižší sociální dávky pro dlouhodobě nezaměstnané. Domnívám se, že člověk, který se opravdu snaží najít si práci, toho s dostatečnou pílí a pomocí úřadu práce dříve či později dosáhne.

Důležitou roli hraje i úřad práce v otázce motivace těchto lidí. Je pravdou, že lidé, kterým stačí jejich sociální podpora pro život a jsou zároveň bez motivace hledat si práci, se nikdy na trhu práce neuplatní.

Domnívám se, že pokud jsou lidé dlouhodobě nezaměstnaní, může to být způsobeno i tím, že si nemohou najít práci, která by je bavila a naplňovala. Proto nabízím řešení v podobě toho, že by se mohli „zaměstnat sami“. Tito lidé by si udělali rekvalifikační kurz základů podnikání a mohli by s pomocí ÚP a s dostatečnou finanční výpomocí, ve formě dotací, začít podnikat v oblasti, která by jim vyhovovala.

Samozřejmě musí být zajištěny i postihy v případě, že by se jim v podnikání nevedlo a to například tím, že by museli alespoň 40 % z celkové výše dotace vrátit.

Předložené návrhy mohou nabídnout nejméně 60 nových pracovních míst ročně.

V této oblasti se břeclavský úřad práce zapojil do projektu „Šance pro Vás v Jihomoravském kraji“, který pomáhá dlouhodobě nezaměstnaným. Projekt je postaven na zvýšeném podílu aktivity každého účastníka a to zejména při výběru absolvování vybraných aktivit na základě poznání svých osobnostních předpokladů, výběru vhodného rekvalifikačního programu a sestavení svého osobního Plánu rozvoje klienta. S ohledem na zvolenou cílovou skupinu se v projektu klade důraz na rekvalifikační kurzy se získáním odborné praxe. Pro klienty projektu je zajištěno individuální

poradenství s psychologem.

Součástí projektu je i poskytnutí přímé podpory na nová pracovní místa a podpora SÚPM vyhrazených v souladu s nástroji Aktivní politiky zaměstnanosti, včetně vytváření zkrácených pracovních úvazků. Pro klienty projektu jsou zajištěna doprovodná opatření ve formě příspěvku na cestovné, stravné, hlídání. Modulový komplexní přístup a jeho možnost variability a úpravy každému klientovi podle jeho potřeb předpokládá vysokou úspěšnost řešení situace dlouhodobě nezaměstnaných. Tohoto projektu by se mělo účastnit minimálně 600 uchazečů, přičemž novou práci by mělo najít minimálně 120 klientů. (16.)

4.7 PŘEDPOKLÁDANÉ NOVÉ POČTY PRACOVNÍCH MÍST V LETECH 2010-2012

Tab. 15: Předpokládané nové počty pracovních míst v letech 2010 - 2012

Druh aktivity	2010	2011	2012
Oprava fasád a výměna oken na MÚ	20	0	0
Nové hřiště Na Valtické	14	4	4
Oprava břeclavské knihovny	10	0	0
Úpravy prostorů na ZŠ Kupkova	17	2	2
Nový zámecký park a lesopark	11	6	6
Úprava komunikací a chodníků	10	0	0
Nová hala Alca plast	60	10	10
Cukrárna Delikana	10	2	1
Nákupní centrum ve Staré Břeclavi	30	5	3
Návrhy pro absolventy a mladistvé	70	70	70
Zaměstnanost žen	30	30	30
Zaměstnanost podle věku	30	30	30
OZP	20	20	20
Dlouhodobě nezaměstnaní	60	60	60
Celkem	392	239	236

Zde jsem shrnula počet navrhovaných nových pracovních míst v jednotlivých kategoriích. Jak z tabulky vyplývá v roce 2010 by se mohlo vytvořit až téměř 400 nových pracovních míst, což považuji za dosti velký úspěch. V dalších letech je to o něco méně, okolo 230 pracovních míst.

Co se týče projektů jako jsou různé opravy a úpravy prostor, které probíhají jen v roce 2010, je jasné, že v dalších letech už tato pracovní místa nebudou nabízena.

Naopak realizace projektů jako je nová výrobní hala, či cukrárna přinese nejen v letošním roce, ale i v dalších letech nová pracovní místa.

Obecné návrhy, které jsem nastínila v předchozích kapitolách přinesou v letech 2010 - 2012 neměnný počet pracovních míst.

4.8 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Rekvalifikace

Rekvalifikace je významnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Význam rekvalifikace spočívá především v tom, že jednak může předcházet ztrátě zaměstnání a jednak vytváří uchazečům o zaměstnání výhodnější podmínky při jejich dalším uplatnění na trhu práce. Z hlediska zákona o zaměstnanosti se rekvalifikací rozumí udržení, obnova či získání nových kvalifikačních předpokladů uchazeče o zaměstnání pro výkon vhodného zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu kvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností dané osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Úřad práce může rekvalifikovat osoby, které jsou evidovány na úřadu práce, zejména pak pokud je rekvalifikace nezbytná či účelná. (11.)

Zde bych navrhla nové podmínky u rekvalifikačních kurzů. Domnívám se, že by bylo účelné hradit jazykové kurzy od úřadu práce. Přece zdokonalování jazykových dovedností je důležité při hledání nového pracovního místa. A také bych navrhovala větší postihy lidí, kteří rekvalifikaci nedokončí bez udání důvodu.

Také bych navrhovala efektivnější obsazení jednotlivých rekvalifikačních kurzů. V níže uvedené tabulce jsem navrhla rekvalifikace a k nim počty osob na rok 2010.

Tab. 16: Navrhované druhy rekvalifikací pro rok 2010

Rekvalifikace na konci roku 2009			Návrhy na rok 2010	
Druh	Počet uchazečů	Úspěšnost v %	Druh	Potřeba uchazečů
Obsluha elektrovozíku	15	60	Obsluha elektrovozíku	13
Obsluha PC	84	45	Obsluha PC	40
Obsluha PC dle osnov ECDL	12	67	Obsluha PC dle osnov ECDL	10
Pracovnice v soc. službách	12	50	Pracovnice v soc. službách	7
Svářeč - úřední kurz	3	100	Svářeč - úřední kurz	8
Svářeč - základní kurz	32	69	Svářeč - základní kurz	25
Základy podnikání	30	67	Základy podnikání	23
			Obsluha PC - specializace na grafické programy	10
			Kuchař, číšník	15
			Kominík	5
			Opravář elektra	8
			Zedník	15
			Malíř, natěrač	13
			Someliér	7

V tabulce jsem uvedla nejčastější profese, celý výčet naleznete v příloze č. 2. Počty osob na rok 2010 jsem upravovala podle úspěšnosti z roku 2009. Také jsem navrhla profese, po kterých je i v dnešní době poptávka, avšak nejsou pro uchazeče o zaměstnání příliš atraktivní. Například profese kominíka si myslím, že i za 50 let bude pořád aktuální a požadovaná. Zmínila bych se i o povolání someliér, což je dle mého názoru hlavně na jižní Moravě velmi atraktivní práce. Věřím, že takto rekvalifikované osoby by restaurace v tomto kraji okamžitě zaměstnaly.

Tyto předložené návrhy by mohly dle mých odhadů přinést 40 nových pracovních míst ročně.

Chráněné dílny a pracoviště

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele vymezené na základě dohody s úřadem práce a je přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto

zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována nejméně 2 roky ode dne sjednaného v dohodě. ÚP může na vytvoření chráněné dílny poskytnout příspěvek.

Výše příspěvku na zřízení jednoho pracovního místa může být maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až čtvrté čtvrtletí předchozího kalendářního roku pro osobu se zdravotním postižením (tedy asi 200 tis. Kč) a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. (13.)

Důležitá je zde úzká spolupráce úřadu práce s firmami v tomto kraji. Podnikatelé by měli být více motivováni a informováni o zřízení chráněných dílen. Motivaci vidím ve formě větších finančních výpomocí, protože výstavba nové chráněné dílny je bezpochyby nákladově náročná.

Touto motivací by mohlo být ročně zřízeno na 10 nových chráněných dílen, což by mohlo přinést práci až 35 uchazečům.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelným pracovním místem se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění. (17.)

Do této skupiny uchazečů spadají například dlouhodobě nezaměstnaní, či osoby se zdravotním postižením.

V této situaci bych opět navrhovala jako motivační prostředek finanční výpomoc od úřadu práce například ve formě dotací. Neméně důležitá je opět informovanost a větší zaměřenost.

Věřím, že větší finanční pomoc by mohla podnítit firmy, aby zřizovaly více SÚPM. Dle mého názoru by to mohlo být až 25 nových pracovních míst ročně.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou krátkodobé pracovní příležitosti, které nabízí zejména obecní úřady. Tyto práce nejsou nikterak náročné; dávají možnost lidem na ÚP přivydělat si menší finanční obnos.

Když se řekne pojem veřejně prospěšné práce, většině lidí se vybaví uklízení zeleně a parků, úklid chodníků a podobně. Já bych navrhovala rozšíření oblasti těchto činností. Napadly mě činnosti jako například umývání oken budov státních institucí, umývání autobusů MHD; dále pak natírání autobusových zastávek či odstraňování grafitů na mostech a jiných místech. Dalo by se alespoň využít více lidí a pořádek by zcela jistě přispěl k prestiži města.

Dále navrhuji, aby lidé v rámci VPP svázeli a třídili odpad v odpadních sběrnách. Podnět k tomuto návrhu mi dal článek v měsíčníku Rovnost, kdy se rada města Břeclavi rozhoduje zrušit veřejné kontejnery v jednotlivých městských částech Břeclavi.

Věřím, že by o tento druh VPP byl zájem, jelikož výdělek z odevzdaného odpadu by mohl být rozdělen těmto uchazečům. Zároveň by jim byl ponechán i běžný výdělek, za který vykonávají VPP.

Tyto návrhy by dle mého názoru mohly přinést na Břeclavsku až 80 nových pracovních míst.

Také by bylo účelné, kdyby stát přispíval obcím na tuto činnost více peněz, aby mohly být tyto práce častější, protože si myslím, že uklizené město vytváří pozitivní obraz o životě v něm.

VYHODNOCENÍ NÁVRHŮ

Tab. 17: Skutečné náklady APZ a návrh rozčlenění fin. prostředků APZ na zbytek období roku 2010

Nástroje APZ	2010							
	I. kvartál - skutečnost		II. kvartál - návrh		II. pol. - návrh		Celkem	
	počet osob	náklady v Kč	počet osob	náklady v Kč	počet osob	náklady v Kč	počet osob	náklady v Kč
SÚPM	68	1 200 640	20	6 450 000	32	7 349 360	120	15 000 000
VPP	75	3 063 955	85	9 730 000	100	12 206 045	260	25 000 000
Rekvalifikace	2	42 680	180	2 100 000	338	4 857 320	520	7 000 000
CHD+ +CHM	1	1 250 000	5	1 375 000	5	1 375 000	10	4 000 000
Celkem	145	5 557 275	290	19 655 000	475	25 787 725	910	51 000 000

V návrzích jsem vycházela z celkových částek vynaložených na APZ v minulém roce a také z údajů z prvního kvartálu (viz příloha č. 3 a 4), přičemž jsem předpokládala mírné snížení těchto finančních prostředků. Domnívám se, že ekonomická krize nedovolí státu vynaložit tolik peněžních prostředků jako loni.

Z hlediska vyplacených celkových peněžních prostředků na APZ jsem předpokládala pokles oproti loňskému roku cca o 20 %.

Dále jsem předpokládala větší nárůst uchazečů a s tím spojených více vynaložených finančních prostředků v 2. pololetí tohoto roku oproti pololetí prvnímu. Bude to zapříčiněno hlavně sezónností práce, kdy budou firmy z oblasti zemědělství či stavebnictví na konci roku některé zaměstnance propouštět a bude tak více lidí evidovaných na úřadu práce.

Největší obnos peněz bude určen na veřejně prospěšné práce. Jsem si jistá, že tomu dopomohla změna zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, který od července minulého roku ukládá povinnost odpracovat měsíčně alespoň 20 hodin veřejně prospěšných prací, aby byla osobě vyplacena celá částka sociálních dávek. Pokud by tak neučinil, zůstane mu pouze existenční minimum.

ZÁVĚR

Ve své bakalářské práci se zabývám tématem nezaměstnanosti v okrese Břeclav. V úvodu jsem představila úřad práce v Břeclavi, jeho hlavní činnosti a organizační strukturu. V první kapitole se zabývám teoretickými východisky, které souvisí s nezaměstnaností. Následující kapitola je zaměřena na analýzu současného stavu, kde se nejprve věnuji Evropské unii, poté České republice a z velké části se zabývám nezaměstnaností v okrese Břeclav, rozčleněnou podle jednotlivých kategorií.

Cílem mé práce bylo navrhnout řešení, na základě zjištěných informací, které povedou ke snížení nezaměstnanosti v okrese Břeclav.

ÚP evidoval k 31. 12. 2009 **celkem** 7 208 uchazečů o zaměstnání. Zatímco v lednu 2009 připadlo na 1 volné místo 15 uchazečů, v prosinci už to bylo 32 uchazečů, což je v jednom roce velký skok. **Nejčastěji poptávanou profesí** byl kuchař, zedník či dělník při čistění města. Naopak žádný zájem ve srovnání s minulými lety nebyl o zámečnický či svářečce.

Míra nezaměstnanosti dosáhla 12,08 % v roce 2009. To je v porovnání s předchozím rokem vzestup o téměř 5 %. Největší podíl na tom měla zcela určitě finanční a ekonomická krize, která zasáhla celý svět. Od počátku roku bylo **nově zaregistrováno** na ÚP 11 227 uchazečů, což je o 3 401 více než v roce 2008. Naopak k **ukončení evidence** došlo u 8 413 uchazečů, což je o 261 uchazečů více než v roce 2008.

Zatímco v roce 2008 byl podíl evidovaných **žen** vyšší než podíl **mužů**, v roce následujícím je zcela opačná situace. Tato situace byla zapříčiněna útlumem ve stavebním a strojírenském průmyslu.

Největší zastoupení nezaměstnaných **dle věkové struktury** mají kategorie do 24 let a nad 50 let věku. Nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání **dle dosaženého vzdělání** jsou uchazeči vyučení bez maturity a uchazeči se základním vzděláním.

K 31. 12. 2009 bylo evidováno celkem 634 uchazečů z řad **absolventů a mladistvých**. Největší problémy s hledáním práce měli absolventi gymnázií, z učebních oborů to pak byli kuchaři a číšníci.

Úřad práce evidoval k prosinci 2009 celkem 1629 **osob se zdravotním postižením**,

z toho 906 osob s částečným invalidním důchodem. Nejpočetnější skupinou **dle délky evidence** na ÚP jsou uchazeči evidovaní déle než 6 měsíců, téměř 40 %. Z důvodu vyššího počtu nově zaregistrovaných uchazečů během roku 2009 se zkracuje průměrná délka evidence - zatímco v roce 2008 je to 408 dnů, v roce následujícím je to už pouhých 320 dnů.

S růstem nezaměstnanosti musel být kladen větší důraz na **aktivní politiku zaměstnanosti**. ÚP v Břeclavi vynaložil v roce 2009 65,5 mil. Kč na APZ, z toho největší podíl na veřejně prospěšné práce. Zatímco v roce 2008 bylo pouhých 142 uchazečů o **VPP**, v roce 2009 už to bylo o 100 více, tedy 242 uchazečů.

Další důležitou složkou APZ jsou i **společensky účelná pracovní místa**. V roce 2009 bylo umístěno 232 uchazečů v SÚPM, což je o 138 míst více, než v předchozím roce.

Také **rekvalifikace** je nedílnou součástí APZ. V průběhu roku 2009 byly realizovány rekvalifikace pro celkem 825 uchazečů, přičemž největší zájem byl o kurzy zabývající se obsluhou osobních počítačů.

Aktivní politika zaměstnanosti je velice důležitá v boji s nezaměstnaností. Proto jsem se ve své práci zabývala i odhadem APZ pro rok 2010. Ve svých návrzích jsem vycházela z údajů předchozích let. Pro rok 2010 jsem navrhla, aby se veřejně prospěšných prací zúčastnilo okolo 260 osob. Dále z mých odhadů vyplývá, že rekvalifikačních kurzů by se mohlo účastnit až 520 osob a v kategorii SÚPM by mohlo být zaměstnáno až 120 osob. Pro osoby zdravotně znevýhodněné doporučuji v roce 2010 vytvořit 10 pracovních míst v tzv. chráněných dílnách.

U všech složek APZ je velice důležitá zainteresovanost úřadů práce, protože ty hrají důležitou roli při hledání pracovních míst. Musí se snažit co nejvíce pomáhat uchazečům, ať už dostatečnou motivací, podporou, informovaností či vytvářením zajímavých a účelných projektů na podporu zaměstnanosti.

Dalším iniciátorem pro podporu snižování nezaměstnanosti by měly být samotné obce a kraje. Jejich snahou by mělo být přilákání nových investorů. Mohly by zde vzniknout nové průmyslové zóny a s tím související i pracovní příležitosti.

SEZNAM ODBORNÉ LITERATURY:

- 1) BRADLEY R., Schiller. *Makroekonomie dnes*. Brno: Computer Press, 2004. 412s. ISBN 80-251-0169-X
- 2) BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd., Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- 3) GROLIGOVÁ, I. a MENDELÍK, P. *Makroekonomie: Studijní text pro kombinovanou formu studia*. 3. vyd. Brno: Akademické nakladatelství, 2007. 130 s. ISBN 978-80-214-3471-4
- 4) JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: VŠE, 1999. 95s. ISBN 80-7079-635-9.
- 5) MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. dopl. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-85850-60-5
- 6) NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: VŠE, 2002. 151s. ISBN80-245-0350-6
- 7) roční zpráva ÚP v Břeclavi pro rok 2009

Elektronické zdroje

- 8) Aktivní padesátka v Jihomoravském kraji. [online]. 2009 [cit. 2010-04-20]. Dostupné z: <<http://aktivnipadesatkavjmk.rcv.cz/index3.html>>.
- 9) Český statistický úřad pro Zlínský kraj. [online]. 2003 [cit. 2010-01-10]. Dostupné z: <[http://www.zlin.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C1B/\\$File/42080402t.pdf](http://www.zlin.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C1B/$File/42080402t.pdf)>.

- 10) Finexpert. [online]. 2010 [cit. 2010-01-10]. Dostupné z: <http://www.finexpert.cz/Rubriky/EU--23-milionu-nezamestnanych/sc-17-sr-1-a-25660/default.aspx> >. Poslední aktualizace 9.2.2010.
- 11) GAJDOŠOVÁ, M. Rekvalifikace. [online]. 2010 [cit. 2010-04-20]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/local/bv_info/rekvalifikace>.
- 12) Chopím se šance. [online]. 2009 [cit. 2010-04-20]. Dostupné z: <http://www.ligavozic.cz/index.php?akce=235#organizace>>.
- 13) Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna. [online]. 2010 [cit. 2010-04-20]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/local/do_info/ostatniinformace/chpm_chpd>.
- 14) Kurzy.cz. [online]. 2009 [cit. 2010-01-10]. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/?G=4&A=2&page=1>>
- 15) MPSV. Míra nezaměstnanosti podle krajů. [online]. 2007 [cit. 2009-12-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007p1/prilohy_0706_13.pdf >.
- 16) Šance pro Vás v Jihomoravském kraji. [online]. 2009 [cit. 2010-04-20]. Dostupné z: <http://sanceprovasvjmk.rcv.cz/index.html>>.
- 17) ŠŤASTNÁ, D. Společensky účelná pracovní místa. [online]. 2007 [cit. 2010-04-20]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz/spolucpracmis>.
- 18) Zpět na trh práce v Jihomoravském kraji. [online]. 2010 [cit. 2010-04-20]. Dostupné z: <http://zpetnatrhpracevjmk.rcv.cz/>>.

PŘEHLED ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČID	Částečný invalidní důchod
ČNR	Česká národní rada
ČR	Česká republika
ECDL	European Computer Driving Licence
ESF	Evropský strukturální fond
EU	Evropská unie
CHPD	Chráněná pracovní dílna
CHPM	Chráněné pracovní místo
MHD	Městská hromadná doprava
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MÚ	Městský úřad
NIP	Národní individuální projekt
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OZP	Osoba zdravotně postižená
RIP	Regionální individuální projekt
SSP	Státní sociální podpora
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
SVČ	Samostatně výdělečná činnost
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšná práce
ZO	Zodpovědná osoba

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Organizační struktura ÚP v Břeclavi

Příloha č. 2: Přehled realizovaných rekvalifikačních kurzů v roce 2009

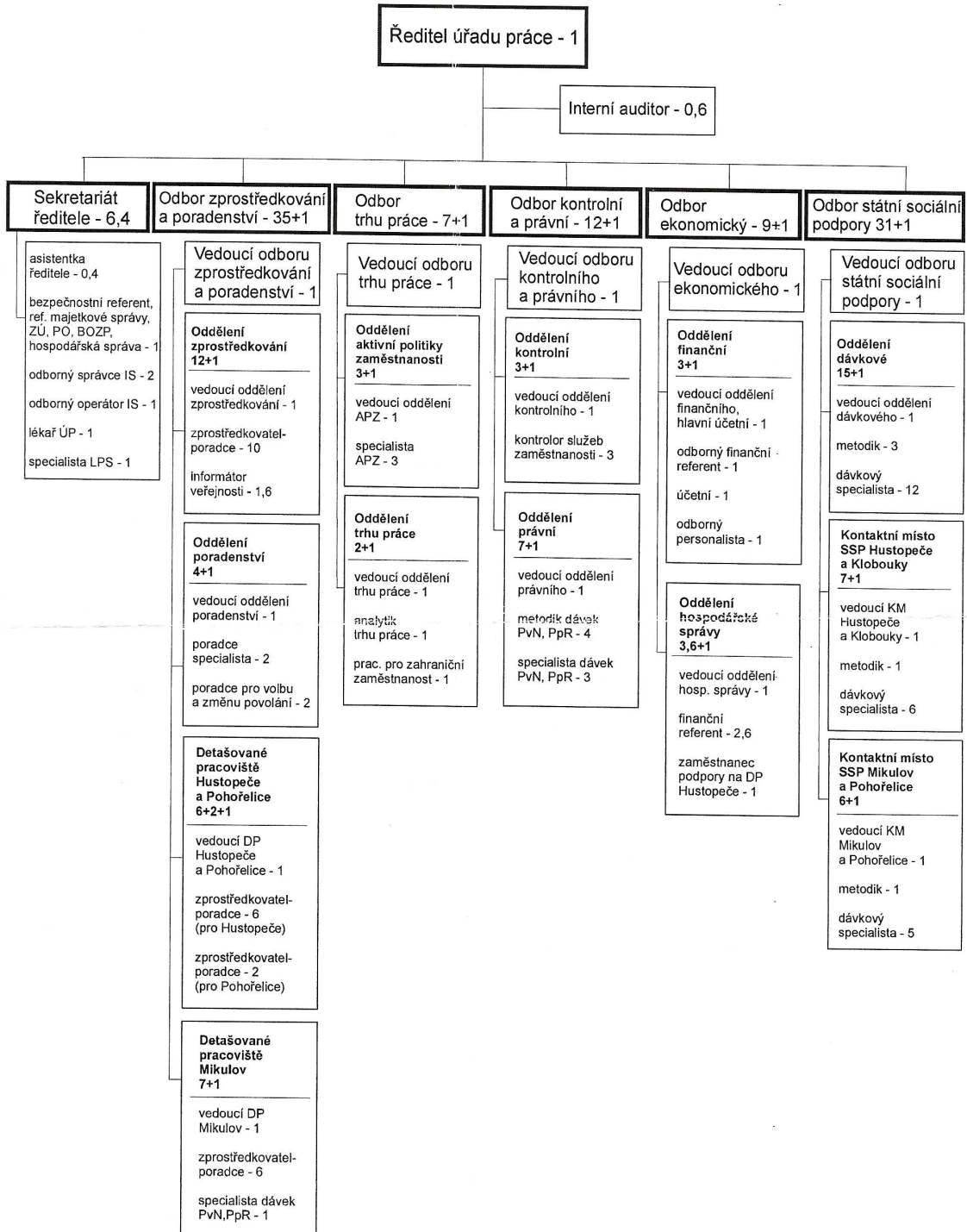
Příloha č. 3: Finance APZ po nástrojích

Příloha č. 4: Projekty APZ v rámci OP LZZ

Příloha č. 1: Organizační struktura ÚP v Břeclavi

ORGANIZAČNÍ SCHÉMA ÚŘADU PRÁCE V BŘECLAVI

Limit zaměstnanců: 106



v Břeclavi dne 1.7.2006

25

Lubomír Marko
ředitel

Příloha č. 2: Přehled realizovaných rekvalifikačních kurzů v roce 2009

Název kurzu	Počet účastníků
Čišnické práce	5
Grafické práce na PC - Grafický designer	24
Holičské a kadeřnické práce	1
Kosmetické služby	10
Kuchařské práce	10
Manikúra včetně nehtové modeláže	28
Masér pro sportovní a rekondiční masáže mimo oblast zdravotnictví	11
Obsluha elektrovozíku a motovezíku	46
Obsluha osobního počítače	216
Obsluha osobního počítače (dle osnov ECDL)	36
Obsluha osobního počítače (se zaměřením na program Autocad)	12
Obsluha stavebních strojů	2
Operátor Call Centra	4
Pedikúra včetně nehtové modeláže	16
Pracovnice (pracovník) v sociálních službách - přímá obslužná činnost	36
Přípravný kurz k výkonu činnosti - prac. pro řízení činnosti v elektrotechnice	14
Rekvalifikační kurz - přípravný úřední kurz ČSN EN 287.1 141 1.1	5
Rekvalifikační kurz -přípravný úřední kurz ČSN EN 287.1 135 1.1	2
Rekvalifikační kurz svařování ZK 135 1.1	34
Rekvalifikační kurz svařování ZK 141 21	1
Rekvalifikační kurz svařování ZK 141 8	16
Rekvalifikační úřední kurz svařování dle ČSN EN 287-1-metoda 141	3
Skladník	18
Účetnictví a daňová evidence (s využitím výpočetní techniky)	24
Vazba a aranžování květin	12
Všeobecný sanitář	25
Základní kurz svařování ZK 111 1.1	1
Základní kurz svařování ZK 135 1.1	30
Základní kurz svařování ZK 141 8	21
Základy obsluhy osobního počítače (se zaměřením na WEB design)	24
Základy podnikání	57
CELKEM	744

Příloha č. 3: Finance APZ po nástrojích

Úřad práce v Břeclavi

Finance APZ po nástrojích běžný rok: 2010

Datum vyhotovení: 30. 3. 2010

Nástroj APZ	Závazek plán	VČ plán	Projekt plán	Celkem APZ	Nasmouváno		Úspora Závazky	Úspora Nasmlov.	Vráčeno Finance	Volné Finance
					VČ	VČ				
VPP	2 586 940	1 013 060	0	3 600 000	432 000	0	-45 015	581 060	0	536 045
SUPM	898 790	1 001 210	0	1 900 000	0	0	13 150	1 001 210	0	1 014 360
SUPM-SVČ	0	1 500 000	0	1 500 000	315 000	0	0	1 185 000	0	1 185 000
AP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CHPD	0	8 600 000	0	8 600 000	7 995 000	0	0	605 000	0	605 000
CHPM	0	600 000	0	600 000	276 000	0	0	324 000	0	324 000
CHPM-SVČ	0	100 000	0	100 000	50 000	0	0	50 000	0	50 000
NPP	0	300 000	0	300 000	0	0	0	300 000	0	300 000
PP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PZ	0	100 000	0	100 000	0	0	0	100 000	0	100 000
Zabezpečování RK	42 680	257 320	0	300 000	0	0	0	257 320	0	257 320
RK uchazeče	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RK zaměstnanců	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Realizační doh. o BD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Porad. dohoda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zařazení do por. činn.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indiv. plán PR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dohoda o zab. PR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dohoda o proved. PP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dohoda o PP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Celkem	3 528 410	13 471 590	0	17 000 000	9 068 000	0	-31 865	4 403 590	0	4 371 725

MPSV - OSÚ, ved. odd. 616, 15. 11. 2005

Příloha č. 4: Projekty APZ v rámci OP LZZ

Úřad práce v Břeclavi

Projekty APZ v rámci OP LZZ

Datum vyhotovení: 30. 3. 2010

Projekt APZ	Kód	Finance				Zaplaceno	Zaplatit	Poznámka	Místa	
		Rozpočet	Smlouva	Volné					Plán	Skut.
Rekv. a por. činnost (OP LZZ)	CZ.1.04/2.1.00/03.00003	8 000 493	1 691 290	6 309 203	16 500	1 674 790,00	Rekvalifikace a poradenská činnost, hr	0	528	2
SUPM (OP LZZ)	CZ.1.04/2.1.00/03.00002	13 800 440	7 962 400	5 838 040	132 000	7 830 400,00	Společensky účelná pracovní místa, h	0	112	68
VPP (OP LZZ)	CZ.1.04/2.1.00/03.00001	18 025 368	18 788 966	-763 598	143 466	18 645 500,00	Veřejně prospěšné práce, hrazené z p	0	249	75
Vzdělávejte se! (OP LZZ)	CZ.1.04/1.1.00/34.00001	7 016 545	3 124 990	3 891 555	853 569	2 271 421,00	Projekt Vzdělávejte se! (OP LZZ)	0	601	282
Celkem		46 842 846	31 567 646	15 275 200	1 145 535	30 422 111,00		0	1 490	427