

ÚVOD

Nekonečným jevem, s kterým se v současné době po více než půl století musí česká společnost pořád dokola vyrovnávat, je i nezaměstnanost. Zapotřebí je podotknout, že nezaměstnanost není pokládána za vážný ekonomický, ale ani za sociální problém. Problém by nastal jen tehdy, jakmile by se nezaměstnanost stala hromadnou.

Jestliže hromadná nezaměstnanost nastane a doba trvání jednotlivých případů nezaměstnanosti se protahuje, začnou si jí všímat nejen ti, kdo přichází o práci, ale i celá společnost a také státní a politické orgány. Vysoká míra nezaměstnanosti, zejména dlouhodobá, může „přidělovat vrásky“ vládám států a může být ohrožena legitimita státní moci.

Nezaměstnanost, zvláště hromadná, není ovšem jen problémem ekonomickým. Nerovnováha na trhu práce není zcela prioritní, ale jde i o její důsledky pro život jednotlivého člověka i společnosti. A také o mechanismy, kterými společnost těmto důsledkům vzdoruje. Problémy, spojené s nezaměstnaností, nespočívají jen ve snížené výkonnosti ekonomického systému a v mrhání lidskými zdroji, v rostoucích deficitech státních rozpočtů a měnové stabilitě, s nimiž je spojována. Jde také o nabývající napětí a krizi, krizi komunitního a rodinného života, růst zločinnosti, kriminality a dalších sociálně nezdravých úkazů, odcizení se části populace platným hodnotám a normám. Dá se říci je nezaměstnanost i psychologickým, sociálním a kulturním problémem. Zejména proto, že vytlačuje rostoucí počet osob mimo hlavní proud společenského života a činí z nich klienty sociálního státu se všemi důsledky pro jejich životní úroveň i existenciální pocity.

V spojitosti se vstupem České republiky do Evropské unie si současný stav ekonomiky a společnosti vyžádal novou koncepci politiky zaměstnanosti, spjatou s celkovou hospodářskou, regionální, sociální a vzdělávací politikou vlády, odpovídající změněným podmínkám na trhu práce.

V České republice vykonávají Ministerstvo sociálních věcí a úřady práce státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti. Státní politiku zaměstnanosti na území regionu Břeclav zabezpečují orgán státní správy Úřad práce Břeclav.

Cílem diplomové práce je analyzovat současný stav na trhu práce na okrese Břeclav, zanalyzovat problematické oblasti a pokusit se získat možná řešení, která by přispěla ke kladnému vývoji míry nezaměstnanosti na okrese Břeclav.

Svoji pozornost chci soustředit především na nejproblematictější skupiny uchazečů o zaměstnaní. Tedy občany, kteří jsou na trhu práce jakýmsi způsobem znevýhodnění, stupněm nebo oborem vzdělání, odbornou praxí, zdravotním stavem, věkem, místem bydliště či dopravní dostupností. Zpravidla sem patří kvalifikované osoby, osoby se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnané, ženy s malými dětmi a také absolventy, kteří jsou specifictí na každém trhu práce.

Při vymezení nezaměstnanosti v České republice se obecně postupuje podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., jeho novely a dalších právních předpisů, týkajících se této problematiky. Instituce v České republice, které se zabývají otázkou nezaměstnanosti ve společnosti jsou úřady práce. Tyto instituce jsou začleněny do systému Ministerstva práce a sociálních věcí jako územní orgány státní správy se samostatnou právní subjektivitou a řídí se právními předpisy o zaměstnanosti.

Úřad práce v Břeclavi

Oblastní problematikou nezaměstnanosti na okrese Břeclav se zabývá místní úřad práce. Úřad práce v Břeclavi byl zřízen Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR zakládací listinou ze dne 25. 10. 1990 na základě zákonného opatření č. 306/1990 Sb., jako orgán státní správy zabezpečující státní politiku zaměstnanosti v okrese Břeclav. ÚP je rozložen na 3 místech v Břeclavi. Hlavní sídlo a adresa je na Fintajslově ulici.

Funkce ÚP v Břeclavi:

- zpracovává koncepci rozvoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, sleduje a hodnotí situaci na trhu práce
- spolupracuje se správními úřady územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty
- provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti
- poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti
- zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu v rekvalifikaci
- vede evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí
- vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném zákonem včetně ukládání pokut za přestupky a správní delikty

Úřad práce rozhoduje o nezařazení fyzické osoby do evidence uchazečů o zaměstnání, vyřazení uchazeče z evidence, o přiznání, nepřiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, o vydání a odnětí povolení k zaměstnávání cizinců a povolení zaměstnavatelům získávat na volná pracovní místa občany ze zahraničí, rozhoduje o povinnosti zaměstnavatele poukázat odvod do státního rozpočtu za nesplnění povinnosti podle § 81 zákona.

Šíře úkolů, kterými se úřad práce zabývá je rozsáhlý, z tohoto důvodu je členěn na jednotlivé útvary, které se specializují na konkrétní řešení problémů spadajících do jejich kompetence.

Organizační struktura Úřadu práce v Břeclavi:

a) sekretariát ředitele, interní audit

b) oddělení lékařské posudkové služby

c) odbor zprostředkování a poradenství

ca) oddělení zprostředkování

cb) oddělení poradenství

cc) detašované pracoviště Mikulov

cd) detašované pracoviště Hustopeče

d) odbor trhu práce

da) oddělení trhu práce

db) oddělení aktivní politiky zaměstnanosti

e) odbor kontrolní a právní

ea) oddělení právní

eb) oddělení kontrolní

f) odbor ekonomický

fa) oddělení finanční

fb) oddělení hospodářské správy

g) odbor státní sociální podpory

ga) oddělení dávkové

gb) kontaktní místo Mikulov

gc) kontaktní místo Hustopeče

Podrobnější organizační struktura a její členění útvarů je uvedena v **příloze č. 2**

Působnost organizačních útvarů

Působnost organizačních útvarů je souhrn činností, které je útvar oprávněn a povinen vykonávat. Ze stanovené působnosti zároveň vyplývá jejich odpovědnost. Každý organizační útvar odpovídá za výkon a výsledek činností dle stanovených norem.

Statutární zástupce organizace a jednatelská oprávnění

Statutárním zástupcem Úřadu práce v Břeclavi je ředitel úřadu práce. Současným ředitelem je Lubomír Marko. V případě nepřítomnosti zástupce ředitele je jeho zástupce.

ad a) Sekretariát ředitele a interní audit

Vyřizuje korespondenci a administrativní záležitosti ředitele, eviduje úkoly uložené ředitelem, koordinuje návštěvy u ředitele, eviduje a zakládá právní předpisy, pokyny ředitele, pokyny a instrukce MPSV ČR. Zaměstnanci sekretariátu jsou - asistentka ředitele, zaměstnanci úseku výpočetní techniky, zaměstnanec pověřený agendou. Interní auditor zpracovává zásady interního auditu, plánuje a provádí interní audity.

ad b) Oddělení lékařské posudkové služby

Hlavní pracovní náplní je posudková činnost, a to vlastní a ve vztahu ke smluvním lékařům, vlastní posudková činnost lékaře úřadu práce zahrnuje zejména : recenzi spisů a vypracování posudku, atd.

Vedoucí oddělení lékařské posudkové služby je v přímé řídicí působnosti ředitele úřadu práce. Ředitel úřadu práce může pověřit některého z vedoucích odborů k odbornému dohledu a ke kontrole plnění úkolů zaměstnanců sekretariátu.

ad c) Odbor zprostředkování a poradenství

ca) Odbor zprostředkování

Poskytuje základní informace v oblasti zaměstnanosti a zájemcům včetně základních informací o podmínkách a různých formách APZ, provádí prvotní evidenci uchazeče a zájemce o zaměstnání, poučuje uchazeče a zájemce o zaměstnání o jeho právech a povinnostech, připravují podklady pro rozhodnutí ve věci hmotných zabezpečení uchazečů.

cb) Odbor poradenství

Profesní poradenství pro specifické skupiny uchazečů o zaměstnání. Provádí individuální a skupinové poradenství v oblasti volby povolání a celoživotního vzdělávání, vydává stanoviska k žádostem o zavedení učebního a studijního oboru na SŠ, SOU, OU a U a stanoviska ke zřízení typu školy (VOŠ), připravuje podklady k rozhodnutí o vydání a odnětí povolení k zaměstnání cizincům a osobám bez státní příslušnosti a podklady k povolení zaměstnavatelům získat volná pracovní místa pro občany ze zahraničí, metodicky řídí detašovaná pracoviště atd.

ad d) Odbor trhu práce

Činnost odboru je zaměřena především na sledování a hodnocení situace na trhu práce, analýzu a prognózu vývoje trhu práce a ovlivňování nabídky a poptávky po pracovních silách.

da) Oddělení trhu práce

Poskytuje veřejnosti informace o situaci na trhu práce v územním obvodu úřadu práce, zabezpečuje kompletní monitoring zaměstnavatelů, evidenci volných pracovních míst, provádí analýzy trhu práce, navrhuje politiku zaměstnanosti v regionu atd. Zabývá se agendou cizinců.

db) Oddělení aktivní politiky zaměstnanosti

Vykonává zejména - poradenskou činnost k jednotlivým nástrojům APZ, podílí se na zpracování projektů a prognóz APZ, zpracovává přehled čerpání finančních prostředků APZ, zabezpečuje odborné praxe absolventů vysokých škol nebo získání praxe uchazečům do 25-ti let a mladistvým. Zpracovává statistické přehledy a analýzy pro MPSV, metodicky řídí detašovaná pracoviště atd.

dc) Detašovaná pracoviště

Činnost detašovaných pracovišť je shodná s činností oddělení zprostředkování. Případné další činnosti jsou řešeny v pracovních náplních zaměstnanců detašovaných pracovišť. Místní příslušnost detašovaných pracovišť je stanovena příkazem ředitele.

ad e) Odbor kontrolní a právní

ea) Oddělení kontrolní

Vede evidenci všech plánovaných a provedených kontrolních úkolů, kontroluje činnost jednotlivých odborů, zabezpečuje kontrolní činnost vyplývající ze zákonných norem a předpisů včetně podaných podnětů a stížností.

eb) Oddělení právní

Připravuje smlouvy uzavírané ÚP, zpracovává podklady k odvolacím řízením vedeným proti správním rozhodnutím vydaným ÚP, metodicky řídí realizaci správního řízení, zajišťuje likvidace pohledávek včetně jejich soudního vymáhání, po formální stránce zajišťuje editaci příkazů ředitele, směrnic ředitele, metodických pokynů a sdělení, zabezpečuje právní službu pro potřeby ÚP.

ad f) Odbor ekonomický

Zabezpečuje ekonomickou a hospodářskou agendu úřadu práce, plánování a tvorbu rozpočtu personální a mzdovou agendu, usměrňuje vývoj platů na úřadu práce, financování všech činností v souladu s působností úřadu práce a jeho provozem, atd.

fa) Oddělení finanční

Zpracovává návrhy rozpočtu celkových výdajů úřadu práce, zajišťuje komplexní správu rozpočtu úřadu práce, tj. vnitřní rozpis rozpočtu, kontrolu jeho plnění, návrhy na opatření k jeho dodržování, návrhy a provádění rozpočtových opatření, sjednává smlouvy s dodavateli týkající se provozu úřadu práce, zabezpečuje personální a mzdovou agendu úřadu práce, zajišťuje likvidaci cestovních náhrad apod.

fb) Oddělení hospodářské správy

Zajišťuje agendu programového financování ISPROFIN, včetně přípravy, realizace jednotlivých investic menšího rozsahu nebo částí velkých investic, zpracování návrhů investičních plánů a přípravy výběrových řízení investičních akcí po věcné stránce, provádí výplatu dávek státní sociální podpory, přičemž úzce spolupracuje odborem státní sociální podpory, zajišťuje výkon rozhodnutí z dávek státní sociální podpory a dávek podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci plynoucích

z exekučních titulů, včetně evidence exekučních příkazů, oznámení o nabytí právní moci, výpočtu výše srážek, odvodu srážek příslušnému orgánu, atd.

ad g) Odbor státní sociální podpory

Odbor státní sociální podpory (dále jen SSP) zabezpečuje poskytování dávek SSP dětem, rodinám s dětmi a v některých dalších sociálních situacích. V souvislosti s poskytováním dávek SSP dále zajišťuje podklady pro účetní agendu dávek, pravidelnou výplatu již přiznaných dávek, zajišťuje vymáhání přeplatků na dávkách SSP, vykonává metodickou, poradenskou a konzultační činnost.

ga) oddělení dávkové

Přijímá a zpracovává žádosti o dávky SSP, vydává oznámení o přiznání dávky a odborně zpracovává rozhodnutí ve správním řízení v působnosti lokálního místa Břeclav, přijímá, zpracovává žádosti a vydává rozhodnutí o rodinných dávkách, kontroluje správnost a úplnost pokladů předložených zaměstnavateli, včetně kontroly věcné a formální správnosti a úplnosti údajů předložených žadateli, atd.

Problémy, se kterými se potýká Úřad práce v Břeclavi

a) Interní:

1. nevyhovující kapacita užívaných prostorů, ÚP Břeclav je „rozházen“ celkem ve 3 budovách
2. neustálé přicházení a odcházení, tzv. „fluktuace“ stálých zaměstnanců
3. státní správa má slabší platové ohodnocení než-li soukromý sektor

b) Externí:

1. nedostatky v docházení některých uchazečů na konzultace
2. odmítání nabízených pracovních příležitostí
3. problémy s „černou“ prací
4. neochota a špatná spolupráce některých zaměstnavatelů ve spolupráci s Úřadem práce
5. zaměstnavatelé nedostatečně informují své zaměstnance o svých právech a povinnostech
6. zaměstnavatelé se vyhýbají v proplácení mezd svým zaměstnancům, na které jim vznikl nárok viz. § 35 ZP
7. obtížná spolupráce a komunikace s městskými a obecními úřady

1 DEFINOVÁNÍ PROBLÉMU A CÍL DIPLOMOVÉ PRÁCE

V mojí diplomové práci se zabývám problematikou nezaměstnanosti na okrese Břeclav, který je tímto ekonomicko-sociálním problémem poznamenán jako je většina okresů v České republice.

Cílem této diplomové práce bude seznámení se z části historickým vývojem a zejména s aktuální situací na trhu práce v období od r. 2003 do r. 2007 a řešením.

V analytické části se zaměřím na strukturu nezaměstnanosti podle dosaženého stupně vzdělání, absolventů škol, mladistvých, nekvalifikovaných a dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů a další kteří jsou tradičně považováni za problematické skupiny.

Ze získaných informací a poznatků z provedené analýzy tohoto regionu bych mohl navrhnout některá řešení, která by mohla pomoci přispět ke snížení míry nezaměstnanosti v okrese Břeclav.

V jednotlivých částech této diplomové práce se zaměřím na celkový hospodářský rozvoj regionu a na dílčí podnikatelské aktivity, které by poskytly vznik nových pracovních míst a příležitostí a ke zvýšení zaměstnanosti problémových a postižených skupin obyvatelstva v tomto regionu.

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

Nezaměstnanost je i v současných moderních společnostech jeden z hlavních problémů. Když je nezaměstnanost vysoká, dochází k mrhání zdrojů a důchody lidí jsou nízké. Během takových období rovněž ekonomické obtíže ovlivňují emoce lidí a rodinný život. Od roku 1929 byla 3 výrazná období vysoké nezaměstnaností, během velké deprese, loudavých padesátých let a období stagnace od roku 1975 do roku 1984. Rozsah ztraceného produktu uvedený (viz. tabulka č. 1), je propočítán jako kumulativní rozdíl mezi potenciálním GNP a skutečným GNP. Velká deprese vykazuje ztráty ve vztahu k GNP více než 10 krát vyšší než poslední období stagnace.

Období	Průměrná míra nezaměstnanosti (%)	Ztracený produkt	
		Ztráta GNP v mld. Dolarů (ceny 1988)	Průměrného ročního GNP během období
Velká deprese (1930 – 1939)	18,2	2850	385
Loudavá léta (1954 – 1960)	5,2	46	2
70. a 80. léta (1975 – 1984)	7,6	1333	35

Tab. č. 1.: *Ekonomické náklady v obdobích vysoké nezaměstnanosti*

Zcela běžné je považovat nezaměstnanost za jeden z následků hospodářské krize. Hospodářské cykly klasického kapitalismu na sebe soustřeďovaly vždy určitou pozornost, byly však považovány za běžný a přirozený průvodní jev prudkého rozmachu výroby a vůbec civilizačního rozpínání současné společnosti. Nezaměstnanosti se to týkalo „jakbysmet“. Ve 20. století hlavně po ohromujícím průběhu světových válek, se mnohé změnilo. Nejvíce vlivem válečného angažmá Japonska a především USA překročila ekonomika ve světě poprvé práh globalizace. V důsledku toho se sice urychlil vývoj techniky a technologie, zároveň však ekonomický cyklus nejvyspělejších stál zasáhl ve stejných obdobích svými důsledky

celý svět. Přitom industrializující se společnost byla na něm stále víc závislá; jako samostatné přestávaly fungovat sféry, kam by se dalo uniknout. Za světové války se podnítil nebývalý rozmach výroby ve dvacátých letech 20. století a dostavil se i přirozený trest. Velká hospodářská krize měla za následek, že se dostavila nezaměstnanost. Nezaměstnanost dosáhla tehdy dosud nebývalé úrovně. Její celková výše byla odhadována na 30 – 40 miliónů nezaměstnaných. Prakticky ani jeden z tehdejších států, třeba sociálně a politicky nejvyspělejších, nebyl na řešení problému masové nezaměstnanosti připraven a navíc neměl na účinná řešení potřebné prostředky. Hospodářské dopady a následky nezaměstnanosti vzniklé za Velké hospodářské krize se staly evidentně jednou z hlavních příčin sociálně politických a národně politických neúspěchů vývoje tzv. civilizované společnosti. Soubor jevů měl i pozitivní následky. Ohrožení, jež Velká krize celému světu přinesla, si doslova vynutila obrovská rozmach specializovaných ekonomických věd; teprve tehdy se vyvinuly ve zcela samostatný vědní obor, který se v letech po 2. světové válce posunul mezi nejvíce prestižní [11].

2.1 Vymezení pojmu nezaměstnanost

Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších úkazů tržních hospodářství. Zásadní kvalitativní charakteristikou úzce spojenou s existencí tržního prostředí je nezaměstnanost, která by se dala definovat jako stálý projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu, kde převažuje nabídka.

Obyvatelstvo od určité věkové hranice (např. v ČR je tato hranice 15 let) je možno rozdělit do 2 skupin a to mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo kde patří zaměstnané osoby, které mají placené zaměstnání nebo sebezaměstnání a nezaměstnaní. Dále je to ekonomicky neaktivní obyvatelstvo kam patří studenti, invalidé, ženy v domácnosti, důchodci atd.

Zaměstnaní + nezaměstnaní = ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tzn. pracovní síla dané země.

Mezi nezaměstnané patří osoby, které splňují 3 podmínky nemají placené zaměstnání nebo sebezaměstnání, aktivně práci hledají a jsou ochotni během určité „brzké“ doby do zaměstnání nastoupit.

Z praktických důvodů je úsilí nezaměstnanost měřit. Používají se k tomu zvláště míry nezaměstnanosti. Měřítka hledání práce není kupříkladu často uplatňováno vůči osobám, co vchází na trh práce nebo jsou v kategorii nezaměstnaných přechodně. Míra nezaměstnanosti „jako taková“ může být obecná, ale i specifická, jen pro jisté kategorie osob. Obecná míra závisí na faktorech ovlivňující celou ekonomiku (ceny ropy, ekonomický cyklus, příliv nových pracovních sil na trh práce apod.). Specifické míry nezaměstnanosti pro jednotlivé sociální kategorie závisí vždy na faktorech ovlivňujících především tyto kategorie osob (muže, ženy, mládež, příslušníky etnických minorit, manuální dělníky, určité profese apod.) [7].

Nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti:

$$n = (N/L) * 100 (\%)$$

kde n je míra nezaměstnanosti, N počet nezaměstnaných a L celkový počet práceschopných, kteří pracují nebo se ucházejí o místo, tzn. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo [3].

Nezaměstnaní – sem se zahrnují lidé, kteří nejsou zaměstnaní, ale práci aktivně hledají nebo čekají, až se budou moci do práce vrátit. Ti, co jsou buď zaměstnaní nebo nezaměstnaní, patří mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Tvoří více než čtvrtinovou hodnotu dospělého obyvatelstva. To jsou ti, kdo studují, udržují domácnosti, jsou v důchodu nebo jsou příliš nemocní, než aby mohli pracovat nebo prostě práci nehledají.

2.2 Typologie nezaměstnanosti

2.2.1 Nezaměstnanost registrovaná a skutečná

Nezbytným znakem nezaměstnaného je hledání zaměstnání. Jelikož lze jen sotva poznat, kdo si práci opravdu hledá a kdo ne, zařazují se v praxi mezi nezaměstnané jen ti lidé, kteří se hlásí na úřadech práce. Takto zjištěná nezaměstnanost se nazývá registrovaná nezaměstnanost. V evidenci úřadu práce se jako nezaměstnaní uvádějí všechny osoby, které splňují předpoklady, přičemž se předpokládá, že jsou to osoby, které mohou a chtějí pracovat, ale nenašly samy nebo prostřednictvím úřadu práce vhodné pracovní místo. A právě z tohoto hlediska může docházet k jistému zkreslení vypovídající schopnosti úrovně registrované nezaměstnanosti. Na úřadech práce se totiž často hlásí i lidé, kteří ve skutečnosti mohou, ale nechtějí z různých důvodů pracovat. Na druhé straně registrovaná nezaměstnanost nezahrnuje osoby, které nepracují, protože nemohou sehnat práci a nepožádaly úřad práce o zprostředkování vhodného zaměstnání. Lidé se na úřadech práce nehlásí například proto, že jsou nezaměstnaní jen krátkodobě (člověk např. odejde z jednoho zaměstnání v červnu a má už sjednaný nástup na novém pracovním místě, ale až od září) nebo jsou naopak nezaměstnaní dlouhodobě, nárok na podporu v nezaměstnanosti už ztratili a ztratili i důvěru, že jim něco najde úřad práce. Proto skutečná nezaměstnanost bývá vždy o nějaké procento vyšší než registrovaná nezaměstnanost [4].

2.2.2 Nezaměstnanost podle příčin vzniku

Podle příčin vzniku nezaměstnanosti rozlišujeme čtyři druhy nezaměstnanosti. Frikční, strukturální, cyklická a sezónní nezaměstnanost.

Frikční nezaměstnanost – vzniká tehdy, kdy původně zaměstnané osoby se dobrovolně vzdaly svého pracovního místa, protože se rozhodly vyhledat pracovní jiné a přitom není rozhodující, zda se pracovní místa vzdávají proto, že hledají pracovní místo s lepšími pracovními podmínkami či proto, že změnou pracovního místa předcházejí očekávanému nebo ohlášenému propouštění (její trvání je determinované časem, který je potřebný na vyhledávání nového pracovního místa a na změnu pracovního místa), prodlužování případů frikční nezaměstnanosti může být také způsobeno různým stupněm nesouladu mezi strukturou nabídky práce a strukturou poptávky po práci.

Strukturální nezaměstnanost – nastává v případě, kdy nároky práce nejsou v souladu s potenciálem pracovní síly; o strukturální nezaměstnanosti můžeme hovořit tehdy, je-li nezaměstnanost způsobena tím, že nabídka práce nemá použití v důsledku své nízké adaptability na strukturu pracovních míst nebo poptávka po určitém druhu práce roste, zatímco poptávka po jiném druhu práce klesá a nabídka se nepřizpůsobuje dostatečně rychle.

Cyklická nezaměstnanost – nastává, je-li nezaměstnanost důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží (je typickým makroekonomickým druhem nezaměstnanosti), někdy se také hovoří o nezaměstnanosti z nedostatku poptávky – poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná, ale také obecněji v tom smyslu, že jde o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží.

Sezónní nezaměstnanost – je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o sezónní nezaměstnanosti (typická je pro zemědělské oblasti a pro stavebnictví) a dále závisí na sezónních výkyvech poptávky po různých druzích produkce (sportovní potřeby, konfekce) – je řešitelná v organizaci práce nebo administrativními opatřeními [1].

2.2.3 Nezaměstnanost dobrovolná a nedobrovolná

Dobrovolná nezaměstnanost je situace, kdy nezaměstnaný dává přednost jiným aktivitám před prací při určité mzdové sazbě (preferenci volného času před nedostatečně placenou prací, tak i studium, péče o rodinu, předčasný důchod apod.). Je nutno však podotknout, že určitý počet dobrovolně nezaměstnaných bývá oficiálně evidován a zkresluje obraz nezaměstnanosti v naší společnosti.

Nedobrovolná nezaměstnanost je formou, kdy nesoulad mezi těmi, kdo hledají zaměstnání a volnými pracovními místy nevzniká z příčin mzdových, ale z příčin, jejichž kořeny musíme hledat v nárocích na práci. Jestliže volná místa vyžadují práci s mimořádnými kvalifikačními nároky, pro které není k dispozici potenciál pracovní síly, vzniká nedobrovolná nezaměstnanost při současném vysoké neobsazení pracovních míst [6].

2.2.4 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je pro většinu osob zkušeností hluboce „korodující“ strukturu jejich osobnosti. Některé studie sice poukazují na značnou aktivitu části nezaměstnaných, většina z nich však poukazuje na to, že obecně rozšířený obraz nezaměstnaných jako osob zabíjejících čas sledováním dětských televizních programů a trávících mnoho času spánkem nebo jen ležením v posteli není bohužel jen výmyslem veřejnosti, ale i tvrdou realitou života nezaměstnaných.

Podle Světové pracovní organizace IOL jsou dlouhodobě nezaměstnaní ti jedinci, kteří aktivně hledají práci déle než jeden rok. Jednotliví autoři ale mohou mít různé názory na délku doby, po jejímž uplynutí je nezaměstnanost označována za dlouhodobou. Nezaměstnanost v Evropské unii je vyšší než ve Spojených státech amerických nebo v Japonsku.

Osoby, které jsou více než jeden rok nezaměstnané, tvoří dnes v zemích Evropské unie více než 50 % celkového počtu nezaměstnaných (z nich celou polovinu tvoří nezaměstnaní déle než 2 roky). [4].

2.3 Důsledky nezaměstnanosti

Lze je rozdělit do dvou oblastí. Na ekonomické a sociální. Ekonomické důsledky jsou představovány ztrátou produkce nevytvořením části produktu v podobě rozdílu mezi skutečným a potencionálním produktem, který by bylo možno vyrobit při tzv. plné zaměstnanosti. Mezi sociální dopady nezaměstnanosti patří např. psychické zatížení vyvolané nezaměstnaností vyplývající zejména ze ztráty pracovního příjmu a s tím související růst nemocnosti, rozpady rodin. atd. Dalším sociálním dopadem nezaměstnanosti je destrukce etických hodnot a s ní spojené jevy jako kriminalita, alkoholismus, narkomanie, apod. Sociální problémy vyvolané nezaměstnaností vedou často k radikalizaci postižených skupin, což může mít politické dopady nebo i extrémní následky jako rasově nebo výrazně nepřátelsky motivované nepokoje.

2.4. Politika zaměstnanosti

Cílem politiky zaměstnanosti je tedy rovnováha mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Rovnováha nabídky a poptávky je sice ideální, ale statický stav. Skutečnost je však dynamická, to znamená situace na trhu práce vždy kmitá kolem tohoto rovnovážného stavu a nedá se na něm dlouhodobě ustálit. Dosažení plné zaměstnanosti je však cíl nereálný i z toho důvodu, že trh práce je určen pouze pro ty, kteří pracovat chtějí a mohou, a o práci se skutečně aktivně zajímají. V každé společnosti však existuje větší či menší skupina lidí, kteří si z větší části opatřují prostředky k obživě nekalým způsobem. Takovéto problematické skupiny v každé demokratické společnosti existují a budou existovat i v budoucnu, neboť je velmi

obtížné je přimět, aby se zapojili do práce. Lze však jistě použitím vhodných nástrojů udržovat počet těchto osob na minimální úrovni [11].

Politika zaměstnanosti je jedním ze základních prvků hospodářské strategie a politiky. Na rozdíl od zemí s rozvinutým tržním hospodářstvím, které politiku zaměstnanosti uplatňují v relativně stabilním hospodářství a s důsledky strukturálních změn v ekonomice se vyrovnávaly postupně, v delším časovém horizontu, Česká republika stejně jako ostatní země střední a východní Evropy ji musí uskutečňovat zároveň s probíhajícími systémovými i strukturálními změnami ekonomiky. Hospodářská politika státu má na vývoj trhu práce rozhodující vliv.

Orgány státní správy, které v našem státě zabezpečují státní politiku zaměstnanosti jsou:

- ministerstvo práce a sociálních věcí
- územní orgány práce (úřady práce)

Úloha státu je zde tedy nejširší a nezastupitelná. Má v podstatě dvojitý rozměr:

- centrální, do něhož patří vytváření globální strategie zaměstnanosti, často se hovoří o tzv. velké politice zaměstnanosti
- regionální, která představuje provozování základních služeb zaměstnanosti, které nazýváme malá politika zaměstnanosti

Při tvorbě globální strategie hrají významnou roli zejména nástroje měnové, fiskální a mzdové politiky, dále strukturální změny ekonomiky, zaměření exportu, úroveň vzdělávacího systému a samozřejmě i celková koncepce zaměstnanosti. Těchto a případně i dalších instrumentů by měl stát intenzivně využívat při makroekonomickém ovlivňování hospodářství, což je jednoznačně v jeho kompetenci. resp. v kompetenci všech hospodářských ministerstev.

To znamená velká politika by se měla v první řadě odvíjet od výrobních resortů, které by měly působit svojí činností zejména preventivně proti nezaměstnanosti a jejím následným nepříznivým sociálním dopadům. Pokud hospodářské resorty tuto aktivitu neprojeví, může to nepříznivě ovlivnit vývoj zaměstnanosti na několik let dopředu. Hospodářská politika vlády by tedy měla efektivním ovlivňováním hospodářského vývoje vytvářet prostředí podporující ekonomicky životaschopné podniky, které mají naději prosperovat v podmínkách tržní konkurence a vytvářet nové pracovní příležitosti. Regulace trhu práce ze strany státu jako jeho aktivita v hospodářské sféře na makroekonomické úrovni vyplývá z jeho odpovědnosti při vytváření lidsky důstojného života občanů. Kromě toho k účinné politice zaměstnanosti zavazují stát i četné mezinárodní dokumenty, jak je již uvedeno výše. Na druhé straně je třeba si uvědomit, že důsledně realizovaná velká politika zaměstnanosti v regionech, tj. takzvaná malá politika zaměstnanosti, která zajišťuje vytváření nových pracovních míst, může v mnoha směrech naopak stimulovat rozvoj národního hospodářství, ukazovat cesty dalšího vývoje a dávat náměty k řešení problémů.

Politika zaměstnanosti na úrovni regionální znamená tedy konkretizaci globální politiky státu na místní podmínky a stanovení způsobu její realizace. Hlavní váha při tvorbě a uskutečňování této politiky spočívala a bude i nadále spočívat na územních orgánech práce. Ty by se měly stát zdola, na základě svých vlastních zkušeností a poznatků, spoluvůrci dalšího vývoje.

V souvislosti s realizací státní politiky zaměstnanosti se často hovoří o důležitosti aktivní politiky zaměstnanosti. Co vlastně tento pojem zahrnuje? Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je vytvářet reálné podmínky pro dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, především podmínky pro vznik nových, efektivních a společensky účelných pracovních míst. Tím zprostředkovat uchazečům vhodnou práci v co nejkratší době. Jde o aktivní působení územních orgánů práce na základě příslušných právních předpisů a využití všech způsobů motivace dočasně nezaměstnaných k opětovnému zařazení do zaměstnání. Patří sem zejména podpora společensky účelných pracovních míst, příležitostí pro tzv. veřejně prospěšnou práci, rekvalifikace pracovníků, zvláštní péče o občany se změněnou pracovní schopností a umístování absolventů středních a vysokých škol [3].

2.5 Nezaměstnanost a inflace

Vedle přerozdělování důchodů ovlivňuje inflace reálnou ekonomiku. Existují dva oddělené účinky: na celkový produkt a na alokaci zdrojů a ekonomickou efektivnost.

2.5.1 Makroekonomické účinky

První se týká úrovně produktu jako celku. Období neočekávaně rostoucí inflace jsou obvykle obdobími vysoké nezaměstnanosti a produktu. Do 70. let, než se objevily nabídkové šoky, narůstala inflace v době, kdy se oživilo investování a kdy byla spousta pracovních míst. Období nepředvídatelného snížení inflace – 30. léta a roky 1954, 1958 a 1982 – byla období vysoké nezaměstnanosti práce a nevyužívání kapitálu. V určitých obdobích inflace bankám a ostatním věřitelům domněle prospěla, ve skutečnosti je však zanechala s neumořitelnými dluhy [9].

V dlouhém období mezi cenami (nebo inflací) a produktem nebyl žádný nezbytný vztah. A v krátkém období je spojení nejednoznačné: Posun křivky agregátní poptávky směrem doprava vzhůru může vést k vyššímu produktu nebo vyšší inflaci, ale nabídkový šok, posunující křivku agregátní nabídky, může vést k inflaci a k nižší úrovni produktu.

2.5.2 Mikroekonomické účinky

Druhý a jemnější účinek inflace je mikroekonomický dopad na alokaci zdrojů. Inflace deformuje relativní ceny. Obecně platí, že čím vyšší je míra inflace, tím větší je deformace relativních cen. Jedním z aktiv, jehož výnos inflace značně deformuje, je peněžní hotovost. Hotovost nenesoucí ze své podstaty úrok, to znamená, že nominální nebo peněžní úroková sazba hotovosti je nulová. Reálná úroková míra je definována jako nominální úroková sazba minus inflace. Z toho plyne, že reálná úroková sazba hotovosti se rovná míře inflace se znaménkem mínus.

2.5.3 Alternativní zdroje inflace

Inflace přichází v mnoha formách a v různém rozsahu a některé formy jsou škodlivější než jiné. Inflace má tendenci k vysoké setrvačnosti, to znamená, že pokud není vystavena šokům, setrvává na stejné úrovni.

a) Setrvačná inflace (očekávaná)

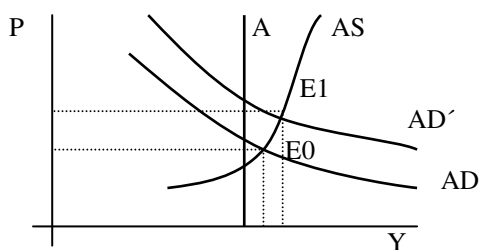
Znamená, že inflace má tendenci setrvávat na původní úrovni, dokud není vystavena ekonomickým otřesům. Míra inflace je setrvaná, promítá se do smluv a neformálních dohod.

b) Inflační šoky

V poklidném světě budeme očekávat, že inflace bude nerušeně zůstávat na své setrvační míře. Inflace je neustále otřásána ekonomickými silami. Hlavními silami jsou poptávkou tažená a náklady tlačená inflace [9].

2.5.4 Inflace tažená poptávkou (poptávková inflace)

Je způsobena pozitivními poptávkovými šoky, pokud se současně odpovídajícím tempem nezvyšuje potenciální reálný produkt, nebo neklesají ceny vstupů.



Graf č. 1.: Poptávková inflace

Agregátní poptávka zde protíná nabídku ve výchozím rovnovážném bodě E0. V této situaci se zvýší agregátní poptávka. Bod rovnováhy se přesune do E1. Reálný produkt se téměř nezmění, zvýší se zejména cenová hladina. Inflace je tažena poptávkou [2].

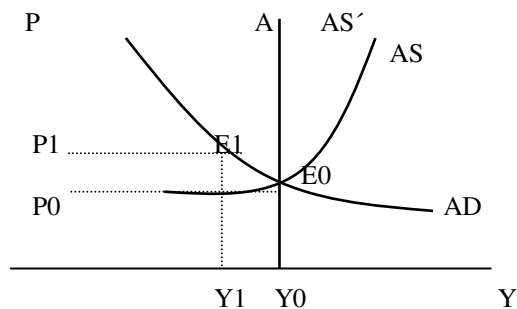
K poptávkové inflaci (demand – pull inflation) může dojít, pokud se skutečný produkt blíží svou velikostí produktu potenciaálnímu. Možnost poptávkové inflace se promění ve skutečnost, když dále pokračuje růst agregátní poptávky a odpovídajícím způsobem neroste potenciaální produkt.

Některé příčiny:

1. Nadměrné investiční výdaje mohou vyvolat růst agregátní poptávky
2. Pokud růst nominálních mezd převýší růst produktivity – při skutečném produktu, který odpovídá potenciaálnímu
3. Stát prosadí levný úvěr. Zvýší tak spotřební a investiční výdaje
4. Snížení daní zvyšuje poptávku a vytváří možnost projevit poptávkovou inflaci
5. Zvýšení státních výdajů může být větší než růst nabídky

2.5.5 Inflace tlačená náklady (nákladová inflace – nabídková inflace)

Je nejběžnější případ inflace způsobené negativním nabídkovým šokem, pokud se odpovídajícím tempem nesnižuje agregátní poptávka. Dojde, když skutečný produkt je nižší než potenciaální. Důvodem je zvýšení nákladů, které se projeví jako posun křivky agregátní nabídky nahoru.



Graf č. 2.: Nabídková inflace

Některé příčiny:

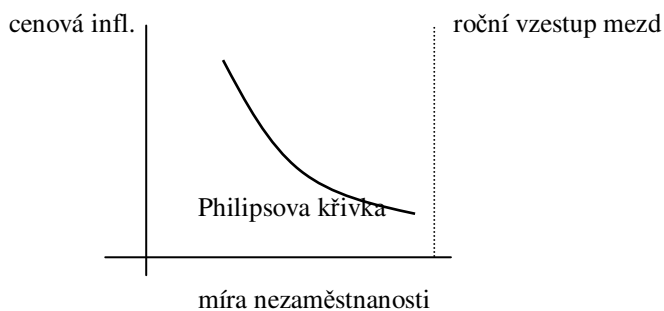
1. Nedokonalá konkurence – firmy mají vliv na tržní ceny (monopol, oligopol)
2. Mzdy – odbory prosazují zvyšování mezd to se odrazuje v celkových nákladech
3. Politické události – mohou vyvolat zdražení některých dovážených surovin
4. Zvýšení nákladů tím, že je nutno přejít na méně kvalitní zdroje surovin nebo energií.

Phillipsova křivka, setrvačná inflace

Phillipsova křivka – substituční teorie inflace. Vztah inflace (cenové hladiny) a nezaměstnanosti.

Koncem padesátých a začátkem šedesátých let se radikálně změnil způsob, jakým ekonomové analyzovali inflaci. Phillipsova křivka vzešla z průkopnické studie ekonoma A. W. Phillipse z Nového Zélandu. Studoval údaje o nezaměstnanosti a nominálních mzdách ve Spojeném království za více než sto let.

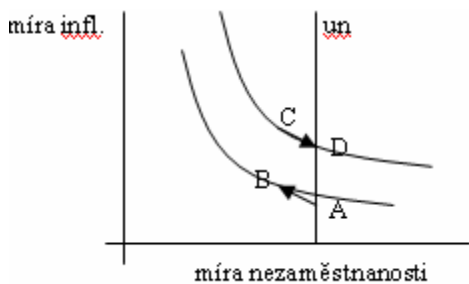
a) Krátkodobá Phillipsova křivka – předpokládá, že se nemění setrvačná míra inflace. Pokud zůstává setrvačná inflace stabilní, vyjadřuje Phillipsova křivka zaměnitelnost mezi inflací a nezaměstnaností



Graf č. 3.: Krátkodobá Phillipsova křivka

Posun krátkodobé Phillipsovy křivky - Zvýší-li se setrvačná míra inflace, posune se krátkodobá Phillipsova křivka vzhůru. Při poklesu setrvané inflace se křivka posune dolů.

b) Dlouhodobá Phillipsova křivka



Graf č. 4.: Dlouhodobá Phillipsova křivka

1. v bodě A je míra nezam. na přirozené úrovni. Skutečná i setrvačná míra inflace jsou stabilní.
2. expanzivní politikou snížíme míru nezam. pod její přirozenou míru za cenu zvýšení míry skutečné inflace. Posune se tedy po krátkodobé křivce z A do B.

3. Zvýšení skutečné míry inf. vyvolá růst setrvačné inflace. Dojde k posunu křivky vzhůru.
4. Pokud by stát udržoval nezam. pod přirozenou mírou, křivka by se neustále posunovala vzhůru a inflace by se zrychlovala.
5. Po určité době musí vláda přejít k restriktivní politice. Nezaměstnanost se vrátí ke své přirozené míře, avšak při vyšší inflaci z C do D

Závěry Phillipsovy křivky:

- a) snaha vlády udržovat nezaměstnanost pod její přirozenou mírou vyvolá zrychlující se inflaci
- b) zrychlující se inflace nakonec donutí vládu rezignovat na tento cíl a nezam. vrátí na přirozenou míru, avšak při vyšší míře inflace.
- c) snížit setrvačnou inflaci může vláda zvýšením nezaměstnanosti nad její přirozenou míru

Nejlepší stabilizační politikou vlády je udržování míry nezaměstnanosti na její přirozené míře při nízké úrovni setrvačné inflace.

Vláda může snížit míru setrvané inflace za cenu :

- 1) Dočasného zvýšení nezaměstnanosti nad její přirozenou míru – skutečný produkt je nižší než potencionální. Ztráta produktu představuje náklady snížení míry inflace – náklady disinflace.
- 2) Stát může snížit míru setrvačné inflace důchodovou politikou. Působí na firmy a odbory, aby dobrovolně nebo na základě donucení omezily tempo růstu cen a mezd. Dopad je že pružnost cen a mezd je narušena, trh neposkytuje zcela správné informace, kam je nejvhodnější alokovat výrobní faktory, efektivnost ekonomiky se snižuje [6].

3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU

3.1 Vývoj nezaměstnanosti v EU

Evropské ekonomice se v současné době velmi daří – jedním z důsledků je i neustálé snižování míry nezaměstnanosti.

Dle posledních údajů z ledna 2008 činí míra nezaměstnanosti za celou EU pouze **6,8 %**. Najít nového zaměstnance začíná být v mnohých evropských regionech opravdu problém.

Zlepšování situace na trhu práce ve všech evropských zemích přineslo jenom za poslední tři roky snížení míry nezaměstnanosti za celou Evropskou unii o téměř 2 %. Snižování míry nezaměstnanosti je jednou z hlavních priorit jednotlivých domácích vlád. Nejvíce je potom zaměřena pozornost na snižování nezaměstnanosti padesátníků, mladých lidí do 25 let a na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti [20].

Nezaměstnaní se budou mít hůře

Životní úroveň nezaměstnaných se ve většině evropských zemích mírně zhoršuje, přestože jsou při světovém porovnání evropské sociální systémy poměrně štedré. Důvodem je především růst průměrných mezd, na které dostatečně nereagují sociální systémy v jednotlivých zemích – sociální schémata nejsou přepočítávána každý rok. V Česku se navíc uvažuje o snížení podpory v nezaměstnanosti ze současných 6 měsíců na 5 měsíců při snížení procentní sazby.

Když nepracují celé rodiny

Velmi častým jevem ve všech evropských zemích je, že sociální dávky pobírají všichni členové rodiny (nesplňují většinou ani podmínky pro výplatu podpory v nezaměstnanosti). Každý desátý Evropan v produktivním věku žije v domácnosti

závislé na státních příspěvcích a dávkách. Tito občané nejsou rodinou motivováni k hledání práce a všichni členové rodiny se stávají postupně dlouhodobě nezaměstnanými. Celé rodiny si tak zvykají na život bez práce, ztrácejí pracovní návyky a zvykají si na štědrý sociální evropský systém.

Najít práci v Nizozemí? Žádný problém.

Domácím ekonomikám členských zemí Evropské unie se daří – zvyšuje se HDP na jednoho obyvatele, klesá nezaměstnanost, reálné mzdy rostou... Míra nezaměstnanosti v některých regionech je již tak nízká, že je pro zdejší firmy problém sehnat nového pracovníka, což žene samozřejmě cenu práce nahoru. Nejnižší míra nezaměstnanosti je v Nizozemí (2,9 %), následuje Dánsko (3,1 %) a Kypr (3,6 %). Naopak nejvyšší je na Slovensku (10,4 %) a Španělsku (8,8 %). Přestože je míra nezaměstnanosti na Slovensku nejvyšší, je současně Slovensko spolu s Polskem zemí, kde klesla nezaměstnanost nejvíce ze všech členských zemí EU (vždyť ještě začátkem roku 2004 činila 17 %). Polsko za stejnou dobu srazilo míru nezaměstnanosti dokonce o 10 % - hnacím motorem hospodářského růstu je export, který roste rok od roku. Polsko se může pochlubit živěním výrobní aktivity průmyslových podniků, růstem exportu a dynamickému rozvoji služeb.

Nezaměstnanost žen je vyšší než mužů

Ženy v Evropě jsou častěji nezaměstnané než muži. Ve většině členských zemích Evropské unie to mají ženy při uplatnění na trhu práce těžší než muži. Za celou Evropskou unii činí nezaměstnanost žen 7,4 % oproti nezaměstnanosti mužů 6,3 %. Pouze ve Velké Británii, Irsku, Estonsku a Lotyšsku je nezaměstnanost žen nižší než nezaměstnanost mužů. Naproti tomu nejvyšší rozdíly v nezaměstnanosti žen a mužů jsou v jižních zemích Evropy, například v Řecku činí nezaměstnanost žen 12,6 % což je dvojnásobně více než u mužů (5,2 %). Obdobná situace je také ve Španělsku, Itálii a Lucembursku.

Kde je podpora v nezaměstnanosti nejvyšší

Ve většině členských zemích Evropské unie je podpora v nezaměstnanosti vyplácena po dobu šesti měsíců, v mnoha případech její délka závisí na počtu odpracovaných let – stejně jako v Česku (s rostoucím věkem roste délka doby po kdy je podpora vyplácena). Poměrně vysoká podpora je v Lucembursku či Švédsku:

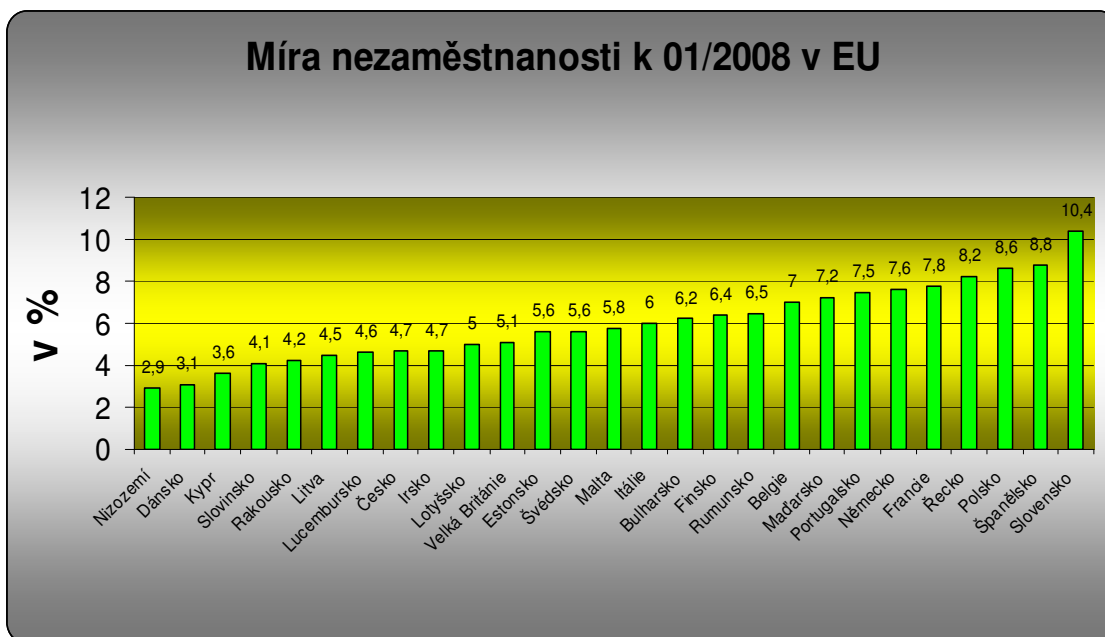
a) Švédsko - nárok na podporu v nezaměstnanosti má občan, který v uplynulém roce řádně odváděl sociální pojištění po dobu šesti měsíců. Výše podpory v nezaměstnanosti činí 80% z průměrné mzdy za poslední čtvrtletí. Nárok na podporu má občan po dobu 300 dní, ve zvláštních případech po dobu 600 dní.

b) Lucembursko - nárok na podporu v nezaměstnanosti má občan, který v uplynulém kalendářním roce řádně odváděl sociální pojištění po dobu 26 týdnů. Výše podpory v nezaměstnanosti činí 80% z průměrného příjmu za poslední 3 měsíce. Rodiny s dětmi potom ve výši 85%. Nárok na podporu v nezaměstnanosti je po dobu 365 dní.

c) Dánsko - nárok na podporu v nezaměstnanosti má občan, který v uplynulých třech letech minimálně 52 týdnů byl zaměstnaný a odváděl všechny daňové odvody. Výše podpory v nezaměstnanosti se vypočítává z průměrného příjmu za poslední 3 měsíce. Výše podpory činí 90%. Délka podpory závisí na počtu odpracovaných let (lze i dva roky) [16].

Země	Nezaměstnanost	Země	Nezaměstnanost
Nizozemí	2,9	Malta	5,8
Dánsko	3,1	Itálie	6
Kypr	3,6	Bulharsko	6,2
Slovinsko	4,1	Finsko	6,4
Rakousko	4,2	Rumunsko	6,5
Litva	4,5	Belgie	7
Lucembursko	4,6	Maďarsko	7,2
Česko	4,7	Portugalsko	7,5
Irsko	4,7	Německo	7,6
Lotyšsko	5	Francie	7,8
Velká Británie	5,1	Řecko	8,2
Estonsko	5,6	Polsko	8,6
Švédsko	5,6	Španělsko	8,8
Slovensko	10,4	Průměr v EU	6,8

Tab. č. 2.: *Míra nezaměstnanosti k 01/2008 v EU*



Graf č. 5.: Míra nezaměstnanosti k 01/2008 v EU

Z grafu vyplývá, že největší míru nezaměstnanosti k 31. 1. 2008 v EU zaznamenávají tyto 2 členské státy. Slovensko, které má největší míru nezaměstnanosti 10,4 % a druhé Španělsko, které má 8,8 %. Zeměmi s nejnižší mírou nezaměstnanosti jsou Kypr, Dánsko a Nizozemí.

Není náhodou, že v členských zemích Evropské unie, kde je nejvíce vzdělaných obyvatel, pružné pracovní zákonodárství a nízké daně, je nezaměstnanost nejnižší (týká se to Dánska a Nizozemí). Největší problémy s uplatněním na trhu práce mají mladiství, obyvatelé venkova, občané předdůchodového věku a občané s nízkou kvalitací.

Vysoká nezaměstnanost v mnoha evropských regionech je vážným problémem a patří mezi klíčové problémy (především jedná se o Polsko, Španělsko a Slovensko).

3.2 Vývoj nezaměstnanosti v ČR

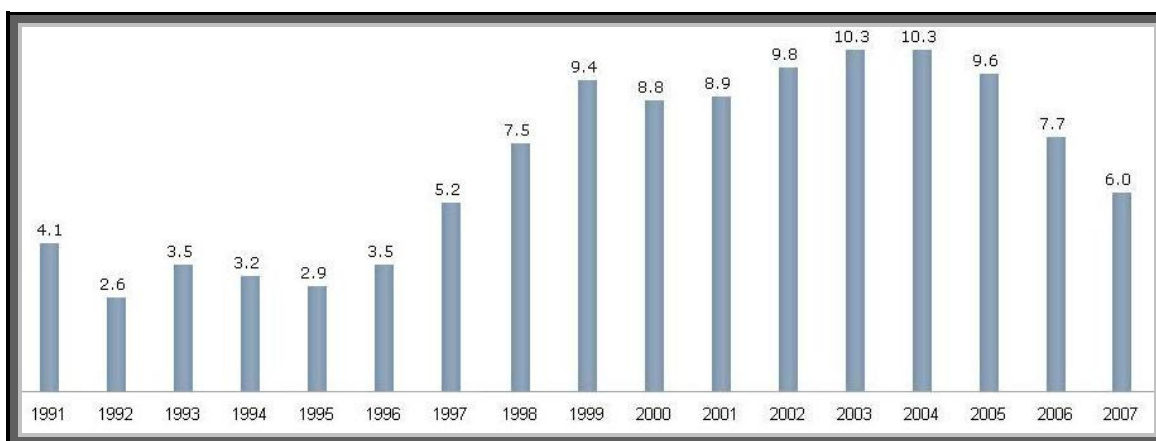
V 90. letech byl vývoj nezaměstnanosti až nad očekávání příznivý, míra nezaměstnanosti nepřekročila 4 procentní hranici. V průběhu 90. let míra

nezaměstnanosti v důsledku strukturálních změn a hospodářskému vývoji rostla. Až v roce 2002 překonala 10 procentní hranici.

Ke konci roku 2003 evidovaly úřady práce celé České republiky celkem 542 420 nezaměstnaných (viz. graf. č. 3). Ve srovnání s předcházejícím měsícem to je o 21 385 uchazečů více (ke dni 30. 11. 2003 evidovaly úřady práce celkem 521 035 nezaměstnaných).

K 31. 12. 2005 činila míra registrované nezaměstnanosti 8,9 % (prosinec 2004 – 9,5 %, listopad 2005 – 8,4 %). Úřady práce registrovaly celkem 510 416 osob. Z celkového počtu nezaměstnaných je 481 071 tzv. dosažitelných uchazečů o zaměstnání, tzn. že jsou schopni nastoupit okamžitě do zaměstnání.

Přestože je počet uchazečů o zaměstnání o 19 637 osob vyšší než v listopadu 2005, ve srovnání se stejným obdobím roku 2004 je jich o 31 259 méně. Průměrná míra nezaměstnanosti v meziročním srovnání stále klesá. Důvodem tohoto příznivého vývoje je rostoucí ekonomika v ČR, ale také aktivní politika zaměstnanosti, jejíž nástroje úřady práce v hojné míře uplatňují [19].



Graf. č. 6.: Míra nezaměstnanosti (12/1991 – 12/ 2007) v ČR

Koncem roku 2006 se nezaměstnanost opět snížila až na 7,7 % což znamená, že bylo nezaměstnaných asi 430 000 lidí.

V roce 2007 je česká ekonomika od vstupu do Evropské unie v příkladné kondici. Reálný růst HDP se pohybuje na hranici 5-6%, přebytek zahraničního obchodu roste a nezaměstnanost klesá. Dokonce tak prudce, že už atakuje dávno zapomenutá čísla z předchozího desetiletí.

Ještě v březnu byla míra registrované nezaměstnanosti na úrovni 7,3%, což znamenalo historicky rekordní meziroční pokles během celého sledování nezaměstnanosti. V dubnu už hlásilo MPSV 6,8% a aktuálně zveřejněné číslo za květen zní 6,4%. Situace v jednotlivých regionech se dlouhodobě nemění, nejhorší je v Mostě (17,5%), Karviné (15,2%) a Teplicích (13,3%); nejlepší v Praze (1,6-2,4%) a Mladé Boleslavi (2,5%). Za duben klesl počet lidí bez práce o 27 542 osob, za květen o dalších 20 333. Jak se zdálo být před měsícem zřejmé, prolomení čtyř set tisícové hranice na sebe nedalo dlouho čekat. Bez práce je momentálně evidováno 382 599 osob, přičemž k optimismu vybízí i skutečnost stoupající nabídky pracovních míst, kterých je podle statistik úřadů práce aktuálně 119 492.

Oproti loňsku je bez práce o 80 443 osob méně; zhruba třetinou se na tomto čísle podílí noví podnikatelé, dvěma třetinami zaměstnanci. Průměrný počet zaměstnaných roste i po očištění od sezónních vlivů, za první čtvrtletí vzrostl proti loňsku o 24 tisíc.

K 31. 12. 2007 evidovaly úřady práce celkem **354 878 osob**, což je o 13 440 osob více než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2006 je celkový počet uchazečů o zaměstnání nižší o 93 667. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je 331 696 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což je o 19 138 osob více než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2006 je počet dosažitelných uchazečů nižší o 89 590 osob.

V průběhu prosince bylo na úřadech práce nově zaevidováno 44 696 osob. Je to o 1 046 nově evidovaných uchazečů více než v předchozím měsíci a o 6 832 méně než v prosinci 2006.

Z evidence na úřadech práce v prosinci odešlo celkem 31 256 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazeči). Je to o 19 798 uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 4 300 méně než v prosinci 2006. V průběhu prosince 2007 nastoupilo do nového zaměstnání 17 658 osob, což je o 13 911 osob méně než v předchozím měsíci a o 2 744 osob méně než v prosinci minulého roku, 13 598 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Meziměsíční nárůst nezaměstnaných zaznamenalo 73 úřadů práce, nejvyšší nárůst byl v okresech Písek (o 18,8 %), Pelhřimov (o 14,7 %), Jindřichův Hradec (o 14,6 %) a Jeseník (o 12,5 %). Meziměsíční pokles nezaměstnaných zaznamenaly 4 úřady práce - v okresech Jablonec nad Nisou (o 1,1 %), Ostrava (o 1,0 %), Ústí nad Labem (o 0,4 %) a Most (o 0,1 %).

Ke konci prosince registrovaly úřady práce 191 150 žen, což tvoří 53,9 % z celkového počtu nezaměstnaných, a 65 216 osob se zdravotním postižením, což tvoří 18,4 % z celkového počtu nezaměstnaných [21].

K 31. 12. 2007 bylo registrováno 22 680 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, je to o 979 osob méně než v minulém měsíci a o 9 275 osob méně než v prosinci 2006. Na celkové nezaměstnanosti se tak podílejí 6,4 % (listopad 2007 – 6,9 %, prosinec 2006 – 7,1 %).

Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v prosinci 2007 úřady práce 112 675 uchazečům o zaměstnání, tj. 31,8 % všech osob vedených v evidenci (listopad 2007 – 29,9 %, prosinec 2006 – 29,0 %).

Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 12. 2007 činila **6,0 %** (listopad 2007– 5,6 %, prosinec 2006 – 7,7 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykázalo 34 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (15,5 %), Karviná (13,4 %), Teplice (11,7 %), Znojmo (11,5 %), Ústí n/L (11,3 %), a Jeseník (11,1 %). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha–západ (1,6 %), Praha–východ (1,8 %), Mladá Boleslav a Praha (shodně 2,2 %). Míra registrované nezaměstnanosti žen byla 7,4 % a mužů 4,9 %.

Úřady práce evidovaly k 31. 12. 2007 celkem **141 066 volných pracovních míst**. Je to o 214 míst méně než v předchozím měsíci a o 47 641 míst více než v prosinci 2006. Za měsíc prosinec bylo na úřadech práce nově nahlášeno nebo uvolněno 28 867 pracovních míst a 29 081 volných pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 2,5 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Děčín (16,1), Jeseník (13,5), Bruntál (13,2), a Karviná (12,8).

K tomuto datu evidovaly ÚP **4 568 volných pracovních míst pro osoby se ZPS**, na jedno volné pracovní místo připadalo 14,3 osob se ZP. Volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 29 336, na jedno volné místo připadalo 0,8 uchazečů - absolventů a mladistvých [21].

Míra evidované nezaměstnanosti v ČR v březnu 2008 ve srovnání s předchozím měsícem poklesla o 0,3 %. (**na 5,6 %**) a v meziročním srovnání je nižší o 1,7 %. K 31. březnu evidovaly úřady práce nejméně uchazečů o práci v tomto měsíci od roku 1998. Jde o vůbec největší meziroční březnový pokles nezaměstnanosti od začátku sledování. Zároveň se zvýšil počet volných pracovních míst na více než 151 000 - nejvyšší v historii sledování. V některých okresech je dokonce více volných míst než uchazečů o zaměstnání.

3.3 Nezaměstnanost na okrese Břeclav

3.3.1 Charakteristika okresu Břeclav

Geograficko-přírodní faktory

Okres Břeclav leží na úplném jihu Moravy na hranicích se Slovenskem a Rakouskem. V současné době se řadí tato oblast mezi regiony s významným ekonomickým potenciálem. Pyšní se svojí bohatou tradicí, rozlehlými sady, vinicemi, lesy a rybníky. Rozloha tohoto regionu činí 117 292 ha, což ho řadí na druhé místo s největší rozlohou v jihomoravském kraji. Ovlivňována lidským působením, vznikla kulturní krajina

s rozlehlými poli, sady, vinicemi, lesy a rybníky. V okolí řeky Dyje dominuje největší oblast hospodářsky využívaných lužních lesů ve Střední Evropě.

Břeclavsko se může pochlubit krásnou a rozmanitou přírodou a nevšední, různorodou krajinou. Její charakter je utvářen Dyjsko-svrateckým a Dolnomoravským úvalem, vápencovými skalami Pálavy, Dunajovickými kopci a vinicemi, staletými rybníky, pahorkatinami v okolí Hustopečí či Velkých Bílovic, stepními stráněmi a zbytky luhů podél řeky Dyje a Moravy. Evropsky významné jsou nejenom přírodní útvary jako Chráněná krajinná oblast Pálava, Pouzdřanská step a jiné, ale i stavební skvosty, díla šlechtických rodů Žerotínů, Ditrichštejnů a Lichtenštejnů. Tyto hodnoty se přímo nabízí pro využití cestovním ruchem se kterým je úzce spojena možnost ubytování a stravování. V této oblasti Břeclavsko disponuje s celkem 7747 ubytovacími zařízeními z toho je 5047 s celoročním provozem a tato oblast zaznamenává pomalý nárůst. Do širokého povědomí se dostává sportovní areál v Němčičkách s možností zimní i letní rekreace a s možností ubytování. Velkou dominantou tohoto regionu je Lednicko-valtický areál, který je zapsán do seznamu UNESCO, tento fakt má obrovský dopad významnosti tohoto regionu v oblasti turismu [5].

Zemědělství

Půdní a klimatické podmínky předurčují využití území pro zemědělskou činnost. Jižní část, podél hranic s Rakouskem, je velmi vhodná pro pěstování teplomilných kultur, především kukuřice, zeleniny, révy vinné, broskvoní a meruněk. V severní části okresu dominuje pěstování obilovin a technických plodin, jabloní, hrušní a slivoní. Po roce 1990 proběhla transformace zemědělských podniků státních statků a družstev. V současné době, kdy se vlastnické vztahy pomalu upravují díky pokračujícím pozemkovým úpravám, je patrný vznik nových zemědělských firem a rodinných farem, orientovaných převážně na výsadbu a produkci vína, které spolupracují s úřadem práce při vytváření pracovních míst. Dominantním oborem, který se intenzivně rozvíjí i z pohledu perspektivy zaměstnanosti, je vinohradnictví a vinařství.

Ekonomická situace

Nejvýznamnější postavení v ekonomice zaujímá obchod, chemický průmysl, strojírenství, dopravní služby, zemědělství s bohatou tradicí a rozvíjející se oblast cestovního ruchu ke kterému je Břeclavsko se svými četnými památkami předurčeno.

Okres má velmi výhodnou geografickou polohu (přímé sousedství se Slovenskem a Rakouskem), která vyvábí podmínky pro exportní aktivity, mezinárodní spolupráci v rámci samosprávy, sdružení obcí v mikroregionech, nebo na úrovni agrární a hospodářské komory.

Restrukturalizace výroby má za následek postupné snižování znečištění ovzduší, zejména u velkých stacionárních zdrojů. Problémem zůstává znečištění z mobilních zdrojů, zejména díky růstu automobilové dopravy, která například v Břeclavi zatěžuje životní prostředí a nutí k vyhledávání prostředků pro vybudování obchvatu. Nadále zůstávají problémy s čistotou vodních zdrojů, zejména v dolním úseku Moravy a Dyje. I když se mnohé zlepšilo, intenzita čištění odpadních vod ještě není na potřebné výši a výstavba čističek je prioritou okresu.

Průmysl prošel složitou fází změn. Mnoho silných podniků okresu, kterou zaměstnávaly velkou část obyvatel, vzhledem k neúspěšné privatizaci zaniklo a nové vznikají a rozvíjí se. Několik ekonomicky silných firem prošly úspěšně vlnou privatizací a úspěšně svoji činnost rozvíjí. Mezi tyto patří především Gumotex Břeclav, Bors Břeclav, Agrotec Hustopeče, Jednota spotřební družstvo Mikulov, Otis Escalators s.r.o. Břeclav a další. Mezi malými a středními podnikateli došlo vlivem legislativních změn k ukončení činnosti. Výhodou pro rozvoj hospodářství okresu Břeclav jsou velmi dobré dopravní a přepravní podmínky vytvořené silným železničním i silničním uzlem.

Ve sféře služeb není z hlediska zaměstnanosti stav zcela uspokojivý, ačkoli právě tato má velmi dobré výchozí podmínky. Oblast cestovního ruchu, stravování, ubytování prochází postupným rozvojem, hlavně vlivem nově vznikajících cyklostezek a stezek vinařských, dále možnosti využít vzpomínaných zajímavostí krajiny, kulturních památek a především bohatosti folklórních tradic. Mnohé obce si uvědomují význam služeb a proto vytváří informační centra, prezentují se na veletrzích cestovního ruchu,

sdužují se a formou mikroregionů vzájemně spolupracují nejen na rozvojových programech území, ale i na vytváření podmínek pro turistické, cykloturistické a vinařské stezky. Mikroregion Lednicko-valtického areálu například spolupracuje při pořádání kulturních a osvětových akcích, obdobou může být spolupráce obcí na Kloboucku a Podluží. Prezentací bohatých kulturních tradic a krás území vytváří v oblasti služeb možnosti většího rozvoje [5].

Sociální situace

V oblasti školství se situace každým rokem zhoršuje. Jako většina regionu v ČR tak i region Břeclav se potýká s problémem kapacity škol. Kapacita škol je větší než je počet dětí. Školská zařízení pokrývají rovnoměrně požadavky na zabezpečení základního a středoškolského vzdělání, některé mají i nadregionální působnost, s kvalitou vzdělávacího procesu nelze projevit spokojenost. Absolventi některých škol nemají dostatečné znalosti a návyky, potřebné pro úspěšný nástup do zaměstnání.

Školy nestačily postihnout rychle se rozvíjející požadavky zaměstnavatelů a stávají se dodavatelem uchazečů do evidence ÚP, který musí vynakládat nemalé prostředky na nutné rekvalifikační programy. Vzhledem k přetrvávajícímu nezájmu o učební obory hrozí do budoucna nebezpečí deficitu odborníků vyučených ve strojírenských oborech. V okrese je jedno státní vysokoškolské zařízení a to Zahradnická fakulta Mendlovy zemědělské a lesnické univerzity.

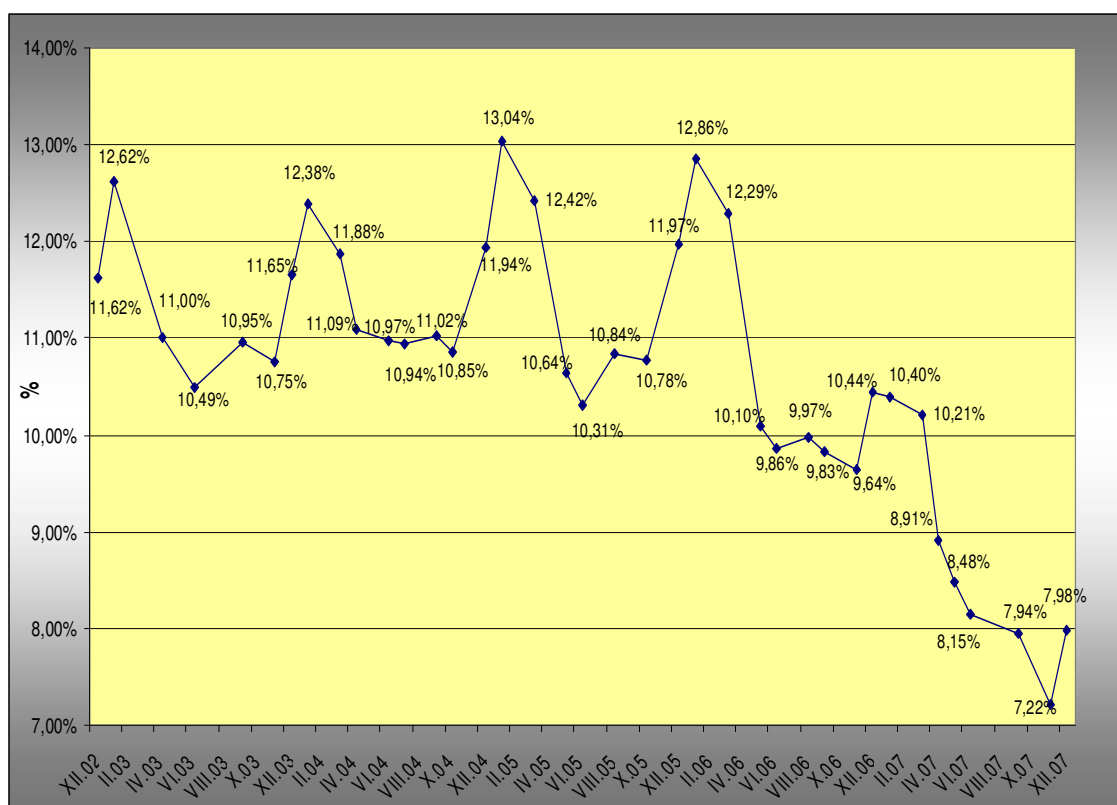
V resortu zdravotnictví je významná Nemocnice Břeclav, která byla zřízená okresním úřadem, která později přešla pod Jihomoravský kraj a Nemocnice Hustopeče, zřízena městem Hustopeče. Nezanedbatelné místo zauímají i nově vznikající domy s pečovatelskou službou a penziony.

V oblasti zdravotnictví našlo své uplatnění necelých 400 lékařů a skoro 1000 lidí středně zdravotnického personálu. Nadále se rozvíjí síť soukromých lékařských ordinací, kterých v současné době na okrese působí cca 200 a zdravotnických zařízení jako je Poliklinika Břeclav nebo Dům zdraví jak v Mikulově, tak v Hustopečích [22].

3.3.2 Vývoj nezaměstnanosti na okrese Břeclav

Míra nezaměstnanosti na okrese Břeclav se v období od 12/2002 do 12/2007 pohybuje v rozmezí od 13,04 % do 7,22 %.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla naměřena v lednu roku 2004 kdy činila 13,04 %, což činilo 8274 lidí bez práce. Tento nárůst pochopitelně zcela souvisel se situací jednotlivých zaměstnavatelů na okrese. V tomto období bylo propouštěno cca 200 lidí z velkých firem jakými jsou Mostárna Hustopeče, OTIS a.s. Břeclav a OTIS Escalators s.r.o. Břeclav a pár menších firem. Gumotex Břeclav a.s. a OTIS Escalators s.r.o. avizovali další propouštění v nejbližší době. Tyto podniky dosud patřily k nejstabilnějším v okrese [14].



Graf. č. 7.: Míra nezaměstnanosti na okrese Břeclav za období 12/2002 – 12/2007

A úplně nejnižší míra nezaměstnanosti **7,22 %** byla naměřena v listopadu r. 2007. V tomto měsíci bylo zaregistrováno na ÚP „pouhých“ 4319 nezaměstnaných, z toho tvořilo 2269 počet žen. Rozhodující vliv na tento fakt má to, že se největší

zaměstnavatelé dokázali udržet na trhu a výrobní program byl převážně stabilizován. Zaměstnavatelé pracující se sezónními pracovníky (stavebnictví, zemědělství atd.) pro nevhodné počasí ve zdejší oblasti nevyužili možnosti a přijali sezónní zaměstnance do pracovního poměru až pozdě než obvykle a to většinou až dubnu a květnu. V oborech elektro a strojírenství byla v tomto období zvýšená poptávka po elektronických a strojařských odbornících s ÚSO a VŠ (technologové, konstruktéři, počítačovní technici a správci sítí). Koncem května a v červnu se začala poptávka po učitelích základních a středních škol včetně mistrů odborného výcviku pro různá učiliště pro další rok. Dlouhodobě přetrvává poptávka po šicích a textilní výrobě. V Mikulově vzniká závod na výrobu těsnění pro automobilový průmysl, kde je předpoklad až 100 nových míst, další místa vzniknou v nové podnikatelské zóně v Pohořelicích, ve Valticích i v Hustopečích. U rozhodujících zaměstnavatelů jako Gumotex Břeclav, BORS a.s. Břeclav, Moraviapress a.s. Břeclav, Okresní správa pošt, Agrotec a.s., Neria a.s. se z mého pohledu jeví situace stabilizovaná, u strojírenských podniků nastává mírný nárůst nových pracovních příležitostí převážně v oborech „černého řemesla“, kde se začíná projevovat nedostatek kvalifikovaných pracovníků z důvodů omezení těchto učebních oborů [14].

ÚŘAD PRÁCE BŘECLAV	Rok 2003		Rok 2004		Rok 2005		Rok 2006		Rok 2007	
	Červen	Prosinec	Červen	Prosinec	Červen	Prosinec	Červen	Prosinec	Červen	Prosinec
Míra nezaměstnanosti	10,49%	11,65%	10,97%	11,94%	10,31%	11,97%	8,15%	7,98%	9,86%	10,44%
Počet uchazečů o zam.	6561	7362	7030	7770	6595	7446	4807	4463	6140	6542
z toho: žen	3330	3536	3510	3755	3404	3642	2587	2322	3160	3340
s příspěvkem	2297	3064	2463	2366	1834	2383	1495	1797	1742	2220
absolventí (vč. mladistvých)	621	749	592	1093	434	701	297	389	397	574
se ZPS	1114	1151	1141	1013	1195	1284	1098	993	1218	1242

Tab. č. 3.: Přehled uchazečů v období 2003 -2007

3.3.3 Zaměstnanost a volná pracovní místa na okrese Břeclav

Důležitým ukazatelem pro uchazeče je přehled o volných místech, které Úřad práce Břeclav má k dispozici. Nejnižší počet volných míst bylo zaznamenáno v II. pol. r.

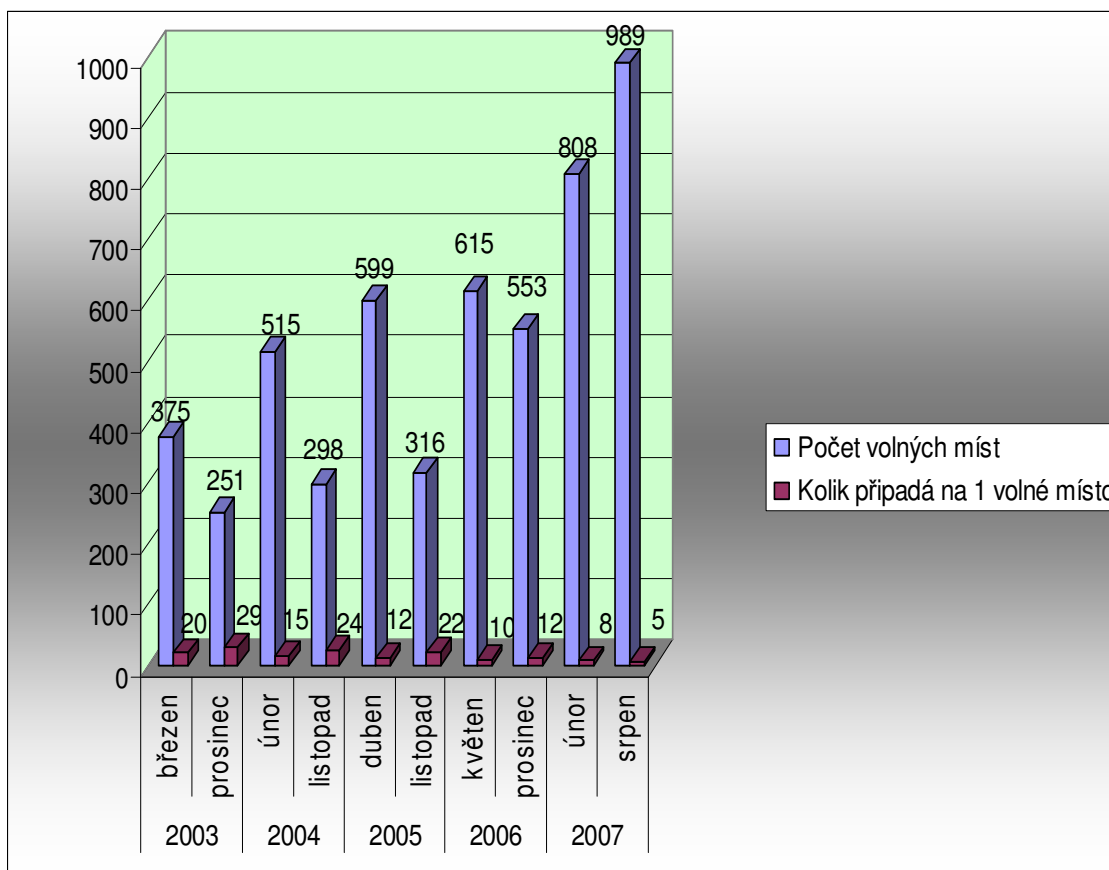
2003, kdy číselná hodnota volných míst činila jen 251 (viz. graf. č. 8). V tomto období byl zaznamenán i nejvyšší počet uchazečů na 1 volné pracovní místo, kde hodnota činila 29 uchazečů na 1 volné pracovní místo (viz. tab. č. 4). V březnu 2003 činilo volných míst dokonce 375 volných míst, ale koncem roku počet VM klesl na již zmiňovaných 251.

Rok	Volná pracovní místa	Počet volných míst	Kolik připadá na 1 volné místo uchazečů
2003	březen	375	20
	prosinec	251	29
2004	únor	515	15
	listopad	298	24
2005	duben	599	12
	listopad	316	22
2006	květen	615	10
	prosinec	553	12
2007	únor	808	8
	srpen	989	5

Tab. č. 4.: Přehled o volných místech období r. 2003 - 2007

Obdobím, kde byl zaznamenán největší počet volných míst, bylo 1. pololetí r. 2007, kdy hodnota činila 808 volných míst. Tento počet oproti začátku roku během několika měsíců narostl na evidovaných 989 volných míst.

Ke zvýšení počtu volných míst přispělo dosažení důsledné spolupráce mezi odbory zprostředkování, trhu práce a také mezi pracovištěm v Břeclavi a detašovanými pracovišti v Hustopečích a Mikulově.



Graf. č. 8.: Volná místa a počet volných míst na 1 VPM za období 2003 - 2007

Na jedno volné pracovní místo připadalo k srpnu 2007 průměrně asi 5 uchazečů o zaměstnání. Ve stejném období předcházejícího roku připadalo k srpnu 2006 na jedno volné pracovní místo asi 10 uchazečů [13].

r. 2007	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Celkový počet VM	577	808	777	690	729	762	861	989	928	892	845	770
Zámečníci,kovodělníci,nástrojáři	32	32	21	26	36	34	40	39	47	48	46	46
Svářeči	39	51	69	61	49	32	88	110	85	39	71	68
Kuchaři		18	16	17	32	27	21	22	24	22	17	16
Zedníci	36	35	36	48	46	57	57	60	63	70	46	33
Dělníci v zemědělství	35	35	24	22	22	17	17	17	16	47	79	78
Prodáváci		16	18		23	21		112	23	23	21	27
Číšníci, servírky	19	29	27	47	51	55	44	54	48	41	27	27
Řidiči nákl. automobilů	21	25	30	27	29	26	35	41	43	42	44	45
Dělníci při čištění města	50	134	201	79	65	46	46	44	43	43	43	43
Obchodní zástupce	16	15	19									
Pracovníci v účetnictví		21		15	19							
Úředníci ve skladech			29					32				
Zprac.potravin,konzervovači										16		
Zprac.pekárenských výrob.											18	
Nekvalifikovaný dělník					17		51	25	26	31		
Švadleny, šičky									22	31	37	38
Montážní dělníci		34	28			29	30	31	28	28		
Dělník v gumárenské výrobě	29	29	29	20	20	22	30			50	40	40
Instalatéři, potrubáři, klempíři		20	17	18								

Tab. č. 5.: Volná místa, nejvíce poptávané profese (za r. 2007)

V období r. 2007 zaměstnavatelé požadovali nejčastěji zedníků, svářečů, zámečnicků, nástrojářů a dělníků pro čištění města, které uvádí tab. č. 4. Jedná se stále o stejný problém, uchazeče těchto profesí ÚP Břeclav v evidenci nemá a ani se jim nehlásí noví absolventi těchto oborů – v roce 2007 se po vyučení v profesi zámečnick zaevidovali pouze 3 uchazeči. Obdobný problém je i v profesi zedník – rovněž zde poptávka převyšuje nabídku, s rozvojem stavebnictví stoupá počet firem, které se tímto oborem zabývají a stoupá i počet poptávaných kvalifikovaných stavebních profesí. A ani zde nejsou noví absolventi těchto oborů. Nově vyučený zedník se na ÚP Břeclav v loňském roce nahlásil pouze jeden.

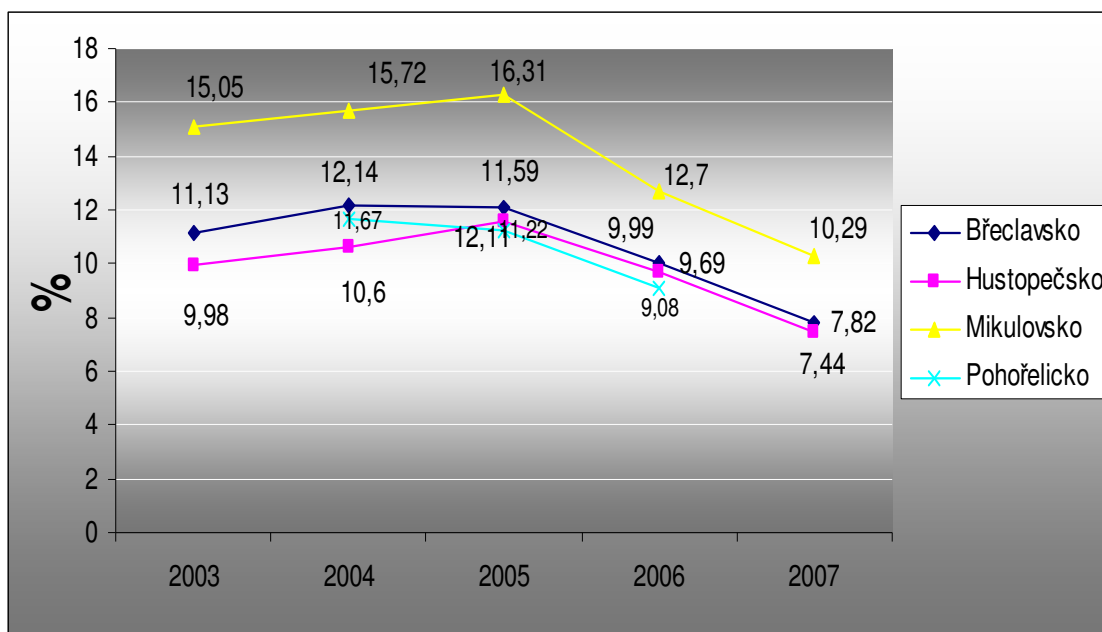
Také se stále nedaří vyhovět zaměstnavatelům, kteří požadují pracovníky na pozice číšníků, servírek, kuchařů – zde je problém především v dané pracovní době, která je často do pozdních nočních hodin a s tím pak souvisí špatné nebo neexistující dopravní spojení ze zaměstnání.

Dalším problémem přetrvávajícím z předchozích let je obsazování pracovních pozic řidičů nákladních automobilů. Většinou se jedná o nabídky pro řidiče mezinárodní kamionové dopravy. Zde jsou na uchazeče kladeny větší požadavky, je nutno mít jednak profesní oprávnění řidiče, dále téměř vždy zaměstnavatel požaduje i praxi a důležitý je i fakt, že se jedná o práci, kdy je zaměstnanec často i tři týdny mimo domov.

Během celého roku měl ÚP Břeclav požadavky na větší počet pracovníků do gumárenského průmyslu – jednalo se o firmu Gumotex a.s. Břeclav. Tato volná místa se ÚP rovněž nedaří obsazovat, a to jednak z důvodu třísměnného provozu a jednak je zde požadován velmi dobrý zdravotní stav pracovníků. Zaměstnavatel proto řeší tuto situaci žádostí o povolení k zaměstnávání cizinců.

3.3.4 Situace mikroregionů

Okres Břeclav se skládá ze tří mikroregionů a to z Břeclavska, Hustopečska a Mikulovska (od r. 2004 – 2006 mezi ně patřil i mikroregion Pohořelicko, který od r. 2007 spadá pod okres Brno – Venkov). Tradičně s nejvyšší mírou nezaměstnanosti vykazuje mikroregion Mikulovsko. Nejvyšší hodnoty za období 2003 – 2007 dosáhla v roce 2005. Míra nezaměstnanosti byla na 16,31 % (viz. graf. č. 8). O negativní situaci na trhu práce vypovídají nejen počty uchazečů a výše míry nezaměstnanosti, ale také počty uchazečů na 1 hlášené volné pracovní místo. Jestliže se toto číslo v r. 2005 pohybovalo něco málo přes 16 % na 1 volné pracovní místo, pak se situace další rok dosti zlepšovala [14].



Graf č. 8.: Nezaměstnanost v mikroregionech na okrese Břeclav

	Míra nezaměstnanosti v %	Počet VM	Počet uchazečů na 1 PM
Břeclavsko	7,82	557	6
Hustopečsko	7,44	228	7
Mikulovsko	10,29	168	6

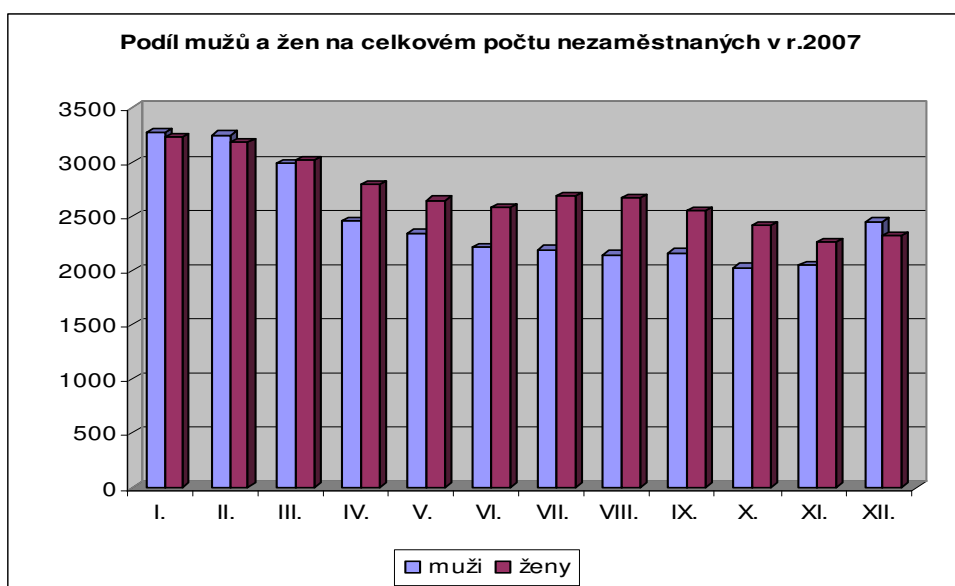
Tab. č. 5.: Počet volných míst v mikroregionech ve II. pololetí 2007

Nejlepší hodnoty míry nezaměstnanosti byly opět zaznamenány v mikroregionu Hustopečsko, kde činila nezaměstnanost 7,44 % a na 1 volné pracovní místo připadalo 7 uchazečů (viz. tab. č. 5).

3.3.5 Nezaměstnanost podle jednotlivých skupin obyvatelstva

3.3.5.1 Struktura uchazečů podle pohlaví

K 31. 12. 2007 byl zaznamenán nejvyšší počet nezaměstnaných žen a to v počtu 2322 (viz. graf č. 9). Ženy oproti mužům mají podmínky v hledání pracovního místa složitější. Je to z několika důvodů. Ženy nejsou v některých případech schopny plnit práci či jinak nevyhovují požadavkům zaměstnavatele. Nemohou ve většině případů využívat pracovní příležitosti, které jsou spojené s dopravou, neboť jsou v mnoha případech omezeny péčí o své děti a tím i udržování domácností. Ženy, které jsou samoživitelkami, nemohou mít takovou mobilitu, jako ženy, které samoživitelkami nejsou. Proto tyto ženy nemohou splnit podmínku dojíždění za prací a pokud ano, požadují upravenou pracovní dobu. Dalším problémem, se kterým je ženská populace spojena, je návrat do pracovního procesu po ukončení mateřské dovolené. Po návratu nejsou schopny dostát požadavkům zaměstnavatelů v oblasti chybějících znalostí. Nemožnost umístění těhotných žen, které jsou v evidenci pouze z důvodu účastí na zdravotním a sociálním pojištění a následnému nároku na peněžitou pomoc v mateřství. Soudnou skupinu žen představují ženy ve věku starších 50 let se slabším dosaženým vzděláním nebo omezenou kvalifikací. Takové ženy vyhledávají zaměstnání s „nevýraznou chutí“ [14].



Graf. č. 9.: Podíl mužů a žen na celkovém počtu nezaměstnaných v r. 2007

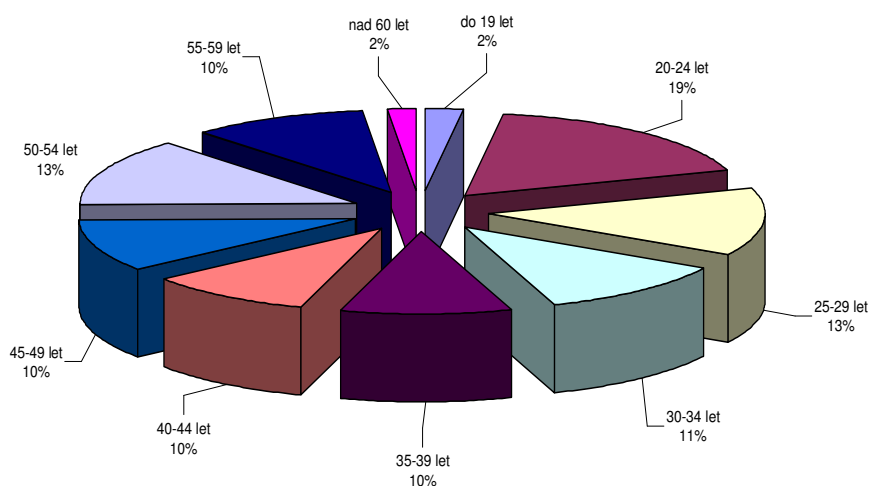
3.3.5.2 Struktura uchazečů podle věku

Už tradičně postihuje nezaměstnanost ve většině případů mladé lidi. Je to skupina lidí ve věkové hranici od 20 – 24 let. Nejvyšší hodnota byla zaznamenána v roce 2005, kde hodnota této skupiny činila 1476 nezaměstnaných (viz. graf. č. 10). Stejně jako v předchozích letech nezaměstnanost zasahovala především nižší věkové kategorie. Mezi další nejpočetnější skupiny ve věkové struktuře uchazečů o zaměstnání zůstala kategorie 20 – 29 let činící 32 %. Trvale se zvyšuje procento uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii nad 50 let, k 31.12. 2005 jejich podíl tvořil 23 %.

věk	počet uchazečů
do 19 let	185
20-24 let	1476
25-29 let	1102
30-34 let	948
35-39 let	813
40-44 let	807
45-49 let	859
50-54 let	1107
55-59 let	841
nad 60 let	136
celkem	8274

Tab. č. 6.: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v roce 2005 v okrese Břeclav

Věková struktura uchazečů v evidenci úřadu práce - stav k 31.12.2005



Graf. č. 10.: Věková struktura uchazečů v evidenci ÚP Břeclav – stav k 31. 12. 2005

Mezi hlavní příčiny tohoto nepříznivého jevu patří obtížné uplatnění absolventů, jimž zcela chybí praxe a jejich teoretické vědomosti jsou ve většině případů nedostatečné až nevyhovující. Dalším faktorem je umístění žen – samozivitelek a žen pečujících o děti

do 15 let věku. Vzhledem k výši sociálních dávek a dětských přídatků v poměru k minimální mzdě nejsou motivovány k hledání zaměstnání a naopak pro zaměstnavatele svou častou absencí v zaměstnání z důvodu časně nemocnosti dítěte nejsou atraktivní silou. Nezáměr zaměstnavatelů o kategorii uchazečů o zaměstnání na 45 let.

Pro zaměstnavatele jsou tito uchazeči neperspektivní, s malou přizpůsobivostí ke změnám, novým pracovním podmínkám a požadavkům s nimi související, časté je zhoršení zdravotního stavu a snížení pracovní výkonnosti. Jsou tedy skupinou nejproblematictější. V celkovém zastoupení jich téměř 50 % tvoří uchazeči z Mikulovska a Pohořelicka, tedy regionů s nejvyšší nezaměstnaností v okrese Břeclav [14].

3.3.5.3 Struktura uchazečů podle vzdělání

Ve struktuře uchazečů podle vzdělání se nadále potvrzuje trend z posledních let a to, že je nejvíce uchazečů o zaměstnání v kategorii úplného středního odborného vzdělání v ekonomickém směru, dále je to kategorie středního odborného vzdělání s vyučením v oboru zámečnick a prodavač. Pro uchazeče s ekonomickým zaměřením je na trhu práce stabilně nedostatek pracovních míst, uchazeči z těchto oborů by tedy měli uvažovat o doplnění či navýšení kvalifikace či úplné změny profese.

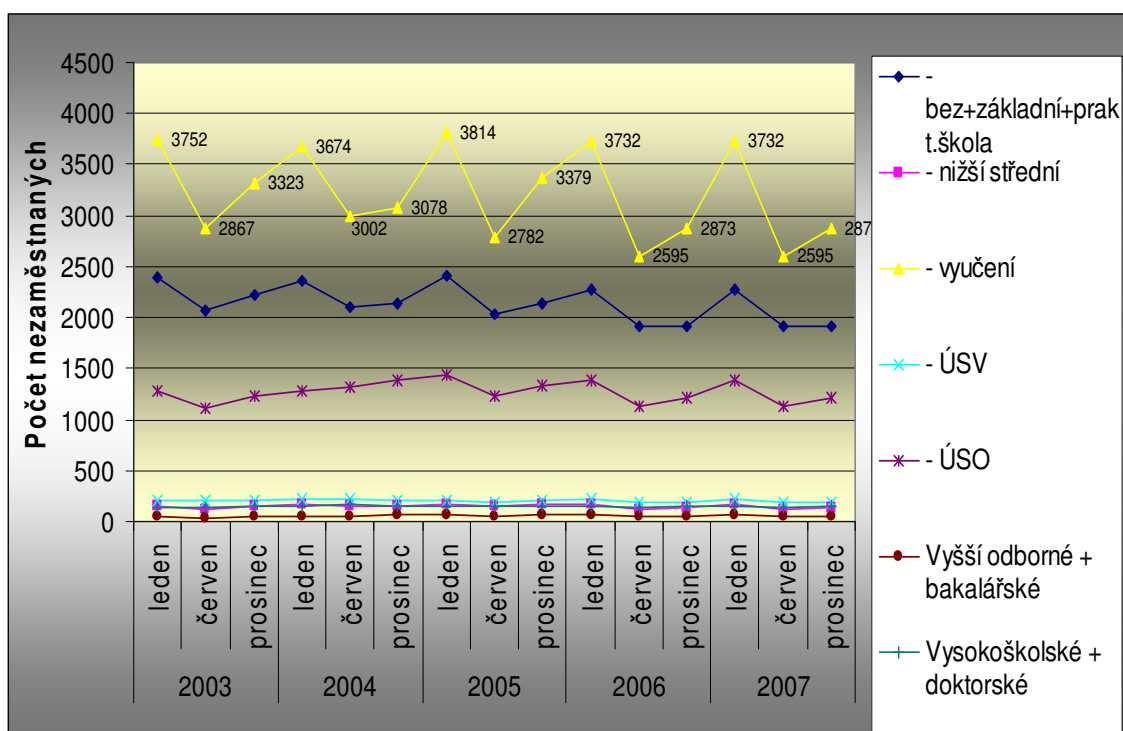
V tab. č. 8. můžeme vidět, že největší zastoupení uchazečů o zaměstnání v oblasti dosaženého vzdělání je na tom nejhůře kategorie (střední odborné = vyučen), kdy dosáhla nejvyššího podílu 3814 uchazečů ke 1. pololetí r. 2005. Lidé s vysokoškolským vzděláním dosáhli, ke červnu 2004 hodnoty 178 evidovaných a tato hodnota má mírně klesající tendenci. Největší pokles ve sledovaném období 03 – 07 byl zaznamenán u kategorie (bez vzdělání + ZŠ + Praktická škola), kdy během tohoto sledovaného období došlo k poklesu zhruba o 150 lidí. Při kumulaci vzdělanostních, věkových a zdravotních handicapů je důvod nezájmu zaměstnavatelů v současných podmínkách téměř neřešitelným problémem z hlediska služeb zaměstnanosti.

V současné době zaměstnavatelé zvyšují nároky na své pracovníky (kvalifikace, jazykové dovednosti, počítačové, odborné) a od služeb zaměstnanosti očekávají profesionální službu.

	2003		2004		2005		2006		2007	
	červen	prosinec	červen	prosinec	červen	prosinec	červen	prosinec	červen	prosinec
- bez+základní+prakt.škola	2072	2231	2102	2143	2040	2134	1909	1920	1909	1920
- nižší střední	123	159	159	162	154	168	126	144	126	144
- vyučení	2867	3323	3002	3078	2782	3379	2595	2873	2595	2873
- ÚSV	204	211	218	205	191	209	196	180	196	180
- ÚSO	1116	1239	1312	1383	1224	1333	1127	1223	1127	1223
- Vyšší odborné + bakalářské	38	45	59	69	48	67	54	49	54	49
- Vysokoškolské + doktorské	141	154	178	156	156	156	133	153	133	153

Tab. č. 8.: *Struktura uchazečů podle vzdělání za období 2003 - 2007*

Nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání podle kvalifikace (v r. 2005) jsou vyučení (43 %) a dále osoby se základním vzděláním (31 %). Rovněž nejvyšší podíl nabízených volných míst je určen pro vyučené a pro osoby se základním vzděláním. Počty volných pracovních míst pro všechny kategorie jsou však několikanásobně nižší než počty uchazečů. Průměr úřadu práce je 14 uchazečů na jedno volné pracovní místo [15].



Graf. č. 11.: Struktura uchazečů podle vzdělání za období 2003 - 2007

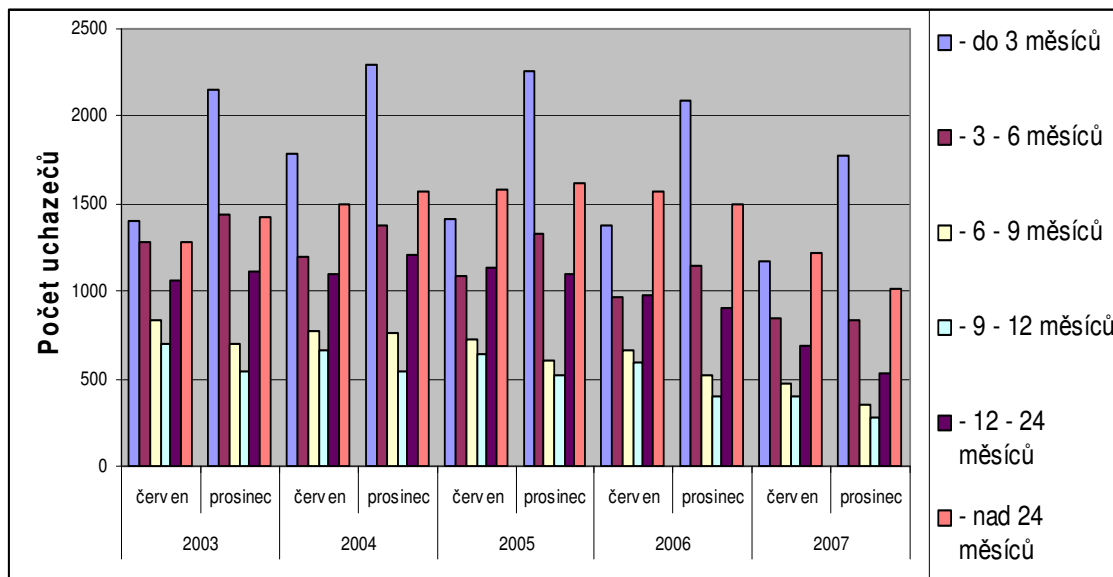
3.3.5.4 Struktura uchazečů podle délky evidence

Hodnota uchazečů o zaměstnání v době do 3 měsíců byla nejvyšší v II. pol r. 2004, kdy vykazovala počtu 2300 nezaměstnaných (viz. graf. č. 12) a hodnota uchazečů o zaměstnání v době od 3 do 6 měsíců byla nejvyšší k 31. 12.2003, kdy vykazovala počtu 1434 nezaměstnaných. Nejnižší hodnota byla zaznamenána k 31. 12.2007, kdy vykazovala počet 828 nezaměstnaných.

Nejvyšší podíl uchazečů v době od 6 do 9 měsíců byl k 30. 6. 2003 a to celkem 832 nezaměstnaných. Tato hodnota se nejvíce snížila opět 31. 12.2007, kdy klesla o 484 lidí na 348 uchazečů.

Nejnižší podíl uchazečů o zaměstnání je zastoupen v době „od 9 do 12 měsíců“. Nejvyšší hodnota 705 byla zaznamenána k 31. 12.2003. Naopak nejnižší hodnota byla k 31. 12.2007, počet uchazečů tehdy tvořil jen 273 osob. Uchazeči evidovaní v kategorii

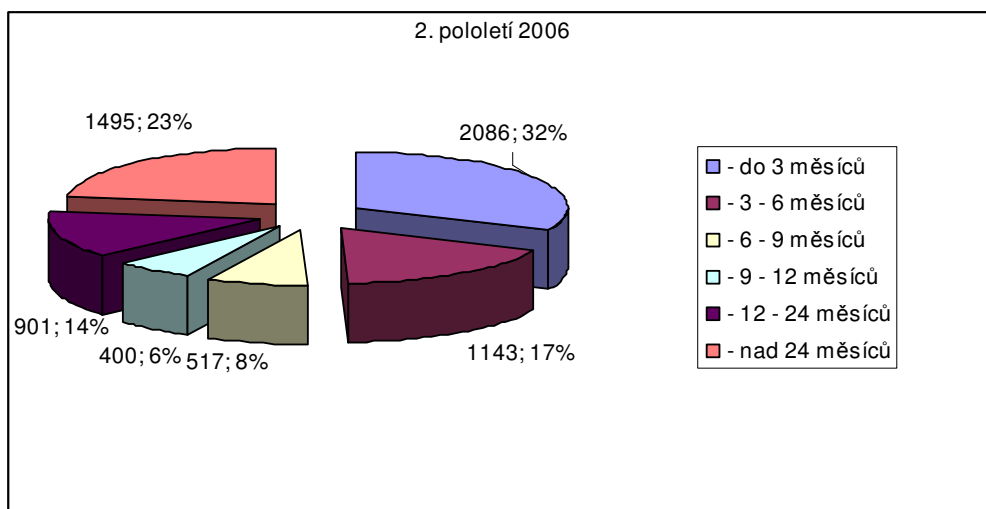
od 12 do 24 měsíců zaznamenali nejvyšší počet nejnižší podíl činil k datu 31. 12.2004 1204 osob.



Graf. č. 12.: Počet uchazečů podle doby nezaměstnanosti na ÚP

Uchazeči, kteří jsou v evidenci déle jak 24 měsíců jsou druhou nejpočetnější kategorií nezaměstnaných co se týká podle doby nezaměstnanosti. Nejnižší hodnota byla zaznamenána k 31. 12.2007, kdy počet uchazečů činil 1019. Nejvyšší podíl dlouhodobě nezaměstnaných byl zaznamenán k 30. 5. 2003 (viz. graf č.13).

K 31. 12.2004 byl největší podíl ucházel dle doby evidence do 3 měsíců, v této kategorii tvořili uchazeči 26 %. Druhou nejvyšší kategorií jsou uchazeči evidováni na ÚP déle jak 24 měsíců, počet těchto uchazečů činil podíl 24 % uchazečů,. Nejnižší podíl uchazečů je zaznamenán v kategorii od 9 do 12 měsíců, podíl byl 8 % uchazečů [14].



Graf. č. 13.: Podíl uchazečů podle doby nezaměstnanosti na ÚP za 2. pol. r. 2006 (v %)

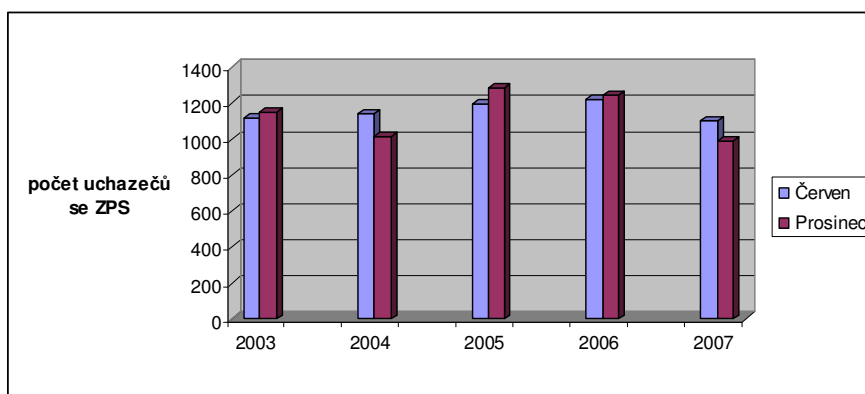
3.3.5.5 Struktura uchazečů podle osob se ZPS

Mezi nejproblematičtější skupinu uchazečů se řadí lidé starší 50 let a občané se ZPS. K této kategorii uchazečů by měla být věnována dostatečná péče, protože uplatnění těchto zdravotně handicapovaných uchazečů na trhu práce je velmi složité. Zaměstnavatelé nejsou dostatečně motivováni vytvářet pro tyto občany volná pracovní místa, dalším problémem u těchto občanů je i jejich dosažené vzdělání, které ve většině případů patří do kategorie základního vzdělání.

Zaměstnavatelé na tyto uchazeče kladou tak vysoké požadavky, že s kombinací zdravotního postižení a jejich vzdělání je naprosto nemožné získat zaměstnání. Zaměstnavatelé požadují u těchto uchazečů zkušenosti a praxi v oboru, mají požadavky dovedností podle pozic, na které jsou uchazeči vybíráni – řidičské průkazy a oprávnění, znalostí PC podle požadované úrovně, jazykové a komunikační dovednosti, především však ochota přizpůsobit se nárokům zaměstnavatele a ochota stále se učit novému. Pokud k požadavkům zaměstnavatele přidáme směnnost, obtížnou dopravní obslužnost,

nízkou mobilitu uchazečů, tak můžeme v konečném důsledku říci, že tito handicapovaní uchazeči mají velmi malou šanci realizace na trhu práce.

Nejvyšší počet uchazečů 1284 se ZPS byl evidován k 31. 12. 2005 (viz graf. č. 14.). K 30. 6. 2004 je počet uchazečů s ZPS 1141, 16,23 % z celkového počtu nezaměstnaných v okrese Břeclav [14].



Graf. č. 14.: Počet uchazečů se ZPS za období 2003 -2007

3.3.5.6 Struktura uchazečů, cizinci na trhu práce

Ve druhém pololetí roku 2007 bylo evidováno 1876 pracovníků ze zahraničí na okrese Břeclav (viz. tab. č. 9).

Stát	Počet	%	Stát	Počet	%
SVK	1424	75,9	FRA	2	0,1
UKR	141	7,5	HUN	2	0,1
VNM	68	3,6	MKD	2	0,1
MDA	41	2,2	NLD	2	0,1
AUT	37	2	RUS	2	0,1
BGR	34	1,8	ARM	1	0,1
DEU	27	1,4	BEL	1	0,1
MNG	23	1,2	BIH	1	0,1
POL	23	1,2	FIN	1	0,1
ROM	22	1,2	CHE	1	0,1
ITA	8	0,4	LTU	1	0,1
GBR	4	0,2	SVN	1	0,1
BLR	3	0,2	VGB	1	0,1
CAN	2	0,1	YUG	1	0,1
			Celkem	1876	

Tab. č. 9.: Počet uchazečů cizinců za období 2003 - 2007

Situace na trhu práce v oblasti cizinců se ve druhém pololetí oproti prvnímu zklidnila a nárůst počtu cizinců se zpomalil.

Během roku 2007 došlo ke změnám v profesním složení pracovníků ze zahraničí, u nichž se vyžaduje povolení k zaměstnání. V minulých letech pracovali cizinci na okrese Břeclav převážně v zemědělství, ale dlouhodobý nedostatek pracovníků ze strojírenských oborů a oborů textilního průmyslu se projevil nárůstem počtu cizinců ve strojírenství a textilním průmyslu. Velký zájem je především o svářeče, šičky a švadleny.

Ve druhém pololetí požádali zaměstnavatelé o získávání cizinců celkem v 16 případech. Dvěma zaměstnavatelům nebylo získávání cizinců povoleno. Povolení k získávání cizinců získalo v roce 2007 38 zaměstnavatelů. Mezi největší zaměstnavatele cizinců ze třetích zemí patří: Petr Molčík, Gumotex, a.s., HKP, s.r.o. a Ing. Josef Košťál.

Počet cizinců pracujících na našem okrese ve srovnání s prvním pololetím poklesl. Tento pokles je způsoben ukončením sezónních prací v zemědělství. Největší skupiny zaměstnanců ze třetích zemí tvoří občané Ukrajiny, Vietnamu a Moldávie. Nejpočetnější skupinu pracovníků z EU tvoří státní příslušníci Slovenské republiky, Bulharska a Polska. Slováci pracují na našem okrese v zemědělství, jako pomocní dělníci a sezónní zaměstnanci, ale i v jiných oborech (zdravotnictví, průmysl, doprava a přeprava atd.) Mezi největší zaměstnavatele Slováků patří firmy ZVOS Hustopeče, Vinofrukt Dolní Dunajovice, PATRIA Kobylí a Duba Čechy. Bulhaři pracují zejména ve strojírenství a stavebnictví. Jejich největším zaměstnavatelem je firma OKZ HOLDING, a.s. [14].

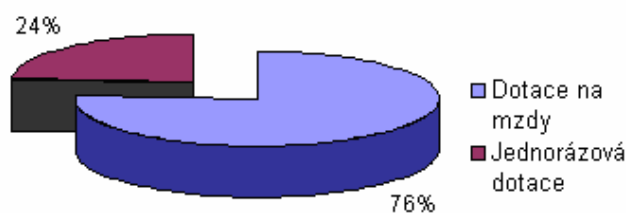
3.4. Aktivní politika zaměstnanosti

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) jsou jedním z faktorů ovlivňování trhu práce v oblasti působení na míru nezaměstnanosti ve spolupráci s podnikatelským sektorem.

3.4.1 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelné pracovní místo je nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě písemné dohody s úřadem práce a obsazuje uchazeči o zaměstnání vedenými v úřadu práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění. Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) se zřizují pro uchazeče o zaměstnání, kterým je třeba věnovat při zprostředkování zvýšenou péči, nebo pro uchazeče o zaměstnání s určitým profesním zaměřením, ve kterém obtížně nacházejí uplatnění na trhu práce (např. absolventi, mladiství, starší občané a matky s dětmi). ÚP může zaměstnavateli v souvislosti se zřizováním SÚPM poskytnout: návratnou finanční výpomoc, bezúročnou půjčku, dotaci na úhradu mezd (platů) a jejich náhrad včetně zdravotního a sociálního pojistného, dotaci na úhradu úroků z úvěru, jinou účelově určenou dotaci.

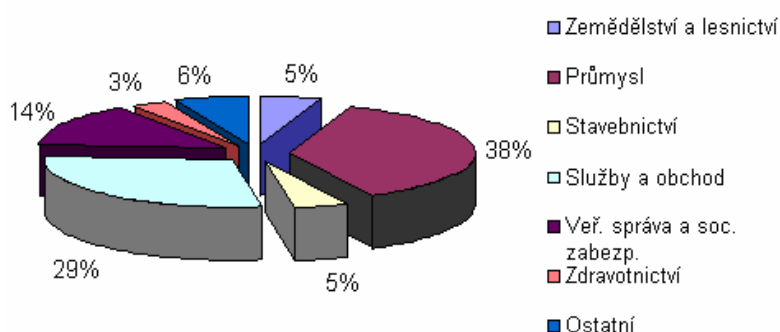
V oblasti SÚPM se ÚP Břeclav v roce 2003 zaměřil hlavně na podporu uchazečů prostřednictvím dotací na mzdy. Tato forma dotace byla zaměstnavateli, stejně jako vloni, výrazně preferována před jednorázovou dotací na úhradu nákladů spojených s vytvořením nového společensky účelného pracovního místa (viz. graf č. 15).



Graf č. 15.: SÚPM podle druhu činnosti, r. 2003

V roce 2003, v rámci SÚPM byla nejčastěji dotována pracovní místa vytvořená v průmyslových podnicích (87 míst), dále pak v sektoru obchodu a služeb (66 míst) a ve veřejné správě a sociálním zabezpečení (33 míst). Zbylá místa pak byla vytvořena v zemědělství a lesnictví, stavebnictví, zdravotnictví a ostatních profesích (viz. graf č. 16).

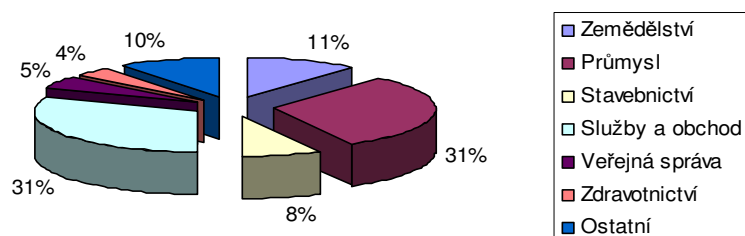
Finančních prostředků ze státní pokladny na SÚPM bylo vynaloženo celkem 8 100 000,- Kč za rok 2003 [13].



Graf č. 16.: SÚPM podle druhu činnosti, r. 2003

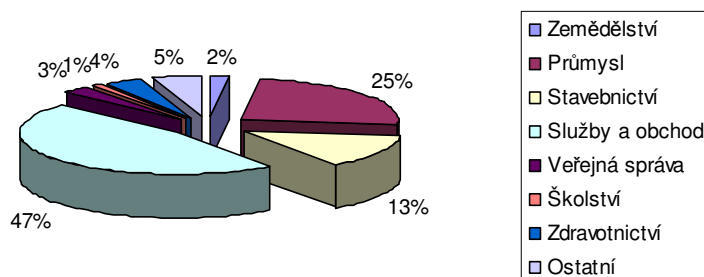
Během roku **2004** (viz. graf. č. 17) ÚP Břeclav přijal celkem 263 žádostí na poskytnutí účelového příspěvku, z toho 55 žádostí podali zaměstnavatelé z jiného regionu. Z těchto 263 žádostí bylo 31 žádostí na příspěvek zamítnuto, 8 žádostí bylo vráceno pro neplatnost předložených dokladů a 8 žádostí bylo zaměstnavatelem staženo. V tomto roce bylo v rámci SÚPM umístěno 311 uchazečů, z toho 247 uchazečů pomocí příspěvku na mzdy a 64 uchazečů pomocí jednorázového účelového příspěvku. Výše příspěvků se řídí aktuálním vypracováním kritérií pro poskytování prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. V rámci SÚPM byl příspěvek nejčastěji poskytnut na nově vytvořená místa v průmyslové oblasti a v sektoru obchodu a služeb, dále pak v zemědělství. Zbylá pracovní místa pak byla vytvořena ve stavebnictví, zdravotnictví, ve veřejné správě a sociálním zabezpečení a v ostatních profesích..

Finančních prostředků ze státní pokladny na SÚPM bylo vynaloženo celkem 12 717 000,- Kč za rok 2004 [13].



Graf č. 17.: SÚPM podle druhu činnosti, r. 2004

Během roku **2005** (viz. graf. č. 18) bylo přijato celkem 225 žádostí na poskytnutí účelového příspěvku, z toho 20 žádostí podali zaměstnavatelé z jiného regionu. Z těchto 225 žádostí bylo 28 žádostí na příspěvek zamítnuto. 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 (úhradu nákladů). Výše příspěvků se řídí aktuálním vypracováním kritérií pro poskytování prostředků aktivní politiky zaměstnanosti.

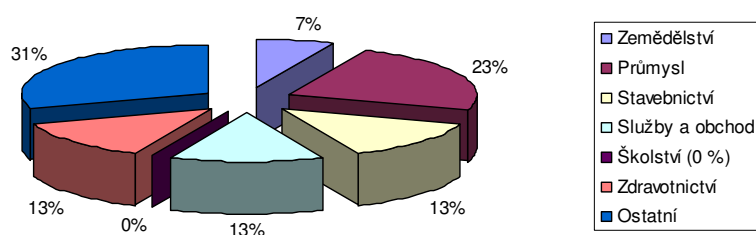


Graf. č. 18.: SÚPM podle druhu činnosti v %, r. 2005

V rámci SÚPM byl příspěvek nejčastěji poskytnut v sektoru obchodu a služeb a v průmyslové činnosti. Zbylá pracovní místa pak byla vyhrazena - zřízena ve stavebnictví, zdravotnictví, ve veřejné správě a sociálním zabezpečení a v ostatních činnostech [13].

V průběhu roku **2006** bylo přijato celkem 264 žádostí na poskytnutí účelového příspěvku. Z těchto 264 žádostí bylo 35 žádostí na příspěvek zamítnuto. V rámci SÚPM bylo umístěno **286** uchazečů na vyhrazená pracovní místa. Na financování příspěvků na vyhrazená pracovní místa bylo použito 12 475 448,- Kč .

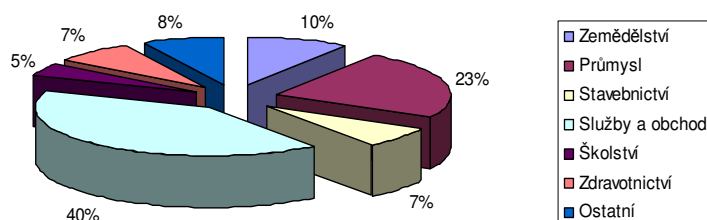
Dále bylo v průběhu roku 2006 umístěno 30 uchazečů pomocí jednorázového účelového příspěvku na zřízení pracovního místa (úhradu nákladů). Výše příspěvků se řídí aktuálním vypracováním kritérií pro poskytování prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. Na financování těchto příspěvků byla čerpána částka 1 870 000,- Kč. Průměrný příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa SVČ činil 62 333,- Kč.



Graf č.19.: SÚPM podle druhu činnosti, r. 2006

V průběhu roku **2007** (viz. graf. č. 20) bylo přijato celkem 232 žádostí na poskytnutí účelového příspěvku. Z těchto 232 žádostí bylo 35 žádostí na příspěvek zamítnuto. V rámci SÚPM bylo umístěno 262 uchazečů na vyhrazená pracovní místa. Na financování příspěvků na vyhrazená pracovní místa bylo použito 13 399 866,- Kč . Průměrný příspěvek na 1 uchazeče byl 51 144,- Kč. Všechna místa vytvořená na základě

těchto dohod byla obsazována obtížně umístitelnými uchazeči. Jedním u ukazatelů pro poskytování příspěvků je doba uchazeče v evidenci. V evidenci nad 6 měsíců – 41,1%, do 25 let věku a VŠ do 30 let – 40,8%, nad 50 let věku – 24,0%.



Graf č. 20.: SÚPM podle druhu činnosti, r. 2007

Dále bylo v průběhu roku umístěno 26 uchazečů pomocí jednorázového účelového příspěvku na zřízení pracovního místa (úhradu nákladů). Výše příspěvků se řídí aktuálním vypracováním kritérií pro poskytování prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. Na financování těchto příspěvků byla čerpána částka 2 000 000,- Kč. Průměrný příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa činil 76 923,- Kč [13].

3.4.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou nové pracovní příležitosti, které vytváří obec nebo zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání. Jde o práce, které jsou k prospěchu všech občanů v obci, městě (úprava zeleně, údržba veřejných sítí, různé druhy služeb).

Dohody lze uzavírat na dobu skutečného výkonu těchto prací maximálně však na období od 1. ledna do 30. listopadu příslušného roku.

VPP se zřizují hlavně u obcí a měst, nelze je zřídit u organizací, kde práce na VPP je předmětem činnosti dané organizace.

Celkem bylo v roce **2003** bylo na veřejně prospěšné práce umístěno 139 uchazečů o zaměstnání. Z toho většina (119 uchazečů) do oblasti veřejné správy a sociálního zabezpečení, zbytek potom do služeb a obchodu, zdravotnictví a ostatních profesí. Uchazeči zařazovaní na VPP jsou v převážné míře osoby s kumulací různých problémů. Jedním z nejzávažnějších je i zdravotní stav, předdůchodový věk, vzdělání, sociální nepřizpůsobivost. Na VPP bylo uvolněno 4 400 000,- Kč.

Celkem bylo k 31.12.**2004** na veřejně prospěšné práce umístěno 156 uchazečů o zaměstnání. V porovnání s minulým obdobím r.2003 se jedná o nárůst 17 pracovníků. VPP se staly roce 2004 druhým nejdražším nástrojem v rámci APZ, neboť finanční prostředky za r. 2004 představovaly částku ve výši 5 220 000,- Kč.

Celkem bylo k 31.12. **2005** na VPP umístěno 171 uchazečů o zaměstnání. Pokud se jedná o osoby zdravotně postižené, ve srovnání s loňským rokem (25 OZP) došlo k mírnému navýšení na 30 osob. Při určování počtu uchazečů, které byly jednotlivým obcím a organizacím schváleny, jsme opět vycházeli z mnoha hledisek, jako např. míra nezaměstnanosti v jednotlivých obcích, dopravní obslužnost, profesní složení uchazečů o zaměstnání, možnosti umístění uchazečů (OZP) a další [22].

Okres Břeclav má celkem 70 obcí, z toho k 31.12. **2006** byly sjednány s 50 obcemi „Dohody o zřízení míst na veřejně prospěšné práce.“ Dalších 5 výše uvedených dohod bylo uzavřeno se samostatnými právními subjekty : Technické služby Hustopeče, Ing. Jaroslav Kostrhún, LESY ČR, s.p., Lesní závod Židlochovice, REMEDIA PLUS o.p.s. Břeclav a Biliculum o.s. Novosedly. Zbývajících 5 dohod bylo sjednáno se subjekty, jejichž zřizovatelem je JMK v Brně resp. obec. Jedná se o tyto organizace :

Mateřská škola, Základní škola a Praktická škola v Hustopečích, Mateřská škola Strachotín, Základní škola Březí, Masarykova ZŠ Lanžhot a Domovní správa Mikulov. Pokud jde o regionální zastoupení v rámci okresu Břeclav, největší počet uzavřených dohod dle obcí a ostatních organizací mají Hustopeče (22), Břeclav (19), Mikulov (15) a Pohořelice (3). V rámci obcí (měst) byli všichni pracovníci umístění na veřejně prospěšné práce zařazeni na profesi „dělník na úklid a údržbu obce.“ Poprvé v rámci VPP byli v důsledku vládou ČR vyhlášeného nouzového stavu dne 02.04. 2006 v souvislosti se záplavami (povodněmi) využíváni tito pracovníci zařazení v profesi „dělník na úklid a údržbu obce – povodňové práce“ k pracovním činnostem na zmírnění a odstraňování důsledků škod v záplavami postižených oblastech breclavského okresu. Počínaje dnem 10.04. 2006 museli všichni žadatelé ke sjednání těchto dohod na zřízení míst VPP dokládat navíc potvrzení o tzv. bezdlužnosti místně příslušnému celnímu úřadu. Další okruh působnosti pracovních míst zahrnoval oblast obecně (společensky) prospěšných činností – osobních asistentů ke zdravotně postiženým osobám či těžce zvládnutelným žákům (MŠ, ZŠ a PŠ Hustopeče, ZŠ Březí, ZŠ Lanžhot, o.s. Biliculum, REMEDIA PLUS o.p.s.). [14].

Celkem bylo k 31.12. 2006 umístěno na veřejně prospěšné práce 241 uchazečů o zaměstnání. Z uvedeného počtu činil počet pracovníků v profesi „dělník na úklid a údržbu obce“ 165 uchazečů (tj. téměř stejný stav oproti roku 2005 při skoro stejném počtu sjednaných dohod). V rámci profese „osobní asistent“ bylo přijato na tuto pozici 13 uchazečů (nárůst o 9 míst oproti minulému období). V důsledku povodní bylo přijato do pracovního poměru v profesi „dělník na úklid a údržbu obce – povodňové práce“ celkem 63 uchazečů.

V případě povodní (záplav) byl určen dle doporučení MPSV ČR příspěvek pracovníkům v profesi „dělník na úklid a údržbu obce – povodňové práce“ ve výši 11 000,- Kč/1 pracovníka/měsíčně vč. odvodů s tím, že tyto finanční prostředky se vedou samostatně na zvláštním účtu v účetní evidenci.

Při určování počtu uchazečů o zaměstnání, které byly obcím a organizacím schváleny, jsme opět vycházeli z mnoha hledisek (míra nezaměstnanosti v jednotlivých obcích,

dopravní obslužnost, profesní složení uchazečů o zaměstnání, možnost umístění uchazečů OZP,...). Rovněž se přihlíželo k potřebám jednotlivých obcí a ostatních subjektů či organizací (plynofikace, budování čističek odpadních vod, budování místních komunikací, údržba krajiny, nově následné odstraňování povodňových škod, aj.).

Veřejně prospěšné práce se staly tak jako v předešlých letech druhým nejdražším nástrojem v rámci APZ. Dle výše uvedených uzavřených dohod představují finanční prostředky (příspěvky) částku ve výši 4 975 481,- Kč, přičemž k 31.12. 2006 bylo vyplaceno z těchto vázaných prostředků 4 417 446,- Kč (částky zahrnují klasické VPP v profesi „dělník na úklid a údržbu obce“). V rámci činnosti osobních asistentů představují vázané finanční prostředky částku 591 455,- Kč s tím, že vyplaceno bylo 476 758,- Kč. Uzavřené dohody v rámci povodňových prací představují vázané finanční prostředky ve výši 4 015 089,- Kč, přičemž bylo vyplaceno 3 446 820,- Kč.

Dle analýzy posledních 3 let počet uchazečů umístěných na VPP v obcích zůstává na téměř stejné úrovni a mírně se snižuje počet obcí v rámci sjednaných dohod (r.2004: 56 obcí, r.2005: 53 obcí, r.2006: 50 obcí). Tento klesající trend vyplývá i při osobním jednání se starosty především menších obcí, jejichž negativní připomínky při výběru uchazečů na VPP se dají shrnout následovně: stále obtížnější výběr vhodných uchazečů (anonymita, os.odvaha), přílišná administrativa, dozorová činnost nad uchazeči a z toho plynoucí finanční náročnost, právní dopady případných úrazů a jejich riziko,...

Jedním z možných návrhů, jak eliminovat výše uvedené nedostatky, může být v budoucnu nalezení vhodné a zainteresované př. veřejně prospěšné společnosti, která by komplexně zajišťovala veškerou činnost spojenou s uzavíráním VPP.

Závěrem je ale potřeba zdůraznit, že na veřejně prospěšné práce jsou v drtivé většině případů umisťováni uchazeči o zaměstnání, kteří nejsou skutečně jiným způsobem zaměstnatelní a dále uchazeči, kteří se dostali do přechodně bezvýhodné životní situace. Pro tyto uchazeče se tak sezónní uplatnění v rámci VPP stává jednou z mála

možností, jak nezůstat v evidenci ÚP a nepobírat podporu od státu formou pasivní politiky zaměstnanosti [14].

Celkem bylo k 31.12. **2007** umístěno v rámci celkového počtu 157 volných míst dle uzavřených dohod (1 žádost fyzické osoby byla zamítnuta), na VPP celkem 153 uchazečů o zaměstnání. Z tohoto počtu činil počet pracovníků v profesi „dělník na úklid a údržbu obce“ 147 uchazečů, tj. oproti min. období r. 2006 o 18 pracovních míst méně při téměř stejném počtu uzavřených dohod. V rámci přijatých uchazečů na pracovní místa byl největší počet zastoupen v kategorii nad 50 let (70 uchazečů tj. 41%), kategorie evidence nad 6 měsíců (36 uchazečů tj. 10%), kategorie do 25 let a absolventi VŠ do 30 let (19 uchazečů tj. 5,7%). Na profesi „osobní asistent“ bylo přijato na tuto pozici 6 pracovníků (pokles o 7 míst oproti r. 2006). Uzavřené dohody těchto osobních asistentů pokračují i v roce 2008. Z uzavřených 12 dohod v r. 2006 přešlo do následujícího roku celkem 18 pracovníků, z toho 5 pracovníků v profesi „dělník na úklid a údržbu obce-povodňové práce“ (Břeclav, Popice, Krumvíř, Brumovice) a 13 pracovníků v profesi „osobní asistent.“

Maximální výše příspěvku pro r. 2007 byla stanovena částkou ve výši 6 000,- Kč/1pracovníka/měsíčně včetně odvodů. V rámci činnosti osobních asistentů byl stanoven příspěvek až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů uchazeče. V platnosti zůstává skutečnost, že v případě nemocenské, OČR aj., kdy maximální měsíční částka uvedená v dohodě vč. odvodů na pojistné za zaměstnavatele se nekrátí za výše uvedenou dobu př. nemoci či OČR, pokud zaměstnavatel sjednanou částku na sjednaný účel v dohodě za vykázané období skutečně uhradil.

Při určování počtu uchazečů o zaměstnání, které byly obcím a organizacím schváleny, jsme opět vycházeli z mnoha hledisek (míra nezaměstnanosti v jednotlivých obcích, dopravní obslužnost, profesní složení uchazečů o zaměstnání, možnost umístění uchazečů OZP,...). Rovněž se přihlíželo k potřebám jednotlivých obcí a ostatních subjektů či organizací (plynifikace, budování čističek odpadních vod, budování

místních komunikací, údržba krajiny, nově následné odstraňování povodňových škod) [14].

VPP se staly tak jako v předešlých letech druhým nejdražším nástrojem v rámci APZ. Na základě 57 dohod uzavřených v r. 2007 činily vázané finanční prostředky (příspěvky) částku ve výši 8 021 227,- Kč, přičemž bylo skutečně vyplaceno 6 423 411,- Kč. V r. 2006 byly navíc v rámci povodňových prací, účtovaných odděleně od samotných VPP, uzavřeny dohody s vázanými finančními prostředky 4 015 089,- Kč, z toho bylo vyplaceno 3 446 820,-Kč. V rámci 12 dohod uzavřených v r.2006 s termínem ukončení v průběhu r.2007 činily tyto celkové vázané příspěvky částku 1 397 243,-Kč (z toho povodňové práce 484 957,- Kč), přičemž bylo skutečně vyplaceno 1 231 921,-Kč (na povodňové práce 379 128,-Kč).

Na základě výše uvedeného došlo v porovnání s obdobím r. 2006 k podstatnému navýšení celkových finančních prostředků o 3 mil. Kč resp. skutečně vyplacených příspěvků o 2 mil.Kč. Přispělo k tomu jednak navýšení celkové plánované částky příspěvků ve výši 5,4 mil.Kč, ale také prodloužení termínů ukončení dohod s obcemi. Stejně tak příznivé klimatické podmínky přelomu let 2006/2007 umožnily časový posun uzavírání dohod už od března 2007 (20 obcí).

Podle analýzy posledních 4 let počty uchazečů umístovaných na VPP v obcích zůstávají téměř na stejné úrovni (rozmezí 140-155 pracovníků), stejně tak jako počet obcí v rámci sjednávaných dohod (r.2004: 56 obcí, r.2005: 53 obcí, r.2006 a 2007: 50 obcí). Pokud jde o nejpočetnější zastoupení přijatých uchazečů na profesi dělník na úklid a údržbu obce, využily možnost poskytování příspěvků v r.2007 nejvíce region Hustopeče (Velké Pavlovice 10, Starovice 7, Krumvř 5, Velké Němčice 5 pracovníků) a region Břeclav (Tvrdonice 6, Břeclav 5, Lanžhot 5, Podivín 5, Velké Bílovice 5 pracovníků), z regionu Mikulov obec Březí s 8 pracovníky.

V rámci těchto oblastí využilo čerpání příspěvků s výjimkou Hrušek všech 17 obcí břeclavského regionu, z 28 obcí hustopečského regionu tuto možnost dlouhodoběji nevyužívá 5 obcí (Diváky, Kašnice, Kurdějov, Nikolčice, Velké Hostěradky), podobně

jako ze 17 obcí mikulovského regionu 4 obce příspěvky nevyužívají (Brod n. Dyjí, Horní Věstonice, Klentnice, Milovice).

Výše uvedený trend analýzy počtu obcí a uchazečů vyplývá i při osobním jednání se starosty především menších obcí, jejichž negativní připomínky při výběru uchazečů na VPP se dají shrnout následovně :stále více obtížnější výběr vhodných uchazečů, z toho vyplývající snaha vybrat si už osvědčené a zaškolené uchazeče, přílišná administrativa, dozorová činnost nad uchazeči a z toho plynoucí finanční náročnost, právní dopady případných úrazů a jejich riziko,.....

Jedním z možných návrhů, jak eliminovat výše uvedené nedostatky, může být v budoucnu nalezení vhodné a zainteresované př. veřejně prospěšné společnosti, která by komplexně zajišťovala veškerou činnost spojenou s uzavíráním veřejně prospěšných prací [14].

3.4.3 Rekvalifikace

V roce **2003** realizace jednotlivých aktivit vycházela z aktuálních potřeb trhu práce, z požadavků uchazečů či zaměstnavatelů, řada aktivit směřovala do oblasti motivace a aktivace problémových skupin na trhu práce.

Plán vycházel z přidělených finančních prostředků ve výši 6 milionů korun. Od počátku roku bylo do rekvalifikačních kurzů zařazeno celkem 638 uchazečů, což je ve srovnání s loňským rokem, kdy v tomto období bylo zařazeno 315 uchazečů, nárůst o 100 %, tento nárůst způsobily převážně nespecifické kurzy – a to motivační kurzy a stáže.

V roce **2004** pokračoval systém zabezpečování rekvalifikací způsobem, který byl již dán koncepcí v předchozím roce. Realizace aktivit vycházela z aktuálních potřeb trhu práce, požadavků uchazečů nebo zaměstnavatelů. Rekvalifikace za r. 2004 stály 8 000 000,- Kč.

V roce **2005** ÚP vycházel při zabezpečování rekvalifikací ze zkušeností z minulých let. Finančních prostředků bylo uvolněno v celkové částce 5.034.096,- Kč. Další velkou skupinu námi rekvalifikovaných uchazečů tvoří dělnická profese, kde je zapotřebí k vykonávání této činnosti svářečský průkaz. Poměrně velkou pozornost ÚP věnoval kategorii uchazečů bez praxe – tedy absolventů, prostřednictvím kurzů.

V roce **2006** na ÚP pokračovali v již osvědčeném způsobu zabezpečování rekvalifikací. Poměrně velkou pozornost na ÚP věnovali kategorii uchazečů do 25 let (rekvalifikacemi prošlo 83 uchazečů). Byli zařazováni do kurzů, jejichž součástí je i získání praxe u zaměstnavatele. Snažili se tak pomoci uchazečům, kteří doposud nemají žádnou praxi. Kurzy realizují jak pro uchazeče vyučené, tak pro uchazeče se středoškolským a vyšším vzděláním. Tento způsob práce s mladými nezaměstnanými se jim velmi osvědčil a věnují mu i poměrně velkou část finančních prostředků. Úspěšnost těchto rekvalifikací je vysoká, do 6 měsíců po absolvování kurzů je umístěno do zaměstnání u vyučených 83%, u maturantů dokonce 95% [14].

Realizovali také několik kurzů zaměřených na práci v sociální oblasti. Reagovali vesměs na zvýšený zájem uchazečů pracovat v této sféře. Ukázalo se však, že zájem uchazečů o tyto profese je daleko větší než nabídka pracovních míst. Úspěšnost tohoto kurzu není příliš vysoká (33 %).

Během roku **2007** byly rekvalifikace zabezpečeny 344 uchazečům a 512 uchazečů absolvovalo rekvalifikace v rámci projektů ESF. Stejně jako v roce 2006 byla plněna opatření o hospodárnosti poskytování rekvalifikací, tzn. že žadatelé o rekvalifikaci byli přednostně umísťováni do RK v rámci vhodně zaměřených projektů ESF.

Úspěšnost do 6 měsíců po ukončení RK			
Název rekvalifikačního kurzu	Počet účastníků v kurzu	Počet umístěných uchazečů do 6 měsíců	%
Číšnické práce	1	1	100%
Elektrikář se zkouškou podle vyhl.50/78 Sb.	3	3	100%
Jazyková a kulturní příprava + zahraniční stáž	18	15	83%
Jazyková příprava a odborná praxe	1	0	0%
Konstruování na počítači pomocí AutoCAD	1	1	100%
Nový start s angličtinou/němčinou	12	11	92%
Obsluha osobního počítače	104	61	59%
Obsluha osobního počítače se zam.na grafiku	3	2	67%
Odborný asistent s 6 měsíční praxí	42	37	88%
Odborný kurz obsluhy RMŘP - dřevorubec	1	1	100%
Pedikúra	1	1	100%
RK svařování tavící se elektrodou v ochr.atm.	3	3	100%
Řidič motorového vozíku	7	6	86%
Správce počítačové sítě	1	1	100%
Svářeč ZK - 141 W11	2	2	100%
Svářeč ZK - 135 W01	19	17	89%
Účetnictví	2	1	50%
Všeobecný sanitář	2	2	100%
Základní kurz svařování netavící se elektrodou	1	1	100%
Základy podnikání	8	6	75%
Zaškolení na řezání a drážkování kyslíkem	1	1	100%
Celkem	233	173	74%

Tab. č. 10.: Úspěšnost - rekvalifikace končící v I. pol. r. 2007

Uplatňování přednosti projektových aktivit se vyplatilo i uchazečům samotným - v rámci doprovodných opatření jim bylo propláceno jízdné, hlídání dětí, příp. závislé osoby, v některých projektech bylo poskytováno i stravné, většina projektů měla vyčleněny prostředky na dotování následného zaměstnání frekventanta kurzu ESF.

Uchazeči nejžádanější a také nejčastěji realizovanou rekvalifikací byly kurzy vedoucí k získávání základní počítačové gramotnosti. Zúčastnilo se jich celkem 153 osob. Je zde patrný fakt, že alespoň základní znalost práce na PC je žádána již téměř u všech profesí na trhu práce a uchazeči si to uvědomují [13, 14].

Pozornost stále ÚP věnuje uchazečům do 25 let bez praxe nebo s minimální praxí, proto se již tradičně realizovaly kurzy vedoucí především k získání praxe u zaměstnavatele. Tento způsob „zaučení“ se již dostal do povědomí zaměstnavatelů státní i soukromé

sféry a možnost zapracování si nového zaměstnance vyhledává stále větší množství subjektů. Letos se tohoto typu RK účastnilo 48 uchazečů, úspěšnost byla 90%. Pro skupinu uchazečů do 25 let bez praxe byly realizovány i některé projekty ESF (např. Nebojíme se pracovat).

Velká skupina rekvalifikovaných uchazečů směřovala do strojírenských profesí, kde je zapotřebí svářečský průkaz – vhodným typem RK prošlo 50 uchazečů bez ohledu na věk. ÚP dává tak možnost i skupině mladých lidí se základním vzděláním nebo vyučeným tzv. černému řemeslu doplnit chybějící dovednost požadovanou na trhu práce. O účelnosti této rekvalifikace vypovídá vysoká úspěšnost při uplatnění v zaměstnání (96%). Další uchazeči se zúčastnili svářečských kurzů přes projektové RK ESF.

Překvapující byl vzrůstající zájem budoucích drobných podnikatelů o kurz Základy podnikání. I když 21 uchazečů zařadili do kurzů ESF, enormní zájem ÚP přiměl k zorganizování i kurzů hrazených z APZ – těmi prošlo dalších 22 uchazečů o zaměstnání.

Po zkušenosti z minulých let pokračovali v realizaci osvědčených kurzů s velmi dobrou uplatnitelností při hledání zaměstnání.

Některé kurzy realizovali ve snaze podpořit uchazeče při hledání zaměstnání ve stávající profesi - rozšířením jejich dovedností např. pomocí kurzů zaměřených na konstruktérské a grafické programy.

Realizace kurzů s ekonomickým zaměřením ÚP v minulých letech radikálně snížil vzhledem k vysokému počtu nezaměstnaných s ekonomickým vzděláním. Jelikož se poptávka po účetních letos zvýšila, zajistili kurzy Účetnictví a vedení daňové evidence s využitím VT pro 16 uchazečů [14].

Rekvalifikace byly realizovány především v profesích či dovednostech, po nichž je poptávka na trhu práce. O účelnosti rekvalifikací vypovídá úspěšnost 74%

3.4.4 Chráněné dílny a pracoviště

V roce **2006** byla ve spolupráci s ÚP Břeclav zřízena 1 chráněná dílna. V nově zřízené chráněné dílně byla zřízena 3 nová pracovní místa. V průběhu roku 2006 bylo zaměstnáno na místech již dříve vytvořených dalších 12 OZP. Na zřízení pracovních míst v chráněných dílnách bylo v tomto roce vyplaceno 2 070 000,- Kč. Na provoz chráněných dílen a chráněných pracovišť bylo vynaloženo 1 693 000,- Kč. Dále přispěli částkou 107 000,- Kč k vytvoření chráněného pracovního místa a provoz chráněného místa pro osobu samostatně výdělečně činnou [14].

Na provoz chráněných dílen a chráněných pracovišť v roce **2007** bylo vynaloženo 2 005 000,- Kč, což tvořilo 0,14 % z celkového podílu.

4. NÁVRHY KE SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI

Problematika nezaměstnanosti je velmi složitá a cestu k jejímu řešení se snaží najít všechny vyspělé ekonomiky. Při řešení problému regionální nezaměstnanosti je proto velmi důležité, aby se angažoval nejenom Úřad práce, ale i jiné subjekty, které mohou ovlivňovat dění v rámci regionu tak, aby byly co nejefektivněji využívány všechny dostupné prostředky, které mohou být v boji proti nezaměstnanosti použity. K těmto subjektům patří především podnikatelé, investoři, obecní, městské, školské a jiné úřady a státní instituce.

Vytváření pracovních příležitostí má silný regionální aspekt a při boji proti nezaměstnanosti se klade na řešení regionální nerovnováhy na trhu práce značný důraz. Předpokládá se, že schopnost tvorby strategií boje proti nezaměstnanosti na regionální úrovni je základem zvládnutí nezaměstnanosti v národním měřítku. Jestliže se chceme vyhnout masivní migraci za prací s jejími politickými i sociálními problémy, musí pracovní příležitosti v jistém rozsahu přicházet za lidmi. Proto patří k prioritám většiny zemí ES podpora regionů postižených recesí a regionů méně rozvinutých.

Jako nástroje se používají:

- Podpora růstu příjmů a poptávky v chudších regionech pomocí přesunu v rozpočtech z národní na regionální úroveň
- Přesun významných veřejných úřadů a institucí z bohatších do chudších regionů, aby zde podpořila zaměstnanost jak přímo, tak i nepřímo (přímo se nabídla pracovní místa a nepřímo se působilo zvýšením příjmů na růst místní poptávky po zboží a službách).
- Vytváření nových pracovních příležitostí usnadněním přístupu kapitálu do regionu (vč. daňových úlev, regionálně vázaných půjček a výhodných úvěrů, dotací, specificky na podporu samostatného podnikání a malých a středních podniků). Stimulace investic a rozvojových projektů. Redukce výrobních nákladů v chudších regionech prostřednictvím podpor a daňových úlev.
- Zvyšování ekonomické síly chudých regionů investicemi do jejich infrastruktury a rozvoje podnikatelských služeb.

- Přizpůsobování struktury pracovní síly struktuře poptávky po ní prostřednictvím rekvalifikace.
- Podpora šíření know-how, informací a poradenské činnosti, včetně jejich poskytování novým zájemcům o samostatné drobné podnikání
- Zvýšení kvantity a kvality informací o požadavcích trhu práce uvnitř regionu

Regionální programy boje proti nezaměstnanosti mají obvykle podporu z centra. Cílem jsou málo rozvinuté nebo upadající průmyslové oblasti. Řada programů je kryta a řízena z úrovně vládních orgánů, některé z nich financuje Evropské společenství. Z centra plyne na tyto programy také největší podíl finančních prostředků. Podmínkou je ovšem v mnoha případech finanční participace regionálních správ (regiony, provincie, departmenty). Vlastní provádění programů bývá v kompetenci místní správy. Programy jsou příležitostí ke spolupráci mnoha orgánů státní správy s nevládními neziskovými organizacemi, ale i organizacemi ziskovými. Významným trendem v regulaci nezaměstnanosti je v posledním období vůbec růst důrazu na to, aby podpora z národní úrovně směřovala mnohem více k projektům rozvíjeným na lokální úrovni a lokálními úřady. I když jsou velké programy přijímány na národní úrovni, klade se důraz na jejich lokální a regionální aplikaci tak, aby byly přizpůsobeny jak temným specifickým požadavkům trhu, tak i tamním potřebám nezaměstnaných.

4.1 Návrhy v oblasti změn v legislativě

Zásadní změny pro půl milionu lidí bez práce přinesl zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Přináší zejména přísněji pravidla pro vyplácení podpory. Nezaměstnaný může například přijít o podporu, když nebude spolupracovat s úřadem práce, odmítne-li lékařské vyšetření či nevezme veřejně prospěšnou práci. MPSV si od zákona slibuje, že přispěje ke snížení nezaměstnanosti pod 10 %.

Nezaměstnaní dostali mírně přidáno. A lidé nad 50 let, kteří shání práci obtížně, pobírají podporu o několik měsíců déle. Mnoha lidem se vyplatilo bát tzv. na podpoře a k tomu i načerno přivydělat. Práce nelegální práce by se měla postihovat pokuta pro

zaměstnanec, který se nelegálně zaměstná, může dosáhnout až částky 10 000 Kč a pokutu pro zaměstnavatele až do 2 000 000 Kč.

Domnívám se, že půjde obcházet i další ustanovení zákona. Podle něj by už ženy neměly při pracovních pohovorech slyšet věty typu: kolik máte dětí, kdo se vám o ně v případě nemoci postará a podobně. Zakázány jsou i otázky na politickou orientaci, víru či zdraví.

Dalším příkladem je příspěvek na zpracování, který může dostat zaměstnavatel, který přijal uchazeče o zaměstnání, jemuž ÚP věnuje zvýšenou péči (absolventi, ženy po rodičovské dovolené, zdravotně postižení lidé nad 50 let). Příspěvek může zaměstnavatel pobírat po dobu 3 měsíců a jeho výše může dosahovat až poloviny minimální mzdy.

Vlivem změny zákona je větší tlak na firmy, aby zaměstnávaly osoby se ZPS. Tyto změny jsou závazné i pro státní úřady, které musí zaměstnávat osoby zdravotně postižené, nebo odebírat výrobky od firem, které zdravotně postižené zaměstnávají.

Paragraf 78 může být zaměstnavateli zneužitý. Tento paragraf pojednává o příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatel má nárok na příspěvek, jestliže zaměstnává více než 50 % osob se ZPS z celkového počtu svých zaměstnanců. Lepší alternativu bych navrhl, že by zaměstnavatel musel prokazovat výdaje, které mu vznikly v souvislosti se zaměstnáváním osoby se ZPS.

4.2. Rozvoj regionální nerovnováhy na Břeclavsku

V regionu Břeclav, je zapotřebí ke zlepšení současné situace v politice zaměstnanosti celkový rozvoj tohoto regionu ve všech oblastech.

Výstavba průmyslových zón

Mikroregion Mikulovsko je jak již jsem v předchozích kapitolách zmiňoval nejvíce postiženou oblastí, kde je asi o 4 % vyšší nezaměstnanost než v ostatních

mikroregionech. Nejen pro tamní obce se musí vytvořit projekty, v podobě výstavby nových průmyslových zón. Pokud nedojde k maximální možné výstavbě průmyslových zón, nemůže tento region čekat přísun tuzemského či zahraničního kapitálu s dlouhodobou perspektivou a tedy i k potřebnému rozvoji této oblasti. Jednotlivé projekty se však setkávají s některými negativními vlivy. V první řadě je vysoký podíl státní půdy, který ve velké míře brání k vybudování podnikatelských zón. Výstavba komerčních zón (obchody, butiky apod.) a průmyslových zón (lehké strojírenství, výroba stavebního materiálu), by mohly přinést až 450 nových pracovních příležitostí.

Podpora malých a středních firem

Nepřipravenost některých obcí v tomto okrese negativně ovlivnila rozhodnutí o působení a zájmu i zahraničních investorů.

Investorům je nutno poskytnout další motivující podněty, které by přímo ovlivnily jejich rozhodnutí o investicích v tomto regionu. Způsobu jak přilákat nové investory je několik, např. daňové výhody a jiné úlevy. Schválit příspěvky na nově vytvořená pracovní místa, poskytnout příspěvky na úhradu části nákladů na zaškolení či rekvalifikaci zaměstnanců výzkumnou částkou a v neposlední řadě formou snížení daňového zatížení.

V mikroregionu Mikulovsko by měla být podpora ze strany měst a obcí razantnější ve vztahu k potencionálním firmám, protože nejen zastupitelé obcí a měst v tomto regionu si musí důležitost uvědomit, ale i zastupitelé na celém území v ČR.

V tomto mikroregionu by mělo být zpracováno několik variant jak přilákat nové investory a to i za pomoci nejrůznějších nástrojů, které jsou v podobě nejrůznějších výhod pro potencionální podnikatele. Velký problém je zvolit nejvhodnější projekt pro tento region za strany potencionálních podnikatelů. Měla by být vypisována zastupitelstvem konkursní řízení, protože vhodnost každého projektu či předmětu činností není vždy na místě. Mohly by nastat velké škody špatným výběrem

potencionálních firem a tím by se mohla zvýšit míra nezaměstnanosti, a proto bychom měli předcházet těmto potížím předem.

Poradenství v podnikání by obce a města měla podporovat pomocí kvalifikačních příprav.

Bydlení

K celkovému rozvoji regionu patří i rozvoj bytové výstavby. Ke zvýšení mobility a flexibility obyvatelstva je potřeba, aby se začalo s výstavbou nových bytových jednotek. Realizace tohoto projektu umožní, aby se lidé naučili za prací stěhovat a tím se stali efektivnějšími na trhu práce.

Řešením by mohla být i rekonstrukce bývalých vojenských objektů v pohraničí Valtice, Sedlec, Mikulov a Březí. Úpravou těchto objektů by mohlo vzniknout přes 100 nových bytových jednotek.

Veřejné zakázky

Při rozvoji hospodářství v tomto regionu ze strany státní správy a samosprávy by měly pomoci veřejné zakázky, které jsou jedním z nástrojů. Veliký problém ovšem nastává už při samotném zadávání veřejných zakázek, kdy dochází ze strany zastupitelstev k obcházení a nerespektování některých paragrafů (zákon o zadávání veřejných zakázek), které obsahují možnost zohlednit potřeby zaměstnanosti. Po dobu několika let je již vidno, že je toto znění zákona ve způsobu řešení neúčinné.

Většina firem, jak malých, tak středních využívá levnou pracovní sílu (Ukrajinci, Slováci, příp. Romové apod.). Domácí pracovní síla v kombinaci s dalšími činiteli je následně vytlačována z trhu práce a míra nezaměstnanosti následně roste. Jednotlivé mikroregiony by mely při samotné realizaci veřejné zakázky preferovat zaměstnávání svých občanů, zejména obtížně umístitelné uchazeče na trhu práce. Bylo by zapotřebí,

aby zadavatelé podmínek veřejných soutěží zkonzultovali s příslušnými Úřady práce záměr činnosti a projednali rozsah a způsoby zapojení uchazečů, tedy jejich uplatnění na trhu práce.

Cestovní ruch

V celkovém rozvoji regionu Břeclav pozorují vysoký potenciál a tím i vytvoření nových pracovních míst. Okres Břeclav je znám velkým množstvím památek, které by mohly použitím účinné strategie přilákat ještě více turistů. Předpokladem je dobrý stav všech dopravních komunikací a kvalita služeb ubytovacích zařízení. Díky zvýšeného zájmu ze strany turistů se zde mohou nabízet rozšířené stávající služby a vznik nových služeb. Lidé by mohli najít nové pracovní příležitosti v oblasti poskytování informací turistům (infocentra), v průvodcovství (cyklistika, sjíždění řek, objížďení památek atd.). Díky možnému zájmu z řad návštěvníků by zde mohly vzniknout nejrůznější kurzy, které by měly za cíl zpříjemnit a zkvalitnit pobyt v tomto regionu. Jednalo by se o kurzy jako (aerobic, tenis, plavání, jízda na koni, lezení po skalách, paragliding atd.). Turisté si musí pobyt v tomto regionu oblíbit, jen tak se zde budou znovu vracet a doporučovat svým známým a to je nejlepší propagace.

S rozvojem cestovního ruchu se zde může během 5 let vytvořit na 300 pracovních míst, proto by měly obce podporovat nejrůznější projekty týkající se této oblasti.

4.3 Návrhy a řešení nezaměstnanosti pro absolventy a mladistvé

I když nezaměstnanost absolventů výrazně souvisí s celkovou ekonomickou situací státu, tedy i s celkovou mírou nezaměstnanosti a stavem nabídky volných míst, není pouze jejím odrazem. Absolventi jsou totiž skupinu uchazečů o zaměstnání, která je do značné míry handicapovaná tím, že jí chybí praktické zkušenosti a zároveň je zranitelná i z hlediska sociálně patologických jevů. Navíc je možnost získání zaměstnání v této

skupině ovlivňována vzdělaností a oborovou strukturou absolventů, kteří přicházejí na trh práce. Pro zdárný vývoj celé společnosti je důležité podporovat a správně motivovat vstup absolventů na trh práce.

Hlavní příčiny nezaměstnanosti absolventů škol a mladistvých spatřuji zejména v:

- disproporci mezi strukturou a charakterem nalezených pracovních příležitostí a skladbou absolventů.
- poklesu zájmu o učební a řemeslné obory z důvodu nízkého společenského hodnocení těchto profesí,
- odtrženosti od praxe (struktura vzdělání z velké části neodpovídá potřebám firem),
- nedostatečné úrovni praktických zkušeností,
- nízké motivaci k práci,
- nedostatečných komunikačních schopnostech.

Aktivnímu zapojení absolventů do práce je věnována značná pozornost, a to zejména prostřednictvím poradenských systémů a využíváním nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Zdůrazňuje se v tomto směru potřeba preventivních opatření, která začínají už v okamžiku přípravy na volbu povolání. Každý jedinec by měl dostat natolik systematizované informace, které by zohledňovaly také rizika s touto volbou spojená a zároveň respektovaly možnosti uchazeče. Příprava na volbu povolání by neměla probíhat jednorázově, ale měla by mít charakter systematické školské přípravy, která by doplňovala informační servis poskytovaný výchovnými poradci na školách a pracovníky informačních a poradenských středisek úřadů práce. Výraznou pomocí by měl být i projektovaný Informační systém o uplatnění absolventů na trhu práce – ISA.

Důležitou roli v této oblasti je posilování preventivního opatření, které spadají již do okamžiku přípravy na volbu povolání. Co se týče absolventů a mladistvých, by zde sehrálo velmi důležitou roli zkvalitnění a rozšíření školního a sociálního poradenství v naší republice a především motivace mladých lidí.

Školství zaměřuje svoji pozornost v této oblasti především na obsahovou stránku odborné přípravy. Vedle aktualizace kvalifikačních požadavků je zdůrazňován význam praxe, třeba jen formou několikátýdenního seznámení s reálným pracovním prostředím, pro budoucí profesní uplatnění absolventů škol. V této souvislosti je ovšem potřeba širšího zapojení zaměstnavatelské sféry, které by mělo být podmíněno i vytvořením odpovídajících legislativních podmínek. Škola by se měla více zaměřit na osvojování tzv. klíčových kompetencí a reflektovat tak požadavky zaměstnavatelů týkající se především ochoty učit se, komunikačních dovedností, práce s informacemi, s výpočetní technikou, jazykových znalostí a celé řady sociálních kompetencí (schopnost práce v týmu, řešit problém, rozhodovat se, nést zodpovědnost, být adaptabilní a flexibilní, schopnost vést).

Dalším možným řešením je zaměření se na zaměstnávání absolventů škol již v průběhu studia na částečný úvazek. Tímto řešením odpadá jeden z nedostatků absolventů, čímž je nedostatečná odborná praxe. Většina studentů je odkázána sama na sebe, když jsou možnosti zúčastnit se tuzemských i zahraničních stáží. Dalším možným řešením je zaměření se na praxi studentů během studia přímo ve škole. Studenti by nenavštěvovali žádnou firmu, ale oni sami na základě svých teoretických zkušeností získaných z výuky, by aplikovali svoje znalosti prakticky ve vymyšlené firmě. V této fiktivní firmě by probíhalo vše jako u běžné firmy, která je na trhu. Studenti by měli možnost přímo býti v dění firmy a rozhodovat o chodu celého podniku. Jednak by došlo k procvičování teoretických znalostí, ale i osvojení dovedností, ke kterým je zapotřebí praxe. Firma by byla rozdělena na jednotlivé útvary, kde by studenti byli jako zaměstnanci s odpovědností za chod firmy a současně by byly delegovány pravomoci na jednotlivé studenty.

Domnívám se, že je důležitá motivace studentů, kteří úspěšně ukončí svoje působení na střední škole, aby pokračovali ve studiu na vyšších odborných školách, vysokých školách, případně aby využili jiných programů celoživotního vzdělávání. Tímto krokem by se zvyšovali svoje šance na trhu práce. Studenti by se měli zaměřit při získávání svého prvního zaměstnání především na získání praxe během studia, navštěvovat veletrhy a výstavy, kde by studenti získali informace o firmách, znalost minimálně alespoň jednoho světového jazyka, zvládnout uživatelskou práci na počítači.

Obecně lze říci, že zřejmě nejlevnějším řešením problému absolventů škola a mladistvých na trhu práce je vhodná prevence. Na úřadu práce funguje Informační poradenské středisko pro volbu povolání pracujících především s mládeží, které provádí individuální a skupinové poradenství zaměřené na volbu povolání a uplatnění na trhu práce. Domnívám se, že právě takové činnosti by měla být věnována výrazná pozornost. Středisko by mělo zpracovávat přehledy o umísťování absolventů škol, aktualizovat informace o možnostech studia v regionu Břeclav, mělo by též žákům a studentům průběžně poskytovat informační materiály, např. o volbě povolání či problematice získání prvního zaměstnání. Také na školách by měl být vytvořen systém kariérového poradenství, který by na poradenské služby úřadu práce navazoval a napomáhal tak při výběru budoucího povolání.

Za účelné též považuji pořádat více regionálních veletrhů pracovních příležitostí, na kterých by se nastávající absolventi seznamovali s jednotlivými firmami a jejich předpokládaným vývojem. Cílem veletrhů by bylo především získání potřebných kontaktů a následné absolvování pracovních pohovorů. Veletrhy by mohly být organizovány buď ve fyzické formě nebo prostřednictvím internetu, např. na stránkách Úřadu práce. Domnívám se, že právě takové projekty mají svoji budoucnost, přičemž doporučuji i zapojení veřejných institucí.

Velmi obtížná situace však nastává u kategorie mladistvých uchazečů se základním vzděláním, neboť v současné době jsou kladeny stále vyšší nároky na vzdělání a odborné znalosti uchazečů o zaměstnání, z čehož plyne, že u této skupiny se stále prohlubují problémy s jejich vhodným pracovním umístěním. Ze strany zaměstnavatelů lze říci, že je nezájem, neboť většina mají špatné zkušenosti s mladistvými (vysoké fluktuace, časté absence v zaměstnání, nízká přizpůsobivost v pracovním procesu apod.).

Řešením se nabízí rozvoj speciálních programů, které by usnadnily najít místo na trhu práce. Smyslem je naučit tyto uchazeče novým dovednostem, avšak především je motivovat, aby se tito uchazeči vrátili do škol a získali potřebné odborné znalosti a dovednosti, čímž by jejich umístění na trhu práce bylo snadnější.

Předložené návrhy by dle mého názoru mohly v okrese Břeclav pomoci umístit kolem sta osob ročně.

4.4 Návrhy na řešení nezaměstnanosti osob se ZPS

Osobou se ZPS je občan, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy k pracovnímu uplatnění. Občany se ZPS jsou též poživatelé důchodů podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, pokud jim zachovaná pracovní schopnost dovoluje pracovní uplatnění.

Zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností je ze strany státu podporováno systémem finančního zvýhodnění pro jejich zaměstnavatele, s cílem integrace těchto občanů do pracovního procesu na trhu práce. Základní systém je upraven zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Při zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností spolupracují MPSV a ÚP se specializovanými zaměstnavateli zdravotně postižených občanů, s neziskovými organizacemi a dalšími subjekty.

Poskytovatelem příspěvků na zřízení a provoz chráněných dílen a chráněných pracovišť a příspěvku zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % občanů se změněnou pracovní schopností je místně příslušný ÚP podle sídla zaměstnavatele. Poskytovatelem dotace a návratně finančních výpomocí zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % občanů se změněnou pracovní schopností je MPSV. Způsob poskytování příspěvku zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se ZPS, který není poskytován na základě žádosti zaměstnavatele zálohově, ale čtvrtletně zpětně.

Skutečnost, že zdravotní postižení samo o sobě stěžuje uplatnění na trhu práce, násobí fakt architektonických bariér a nepřípustné dopravy. Motivace zaměstnavatelů při zaměstnávání občanů se zdravotním postižením je velice často ovlivňována obavami, předsudky a nedostatečným množstvím informací.

Problému zaměstnávání občanů se ZPS si je vědom i ÚP Břeclav a snaží se jej řešit pomocí APZ – zřizování chráněných dílen, chráněných pracovišť a provozoven. Zlepšení situace by mohla zlepšit motivace zaměstnavatelů o možnostech zaměstnávání osob se ZPS a zvýraznění výhod, které jim přinášely. Z časového hlediska se situace zaměstnávání osob výrazně nezměnila. Zaměstnavatelé mohou dostat příspěvky, v případě, že splní podmínky dosažení 50 % hranice občanů se ZPS z celkového počtu zaměstnanců. Této situace lze lehce zneužít. Zaměstnavatel založí dceřinou společnost, ve které bude zaměstnávat minimální počet zaměstnanců a tudíž bude dosaženo hranice 50%-ního podílu osob ZPS a zaměstnavatel obdrží příspěvek.

Řešení této problematiky by mohlo být úpravou zákonem stanovených podmínek. K motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se ZPS by pomohly následující úpravy:

- daňové zvýhodnění podniků odebírající produkty podniků, které zaměstnávají 50 % osob se ZPS,
- daňové úlevy pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se ZPS podle procentního podílu na celkových zaměstnancích,
- kontroly dodržování předepsaného počtu zaměstnávání osob se ZPS a zvyšování sankcí v případě porušení.

ÚP by měl i nadále vytvářet poradenské programy, které by byly individuálně přizpůsobeny uchazečům se ZPS.

Pro tyto uchazeče by mohly vzniknout nové pracovní příležitosti v oblasti operátorských služeb, v marketingové oblasti, v oblasti práce se zvířaty (útulky) nebo nenáročná práce v oblasti výroby některých textilií.

Předložené návrhy by dle mého názoru mohly v okrese Břeclav pomoci cca 20 - 50 osobám ročně.

4.5 Návrhy na řešení nezaměstnanosti pro ženy

Nezaměstnanost žen z velké míry vychází z historického vývoje postavení ženy ve společnosti. V ČR jako i v některých zemích EU plní ženy funkci v oblasti péče o domácnost a starost o děti, oproti mužům, kteří jsou ve společnosti považováni za živitele rodiny. To vše samozřejmě souvisí i s vyšší výdělků žen a s jejich propouštěním ze zaměstnání v první vlně. Žena se na trhu uplatňuje složitěji než muži a v mnoha případech jsou obětí diskriminace.

Pro tuto skupinu uchazečů by měly být vytvořena poradenská střediska, která by pomohla v některých směrech usnadnit uplatnění na trhu práce. Tyto střediska by se zabývala nejrůznějšími druhy problémů, s kterými se tyto uchazeči ve svém životě setkávají a následně by jim pomáhala tyto problémy řešit nebo snížit váhu problému na akceptovatelnou míru. ÚP by mohl vytvořit pro tyto uchazeče skupinovou poradenskou činnost, kde by si tyto uchazeči seznamovali s novými trendy na trhu práce.

4.6 Návrhy na řešení nezaměstnanosti pro uchazeče starší 50 let věku

Tito uchazeči s výjimkou špičkových odborníků jsou pro zaměstnavatele málo atraktivní. Jen velmi těžko se dokážou tyto lidé přizpůsobit změnám, novým pracovním podmínkám a činnostem, postupně u nich dochází ke zhoršení zdravotního stavu a ke snížení pracovní výkonnosti.

U této skupiny uchazečů o zaměstnání by měly být zavedeny a zprovozněny nové školící centra, kde by si zvyšovali a zdokonalovali svoji kvalifikaci v oboru. V tomto směru vidím snížení nezaměstnanosti této skupiny o 10 – 15 %.

4.7 Návrhy na řešení nezaměstnanosti pro Romskou komunitu

Problém těchto uchazečů představuje především přístup k jejich životu, jejich myšlení, které vychází z jejich kulturních návyků a zvyklostí. Problematiku zaměstnávání Romů jsme se pokusili řešit ve spolupráci s brněnským občanským sdružením IQ Roma servis. Opakovaně se ovšem potvrdily již známé skutečnosti: nedostatečné vzdělání a síla kulturních návyků vede tuto skupinu ke stereotypům souvisejícím s raným mateřstvím, životem na sociálních dávkách, nespolehlivostí, nezodpovědností a neschopností přizpůsobit se pravidlům majoritní části společnosti. Řada zdánlivě úspěšných pokusů vede opakovaně k návratům do zajetých kolejí a nedůvěře ve smysl dalšího snažení. Nabízené výhody a možnost vzdělávání respektující romské tradice a kulturu se minuly účinkem, ze strany Romů byl zaznamenán minimální zájem. K vyšší zaměstnanosti Romů výrazněji nepomohly ani aktivity plynoucí z Evropských sociálních fondů.

Pro tuto skupinu obyvatel je velmi obtížné najít nějaké řešení, které by mohlo změnit situaci na trhu práce. Z dlouhodobého hlediska je potřeba se zaměřit na mladou generaci těchto obyvatel, která by mohla v budoucnu najít uplatnění na trhu práce, pokud bude systematicky a motivačně vzdělávána.

Shrnutí

Ve všech popsanych problémových skupinách je nutností, aby ÚP využil některé z nástrojů APZ k jejich řešení.

Je třeba podporovat aktivity obcí a měst při vytváření rozvojových programů a budování průmyslových zón, vytvářet podmínky pro uplatnění zahraničního i domácího kapitálu s dlouhodobou perspektivou apod. Významnou měrou se mohou podílet i města a obce regionu svými rozvojovými projekty na zlepšení stavu zaměstnanosti podporou drobného a středního podnikatelského sektoru.

Velký význam pro vznik nových pracovních příležitostí má i dopravní obslužnost jednotlivých vesnic v regionu a tím i jejich atraktivita, kdy v důsledku útlumových programů u dřívějších významných zaměstnavatelů, byly zrušeny noční i část odpoledních spojů, které umožňovaly rozvoj druhých směn ve stávajících i nově vznikajících výrobních podnicích. Na jejich znovuzavedení však chybí finance v rozpočtech obcí a měst, které by se měly na rozvoji dopravní obslužnosti v každé z nich podílet.

V neposlední řadě je potřeba provést zásadní změnu v oblasti školství, neboť situace na trhu práce vypovídá, že absolventi nejsou dostatečně vybaveni teoretickými, praktickými a jazykovými znalostmi, a tím vytváří zátěž pro případné zaměstnavatele z důvodu jejich nutného dalšího doškolení a zapracování. Tuto situaci částečně řeší podpora úřadu práce v rámci APZ na vyhrazená pracovní místa, kdy v minulosti byla právě tato skupina uchazečů při umísťování na trh práce upřednostňována. Tento problém je nejmarkantnější u vyučenců v tzv. „černém řemesle“, protože nemají potřebné alespoň základní svářečské kurzy, osvědčení apod. Absolventi po ukončení učebního oboru jsou zařazováni do rekvalifikačních programů ve snaze zvýšit pravděpodobnost jejich uplatnění na trhu práce.

Do míry nezaměstnanosti v jednotlivých obcích se odráží také práce zastupitelstev. Ne všichni zástupci obcí a měst si uvědomili, že se jedná v první řadě o jejich nezaměstnané spoluobčany, pro které by měli ve spolupráci se zaměstnavateli pomáhat vytvářet nové pracovní příležitosti přímo v obci nebo blízkém okolí.

4.8 Aktivní politika zaměstnanosti

4.8.1 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí taková změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, kterou je potřebné zajistit získáním nových znalostí a dovedností teoretickou nebo praktickou přípravou, umožňující jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu této přípravy se vychází z dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání tak, aby byla co nejúčelněji využita při získávání nových znalostí a dovedností nezbytných pro výkon práce v zaměstnání, pro které je rekvalifikován; na základě toho se rovněž určuje způsob a doba zabezpečení rekvalifikace. Obdobně je možno postupovat v případech, kdy uchazeč o zaměstnání dosud žádnou kvalifikaci nezískal.

Rekvalifikační kurzy se otevírají na základě požadavků trhu práce, hradí je ÚP, uchazeč musí doložit příslib zaměstnání pro zařazení do rekvalifikačního kurzu.

Organizují se dvě formy rekvalifikací: specifické - na konkrétní profesi s příslibem zaměstnání od zaměstnavatele, nespécifické - kdy bez příslibu konkrétního zaměstnání je účastník rekvalifikace školen na získání dovedností, které zvýší jeho uplatnitelnost na trhu práce.

ÚP by měl uhradit uchazeči o zaměstnání vše, co se týká nových rekvalifikačních kurzů. Bezplatné ochranné pracovní prostředky, případně náklady jako stravné, nocležné, cestovné atd. Uchazeči kteří by nedokončili započatou rekvalifikaci, by mohl ÚP postihovat zrušením příspěvků apod.

Díky novým kurzům by se mohla úspěšnost v získání nového pracovníka zvýšit až o 30 %.

4.8.2 Chráněné dílny a pracoviště

Chráněné dílny a chráněná pracoviště jsou pracoviště provozovaná právníky a fyzickými osobami, pracuje-li v nich alespoň 60 % občanů se ZPS. Chráněným pracovištěm je též pracoviště zřízené v domácnosti občana se ZPS.

Do chráněných dílen a na chráněná pracoviště jsou zařazováni zejména občané se ZPS s těžším zdravotním postižením, s mentálním postižením občané se ZPS, kteří mohou podávat jen zmenšený pracovní výkon a nelze je umístit na volných pracovních místech na trhu práce, a občané se změněnou pracovní schopností po dobu přípravy k práci.

Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout na zřízení pracovního místa pro občana se ZPS v chráněné dílně nebo na chráněném pracovišti příspěvek max.ve výši 100 tisíc Kč na jedno pracovní místo.

Malé a střední podniky by měly být motivovány nejrůznějšími druhy příspěvků a jiných finančních výhod k vybudování těchto pracovišť. Pokud budou malé a střední podniky dostatečně motivovány, mohou během 3 let vytvořit kolem 25 nových chráněných dílen, kde by našlo uplatnění 50 – 150 uchazečů.

4.8.3 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelné pracovní místo je nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě písemné dohody s úřadem práce a obsazuje uchazeči o zaměstnání vedenými v úřadu práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění.

SÚPM se zřizují pro uchazeče o zaměstnání, kterým je třeba věnovat při zprostředkování zvýšenou péči, nebo pro uchazeče o zaměstnání s určitým profesním zaměřením, ve kterém obtížně nacházejí uplatnění na trhu práce (např. absolventi, mladiství, starší občané a matky s dětmi).

V podnikatelském prostředí není jednoduché se prosadit a uspět, proto by bylo přínosem poskytnout dotace a tyto uchazeče umísťovat do rekvalifikačních kurzů pro začínající podnikatele, účetnictví a ostatních kurzů spojených s podnikatelskou činností.

Předložené návrhy by mohly pomoci umístit cca 30 osob ročně.

4.8.4 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou nové pracovní příležitosti, které vytváří obec nebo zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání. Jde o práce, které jsou k prospěchu všech občanů v obci, městě (úprava zeleně, údržba veřejných sítí, různé druhy služeb).

Zařazení uchazeče na VPP může přispět k obnovení pracovních návyků u občanů dlouhodobě nezaměstnaných. Vhodné by mohlo být vytvoření databáze, ve kterých by firmy nabízely sezónní práce. Tento systém by byl výhodný jak pro firmy, které by získaly „levnou pracovní sílu“, ale i pro ÚP, který by získal finanční prostředky. Myslím si, že VPP jsou přínosem pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou handicapováni na trhu práce, neboť jim nové získaná práce umožní oživit pracovní návyky.

Předložené návrhy by moly pomoci umístit cca 60 osob ročně.

5 VYHODNOCENÍ NÁVRHŮ

ÚP Břeclav bylo poskytnuto na financování Aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2007 celkem 29 635 369,- Kč. Tj. oproti předcházejícímu roku o 9,3 % méně (viz. tab. č. 10). Celkový rozpočet na aktivní politiku zaměstnanosti na rok 2008 je 27 930 000,- Kč.

Nástroj APZ	Rozpočet				
	v Kč				
	2003	2004	2005	2006	2007
Veřejně prospěšné práce (VPP)	4 400 000	5 220 000	4 950 000	8 144 158	8 021 227
Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)	18 600 000	25 837 000	25 285 000	16 350 260	16 440 084
Rekvalifikace (RE)	6 000 000	8 188 000	5 894 116	5 241 951	3 126 683
Chráněné dílny (CHD)	1 000 000	555 000	1 485 000	2 070 000	2 005 000
Ostatní	-	-	-	43 359	42 375
CELKEM	30 000 000	39 800 000	37 614 116	31 849 728	29 635 369

Tab. č. 10.: Uvolněné prostředky na nástroje APZ za období 2003 – 2007

Nástroje APZ	2007			2008		
	skutečnost			návrh		
	1.pol.	2.pol.	Celkem	1.pol.	2.pol.	Celkem
VPP	3 208 491	4 812 736	8 021 227	3 192 000	4 788 000	7 980 000
SÚPM	6 576 034	9 864 050	16 440 084	9 300 000	6 200 000	15 500 000
Rekvalifikace	1 250 673	1 876 010	3 126 683	1 260 000	1 540 000	2 800 000
CHD	802 000	1 203 000	2 005 000	640 000	960 000	1 600 000
Ostatní	16 950	25 425	42 375	25 000	25 000	50 000
Celkem	11 854 148	17 781 221	29 635 369	11 172 000	16 758 000	27 930 000

Tab. č. 11.: Skutečné náklady APZ a návrh rozčlenění finančních prostředků na APZ pro rok 07 a 08.

Z uvedené tabulky vyplývá, že značná část prostředků na APZ je vynaložena na SÚPM. Předpokládám zvýšení počtu uzavření dohod. Podíl SÚPM na celkovém umístění uchazečů v okrese Břeclav je přibližně 55 %, proto také navrhuji poměrně velkou část finančních prostředků na tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Tento nástroj převzal i úlohu dřívějšího příspěvku na praxi absolventů. Částka, která byla navržena ve 2. pol. 2008 je nižší, protože na začátku roku je potřeba vyšší investice na zavedení tohoto programu. Ve 2. pol. 2008 předpokládám vyšší nárůst uchazečů než v 1. pol., důvodem je běžný termín absolvování škol a po prázdninách vzroste počet uchazečů absolventy škol.

V prvním pololetí roku 2008 očekáváme podobný průběh jako v minulém roce, protože v našem okrese se projevuje sezónnost prací v některých odvětvích. Jako každoročně některé firmy z oblasti zemědělství, stavebnictví, atd. koncem roku propustily některé své zaměstnance a ti se na zimu přihlásili do evidence úřadu práce. Počítáme s tím, že v průběhu I pololetí (na sezónní práce) se všichni do firmy vrátí.

Vývoj míry nezaměstnanosti byl v roce 2007 velmi příznivý. Nejen že se snížil počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce, ale významně se zvýšila i nabídka volných pracovních míst. Předpokládáme, že tento vývoj bude pokračovat i v prvním pololetí roku 2008. Průběhu roku 2007 byly v okrese realizovány některé provozy a u některých se zprovozňování protáhne až do pololetí roku 2008. Lze tedy předpokládat, že počet nových volných pracovních míst bude dále narůstat a že bude umístěno větší množství uchazečů o zaměstnání.

6 PŘEDPOKLADY A HARMONOGRAM REALIZACE

K realizaci předpokládaných návrhů ke snížení míry nezaměstnanosti v regionu Břeclav je potřeba vymezit jednotlivé tématické body předpokladů.

1. vytvořit časový plán
2. alokace finančních prostředků
3. vypracování plánu rekvalifikačních kursů
4. zřídit internetovou databázi s číslem klienta pro přihlášení
5. soustavně informovat malé a střední firmy o výhodách, které se týkají možnosti praxe absolventů
6. ve spolupráci s MÚ a OÚ vytvořit nabídku VPP
7. zřízení bezplatné telefonní linky
8. zasílat e-maily s novými informacemi a radami pro uchazeče - na vyžádání
9. nabízet databázi uchazečů podle kvalifikace po dohodě s podniky
10. komunikovat a informovat školské úřady o stavu a problémech nezaměstnanosti a doporučit změny v oborech, o které není zájem
11. podílet se na výběru projektů při zadávání veřejných zakázek
12. vytvořit programy pro začlenění romské komunity do společnosti za pomoci vlivných a vzdělaných jedinců této skupiny obyvatelstva
13. kontrolovat uchazeče, zda-li nepracují „na černo“ a postihovat je, pokud jsou při této aktivitě přistiženi