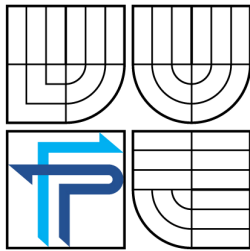


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV EKONOMIKY (ÚE)

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUT OF ECONOMICS

NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE BRNO - VENKOV

SUGGESTION FOR REDUCTION OF UNEMPLOYMENT IN THE DISTRICT OF BRNO -
VENKOV

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Bc. PETRA KAPOUNOVÁ

VEDOUcí PRÁCE
SUPERVISOR

doc. Ing. LUDĚK MIKULEC, CSc.

BRNO 2007

LICENČNÍ SMLOUVA POSKYTOVANÁ K VÝKONU PRÁVA UŽÍT ŠKOLNÍ DÍLO

uzavřená mezi smluvními stranami:

1. Pan/paní

Jméno a příjmení: Bc. Petra Kapounová

Bytem: Myslbekova 1, 615 00 Brno

Narozen/a (datum a místo): 21.10.1975, Nový Jičín

(dále jen „autor“)

a

2. Vysoké učení technické v Brně

Fakulta podnikatelská

se sídlem Kolejní 2906/4, 612 00, Brno

jejímž jménem jedná na základě písemného pověření děkanem fakulty:

Doc. Ing. Alena Kocmanová, Ph.D., ředitelka Ústavu ekonomiky

(dále jen „nabyvatel“)

Čl. 1

Specifikace školního díla

1. Předmětem této smlouvy je vysokoškolská kvalifikační práce (VŠKP):

- disertační práce
- diplomová práce
- bakalářská práce
- jiná práce, jejíž druh je specifikován jako

.....

(dále jen VŠKP nebo dílo)

Název VŠKP: Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Brno-venkov

Vedoucí/ školitel VŠKP: Doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Ústav: ekonomiky

Datum obhajoby VŠKP: červen 2007

VŠKP odevzdal autor nabyvateli v*:

- tištěné formě – počet exemplářů ...1.....

* hodící se zaškrtněte

elektronické formě – počet exemplářů ...1.....

2. Autor prohlašuje, že vytvořil samostatnou vlastní tvůrčí činností dílo shora popsané a specifikované. Autor dále prohlašuje, že při zpracovávání díla se sám nedostal do rozporu s autorským zákonem a předpisy souvisejícími a že je dílo dílem původním.
3. Dílo je chráněno jako dílo dle autorského zákona v platném znění.
4. Autor potvrzuje, že listinná a elektronická verze díla je identická.

Článek 2

Udělení licenčního oprávnění

1. Autor touto smlouvou poskytuje nabyvateli oprávnění (licenci) k výkonu práva uvedené dílo nevýdělečně užít, archivovat a zpřístupnit ke studijním, výukovým a výzkumným účelům včetně pořizování výpisů, opisů a rozmnoženin.
2. Licence je poskytována celosvětově, pro celou dobu trvání autorských a majetkových práv k dílu.
3. Autor souhlasí se zveřejněním díla v databázi přístupné v mezinárodní síti
 - ihned po uzavření této smlouvy
 - 1 rok po uzavření této smlouvy
 - 3 roky po uzavření této smlouvy
 - 5 let po uzavření této smlouvy
 - 10 let po uzavření této smlouvy(z důvodu utajení v něm obsažených informací)
4. Nevýdělečné zveřejňování díla nabyvatelem v souladu s ustanovením § 47b zákona č. 111/ 1998 Sb., v platném znění, nevyžaduje licenci a nabyvatel je k němu povinen a oprávněn ze zákona.

Článek 3

Závěrečná ustanovení

1. Smlouva je sepsána ve třech vyhotoveních s platností originálu, přičemž po jednom vyhotovení obdrží autor a nabyvatel, další vyhotovení je vloženo do VŠKP.
2. Vztahy mezi smluvními stranami vzniklé a neupravené touto smlouvou se řídí autorským zákonem, občanským zákoníkem, vysokoškolským zákonem, zákonem o archivnictví, v platném znění a popř. dalšími právními předpisy.
3. Licenční smlouva byla uzavřena na základě svobodné a pravé vůle smluvních stran, s plným porozuměním jejímu textu i důsledkům, nikoliv v tísní a za nápadně nevýhodných podmínek.
4. Licenční smlouva nabývá platnosti a účinnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami.

V Brně dne:

.....
Nabyvatel

.....
Autor

Anotace

Tato diplomová práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti v okrese Brno-venkov v letech 2002-2006. Obsahuje analýzu jednotlivých skupin nezaměstnaných ve vztahu k věku, vzdělání, pohlaví, zdravotnímu stavu a délce nezaměstnanosti. Součástí práce jsou také návrhy řešení a opatření, které by mohly přispět ke snížení míry nezaměstnanosti v okrese Brno-venkov.

Annotation

This diploma work deals with problem of unemployment in the district of Brno-venkov in the years 2002-2006. It includes analysis of unemployment structure in relation to age, education, sex, state of health and unemployment length. The diploma work also contains proposed solutions and measures that could contribute to the reduction of the unemployment rate in district of Brno-venkov.

Klíčová slova

Trh práce, nezaměstnanost, Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

Keywords

Labour market, unemployment, Active employment politics

Bibliografická citace

KAPOUNOVÁ, P. *Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Brno - venkov*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2006. 93 s. Vedoucí diplomové práce doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Čestné prohlášení

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

V Brně dne 12. května 2007

.....

podpis

Poděkování

Touto cestou bych chtěla poděkovat Doc. Ing. Luďkovi Mikulcovi, CSc., vedoucímu práce, za vedení, praktické připomínky, odborné rady a čas, který mi při zpracování této diplomové práce věnoval.

OBSAH

ÚVOD	10
1 DEFINOVÁNÍ PROBLÉMU A CÍLE DIPLOMOVÉ PRÁCE	13
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	14
2.1 Trh práce	14
2.1.1 Nabídka práce	14
2.1.2 Poptávka po práci.....	15
2.1.3 Rovnováha na trhu práce.....	16
2.1.4 Segmentace trhu práce	17
2.1.5 Rizikové skupiny na trhu práce	18
2.2 Nezaměstnanost	21
2.2.1 Definice nezaměstnanosti.....	21
2.2.2 Měření nezaměstnanosti.....	21
2.2.3 Typy nezaměstnanosti.....	22
2.2.4 Přirozená míra nezaměstnanosti	24
2.2.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	24
2.2.6 Důsledky nezaměstnanosti	25
2.2.7 Nezaměstnanost a inflace	25
3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU	29
3.1 Nezaměstnanost v Evropské unii	29
3.2 Nezaměstnanost v České republice.....	34
3.3 Nezaměstnanost v okrese Brno - venkov	39
3.3.1 Charakteristika okresu Brno-venkov	39
3.3.2 Celková nezaměstnanost v okrese Brno-venkov	41
3.3.3 Nezaměstnanost v mikroregionech okresu Brno-venkov	43
3.3.4 Volná pracovní místa	44
3.3.5 Nezaměstnanost podle pohlaví	46
3.3.6 Nezaměstnanost podle vzdělání.....	47
3.3.7 Nezaměstnanost podle věku	48
3.3.8 Nezaměstnanost podle délky evidence	50
3.3.9 Nezaměstnanost absolventů.....	51
3.3.10 Nezaměstnanost cizinců	53
3.3.11 Nezaměstnanost problémových skupin.....	54
3.4 Aktivní politika zaměstnanosti.....	57
3.5 Souhrn nedostatků současného stavu.....	61

4	NÁVRHY ŘEŠENÍ NEZAMĚSTNANOSTI	63
4.1	Změny v legislativě	64
4.2	Rozvoj regionu Brno-venkov	65
4.3	Návrhy na uplatnění uchazečů z rizikových skupin	68
4.3.1	Návrhy na uplatnění absolventů a mladistvých	68
4.3.2	Návrhy na uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných	70
4.3.3	Návrhy na uplatnění osob se zdravotním postižením (OZP)	72
4.4	Návrhy v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti	73
4.4.1	Rekvalifikace	73
4.4.2	Veřejně prospěšné práce.....	74
4.4.3	Společensky účelná pracovní místa	75
4.4.4	Chráněné dílny.....	76
5	VYHODNOCENÍ NÁVRHŮ	79
6	PŘEDPOKLADY A HARMONOGRAM REALIZACE	80
	ZÁVĚR.....	82
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	86
	SEZNAM PŘÍLOH	88

Úvod

Ve své diplomové práci se zabývám analýzou problematiky nezaměstnanosti v okrese Brno-venkov. Státní politiku zaměstnanosti na území regionu Brno-venkov zabezpečuje orgán státní správy Úřad práce Brno-venkov, se kterým bylo nezbytné navázat osobní kontakt pro zpracování této práce.

Úřad práce Brno-venkov byl zřízen zakládací listinou Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky na základě zákonného opatření ČNR č.306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce ke dni 9.10.1990 jako organizace s právní subjektivitou, která nepodléhá zápisu do obchodního rejstříku. Jedná se o správní úřad, který v rámci své působnosti zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce ve svém správním obvodu. Z hlediska financování je ÚP rozpočtovou organizací. Sídlo Úřadu práce pro oblast Brno-venkov je v Brně, kde jsou také umístěny všechny odbory ÚP. Svá detašovaná pracoviště má :

- v Ivančicích
- v Rosicích
- v Tišnově
- v Židlochovicích

Poslání úřadů práce je určeno zákonem č.435/ 2004 Sb.

Spočívá především v :

- informování občanů o možnostech zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace,
- informování zaměstnavatelů o volných zdrojích pracovních sil,
- zprostředkování vhodného zaměstnání uchazečů o zaměstnání,
- poradenských službách spojených se zaměstnáním a volbou povolání,
- vedení evidence volných pracovních míst,
- vedení evidence uchazečů o zaměstnání,

- kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti včetně ukládání pokut,
- sledování a vyhodnocování stavu trhu práce na území daného obvodu

Organizační struktura úřadů práce se řídí metodickými pokyny upravovanými na podmínky jednotlivých úřadů. Určuje vnitřní uspořádání úřadu práce, dělbu práce mezi jednotlivými útvary – tj. odbory a odděleními, jejich vzájemné vztahy, vztahy k jiným úřadům, zaměstnavatelským subjektům a k občanům. Organizační struktura Úřadu práce Brno-venkov je uvedena v příloze č.1.

Pracovní náplň jednotlivých útvarů Úřadu práce

Ředitel

Stojí v čele úřadu práce a do své funkce je jmenován ministrem práce a sociálních věcí ČR. Je mu svěřena řídicí působnost vymezená obecně závaznými právními předpisy a organizačním řádem.

Odbor poradenství pro zprostředkování a podpory

Odbor vykonává všechny činnosti související s evidencí uchazečů o zaměstnání a připravuje podklady pro rozhodování o nároku na výplatu tzv. podpory v nezaměstnanosti. Zodpovídá za její výplatu a zprostředkovává uchazečům vhodná pracovní místa z nabídky úřadu práce. Zprostředkovatelé jsou současně prvními poradci, kteří umějí posoudit šance svého klienta na trhu práce a podle potřeby mu sdělit další informace, které by mohly vést k jeho pracovnímu uplatnění. Odbor věnuje zvýšenou péči občanům se změněnou pracovní schopností a absolventům škol, kteří dosud nezískali praxi. Dále odbor řídí svá detašovaná pracoviště v Ivančicích, v Rosicích, v Tišnově a v Židlochovicích.

Odbor speciálního poradenství

Odbor zahrnuje oddělení poradenství a rekvalifikace, které se věnuje uchazečům kteří vzhledem ke své obtížné situaci na trhu práce potřebují k nalezení práce speciální

pomoc. Jedná se především o dlouhodobě nezaměstnané, kteří zaměstnání skutečně hledají, ale opakovaně narážejí na bariéry, které jim brání uspět. Oddělení rekvalifikací řeší programy pro změnu kvalifikace, zabezpečuje a kontroluje tyto programy. Dále odbor zahrnuje oddělení pro volbu povolání, které poskytuje mladým lidem informace o možnostech dalšího uplatnění a o výběru povolání.

Odbor trhu práce

Tento odbor zabezpečuje agendu související s trhem práce. Realizuje Aktivní politiku zaměstnanosti (dále jen APZ), a to za pomoci finančních a nefinančních nástrojů. Zpracovává statistiky, rozborů a analýzy trhu práce, ale také prognózy a programy pro další pracovní uplatnění zaměstnanců při velkých strukturálních a jiných změnách podniků. Vede evidenci pracovních příležitostí a poskytuje služby především zaměstnavatelům.

Odbor kontrolní a právní

Zajišťuje právní služby pro potřeby ÚP včetně pracovně-právního poradenství pro veřejnost. Vyřizuje agendy související s ochranou zaměstnanců v případě insolvence zaměstnavatele a kontroluje dodržování pracovně-právních předpisů. Další činnosti odboru jsou vykonávány zejména vůči jiným útvarům ÚP.

Odbor ekonomický

Ekonomický odbor zajišťuje plynulý chod úřadu práce po ekonomické stránce. Zabývá se především správou rozpočtových prostředků, sleduje plnění stanoveného rozpočtu, provádí rozpočtová opatření a vyhodnocuje účelnost vynaložených prostředků. Odbor je členěn na tři oddělení - ekonomické, vnitřní správa a oddělení insolvence.

Odbor státní sociální podpory

Tento odbor zabezpečuje výplatu dávek státní sociální podpory. Činnost odboru nesouvisí s problematikou nezaměstnanosti.

1 Definování problému a cíle diplomové práce

Nezaměstnanost je jedním z nejvýznamnějších ekonomických, sociálních a politických problémů současnosti. Problematika nezaměstnanosti je aktuální a často projednávána, proto jsem si ji zvolila jako téma diplomové práce. Trh práce se začal na území ČR plně rozvíjet po politických a ekonomických změnách, které se odehrály v listopadu 1989. V předchozím socialistickém režimu nezaměstnanost oficiálně neexistovala a proto musely nově vzniknout instituce trhu práce – úřady práce, instrumenty působící na nabídku a poptávku, musela vzniknout nová legislativní opatření. Na trhu práce v České republice existuje velká regionální nerovnováha – nejnižší nezaměstnanost se dlouhodobě vyskytuje v Praze a okolí, naopak nejvyšší v Ústeckém a Moravskoslezském kraji. Míra nezaměstnanosti v okrese Brno-venkov dosáhla k 31.12.2006 hodnoty 5,7 %, přičemž ve stejném období roku předchozího činila 6,7 %. Okres Brno-venkov si tak i nadále udržuje míru nezaměstnanosti pod celokrajským i celorepublikovým průměrem.

Cílem diplomové práce bude provést analýzu vývoje nezaměstnanosti v okrese Brno-venkov v období 2002-2006. Na základě zjištěných nedostatků bych chtěla uvést návrhy a opatření, které by přispěly ke snížení úrovně nezaměstnanosti. Opatření budou zaměřena jak na řešení celkové nezaměstnanosti, tak i na oblast problémových skupin nezaměstnaných na regionálním trhu práce. Součástí práce bude také harmonogram realizace jednotlivých návrhů.

Současný stav zadané problematiky je v celé práci popisován k 31.12.2006. V roce 2007 byl do okresu Brno-venkov zařazen mikroregion Pohořelicko (7 obcí z okresu Břeclav, 4 obce z okresu Znojmo). Detašované pracoviště bylo zřízeno v Pohořelicích. Nově pod Brno-venkov spadá také 14 obcí z okresu Blansko.

2 Teoretická východiska

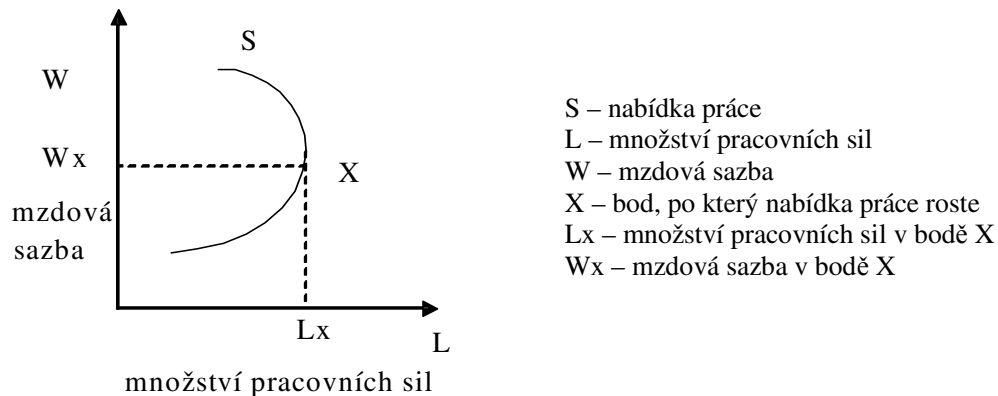
2.1 Trh práce

Trh práce je možné definovat jako místo, kde se setkává nabídka práce (tzn. kde lidé nabízejí svou práci, ucházejí se o práci) a poptávka po práci (tzn. kde firmy, vláda, domácnosti nabízejí zaměstnání). Nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci je cena práce - mzda. Trh práce je tedy na jedné straně ovlivňován poptávkou po pracovních silách vycházející z celkové hospodářské a sociální politiky a na druhé straně nabídkou pracovních sil. Aby bylo možno pružně reagovat na měnící se potřeby a požadavky společnosti (trh zboží a služeb), je třeba, aby vedle výrobce (trh výrobních činitelů) existovala také odpovídající nabídka pracovních sil (trh práce), která co do kvalifikační úrovně a profesní struktury bude schopna potřeby a požadavky realizovat.

2.1.1 Nabídka práce

Nabídka práce je na trhu zastoupena domácnostmi a platí, že ochota pracovat je výrazem poznání, že efekt, který z konání práce plyne, je větší nebo roven oběti, která je spojena s jejím konáním. Nabídkou práce se také rozumí počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici. Je závislá na rozhodnutí ekonomicky aktivních obyvatel, zda pracovat za mzdu získanou na úkor svého volného času. Představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek z volného času s užitekem, který mu přináší výrobky a služby, jež nakoupí za mzdu, kterou získal prací a obětováním volného času. Nabídka pracovních sil na trhu práce je tedy závislá na výši reálné mzdové sazby a na mezní újmě z práce spojené s obětováním volného času [11].

Obr.č.1 Křivka nabídky práce



Zvláštní tvar křivky nabídky práce vyjadřuje vztah mezi množstvím práce (L), které jsou pracovní síly ochotny odpracovat při dané mzdové sazbě (W). S vyšší mzdové sazbou se mění volba mezi užitkem, který plyne spotřebiteli z výrobků a služeb a užitkem z volného času. S růstem reálné mzdy roste (až do bodu X) množství nabízené práce – projevuje se tzv. substituční efekt, kdy domácnosti jsou motivovány rostoucím důchodem a zvyšují nabídku práce [3]. Od bodu X však dochází k omezení nabídky práce, což je způsobeno tzv. důchodovým efektem, kdy domácnosti i přes zvyšující se mzdové ohodnocení preferují volný čas před prací.

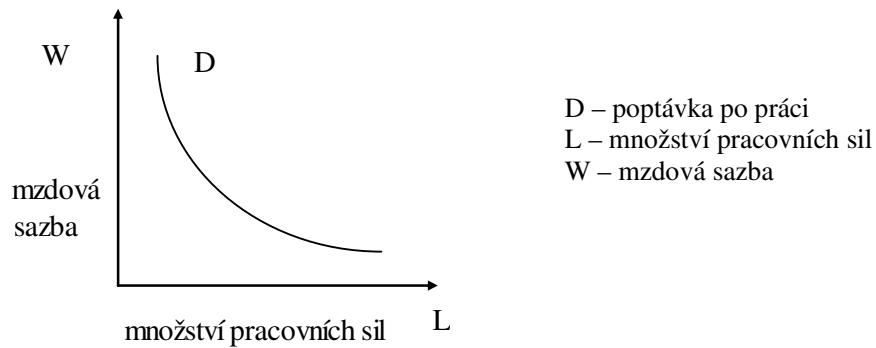
Rozsah nabídky pracovních sil závisí do značné míry na demografickém vývoji a na struktuře obyvatelstva. Demografické projekce prokazují řadu závažných problémů (zejména nízkou porodnost a stárnutí obyvatelstva), které bez vhodných a citlivých opatření mohou vyvolat řadu problémů ekonomických, sociálních i politických.

2.1.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci je určována ze strany firem a závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, na velikosti kapitálu a na využívané technologii. Při dokonalejší technologii bude poptávka po práci nižší, ale náročnější na kvalifikaci, naopak při

využívání starších a méně dokonalých technologií bude poptávka po práci vyšší [3].
 Při zvyšující se mzdě nebudou zaměstnavatelé ochotni najímat další pracovní sílu,
 s klesající mzdou poptávka po práci poroste.

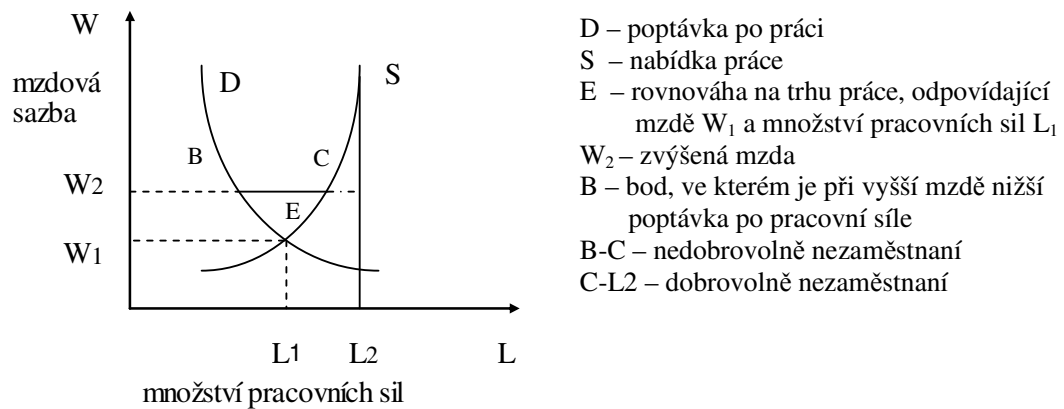
Obr.č.2 - Křivka poptávky po práci



2.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká při vyrovnání nabídky s poptávkou, při tzv. rovnovážné mzdě, která je dána průsečíkem tržní křivky poptávky a tržní křivky nabídky práce.

Obr.č.3 - Rovnováha na trhu práce



Rovnováhu na trhu práce při mzdové sazbě w_1 a množství pracovních sil L_1 představuje na obr.č.3 bod E, který je průsečíkem křivky nabídky práce S a poptávky po práci D. Rovnovážná mzda w_1 je hranicí, pod níž nebudou mzdy klesat. Trh práce je průkazně nedokonalý a provází jej fakticky již od dob průmyslové revoluce převaha nabídky nad poptávkou. Reálný trh práce je také ovlivněn tím, že mzda je specifickou cenou, která plní významnou reprodukční funkci. Z těchto důvodů je silně omezen možný pohyb mzdy směrem dolů, nemá tendenci oscilovat, naopak, prostřednictvím smluv je vyvíjen silný tlak na uchování určité výše reálné mzdy [3]. Významným prvkem na trhu práce jsou odbory, které usilují především o prosazení svého vlivu na utváření mzdy. Důsledkem je nepružnost mezd, která vyvolá poruchu v podobě nedobrovolné nezaměstnanosti. Z obrázku č.3 tedy můžeme identifikovat skutečnost, která nastane, pokud mzdy uvíznou na vyšší hladině w_2 . Je zaměstnáno méně obyvatel (segment w_2B) než při mzdě, která utvořila rovnováhu, současně však vzniká přebytek nabídky práce, která zobrazuje ty, kteří jsou ochotni při této mzdové sazbě pracovat, ale neexistuje pro ně pracovní příležitost – jedná se o nedobrovolně nezaměstnané (segment BC). Zobrazení CL_2 představuje dobrovolnou nezaměstnanost, tj.ty, kteří při dané mzdě dávají přednost volnému času před prací. Zásah odborů sice přinesl zvýšení mezd, ale za cenu prohloubení nezaměstnanosti. Tato nezaměstnanost vykonává na výši mzdových sazeb tlak, který má tendenci stlačovat mzdy na rovnovážnou úroveň [3].

2.1.4 Segmentace trhu práce

Trh práce není trh celistvý. Je ve skutečnosti rozdělen na celou řadu dílčích trhů, které jsou do značné míry navzájem nekonkurenční ve smyslu substituce jedné práce prací jinou. Domácnosti i jednotlivci nenabízejí nějakou abstraktní práci, nýbrž určitou konkrétní práci, jejíž charakteristiky jsou v nejobecnější rovině dány fyzickými a duševními předpoklady jedince pro výkon této práce. Stejně tak je tomu i u poptávky po práci, která je poptávkou po určité konkrétní práci, jejíž charakteristiky jsou určeny cílem firmy, jejím výrobním programem, zvolenou technologií apod.

Můžeme rozlišovat segmentaci profesí a segmentaci odvětví. Pro příslušníka jednoho povolání je obtížné a nákladné vstupovat na trh jiné oddělené profese [8].

Jakmile se lidé specializují na určitou profesi, stávají se součástí určitého dílčího trhu práce.

Dále je třeba rozlišovat mezi primárním a sekundárním trhem práce a mezi interními pracovními trhy jednotlivých firem a externím trhem práce, který zahrnuje území celého státu. Primární trh práce soustřeďuje lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, vyššími výdělky, s větší jistotou zaměstnání a možností profesionálního růstu. Sekundární trh práce se vyznačuje pracovními místy s nízkou prestiží, malými požadavky na kvalifikaci, nízkými výdělky a značnou nejistotou zaměstnání. Interní trhy práce představují pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem, v nichž dochází k rozmísťování pracovníků zpravidla bez jejich propuštění. Na externím trhu práce se setkávají pracovníci nabízející svou kvalifikaci s firmami nabízejícími volná pracovní místa [8].

2.1.5 Rizikové skupiny na trhu práce

V každé populaci ekonomicky aktivních obyvatel se vyskytují vybrané skupiny osob, jejichž míra ohrožení dlouhodobou nebo opakovanou nezaměstnaností je vyšší než u zbytku ekonomicky aktivní populace. U každé rizikové skupiny na trhu práce existují příslušné rizikové faktory (vyšší věk, nízké vzdělání, neúplná rodina, zdravotní postižení, absence pracovních zkušeností), které přispívají k riziku být nezaměstnaný. Pokud nedojde k zásadním změnám v přístupu národních vlád k naplnění základních cílů, jichž chce EU v oblasti trhu práce a zaměstnanosti dosáhnout, hrozí nebezpečí, že některé skupiny osob mohou být dlouhodobě či trvale vyřazeny z možnosti participovat na trhu práce.

Rizikové skupiny na trhu práce tvoří :

- mladiství
- absolventi škol
- ženy po mateřské dovolené
- občané se změněnou pracovní schopností
- občané v předdůchodovém věku

- dlouhodobě nezaměstnaní

a) Mladiství

Mladiství tvoří skupinu pracovně i občansky nezkušených osob, které mnohdy pochází z nevhodného rodinného a sociálního zázemí [2]. Mezi faktory omezující jejich vstup na trh práce patří především nízký věk, nedokončené vzdělání a neznalost pracovně právních předpisů.

b) Absolventi škol

Při vstupu absolventů na trh práce patří mezi základní omezující faktory jejich pracovní nezkušenost a neochota přijmout zodpovědnost za sebe samého i výsledky svého konání. U této skupiny osob se často vyskytuje problém vystudování jiného oboru, než kterému by se chtěli v praxi věnovat. Projevují se zde také důsledky nevhodné provázanosti struktury studijních a učebních oborů a potřeb trhu práce, kdy v určitých oborech je absolventů nadbytek a v jiných naopak nedostatek. Na rozdíl od ostatních rizikových skupin jsou však absolventi ochotni dojíždět i do vzdálenějšího zaměstnání, přestěhovat se, ale také jejich adaptabilita na nové prostředí a flexibilita učit se novým věcem je v porovnání s ostatními skupinami nesrovnatelná. Neopomenutelnou předností zůstávají znalosti světových jazyků, práce s počítačem a nezatíženost předchozími pracovními návyky. Absolventi mají v současné době velký podíl na zvyšujícím se zájmu o práci v zahraničí.

c) Ženy po mateřské dovolené

U žen po mateřské dovolené je při hledání zaměstnání omezujícím faktorem požadavek na zkrácenou pracovní dobu. Tuto skupinu tvoří ženy různého věku, vzdělání, profesních zkušeností i rodinných a finančních poměrů. Vzhledem ke svým mateřským povinnostem a péči o domácnost se ženy dostávají do izolovaného postavení, z čehož vyplývají adaptační a komunikační bariéry, ale také ztráta sebedůvěry. Na rozdíl od ostatních uchazeček je u této skupiny prokázána vyšší závislost na úřadu práce, slabší orientace na trhu práce a zvýšený zájem o poradenské služby. Avšak pokud je těmto

ženám dána šance uplatnit se, projevují zvýšenou motivaci, aktivitu a zájem učít se vše nové a obstát na trhu práce.

d) Občané se změněnou pracovní schopností

Tato skupina uchazečů patří z hlediska uplatnění na trhu práce k nejproblémovější. Za hlavní omezující faktory lze považovat nevyhovující zdravotní stav, nízkou adaptabilitu na jiné prostředí, kvalifikaci, flexibilitu, ale také častou pracovní neschopnost. Pro některé uchazeče se změněnou pracovní schopností je mnohdy obtížné přizpůsobit se požadavkům zaměstnavatele a zvládat pracovní tempo. To je také často důvodem, proč je i přes možnosti příspěvků z rozpočtu APZ zájem o tuto skupinu obyvatel tak malý [10].

e) Občané v předdůchodovém věku

Za občany v předdůchodovém věku bývají označovány osoby starší 50 let. Ženy vzhledem k nižší věkové hranici odchodu do důchodu jsou často do této skupiny zařazovány i při nižším věku. Bariéru vstupu na trh práce představuje pro tuto skupinu neznalost cizích jazyků, práce na PC, zatíženost předchozími pracovními návyky a absence kreativního myšlení. Tito uchazeči však mají obvykle vysokou motivaci pracovat a to i v jiném oboru, za horších platových podmínek a snaží se tak maximálně přizpůsobit požadavkům trhu práce. Vzhledem k demografickému vývoji a plánovanému prodloužení odchodu do důchodu se význam této skupiny bude neustále zvyšovat a do budoucna je nutno se na její problémy více zaměřit.

f) Dlouhodobě nezaměstnaní

Tato kategorie uchazečů má nejvyšší zastoupení osob, jimž chybí motivace k práci, mají problémy s pracovní morálkou, po dobu své nezaměstnanosti ztratili pracovní návyky, kvalifikaci a často do ní spadají uchazeči z jiných rizikových skupin. V poslední době se do této skupiny dostávají občané s trvalým bydlištěm, kde je omezeno dopravní spojení a případné dojíždění do zaměstnání je pro ně finančně a časově náročné.

2.2 Nezaměstnanost

2.2.1 Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze definovat jako takový stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné a ochotné pracovat jsou bez zaměstnání [11]. Vzhledem k vážným důsledkům takového stavu pro sociální a politickou stabilitu ve společnosti, je v moderní ekonomii nezaměstnanosti věnována zvýšená pozornost. V ekonomii se za nezaměstnané považují osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky :

- nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány
- aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit

Spolu se zaměstnanými (obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání) tvoří nezaměstnaní *ekonomicky aktivní obyvatelstvo* – pracovní sílu země. Ostatní občané – jedná se o 36% dospělého obyvatelstva, jsou zahrnováni do *ekonomicky neaktivního obyvatelstva*. Patří sem lidé v důchodu, ženy na mateřské dovolené a ženy pečující o děti v domácnosti, osoby v domácnosti, studenti, osoby dlouhodobě nebo trvale práceneschopné a lidé, kteří prostě práci nehledají.

2.2.2 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost bývá často označována za projev poruch na trhu práce a její rozsah se měří ukazatelem míry nezaměstnanosti :

$$n = \frac{N}{L} \times 100 (\%),$$

kde : n – je míra nezaměstnanosti

N – počet nezaměstnaných

L – celkový počet práceschopných, kteří pracují nebo se o pracovní místo uchází

V České republice je nezaměstnanost sledována a vyhodnocována na základě údajů poskytovaných úřady práce a šetřením prováděným Českým statistickým úřadem. Jedná se o tzv. výběrová šetření pracovních sil (VŠPS), která korespondují s definicemi a doporučeními Mezinárodní organizace práce (ILO – International Labour organization), takže získaná data mohou sloužit jako základ pro přímou mezinárodní srovnatelnost jednotlivých charakteristik trhu práce. Měření nezaměstnanosti není nikdy zcela přesné, neboť se provádí dvěma mírně odlišnými způsoby a výsledky se tak odchyľují od skutečné míry nezaměstnanosti.

2.2.3 Typy nezaměstnanosti

Při analýze trhů práce se rozlišují čtyři rozdílné typy nezaměstnanosti : frikční, strukturální, cyklická a sezónní. Mají odlišné charakteristiky a přinášejí rozdílné ekonomické a sociální důsledky [9].

a) Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Tento typ nezaměstnanosti je zcela přirozeným jevem, jehož výše může být ovlivněna například zvýšením informovanosti o nabídce vhodných pracovních příležitostí, strukturou trhu práce či podmínkami zaměstnanosti. Je logické, že čím je přijatelnější systém podpory státu v nezaměstnanosti, tím se prodlužuje čas hledání místa, které je pracovník ochoten akceptovat [11]. Pro českou ekonomiku je vážným faktorem ovlivňujícím mobilitu pracovní síly neochota obyvatelstva migrovat za prací. Zemí, kde se více než 2/3 obyvatel neustále stěhují za prací jsou Spojené státy americké, tedy frikční nezaměstnanost je zde častým jevem. Frikční nezaměstnanost je krátkodobá, poměrně stabilní a nalezneme ji v každém systému.

b) Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je také přirozeným jevem a znamená, že profesní segmentace nabídky na trhu práce není v souladu se strukturou poptávky po práci [9]. Je způsobena hlavně změnami v požadované kvalifikaci u pracovníků z důvodu strukturálních a technických změn (např. technologické inovace, změny v relativní konkurenční schopnosti jednotlivých odvětví, změny ve skladbě celkové poptávky). Strukturální nezaměstnanost je v průměru dlouhodobější, může trvat i několik let. V souvislosti s transformací české ekonomiky se strukturální nezaměstnanost vyskytuje i u nás a v posledním desetiletí se tak stává jedním z hlavních objektů cílené makroekonomické politiky.

c) Cyklická nezaměstnanost

Nezaměstnanost vyplývající z všeobecné recese hospodářství je nazývána cyklická, protože souvisí s cyklickým kolísáním výkonu ekonomiky. Je způsobena stagnací a poklesem v hospodářském cyklu, tedy snížením celkové úrovně výdajů a produkce v ekonomice [9]. Jestliže se celkové výdaje a produkt snižují, nezaměstnanost se zvyšuje prakticky v každé oblasti. Cyklická nezaměstnanost trvá zpravidla několik měsíců, dokud nezačne opět růst národní produkce a nezvýší se poptávka po práci. Tento typ nezaměstnanosti je třeba považovat za vážný ekonomický, sociální a politický problém.

d) Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je krátkodobá a způsobuje ji diskontinuita v odvětvích, kde je výroba závislá na počasí – stavebnictví, povrchová těžba nerostných surovin, zemědělství, lesnictví, rybolov a má tak dopad i na její navazující odvětví, jakým je například cukrovarnický a konzervářský průmysl.

2.2.4 Přirozená míra nezaměstnanosti

Určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí každého tržního hospodářství. Označuje se jako *přirozená míra nezaměstnanosti*. Představuje nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá ukazateli míry nezaměstnanosti v podmínkách, kdy ekonomika optimalizuje svůj výkon [3]. Je také takovou mírou nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace vyrovnané. Přirozená míra nezaměstnanosti úzce souvisí s procesem inflace. Společnost sice dává přednost nízké nezaměstnanosti před vysokou, avšak velmi nízká míra nezaměstnanosti by vedla ke zrychlující se spirále inflačních měr. Přirozená míra nezaměstnanosti tedy odpovídá úrovni zaměstnanosti, při které je míra inflace stabilní, neroste ani neklesá. Znepokojivou tendencí posledních let je však vzestupný trend této nezaměstnanosti, jejíž úroveň je odhadována na 4%. Příčinu této tendence lze spatřovat v demografickém vývoji, kde se mění demografická struktura ekonomicky aktivního obyvatelstva a ve strukturálních změnách, které vedou ke zvýšené nestabilitě ekonomiky a zvýšené strukturální nezaměstnanosti.

2.2.5 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je upřednostněna nějaká jiná aktivita a tedy volný čas, před konáním práce [3]. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, zpravidla lépe placené místo. Za daných mzdových podmínek nejsou ochotni pracovat.

Existence nepružných mezd vyvolává poruchu v podobě *nedobrovolné nezaměstnanosti*, kdy celková poptávka po práci je nižší než celková nabídka práce. Je porušen čistící efekt trhu práce – tedy objevují se přebytky a nedostatky na jednotlivých trzích práce a můžeme konstatovat, že pokud mzdy setrvají na vyšší hladině, než která odpovídá rovnováze trhu práce, je zaměstnáno méně obyvatel a vzniká přebytek nabídky práce v podobě těch, kteří jsou ochotni při této mzdové sazbě pracovat, ale neexistuje pro ně pracovní příležitost [3].

2.2.6 Důsledky nezaměstnanosti

Velikost důsledků nezaměstnanosti je závislá na čase – čím je delší, tím jsou důsledky závažnější. Z ekonomického hlediska se jedná především o ztrátu agregátního výstupu a důchodů, které by byly vyprodukovány nezaměstnanými, kdyby pracovali. Tyto ztráty nejsou zanedbatelné, protože pokud dojde ke zvýšení nezaměstnanosti o 1% nad přirozenou míru nezaměstnanosti, pak se výstup sníží o 2 až 3% pod úroveň výstupu, kterého by bylo dosaženo při plné zaměstnanosti. Tento vztah je znám jako Okunův zákon [9].

Dalším z ekonomických dopadů nezaměstnanosti jsou náklady na nezaměstnanost, jež jsou tvořeny například podporou v nezaměstnanosti, sociálními dávkami nebo výdaji na rekvalifikaci. Tento nápor na státní rozpočet jde na vrub všech daňových poplatníků.

Existence nezaměstnanosti má také podobu negativních sociálních důsledků pro společnost. Jedná se především o znehodnocení lidského kapitálu, kdy dlouhodobá nezaměstnanost vede ke ztrátě nabytých schopností a dovedností jedince, ale také dalšího vzdělávání. Dochází k poklesu životní úrovně nezaměstnaného a jeho rodiny a tím i ke vzniku stresu, zdravotních problémů a rostoucí míře kriminality. Ztráta práce představuje především ztrátu lidské důstojnosti, sebevědomí, sebeúcty a ponižuje člověka, který umí a chce pracovat [2].

2.2.7 Nezaměstnanost a inflace

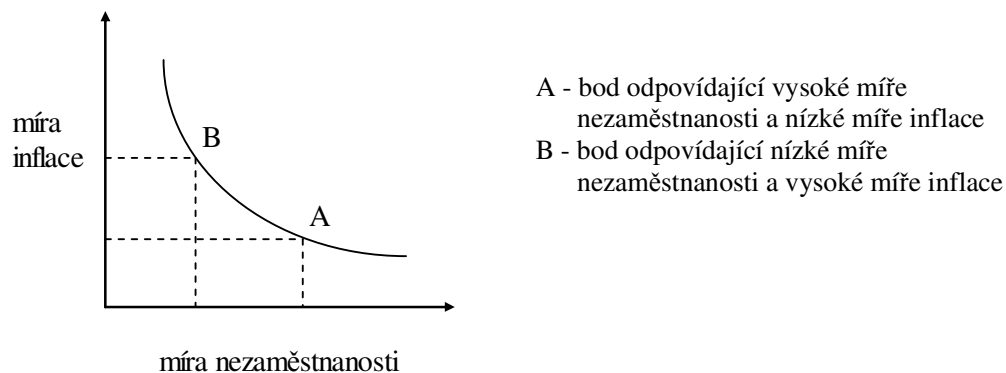
Těmto dvěma jevům je v ekonomické teorii věnována velká pozornost. Názorově se ekonomové dělí do dvou hlavních směrů. Na jedné straně převládá tvrzení, že se jedná o nepřímou závislost, kdy jeden jev lze tlumit pouze na úkor druhého – tedy nižší míra inflace je doprovázena vyšší mírou nezaměstnanosti. Základem tohoto vztahu je tzv. Phillipsova křivka, pomocí které je vztah mezi inflací a nezaměstnaností popisován. Druhou stranu reprezentuje skutečnost ze 70.let, která znamenala

ekonomickou stagnaci a vysokou nezaměstnanost včetně vysoké inflace a v důsledku toho odmítnutí uvedené teorie celou řadou ekonomů [5].

Phillipsova křivka

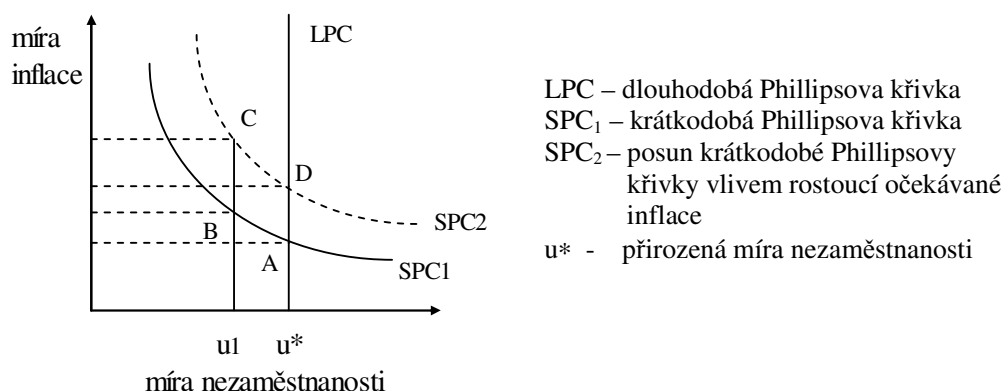
Phillipsova křivka vzešla ze studie novozélandského ekonoma A. W. Phillipse na přelomu 50. a 60. let. Phillips se snažil kvantifikovat určující faktory mzdové inflace pomocí studia údajů o výši nezaměstnanosti a růstu nominálních mezd ve Spojeném království. Při odvozování vztahu inflace a nezaměstnanosti Phillips srovnával tyto údaje za více než 100 let. Našel v těchto datech inverzní vztah mezi nezaměstnaností a změnami nominálních mezd. Jednalo se o verzi, která vyjadřovala tzv. *substituční teorii inflace*. Vytvářela přesvědčení, že vláda může uskutečňovat volbu mezi nezaměstnaností a inflací a může si „koupit“ nižší úroveň nezaměstnanosti za cenu, kterou bude vyšší míra inflace a naopak [4]. Koncem 60. let byla substituční verze poprvé zpochybněna a výrazné pohyby cenových hladin počátkem 70.let potvrdily, že substituční vztah mezi inflací a nezaměstnaností vykazuje stabilitu jen tehdy, pokud se nemění míra setrvačné inflace [4]. Proto je dnes v analýze křivky důsledně odlišován charakter změn v krátkém a dlouhém období.

Obr.č.4 - Krátkodobá Phillipsova křivka



V případě krátkodobé Phillipsovy křivky se předpokládá, že s rostoucí nezaměstnaností dochází k poklesu tempa růstu mezd a tím i cen, neboť cenový růst je firmami odvozován právě od mzdového růstu. Naopak klesající míra nezaměstnanosti vyvolává rostoucí mzdovou a následně cenovou inflaci. Substituční charakter vztahu mezi očekávanou inflací a nezaměstnaností tak vytváří představu, že vláda při formulaci své hospodářské politiky si do jisté míry může vybírat mezi těmito dvěma obvyklými cíly hospodářské politiky. V hospodářské realitě se však tento vztah nepodařilo zcela jednoznačně prokázat zejména proto, že mzdy se změnám v nezaměstnanosti přizpůsobují pomalu [4]. Z grafu je zřejmé, že při nízké agregátní poptávce se pohybujeme v okolí bodu A, kde je poměrně vysoká nezaměstnanost a nízká míra inflace. V okolí bodu B, tj. při vysoké agregátní poptávce, existuje nízká nezaměstnanost a vysoká míra inflace.

Obr.č.5 - Dlouhodobá Phillipsova křivka



Phillipsova křivka znázorněná vertikálou LPC představuje dlouhodobou křivku na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti (u^*). Krátkodobá křivka s indexem SPC₁ se vztahuje k výchozímu období. V bodě A je úroveň nezaměstnanosti v rozsahu přirozené míry a dojde-li v ekonomice k růstu produktu, snižuje se míra nezaměstnanosti a roste konkurence na straně poptávky na trhu práce. Důsledkem je mzdový vzestup ve srovnání s předchozím obdobím a ekonomika se posouvá po krátkodobé křivce směrem k bodu B. Vzestup mezd a cen se promítne do očekávání firem i zaměstnanců, kteří nyní

očekávají vyšší inflaci – roste setrvačná očekávaná inflace. Ekonomika se posouvá při dané úrovni nezaměstnanosti a výkonu do bodu C a krátkodobá křivka SPC1 se posunula na úroveň SPC2. Faktory působící na výkon přesahující úroveň potenciálního produktu včetně ochoty pracovat omezí v následném období výkon a míra nezaměstnanosti se vrátí zpět na úroveň přirozené míry. Ekonomika se posune po křivce do bodu D a míra inflace je vyšší než byla ve výchozím stavu. Ekonomika je v rovnováze, ale nominální veličiny (ceny a produkt) vzrostly.

Nejčastěji používané protiinflační zásahy :

- řízení mezd a cen – důchodová politika státu (např. zmrazení mezd)
- indexace – přizpůsobování růstu životních nákladů
- zvyšování konkurenceschopnosti trhu (protimonopolní opatření)
- opatření fiskální a monetární politiky (změny daňových sazeb, úrokových měr)

3 Analýza současného stavu

3.1 Nezaměstnanost v Evropské unii

V souvislosti se vstupem naší země do Evropské unie si současný stav české ekonomiky a společnosti vyžádal novou koncepci politiky zaměstnanosti, provázanou s celkovou hospodářskou, regionální, sociální a vzdělávací politikou vlády, odpovídající změněným podmínkám trhu práce. V Evropské unii je problematika nezaměstnanosti věnována mimořádná pozornost. Po vstupu nových členských zemí do EU došlo k absolutnímu nárůstu nezaměstnaných a ke zvýraznění této problematiky, která je vzhledem ke svému ekonomicko - sociálnímu charakteru dopadů na společnost velmi citlivě vnímána.

Výchozím dokumentem, který představuje scénář pro komplexní hospodářskou, sociální a ekologickou (environmentální) obnovu Evropské unie je **Lisabonská strategie** [16]. Na summitu Evropské rady v Lisabonu v březnu 2000 byl v Evropské unii zahájen proces, jehož cílem je do roku 2010 přeměnit EU v nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomiku, schopnou udržitelného růstu s více a lepšími pracovními místy a s více posílenou sociální soudržností. Tento cíl má být dosažen zejména prostřednictvím rozvoje znalostní společnosti, podpory výzkumu a vývoje, odstraňováním překážek na vnitřním trhu a zlepšováním podnikatelského prostředí, modernizací sociálního modelu, podporou zaměstnanosti a udržitelného rozvoje.

Jak uvedla závěrečná zpráva Evropské rady v Lisabonu, Evropská unie má v novém tisíciletí vedle nesporných silných stránek také mnoho slabých míst. Patří k nim na prvním místě ta skutečnost, že koncem 90. let bylo stále přes 15 milionů lidí bez práce. Kdyby se podařilo, aby všechny členské státy udržely zaměstnanost na úrovni nejúspěšnějších evropských států a také USA, bylo by možné nabídnout práci 30 milionům osob, což je dvojnásobek uvedeného počtu nezaměstnaných. Dosažení takového čísla by znamenalo, že Evropa by plně využívala svůj pracovní potenciál.

Hlavní slabiny situace na pracovním trhu členských zemí lze shrnout takto :

- pouze polovina žen v zemích EU pracuje, na rozdíl od USA, kde je tento podíl dvou třetinový,
- evropské země mají mnohem nižší podíl zaměstnanosti ve službách ve srovnání s USA,
- existují velké rozdíly mezi členskými zeměmi : nezaměstnanost je soustředěna v Polsku, Německu, Francii, Itálii a Španělsku a je největší v jižních a odlehlých regionech a v oblastech s útlumem průmyslové výroby,
- vysoká je dlouhodobá nezaměstnanost : polovina nezaměstnaných je bez práce více než jeden rok,
- existuje nedostatek kvalifikovaných pracovníků v sektorech informačních technologií, kvůli nedostatečným výdajům na výchovu a školení,
- vysokou nezaměstnaností je postižena věková skupina mezi 55-65 lety.

Evropská komise odhadla, že náklady spojené s nízkou mírou zaměstnanosti, chudobou a sociálním vyloučením jsou kolosální. Nízké využívání pracovního potenciálu a s tím spojené náklady (včetně nákladů ohroženého zdraví, vyšší kriminality atd.) se pohybují mezi 1 až 2 mld € ročně, což představuje 12-20 % celkového HDP Unie.

Evropská unie se tímto problémem intenzivně zabývá od roku 1997, kdy bylo rozhodnuto o zahájení koordinované strategie zaměstnanosti, spojené s každoročním hodnocením situace na trhu práce jednotlivých členských zemí (Lucemburský proces), s doporučeními Rady, jak situaci zlepšit, popularizací nejúspěšnějších zemí a vypracováním Národních akčních plánů zaměstnanosti. Díky této strategii se podařilo poněkud snížit míru nezaměstnanosti. Lisabonská strategie navazuje na tento program s cílem vytvořit více a lepších pracovních míst v členských zemích, spojuje ho s dalšími oblastmi politiky a usiluje také o zapojení různých subjektů [16]. Sociální partneři mají být více zapojeni do formulování a realizace aktivní politiky zaměstnanosti. Celkovým výsledkem využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti by mělo být, aby se do

roku 2010 zvýšila míra zaměstnanosti ze současných průměrných 61 % a co nejvíce se přiblížila 70 % a aby počet zaměstnaných žen , jichž je dnes v průměru 51 %, se do roku 2010 zvýšil na více než 60 %. Vzhledem k rozdílné situaci na trhu práce jednotlivých členských států se doporučuje, aby zpracovaly svůj národní plán zvyšování zaměstnanosti.

a) Úsilí Evropské unie o plnou zaměstnanost

Za jeden ze svých klíčových cílů považuje dnes Evropská unie plnou zaměstnanost a požaduje, jak po nově přistoupených státech tak i po kandidátech na členství, aby tento cíl sdíleli. Evropská unie, hlásící se ke zvyšování životní úrovně a kvality života svých občanů, si nemůže dovolit zaostávat za svými hlavními ekonomickými konkurenty, USA a Japonskem, právě v tak citlivém ukazateli, jakým je počet nezaměstnaných osob. Pokud má tedy proces evropské integrace pokračovat i nadále, musí mít jednoznačnou podporu mezi občany a proto musí Evropská unie prokázat, že jednotný trh a v budoucnu i jednotná měna přinesou jednotlivcům konkrétní výhody.

b) Migrace a pohyb pracovních sil v rámci EU

Migrace a mobilita pracovní síly jsou jedním ze způsobů, kterým se trh práce přizpůsobuje dlouhotrvajícím rozdílům ekonomik a pracovních příležitostí mezi zeměmi a regiony. Velmi zajímavým fenoménem trhu práce zemí EU je poměrně nízká migrace pracovní síly a to i přes vysoký stupeň liberalizace podmínek zaměstnávání pracovní síly v členských státech Evropské unie [14].

Mobilita pracovních sil však téměř v celé Evropě naráží na určité bariéry, mezi kterými se nejčastěji uvádějí :

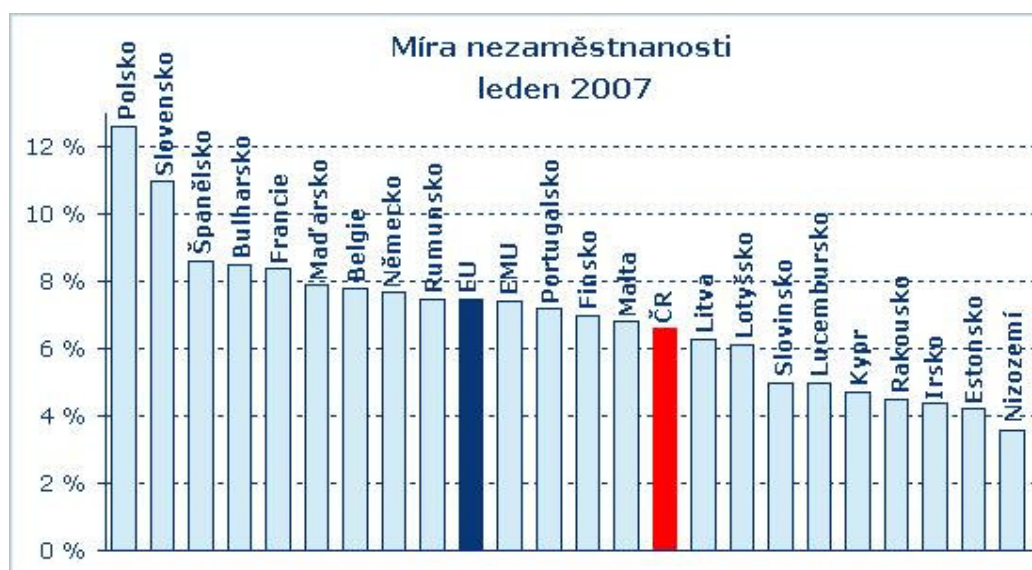
- nechuť občanů opustit domácí prostředí na straně jedné a problémy se společenskou integrací na straně druhé,
- jazykové znalosti,
- problémy s uznáním dosaženého vzdělání a tím i podcenění znalostí jedince,
- preference tuzemských pracovníků

V rámci Evropské unie migruje za prací přes hranice své země necelé jedno procento ekonomicky aktivního obyvatelstva ročně. Tato situace je živnou půdou pro trvalý růst dlouhodobě nezaměstnaných v některých oblastech (Španělsko, Itálie). Naopak v oblastech dynamického rozvoje (Velká Británie, Nizozemí, Portugalsko) postrádají velké množství kvalifikované pracovní síly.

c) Aktuální míra nezaměstnanosti v EU

Míra nezaměstnanosti v Evropské unii dosahovala dle Eurostatu k 31.12. 2006 7,6%. Nejnižší míra nezaměstnanost byla zaznamenána v Dánsku (3,2%), v Nizozemí (3,6%) a v Estonsku (4,3%), naopak mezi země s nejvyšší mírou patřily Polsko (12,8%), Slovensko (11,8%), Španělsko (8,6%), Francie (8,5%) a Bulharsko (8,2%). Nezaměstnanost v České republice byla na konci roku 2006 pod průměrem EU 25 a činila 6,7%. V porovnání s rokem 2005, kdy míra nezaměstnanosti v členských státech Evropské unie činila 8,8%, došlo v roce 2006 k poklesu o 1,2% na 7,6%. Tendence k poklesu míry nezaměstnanosti byla v roce 2006 zaznamenána téměř ve všech členských státech.

Graf č.1 : Míra nezaměstnanosti v EU k 1.1.2007



Zdroj : www.czso.cz

Rozdíly v míře nezaměstnanosti v jednotlivých regionech osmi členských států, které stejně jako ČR přistoupily do Evropské unie v roce 2004 jsou i nadále dosti rozdílné. Především v regionech s útlumem průmyslové výroby, ale i v okrajových, převážně na zemědělství orientovaných regionech je míra nezaměstnanosti nejvyšší.

Výše míry nezaměstnanosti také úzce souvisí se vzděláním občanů jednotlivých států. Není tedy náhodou, že v členských zemích EU, kde je nejvíce vzdělaných obyvatel (Irsko, Lucembursko, Nizozemí, Dánsko), ale i pružné pracovní zákonodárství a nízké daně, je nezaměstnanost nejnižší. Co se týče věkových skupin, tak největší problém s uplatněním na trhu práce mají v Evropské unii mladiství, obyvatelé venkova, občané v předdůchodovém věku a s nižším vzděláním. Míra nezaměstnanosti mladých vzrostla za posledních 5 let o více než jedno procento a koncem roku 2006 činila v EU 18%. Nejvíce nezaměstnaných mladých lidí je v Polsku 41,7%, na Slovensku 37,3% i v Itálii 27,2%. Naopak nejnižší míra je v Nizozemí 5,2%, v Rakousku 6,8% a v Dánsku 7,7%. V České republice je bez zaměstnání téměř 17% mladých lidí do 25-ti let, což nás řadí na třinácté místo v EU.

EURES – Evropské služby zaměstnanosti

Jedná se o informační službu, která byla zavedena na všech úřadech práce od vstupu České republiky do Evropské unie. Evropské služby zaměstnanosti (European Employment Services - **EURES**) tvoří síť, jejímž cílem je usnadnit volný pohyb pracovních sil v rámci Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Mezi partnery sdružené v této síti patří veřejné služby zaměstnanosti, odborové svazy a organizace zaměstnavatelů. Jedná se o službu bezplatnou, jejímž prostřednictvím mohou zájemci o práci v EU/EHP, ale i zaměstnavatelé, kteří potřebují řešit problémy související s náborem pracovníků, získat informace o volných pracovních místech a o životních a pracovních podmínkách v jednotlivých zemích EU/EHP včetně ČR. V České republice pracuje tým 15 EURES poradců a 63 kontaktních osob, kteří jsou rozmístěni na úřadech práce po celé České republice a informují klienty o možnostech využití systému EURES. Celou síť koordinuje Evropská komise [15].

3.2 Nezaměstnanost v České republice

Přibližně do poloviny 90.let nepředstavovala otázka nezaměstnanosti v České republice (s výjimkou některých regionálních odlišností) vážnější problém, neboť stále probíhala restrukturalizace ekonomiky a postupně vznikající privátní sektor, např. v oblasti služeb, vstřebal značnou část uvolňované pracovní síly. V letech 1990 až 1996 se míra nezaměstnanosti pohybovala pod hranicí 5%, kterou poprvé přesáhla v roce 1997. V té době do aktivní pracovní činnosti, tj. mezi osoby, splňující požadavky být zařazeny jako zaměstnané nebo nezaměstnané, vstoupily populačně silné ročníky ze sedmdesátých let. Prohloubily se problémy v regionech s probíhajícím útlumem hlavních výrobních odvětví, s výraznými odbytovými problémy, nevyhovující dopravní obslužností a s nevyhovující kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání. K tomu navíc ve druhé polovině devadesátých let a po roce 2000 přibývalo bankrotujících firem a subjektů s druhotnou platební neschopností, což vedlo v roce 2003 k dosud historicky nejvyšší míře nezaměstnanosti v České republice. V lednu 2003 bylo bez práce téměř 540 tisíc lidí a míra nezaměstnanosti činila přes deset procent. V roce 2004 došlo k mírnému poklesu míry nezaměstnanosti, za kterým stály především příznivé ekonomické výsledky, ale také nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Koncem roku 2005, kdy se české ekonomice opět dařilo, dosáhla míra registrované nezaměstnanosti 8,9%.

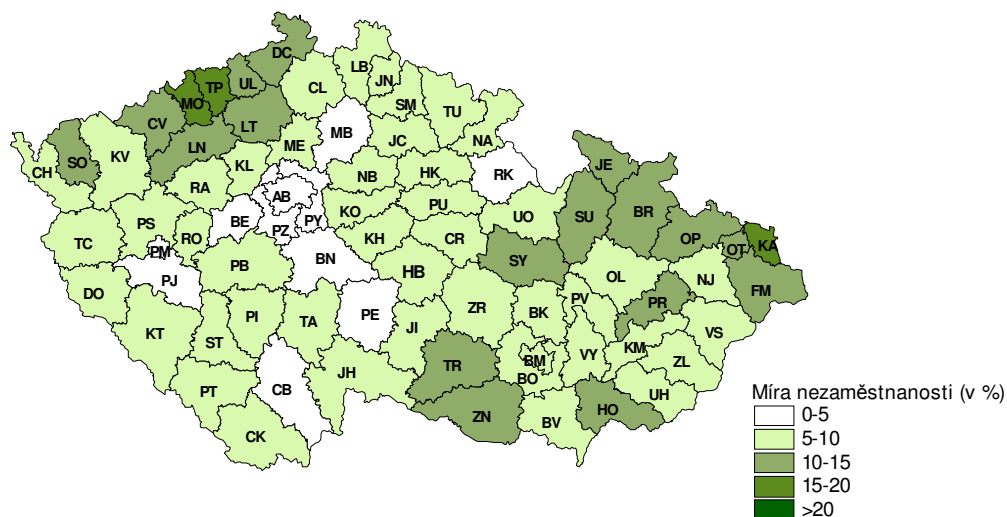
Rok 2006 byl z hlediska výkonnosti české ekonomiky příznivý. Na růstu výkonnosti se vedle růstu produktivity práce podílel i růst zaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti v ČR dosahovala ke konci roku 2006 úrovně 7,67%. K 31. 12. 2006 evidovaly úřady práce celkem 448 545 osob. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2005 byl celkový počet uchazečů o zaměstnání nižší o 61 871.

Zaměstnanost v **primárním sektoru** (zemědělství, lesnictví, chov ryb) meziročně klesla o 7,6 tis. na 176,2 tis. osob a činila pouze 3,6 % celkového počtu osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním. V primárním sektoru byl zaznamenán v období 1993-2006 výrazný úbytek mužů, pouze podíl pracovníků nad 60 let zůstal prakticky nezměněn.

Počet pracujících v **sekundárním sektoru** (průmysl, stavebnictví) se zvýšil proti 4. čtvrtletí 2005 o 39,3 tis. na 1 941,6 tis., tj. 39,9 % celkové zaměstnanosti. Tento nárůst byl ovlivněn především meziročním zvýšením zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu o 50,6 tis. Nejvíce vzrostl počet pracujících ve skupině výroba dílů a příslušenství pro motorová vozidla (kromě motocyklů) a jejich motory (o 27,2 tis.), povrchová úprava a zušlechťování kovů, všeobecné strojírenské činnosti (9,7 tis.), výroba plastových výrobků (8,5 tis.) a výroba elektronek a jiných elektronických součástek (7,2 tis.). Pokles zaměstnanosti ve stavebnictví o 19,6 tis. se nejvíce projevil v dokončovacích stavebních činnostech a v pozemním a inženýrském stavitelství. Co se týče věkových skupin ubylo v sekundárním sektoru v období 2003-2006 mladých lidí (15-34 let), nepatrný nárůst nastal ve střední věkové skupině 35-59 let, výraznější v kategorii 60+ let (13,2 tis.), který je způsobený především nedávným trendem (11 tis. mezi roky 2004-2005).

Zaměstnanost v **terciárním sektoru** (všechna odvětví služeb včetně dopravy) se zvýšila o 27,1 tis. na 2 742,9 tis. (56,4 % celkové zaměstnanosti), ale v jednotlivých odvětvích se počet pracujících vyvíjel protichůdně. Zaměstnanost vzrostla nejvíce v odvětví nemovitostí, pronájmu a podnikatelských činností (o 25,1 tis.), zdravotní a sociální péče a veterinární činnosti (o 16,4 tis.) a v odvětví ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb (o 8,2 tis.). V kategorii nemovitostí se projevil růst především ve skupině právní a účetní činnosti, daňové poradenství včetně průzkumu trhu a veřejného mínění, ve skupině pátracích a ochranných činností a ve skupině jiných činností souvisejících s výpočetní technikou. V kategorii zdravotnictví se nejvíce zvýšila zaměstnanost na úseku sociální péče a v rámci ostatních veřejných, sociálních a osobních služeb vzrostl počet zaměstnaných zvláště v klasifikační třídě odstraňování odpadních vod a odpadů, čištění města, sanační a podobné činnosti. Naopak nejvíce meziročně klesla zaměstnanost v kategorii vzdělávání (o 20,6 tis.) a to především na úseku předškolní výchovy a základního vzdělávání. Zaměstnanost klesla i v kategorii veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení (o 9,8 tis.), nejvýrazněji v oblasti činností pro společnost jako celek [12]. Terciér je v posledních 5-ti letech sektorem růstu počtu pracovníků ve všech věkových skupinách, v kategorii 35-59 let přibylo 105,4 tisíc osob. Míru nezaměstnanosti v České republice ke dni 31.12.2006 zobrazuje mapa č.1.

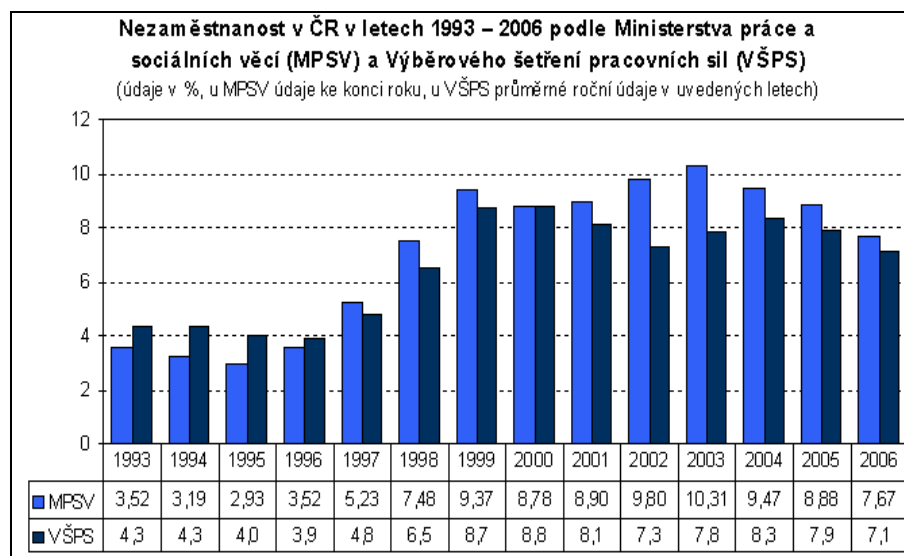
Mapa č.1 : Míra nezaměstnanosti v České republice k 31.12.2006



Zdroj : www.czso.cz

V České republice je míra nezaměstnanosti oficiálně vyjadřována dvěma ukazateli, které se liší ve způsobu zjišťování a v jeho metodice [13]. Z níže uvedeného grafu je zřejmé, že jeden ukazatel prezentuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a druhý Český statistický úřad.

Graf č.2 : Nezaměstnanost v ČR v letech 1993-2006



Zdroj : www.mpsv.cz

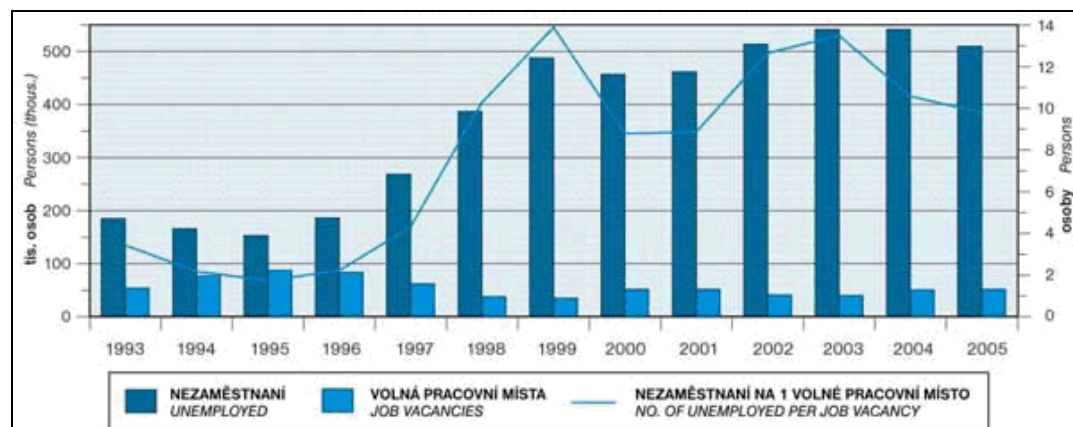
Nezaměstnanost zjišťovaná Českým statistickým úřadem na základě tzv. Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) je u nás méně známá a používá se hlavně pro mezinárodní srovnávání. Šetření se provádí každé čtvrtletí a na jeho základě je stanovena tzv. **obecná míra nezaměstnanosti**. Metodika výpočtu míry nezaměstnanosti je identická s metodikou ILO, která je povinná pro všechny členské a kandidátské země Evropské unie. Míra nezaměstnanosti je v tomto případě vyjádřena jako podíl nezaměstnaných podle VŠPS na součtu těchto nezaměstnaných a zaměstnaných VŠPS. V roce 2006 činila obecná míra nezaměstnanosti v ČR 7,1%.

Ministerstvo práce vychází ze statistik úřadů práce a jako nezaměstnané uvádí ty, kteří splňují podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a na úřadech práce se jako nezaměstnaní zaregistrují. Míra nezaměstnanosti pak vyjadřuje podíl zaregistrovaných nezaměstnaných na celkové pracovní síle (nezaměstnaní MPSV + zaměstnaní VŠPS). Od roku 2004 zveřejňuje MPSV míru nezaměstnanosti, z důvodu většího sblížení s mezinárodními standardy, podle nové metodiky. Znamená to, že pro výpočet míry nezaměstnanosti jsou za nezaměstnané považováni pouze tzv. dosažitelní uchazeči o zaměstnání a do zaměstnaných jsou zahrnováni i cizinci legálně pracující v ČR. Dosažitelní uchazeči o zaměstnání jsou osoby, které mohou nastoupit do zaměstnání bezprostředně poté, kdy je jim nabídnuto vhodné pracovní místo, protože nemají žádnou objektivní překážku pro nástup do zaměstnání [13]. Míra nezaměstnanosti podle MPSV je zveřejňovaná pod názvem **míra registrované nezaměstnanosti** a v roce 2006 dosahovala v České republice úrovně 7,67%.

Velkým problémem české ekonomiky v roce 2006 byla dlouhodobá nezaměstnanost. Průměrný počet dlouhodobě nezaměstnaných se v roce 2006 přiblížil hranici 200 tisíc při meziročním poklesu o 18,2 tis. osob, ale stále tvořil nadpoloviční podíl všech nezaměstnaných. Obecně dva z pěti uchazečů o zaměstnání čekali na novou práci více než 1 rok, což je velice demotivující. Mezi nezaměstnanými bylo v roce 2006 v průměru 16,2% (60 tis. osob) nezaměstnaných déle než 4 roky. Vyšší délka doby hledání zaměstnání v ČR poukazuje na potřebu intenzivnějších aktivit v rámci politiky zaměstnanosti a politiky vzdělávání v ČR, které by vedly ke zlepšení zaměstnatelnosti lidí a zároveň podněcovaly motivaci nezaměstnaných k tomu, aby si práci hledali.

Úřady práce evidovaly k 31. 12. 2006 celkem 93 425 volných pracovních míst. Je to o 41 261 míst více než v prosinci 2005. Na jedno volné pracovní místo připadalo v průměru 4,8 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Karviná (34,2), Bruntál (20,6), Teplice (19,1), Most (18,7) a Jeseník (17,7). K tomuto datu evidovaly ÚP 3 170 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, na jedno volné pracovní místo připadalo 22,5 osob se ZP. Volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 17 477, na jedno volné místo připadalo 1,8 uchazečů - absolventů a mladistvých. Vývoj počtu nezaměstnaných a volných pracovních míst v letech 1993-2005 sleduje graf č.3.

Graf č.3 : Nezaměstnaní a volná pracovní místa v letech 1993-2005

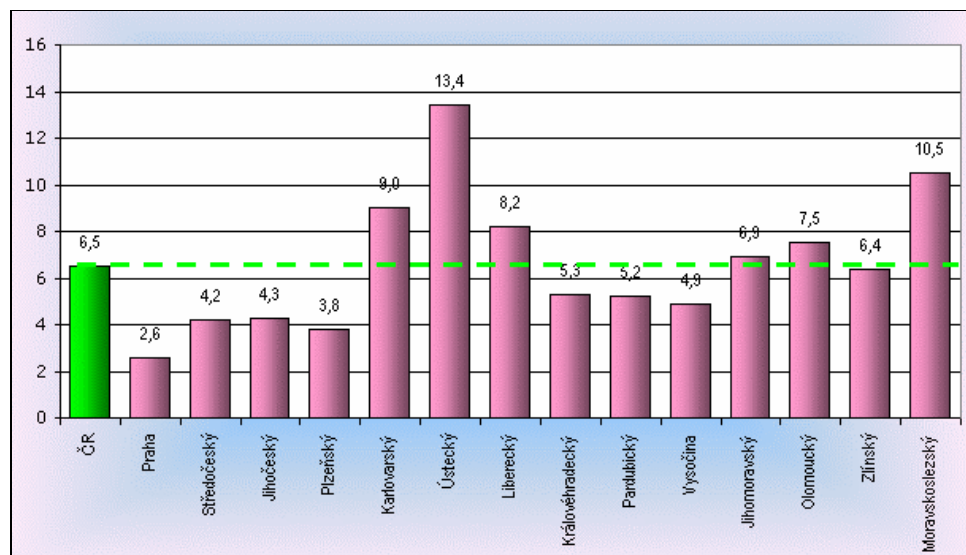


Zdroj : www.czso.cz

Značně diferencované je v České republice rozložení nezaměstnanosti podle jednotlivých krajů. Nejvyšší míra nezaměstnanosti přetrvává v posledních 5-ti letech v problémových regionech, které byly nejvíce postiženy restrukturalizací své jednostranně orientované hospodářské základny – v Ústeckém a Moravskoslezském kraji (v roce 2005 14,5% shodně v obou krajích). V míře nezaměstnanosti se k těmto dvěma krajům v roce 2002 přiblížily i Olomoucký (k témuž datu 12%) a Karlovarský kraj (9,0%). Na druhé straně pomyslného žebříčku stojí dlouhodobě Praha, Středočeský kraj a Jihočeský kraj [13]. Míra nezaměstnanosti ve 4.čtvrtletí 2006 činila v ČR podle metodiky ILO 6,5 %. (339,6 tis.). Podobné výsledky jako v předchozích letech přinesl konec roku 2006 v jednotlivých krajích. Míra nezaměstnanosti ve 4.čtvrtletí 2006 činila v ČR podle metodiky ILO 6,5 %. (339,6 tis.). Tradičně nejvyšší nezaměstnanost byla

v Ústeckém (13,4%), v Moravskoslezském (10,5%) a v Karlovarském kraji (9,0%). Nejnižší míru nezaměstnanosti mělo hlavní město Praha (2,6 %), Plzeňský kraj (3,8 %), Středočeský kraj (4,2% - v čele s Mladou Boleslaví a Benešovem) a Jihočeský kraj (4,3%). Zaměstnanost osob bydlících na území jednotlivých krajů se meziročně nejvíce snížila v Libereckém a Pardubickém kraji. Počet pracujících se naopak nejvíce zvýšil ve Středočeském, Olomouckém a Zlínském kraji. Nerovnoměrné regionální rozdělení nezaměstnanosti v České republice souvisí mimo jiné i s mobilitou pracovní síly, která je silně ovlivněna situací na trhu s bydlením. Přehled míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ke konci roku 2006 je zobrazen v grafu č.4.

Graf č.4 : Míra nezaměstnanosti ve 4. čtvrtletí 2006 podle metodiky ILO (v %)



Zdroj : Eurostat

3.3 Nezaměstnanost v okrese Brno - venkov

3.3.1 Charakteristika okresu Brno-venkov

Okres Brno-venkov leží v zázemí města Brna. Nemá vlastní okresní město a sídla správních orgánů se nacházejí na území sousedního okresu Brno-město. Spolu s Brnem tvoří základ brněnské sídelní aglomerace, která je z hlediska dojížděky za prací vymezena také mikroregiony okresů přilehlých k okresu Brno-venkov.

Okres Brno-venkov je rozdělen do šesti správních obvodů s pověřenými městy - Ivančice, Kuřim, Rosice, Šlapanice, Tišnov a Židlochovice. Z hlediska vyšších územně správních celků patří okres Brno-venkov do Jihomoravského kraje, který je dále tvořen okresy Blansko, Brno-město, Břeclav, Hodonín, Vyškov a Znojmo.

Rozloha okresu činí 1 238 km² a hustota zalidnění je 141 obyv./km². K 30.9.2006 žilo v celém regionu okresu Brno-venkov 174 838 trvale bydlících obyvatel, což představuje meziroční nárůst o 860 obyvatel. Z celkového počtu obyvatel je 88 936 žen (tj. 50,9 %). Na 1 000 mužů tak připadá 1 035 žen.

Území okresu je rozděleno do 162 obcí, z nichž 12 má status města. Největšími sídly na území okresu jsou Kuřim (9 764 obyvatel), Ivančice (9 337 obyvatel), Tišnov (8 314 obyvatel), Šlapanice (6 438 obyvatel) a Rosice (5 344 obyvatel). Dalšími městy okresu jsou Oslavany (4 535 obyvatel), Zbýšov (3 861 obyvatel), Modřice (3 840 obyvatel), Židlochovice (3 151 obyvatel), Újezd u Brna (3 015 obyvatel), Rajhrad (2 775 obyvatel) a Dolní Kounice (2 513 obyvatel). V těchto městech žije 62 887 obyvatel, tj. 36 % obyvatelstva okresu [12].

Okres Brno-venkov má zemědělsko-průmyslový charakter, i když podíl zaměstnaných v zemědělství klesá. Průmyslový potenciál je značný vzhledem k přímému zázemí brněnské průmyslové aglomerace. Profilujícími odvětvími jsou stavebnictví, průmysl strojírenský a dřevařský. Průmyslová struktura okresu je vysoce spojena s brněnským průmyslem. Vzhledem k tomu, že firmy často sídlí ve městě Brně a v okrese mají pouze své provozy, je zde snížena možnost umístění technicko-hospodářských pracovníků. Díky své poloze má okres značnou intenzitu dopravy. Silniční doprava (dálnice Brno-Praha-Bratislava-Ostrava) i železniční trasy procházejí územím okresu a tím kladně ovlivňují hospodářství i rozvoj podnikatelských aktivit. I přesto velká část obyvatel dojíždí za prací do Brna, a proto je okres Brno-venkov značně závislý na trhu práce v brněnském okrese.

3.3.2 Celková nezaměstnanost v okrese Brno-venkov

V posledních letech je okres Brno-venkov oblastí, která má vysoké aktivní migrační saldo. Podílí se na něm především obce v bezprostřední blízkosti Brna a obce s dobrou dopravní dostupností do Brna. V rámci Jihomoravského kraje si tak okres dlouhodobě udržuje nejvyšší celkový přírůstek obyvatel [12]. Právě blízkost velké městské aglomerace činí tento okres velmi atraktivní, jednak z hlediska bytové výstavby, ale i z hlediska umístění podnikatelských aktivit a trávení volného času. Tyto skutečnosti je v poslední době možno bezesporu zařadit k faktorům, které ovlivňují míru nezaměstnanosti v okrese Brno-venkov. Trend snižování nezaměstnanosti je však pozvolný, neboť velká část obyvatel s novým bydlištěm na tomto území dojíždí za prací do Brna. Mezi lety 2002-2006 došlo v evidenci ÚP Brno-venkov ke snížení počtu uchazečů o zaměstnání o 1131 osob a koncem roku 2006 činila míra nezaměstnanosti 5,7%, tedy o 3% méně než v roce 2002. Vývoj nezaměstnanosti v tomto období je zachycen v tabulce č.4.

Tab.č.4 : Vývoj počtu nezaměstnaných a míry nezaměstnanosti v letech 2002-2006
(vždy k 31.12)

rok	počet uchazečů o zaměstnání	míra nezaměstnanosti (v%)
2002	6702	8,7
2003	6966	8,6
2004	6582	7,2
2005	6452	6,7
2006	5571	5,7

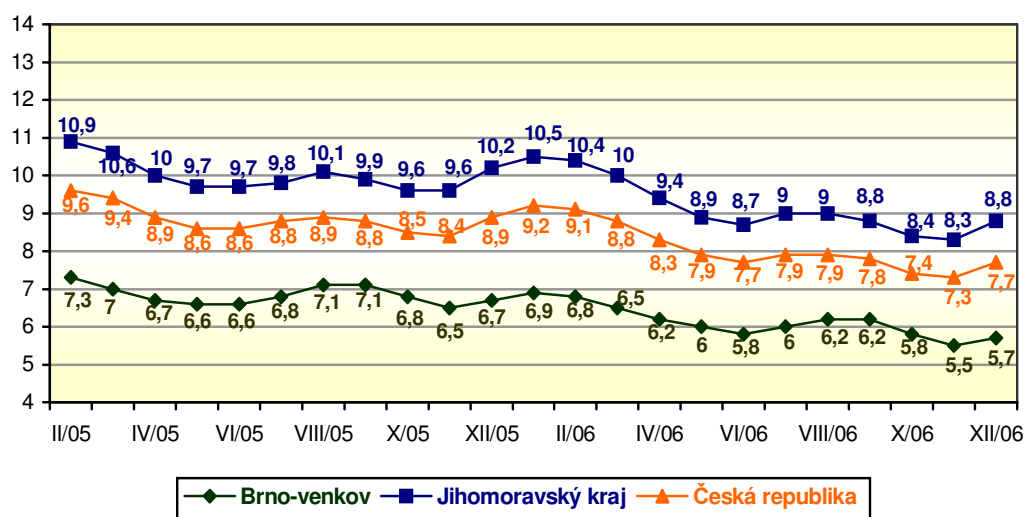
Zdroj: Statistický bulletin, ČSÚ 2002-2006

K pozitivním změnám došlo především v soukromém sektoru, kdy na území okresu došlo k nárůstu téměř všech podnikatelských subjektů. Od roku 2002 do konce roku 2006 přibylo 21 akciových společností, 747 společností s ručením omezeným, 39 družstev a dalších 1 275 organizací. Zvýšil se i počet fyzických osob, kterých koncem roku 2006 bylo o 3 140 více než v roce 2002. Počet ekonomických subjektů působících v primární sféře se pohyboval v průměru kolem 7% (k 30.9.2006 činil 2471 jednotek). Činnosti v oblasti sekundární sféry se ve sledovaném období zabývalo 30%

ekonomických subjektů (k 30.9.2006 10 484 jednotek) - z toho více jak 55% působilo ve zpracovatelském průmyslu. V terciárním sektoru, kterým se zabývalo zhruba 63% všech ekonomických jednotek, působilo nejvíce subjektů v obchodní činnosti, konkrétně se jednalo o maloobchod a opravy spotřebního zboží [13]. Druhým nejpočetněji zastoupeným odvětvím byly činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu.

Z hlediska hodnocení nezaměstnanosti v roce 2006 došlo v okrese Brno-venkov ve srovnání s minulým rokem k poklesu počtu evidovaných uchazečů o 13,6 %. V roce 2005 bylo na úřadu práce průměrně evidováno 6 580 uchazečů o zaměstnání. V loňském roce se jednalo v průměru o 5 941 uchazečů. V pomyslném žebříčku 77 okresů České republiky podle výše míry nezaměstnanosti se tak okres Brno-venkov v průběhu roku 2006 pohyboval mezi 58. místem (leden, březen, prosinec) a 51. místem (září) [12]. K absolutnímu poklesu počtu evidovaných nezaměstnaných došlo ve všech skupinách uchazečů. Míra nezaměstnanosti dosáhla k 31.12.2006 hodnoty **5,7 %**, přičemž ve stejném období roku předchozího činila 6,7 %. Okres Brno-venkov si tak i nadále udržuje míru nezaměstnanosti pod celokrajským i celorepublikovým průměrem, (ke stejnému datu činila míra nezaměstnanosti v kraji 8,8 % a v ČR 7,7 %). Přehledné srovnání vývoje nezaměstnanosti za poslední dva roky je znázorněno v následujícím grafu.

Graf č.5 : Míra nezaměstnanosti v ČR, v Jihomoravském kraji a v okrese Brno-venkov v letech 2005 a 2006

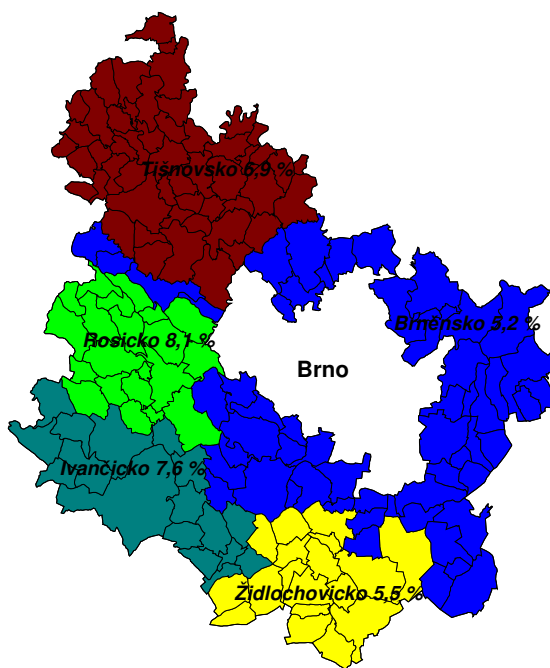


Zdroj : ÚP Brno-venkov

3.3.3 Nezaměstnanost v mikroregionech okresu Brno-venkov

Pro snadnější a přehlednější charakteristiku člení Úřad práce okres Brno-venkov do pěti přirozených mikroregionů: Brněnsko (okolí Brna), Ivančicko, Rosicko, Tišnovsko a Židlochovicko. Podle tohoto členění byla zřízena detašovaná pracoviště ÚP. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla ke konci roku 2006 v mikroregionech Rosicko (8,1 %) a Ivančicko (7,6 %). Naopak nejnižší míru nezaměstnanosti si dlouhodobě udržuje Brněnsko (5,2 %), jehož přirozenou spádovou oblastí je město Brno a míra nezaměstnanosti pod hodnotou za okres byla i v mikroregionu Židlochovicko [12]. Nižší nezaměstnanost na Židlochovicku je připisována především zlepšení dopravní dostupnosti do rozšiřující se průmyslové zóny v Modřicích. Přehled nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Brno-venkov je znázorněn na mapě č.2.

Mapa č.2 : Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Brno-venkov k 31.12.2006



Zdroj : ČSÚ

3.3.4 Volná pracovní místa

Počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo je ukazatelem, který v sobě zahrnuje počet neumístěných uchazečů na konci sledovaného období a současně počet volných pracovních míst v regionu. V souvislosti s postupným poklesem počtu uchazečů v evidenci a zvýšením počtu hlášených volných pracovních míst se v okrese Brno-venkov tento ukazatel v letech 2002-2006 postupně snižoval. V roce 2003, kdy byl nízký počet volných pracovních míst (418) a došlo ke zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo, dosáhl vůbec nejvyšší hodnoty (16,6). Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo v rozmezí let 2002-2006 naznačuje tabulka č.5.

Tab.č.5 : Vývoj počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo

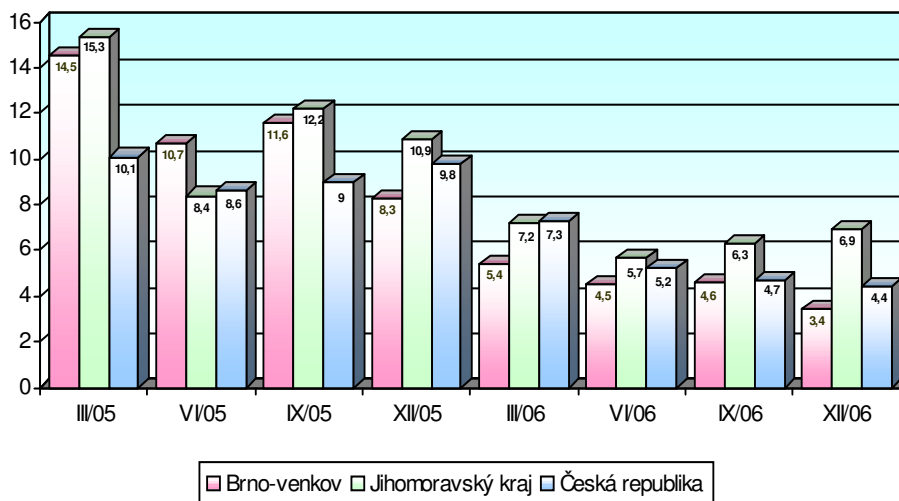
	2002	2003	2004	2005	2006
počet míst	499	418	501	603	1276
počet uchazečů	12,3	16,6	14,6	11,2	4,8

Zdroj : ČSÚ

V průběhu roku 2006 počet volných pracovních míst evidovaných Úřadem práce kolísal. Počátkem roku bylo hlášeno 909 volných pracovních míst, ve třetím čtvrtletí počet hlášených volných míst narůstal a to až do prosince, kdy ÚP Brno-venkov evidoval 1 650 volných pracovních míst [12]. Ve srovnání s koncem roku 2005 vzrostl počet těchto míst o 871.

Vzhledem k nižšímu počtu volných pracovních míst počátkem roku 2006 došlo ke zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo, a to na nejvyšší hodnotu 7,3 v lednu. Do pololetí se tento ukazatel postupně snižoval až na hodnotu 4,5 v červnu, během 3. čtvrtletí vzrostl, a v listopadu a prosinci opět začal klesat až na hodnotu 3,4 [12]. Ve srovnání s rokem 2005, kdy byl průměrný počet evidovaných uchazečů na jedno volné pracovní místo 11,2 uchazeče, došlo k výraznému poklesu na 4,8 uchazeče. Ve srovnání s Českou republikou byla situace v okrese Brno-venkov z hlediska počtu uchazečů na jedno volné místo v roce 2006 oproti předchozímu roku o poznání příznivější, což nám ilustruje i následující graf.

Graf č. 6 : Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v okrese Brno-venkov, Jihomoravském kraji a České republice v letech 2005 a 2006



Zdroj : ÚP Brno-venkov

V průběhu posledních 5-ti let také přetrvával nesoulad mezi volnými místy, kvalifikační strukturou a počtem uchazečů. Podle požadavků zaměstnavatelů na vzdělání pracovníků je zřejmé, že nejvíce volných pracovních míst na trhu práce bylo v průběhu sledovaného období určeno vyučeným uchazečům (v roce 2003 dokonce 67,7 % všech volných pracovních míst). Pracovní místa pro dělnické profese tvořila v průměru 75% všech nabízených míst. Nabídka pracovních míst pro administrativní, vedoucí a řídicí pracovníky se pohybovala mezi 20-30%. Nejvyšší poptávka byla po pracovnících THP profesí. Během let 2002-2006 sledujeme pokles počtu nabízených volných míst především pro uchazeče s gymnaziálním a vysokoškolským vzděláním. Kvalifikační strukturu volných míst v letech 2002-2006 sleduje tabulka č.6.

Tab.č.6 : Kvalifikační struktura volných míst v okrese Brno-venkov v letech 2002-2006 (v%)

v %	2002	2003	2004	2005	2006
základní	47,0	17,5	31,0	46,5	32,6
vyučen	44,1	67,7	55,0	44,2	53,6
SŠ s mat.	7,6	10,9	11,0	7,8	11,8
VOŠ+VŠ	1,3	3,9	3,0	1,5	2,0

Zdroj : ČSÚ

3.3.5 Nezaměstnanost podle pohlaví

V každém roce dochází k tomu, že míra nezaměstnanosti žen převyšuje průměrnou míru nezaměstnanosti a procentuální podíl žen v evidenci uchazečů o zaměstnání je stále vyšší než podíl mužů. Na venkově je navíc tento rozdíl o poznání větší než ve městě. V letech 2003-2006 došlo v okrese Brno-venkov ke snížení počtu uchazečů o zaměstnání a to u obou pohlaví. V porovnání s rokem 2003, kdy bylo evidováno celkem 6966 osob bez zaměstnání, došlo do konce roku 2006 ke snížení na 5571 uchazečů. K úbytku nezaměstnaných došlo především u mužů, kde se jejich počet snížil o 968 a v menším množství u žen (pokles o 427). Podrobnější vývoj nezaměstnaných mužů a žen v okrese Brno-venkov v letech 2002-2006 je zachycen v tabulce č.7.

Tabulka č.7 : Počet nezaměstnaných mužů a žen a míra nezaměstnanosti mužů a žen v okrese Brno-venkov v letech 2002- 2006

rok	počet uchazečů o zaměstnání		podíl nezaměstnaných (v%)		míra nezaměstnanosti (v %)		
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	celkem
2002	3097	3605	46,2	53,8	7,2	10,7	8,7
2003	3258	3708	46,8	53,2	7,3	10,3	8,6
2004	2903	3679	44,1	55,9	6,1	10,5	8,2
2004-nová metodika ¹					5,5	9,5	7,2
2005	2796	3656	43,3	56,7	5,3	8,6	6,7
2006	2290	3281	41,1	58,9	4,1	7,8	5,7

Zdroj : bulletin ČSÚ

¹ Se vstupem ČR do EU bylo k 1.7.2004 pro zajištění srovnatelnosti dat a se snahou o získání přesnějšího ukazatele nezaměstnanosti v ČR zavedena nová metodika statistického monitorování této oblasti. Podle této metodiky jsou získávána data o uchazečích, kteří jsou „dosažitelní“. Za dosažitelné jsou považováni všichni uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadech práce, kteří nejsou ve vazbě, ve výkonu trestu, v rekvalifikačních kurzech, nepobírají peněžitou pomoc v mateřství a nejsou v platební neschopnosti. Původní metodika výše uvedené okolnosti nezohledňovala.

Ke konci roku 2006 bylo v evidenci ÚP Brno-venkov 2 290 mužů, (o 506 uchazečů méně než ve stejném období loňského roku). Ke stejnému datu bylo registrováno 3 281 žen, což představuje meziroční pokles o 375 žen.

Míra nezaměstnanosti mužů dosáhla k 31.12.2006 hodnoty 4,1 %, přičemž v meziročním srovnání se jedná o pokles o 1,2 % [12]. Míra nezaměstnanosti žen ke konci roku 2006 byla podstatně vyšší než míra nezaměstnanosti mužů a činila 7,8 %, tedy o 0,8 % méně než ke stejnému datu loňského roku.

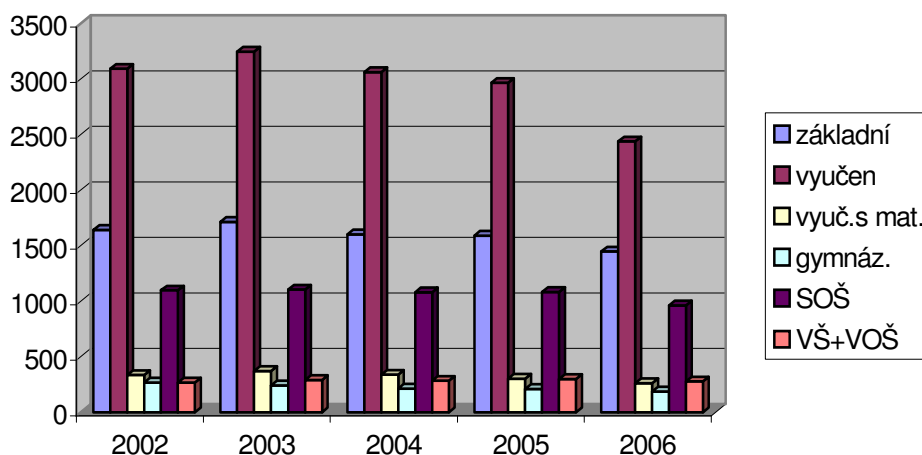
Podíl žen na celkové nezaměstnanosti byl v průběhu roku 2006 průměrně 58,7 %. Tento ukazatel ve stejném období v Jihomoravském kraji a v České republice dosahoval úrovně 53,1 %, tedy relativní zastoupení žen v okrese Brno-venkov je nadále nad průměrem Jihomoravského kraje i České republiky.

3.3.6 Nezaměstnanost podle vzdělání

Dosažený stupeň vzdělání patří k nejdůležitějším faktorům, které mají vliv na šance uchazečů na trhu práce. Dnešní moderní doba klade důraz na odbornost, vzdělanost, profesionalitu, ale také je v daleko větší míře vyžadována spolehlivost a preciznost. Střední škola je považována za jakýsi základ a vysoká škola je v současné době větší samozřejmostí, než tomu bývalo před 10-ti lety. Z venkovsky orientovaných oblastí se do velkých měst sice snaží dojíždět na učiliště, střední a vysoké školy větší množství mladých lidí, ale po ukončení vzdělání se nazpět vrací jen ta část, která najde v dané oblasti uplatnění. Jedná se především o lidi se středním odborným vzděláním. Pro ostatní se život ve velkém městě stává zajímavým - jednak díky většímu množství možností, které se jim díky dosaženému vzdělání nabízí, lepším platovým podmínkám, než které by jim byly nabídnuty v menším městě, ale také odlišným životním stylem. Této charakteristice odpovídá i kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Brno-venkov.

Kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP Brno-venkov prošla v letech 2002-2006 pozitivním vývojem. Nejmenších změn v tomto období dosáhla kategorie uchazečů se základním vzděláním – koncem roku 2006 se stav uchazečů snížil na 1446 osob, oproti původním 1642 uchazečům v roce 2002. Největší skok byl zaznamenán mezi roky 2005-2006 u vyučených uchazečů, jejichž počet se snížil o 526 osob. Příčinou úbytku této kategorie v evidenci nezaměstnaných byl patrně příchod většího množství investorů a zvýšené požadavky na dělnické profese. K úbytkům evidovaných došlo i v kategoriích s gymnaziálním a vyšším vzděláním i přesto, že těmto uchazečům je na trhu práce v oblasti Brno-venkov určeno nejméně volných pracovních míst. Ke snížení jejich počtu došlo díky vyššímu začlenění do terciárního sektoru, zejména do oblasti obchodní činnosti, nemovitostí a služeb. Vývoj počtu nezaměstnaných podle vzdělání za období 2002-2006 je zachycen v grafu č.7.

Graf č.7 : Kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP Brno-venkov v letech 2002-2006



Zdroj : ÚP Brno-venkov

3.3.7 Nezaměstnanost podle věku

Věk uchazeče o zaměstnání výrazně ovlivňuje jeho možnosti uplatnění na trhu práce. Obecně platí, že z hlediska věku patří mezi nejproblémovější nejmladší a nejstarší věkové kategorie. Problém s pracovním uplatněním u nejmladších věkových

kategorií spočívá v omezených možnostech, které ke svému věku a praxi mají. U starších věkových kategorií není sice fluktuace tak častá, ale v případě, že se tito občané stanou nezaměstnanými, trvá jim podstatně déle, než naleznou nové pracovní uplatnění. Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle věku v okrese Brno-venkov v letech 2002-2006 naznačuje tabulka č.8.

Tab.č.8 : Věková struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP Brno-venkov v letech 2002-2006

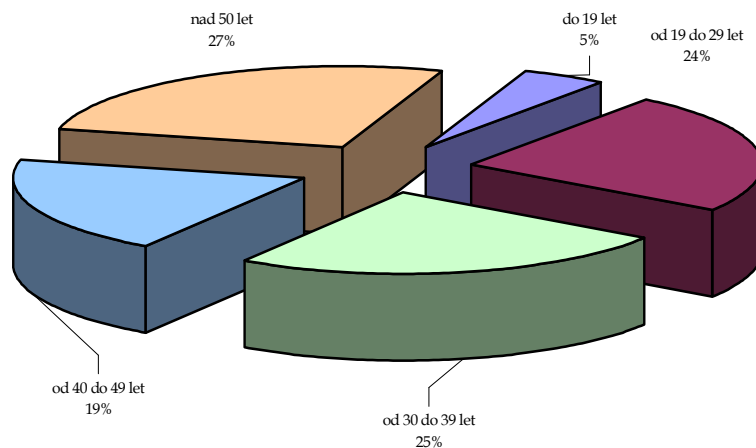
období	2002	2003	2004	2005	2006
věk					
do 19 let	495	495	359	314	257
20-29 let	2185	2266	1952	1677	1355
30-39 let	1419	1469	1532	1581	1372
40-49 let	1304	1325	1317	1264	1080
nad 50 let	1299	1411	1422	1616	1507
CELKEM	6702	6966	6582	6452	5571

Zdroj : ÚP Brno-venkov

Z výše uvedené tabulky můžeme vyčíst, že v průběhu posledních 5-ti let klesl počet nezaměstnaných téměř u všech věkových skupin. Největší pokles byl v tomto období zaznamenán ve věkové skupině 20-29 let, u které se počet snížil z původních 2185 uchazečů v roce 2002 na 1355 uchazečů v roce 2006. Nárůst a postupná stagnace v posledních letech je patrná u věkové skupiny nad 50 let, která byla i koncem roku 2006 nejpočetněji zastoupenou skupinou uchazečů - tvořila 27% všech evidovaných (celkem 1507 osob). Ve srovnání s rokem 2005 jejich počet poklesl o 109 uchazečů. Lidé ve věku nad 50 let už těžko hledají práci, protože jsou často bráni jako méně obratnější, např. v informačních systémech a v nové technice. Zaměstnavatelé dávají přednost mladším lidem, které si mohou tzv.vychovávat k obrazu kultury a potřebám své firmy. Relativně se meziročně nejvíce zvýšil podíl nejstarší věkové skupiny na celkové nezaměstnanosti, a to o 2,1 %. Do této věkové skupiny patří také uchazeči důchodového věku. K 31.12.2006 bylo evidováno 132 uchazečů o zaměstnání, kterým bylo více jak 60 let. Pravděpodobnou příčinou jejich setrvání v evidenci úřadu práce je skutečnost, že těmto uchazečům nevznikl nárok na starobní důchod (neodpracovali si

potřebnou dobu) a nebo si o starobní důchod z důvodu neinformovanosti nepožádali[12]. Věkovou strukturu uchazečů na ÚP Brno-venkov k 31.12.2006 ukazuje graf č.8.

Graf č.8 : Věková struktura uchazečů na ÚP Brno-venkov k 31.12.2006 (v %)



Zdroj : ÚP Brno-venkov

3.3.8 Nezaměstnanost podle délky evidence

Jedním ze základních faktorů ovlivňujících délku nezaměstnanosti je zájem o práci a s tím související ochota přizpůsobit se požadavkům trhu práce. Je to však faktor, který není možné statisticky vyjádřit. Mezi další, neméně důležité faktory můžeme zařadit věk, pohlaví, vzdělání, profesi či místo trvalého bydliště. Na trhu se uplatňuje především jejich vzájemná kombinace.

V okrese Brno-venkov v období 2002-2006 byla nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání kategorie s evidencí do 3 měsíců. Relativní zastoupení této skupiny uchazečů činilo v průměru 25%. K mírnému poklesu v tomto období došlo i ve skupině uchazečů s délkou evidence 3-6 měsíců, kde ke konci roku 2006 bylo evidováno 1153 uchazečů, což je oproti roku 2002 o 436 méně osob. Dlouhodobě nezaměstnaní (nad 6 měsíců) tvořili v průběhu sledovaného období v průměru 50%

všech evidovaných uchazečů (k 31.12.2006 53 %). Do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných se tak od roku 2002 přesunul větší počet uchazečů, neboť průměrná délka evidence se z 363 dnů v roce 2002 zvýšila na 507 dnů (k 31.12.2006). Vývoj počtu uchazečů dle délky evidence naznačuje tabulka č.9.

Tab.č.9 : Uchazeči o zaměstnání dle délky evidence na ÚP Brno-venkov v roce 2002-2006

	2002		2003		2004		2005		2006	
	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.	abs.	relat.
do 3 měsíců	1 678	25,0	1569	22,5	1 747	26,5	1 592	24,7	1 467	26,3
3-6 měsíců	1 589	23,7	1512	21,7	1 320	20,1	1 339	20,7	1 153	20,7
6-12 měsíců	1 415	21,1	1376	19,8	1 191	18,1	1 174	18,2	956	17,2
12-24 měsíců	1 076	16,1	1309	18,8	1 086	16,5	1 062	16,5	811	14,6
nad 24 měsíců	944	14,1	1200	17,2	1 238	18,8	1 285	19,9	1 184	21,2

Zdroj : ČSÚ

3.3.9 Nezaměstnanost absolventů

Sledování nezaměstnanosti absolventů v letech 1999-2004 bylo zkomplikováno nerovnoměrným příchodem absolventů na trh práce v tomto období. Vlivem zavedení povinné devítileté školní docházky v roce 1996 ukončil studium v roce 1999 malý počet vyučených ve tříletých učebních oborech, v roce 2000 se situace opakovala u absolventů v maturitních oborech (včetně gymnázií). U nástaveb pro absolventy tříletých učebních oborů nastala nerovnoměrnost v roce 2001 a u absolventů VOŠ až v roce 2003 a 2004. Tento snížený přísun se projevoval zvýšením míry nezaměstnanosti v dané kategorii vzdělání, protože míru nezaměstnanosti výrazně zvýšil podíl těch, kteří byli v evidenci déle než dva kalendářní roky. V posledních letech je však snižující se zaměstnanost, zapříčiněná nárůstem počtu studujících na vysokých školách, kompenzována vyšším počtem zaměstnaných osob silných ročníků narozených na přelomu čtyřicátých a padesátých let, jako důsledek demografického vývoje a prodlužující se věkové hranice pro odchod do důchodu.

Do roku 2004 se do statistik o nezaměstnanosti absolventů rovněž promítal nejednotný přístup úřadů práce k definici uchazeče o zaměstnání – absolventa. Jednotlivé úřady práce v průběhu několika let postupně přecházely od původně

používané definice odpovídající zákoníku práce k definici vycházející ze zákona o zaměstnanosti. Tento přístup zkresloval údaje o nezaměstnanosti absolventů do dubna 2004.

Nový zákon č.35/2004 Sb. O zaměstnanosti již pojem absolvent – uchazeč o zaměstnání nedefinuje, ale tyto osoby jsou zde vyčleňovány jako uchazeči, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (spadají do kategorie fyzické osoby do 25 let věku). Samostatně jsou uváděni pouze absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku.

V okrese Brno-venkov došlo v letech 2002-2006 ve vývoji počtu absolventů evidovaných na úřadu práce k příznivým změnám. Celkový počet absolventů se od roku 2002 snížil téměř o polovinu. K 31.12.2006 bylo z této kategorie evidováno 447 uchazečů. Podrobnější přehled přináší následující tabulka.

Tab.č.10 : Vývoj počtu absolventů evidovaných na ÚP Brno-venkov v letech 2002-2006

	2002	2003	2004	2005	2006
celkem uchazečů	6702	6 966	6 582	6 452	5 571
z toho absolventů	858	876	695	539	447
podíl absolventů (%)	12,8	12,6	10,6	8,4	8,0

Zdroj : ČSÚ

Počet volných pracovních míst pro absolventy se sice od roku 2002 zvýšil, avšak kvalifikační struktura nabízených míst neodpovídá kvalifikační struktuře poptávaných míst absolventů. Mezi evidovanými absolventy byli v září roku 2006 nejvíce zastoupeni vyučení, včetně vyučených s maturitou (celkem 327 osob, tj. 47,1 %) a dále pak absolventi středních odborných škol a gymnázií (celkem 227 osob, tj. 32,6 %). **Z hlediska jednotlivých oborů** byli mezi vyučenými bez maturity výrazně zastoupeni absolventi oboru „Gastronomie, hotelnictví a turismus“, kteří tvořili 18,8 % těchto uchazečů, dále to pak byli absolventi oboru „Strojírenství a strojírenská výroba“(15,3 %). Mezi vyučenci s maturitou bylo nejvíce absolventů oborů „Elektrotechnika, telekomunikační a výpočetní technika“(21,4 %) a „Podnikání v oborech, odvětví“(17,3 %). Mezi středoškoláky dominovali absolventi oboru „Ekonomika a administrativa,

kteří byli zastoupeni 16,7 %. Mezi absolventy s vyšším odborným vzděláním bylo nejvýraznější zastoupení absolventů oboru „Právo, právní a veřejnosprávní činnost“, a to 37,5 %. Ve skupině absolventů vysokých škol tvořili nejvyšší podíl absolventi oboru „Ekonomie“(25 %).

I když úřady práce poskytují příspěvky zaměstnavatelům na zaměstnání absolventů, je podmínka praktických dovedností jedním ze základních bodů pro získání pracovního místa. Sledujeme-li dlouhodobě další požadavky zaměstnavatelů na nového pracovníka, tak kromě odborných a jazykových požadavků kladou velký důraz na komunikativnost, samostatnost, zodpovědnost, flexibilitu, schopnost prezentovat firmu a aktivně řešit problémy. Z toho lze předpokládat, že absolventům často nechybí odborné znalosti, ale zejména sociální dovednosti. Také často úzká specializace oborů resp.absolventů brání těmto uchazečům hledat místa i v jiných oborech.

3.3.10 Nezaměstnanost cizinců

Trh práce v České republice je pro cizince stále atraktivnější, přestože nezaměstnanost v posledních letech rostla. Z členských zemí EU-25 přitahuje nejvíce občanů Slovenska a Polska, méně atraktivní je pro občany ekonomicky silnějších členských států EU.

Vstupem České republiky do Evropské unie dne 1.5.2004 se změnila podmínky zaměstnávání zahraničních občanů na území ČR. Na volných pracovních místech, která není možno obsadit občany ČR, EU, EHP(občané Norska, Lichtenštejnska, Islandu) a Švýcarska jsou zaměstnávání cizinci z ostatních zemí. Občané členských států Evropské unie a jejich rodinní příslušníci nejsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považováni za cizince a v souladu s tímto zákonem mají stejné právní postavení jako občané České republiky. Ostatní cizinci mohou vykonávat práci na území ČR za předpokladu, že obdrželi povolení k zaměstnání a povolení k pobytu.

Počet legálně pracujících cizinců na území okresu Brno-venkov se od roku 2002 (evidováno 188 osob) neustále zvyšuje. K 31.12.2006 pracovali v okrese Brno-venkov legálně 253 cizinci, kteří k výkonu práce v ČR potřebovali povolení k zaměstnání. Ve srovnání s koncem roku 2005 se jejich počet zvýšil o 27. Největší zastoupení mezi

zahraničními pracovníky měli občané Ukrajiny, jejichž podíl k 31.12.2006 činil 71,9 %. Následovali občané Bulharska s 6,7 %-ním podílem a občané Vietnamu (5,9 %) a Moldavska(4,7%).

Z hlediska profesí jsou cizinci nejčastěji zaměstnáváni v dělnických profesích ve stavebnictví, v zemědělství, v kovoprofesiích a jako nekvalifikovaná pracovní síla v některých průmyslových odvětvích. Cizinci pracující na řádná pracovní povolení tedy neohrožují trh práce v okrese Brno-venkov tolik, jako cizinci podnikající na živnostenský list, případně pracující bez pracovního povolení.

Občané Evropské unie pracují v okrese Brno-venkov většinou v kvalifikovaných dělnických profesích, a to zejména v profesích, u nichž poptávka zaměstnavatelů převyšuje nabídku uchazečů, nepředstavují tedy ohrožení regionálního trhu práce. K 31.12.2006 bylo na území okresu Brno-venkov registrováno celkem 970 zaměstnanců – občanů EU/EHP (z toho 265 žen). Největší zastoupení mezi pracovníky EU/EHP měli občané Slovenska (90,9 %), dále pracovníci z Polska (4,7 %) a zaměstnanci z Německa (1,4 %). Tento stav je přirozeným pokračováním z předchozích let, kdy Slováci poměrně často pracovali v ČR a zaměstnanci z Německa pracovali s platným povolením k zaměstnání jako vedoucí pracovníci ve firmách se zahraniční účastí. Přibyli občané Polska, jejichž počet se během roku 2006 průměrně pohyboval kolem 47 pracovníků.

3.3.11 Nezaměstnanost problémových skupin

Z hlediska uplatnění na trhu práce jsou, tak jako v dřívějších letech, **problémovými skupinami** nezaměstnaných občané se změněnou pracovní schopností, osoby s minimální kvalifikací a dlouhodobě nezaměstnaní. Jednání s těmito uchazeči probíhají často velmi komplikovaně, jelikož v této skupině zůstává i větší část nezaměstnaných, kteří nemají zájem pracovat.

a) Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči

Dlouhodobá nezaměstnanost nejvíce postihuje nekvalifikovanou pracovní sílu, příslušníky etnických menšin, osoby se sociálními a osobními handicapy, zdravotně postižené, ale také uchazeče s nedostatečnou pracovní motivací. Mezi významné činitele ovlivňující dlouhodobou nezaměstnanost patří jednak nezáměr o některé skupiny osob ze strany zaměstnavatelů, dále nezáměr o málo placená místa nabízená těmto skupinám, chybějící praxe, nízká kvalifikace a v neposlední řadě nezáměr o práci. Důsledkem je ztráta pracovních návyků, kvalifikace a sociální izolace.

Tato skupina uchazečů o zaměstnání je tvořena skupinou dlouhodobě nezaměstnaných (v evidenci déle jak 6 měsíců) a skupinou velmi dlouhodobě nezaměstnaných (déle jak 12 měsíců). Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje více ženy než muže (k 31.12.2006 činil podíl žen 63,4 %). Z hlediska vzdělání převažují mezi dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči vyučenci bez maturity (45,2 %), jejichž počet se meziročně snížil o 98 uchazečů, tj. o 6,8 %. Co se týče věku, jsou mezi uchazeči evidovanými déle než 6 měsíců nejčastěji zastoupeni uchazeči ve věku 30-49 let (47,8 %). Ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných jsou ve srovnání se strukturou všech evidovaných uchazečů výrazněji více zastoupeni uchazeči nad 50 let věku (37,3 %), uchazeči se základním vzděláním (28,9 %) a osoby se zdravotním postižením (31,7 %). Vývoj počtu nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadě práce Brno-venkov v letech 2002 – 2006 znázorňuje následující tabulka.

Tab.č.11 : Vývoj počtu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů v letech 2002 -2006

Dlouhodobě nezaměstnaní	2002	2003	2004	2005	2006
nad 6 měsíců	3435	3885	3515	3521	2951
nad 12 měsíců	2020	2509	2324	2347	1995
CELKEM	5455	6394	5839	5868	4946

Zdroj: ÚP Brno-venkov

Z výše uvedené tabulky je patrné, že celková nezaměstnanost dlouhodobě evidovaných uchazečů byla na konci roku 2006 nejnižší za posledních pět let.

b) Osoby se zdravotním postižením

Počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením (OZP) se v průběhu posledních 5-ti let v okrese Brno-venkov snižoval. Mezi OZP jsou dlouhodobě více zastoupeny ženy (60%) a občané s nižším vzděláním (k 31.12.2006 bylo 53,2 % vyučeno bez maturity a 30,8 % uchazečů mělo základní vzdělání). Z hlediska věkové struktury se na nezaměstnanosti osob se ZP dlouhodobě nejvíce podílejí uchazeči starší 50-ti let (k 31.12.2006 58,2 %). Ke konci roku 2006 se uchazeči se ZP podíleli na celkové nezaměstnanosti 20,8 %, což je výrazně vyšší hodnota než v České republice (15,9 %) i než v Jihomoravském kraji (17,3 %). Postupné snižování počtu osob se zdravotním postižením v letech 2002-2006 ukazuje tabulka č.12.

Tab.č.12 : Vývoj počtu uchazečů se zdravotním postižením v roce2002-2006

	2002	2003	2004	2005	2006
Počet OZP	1642	1273	1194	1281	1157

Zdroj : ÚP Brno-venkov

c) Uchazeči se základním vzděláním

Počet osob bez vzdělání a se základním vzděláním se v evidenci ÚP Brno-venkov pohybuje v závislosti na celkovém počtu uchazečů. Struktura hlášených pracovních míst svědčí o relativním dostatku volných pracovních míst pro nekvalifikované pracovníky. Ukazuje se tedy, že mezi uchazeči se základním vzděláním je vyšší procento obtížně umístitelných a dobrovolně nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. Vývoj počtu nezaměstnaných se základním vzděláním v letech 2002-2006 naznačuje tabulka č.13.

Tab.č.13 : Vývoj počtu nezaměstnaných se základním vzděláním v letech 2002-2006

Uchazeči se zákl.vzděl.	2002	2003	2004	2005	2006
Muži	692	764	654	655	543
Ženy	950	949	949	935	903
CELKEM	1642	1713	1603	1590	1446

Zdroj : ÚP Brno-venkov

3.4 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) realizují úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Všechny aktivity APZ jsou určeny pro následné pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání. V praxi úřadů práce jsou realizovány především tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti :

- a) **Veřejně prospěšné práce (VPP)** jsou nové pracovní příležitosti vytvořené ke krátkodobému pracovnímu umístění (nejdéle na dvanáct po sobě následujících měsíců), především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované úřadem práce.
- b) **Rekvalifikace** - Rekvalifikací se rozumí taková změna dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání, kterou je potřebné zajistit získáním novým znalostí a dovedností. Teoretická nebo praktická příprava následně umožňuje jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání.
- c) **Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)** jsou pracovní místa, která jsou zřizována zpravidla na dobu minimálně dvou let pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění.
- d) **Praxe absolventů** je určena absolventům středních škol nebo středních odborných učilišť, kteří potřebují po úspěšném ukončení studia získat praxi v oboru.
- e) **Chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny pro osoby se zdravotním postižením (OZP).** Jsou to pracoviště, v nichž pracuje nejméně 60 % osob se zdravotním postižením. Chráněným pracovištěm je rovněž pracoviště zřízené v domácnosti OZP, která byla vedena před zahájením samostatné výdělečné činnosti jako uchazeč o zaměstnání [5].
- f) **Překlenovací příspěvek (PP)**
- g) **Příspěvek na zapracování (PZ)**
- h) **Příspěvek na dopravu (PD)**

Aktivní politika zaměstnanosti v každém roce navazuje na realizaci APZ v roce předcházejícím a řídí se „Programem APZ pro daný rok“, který bývá limitován přidělenými finančními prostředky. V návaznosti na stav finančních prostředků bývá v průběhu roku několikrát upravován.

Přehled výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) v okrese Brno –venkov v letech 2002-2006 zobrazuje následující tabulka.

Tab.č.14 : Struktura nákladů na APZ ÚP Brno-venkov v letech 2002-2006

	2002	2003	2004	2005	2006
Veřejně prospěšné práce	5 531	3 342,5	4 130,1	5 567,1	5 522,5
Rekvalifikace	2 862,8	3 746,5	5 677,4	4 162,9	4 520,1
Společensky účelná pracovní místa	3 263,5	2 583,8	5 938,3	9 013,5	10 269,8
Praxe absolventů	2 745	1 918,50	3 415,6	802,2	0
Chráněná pracoviště	520	755,4	370	1580	1580
SVČ	387	1 005	1 005	619,6	1 100
Překlenovací přísp.	0	18,4	18,4	128,7	126
Příspěvek na zapracování	0	0	0	83	0
Příspěvek na dopravu	0	0	0	180	40
Ostatní náklady	489,4	1 071,5	136	322,8	30,2
CELKEM	15 799,7	14 257,2	20 690,8	22 459,8	23 188,6

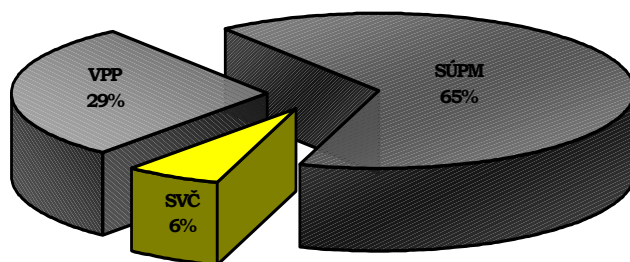
Zdroj : ÚP Brno-venkov

Nejvyšší podíl na vynaložených nákladech na APZ v roce 2002 měly náklady na veřejně prospěšné práce. Důvodem bylo uzavírání dohod se zaměstnavateli již v počátku roku 2002, kdy ještě nebyla známa snížená úroveň rozpočtu. Do konce roku 2003 výrazně vzrostly náklady na zřizování **SÚPM při samostatně výdělečné činnosti** (SVČ) uchazečů, což odpovídalo nárůstu počtu uzavřených dohod. Jedná se o jednu z efektivních forem APZ, kdy se uchazeč o zaměstnání rozhodne řešit svoji

nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti a úřad práce mu přispívá k částečné úhradě nákladů nutných pro zahájení této činnosti. Růst nákladů na chráněné dílny souvisel se vznikem nové chráněné dílny v roce 2003 a pozitivně lze také hodnotit růst nákladů na rekvalifikace, který byl spojen s růstem počtu rekvalifikovaných uchazečů. Ve srovnání s předchozím rokem se v roce 2004 změnila struktura nákladů v návaznosti na potřeby trhu práce. Především vzrostly náklady na SÚPM, což odpovídalo nárůstu počtu uzavřených dohod. Výrazně se zvýšily i náklady na rekvalifikace. Tyto dva ukazatele měly za následek to, že se celkově vynaložený objem finančních prostředků v roce 2004 zvýšil téměř o 6 500 tis.Kč oproti roku předešlému. V roce 2005 vzrostly náklady na SÚPM, především proto, že tento nástroj převzal úlohu dřívějšího příspěvku na praxi absolventů. Důvodem snížení nákladů na rekvalifikace byl pokles počtu rekvalifikovaných uchazečů, změna struktury rekvalifikačních kurzů a úhrada některých rekvalifikací z jiných zdrojů (např. projekt Phare 2003). Růst nákladů na chráněné dílny byl dán tím, že jeden ze zaměstnavatelů v roce 2005 nově požádal o příspěvek.

Mírný růst nákladů na aktivní politiku zaměstnanosti souvisí s růstem mzdové úrovně i se zvýšenou zákonnou hranicí minimální mzdy. Celkové výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) v roce 2006 v okrese Brno-venkov dosáhly 23 188,6 tis. Kč. Program aktivní politiky zaměstnanosti se v roce 2006, v souladu s doporučením MPSV, orientoval především na prioritní problémové skupiny uchazečů. Byli to zejména uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči s nízkou kvalifikací, osoby se ZP a absolventi škol. V roce 2006 bylo pomocí jednotlivých **nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vytvořeno 507 pracovních míst a 466 uchazečů bylo zařazeno do rekvalifikace** (dalších 341 uchazečů bylo zařazeno do rekvalifikačních kurzů v rámci projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu). Podíl jednotlivých nástrojů na celkovém umístění uchazečů ÚP Brno-venkov prostřednictvím APZ v roce 2006 znázorňuje následující graf.

Graf č.9 : Podíl jednotlivých nástrojů APZ na celkovém umístění uchazečů v roce 2006



Zdroj : ÚP Brno-venkov

Společensky účelná pracovní místa – v roce 2006 měly dotace na zřizování těchto míst největší podíl na počtu umístěných uchazečů (65,2%). Schváleno a zřízeno bylo celkem **358 nových společensky účelných pracovních míst**. Forma příspěvku na úhradu mezd byla použita především na podporu pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané, pro uchazeče do 25 let věku, pro uchazeče nad 50 let věku a pro osoby se zdravotním postižením. U **SÚPM při samostatně výdělečné činnosti** bylo uzavřeno celkem **31 těchto dohod**. Podnikání se týkalo zejména průmyslové činnosti a obchodní činnosti a poskytování služeb.

Veřejně prospěšné práce - Na veřejně prospěšné práce (VPP) bylo v roce 2006 vynaloženo 5 522,51 tis. Kč, což činilo 23,9 %-ní podíl z celkového finančního objemu určeného na aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2006. Z těchto zdrojů **bylo nově vytvořeno 149 míst**, na která byli umístěni **142 uchazeči** o zaměstnání. I tato forma APZ byla přednostně využívána pro velmi obtížně umístitelné uchazeče. V okrese Brno-venkov patří mezi nejčastější zaměstnavatele obecní a městské úřady (nejvíce MÚ Ivančice, MÚ Tišnov, MÚ Dolní Kounice).

Chráněná pracoviště – Počet stávajících míst vytvořených aktivní politikou zaměstnanosti v roce 2006 činil 46 míst. Příspěvek na provoz chráněné dílny ve výši 80 tis. Kč byl poskytnut dílně družstva Služba Brno v Popůvkách, která zaměstnávala 2 osoby se ZP. Dále byl poskytnut příspěvek ve výši 1 500 tis.Kč chráněné dílně firmy Čegan Production, s.r.o. Šlapanice, ve které ke konci roku 2006 pracovalo 40 osob se ZP.

Rekvalifikace - Z celkového objemu finančních prostředků použitých na APZ bylo na rekvalifikace vynaloženo 19,5 % (stanovený cíl 20 %). V roce 2006 bylo zahájeno celkem **807** rekvalifikací uchazečů o zaměstnání – z toho 68% tvořily ženy a 32% muži. Do rekvalifikací bylo zařazeno celkem 78 účastníků se zdravotním postižením. V rámci projektů financovaných z ESF bylo realizováno **341** rekvalifikací. Nejčastějšími obory rekvalifikací byly Obsluhy osobního počítače (247), Účetnictví s využitím výpočetní techniky (74), Základy podnikání (73) a Grafik v Corelu a Photoshopu (46). V roce 2005 byla zahájena rekvalifikace „Mechanik seřizovač - mechatronik“. Mechatronika je nový a moderní technický interdisciplinární obor se zaměřením zejména na automatizované systémy vyšší generace, počítačově řízené robotizované technologické řetězce a CNC výrobní stroje.

3.5 Souhrn nedostatků současného stavu

Z předcházející analýzy vyplývají následující nedostatky:

- míra nezaměstnanosti žen 7,8% byla i nadále vyšší než míra nezaměstnanosti mužů 4,1%
- z hlediska vzdělání tvořili nejpočetnější skupinu ze všech uchazečů o zaměstnání vyučení, včetně vyučených s maturitou (48,5%)
- z hlediska věkové struktury byli nejpočetněji zastoupeni uchazeči nad 50 let (27%)
- nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v mikroregionu Rosicko – 8,1%
- dlouhodobá nezaměstnanost postihuje více ženy než muže (k 31.12.2006 činil podíl 63,4% a meziročně se zastoupení dlouhodobě nezaměstnaných žen zvýšilo o 1,5%)
- z hlediska vzdělání převažují mezi dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči vyučení bez maturity (45,2%)

- mezi uchazeči evidovanými déle než 6 měsíců je nejčetněji zastoupena věková skupina 30-49 let (47,8%)
- ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných jsou ve srovnání se strukturou všech evidovaných uchazečů nejvýrazněji zastoupeny osoby nad 50 let věku (37,3%)
- relativní zastoupení zdravotně postižených uchazečů na celkové dlouhodobé nezaměstnanosti (déle než 1 rok) je více jak třetinové (37,9 %)
- průměrná délka evidence byla 507 dnů, tj. o 29 dnů více než ke konci loňského roku

4 Návrhy řešení nezaměstnanosti

Na základě provedené analýzy nezaměstnanosti v okrese Brno-venkov, jsem se v této kapitole pokusila navrhnout opatření, která by zvýšila možnosti uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce a mohla by tak přispět ke snížení míry nezaměstnanosti v této oblasti.

V souvislosti se vstupem naší země do Evropské unie si současný stav české ekonomiky vyžádal novou koncepci politiky zaměstnanosti. Předpokládá se, že schopnost tvorby strategií boje proti nezaměstnanosti na regionální úrovni je základem zvládnutí nezaměstnanosti v národním měřítku. Tedy nová koncepce politiky zaměstnanosti by se v nadcházejících letech měla snažit navázat na Strategii regionálního rozvoje platnou pro období 2007-2013. Na vytváření pracovních příležitostí na regionální úrovni, kde je nerovnováha na trhu práce největší, by měl být kladen největší důraz. Problematika nezaměstnanosti je poměrně složitá a vyžaduje značné úsilí a spolupráci v mnoha oblastech. Při řešení problémů regionální nezaměstnanosti je proto velmi důležité, aby se v této záležitosti angažovaly veřejné a soukromé subjekty, které mohou ovlivnit dění v rámci regionu. Patří k nim především městské úřady, úřady práce, školské úřady, podnikatelé, investoři, ale také veřejnost. Při vzájemné spolupráci a nezbytné komunikaci by se měly snažit o to, aby v boji proti nezaměstnanosti byly co nejefektivněji využity všechny dostupné prostředky.

Ke snížení míry nezaměstnanosti přispívá ve většině zemí Evropské unie uplatňování nástrojů regionální politiky. Cílem této politiky je efektivní a vyvážený rozvoj území, aktivace jeho nedostatečně využívaného potenciálu, zejména pokud jde o hospodářský rozvoj a životní podmínky obyvatel, možnost pracovních příležitostí, zvyšování kvalifikace a vzdělávání, dostupnost nejdůležitějších služeb a to při současném respektování místních zvláštností. Pokud se regiony chtějí vyhnout masivní migraci za prací s jejími politickými a sociálními důsledky, musí své aktivity zaměřit na vznik a podporu nových pracovních příležitostí.

4.1 Změny v legislativě

Ke snížení míry nezaměstnanosti přispěl v uplynulých třech letech zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Byla především určena přísnější pravidla pro vyplácení podpory, ale také je po uchazečích požadována větší spolupráce s úřadem práce. V souvislosti se změnou zákona vyvstaly přísné postihy pro zaměstnance i zaměstnavatele v případě nelegální práce. Změnily se také podmínky pro čerstvé absolventy škol, kteří mohli pobírat podporu v nezaměstnanosti i bez předchozí praxe – nyní mají nárok na podporu jen ti, kteří v posledních třech letech odpracovali celkem 1 rok.

Podle zákona by mělo dojít také ke změnám při pracovních pohovorech. Například ženám ucházejícím se o práci by neměly být kladeny otázky typu : „Kolik máte dětí a kdo se Vám o ně v případě nemoci postará?“ Obecně jsou zakázány i otázky na politickou orientaci, rodinnou situaci, víru či zdravotní stav. V případě, že se bude takto zaměstnavatel vyptávat, hrozí mu vysoká finanční pokuta. Domnívám se, že tato část zákona nebude dodržována v případě středních a drobných podnikatelů, neboť firmy mnohdy nemají tak silné kapitálové zázemí, aby si dovolily přijmout zaměstnance, o kterém neví, zda je schopen či ochoten práci opravdu vykonávat.

Vlivem zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti je vytvářen větší tlak na firmy, aby zaměstnávaly osoby se zdravotním postižením. Změny jsou závazné i pro státní úřady, které musí zaměstnávat osoby zdravotně postižené, nebo odebírat výrobky od firem, které tyto lidi zaměstnávají. Právní úprava zákona obsahuje také řadu motivačních prvků nejen pro uchazeče, ale také pro zaměstnavatele. Jde například o příspěvek na dopravu zaměstnanců, který má nárok čerpat zaměstnavatel v případě, že jeho zaměstnanci nemají možnost se do zaměstnání dopravit veřejnými dopravními prostředky. Výše příspěvku může pokrýt až 50% nákladů na dopravu. Dalším příkladem je příspěvek na zapracování, který může obdržet zaměstnavatel, který přijal uchazeče o zaměstnání, jemuž ÚP věnuje zvýšenou péči (absolventi, ženy po mateřské dovolené, zdravotně postižení nebo lidé nad 50 let). Zaměstnavatel může příspěvek pobírat po dobu tří měsíců a jeho výše může dosahovat až poloviny minimální mzdy.

4.2 Rozvoj regionu Brno-venkov

Okres Brno- venkov je v současné době jednou z oblastí, která skýtá obrovský rozvojový potenciál. Významná tranzitní funkce okresu a s tím spojené atraktivní pozemky podél dopravních tahů představují možnosti pro rozvoj podnikatelských aktivit. Příznivý vliv sousedství s univerzitním městem Brnem, značný počet kvalifikované pracovní síly a nižší cena pozemků než v Brně příznivě ovlivňují vstup zahraničních investorů, kteří s sebou přinášejí nová pracovní místa. Poměrně dobrá dopravní dostupnost obyvatel tohoto okresu do Brna usnadňuje absolventům, ale i ostatním uchazečům najít místo na dvou trzích práce (Brno-venkov, Brno-město). Velká obchodní centra na území okresu Brno-venkov zajišťují relativně vyšší kupní sílu obyvatelstva, která podmiňuje vyšší spotřebu a tudíž také možnost pro drobné živnostníky. Pro okres je příznivá i existence vyššího počtu malých a středních průmyslových podniků a rozmanitost průmyslové výroby (zaměstnanost tak není vázána na jednoho rozhodujícího zaměstnavatele). V neposlední řadě je okres Brno-venkov místem, které má značný turistický potenciál s možností jeho dynamického rozvoje.

Cílem podpory podnikání by mělo být přilákání investorů, zejména zahraničních do regionu Brno-venkov. Jak jsem již zmínila výše, má okres pro rozvoj těchto aktivit ty nejlepší předpoklady. V současné době dochází na území okresu k rozvoji průmyslových zón. Zde jsou soustředěny velké (převážně zahraniční) podniky s průmyslovým a distribučním zaměřením. S rozvojem těchto průmyslových zón souvisí jednak vytváření nových pracovních příležitostí, ale také je přítomností firem podporován vznik a rozvoj malého a středního podnikání. Týká se to především rozvoje služeb souvisejících s nabídkou stravování a ubytování, subdodavatelských služeb, ale také otázky dopravní obslužnosti území. Jako dobrý příklad investice mohou uvést rozmach průmyslové zóny v Modřicích, zejména průmyslového Central Trade Parku. Na území o rozloze 30 ha se v současnosti nachází 23 firem, které zaměstnávají zhruba 2500 lidí.

Okres Brno-venkov má také výhodnou polohu v přímé návaznosti na rozvojové plány města Brna. Lze tedy předpokládat, že se velká část okolních oblastí propojí s blízkým předměstím Brna.

V současné době by míru nezaměstnanosti v okrese Brno-venkov mohly pomoci snížit tyto aktivity:

Mikroregion Brněnsko – přirozenou spádovou oblastí je město Brno, má tedy i nejnižší míru nezaměstnanosti ze všech mikroregionů v okrese Brno-venkov (5,2%), nabízí nejvíce pracovních příležitostí (k 31.12.2006 celkem 634 míst). Nejdůležitějšími oblastmi pro rozvoj pracovních míst jsou :

- Průmyslová zóna Modřice – je jedním z nejvýznamnějších investičních projektů posledních let. Veškerá nabízená plocha je již obsazena investory. Mezi největší firmy, které se rozvíjí a nabízejí nová pracovní místa patří : Andrew, IFE, IMI Norgreen, Danzas. Nově zde přibýly firmy Inventec (hodlají zaměstnat až 500 lidí, francouzský Arjowignis (100 lidí), Kompan (150 lidí), Flexi space (80 lidí).
- Šlapanice – v oblasti je plánována průmyslová zóna, která díky své poloze bude v následujících letech velice atraktivní pro investory (blízkost dálnice D1, mezinárodní letiště Tuřany). V územním plánu se jedná o plochu 180 ha, která by v horizontu 5-ti let měla postupně přinést až 6500 pracovních míst. V současné době probíhá jednání se dvěma firmami, zaměřenými na strojírenský průmysl (Dánsko, Velká Británie), které by měly do konce roku nabídnout práci 150 lidem. Významným zaměstnavatelem je ve Šlapanicích firma Tondach ČR, a.s., která průběžně zvyšuje počet svých zaměstnanců.
- Kuřim – oblast s velkou koncentrací průmyslu, nízkou mírou nezaměstnanosti a velmi aktivním přístupem k rozvoji svého území. V Kuřimi bude v následujících letech pokračovat již započatá rozsáhlá bytová výstavba, do které se bude postupně zapojovat větší množství místních firem. Přistěhování nových obyvatel bude spojeno s rozvojem služeb, které by podle mého názoru mělo město maximálně podpořit. V rámci revitalizace „brownfields“ Starý dům by měly vzniknout nové ubytovací kapacity pro turisty a s tím spojené služby. Město také plánuje výstavbu cyklotrasy Brno-Mokrý Hora-Kuřim-Veverská Bitýška. Průmyslová zóna na severu města bude rozšířena o pozemky, na kterých bude svoji pobočku stavět firma Steinhauser (předpoklad - 70 míst).

V nadcházejících letech by do rozvoje území mohla pozitivně zasáhnout výstavba rychlostní komunikace R43.

Mikroregion Tišnovsko – je oblastí s ne úplně ideální dopravní dostupností, nezaměstnanost zde dosahuje 6,9%. Mezi významné zaměstnavatele patří zejména závod Siemens elektromotory v obci Drásov, který v současné době zaměstnává 500 lidí a dostavuje novou halu, která by mohla přinést oblasti zhruba 150 nových pracovních míst a firma Steinhäuser v Tišnově (100 lidí). Navrhována je průmyslová plocha u železniční zastávky Hradčany, která by byla vhodná k umístění skladů a lehké výroby (předpoklad cca 50 lidí). V oblasti návrhů je také průmyslová zóna Tišnov – Díly pod městem, která by v případě realizace mohla na ploše 17 ha přinést práci 200 lidem.

Mikroregion Židlochovicko – v rámci okresu Brno-venkov je oblastí s druhou nejnižší mírou nezaměstnanosti (5,5%) a to díky blízkosti Brna a dobré dopravní dostupnosti. Nejvýznamnějším investičním projektem je zainvestování podnikatelské plochy Kalová pole (2006-2008) v Židlochovicích. Jedná se o jeden z „brownfields“ projektů, který má realizací investice na ploše 4,5 ha přispět k růstu místní podnikatelské aktivity a vzniku nových pracovních míst. V rámci tohoto projektu je zpracována studie Revitalizace areálu bývalého cukrovaru, ve které jsou navrženy plochy pro bydlení, obchod, služby a je též řešeno dopravní napojení města v rámci Integrovaného dopravního systému Jihomoravského kraje. V současné době probíhá jednání se třemi českými investory a hrubým předpokladem je vytvoření 100 pracovních míst.

Významnou oblastí je také obec Hrušovany, kde jsou trvalými zaměstnavateli firmy Romika a Ytong a v areálu bývalého Botexu vznikají malé a střední firmy, které by mohly postupně zaměstnat zhruba 70 lidí.

Další šanci na vznik nových pracovních míst má město Pohořelice, které počátkem roku 2007 přešlo s okolními obcemi jednotně pod Brno venkov. Rozrůstající se průmyslová zóna Dolní Štíngary (40 ha), která v současné době zaměstnává 250 lidí, by měla v letošním a následujícím roce zaměstnat dalších 500 lidí (firma Manuli Hydraulics, Moeller, Lorenc logistic, DHL, S.N.O.P.).

Příliv tuzemských i zahraničních investic do těchto i dalších oblastí by mohly umožnit následující investiční úlevy :

- ❖ daňové úlevy – formou prominutí daně v určitých zónách, osvobození od daně nebo její snížení na určité období
- ❖ prodej nebo pronájem pozemků za výhodné ceny a státní záruky za půjčky
- ❖ příspěvky na vytvořená pracovní místa, hrazení nákladů na rekvalifikace a školení zaměstnanců
- ❖ zrychlené odpisy na špičkové technologie
- ❖ přímá finanční podpora, např. formou dotací

V boji proti nezaměstnanosti by podle mého názoru orgány místní samosprávy mohly použít tyto nástroje:

- ❖ zaměřit se na podporu malého a středního podnikání
- ❖ aktivně se spolu s ÚP podílet na výběru vhodného investora
- ❖ zaměřit se na regeneraci tzv. brownfields - nevyužívaných průmyslových areálů, zdevastovaných ploch, bývalých zemědělských areálů
- ❖ využívat Operačního programu Podnikání a inovace (zahrnuje 15 programů)

4.3 Návrhy na uplatnění uchazečů z rizikových skupin

Další oblast návrhů na snížení míry nezaměstnanosti v okrese Brno-venkov jsem zaměřila na uchazeče z rizikových skupin, neboť zařazení osob právě z těchto skupin do pracovního procesu patří v okrese Brno-venkov k jednomu z neproblematictějších.

4.3.1 Návrhy na uplatnění absolventů a mladistvých

Problém s uplatněním na trhu práce spočívá u této skupiny uchazečů v tom, že jí chybí praktické zkušenosti a zároveň je zranitelná z hlediska sociálně patologických jevů. Nezaměstnanost absolventů také výrazně souvisí s ekonomickou situací státu - tedy i s mírou celkové nezaměstnanosti, ale i s nevhodnou provázaností studijních

a učebních oborů s potřebami trhu práce. Dalšími častými důvody nezaměstnanosti mladých lidí je nedostatečná informovanost absolventů během studií o realitě praktického uplatnění na trhu práce, zkrácené představy těchto uchazečů o mzdách a pracovních podmínkách, absence potřebné flexibility a snahy při hledání pracovního místa, nedostatky v oblasti komunikace s lidmi, nedostatečná znalost technik hledání zaměstnání a špatná orientace na trhu práce. Aktivnímu zapojení absolventů a mladistvých do pracovního procesu je proto potřeba věnovat zvýšenou pozornost, která by kladla důraz na rozvoj preventivních opatření, spadajících již do okamžiku přípravy na volbu povolání.

Pozitivní vliv na snížení nezaměstnanosti má v této oblasti Poradenské a informační středisko úřadu práce Brno-venkov, které se ve své činnosti zaměřuje na individuální a skupinové poradenství napomáhající rozhodování a správné volbě povolání. Na skupinových přednáškách pořádaných pro žáky základních škol a studenty středních škol bych navrhovala věnovat se zejména těmto tématům :

- informovat o realitě praktického uplatnění na trhu práce
- rozptýlit zkrácené představy studentů o mzdách a pracovních podmínkách, např. formou testů a dotazníků, které by mohly napomoci přiblížit reálnou situaci
- informovat o technikách hledání práce
- připravit studenty na pracovní pohovory, např. simulovaným dialogem
- informovat o tom, jak se zorientovat na trhu práce a jak komunikovat s okolím
- klást důraz na vhodnou volbu vzdělávacího zařízení a studovaný obor
- apelovat na negativní důsledky často uplatňované metody pokusů a omylů

Školství by se v rámci výuky mělo více zaměřit na odbornou přípravu, zejména na praxi. Praxe umožňuje žákům a studentům seznámit se s reálným pracovním prostředím a zároveň jim pomáhá si uvědomit, zda zvolená profese odpovídá jejich představám o budoucím povolání. V této oblasti je ovšem potřeba širšího zapojení zaměstnavatelské sféry, které by mělo být podmíněno vytvořením odpovídajících legislativních podmínek.

Praxi lze řešit také pomocí motivačních programů, které by probíhaly pro studenty přímo ve škole. Byla by například navozena atmosféra fiktivní firmy jejíž činnost, chod a uspořádání by si studenti sami zvolili na základě svých dosavadních teoretických i praktických zkušeností. Vždy by byl určen nějaký konkrétní problém nebo cíl, kterého chce firma dosáhnout a studenti by poté společně navrhovali různá řešení. Podpořilo by to hlavně komunikační dovednosti, schopnost pracovat v týmu, řešit problémy, nést zodpovědnost za daný úkol, být flexibilní a umět se rozhodovat.

Další řešení bych spatřovala v podpoře účasti studentů na tuzemských i zahraničních stážích a na výstavách a veletrzích, aby studenti získali přehled o rozmanitosti firem a jejich požadavcích. Po ukončení studia na střední škole považuji za důležité motivovat studenty k dalšímu vzdělávání, ať už se jedná o vyšší odborné školy, vysoké školy či formy celoživotního vzdělávání.

Největším problémem této kategorie uchazečů jsou mladiství se základním vzděláním. Především díky větším nárokům na vzdělání a odborné znalosti, které současný trh práce vyžaduje se stále více prohlubují problémy s jejich vhodným pracovním uplatněním. Řešením by mohly být speciální programy, které by tyto uchazeče motivovaly k dalšímu vzdělávání, čímž by jejich umístění na trhu práce bylo snadnější.

Předložené návrhy by podle mého názoru mohly v okrese Brno-venkov pomoci umístit zhruba 80 uchazečů ročně.

4.3.2 Návrhy na uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných

Dlouhodobá nezaměstnanost je pro společnost ze sociálního a politického pohledu velmi nebezpečná. Pokud je celková vysoká nezaměstnanost zároveň doprovázena velkým podílem dlouhodobě nezaměstnaných může docházet k projevům sociální nespokojenosti a nedůvěry v demokratický systém.

Mezi dlouhodobě nezaměstnané uchazeče patří z velké části jedinci, kteří nejsou schopni nebo ochotni přizpůsobit se podmínkám, které současný trh práce vyžaduje. Mezi časté důvody patří především nedostatečná kvalifikace, chybějící motivace, osobní

problémy, péče o dítě do 15-ti let věku, neschopnost přinutit se se sebou něco dělat a nedůvěra v lepší životní situaci. V důsledku toho tito lidé ztrácejí základní pracovní návyky, motivaci k hledání práce a vytvářejí si mnohdy absolutní závislost na sociálních dávkách. Kromě vynakládání značných finančních prostředků na sociální zabezpečení dlouhodobě nezaměstnaných, ekonomických ztrát pro společnost i jednotlivce, má dlouhodobá nezaměstnanost také psychologický dopad v podobě vyloučení těchto osob na pokraj společnosti.

Mezi návrhy, které by mohly snížit míru nezaměstnanosti této skupiny osob bych zařadila :

- projekt MPSV, jehož smyslem je možnost přivydělání si krátkou brigádou, kterou zprostředkuje úřad práce a to až do výše poloviny minimální mzdy určené zákonem. Zároveň uchazeč nepřichází o podporu a může si tak výrazně zvýšit svůj měsíční příjem.
- podporu státu v aktivitách zaměřených na eliminaci nelegální práce. Aktivity zahrnují zjednodušení podnikatelského prostředí, odstranění demotivujících prvků, zlepšení legislativy, využívání sankcí, vhodné stimuly v systému daní a dávek a kontrolní činnost
- pořádání adaptačních a motivačních kurzů, které by měly uchazečům pomoci si uvědomit, že pobírání dávek jejich problém nevyřeší. Je tedy potřeba tyto lidi motivovat a dodat jim sebevědomí, tak aby se odhodlali např. k rekvalifikačním kurzům či k jinému druhu sebevzdělávání
- zvýšení minimální mzdy. Vyšší rozdíl mezi mzdou vyplácenou zaměstnavatelem a sociální dávkou by tak mohl uchazeče motivovat k nástupu do zaměstnání. Zájem uchazečů o zaměstnání by určitě vzrostl a nenechávali by řešení své životní situace pouze na zabezpečení, které jim přináší stát
- zařazení uchazečů do veřejně prospěšných prací, přičemž by se ukázalo, zda má jedinec zájem pracovat a řeší svou situaci aktivně, nebo zda nestojí o práci vůbec

Předložené návrhy by podle mého názoru mohly v okrese Brno-venkov pomoci umístit zhruba 50 osob ročně.

4.3.3 Návrhy na uplatnění osob se zdravotním postižením (OZP)

Občané se změněnou pracovní schopností patří z hlediska pracovního uplatnění mezi nejproblémovější skupinu uchazečů o zaměstnání. Jedná se o osoby, které mají pro svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav omezenou možnost pracovního 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. Základní systém je upraven zákonem č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Při zaměstnávání OZP spolupracují Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce se specializovanými zaměstnavateli zdravotně postižených občanů, s neziskovými organizacemi a dalšími subjekty.

Poskytovatelem příspěvků na zřízení a provoz chráněných pracovišť a příspěvků zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více jak 50% OZP je místně příslušný úřad práce. V případě dotací a návratné finanční výpomoci těmto zaměstnavatelům je poskytovatelem MPSV. Úřad práce Brno-venkov se zaměstnávání OZP snaží řešit pomocí jednoho z nástrojů APZ – zřizováním chráněných pracovišť.

Složitou situaci se zaměstnáváním osob se změněnou pracovní schopností by podle mého názoru mohly pomoci řešit tyto návrhy :

- motivační a poradenské aktivity, které by měly poskytovat co největší množství informací pro zaměstnavatele – především jaké výhody jim zaměstnání osob se zdravotním postižením může přinést (poskytovatel ÚP)
- konzultační semináře, na kterých by zdravotně postižení dostávali základní informace o aktuálním dění na trhu práce a byly by jim nabízeny možnosti, jak a kde se mohou se svým handicapem uplatnit (poskytovatel ÚP)
- vytvořit databázi firem zaměstnávajících OZP, která by byla součástí webové prezentace ÚP, byla by průběžně aktualizována a uchazeči by sami sledovali vývoj nabízených míst

- poskytnout daňové zvýhodnění podnikům, které odebírají zboží vyrobené osobami se ZPS (v kompetenci vlády)
- poskytnout daňové úlevy pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají OZP, podle jejich procentuelního zastoupení ve celé firmě (v kompetenci vlády)
- kontrola dodržování předepsaného podílu zaměstnávání OZP a zvyšování sankcí v případě porušení (v kompetenci vlády)

Předložené návrhy by dle mého názoru mohly v okrese Brno-venkov pomoci umístit zhruba 15 osob ročně.

4.4 Návrhy v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti

4.4.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace je jedním z nejúčinnějších prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. Dochází ke změně stávající kvalifikace uchazeče získáním nových znalostí a dovedností, které mu umožní lepší pozici na trhu práce. Cílem rekvalifikace je dosáhnout zlepšení stávající kvality pracovní síly, usnadnit nezaměstnaným přístup k novému zaměstnání a přizpůsobit strukturu nabídky práce strukturálním změnám trhu práce. Výcvik pracovní síly je obvykle zaměřen na její krátkodobé uplatnění na trhu práce, ale stále častěji se stává i investicí do budoucna.

Úřady práce rozvíjí v rámci poradenské činnosti programy jednak specificky zaměřené, které se týkají především dlouhodobě nezaměstnaných, absolventů a mladistvých, začínajících podnikatelů a zdravotně postižených a jednak programy obecně zaměřené, které se soustředí na zlepšování flexibility pracovní síly.

V letech 2002-2006 se úspěšnost rekvalifikace pohybovala okolo 95%. Nastávají však také situace, kdy uchazeč nejeví zájem o žádnou z nabízených rekvalifikací. V tomto případě bych doporučila zvolit určitou formu nařízení, zvláště pokud se jedná o dlouhodobě evidované uchazeče.

Navrhuji tedy, aby se v této oblasti úřad práce zaměřil na :

- rekvalifikační kurzy s příslibem budoucího zaměstnání
- takové typy kurzů, které vychází z potřeb trhu práce a pomáhaly by řešit nesoulad mezi kvalifikační strukturou uchazečů a poptávkou zaměstnavatelů
- zvýšení dotací na rekvalifikační kurzy a tím i zkvalitnění výuky
- kurzy pro znevýhodněné skupiny uchazečů
- maximální využívání kurzů podporovaných Evropským sociálním fondem

Předložené návrhy by dle mého názoru mohly v okrese Brno-venkov pomoci umístit cca 45 osob ročně.

4.4.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti, spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo v jiných podobných činnostech. Tyto aktivity jsou vykonávány ve prospěch obcí, nebo státních či jiných obecně prospěšných institucí a zaměstnavatel je vytváří nejdéle na dobu 12-ti po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální a zdravotní zabezpečení.

Úřad práce bude i nadále uzavírat dohody o příspěvku na vytváření VPP především s obcemi, městy a jinými partnery. Maximální doba trvání dohod bude od ledna do listopadu v každém kalendářním roce, v odůvodněných případech i s jiným časovým rozvrhem, nepřesahujícím 12 kalendářních měsíců. Příspěvek se bude poskytovat ve výši do 5000 Kč měsíčně. Ve výjimečných případech může jít o vyšší částku s přihlédnutím k charakteru činnosti organizace.

Navrhuji tedy, aby úřad práce dbal na přesnou výběrovost uchazečů o zaměstnání při umísťování na veřejně prospěšné práce a to hlavně s ohledem na skutečnost, že v evidenci ÚP je dosti značný podíl dlouhodobě nezaměstnaných. Práce by měly být sezónního charakteru se zaměřením na údržbu veřejného prostranství, úklid města a další venkovní práce. K tomuto účelu by mohlo být vhodné vytvoření databáze, ve které by firmy nabízely sezónní práce. Systém by mohl být přínosem jak pro firmy, které by získaly „levnou pracovní sílu“, ale i pro úřad práce, který by získal finanční prostředky. Domnívám se, že zařazení uchazečů na veřejně prospěšné práce může pomoci především znevýhodněným skupinám, ale také obecně může přispět k obnově pracovních návyků.

Předložené návrhy by dle mého názoru mohly v okrese Brno-venkov pomoci umístit cca 60 osob ročně.

4.4.3 Společensky účelná pracovní místa

Vytváření společensky účelných pracovních míst je jedním z nejúčinnějších druhů pomoci v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatel na základě dohody s ÚP :

- **zřizuje** (SÚPM – nové pracovní místo). Zaměstnavateli je poskytnut příspěvek na zřízení pracovního místa. Úřad práce má pro tuto formu APZ vyhrazeny finanční prostředky, ze strany zaměstnavatelů však o ni není tak velký zájem. Doporučovala bych zvýšit příspěvek na takovou částku, která bude pro zaměstnavatele dostatečnou motivací a sám začne chápat tuto aktivitu jako svou výhodu
- **vyhrazuje** (SÚPM -vyhrazené pracovní místo). Tato forma APZ je u zaměstnavatelů velmi rozšířená a oblíbená, protože jsou při přijetí uchazeče motivováni příspěvkem na úhradu jeho mzdy a náhrad, včetně pojistného za sociální zabezpečení, příspěvku na APZ a pojistného na zdravotní pojištění.

Úřad práce Brno-venkov využívá přednostně formy příspěvku na mzdové náklady ve výši do 5000 Kč za měsíc po dobu 6 měsíců. Při zaměstnávání uchazečů evidovaných déle než 12 měsíců, uchazečů starších 50-ti let, uchazečů se zdravotním postižením a uchazečů do 25-ti let + absolventů bude při zaměstnávání poskytován příspěvek až do výše 7000 Kč/měsíc. Doba poskytování příspěvku byla v roce 2005 zkrácena ze 12 na 6 měsíců. Příspěvek na zřízení a vyhrazení společensky účelných míst u zaměstnavatelů je určen pro podporu zaměstnávání uchazečů, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Je poskytován těm subjektům, které přijmou uchazeče do pracovního poměru z rizikových skupin, kteří jsou v evidenci ÚP nejméně 6 měsíců nebo u kterých je zřejmá nemožnost jiného umístění. Nemožnost umístění uchazeče o zaměstnání ověřuje odbor zprostředkování ÚP.

Společensky účelná pracovní místa při samostatně výdělečné činnosti jsou také poslední dobou jednou z forem řešení nezaměstnanosti. Mnozí z těchto uchazečů již nějaké zkušenosti s podnikáním mají, někteří se o to pokoušejí poprvé. Právě u těchto začínajících podnikatelů může být problémem zpracování kvalitních podnikatelských záměrů, které musí pro schválení a přidělení dotace splňovat základní předpoklady. Před poskytnutím tohoto příspěvku bych doporučila tyto uchazeče umístit do rekvalifikačních kurzů pro začínající podnikatele.

Předložené návrhy by dle mého názoru mohly v okrese Brno-venkov pomoci umístit cca 30 osob ročně.

4.4.4 Chráněné dílny

Chráněné dílny a chráněná pracoviště jsou ty, které jsou provozovány právníckými a fyzickými osobami, u nichž pracuje alespoň 60% občanů se zdravotním postižením. Chráněným pracovištěm je též pracoviště zřízené v domácnosti občana se zdravotním postižením. Úřad práce poskytuje zaměstnavatelům příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP v chráněné dílně nebo chráněném pracovišti v částce 100 000 Kč na jedno pracovní místo. Příspěvek k částečné úhradě provozních nákladů

chráněné dílny nebo chráněného pracoviště poskytuje ÚP až do výše 40 000 Kč ročně na jednoho občana se zdravotním postižením.

Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením je v České republice velmi neuspokojivé. Tento nepříznivý vývoj pokračuje i přesto, že zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností podporují mimo jiné povinné kvóty, které stanoví zákon č.1/1991 Sb. Tento zákon ukládá zaměstnavatelům s 25-ti a více zaměstnanci povinnost zaměstnat 4% osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatel má přitom na výběr tři možnosti, jak splnit povinnost zaměstnat handicapované spoluobčany :

- může je zaměstnat přímo
- může odebírat výrobky či služby od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než polovinu osob se zdravotním postižením
- možnost odvodů do státního rozpočtu, jejichž výše činí 1,5 násobek průměrné mzdy v národním měřítku za prvních 9 měsíců kalendářního roku, v němž má být povinnost splněna.

Výše uvedené možnosti lze i kombinovat, čehož také mnozí zaměstnavatelé využívají.

Protože hlavním cílem legislativní úpravy je dosáhnout toho, aby se zvýšil počet zaměstnaných OZP, jsou zaměstnavatelé motivováni k přímému zaměstnání dalšími formami :

- daňovými úlevami poskytovanými formou snížení daně. Paragraf 35 zákona č.586/1992 Sb., stanoví, že za každého zaměstnance OZP se daň snižuje o 18 tisíc Kč ročně
- daňovými úlevami poskytovanými formou snížení daně. Paragraf 35 zákona č.586/1992 Sb., stanoví, že za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením se daň snižuje o 60 tisíc Kč ročně
- zřízením chráněných pracovišť a míst v chráněných dílnách, na které mohou do úřadu práce obdržet příspěvek až 100 tisíc Kč na jedno místo

Pokud budeme vycházet se situace zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci, pak pro něj může znamenat zaměstnání jednoho člověka se zdravotním postižením s využitím institutu chráněného pracoviště na období 2 let nemalý ekonomický přínos, jak uvádí následující propočet :

úspora na dani z příjmu.....	36 000 Kč
úspora na odvodu do státního rozpočtu	48 963 Kč
příspěvek na zřízení chrán.pracoviště (50%)....	50 000 Kč
příspěvek na provoz chrán.pracoviště (50%)....	40 000 Kč
Celkem.....	174 963 Kč

Pokud by se jednalo o zaměstnání občana s těžším zdravotním postižením, vypadala by situace takto :

úspora na dani z příjmu.....	120 000 Kč
úspora na odvodu do státního rozpočtu	48 963 Kč
příspěvek na zřízení chrán.pracoviště (80%)....	80 000 Kč
příspěvek na provoz chrán.pracoviště (80%)....	64 000 Kč
Celkem.....	321 963 Kč

Jak je vidět, může být tato forma zaměstnávání osob se zdravotním postižením spojena se zajímavým přínosem i pro zaměstnavatele, na které se povinná kvóta nevztahuje. V tomto případě nezískává položku na odvodech do státního rozpočtu. I přes všechny tyto výhody, nemá stále řada zaměstnavatelů zájem zaměstnat OZP.

5 Vyhodnocení návrhů

Celkové výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) dosáhly v roce 2006 v okrese Brno-venkov 23 188,6 tis. Kč, tj. 103,2 % skutečnosti roku předcházejícího. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti za rok 2006 činily 104 007 tis. Kč, tj. o 3 % více než v roce 2005. Celkový rozpočet na aktivní politiku zaměstnanosti na rok 2007 je 24 600 tis.Kč.

Tab.č.15 : Skutečné náklady na APZ v roce 2006 a návrh nákladů na APZ pro rok 2007

Nástroje APZ	2006	2007
	Skutečné náklady (v tis.Kč)	Navrhované náklady (v tis.Kč)
VPP	5 523	5 760
Rekvalifikace	4 520	4770
SÚPM u zaměstnavatelů	10 270	10 770
SÚPM při SVČ	1 100	1400
Chráněná pracoviště	1 580	1650
Překlenovací příspěvek	126	140
Příspěvek na zapracování	0	0
Příspěvek na dopravu	40	50
Ostatní náklady	30	60
CELKEM	23 189	24 600

Ve srovnání s předchozím rokem se v roce 2006 struktura nákladů nijak výrazně nezměnila, tak jako se výrazně nezměnila ani situace na trhu práce. Z tabulky vyplývá, že značná část prostředků na APZ je vynaložena na SÚPM. Podíl prostředků na SÚPM v roce 2006 činil 49,1%, proto také v roce 2007 navrhuji poměrně velkou část finančních prostředků na tento nástroj APZ. Zvýšenou alokaci finančních prostředků jsem doporučila také do Rekvalifikací a Veřejně prospěšných prací, neboť od roku 2007 patří pod Brno-venkov i mikroregion Pohořelice a část obcí z okresu Blansko, a obě tyto oblasti se v minulém roce vyznačovaly větší mírou nezaměstnanosti než byla v okrese Brno-venkov.

6 Předpoklady a harmonogram realizace

Pro realizaci uvedených návrhů je nutno vytvořit následující opatření:

1. Sestavení plánu předpokládaných opatření pro následující rok.
2. Přidělení finančních prostředků odborům úřadu práce.
3. Provádět pravidelný průzkum potřeb zaměstnavatelů na nové pracovní síly.
4. Sestavit harmonogram rekvalifikací a motivačních kurzů.
5. Spolupracovat s městskými úřady na rozšíření sítě informačních středisek určených pro propagaci a seznámení s regionem.
6. Vytvořit nabídku VPP a oslovit zájemce.
7. Informovat žáky a studenty posledních ročníků základních a středních škol o možnostech a problémech na trhu práce.
8. Realizovat rekvalifikace a motivační kurzy.
9. Vypracovat plán využití prostředků APZ do konce roku 2007.
10. Poskytnout dotace a příspěvky zájemcům o SVC na základě reálných podnikatelských záměrů.
11. Kontrolovat povinný podíl osob se ZPS ve firmách.

Na základě uvedených opatření předkládám v tabulce č.16 harmonogram jejich realizace .

Závěr

Ve své diplomové práci jsem se zabývala problematikou nezaměstnanosti v okrese Brno-venkov. V úvodní části jsem poukázala na teoretická východiska nezaměstnanosti, v navazující analytické části práce jsem zpracovala analýzu současného stavu nezaměstnanosti v Evropské unii, v České republice a v okrese Brno-venkov. Podrobnější analýza nezaměstnanosti v okrese Brno-venkov se ve sledovaném období let 2002-2006 vztahuje na celkovou nezaměstnanost, mikroregionální, na jednotlivé kategorie evidovaných uchazečů o zaměstnání, ale také na využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Cílem práce bylo na základě zjištěných nedostatků formulovat vhodné návrhy a opatření, které by vedly ke snížení míry nezaměstnanosti v okrese Brno-venkov.

V souvislosti se vstupem naší země do Evropské unie si současný stav české ekonomiky vyžádal novou koncepci politiky zaměstnanosti, provázanou s celkovou hospodářskou, regionální, sociální a vzdělávací politikou vlády, odpovídající změnám podmínek trhu práce. Celková míra nezaměstnanosti v České republice byla k 31.12.2006 7,67%, což představovalo 448 545 osob. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2005 byl celkový počet uchazečů o zaměstnání nižší o 61 871 osob. Z hlediska hodnocení vývoje nezaměstnanosti ve sledovaném období mohu konstatovat, že průměrná míra nezaměstnanosti v ČR má klesající tendenci a důvody tohoto pozitivního vývoje lze spatřovat v příznivých ekonomických výsledcích země, ale také v důsledném uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Problematika nezaměstnanosti je poměrně složitá a vyžaduje značné úsilí a spolupráci v mnoha oblastech. Při řešení problémů regionální nezaměstnanosti je proto velmi důležité, aby se v této záležitosti angažovaly veřejné a soukromé subjekty, které mohou ovlivnit dění v rámci regionu.

Situace na trhu práce je v okrese Brno-venkov z hlediska úrovně nezaměstnanosti příznivá. Míra nezaměstnanosti v okrese Brno-venkov dosahovala k 31.12.2006 hodnoty 5,7% a pohybuje se tak pod celorepublikovým i celokrajským průměrem. Za posledních 5 let je to nejnižší míra nezaměstnanosti. Na úřadě Brno-venkov bylo v roce 2006 registrováno v průměru 5 941 uchazečů o zaměstnání, což je o 641 osob méně než v roce 2005. Ve všech skupinách uchazečů došlo k absolutnímu poklesu počtu

vidovaných. Snižoval se i počet uchazečů na 1 volné pracovní místo a na konci roku 2006 tak na něj připadalo přibližně 5 uchazečů.

Co se týče zastoupení mužské a ženské složky populace mezi nezaměstnanými, tak i v roce 2006, stejně jako v předcházejících letech, přetrvával stav převahy nezaměstnaných žen nad nezaměstnanými muži (zhruba v poměru 3/2). Relativní zastoupení žen mezi uchazeči o zaměstnání je v okrese Brno-venkov nad průměrem Jihomoravského kraje i České republiky.

Jedním z nejdůležitějších faktorů, které mají v poslední době vliv na uplatnění na trhu práce je vzdělání. Tak jako i v uplynulých letech byli nejvíce mezi nezaměstnanými zastoupeni uchazeči vyučení, včetně vyučených s maturitou a tvořili tak zhruba polovinu všech evidovaných. Druhou nejčetněji zastoupenou skupinou byli uchazeči se základním vzděláním.

Z hlediska věku uchazečů patří k nejproblémovějším nejmladší a nejstarší věkové kategorie. Zatímco u mladých uchazečů, kteří zatím nedisponují dostatečnými zkušenostmi z praxe je stav nezaměstnanosti přechodná záležitost, u starší věkové kategorie má problém nezaměstnanosti dlouhodobější charakter, především kvůli nízkým schopnostem adaptace na nové požadavky trhu práce. Podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti činil koncem roku 2006 8%, což je sice nejnižší hodnota za celé sledované období, ale je stále nad úrovní podílu absolventů na nezaměstnanosti v ČR (7,1 %) i v Jihomoravském kraji (7,6 %).

Nezaměstnaností jsou v okrese Brno-venkov nejvíce ohroženy určité skupiny uchazečů o zaměstnání. Z hlediska uplatnění na trhu práce se jedná o tzv. problémové skupiny, do kterých patří dlouhodobě nezaměstnaní, osoby se změněnou pracovní schopností (ZPS) a osoby se základním vzděláním. Na celkové nezaměstnanosti se dlouhodobě evidovaní uchazeči koncem roku 2006 podíleli z 54,7%., převažovaly ženy nad muži. Nejčetněji zastoupenou skupinou mezi dlouhodobě nezaměstnanými byli ve srovnání se strukturou všech evidovaných uchazeči nad 50 let věku (37,3%), uchazeči se základním vzděláním (28,9%) a osoby se zdravotním postižením (31,7%). Osoby se ZPS se na celkové nezaměstnanosti ke konci roku 2006 podíleli z 20,8%, což je výrazně vyšší hodnota než v ČR(15,9%) i než v Jihomoravském kraji (17,3%).

Na základě provedené analýzy nezaměstnanosti v okrese Brno-venkov jsem ve druhé části této práce uvedla návrhy a opatření, které by mohly přispět ke snížení míry nezaměstnanosti v této oblasti.

Ke snížení míry nezaměstnanosti přispěl v uplynulých třech letech zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Byla především určena přísnější pravidla pro vyplácení podpory, také je po uchazečích požadována větší spolupráce s úřadem práce a je vytvářen větší tlak na firmy, aby zaměstnávaly více osob se zdravotním postižením.

Jedním z nejvýznamnějších a nejúčinnějších nástrojů v boji s nezaměstnaností je podpora investic a přilákání nových zahraničních investorů. S rozvojem průmyslových zón přichází do regionu nová pracovní místa a je podporován rozvoj malého a středního podnikání. Pro vyvážený rozvoj stávajících aktivit měst a jejich nových příležitostí by všechny investiční projekty měly být v souladu se zamýšlenou strategií rozvoje daného území.

Absolventi škol a mladiství tvořili na konci roku 2006 8% všech evidovaných uchazečů o zaměstnání. Nezaměstnanost této skupiny souvisí především s nedostatečnou praxí, nevhodným výběrem vzdělávacího zařízení, chybějícím smyslem pro realitu, se slabou orientací na trhu práce, ale také s nevhodnou provázaností studijních a učebních oborů s potřebami trhu práce. Za jedno z hlavních opatření proti nezaměstnanosti absolventů považuji vytvoření flexibilního systému školství, který by svou strukturou odpovídal požadavkům trhu práce. Pozitivní vliv na snížení nezaměstnanosti absolventů má také na úřadě práce Brno-venkov činnost Poradenského a informačního střediska, které se u těchto uchazečů zaměřuje na volbu budoucího povolání. Na skupinových přednáškách pro základní a střední školy bych navrhovala: zaměřit se na informace o realitě praktického uplatnění na trhu práce, rozptýlit zkreslené představy o mzdách a pracovních podmínkách, např.formou testů a dotazníků, informovat o technikách hledání práce a o tom jak vést pracovní pohovor a zorientovat se na trhu práce. Dalším řešením je častější uplatňování praxe absolventů, např. zaměstnáváním studentů na částečný úvazek. Dále pomocí motivačních programů na školách by si studenti založením fiktivní firmy vyzkoušeli její vedení, řešení možných problémů, práci v týmu a vzájemnou komunikaci. Za účelné považuji i podporu účasti studentů na tuzemských

a zahraničních stáží, ale také na veletrzích a výstavách, kde by získali přehled o rozmanitosti firem a jejich požadavcích. U mladistvých uchazečů se základním vzděláním by mohly napomoci speciální programy, které by je motivovaly k návratu do škol.

U dlouhodobě nezaměstnaných je nutné probudit zájem o hledání pracovního místa. Pro tyto účely je vhodné tyto uchazeče zařazovat na veřejně prospěšné práce, při kterých by si obnovili pracovní návyky. Pomocí adaptačních a motivačních kurzů je potřeba jim dodat sebevědomí, aby se odhodlali svou situaci sami řešit. Za důležité také považují podnítit dlouhodobě nezaměstnané k většímu zájmu o rekvalifikace. Výrazným motivačním stimulem pro hledání práce by do jisté míry mohlo být zvýšení minimální mzdy.

Problém se zaměstnáváním uchazečů se ZPS se úřad práce Brno-venkov snaží řešit pomocí nástrojů APZ – zřizováním chráněných dílen, pracovišť a provozoven. V této oblasti bych navrhovala podporovat poradenské aktivity, které by zaměstnavatelům poskytovaly co největší množství informací o možnostech zaměstnání osob se ZPS a pořádání konzultační semináře pro zdravotně postižené, kde by byli informováni o aktuálním dění na trhu a byly by jim nabízeny možnosti jak a kde se mohou se svým handicapem uplatnit. Další řešením by bylo vytvoření databáze firem zaměstnávajících osoby se ZPS, která by byla součástí webové prezentace ÚP, byla by průběžně aktualizována a uchazeči by sami sledovali vývoj nabízených míst.

V rámci APZ bych možná řešení nezaměstnanosti spatřovala v pečlivém výběru rekvalifikačních kurzů, které by vycházely z potřeb trhu práce, ve zvýšení dotací na tyto kurzy a tím i zkvalitnění výuky, ve větším množství kurzů s příslibem zaměstnání, ale také v maximálním využívání kurzů podporovaných ESF. U veřejně prospěšných prací by jedním z řešení mohlo být vytvoření databáze firem nabízejících sezónní práce, díky které by bylo na VPP umístěno více uchazečů. Na společensky účelná pracovní místa bych doporučovala umísťovat uchazeče starší 50-ti let a podporovat SÚPM při SVČ formou důkladné přípravy v kurzech pro začínající podnikatele.

Seznam použité literatury

- [1] BRADLEY R., Schiller.: *Makroekonomie dnes*. Brno, Computer Press, 2004. 412 s. ISBN 80-251-0169-X
- [2] BUCHTOVÁ, B. a kol.: *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd., Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [3] FUCHS, K., TULEJA, P.: *Mikroekonomie I*. 1.vyd., Brno: Masarykova univerzita 2002. 210 s. ISBN 80-210-2966-8.
- [4] FUCHS, K., TULEJA, P.: *Makroekonomie I*. 1.vyd., Brno: Masarykova univerzita 2003. 282 s. ISBN 80-210-3073-9.
- [5] GROLIGOVÁ, I. a DVOŘÁK, J. *Makroekonomie*. 1.vyd. Brno: PC-DIR Real, 2002. 72 s. ISBN 80-214-1687-4.
- [6] HALÁSKOVÁ, R.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd., Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- [7] JÍROVÁ, H.: *Deformace na českém trhu práce*. 1.vyd., Praha: ČVUT, 2002. 85 s. ISBN nevedeno.
- [8] JÍROVÁ, H.: *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd., Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- [9] LIŠKA, V. a kol.: *Makroekonomie*. 1.vyd., Praha: Proffesional Publishing, 2002. 554 s. ISBN 80-86419-27-4.
- [10] MAREŠ, P.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2.vyd., Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4.
- [11] SEDLÁČEK, M. a kol.: *Základy ekonomické teorie*. 1.vyd., Praha: ČVUT, 2002. 87 s. ISBN 80-01-02098-3.

- [12] Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-venkov 2002-006. Brno: Úřad práce Brno-venkov.
- [13] ČSÚ. Dostupné z <http://www.czso.cz>
- [14] EUROSKOP. *Míra nezaměstnanosti v členských státech EU*. Dostupné z <http://www.euroskop.cz>
- [15] MPSV. *Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru*. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures
- [16] VLÁDA. *Lisabonská strategie*. Dostupné z <http://www.vlada.cz/scripts/detail.ph?pgid=118>
- [17] REGIONÁLNÍ ROZVOJOVÁ AGENTURA JIŽNÍ MORAVY. Dostupné z <http://www.rrajm.cz>

Seznam příloh

Příloha č.1 : Organizační struktura Úřadu práce Brno-venkov

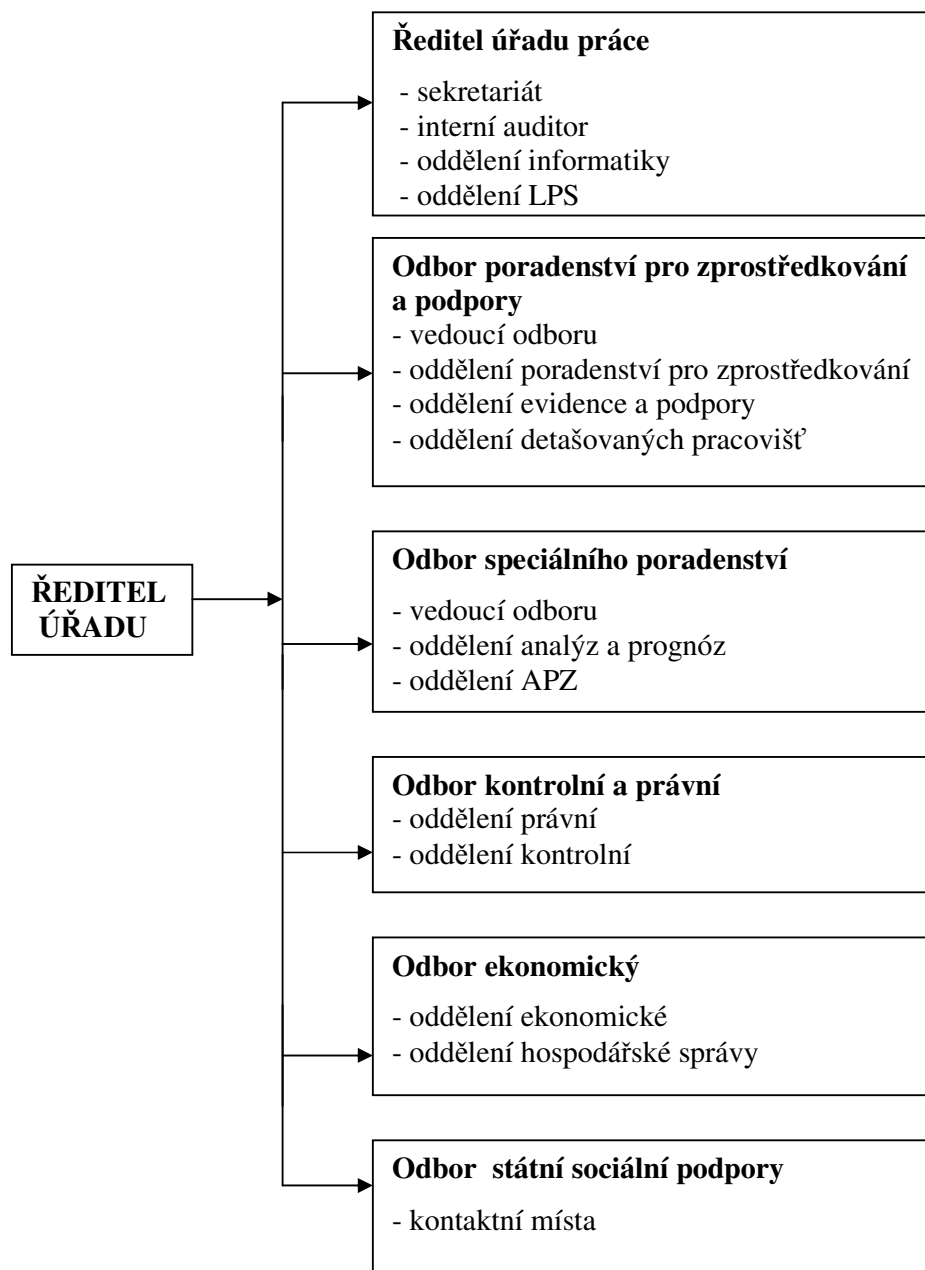
Příloha č.2 : Míra nezaměstnanosti v EU k 31.12.2006 dle metodiky ILO (v %)

Příloha č.3 : Používané nástroje regionální politiky

Příloha č.4 : Základní faktory ovlivňující ekonomickou úroveň regionu

Příloha č.5 : Nejčastější kurzy rekvalifikace a jejich počet v okrese Brno- venkov
v roce 2006

ORGANIZAČNÍ STRUKTURA ÚŘADU PRÁCE BRNO - VENKOV



Příloha č.2

Míra nezaměstnanosti v EU k 31.12.2006 dle metodiky ILO (v %)	
EU	7,6
EMU	7,5
Dánsko	3,2
Nizozemí	3,6
Estonsko	4,3
Irsko	4,5
Rakousko	4,6
Kypr	4,7
Lucembursko	4,9
Slovinsko	5,3
Velká Británie	5,4
Litva	5,8
Lotyšsko	6,1
Švédsko	6,2
Česká republika	6,7
Itálie	6,7
Malta	6,9
Portugalsko	7,2
Finsko	7,2
Belgie	7,8
Maďarsko	7,8
Rumunsko	7,8
Německo	7,9
Bulharsko	8,2
Francie	8,5
Španělsko	8,6
Řecko	8,7
Slovensko	11,8
Polsko	12,0

Používané nástroje regionální politiky :

- podporu hospodářských aktivit v území (podpora malého a středního podnikání)
- vytváření nových pracovních příležitostí usnadněním přístupu kapitálu do regionu (včetně daňových úlev, dotací, grantů, regionálně vázaných půjček a výhodných úvěrů – specificky na podporu malého a středního podnikání)
- přesun významných veřejných úřadů a institucí z bohatších do chudších regionů, tak aby zde byla podpořena zaměstnanost nabídkou pracovních míst v těchto institucích, ale také zvýšením příjmů na růst místní poptávky po zboží a službách. Na principu subsidiarity je při řešení regionálních problémů dosaženo většího efektu.
- vybavení území dopravní infrastrukturou (mimo jiné napojení na Integrovaný dopravní systém Jihomoravského kraje)
- růst občanské a technické vybavenosti území (zlepšení životních a pracovních podmínek obyvatel a uspokojování jejich potřeb v únosně dostupné vzdálenosti)
- rozvoj lidských zdrojů (cílem je zvýšit kvalitu vzdělání poskytovanou na školách a zvýšit uplatnitelnost absolventů SOS a SOU na trhu práce. K tomu je potřeba zlepšovat stav školních budov a materiálního vybavení pro výuku na všech stupních vzdělávání. Přítomnosti kvalifikovaných lektorů a učebních prostor je také žádoucí využít pro uspokojení poptávky po dalším vzdělávání dospělých. Je třeba aktivně propagovat nabídku studijních a učebních oborů a programů dalšího vzdělávání)
- zpracování programových dokumentů a budování institucí, zaměřených na podporu rozvoje území (např. regionální rozvojové agentury)
- přizpůsobování struktury pracovní síly struktuře poptávky po ní prostřednictvím rekvalifikací a kurzů
- zvýšení kvantity a kvality informací o požadavcích trhu práce uvnitř regionu, poradenská činnost
- rozvoj cestovního ruchu (zdokonalování a rozšiřování turistické infrastruktury)

Základní faktory ovlivňující ekonomickou úroveň regionu :

- **lokalizace firem** - Firmy bezesporu významným způsobem ovlivňují ekonomickou situaci regionu. Představují zdroj pracovních příležitostí, čímž ovlivňují nejen míru nezaměstnanosti, ale také výši peněžních příjmů v regionu. Z ekonomického hlediska je nezbytné, aby pracovníci státní správy a územní samosprávy byli obeznámeni s tím, na základě jakých faktorů se firmy rozhodují o svém prostorovém umístění. Těchto znalostí je třeba využít k tomu, aby příslušné samosprávní orgány vytvářely takové podmínky, aby se jejich region či obec stala přitažlivou pro podnikatele a investory (domácí i zahraniční).

- **intenzita vnitroregionálních vazeb** - V důsledku velké intenzity dodavatelsko-odběratelských vztahů se projeví pozitivní multiplikační efekt, tzn., že dojde ke zvýšení poptávky po produkci vyráběné v regionu, ale i v navazujících podnicích umístěných v této oblasti. Tento efekt se pak prostřednictvím zvýšených průměrných příjmů v regionu šíří do sféry služeb pro obyvatelstvo.

- **organizační forma firem** - Z hlediska rozvoje či změn je v regionální ekonomice velmi důležité, zda jsou v regionu zastoupeny velké firmy, pobočky velkých firem nebo střední a malé podniky. Přítomnost všech je samozřejmě pro region výhodná, nicméně při jejich srovnání se ukazuje, že nejméně výhodná je přítomnost poboček velkých firem. Ty se většinou vyznačují nízkými nároky na kvalifikaci pracovních sil, mnohdy mají zájem pouze o ženské pracovní síly a je zde umístěn střední stupeň managementu. Všechny tyto skutečnosti nacházejí svůj odraz ve výdělkové úrovni zaměstnanců a to se projevuje i v průměrném příjmu regionu a v koupěschopné poptávce.

Nejčastější kurzy rekvalifikace a jejich počet v okrese Brno-venkov v roce 2006		
	APZ	ESF
Obsluha PC	179	68
Účetnictví na PC	35	39
Základy podnikání	48	25
Digitální dokument	-	60
Grafik (Corel, Photoshop)	-	46
Kuchař, číšník, hostinská činnost	21	7
Skladový logistik a manipulátor	21	4
Řidič motorového vozíku	24	-
Administrativní pracovník	1	22
Svařování	16	-