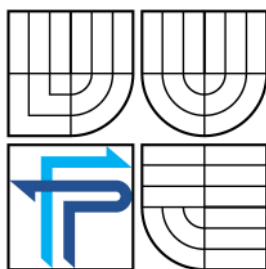


VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV MANAGEMENTU

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT
INSTITUTE OF MANAGEMENT

NÁVRHY NA SNÍŽENÍ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESE BRNO VENKOV

SUGGESTIONS FOR REDUCTION OF UNEMPLOYMENT IN THE DISTRICT
OF BRNO-COUNTRY SIDE

DIPLOMOVÁ PRÁCE
MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

Bc. MILAN MALANA

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

Doc. Ing. LUDĚK MIKULEC, CSc.

BRNO 2009

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Malana Milan, Bc.

Řízení a ekonomika podniku (6208T097)

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

Návrh na snížení nezaměstnanosti v okrese Brno - venkov

v anglickém jazyce:

**Suggestion for Reduction of Unemployment in the District
of Brno - country side**

Pokyny pro vypracování:

Úvod
Vymezení problému a cíle práce
Teoretická východiska
Analýza současného stavu
Návrhy na řešení
Vyhodnocení návrhů
Předpoklady a harmonogram realizace
Závěr
Seznam literatury
Seznam příloh



Podle § 60 zákona č. 121/2000 Sb. (autorský zákon) v platném znění, je tato práce "Školním dílem". Využití této práce se řídí právním režimem autorského zákona. Citace povoluje Fakulta podnikatelská Vysokého učení technického v Brně. Podmínkou externího využití této práce je uzavření "Licenční smlouvy" dle autorského zákona.

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti v okres Brno - venkov. Analyzuje faktory ovlivňující nezaměstnanost i strukturu uchazečů o práci z hlediska různých kategorií. Formuluje opatření, která by měla přispět ke snížení míry nezaměstnanosti v okrese Brno – venkov.

Abstract

Master's thesis is dealing with problems of unemployment in the district Brno - venkov. There are analyzed factors affecting unemployment and structure of applicants for a job in light of different categories. It includes proposed solution which should lead to reduction of rate of unemployment in the district Brno - venkov.

Klíčová slova

nezaměstnanost, okres Brno - venkov, uchazeč o práci, rekvalifikace, úřad práce

Key words

unemployment, district of Brno - venkov, applicant for a job, professional re-qualification, employment bureau

Bibliografická citace VŠKP dle ČSN ISO 690

MALANA, M. *Návrh na snížení nezaměstnanosti v okrese Brno - venkov*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2009. 82 s. Vedoucí diplomové práce doc. Ing. Luděk Mikulec, CSc.

Čestné prohlášení

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

V Brně, dne 19.5.05.2009

.....

podpis

Poděkování

Tímto děkuji zaměstnancům úřadu práce v okrese Brno – venkov, zvláště panu RNDr. Igoru Poledňákovi řediteli úřadu práce Brno-venkov a panu Bc. Milanu Šaflíkovi za velmi cenné podněty a připomínky k předkládané diplomové práci. Také děkuji Doc. Ing. Lud'ku Mikulcovi, CSs. za pomoc, cenné rady a připomínky, které mi poskytoval při zpracování diplomové práce.

Obsah

ÚVOD	9
1 Vymezení problému a cíle	12
2 Teoretická východiska	13
2.1 Trh práce	13
2.1.1 Nabídka práce	13
2.1.2 Poptávka práce	14
2.1.3 Tržní rovnováha	15
2.1.4 Segmentace na trhu práce	16
2.1.5 Ovlivnění trhu práce vládním sektorem	16
2.2 Nezaměstnanost	17
2.3 Měření nezaměstnanosti	18
2.4 Důsledky nezaměstnanosti.....	18
2.5 Typy nezaměstnanosti.....	19
2.6 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost	21
2.7 Přínosy nezaměstnanosti.....	22
2.8 Pohledy na nezaměstnanost	23
2.9 Inlace a nezaměstnanost	25
3 Analýza současného stavu	26
3.1 Nezaměstnanost v EU	26
3.2 Nezaměstnanost v ČR.....	31
3.3 Nezaměstnanost v okrese Brno-venkov.....	34
3.3.1 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa.....	35
3.3.2 Nezaměstnanost podle mikroregionů okresu Brno-venkov.....	38
3.3.3 Nezaměstnanost podle pohlaví.....	42
3.3.4 Nezaměstnanost podle věku	43
3.3.5 Nezaměstnanost podle délky nezaměstnanosti.....	45
3.3.6 Nezaměstnanost absolventů	47
3.3.7 Nezaměstnanost občanů se změněnou pracovní schopností	48
3.3.8 Nezaměstnanost dlouhodobě nezaměstnaných	49
3.4 Aktivní politika zaměstnanosti	51
3.4.1 Struktura nástrojů APZ ve finančním objemu v roce 2008.....	51
3.4.2 Uplatnění jednotlivých nástrojů APZ.....	52
3.4.3 Projekty ESF.....	55
3.4.4 Rekvalifikace roce 2008.....	56
3.5 Informační a poradenské středisko	57
3.6 Souhrn aktuálního stavu.....	58
3.7 SWOT analýza.....	60
4 Návrh na snížení nezaměstnanosti	61
4.1 Změny ve vztahu k legislativě	61
4.2 Rozvoj okresu Brno-venkov	62
4.3 Návrhy na snížení počtu nezaměstnaných problémových skupin	64
4.3.1 Nezaměstnanost absolventů a mladistvých	64
4.3.2 Uchazeči se zdravotním postižením	65
4.3.3 Uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní	68
4.3.4 Ostatní skupiny uchazečů.....	69

4.4 Program aktivní politiky zaměstnanosti na rok 2009	70
4.4.1 Očekávaná situace na trhu práce v roce 2009	70
4.4.2 Zásady realizace aktivní politiky nezaměstnanosti pro rok 2009.....	71
5 Vyhodnocení návrhů.....	77
6 Předpoklady a harmonogram realizace.....	79
Závěr	80
Seznam literatury	84
Seznam příloh.....	86

ÚVOD

Tématem mojí diplomové práce je nezaměstnanost, analyzovat její vlivy a dopady na obyvatelstvo v okrese Brno-venkov, vypracovat a doporučit návrhy na snížení nezaměstnanosti v tomto okrese. Nezaměstnanost je stále větším problémem nejen na regionální úrovni, nýbrž po celém území České republiky a Evropy. Evropská unie se v dnešní době zabývá aktuální otázkou řešení hospodářské recese, kam problém nezaměstnanosti nepochybně spadá.

Rokem 2004 vstoupila Česká republika do Evropské Unie. Přibližujeme se evropským standardům a naše země se stává rovnocenným partnerem v EU. Tato situace si vyžádala novou koncepci politiky zaměstnanosti odpovídající změnám i na trhu práce.

Okres Brno–venkov leží v Jihomoravském kraji, jeho sousedy jsou na severu *okres Blansko*, na východě *okres Vyškov*, na jihovýchodě *okres Břeclav*, na jihozápadě *okres Znojmo*, na západě je to *okres Třebíč*, na severozápadě *okres Žďár nad Sázavou* a konečně ve středu leží *okres Brno–město*.

Největšími sídly na území okresu jsou Kuřim, Ivančice, Tišnov, Šlapanice a Rosice. Dalšími městy okresu jsou Oslavany, Zbýšov, Modřice, Židlochovice, Újezd u Brna, Rajhrad a Dolní Kounice. [4]

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti stanovuje pravomoc Úřadu práce. Úřad práce je orgán státní správy zajišťující služby zaměstnanosti na daném území.

Organizační strukturu tvoří pět odborů, které určují vnitřní uspořádání Úřadu viz příloha číslo 1.

[Ředitel úřadu práce] – ředitel, interní auditor

[Odbor kanceláře ředitele] vedoucí odboru, odborný personalista, spisový pracovník, oddělení kontrolní (vedoucí oddělení, 2x odborný kontrolor SZ, odborný kontrolor SSP), oddělení LPS (vedoucí oddělení, posudkový lékař, 4x referent LPS)

[Odbor poradenství pro zprostředkování a podpory] - vedoucí odboru, oddělení poradenství pro zprostředkování (vedoucí oddělení, evidence volných míst, 5x poradci pro zprostředkování), oddělení evidence a podpory (vedoucí oddělení, 4x pracovník evidence a podpory, 3x odborný pracovník evidence a podpory), oddělení detašovaných pracovišť (vedoucí oddělení, detašované pracoviště Ivančice -3x pracovník evidence, podpora, zprostředkování, detašované pracoviště Rosice – 3x pracovník evidence, podpora, zprostředkování, detašované pracoviště Tišnov – 4x pracovník evidence, podpora, zprostředkování, detašované pracoviště Židlochovice – 2x pracovník evidence, podpora, zprostředkování, detašované pracoviště Pohořelice – 2x pracovník evidence, podpora, zprostředkování)

[Odbor speciálního poradenství ÚP Brno-venkov] – vedoucí odboru, oddělení poradenství a rekvalifikace (vedoucí oddělení, poradce pro změnu povolání, specialista poradce), oddělení pro volbu povolání (vedoucí oddělení, 2x poradci pro volbu povolání)

[Odbor trhu práce ÚP Brno-venkov] – vedoucí odboru, oddělení analýz a prognóz (vedoucí oddělení, referent zahraniční zaměstnanosti, analytik trhu práce), oddělení APZ (vedoucí oddělení, 2x odborný pracovník APZ)

[Odbor právní ÚP Brno-venkov] – vedoucí odboru, oddělení právní (vedoucí oddělení, právník SSP, odborný referent insolvence, 3x spisovní pracovníci), oddělení

hospodářské správy (vedoucí oddělení, finanční referent, referent hospodářské správy, bezpečnostní referent)

[Odbor ekonomiky a informatiky ÚP Brno-venkov] – vedoucí odboru, oddělení ekonomické (vedoucí oddělení, rozpočtář, 2x finanční referenti), oddělení informatiky (vedoucí oddělení, 2x správce IS, 2x operátoři IS)

[Odbor SSP ÚP Brno-venkov] – vedoucí odboru, odd. pracoviště SSP BRNO (vedoucí odd., spisový pracovník, 2x metodik SSP, 9x specialista dávek), oddělení pracoviště SSP Ivančice (vedoucí odd., 3x specialista dávek), oddělení pracoviště SSP Rosice (vedoucí odd., 3x specialista dávek), oddělení pracoviště SSP Tišnov (vedoucí odd., 5x specialista dávek), oddělení pracoviště SSP Židlochovice (vedoucí oddělení, 3x specialista dávek), odd. pracoviště SSP Pohořelice (vedoucí odd., 2x specialista dávek)

Úřad práce má pět dislokovaných pracovišť.

- dislokované pracoviště Ivančice
- dislokované pracoviště Pohořelice
- dislokované pracoviště Rosice
- dislokované pracoviště Tišnov
- dislokované pracoviště Židlochovice

Okres Brno-venkov má zemědělsko-průmyslový charakter, i když podíl zaměstnaných v zemědělství klesá. Díky své poloze má okres Brno-venkov značnou frekvenci dopravy. Silniční doprava (dálnice Brno-Praha-Bratislava-Ostrava) i železniční trasy zákonitě procházejí územím okresu a tím kladně ovlivňují hospodářství i rozvoj podnikání. I přesto velká část obyvatel dojíždí za prací do města Brna, a proto je okres Brno-venkov dost závislý na trhu práce v Brně–městě. [4]

1 Vymezení problému a cíle

Nezaměstnanost jako socio-ekonomický a politický problém, aktuálně stěžuje situaci celosvětovém měřítku. V době hospodářské krize míra nezaměstnanosti stoupá neúprosným tempem a to celou situaci na trhu práce vrací o několik let nazpět. V dnešní době má stále více občanů problém nalézt správné zaměstnání. A v mnoha případech vůbec nalézt jakékoliv uplatnění na trhu práce. V této době jsou rizikové skupiny uchazečů ohroženy více než kdy jindy.

Cílem mé diplomové práce bude zformulovat opatření, která by měla přispět ke snížení míry nezaměstnanosti v okrese Brno–venkov. Tyto opatření budou zpracována na základě důkladné analýzy vývoje nezaměstnanosti v letech 2004 – 2008 a celkové analýzy faktorů, které nezaměstnanost v okrese Brno venkov ovlivňují. I když míra nezaměstnanosti v tomto okrese nedosahuje nejvyšších či extrémních hodnot, není to důvodem, aby tento problém nebyl řešen. Svoji pozornost zaměřím na problémové skupiny, jako jsou absolventi, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby ZPS aj., protože jsou nezaměstnaností ohroženi více než ostatní skupiny. Chci dosáhnout příznivějšího vývoje zaměstnanosti a zvýšení motivace a oživení hledání, nalezení a udržení zaměstnání.

2 Teoretická východiska

2.1 Trh práce

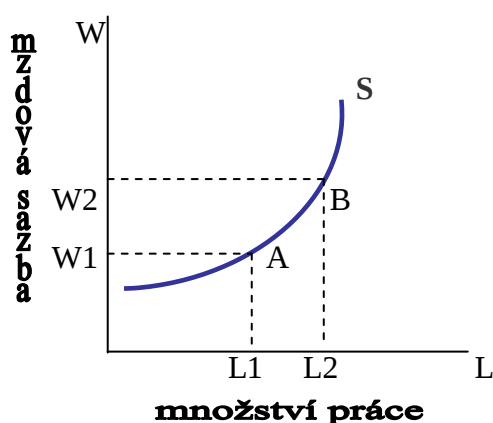
Na trhu práce se střetává poptávka po práci a nabídka práce. Poptávkou po práci se rozumí poptávka ze strany podniků po pracovních silách a nabídkou práce se rozumí nabídka ze strany pracovních sil. [1]

Můžeme se tu setkat s velkými výkyvy výdělků za odvedenou práci. Není možné tyto rozdíly vysvětlit na základě ochoty pracovat. Jestliže někteří lidé mají několikanásobné příjmy oproti výrazně nižším výdělkům, je třeba vzít v úvahu pracovní nabídku a poptávku.

2.1.1 Nabídka práce

Nabídka práce je ochota a schopnost pracovat určité množství času při alternativních mzdových sazbách v daném časovém období. Nabídka práce je závislá na rozhodnutí ekonomicky aktivních obyvatel, zda výsledek získaný prací je adekvátní počtu hodin strávených prací a zda není lepší využít volný čas. [10]

Lidé hledající práci, kteří prohlíží seznamy pracovních míst v pracovních agenturách nebo kteří zasílají životopisy potenciálním zaměstnavatelům, vyjadřují ochotu přijmout zaměstnání, to znamená nabízet práci.



Lidé nabízejí více práce, když se zvýší mzda.

W- mzdová sazba

L- množství práce

S- nabídka práce

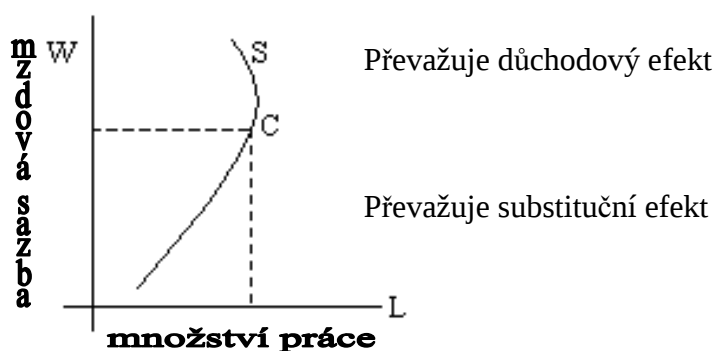
Graf č. 01: Nabídka práce

Máme tu ale určité dilema, protože čím více času strávíme prací, tím větší máme důchody, ale tím méně máme volného času na to, abychom je využili. Náklady práce se rovnají množství volného času, kterého se musíme vzdát.

Substituční efekt mezd – zvýšená mzdová sazba vede lidi k odpracování vyššího počtu hodin. Substituční efekt růstu mzdy vyvolá snížení nákupu volného času.

Důchodový efekt mezd – znamená, že při růstu mzdy člověk nabízí méně práce. Zvýšená mzdová sazba dovoluje osobě snížit počet pracovních hodin bez ztráty důchodu. Důchodový efekt zde působí opačně než u jiných poptávek.

V případě poptávky po volném čase působí tedy oba dva efekty (substituční a důchodový) proti sobě, nikoliv stejnoměrně (jako to je u jiných poptávek).

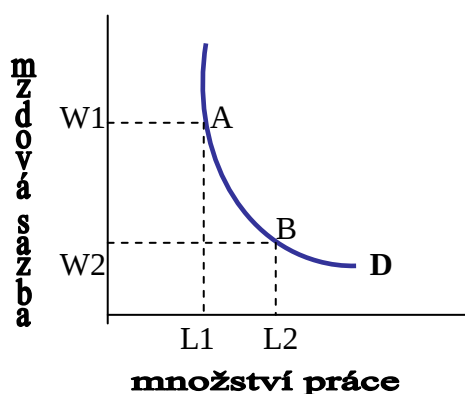


Graf č. 02: Individuální křivka nabídky práce

2.1.2 Poptávka práce

Poptávka práce je množství práce, které je zaměstnavatel ochoten a schopen najmout při různých mzdových sazbách v daném časovém období.

V této pozici se nedá pohlížet na to, kolik lidí je ochotno pracovat. Je totiž záležitostí zaměstnavatele rozhodnout, kolik lidí bude skutečně pracovat. Musí existovat poptávka po práci. Poptávka po práci a jiných faktorech výroby vyplývá z poptávky po finálním zboží a službách vytvářených prostřednictvím těchto faktorů.



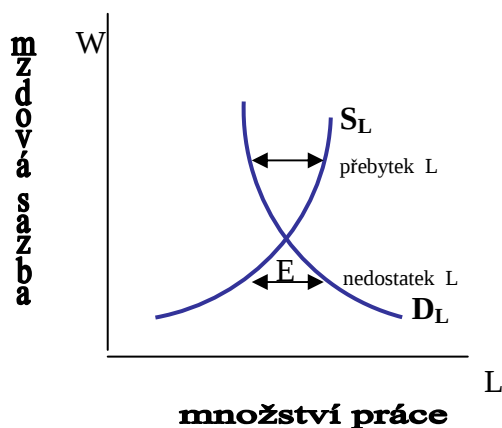
Při nižších mzdách se hledá více pracujících.

Graf č. 03: Poptávka po práci

2.1.3 Tržní rovnováha

Rovnováha na trhu práce vzniká při určité výši mzdové sazby, tzv. rovnovážné mzdě, a při určitém množství práce, které se střetnou. Je dána průsečíkem křivek poptávky po práci a nabídky práce.

Rovnovážná mzda – mzdová sazba, při níž se rovná množství práce nabízené v daném časovém období a množství práce poptávané.



W – mzdová sazba
L – množství práce
E – rovnováha nabídky s popt.
 S_L – nabídka práce
 D_L – poptávka po práci

Graf č. 04: Tržní rovnováha

Motivace k práci vzniká ze sociálních psychologických a ekonomických tlaků. Lidé potřebují důvod k tomu, aby zaplatily své účty, ale také potřebují pocit úspěchu. Následkem toho jsou lidé ochotni pracovat – nabízet práci. Zaměstnavatel usilující o maximální zisk nebude platit pracovníkovi více, než pracovník vyprodukuje.[2]

2.1.4 Segmentace na trhu práce

Každý trh využívá segmentace k vytvoření vlastních dílčích částí neboli dílčích trhů. Trh práce není výjimkou. Tyto dílčí trhy jsou do značné míry navzájem nekonkurenční ve smyslu substituce jedné práce prací jinou. Každý dílčí trh má svou nabídku, poptávku a cenu. Segmentaci můžeme provést následujícím způsobem:

Profesní segmentace - pro příslušníka jednoho povolání je obtížné a nákladné vstupovat na trh povolání jiných, specializovaný člověk se stává součástí určitého dílčího trhu práce a je vystaven vlivu poptávky a nabídky po příslušné kvalifikaci a jeho možnosti rostou nebo klesají v závislosti na vývoji v tomto segmentu celkového trhu práce.

Segmentace po linii jednotlivých odvětví - oddělený trh práce výrobců aut, obilí, PC, hraček, atd.

Geografická segmentace [21]

2.1.5 Ovlivnění trhu práce vládním sektorem

Vláda ovlivňuje trh práce mnoha způsoby:

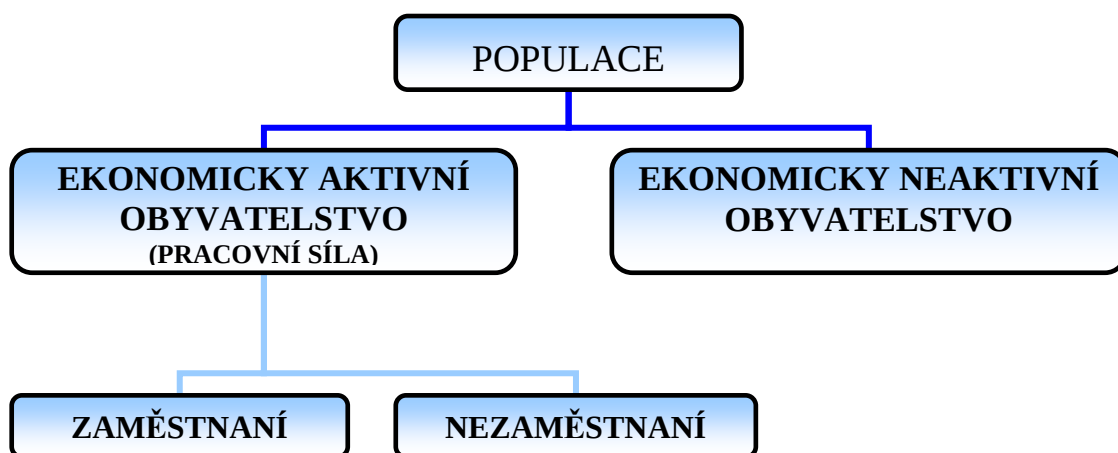
- je zaměstnavatelem (armáda, policie, zdravotnictví, atd.),
- zdaňuje prac.příjmy, vybírá sociální platby,
- vydává zákony,
- upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli

Jedním z nástrojů, jak vláda ovlivňuje trh práce je zaručená minimální mzda. Je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Její základní právní úprava je stanovena zákoníkem práce. Brání tomu, aby v některých segmentech trhu práce neklesly platební podmínky pod určitou úroveň.

2.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost bereme jako jeden z jevů tržního hospodářství. Nezaměstnanost je úzce spjata s fungováním tržního prostředí a systému, to znamená - setrvalý projev nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu ve smyslu převisu nabídky. [10]

Populaci můžeme obvykle rozčlenit na ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu), tj. zaměstnané a nezaměstnané a obyvatelstvo ekonomicky neaktivní.



Obrázek č. 1: Populace podle ekonomické aktivity

Za nezaměstnaného považujeme člověka, který je schopný pracovat a práci hledá, ale nemůže najít placené zaměstnání. Pro měření nezaměstnanosti vycházíme z definic Mezinárodní organizace práce.

Mezinárodní organizace práce - *International Labour Organization*, ILO je specializovanou organizací OSN usilující o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv.

Ekonomie bere nezaměstnané jako osoby v produktivním věku, které splňují dvě podmínky:

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

2.3 Měření nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je procentuální podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle neboli ekonomicky aktivním obyvatelstvu.

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{pracovní síla}} \times 100 \rightarrow \%$$

[procento pracovní síly, která je nezaměstnaná]

V České republice je nezaměstnanost sledována na základě údajů poskytovaných úřady práce, které jsou publikovány s měsíční frekvencí.

2.4 Důsledky nezaměstnanosti

Ztráta agregátního produktu – nedostatečná agregátní poptávka po domácích statcích a službách způsobuje pokles úrovně výroby, což dále vede ke snižování stavu zaměstnanosti z důvodu nadbytečnosti. Vztah mezi křivkou produkčních možností a nezaměstnaností kvantifikoval americký ekonom Arthur Okun. Podle původní formulace **okunova zákona** se každé další procento nezaměstnanosti projeví ztrátou 3% reálného výstupu. Novější formulace říká, že se tento koeficient přesunul na 1:2. Při použití tohoto koeficientu pak můžeme vyjádřit peněžní hodnotu agregovaných nákladů nezaměstnanosti.

Znehodnocení lidského kapitálu – lidský kapitál představuje vzdělání a nabyté dovednosti a schopnosti jedince. Pokles pracovní morálky. Dlouhodobá nezaměstnanost snižuje hodnotu lidského kapitálu.

Náklady boje proti nezaměstnanosti – aktivní politika zaměstnanosti a sociální transfery vlády představují tvorbu nových pracovních míst, což zatěžuje státní rozpočet.

Zvýšení kriminality – u některých jedinců může být nezaměstnanost spojena s kriminalitou. Jestliže si nemohou vydělat peníze legálním způsobem, pokusí si je získat způsobem nelegálním. [13]

2.5 Typy nezaměstnanosti

a) Frikční nezaměstnanost

Mnoho pracovníků má dobrý důvod, aby odešli ze zaměstnání (osobní či finanční) a hledali si jiné. Lidé opouštějí svá zaměstnání i proto, že z různých důvodů jim budou více vyhovovat jiná. Vždycky existují ti, kteří byli propuštěni v důsledku skutečnosti, že firmy vznikají a zanikají a dochází k technologickým změnám, které mohou vést k likvidaci pracovišť. Nalezení nového vhodného zaměstnání vyžaduje ale určitý čas a po tuto dobu jsou tito lidé nezaměstnanými. Pravděpodobně jimi nebudou dlouho, v této situaci se předpokládá, že volných míst je dostatek.

Frikční nezaměstnanost – krátká období nezaměstnanosti u osob, které přecházejí z jednoho zaměstnání na jiné nebo vstupují na trh práce.

b) Strukturální nezaměstnanost

U mnoha osob hledajících práci se může doba mezi jednotlivými pracovními místy protáhnout na celé měsíce nebo dokonce roky, protože nemají takovou kvalifikaci, kterou zaměstnavatelé právě vyžadují. Trh práce mění svoje požadavky a tak i lidé s vysokou kvalifikací mohou přijít o práci a neuplatní se v situaci expandujících odvětví. Tito pracovníci jsou obětí strukturální nezaměstnanosti.

Strukturální změny, kterými ekonomika prochází, vyžadují přizpůsobení na straně zdrojů. Ke strukturální nezaměstnanosti dochází tehdy, jestliže toto přizpůsobení není dostatečně rychlé a vede tak k nezaměstnanosti v některých odvětvích, povoláních nebo oblastech, ve kterých se poptávka po práci snižuje rychleji než nabídka.

Strukturální nezaměstnanost – nezaměstnanost způsobená nesouladem mezi kvalifikací (nebo rozmístěním) osob hledajících práci a požadavky dostupných pracovních míst.

Přirozená míra nezaměstnanosti je chápána jako dlouhodobě rovnovážná míra nezaměstnanosti, kolem níž skutečná míra nezaměstnanosti kolísá. Určuje ji mikroekonomická struktura trhu práce a rozhodování domácností a firem, týkající se nabídky práce a poptávky po práci.

c) Cyklická nezaměstnanost

K cyklické nezaměstnanosti dochází prostě tehdy, když na trhu není dostatek pracovních míst. Cyklická nezaměstnanost existuje, jestliže počet pracovníků požadovaných je výrazně menší než počet pracovníků, kteří jsou k dispozici.

Nezaměstnanost vyplývající z všeobecné recese hospodářského cyklu je nazývána cyklická nezaměstnanost, protože je spojena s klesající fází hospodářského cyklu. Můžeme použít též označení jako nezaměstnanost z nedostatečné poptávky. Snížení tohoto typu nezaměstnanosti je jedním z hlavních cílů makroekonomické politiky. [11]

d) Sezónní nezaměstnanost

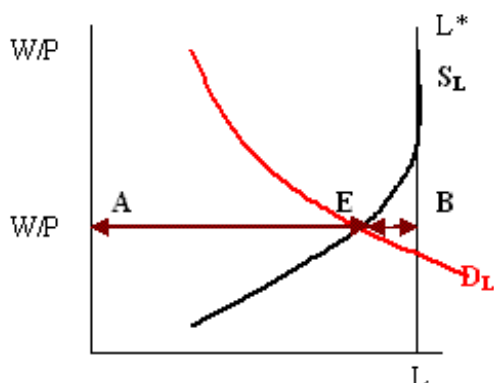
Určitá nezaměstnanost je prakticky nevyhnutelná, pokud se zabýváme určitými činnostmi a to v určitých obdobích roku. Na konci každého takového období musí tisíce pracovníků hledat novou práci, protože je postihne sezónní nezaměstnanost.

e) Skrytá nezaměstnanost

Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani se jako nezaměstnaná neregistruje. V této souvislosti se někdy hovoří o takzvané pracovní síle, čili fakticky nezaměstnaných, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrovaní, i když zaměstnání nemají a při dostatečné nabídce by je přijali.

2.6 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Trh práce je v rovnováze, jestliže se při dané reálné mzdové sazbě rovná množství nabízené práce poptávanému množství. L^* představuje velikost pracovní síly v dané ekonomice neboli ekonomicky aktivní obyvatelstvo a W/P představuje reálnou mzdovou sazbu. V této rovnováze budou firmy najímat všechny pracovníky, kteří při této reálné mzdové sazbě chtějí pracovat.

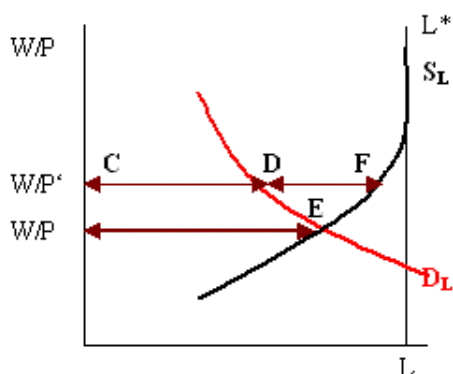


L^* - pracovní síla
 W/P - reálná mzdová sazba

Graf č. 05: Dobrovolná nezaměstnanost

Zaměstnanost je na obrázku vymezena úsečkou AE . Část ekonomicky aktivního obyvatelstva by chtěla pracovat, ale pouze při vyšších reálných mzdových sazbách, což je znázorněno úsečkou EB . Tato úsečka znázorňuje dobrovolnou nezaměstnanost. Dobrovolnou nezaměstnanost tvoří obyvatelstvo, které dává přednost volnému času či různým činnostem před prací při stávajících reálných mzdových sazbách.

Nedobrovolná nezaměstnanost představuje situaci, při které pracovníci nemohou najít zaměstnání při stávající reálné mzdové sazbě. Mzdy nejsou dokonale pružné, ale mají spíše tendenci reagovat na ekonomické šoky zpomaleně. Jestliže jsou mzdy nepružné, nemůže se reálná mzdová sazba měnit dostatečně rychle, aby vyrovnala nabízené a poptávané množství práce a vzniká nedobrovolná nezaměstnanost. Jedná se o případ, kdy se reálná mzdová sazba z nějakého důvodu nachází nad úrovní rovnovážné mzdové sazby.



Graf č. 06: Nedobrovolná nezaměstnanost

Cena práce je na úrovni W/P' a rovnovážná cena práce, která čistí trhy se nachází na úrovni W/P . V takovéto situaci je při vyšší reálné mzdové sazbě více pracovníků, kteří chtějí pracovat než kolik je pracovních příležitostí. Pracovníci, kteří jsou ochotní pracovat při W/P' , se nacházejí v bodě F. Naopak pracovníci, které firmy chtějí najmout, se nachází v bodě D. Existuje tedy nadbytek pracovníků. Úsečka CD představuje zaměstnané pracovníky, ale úsečka DF představuje nedobrovolně nezaměstnané pracovníky. [13]

2.7 Přínosy nezaměstnanosti

Ve světě negativních dopadů nezaměstnanosti může být těžké uvěřit, že některé typy nezaměstnanosti mohou mít také nějaký přínos. Nicméně kdyby neexistovala žádná nezaměstnanost, museli bychom po ukončení školy přijmout první zaměstnání, co se nám naskytne bez ohledu na to, o jakou práci by šlo a zda bychom se na ni hodili. Za takových okolností by nebyl každý v zaměstnání spokojen a projevil by se to na produktivitě práce.

2.8 Pohledy na nezaměstnanost

Liberálové

Liberalistická ekonomie je soustředěna kolem koncepce trhu práce a rovnováhy na trhu, zajišťované svobodnou soutěží. Rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou je dosahováno pomocí tržního mechanismu. Pracovní síla v tomto pohledu je jako každé jiné zboží na trhu. Nezaměstnanost je výsledkem působení tržního mechanismu a nezaměstnanost jako taková je do určité míry funkční (je výrazem krátkodobé nerovnováhy). Určitá míra nezaměstnanosti je chápána jako neodstranitelné minimum – jde o jakousi přirozenou míru nezaměstnanosti = nezaměstnanost dobrovolná (každý nezaměstnaný se musí rozhodnout zda přijme či nepřijme zaměstnání za nabízenou mzdu), zároveň je tato nezaměstnanost rovná frikční nezaměstnanosti. Z liberálního pohledu na sociální stát je negativní, jelikož podpory oslabují podněty k práci. Rovněž odbory jsou také chápány negativně, odbory svým tlakem udržují mzdy na úrovni, která omezuje možnosti podnikatelů zaměstnat více lidí. Jediným logickým řešením je proto krácení podpor tak aby nemohly konkurovat jako alternativní životní příjem.

Řešením nezaměstnanosti z liberálního pohledu je boj proti inflaci, mzdové regulaci a omezení síly sociálního státu.

Keynes

Podle Keynesa existují 4 druhy nezaměstnanosti : dočasná, sezónní, cyklická a strukturální.

Výchozím bodem je uznání stálé nedobrovolné nezaměstnanosti. Existují dvě rozhodující příčiny nezaměstnanosti - technologický pokrok, který vytlačuje živou práci a chronický nedostatek poptávky v důsledku nedostatečné kupní síly a omezování investic. V situaci, kdy existuje nedostatečná poptávka po práci nemohou nezaměstnaní najít zaměstnání ani za nízké mzdy. Tržní mechanismus nedává záruku, že přirozená

míra nezaměstnanosti bude ekvivalentní nezaměstnanosti dobrovolné, a proto Keynes vyžaduje státní intervenci do ekonomiky. Vláda může řídit poptávku a tedy i celou ekonomiku prostřednictvím podpory ochoty investovat a podpory sklonu ke spotřebě, především formou veřejných výdajů jako nástrojů ozdravení ekonomiky.

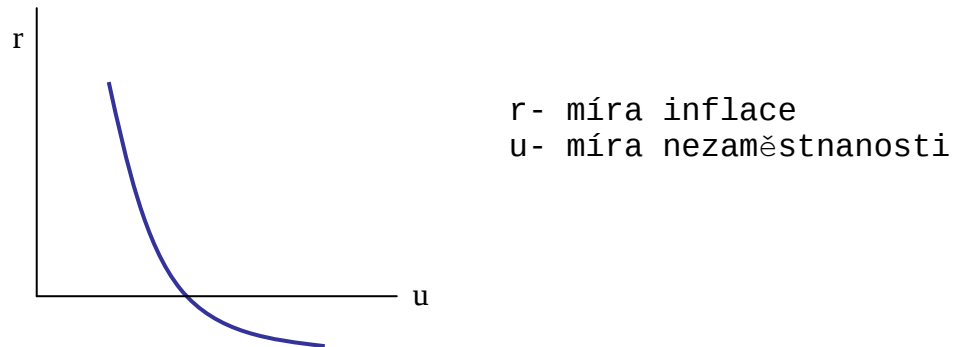
U keynesiánců je tedy velmi silný akcent na úlohu státu při regulaci nezaměstnanosti. Stát musí přijmout odpovědnost za zajištění dostatečné agregované poptávky po počtu pracovníků v míře, která je alespoň tak vysoká jako počet osob hledajících práci

Marxistické paradigma

Podle marxismu je nezaměstnanost spjatá s kapitalismem, který je vnitřně neschopný vyhnout se opakujícím se krizím proto i periodické masové nezaměstnanosti. Marxisté chápou tržní ekonomiku jak nestabilní a inkonzistentní v důsledku jejich vnitřních rozporů. Konkrétní stav nezaměstnanosti je výsledkem absolutního poklesu poptávky práci. Pro marxistickou ekonomii není v rámci kapitalismu problém nezaměstnanosti zásadně řešitelný již proto, že plní nezanedbatelné funkce při udržování kapitalistického systému hospodářství. Konkrétní stav nezaměstnanosti je výsledkem poklesu poptávky po práci. Ten je dán tím, že centralizace kapitálu urychluje zároveň převraty v technickém složení kapitálu, a tak relativně zmenšují poptávku po práci. Nezaměstnanost je chápána jako důsledek nerovnováhy mezi reprodukcí pracovních sil a akumulací kapitálu. Odstranit ji lze jen zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků. [9, 23].

2.9 Inflace a nezaměstnanost

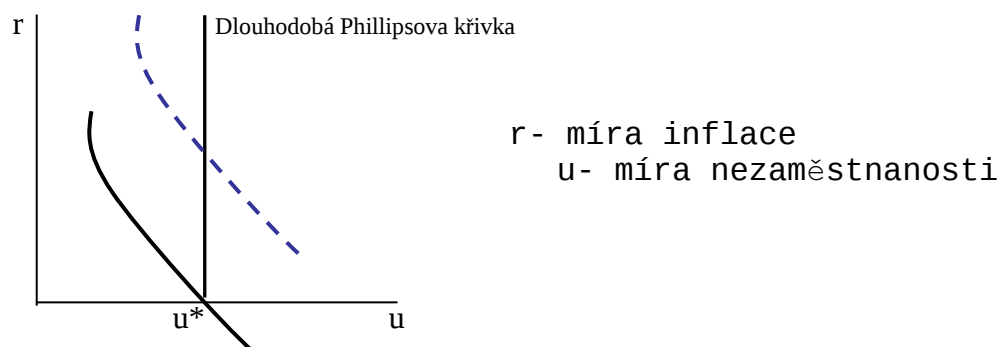
Inflace znamená zvýšení průměrné hladiny cen zboží a služeb. Inflace a nezaměstnanost spolu velmi úzce souvisí. Někteří ekonomové tvrdí, že jde o nepřímou závislost, kdy jeden jev lze tlumit pouze na úkor druhého. Tento vztah nám vyjadřuje Phillipsova křivka.



Graf č. 07: Phillipsova křivka krátkodobá

Krátkodobá Phillipsova křivka předpokládá, že se nemění setrvačná míra inflace. Pokud zůstává setrvačná inflace stabilní, vyjadřuje Phillipsova křivka zaměnitelnost mezi inflací a nezaměstnaností. Phillipsova křivka je substituční efekt inflace. Mezi inflací a nezaměstnaností existuje inverzní vztah.

Je třeba rozeznávat mezi setrvačnou mírou inflace a skutečnou mírou inflace. Je-li ekonomika vystavena šoku ze strany poptávky či ze strany nabídky, skutečná míra inflace se začne odchylovat od setrvačné míry inflace. Avšak setrvačná míra reaguje na vývoj skutečné míry. [15]



Graf č. 08: Posuny Phillipsovy krátkodobé křivky v expanzi

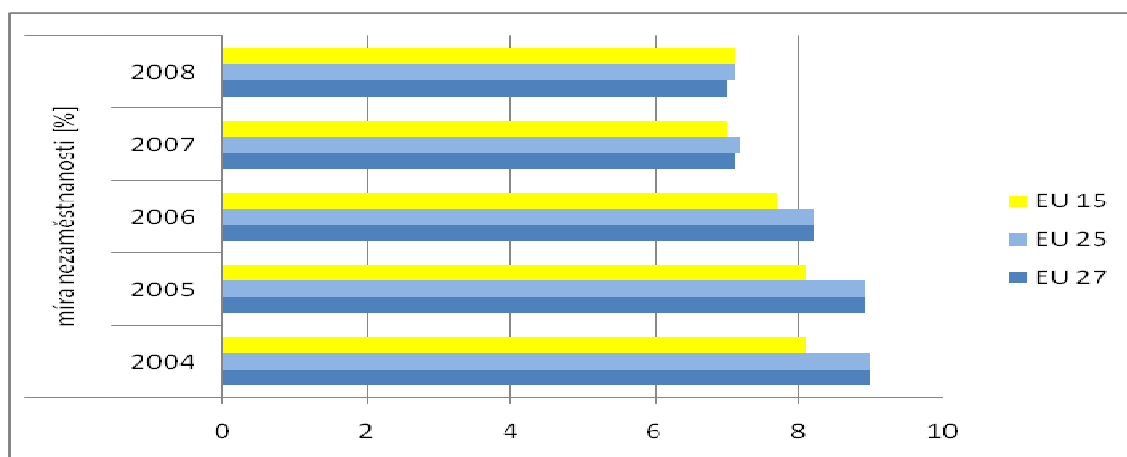
3 Analýza současného stavu

3.1 Nezaměstnanost v EU

	Míra nezaměstnanosti				
	2004	2005	2006	2007	2008
EU 27	9,0	8,9	8,2	7,1	7,0
EU 25	9,0	8,9	8,2	7,2	7,1
EU 15	8,1	8,1	7,7	7,0	7,1

Tabulka č. 01: Míra nezaměstnanosti v EU v letech 2004 - 2008

Eurostat začal měřit míru nezaměstnanosti v eurozóně v říjnu 1998. Dosud dosáhla míra nezaměstnanosti nejnižších hodnot v dubnu 2001 a na přelomu roku 2007 a 2008, kdy vrcholilo ekonomické oživení. Naopak v roce 2004 se míra nezaměstnanosti vyšplhala na téměř 9% a aktuální situace se mírně blíží k 9%.



Graf č. 9: Míra nezaměstnanosti v EU v letech 2004 - 2008

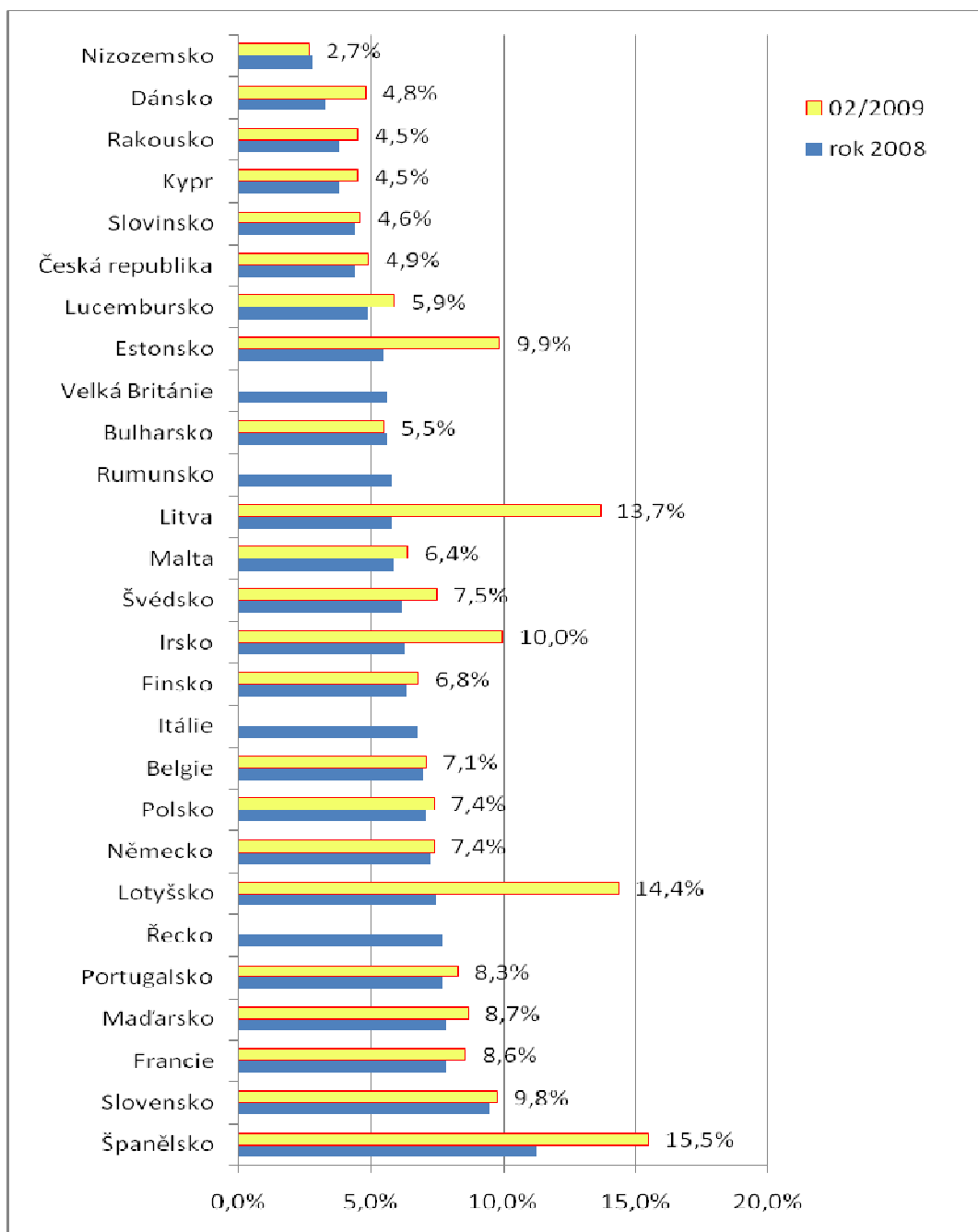
Evropská unie se snaží obstarat více pracovních míst, zejména pro znevýhodněné skupiny jako jsou: osoby se zdravotním postižením, etnické menšiny, absolventi aj. Při zvyšování počtu pracovních míst se snaží i o zvýšení jejich kvality.

		Míra nezaměstnanosti v EU				
		2004	2005	2006	2007	2008
	Nizozemsko	4,6	4,7	3,9	3,2	2,8
	Dánsko	5,5	4,8	3,9	3,8	3,3
	Kypr	4,7	5,3	4,6	4,0	3,8
	Rakousko	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8
	Slovinsko	6,3	6,5	6,0	4,9	4,4
	Česká republika	8,3	7,9	7,2	5,3	4,4
	Lucembursko	5,0	4,6	4,6	4,2	4,9
	Estonsko	9,7	7,9	5,9	4,7	5,5
	Spojené Království	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6
	Bulharsko	12,1	10,1	9,0	6,9	5,6
	Litva	11,4	8,3	5,6	4,3	5,8
	Rumunsko	8,1	7,2	7,3	8,4	5,8
	Malta	7,4	7,2	7,1	6,4	5,9
	Švédsko	6,3	7,4	7,0	6,1	6,2
	Irsko	4,5	4,4	4,5	4,6	6,3
	Finsko	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4
	Itálie	8,1	7,7	6,8	6,1	6,8
	Belgie	8,4	8,5	8,3	7,5	7,0
	Polsko	19,0	17,8	13,9	9,6	7,1
	Německo	9,8	10,7	9,8	8,4	7,3
	Lotyšsko	10,4	8,9	6,8	6,0	7,5
	Portugalsko	6,7	7,7	7,8	8,1	7,7
	Řecko	10,5	9,9	8,9	8,3	7,7
	Maďarsko	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8
	Francie	9,3	9,2	9,2	8,3	7,8
	Slovensko	18,2	16,3	13,4	11,1	9,5
	Španělsko	10,6	9,2	8,5	8,3	11,3

Tabulka č. 02: Míra nezaměstnanosti jednotlivých členských států EU (2004 -2008)

Na první pozici v tabulce míry nezaměstnanosti je Nizozemsko (2,8%), které je následováno Dánskem (3,3 %) a dále Kypr spolu s Rakouskem (oba 3,8 %) stojí na prvních 3 místech v rámci nejnižší míry nezaměstnanosti v EU.

Při srovnání dat v tabulce č.2 je vidět, že za sledované období v průběhu let 2004 - 2008 ve většině zemí v EU má míra nezaměstnanosti klesající tendenci. Aktuální situace je však opačná. Nezaměstnanost roste nejenom v členských státech EU ale i v celosvětovém měřítku.



Graf č. 10: Míra nezaměstnanosti v EU srovnání konce roku 2008 a únor 2009

V lednu 2009 činila míra nezaměstnanosti v EU 7,7 % a v únoru stoupla na 7,9% a tím se meziročně zvýšila o 1,1 procentní bod oproti únoru minulého roku. To v konečném důsledku znamená, že lidí bez práce je více zhruba o necelé tři miliony. V eurozóně, tedy v zemích které vstoupili do třetí fáze Evropské měnové unie tím, že přijaly euro za svou měnu, se meziročně zvýšila míra nezaměstnanosti o 1,3 stupně procentního bodu. V lednu 2009 bylo naměřeno 8,5 %. [20]

Situace v únoru 2009 byla taková, že Nizozemsko si drží stále pozici s nejnižší mírou nezaměstnanosti. Nezaměstnanost ve srovnání s předchozím rokem se snížila pouze v sedmi členských státech, ale zvýšení zaznamenalo devatenáct států. Nejvíce lidí, kteří nemají a hledají práci bylo ve Španělsku (15,5%), Lotyšsku (14,4%) a Litvě (13,7%). Míra nezaměstnanosti na Slovensku se po necelých třech letech zase vrátila nad 10 procent. Nezaměstnanost se kvůli hospodářské krizi zvyšuje od konce loňského roku.

Politika zaměstnanosti je především záležitostí jednotlivých států. Unie podporuje mezinárodní výměnu zkušeností a koordinuje národní politiky zaměstnanosti. Hlavní směry politik jednotlivých států jsou:

- plná zaměstnanost
- zlepšení kvality pracovního místa a produktivity práce
- posilování sociální a územní soudržnosti

Migrace a pohyb pracovních sil v rámci EU je jeden ze způsobů, kterým se trh práce přizpůsobuje dlouhotrvajícímu rozdílu ekonomik a pracovních příležitostí mezi zeměmi. Avšak téměř v celé Evropě naráží mobilita pracovních sil na bariéry, z nichž jako nejzávažnější se uvádí:

- preference tuzemských pracovníků
- jazykové problémy
- informační bariéry
- problém uznávaného dosaženého vzdělání a kvalifikací
- nechuť občanů opustit domácí prostředí

V rámci EU migruje ročně za prací necelé jedno procento ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Evropská unie sjednocuje a podporuje hlavní cíle politiky zaměstnanosti jednotlivých států. Jedním z nástrojů takovéto podpory je evropská síť EURES. EUROpean Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti. Cílem sítě EURES



je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Všechny 27 států EU nabízí veřejné služby zaměstnanosti EURES. Služby jsou poskytovány uchazečům a zájemcům o práci ale i zaměstnavatelům a všem občanům, kteří mají zájem využít svého práva volného pohybu osob. Úřady práce v České republice se staly nedílnou součástí sítě EURES při vstupu ČR do Evropské unie.

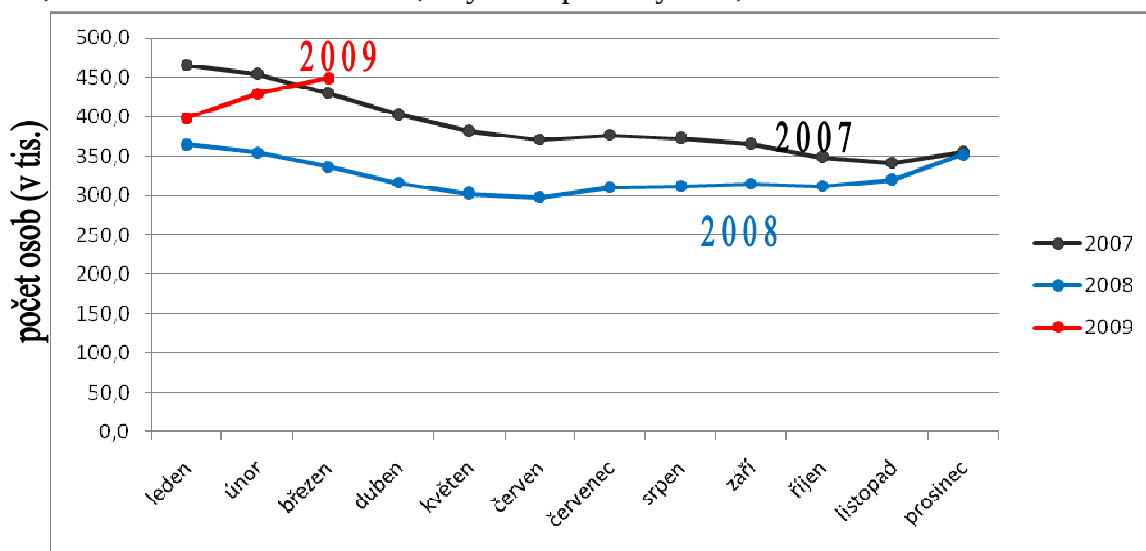
Zaměstnanci v Evropě pracují mnohem méně než v ostatních vyspělých zemích světa. Ve dvou třetinách členských zemí EU pracují občané v průměru méně než 40 hodin týdně. Při snížení státem uzákoněné pracovní doby je třeba více zaměstnanců ke zvládnutí stejného objemu pracovní náplně. Dochází tak ke snižování nezaměstnanosti, ale na druhou stranu zaměstnavatelé rostou náklady.

I když v posledních letech měla nezaměstnanost v Evropě klesající tendenci, nyní nabrala opačný směr. V euro-zóně se míra nezaměstnanosti vyšplhala na 8,5% stejně jako v USA. Japonsko zaznamenalo nárůst na 4,4 % .

3.2 Nezaměstnanost v ČR

V roce 2008 bylo v české ekonomice podle Výběrových šetření pracovních sil ČSÚ (VŠPS) v průměru 5.002,5 tisíc zaměstnaných osob, což je ve srovnání s rokem 2007 o 80,5 tisíc zaměstnaných osob více.

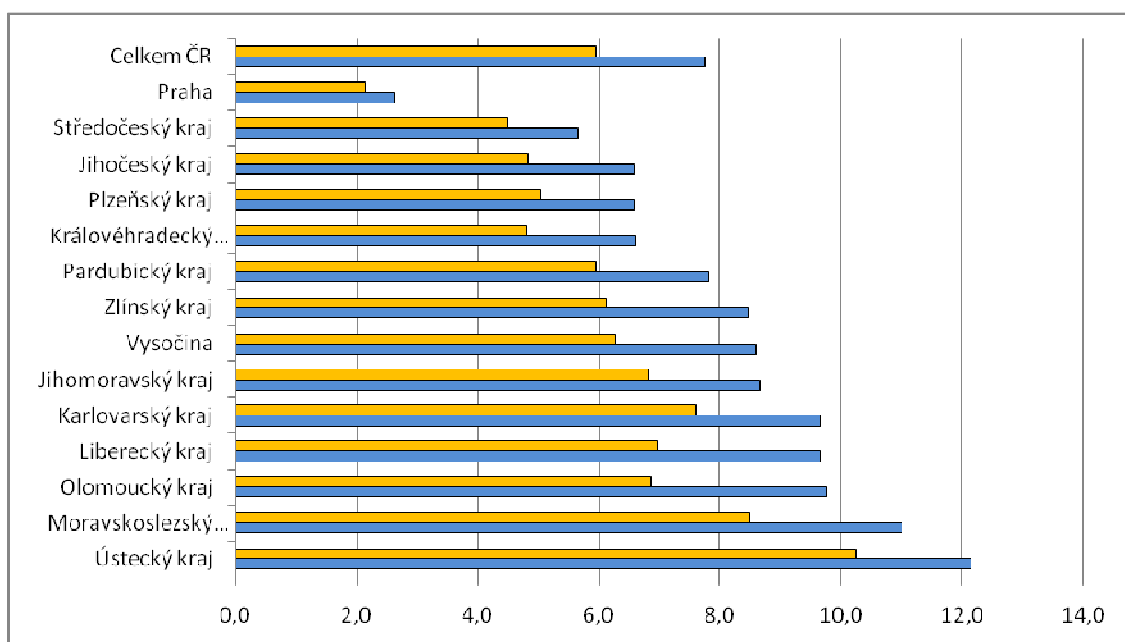
Také v roce 2008 byla zaznamenána klesající tendence počtu uchazečů v evidenci úřadů práce. Stejně jako v předchozích letech se na vývoji nezaměstnanosti projeví sezónní faktory. Nejvyšší počet nezaměstnaných byl v lednu v důsledku ukončování pracovních poměrů na konci roku. Následný pokles počtu nezaměstnaných v období leden až červen souvisí s možností začít realizovat sezónní práce a najímat další pracovníky. Počet uchazečů o zaměstnání k 31.12.2008 činil 230,8 tisíc, to je o 22,1 tisíc méně než v roce 2007, kdy tento počet byl 252,9 tisíc.



Graf č. 11: Míra nezaměstnanosti v ČR za rok 2007 a 2008

Obecný ukazatel míra nezaměstnanosti podle definice ILO byl po celé sledované období v letech 2007 a 2008 meziročně nižší, až na výjimku, kdy ke konci roku 2008 dosáhl stejné úrovně šesti procent jako v roce přecházejícím. K 31.12.2008 byla naměřena míra nezaměstnanosti 6,0 %, což odpovídá hodnotě zjištěné na konci roku 2007. Z grafu je patrné že od počátku roku 2007 míra nezaměstnanosti strmě klesala, v polovině roku 2008 se trend zastavil a vydal se opačným směrem. Ke konci roku 2008 a počátkem roku 2009 je vidět prudký nárůst počtu nezaměstnaných osob.

Nejnižší míra nezaměstnanosti je v Praze a naopak nejvyšší byla zjištěna v Ústeckém kraji.

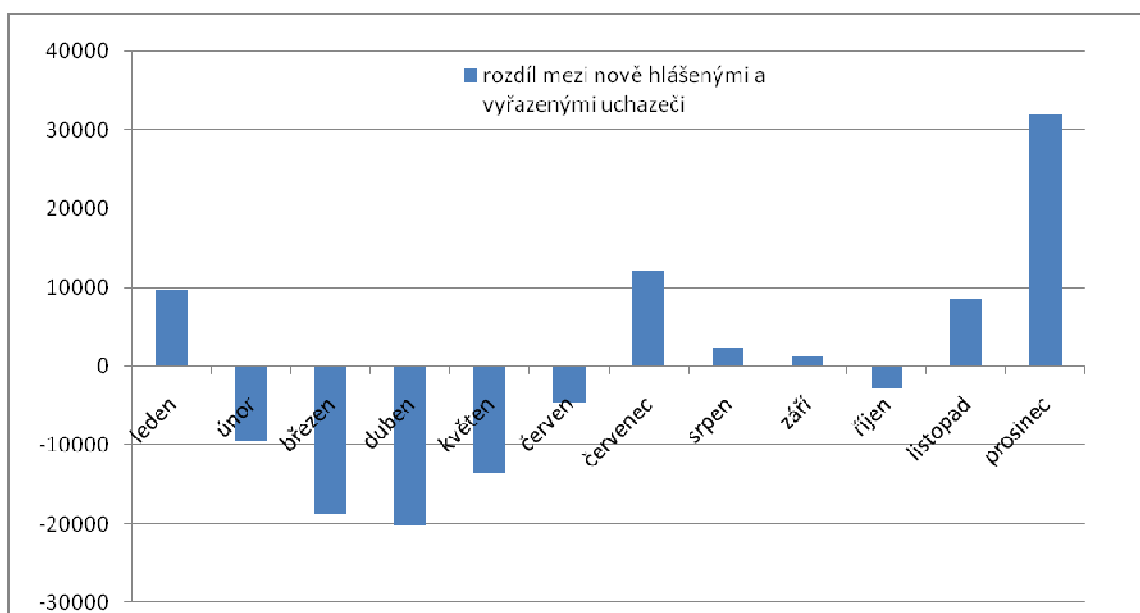


Graf č. 12: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky srovnání k 31.12.2008 a 31.03.2009

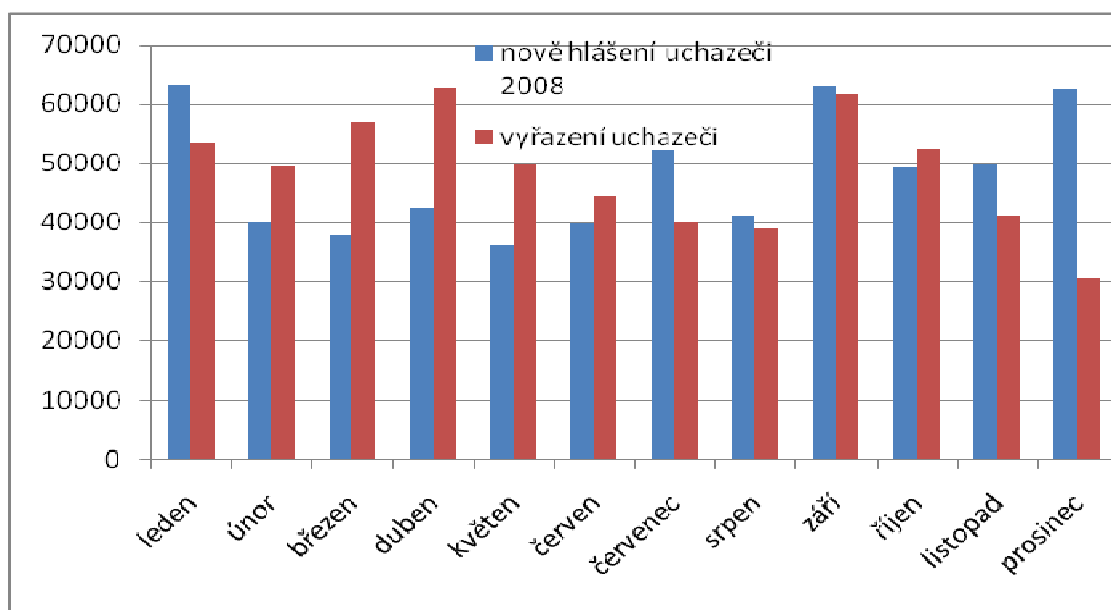
12,1%	11,0%	9,8%	9,7%	9,6%	8,7%	8,6%	8,5%	7,8%	6,6%	6,6%	6,6%	5,6%	2,6%
01. Ústecký	02. Moravskoslezský	03. Olomoucký	04. Liberecký	05. Karlovarský	06. Jihomoravský	07. Vysočina	08. Zlínský	09. Pardubický	10. Královéhradecký	11. Plzeňský	12. Jihočeský	13. Středočeský	14. Praha

Tabulka č. 03: Míra nezaměstnanosti v krajích České republiky 03-2009

Vývoj počtu nově hlášených a vyřazených z evidence, a tím i přírůstků a úbytků uchazečů v evidenci, má sezónní charakter, viz graf č.13 a 14. Viditelný je zvýšený počet nových uchazečů o práci ke konci roku. Tento trend následoval i v následujících měsících na počátku roku 2009. Nárůst se nezastavil ani v měsíci březnu když už nebyl tak prudký a zpomalil.



Graf č. 13: Rozdíl mezi nově hlášenými a vyřazenými uchazeči v evidenci o zaměstnání 2008



Graf č. 14: Počet nových uchazečů o zaměstnání a vyřazených z evidence ÚP

Větší problém s nezaměstnaností mají ženy, u kterých míra nezaměstnanosti dosáhla na 7,2%, u mužů to bylo přes 5%. Celková míra nezaměstnanosti ke konci roku 2008 činila 6,0%. Na úřadech práce bylo koncem roku evidováno 352 tis. uchazečů o práci. Přes úřad práce bylo evidováno 91.189 pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadlo tedy 3,9 uchazečů o místo.

3.3 Nezaměstnanost v okrese Brno-venkov

Rozloha okresu činí 1 499 km² a hustota zalidnění je 132 obyvatel/km².

Okres Brno-venkov je rozdělen na správní obvody se sedmi pověřenými městy a to: Ivančice, Kuřim, Rosice, Šlapanice, Tišnov, Židlochovice a Pohořelice.

Úřad práce Brno-venkov najdeme ve městě Brně, ale detašovaná pracoviště jsou umístěna v okrese Brno-venkov. Nachází se ve městech Tišnov, Rosice, Židlochovice, Ivančice a od 1.1.2007 také ve městě Pohořelice.

Území okresu je rozděleno do 187 obcí, z nichž 13 má statut města. Ke konci roku 2008 žilo v okrese Brno-venkov 197.648 osob trvale. Z tohoto počtu je 50,7% žen, a tedy na 1000 mužů připadá 1029 žen.

Z hlediska sídelní struktury žije 44,3 % obyvatel v obcích nad 2000 obyvatel. Nejvíce obcí okresu ale náleží do velikostní skupiny od 500 do 1 999 obyvatel viz tabulka č.4.

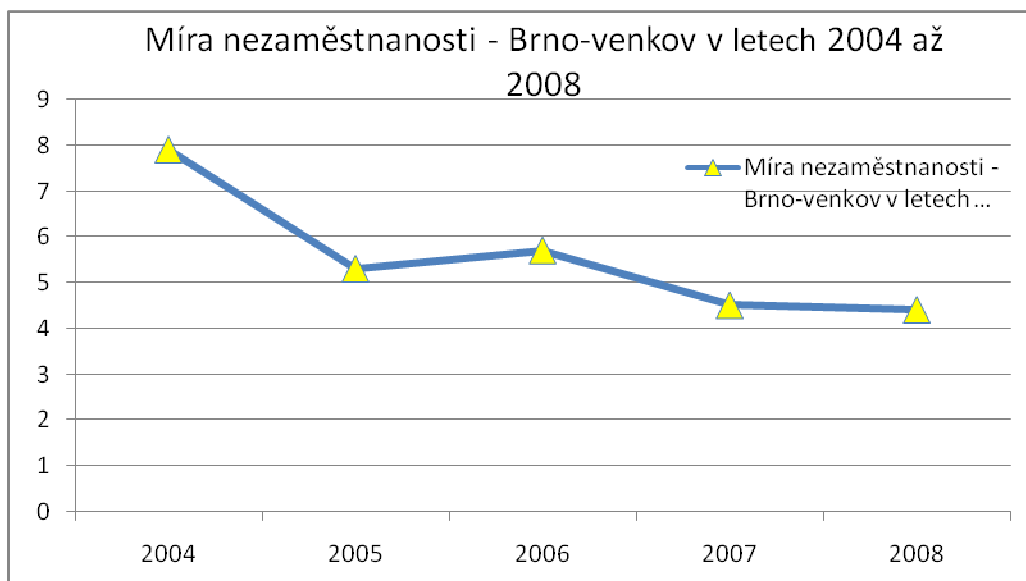
	obyvatel				
	do 199	200 - 499	500 - 1 999	2 000 – 9 999	nad 10 000
počet obyvatel	3 962	14 138	80 577	86 682	10 285
počet obyvatel v %	2,0	7,2	41,2	44,3	5,3
počet obcí	33	44	86	23	1

Tabulka č. 04: Velikostní struktura obcí v okrese Brno-venkov

Míra nezaměstnanosti dosáhla k 31.12.2008 hodnoty 4,4 %, přičemž ve stejném období předchozího roku činila 4,5 % viz tabulka č. 5. Okres Brno - venkov si i nadále udržuje míru nezaměstnanosti pod celokrajným i celorepublikovým průměrem.

okres	k 31.12. 2004	k 31.12. 2005	k 31.12. 2006	k 31.12. 2007	k 31.12. 2008
Brno - venkov					
Míra nezaměstnanosti	7,9	5,3	5,7	4,5	4,4

Tabulka č. 05: Míra nezaměstnanosti v okrese Brno venkov v letech 2004 - 2008



Graf č. 15: Míra nezaměstnanosti v okrese Brno venkov v letech 2004 – 2008

3.3.1 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa

Výsledky výběrového šetření pracovních sil informují o počtu zaměstnaných. Tyto údaje slouží k výpočtu míry nezaměstnanosti.

Meziroční srovnání firem dle právních forem je zpracováno v tabulce č.6. Oproti roku 2007 se celkový počet registrovaných jednotek zvýšil.

	k 31.12. 2004	k 31.12. 2005	k 31.12. 2006	k 31.12. 2007	k 31.12. 2008
PRÁVNICKÉ OSOBY:					
obchodní společnosti - celkem	2 632	2 874	3 081	3 431	3 682
z toho: akciové společnosti	128	135	141	160	182
společnosti s.r.o.	2 423	2 659	2 861	3 184	3 411
družstva	166	179	186	200	201
státní podniky	8	8	8	9	9
ostatní organizace	2 409	2 999	3 310	3 801	4 020
právníkové osoby celkem	5 215	6 060	6 585	7 441	7 912

Tabulka č. 06: Počet právnických osob v okrese Brno-venkov

	k 31.12. 2004	k 31.12. 2005	k 31.12. 2006	k 31.12. 2007	k 31.12. 2008
FYZICKÉ OSOBY:					
Živnostníci	22 637	24 113	24 818	27 855	28 933
soukromí zemědělci	1 663	1 949	1 938	2 234	2 257
Ostatní	1 330	1 408	1 432	1 590	1 575
fyzické osoby celkem	25 630	27 470	28 188	31 679	32 765

Tabulka č. 07: Počet fyzických osob v okrese Brno-venkov

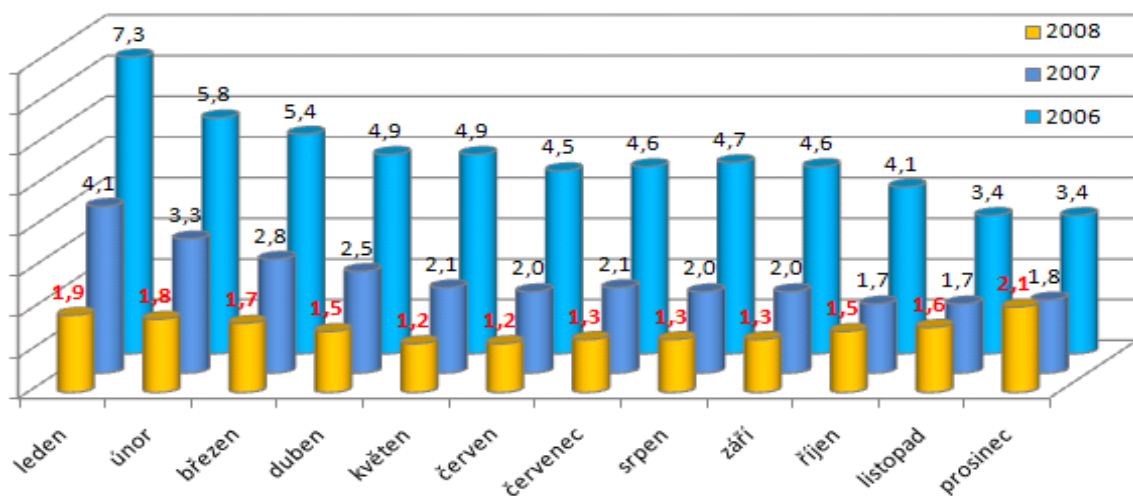
U právnických osob je zaznamenán nárůst o 471 firem a u fyzických osob o 1086 jednotlivců.

Ke konci roku 2007 bylo na úřadu práce průměrně registrováno 4.923 uchazečů o zaměstnání. V roce 2008 to bylo 4.839 uchazečů. To je o 84 uchazečů méně.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Míra nezaměstnanosti v %	4,7	4,5	4,3	4,0	3,9	3,9	4,2	4,2	4,3	4,1	4,1	4,4
Uchazeči o zaměstnání	5 077	4 905	4 655	4 363	4 192	4 195	4 441	4 479	4 638	4 523	4 477	4 839

Tabulka č. 08: počet evidovaných uchazečů o zam. na ÚP v roce 2008

Počet uchazečů 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.



Graf č. 16: Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo 2006 – 2008

rok 2008	PVPM	PUoZ 1VPM	celkem	v % z celkov. počtu	PUoZ 1VPM	celkem	v % z celkov. počtu	PUoZ 1VPM
			pro dělníky			pro THP		
leden	2 711	1,9	2 131	78,6	1,3	580	21,4	3,8
únor	2 659	1,8	2 104	79,1	1,3	555	20,9	3,9
březen	2 817	1,7	2 239	79,5	1,1	578	20,5	3,6
duben	2 880	1,5	2 239	77,7	1,1	641	22,3	3,1
květen	3 402	1,2	2 741	80,6	0,8	661	19,4	2,9
červen	3 624	1,2	2 954	81,5	0,8	670	18,5	2,9
červenec	3 501	1,3	2 871	82,0	0,8	630	18,0	3,4
srpen	3 392	1,3	2 784	82,1	0,8	608	17,9	3,5
září	3 519	1,3	2 921	83,0	0,8	598	17,0	3,8
říjen	2 979	1,5	2 489	83,6	1,0	490	16,4	4,4
listopad	2 766	1,6	2 338	84,5	1,0	428	15,5	4,9
prosinec	2 276	2,1	1 879	82,6	1,4	397	17,4	5,5

Tabulka č. 09: počet volných pracovních míst (PVPM) a (PUoZ1VPM) roce 2008

PVPM - počet volných pracovních míst

PUoZ1VPM - počet uchazečů na jedno volné pracovní místo

Na počátku roku 2006 se počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo nacházel na hodnotě 7,3. To je nejvyšší hodnota za poslední 3 roky, takže je zřejmé, že v průběhu času měla tato hodnota klesající tendenci. V souvislosti s následujícím poklesem počtu uchazečů v evidenci a zvýšením počtu hlášených volných pracovních míst se tento ukazatel postupně snižoval až na hodnotu 1,2 v polovině roku 2008, během 3. čtvrtletí si tuto hodnotu držel, a pak ve 4. čtvrtletí začal růst. V prosinci dosáhl hodnoty 2,1. V průběhu roku 2009 se pravděpodobně jeho růst nezpomalí.

Ve srovnání s Českou republikou byla situace v okrese Brno-venkov z hlediska počtu uchazečů na jedno volné místo ve sledovaném roce o poznání příznivější.

Pracovní místa pro dělníky tvořila v roce 2008 v průměru 81,2 % z celkového počtu míst. V lednu roku 2008 bylo v evidenci Úřadu práce Brno-venkov 2.131 těchto míst, počet postupně narůstal, až do svého maxima v červnu, kdy bylo evidováno 2.954

míst pro dělníky. Ve srovnání s lednem 2007 došlo k nárůstu o 1000 volných pracovních míst pro tuto skupinu uchazečů.

Nabídka pracovních míst pro administrativní, vedoucí a řídicí pracovníky byla v roce 2008 přibližně na stejné úrovni jako v roce předchozím. Průměrně bylo v roce 2008 hlášeno 570 míst pro THP, v roce 2007 to bylo 592 míst. Poptávka po těchto místech je však stále velmi vysoká.

Úřad práce evidoval v roce 2008 průměrně 96 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, což je o 19 více než v roce 2007. Nejvyšší počet a to 112 bylo v měsíci září. Malý počet míst pro OZP způsobil, že ke konci roku 2008 připadalo na toto jedno volné pracovní místo 18,1 uchazeče se ZP.

3.3.2 Nezaměstnanost podle mikroregionů okresu Brno–venkov

Úřad práce pro snadnější a přehlednější práci rozděluje okres Brno–venkov na mikroregiony: Ivančicko, Rosicko, Kuřimsko, Tišnovsko, Pohořelicko, Šlapanicko a Židlochovicko. Sídlo Úřadu práce Brno-venkov je na území města Brna, kde jsou také umístěny všechny odbory ÚP.

	PEU		VPM		PEU1VPM	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Ivančicko	796	768	450	198	1,8	3,9
Kuřimsko	403	432	416	270	1,0	1,6
Pohořelicko	412	385	213	165	1,9	2,3
Rosicko	795	703	290	708	2,7	1,0
Šlapanicko	1 151	1 113	727	468	1,6	2,4
Tišnovsko	694	774	354	199	2,0	3,9
Židlochovicko	634	624	247	268	2,6	2,3

Tabulka č. 10: PEU, VPM, PEU1VPM Okres Brno-venkov k 31.12.2007 a 2008

PEU - počet evidovaných uchazečů o zaměstnání

VPM - volná pracovní místa

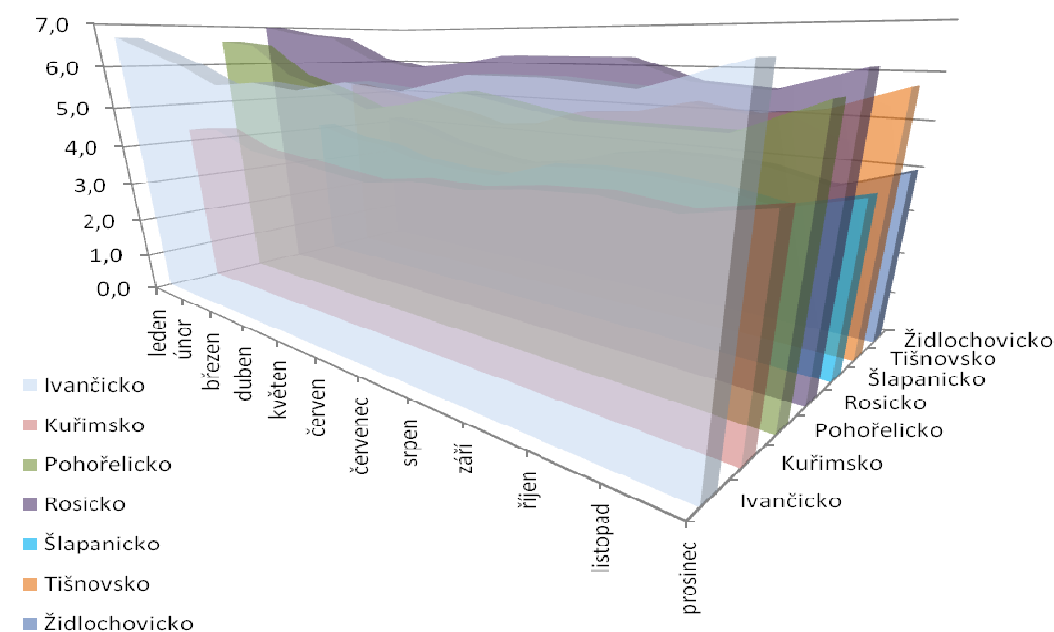
PEU1VPM - počet evidovaných uchazečů na 1 volné pracovní místo

Výše uvedená tabulka nabízí také přehled počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo v jednotlivých mikroregionech. Relativně nejlepší situace byla na Rosicku.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti viz tab. č. 11 byla ke konci roku 2008 v mikroregionech Ivančicko (6,4 %), Rosicko (6,2 %). Naopak nejnižší míru nezaměstnanosti si dlouhodobě udržuje Šlapanicko (3,9 %).

		leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
Ivančicko	2008	6,7	6,4	6,1	5,7	5,8	5,7	5,9	5,8	6,1	6,1	6,0	6,4
	2007	8,1	7,7	7,3	7,0	6,5	6,6	6,7	6,8	6,8	6,0	5,9	6,5
Kuřimsko	2008	4,3	4,4	4,0	3,9	3,8	3,7	3,9	3,9	4,1	4,2	4,1	4,4
	2007	5,4	5,2	4,9	4,8	4,5	4,6	4,6	4,6	4,9	4,4	4,0	4,0
Pohořelicko	2008	6,6	6,5	5,8	5,5	5,1	5,3	5,6	5,4	5,2	5,2	5,2	5,8
	2007	9,5	9,6	8,5	7,4	6,6	6,2	6,2	6,0	6,0	5,6	5,6	6,1
Rosicko	2008	7,0	6,8	6,7	6,2	6,0	6,1	6,3	6,3	6,3	5,9	5,8	6,2
	2007	8,1	7,9	7,6	7,3	7,0	7,0	7,5	7,4	7,4	7,1	6,8	6,8
Šlapanicko	2008	4,1	3,8	3,7	3,4	3,3	3,3	3,7	3,8	3,8	3,7	3,5	3,9
	2007	5,3	5,3	4,9	4,6	4,3	4,3	4,4	4,6	4,4	4,2	3,9	4,0
Tišnovsko	2008	5,3	5,1	4,9	4,7	4,4	4,5	4,9	5,0	5,3	5,1	5,3	5,8
	2007	7,1	6,9	6,3	6,1	5,6	5,3	5,4	5,6	5,4	5,2	5,1	5,1
Židlochovicko	2008	4,1	3,9	3,5	3,3	3,1	3,3	3,7	3,9	3,9	3,8	3,5	4,0
	2007	5,8	5,5	5,2	4,7	4,5	4,2	4,5	4,4	4,3	4,0	3,7	4,1

Tabulka č. 11: Míra nezaměstnanosti v mikroregionech za období 01/2007- 12/2008

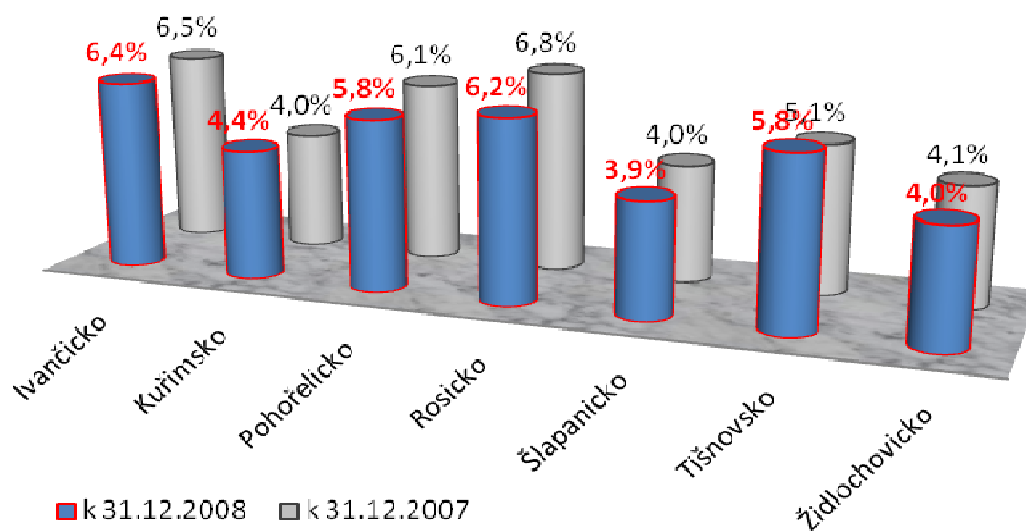


Graf č. 17: Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Brno-venkov 2008

V roce 2008 došlo skoro ve všech mikroregionech okresu Brno-venkov k poklesu míry nezaměstnanosti. Výjimku tvoří pouze mikroregiony Kuřimsko a Tišnovsko, kde míra nezaměstnanosti na konci předchozího roku byla nižší než na konci roku 2008. Největší pokles jsem zaznamenal na Rosicku.

	Ivančicko	Kuřimsko	Pohořelicko	Rosicko	Šlapanicko	Tišnovsko	Židlochovicko
k 31.12.2007	6,5%	4,0%	6,1%	6,8%	4,0%	5,1%	4,1%
k 31.12.2008	6,4%	4,4%	5,8%	6,2%	3,9%	5,8%	4,0%

Tabulka č. 12: Míra nezaměstnanosti v mikroregionech k 31.12.2007 a 2008



Graf č. 18: Míra nezaměstnanosti v mikroregionech k 31.12.2007 a 2008

Vybrané mikroregiony z okresu Brno-venkov

[Ivančicko]

Z historického pohledu je v mikroregionu průmyslová výroba tradicí. V Ivančicích to je textilní průmysl a strojírenství je zastoupeno v Oslavanech Strojárna Oslavany s.r.o. Podstatnou roli v mikroregionu hraje i zemědělství, které má k dispozici velké plochy orné půdy. Regionu neprospívá ne velmi dobrá dopravní obslužnost, zejména napojení na Brno silnicí druhé třídy a nedostatečný počet

významných zaměstnavatelů. Nemalý vliv na vývoj nezaměstnanosti v tomto regionu má i sousedství s okresy Znojmo a Třebíč, což jsou okresy s vyšší průměrnou mírou nezaměstnanosti než okres Brno-venkov. Nejvýznamnějšími zaměstnavateli na Ivančicku jsou Nemocnice Ivančice, a strojírenství reprezentují Metaldyne Oslavany s.r.o. Míra nezaměstnanosti se v tomto regionu v průběhu roku 2008 pohybovala mezi 5,7 % (v dubnu) a 6,7 % (v lednu). Meziročně se míra nezaměstnanosti snížila.

[Rosicko]

Těžba černého uhlí byla hlavním oborem tohoto mikroregionu v Rosicko-oslavanské pánvi, jenže na počátku 90. let byla těžba označena jako nevýdělečná. Doly byly v roce 1992 uzavřeny. Nejvýznamnějším zaměstnavatelem se stala pekárenská společnost TERO ROSICE, s.r.o. Strojírenství zde zastupují Metalpress s.r.o. v Zastávce u Brna a Impact Industry Brno a.s. v Rosicích. Významný vliv na zaměstnatelnost uchazečů o zaměstnání má v tomto regionu dopravní obslužnost. Ta je relativně bezproblémová pouze na trase Rosice-Brno a Rosice-Ivančice. Během roku 2008 míra nezaměstnanosti rostla a klesala v rozmezí 5,8 % (v listopadu) a 7,0 % (v lednu). Meziročně se míra nezaměstnanosti snížila o 0,6% bodu.

[Tišnovsko]

Tišnovsko se vyznačuje spíše průmyslovým charakterem. Dříve patřilo k oblastem s nižší mírou nezaměstnanosti. Nezaměstnanost v tomto mikroregionu je kladně ovlivněna dobrou dopravní dostupností do města Brna. V roce 2005 byly tomuto mikroregionu přiřazeny převážně menší obce s vyšší mírou nezaměstnanosti z okresu Žďár nad Sázavou. Z významných zaměstnavatelů v okrese, kteří v tomto mikroregionu působí: Siemens Electric Machines s.r.o. v Drásově, Brněnské papírny s.p. v Předklášteří, ČSAD Tišnov s.r.o. v Tišnově, Steinhauser s.r.o. v Tišnově a MEZ a.s. v Nedvědicích. Míra nezaměstnanosti na Tišnovsku se během roku pohybovala v rozmezí od 4,4 % (květen) do 5,8 % (prosinec).

[4]

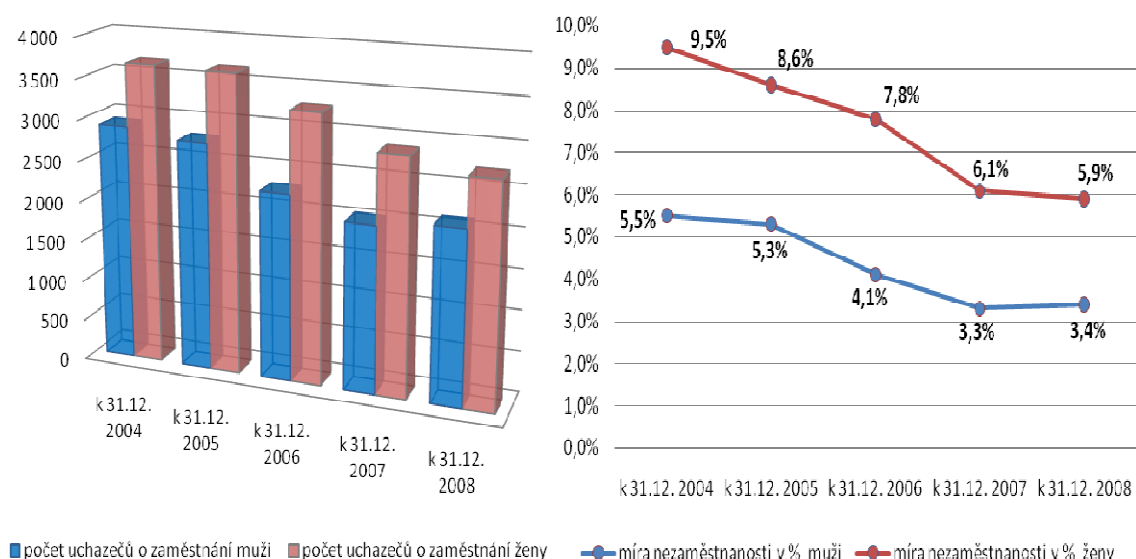
3.3.3 Nezaměstnanost podle pohlaví

Úřad práce k 31.12.2008 evidoval 2.121 mužů. Stav konce roku 2008 je o 82 uchazečů mužské populace vyšší než stav ke konci roku 2007. Ke stejnému datu bylo registrováno 2.718 žen, tento stav se meziročně snížil o 166 žen.

	k 31.12. 2004	k 31.12. 2005	k 31.12. 2006	k 31.12. 2007	k 31.12. 2008
počet uchazečů o zaměstnání					
Muži	2 903	2 796	2 290	2 039	2 121
ženy	3 679	3 656	3 281	2 884	2 718
podíl nezaměstnaných v %					
Muži	44,1	43,3	41,1	41,4	43,8
ženy	55,9	56,7	58,9	58,6	56,2
míra nezaměstnanosti v %					
Muži	5,5	5,3	4,1	3,3	3,4
ženy	9,5	8,6	7,8	6,1	5,9

Tabulka č.13: Nezaměstnanost mužů a žen v okrese Brno-venkov

Míra nezaměstnanosti mužů dosáhla k 31.12.2008 hodnoty 3,4 %, přičemž v meziročním srovnání se jedná o nepatrný nárůst o 0,1 procentního bodu. Míra nezaměstnanosti žen ke konci prosince činila 5,9 %, tedy o 0,2 bodu méně. Podíl žen na celkové nezaměstnanosti byl v průběhu roku 2008 průměrně 59,3 %. Relativní zastoupení žen v okrese Brno-venkov je nadále nad průměrem Jihomoravského kraje.



Graf č. 19 a 20: Nezaměstnanost mužů a žen za období r. 2004 - 2008

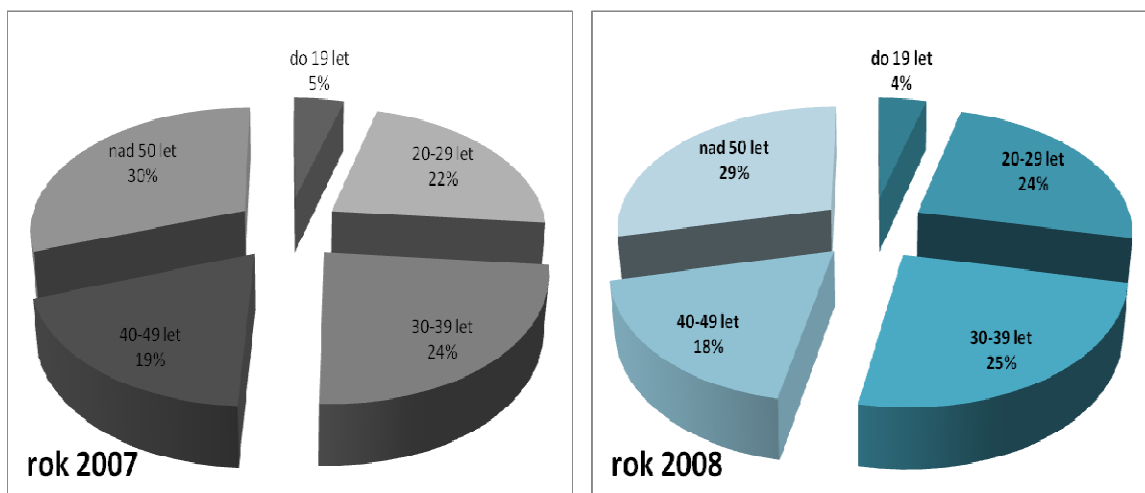
3.3.4 Nezaměstnanost podle věku

Za nejproblémovější kategorie můžeme označit nejmladší a nejstarší věkové kategorie. U nejmladší věkové skupiny spočívá jejich problémovost v nedostatečné praxi. Uchazeč starší věkové kategorie má předpoklad, že zůstane v evidenci výrazně déle než uchazeč v kategoriích s nižším věkem.

	2004		2005		2006		2007		2008	
		%		%		%		%		%
do 19 let	359	5,4	1 592	24,7	257	4,6	219	4,4	203	4,2
20-29 let	1 952	29,7	1 339	20,7	1 355	24,3	1 092	22,2	1 172	24,2
30-39 let	1 532	23,3	1 174	18,2	1 372	24,6	1 186	24,1	1 194	24,7
40-49 let	1 317	20	1 062	16,5	1 080	19,4	928	18,9	884	18,3
nad 50 let	1 422	21,6	1 285	19,9	1 507	27,1	1 498	30,4	1 386	28,6
celkem	6 582	100%	6 452	100%	5 571	100%	4 923	100%	4 839	100%

Tabulka č. 14: Věková struktura uchazečů o zaměstnání okresu Brno-venkov

Nejpočetněji zastoupenou skupinou z hlediska věkové struktury uchazečů o zaměstnání byli i v roce 2008 uchazeči ve věku nad 50 let, kteří v prosinci tvořili více jak čtvrtinu všech evidovaných. [4,5,6,7,8]



Graf č. 21 a 22: Poměr věkové struktury uchazečů v roce 2007 a 2008

		do 19 let	20 – 29 let	30 – 39 let	40 – 49 let	nad 50 let	CELKEM
Ivančicko	2007	40	161	199	144	252	796
	2008	30	153	191	149	245	768
Kuřimsko	2007	15	95	116	76	101	403
	2008	22	111	118	69	112	432
Pohořelicko	2007	31	86	83	78	134	412
	2008	18	88	85	78	116	385
Rosicko	2007	32	195	183	173	212	795
	2008	30	181	187	129	176	703
Šlapanicko	2007	38	260	306	193	354	1 151
	2008	36	290	286	190	311	1 113
Tišnovsko	2007	23	144	147	140	240	694
	2008	39	185	167	142	241	774
Židlochovicko	2007	36	139	141	117	201	634
	2008	26	152	151	113	182	624
Brno-venkov	2007	219	1 092	1 186	928	1 498	4 923
	2008	203	1 172	1 194	884	1 386	4 839

Tabulka č. 15: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v mikroregionech okresu

Počet uchazečů nad 50 let je nejpočetnější skupinou z hlediska struktury věku i v mikroregionech.

		do 19 let	20 – 29 let	30 – 39 let	40 – 49 let	nad 50 let
Ivančicko	2007	5,0	20,2	25,0	18,1	31,7
	2008	3,9	19,9	24,9	19,4	31,9
Kuřimsko	2007	3,7	23,6	28,8	18,8	25,1
	2008	5,1	25,7	27,3	16,0	25,9
Pohořelicko	2007	7,5	20,9	20,2	18,9	32,5
	2008	4,7	22,9	22,1	20,2	30,1
Rosicko	2007	4,0	24,5	23,0	21,8	26,7
	2008	4,3	25,8	26,6	18,3	25,0
Šlapanicko	2007	3,3	22,6	26,6	16,8	30,7
	2008	3,2	26,1	25,7	17,1	27,9
Tišnovsko	2007	3,3	20,7	21,2	20,2	34,6
	2008	5,0	23,9	21,6	18,4	31,1
Židlochovicko	2007	5,7	21,9	22,2	18,5	31,7
	2008	4,2	24,3	24,2	18,1	29,2
Brno-venkov	2007	4,4	22,2	24,1	18,9	30,4
	2008	4,2	24,2	24,7	18,3	28,6

Tabulka č. 16: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v mikroregionech okresu

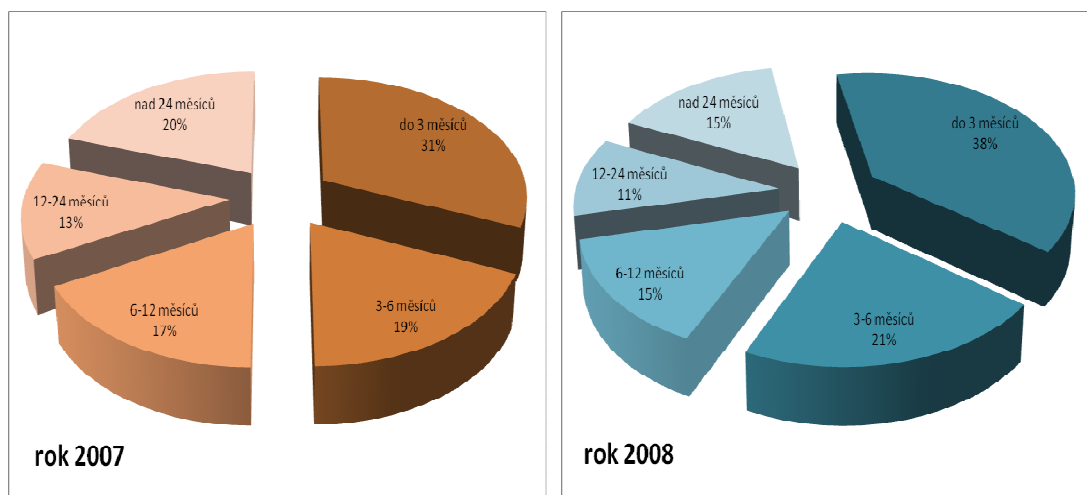
3.3.5 Nezaměstnanost podle délky nezaměstnanosti

Faktory ovlivňující délku nezaměstnanosti: zájem uchazečů o práci, ochota přizpůsobit se současným podmínkám regionálního trhu práce, dosažené vzdělání, věk, pohlaví, zdravotní stav a místo bydliště.

	2004		2005		2006		2007		2008	
		%		%		%		%		%
do 3 měsíců	1 747	26,5	1 592	24,7	1 467	26,3	1 543	31,3	1 844	38,1
3-6 měsíců	1 320	20,1	1 339	20,7	1 153	20,7	915	18,6	1 038	21,5
6-12 měsíců	1 191	18,1	1 174	18,2	956	17,2	846	17,2	707	14,6
12-24 měsíců	1 086	16,5	1 062	16,5	811	14,6	637	12,9	509	10,5
nad 24 měsíců	1238	18,8	1 285	19,9	1 184	21,2	982	19,9	741	15,3
CELKEM	6 582	100%	6 452	100%	5 571	100%	4 923	100%	4 839	100%

Tabulka č. 17: Uchazeči o zaměstnání dle délky evidence na ÚP Brno-venkov

Nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání byla k 31.12.2008 kategorie s evidencí do 3 měsíců. Ve srovnání s koncem roku 2007 se jejich počet zvýšil o 301 osob.



Graf č. 23 a 24: Poměr uchazečů podle délky evidence na ÚP v roce 2007 a 2008

		do 6 měsíců	6 – 12 měsíců	nad 12 měsíců	CELKEM
Ivančicko	2007	338	141	317	796
	2008	302	95	284	681
Kuřimsko	2007	233	79	130	442
	2008	208	56	97	361
Pohořelicko	2007	156	70	183	409
	2008	174	56	111	341
Rosicko	2007	321	139	342	802
	2008	296	114	282	692
Šlapanicko	2007	654	236	345	1235
	2008	548	173	236	957
Tišnovsko	2007	275	115	338	728
	2008	289	97	225	611
Židlochovicko	2007	329	107	225	661
	2008	303	67	146	516
Brno-venkov	2007	2317	889	1 889	5095
	2008	2134	671	1 390	4195

Tabulka č. 18: Uchazeči o zaměstnání dle délky evidence v mikroregionech

Počet dlouhodobě nezaměstnaných (tedy v evidenci úřadu práce vedených déle než 1 rok) se snížil v r. 2008 oproti roku 2007 u každého z mikroregionů a celkově se počet těchto osob snížil o 499.

		podíl (%)	do 6 měsíců	6 – 12 měsíců	nad 12 měsíců
Ivančicko	2007		42,7	17,5	39,9
	2008		51,6	15,2	33,2
Kuřimsko	2007		55,1	19,1	25,8
	2008		64,8	14,8	20,4
Pohořelicko	2007		52,7	13,8	33,5
	2008		60,3	16,1	23,6
Rosicko	2007		42,4	17,5	40,1
	2008		51,5	15,2	33,3
Šlapanicko	2007		55,4	19,6	25
	2008		67	12,9	20,1
Tišnovsko	2007		47,3	14,8	37,9
	2008		56,7	14,9	28,4
Židlochovicko	2007		55,8	15,8	28,4
	2008		64,6	14,9	20,5
Brno-venkov	2007		49,9	17	33
	2008		59,6	15	26

Tabulka č. 19: Uchazeči o zaměstnání dle délky evidence na ÚP Brno-venkov

3.3.6 Nezaměstnanost absolventů

Počet nezaměstnaných absolventů se v průběhu kalendářního roku řídil cyklem školního roku. Od ledna postupně klesal a začal se zvyšovat až v červenci, přičemž svého maxima dosáhl v září, kdy bylo evidováno 523 absolventů. Od října se opět počet absolventů v evidenci úřadu práce postupně snižoval a lze předpokládat, že minimální hodnoty dosáhne opět před koncem školního roku. V období roku 2008 byl počet absolventů bez práce celoročně nižší oproti roku 2007. K 31.12.2008 bylo v evidenci úřadu práce 360 absolventů, což je o 8 méně než ke stejnému datu v r.2007 viz tab. č.20.

	k 31.12. 2004	k 31.12. 2005	k 31.12. 2006	k 31.12. 2007	k 31.12. 2008
celkem uchazečů	6 582	6 452	5 571	4 923	4 839
z toho absolventů	695	539	447	368	360
podíl absolventů (%)	10,6	8,4	8,0	7,5	7,4

Tabulka č. 20: Srovnání počtu uchazečů o zam. a absolventů v letech 2004 - 2008

Stav nezaměstnanosti vytváří z absolventů rizikovou skupinu, jelikož nezískali dosud žádnou praxi, nemají možnost vytvořit si pracovní návyky a může se stát, že se vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti ocitnou v sociální izolaci, což může negativně působit na jejich osobnost.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
celkem uchazečů												
2008	5 077	4 905	4 655	4 363	4 192	4 195	4 441	4 479	4 638	4 523	4 477	4 839
2007	6 445	6 318	5 927	5 577	5 229	5 095	5 201	5 249	5 220	4 928	4 801	4 923
z toho absolventů												
2008	335	298	288	272	233	208	255	286	523	454	384	360
2007	461	446	405	353	291	254	273	359	568	475	405	368
podíl absolventů (%)												
2008	6,6	6,1	6,2	6,2	5,6	5,0	5,7	6,4	11,3	10,0	8,6	7,4
2007	7,2	7,1	6,8	6,3	5,6	5,0	5,2	6,8	10,9	9,6	8,4	7,5

Tabulka č. 21: Počet uchazečů a absolventů uchazečů o zam. v průběhu roku 2008

3.3.7 Nezaměstnanost občanů se změněnou pracovní schopností

Během roku 2008 počet OZP osob nerovnoměrně osciloval a ke konci roku ve srovnání s rokem 2007 byla tato hodnota nižší. Rozdíl mezi koncem roku 2008 a 2007 byl 142 osob. Stav konce roku 2008 ukazoval 1.047 osob se zdravotním postižením. Možnost uplatnění pro tyto osoby bylo jen 96 speciálně určených volných pracovních míst, ale i tak je toto číslo o 19 míst vyšší než v roce 2007.

Struktura OZP		2004	2005	2006	2007	2008
celkem		1 194	1 281	1 157	1 189	1 047
věková struktura:	do 29 let	66	59	42	30	38
	30 – 49 let	431	485	441	387	329
	nad 50 let	697	737	674	772	680
vzdělání:	základní	395	422	356	337	318
	SŠ bez maturity	639	676	619	672	566
	SŠ s maturitou	145	164	166	173	149
	VŠ + VOŠ	15	19	16	7	14
pohlaví:	mužů	549	576	512	546	471
	žen	645	705	645	643	576
doba evidence:	do 6 měsíců	290	268	222	268	274
	6 – 12 měsíců	203	200	178	197	189
	nad 12 měsíců	701	813	757	724	584
počet absolventů		4	7	4	4	8

Tabulka č. 22: Struktura uchazečů OZP evidovaných v Brně-venkově (2004-2008)

V okrese Brno-venkov se uchazeči se zdravotním postižením na celkové nezaměstnanosti ke konci roku 2008 a ve srovnání s r. 2007 podíleli takto:

okres Brno-venkov..... [2007- 24,2 %] [2008- 21,6 %],

Jihomoravský kraj..... [2007- 19,6 %] [2008- 18,9 %],

Česká republika.....[2007- 18,4 %] [2008- 17,4 %].

3.3.8 Nezaměstnanost dlouhodobě nezaměstnaných

Mírná kolísavost byla zaznamenána i v průběhu roku 2008 při zkoumání počtu dlouhodobě nezaměstnaných. U těch, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců se stav snížil oproti roku 2007 o 508 uchazečů. Ke konci roku 2008 bylo evidováno 1.957 těchto uchazečů.

Poklesl i počet velmi dlouhodobě nezaměstnaných a v závěru roku bylo déle než rok v evidenci 1.250 uchazečů. Je to o 22,8 % méně než ve stejném období roku předchozího.

	k 31.12. 2004	k 31.12. 2005	k 31.12. 2006	k 31.12. 2007	k 31.12. 2008
uchazeči o zaměstnání					
celkem	6 582	6 452	5 571	4 923	4 839
počet dlouhodobě nezaměstnaných					
nad 6 měsíců	3 515	3 521	2 951	2 465	1 957
z toho					
nad 12 měsíců	2 324	2 347	1 995	1 619	1 250

Tabulka č. 23: Struktura dlouhodobě nezaměstnaných v Brně-venkově 2004-2008

Nejvíce postiženou skupinou z hlediska vzdělání mezi dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči jsou vyučení bez maturity (44,1 %), jejichž počet se meziročně snížil o 271 uchazečů, tj. o 23,9 %.

Ve skupině dlouhodobě nezaměstnaných jsou ve srovnání se strukturou všech evidovaných uchazečů výrazněji více zastoupeni uchazeči nad 50 let věku (43,1 %), uchazeči se základním vzděláním (28,9 %) a osoby se zdravotním postižením (31,7 %).

Konec roku 2008 ukázal pokles počtu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů se zdravotním postižením, a to o 148 uchazečů, respektive o 140 uchazečů nezaměstnaných velmi dlouhodobě.

Ve srovnání s koncem roku 2007 také poklesl počet dlouhodobě evidovaných absolventů všech stupňů škol a mladistvých o 10 osob a počet velmi dlouhodobě evidovaných absolventů poklesl o 11 osob. [4]

Struktura dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů		2004		2005		2006		2007		2008	
		nad 6 měs.	nad 12 měs.	nad 6 měs.	nad 12 měs.	nad 6 měs.	nad 12 měs.	nad 6 měs.	nad 12 měs.	nad 6 měs.	nad 12 měs.
Celkem		3 515	2 324	3 521	2 347	2 951	1 995	2 465	1 619	1 957	1 250
věková struktura:	do 29	754	409	591	328	438	226	310	137	220	77
	30 – 49	1 693	1 150	1 726	1 183	1 412	982	1 093	709	888	544
	nad 50	1 068	765	1 204	839	1 101	787	1 062	773	849	629
vzdělání:	základní	1 004	725	978	737	853	626	653	489	530	396
	SŠ bez maturity	1 604	1 055	1 653	1 060	1 334	890	1 134	746	863	562
	SŠ s maturitou	784	478	753	470	644	409	582	337	461	239
	VŠ +VOŠ	123	66	137	80	120	70	96	47	103	53
pohlaví:	mužů	1 345	890	1 341	869	1 079	730	881	585	734	485
	žen	2 170	1 434	2 180	1 478	1 872	1 265	1 584	1 034	1 223	765
Počet OZP:		904	701	1 013	813	935	757	921	724	773	584
Počet absolventů a mladistvých:		143	68	60	31	49	24	45	18	35	7

Tabulka č. 24: Struktura dlouhodobě nezaměstnaných v Brně-venkově 2004 - 2008

3.4 Aktivní politika zaměstnanosti

3.4.1 Struktura nástrojů APZ ve finančním objemu v roce 2008

Aktivní politika zaměstnanosti se snaží usnadnit těžkou situaci uchazečům o zaměstnání, prvotně z rizikových skupin. Při sumarizaci celkových výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti za rok 2008 bylo dosaženo částky 30.406,8 tis. Kč, tj. 154,4 % výdajů za rok 2007. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti za rok 2008 činily 110.748,8 tis. Kč.

Částka nákladů na aktivní politiku zaměstnanosti na celkové politice zaměstnanosti v r. 2008 dosáhla 21,5 %.

Celkem bylo pomocí jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vytvořeno 444 pracovních míst.

struktura nákladů	2004		2005		2006		2007		2008	
	v Kč	v %	v Kč	v %	v Kč	v %	v Kč	v %	v Kč	v %
Veřejně prospěšné práce	4130,1	20,0	5 567,1	24,8	5 522,5	23,9	5 165,9	26,2	16 813,7	55,3
Rekvalifikace	5677,4	27,4	4 162,9	18,5	4 520,1	19,5	1 906,8	9,7	3 471,5	11,4
Praxe absolventů	3415,6	16,5	802,2	3,6	-	-	-	-	-	-
SÚPM	5938,3	28,7	9 013,5	40,1	10 269,8	44,4	11 164,7	56,7	7 643,5	25,1
SVČ	1005	4,8	619,6	2,8	1 100,0	4,7	1 140,0	5,8	1 330,0	4,4
Překlenovací příspěvek	18,4	0,1	128,7	0,6	126	0,5	169,6	0,9	159,7	0,5
Příspěvek na zapracování	-	-	83,0	0,4	-	-	-	-	-	-
Příspěvek na dopravu	-	-	180,0	0,8	40	0,1	-	-	-	-
Chráněná pracoviště	370	1,8	1 580,0	7,0	1 580,0	6,8	80	0,4	480	1,6
Ostatní náklady	136	0,7	322,8	1,4	30,2	0,1	2,3	0,0	24,6	0,1
Poradenská činnost	-	-	-	-	-	-	64,3	0,3	483,8	1,6
CELKEM (v tis)	20690,8	100,0	22 459,8	100,0	23 188,6	100,0	19 693,6	100,0	30 406,8	100,0

Tabulka č. 25: Struktura nákladů aktivní politiky zaměstnanosti ÚP Brno-venkov

struktura nákladů	2007		2008		Index změny
	v Kč	v %	v Kč	v %	
Veřejně prospěšné práce	5 165,9	26,2	16 813,7	55,3	325,5
Rekvalifikace	1 906,8	9,7	3 471,5	11,4	182,1
SÚPM	11 164,7	56,7	7 643,5	25,1	68,5
SVČ	1 140,0	5,8	1 330,0	4,4	116,7
Překlenovací příspěvek	169,6	0,9	159,7	0,5	94,2
Chráněná pracoviště	80	0,4	480	1,6	600,0
Ostatní náklady	2,3	0,0	24,6	0,1	1 069,6
Poradenská činnost	64,3	0,3	483,8	1,6	752,2
CELKEM	19 693,6	100,0	30 406,8	100,0	154,4

Tabulka č. 26: Struktura nákladů aktivní politiky zaměstnanosti ÚP Brno-venkov

Významné změny oproti roku 2007 jsou vidět u VPP, kde bylo čerpáno z prostředků ESF. Naopak byl zredukován rozpočet na SÚPM.

3.4.2 Uplatnění jednotlivých nástrojů APZ

Na hlavní problémové skupiny uchazečů byl orientován program aktivní politiky zaměstnanosti, v souladu s doporučením MPSV. Byli to zejména uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči s nízkou kvalifikací, osoby se ZP a absolventi škol.

Aktivní politika zaměstnanosti umožnila v roce 2008 vzniknutí 444 pracovních míst, což je o 43 míst méně než v roce předchozím. Tyto pozice se podařilo obsadit 434 uchazeči.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Počet trvajících míst vytvořených aktivní politikou zaměstnanosti												
veřejně prospěšné práce												
2008	4	9	7	79	141	204	212	216	224	223	217	41
2007	13	10	9	133	136	142	143	143	141	141	135	9
společensky účelná pracovní místa - vyhrazená místa												
2008	121	108	103	98	96	103	98	85	76	82	82	79
2007	160	159	171	179	167	166	161	155	147	132	132	123
SVČ												
2008	60	60	57	58	59	61	62	58	62	66	68	70
2007	50	51	50	53	56	56	56	58	56	56	60	61
Počet nových míst vytvořených aktivní politikou zaměstnanosti												
veřejně prospěšné práce												
2008	4	9	7	79	141	204	212	216	224	223	217	41
2007	13	10	9	133	136	142	143	143	141	141	135	9
společensky účelná pracovní místa - vyhrazená místa												
2008	121	108	103	98	96	103	98	85	76	82	82	79
2007	160	159	171	179	167	166	161	155	147	132	132	123
SVČ												
2008	60	60	57	58	59	61	62	58	62	66	68	70
2007	50	51	50	53	56	56	56	58	56	56	60	61

Tabulka č. 27: Počet trvajících a nových míst vytvořených APZ v roce 2008

a) Veřejně prospěšné práce (VPP)

Veřejně prospěšné práce si v roce 2008 vyžádaly 16 813,7 tis. Kč, což představuje více jak polovinu z celkového finančního objemu určeného na aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2008.

Bylo nově vytvořeno 229 míst, na která bylo umístěno 221 uchazečů o zaměstnání. Prioritou je využití pro velmi obtížně umísitelné uchazeče. Jejich struktura je zachycená v tabulce č. 24. Z hlediska kvalifikace nastoupilo na VPP nejvíce vyučených (76 uchazečů) a nejméně bylo uchazečů s vysokoškolským vzděláním (3 uchazeči).

	2006	2007	2008
uchazeči do 25 let věku	12	7	23
uchazeči nad 50 let věku	57	63	87
dlouhodobě evidovaní	26	22	60
OZP	31	39	58

Tabulka č. 28: Struktura uchazečů umístěných na VPP za období 2006 - 2008

V okrese Brno-venkov patří mezi nejčastější zaměstnavatele obecní a městské úřady. Tato forma dotace je předmětem příjmu i dalších subjektů, především charitativní a sociální organizace, kde touto formou zaměstnání nacházejí uplatnění i vzdělanější uchazeči. Oblasti do kterých jsou pracovníci umísťováni, zahrnují činnosti úklidu komunikací, údržby veřejného prostranství, sekání trávy, hrabání listí a osekávání větví.

b) Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Společensky účelná pracovní místa si v roce 2008 vyžádala 8.973,5 tis. Kč. Schváleno a zřízeno bylo celkem 215 nových společensky účelných pracovních míst. Ve srovnání s předchozím rokem počet dohod klesl o 37,5 %.

Bylo obsazeno 178 ze 180 vyhrazených společensky účelných pracovních míst. Forma příspěvku na úhradu mezd byla použita především na podporu pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané, pro uchazeče do 25 a nad 50 let věku a pro OPZ.

	2006	2007	2008
uchazeči do 25 let věku	56	7	60
uchazeči nad 50 let věku	194	63	41
dlouhodobě evidovaní	115	22	107
OZP	63	39	32

Tabulka č. 29: Struktura uchazečů umístěných na SÚPM za období 2006 - 2008

Pro osoby, které mají zájem si příjem obstarat samostatně výdělečnou činností, je tu možnost, příspěvku SÚPM jako efektivní nástroj APZ. Uchazeč o zaměstnání, který se rozhodne řešit svoji nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti, přispívá ÚP k částečné úhradě nákladů nutných pro zahájení této činnosti. V roce 2008 bylo uzavřeno celkem 35 těchto dohod. Částka na poskytovaných příspěvcích vzrostla o 190 tis. Kč. Podnikání se týkalo zejména průmyslové činnosti a obchodní činnosti a poskytování služeb.

c) Chráněná pracoviště

Příspěvek na provoz chráněné dílny čerpala dílna Služba Brno v Popůvkách, která zaměstnávala 2 osoby se ZP. Příspěvek byl poskytnut ve výši 80 tis. Kč. Dále bylo čerpáno chráněnou dílnou firmy Čegan s.r.o. ve Šlapanicích, ve které ke konci roku 2008 pracovalo 40 osob se ZP. Příspěvek byl poskytnut ve výši 400 tis. Kč. Podpora zaměstnávání osob se ZP se však ve sledovaném roce uskutečňovala prostřednictvím všech nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Kromě toho byl zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se ZP, poskytnut příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti ve výši 25 359,3 tis. Kč. [12]

3.4.3 Projekty ESF

Evropská unie realizuje svoji strategii zaměstnanosti přes ESF, jakožto finanční nástroje, který podporuje zaměstnanost, přizpůsobivost podniků a jejich zaměstnanců, rozvoj trhu a tvorbu nových pracovních příležitostí.

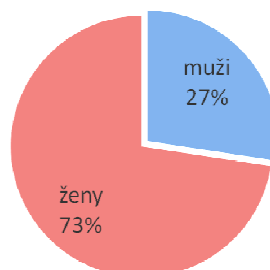
Od počátku do konce roku 2008 bylo do projektu nově zařazeno 224 uchazečů o zaměstnání. Z tohoto počtu tvořily většinu ženy (74,6%)

Projekt ESF se realizoval i v rámci veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst a rekvalifikací.

3.4.4 Rekvalifikace roce 2008

a) Zahájené

Celkem bylo zahájeno 682 [100%] rekvalifikací
 z toho muži 187 [73,6 %]
 z toho ženy 495 [27,4 %]



rekvalifikace	2006	2007	2008
Zastoupení jednotlivých sledovaných skupin v rekvalifikacích			
do 25 let věku	154	130	102
25 až 50 let	557	527	481
nad 50 let	96	107	99
CELKEM	807	764	682
Délka evidence uchazečů před rekvalifikací			
evidence do 6 měsíců	443	414	674
evidence nad 6 měsíců	364	350	8
CELKEM	807	764	682

Tabulka č. 30: Zastoupení jednotlivých sledovaných skupin v rekvalifikacích

b) Ukončené

rekvalifikace	2006	2007	2008
Ukončené			
úspěšně	763	712	644
Neukončené			
nástup do zaměstnání	23	11	8
ostatní vážné důvody	22	12	23
bez vážných důvodů	4	7	1
neúspěch u zkoušek	1	5	7
CELKEM	813	747	683

Tabulka č. 31: Ukončené rekvalifikace uchazečů o zaměstnání

V roce 2008 po úspěšné rekvalifikaci nastoupilo do zaměstnání :

do 3 měsíců od rekvalifikace	[37 %] absolventů rekvalifikace, - 3 měsíce
do 6 měsíců od rekvalifikace	[55 %] absolventů rekvalifikace, - 6 měsíců
do 9 měsíců od rekvalifikace	[63 %] absolventů rekvalifikace, - 9 měsíců
do 12 měsíců od rekvalifikace	[69 %] absolventů rekvalifikace, - 12 měsíců

c) Finanční náklady

Náklady zahrnují 139 dohod o provedení rekvalifikací. Náklady na úhradu rekvalifikačních kurzů za rok 2008 činily celkem 3.867.310,- Kč. Celkem bylo se vzdělávacími zařízeními uzavřeno 139 dohod o provedení rekvalifikace. Průměrné náklady na jednu rekvalifikaci ukončenou v roce 2008 činily 8.632,40 Kč. Oproti roku 2007 byl vynaložen na rekvalifikace téměř dvojnásobek financí. Průměrně jedna rekvalifikace v r. 2008 vyšla na 5.670,5 Kč. Tyto náklady byly vynaloženy s úmyslem vyčerpat maximum z dotací programu před koncem období 2006 - 2008. Ostatních 481 rekvalifikací bylo financováno z ESF.

3.5 Informační a poradenské středisko

Informační a poradenské středisko je vnímáno jako služba, která pomáhá v orientaci a volbě povolání. Rady zde nacházejí nejen každoročně vycházející studenti základních škol, ale i jako poradenský a informační servis pro uchazeče v evidenci úřadu práce a ostatní veřejnost.

Hledání profesního uplatnění prostřednictvím opakovaných pokusů a omylů je pro mnoho mladých lidí častou, ale současně nejméně šťastnou variantou řešení ze všech možných. V roce 2008 bylo intenzivně pracováno s klienty a to jak formou skupinové, tak individuální práce.

3.6 Souhrn aktuálního stavu

- míra nezaměstnanosti ke konci roku 2008 činila 4,4 %, tj. ve srovnání se stejným obdobím roku 2007 pokles o 0,1 % bodu
- míra nezaměstnanosti byla nejvyšší v mikroregionu Ivančicko – 6,4 %
- k 31.12.2008 bylo evidováno 4,839 uchazečů o zaměstnání
- od 1.1.2008 do 31.12.2008 se na ÚP Brno-venkov nově zaregistrovalo 8.775 uchazečů o zaměstnání a vyškrtnuto bylo celkem 8.834 uchazečů
- volných pracovních míst k dispozici 31.12.2008 bylo 2.276, což je o 421 méně než ve stejném období roku 2007, ale některá z nich mají sezónní charakter
- počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo dosáhl koncem roku 2008 2,1 uchazeče (koncem roku 2007 to bylo 1,8 uchazeče), největší počet uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo byl na Ivančicku a Tišnovsku.
- míra nezaměstnanosti žen 5,9 % je stále podstatně vyšší než nezaměstnanost u mužů 3,4 %
- nejpočetnější skupinou mezi evidovanými uchazeči jsou z hlediska vzdělání vyučení, včetně vyučených s maturitou (47,9 %)
- z hlediska věkové struktury byli nejpočetněji zastoupeni uchazeči nad 50 let (28,6 %)
- počet dlouhodobě nezaměstnaných (nad 6 měsíců) byl ke konci sledovaného roku 1.957 uchazečů (40,4 %)

- velmi dlouhodobě evidovaní tvoří i nadále přibližně čtvrtinu všech uchazečů v evidenci (25,8 %)
- průměrně je uchazeč evidován 432 dnů, tj. o 77 dnů méně než ke konci r. 2007
- počet evidovaných OPZ poklesl za rok 2008 o 142 uchazeče na 1.047
- absolventů a mladistvých bylo ke konci r.2008 evidováno 360, což je jen o 8 méně než v prosinci předchozího roku 2007

3.7 SWOT analýza

Silné stránky	Slabé stránky
- míra nezaměstnanosti ke konci roku 2008 činila 4,4 %, tj. ve srovnání se stejným obdobím roku 2007 pokles o 0,1 % bodu - míra nezaměstnanosti pod celorepublikovým i krajským průměrem - k 31.12.2008 bylo evidováno 4,839 uchazečů o zaměstnání, což je pokles o 1,7% - za období r. 2008 bylo více vyřazených uchazečů než nově přihlášených - průměrná délka evidence se snížila o 77 dnů - snížení počtu uchazečů OPZ o 142, ve srovnání s rokem 2007 - hlavní zaměstnavatelské subjekty již prošly procesem restrukturalizace - mnoho firem ve vlastnictví zahraničního kapitálu	- míra nezaměstnanosti byla nejvyšší v mikroregionu Ivančicko – 6,4 % - počet volných pracovních míst byl na konci roku 2008 nižší než v r. 2007 - ukazatel PU1VPM vyšší v roce 2008 o 0,2% než v roce 2007 - míra nezaměstnanosti u žen dlouhodobě vyšší než u mužů - počet uchazečů v evidenci déle než 1 rok tvoří více než 1/4 celku
Příležitosti	Hrozby
- investiční plán rozvoje v okrese - aktivní politika zaměstnanosti - dotační programy a fondy EU - provázanost ČR s evropským trhem práce - sezónní práce	- někteří z větších zaměstnavatelů očekávají v roce 2009 snižování stavu zaměstnanců - hospodářská krize - míra nezaměstnanosti rostla na konci roku 2008 a roste i začátkem roku 2009 - počet volných míst se ke konci roku snižoval - ukazatel PU1VPM se od poloviny roku zvyšuje

4 Návrh na snížení nezaměstnanosti

Tato kapitola obsahuje návrhy, které jsou zformulované jako opatření, jenž by měla přispět ke snížení míry nezaměstnanosti v okrese Brno–venkov. Důsledkem by mělo být dosažení příznivějšího vývoje zaměstnanosti a zvýšení motivace a oživení hledání a udržení zaměstnání.

Úřad práce je institucí a nástrojem, který ze své podstaty se musí snažit o snížení nezaměstnanosti v regionu kam přísluší. Aby ale snahy o potlačování nezaměstnanosti byli efektivní musí se účastnit tohoto procesu nejen úřad práce ale i ostatní subjekty, které nezaměstnanost ovlivňují. Do skupiny těchto subjektů můžeme zahrnout další úřady jako městské úřady, školské úřady a jiné státní instituce, ale hlavně musí být snaha o to zapojit podnikatelské subjekty a investory, kteří vytvoří nové pracovní příležitosti.

4.1 Změny ve vztahu k legislativě

Ve sledovaném období, tedy od roku 2004 do roku 2008 byl schválen zákon č. 435/2004 Sb., *zákon o zaměstnanosti*. Tento zákon, datován ke dni 13.05.2004, přinesl zásadní změny - zpřísnění pravidel pro vyplácení podpory (nezaměstnaný přijde o podporu pokud nebude spolupracovat s ÚP, odmítne-li lékařskou prohlídku, či odmítne VPP). Podnětem přijetí tohoto zákona bylo snížení nezaměstnanosti pod úroveň 10 %, čehož bylo dosaženo.

Tento zákon byl od doby jeho vzniku mnohokrát novelizován. Aktualizace v roce 2008 přinesly změny, které mají zabránit uchazečům v jejich nedůvodném setrvávání v systémech sociální ochrany. Všichni uchazeči mají možnosti si nechat zpracovat individual. plán na podporu uplatnění (nutná spolupráce při vyhodnocování). Jednodušší vyřazení uchazeče, který neplní povinnosti zadané ÚP. Podporovat by se již tolik neměli absolventi VŠ, ale zaměřit se spíše na mladistvé do 20 let věku [22]

4.2 Rozvoj okresu Brno-venkov

Okres Brno-venkov je rozdělen do sedmi správních obvodů s pověřenými městy - Ivančice, Kuřim, Rosice, Šlapanice, Tišnov, Židlochovice a Pohořelice (stav k 1.1.2009). Pro rozvoj aglomerace používá každá část okresu svůj samostatný řídicí orgán. Avšak tyto orgány nemají zpracovány žádný plán investičního rozvoje. Tento plán tak není zpracován ani v širším měřítku, což by mělo být námětem k řešení Ministerstvem průmyslu a rozvoje ČR.

Podstatné údaje pro stanovené oblasti a vybudování jejich průmyslových zón je možné nalézt na internetové adrese www.invest-in-czech.com. Tento internetový portál je určen pro potenciální investory, kteří hledají vhodné plochy pro podnikatelské účely, např. pro své výrobní, logistické nebo obchodní společnosti. Tyto plochy by byly vhodné pro vytvoření průmyslových oblastí. Aktuálně se nabízí 4 významné lokality:

- Ivančice – Dolní pancíře
- Měnín – Žerotín
- Šlapanice
- Židlochovice – Kalová pole

Další investiční příležitosti můžeme nalézt na webovém portálu Regionální rozvojové agentury jižní Moravy www.rrajm.cz. Tyto stránky nabízí možnost investic

- Měnín – Žerotín (Cílem průmyslové zóny je nabídnout plochu pro podnikání místním a cizím podnikatelům. Průmyslová zóna je určena k umístění lehkého a drobného průmyslu, skladování, autodopravy a dalších podnikatelských aktivit.)

- Pohořelice - Dolní Štíngary (Cílem průmyslové zóny je nabízet plochu pro provozování průmyslových a komerčních aktivit středními a většími podniky, jejichž činnost se soustřeďuje na výrobu elektrických a optických přístrojů, součástí dopravních prostředků, polygrafický průmysl, vydavatelskou činnost, a plastikářský průmysl.)

- Tišnov - Díly pod městem (Cílem průmyslové zóny je nabízet plochu investory, kteří alespoň částečně pokryjí potřeby místního trhu práce. Podnik, který bude připraven se usadit v zóně, může obdržet slevy na daních a některé další výhody)

Je více důvodů proč investovat v těchto lokalitách:

- Strategická poloha ve střední Evropě s napojením na hlavní evropskou silniční a železniční dopravní síť.
- Kvalitní dopravní dostupnost. Poloha na křižovatce tradičních obchodních cest
- Dlouhá historie průmyslové výroby a mezinárodního obchodu
- Vyšší úroveň vzdělání obyvatel. Vysoká koncentrace odborných a vysokoškolských institucí v dostupných destinacích.
- Kvalitní podnikatelské prostředí.
- Kvalitní technická infrastruktura zahrnující rozvojové a průmyslové zóny.
- Dostatek zkušené, kvalifikované a flexibilní pracovní síly.
- Vysoce konkurenční náklady na pořízení pracovní síly.
- Podpora investorů asistenčními službami, investičními pobídkami a daňovými úlevami.
- Krajské město Brno, druhé největší město v České republice.
- Relativně nízké životní náklady při dodržení vysoké životní úrovně.
- Četné mezinárodní veletrhy a výstavy pro různé sektory podnikání ve městě Brně.
- Centrum turisticky i rekreačně atraktivního regionu - Jižní Moravy.

Informace o plánech investičního rozvoje v návaznosti na finanční plány jednotlivých správních obvodů, a to i v návaznosti na možné získání prostředků z ESF, lze v okrese Brno – venkov získat zejména u jednotlivých starostů příslušných správních obvodů. Na základě těchto konzultací se prozatím nepočítá s budováním rozsáhlejších průmyslových zón a jednotlivé investiční pobídky jsou zaměřeny zejména na investice směřující do zlepšení životních podmínek obyvatelstva, jako je např. rozšíření kanalizačních sítí, osvětlení, úpravy cest, městské zeleně atd.

Je možno konstatovat, že tyto aktivity jsou na bedrech starostů a jednotlivých zastupitelstev. V uvedených 7 správních obvodech se jedná zejména o aktivitu Ivančic, Šlapanic, Židlochovic a Pohořelic. Navrhuji provést jednou za tři měsíce konzultaci a projednat možnosti uplatnění uchazečů, v rámci uvedených aktivit by mohlo vzniknout cca 58 nových pracovních míst, která by mohla přispět k určitému snížení nezaměstnanosti v okrese Brno – venkov.

4.3 Návrhy na snížení počtu nezaměstnaných problémových skupin

4.3.1 Nezaměstnanost absolventů a mladistvých

Mladistvým a absolventům chybí praxe a určité pracovní návyky, proto jsou rizikovou skupinou, která je mnohem více ohrožena nezaměstnaností. Neúspěšnost při hledání pracovního místa na počátku pracovní kariéry může vést u mladého člověka ke ztrátě motivace a může se i odrazit zvýšenou tendencí k sociálně patologickým jevům. Je tu vážné nebezpečí, že mladí lidé si zvyknou nepracovat, nebudou rozvíjet své teoretické znalosti, dostanou se do kontaktu s kriminalitou a drogami a budou tak negativním vzorem pro své okolí.

Prvotní příčiny neúspěchu absolventů, díky kterým se stávají rizikovou skupinou uchazečů o zaměstnání:

- jednotvárnost a nízká diferenciací přípravy některých oborů
- nedostatek praktických zkušeností (i u absolventů výučních oborů jsou zkušenosti nepostačující)
- nedostatečná informovanost absolventů během studií o realitě praktického uplatnění na trhu práce, zkreslené představy těchto uchazečů o mzdách a pracovních podmínkách
- neochota absolventů nastoupit na místa, která neodpovídají jejich kvalifikaci
- absence potřebné flexibility a snahy při hledání pracovního místa
- sociální dovednosti na nízké úrovni
- nedostatky v oblasti komunikace s lidmi, nedostatečná znalost technik hledání zaměstnání a špatná orientace na trhu práce
- nedostatečná motivace prosadit se na trhu práce, což je často negativně ovlivněno demotivující mzdou oproti vypláceným sociálním dávkám.

Školní systém se zaměřuje především na obsahovou stránku odborné přípravy. Pojem praxe je sice zdůrazňován ale většinou jen v teoretickém pojetí. V této souvislosti by bylo třeba, větší zapojení zaměstnavatelské sféry.

Je tu otázka praxe ve školách a usnadnění přechodu absolventů do zaměstnání. Tyto několikadenní „výlety“ do skutečného pracovního prostředí bych označil jako nedostatečné. Tomuto problému by měla být věnována větší důležitost. Školy by měly s podniky lépe spolupracovat a posílat studenty v rámci studia do podniků na odborné praxe. Užší spolupráce škol a podniků by měla za následek to, že firmy by si studenty v rámci praxe zaučovaly a vytvořily jim tak pozici na plynulý a snadný přechod k perspektivnímu povolání. Další variantou by bylo umožnění vedlejšího pracovního úvazku již za dobu studia. To by vyřešilo problém nedostatečné praxe v oboru.

Úřad práce by měl zvýšit svoji aktivitu při jednání se zaměstnavateli při vytváření nových míst pro absolventy a mladistvé. I zde ale platí pravidlo, že nejlevnějším řešením je prevence. Informační a poradenské středisko fungující v rámci úřadu práce provádí individuální a skupinové poradenství zaměřené na volbu povolání a uplatnění na trhu práce. Předpokládám, že dobrým řešením by bylo poskytovat žákům informační prospekty a materiály o volbě povolání a nástupu do zaměstnání s případným zjednodušeným zasvěcením do problematiky v rámci výuky. Navrhnul bych určit na úřadu práce pracovníka, který by měl na starosti komunikaci s pověřeným zaměstnancem školního ústavu.

Kritická je skupina mladistvých uchazečů se základním vzděláním, jelikož dnešní doba klade vysoké nároky na vzdělání mladých lidí a z hlediska zaměstnavatelů není o takové pracovníky zájem. Důležité je motivovat tyto pracovníky aby zvýšili svoji kvalifikaci na trhu práce a jejich umístění by nebylo obtížné.

Uvedené návrhy by podle mého názoru mohly v okrese Brno – venkov pomoci umístit až 95 osob ročně.

4.3.2 Uchazeči se zdravotním postižením

Člověk se zdravotním postižením má nesporně horší předpoklady uplatnění. Kvůli svým zdravotním problémům mnozí z nich mají nižší pracovní výkonnost, vyšší absenci z důvodu nemoci a některá zdravotní postižení vyžadují úpravu pracoviště, což

přináší zaměstnavateli další náklady. Zaměstnavatelé se snaží získat výkonnou a kvalifikovanou pracovní sílu, proto je zaměstnávání občanů se ZPS problematické.

- **Důvody proč zaměstnávat osoby se ZP**

Daňové úlevy - zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají občany se zdravotním postižením, se snižuje daň z příjmů o

a) částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se změněnou pracovní schopností a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců podle odstavce 2 desetinné číslo,

b) částku 60 000 Kč za každého pracovníka se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců podle odstavce 2 desetinné číslo,

c) polovinu daně u poplatníků uvedených v §17, zaměstnávajících nejméně 20 zaměstnanců, u nichž podíl zaměstnanců se ZPS činí více než 50% průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců,

a to podle zákona o dani z příjmů § 35.

Pro výpočet slevy je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se změněnou pracovní schopností a zaměstnanců se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, který se vypočítává za příslušné zdaňovací období jako podíl celkového počtu hodin odpracovaných těmito zaměstnanci u poplatníka, zvýšený o neodpracované hodiny v důsledku čerpání dovolené na zotavenou, překážek v práci a pracovní neschopnosti, za niž jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění a celkového ročního fondu pracovní doby připadajícího na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu stanovenou zvláštními předpisy. U každého ze zaměstnanců lze pro účely výpočtu podle předchozí věty uplatnit nejvýše počet hodin vyplývající z rozvržení pracovní doby nebo z individuálně sjednané pracovní doby a délky trvání pracovního poměru v příslušném zdaňovacím období. Vypočtený podíl se zaokrouhluje na dvě desetinná místa.

Díky tomu, že jen malá část podnikatelských subjektů odvádí daň z příjmů, jsou tato opatření málo účinná. Uvedené částky jsou nezměněné od roku 1992 a v případě zachování těchto slev je nezbytné provádět valorizaci. Větší účinek než slevy na dani by mělo postupné osvobození zaměstnavatele, zaměstnávající občany se změněnou pracovní schopností, od odvádění pojistného na sociální pojištění, politiku zaměstnanosti a zdravotní pojištění. Je tu zřetelná vazba mezi zaměstnáváním občanů se změněnou pracovní schopností a okamžitým ekonomickým efektem pro zaměstnavatele - výhodou tohoto opatření je jeho průhlednost.

- **Stanovení povinného podílu občanů se ZP na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele**

Tato povinnost je stanovena nařízením vlády č. 474/2001 Sb. Povinný podíl činí 4% a je stanoven pro okruh zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají 25 a více zaměstnanců. Je tu ale i jiná varianta, jak dostat tomuto závazku, zaměstnavatel může plnit povinnost i formou tzv. náhradních plnění, odebráním výrobků nebo přijímáním jiných plnění od podnikatelských subjektů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců ZP. [12]

K tomu ale lze jen podotknout, že současná právní úprava je nedůsledná, neboť neumožňuje vyžadovat na zaměstnavatelích dodržení tohoto povinného podílu.

Praxe dokazuje, že sankce za nesplnění kvóty spočívají v pokutách. Tento systém podle mého názoru nepodporuje zvýšení zaměstnanosti občanů se změněnou pracovní schopností nějak zásadně, proto by se v něm měly provést úpravy, a to jak v oblasti kontrolní činnosti tak i aktualizovat právní normy.

K umístění uchazečů se změněnou pracovní schopností jsou též využívány nástroje aktivní politiky a to SÚMP a VPP.

V roce 2008 byly úřadem práce vypláceny příspěvky zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50% občanů se změněnou pracovní schopností.

Nadále je nutné pokračovat ve vytváření poradenských programů, které by byly individuálně přizpůsobeny uchazečům se zdravotním postižením. Pro tyto uchazeče by měly vzniknout pracovní příležitosti z oblasti operátorských služeb, v marketingové oblasti nebo nenáročné práce v oblasti výroby některých textilií.

Podle mého názoru bude v příštím roce umístěno o 22 těchto uchazečů více a v dalších letech se bude pravidelně generovat nárůst o 15 míst ročně.

4.3.3 Uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní

Osoby, které jsou po delší dobu bez zaměstnání, často po určité době práci hledat přestanou. Tento problém se týká především osob se změněnou pracovní schopností a částečným invalidním důchodem, osob s různými druhy zdravotních omezení, matek s malými dětmi a osob starších 50 let. Další faktor, který ovlivňuje vstup do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných, je nedostatečné vzdělání, nízká nebo žádná kvalifikace.

Významnou roli hraje také finanční stránka, neboť nezaměstnaní nejsou motivováni výší svého platu, který může být v některých případech i nižší než sociální dávky.

Podle pravidel mezinárodních statistik se za dlouhodobě nezaměstnané považují ti, kteří jsou nezaměstnaní déle než 12 měsíců. Pro tuto skupinu uchazečů bych navrhl vytvoření seskupení osob, které by se začlenily do veřejně prospěšných prací. Tyto práce by organizovala místní správa obcí a měst. Jednalo by se o práce na dobu určitou, zaměřené na čištění komunikací, opravy obecního majetku, udržování zeleně a podobně.

Další možností, při níž jedna nevylučuje druhou, je pořádání motivačních kurzů, ve kterých by pracovníci úřadu práce radili, v jakých oblastech by mohli uchazeči uspět při hledání nového zaměstnání, jaké možnosti jim dávají jejich kvalifikace, dosavadní zkušenosti a zda by pro ně nebyla přínosem vhodná rekvalifikace. V motivačních kurzech by bylo vhodné radit uchazečům, jak správně napsat životopis, jak se chovat při

přijímacím pohovoru či kde hledat nabídky práce. Účastníci kurzů by následně měli možnost přejít do rekvalifikačních kurzů, které by byly zaměřeny na právě žádané profese.

V současnosti trend určuje základní znalost práce na počítači a znalost jazyků, což by mělo být prioritou při rekvalifikacích

Podle mého názoru je možno v příštím roce umístit 33 dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů.

4.3.4 Ostatní skupiny uchazečů

Jako další skupiny je možno uvést uchazeče s nedostatečnou kvalifikací, v předdůchodovém věku, bydlící v odlehlých oblastech, kde nejsou pracovní příležitosti.

Myslím, že by se velmi osvědčila metoda, která by vycházela z potřeb a požadavků firem či potenciálních zaměstnavatelů a jejíž hlavní součástí by byla také praxe u potenciálních zaměstnavatelů. Zde by uchazeči měli možnost se seznámit s kulturou firmy a lépe se připravit na nástup do zaměstnání.

Ve většině případů je třeba s těmito uchazeči individuálně pracovat. Značnou úlohu bude mít také skupinové poradenství, dále koordinace činnosti mezi zprostředkovateli, pracovníky poradenství a trhu práce s cílem zvýšení motivace uchazečů při procesu, který člověk musí podstoupit, aby našel práci.

Dalo by se také doporučit zefektivnění komunikace mezi zaměstnavateli a ÚP vůči nabízeným volným místům. V evidenci úřadu práce se vyskytují pracovní místa, která jsou již delší dobu obsazena, a přesto se dále nabízí uchazečům. Tento problém se projevuje zvláště tehdy, kdy úřad práce zasílá nabídky volných pracovních míst např. do podniků, kde došlo k hromadnému propouštění zaměstnanců. ÚP by měl častěji aktualizovat seznam pracovních míst a prověřovat, zda jsou volná pracovní místa k dispozici.

Možnost komunikace pomocí počítače a internetu by uvítali hlavně mladší ročníky. Navrhoval bych, aby uchazeči měli možnost sledovat aktuální nabídku volných pracovních míst na internetové adrese úřadu práce, popřípadě komunikovat se zprostředkovateli pomocí internetu (e-mailu). Další možnost nabízí stále více se rozmáhající programy systém instant messaging (ICQ, MSN). Osobní schůzky jsou samozřejmě důležitou součástí celého procesu, které nelze vyloučit.

4.4 Program aktivní politiky zaměstnanosti na rok 2009

APZ (aktivní politika zaměstnanosti) pomáhá nezaměstnaným, kteří nenašli uplatnění na trhu práce a usiluje především o zvýšení jejich šancí. Úsilí APZ se soustřeďuje do prevence před dlouhodobou nezaměstnaností a do motivace a aktivace problémových skupin na trhu práce.

4.4.1 Očekávaná situace na trhu práce v roce 2009

Úřad práce Brno-venkov na rok 2009 nechystá žádné velké změny týkající se APZ, bude se snažit opět využívat všech ověřených nástrojů APZ. Podle statistik úřadu práce vyšlo najevo, že nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo ke konci roku 2008 u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, přičemž vhodných míst je pro ně minimum. Myslím si, že pro tyto pracovníky, zvláště nekvalifikované, je rekvalifikace nejlepším řešením. Navrhoval bych, pokud by uchazeči měli zájem, aby po dohodě se školami mohli dokončit své odborné vzdělání.

Vývoj na trhu práce v okrese Brno-venkov bude v roce 2009, stejně jako v letech předcházejících, záviset na celkovém makroekonomickém vývoji. Hlavní zaměstnavatelské subjekty v okrese již prošly procesem restrukturalizace. Mnoho z nich jsou firmy plně vlastněné zahraničním kapitálem. Ani za těchto podmínek však nelze spoléhat na jejich stoprocentní stabilitu.

Někteří z významných zaměstnavatelů okresu očekávají v roce 2009 výrazný pokles počtu zaměstnanců. Nelze vyloučit ani výkyvy v průběhu roku, které mohou být

ovlivněny nejen tradiční sezónností některých prací, ale nově i výkyvy ve využívání kapacit firem napojených na zahraniční odběratele.

Během celého roku 2009 oproti roku předchozímu se předpokládá zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání a tím i míry nezaměstnanosti. Pravděpodobný je i pokles počtu pracovních míst. Konec prvního pololetí a začátek druhého pololetí r. 2009 bude nepříznivě ovlivněn vstupem nových absolventů na trh práce. Na konci I. pololetí 2009 tak můžeme očekávat počet uchazečů okolo 5 500 (což odpovídá míře nezaměstnanosti cca 5,2 %).

4.4.2 Zásady realizace aktivní politiky nezaměstnanosti pro rok 2009

Vlastní strategie aktivní politiky zaměstnanosti Úřadu práce Brno - venkova by měla být zaměřena na:

- Poskytovat zaměstnavatelům a uchazečům o zaměstnání finanční příspěvky, sloužící k uplatňování a následné stabilizaci uchazečů o zaměstnání na trhu práce.
- Zaměstnavatelům, uchazečům a zájemcům o zaměstnání hradit náklady rekvalifikačních kurzů.
- Stanovit základní kritéria účelnosti, efektivnosti a hospodárnosti při poskytování finančních příspěvků z prostředků státního rozpočtu, tak, jak to stanoví ustanovení § 4 odst. 2 zákona č. 320/2001 Sb., (hlavními cíli finanční kontroly je prověřovat) o finanční kontrole ve veřejné správě, v platném znění.

Je důležité brát v úvahu výši finančních prostředků, které jsou každoročně poskytnuty Ministerstvem práce a sociálních věcí pro Úřad práce v okrese Brno-venkov. Z tohoto důvodu musí úřad práce s těmito prostředky hospodařit uvážlivě a pečlivě je rozdělovat na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Osoby, které hlavně budou podporovány nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou pro rok 2009:

uchazeči o zaměstnání:

- do 20 let věku,
- pečující o dítě do 15 let věku,
- starší 50 let věku,
- vedení v evidenci ÚP déle než 5 měsíců,
- se zdravotním postižením,
- kteří potřebují zvláštní pomoc

- Veřejně prospěšné práce (VPP)

VPP jsou prostředkem APZ, který slouží jako pomoc velmi obtížně umístitelným uchazečům. Tento nástroj je dočasného charakteru a má pomoci překlenout nepříjemnou situaci těmto uchazečům. Snaží se zvýšit jejich začlenění v komunitě a posílit u uchazečů pocit potřeby. Je tu možnost, že zaujmou určité stanovisko k otevřenému trhu práce a získají cenné kontakty, které jim pomohou více se začlenit.

Obsazení volných míst nejčastěji představuje udržování obecního majetku, například úklid komunikací, údržba veřejného prostranství, sekání trávy, hrabání listí, osekávání větví a sběr odpadů. Jak už bylo zmíněno, v okrese Brno–venkov jsou pro VPP nejčastějšími zaměstnavateli obecní a městské úřady.

Dohody o příspěvku na vytváření VPP budou i nadále uzavírány především s obcemi a městy a jinými subjekty splňujícími podmínky ustanovení § 112 zákona o zaměstnanosti. Maximální doba trvání dohod bude od ledna do listopadu v kalendářním roce, v odůvodněných případech i s jiným časovým rozvrhem, nepřesahujícím 12 kalendářních měsíců. Příspěvek bude poskytován ve výši do 9500,- Kč měsíčně, výjimečně i vyšší s přihlédnutím k charakteru činnosti organizace.

Veřejně prospěšné práce si v roce 2008 vyžádaly 16 813,7 tis. Kč, což představuje více jak polovinu z celkového finančního objemu určeného na aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2008. Bylo nově vytvořeno 229 míst, na která bylo umístěno 221 uchazečů o zaměstnání. V roce 2009 navrhuji zachovat stav poskytovaných prostředků jelikož se mi zdá dostatečný jelikož pro rok 2008 tvoří trojnásobek rozpočtu roku předchozího. Bude tedy nutné vyčlenit z rozpočtu 16.900 tis Kč.

- Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Na základě písemné dohody zaměstnavatele a úřadu práce je možné zřídit tzv. společensky účelná pracovní místa. Kontrola při realizaci přichází ze strany úřadu práce, který sleduje umísťování problematických skupin uchazečů na nově vzniklá místa nebo přednostně na již existující místa. Zaměstnavatelé z malých i středně velkých firem pak mají nárok na finanční příspěvek.

Pro úřad práce je důležité zařadit do pracovního procesu obtížně umísťitelné uchazeče. K tomu mimo jiné využívá SÚPM, jak již bylo zmíněno. Je nutné ale přihlížet ke struktuře nezaměstnaných a míře nezaměstnanosti v jednotlivých obcích, k tomu jaké jsou možnosti přizpůsobení a též ke zkušenostem zprostředkovatelů s jednotlivými uchazeči. Je zřejmé, že budou upřednostněni ti uchazeči, kteří mají stabilní pozici a třeba i dobré zkušenosti s ÚP z předchozí spolupráce.

Přednostně bude využívána forma příspěvku na mzdové náklady při vyhrazení pracovního místa s příspěvkem ve výši do 9500,- Kč/měs., nejdéle po dobu šesti měsíců. Uvedená částka bude poskytována v případě, že zaměstnavatel přijme do zaměstnání uchazeče na plný pracovní úvazek (40 hod./týden).

Úřad si vytýčí nejvíce potřebné skupiny uchazečů a sleduje jejich umísťování v jistém pořadí.

Společensky účelná pracovní místa si v roce 2008 vyžádala 8.973,5 tis. Kč. Schváleno a zřízeno bylo celkem 215 nových společensky účelných pracovních míst. Ve srovnání s předchozím rokem počet dohod klesl o 37,5 %.

Bylo obsazeno 178 ze 180 vyhrazených společensky účelných pracovních míst. Forma příspěvku na úhradu mezd byla použita především na podporu pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané, pro uchazeče do 25 a nad 50 let věku a pro OPZ. Ve srovnání s předchozím rokem byl pokles počtu uzavřených dohod o 37 %. Navrhují, aby ÚP Brno-venkov více podporoval účelná pracovní místa a v roce 2009 rozšířil tuto variantu pomoci o 85 míst, tedy na 300. Předpokládám, že bude nutné na tuto akci vyčlenit 13.500 tis. Kč.

- Vytváření nových pracovních míst pro občany se ZP

Úřad práce bude při splnění podmínek daných ustanoveními § 75 a § 76 zákona o zaměstnanosti a podle svých finančních možností poskytovat příspěvky na zřizování a provoz chráněných dílen a pracovišť pro osoby se zdravotním postižením. Záměr poskytnutí příspěvku na zřízení chráněné dílny pro více než 10 zaměstnanců se zdravotním postižením bude předem projednán s poradním sborem.

a) Příspěvek na vytvoření chráněného pracovníka místa

Chráněné pracovní místo je takové, které je vytvořeno na základě dohody s úřadem práce pro osobu se zdravotním postižením. Musí být provozováno nejméně po dobu 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Výše příspěvku může činit maximálně osminásobek, pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího roku. V případě tvorby 10 a více chráněných pracovních míst může příspěvek činit maximálně desetinásobek, pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

b) Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném stavu zaměstnáno alespoň 60% těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována nejméně po dobu 2 let od data sjednaného v dohodě. Výše příspěvku může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího roku na každé pracovní místo v chráněné dílně, vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. V případě tvorby 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek, pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

Celkové náklady na zřízení a provoz chráněných dílen a pracovišť se v roce 2008 činily na 480 tis. Kč. Navrhuji, aby v roce 2007 byl nadále podporován provoz chráněných dílen. Nepředpokládám velké změny v celkových nákladech, ale myslím si, že by měla být k tomuto rozpočtu vyhrazena rezerva. Částka se kterou počítám do roku 2009 je 750 tis Kč.

- Příspěvek na zapracování

Tento nástroj je určen pro podporu zaměstnávání uchazečů o zaměstnání ze všech výše uvedených skupin v případě umístění na pracovní místo, které s ohledem na kvalifikaci, schopnosti a zkušenosti umístěného uchazeče o zaměstnání vyžaduje zvláštní zapracování. Zaměstnavateli může být na základě jeho žádosti a dohody uzavřené mezi ním a úřadem práce poskytován příspěvek na zapracování uchazečů o zaměstnání, které přijme do pracovního poměru. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu tří měsíců. Výše měsíčního příspěvku může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

- Rekvalifikace

Jedním z nejrozšířenějších nástrojů APZ jsou právě rekvalifikace. Tento nástroj slouží k navýšení kvalifikace, získání nových znalostí a dovedností, ale především k získání lepších šancí na trhu práce. Cílem rekvalifikací je aktivovat a motivovat především problémové skupiny uchazečů. Vzhledem k chybějící motivaci se rekvalifikace zaměřují také na kurzy motivační.

Rekvalifikace jako jeden z velmi účinných nástrojů APZ, by měla i nadále pokračovat vzestupnou tendencí (ve smyslu počtu rekvalifikací). Jsou nejméně nákladným opatřením a pomáhají výrazně zvýšit šance uchazečům na trhu práce. Investovat do lidského kapitálu se vyplatí. Projeví se to na pravděpodobnosti úspěšnosti lidí, kteří se uplatní na trhu práce.

Důležité je uplatňování kritérií hospodárnosti a efektivnosti. Rekvalifikace je důležitým nástrojem. Může se ale ukázat, že se účel minul účinkem. To tehdy pokud rekvalifikace není cílená a nemá efekt. Získat novou kvalifikaci a přesto neobstát na trhu práce může mít výrazné negativní psychické následky. Navrhuji aby úřad práce zvýšil počet rekvalifikací s příslibem budoucího zaměstnání. Uzpůsobovat rekvalifikace požadavkům trhu práce.

Z celkově ukončených 683 rekvalifikací bylo úspěšně zakončených 644 což je 94 %. Celkové náklady na rekvalifikace se vyšplhaly na 3.471,5 tis. Kč. Vzhledem k tomu, že rekvalifikace jsou jedním z nejefektivnějších a nejúspěšnějších nástrojů APZ, navrhuji bych v roce 2009 zvýšit počet uspokojených uchazečů o rekvalifikaci na cca 1.150. Celkové náklady na rekvalifikaci by se tím pádem zvýšily na 5.820 tis. Kč.

5 Vyhodnocení návrhů

Nástroje APZ	k 30.6.2007 v tis.Kč	k 31.12.2007 v tis.Kč	k 30.6.2008 v tis.Kč	k 31.12.2008 v tis.Kč	Index změny 2008/2007
Veřejně prospěšné práce	1 638,3	5 165,9	3 536,8	16 813,7	325,5
Rekvalifikace	856,4	1 906,8	893,1	3 471,5	182,1
SÚPM	6 088,3	11 164,7	4 318,1	7 643,5	68,5
SVČ	695,0	1 140,0	510,0	1 330,0	116,7
Překlenovací příspěvek	106,0	169,6	53,2	159,7	94,2
Chráněná pracoviště	40,0	80,0	40,0	480	600,0
Ostatní náklady	-	2,3	-	24,6	1 069,6
Poradenská činnost	-	64,3	90,5	483,8	752,2
CELKEM	9 424,0	19 693,6	9 441,7	30 406,8	154,4

Nástroje APZ	2008 v tis.Kč	2009 v tis.Kč	Index změny 2009/2008
Veřejně prospěšné práce	16.813,7	16.900,0	100,5
Rekvalifikace	3.471,5	5.820,0	167,7
SÚPM	7.643,5	11.530,0	150,8
SVČ	1.330,0	1.970,0	148,1
Překlenovací příspěvek	159,7	136,0	85,2
Chráněná pracoviště	480,0	750,0	156,3
Ostatní náklady	24,6	14,5	58,9
Poradenská činnost	483,8	625,0	129,2
CELKEM	30.406,8	37.745,5	124,1

Tabulka č. 32: struktura nákladů v tis.Kč na aktivní politiku zaměstnanosti úřadu práce Brno – venkov

Pohledem na srovnání nákladů využitých aktivní politikou zaměstnanosti v letech 2007 a 2008 zjistíme, že nákladová položka dosáhla navýšení na 154% původního stavu. V roce 2007 náklady činily 19.693 tis Kč. Jenže v roce 2008 to bylo už 30.406,8 tis Kč. S ohledem na vývoj trhu práce se změnila i struktura nákladů úřadů práce a tím i úřadu práce Brno–venkov. Rostly náklady na veřejně prospěšná místa a rekvalifikace ale na společensky účelná pracovní místa klesly. Značná část nákladů byla vynaložena na VPP a náklady na rekvalifikace vzrostly na dvojnásobek, zato rozpočet na SUPM byl zkrácen o celou jednu čtvrtinu, toto neshledávám jako dobrým řešením proto navrhuji finanční injekci tomuto nástroji.

Pro rok 2008 bylo přiděleno na financování aktivní politiky zaměstnanosti 30.406,8 tis. Kč Pro rok 2009 by to mělo být 37.745,5 tis Kč.

V roce 2009 by měly růst náklady rozpočtu na všechny nástroje APZ, kromě VPP kde by náklady měly zachovat výši původního stavu.

Pro rok 2009 by mělo být úřadu práce poskytnuto na APZ 37.745,5 tis. Kč. Podle mého plánu by větší část prostředků měla být použita až ve druhé polovině roku 2009. Tato částka je navržena s dostatečnou rezervou 150 tis. Kč. Přidělený objem finančních prostředků se vzhledem k plánové realizaci jednotlivých opatření zdá být dostačující.

6 Předpoklady a harmonogram realizace

Pro realizaci návrhů je nutné vytvořit tato opatření:

1. Sestavit plán předpokládaných opatření pro následující rok
2. Přidělení finančních prostředků odborům úřadu práce
3. Provádět pravidelný průzkum zaměstnavatelů na nové pracovní síly
4. Sestavit harmonogram rekvalifikací a motivačních kurzů
5. Spolupracovat s městskými úřady na rozšíření sítě informačních středisek
6. Vytvořit nabídku VPP a oslovit zájemce
7. Informovanost žáků posledních ročníků základních škol a informovanost studentů středních škol o možnostech problémů na trhu práce
8. Realizovat rekvalifikace a motivační kurzy
9. Vypracovat plán užití prostředků aktivní politiky zaměstnanosti do konce roku
10. Poskytnout dotace na základě reálných podnikatelských záměrů SVČ
11. Kontrola povinného podílu OZP

Na základě uvedených opatření předkládám v tabulce č.33 harmonogram jejich realizace.

	I.	II.	III.	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												
6.												
7.												
8.												
9.												
10.												
11.												

Závěr

Svoji předkládanou diplomovou práci jsem zpracoval na téma „Návrhy na snížení nezaměstnanosti v okrese Brno-venkov“.

Nezaměstnanost jakožto ekonomický fenomén se dotýká současného života lidí a může postihnout každého z nás, proto jsem si vybral toto téma.

Úvod jsem vyplnil informacemi o zeměpisné poloze, přidal popis hlavní činnosti Úřadu práce Brno–venkov, zmínil se o organizační struktuře a definoval problémy a cíle práce. Další část tvoří souhrn teoretických poznatků, vázajících se k tématu, za použití dostupné literatury. V následující části je provedena analýza současného stavu nezaměstnanosti v Evropské unii a České republice. V návaznosti je provedena analýza nezaměstnanosti v okrese Brno-venkov. Analýza se vztahuje na období od počátku roku 2004 do roku 2008 a je zaměřena jak na celkovou nezaměstnanost v okrese tak na jednotlivé kategorie evidovaných uchazečů o zaměstnání. Velká pozornost je také věnována aktivní politice zaměstnanosti. Důležitý souhrn nedostatků současného stavu tvoří podklad pro formování možných návrhů a opatření, které by měly vést ke snížení nezaměstnanosti. Následující kapitola obsahuje návrh na snížení nezaměstnanosti a vyhodnocení návrhů.

V České republice se nezaměstnanost snížila od roku 2004 z 9,5 % na 5,0% v červnu roku 2008. Nyní je aktuální hodnota 7,9% a stále roste. Tato situace byla z pohledu nezaměstnanosti nepříznivá, ale i tak byla pod průměrem EU. Nezaměstnanost nabrala rostoucí tendenci, a rozhodně není možno tuto situaci pokládat v současné době za uspokojující.

Analýza současného stavu ukázala, že okres Brno-venkov si nadále udržuje míru nezaměstnanosti pod celokrajským a celorepublikovým průměrem. Míra nezaměstnanosti v okrese Brno-venkov byla k 31.12.2007 6,0% a k 31.12.2008 má hodnotu taktéž 6,0 %. Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání úřadem práce byl k 31.12.2008 2.276 osob a průměrně připadá na jedno volné místo 2,1 uchazeče o práci.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti je v mikroregionu Ivančicko s hodnotou 6,4%. Naopak nejnižší míra nezaměstnanosti je v mikroregionu Šlapanicko 3,9%.

Jako hlavní nedostatky okresu Brno–venkov uvádím: postavení rizikových skupin na trhu práce a nedostatek práce na zkrácený úvazek. Je třeba snížit průměrnou dobu registrace uchazečů o zaměstnání a okres by měl nabídnout širší možnosti finanční podpory pro nové podnikatelské záměry.

Nezaměstnanost z hlediska věkové struktury ve větší míře ohrožuje mladé lidi (od 20 do 29 let a od 30 do 39 let) a nejvíce nejstarší věkové kategorie (nad 50 let). U nejmladší věkové skupiny spočívá jejich problémovost v nedostatečné praxi. U starší věkové kategorie je zase předpoklad, že zůstane v evidenci výrazně déle než uchazeč v kategoriích s nižším věkem. Věková struktura uchazečů o zaměstnání se měnila zejména v závislosti na počtu absolventů v evidenci. K 31.12.2008 bylo registrováno ve věku od 20 do 29 let 1.159 uchazečů a ve věku nad 50 let 1.386 uchazečů.

Pro absolventy není situace také velmi příznivá. Mladí lidé nezískali dosud žádnou praxi v oboru, nemají možnost vytvořit si pracovní návyky a může se stát, že se vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti ocitnou v sociální izolaci, což bude negativně působit na jejich osobnost. K 31.12.2008 bylo evidováno 360 absolventů.

Počet nezaměstnaných se zdravotním postižením v registru úřadu práce je nižší o 142 osob oproti roku 2007. K 31.12.2008 bylo evidováno 1.047 uchazečů.

Program na aktivní politiku zaměstnanosti si v roce 2008 vyžádal částku 30.406,8 tis. Kč, tj. 154 % skutečnosti roku předcházejícího. Na rok 2009 činí rozpočet 37.745,5 tis. Kč, což by bylo 124 % oproti roku 2008.

Veřejně prospěšné práce si v roce 2008 vyžádaly 16 813,7 tis. Kč. Ze 149 vytvořených VPP bylo obsazeno uchazeči 142. V roce 2009 navrhuji zachovat stav poskytovaných prostředků jelikož se mi zdá dostatečný jelikož pro rok 2008 tvoří trojnásobek rozpočtu roku předchozího. Bude tedy nutné vyčlenit z rozpočtu 16.900 tis Kč.

Rekvalifikací v roce 2008 bylo celkem ukončeno 683. Celkové náklady na rekvalifikace se vyšplhaly na 3.471,5 tis. Kč. Vzhledem k tomu, že rekvalifikace jsou jedním z nejefektivnějších a nejúspěšnějších nástrojů APZ, navrhuji bych v roce 2009 zvýšit počet uspokojených uchazečů o rekvalifikaci na cca 1.150. Celkové náklady na rekvalifikaci by se tím pádem zvýšily na 5.820 tis. Kč.

Společensky účelných pracovních míst bylo schváleno a zřízeno 215. Navrhuji, aby ÚP Brno-venkov více podporoval účelná pracovní místa a v roce 2009 rozšířil tuto variantu pomoci o 85 míst, tedy na 300. Předpokládám, že bude nutné na tuto akci vyčlenit 13.500 tis. Kč.

V chráněných dílnách a pracovištích v roce 2008 byly náklady na zřízení a provoz chráněných dílen a pracovišť 480 tis. Kč. Pro rok 2009 navrhuji, aby byl podporován provoz chráněných dílen. Navrhuji vyčlenit 750 tis. Kč.

Pro rok 2009 by mělo být úřadu práce poskytnuto na APZ 37.745,5 tis. Kč. Podle mého plánu by na prostředky APZ měly zahrnovat rezervu 150 tis. Kč. Přidělený objem finančních prostředků se vzhledem k plánové realizaci jednotlivých opatření zdá být dostačující.

Realizace koncepce APZ je možná jen do výše prostředků vyčleněných na APZ z rozpočtu úřadu práce, případně z rozpočtu jednotlivých projektů Evropského sociálního fondu. Při jejich nedostatku budou přednostně realizovány aktivity SVČ a rekvalifikace.

Okres Brno – venkov má mnoho významných subjektů vlastněných zahraničním kapitálem a má potenciál pro další investiční příležitosti, který je podpořen dostatečným počtem kvalifikované pracovní síly.

Přepokládám, že moje návrhy budou zaváděny a realizovány v ještě v roce 2009, případně až do roku 2010 a očekávám, že moje diplomová práce pomůže alespoň v malé míře k dalšímu rozvoji a následně povede ke snížení nezaměstnanosti.

Seznam literatury

- [1] FIALOVÁ, H. *Malý ekonomický výkladový slovník*. 5.vyd. Praha: A plus, 1999. 183s. ISBN 80-902514-2-0.
- [2] SCHILLER B. R., *Mikroekonomie dnes*. Brno: Computer Press, a.s., 404s. ISBN 80-251-0109-6
- [3] SCHILLER B. R., *Makroekonomie dnes*. Brno: Computer Press, a.s., 412s. ISBN 80-251-0169-X
- [4] Roční zpráva Úřadu práce Brno-venkov o situaci na trhu práce v roce 2008.
- [5] Roční zpráva Úřadu práce Brno-venkov o situaci na trhu práce v roce 2007.
- [6] Roční zpráva Úřadu práce Brno-venkov o situaci na trhu práce v roce 2006.
- [7] Roční zpráva Úřadu práce Brno-venkov o situaci na trhu práce v roce 2005.
- [8] Roční zpráva Úřadu práce Brno-venkov o situaci na trhu práce v roce 2004.
- [9] SAMUELSON, P. A. a NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 2. vyd. Praha: Svoboda, 1995. 1011 s. ISBN 80-205-O494-X.
- [10] SEDLÁČEK, M. a kol. *Základy ekonomické teorie*. 1 .vyd. Praha: vydavatelství ČVUT, 2002. ISBN 80-01-02098-3.
- [11] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. vyd. Praha: Sociologické Nakladatelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9^1.
- [12] Zákon &. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- [13] *Nezaměstnanost* , <http://www.ecorp.euweb.cz/Nezamestnanost.html>.

- [14] *Nezaměstnanost* ,
<http://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie08-nezamestnanost.php>.
- [15] *Inflace*, <http://www.ecorp.euweb.cz/Inflace.pdf>.
- [16] *Trh práce*, <http://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie09-prace.php>.
- [17] *Úřad práce Brno - venkov*, www.portal.mpsv.cz.
- [18] *Nezaměstnanost v ČR*, http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace.
- [19] *Míra nezaměstnanosti v EU*, <http://ec.europa.eu/eurostat>.
- [20] *Nezaměstnanost v EU : v únoru citelně vzrostla na 7,9 procenta* [online]. aktualizováno. IDNES.cz, 1. dubna 2009 [cit. 2009-04-03]. Dostupný z WWW: <http://ekonomika.idnes.cz/nezamestnanost-v-eu-v-unoru-citelne-vzrostla-na-7-9-procenta-pqc-/eko_euro.asp?c=A090401_110316_eko_euro_pin>.
- [21] *Ekonomika* , <http://ekonomika-otazky.blogspot.com/2008/07/621-segmentace-trhu-prce.html>
- [22] *Co nového přináší novela zákona o zaměstnanosti?* [online]. 1. vydání. On-line magazín deníku Právo & Seznam.cz, 2008 [cit. 2008-04-18]. Dostupný z WWW: <<http://www.novinky.cz/kariera/148664-co-noveho-prinasi-novela-zakona-o-zamestnanosti.html>>.
- [23] *SPOLEČNOST A NEZAMĚSTNANOST : NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ DŮSLEDKY* [online]. 2007 [cit. 2009-04-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.vsrp.estranky.cz/clanky/trh-prace-/modul-2>>.

Seznam tabulek

- Tabulka č. 01: Míra nezaměstnanosti v EU v letech 2004 - 2008
- Tabulka č. 02: Míra nezaměstnanosti jednotlivých členských států EU (2004 -2008)
- Tabulka č. 03: Míra nezaměstnanosti v krajích České republiky 03-2009
- Tabulka č. 04: Velikostní struktura obcí v okrese Brno-venkov
- Tabulka č. 05: Míra nezaměstnanosti v okrese Brno venkov v letech 2004 - 2008
- Tabulka č. 06: Počet právnických osob v okrese Brno-venkov
- Tabulka č. 07: Počet fyzických osob v okrese Brno-venkov
- Tabulka č. 08: počet evidovaných uchazečů o zam. na ÚP v roce 2008
- Tabulka č. 09: počet volných pracovních míst (PVPM) a (PUoZ1VPM) roce 2008
- Tabulka č. 10: PEU, VPM, PEU1VPM Okres Brno-venkov k 31.12.2007 a 2008
- Tabulka č. 11: Míra nezaměstnanosti v mikroregionech za období 01/2007- 12/2008
- Tabulka č. 12: Míra nezaměstnanosti v mikroregionech k 31.12.2007 a 2008
- Tabulka č.13: Nezaměstnanost mužů a žen v okrese Brno- venkov
- Tabulka č. 14: Věková struktura uchazečů o zaměstnání okresu Brno-venkov
- Tabulka č. 15: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v mikroregionech okresu
- Tabulka č. 16: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v mikroregionech okresu
- Tabulka č. 17: Uchazeči o zaměstnání dle délky evidence na ÚP Brno-venkov
- Tabulka č. 18: Uchazeči o zaměstnání dle délky evidence v mikroregionech
- Tabulka č. 19: Uchazeči o zaměstnání dle délky evidence na ÚP Brno-venkov
- Tabulka č. 20: Srovnání počtu uchazečů o zam. a absolventů v letech 2004 - 2008
- Tabulka č. 21: Počet uchazečů a absolventů uchazečů o zam. v průběhu roku 2008
- Tabulka č. 22: Struktura uchazečů OZP evidovaných v Brně-venkově (2004-2008)
- Tabulka č. 23: Struktura dlouhodobě nezaměstnaných v Brně-venkově 2004-2008
- Tabulka č. 24: Struktura dlouhodobě nezaměstnaných v Brně-venkově 2004 - 2008
- Tabulka č. 25: Struktura nákladů aktivní politiky zaměstnanosti ÚP Brno-venkov
- Tabulka č. 26: Struktura nákladů aktivní politiky zaměstnanosti ÚP Brno-venkov
- Tabulka č. 27: Počet trvajících a nových míst vytvořených APZ v roce 2008
- Tabulka č. 28: Struktura uchazečů umístěných na VPP za období 2006 - 2008
- Tabulka č. 29: Struktura uchazečů umístěných na SÚPM za období 2006 - 2008
- Tabulka č. 30: Zastoupení jednotlivých sledovaných skupin v rekvalifikacích
- Tabulka č. 31: Ukončené rekvalifikace uchazečů o zaměstnání
- Tabulka č. 32: struktura nákladů v tis.Kč na aktivní politiku zaměstnanosti

Seznam grafů

Graf č. 01: Nabídka práce

Graf č. 02: Individuální křivka nabídky práce

Graf č. 03: Poptávka po práci

Graf č. 04: Tržní rovnováha

Graf č. 05: Dobrovolná nezaměstnanost

Graf č. 06: Nedobrovolná nezaměstnanost

Graf č. 07: Phillipsova křivka krátkodobá

Graf č. 08: Posuny Phillipsovy krátkodobé křivky v expanzi

Graf č. 9: Míra nezaměstnanosti v EU v letech 2004 - 2008

Graf č. 10: Míra nezaměstnanosti v EU srovnání konce roku 2008 a únor 2009

Graf č. 11: Míra nezaměstnanosti v ČR za rok 2007 a 2008

Graf č. 12: Míra nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky srovnání k 31.12.2008 a 31.03.2009

Graf č. 13: Rozdíl mezi nově hlášenými a vyřazenými uchazeči v evidenci o zaměstnání 2008

Graf č. 14: Počet nových uchazečů o zaměstnání a vyřazených z evidence ÚP

Graf č. 15: Míra nezaměstnanosti v okrese Brno venkov v letech 2004 – 2008

Graf č. 16: Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo 2006 – 2008

Graf č. 17: Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Brno-venkov 2008

Graf č. 18: Míra nezaměstnanosti v mikroregionech k 31.12.2007 a 2008

Graf č. 19 a 20: Nezaměstnanost mužů a žen za období r. 2004 - 2008

Graf č. 21 a 22: Poměr věkové struktury uchazečů v roce 2007 a 2008

Graf č. 23 a 24: Poměr uchazečů podle délky evidence na ÚP v roce 2007 a 2008

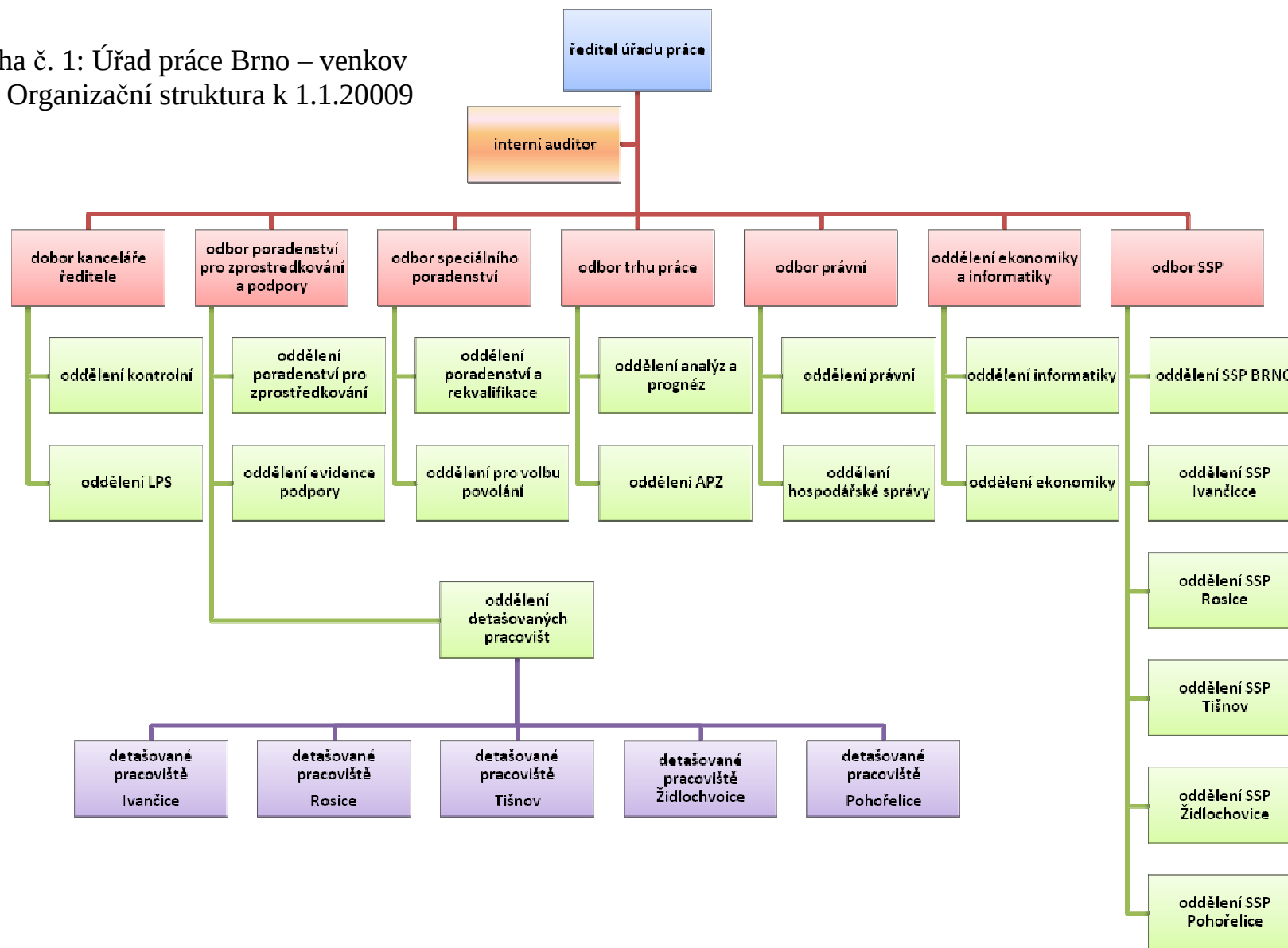
Seznam příloh

Příloha č. 1: Úřad práce Brno – venkov organizační struktura

Příloha č. 2: Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Brno - venkov k 31.12.2009 - mapa

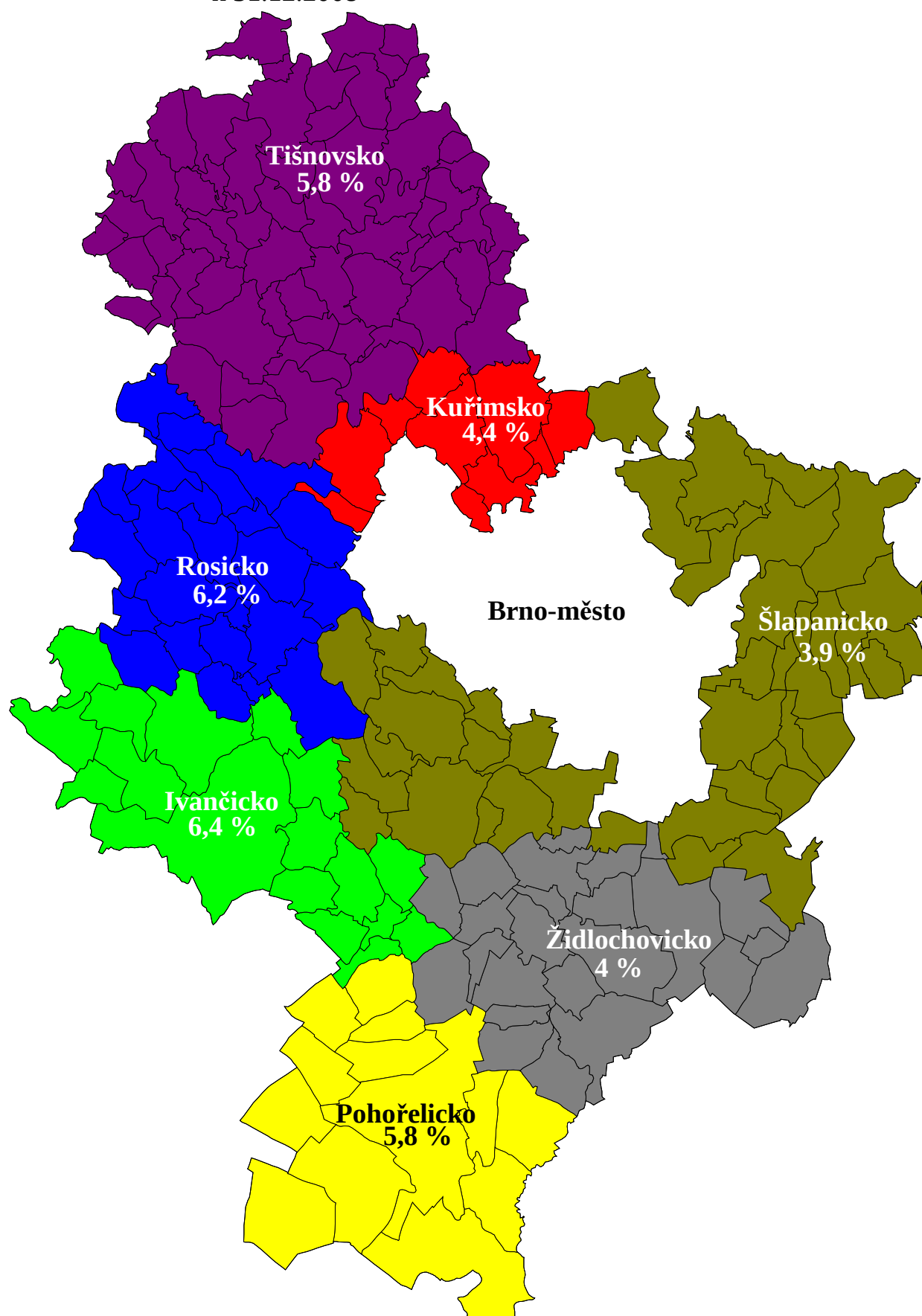
Příloha č. 3: Vývoj míry nezaměstnanosti v období 07/2004 – 04/2009

Příloha č. 1: Úřad práce Brno – venkov
Organizační struktura k 1.1.2009



Příloha č.2 : Míra nezaměstnanosti v mikroregionech okresu Brno-venkov

k 31.12.2008



Příloha č.3: Vývoj míry nezaměstnanosti v období 07/2004 – 04/2009

