Úloha veřejné správy při řešení nezaměstnanosti v okrese Brno - město

Bc. Marika Halamová

Diplomová práce
2010

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení:	**Bc. Marika HALAMOVÁ**
Studijní program:	**N 6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor:	**Veřejná správa a regionální rozvoj**
Téma práce:	**Úloha veřejné správy při řešení nezaměstnanosti v okrese Brno – město**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretické část

- **Definujte základní pojmy trhu práce.**
- **Definujte základní pojmy a vztahy související s problematikou nezaměstnanosti.**

II. Praktická část

- **Uveďte základní charakteristiky okresu Brno – město.**
- **Analyzujte vývoj nezaměstnanosti v okrese Brno – město.**
- **Zmonitorujte činnost Úřadu práce Brno – město v oblasti politiky zaměstnanosti.**
- **Vyhodnoťte nástroje realizované v oblasti politiky zaměstnanosti Úřadem práce Brno – město.**
- **Navrhněte opatření pro zlepšení situace v oblasti nezaměstnanosti okresu Brno – město.**

Závěr

Rozsah práce: **cca 70**

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

[1] BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
[2] BUCHTOVÁ, B. et al. Nezaměstnanost : Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
[3] PEKOVÁ, J., PILNÝ, J., JETMAR, M. Veřejná správa a finance veřejného sektoru. 3. vyd. Praha: ASPI, 2008. 712 s. ISBN 978-80-7357-351-5.
[4] ONDRČKA, P. Rozšíření základů makroekonomické teorie. 3. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2009. 337 s. ISBN 978-80-7318-806-1.
[5] SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. Ekonomie. 2. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995.1051 s. ISBN 80-205-0494-X.

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Libor Šnédar, Ph.D.**
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva

Datum zadání diplomové práce: **29. března 2010**

Termín odevzdání diplomové práce: **3. května 2010**

Ve Zlíně dne 29. března 2010

L.S.

doc. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka

prof. RNDr. René Wokoun, CSc.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA
DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby [1];
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 [2];
- podle § 60 [3] odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 [3] odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně 3.5.2010 Marika Halamová

---

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevýdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Jedním z významných předpokladů co nejtěsnější oscilaci ekonomiky kolem bodu dlouhodobé rovnováhy je dosažení fluktuace nezaměstnanosti kolem její přirozené míry. Krom determinantů spočívajících v například demografické skladbě obyvatel daného regionu, míře substituce poměru disponibilního důchodu v době, kdy nezaměstnaný pracuje nebo pobírá dávky v nezaměstnanosti, úrovni minimální mzdy, zastává velmi významnou roli státní a komunální instituce, kterým je řešení nezaměstnanosti svěřeno. Garantem za plnění úkolů veřejné správy na úseku zaměstnanosti je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Regionálně je tento úsek státní správy vykonáván úřady práce.

Vědoma si složitosti této problematiky, zvolila jsem za předmět této diplomové práce úlohu veřejné správy při řešení nezaměstnanosti v okresu Brno – město se snahou identifikovat nejvíce problematické skupiny nezaměstnaných. Součástí zkoumání je také nalezení doporučení pro praxi, přičemž jako nástroje pro splnění tohoto cíle jsem se rozhodla použít vlastního projektu zaměřeného na nejvíce problematickou skupinu nezaměstnaných.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, veřejná správa, politika zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, úřad práce Brno – město, projekt.

ABSTRACT

One of the major assumptions as tight as possible oscillation of the economy around the point long-term equilibrium is to achieve fluctuations in unemployment around its natural rate. Furthermore, determinants, resulting in a population such as the demographic structure of the region, the extent of substitution ratio of disposable income when unemployed is working or receiving unemployment benefits, minimum wage level, takes a very important role in state and municipal institutions which are entrusted to tackle unemployment. Guarantor for the tasks of public administration in the area of employment is the Ministry of Labour and Social Affairs. Regionally, this section of the state administration is carried out by employment offices.

Aware of the complexity of this issue, I chose the subject of this thesis the role of government in addressing unemployment in the district of Brno - city trying to identify the most problematic groups of unemployed. Part of the research is also finding recommendations for practice, and as a tool for achieving this objective, I decided to use own project on the most problematic group of unemployed.

Keywords: labour market, unemployment, public administration, employment policy, active employment policy instruments, the Labour Office Brno – city, project.

Na tomto místě bych ráda poděkovala JUDr. Liboru Šnédarovi, Ph.D. za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěl k vypracování této práce.

Poděkování rovněž patří zaměstnancům Úřadu práce Brno – město, jmenovitě především PhDr. Heleně Vlkové, vedoucí Oddělení zprostředkování, za poskytnuté informace a konzultace při zpracování práce.

Závěrem děkuji také své rodině za podporu během studia.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci „Úloha veřejné správy při řešení nezaměstnanosti v okrese Brno – venkov“ vypracovala samostatně a v seznamu literatury jsem uvedla všechny použité literární a odborné zdroje. Rovněž prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD **11**

I TEORETICKÁ ČÁST **13**

1 SOUVISLOSTI TRHU PRÁCE **14**

1.1 TRH PRÁCE V MODELU DOKONALÉHO KONKURENČNÍHO PROSTŘEDÍ 14

1.1.1 Poptávka po práci 14
1.1.2 Nabídka práce 14
1.1.3 Cena práce 15
1.1.4 Rovnováha na trhu práce 15

1.2 SPECIFIKA TRHU PRÁCE 16

1.3 TRH PRÁCE A VLIVY OSTATNÍCH VĚDNÍCH ODVĚTVÍ 17

1.3.1 Vliv sociologie na trh práce 18
1.3.2 Vliv demografie na trh práce 18

2 SOUVISLOSTI NEZAMĚSTNANOSTI **19**

2.1 VÝZNAM PRÁCE PRO ČLOVĚKA 19

2.2 MĚŘENÍ ROZSAHU NEZAMĚSTNANOSTI 20

2.3 DRUHY A PŘÍČINY NEZAMĚSTNANOSTI 21

2.3.1 Frikční nezaměstnanost 21
2.3.2 Strukturální nezaměstnanost 22
2.3.3 Cyklická nezaměstnanost 23
2.3.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost 23

2.4 DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI 24

2.4.1 Ekonomické dopady 24
2.4.2 Sociální a psychologické dopady 25

3 VEŘEJNÁ SPRÁVA NA ÚSEKU ZAMĚSTNANOSTI – POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI **27**

3.1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A JEJÍ POSTOJ K HOSPODÁŘSKÉ A SOCIÁLNÍ POLITICE 29

3.1.1 Postoj politiky zaměstnanosti a sociální politiky 29
3.1.2 Postoj sociální politiky a hospodářské politiky 30

3.2 INSTITUCIONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI 30

3.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí 31
3.2.2 Úřady práce 31

3.3 FINANČNÍ ZAJIŠTĚNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI 32

3.3.1 Evropský sociální fond v ČR 33

3.4 NÁSTROJE A OPATŘENÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI 34

3.4.1 Nástroje k zabezpečení státní politiky zaměstnanosti 34
3.4.2 Nástroje a opatření státní politiky zaměstnanosti 35

II PRAKTICKÁ ČÁST **39**

4 CHARAKTERISTIKA OKRESU BRNO – MĚSTO **40**

4.1 HISTORIE VZNIKU OKRESU BRNO – MĚSTO 40
4.2 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA OKRESU 40
4.3 GEOGRAFICKÉ ÚDAJE, DOPRAVA A CESTOVNÍ RUCH 41
4.4 DEMOGRAFICKÉ FAKTORY 41
4.5 VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA 43
4.6 SEKTORY A ODVĚTVÍ NÁRODNÍHO HOSPODÁŘSTVÍ 44
4.7 SWOT ANALÝZA OKRESU BRNO - MĚSTO 45
5 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESU BRNO – MĚSTO ZA OBDOBÍ 2007 – 2009 46
5.1 STAV A VÝVOJ POČTU UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ 46
5.2 STAV A VÝVOJ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI 47
5.3 STRUKTURA NEZAMĚSTNANOSTI A JEJÍ VÝVOJ 48
5.3.1 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku a pohlaví 48
5.3.2 Struktura uchazečů o zaměstnání podle dosaženého stupně vzdělání 50
5.3.3 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence 52
5.3.4 Struktura uchazečů o zaměstnání podle problémových skupin 53
6 ČINNOST ÚŘADU PRÁCE BRNO – MĚSTO V OBLASTI POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI ZA OBDOBÍ 2007 – 2009 56
6.1 VÝDAJE NA REALIZACI POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI 56
6.2 REALIZACE NÁSTROJŮ APZ 59
6.2.1 Nástroj veřejně prospěšné práce 61
6.2.2 Nástroj společensky účelová pracovní místa 61
6.2.3 Nástroj chráněné pracovní dílny a místa 61
6.2.4 Rekvalifikace 61
7 PROJEKT PRO ZLEPŠENÍ SITUACE V OBLASTI NEZAMĚSTNANOSTI OKRESU BRNO - MĚSTO 63
7.1 IDENTIFIKACE PROJEKTU 64
7.1.1 Cíl projektu 64
7.1.2 Cílové skupiny projektu 64
7.1.3 Vzdělávací moduly pro jednotlivé cílové skupiny 65
7.2 ČASOVÝ HARMONOGRAM PROJEKTU 68
7.3 ZDŮVODNĚNÍ POTŘEBNOSTI PROJEKTU 70
7.3.1 Rizika při realizaci projektu 71
7.4 FINANČNÍ NÁROČNOST PROJEKTU 71
7.4.1 Klíčové aktivity dodavatele 72
7.4.2 Základní položky pro tvorbu kalkulace projektu 73
7.5 VÝSTUPY A VÝSLEDKY PROJEKTU 74
7.5.1 Výstupy projektu 74
7.5.2 Výsledky projektu 74
ZÁVĚR 75
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY 77
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK 80

SEZNAM OBRÁZKŮ 81
SEZNAM TABULEK 82
SEZNAM PŘÍLOH 83

ÚVOD

Historický vývoj posledních dvaceti let v dějinách České republiky je poznamenán změnami, které zasáhly všechny oblasti společenského, politického a kulturního života obyvatel České republiky. Související turbulentní změny ekonomického prostředí přinesly nové problémové oblasti, pro jejichž řešení nebyly k dispozici odpovídající nástroje. S budováním otevřeného tržního prostředí byla zákonitě importována tržní selhání, mezi něž patří fenomén nezaměstnanosti. Při řešení těchto selhání sehrává velmi důležitou úlohu stát uplatněním nástrojů fiskální politiky, přičemž např. podpora v nezaměstnanosti se projevuje účinky označovanými v ekonomii jako automatické vestavěné stabilizátory. Krom těchto nástrojů je role státu při řešení nezaměstnanosti reprezentována pojmem politika zaměstnanosti a to především její aktivní formou. Politika zaměstnanosti je v rámci exekutivy začleněna do kompetencí Ministerstva práce a sociálních věcí, které pověřuje praktickým výkonem tohoto úseku státní správy úřady práce. Cílem veřejné správy je neustálé zlepšování kvality života občanů při respektování zásad trvale udržitelného rozvoje, přičemž k udržení této kvality je třeba zajisti odpovídající finanční zdroje. Zajištění dostatku pracovních příležitostí pro ekonomicky aktivní obyvatelstvo je také předpokladem pro udržení sociálního smíru.

Cílem této diplomové práce je na základě výše uvedených předpokladů zhodnotit vývoj nezaměstnanosti na teritoriu spravovaném Úřadem práce Brno - město a podat zhodnocení činností této instituce při plnění úkolů politiky zaměstnanosti. Při zpracování tématu diplomové práce používám v její teoretické části metodu deskripce. V části praktické abstrahuji vzhledem ke složitosti tématu od mnohých souvisejících vlivů a pozornost zaměřuji na problematické skupiny nezaměstnaných. V této části používám indukčních metod a při formulaci vlastních doporučení používám metodu dedukce. Některé informace použité v praktické části jsem získala formou rozhovoru s PhDr. Helenou Vlkovou, vedoucí Oddělení pro zprostředkování Úřadu práce Brno – město. Při zpracování údajů v tabulkách je použito k prokázání významnosti rozdílů signalizovaných ukazatelů metod komparace. K zachycení a dokumentaci relevantních údajů jsem aplikovala na některých místech diplomové práce grafické vyjádření dynamiky popisovaných jevů.

Vedena snahou analyzovat tuto složitou problematiku na úrovni své diplomové práce a úmyslem předložit vlastní návrhy na řešení jsem si zvolila za předmět této diplomové práce úlohu veřejné správy při řešení nezaměstnanosti v okresu Brno – město, se snahou identifikovat nej-

více problematické skupiny nezaměstnaných. V projektové části svého zkoumání předkládám doporučení pro praxi při řešení nezaměstnanosti se zaměřením na nejvíce problematickou skupinu nezaměstnaných, za kterou jsem identifikovala dlouhodobě nezaměstnané ve věku nad 50 let.

Při zpracování diplomové práce jsem vycházela z odborných publikací a platné legislativy. Nedílnou součástí byly i interní materiály Úřadu práce Brno - město.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 SOUVISLOSTI TRHU PRÁCE

Pro zajištění kontinuity teoretických východisek a problémů řešených v praktické části této diplomové práce jsem zvolila metodu deskripce trhu práce a s ním úzce souvisejících ekonomických oblastí. Za zcela nezbytné považuji uvést vzájemnou závislost vlivů determinujících vyvažování stran nabídky a poptávky na trhu práce. Vědoma si složitosti dané problematiky abstrahuji za účelem zjednodušení výkladu od analýzy tržního prostředí v jeho reálné podobě a vysvětlení podávám v modelu dokonalého konkurenčního prostředí.

Trh práce je trhem výrobního faktoru práce. Je rovněž místem, kde se setkávají zaměstnanci (nositelé pracovní síly) a zaměstnavatelé (firmy, stát, neziskové instituce) za účelem směny zboží, respektive práce – lidského kapitálu. Výsledkem střetu nabídky práce, kterou zastupují domácnosti, s poptávkou po pracovní síle, kterou požadují v tomto případě firmy, je cena práce a množství práce. Trh práce zároveň funguje jako zprostředkovatel při umístění osob do jednotlivých profesí, podniků v rámci odvětví národního hospodářství.

1.1 Trh práce v modelu dokonalého konkurenčního prostředí

1.1.1 Poptávka po práci

Nositelem poptávky po práci jsou firmy, které tento výrobní faktor potřebují k produkci výrobků a služeb. Na trhu práce najímají určité množství práce, které jim umožňuje maximalizovat zisk, což je hlavním cílem každé firmy. Velikost poptávky firem po práci je ovlivněna poměrem mezi zvýšením celkové produkce a zvýšením mzdových nákladů firmy, které jsou důsledkem nově přijatých pracovních sil. Pokud se zvýšení produkce rovná reálné mzdě, firma je v optimálním rozsahu zaměstnanosti.

Poptávku po pracovních silách determinuje především cena pracovní síly, poptávka po finálních produktech na trhu výrobků a služeb, které vznikly za pomoci lidské práce, cena ostatních výrobních faktorů, produktivita práce a v neposlední řadě rozsah a kvalita pracovní síly.

1.1.2 Nabídka práce

Nositelem nabídky práce jsou domácnosti, které přicházejí na trh práce nabízet své schopnosti, dovednosti a vědomosti. Každý člověk má možnost volby, jaké množství práce bude na trhu práce nabízet s ohledem na svůj volný čas a rodinu. Cílem nabídky domácností je dosáh-

nout nejužitečnější kombinace času pracovního a volného, resp. maximalizovat svůj užitek.

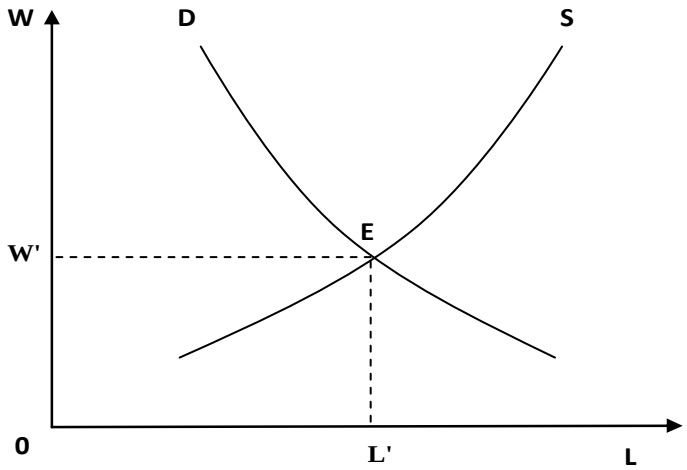
Nabídku práce determinuje především výše reálné mzdy, kterou nabízí pracovní trh, existence jiného příjmu než ze zaměstnání (majetek, dávky státní sociální podpory), demografický vývoj, daňová politika státu a v neposlední řadě také velikost ekonomicky aktivního obyvatelstva daného trhu práce.

1.1.3 Cena práce

Výsledkem střetu stran nabídky a poptávky po pracovní síle na trhu práce je cena práce-mzda. Na trhu dokonalé konkurence je **rovnovážná cena práce určena průsečíkem nabídky a poptávky** po homogenní práci.

1.1.4 Rovnováha na trhu práce

K rovnováze na trhu práce dochází, když nabídka práce se rovná s poptávkou po pracovní síle a průsečík těchto dvou křivek určuje rovnovážnou mzdu. Tato rovnovážná mzda spolu s rovnovážnou zaměstnaností představují stav, kdy se pracovní trh nachází v rovnováze. Stav rovnováhy na trhu práce ukazuje následující graf (Obr. 1), kde vodorovná osa představuje množství pracovních sil (L) a svislá osa odráží mzdovou sazbu (W). Trh práce je v rovnováze v bodě E, a to při rovnovážné mzdě (W') a rovnovážné zaměstnanosti (L').



Obr. 1. Rovnováha na trhu práce[1]

[1] VÁCLAVÍKOVÁ, A., *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 28 s.

Model trhu práce v prostředí dokonalé konkurence je v praktickém životě determinován ostatními vlivy, které neustále vychylují rovnováhu tohoto trhu s dalekosáhlými vlivy na ostatní trhy. Ekonomická teorie se vždy snažila popsat tyto základní souvislosti a zároveň tak nabídnout řešení pro praxi. Blíže již v následující podkapitole 1.2.

1.2 Specifika trhu práce

„Vývoj na trhu práce je pod vlivem stejných tržních zákonitostí jako ostatní trhy, ale má řadu specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. Práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat (pracovní síly)“[2]. Mezi hlavní specifické rysy trhu práce z pohledu obecné ekonomické teorie patří:

- **Předmětem směny na trhu práce je člověk**, respektive jeho kapitál, který je od něj neoddělitelný. Základ lidského kapitálu tvoří vrozené schopnosti a také znalosti, dovednosti a zkušenosti, které vznikají vzděláním a následnou praxi. Lidský kapitál je výjimečný a nelze jej prodat, ale pouze pronajímat zaměstnavatelům. Při otázce pronajímání práce tak do rozhodnutí ze strany budoucích zaměstnanců a zaměstnavatelů vstupuje nejen cena práce (mzda), ale i odlišné preference obou subjektů trhu práce.
- **„Dlouhodobost existujících vztahů na trhu práce.** U trhu práce jsou změny mezi nabídkou a poptávkou korigovány skutečností, že každá změna, ke které dojde, přináší jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli určité náklady. Snahou každého zaměstnavatele je proto udržovat a do určité míry i kultivovat základní kádr svých zaměstnanců“[3].
- **„Výrazné rozdíly mezi pracovní silou a konkrétními pracovními činnostmi.** Na trhu zboží a služeb je každá jednotka směny v podstatě identická a rozhodnutí o koupi a prodeji je závislé především na ceně výrobku a služby. Na trhu práce jsou rozdíly v charakteristikách lidí a jednotlivých pracovních činností daleko výraznější a konkrétnější. Zatím co pracovní síla se liší vzděláním, zkušenostmi, osobními vlastnostmi atd., pracovní činnost zase typem, obtížností, stupněm fyzické a duševní námahy, vý-

[2] BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém.* 59 s.

[3] DUBEN, R., *Ekonomika veřejného sektoru II.* 301 s.

hodami, kvalitou pracovních vztahů, mzdou atd.“[4]

- **Trh práce je značně regulován státem.** Tato regulace spočívá v prvé řadě v oblasti zákonné úpravy spojené s trhem práce, a je stanovena především zákonem o zaměstnanosti, zákoníkem práce, zákonem o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákonem o dani z příjmů, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o životním minimu a také stanovením minimální mzdy.
- **Existence kolektivního vyjednávání v oblasti mezd**. Odborové svazy usilují o vyšší mzdy, jež ve skutečnosti nemusejí odpovídat dosaženým ekonomickým výsledkům.
- **„Poměrně značná segmentace pracovního trhu.** Existuje celá řada relativně samostatných trhů práce z hlediska územního uspořádání a působení (trhy místní a trhy regionální) nebo profesní (jednotlivé profesní skupiny si mohou stěží konkurovat).“[5]

Trh práce je v praktickém životě determinován svými výše uvedenými specifickými rysy, které mají za následek, že zde plně nefunguje obvyklý tržní mechanizmus s jeho automatikou a samoregulací, jako je tomu na jiných trzích. Z tohoto důvodu se mzdy stávají málo pružnými a značnou mírou ovlivňují poměr mezi nabídkou práce a poptávkou po ní. Svobodná volba všech subjektů trhu práce je tak do značné míry omezena.

1.3 Trh práce a vlivy ostatních vědních odvětví

Trhy práce nejsou popisované pouze ekonomickými modely, ale jsou silně determinované také vlivy, které jsou řešeny vědními obory, jakými jsou především **demografie a sociologie**. Pro účely této diplomové práce jsou tyto determinanty velice významné. Při řešení nezaměstnanosti ze strany státu či veřejné správy považuji za nejdůležitější vliv sociologie. Svoji volbu odůvodňuji tím, že v oblasti sociálního vývoje člověka existuje mnohem větší možnost ovlivnění ze strany státu, než v oblasti demografického vývoje. Vhodný vzdělávací systém a motivace lidí k zodpovědnému přístupu k pracovnímu trhu vede k vyšší zaměstnanosti. Nicméně i demografie přináší státu cenné informace o možném směru budoucího populačního vývoje a očekávaných změn v rozložení věkové struktury, které mají významný vliv na ekonomický a

[4] DUBEN, R., *Ekonomika veřejného sektoru II.* 301–302 s.

[5] DUBEN, R., *Ekonomika veřejného sektoru II.* 303 s.

sociální společenský systém.

1.3.1 Vliv sociologie na trh práce

Člověk vstupuje na trh práce s určitými sociálními charakteristikami, které ovlivňují jeho zaměstnatelnost, tedy schopnost najít si takové zaměstnání, které je ve shodě s jeho osobní charakteristikou a s objektivními požadavky druhého subjektu trhu práce (zaměstnavatele). Mezi sociální charakteristiky, které si v průběhu života člověk volí a osvojuje, patří:

- **Vzdělání** jako příprava na budoucí povolání hraje v životě člověka důležitou roli, protože podle stupně dosaženého vzdělání se zvyšuje jeho šance uspět na trhu práce. Neméně důležitý je i přístup k celoživotnímu vzdělávání jako k prostředku, který reaguje na měnící se potřeby trhu práce, neboť často dochází ke změně profesní struktury.
- **Délka zaměstnání a pracovní zkušenosti** také ovlivňují zaměstnatelnost člověka. Lidem bez pracovních zkušeností chybí i základní pracovní návyky a hůře se přizpůsobují pracovnímu procesu.
- **Osobnostní charakteristika** je poslední významnou skupinou, kterou tvoří schopnosti, dovednosti, postoje, motivace jedinců aj.

Stát může do určité míry ovlivnit některé sociální charakteristiky jedince. Jednou z možností je vhodně zvolená vzdělanostní politika státu, která napomáhá ke kvalitnímu rozvoji jedince a zároveň k naplnění objektivních požadavků druhého subjektu trhu práce, tj. zaměstnavatele. Rovněž veřejná správa na úseku zaměstnanosti působí na sociální charakteristiku jedince tím, že pomocí nástrojů politiky zaměstnanosti přetváří a zlepšuje uplatitelnost jedince na trhu práce. Nutno podotknout, že veškerá snaha státu či veřejné správy při formování nebo změně sociální charakteristiky jedince je ve značné míře závislá na vlastí vůli a snaze jednotlivců.

1.3.2 Vliv demografie na trh práce

Pro trh práce je demografie významná, především z pohledu vývoje populace a rozložení, věková struktura obyvatel v dané společnosti. Právě změny ve struktuře obyvatel mají významný vliv na celkový vývoj společnosti a zároveň jsou limitujícím faktorem pro trh práce. Vývoj věkové struktury obyvatelstva determinuje velikost ekonomicky aktivního obyvatelstva. Tyto informace jsou velice důležité pro veřejnou politiku každé moderní společnosti, protože napomáhají v dlouhodobých plánech státu citlivě reagovat na očekávané demografické změny.

2 SOUVISLOSTI NEZAMĚSTNANOSTI

Nezaměstnanost představuje významný společenský problém každé moderní společnosti. Do života našich občanů opět vstoupila po roce 1989, kdy byla započata transformace české ekonomiky.

Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, existují určitá specifika trhu práce, která způsobují, že trh inklinuje k nerovnováze, která se projevuje v různé míře nezaměstnanosti. Tato nezaměstnanost je spojena s mnoha ekonomickými a sociálními problémy, které dopadají na člověka postiženého nezaměstnaností a zároveň se negativně odráží na ekonomickém a společenském rozvoji společnosti. Vysoká nezaměstnanost rovněž vede k řadě sociálním konfliktů, které negativně ovlivňují sociální klima ve společnosti. Rovněž důležitá se jeví také doba, po kterou se lidem nedaří nalézt vhodné pracovní uplatnění, protože s prodlužující se délkou nezaměstnanosti je návrat těchto osob na trh práce stále obtížnější.

Nezaměstnanost můžeme dále vymezit jako stav, kdy nebyla zcela realizována celá nabídka pracovní síly na trhu práce, a to z důvodu její převahy nad poptávkou, což může být způsobeno neodpovídající strukturou mezi nabídkou a poptávkou po ní. Existuje mnoho příčin, které způsobují nezaměstnanost na trhu práce (podrobněji viz podkapitola 2.3.).

Ačkoliv by se mohlo zdát, že nezaměstnanost může potkat každého z nás, na pracovním trhu existují skupiny osob, které jsou tomuto negativnímu fenoménu vystaveni daleko větší měrou než skupiny jiné. Důvodem bývá úroveň dosaženého vzdělání, věk, zdravotní stav a pohlaví osob. Mezi tyto nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce patří: pracovníci bez kvalifikace nebo s velice nízkou kvalifikací a odborností, ženy po mateřské a rodičovské dovolené, absolventi škol, lidé předdůchodového věku a osoby se zdravotním postižením.

2.1 Význam práce pro člověka

Většina lidí tráví prací více času než kterýmkoliv jiným typem činnosti. Zaměstnání tak hraje důležitou roli v životě člověka a ztráta pracovního místa je pro něj spojena nejen s ekonomickou, ale i sociální nejistotou. Práce je tedy nepostradatelnou součástí lidského bytí a ovlivňuje jej ve všech jeho aspektech. Mezi tyto aspekty patří:

- **Finanční prostředky**, které člověk získává jako odměnu za vykonanou práci a které jsou nezbytné pro uspokojování jeho potřeb. Ztráta příjmu představuje pro člověka

obavy, že nebude schopen zabezpečit své základní potřeby.

- Zaměstnání obvykle poskytuje lidem šanci **rozvinout a zlepšit své dosavadní znalosti a dovednosti**. Pokud člověk zůstane delší dobu bez zaměstnání, ztrácí motivaci pro další sebevzdělávání.
- Zaměstnání dává možnost člověku **poznat nové prostředí**, které je značně odlišné od rodinného. Rovněž je místem, kde nachází nové přátele.
- Pracující **lidé podřizují svůj životní čas rytmu práce**, která tak dává jejich dnům smysl a řád. Dlouhodobě nezaměstnaní často ztrácejí pojem o čase, nechávají dny jen volně plynout a stávají se apatičtí vůči okolí.
- Zaměstnání je pro člověka rovněž **zdrojem pevné sociální identity**, která je pro něj velmi významná. Ztráta zaměstnání pak ovlivňuje sebeúctu člověka a jeho jistotu, že má pro společnost nějakou cenu.

2.2 Měření rozsahu nezaměstnanosti

Zjištění rozsahu nezaměstnanosti umožňuje státu získat přehled o situaci na trhu práce, a to na úrovni národní, regionální i obecní. Před samotnou definicí míry nezaměstnanosti je důležité vymezit následující pojmy:

- **Zaměstnaní** jsou lidé, kteří vykonávají placenou práci nebo sebezaměstnání. Do této skupiny patří i ti, kteří jsou z nějakého důvodu (např. nemoci) v práci nepřítomni.
- **Nezaměstnaní** jsou lidé, kteří jsou schopni pracovat s ohledem na svůj věk a zdravotní stav, ale v dané době nevykonávají žádnou placenou práci nebo sebezaměstnání. Zároveň si aktivně hledají práci a jsou ochotni do zaměstnání nastoupit.
- **Ekonomicky aktivní obyvatelstvo** tvoří zaměstnaní, kteří pracují, a nezaměstnaní, kteří nepracují, ale práci aktivně hledají a jsou ochotni nastoupit do zaměstnání.
- **Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo** tvoří ostatní lidé, kteří nepatří do skupiny zaměstnaní ani nezaměstnaní. Jsou to např. studenti nebo ti, kteří práci nehledají.

Míra nezaměstnanosti je konstruována jako procentuální podíl nezaměstnaných z celkové pracovní síly neboli z ekonomicky aktivního obyvatelstva státu. Tato míra nezaměstnanosti nám dává jen obecný pohled na tento společenský problém, a proto se hledají další specifické ukazatele míry, které by přesněji vyjadřovaly obsah nezaměstnanosti a dávaly tak státu důležité informace pro zaměření politiky zaměstnanosti. Z tohoto důvodu je důležité sledovat míru

nezaměstnanosti podle specifických ukazatelů, kterými jsou mimo jiné věk, pohlaví, dosažené vzdělání, profesní zařazení, časové období, druh odvětví aj.

2.3 Druhy a příčiny nezaměstnanosti

Jak již bylo řečeno v úvodu této kapitoly, představuje nezaměstnanost významný společenský problém každé moderní společnosti. Možné způsoby řešení problematiky nezaměstnanosti předpokládá znalost trhu práce, a to z pohledu velikosti, struktury a příčiny vzniku jednotlivých druhů nezaměstnaností. Z tohoto důvodu **členíme nezaměstnanost** na tři rozdílné typy, a to **frikční, strukturální a cyklickou.** Nezaměstnanost je také důležité členit na **dobrovolnou** a **nedobrovolnou**, protože vychází z rozdílných příčin, které vedou ke ztrátě zaměstnání.

2.3.1 Frikční nezaměstnanost

„Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životného cyklu“[6]. Tato nezaměstnanost se považuje za nezaměstnanost dobrovolnou. Do této oblasti patří lidé, kteří z různých důvodů opustili stávající pracovní místo a hledají nové uplatnění na trhu práce nebo mladí lidé, kteří vstupují na tento trh poprvé. Důvody odchodu ze zaměstnání mohou být dobrovolné či nedobrovolné a vycházejí z následujících potřeb člověka:

- **Dobrovolný odchod člověka** ze zaměstnání je často doprovázen hledáním lepších pracovních podmínek, změnou bydliště nebo novou životní situací (péče o rodinu aj.).
- **Nedobrovolný odchod člověka** ze zaměstnání je provázen zaváděním nových technologií na pracovištích a organizačními změnami ve firmách (přesun části výroby aj.).

Míra frikční nezaměstnanosti je úzce spojená s výší a obdobím poskytování podpor v nezaměstnanosti, protože ovlivňuje úsilí pracovní síly hledat lepší pracovní uplatnění. Pokud jsou tyto podpory nízké a doba jejich vyplácení poměrně krátká, je i míra nezaměstnanosti nízká. Lidé jsou tak více motivováni k návratu na trh práce a hledání nového zaměstnání.

Důležitou roli na poli frikční nezaměstnanosti hrají rovněž informace uchazečů o nabídce

[6] SAMUELSON, A., *Ekonomie.* 288 s.

vhodných pracovních příležitostí. Tyto informace jsou nedokonalé a šíří se mezi pracovníky a podniky velmi pomalu. Z tohoto důvodu lze frikční nezaměstnanost také považovat za důsledek nedokonalosti trhu práce v oblasti informací.

2.3.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost se vyskytuje tam, kde dochází ke strukturálním změnám v ekonomice. Jsou to změny, které na jedné straně vedou ke vzniku, růstu a prosperitě určitých odvětví, ale na straně druhé mohou vést naopak k útlumu až postupnému úpadku daných odvětví. V důsledku těchto významných změn dochází k nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, protože v odvětvích, která upadají, klesá poptávka o tyto profese, zatímco poptávka o profese v nově vznikajících odvětvích roste. Nabídka pracovní síly se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle, což je způsobeno nutným získáním potřebné kvalifikace (např. pomocí rekvalifikace), aby pracovníci mohli přicházet do nově vznikajících odvětví.

Krátkodobá strukturální nezaměstnanost se považuje za nezaměstnanost dobrovolnou. Tento typ nezaměstnanosti postihuje nejvíce jedince, kteří z různých příčin (věk, zdravotní stav, schopnosti a dovednosti aj.) nejsou dostatečně flexibilní vůči měnící se struktuře pracovních míst. Mezi ony jedince patří starší a nekvalifikovaní lidé, osoby se zdravotním postižením aj.

Frikční nezaměstnaní a krátkodobě strukturálně nezaměstnanost jsou součástí přirozené míry nezaměstnanosti, stejně jako ti, kteří cíleně upřednostňují volný čas před zaměstnáním (dobrovolně nezaměstnaní). Autorem nově definované ekonomické kategorie přirozené míry nezaměstnanosti je M. Friedman. „Ten podobně jako ostatní monetaristé, považoval tržní ekonomiku za vnitřně stabilní. Byl přesvědčen, že tržní ekonomika nemůže stlačit úrokovou míru nebo zaměstnanost pod úroveň jejich přirozené míry, aniž by se zvýšila míra inflace. Podle nejširší a také nejobecnější definice se za přirozenou míru považuje součet frikční a strukturální nezaměstnanosti. Koresponduje také s pojmem plná zaměstnanost, tj. která vzniká při shodě skutečného a potenciálního hrubého domácího produktu“[7].

[7] ONDRČKA, P., *Rozšíření základů makroekonomické teorie.* 143 s.

2.3.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost se vyznačuje nízkou celkovou poptávkou po pracovní síle, která je spojena s cyklickým kolísáním výkonu ekonomiky. V období hospodářských poklesů dochází k růstu cyklické nezaměstnanosti a v době hospodářského růstu tento druh nezaměstnanosti naopak klesá.

„Pokud ekonomika prochází fází celkového hospodářského poklesu, klesá vyrobený (ekonomický) produkt pod úroveň potencionálního produktu ve všech odvětvích a nezaměstnanost postihuje také víceméně všechna odvětví. Proto pracovníci propuštění v jednom odvětví nemohou najít pracovní místo jinde, neboť poptávka po práci klesá všude. Cyklická nezaměstnanost představuje odchylku skutečné nezaměstnanosti od její přirozené míry. Tento druh nezaměstnanosti je nedobrovolný a není součástí přirozené míry nezaměstnanosti“[8].

„Rozlišování mezi cyklickou nezaměstnaností a ostatními typy nezaměstnanosti (frikční, strukturální) pomáhá ekonomům při diagnóze celkového zdravotního stavu trhu práce. Vysoká úroveň frikční nebo strukturální nezaměstnanosti se může objevit i tehdy, když je celkový trh práce v rovnováze, například když je vysoká fluktuace nebo když je velká regionální nerovnováha. Jejich dopady nejsou na ekonomiku a životy lidí tak fatální jako při nezaměstnanosti cyklické, kde dochází k velkému nedostatku pracovních míst a tím i k nedobrovolné nezaměstnanosti“[9].

2.3.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

U dobrovolné a nedobrovolné nezaměstnanosti hraje hlavní roli z pohledu ekonomů mzdová úroveň, která převládá na příslušném odvětvovém trhu práce. Reakce nezaměstnaných na výši této mzdy jsou rozdílné a vedou tak k rozdělení osob do dvou skupin.

Dobrovolně nezaměstnaní nejsou ochotni při této převládající mzdě na odvětvovém trhu do zaměstnání nastoupit, protože hledají pracovní uplatnění za vyšší mzdu, kterou ovšem pracovní trh většinou nenabízí. Řada z nich tak činí krátkodobě a poté, co nejsou úspěšní ve svém

[8] BROŽOVÁ, B., *Společenské souvislosti trhu práce.* 83 s.

[9] SAMUELSON, A., *Ekonomie.* 289 s.

hledání, přistupují k rekvalifikaci nebo ke změně profese a prosadí se na jiném odvětvovém trhu. Ovšem někteří nechtějí pracovat vůbec, protože je nízká mzda k práci nemotivuje, nebo preferují volný čas a raději pobírají sociální dávky, žijí z úspor a příležitostných prací.

Nedobrovolně nezaměstnaní jsou ochotni při této převládající mzdě na odvětvovém trhu do zaměstnání nastoupit, ale žádnou práci nenachází a to i přesto, že by někteří pracovali i za mzdy nižší než převládající. Nezaměstnanost pro tuto skupinu lidí představuje daleko horší problém než pro osoby dobrovolně nezaměstnané, protože kromě snížení životní úrovně je pro ně nezaměstnanost také spojena s pocitem zklamání, zoufalství a nepotřebnosti pro společnost i rodinu. Zdrojem nedobrovolné nezaměstnanosti jsou různé bariéry, které omezují pokles mezd v době, kdy je na trhu práce převis nabídky práce (minimální mzda, odborové svazy aj.).

2.4 Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je všeobecně spojována s negativními dopady jak na člověka, tak na celou společnost.

2.4.1 Ekonomické dopady

Ekonomické dopady nezaměstnanosti postihují jednotlivce, ale i celkový hospodářský vývoj daného státu. Mezi tyto základní negativní ekonomické dopady lze považovat:

- Ztráta zaměstnání je spojena se **snížením celkových příjmů** nezaměstnaných osob, kde největší podíl těchto příjmů u většiny lidí tvoří mzdy za vykonanou práci. Nedostatek finančních prostředků vzbuzuje obavy z budoucnosti a vede k omezení poptávky po určitých druzích výrobku a služeb, což může vést při velké míře nezaměstnanosti k negativním důsledkům na celý trh výrobků a služeb a tím i na vývoj ekonomiky státu.
- „Při nezaměstnanosti **není plně využit disponibilní pracovní potenciál společnosti** a hrubý domácí produkt nedosahuje optimálního rozsahu. Dochází tedy k určitému mrhání tímto pracovním potenciálem společnosti. Tyto ekonomické ztráty lze do určité

míry vyčíslit jako tzv. náklady ekonomické stagnace“[10]. „Vztah mezi změnou produktu a změnou nezaměstnanosti objevil Arthur Okun a nazývá se „Okunuv zákon“, který říká, že na každá 2 %, o něž skutečný hrubý domácí produkt poklesne vzhledem k potencionálnímu produktu, se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %. Potenciální produkt představuje maximální hladinu produktu, které lze dosáhnout, aniž dochází k napětí v produkční kapacitě země a k vyvolání inflačních tendencí“[11].

- Nezaměstnanost také **negativně ovlivňuje veřejné rozpočty** státu a tím i jeho možnosti, a to z důvodu snížení příjmů a naopak růstu výdajů. Výraznou část příjmů státu tvoří daně, mimo jiné také daně odváděné jednak zaměstnanci ze mzdy za vykonanou práci a také zaměstnavateli ze zisku. Tyto daně jsou v období pracovní neaktivity obyvatelstva nulové a rovněž, pokud produkce zaměstnavatelů nedosahuje optimálního rozsahu z důvodu nedostatečného využití pracovního kapitálu, dochází ke snížení příjmů z daně zaměstnavatelů, resp. ze zisků společností. Výdaje státu zahrnují mimo jiné i sociální transfery, které v souvislosti s nezaměstnaností hrají hlavní roli. Růst nezaměstnanosti zvyšuje rozsah vyplácených podpor v nezaměstnanosti a ostatních dávek státní sociální podpory, což vyvolává obrovský tlak na veřejné finance.

2.4.2 Sociální a psychologické dopady

„Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má podle našich i zahraničních poznatků průkazné negativní sociální a psychologické důsledky. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Nezaměstnaný člověk rovněž ztrácí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech. A tak ztratit práci ve společnosti, kde je placená práce stále ještě spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a kde je zaměstnání klíčem k životním aspiracím i zdrojem identity a sebeúcty člověka, přináší stresující životní událost“[12].

Negativní důsledky vyplývající ze ztráty zaměstnání nepostihují všechny jedince stejnou mě-

---

[10] DUBEN, R., *Ekonomika veřejného sektoru II.* 306 s.

[11] SAMUELSON, A., *Ekonomie.* 204 s.

[12] BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém.* 76 s.

rou. Důležitou roli zde sehrávají vrozené dispozice, které mají vliv na psychickou odolnost jedince. Ty ve finále rozhodnou, jak se nezaměstnaný s danou událostí vyrovná. Velice významná se jeví také úroveň sociálního zázemí, které tvoří jednak rodina, ale i osoby blízké, s nimiž byly navázány sociální vazby v průběhu života člověka. Existence pevných a zdravých vazeb se sociálním zázemím dává předpoklad pro lepší překonání důsledků nezaměstnanosti a díky sociálním kontaktům může rovněž vést k dřívějšímu návratu do zaměstnání. V neposlední řadě míra negativních důsledků souvisí i se vztahem člověka k práci. Daleko větší stresovou zátěž v důsledku ztráty práce prožívají ti jedinci, pro něž zaměstnání představuje nepostradatelnou součást bytí, nebo byli v předchozím zaměstnání úspěšní a zároveň měli vysokou motivaci pracovat, protože hodnoty firmy vzali za své.

3 VEŘEJNÁ SPRÁVA NA ÚSEKU ZAMĚSTNANOSTI – POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Úloha veřejné správy, resp. obecné zásady její činnosti a organizace jsou v ČR pevně dány Ústavou a navazujícími zákony. Existuje celá řada definic vymezujících veřejnou správu. Jednou z možností je pojetí veřejné správy z hlediska širšího, užšího, funkčního a organizačního:

- **„Veřejná správa v širším pojetí** zahrnuje organizaci záležitostí celého společenství, tj. je představována orgány, vztahy a činnostmi moci zákonodárné, soudní a výkonné“[13].
- **„Veřejná správa v užším pojetí** je vymezena jako správní činnost vykonávaná zmocněnými subjekty na základě zákona v rozsahu přikázané pravomoci a působnosti. Může být realizována jen exekutivou vlády, státními a pověřenými nestátními orgány“[14].
- **„Veřejná správa je souhrn záměrných činností**, kterými se **zabezpečují úkoly** na jednotlivých vládních úrovních **ve veřejném zájmu**, a to na úrovni státu a územní samosprávy - to je **funkční pojetí** veřejné správy. Veřejná správa tedy zajišťuje (plní) rozhodnutí volených orgánů - správu věcí veřejných, zabezpečuje některé úkony (služby) pro občany – v tomto smyslu je i čistým veřejným statkem, organizuje zabezpečování celé řady ostatních veřejných statků, plní funkci zřizovatele celé řady vládních neziskových organizací a v neposlední řadě vykonává správní dozor (ochrana veřejného zájmu“[15]).
- **„Veřejná správa je souhrn institucí**, které tuto činnost vykonávají přímo, či zprostředkovaně – to je **organizační pojetí** veřejné správy. Veřejná správa představuje souhrn různých výkonných orgánů na jednotlivých vládních úrovních s různou náplní činnosti, s různou odpovědností“[16].

Toto úvodní, strohé a základní pojetí veřejné správy je důležité pro zpracování třetí kapitoly této diplomové práce, která je zaměřena na jedno z významných odvětví veřejné správy resp.

---

[13] HALÁSEK, D., *Veřejná ekonomika.* 57 s.

[14] HALÁSEK, D., *Veřejná ekonomika.* 57 s.

[15] PEKOVÁ, J., *Veřejná správa a finance veřejného sektoru.* 61-64 s.

[16] PEKOVÁ, J., *Veřejná správa a finance veřejného sektoru.* 62 s.

na **správu na úseku zaměstnanosti.** V ČR má politika zaměstnanosti povahu státní politiky zaměstnanosti, kterou vytváří stát a účastní se na ní i ostatní subjekty aktivní na trhu pracovních sil, obzvláště zaměstnavatelé (firmy), zaměstnanci a odborové organizace. **Hlavní úlohou veřejné správy na úseku zaměstnanosti je zajistit občanum ČR základní právo na práci, které je zaručeno článkem 26 Listiny základních práv a svobod.** Stát při vykonávání státní politiky nezaměstnanosti spolupracuje s ostatními subjekty aktivními na trhu pracovních sil, zvláště s územními samosprávními celky (kraje, obce), profesními a zaměstnavatelskými institucemi a v neposlední řadě také se sdruženími osob se zdravotním postižením. Garantem za plnění úkolů veřejné správy na úseku zaměstnanosti je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Regionálně je tento úsek státní správy vykonáván úřady práce.

Jak již bylo několikrát zmiňováno, otázka řešení nezaměstnanosti náleží k dlouhodobým prioritám státu, který za pomoci určitých opatření a nástrojů politiky zaměstnanosti vytváří předpoklady pro lepší fungování pracovního trhu. Tímto způsobem politika zaměstnanosti směřuje k naplnění základních cílů v této oblasti, a to dosažení rovnováhy nabídky pracovních sil s její poptávkou, k produktivnímu využití zdrojů ekonomicky aktivního obyvatelstva a k zaručení ústavního práva občanů na práci. Zároveň se tak stát snaží za pomocí politiky zaměstnanosti vytvářet pozitivní sociální klima ve společnosti, protože vysoká nezaměstnanost vede k řadě sociálních konfliktů.

Práva a povinnosti občanů, zaměstnavatelů a státních i nestátních orgánů činných v oblasti trhu práce jsou definována legislativním rámcem, který ve svých zákonech přímo upravuje politiku zaměstnanosti a existují i další zákony, které s touto politikou souvisí. Pro potřeby diplomové práce uvádím v příloze číslo jedna (P I) základní legislativní rámec, který souvisí s danou problematikou. Nosným zákonem v oblasti politiky zaměstnanosti je **„Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti“**, který nabyl účinnosti od 1. 10. 2004.

„Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity:

- **Rozvoj infrastruktury trhu práce.** Prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady práce, zprostředkovatelny práce) zabezpečuje zprostředkovatelské, informační a poradenské služby. Vytváří také dokonalejší informovanost o volných pracovních místech (jejich struktuře a náročnosti apod.) i o uchazečích o práci, (jejich kvalifikaci, požadavcích apod.), která při značné segmentaci trhu práce je nezbytná.
- **Podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností.** Poskytuje

např. finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů.

- **Zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly.** Růst strukturální nezaměstnanosti staví požadavek adaptability a mobility velice kategoricky. Značná role v tomto směru připadá samotné školské soustavě. Politika zaměstnanosti k ní přispívá organizováním a podporou rozmanitých rekvalifikačních programů.
- **Podílí se na zabezpečení životních podmínek** těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti“[17].

3.1 Politika zaměstnanosti a její postoj k hospodářské a sociální politice

Politika zaměstnanosti, hospodářská politika a sociální politika patří do skupiny veřejných politik[18], které sledují dosažení jistého veřejného cíle. Všechny tři politiky mají podobné cíle, které spolu souvisí, a to podporu zaměstnanosti, snížení nezaměstnanosti, ztlumení a částečné odstranění sociálních i ekonomickým dopadů nezaměstnanosti. Pouze s pomocí součinnosti všech výše uvedených politik může stát řešit jeden z významných problémů společnosti, čímž bezesporu nezaměstnanost je. Hlavní roli na poli trhu práce sehrává politika zaměstnanosti.

3.1.1 Postoj politiky zaměstnanosti a sociální politiky

Sociální politiku tvoří několik dílčích oblastí, kde významnou pozici vedle sociálního zabezpečení, populační a rodinné politiky, zdravotní politiky, bytové politiky, vzdělávací politiky **zaujímá i politika zaměstnanosti**. Z tohoto velkého výčtu dílčích oblastí sociální politiky vyplývá, že vhodnou kombinací a posilováním těchto oblastí může stát vytvářet pozitivní podmínky pro rozvoj trhu pracovních sil, ale i celé společnosti. Jako významná se jeví součinnost mezi politikou zaměstnanosti a vzdělávací politikou.

„Všeobecně lze od sociální politiky očekávat, že poskytne předpoklady, podmínky, impulsy a

---

[17] KREBS, V., *Sociální politika.* 292-293 s.

[18] HALÁSEK, D., *Veřejná politika.* 13 s. Uvádí: „veřejná politika obecně znamená soubor metod, postupů, opatření, organizací a nástrojů, k dosažení určitého cíle, a to uspokojení těch potřeb společnosti, které se shodují s veřejným zájmem, na němž se společnost předem dohodla“.

motivaci pro **rozvoj každého jedince** a tím i prosperity celé společnosti. Sociální politika rozvíjí a kultivuje životní podmínky člověka, jeho osobnost a kvalitu jeho života. Proto se od sociální politiky dostává každému z občanů určitého uznaného minima a pomoci v různých životních situacích, které jej či jeho rodinu ohrožují, v podobě veřejných služeb“[19].

3.1.2 Postoj sociální politiky a hospodářské politiky

Sociální politika spolu s hospodářskou politikou vykazují spoustu společného, ale přesto jsou poměrně samostatné. Výkonnost ekonomiky je do značné míry ovlivňována hospodářskou politikou[20] a odráží se i v účinnosti sociální politiky, pro kterou je právě nezbytný výkon ekonomiky, a tudíž i efektivní fungování hospodářské politiky. Sociální politika je do určité míry závislá na výsledku hospodářské politiky, protože ta směřuje k produkci zdrojů, které se stávají základem financování pro uskutečňování sociální politiky. Naopak sociální politika vytváří právní, věcné a institucionální presumpce a podmínky pro hospodářský vývoj daného státu, a to v první řadě za pomoci aktivizace a kultivace lidského potenciálu, což se může stát zdrojem a impulzem rozvoje ekonomiky. Úspěch hospodářské politiky tak do značné míry záleží na tom, jaké schopnosti a dispozice mají pracovní síly pro pracovní výkon, jakým způsobem jsou stimulovány k odpovědné činnosti, kolik místa mají pro iniciativu a seberealizaci.

3.2 Institucionální zajištění politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti patří ke specifickým činnostem společnosti, kde stát v rámci této politiky uskutečňuje preventivní opatření, která napomáhají ke stabilizaci, vytváření pracovních míst a určité ochraně vyloučených osob z pracovního trhu. V rámci celého území ČR zajišťuje státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti **Ministerstvo práce a sociálních věcí** (dále jen „MPSV), a to pomocí územních orgánů státní správy, resp. **úřadů práce.**

[19] HALÁSEK, D., *Veřejná politika.* 104 s.

[20] Základními cíly hospodářské politiky jsou ekonomický růst a ekonomická rovnováha, které vedou k vytváření novým pracovních míst pro dočasně nezaměstnané a tím i k růstu zaměstnanosti společnosti, a to prostřednictvím působení na celkovou dynamiku ekonomiky.

3.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

MPSV je ústředním orgánem státní správy ČR v pracovněprávní oblasti, oblasti sociálního zabezpečení a sociální péče. V oblasti politiky zaměstnanosti je jeho působnost vymezena zákonem o zaměstnanosti, která je spojena především:

- s řízením a kontrolou institucí provádějících státní politiku zaměstnanosti, vytváří koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti na celostátní úrovni,
- na základě sledování a vyhodnocení stavu na trhu práce přijímá nebo navrhuje vládě nástroje a opatření vedoucí ke zlepšení situace na trhu práce a především k profesnímu souladu mezi strukturou nabízených pracovních míst a strukturou uchazečů o zaměstnání,
- navrhuje opatření, která umožňují snazší přístup znevýhodněným skupinám na pracovní trh,
- spravuje a rozděluje finanční prostředky na vykonávání státní politiky zaměstnanosti, uskutečňuje financování celorepublikového opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v oblasti pracovního trhu,
- z důvodu poskytování zvýšené ochrany na trhu práce osobám se zdravotním postižením zřizuje státní rekvalifikační a pracovně rehabilitační střediska,
- pro zpřehlednění zaměstnanosti vede centrální evidenci informací o subjektech na trhu práce.

3.2.2 Úřady práce

Úřad práce je územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, který zabezpečuje službu zaměstnanosti pro občany a zaměstnavatele. Jeho nadřízeným orgánem je MPSV. V příloze č. 1 zákona o zaměstnanosti jsou uvedeny názvy a sídla úřadů práce působících na území státu v počtu 77 regionálních institucí. Úřady práce zabezpečují ve svých správních obvodech, které jsou shodné s územními obvody okresů, zejména informační, poradenskou, zprostředkovatelskou, řídící, organizační, koncepční, motivační, kontrolní, hospodářskou a hmotně zabezpečující činnost. K hlavním činnostem z pohledu podpory zaměstnanosti patří:

- „sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky,
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání a současně informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil,

- poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací,
- vedou evidenci volných pracovních míst, evidenci uchazečů o zaměstnání a zároveň rozhodují o jejich vyřazení z evidence, dále rozhodují o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení uchazečům o zaměstnání,
- organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání, hmotně podporují vytváření nových pracovních míst a chráněných pracovních míst,
- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce, se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, při organizačních a racionalizačních opatřeních, dále spolupracují s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy“[21].

3.3 Finanční zajištění politiky zaměstnanosti

Zabezpečení politiky zaměstnanosti je spojeno především s výdaji na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, pojištění v době nezaměstnanosti, nástroje aktivní politiky nezaměstnanosti, poradenství, podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, cílené programy k řešení zaměstnanosti a v neposlední řadě nesmíme zapomenout na výdaje spojené s institucionálním zajištěním politiky zaměstnanosti, které jsou z pohledu objemu prostředků velice významné. Je nutno podotknout, že tento hlavní výčet výdajů na politiku zaměstnanosti není z pohledu titulu nezaměstnanosti zcela vyčerpán. Je to dáno tím, že další výdaje související s nezaměstnaností jsou vynakládány v rámci jiných politik státu. Mezi tyto ostatní výdaje lze například zařadit výdaje na sociální dávky, které zabezpečují nezaměstnané po uplynutí podpůrčí doby (podpory v nezaměstnanosti).

Financování politiky zaměstnanosti lze rozdělit do dvou skupin podle původu zdrojů, **a to na vlastní a cizí. Vlastní zdroje** státu tvoří jednak účelově vytvářené fondy na bázi pojištění - v rámci ČR se jedná o příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a dále daně. Tyto vlastní zdroje státu tvoří příjmy státního rozpočtu, které zabezpečují financování politiky zaměstnanosti, kde příspěvek na státní politiku zaměstnanosti je využíván především na finan-

[21] *Integrovaný portál MPSV* [online]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/APZ>.

cování peněžité podpory v nezaměstnanosti a aktivní politika zaměstnanosti. Zbývající výdaje na politiku zaměstnanosti jsou čerpány z daní. **Cizí zdroje** státu tvoří především finanční dotace z Evropského sociálního fondu, který je jedním ze tří Strukturálních fondů EU.

3.3.1 Evropský sociální fond v ČR

„Hlavním posláním Evropského sociálního fondu (dále jen „ESF“) je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Z tohoto fondu jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např. rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením a další znevýhodněné skupiny obyvatel, vzdělávací programy pro zaměstnance, podpora začínajícím osobám samostatně výdělečně činným, vzdělávací programy včetně distančních forem vzdělávání atd.“[22]

V rámci programového období 2007 – 2013 jsou ČR poskytnuty finanční dotace mimo jiné i z ESF, který je v oblasti cizích zdrojů klíčovým nástrojem pro realizování politiky zaměstnanosti. ČR v rámci ESF může v tomto období čerpat finanční prostředky v objemu 3,8 mld. EUR, a to z následujících operačních programů:

- Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen „OP LZZ“),
- Vzdělávání pro konkurenceschopnost (dále jen „OP VK“),
- Praha – Adaptabilita (dále jen „OPPA“).

Každý z výše uvedených operačních programů obsahuje věcné prioritní osy, které program člení na jednotlivé tematicky zaměřené celky, a ty jsou potom konkretizovány za pomoci tzv. oblastí podpor, které určují, jaké druhy činností lze podpořit a pro které cílové skupiny je určena. Z důvodu velkého obsahu informací v rámci jednotlivých operačních programů bude pro potřebu diplomové práce uveden pouze výčet oblastí podpory, který přináší další možnost finančního zajištění politiky zaměstnanosti. „Zprostředkujícím článkem je Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce MPSV a těmito oblastmi podpory jsou“[23]:

---

[22] *Integrovaný portál MPSV* [online]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>.

[23] *Integrovaný portál MPSV* [online].
Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013>.

- Oblast podpory 1.2. Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků[24].
- Oblast podpory 2.1. Posílení aktivních politik zaměstnanosti[25].
- Oblast podpory 3.3. Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce[26].

3.4 Nástroje a opatření politiky zaměstnanosti

Z pohledu působení nástrojů je nutno tuto oblast rozdělit na dvě části, a to na nástroje, které vedou k zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, a konkrétní nástroje (opatření) politiky zaměstnanosti, které povzbuzují pozitivní vývoj zaměstnanosti.

3.4.1 Nástroje k zabezpečení státní politiky zaměstnanosti

„Při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti se ve společnosti uplatňují specifické nástroje, kterými se vlády snaží ovlivňovat zaměstnanost tak, aby nedocházelo k převaze nabídky nad poptávkou. Těmito specifickými nástroji jsou veřejné výdaje, daňová politika vlády, regulační a legislativní opatření vlády“[27].

Veřejné výdaje představují výdaje ze státního rozpočtu, jehož velikost uplatněná v rámci podpory politiky zaměstnanosti je ovlivněná významností jednotlivých priorit státu vůči jednotlivým politikám. Tyto veřejné výdaje směřují do oblastí vládních nákupů zboží a služeb, které stát potřebuje pro zajištění provozu administrativy, dále do státních zakázek pro zabezpečení úkolů státu vůči společnosti, které vykazují investiční ráz a také do oblasti zaměstnávání osob ve státních institucích (úřady práce apod.). Nejdůležitější směřování veřejných výdajů z pohledu této diplomové práce jsou do oblasti zabezpečení již konkrétních částí pasivní a aktivní politiky zaměstnanosti.

Příjmy státu tvoří různé zdroje. Největším a tím i nejvýznamnějším zdrojem příjmů veřejného rozpočtu jsou bezesporu daně. Z tohoto hlediska je rozhodování vlády o podobě daňové politiky velice významné, neboť ovlivňuje budoucí výši příjmů (důležitých pro krytí veřejných

[24] OP LZZ, prioritní osa 1 – adaptabilita.

[25] OP LZZ, prioritní osa 2 – aktivní politika trhu práce.

[26] OP LZZ, prioritní osa 3 – sociální integrace a rovné příležitosti.

[27] VÁCLAVÍKOVÁ, A., *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti.* 36 s.

výdajů) a bezprostředně může působit na chování subjektů trhu práce (zaměstnance a zaměstnavatele). Daňová politika a její opatření mohou tak významně ovlivnit oblast politiky zaměstnanosti, resp. rozvoj nových pracovních míst a motivaci k práci prostřednictvím daňových úlev.

„Posledním nástrojem sloužícím k zabezpečení státní politiky zaměstnanosti je **regulační a legislativní opatření vlády.** Regulační opatření směřuje k ochraně vnitřního trhu a zachování zaměstnanosti. Legislativní opatření vymezuje práva a povinnosti občanů, zaměstnavatelů a státních orgánů na trhu práce“[28].

3.4.2 Nástroje a opatření státní politiky zaměstnanosti

Pasivní a aktivní politika zaměstnanosti jsou významnou součástí politiky zaměstnanosti, která využívá jejich specifické nástroje pro dosažení jednotlivých cílů politiky zaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti stanoví jasné vymezení, orientaci a použití jednotlivých nástrojů pasivní a aktivní politiky.

Pasivní politika zaměstnanosti je zaměřena na poskytování hmotného zabezpečení pro osoby, které přišly dočasně o zaměstnání, a to formou podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci. Zákon o zaměstnanosti jasně stanoví podmínky pro oprávněný nárok na podporu v nezaměstnanosti[29] a podporu při rekvalifikaci[30], délku podpůrčí doby[31], stejně tak i výši podpory[32], která je určena procentní sazbou v závislosti na předchozím výdělku,

---

[28] HALÁSKOVÁ, R., *Politika zaměstnanosti.* 33 s.

[29] *Právní předpisy o zaměstnanosti.* 35-37 s. „Zákon o zaměstnanosti v § 39 a 41 § vymezuje nárok na podporu v nezaměstnanosti za splnění těchto podmínek. Získal v rozhodném období (poslední 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činnosti dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců. Požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a současně není poživatele starobního důchodu ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána“.

[30] *Právní předpisy o zaměstnanosti.* 36 s. „Zákon o zaměstnanosti v § 40 vymezuje, že nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživatelem starobního důchodu“.

[31] *Právní předpisy o zaměstnanosti.* 36, 38 s. „Zákon o zaměstnanosti v § 43 vymezuje podpůrčí dobu podpory v nezaměstnanosti do 50 let věku 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců, nad 55 let věku 11 měsíců a § 40 vymezuje podpůrčí dobu podpory při rekvalifikaci po celou dobu trvání rekvalifikace“.

[32] *Právní předpisy o zaměstnanosti.* 40-41 s. „Zákon o zaměstnanosti v § 50 vymezuje procentní sazby podpory v nezaměstnanosti, která činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65%, další dva měsíce podpůrčí doby 50% a po zbývající podpůrčí dobu 45% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu a procentní sazba

ale současně je omezena maximální výší[33]. Rozhodování o nárocích na podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci jsou v plné kompetenci příslušného úřadu práce, který současně tyto podpory uchazečům o zaměstnání vyplácí. Pasivní politika rovněž zahrnuje jednotnou verzi pojištění v době nezaměstnanosti. Celý systém pasivní politiky zaměstnanosti je zaměřen na zachování určitého existenčního přežití osob postižených ztrátou zaměstnání.

Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti je přinést všem uchazečům o zaměstnání vhodné pracovní uplatnění a usnadnit jim tak návrat na pracovní trh. Zákon o zaměstnanosti jasně stanoví, jaké nástroje a opatření mají při své činnosti orgány státní správy uplatnit, aby docházelo k zabezpečení maximálně možného stupně zaměstnanosti.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace patří mezi hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které úřady práce využívají hlavně pro zvýšení možnosti uplatnění uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání na pracovním trhu. Jsou využívány hlavně z důvodu profesního nesouladu mezi strukturou nabízených pracovních míst a strukturou uchazečů o zaměstnání.

Rekvalifikací může uchazeč o zaměstnání nebo zaměstnanec získat buď zcela novou kvalifikaci, nebo může přispět ke zvýšení, rozšíření a zdokonalení jeho existující kvalifikace. Úřad práce při výběru a doporučení rozsahu a náplně rekvalifikačního kurzu přihlíží k dosavadně získané kvalifikaci, zdravotní kondici, způsobilosti a zkušenostem konkrétního jedince. V průběhu konání rekvalifikace si jedinec osvojí nové teoretické vědomosti a praktické dovednosti, které zvýší jeho možnosti uplatnění na trhu pracovních sil.

Úřad práce jako poskytovatel tohoto aktivního nástroje na podporu zaměstnanosti uzavírá dohodu se subjekty rekvalifikace, a to s uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, dále se zaměstnavatelem a s rekvalifikačním zařízením.

Investiční pobídky. Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách definuje soustavu investičních pobídek, mezi které patří mimo jiné i hmotná podpora zaměstnavatele při vytváření

---

podpory při rekvalifikaci činí 60%“.

[33] *Právní předpisy o zaměstnanosti.* 40-41 s. „Zákon o zaměstnanosti § 50 vymezuje maximální výši podpory v nezaměstnanosti, která činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti a pro podporu při rekvalifikaci činí 0,65násobek“.

nových pracovních míst a hmotná podpora zaměstnavatele při rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců. Tyto dvě investiční pobídky patří mezi další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které využívají úřady práce a uzavírají se zaměstnavateli podle výše uvedeného druhu podpory dohodu. Na základě uzavřené dohody poskytuje MPSV sjednanou finanční podporu.

Veřejně prospěšné práce (dále jen „VPP“). Již ze samotného názvu vyplývá, že jde o výkon práce splňující veřejnou prospěšnost vůči obcím, státu nebo ostatním institucím. Úřad práce využívá této časově omezené formy práce především pro umístění dlouhodobých a obtížně zaměstnavatelných uchazečů o zaměstnání, kteří v rámci nové pracovní příležitosti nejčastěji vykonávají úklid a údržbu veřejných prostranství a veřejných budov nebo obdobné práce spojené s veřejnou prospěšností. Tyto nové, ale krátkodobé pracovní příležitosti pro uchazeče o zaměstnání vytváří zaměstnavatel, a to na základě sjednané dohody s úřadem práce nejdéle na období dvanácti měsíců. Zaměstnavateli náleží finanční příspěvek od úřadu práce na úhradu mzdových nákladů pro tyto zaměstnance, a to až do výše skutečně vyplácených mezd včetně pojistných odvodů.

Na společensky účelná pracovní místa (dále jen „SÚPM“) mohou být rovněž poskytnuty, na základě dohody s úřadem práce příspěvky, a to na jejich vytváření nebo vyhrazení u zaměstnavatele. Tato SÚPM poskytují pracovní uplatnění uchazečům o zaměstnání, kterým nelze zabezpečit jiným možným prostředkem pracovní umístění. Dále je příspěvek poskytován na zřízení a zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem o zaměstnání. Míra nezaměstnanosti v daném okresu ovlivňuje výši příspěvku na SÚPM a příspěvek může být poskytnut úřadem práce na nejdéle možnou dobu šesti měsíců. Výjimkou je stav, kdy zaměstnavatel obsadí vyhrazené místo uchazečem o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Při splnění této podmínky se doba poskytnutí příspěvku prodlužuje maximálně na dvanáct měsíců. SÚPM se úřady práce využívají zejména v době, kdy nabídka volných pracovních míst poskytovaná zaměstnavateli je nízká, a to jak po stránce profesní tak i územní.

Příspěvek na zapracování. Tento druh nástroje využívá úřad práce s cílem podpořit pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Na základě dohody může úřad práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek na zapracování, jestliže na pracovní místo přijal některého z uchazečů o zaměstnání, který spadá do rizikové skupiny nezaměstnaných. Nejdelší možná doba pro poskytnutí příspěvku na zapraco-

vání jednoho pracovníka jsou tři měsíce. Rovněž je omezena maximální částka měsíčního příspěvku, která se může rovnat nejvýše polovině minimální mzdy.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je určen především firmám, které se snaží v důsledku stálých ekonomických změn reagovat na tento vývoj, a to formou obměny podnikatelského programu, který představuje změnu výroby nebo poskytování služeb doprovázenou zásadní technologickou změnou nebo změnou předmětu podnikání. Tento příspěvek poskytne firmě úřad práce na základě s ním uzavřené dohody, pokud přechodem na nový podnikatelský program není zaměstnavatel schopen pro své stávající zaměstnance zajistit pracovní náplň v rozměru zákonem stanovené týdenní pracovní doby. Firma použije příspěvek na částečnou úhradu náhrady mzdových nákladů pro zaměstnance. Výše měsíčního příspěvku na jednoho pracovníka se může rovnat nejvýše polovině minimální mzdy. Rovněž je omezena doba poskytování příspěvku, a to maximálně na šest měsíců.

Opatření politiky zaměstnanosti

„Poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti“[34].

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v ČR **řešena formou povinné kvóty**, přičemž zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci jsou povinni zaměstnat 4 % těchto znevýhodněných osob na trhu práce z celkového počtu pracovní síly v rámci organizace. Další formou podpory jsou **dotace, které poskytuje úřad práce na chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny**. Zde jsou právě prostřednictvím úřadu práce umístěni lidé se zdravotním postižením.

Cílené programy k řešení zaměstnanosti jsou využívány pro řešení vyskytujících se překážek v oblasti zaměstnanosti, a to zejména z pohledu obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru. Mezi tyto cílené programy patří mimo jiné i programy financované za pomocí Strukturálních fondů v rámci EU.

---

[34] *Právní předpisy o zaměstnanosti.* 72 s. „Zákon o zaměstnanosti § 105“.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 CHARAKTERISTIKA OKRESU BRNO – MĚSTO

V kapitole „Charakteristika okresu Brno - město“ se zpočátku zaměřím na historii okresu a následně provedu základní charakteristiku Brna z pohledu orgánů samosprávy. Dále se budu věnovat rozboru města z hlediska geografických a demografických faktorů. Analyzuji vzdělanostní a sociální strukturu Brna a jeho důležitá odvětví národního hospodářství. Na základě všech výše uvedených aspektů provedu závěrem SWOT analýzu okresu Brno - město.

4.1 Historie vzniku okresu Brno – město

Brno - město jako okres je tvořen jedinou obcí, a to Brnem, které je druhým největším městem České republiky. Toto město bylo a je od pradávna centrem Moravy a vzniklo okolo roku 1000 u brodu přes řeku Svratku. Své jméno získalo podle původní osady Staré Brno. Roku 1243 udělil český král Václav I. městu tzv. větší a menší privilegium, které se stalo právní oporou pro jeho rozvoj. Svou polohou se již ve středověku stalo Brno důležitou křižovatkou obchodních cest, což samozřejmě stále platí a dodnes je významným aspektem celého rozvoje a prosperity města. K prvnímu významnému vývoji průmyslu a obchodu došlo již v 18. století (šlo o textilní průmysl, v němž již v té době bylo zaměstnáno 10 tisíc lidí). Roku 1850 se po zbourání velké části městských hradeb k městu připojuje 32 okolních obcí a celkový počet obyvatel vzrůstá na 46 tisíc. V 19. století vzrůstá význam strojírenství a v průběhu 20. století se rozvíjí dřevařský, papírenský a potravinářský průmysl. Město se od té doby stalo centrem průmyslu, obchodu, školství a kultury a taktéž spravuje administrativu celé Jižní Moravy.

4.2 Základní charakteristika okresu

Jak bylo uvedeno výše, do okresu Brno - město spadá jediná obec. Jedná se o druhé největší město ČR a je jím právě Brno. Celá třetina obyvatel Jihomoravského kraje žije v této metropoli. Podle zákona č. 128/2000 Sb. o obcích, se řadí Brno mezi města se zvláštním postavením, tzv. statutární města a území těchto měst se může členit na městské obvody či městské části s vlastními orgány samosprávy. Brno jako statutární město má 29 městských částí. Nejvyšším řídícím orgánem okresu Brno - město je zastupitelstvo města s 55 - ti členy. Jednotlivé městské části pak vedou zastupitelstva městských částí. Rada města Brna čítá 11 členů a v jejím čele stojí primátor. Tato rada je řídícím orgánem samosprávy na úrovni města. Na

úrovni jednotlivých městských částí tuto úlohu plní rady městských částí v čele se starosty. Magistrát v čele s primátorem, stejně jako úřady městských částí v čele se starosty, vše řídí na úseku státní správy.

4.3 Geografické údaje, doprava a cestovní ruch

Brno, jako součást ČR, leží v centrální části Evropy a představuje dlouhá léta centrum Moravy. Rozloha Brna je 230 km^2, přičemž značná část této plochy (28%) je pokryta lesy. Díky hojnosti přírody, rozmanitosti krajiny a množství lesů se stává Brno a jeho okolí atraktivním z hlediska turismu a rekreace, čemuž nahrává i velké množství památek situovaných přímo v centru města Brna. Všechny výše uvedené aspekty v pozitivním slova smyslu ovlivňují zaměstnanost v dobře prosperujícím sektoru turistického ruchu.

Stejně jako tomu bylo kdysi je i dnes Brno vnímáno jako město mezi Prahou a Vídní a stovky let tvoří spojnici severní a jižní evropské civilizace. V širším měřítku dnešní doby je součástí důležité tranzitní osy Berlín – Praha – Vídeň – Bratislava – Budapešť. Jedinečná geografická poloha, kdy je Brno součástí severojižní dopravní osy a zároveň místem křížení větví A IV. a B VI. transevropského multimodálního koridoru pro tranzitní silniční i železniční dopravu, se přímo odráží v možnosti vytváření pracovních příležitostí jak v obchodním sektoru, tak v logistice jako takové. Není možné opomenout důležitost přítomnosti jak leteckého spojení s mezinárodní linkou spojující Brno s Londýnem a Moskvou, které zajišťuje letiště Brno – Tuřany, tak také přítomnost modernizovaného 1. železničního koridoru umožňujícího spojení Berlín – Vídeň. Problémem v oblasti brněnské železniční dopravy nadále zůstává nevyřešená problematika modernizace vnitřního železničního uzlu. Tranzitní silniční doprava v podstatě kopíruje dopravu železniční a stěžejními tahy jsou dálnice D1, D2 a rychlostní komunikace R52. Stále však chybí dokončit rychlostní komunikace R43, významnou spojnici Jihomoravského a Pardubického kraje, a R52 spojnici s Vídní.

4.4 Demografické faktory

Dalším faktorem kardinálně ovlivňujícím míru nezaměstnanosti jednotlivých okresů je počet a struktura obyvatel. Měnící se hospodářské a sociální podmínky na počátku devadesátých let výraznou měrou ovlivnily vývoj brněnské populace, stejně jako populace celé ČR. Tím byl jednoznačně ovlivněn i celý následný vývoj trhu práce. Od šedesátých let se přírůstek obyvatel

Brna plynule zvyšoval v důsledku přistěhování lidí ze sousedních okresů Jihomoravského kraje. Zlom nastal až v roce 1994, kdy celkový počet obyvatel začal postupně klesat. Tento fenomén trval až do roku 2007. Od té doby se celkový přírůstek obyvatel pohybuje již v kladných hodnotách a k 31. 12. 2009 bylo v okresu Brno - město **371 399 obyvatel**.

Tab. 1. Pohyb obyvatel v okresu Brno - město v letech 1991 – 2009[35].

Rok	Celkový přírůstek obyvatel	Přirozený přírůstek obyvatel	Migrační saldo	Živě narození	Zemřelí	Přistěhovalí	Vystěhovalí
1991	231	-222	453	4 503	4 725	5 433	4 980
1992	1 545	-416	1 961	4 109	4 525	6 264	4 303
1993	113	-415	528	4 072	4 487	4 980	4 452
1994	-147	-1 185	1 038	3 523	4 708	4 653	3 615
1995	-1 066	-1 346	280	3 147	4 493	4 134	3 854
1996	-1 329	-1 261	-68	3 007	4 268	3 674	3 742
1997	-1 704	-1 399	-305	2 966	4 365	3 761	4 066
1998	-1 139	-1 060	-79	2 992	4 052	3 898	3 977
1999	-1 158	-1 119	-39	3 060	4 179	4 067	4 106
2000	-1 707	-1 007	-700	3 135	4 142	3 236	3 936
2001	-3 474	-723	-2 751	3 240	3 963	3 180	5 931
2002	-2 767	-656	-2 111	3 427	4 083	5 690	7 801
2003	-946	-750	-196	3 367	4 117	6 988	7 184
2004	-1 830	-383	-1 447	3 603	3 986	6 416	7 863
2005	-972	-104	-868	3 906	4 010	6 115	6 983
2006	-77	223	-300	4 056	3 833	6 943	7 243
2007	1 853	118	.	.	.	.	.
2008	2 059	674	1 385	4 490	3 816	9 476	8 091
2009	807	663	144	4 578	3 915	8 101	7 957

Dalším důležitým aspektem, který z demografického hlediska ovlivňuje míru nezaměstnanosti, je počet obyvatel v daném regionu a jejich věkové zařazení. V okresu Brno – město je situace nepříznivá, jelikož zde klesá počet obyvatel v předproduktivním věku a zvyšuje se počet obyvatel ve věku vyšším než 65 let. Tento jev se dá charakterizovat veličinou, která se nazývá index stáří, což je počet obyvatel starších 65-ti let na 100 obyvatel mladších 15-ti let. Index stáří v okresu Brno – město stále roste a k 31. 12. 2008 činil 134,7, což je nejvyšší hodnota

[35] *Veřejná databáze ČSÚ* [online]. Dostupný z WWW: <http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?childsel0=3&cislotab=DEM1010CU&kapitola_id=19&voa=tabulka&go_zobraz=1&childsel0=3&pro_4982910=CZ0622&aktualizuj=Aktualizovat>.

dosažená v celé ČR (Praha – 130; Plzeň – 134,2). Situaci v letech 1991 – 2009 zachycuje následující tabulka (Tab. 2).

Tab. 2. Stav obyvatel v okrese Brno-město v letech 1991 – 2009[36].

Rok	Počet obyvatel k 31.12.	V tom ve věku				Index stáří
		0 až 14 let	15 až 64 let	% z celku	65 a více let	
1991	388 454	75 148	257 754	66,4	55 552	73,9
1992	389 999	73 049	260 583	66,8	56 367	77,2
1993	390 112	70 935	262 113	67,2	57 064	80,4
1994	389 965	68 247	264 200	67,7	57 518	84,3
1995	388 899	65 825	264 999	68,1	58 075	88,2
1996	387 570	63 482	265 488	68,5	58 600	92,3
1997	385 866	61 123	265 803	68,9	58 940	96,4
1998	384 727	59 202	266 215	69,2	59 310	100,2
1999	383 569	57 182	267 057	69,6	59 330	103,8
2000	381 862	55 346	267 181	70,0	59 335	107,2
2001	373 272	52 617	261 938	70,2	58 717	111,6
2002	370 505	51 308	260 639	70,3	58 558	114,1
2003	369 559	49 988	260 937	70,6	58 634	117,3
2004	367 729	49 027	259 785	70,6	58 917	120,2
2005	366 757	48 237	258 967	70,6	59 553	123,5
2006	366 680	47 428	258 636	70,5	60 616	127,8
2007	368 533	47 084	259 789	70,5	61 660	131
2008	370 592	47 084	260 064	70,2	63 444	134,7
2009	371 399	-	-	-	-	-

4.5 Vzdělanostní struktura

Brno - město reprezentuje nadprůměrná vzdělanostní struktura. „Téměř třetina obyvatel města má středoškolské vzdělání s maturitou a téměř pětina obyvatel má vysokoškolské vzdělání; podíl obyvatel alespoň s maturitou ve městě Brně překračuje 50 % hranici. Tyto hodnoty vysoce překračují průměr ČR a jsou téměř shodné s hlavním městem Prahou“[37].

[36] *Veřejná databáze ČSU* [online]. Dostupný z WWW: <http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?childsel0=3&cislotab=DEM1030CU&kapitola_id=19&voa=tabulka&go_zobraz=1&childsel0=3&pro_4982950=CZ0622&aktualizuj=Aktualizovat>.

[37] *Brno* [online]. Dostupný z WWW: <http://www.brno.cz/informace/import/import-1cast-1-10-14-16/informace-o-meste/vzdelanost-a-skolstvi/>.

Brno je městem, ve kterém je možno studovat všechny v ČR dostupné vysokoškolské obory, kromě teologie. Ke dni 1. 2. 2008 bylo v Brně 5 veřejných vysokých škol a 1 vysoká škola státní, s počtem 29 - ti fakult, na nichž studovalo v denním studiu cca. 75 000 studentů. V Brně nalezneme také 6 soukromých vysokých škol. Výsledkem je fakt, že zde pobývá více než 80 000 studentů, z nichž část je z Brna, ale velká většina z ostatních koutů ČR a určitá část i ze zahraničí. Mnozí z nich po ukončení studia zůstávají v Brně, zakládají rodiny a pracují zde, což v pozitivním slova smyslu ovlivňuje trh práce a umožňuje rozvíjet potenciál města.

4.6 Sektory a odvětví národního hospodářství

Brno jako druhé největší město ČR má pestré zastoupení jednotlivých odvětví v rámci národního hospodářství (dále jen „NH“). Podle dotazníkového šetření úřadu práce Brna - města (dále jen „ÚPBM“) bylo k 31. 12. 2008 v Brně zaměstnáno celkem 72 % obyvatel v terciárním sektoru, 27,7 % obyvatel v sektoru sekundárním a pouhých 0,2 % v sektoru primárním. Toto šetření prokázalo vysoký stupeň kvalifikace pracovní síly města Brna. Ke konci roku 2008 zde mělo celkem 69,4 % zaměstnanců středoškolské vzdělání s maturitou nebo vysokoškolské vzdělání.

Příloha číslo dvě (P II) detailně zachycuje rozdělení pracujících obyvatel Brna v jednotlivých sektorech a odvětvích NH podle stupně dosaženého vzdělání. V roce 2008 byl v sekundární sféře z pohledu personálního zastoupení nejvíce obsazen elektrotechnický a strojírenský průmysl, v terciárním sektoru to bylo jednoznačně školství. Vysoký podíl obyvatel zaměstnaných v odvětví školství je jen reflexí faktu, že Brno je skutečně univerzitním městem s velkým počtem veřejných i soukromých vysokých škol.

Brno a jeho hospodářská výroba, v prvé řadě průmyslová, patří mezi nejstarší ve střední Evropě s vysokou úrovní a prestiží. Z pohledu ČR patří Brno jednoznačně mezi ekonomicky nejsilnější města i dnes. Současná hospodářská recese jej však postihuje stejně jako města ostatní. Nejvíce se dotýká právě odvětví sekundární sféry a v prvé řadě průmyslu. Mezi obory nejvíce zasažené krizí patří průmysl elektrotechnický, strojírenství a textilní výroba.

Závěrem je uveden výčet nejvýznamnějších zaměstnavatelů v roce 2009 dle počtu zaměstnanců. V oblasti výrobní sféry patří k významným zaměstnavatelům: OHL ŽS (výstavba pozemních staveb), ABB (technologie pro energetiku a automatizaci), Zetor Tractors (výroba země-

dělských a lesnických traktorů) a Nová Mosilana (tkaní vlnařských tkanin). V odvětví terciární sféry patří k významným zaměstnavatelům: Fakultní nemocnice Brno, Masarykova univerzita a IBM Global services (poradenství a dodávky softwaru).

4.7 SWOT analýza okresu Brno - město

Na základě vyhodnocení výše uvedené charakteristiky okresu Brno – město byla provedena SWOT analýza okresu.

Tab. 3. SWOT analýzy okresu Brno – město.

SWOT analýza okresu Brno - město	
Silné stránky	**Slabé stránky**
Geografická poloha – centrum Jihomoravského kraje, orientace okresu na mapě ČR, orientace uprostřed Evropy, křižovatka evropských dopravních tras transevropský multimodální koridor.	Nepříznivá demografická struktura obyvatel, nejvyšší index stáří v ČR.
Doprava – mezinárodní letiště, modernizovaný 1. železniční koridor.	Doprava - stav železničního uzlu (prostupnost), stále nedokončená rychlostní komunikace R43 a R52, problematika modernizace brněnského železničního uzlu, nekompletnost velkého městského okruhu.
Univerzitní město.	Nízká úroveň spolupráce mezi vysokými školami a městem.
Vysoký stupeň kvalifikace pracovní síly.	
Dobře rozvinutý terciární sektor národního hospodářství.	Malá snaha o udržení vysoce kvalifikovaných lidí ve městě.
Přírodní bohatství, památky, turistický ruch.	
Příležitosti	**Hrozby**
Maximální využití lidského potenciálu, zejména studentů VŠ a následné propojení vazeb mezi vědou, výzkumem, vývojem a praxí.	Rostoucí index stáří a rozvoj nezaměstnanosti u rizikových skupin.
Čerpání finančních prostředků ze zdrojů EU pro místní a ekonomický rozvoj.	Malá motivace zahraničních investorů a jejich následný odchod do Prahy či do zahraničí.
Revitalizace zanedbaných či nevyužívaných území ve prospěch sportovních, společenských a rekreačních aktivit.	Odchod absolventů VŠ za lepšími platovými podmínkami a bydlením.
Zapojení města do programů zvyšujících dostupnost a atraktivitu aktivit pro trávení volného času.	Vznik nových opuštěných území s rozpadajícími se obytnými budovami a nefunkčními průmyslovými objekty – tzv. brownfields.
Spolupráce a podpora ze strany zahraničních firem a investorů při řešení otázky hospodářského, kulturního a sociálního rozvoje.	Nedostatečné využití a zapojení výsledků výzkumu v hospodářské sféře.
Rozvoj mezinárodního letiště.	Zhoršující se dopravní situace v centru města.
Zvýšení kreditu a pozice MHD, MHD jako způsob komfortní dopravní alternativy.	

5 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V OKRESU BRNO – MĚSTO ZA OBDOBÍ 2007 – 2009

V této části diplomové práce bude provedena analýza vývoje nezaměstnanosti v okresu Brno město, a to především za období 2007 – 2009. Nejprve provedu porovnání stavu a vývoje počtu uchazečů o zaměstnání z pohledu delší časové řady v rozmezí let 1999 – 2009. V další části této kapitoly rozvedou vývoj nezaměstnanosti z pohledu její struktury, zejména pak v členění podle věku, pohlaví, dosaženého stupně vzdělání a v neposlední řadě také podle délky evidence uchazečů o zaměstnání. Závěr kapitoly bude věnován problémovým skupinám na trhu práce v okrese Brno – město.

V úvodu zpracování této praktické části práce je nezbytné dodat, že došlo ke změně struktury sledování a vykazování některých údajů v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti ÚPBM za sledované období. Proto některá data vykazovaná v letech 2007 – 2008 nemusí být ve stejné struktuře jako údaje uváděné v roce 2009. Z tohoto důvodu byla některá data buď upravena, nebo nahrazena jinými, s podobnou vypovídající schopností. Záměr této diplomové práce však nebude nijak tímto faktem ovlivněn. Tato změna struktury v oblasti sledovaní a vykazovaní dat se projeví i v následující kapitole 6.

5.1 Stav a vývoj počtu uchazečů o zaměstnání

Následující tabulka (Tab. 4) je reflexí vývoje počtu uchazečů o zaměstnání a průměrné míry nezaměstnanosti v okresu Brno – město v intervalu let 1999 – 2009. Rovněž nám dává možnost srovnání s celorepublikovým průměrem nezaměstnanosti ve sledovaných letech. Srovnáme-li výsledky této dekády, ať už v číslech absolutních nebo v procentech, můžeme říci, že jak počet uchazečů, tak meziroční přírůstek jsou čísla s lety značně proměnlivá. K významné změně došlo v průběhu roku 1999, kdy počet uchazečů o zaměstnání vzrostl téměř o 37 % a postupný nárůst meziročního přírůstku je vidět až do roku 2003. Od roku 2004 do roku 2008 byla situace na trhu práce příznivější a počet uchazečů o zaměstnání se postupně v těchto letech výrazně snížil. Tristní situace však nastala v roce 2009, kdy v důsledku celosvětové ekonomické krize vzrostl počet uchazečů o zaměstnání v Brně z 12 641 na 18 023 a meziroční přírůstek tak činil 43 %. Následkem těchto událostí se ke konci roku 2009 vyšplhala míra nezaměstnanosti ve městě až na 8,2 %. „Situace na trhu práce v okresu Brno - město zůstala v porovnání s ostatními okresy kraje relativně příznivá, míra nezaměstnanosti i počet uchaze-

čů zde rostl v krajském měřítku nejpomaleji. Okres Brno - město na konci roku 2009 patřil mezi 20 okresů s nejnižší mírou nezaměstnanosti v ČR“[38]. V rámci porovnání vývoje průměrné míry nezaměstnanosti v okresu Brno – město s celorepublikovým průměrem můžeme konstatovat, že nedocházelo v průběhu sledovaného období k extrémním výkyvům, jako u jiných okresů a maximální odklon od celorepublikového průměru bylo ± 1 %.

Tab. 4. Uchazeči o zaměstnání evidovaní ÚPBM v letech 1999 – 2009 vždy k 31. 12[39].

Rok	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Uchazeči	16 403	16 141	16 934	19 892	21 153	20 890	19 773	17 078	13 249	12 641	18 023
Meziroční přírůstek [%]	36,7	-1,6	4,9	17,5	6,3	-1,2	-5,3	-13,6	-22,4	-4,6	43
Průměrná míra nezaměstnanosti	7,4	8,2	8,2	9,4	10,6	9,8	9,5	8,5	6,8	5,5	8,2
Celkem ČR	8,5	9,0	8,5	9,2	9,9	9,2	9,0	8,1	6,6	5,4	9,2

5.2 Stav a vývoj míry nezaměstnanosti

Porovnáme-li vývoj míry nezaměstnanosti v Brně mezi lety 2007 - 2009, zjistíme, že na rozdíl od let 2007 – 2008, kdy počet uchazečů o zaměstnání klesl asi o 4,6 %, situace mezi lety 2008 – 2009 je zcela odlišná. Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání tehdy začal narůstat a to zejména v druhé polovině roku 2008. Tento trend pokračoval v průběhu celého roku 2009, a jak již bylo uvedeno, k 31. 12. 2009 bylo v okresu Brno - město evidováno 18 023 uchazečů o pracovní místo. Míra nezaměstnanosti ve městě vzrostla z 5,8 % na konci roku 2008 na 8,2 % na konci roku 2009.

Situace na trhu práce v porovnání let 2007 – 2009 je jednoznačně nejhorší právě v roce 2009, kdy se v průběhu tohoto roku na ÚPBM nově zaregistrovalo 24,6 tis. uchazečů. Významným faktorem negativně ovlivňujícím míru nezaměstnanost města, byl od měsíce listopadu 2008 trvající pokles počtu nově hlášených pracovních míst. K 31. 12. 2009 jich bylo evidováno pouze 1 450 (meziroční pokles o 1 562 míst). Na konci roku 2009 tak na 1 volné pracovní

[38] *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město za rok 2009*. Brno: ÚPBM.

[39] *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2008.* Brno: ÚPBM.
Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady>.

místo připadalo 12,4 uchazeče, což je šestkrát více, než tomu bylo na konci roku 2007. Situaci zachycuje tabulka (Tab. 5).

Tab. 5. Stav a tok nezaměstnanosti v okrese Brno-město v letech 2007 – 2009[40].

Uchazeči	Celkem 2007	Průměr 2007	Celkem 2008	Průměr 2008	Celkem 2009	Průměr 2009
Nově hlášení	18 037	1 503	18 726	1 561	24 600	1 450
Vyřazení	21 839	1 820	19 694	1 641	19 200	1 268
Umístění	11 733	978	10 257	855	-	575
Umístěni ÚPBM	1 335	111	991	83	-	42
Neumístění k 31.12.	**13 249**	14 933	**12 641**	12 287	**18 023**	-
Uchazeči na 1 volné místo k 31.12	2,1	3,8	4,2	1,8	12,4	-

5.3 Struktura nezaměstnanosti a její vývoj

Pro lepší zmapování a vyhodnocení situace nezaměstnanosti na trhu práce v okresu Brno – město za období let 2007 - 2009, považuji za vhodné rozčlenit celý průběžný vývoj nezaměstnanosti podle níže uvedených kritérií.

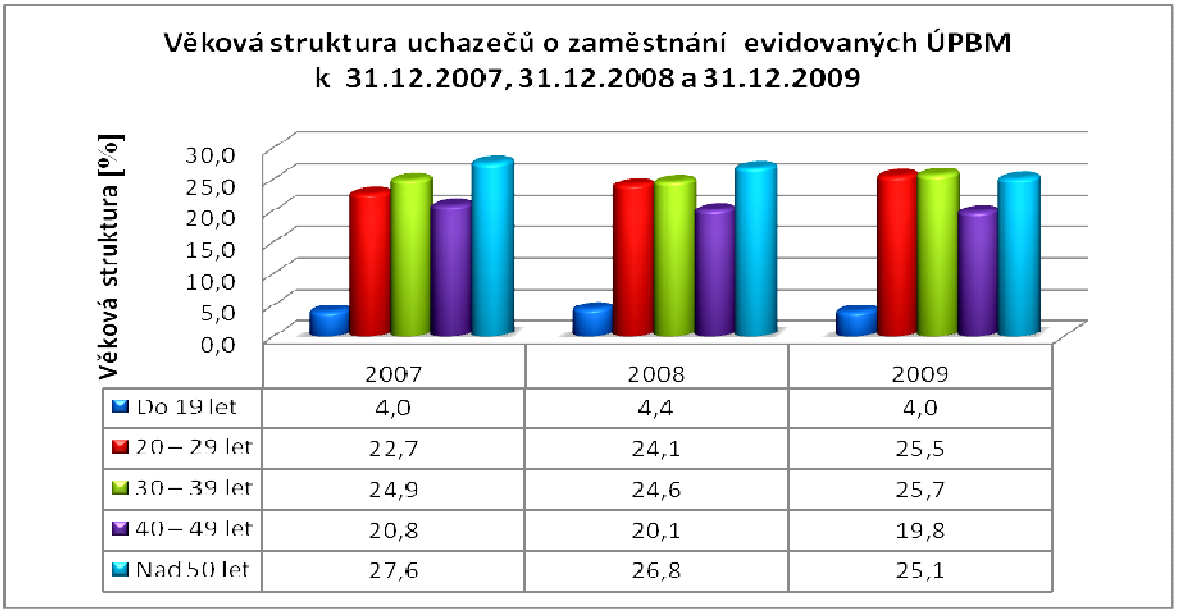
5.3.1 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku a pohlaví

Níže uvedená tabulka (Tab. 6) zachycuje vývoj počtu uchazečů o zaměstnání podle věku. Porovnáme-li jednotlivá data v letech 2007 – 2009, zjistíme, že zatímco v roce 2007 a 2008 bylo nejvíce žadatelů o práci ve věkové skupině nad 50 let, v roce 2009 převažovala skupina věkové kategorie 30 – 39 let. Jak již bylo uvedeno výše, v roce 2009 došlo k výraznému nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání. Tento meziroční vzrůst se projevil zvýšením počtu uchazečů ve všech věkových kategoriích, a to zejména ve skupinách 20 – 29 let (o 51 %) a 30 – 39 let (o 49 %). Výrazně méně již byly ovlivněny věkové skupiny do 19 let (o 31 %) a osoby starší 50-ti let (o 34 %). Vše je dobře patrno z níže uvedeného grafu (Obr. 2).

[40] *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2007, 2008, 2009.* Brno: ÚPBM.

Tab. 6. Věková struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚPBM v letech 2007 – 2009[41].

Věková skupina	Stav ke dni		
	31. 12. 2007	**31. 12. 2008**	**31. 12. 2009**
Do 19 let	535	553	723
20 – 29 let	3 004	3 041	4 593
30 – 39 let	3 293	3 114	4 623
40 – 49 let	2 761	2 546	3 560
Nad 50 let	3 656	3 387	4 524
Celkem	**13 249**	**12 641**	**18 023**



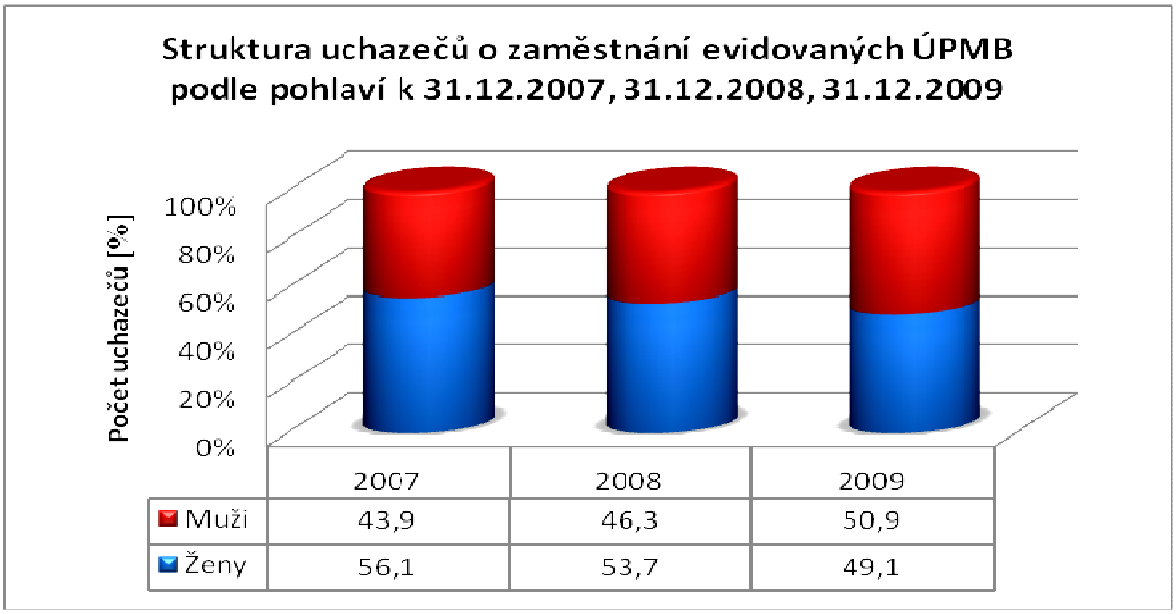
Obr. 2. Věková struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných ÚPBM v letech 2007 – 2009[42].

Rozdíly v zastoupení jednotlivých kategorií mužů a žen v letech 2007 - 2009 na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání, zachycuje níže uvedený graf (Obr. 3). Na základě údajů poskytnutých ÚPBM lze říci, že v letech 2007 a 2008 byl podíl nezaměstnaných žen vyšší, než podíl

[41] *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2007, 2008, 2009.* Brno: ÚPBM.

[42] Vlastní zpracování na základě *Zprávy o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2007, 2008, 2009.* Brno: ÚPBM.

mužů, a to v roce 2007 o 12,2 % a v roce 2008 o 7,4 %. Zásadní zlom nastal až v roce 2009, kdy vlivem zhoršující se ekonomické situace, dochází k výrazným změnám na trhu práce. K 31. 12. 2009 tak ÚPBM evidoval již více mužů než žen a tento rozdíl představoval 0,8 %. Důvodem bylo značné propouštění v průmyslových odvětvích, kde větší část zaměstnanců tvoří právě muži.



Obr. 3. Struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných ÚPBM podle pohlaví v letech 2007 – 2009[43].

5.3.2 Struktura uchazečů o zaměstnání podle dosaženého stupně vzdělání

Struktura uchazečů o zaměstnání v okresu Brno – město, podle dosaženého stupně vzdělání, byla v letech 2007 a 2008 vyrovnaná, téměř neměnná. Byly to v prvé řadě osoby bez maturity, které dlouhodobě reprezentovaly nejvyšší (více než třetinový) podíl mezi uchazeči o zaměstnání. Z pohledu srovnání těchto dvou let došlo k meziročnímu poklesu počtu evidovaných uchazečů, a to ve všech vykazovaných skupinách kromě vysokoškolsky vzdělaných. Nejvíce se snížil počet uchazečů se základním vzděláním, a to o 6,4 % ve srovnání s rokem 2007.

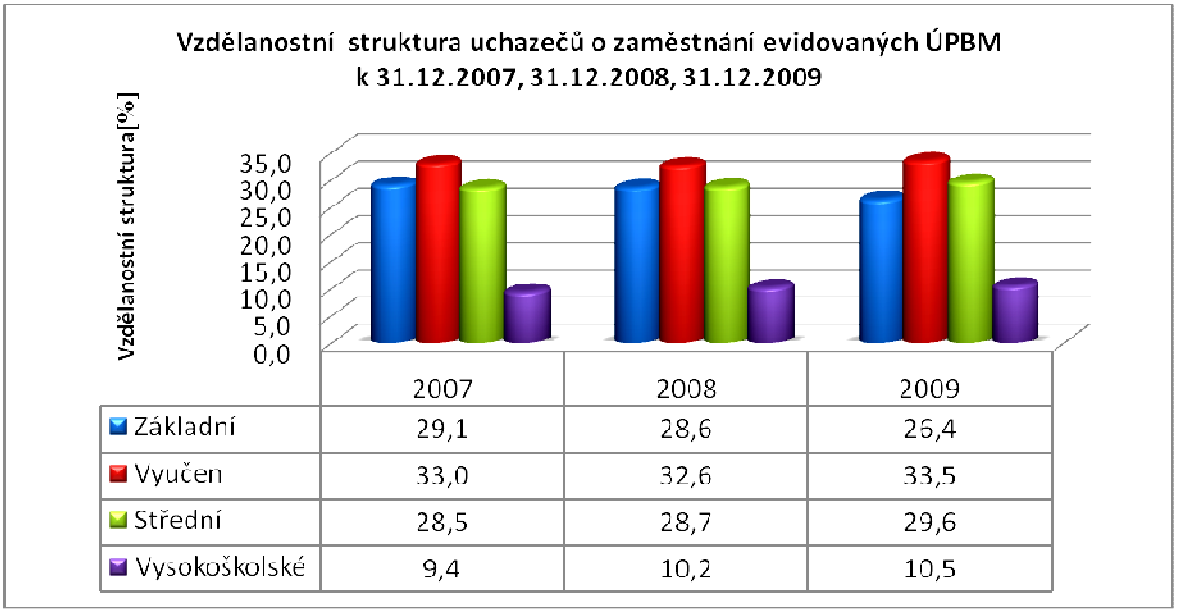
Situace v roce 2009 byla opět poněkud odlišná. V tomto roce se podstatně zvýšil počet ucha-

[43] Vlastní zpracování na základě *Zprávy o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2007, 2008, 2009.* Brno: ÚPBM.

zečů o zaměstnání, což se odrazilo ve všech sledovaných vzdělanostních kategoriích, kdy k nejvyššímu nárůstu došlo v nejpočetnější skupině „vyučen“. V této kategorii vzrostl počet uchazečů o zaměstnání ze 4 117 k 31. 12. 2008 na 6 043 k 31. 12. 2009, což představovalo 47 % nárůst. Příčinou takto vysokého nárůstu v kategorii „vyučen“ bylo propouštění zaměstnanců z průmyslových odvětví, kde vlivem ekonomické krize došlo k zhoršení odbytu výrobků.

Tab. 7. Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚPBM v letech 2007 – 2009[44].

Dosažené vzdělání	**Stav ke dni**		
	31. 12. 2007	**31. 12. 2008**	**31. 12. 2009**
Základní	3 857	3 611	4 756
Vyučen	4 376	4 117	6 043
Střední	3 777	3 628	5 335
Vysokoškolské	1 239	1 285	1 889
Celkem	**13 249**	**12 641**	**18 023**



Obr. 4. Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných ÚPBM v letech 2007 – 2009[45].

[44] *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2007, 2008, 2009.* Brno: ÚPBM.

[45] Vlastní zpracování na základě *Zprávy o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2007, 2008, 2009.*

5.3.3 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence

V roce 2007 byl díky nepříznivé situaci na trhu práce v předchozích letech, v okresu Brno - město vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných občanů. Přestože se počet uchazečů již několik let po sobě snižoval, jejich průměrná délka evidence rostla a Brno dlouhodobě reprezentovalo po Ostravě druhé město s její nejvyšší hodnotou.

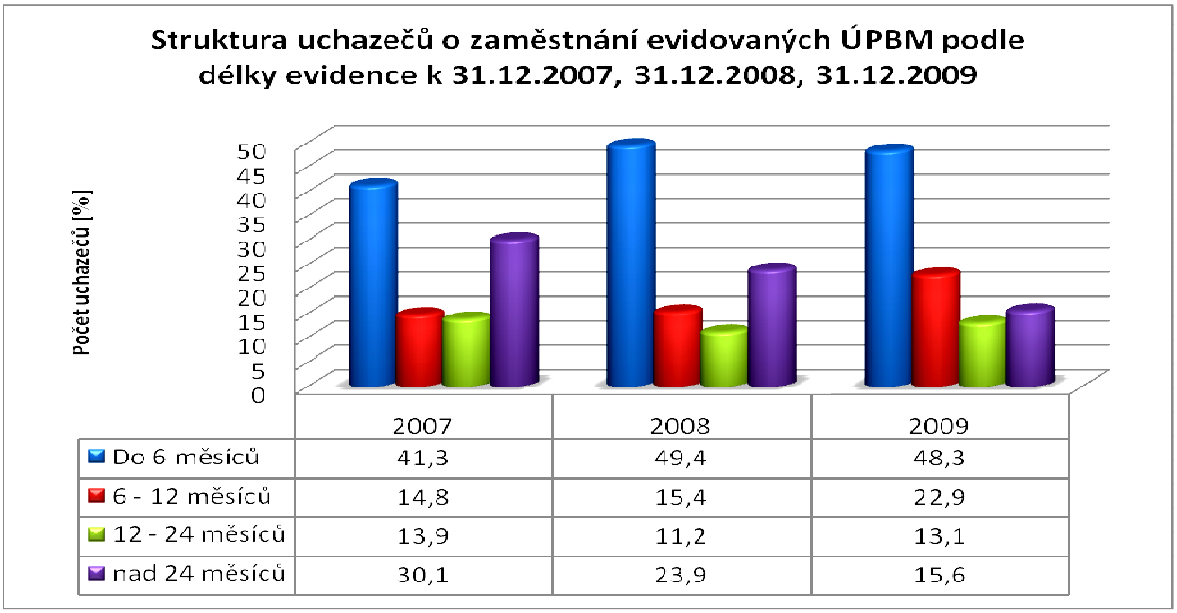
Rok 2008 přinesl v okresu Brno – město pokles celkového počtu uchazečů, čímž také klesal počet těchto dlouhodobě evidovaných. Reflexí tohoto příznivého vývoje byl fakt, že průměrná délka evidence meziročně poklesla o 99 dní. Pozitivním směrem se taktéž vyvíjel počet uchazečů evidovaných déle než jeden rok, kdy na konci roku 2007 to bylo 5 822 a na konci roku 2008 už jen 4 441 uchazečů.

V roce 2009 vlivem nárůstu celkového počtu uchazečů v Brně, došlo k poklesu počtu dlouhodobě evidovaných. V důsledku toho se také snížila hodnota průměrné délky evidence, která meziročně klesla o 127 dní. I přesto okres Brno - město dlouhodobě vykazuje velmi vysokou průměrnou délkou evidence. Od září roku 2003 překračuje trvale průměrnou hodnotu ČR (k 31. 12. 2009 v ČR 413 dní a v Brně 500 dní k stejnému datu). Rovněž podíl uchazečů evidovaných déle než 12 měsíců na konci roku 2009 reprezentoval 29 % z celkového počtu uchazečů, což ve srovnání se stavem v ČR (23 %) je údaj velmi vysoký. Situaci v letech 2007 – 2009 zachycuje tabulka (Tab. 8) a graf (Obr. 5).

Tab. 8. Struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚPBM podle délky evidence v letech 2007 – 2009[46].

Délka nezaměstnanosti	**Stav ke dni**		
	31. 12. 2007	**31. 12. 2008**	**31. 12. 2009**
Do 6 měsíců	5 469	6 247	8 705
6 - 12 měsíců	1 958	1 953	4 139
12 - 24 měsíců	1 838	1 420	2 364
Nad 24 měsíců	3 984	3 021	2 815
Celkem	**13 249**	**12 641**	**18 023**

[46] *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2007, 2008, 2009*. Brno: ÚPBM.



Obr. 5. Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence v letech 2007 – 2009[47].

5.3.4 Struktura uchazečů o zaměstnání podle problémových skupin

ÚPBM má ve svých evidencích také žadatele, pro které není dlouhodobě na trhu práce uplatnění. Tito uchazeči spadají do takzvaných problémových skupin. Mezi tyto problémové skupiny na trhu práce patří osoby se zdravotním postižením (dále jen „OZP“), nekvalifikovaní uchazeči, dlouhodobě nezaměstnaní, absolventi škol a mladiství a v neposlední řadě skupina osob nad 50 let. Je třeba říci, že tyto skupiny se často prolínají a mnozí tito problémoví uchazeči náleží zároveň k více skupinám. To je důvod, proč počet uchazečů z problémových skupin převyšuje celkový počet nezaměstnaných.

„OZP - počet uchazečů této skupiny klesl z původních 2 221 k 31. 12. 2007 na 2 076 k 31. 12. 2008, kdy tímto počtem skupina reprezentovala 16,4 % z celkového počtu uchazečů roku 2008. Většinu tvořily osoby částečně invalidní (asi 1,7 tisíc) a OZP se tak podílely 1 % na celkové nezaměstnanosti okresu. K 30. 6. 2009 bylo na ÚPBM evidováno 2 109 OZP, což je nárůst počtu o 76 osob oproti hodnotě roku 2008“[48]. Díky rostoucímu celkovému počtu žadatelů o zaměstnání však jejich meziroční podíl v roce 2009 výrazně klesl.

[47] Vlastní zpracování na základě *Zprávy o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2007, 2008, 2009.* Brno: ÚPBM.

„Absolventi škol a mladiství tvoří z celkového počtu uchazečů o zaměstnání méně významnou část. Jejich procentuelní zastoupení se v letech 2007 – 2009 pohybovalo v rozmezí 5,9 % – 4,8 % a mělo klesající tendenci. Ke konci roku 2007 to bylo 5,9 %, ke konci roku 2008 tvořili absolventi škol a mladiství 5,3 % a na konci roku 2009 to bylo už jen 4,8 % z celkového počtu uchazečů. Dlouhodobě nejpočetnější skupinu mezi absolventy a mladistvými tvoří středoškoláci s maturitou“[49].

V okresu Brno – město hraje významnou úlohu při snižování počtu absolventů škol a mladistvých v evidenci úřadu práce, rostoucí počet společností, které se zaměřují na poskytování strategických služeb. Tyto společnosti často přijímají i osoby bez praxe (administrativní pracovníky, programátory, účetní). Celkově můžeme říci, že absolventi škol a mladiství nepatří mezi obtížně umístitelné skupiny na okresním trhu práce.

Nekvalifikovaní uchazeči. Do této skupiny se řadí uchazeči se základním vzděláním a bez vzdělání. Situace na trhu práce v letech 2007 – 2008 se pro tuto skupinu vyvíjela slibně. Meziročně se počet uchazečů se základním vzděláním a bez vzdělání snížil v roce 2007 o 1 173 a v roce 2008 o 256 uchazečů. Počet nekvalifikovaných uchazečů v těchto letech tak reprezentoval asi 30 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Druhá polovina roku 2008 a především rok 2009 však znamenal nárůst v této kategorii. Meziročně se počet uchazečů se základním vzděláním a bez vzdělání v roce 2009 zvýšil o 1 146 osob, podíl na celkovém počtu evidovaných však díky rostoucímu celkovému počtu nezaměstnaných klesl. Nekvalifikovaní tak reprezentovali asi 26,4 % všech uchazečů.

Dlouhodobě nezaměstnaní. Tuto kategorii můžeme rozdělit na dvě podkategorie podle doby, po kterou uchazeči nemohou najít pracovní místo. Jsou to tedy osoby ucházející o zaměstnání déle než 12 měsíců a osoby nezaměstnané déle než 2 roky. Od roku 2007 až do prvního čtvrtletí roku 2009 můžeme jednoznačně zaznamenat pokles počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob. Kdy k 31. 12. 2007 to bylo něco málo přes 5,8 tisíc a k 31. 12. 2008 činil počet těchto osob něco málo přes 4,4 tisíc. Tento pozitivní jev pokračoval až do prvního čtvrtletí roku 2009, kdy v souvislosti s přílivem nově evidovaných osob na ÚPBM se snížil podíl dlouho-

---

[48] *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2007, 2008, 2009.* Brno: ÚPBM.

[49] *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2007, 2008, 2009.* Brno: ÚPBM.

době nezaměstnaných na celkovém počtu uchazečů z 35,1 % na 28,7 %. I přes snížení podílu dlouhodobě nezaměstnaných je situace na trhu práce stále alarmující. Navíc lze očekávat, že v důsledku pomalého ústupu ekonomické krize, dojde ke zvyšování průměrné délky nezaměstnanosti, a rovněž i podíl dlouhodobě registrovaných uchazečů se bude dále zvyšovat. Dlouhodobou nezaměstnaností v délce překračující 12 měsíců jsou postiženy zejména osoby ve věku nad 50 let, dále uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním a OZP.

Druhou skupinou jsou nezaměstnaní evidování na ÚPBM déle než dva roky, kteří představovali v letech 2007 a 2008 asi 68 % z celkového počtu dlouhodobě nezaměstnaných. Na počátku roku 2009 tato skupina reprezentovala stále více než polovinu dlouhodobě nezaměstnaných, s počtem 2 815 uchazečů. Tito špatně dosazovatelní uchazeči (nezaměstnaní déle než dva roky) jsou ve všech výše uvedených letech reprezentováni převážně osobami s pouze základním vzděláním (více než 1/3), osobami přesahující věk 50 let (více než polovina) a OZP.

Skupina osob nad 50 let. Tyto uchazeče o zaměstnání řadíme dlouhodobě do skupiny obtížně umístitelných osob. Jak ukazuje graf (Obr. 2) v letech 2007 a 2008 tato skupina tvořila jednoznačně největší podíl (přibližně 27 %) uchazečů o zaměstnání v okresu Brno – město. V roce 2009 se situace díky celkovému vzrůstajícímu počtu uchazečů trochu zlepšila a podíl osob starších 50-ti let tvořil 25,1 % všech uchazečů. Celou situaci však zkomplikovala současná hospodářská krize a lze očekávat, že zastoupení nezaměstnaných osob nad 50 let se bude i nadále zvyšovat. Jedním z důležitých aspektů rostoucího počtu těchto uchazečů v evidencích úřadu práce, je jejich nižší mobilita a adaptabilita na trhu práce a bohužel dnes i špatné zkušenosti z přístupu zaměstnavatelů k těmto starším osobám. To vše vede k vydědění těchto lidí ze společnosti a negativnímu postoji k možnosti najít si pracovní uplatnění.

6 ČINNOST ÚŘADU PRÁCE BRNO – MĚSTO V OBLASTI POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI ZA OBDOBÍ 2007 – 2009

ÚPBM je územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, který zabezpečuje službu zaměstnanosti pro občany a zaměstnavatele ve svém správním obvodu. V § 8 zákona o zaměstnanosti je vymezena jeho působnost, která je blíže specifikována v teoretické části práce, a to v podkapitole 3.3.2. První část této kapitoly bude zaměřena na výdaje související s realizací politiky zaměstnanosti a druhá část je věnována zhodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“).

6.1 Výdaje na realizaci politiky zaměstnanosti

Porovnáme-li celkové výdaje na řešení nezaměstnanosti v okresu Brno – město v letech 2007 – 2009 zjistíme, že rok 2009 je i z tohoto pohledu značně odlišný oproti letům předchozím. Zatímco čísla z let 2007 a 2008 jsou vcelku vyrovnaná, situace v roce 2009 je značně odlišná.

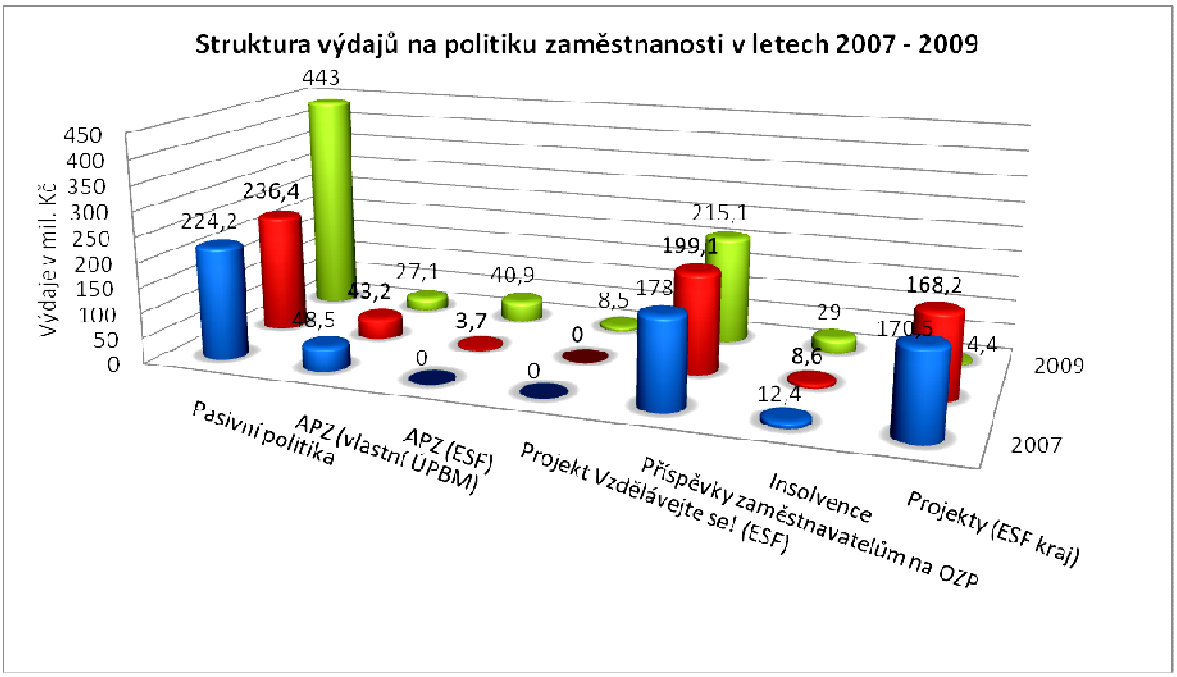
Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti v Brně dosáhly v roce 2009 hodnoty 768 mil. Kč a vzrostly tak oproti průměru předchozích dvou let přibližně o 20 %. V důsledku hospodářské krize tak v prvé řadě výrazně vzrostly výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti, a to z 236,4 mil. Kč v roce 2008 na 443,0 mil. Kč v roce 2009, tedy téměř 90 %-ní nárůst během jednoho roku. Náklady na politiku zaměstnanosti v roce 2009 taktéž narostly z důvodů vyšších výdajů na insolvenci. Tento parametr (insolvence) vzrostl z 8,6 mil. Kč v roce 2008 na 29,0 mil. Kč v roce 2009 a jeho rostoucí hodnota je jednoznačným ukazatelem aktuální ekonomické krize. Rostoucí tendenci ve všech třech letech má také podpora zaměstnavatelů zaměstnávajících převážně OZP. V roce 2007 činily výdaje na tuto kategorii 178,0 mil. Kč, v roce 2008 199,1 mil. Kč a na konci roku 2009 to bylo 215,1 mil. Kč. Můžeme tedy mluvit v průměru o meziročním přírůstku 10 %.

Výdaje na APZ byly v letech 2007-2008 rovněž vyrovnané s jediným rozdílem. V roce 2008 již bylo v rámci těchto procesů využito prostředku ESF, a to v celkové výši 3,7 mil. Kč. V roce 2009 bylo s využitím prostředků ESF (OP LZZ) čerpáno 40,9 mil. Kč a výdaje na APZ tak vzrostly o 29,6 mil. Kč oproti roku předchozímu (nárůst 45 %). V roce 2009 tak bylo ze státního rozpočtu čerpáno o 16,1 mil. Kč méně než v předchozím roce a 60% celkových výdajů na nástroje APZ tvořily finance ze zdrojů ESF. Náklady na klasické nástroje

APZ (vlastní a ESF) se tak v průběhu let 2007 - 2009 zvýšily ze 48,5 mil. Kč v roce 2007 na 68,0 mil. Kč v roce 2009. V roce 2009 se ještě podařilo realizovat projekt „Vzdělávejte se“ ze zdrojů ESF, který navýšil rozpočet politiky zaměstnanosti o dalších 8,5 mil. Kč.

Tab. 9. Struktura výdajů na politiku zaměstnanosti v letech 2007 – 2009[50].

Výdaje na politika zaměstnanosti v mil. Kč	**2007**	**2008**	**2009**
Pasivní politika	224,2	236,4	443,0
APZ (vlastní ÚPBM)	48,5	43,2	27,1
APZ (ESF)	0	3,7	40,9
Projekt Vzdělávejte se! (ESF)	0	0	8,5
Příspěvky zaměstnavatelům na OZP	178,0	199,1	215,1
Insolvence	12,4	8,6	29,0
Projekty (ESF kraj)	170,5	168,2	4,4
Celkem včetně ESF	**633,6**	**659,2**	**768,0**
Celkem bez ESF	**463,1**	**491,0**	**714,2**
Podíl vlastní APZ ÚPBM na PZ (bez ESF)	10,5 %	8,8 %	3,8 %



Obr. 6. Struktura výdajů na politiku zaměstnanosti v letech 2007 – 2009[51].

[50] *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2007, 2008, 2009.* Brno: ÚPBM.

[51] Vlastní zpracování na základě *Zprávy o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2007, 2008, 2009.*

Výdaje na APZ byly v roce 2007 – 2009 vynakládány v souladu s cíli APZ danými Normativní instrukcí MPSV. Mezi lety 2007 – 2008 došlo v oblasti SÚPM u zaměstnavatelů stejně jako SÚPM u OSVČ k výraznému poklesu výdajů. K růstu čerpání finančních prostředků naopak došlo v kategorii VPP (podíl na celkových nákladech APZ činil 34,8 %). Rok 2008 taktéž znamenal počátek zapojení prostředků z ESF. Prostředky byly čerpány ve výši 3,7 mil. Kč a více než polovina jich byla využita pro podporu míst v chráněných dílnách.

Rok 2009 byl charakteristický vysokým nárůstem celkových výdajů na nástroje APZ a meziroční přírůstek tvořil téměř 21,0 mil. Kč. Celkové výdaje na APZ tak byly navýšeny asi o 45 % oproti roku 2008 a to i přesto, že celkové vlastní výdaje ÚPBM v roce 2009 klesly ze 43,2 mil. Kč na 27,0 mil. Kč. V tomto roce se tak ÚPBM podílel jen necelými 40 % na celkových výdajích na APZ a rozhodujících 60 % tvořily výdaje ESF.

Tab. 10. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti podle jednotlivých nástrojů v letech 2007 - 2009[52].

Výdaje na nástroje APZ v tis. Kč	**2007**	**%**	**2008**	**%**	**2009**	**%**
Výdaje celkem (ÚPBM) z toho:	**48 453,3**	**100,0**	**43 202,0**	**92,1**	**27 029,1**	**39,8**
SÚPM u zaměstnavatelů (zřízená)	533,0	45,9	0	21,6	0	15,8
SÚPM u zaměstnavatelů (vyhrazená)	21 715,5		10 131,3		10 747,1	
SÚPM u OSVČ	1 161,4	2,4	781,6	1,7	879,0	1,3
VPP	12 802,2	26,4	16 367,6	34,8	1 128,0	1,7
Chráněné dílny a pracoviště (zřízení)	800,0	9,7	600,0	16,0	4 010,0	19,0
Chráněné dílny a pracoviště (provoz)	3 905,8		6 893,4		8 903,7	
Rekvalifikace	6 329,3	15,5	6 872,2	17,9	1 038,7	2,0
Poradenství	1 172,6		1 514,9		322,6	
Ostatní (semináře aj.)	33,5	0,1	41,0	0,1	-	-
ESF výdaje celkem z toho:	**0**	**0**	**3 700,0**	**7,9**	**40 868,9**	**60,2**
SÚPM u zaměstnavatelů (vyhrazená)	0	0	1 800,0	3,8	8 359,6	12,4
Chráněné dílny a pracoviště	0	0	1 900,0	4,1	22 705,3	33,4
Rekvalifikace a poradenství	0	0	0	0	9 804,0	14,4
Výdaje na APZ celkem		**48 453,3**		**46 902**		**67 898,0**

[52] *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2007, 2008, 2009*. Brno: ÚPBM.

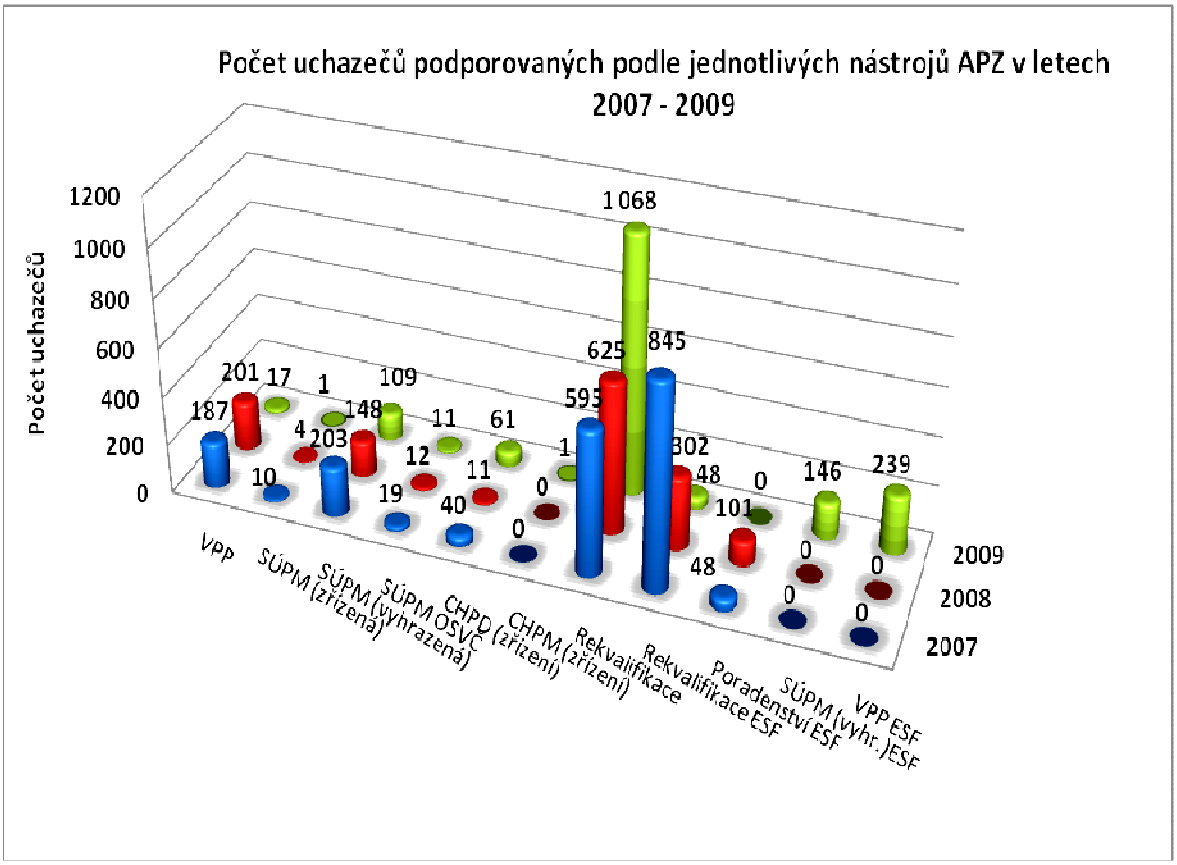
6.2 Realizace nástrojů APZ

V letech 2007 – 2009 prošlo nástroji APZ v okresu Brno – město více jak 5 000 uchazečů o zaměstnání. V roce 2007 to bylo 1947 uchazečů, v roce 2008 1404 uchazečů a v roce 2009 jich bylo 1701. Využití nástrojů APZ v těchto letech zachycuje následující tabulka (Tab. 11). Komentáře k jednotlivým nástrojům APZ jsou rozebrány níže.

Tab. 11. Počet uchazečů podporovaných podle jednotlivých nástrojů APZ v letech 2007 – 2009[53].

Jednotlivé nástroje APZ	**2007**	**2008**	**2009**
Veřejně prospěšné práce	187	201	17
% z celkového počtu	10,0	14,0	1,0
SÚPM (zřízená)	10	4	1
% z celkového počtu	1,0	0	0
SÚPM (vyhrazená)	203	148	109
% z celkového počtu	10,0	11,0	6,0
SÚPM OSVČ	19	12	11
% z celkového počtu	1,0	1,0	1,0
Chráněné pracovní dílny (zřízená)	40	11	61
% z celkového počtu	2,0	1,0	4,0
Rekvalifikace	595	625	1 068
% z celkového počtu	31,0	44,0	62,0
Rekvalifikace z ESF	845	302	48
% z celkového počtu	43,0	22,0	3,0
Poradenské činnosti z ESF	48	101	0
% z celkového počtu	2,0	7,0	0
SÚPM (vyhrazená) z ESF	0	0	146
% z celkového počtu	0	0	8,8
Veřejně prospěšné práce z ESF	0	0	239
% z celkového počtu	0	0	14,4
Celkem	**1947**	**1404**	**1 701**
% z celkového počtu	**100,0**	**100**	**100,0**

[53] *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2007, 2008, 2009.* Brno: ÚPBM.



Obr. 7. Počet uchazečů podporovaných podle jednotlivých nástrojů APZ v letech 2007 – 2009[54].

V příloze číslo tři (P III) jsou uvedeny specifické kategorie uchazečů a zájemců o zaměstnání, kteří byli podporováni jednotlivými nástroji APZ, a to v letech 2007 – 2009. Vývoj na trhu práce ve sledovaném období se odrážel ve volbě specifických skupin uchazečů o zaměstnání a dále měl vliv na využívání jednotlivých nástrojů APZ. Tímto způsobem reagoval ÚPBM na aktuální stav nezaměstnanosti a na potřeby podpořit nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce. Ve sledovaných letech lze tak najít rozdíly v použití jednotlivých nástrojů APZ, ale i ve vymezení specifických kategorií uchazečů a zájemců o zaměstnání. Nyní následuje komentář k jednotlivým nástrojům APZ podle toho, jak byly využívány v hodnoceném období.

[54] Vlastní zpracování na základě *Zprávy o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2007, 2008, 2009.* Brno: ÚPBM.

6.2.1 Nástroj veřejně prospěšné práce

Nástroj veřejně prospěšné práce je nejčastěji využíván jako přechodné a krátkodobé pracovní uplatnění obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání. Zatímco počet dosazených žadatelů na VPP byl v letech 2007 a 2008 vcelku vyrovnaný a pohyboval se v průměru okolo195 žadatelů, v roce 2009 tento počet díky prostředkům z ESF vzrostl na 256 žadatelů. Rok 2009 se vyznačoval větším zájmem zaměstnavatelů o zřizování míst VPP, proto se počet uchazečů této skupiny ve srovnání s minulým obdobím významně zvýšil.

6.2.2 Nástroj společensky účelová pracovní místa

Zatímco v roce 2007 bylo ÚPBM vytvořeno celkem 232 SÚPM, v roce 2008 jich vzniklo jen 164. Díky zapojení prostředků z ESF došlo v roce 2009 k zlepšení situace a na SÚPM bylo dosazeno již 267 uchazečů. Z celkového počtu uvedených míst pouhá 3 % v průměru těchto let tvořila místa nově zřízená a přibližně 5-ti % byl reprezentován podíl SÚPM pro OSVČ. V letech 2007 – 2009 to byla tedy vyhrazená místa, která tvořila asi 90 % celkových SÚPM. Na ně byli dosazováni zejména ti uchazeči, u nichž docházelo ke kumulaci handicapů (nepříznivý zdravotní stav, vyšší věk, žádná nebo nevhodná kvalifikace, apod.). V roce 2007 to bylo 203 žadatelů a v roce 2008 počet žadatelů klesl na 148. V roce 2009 za pomocí prostředků ESF, bylo vytvořeno v této kategorii 255 míst pro uchazeče o zaměstnání.

6.2.3 Nástroj chráněné pracovní dílny a místa

V roce 2007 vyrostla v Brně ve spolupráci s ÚPBM 1 nová chráněná dílna a o rok později k ní přibyly další 3 nové.

Roky 2007 – 2009 taktéž znamenaly změny v celkovém počtu uchazečů zařazených do chráněných pracovních dílen. V roce 2007 bylo dosazeno na tato místa 40 uchazečů, v roce 2008 pouhých 11 a v roce 2009 počet opět vzrostl na 61 uchazečů. V průměru se tak chráněné pracovní dílny a místa podílely na nástrojích APZ pouze dvěma procenty.

6.2.4 Rekvalifikace

Ve všech třech sledovaných letech bylo jednoznačně nejvíce žadatelů o pracovní místo zapojeno do rekvalifikačního procesu. V roce 2007 to bylo 1 140, v roce 2008 927 a v roce 2009 šlo o 1 116 uchazečů žádajících o pracovní místo, kteří rekvalifikací prošli. Tito uchazeči re-

prezentovali v letech 2007 – 2009 v průměru 70 % celkového počtu žadatelů zapojených do nástrojů APZ. Samotná rekvalifikace tak vysokého počtu žadatelů byla možná jen díky zdrojům z ESF.

V roce 2007 rekvalifikaci absolvovalo 1 440 uchazečů o zaměstnání, z nichž vzdělávací program dokončilo 1 283 osob a dalších 58 jich pokračovalo ve vzdělání. Z uvedených 1 283 uchazečů jich našlo do konce roku pracovní uplatnění 561, což ukazuje na 43 % - ní úspěšnost tohoto nástroje APZ. V tomto roce byli uchazeči nejčastěji zařazováni do rekvalifikačních programů zaměřených na základní obsluhu PC a z profesních programů bylo frekventovaně využíváno účetnictví a svářečské kurzy. Pracovní uplatnění si nejlépe nacházeli právě absolventi svářečských kurzů (65 %) a také obsluha CNC strojů (70 %).

Do programu rekvalifikace bylo v průběhu roku 2008 zapojeno celkem 927 uchazečů o zaměstnání. Meziročně počet osob zařazených do rekvalifikace klesl o 35,7 %. To především z důvodu ukončení realizace projektů v rámci ESF ve 3. čtvrtletí roku 2008, a také díky poklesu míry nezaměstnanosti. Z celkových 927 rekvalifikujících se uchazečů program dokončilo 840 osob a dalších 34 osob pokračovalo ve vzdělávání. Z těchto 840 osob jich našlo do konce roku práci 374 - tj. 45 % - ní úspěšnost. V roce 2008 byly nejnavštěvovanější rekvalifikační kurzy zaměřené na základní obsluhu PC, účetnictví a obsluhu motorových vozíků. Následně si nejlépe práci nacházeli absolventi kurzu jako pedikúra/manikúra a nehtová modeláž (100 %) a obsluha CNC strojů (80 %).

V roce 2009 se rekvalifikačních procesů zúčastnilo 1 116 uchazečů a 997 z nich je dokončilo. Dalších 51 osob pokračovalo ve vzdělávání. Z 997 účastníků, kteří rekvalifikaci dokončili, našlo do konce roku práci 284 účastníků - tedy 29 % - ní úspěšnost. V tomto roce byly opět nejfrekventovaněji navštěvovány kurzy zaměřené na základní obsluhu PC, dále účetnictví a v neposlední řadě kurz „pracovník v sociálních službách“. Pracovní uplatnění si nejlépe nacházeli absolventi kurzu vizážistka (55 %), ale také vcelku dobře umístitelní byli účastníci právě onoho kurzu „pracovník v sociálních službách“ (55 %).

7 PROJEKT PRO ZLEPŠENÍ SITUACE V OBLASTI NEZAMĚSTNANOSTI OKRESU BRNO - MĚSTO

Pro trh práce a současně pro veřejnou politiku každé moderní společnosti je významná, především z pohledu vývoje populace a jejího rozložení, věková struktura obyvatel v dané společnosti. Napomáhá v dlouhodobých plánech státu citlivě reagovat na očekávané demografické změny. Vlivem nepříznivého demografického vývoje populace a následnou změnou věkové struktury obyvatelstva dochází k významnému stárnutí naší společnosti a ke snížení počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva. Tyto změny mají významný vliv na celkový vývoj společnosti a současně jsou limitujícím faktorem pro trh práce. Vývoj věkové struktury obyvatelstva determinuje počet ekonomicky aktivního obyvatelstva a zvyšuje tak jeho ekonomickou zátěž. Vláda již podnikla první kroky, které vedou k postupnému prodloužení doby odchodu do důchodu a současně s tím i prodloužení profesního života každého z nás. Na trh práce již dnes vstupují stále častěji starší osoby, které mají větší problém se přizpůsobit měnící se struktuře pracovních míst z důvodu nižší schopnosti adaptability, flexibility a mobility. Proto je důležité, aby právě tato kategorie uchazečů o zaměstnání měla možnost se dále vzdělávat a rekvalifikovat v souladu s vývojem na trhu práce.

Samotný návrh projektu, jež obsahuje tato kapitola diplomové práce, vznikl na základě analýzy publikované v podkapitole 5.3, která analyzuje vývoj struktury nezaměstnanosti za období 2007 – 2009. Z této vyplývá, že přestože skupině nezaměstnaných – uchazečů o zaměstnání ve věku 50 a více let je věnována zvýšená pozornost, stále zůstává skupinou nejvíce „ohrožen**o**u“, resp. skupinou, která představuje celou jednu čtvrtinu nezaměstnaných a lze očekávat, že její podíl dále poroste, a to mimo jiné také v souvislosti se složitou aktuální hospodářskou situací. Je alarmující, že stejná skupina, tzn. osoby ve věku 50 a více let tvoří nadpoloviční většinu dlouhodobě nezaměstnaných, tj. osob bez zaměstnání evidovaných na úřadu práce déle než jeden rok. Tato situace se projevuje dlouhodobě, ve smyslu analyzovaných dat již od roku 2007, což implikuje, že tento stav nesouvisí s hospodářskou krizí a nelze tedy předpokládat jeho zásadní změnu po jejím odeznění. Více než polovina z dlouhodobě nezaměstnaných je navíc v evidenci déle než dva roky. Z dalších zjištěných informací o vývoji aktivního obyvatelstva v podkapitole 4.4 mimo jiné vyplývá, že v položce Index stáří dosahuje okres Brno – město veličiny 134,7, což byla v roce 2008 nejvyšší hodnota dosažená v celé ČR a s ohledem na demografický vývoj nelze předpokládat její klesající tendenci.

7.1 Identifikace projektu

Název projektu: „Vzdělávání pro nové uplatnění“ – rozvoj kompetencí nezaměstnaných žen a mužů starších 50-ti let vedoucích k jejich uplatnění na trhu práce.

Operační program: Rozvoj lidských zdrojů.

Předpokládané datum zahájení projektu: 01. 06. 2010.

Předpokládané datum ukončení projektu: 01. 03. 2013.

Celkové náklady projektu: 9 milionů Kč.

Celkový počet účastníků projektu: 180 osob.

Realizační tým projektu: Úřad práce Brno-město ve složení vedoucí projektu, finanční manažer projektu, odborný poradce v oboru psychologie, odborný pracovník v oblasti trhu práce, dva asistenti projektu.

Partner projektu (specifická část cílové skupiny): Hospodářská komora Brno.

7.1.1 Cíl projektu

Projekt si klade za cíl významným způsobem zvýšit znalosti a dovednosti cílové skupiny nezaměstnaných žen a mužů ve věku 50+ let za účelem jejich uplatnění na trhu práce, a to prostřednictvím vzdělávacího modulového programu s pracovním názvem **„Vzdělávání pro nové uplatnění“**. Pro jeho použití v rámci různorodého složení cílové skupiny bude aplikace dílčím způsobem modifikována tak, aby vzdělávání bylo srozumitelné širokému spektru účastníků s různou úrovní znalostí a samotného vzdělání.

7.1.2 Cílové skupiny projektu

„Vzdělávání pro nové uplatnění“ bude připraveno pro vyhlášení výběrového řízení na dodavatele, případně subdodavatele, formou širokospektrálního projektu, jehož cílem je účinná pomoc základním identifikovaným kategoriím cílové skupiny:

1. ženy a muži se základním, případně středním vzděláním bez znalostí a praxe v administrativě, kteří hledají uplatnění jako zaměstnanci (jedná se o uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců);

2. ženy a muži se základním, případně středním vzděláním, kteří chtějí samostatně podnikat (jedná se o uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců) a
    a. mají cca dostatečnou volnou finanční hotovost pro započetí vlastní podnikatelské aktivity,
    b. nemají finanční prostředky pro zahájení vlastního podnikání;
3. ženy a muži nižší úrovně vzdělání, tj. základní a max. nižší střední, které nebylo možno umístit do předchozích skupin, do vzniku nároku na starobní důchod jim zbývají tři až maximálně pět let (jedná se o uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců).

7.1.3 Vzdělávací moduly pro jednotlivé cílové skupiny

Ad 1.

Pro skupinu v kategorii 1 lze doporučit modulové vzdělávání v oborech, které chybí k jejich uplatnění zaměstnance, a to v základní, případně pokročilé (dle dosaženého stupně vzdělání a dosavadní praxe) uživatelské úrovni.

Doporučené moduly:

- Počítačová gramotnost – základní znalosti (uživatelská obslužnost základního kancelářského SW + vyhledávání informací na internetových vyhledávačích).
- Účetní gramotnost – základní znalosti (uživatelský přehled o základních účetních pojmech – rozvaha, výsledovka, účetní osnova, náklady, výnosy, hrubý obrat, zisk).

Ad 2.

Shodně jako u předešlé skupiny bude také kategorie 2 zpracovávána formou modulového vzdělávání. Zde je však nutné zajistit moduly obsahující základní potřebné informace pro získání živnostenského listu, resp. pro zahájení vlastního podnikání. Zcela nezbytné je zajištění vysoce odborných lektorů pro konzultaci podnikatelských záměrů, jejich dopracování, úpravy, případně alternativní varianty. Nutným předpokladem pro realizaci těchto modulů je zaopatření odborných lektorů-poradců pro získání finančních prostředků pro část osob zařazených do této skupiny, resp. těch, kteří nemají žádnou nebo jen minimální finanční rezervu na pokrytí nákladů spojených se zahájením své samostatné výdělečné činnosti.

Doporučené moduly:

- Základy podnikání (možné formy podnikání, jejich výhody a nevýhody, nezbytné předpoklady pro vlastní činnost, účetnictví, povinné úhrady, atd.).
- Podnikatelský plán (nezbytné součásti podnikatelského plánu, způsob jeho vytvoření, souvislosti – objasnění potřeby zpracování detailního plánu v návaznosti na jeho realizaci, SWOT analýza, náklady, výnosy, sestavení reálného rozpočtu).
- Možnosti financování (modul úzce navazuje na předchozí, tj. podnikatelský plán, kdy možnosti získání finančních prostředků jsou jednoznačně limitovány podnikatelským záměrem, zpracovaným plánem a rozpočtem nákladů a výnosů na definované, zpravidla cca alespoň tříleté, období).
- Účetní gramotnost – základní znalosti (uživatelský přehled o základních účetních pojmech – rozvaha, výsledovka, účetní osnova, náklady, výnosy, hrubý obrat, zisk, jednoduché účetní programy).

Ad 3.

Poslední kategorie v uvažované cílové skupině, tj. ženy a muži ve věku 50 + je specifická. V této kategorii se ocitá množina osob, jejichž objektivním společným jmenovatelem je de facto pouze věk a dále předpoklad absence vlastní aktivity k nabytí nových znalostí či dovedností. Cílem projektu v této kategorii bude motivovat účastníky k zájmu o praktické činnosti, jejichž aplikaci autorka doporučuje následně realizovat formou dotovaných společensky účelných pracovních míst, především v oblasti služeb. Také obsah vzdělávacích modulů bude zcela odlišný, zaměřený především na praktické dovednosti získané modifikovanými rekvalifikačními kurzy.

Dodavatel projektu současně osloví potenciální zaměstnavatele s žádostí o vytvoření společensky účelných míst pro tuto kategorii cílové skupiny. Osloveni budou zaměstnavatelé relevantní k zaměření rekvalifikace, tj. např. neziskové organizace činné v oblasti sociální péče a asistenčních služeb, firmy ze soukromého sektoru realizující služby v oblasti úklidových, hospodyňských, stěhovacích, zahradních apod. služeb a současně také firmy agenturního zaměření, zajišťující zprostředkování služeb, jako např. péče o děti.

Doporučená rekvalifikace:

- Pracovník v sociálních službách – asistentské práce (rekvalifikace s cílem zajistit „absolventům“ uplatnění jako asistent zdravotně postižené osoby, schopný základních úkonů pečovatelské služby).
- Hlídání dětí (rekvalifikace s cílem uplatnění v profesi chůva, pomocnice k dětem, pracovnice agentur poskytujících péči o děti).
- Hospodyňské a úklidové práce (rekvalifikace se zaměřením především na nové úklidové techniky, obsluhu technických zařízení – sušička, myčka, atd. a používání ekologických úklidových prostředků a technik).
- Drobné manuální práce pro domácnost, tzv. „hodinový manžel“ (rekvalifikace s cílem uplatnění v nárazových, například sezónních pracích – základní znalosti, techniky a postupy v ošetřování zahrady, např. stříhání ovocných stromů, dále pak zámečnické práce, kompletace nábytku, základní instalatérské a elektrikářské práce, drobné opravy v domácnostech, malířské a natěračské práce, drobné zednické práce, atd.).

Vzdělávací moduly budou zahrnovat prezenční i distanční část, konzultace a vyhodnocení individuálních podnikatelských plánů a také případových studií za každý z modulů, které budou zpracovány účastníky kurzů za definovaných podmínek. Hodnocení budou provádět experti z jednotlivých vzdělávacích oblastí (modulů), kteří se budou na projektu aktivně podílet a také externí odborníci. Tento přístup, vyžadující vysokou aktivní účast vzdělávaných, by se tak měl konkrétním způsobem odrazit v dalším uplatnění vybraných účastníků vzdělávacího programu. Tento postup bude aplikován především u aktivit, jež jsou navrhovány k naplnění vzdělávacích modulů u kategorií 1 a 2. Kategorie 3, která se od předchozích dvou liší především svým praktickým zaměřením na zlepšení manuálních dovedností v cílové skupině, bude hodnocena především po praktické stránce, přímo na základě realizace specifikovaných činností v terénu.

Potenciální počet konečných příjemců vzdělávacího modulového programu projektu včetně rekvalifikačních kurzů je odhadován jako řádově vyšší, než je možné v rámci projektu obsáhnout. Finální počty účastníků projektu budou definovány na základě předložených kalkulací dodavatelských společností, přičemž za minimální obsloužený počet je považováno 60 osob z každé kategorie cílové skupiny, tzn. celkem 180 osob. Na tento počet osob bude vyhlášeno výběrové řízení.

Dále si projekt klade za cíl vytvořit platformu pro průběžnou komunikaci zkušeností s aplikací vzdělávacích aktivit s cílem jejich přenosu a využití pozitivních zkušeností s realizací tohoto vzdělávacího programu na další potenciální příjemce. Dalším zásadním přínosem realizace tohoto vzdělávání projekt zahrnuje také vyškolení trenérů z řad samotných účastníků programu. Jejich zkušenosti z realizace vzdělávacích aktivit budou využity pro zpracování konkrétních doporučení pro vzdělávání v této oblasti pro další úřady práce a budou prezentovány. Záměrem je prezentace alespoň v rámci celého Jihomoravského kraje.

Uvedené záměry projektu považuje autorka za jeho důležitou součást. V rámci vzdělávacích aktivit pro uchazeče o zaměstnání obecně se jedná o významný počin s ohledem na celkový počet a zaměření různých projektů v různých krajích.

V souvislosti s jejich finanční náročnosti lze považovat uvedený postup za racionální s ohledem na budoucí možné úspory finančních a dalších prostředků, a to na základě eliminace nevyhovujících součástí projektu, tj. například nevhodného zaměření plánovaných studijních modulů i praktických činností. Zpětné vazbě a celkovému hodnocení projektu nejen jeho organizátorem a realizátory, ale současně také samotnými účastníky a následně jejich zaměstnavateli, bude mu v rámci samotného průběhu, a částečně také po ukončení, věnována velká pozornost.

7.2 Časový harmonogram projektu

Celková délka trvání projektu je plánována na 33 měsíců. Trvání projektu v téměř maximální možné délce bylo zvoleno jednak pro jeho náročnost – obsažnost a současně také z důvodu možného a nezbytného monitoringu, resp. monitoringu úspěšnosti absolventů, především z kategorie 2.

Započetí projektu je plánováno na červen 2010, kdy odstartují přípravné práce spojené s vyhlášením výběrového řízení na dodavatele projektu. Postupně budou realizovány čtyři běhy vzdělávacích programů, vždy zaměřené na všechny tři definované kategorie cílové skupiny. Ukončení projektu k březnu 2013 bylo zvoleno z toho důvodu, aby byl následně k dispozici dostatečný časový prostor pro důkladné interní vyhodnocení všech souvisejících aktivit, tj. nejen samotné realizace projektu, ale také zpětné vazby všech jeho účastníků, tj. cílové skupiny, dopady realizace názorové platformy, proškolení vybraných účastníků projektu na „trenérské“ pozice pro další uvažované projekty podobného zaměření, atd.

Tab. 12. Časový harmonogram projektu

Aktivita/ Měsíc příslušného roku	**2010**							**2011**												**2012**											**2013**	
	6	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**1**	**2**
Vytvoření týmu organizátora	X																																
Zpracování zadání projektu		X	X																														
Výběrové řízení na dodavatele		X	X	X																													
Příprava a chod zázemí projektu vč. mkt aktivit				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Výběr účastníků prvního běhu				X	X																												
Realizace aktivit prvního běhu					X	X	X	X	X			X	X	X	X																		
Výběr účastníků druhého běhu								X	X																								
Realizace aktivit druhého běhu									X	X	X	X	X			X	X	X	X														
Výběr účastníků třetího běhu												X	X																				
Realizace aktivit třetího běhu													X	X	X	X	X			X	X	X	X										
Výběr účastníků čtvrtého běhu																X	X																
Realizace aktivit čtvrtého běhu																	X	X	X	X	X			X	X	X	X						
Závěrečné práce účastníků										X	X			X	X			X	X			X	X										
Hodnocení všech běhů účastníky												X				X				X				X									
Hodnocení dodavatelem																X				X				X				X					
Souhrn hodnocení dodavatelem																															X	X	
Finanční vyúčtování dodavatelem																															X	X	
Hodnocení organizátora																																X	X
Vyúčtování celkové dotace																																X	X
Předložení závěrečné zprávy																																X	X

7.3 Zdůvodnění potřebnosti projektu

Subjektů, tj. členů cílové skupiny tohoto projektu je na trhu „nezaměstnaných“ poměrně vysoký počet. Dle údajů, jež jsou k dispozici v rámci této práce, se jedná o jednu z nejvíce početných skupin nezaměstnaných a je třeba účinně pracovat na využití jejich pozitivního potenciálu, jež bezesporu mají. Jedná se o skupinu osob, na které současně nejvíce dopadá složitá hospodářská situace a při redukci zaměstnanců bývají právě ženy a v posledním roce (2009) poprvé taky muži ve věku 50 let a více nejvíce zasaženi. K této skutečnosti dochází, bez hlubšího zkoumání, především na základě chybně definovaných indikátorů, resp. charakteristik, jež jsou jim zaměstnavateli přisuzovány. Předpokládají totiž, že uvedené osoby žijí v partnerském svazku, což znamená existenci alespoň jednoho stálého příjmu, mají již odrostlé děti, které proto nevyžadují finanční podporu, a nejsou tudíž na vlastním příjmu závislé do té míry, jako například skupina ve věku kolem čtyřiceti let. Situace nebývá ani u tradičních zaměstnavatelů posuzována individuálně a není brán v potaz ani dopad této skutečnosti na psychický stav osob, jež je v uvedeném věku sám o sobě velmi komplikovaný. Ocitne-li se v této fázi životního cyklu osoba bez vlastního příjmu, její sociální sebevědomí je silně narušeno a dlouhodobě může mít dalekosáhlé následky, například v enormně zvýšených nákladech na následnou zdravotní péči.

Reálnost projektu podporuje i skutečnost, že na trhu je aktuálně činných mnoho subjektů poskytujících vzdělávací aktivity v různých směrech, ať již se jedná o poradenství profesní, psychologické, osobnostní či poradenství určené na pomoc začínajícím podnikatelům. Speciálně v tomto smyslu, resp. pro kategorii 2 cílové skupiny projektu – zájemci o samostatnou výdělečnou činnost – podnikání – bude dodavatelem oslovena ke spolupráci Hospodářská komora Brno, v rámci jejíž činnosti je jedním z bodů výrazná podpora nově vzniklých podnikatelských aktivit, byť nyní především zaměřovaných na ženy, velmi zásadního charakteru, široce pojatá a současně vysoce odborně zpracovaná za pomoci zástupců úspěšných podnikatelských subjektů v různých oborech poradenské činnosti.

Samotný širokospektrální záběr projektu je nezbytné zohlednit při vyhlášení výběrového řízení na dodavatele jednotlivých aktivit, s výrazným akcentem na výběr skutečně profesionálních a současně potřebně profesně zaměřených subjektů. Realizace samotného projektu je nazírána jako nutnost, nelze však uvažovat v tom smyslu, že jeho realizací je činnost ukončena. Z důvodu potřeby zpětné vazby účastníků projektu je tento definován na relativ-

ně dlouhé období tří let. Jedná se o to, že v kratším časovém horizontu by nebylo možné postihnout skutečné dopady a výsledky jednotlivých částí projektu, především spojených s podporou samostatného podnikání, tak, jak jsou uvažovány nyní, ve fázi jeho přípravy.

7.3.1 Rizika při realizaci projektu

- **Nenaplnění jednotlivých skupin účastníky.** Existuje reálný předpoklad velkého zájmu o účast, pravděpodobně převyšující možnosti realizace projektu. Určitým problémem by mohla být vysoká, či naopak nízká úroveň očekávání účastníků a s tím spojená nižší účast ve výuce a současně nižší úroveň samostudia. Tento faktor lze eliminovat kvalitním výběrem a důkladným seznámením potenciálních účastníků s průběhem výuky, jejím obsahem a požadavkům, které na ně budou kladeny.
- **Fluktuace účastníků vzdělávacího projektu.** V průběhu realizační fáze nelze vyloučit, že někteří účastníci nedokončí veškeré definované moduly z důvodů nevyhovujícího způsobu výuky, nezvládnutí samostudia či přímo nepochopení problematiky. Tento jev je však běžný ve všech programech, dodavatel projektu je zpravidla sám připraven na podobnou možnost reagovat a statisticky je počet účastníků, jež nedokončí projekt, nevýznamný. Přesto i pro toto riziko platí, že je nutné účastníky projektu řádně vybrat a sepsat s nimi jednotlivě smlouvu o absolvování programu, případně včetně finančního postihu za jeho nedokončení, resp. za obsazení místa, jež mohlo prospět jinému zájemci.
- **Kvalita obsahu a personální zajištění výuky.** Ve výběrovém řízení na dodavatele projektu bude kladen velký důraz na zajištění dostatečně odborného a početného lektorského týmu tak, aby byla výuka i rekvalifikace bezproblémově zajištěna. S ohledem na skutečnost, že projekt bude realizován v rámci města Brna, kde se mnoho dodavatelských, případně subdodavatelských firem zabývajících se vzděláváním v požadovaných modulech zabývá, jeví se riziko jako minimální, stejně jako případné zajištění mobility lektorů, které není relevantní pro tento projekt.

7.4 Finanční náročnost projektu

K jednotlivým klíčovým aktivitám projektu bude při výběrovém řízení dodavatele s případnými subdodavateli požadováno definování nákladových položek včetně jejich

předpokládaného čerpání v rámci délky projektu.

Především pro kategorii 2 bude kladen velký důraz na vysoce profesionální odborné poradenství v oblasti samostatného podnikání účastníků projektu, které je jedním ze zásadních důvodů pro definovanou délku projektu tří let.

Náklady spojené s realizací vzdělávání a rekvalifikace dalších kategorií cílové skupiny jsou předpokládány v časové úrovni cca pěti, v případě rekvalifikace tří měsíců. Další náklady jsou očekávání de facto v rovině režijní, tj. monitorování uplatnění jednotlivých účastníků, případně osobní konzultace v časové dotaci cca 1 hodina měsíčně po dobu maximálně jednoho roku od ukončení aktivní výuky nebo rekvalifikace v rámci projektu. Současně je pro každou skupinu plánován po dvou měsících od ukončení samotného vzdělávacího modulu tzv. čtyřměsíční sledování, jehož účelem je zjištění o reálném uplatnění „absolventa“ v další praxi, možnost hlubší kontroly a další případné odborné konzultace. Současně také závěrečné „práce“, tj. hodnocení samotnými účastníky s relativně dlouhým odstupem po ukončení jejich vzdělávacích aktivit, poslouží jako výrazně kvalitní nástroj pro přípravu podobných vzdělávacích projektů.

Doplňkovou službou bude požadavek na zajištění konzultace psychologa zaměřeného na specifika dané cílové skupiny. O marketingových výstupech, jež musí především v oblasti public relations a reklamy pokrýt celoplošně nejen samotnou fázi realizace projektu, ale částečně také její přípravu a periodicky samozřejmě také vyhodnocení projektu, není nutné se detailně zmiňovat, autorka pokládá záležitost za jednoznačně danou a pro každý projekt nezbytnou.

Finanční náročnost celého projektu je předběžně definována v úrovni 9 milionů Kč, přičemž částka přibližně odpovídá finanční náročnosti obdobných projektů, resp. projektů, jejichž cílem je „obsloužit“ cílovou skupinu 180 účastníků projektu.

7.4.1 Klíčové aktivity dodavatele

1. Řízení a administrace projektu.
2. Modifikace vzdělávacích modulů a technická příprava realizace vzdělávání.
3. Realizace vzdělávání pro kategorie cílové skupiny 1 a 2.
4. Realizace rekvalifikace pro kategorii 3 cílové skupiny.

5. Vyhodnocení přínosu vzdělávacího programu.
6. Formulace doporučení pro další běh projektu
    a. zúročení zpětné vazby všech účastníků projektu,
    b. hodnocení dodavatele projektu,
    c. hodnocení organizátora projektu.
7. Zajištění PR výstupů projektu.

7.4.2 Základní položky pro tvorbu kalkulace projektu

- 1 vzdělávací modul = 40 hodin = 10 dnů po 4 vyučovacích hodinách,
- počet vzdělávacích modulů pro jednu skupinu = 4-6 modulů dle specifikace nabídky dodavatele = 40-60 pracovních dnů po 4 vyučovacích hodinách,
- vyhodnocení každého z modulů = 4-6 pracovních dnů po 4 hodinách,
- 1 skupina v kategorii = max. 15 účastníků,
- 1 běh = max. 45 účastníků, tj. 3 skupiny,
- domácí příprava účastníků (zpracování prací či realizaci manuálních činností) není předmětem kalkulace,
- celkový minimální počet účastníků projektu = 180 osob (60 osob/každá kategorie cílové skupiny).
- souhrnné opakování modulu, vždy po absolvování všech výukových modulů = 6 vyučovacích hodin,
- školící prostory pro realizaci projektu,
- prostory pro praktickou část projektu (rekvalifikaci),
- služby externích konzultantů (mimo dodavatele),
- monitorování úspěšnosti účastníků projektu do 03/2013 – do ukončení projektu,
- studijní a praktické materiály pro zajištění výuky / rekvalifikace,
- komunikační náklady s cílovou skupinou a výběr účastníků projektu,
- smluvní dokumentace s účastníky projektu.

7.5 Výstupy a výsledky projektu

7.5.1 Výstupy projektu

- Počet účastníků projektu v jednotlivých kategoriích definované cílové skupiny.
- Počet nově vzniklých OSVČ - k datu ukončení projektu nevykazují finanční ztrátu nad rámec volných osobních finančních prostředků, resp. nad rámec finančních prostředků zajištěných pro činnost v rámci projektu.
- Počet nově vytvořených společensky účelných pracovních míst pro absolventy rekvalifikační části projektu.

7.5.2 Výsledky projektu

- Počet finálně vyškolených účastníků projektu – reálný počet osob, které vzdělávací program ukončily a současně je lze jednoznačně zahrnout do jedné ze tří definovaných kategorií cílové skupiny projektu.
- Podíl úspěšných / neúspěšných OSVČ za období 6 měsíců, resp. 12 měsíců po oficiálním ukončení vzdělávacích modulů projektu.
- Počet absolventů rekvalifikační části projektu naleznuvších za dobu trvání projektu nového zaměstnavatele s délkou trvání pracovního poměru 3 měsíce a déle.
- Počet absolventů rekvalifikační části projektu reálně umístěných na vytvořená společensky účelná pracovní místa.

ZÁVĚR

V úvodu své diplomové práce jsem si za její cíl stanovila zhodnotit vývoj nezaměstnanosti na teritoriu spravovaném Úřadem práce Brno - město a podat zhodnocení činností této instituce při plnění úkolů aktivní politiky zaměstnanosti. Vycházeje z teoretických předpokladů podávám v praktické části své diplomové práce vyhodnocení činností Úřadu práce v okresu Brno město. Volba cílové skupiny nebyla provedena náhodným výběrem, ale byla výsledkem vlastních zkušeností z prostředí, ve kterém pracuji a žiji.

Z provedených zkoumání, zachycených v praktické části diplomové práce dospívám k závěru, že trh práce v České republice, popisovaný pomocí reprezentativního vzorku z teritoria Statutárního města Brna, je determinován velmi nepříznivým demografickým vývojem. Fenomén stárnutí obyvatelstva zasahuje nejen tento region, ale je problémovou oblastí celé evropské populace, přičemž v regionu města Brna nabývá mnou spočítaný index stáří ještě mnohem méně příznivých hodnot. Proto navrhovaná řešení musí podpořit i oblast mobility pracovní síly, zvyšování odbornosti formou celoživotního vzdělávání či přizpůsobení se změnám struktury pracovních míst v daném regionu. Proto navrhuji v projektové části své diplomové práce zaměřit se na tři cílové skupiny osob ve věku starších 50–ti let a významným způsobem zvýšit jejich znalosti a dovednosti za účelem lepšího uplatnění na trhu práce, a to prostřednictvím vzdělávacího modulového programu. Očekávaným přínosem projektu bude snížení počtu těchto nezaměstnaných osob, kdy část z nich zahájí samostatně výdělečnou činnost, část změní své profesní zaměření a třetí cílová skupina zvýší cenu své nabízené práce na trhu dosažením vyššího vzdělání. U těch nezaměstnaných, kteří zahájí samostatně výdělečnou činnost, očekávám další multiplikační efekt spočívající v tom, že i oni sami začnou v rámci svých podnikatelských aktivit zaměstnávat další nezaměstnané.

Z vlastních opatření vyplývá doporučení, aby role státu při řešení problematiky nezaměstnanosti nespočívala pouze v poskytování finančních dávek, ale naopak, aby taková řešení byla používána pouze k překlenutí doby nezbytně nutné k dosažení cílů obsažených v mém projektu. Takto uspořené finanční prostředky by měly být přelévány v rámci rozpočtové kapitoly Ministerstva práce a sociálních věcí na financování podobných projektů, jako sama navrhuji. Svoji roli musí sehrát úřady práce při důsledné motivaci nejrizikovějších skupin dlouhodobě nezaměstnaných k naplnění cílů definovaných projektem, a to včetně sank-

cionování porušení podmínek stanovených pro tuto oblast. Společně s obecnějšími opatřeními tzv. „důchodové reformy“ spočívajícími například v prodlužování věku potřebného k nabytí nároku na starobní důchod očekávám, že mnou analyzovaná cílová skupina nebude narůstat co do počtu a nebude ani generován vyšší nárok na rozpočtové krytí dávek v nezaměstnanosti pro ni.

Výše uvedeným zhodnocením výsledků svého zkoumání v této diplomové práci dospívám k názoru, že mnou navrhovaná struktura projektu zaměřená na konkrétní cílové skupiny se odlišuje od dosud používaných standardů aplikovaných úřady práce. Příležitost a odlišnost svého projektu spatřuji v tom, že navrhuji pracovat s úzce vymezenou skupinou nezaměstnaných s programy, které budou jinak posuzovat přípravu na návrat do zaměstnání pro nezaměstnané podle jejich věku, vzdělání, profesního zaměření, délky doby nezaměstnanosti a podobně. Přidanou hodnotou jsou pak výše popisované multiplikační efekty plynoucí ze zvýšení ceny nezaměstnaných na trhu práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

[1] BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce.* 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.

[2] BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce.* 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

[3] BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém.* 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

[4] HALÁSEK, D. *Veřejná ekonomika.* 2. vyd. Opava: Optys, 2007. 207 s. ISBN 80-85819-60-0.

[5] HALÁSEK, D., ZEZULOVÁ, L. *Veřejná politika.* 1. vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2004. 118 s. ISBN 80-248-0711-4.

[6] HALÁSKOVÁ, R. *Politika zaměstnanosti.* 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.

[7] KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice.* 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2007. 134 s. ISBN 978-80-245-1302-7.

[8] KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí.* 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

[9] KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce.* 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

[10] KREBS, V. a kol. *Sociální politika.* 3. vyd. Praha: ASPI, 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.

[11] KUCHAŘ, P. *Trh práce, Sociologická analýza.* 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

[12] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

[13] MATES, P., WOKOUN, R. a kol. *Malá encyklopedie regionalistiky a veřejné správy*. 1. vyd. Praha: Prospektrum, 2001. 200 s. ISBN 80-7175-100-6.

[14] MUSIL, P., FUCHS, K. a kol. *Ekonomie.* 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. 412 s. ISBN 978-80-7380-126-7.

[15] ONDRČKA, P. *Rozšíření základů makroekonomické teorie.* 3. vyd. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2009. 337 s. ISBN 978-80-7318-806-1.

[16] PEKOVÁ, J., PILNÝ, J., JETMAR, M. *Veřejná správa a finance veřejného sektoru.* 3. vyd. Praha: ASPI, 2008. 712 s. ISBN 978-80-7357-351-5.

[17] REKTOŘÍK, J. a kol. *Ekonomika a řízení odvětví veřejného sektoru.* 2. vyd. Praha: Ekopress, 2007. 310 s. ISBN 978-80-86929-29-3.

[18] SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie.* 2. vyd. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995.1051 s. ISBN 80-205-0494-X.

[19] SLANÝ, A. a kol. *Makroekonomická analýza a hospodářská politika.* 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2003. 375 s. ISBN 80-7179-738-3.

[20] SVOBODA, I., SCHELLE, K. *Základy organizace veřejné správy.* 1. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2006. 206 s. ISBN 80-239-8011-4.

[21] TOMEŠ, I., a kol. *Sociální správa.* 1. vyd. Praha: Portál, 2002. 304 s. ISBN 80-7178-560-1.

[22] VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky nezaměstnanosti.* 1. vyd. Opava: Optys, 2009. 150 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

Legislativa:

[23] *Právní předpisy o zaměstnanosti.* 7. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2009. 156 s. ISBN 978-80-86878-92-8.

Internetové zdroje:

[24] *Brno* [online]. Brno: statutární město Brno, [cit. 2010-04-02]. Dostupný z WWW: <http://www.brno.cz/informace/archiv/informace-o-meste/vzdelanost-a-skolstvi/>.

[25] *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: OKsystem s.r.o., [cit. 2010-03-15]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/APZ>.

[26] *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: OKsystem s.r.o., [cit. 2010-03-15]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>.

[27] *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: OKsystem s.r.o., [cit. 2010-04-09]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady>.

[28] *Veřejná databáze ČSÚ* [online]. Praha: Český statistický úřad, [cit. 2010-04-05]. Dostupný z WWW:<http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?childsel0=3&cislotab=DEM1010CU&kapitola_id=19&voa=tabulka&go_zobraz=1&childsel0=3&pro_4982910=CZ0622&aktualizuj=Aktualizovat>.

[29] *Veřejná databáze ČSÚ* [online]. Praha: Český statistický úřad, [cit. 2010-04-05]. Dostupný z WWW:<http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?childsel0=3&cislotab=DEM1030CU&kapitola_id=19&voa=tabulka&go_zobraz=1&childsel0=3&pro_4982950=CZ0622&aktualizuj=Aktualizovat>.

Interní materiály:

[30] *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město za rok 2009.* Brno: ÚPBM, 2010. 40 s.

[31] *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v 1. pololetí 2009.* Brno: ÚPBM, 2009. 55 s.

[32] *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2008.* Brno: ÚPBM, 2009. 55 s.

[33] *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2007.* Brno: ÚPBM, 2008. 54 s.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
CHPD	Chráněná pracovní dílna
CHPM	Chráněné pracovní místo
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NH	Národní hospodářství
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP VK	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
OPPA	Operační program Praha - Adaptibilita
OSVČ	Osoby samostatně výdělečně činné
OZP	Osoby se zdravotním postižením
SÚPM	Společensky účelová pracovní místa
ÚPBM	Úřad práce – Brno město
VPP	Veřejně prospěšné práce

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1. Rovnováha na trhu práce 15
Obr. 2. Věková struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných ÚPBM v letech 2007 – 2009. 49
Obr. 3. Struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných ÚPBM podle pohlaví v letech 2007 – 2009. 50
Obr. 4. Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných ÚPBM v letech 2007 – 2009. 51
Obr. 5. Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence v letech 2007 – 2009. 53
Obr. 6. Struktura výdajů na politiku zaměstnanosti v letech 2007 – 2009. 57
Obr. 7. Počet uchazečů podporovaných podle jednotlivých nástrojů APZ v letech 2007 – 2009. 60

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Pohyb obyvatel v okresu Brno - město v letech 1991 – 2009. 42
Tab. 2. Stav obyvatel v okrese Brno-město v letech 1991 – 2009. 43
Tab. 3. SWOT analýzy okresu Brno – město 45
Tab. 4. Uchazeči o zaměstnání evidovaní ÚPBM v letech 1999 – 2009 vždy k 31. 12. 47
Tab. 5. Stav a tok nezaměstnanosti v okrese Brno-město v letech 2007 – 2009. 48
Tab. 6. Věková struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚPBM v letech 2007 – 2009. 49
Tab. 7. Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚPBM v letech 2007 – 2009. 51
Tab. 8. Struktura uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚPBM podle délky evidence v letech 2007 – 2009. 52
Tab. 9. Struktura výdajů na politiku zaměstnanosti v letech 2007 – 2009. 57
Tab. 10. Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti podle jednotlivých nástrojů v letech 2007 - 2009. 58
Tab. 11. Počet uchazečů podporovaných podle jednotlivých nástrojů APZ v letech 2007 – 2009. 59
Tab. 12. Časový harmonogram projektu 69

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I Legislativní rámec politiky zaměstnanosti a související zákony.

Příloha P II Struktura zaměstnanců ve městě Brně podle sektorů NH a vzdělání pracovníků k 31. 12. 2008.

Příloha P III Specifické kategorie uchazečů a zájemců o zaměstnání v členění podle jednotlivých nástrojů APZ v roce 2009, 2008 a 2007.

PŘÍLOHA P I: LEGISLATIVNÍ RÁMEC POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI A SOUVISEJÍCÍ ZÁKONY

Legislativní rámec politiky zaměstnanosti a související zákony
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.
Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu.
Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.
Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
Zákon č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti.
Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád.
Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti.
Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.
Zákon č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě.
Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.
Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výdělku.
Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.
Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.
Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.
Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
Vyhláška MPSV 518/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců.

PŘÍLOHA P II: STRUKTURA ZAMĚSTNANOSTI VE MĚSTĚ BRNĚ PODLE SEKTORŮ NH A VZDĚLÁNÍ PRACOVNÍKŮ K 31.12.2008[55]

Sektory a odvětví NH	Pracovníci s nejvyšším dosaženým stupněm vzdělání								
	Celkem	Základním		SŠ bez maturity		SŠ s maturitou		Vysokoškolským	
		abs.	[%]	abs.	[%]	abs.	[%]	abs.	[%]
I. sektor	**301**	**25**	**8,3**	**145**	**48,2**	**96**	**31,9**	**35**	**11,6**
II. sektor	**37 622**	**3 014**	**8,0**	**15 428**	**41,0**	**12 379**	**32,9**	**6 801**	**18,1**
Průmysl	28 596	2 484	8,7	11 252	39,3	9 652	33,8	5 208	18,2
Těžební	20	0	0,0	8	40,0	6	30,0	6	30,0
Potravinářský	1 547	68	4,4	772	49,9	558	36,1	149	9,6
Textilní, oděvní a kožedělný	1 260	284	22,5	686	54,4	231	18,3	59	4,7
Dřevozpracující	142	3	2,1	70	49,3	53	37,3	16	11,3
Papírenský a polygrafický	1 271	164	12,9	329	25,9	532	41,9	246	19,4
Chemický	1 617	85	5,3	556	34,4	629	38,9	347	21,5
Sklářský a stavebních hmot	534	15	2,8	221	41,4	200	37,5	98	18,4
Hutnický a kovozpracující	3 922	323	8,2	1 951	49,7	1 205	30,7	443	11,3
Strojírenský	6 686	470	7,0	2 878	43,0	2 317	34,7	1 021	15,3
Elektrotechnický	8 261	914	11,1	2 729	33,0	2 540	30,7	2 078	25,2
Ostatní zpracovatelský	989	90	9,1	436	44,1	329	33,3	134	13,5
Výroba energie a vody	2 347	68	2,9	616	26,2	1 052	44,8	611	26,0
Stavebnictví	9 026	530	5,9	4 176	46,3	2 727	30,2	1 593	17,6
III. sektor	**97 670**	**4 713**	**4,8**	**18 103**	**18,5**	**42 596**	**43,6**	**32 258**	**33,0**
Obchod	13 531	802	5,9	4 612	34,1	6 487	47,9	1 630	12,0
Pohostinství a ubytování	2 035	265	13,0	937	46,0	739	36,3	94	4,6
Doprava a spoje	9 930	649	6,5	4 382	44,1	4 169	42,0	730	7,4
Peněžnictví a pojišťovnictví	3 294	8	0,2	60	1,8	2 333	70,8	893	27,1
Služby pro podniky	16 053	719	4,5	2 673	16,7	5 882	36,6	6 779	42,2
Veřejná správa	13 387	129	1,0	870	6,5	7 540	56,3	4 848	36,2
Školství	18 542	636	3,4	1 745	9,4	4 222	22,8	11 939	64,4
Zdravotnictví a sociální péče	14 731	1 100	7,5	1 310	8,9	8 555	58,1	3 766	25,6
Ostatní služby	6 167	405	6,6	1 514	24,6	2 669	43,3	1 579	25,6
Celkem	**135 593**	**7 752**	**5,7**	**33 676**	**24,8**	**55 071**	**40,6**	**39 094**	**28,8**

[55] *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v 1. pololetí 2009*. Brno: Úřad práce Brno-město.

PŘÍLOHA P III: SPECIFICKÉ KATEGORIE UCHAZEČŮ A ZÁJEMCŮ O ZAMĚSTNÁNÍ V ČLENĚNÍ PODLE JEDNOTLIVÝCH NÁSTROJŮ APZ V ROCE 2009, 2008 A 2007[56]

Nástroje APZ v roce 2009	Celkem	Ženy	Do 20 let	Nad 50 let	Nad 55 let	Evidence nad 5 měsíců	Péče o dítě do 15let
VPP (bez ESF)	17	5	0	6	3	6	1
% z celkového počtu	1,0	0,5	0,0	1,6	1,7	0,6	1,2
SÚPM - zřízená	1	1	0	0	0	0	0
% z celkového počtu	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SÚPM - vyhrazená(bez ESF)	109	86	25	2	2	11	0
% z celkového počtu	6,6	9,0	32,5	0,5	1,2	1,2	0,0
SÚPM OSVČ	11	4	0	4	2	9	0
% z celkového počtu	0,7	0,4	0,0	1,1	1,2	1,0	0,0
Chráněné pracovní dílny	61	35	0	25	13	37	2
% z celkového počtu	3,7	3,7	0,0	6,7	7,5	3,9	2,3
Chráněná pracovní místa	1	0	0	0	0	1	0
% z celkového počtu	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Rekvalifikace	1 075	616	34	206	79	701	68
% z celkového počtu	64,8	64,6	44,2	55,2	45,7	73,8	78,2
ESF (SÚPM a VPP)	385	207	18	132	74	185	16
% z celkového počtu	23,2	21,7	23,4	34,9	42,8	19,5	18,4
Celkem	**1 660**	**954**	**77**	**373**	**173**	**950**	**87**
% z celkového počtu	**100,0**	**57,5**	**4,6**	**22,5**	**10,4**	**57,2**	**5,2**
Ženy			59	243	99	765	71
% z celkového počtu			76,6	65,2	57,2	80,5	81,6

[56] *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Brno-město v roce 2007, 2008, 2009.* Brno: ÚPBM.

Nástroje APZ v roce 2008	Celkem	Do 25 let	Nad 50let	Evidence nad 6 měsíců	Ženy	Nad 55 let
VPP	201	19	63	80	93	27
% z celkového počtu	18,2	8,9	22,7	17,1	13,2	23,7
SÚPM - zřízená	4	2	1	0	4	0
% z celkového počtu	0,4	0,9	0,4	0	0,6	0
SÚPM - vyhrazená	148	104	27	49	125	6
% z celkového počtu	13,4	48,6	9,8	10,5	17,8	5,3
SÚPM OSVČ	12	1	3	10	10	0
% z celkového počtu	1,1	0,5	1,1	2,1	1,4	0
Chráněné pracovní dílny	11	0	4	5	3	2
% z celkového počtu	1	0	1,4	1,1	0,4	1,8
Rekvalifikace	630	79	150	267	391	68
% z celkového počtu	56,9	36,9	54,2	57,2	55,5	59,7
Poradenské činnosti	101	9	29	56	78	11
% z celkového počtu	9,1	4,2	10,5	12	11,1	9,7
Celkem	**1107**	**214**	**277**	**467**	**704**	**114**
% z celkového počtu	**100**	**19,3**	**25**	**42,2**	**63,6**	**41,2**
Ženy		136	129	267		37
% z celkového počtu		63,6	46,6	57,2		32,5

Nástroje APZ v roce 2007	Celkem	Do 25let	Nad 50let	Evidence nad 6 měsíců
VPP	187	24	54	71
% z celkového počtu	16,9	9,9	20,1	12,7
SÚPM - zřízená	10	6	1	7
% z celkového počtu	0,9	2,5	0,4	1,3
SÚPM - vyhrazená	203	115	57	101
% z celkového počtu	18,3	47,3	21,2	18
SÚPM OSVČ	19	1	5	15
% z celkového počtu	1,7	0,4	1,9	2,7
Chráněné pracovní dílny	40	1	0	0
% z celkového počtu	3,6	0,4	0	0
Rekvalifikace	603	93	140	335
% z celkového počtu	54,3	38,3	52	59,7
Poradenské činnosti	48	3	12	32
% z celkového počtu	4,3	1,2	4,5	5,7
Celkem	**1110**	**243**	**269**	**561**
% z celkového počtu	**100**	**21,9**	**24,2**	**50,5**