



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV EKONOMIKY

INSTITUTE OF ECONOMICS

KRITICKÁ ANALÝZA REGIONÁLNÍ NEZAMĚSTNANOSTI A NÁVRHY NA JEJÍ ŘEŠENÍ

CRITICAL ANALYSIS OF REGIONAL UNEMPLOYMENT AND PROPOSITIONS FOR ITS SOLUTION

DIPLOMOVÁ PRÁCE

MASTER'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Bc. Martina Boudná

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.

BRNO 2017

Zadání diplomové práce

Ústav:	Ústav ekonomiky
Studentka:	Bc. Martina Boudná
Studijní program:	Ekonomika a management
Studijní obor:	Podnikové finance a obchod
Vedoucí práce:	doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
Akademický rok:	2016/17

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a se Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně zadává diplomovou práci s názvem:

Kritická analýza regionální nezaměstnanosti a návrhy na její řešení

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod
Cíle a metodika práce
Teoretická východiska práce
Analýza současného stavu
Vlastní návrh řešení
Závěr
Seznam použité literatury
Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

Cílem práce je kriticky analyzovat příčiny nezaměstnanosti v okrese Jihlava. Zhodnotit využívání a efektivitu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro snižování nezaměstnanosti, formulovat návrhy řešení a opatření, která by měla vést ke snížení nezaměstnanosti v okrese Jihlava.

Základní literární prameny:

BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce: středně pokročilý kurz. Praha: C.H. Beck, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.

HOLMAN, Robert. Makroekonomie: středně pokročilý kurz. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-861-3.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr. Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2908-3.

SIROVÁTKA, Tomáš, Markéta HORÁKOVÁ a Pavel HORÁK, ed. Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií v nakl. Albert, 2014. ISBN 978-80-210-7149-0.

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2016/17

V Brně dne 28.2.2017

L. S.

doc. Ing. Tomáš Meluzín, Ph.D.
ředitel

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
děkan

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá tematikou nezaměstnanosti v okrese Jihlava. Zaměřuje se převážně na ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří mají ztížený vstup na volný trh práce. Analyzuje současnou situaci a navrhuje formy řešení a jejich opatření, v rámci kterých by mělo dojít ke snížení míry nezaměstnanosti těchto rizikových skupin v okrese Jihlava.

Abstract

This thesis deals with the theme of unemployment in the district Jihlava. It focuses mainly on vulnerable groups of jobs seekers who have limited entry to the open labor market. It analyzes the current situation and proposes solutions and forms of action, under which should lead to a reduction in the unemployment rate of these risk groups in the district Jihlava.

Klíčová slova

Nezaměstnanost, úřad práce, uchazeč o zaměstnání, trh práce, aktivní politika zaměstnanosti

Key words

Unemployment, labor office, job applicant, labor market, active employment policy

Bibliografická citace

BOUDNÁ, M. *Kritická analýza regionální nezaměstnanosti a návrhy na její řešení*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2017. 110 s.
Vedoucí diplomové práce doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D..

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých zdrojů je úplná, že jsem v práci neporušila autorská práva (ve smyslu zákona č. 121/200 Sb. O právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 24. května 2017

.....

Podpis

OBSAH

1. DEFINOVÁNÍ PROBLÉMU A CÍLE DIPLOMOVÉ PRÁCE.....	8
2. TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE	9
2.1. Trh práce	9
2.2. Nezaměstnanost	10
2.2.1. Druhy nezaměstnanosti.....	10
2.2.2. Důsledky nezaměstnanosti.....	12
2.2.3. Měření nezaměstnanosti	13
2.3. Politika zaměstnanosti	14
2.3.1. Pasivní politika zaměstnanosti.....	15
2.3.2. Aktivní politika zaměstnanosti	19
2.4. Efekty aktivní politiky zaměstnanosti.....	24
2.4.1. Efekt zvýšené konkurence	24
2.4.2. Efekty ovlivňující proces párování	25
2.4.3. Efekt produktivity	25
2.4.4. Efekt snižování ztráty blahobytu při ztrátě zaměstnání	25
2.5. Nežádoucí efekty APZ.....	26
2.5.1. Mrtvá váha	26
2.5.2. Lock in effect	26
2.5.3. Creaming effect.....	26
2.5.4. Substituční efekt	26
2.5.5. Drogový efekt	26
2.5.6. Efekt otáčecích dveří	27
2.5.7. Kolotočový efekt.....	27
2.5.8. Efekt posunutí	27
2.6. Evropský sociální fond	27

2.6.1. Projekty ESF v realizaci Úřadu práce ČR – Krajské pobočky v Jihlavě.....	28
3. ANALÝZA PROBLÉMU A SOUČASNÁ SITUACE	31
3.1. Charakteristika okresu Jihlava	31
3.1.1. Porovnání nezaměstnanosti v Kraji Vysočina v rámci ČR.....	33
3.1.2. Porovnání nezaměstnanosti v okrese Jihlava v rámci Kraje Vysočina.....	33
Porovnání nezaměstnanosti v Jihlavě dle věkové struktury UoZ.....	34
3.2. Ohrožené skupiny UoZ na trhu práce	38
3.2.1. Dlouhodobě nezaměstnaní UoZ.....	38
3.2.2. UoZ nad 50 let	40
3.2.3. Absolventi.....	41
3.2.4. Osoby se zdravotním postižením.....	43
3.2.5. Rodiče pečující o dítě do 15 let věku.....	44
3.2.6. UoZ, kterým je nutné věnovat zvýšenou péči.....	45
3.3. Výdaje Úřadu práce ČR – Krajské pobočky v Jihlavě	46
3.4. Realizace APZ	47
3.4.1. Počty UoZ podpořených nástroji a opatřeními APZ	48
3.4.3. Struktura uchazečů podpořených v rámci APZ	51
3.4.4. Efektivita APZ	57
3.5. Rok 2017 (1.1-30.4).....	64
3.5.1. Porovnání nezaměstnanosti.....	64
3.5.2. Struktura podpořených UoZ	67
4. VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ	70
4.1. Podpora podnikání	70
4.2. Omezení nekolidujícího zaměstnání.....	70
4.3. Podpora zkrácených úvazků a sdílených pracovních míst.....	73
4.4. Zvýšení minimální, respektive minimální zaručené mzdy	74

4.5. Sjednocení nabídky škol s poptávkou na trhu práce.....	76
4.6. Poskytování rekvalifikací dle potřeb trhu práce	77
4.7. Poskytování informací úřadům práce ČR pro účely kontroly plnění povinného podílu	77
4.8. Intenzivnější práce s UoZ	77
5. ZÁVĚR	79
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	83
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	86
SEZNAM OBRÁZKŮ.....	88
SEZNAM GRAFŮ	88
SEZNAM TABULEK	89
SEZNAM PŘÍLOH.....	91

ÚVOD

Diplomová práce analyzuje nezaměstnanost v okrese Jihlava se zaměřením na rizikové skupiny na trhu práce, tudíž převážná většina použitých dat je převzata z úřadu práce, konkrétně z Úřadu práce České republiky, Krajské pobočky v Jihlavě (dále jen KrP Jihlava). V roce 2011 došlo k reorganizaci úřadů práce zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, kdy bylo vytvořeno 14 krajských poboček v krajských městech a okresní úřady práce se staly kontaktními pracovišti (dále jen KoP). V Praze sídlí generální ředitelství, řídicím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV).

KrP Jihlava má pod sebou pět KoP – Jihlava, Třebíč, Pelhřimov, Havlíčkův Brod a Žďár nad Sázavou. Organizační struktura všech KrP je velmi podobná, v Jihlavě nalezneme Odbor kanceláře krajské pobočky, kam patří oddělení ekonomické, oddělení ICT, Odbor kontrolně právní s oddělením specializovaných kontrol, oddělením právním a oddělením pohledávek a exekucí. Největším odborem je bezpochyby Odbor zaměstnanosti, který v sobě skrývá oddělení zprostředkování a poradenství, oddělení trhu práce, oddělení projektů EU, oddělení nepojistných sociálních dávek, v rámci KoP Jihlava ještě funguje oddělení zprostředkování a podpor v nezaměstnanosti. Posledním odborem je Odbor nepojistných sociálních dávek, které řeší oddělení státní sociální podpory a dávek pěstounské péče, oddělení hmotné nouze a oddělení příspěvku na péči a dávek sociální péče pro zdravotně postižené. Od 1. 1. 2012 jsou úřady práce jednotným výplatním místem všech nepojistných sociálních dávek v České republice.

Diplomová práce je rozdělena na 3 části. Teoretická východiska uvádějí obecné informace související s nezaměstnaností, definují a popisují politiku zaměstnanosti, která je rozdělena na aktivní (dále jen APZ) a pasivní (dále jen PPZ). Analýza současného stavu se zabývá strukturou nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání evidovaných v okrese Jihlava, popisuje rizikové skupiny osob ohrožených na trhu práce. Jsou zde uvedena fakta o podpořených osobách v rámci APZ a efektivita vybraných používaných nástrojů. Poslední část předpokládá informace o aktuálním stavu na poli nezaměstnanosti. Třetí část navrhuje konkrétní návrhy řešení nezaměstnanosti v okrese Jihlava, potažmo i celé České republiky (dále jen ČR).

1. DEFINOVÁNÍ PROBLÉMU A CÍLE DIPLOMOVÉ PRÁCE

Nezaměstnanost je velmi diskutovaným tématem v každém období, nejen v České republice, ale v celém světě. Je to bezesporu jeden z nejzávažnějších problémů společnosti. Pojí se se ztrátou sebevědomí v důsledku s neschopností uplatnit se, nemožností rozvíjet se, sociálnímu odloučení a malými finančními prostředky pro obživu. Nejzávažnější je nezaměstnanost dlouhodobá, která se odstraňuje velmi obtížně.

Cílem práce je kriticky analyzovat příčiny nezaměstnanosti v okrese Jihlava. Zhodnotit využívání a efektivitu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro snižování nezaměstnanosti, formulovat návrhy řešení a opatření, která by měla vést ke snížení nezaměstnanosti v okrese Jihlava.

Pro zhodnocení efektivity vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je stanovena následující metodika. Vždy tři kalendářní měsíce po ukončení Dohody o poskytování příspěvku, resp. Dohody o poskytnutí příspěvku za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti, je posuzováno, zda-li se umístěný uchazeč o zaměstnání, resp. bývalý uchazeč o zaměstnání, vrátil zpět do evidence úřadu práce.

2. TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

Následující stránky obsahují teoretické přiblížení a vysvětlení základních pojmů v nezaměstnanosti, rozlišení druhů nezaměstnanosti, důsledků, které nezaměstnanost přináší, jakým způsobem se měří a poslední část se zabývá politikou zaměstnanosti rozdělenou na pasivní a aktivní část.

2.1. Trh práce

Na trhu práce dochází ke střetu nabídky (zaměstnanci) a poptávky (zaměstnavatelé) po práci. Nejedná se o dokonalý trh, proto vzniká buď nezaměstnanost (málo volných pracovních míst, mnoho uchazečů o zaměstnání) nebo naopak k nedostatečné nabídce ze strany potenciální zaměstnanců.

Poptávka po práci je odvozená od poptávky spotřebitelů po produktech. Závisí na mezním produktu práce, mzdové sazbě, ale i jiných faktorech jako elasticita poptávky po vyráběném zboží či službách, elasticita nabídky substitučních výrobních faktorů, snadnost substituce, očekávání firmy a podíl nákladů na pracovní sílu. Křivka poptávky je klesající, při poklesu reálných mezd budou chtít firmy najímat více práce.

Nabídka po práci je odvozena rozsahem a strukturou pracovní síly dle kvalifikace, pohlaví a věku. Ovlivňují ji demografické faktory, výše reálných mzdových sazeb či společenská tradice. Působí zde substituční efekt – pracovník při vyšší reálné mzdě bude substituovat volný čas a nabízet více práce, a důchodový efekt – při vyšších mzdách bude pracovník nabízet méně práce, protože při vyšším důchodě chce využít více volného času. Efekty si odporují, nicméně působí současně, takže záleží na situaci, v které dojde k převaze jednoho před druhým. (6)

Mezi nedokonalosti na trhu práce patří:

- a) mzdová strnulost – mzdy, popř. platy reagují na změny na trhu práce pomaleji, nastává nerovnováha mezi nabízeným a poptávaným množstvím práce
- b) mzdové tarify firem – firmy vytváří mzdové struktury, podle kterých jsou zaměstnanci odměňováni

c) omezení – kvůli kolektivním smlouvám, pracovněprávním zákonům

Hlavními příčinami nedokonalé konkurence na trhu práce je monopson a odborové organizace.

1) monopson – monopol na straně firem, existuje pouze jediná dominantní firma, která zaměstnává v dané oblasti či profesi, proto může ovlivnit mzdy

2) odbory – monopolní síla na straně zaměstnanců, odbory usilují o vyšší mzdy, lepší pracovní podmínky

2.2. Nezaměstnanost

2.2.1. Druhy nezaměstnanosti

V následujících odstavcích jsou uvedeny jednotlivé druhy nezaměstnanosti. Dle příčin vzniku se jedná o frikční, strukturální, cyklickou a sezónní. Mezi další typy patří technologická, dobrovolná a nedobrovolná, krátkodobá a dlouhodobá, skrytá a neúplná.

a) Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanosti spočívá v přirozeném pohybu pracovních sil na trhu práce. Zaměstnanec se dobrovolně rozhodne ukončit pracovní poměr s úmyslem získání lepšího zaměstnání, popřípadě kvůli změně podmínek v jeho životě (např. stěhování, rodina). Tato nezaměstnanost je pouze krátkodobá (typicky do 3 měsíců), jedná se o vyplnění doby mezi ukončením zaměstnání a nástupem do nové práce.

b) Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost souvisí s rozdílnou nabídkou a poptávkou po práci. Je způsobena v důsledku změn v ekonomice, rozvoji a úpadku některých odvětví. Může dojít i k situaci, kdy nabídka volných pracovních míst sice převyšuje počet nezaměstnaných, nicméně kvůli kvalifikaci, vzdělání či pracovním zkušenostem není možné tyto nabízená místa obsadit. Jedním z možných způsobů řešení jsou rekvalifikace.

c) Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanosti příčinné souvisí s hospodářským cyklem. V případě recese se snižuje poptávka po zboží a službách, proto se snižují počty pracovních míst a tím roste nezaměstnanost. Může dojít i k opačné situaci. Avšak trh práce reaguje na změny vždy se zpožděním, proto se změny projeví až v delším časovém horizontu.

d) Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanosti se projevuje v souvislosti s daným ročním obdobím, převážně v stavebnictví, zemědělství, cestovním ruchu či dopravě. Vzniká v důsledku změn počasí či sezónní poptávky po daných službách či zboží. Nicméně je předvídatelná, zaměstnanec se na ni může připravit.

e) Technologická nezaměstnanost

Technologická nezaměstnanosti je způsobena nahrazování lidského kapitálu stroji převážně kvůli pokroku v oblasti strojů, IT technologie apod. V mnoha případech je pro zaměstnavatele používání strojů levnější, rychlejší a přínosnější z hlediska menší chybovosti než při práci odváděné lidmi.

f) Dobrovolná nezaměstnanost

Osoby jsou dobrovolně nezaměstnanosti, nejsou ochotné pracovat.

g) Nedobrovolná nezaměstnanost

Při nedobrovolné nezaměstnanosti jsou lidé ochotni pracovat za danou mzdu, nicméně nemohou nalézt pracovní uplatnění.

h) Krátkodobá nezaměstnanost

Krátkodobá nezaměstnanost trvá pouze několik měsíců, maximálně 6 měsíců. Můžeme do ní zařadit frikční a sezónní nezaměstnanost.

i) Dlouhodobá nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost trvá více než 12 měsíců, jedná se o negativní vliv vznikající v důsledku hospodářské deprese či strnulosti mezd. Hlavními faktory jsou – nízká

kvalifikace, nedostatečná praxe, nezájem, diskriminace ze strany zaměstnavatele, nevyhovující pracovní podmínky.

j) Skrytá nezaměstnanost

Jedná se o osoby, které jsou sice nezaměstnané, ale nejsou evidovány na úřadech práce, proto je nelze vyčíslit v žádných statistikách. Nejtypičtější skupinou jsou ženy v domácnosti, mladiství či osoby předdůchodového věku.

l) Nepravá nezaměstnanost

Uchazeči práci nehledají, případně ji odmítají přijmout. Nepravá nezaměstnanost je typická pro uchazeče, kteří se evidují na úřad práce, protože jim vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, případně se podílí na šedé ekonomice nelegálním zaměstnáváním. (6) (14)

2.2.2. Důsledky nezaměstnanosti

- a) ekonomické důsledky pro jedince
 - ztráta pravidelného příjmu
 - uskromnění se
- b) sociální důsledky pro jedince
 - zhoršený psychický stav, apatie, snížení sebedůvěry, poruchy spánku
 - vyloučení ze sociálních vztahů
 - ztráta pracovní návyků
 - ztráta kvalifikace
- c) ekonomické důsledky pro společnost
 - vytváří se menší produkt než potenciální
 - zvyšující se výdaje na podporu v nezaměstnanosti, sociální dávky
 - sníží se spotřeba nezaměstnaných
- d) sociální důsledky pro společnost
 - snižování úrovně lidského kapitálu
 - sociální problémy, úpadek společnosti – větší náchylnost k závislostem, trestným činnostem (1) (2) (18) (23)

Fáze při ztrátě zaměstnání:

1. Šok – prvotní emoce, člověk se nechce smířit s tím, že musí zaměstnání opustit
2. Hledání nového zaměstnání – člověk má elán a nadšení do hledání nového a lepšího zaměstnání, je optimisticky naladěný a věří v dobrý konec
3. Pokles aktivity – vzhledem k přetrvávající nezaměstnanosti dochází ke snížení aktivity hledání zaměstnání, nastupují opět negativní emoce, pesimismus a pozdější apatie
4. Rezignace – člověk již nevynakládá žádnou energii pro hledání nového zaměstnání, začnou se projevovat i sociální problémy, ztráta veškerých nadějí a přizpůsobování se tomuto stylu života, v této fázi je již velmi těžké navodit opětovnou motivaci (17)

2.2.3. Měření nezaměstnanosti

- a) Obecná míra nezaměstnanosti je poměr mezi nezaměstnaným osobami (U) a celkovým počtem pracovní sil (L+U).

$$u = \frac{U}{L+U} * 100, \text{ kde}$$

u = míra nezaměstnanosti

L = počet zaměstnaných

U = počet osob bez zaměstnání

L+U = celkový počet pracovních sil (ekonomicky aktivní obyvatelstvo)

Do ekonomicky aktivních obyvatel patří zaměstnaní i nezaměstnaní, do ekonomicky neaktivních osoby od 15. roku života, které v daném časovém horizontu nespádají ani do skupiny zaměstnaných, ani nezaměstnaných osob – jedná se o osoby v domácnosti, v důchodu, studenty, ženy na mateřské dovolené, osoby pečující o osobu závislou a o ty, kteří práci nechtějí. (6)

- b) Od ledna 2013 došlo ke změně výpočtu nezaměstnanosti. MPSV začalo nezaměstnanost vykazovat pod novým ukazatelem, který se nazývá Podíl nezaměstnaných osob. Tento ukazatel vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob vůči

obyvatelstvu od 15 do 64 let. Do konce roku 2012 se používalo poměrového výpočtu uchazečů o zaměstnání k ekonomicky aktivním osobám. (6) (12)

2.3. Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se snaží pomocí makroekonomických politik ovlivnit situaci na trhu práce. Tvůrcem je stát spolupracující s dalšími subjekty. Politika zaměstnanosti je součástí každého státu.

Nejdůležitější právní předpis upravující politiku zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dál jen ZoZ). Nicméně je nutné si uvědomit, že východiskem je Listina základních práv a svobod. Odpovědnými subjekty v oblasti zaměstnanosti jsou MPSV a ÚP.

Zákon definuje státní politiku jako:

- a) zabezpečování práva na zaměstnání
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob (dále jen FO)
- c) koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu (dál jen ESF)
- d) tvorba a koordinace jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti
- f) tvorba a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce

i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci

f) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob

g) opatření pro zaměstnávání FO se zdravotním postižením a dalších skupin FO, které mají ztížené postavení na trhu práce

h) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR a z území ČR do zahraničí (25)

2.3.1. Pasivní politika zaměstnanosti

Pod pojmem pasivní politika zaměstnanosti nalezneme hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou transferů.¹

2.3.1.1. Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti je určena pro kompenzaci ze ztráty zaměstnání a přečkání doby než uchazeč o zaměstnání nalezne nové zaměstnání z hlediska finanční stránky.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti vzniká u uchazeče, který:

- a) získal v rozhodném období (předchozích 24 kalendářních měsíců) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců
- b) požádal krajskou pobočku ÚP o poskytnutí této podpory
- c) ke dni, k němuž má být podpora přiznána, není poživitelem starobního důchodu

Oproti tomu nárok, na podporu, nemá uchazeč

- a) se kterým byl v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání (dále jen UoZ) skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení

¹ Transfer = platba, za kterou není poskytována žádná protihodnota, typicky se jedná o starobní důchod, dávky státního pojištění či podporu v nezaměstnanosti

² Vhodné zaměstnání dle ZoZ = zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové

povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem

b) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence UoZ skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance

c) kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek, který je vyšší než podpora v nezaměstnanosti

d) který ke dni, k němuž má být podpora přiznána, je v právním vztahu výkonu činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy nebo výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy

e) který je ke dni, k němuž má být podpora přiznána v postavení některé z následujících osob

- společník nebo jednatel společnosti s ručením omezením, komanditistou komanditní společnosti, ředitelem obecně prospěšné společnosti anebo vedoucím organizační složky zahraniční právnická osoba (dále jen PO) vykonávající, mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem přesáhne polovinu minimální mzdy
- členem představenstva nebo správní rady nebo statutárním ředitelem akciové společnosti vykonávající mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna s případným výdělkem přesáhne polovinu minimální mzdy
- členem dozorčí rady nebo obchodní společnosti vykonávající mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna s případným výdělkem přesáhne polovinu minimální mzdy

- členem družstva vykonávající mimo pracovněprávní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je touto společností odměňován a jeho měsíční nebo průměrná měsíční odměna s případným výdělkem přesáhne polovinu minimální mzdy
- FO pověřenou obchodním vedením, která tuto činnost vykonává za odměnu mimo pracovněprávní vztah a její měsíční nebo průměrná měsíční odměna spolu s případným výdělkem nepřesáhne polovinu minimální mzdy

Pokud není splněna podmínka doby důchodového pojištění, lze započítat pro vznik nároku na podporu i náhradní dobu zaměstnání:

- a) příprava osob se zdravotním postižením (dále jen OZP) k práci
- b) pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně
- c) osobní péče o dítě do 4 let věku
- d) osobní péče o FO, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné FO ve stupni II (středně těžká závislost), III (těžká závislost) ,IV (úplná závislost), pokud s UoZ trvale žije a společně uhradují náklady na své potřeby, nepožaduje se, pokud jde o osobu blízkou
- e) výkon dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra nebo výkon veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud výkon této služby překračuje alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu
- f) osobní péče o FO mladší 10 let, která se považuje za osobu závislou na pomoci jiné FO ve stupni I (lehká závislost)
- g) trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény osoby po skončení výtěžné činnosti, která zakládala její účast na nemocenském pojištění, pokud si osoba nepřivodila dočasnou pracovní neschopnost úmyslně

Podpora náleží po podpůrní dobu, která se rozlišuje podle věku UoZ (rozhodným je věk při podávání žádosti)

- do 50 let 5 měsíců
- nad 50 do 55 let 8 měsíců
- nad 55 let 11 měsíců

Podpora se neposkytuje při poskytování starobního důchodu, vazby a poskytování dávek nemocenského pojištění, s výjimkou dávek, které jsou UoZ poskytovány z účasti na nemocenském pojištění.

Pokud uchazeči bylo vyplaceno odstupné, odchodné nebo odbytné, podpora se vyplácí až po uplynutí doby vyplácení. V případě nevyplácení odstupného, odchodného nebo odbytného poskytne ÚP UoZ kompenzaci a následně finanční prostředky vymáhá po zaměstnavateli.

Procentní sazba podpory činí první 2 měsíce 65 %, další 2 měsíce 50 % a zbývající měsíce 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc. Nicméně pokud UoZ ukončení před zařazením do evidence zaměstnání bez vážného důvodu sám nebo dohodou se zaměstnavatelem je sazba snížena na 45 % po celou podpůrnou dobu. Maximální výše podpory je 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí.

2.3.1.2. Podpora při rekvalifikaci

Podpora při rekvalifikaci je celkem motivující podpora, protože ji uchazeč o zaměstnání získává, pokud nastoupí do rekvalifikačního kurzu a po celou dobu tohoto kurzu je mu poskytována finanční kompenzace. Ke dni přiznání podpory nesmí být UoZ poživitelem starobního důchodu. Poskytuje se pouze při rekvalifikacích, které jsou zabezpečované ÚP.

Výše podpor činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého UoZ dosáhl v posledním zaměstnání. U osob samostatně výdělečně činných se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu přepočteného na jeden měsíc, u UoZ kterému tato částka nelze stanovit se určí ve výši 0,14 násobku průměrné mzdy za 1 až 3 čtvrtletí. Maximální výše je 0,35 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1 až 3 čtvrtletí. (25)

2.3.2. Aktivní politika zaměstnanosti

APZ jak ji definuje ZoZ: „ Je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. APZ zabezpečuje ministerstvo práce a sociálních věcí spolu s Úřadem práce, podle situace na trhu práce spolupracují s dalšími subjekty. Mezi nástroje APZ řadíme rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí opatření APZ jsou rovněž:

- a) poradenství pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání², pro volbu přípravy k práci OZP a při výběru vhodných nástrojů APZ
- b) podpora zaměstnávání OZP – podporou se rozumí pracovní rehabilitace, vymezení či zřízení chráněných pracovních míst (dále je CHPM) a poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání OZP na CHPM dle § 78 ZoZ

Pracovní rehabilitace je zabezpečována spolu s Krajskou pobočkou ÚP a pracovní rehabilitačním střediskem, popř. jinou PO či FO. Jedná se o činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání pro OZP, zahrnuje se sem převážně poradenská činnost pro volbu zaměstnání či zahájení jiné výdělečné činnosti, teoretická a praktická příprava pro tyto typy zaměstnání (speciální rekvalifikace, zapracování se), změnu povolání, vždy se bere ohled na dané zdravotní omezení.

Zaměstnavatel může zřídit či vymežit na základě dohody s ÚP CHPM pro OZP. Příspěvek je poskytován pouze na zřizovaná pracovní místa, která zaměstnavatel přímo nově vytváření a ÚP mu může uhradit náklady spojené s nákupem nespotebídných věcí. Místa musí být vytvořena a obsazována po dobu minimálně 3 let OZP. Příspěvek je poskytnut, pokud o něj zaměstnavatel požádá a nemá žádné nedoplatky na daních u Finančního a Celního úřadu, nedoplatky či penále na pojistném na veřejném zdravotním pojištění a na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní

² Vhodné zaměstnání dle ZoZ = zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti; jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby podle Zákoníku práce; které je sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce; které odpovídá zdravotní způsobilosti a pokud možno kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti.

politiku zaměstnanosti. Zároveň nedostal pokutu v posledních 3 letech za výkon nelegální práce, neprovádí zaměstnancům srážky ze mzdy a platu, nebylo vůči němu zahájeno trestní stíhání v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání OZP, nebyla mu uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce a nebyla na něj podána oprávněná stížnost pro porušování povinností podle zákoníku práce.

Vymezování CHPM je využíváno převážně pro poskytování příspěvku dle § 78 ZoZ a pro plnění povinného podílu.³

Pro úhradu provozních nákladů si může zaměstnavatel zažádat o příspěvek na úhradu provozních nákladů při zřizování CHPM. Výše příspěvku se odvíjí od mzdy za 1. až 3. čtvrtletí. Mezi provozní náklady patří nájemné, náklady na revize a pojištění objektu, náklady na dopravu zaměstnanců, náklady na palivo, energie, vodu a další dle vyhlášky č. 518/2004 Sb. Je zde i možnost zřídit CHPM v rámci samostatně výdělečné činnosti (dále jen SVČ).

Příspěvek dle § 78 ZoZ

Pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % na CHPM, může mu být poskytnut na základě žádosti příspěvek ve formě částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy či platy a další náklady. Výše příspěvek činí maximálně 75 % skutečně vynaložených nákladů každý měsíc, maximálně však 9 500 Kč. Příspěvek je vždy poskytován čtvrtletně zpětně. Při výpočtu počtu zaměstnanců se bere v úvahu průměrný přepočtený počet.

c) sdílené zprostředkování zaměstnání – dochází k němu v případech, kdy Krajská pobočka Úřadu práce uzavře písemnou dohodu s agenturou práce, na základě, které je agentuře poskytován příspěvek za umístění vybraných uchazečů o zaměstnání

d) cílené programy k řešení zaměstnanosti – tyto programy mají za úkol zvýšení uplatnění určitých skupin uchazečů na trhu práce za podpory Strukturálních fondů Evropské unie (dále jen EU) a dalších programů EU

³ Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci jsou povinni zaměstnávat OZP ve výši 4 % na celkovém počtu zaměstnanců. Mohou jej plnit zaměstnáváním OZP, odvodem do státního rozpočtu nebo odebráním výrobků a služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % OZP nebo zadávání zakázek těmto zaměstnavatelům či OZP OSVČ.

Tyto nástroje jsou určeny převážně pro ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání na trhu práce, jedná se o – absolventy, mladistvé, osoby starší 50 let, osoby se zdravotním postižením, osoby zdravotně znevýhodněné, osoby pečující o dítě či osoby, kterým je věnovaná zvýšená péče kvůli jiným důvodům.

2.3.2.1. Rekvalifikace

Rekvalifikací jako ji definuje ZoZ se rozumí získání nové nebo rozšíření stávající se kvalifikace, přičemž i získání kvalifikace osobou, která do této doby žádnou neměla. Díky nim dochází k větší uplatnitelnosti UoZ. Nicméně musí zde být brát ohled na zdravotní stav, schopnosti, zkušenosti rekvalifikované osoby. V průběhu absolvování daných činností je poskytována podpora v rekvalifikaci.

Rekvalifikace mohou být buď zvolené (prováděné zařízením s akreditovaným vzdělávacím programem, školou v rámci oboru vzdělávání nebo vysokou školou s akreditovaným studijním programem či rekvalifikačním zařízením) nebo zabezpečené přímo Úřadem práce. Rekvalifikovat se nemusí jen uchazeči o zaměstnání, ale i zájemci o zaměstnání⁴ (dále jen zájemci). Pokud UoZ či zájemce nastoupí na rekvalifikaci, ÚP na základě dohody hradí N rekvalifikačnímu zařízení. V případě, že dojde k ukončení rekvalifikace ze strany UoZ či zájemce bez vážného důvodu⁵, je povinen uhradit ÚP cenu rekvalifikačního kurzu.

Je zde i možnost rekvalifikace zaměstnanců zaměstnavatele, která se provádí v pracovní době a je překážkou v práci na straně zaměstnavatele, tudíž za tuto dobu přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo pracovní dobu probíhá jen nezbytně nutně.

Podle orientace na trh můžeme rozlišit rekvalifikace na:

a) orientované stranou poptávky – spojeno s konkrétní pracovní činností, kurzy jsou době kontrolovatelné, jasně dané, plánované

⁴ Zájemce o zaměstnání je osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a je zařazena do evidence zájemců, na rozdíl od uchazečů o zaměstnání může být v pracovně právním vztahu

⁵ Vážné důvody – nezbytná osobní péče o dítě do 4 let, nezbytná osobní péče o FO, která se považuje za osobu blízkou, ve stupni II (středně těžká závislost), III (těžká závislost) IV (úplná závislost), docházka dítěte do předškolního zařízení a povinná školní docházka, místo výkonu nebo povaha zaměstnání manžela či registrovaného partnera, zdravotní důvody, jiné vážné důvody – etické, mravní, náboženské

b) orientované na straně nabídky – zaměřen na potřebu a předpoklady nezaměstnaných

Podle obsahu dělíme na:

a) specifické – vychází z analýzy trhu práce, proto se zaměřují na oblasti, v kterých jsou nedostatky

b) nspecifické – jsou určeny pro rozvoj univerzálních pracovních dovedností (IT technika, jazyky, měkké dovednosti)

2.3.2.2. Investiční pobídky

Investiční pobídky slouží pro zaměstnavatele, kterým byl vydán příslib podle zvláštního právního předpisu.⁶ Nástroj se aplikuje pouze v územních oblastech, ve kterých je průměrný podíl nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídku nejméně o 25 % vyšší než průměrný podíl nezaměstnanosti v ČR nebo ne území zvýhodněných průmyslových zón schválených vládou podle zvláštního právního předpisu. U zaměstnavatelů v těchto oblastech se schválenou investiční pobídkou se podporuje vytváření nových pracovních míst či rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

2.3.2.3. Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) jsou časově omezené pracovní příležitosti, nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, vykonávané pro obce a města, státní či jiné obecně prospěšné společnosti. Typicky se jedná o pozice uklízečů veřejných prostranství, ostatních správců budov, pomocných administrativních pracovníků či pracovníků v oblasti sociální činnosti. Příspěvek se poskytuje na mzdové náklady zaměstnavatele. Patří mezi nejvyužívanější nástroje APZ.

2.3.2.4. Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) jsou pracovní místa zřízená nebo vyhrazená zaměstnavatelem pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou na trhu práce ohrožení (věkově, zdravotně, sociálně apod.). Patří sem i zřízení pracovní místo za účelem výkonu SVČ. V případě zřízení místa, ať už SÚPM nebo SÚPM SVČ, může

⁶ Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách

být poskytován příspěvek na nespotební zboží, které příčinně souvisí s vykonávanou činností. U vyhrazení SÚPM se příspěvek poskytuje na mzdové náklady zaměstnavatele s maximální možnou délkou 12 měsíců.

2.3.2.5. Překlenovací příspěvek

Tento příspěvek lze poskytnout uchazečům, kteří již obdrželi příspěvek na zřízení SÚPM SVČ. Je určen na úhradu provozních nákladů, tedy na nájemné, náklady na dopravu materiálu či náklady na opravy. Může být poskytnut maximálně na dobu 5 měsíců, výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku.⁷

2.3.2.6. Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Příspěvek může být poskytnut zaměstnavateli na základě dohody po předchozím souhlasu vlády, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci, kdy nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu nebo omezení poptávky po nabízených službách nebo z důvodu přerušování práce způsobené živelní událostí spočívající v přírodní pohromě. Výše příspěvku je maximálně 20 % průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše ale 0,125 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku. Příspěvek je poskytován pouze při trvání této překážky, nejdéle však 6 měsíců.

2.3.2.7. Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování slouží ke kompenzaci nákladů při přijetí nového pracovníka a postupného „zaučování“. Může být poskytnut maximálně na období 3 měsíců a nesmí překročit polovinu minimální mzdy.⁸

⁷ Dle sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 7. prosince 2016 je průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2016 27 000 Kč.

⁸ Minimální mzda od 1. 1. 2017 činí 11 000 Kč měsíčně.

2.3.2.8. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a kvůli tomu nemůže svým zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, může si zažádat o příspěvek. Ten lze poskytnout na částečnou úhradu mezd v maximální délce 6 měsíců, zároveň nesmí činit více než polovinu minimální mzdy. Příspěvek má za úkol předejít hromadnému propouštění u zaměstnavatele.

2.3.2.9. Nově pilotované nástroje

Mezi nové pilotní nástroje APZ, které poskytují od 1. 11. 2016 všechny Krajské pobočky Úřadu práce, patří příspěvek na podporu regionální mobility, který se skládá z příspěvku na přestěhování a příspěvku na dojížděku. Příspěvek na přestěhování může být poskytnut uchazeči o zaměstnání, který se přestěhuje v důsledku získání nového zaměstnání. Tato vzdálenost musí činit alespoň 50 km vzdušnou čarou, příspěvek je splatný najednou v paušální částce 50 000 Kč. Příspěvek na dojížděku je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří se rozhodli do práce dojíždět do jiného města, než v kterém mají trvalé bydliště. Výše příspěvku se odvíjí od délky dojížděky. Příspěvky se mohou vzájemně kombinovat, a to i s VPP či SÚPM. Stejně jako ostatní nástroje ani na tyto není právní nárok, jejich poskytnutí je v plné kompetenci příslušné Krajské pobočky ÚP. (25)

2.4. Efekty aktivní politiky zaměstnanosti

Okamžitým efektem APZ je snížení míry otevřené nezaměstnanosti, což odpovídá i jejím cílům - pomoci nezaměstnaným nalézt práci. Nicméně tento efekt je s určitým časovým zpožděním následován dalšími efekty, ať už žádoucími (vedou ke zvýšení míra řádné nezaměstnanosti) či nežádoucími, které mají negativní dopady na situaci na trhu práce.

2.4.1. Efekt zvýšené konkurence

Programy APZ způsobovat zvyšování konkurence na trhu práce. Programy mohou pomoci v návratu ekonomicky neaktivních obyvatel na trh práce a zároveň u krátkodobě

nezaměstnaných předcházejí jejich přeměně na ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Dochází tudíž k nárůstu počtu nezaměstnaných, kteří hledají zaměstnání, konkurence na trhu práce se zvyšuje.

2.4.2. Efekty ovlivňující proces párování

Jedním z očekávaných efektů APZ je zvýšení efektivity hledáním práce nezaměstnanými. Tato zvýšená efektivita se projevuje v kratší době hledání nového zaměstnání a tedy ke zvýšení efektivity párování. Programy APZ zvyšují efektivitu párování pomoci:

- přizpůsobení kvalifikace uchazečů struktuře poptávky po práci
- podněcování aktivního hledání zaměstnání
- poskytnutí pracovní zkušenosti či zvýšení kvalifikace, které vede ke snížení obav
- zaměstnavatele, zda má uchazeče přijmout

2.4.3. Efekt produktivity

Dlouhodobá nezaměstnanost má negativní vliv na produktivitu – dochází ke ztrátě pracovních návyků. Programy APZ (rekvalifikace, VPP, SÚPM) by měly mít pozitivní efekt na produktivitu nezaměstnaných či pomoci při jejím udržování. Zvýšená produktivitu uchazečů na trhu práce vede k posunu poptávky po práci doprava nahoru. Avšak je zde možnost, že pokud se uchazeči stanou výkonnějšími, firmy mohou vyrobit stejný výstup pomocí menšího množství zaměstnanců, což naopak poptávku po práci sníží (substituční efekt). Co bude převládat, záleží na elasticitě poptávky po práci, pokud je poptávka elastická, zvýšení produktivity vede ke zvýšení poptávky po práci.

2.4.4. Efekt snižování ztráty blahobytu při ztrátě zaměstnání

APZ nemá primárně za cíl pomoci nezaměstnaným vyrovnat se s jejich situací a snížit nepříznivé dopady nezaměstnanosti na jejich ekonomický a sociální blahobyt. Tento efekt se však u APZ vyskytuje a vede k nežádoucím dopadům na nezaměstnanost, jelikož snížení ztráty blahobytu při ztrátě zaměstnání pomocí programů APZ má podobný účinek jako zvýšení dávek v nezaměstnanosti. APZ snižuje riziko dlouhodobé nezaměstnanosti a navíc podpora, kterou pobírají účastníci programů,

je většinou vyšší než podpora v nezaměstnanosti, délka pobírání podpory není časově omezena (po celou dobu trvání programu). APZ tedy díky zvyšování blahobytu nezaměstnaných může vést k tlaku na růst mezd. (13)

2.5. Nežádoucí efekty APZ

2.5.1. Mrtvá váha

V případě mrtvé váhy dochází k umístění klientů, ke kterému by došlo i bez účasti v programu. Zároveň nazýváme efektem mrtvé váhy moment, kdy za pomoci APZ vznikají pracovní místa, která by vznikla sama o sobě bez intervence. Dochází zde k chybám v cílení programu.

2.5.2. Lock in effect

Je situace, kdy je účastník programu v průběhu programu „lock in“ (uzamčen, uzavřen), proto nemá čas a prostor pro hledání nového zaměstnání. Aktivita se opět objevuje až po ukončení programu a tím se prodlužuje doba strávená v nezaměstnanosti.

2.5.3. Creaming effect

V praxi se setkáváme především s creaming effectem. Pracovníci ÚP vybírají především ty uchazeče, kteří mají lepší šanci na umístění, proto, že dochází k vyšší účinnosti politiky a také proto, že kvůli nedostatku pracovníků se nechtějí zabírat uchazeči, kteří potřebují více péče. Hledisko efektivnosti realizace programu bývá upřednostňováno před efektivností dopadu programu.

2.5.4. Substituční efekt

Substituční efekt spočívá ve zbytečném vynakládání finančních prostředků na realizaci dané APZ, protože účastníci mohou získat zaměstnání i bez účasti v programu.

2.5.5. Drogový efekt

Projevuje se jak u uchazečů o zaměstnání, tak i u zaměstnavatelů. Bez příspěví státu, potažmo ESF, není možné realizovat žádné opatření směřující k zaměstnání uchazeče či tvorbě nových pracovních míst. Návyk na příspěvek skrývá jednak riziko absence

vlastní aktivit jednotlivých účastníků trhu práce, a pak riziko neschopnosti přežít bez poskytnuté dotace či podpory na volném trhu po skončení existence dotačních titulů.

2.5.6. Efekt otáčecích dveří

Tento jev je charakterizován jednáním zaměstnavatele. Na dotované pracovní místo přijme uchazeče o zaměstnání z evidence ÚP, po skončení poskytování příspěvku na toto místo jej propustí a nabere nového zaměstnance, na kterého opět pobírá příspěvek. Dochází k situaci, kdy zaměstnavatel nevytvořil nové místo, jen si vyměňuje s úřadem práce nezaměstnané.

2.5.7. Kolotočový efekt

Nezaměstnaný uchazeč nastoupí po vyčerpání podpory v nezaměstnanosti na VPP či SÚPM, které je časově omezené. Poté se zaeviduje znovu na ÚP, přičemž při splnění délky důchodového pojištění mu opětovně vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti. Po jejím vyčerpání opět nastoupí na dotované místo a situace se neustále opakuje.

2.5.8. Efekt posunutí

Tento negativní jev přichází, když nově vytvořené pracovní místo prostřednictvím APZ vede k zániku stávajícího pracovního místa. Uchazeč o zaměstnání z ÚP sice zaměstnání získá, ale na úkor jiného zaměstnance, který o práci u stejného zaměstnavatele přijde. (13)

2.6. Evropský sociální fond

Díky členství ČR v EU (od r. 2004) může čerpat finanční prostředky z Evropského sociálního fondu (dále jen ESF). Tento fond je hlavním nástrojem pro podporu pracovních míst pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti.

Mezi cíle ESF řadíme

- poskytnutí pomoci při uplatňování nezaměstnaných na trhu práce
- stejné pracovní příležitosti na trhu práce

- pomoc lidem ze znevýhodněných skupin při vstupu na trhu práce
- celoživotní vzdělávání
- kvalifikační rozvíjení
- zavedení moderních způsobů při organizování práce a podnikání
- zlepšení postavení žen na trhu práce
- omezení diskriminace na trhu práce

V programovém období 2014 – 2020 působí v oblasti zaměstnanosti Operační program Zaměstnanost OPZ (v předchozích letech 2007 – 2003 OP Lidské zdroje a zaměstnanost OPLZZ, 2004-2006 OP Rozvoj lidských zdrojů OPRLZ). (4)

2.6.1. Projekty ESF v realizaci Úřadu práce ČR – Krajské pobočky v Jihlavě

Celorepublikové projekty

Národní projekt (dále jen NIP) fungují celorepublikově ve všech Krajských pobočkách ÚP.

1. Nové pracovní příležitosti – formou tohoto projektu jsou realizovány SÚPM a VPP, tudíž podporování ohrožení uchazeči na trhu práce
2. Nové pracovní příležitosti – SÚPM – navazuje na činnosti projektu Nové pracovní příležitosti, opět je určen pro rizikové skupiny UoZ, kteří díky němu mohou získat SÚPM
3. Nové pracovní příležitosti – VPP – také navazuje na projekt Nové pracovní příležitosti, uchazeči mohou získat podporu formou VPP
4. Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II – je určen pro zaměstnavatele, kterému bude poskytován příspěvek na vzdělávání zaměstnanců a refundaci jejich mezd po dobu zaškolování, navazuje na projekt POVEZ, a nahrazuje projekt Vzdělávejte se pro růst!
5. Vzdělávání a dovednosti na trhu práce II – tento projekt je určen UoZ a zájemce, kteří mají zájem o rekvalifikaci, navazuje na projekt Vzdělávání a dovednosti na trhu práce
6. Efektivní služby zaměstnanci (dále jen EFES) – hlavním cílem projektu je zefektivnění poskytovaných služeb ÚP ČR pomocí vzdělávání zaměstnanců, nastavení metodických postupů, zřízení INFOcenter ÚP, zpracování návrhů

komunikačních strategií a PR aktivit, cílený matching na zaměstnavatele, navazuje na projekt Metodika individuální a komplexní práce s klienty ČR a Rozvoj služeb v oblasti volných pracovních míst

7. Evropské služby zaměstnanosti ČR II (dále jen „EURES II“) – cílovou skupinou jsou zaměstnanci ÚP, je zřízen pro rozšíření, modernizaci a zkvalitnění poskytovaných služeb v rámci pracovní mobility, nárůstu počtu umístěných osob na evropském pracovním trhu a informovanosti a možnosti práce v zahraničí, navazuje na projekt Evropské služby zaměstnanosti ČR
8. Podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR (dále jen „PIPS“) – zvýšení kvality, vybavení a komplexnosti informačních a poradenských středisek ÚP ČR, na personální i materiálové úrovni, sjednocení postupů, poskytování kvalitních služeb v oblasti kariérového poradenství
9. Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (dále jen „OZP“) – poskytování poradenských aktivit pro OZP a jejich budoucí zaměstnavatele
10. Predikce trhu práce - KOMPAS (dále jen „KOMPAS“) – cílem projektu je tvorba predikcí trhu práce, jeho vývoj a budoucí potřeby, výstupy budou sloužit zainteresovaným rezortům, jimiž je MPSV, MŠMT, MM), ale i dalších institucím (samosprávy, vzdělávací instituce, odbory, zaměstnavatelé v soukromé sféře) (11)

Regionální projekty (dále jen „RIP“)

Jsou realizované pouze v daném regionu. V současné době se na Vysočině realizuje následujících 6 projektů.

1. Záruky pro mladé na Vysočině – určen pro absolventy do 29, kteří jsou bez praxe a tímto způsobem mohou získat roční zaměstnání, mezi aktivity projektu patří rekvalifikace, bilanční diagnostika, kurz trhu práce, individuální poradenství, práce na zkoušku, odborná praxe
2. Práce bez bariér na Vysočině – projekt řeší nezaměstnanost OZP, při vstupu do projektu mohou UoZ získat dotované místo formou SÚPM, absolvovat odborné poradenství a pracovní diagnostiku či ergodiagnostiku

3. Nová šance na Vysočině – se nabízí pro dlouhodobě evidované uchazeče či uchazeče s opakovanou evidencí překračující 12 měsíců, motivačními aktivitami jsou bilanční diagnostika, soft skills, práce na zkoušku, skupinové poradenství, rekvalifikace, SÚPM
4. Práce s rodinou na Vysočině – cílovou skupinou jsou UoZ pečující o dítě do 15 let věku, nabízí se pro ně motivační a rekvalifikační kurzy, poradenství, SÚPM
5. 45 + na Vysočině – mezi účastníky projektu nalezneme UoZ starší 45 let, kteří mohou získat rekvalifikace či SÚPM
6. Outplacement v Kraji Vysočině – projekt určený pro zaměstnance, kteří jsou ohroženi hromadným propouštěním, aktivitami projektu jsou školení v oblasti pracovního práce, finanční gramotnosti a soft skills, rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání a vzdělávání

Všechny projekty jsou financované, jak z ESF, tak ze státního rozpočtu, přičemž ESF má vždy větší podíl. (11)

3. ANALÝZA PROBLÉMU A SOUČASNÁ SITUACE

3.1. Charakteristika okresu Jihlava

Okres Jihlava spolu s okresy Pelhřimov, Havlíčkův Brod, Žďár nad Sázavou a Třebíč tvoří Kraj Vysočina. Kraj se nachází na pomezí Čech a Moravy, leží v Českomoravské vrchovině, jeho nejnižší část je vzdálena od hranice s Rakouskem cca 5 km. Kromě dvou chráněných krajinných oblastí (Žďárské vrchy a Železné hory), je zde i mnoho kulturních památek. Na seznamu světového kulturního a přírodního dědictví UNESCO je zapsáno historické centrum Telč, poutní kostel sv. Jana Nepomuckého na Zelené Hoře, židovská čtvrť, hřbitov a Bazilika sv. Prokopa v Třebíči. Velkým lákadlem je muzeum rekordů a kuriozit v Pelhřimově.

Jihlava se s rozlohou 1 199 km² řadí mezi nejmenší okres kraje. Na jeho území se nachází 123 obcí, z toho 5 měst, konkrétně Brtnice, Jihlava, Polná, Telč a Třešť, a 7 městysů – Batelov, Dolní Cerekev, Luka nad Jihlavou, Mrákotín, Nová Říše, Stonařov, Větrný Jeníkov. Od 1. 1. 2000 je Jihlava centrální částí Kraje Vysočina. K 31. 12. 2016 zde dle Českého statistického úřadu (dále jen „ČSÚ“) žilo 112 649 obyvatel, z toho 56 865 žen. Od roku 2010 vykazuje nárůst skupina osob ve věku 0-14 let i 65 a více let. Naopak osob v rozmezí 15-64 let postupně ubývá. Vybrané ukazatele okresu Jihlava zobrazuje tabulka, která je Přílohou 1.

Okres má velmi výhodnou polohu, nejen že se nachází v srdci ČR, ale prochází zde i spojnice Prahy a Brna – dálnice D1. Také jsou tu i dvě silnice první třídy. Jediné letiště se nachází v části Jihlava-Henčov, nicméně slouží pouze pro sportovní účely. Nejvýznamnějším odvětvím je strojírenský průmysl, dále potravinářský, dřevozpracující, textilní, stavebnictví, obchod a zemědělství spolu s lesnictvím. V zemědělství se produkuje řepka, brambory a mléko. (16)

K 28. 2. 2017 bylo v Kraji Vysočina v součtu 29 společností, které zaměstnávali více než 500 osob. Nejvíce se jich nacházelo v Jihlavě, a to 9, poté v Havlíčkově Brodě s počtem 7, ve Žďáře nad Sázavou 7 a v Pelhřimově a Třebíči po 3 společnostech. Nejvýznamnějším zaměstnavatelem dle počtu zaměstnanců byla společnost BOSCH DIESEL s.r.o. s 4 086 zaměstnanci, následoval Automotive Lighting s.r.o.

s 2 252 zaměstnanci, obě společnosti vyrábí součástky pro automobilový průmysl, a na třetím místě je firma ŽĎAS, a.s., která se zabývá výrobou tvářecích strojů. Kompletní seznam zaměstnavatelů přináší Příloha 2. O prosperitě podnikání svědčí i výsledky ankety Město pro byznys 2016, kde se na prvních třech příčkách umístil Pelhřimov, Humpolec (okres Pelhřimov) a Jihlava. Úspěšnost podnikání je dle hodnotitelů ankety spojena s nízkou nezaměstnaností, vysokým podílem velkých firem, blízkostí dálniční sítě, nízkými místními poplatky a nízkou sazbou daně z nemovitosti.

(13) (20)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Počet registrovaných subjektů	23 465	23 814	23 996	24 275	24 574	25 048	25 383
Z toho FO	18 383	18 655	18 813	19 247	19 715	19 988	20 149

Tabulka 1 – Počet podnikatelů v okrese Jihlava v letech 2010 – 2016 (Zdroj: www.czso.cz, zpracování vlastní)

V okrese Jihlava se nachází celkem 15 státních či soukromých středních škol, které nabízejí okolo 80 různých oborů studia, ať už zakončených maturitní zkouškou nebo výučním listem (seznam viz Příloha 3). K 15. 12. 2016 je navštěvovalo dle Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy 5 773 žáků. Nalezneme zde i vyšší formy studia, a to 4 vyšší odborné školy v oblasti zdravotnictví, sociálních služeb a bezpečnostních služeb a uměleckého designu. Jediná vysoká škola se nachází v krajském městě Jihlava a nabízí několik bakalářských oborů (Cestovní ruch, Finance a řízení, Finance and management, Aplikovaná technika pro průmyslovou praxi, Aplikovaná informatika, Porodní asistentka, Všeobecná sestra, Zdravotně sociální pracovník) a magisterský obor Kvalita a bezpečná práce zdravotnictví, vše v prezenční popř. kombinované formě. (12)

(16)

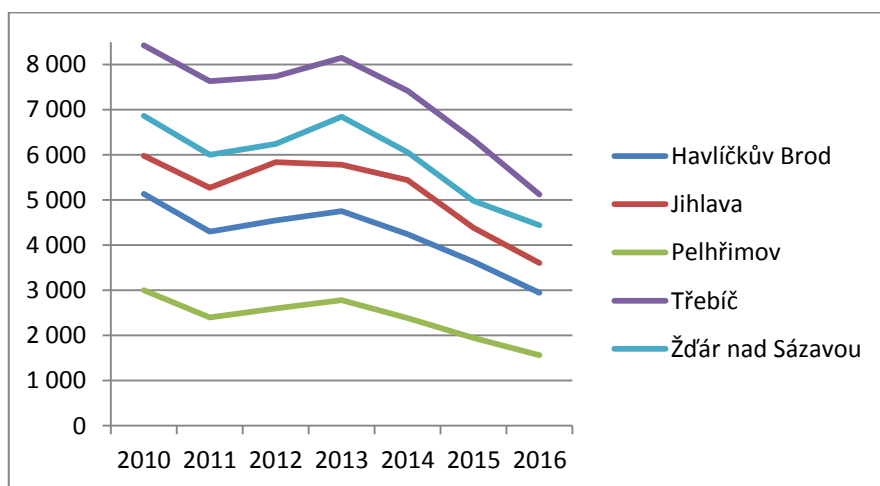
3.1.1. Porovnání nezaměstnanosti v Kraji Vysočina v rámci ČR

Kvůli dozvukům hospodářské krize z r. 2008 se situace na úseku nezaměstnanosti začala příznivěji vyvíjet až v r. 2014, kdy můžeme zaznamenat pokles podílu nezaměstnaných dosažitelných⁹ UoZ ve všech krajích ČR. Tradičně je nejnižší nezaměstnanost v Praze, kde je dostatek volných pracovních míst (dál jen VPM), současně za nejvýše nabízené mzdy. Oproti tomu stojí Ústecký, Moravskoslezský, Karlovarský, Liberecký, Olomoucký a Jihomoravský kraj, v kterých je nezaměstnanost každoročně vyšší než celorepublikový průměr.

Kraj Vysočina se drží v porovnání s ostatními kraji uprostřed, od roku 2012 vykazuje nezaměstnanost nižší než je republikový průměr. Při porovnání roku 2013, kdy byly vykázány nejvyšší hodnoty, a roku 2016, ve kterém je naopak hodnota nejnižší, došlo k poklesu o 2,1 p.b. Souhrnný přehled přináší Příloha 4. (12)

3.1.2. Porovnání nezaměstnanosti v okrese Jihlava v rámci Kraje Vysočina

Okres Jihlava, se při porovnání ostatních okresů kraje, v ohledu počtu evidovaných osob, drží ve středu. Nejnižší počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP ČR je v Pelhřimově, nejvyšší počet poté v Třebíči a Žďáře nad Sázavou, což jsou také dva největší okresy Kraje Vysočina. Od roku 2013 všechny okresy zaznamenávají poklesy UoZ. (12)



Graf 1 – Počet UoZ v jednotlivých okresech Kraje Vysočina v letech 2010 – 2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

⁹ Dosažitelnému UoZ nic nebrání k nástupu do zaměstnání



Obrázek 1 – Podíl nezaměstnaných osob v Kraji Vysočina k 31. 12. 2016 (Zdroj: Analýza trhu práce v Kraji Vysočina (9))

Porovnání nezaměstnanosti v Jihlavě dle věkové struktury UoZ

Dle Přílohy 5 se na počátku sledovaného období se nejvíce nezaměstnaných nacházelo ve věkové skupině 20-24 let, v roce 2014 nastal zlom a počet nezaměstnaných mladých poklesl, každopádně postupně začalo přibývat UoZ v kategoriích 35-39 let a 55-59 let, v roce 2015 se přidala skupina 50-54 let a v roce 2016 40-44 let. Ve vyšších věkových kategoriích je tento zlom bezpochyby reakcí na stárnutí populace a prodlužování odchodu do důchodu. Tradičně nejmenší skupinou jsou osoby nad 65 let, které hledají pracovní uplatnění vzhledem k pokročilému věku velmi obtížné, nicméně nesplňují podmínky odchodu do důchodu, a proto setrvávají v evidenci. Další méně početnou skupinkou jsou mladiství, kteří ukončili vzdělání před dovršením dospělosti. Oproti tomu kategorie do 19 let obsahuje několikanásobné počty, řadí se sem většinou UoZ, kteří vystudovali střední školy zakončené výučním listem nebo studium nedokončili. Od roku 2012 je znát klesající tendence.

Od roku 2013 je nejvíce uchazečů ve věku 55-59 let, tito UoZ zaměstnání již hledají těžce, často využívají, při splnění podmínek, nárok na 11 měsíců podpory v nezaměstnanosti a poté přímo z evidence ÚP odcházejí do předčasného, příp. klasického starobního důchodu. (12)

Porovnání nezaměstnanosti v Jihlavě dle vzdělání

Každý rok dominuje nezaměstnaným skupina UoZ, kteří úspěšně absolvovali střední odborné vzdělání a mají výuční list, na druhém místě se nacházejí UoZ se základním vzděláním, popř. praktickou školou. Oproti předešlé skupině UoZ, je jejich situaci závažnější, jelikož většina zaměstnavatelů nabízejících VPM požaduje alespoň vyučení. Na třetí příčce nalezneme UoZ s maturitou. Toto umístění se dle vzdělanostní struktury českých občanů nevymyká normálu. Poměrně početnou skupinou jsou taktéž vysokoškoláci. Veškeré údaje zobrazuje Příloha 6. (12)

Porovnání nezaměstnanosti v Jihlavě dle délky evidence

Délka evidence	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
do 3 měsíců	2 209	1 808	1 868	1 667	1 705	1 540	1 380
3-6 měsíců	1 080	999	1 235	967	845	704	633
6-9 měsíců	503	423	521	508	474	351	313
9-12 měsíců	449	306	427	451	347	223	191
12-24 měsíců	1 091	820	781	1 041	775	470	355
nad 24 měsíců	648	916	1 009	1 144	1 292	1 094	731

Tabulka 2 – Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání dle délky evidence v okrese Jihlava v letech 2010-2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

Dle výše uvedené tabulky je zřejmé, že nejvíce UoZ je evidovaných ve skupině do 3 měsíců, oproti tomu je jich při porovnání ve skupině 3-6 měsíců evidence, již méně než polovina. Výjimku tvoří situace v roce 2012, kdy se počet snížil pouze o 33,88 %. Z uvedeného toho vyplývá, že většina UoZ si nalezne zaměstnání již v prvopočátcích své evidence.

V kategoriích 6-9 a 9-12 měsíců je oproti 3-6 měsíců znát pokles, nicméně dlouhodobě evidovaných UoZ, tzn. UoZ evidovaných nad 12 měsíců poté opět značně přibývá. (12)

Vývoj počtu volných pracovních míst v Jihlavě

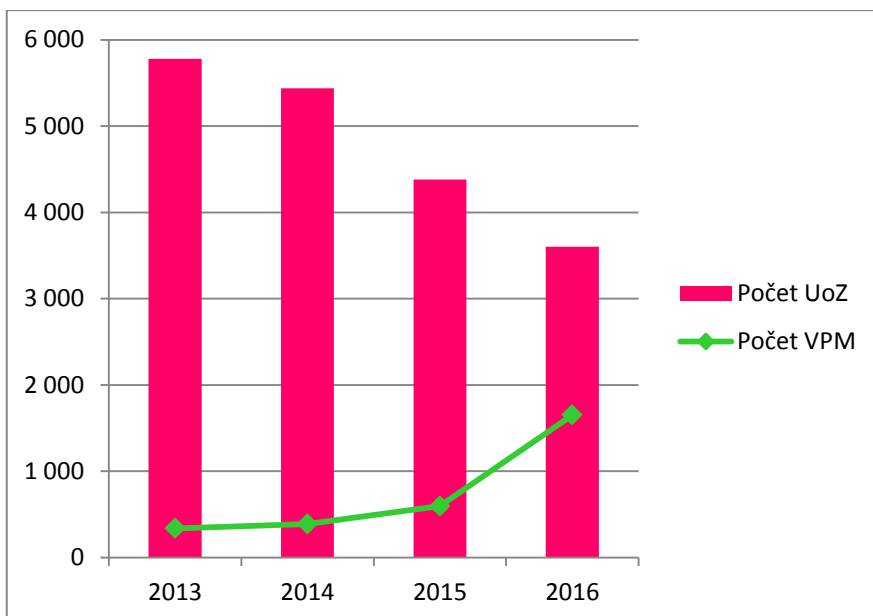
V České republice není od roku 2012 povinnost hlásit VPM zaměstnavatele do evidovaného seznamu ÚP. Pokud se rozhodne VPM zveřejnit prostřednictvím nabídky ÚP je s daným místem pracováno odbornými pracovníky, kteří o jeho existenci informují UoZ, popř. na něj vystavují tzv. doporučenky¹⁰. Zaměstnavatel může využít možnosti předvýběru UoZ, kteří by jeho požadavky splňovali, poté na ně dostane kontakt a další postup je již na jeho uvážení. Může se rozhodnout i pro konání výběrového řízení zařizovaného odbornými pracovníky přímo na pobočce ÚP, na které jsou pozváni UoZ splňující jeho požadavky.

Od roku 2013 je znát neustálé zvyšování VPM, přičemž pokud porovnáme roky 2013 (338 VPM) a 2016 (1 652 VPM), je nárůst téměř pětinasobný. Přičemž vývoj byl vcelku skokový, v roce 2014 sice přibylo pouze 50 míst, nicméně v roce 2015 již dalších 208 míst a v roce 2016 byl nárůst nejzásadnější, a to o 1 056 volných pracovních míst. V roce 2013 připadalo na jedno VPM 17,09 UoZ, v roce 2014 14,02 UoZ, v roce 2015 7,35 UoZ a v roce 2016 dokonce pouze 2,18 UoZ. Tento jev je způsoben aktivnější přístup pracovníků monitoringu ÚP, kteří oslovují konkrétní zaměstnavatele, navazují s nimi spolupráci a nabízejí jim služby ÚP. Nemalou roli zde samozřejmě hraje i příznivý vývoj na pracovním trhu, ekonomice se daří a poptávka zaměstnavatelů po nových zaměstnancích se neustále zvyšuje.

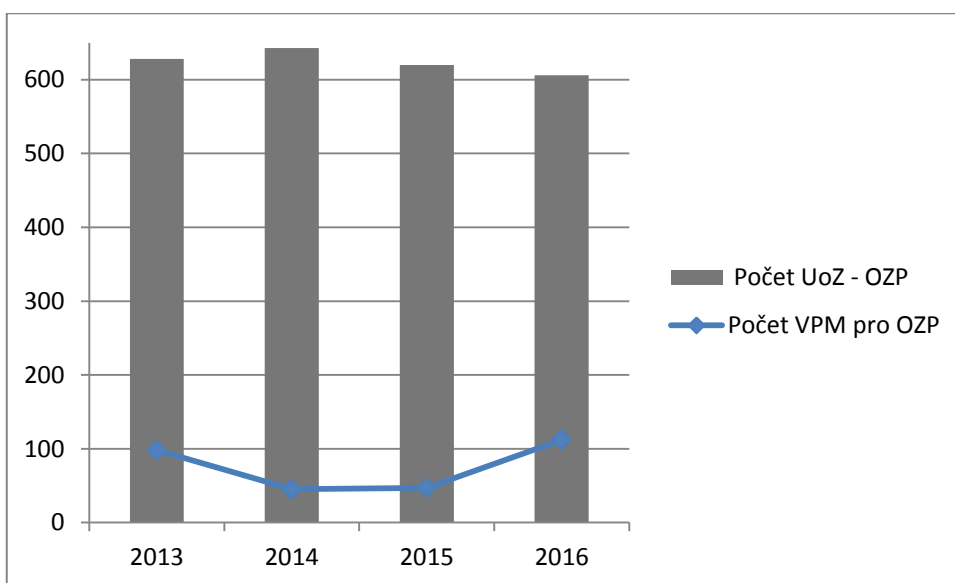
Podíl počtu VPM vhodných pro OZP na celkově nabízených pracovních pozicích je výrazně nižší a neustále se snižuje. V roce 2013 dosahoval hodnoty 28,99 %, v roce 2014 již klesl na 11,60 %, v roce 2015 byl pouze 7,89 % a v roce 2016 dokonce o 1,11 % p.b méně, tedy 6,78 %. Nicméně vzhledem k tomu, že dochází k poklesu UoZ, kteří jsou OZP, v roce 2016 připadá na jedno takové místo 5,41 OZP. Což je oproti roku 2015 velmi výrazný pokles – o 7,78.

Zaměstnavatelé nejvíce dle Zprávy o situaci na krajském trhu práce Kraje Vysočina poptávali řidiče, dělníky, kuchaře, servírky/číšníky, svářeče, šičky a prodavače či prodavačky. (9) (12)

¹⁰ Doporučenka se vystavuje na konkrétní pracovní místo, UoZ se s ní musí dostavit k zaměstnavateli, který mu potvrdí přijetí, popř. nepřijetí do zaměstnání spolu s odůvodněním.



Graf 2 – Počet volných pracovních míst v porovnání s počtem uchazečů o zaměstnání v okrese Jihlava v letech 2010-2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))



Graf 3 – Počet volných pracovních míst pro osoby se zdravotní postižení v porovnání s počtem uchazečů se zdravotním postižením v okrese Jihlava v letech 2010-2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

3.2. Ohrožené skupiny UoZ na trhu práce

V rámci vývoje nezaměstnanosti lze vyzorovat, že určité skupiny uchazečů, které mají stejné nebo podobné charakteristiky, mají těžší uplatnění na volném trhu práce. Pro tyto rizikové skupiny jsou určeny nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se především o uchazeče dlouhodobě evidované na ÚP, absolventy škol, uchazeče nad 50 let věku, osoby se zdravotním postižením, rodiče s dětmi a uchazeče, kterým je nutno věnovat zvýšenou péči.

3.2.1. Dlouhodobě nezaměstnaní UoZ

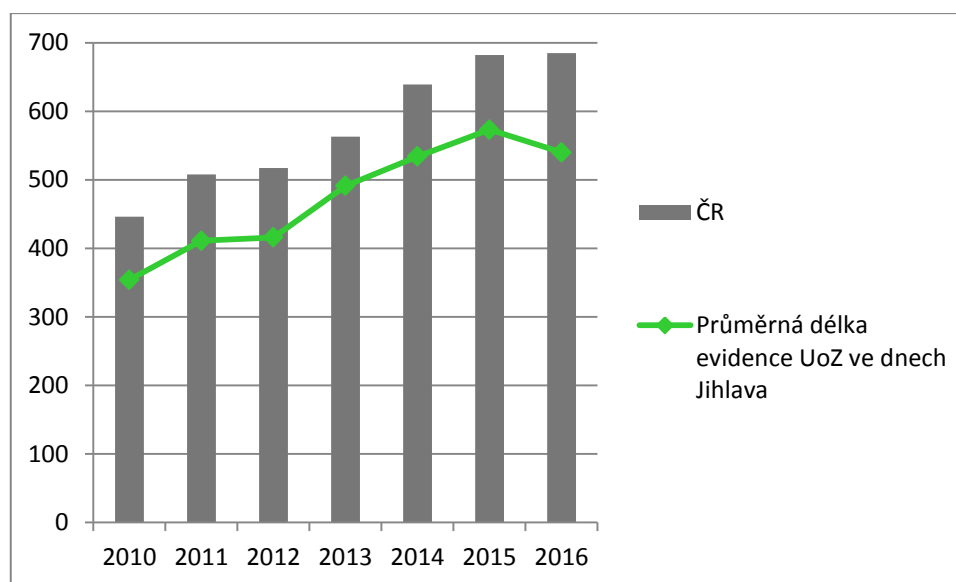
Dlouhodobou nezaměstnanost lze vnímat různými pohledy, pro účely této diplomové práce je jako dlouhodobá nezaměstnanost brána evidence UoZ nad 12 měsíců, což je v souladu s Kritérii APZ pro Kraj Vysočina. Daní uchazeči jsou ohroženi především ztrátou motivace k hledání zaměstnání, pracovních návyků a také znalostí, které je v dnešním moderním a neustále se rozvíjejícím světě potřeba obnovovat a stále se učit novým věcem.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
12-24 měsíců	1091	820	781	1 041	775	470	355
v % z celkového počtu	18,24	15,55	13,37	18,02	14,25	10,73	9,85
nad 24 měsíců	648	916	1 009	1 144	1 292	1 094	731
v % z celkového počtu	10,84	17,37	17,27	19,8	23,76	24,97	20,29
průměrná délka evidence UoZ ve dnech	354	411	416	491	534	573	540

Tabulka 3 – Počet dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání a průměrná délka evidence ve dnech v okrese Jihlava v letech 2010-2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

Jak je patrné z výše uvedené tabulky, počet dlouhodobě evidovaných UoZ není zanedbatelné číslo. U obou skupin uchazečů, tzn. evidence 12-24 měsíců a nad 24 měsíců v posledních letech, zaznamenáváme pokles. Počet UoZ evidovaných 12 - 24 měsíců začal klesat v roce 2014. Od roku 2013 až po rok 2016 evidujeme snížení o 686 UoZ, tedy o 8,17 p.b. U druhé skupiny již není pokles tak výrazný. Počet těchto osob se začal snižovat o rok později, tedy až v roce 2015, o 561 osob. Nicméně v letech 2014-2016 je tento počet dokonce více než dvojnásobný oproti první skupině UoZ.

Alarmujícím ukazatelem je průměrná délka evidence UoZ, u které je v letech 2010 - 2015 nárůst o 219 dní. Až v roce 2016 je znát mírný pokles o 33 dní, tedy zhruba o 1 měsíc. V každém roce je průměrná délka evidence delší než 1 kalendářní rok. V porovnání s celorepublikovým průměrem jsou údaje v Jihlavě nižší, vždy zhruba o 100 dní. Největší rozdíl je zaznamenán v roce 2016, kdy je průměrný počet v Jihlavě nižší o 145 dní.



Graf 4 – Porovnání průměrné délky evidence uchazečů o zaměstnání ve dnech v rámci okresu Jihlava a ČR v letech 2010-2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

Pokud se zaměříme pouze na UoZ jakožto ženy (údaje zobrazuje Příloha 7), tak i zde je průměrná délka evidence velmi vysoká. U žen je dokonce v každém jednotlivém roce vyšší než v jihlavském průměru. Z dané tabulky, která je součástí příloh, vyplývá, že ženy tráví v evidenci delší čas než muži. Dlouhodobá evidence nyní ukazuje pokles v obou skupinách.

Jak je zřejmé nejvíce UoZ je umístěných do 6 měsíců od počátku evidence. Určitým ovlivňujícím faktorem zde bude podpora v nezaměstnanosti, která při splnění podmínek stanovených ZoZ, náleží po dobu 5 měsíců, resp. 8 měsíců pro UoZ nad 50 let, 11 měsíců pro UoZ nad 55 let, proto spousta UoZ setrvává v evidenci, dokud podporu nevyčerpají. Vliv mají i sezónní práce, u kterých se UoZ při začátkách nepříznivého počasí hlásí do evidence a na počátku jara opět odchází pracovat, tento cyklus se každý rok opakuje. Nejedná se pouze o práce založené na pracovněprávním vztahu, ale i výkony samostatně výdělečných činností. Pokud UoZ do 6 měsíců zaměstnání

nenaleznou, často zůstávají v evidenci více jak 1 rok. V té chvíli je již zařazení na trh práce problémovější, nejen kvůli charakteristikám uchazeče, ale i z neochoty zaměstnavatelů přijímat zaměstnance, pokud se dozví, že jsou v evidenci delší časové období. Samozřejmě sem spadá i skupina UoZ, kteří zaměstnat nechtějí, v evidenci setrvávají jen z důvodů úhrady povinného zdravotního pojištění státem, spousta z nich je vysloveně nezaměstnatelných. (12)

3.2.2. UoZ nad 50 let

Vzhledem k vyššímu věku těchto UoZ se často setkáváme se strachem zaměstnavatelů přijmout je to pracovního poměru, jelikož se bojí jejich neperspektivity z důvodu blízkého odchodu do důchodů, vyšší nemocnosti kvůli různým zdravotním problémům, nižší flexibility, pomalejšího tempa, nižší fyzické výkonnosti. UoZ často neumí nové věci či se jim vůbec nechtějí učit, patří sem různé technické, jazykové dovednosti nebo pouze novinky v daném oboru, nejsou ochotni se přizpůsobovat. Dochází zde ke generačnímu střetu, kdy v pozici nadřízeného často stojí mladší osoba. Až postupně zaměstnavatelé přichází na to, že i tito zaměstnanci mohou něco nabídnout – mají zkušenosti a jiný pohled na věc, často jsou loajálnější než mladší zaměstnanci, jelikož vědí, že najít jiné zaměstnání pro ně bude mnohem složitější, neradi se potýkají se změnami. O tomto faktu svědčí i pokles nezaměstnaných UoZ nad 50 let, který je patrný již v roce 2015. Avšak pokud se zaměříme na procentuální podíl těchto UoZ na celkovém počtu, tak neustále roste. Od roku 2010 je znatelný nárůst o 12,4 p.b. Tento fakt je opět způsoben prodlužováním odchodu do starobního důchodu. Co se týká genderového složení, tak je více nezaměstnaných mužů nad 50 let, nicméně údaje jsou poměrně srovnatelné. (12)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UoZ nad 50 let	1 303	1 319	1 433	1 553	1 579	1 333	1 232
v % z celkového počtu	21,79	25,02	24,53	26,88	29,04	30,42	34,19
Z toho ženy	608	490	591	629	683	605	546

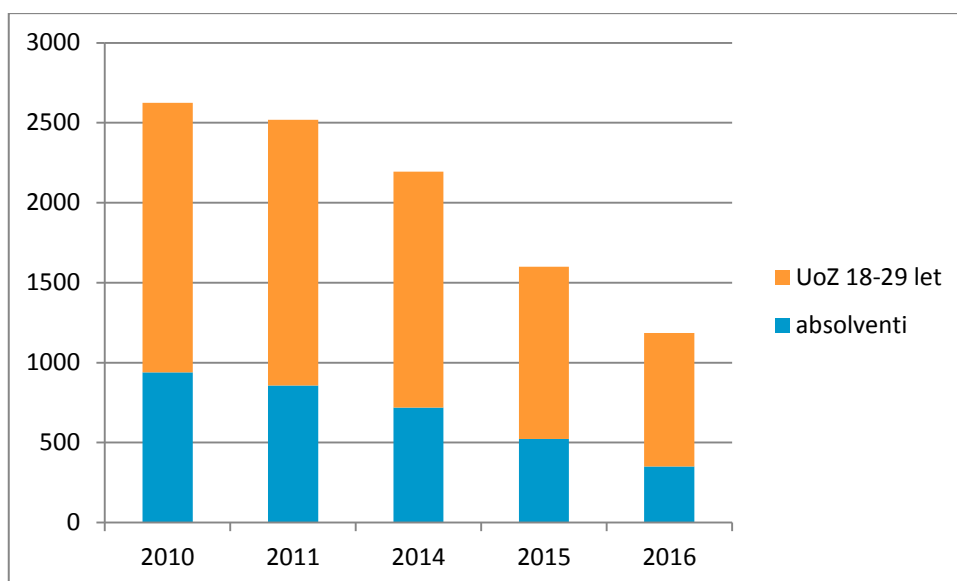
Tabulka 4 – Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání nad 50 let v okrese Jihlava v letech 2010-2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

3.2.3. Absolventi

Absolvent střední školy a vyšší odborné školy je uchazeč o zaměstnání do 25 let, a to nejdéle dva roky od řádného ukončení studia, s nejdéle dvouletou praxí. Absolvent vysoké školy je UoZ do 30 let věku s maximálně dvou letou praxí. Opět nesmí být více než 2 roky po ukončení studia. Do pracovních zkušeností se nezapočítávají dohody mimo pracovní poměr.

Tradiční nárůst evidence absolventů je zaznamenáván v únoru (z důvodu zimních státních závěrečných zkoušek na VŠ), v červnu (z důvodu letních závěrečných zkoušek na VŠ) a v září (z důvodu evidence středoškoláků po maturitní zkoušce a z důvodu evidence vysokoškoláku po pozdějších závěrečných zkouškách). UoZ se často potýkají s žádnou nebo nedostatečnou praxí. Mnohdy dochází k nesouladu potřebám trhu práce s nabídkou studijních oborů a ochotou tyto obory studovat. V posledních letech je trendem studium na středních školách, středních odborných školách, gymnáziích, popř. vyšších či vysokých školách, ať už tlakem společnosti na vyšší vzdělání nebo benevolencí k přijímání žáků. Načež učební obory zejí prázdnotou. Přitom poptávka na trhu práce po vyučených absolventech, bez ohledu na jejich praxi, je vysoká. Školy se snaží tento problém řešit nabídkou různých forem stipendií pro podporu učebních oborů. Nejčastější obory evidovaných absolventů v okrese Jihlava jsou ekonomika a podnikání a kuchař-číšník.

Výrazným problémem zaměstnatelnosti uchazečů jsou jejich nereálné představy o mzdových a dalších požadavcích na zaměstnání a neschopnosti prosadit se. Ve školách nejsou připravováni pro vstup na reálný trh práce. Nicméně jejich kvality spočívají především v počítačových a jazykových dovednostech a možnostech „vychovat si zaměstnance“ zcela dle požadavků zaměstnavatele.



Graf 5 – Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání do 29 let a absolventů v okrese Jihlava v letech 2010-2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

Při porovnání celkového počtu UoZ v rozmezí 18 -29 let (předpokládáme, že mladiství nejsou absolventi – nemají dokončené vzdělání) tvoří absolventi vždy téměř polovinu, avšak jejich procentuální podíl se rok od roku snižuje (2010 55,79 %, 2011 51,66 %, 2014 48,85 %, 2015 48,56 %, 2016 42,04 %). To znamená, že absolventi již nemají takový problém najít zaměstnání, nicméně do evidence ÚP se vrací v pozdějším věku, kdy již určité pracovní zkušenosti mají.

Absolventi se vzdělanostní strukturou podobají celkovému počtu evidovaných UoZ. Dominují skupiny s výučním listem a maturitou, u absolventů s výučním listem je vždy znát nárůst v září, oproti tomu u absolventů s maturitou v září dochází k poklesu – odchází na vysoké školy, stejně tak jako u absolventů s ÚSV.

Překvapivým údajem je délka evidence absolventů, která dosahuje poměrně příznivých hodnotu a vyvíjí se kladně. V roce 2010 je procentuální podíl absolventů evidovaných nad 5 měsíců 20,68 %, v roce 2016 je tento podíl pouze 10,36 %, což je pokles téměř o polovinu – o 10,32 p.b.

V roce 2010 uvedlo 64,07 % absolventů, že dosud vůbec nepracovalo, v roce 2011 je nepatrný nárůst na 65,04 %, v roce 2014 je nárůst výraznější, konkrétně na 73,39 %. Až v roce 2015 došlo k poklesu na 62,00 % a poté k dalšímu poklesu na 50,63 %. Při

porovnání počátečních a koncových údajů je znát pokles o 13,44 p.b. Data jsou k nalezení v Příloze 8. (12)

3.2.4. Osoby se zdravotním postižením

OZP jsou osoby, jež jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněné (dále jen OZZ) nebo invalidní ve třetím, druhém nebo prvním stupni. OZZ mají díky svému dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu omezenou pracovní schopnost, nicméně nejsou invalidní. Oproti nim existují OZP s invalidním důchodem (dále jen ID), u nichž rozlišujeme podle nové právní úpravy (dříve invalidita plná nebo částečná) 3. stupně invalidity:

- ID 1. stupně – pracovní schopnost poklesla nejméně o 35 %, nejvíce o 49 %
- ID 2. stupně – pracovní schopnost poklesla nejméně o 50%, nejvíce o 69 %
- ID 3. stupně – pracovní schopnost poklesla nejméně o 70%

Vývoj počtu evidovaných OZP, který zobrazuje Příloha 9, je v roce 2015 a 2016 klesající, nicméně jedná se pouze o 14 osob oproti roku 2014. Nejvíce osob pobírá ID 1. stupně, kde sice existují zdravotní problémy, nýbrž by neměly být zásadního charakteru pro nalezení zaměstnání. Samozřejmě je nutné situaci posuzovat individuálně. (12)

Příčinou nezaměstnanosti OZP jsou bezesporu jejich zdravotní problémy, které mají za následek omezení jejich pracovní schopnosti. Častější zdravotní problémy přímo úměrně souvisejí s absencemi a pracovními neschopnostmi. Kvůli těmto problémům mnohdy nechtějí nebo nemohou vykonávat zaměstnání na plný pracovní úvazek, nemohou pracovat v noci nebo nemohou pracovat v daných pracovních podmínkách. Samozřejmě narážíme i na problém se zaměstnáváním OZP ze strany zaměstnavatelů. Existují zaměstnavatelé, kteří se zaměřují přímo na zaměstnávání OZP na chráněných pracovních místech, na jejichž zřízení mohou dostat příspěvek od ÚP, popř. pokud zaměstnávají více než 50 % OZP na CHPM mohou dostávat příspěvek na mzdové náklady těchto zaměstnanců.

Pro lepší vstup OZP na trhu práce a větší ochotu zaměstnavatelů je zaměstnávat, existuje tzv. povinný podíl. Musí jej plnit zaměstnavatelé, kteří mají v pracovním poměru více než 25 zaměstnanců, a to buď odvodem do státního rozpočtu, odebráním

zboží nebo služeb právě od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % OZP na CHPM nebo přímo zaměstnáváním alespoň 4 % z celkového počtu zaměstnanců OZP. Samozřejmě je možné všechny možnosti zkombinovat. (25)

3.2.5. Rodiče pečující o dítě do 15 let věku

Na konci roku 2016 bylo evidováno celkem 579 uchazečů o zaměstnání, kteří pečující o osobu do 15 let, z toho 561 žen. Oproti roku 2015 se jedná o výrazný nárůst, konkrétně o 273 osob, tedy o 9,09 p.b. Tento nárůst je pravděpodobně způsoben podnikavějším přístupem matek, které si chtějí nalézt zaměstnání již při rodičovském příspěvku. Z důvodů zajištění většího příjmu domácnosti. V mnohých případech se jedná o matky samoživitelky, které mají nedostatek financí. Jejich situaci by mělo napomoci zálohové výživné. Pokud nebude otec dítěte platit alimenty, matka bude mít zaručený příjem od státu a ten poté bude finanční obnos vymáhat přímo od otce. Také dochází k situacím, kdy je rodičovský příspěvek pobírán pouze do 2 či 3 let věku dítěte, místo do 4. V tomto věku je umístění dítěte do předškolního zařízení obtížné, v souvislosti s tím je obtížnější najít zaměstnání i pro rodiče. Často, vzhledem k rodičovské dovolené, mnohdy i několikanásobné, dochází k neochotě zaměstnavatelů tyto UoZ zaměstnávat, jelikož na několik let z trhu práce odešli. Samozřejmě zde hrají velkou roli i malé děti, které jsou často nemocné. (12)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
osoby pečující o dítě do 15 let	615	445	478	513	365	306	579
z toho ženy	610	442	473	509	364	300	561
v % z celkového počtu evidovaných UoZ	10,28	8,44	5,60	8,88	6,71	6,98	16,07

Tabulka 5 – Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání pečujících o dítě do 15 let věku v okrese Jihlava v letech 2010-2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

Kritéria APZ pro okres Jihlava, potažmo i pro Kraj Vysočina, v rámci podporování nástroji APZ tuto cílovou skupinu upravila. V posledních letech se zaměřuje na podporu UoZ, kteří pečují o dítě do 7 let věku, poté již děti nastupují do základních škol a rodiče mají více možností k získání zaměstnání. Bohužel údaje o počtu těchto UoZ nejsou k dispozici. (10)

3.2.6. UoZ, kterým je nutné věnovat zvýšenou péči

Jedná se o různorodé skupiny UoZ, které mají jiné handicapy na trhu práce, odlišné od výše zmíněných. Můžeme sem zařadit:

- UoZ po výkonu trestu odnětí svobody – spousta zaměstnavatelů požaduje výpis z rejstříku trestů a není ochotno zaměstnávat trestané osoby, stejně tak podnikání při záznamu v rejstříku trestů je v určitých oborech problémové
- Mladiství – jedná se o UoZ, kteří z nějakého důvodu nedokončí střední školu nebo jdou pouze na dvouletý učební obor, tudíž ukončí své vzdělávání před 18 narozeninami. Při zaměstnávání nezletilých existují omezení daná Zákoníkem práce, zaměstnavatelé nejsou ochotni jim přizpůsobovat pracovní podmínky, častokrát nejsou vůbec seznámeni s možností nezletilou osobu zaměstnat, proto do pracovního poměru mladistvé vůbec nepřijímají. Vzhledem k nedokončenému studiu jsou ohroženi naprostou absencí dovedností.
- UoZ v hmotné nouzi – UoZ nacházející se v hmotné nouzi často pracovat nechtějí – jejich případné příjmy by se započítávaly do výpočtu výše dávek hmotné nouze a ty by jim buď byly sníženy, nebo úplně odebrány.
- Nekvalifikovaní UoZ – jsou zcela bez základního vzdělání nebo s neúplným základním vzděláním, popř. mají pouze základní vzdělání či praktickou školu. Většina zaměstnavatelů, i pro jednoduché montážní či úklidové práce, požaduje alespoň vyučení, přesto že tam nejsou potřeba žádné odborné znalosti. Možnost začít podnikat s nedostatečným vzděláním je taktéž velmi omezena, živnostenský úřad požaduje vyučení v oboru, popř. osobu odpovědnou.
- UoZ s exekucemi – UoZ, kteří jsou zatíženi exekucí, zaměstnání často odmítají, jelikož část mzdy by náležela na splácení dluhů. Proto raději pobírají dávky hmotné nouze, které nejsou zatíženy exekucemi. Neobvyklým není výkon nelegálního zaměstnání.
- Cizinci – u těchto UoZ v mnohých případech dochází k jazykovým bariérám, které výkon zaměstnání znemožňují. V okrese Jihlava není moc mezinárodních společností, u kterých by své jazykové schopnosti mohli uplatnit. Navíc vzdělání z určitých států není v ČR uznáváno, proto i vysokoškolský vzdělání cizinci

musí vykonávat zaměstnání, které neodpovídá jejich kvalifikačním dovednostem.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
UoZ do 18 let věku	35	37	112	35	25	22	25
nekvalifikovaní UoZ	1418	1275	1352	1445	1271	1040	877
v % z celkového počtu evidovaných UoZ	24,3	24,89	25,06	25,61	23,83	24,24	25,03

Tabulka 14 – Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání mladistvých a nekvalifikovaných v okrese Jihlava v letech 2010-2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

3.3. Výdaje Úřadu práce ČR – Krajské pobočky v Jihlavě

„Výše rozpočtu pro jednotlivé ÚP je vypočtena pomocí koeficientu potřebnosti. Ten je stanoven na základě vybraných ukazatelů – počet UoZ, míra nezaměstnanosti, počet UoZ do 25 let, počet UoZ nad 50 let, počet OZP, počet VPM, počet dlouhodobě nezaměstnaných – jedná se o průměrné roční statistické údaje, ze kterých jsou vypočteny dílčí koeficienty. Dílčí koeficient je vypočten jak podíl UoZ uvedené specifické skupiny v konkrétním kraji k celkovému počtu UoZ v této kategorii v rámci ČR (v případě VPM se počítá s obrácenou hodnotou). Z jednotlivých dílčích koeficientů se vypočítá průměrný koeficient (tzn. koeficient potřebnosti) a vynásobí se sumou finančních prostředků vyčleněných na realizaci APZ ÚP.“ (19)

Přehled těchto výdajů ukazujete Příloha 10. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti téměř každý rok značně převyšovaly výdaje APZ. Pouze v roce 2015, kdy bylo nejvíce podpořených osob APZ a naproti tomu počet osob pobírajících Pvn, poklesly. Byly nižší o 53 870 tis. Kč. Avšak velký podíl APZ v roce 2015 byl financován z ESF. Při podílu výdajů na Pvn a osob pobírajících Pvn v jednotlivých letech stála v průměru podpora v nezaměstnanosti na jednoho uchazeče 65 406 Kč v roce 2010, 73 620 Kč v roce 2011, 68 307 Kč v roce 2012, 71 523 Kč v roce 2013, 67 840 Kč v roce 2014, 65 150 Kč v roce 2015 a 68 207 Kč v roce 2016. Vzhledem ke způsobu výpočtu nároku na podporu v nezaměstnanosti, který ovlivňuje ukončení předchozího pracovního poměru a čistý průměrný předchozí příjem, a rozdílné podpůrní době, jsou údaje značně zkreslené.

Při porovnání počtu podpořených UoZ nástrojem VPP stál jeden UoZ 69 962 Kč v roce 2010, 46 564 Kč v roce 2011, 56 013 Kč v roce 2012, 70 835 Kč v roce 2013, 82 368 Kč v roce 2014, 72 197 Kč v roce 2015 a 105 059 Kč v roce 2016. Při porovnání roku 2015 a 2016 výdaje stoupají, což je způsobeno celorepublikovým zvýšením příspěvku na mzdové náklady zaměstnavatele.

Pokud porovnáme počet podpořených UoZ nástroji SÚPM, tzn. SÚPM vyhrazené, SÚPM zřízené zaměstnavatelem i SÚPM zřízené za účelem výkonu SVCČ, činí průměrné výdaje na jednoho UoZ 50 203 Kč v roce 2010, 71 478 Kč v roce 2011, 23 374 Kč v roce 2012, 40 509 Kč v roce 2013, 45 353 Kč v roce 2014, 63 062 Kč v roce 2015 a 151 415 Kč v roce 2016. Výraznější zvýšení výdajů v roce 2016 oproti roku 2015 je způsobeno větším podporováním UoZ v roce 2015 i většími příspěvků na mzdové náklady pro zaměstnavatele, přičemž část příspěvku byla vyplácena až v roce 2016.

Z výše uvedeného, při porovnání Pvn a vybraných nástrojů APZ, je patrné, že Pvn dosahuje nižších částek, navíc na ni je, oproti příspěvkům APZ, právní nárok. (12)

3.4. Realizace APZ

Pro poskytování příspěvků a realizaci opatření APZ byla v Kraji Vysočina vytvořena Kritéria pro posuzování příspěvků APZ a příspěvků na zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „Kritéria“). Jejich úplné znění přináší Příloha 12. Tato kritéria slouží k určité regulaci, hospodárnosti a efektivnosti poskytování příspěvků. APZ je určena pouze pro osoby na trhu práce ohrožené, proto musí být stanovena pravidla pro přidělování. Poskytování je řešeno s přihlédnutím k individuálním charakteristikám UoZ. To, že splňuje kritéria, automaticky neznamena, že bude podpořen. Je nutné prokázat jeho ochotu a snahu hledat si zaměstnání. Při poskytování příspěvku není posuzován pouze uchazeč, za kterým příspěvek náleží, ale i žadatel (spolupráce, zkušenosti, počet poskytnutých příspěvků, počet zaměstnanců vzhledem k počtu zaměstnanců s příspěvkem, nabízené pozice vzhledem k volným pracovním místům a další skutečnosti). Kritéria se upravují, dle aktuální situace na trhu práce, proto lze zaznamenávat jejich změny. Například v roce 2016 poklesla výše

poskytovaného příspěvku a zvýšila se nutná evidence uchazeče k možnosti poskytnutí příspěvku, v reakci na příznivý vývoj na trhu práce.

3.4.1. Počty UoZ podpořených nástroji a opatřeními APZ

479 311 634 682 955 1 572 591 V období 2010 až 2016 bylo nástroji a opatřeními APZ podpořeno v součtu 5 224 UoZ. Někteří UoZ mohli být podpořeni více nástroji, avšak pouze ve výjimečných situacích. Nejvíce podpořených osob bylo v roce 2015 (1 572), nejméně v roce 2011 (311). Kompletní rozpis APZ na jednotlivé nástroje a opatření přináší Příloha 11.

Vzhledem k nutnosti udržitelnosti zřízeného místa v rámci nástroje SÚPM, i přes možnost přeořazování tohoto místa UoZ, o něj není ze strany zaměstnavatelů zájem, a raději využívají SÚPM vyhrazená – příspěvky na mzdové náklady. Navíc i finanční porovnání těchto nástrojů je srovnatelné, v některých letech byly na SÚPM vyhrazená dokonce poskytovány větší příspěvky, přičemž se zaměstnavatel oproti zřízení nezavazuje k vrácení finančních prostředků, pokud dojde ke zrušení pracovního místa.

SÚPM spolu s VPP patří mezi nejvíce využívané nástroje APZ zaměstnavateli. Velmi vysoký počet podpořených osob je znát v roce 2015. Tento jev je způsoben ukončením realizace projektu Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti, tudíž docházelo k dočerpávání zbylých finančních prostředků, a bezprostřednímu navázání projekty Nové pracovní příležitosti, Nové pracovní příležitosti – SÚPM a Nové pracovní příležitosti – VPP.

SÚPM SVČ není zdaleka využíváno tolika uchazeči, jako například SÚPM vyhrazené, jelikož si uvědomují tento riskantní krok. Přesto se v jednotlivých letech podařilo podpořit souhrnně 158 začínajících podnikatelů.

Překlenovací příspěvek není v současné době v okrese Jihlava, potažmo i celém Kraji Vysočina, realizován. Tato problematika je více popsána v kapitole Vlastní návrhy řešení. (12)

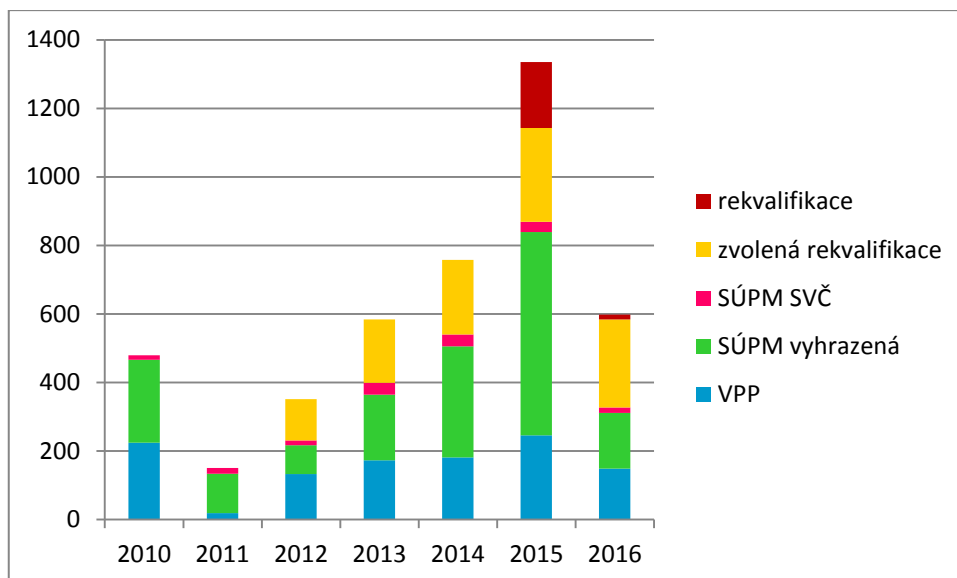
Zabezpečováním rekvalifikačním vévodí počítačová gramotnost, poučení k základní obsluze PC, kurzy v gastronomii či získání zkušeností v oblasti obrábění CNC strojů.

Zvolené rekvalifikace – největší zájem byl o řidičské oprávnění (kromě sk. B) včetně profesní způsobilosti, rekvalifikaci na pracovníka v sociálních službách, strážného, sanitáře, získání svářečského průkazu či znalostí v oblasti účetnictví a daňové evidence. (12) (13)

Cílené programy formou projektů ESF pro danou skupinu uchazečů byly realizovány v letech 2013 a 2014. Těmito programy bylo podpořeno 120 osob, navíc formou odborné praxe do 30 let, která je také součástí ESF dalších 104 absolventů. Projekty opět započaly svou činnost 1. 4. 2016 a po své desetiměsíční bylo k 28. 2. 2017 podpořeno v rámci projektu Záruky pro mladé na Vysočině umístěním na SÚPM vyhrazené 12 UoZ, dalších 6 účastníků si našlo zaměstnání i bez finanční podpory zaměstnavatele, 1 UoZ absolvoval zvolenou rekvalifikaci a poté ihned nastoupil do zaměstnání. Z 31 celkově zapojených účastníků více než polovina našla uplatnění. Do Nové šance na Vysočině vstoupilo taktéž 31 osob. Vzhledem k tomu, že je projektu určen pro dlouhodobě evidované UoZ nebo UoZ s opakovanou evidencí, je jejich umístění, oproti mladým absolventům, po kterých firmy poptávají, značně omezeno. Proto bylo podpořeno příspěvkem na SÚPM vyhrazené pouze 5 osob. 3 UoZ si poté zaměstnání našli sice s pomocí nabídky ÚP, ale bez příspěvku. Poslední projektem je Práce bez bariér na Vysočině, která je určena pro OZP. Do projektu vstoupilo 13 UoZ, 1 UoZ byl podpořen SÚPM, 4 UoZ našli pracovní uplatnění sami. Vstupy do projektů jsou realizovány v určitých časových vlnách, tzn. někteří UoZ, kteří byli v daném období v evidenci ÚP, mohli do projektu teprve vstoupit a jejich umístění se teprve očekává. (12) (13)

CHPM vymezená byla zavedena až změnou ZoZ, proto začala být využívána až v roce 2012. Předchůdcem byly chráněné dílny. Zřizování CHPM bylo realizováno pouze výjimečně. (12)

V letech 2016 – 2017 bylo na SÚPM vyhrazené – odbornou roční praxi v organizačních složkách státu umístěno 24 absolventů. Pokud se absolvent osvědčí, tak často, po ukončení praxe či již v průběhu, přestupuje v daném úřadě na jiné místo. (13)



Graf 6 – Vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Jihlava v letech 2010-2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

APZ je v posledních letech zaměřena na splnění cílů stanovených strategií Evropa 2020, mezi které patří:

1) zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věku 20-64 let na 75 %

-stav k 3Q 2016 je 77 % - cíl splněn

2) zvýšení míry zaměstnanosti žen 20 -64 let na 65 %

-stav k 3Q 2016 je 68,7% - cíl splněn

3) zvýšení míry zaměstnanosti starších osob 15 -24 let o třetinu oproti roku 2010

-stav k 3Q 2016 je 11,4 %, přičemž referenční hodnota je 18,3 % (r. 2010) - cíl zatím nesplněn

4) snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010

-stav k 3Q 2016 je 20,3 %, přičemž referenční hodnota je 25 % (r. 2010) – cíl zatím nesplněn

Mezi další cíle patří např. snížení osob předčasně odcházejících ze vzdělání na 5,5 %, snížení počtu osob ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo žijících

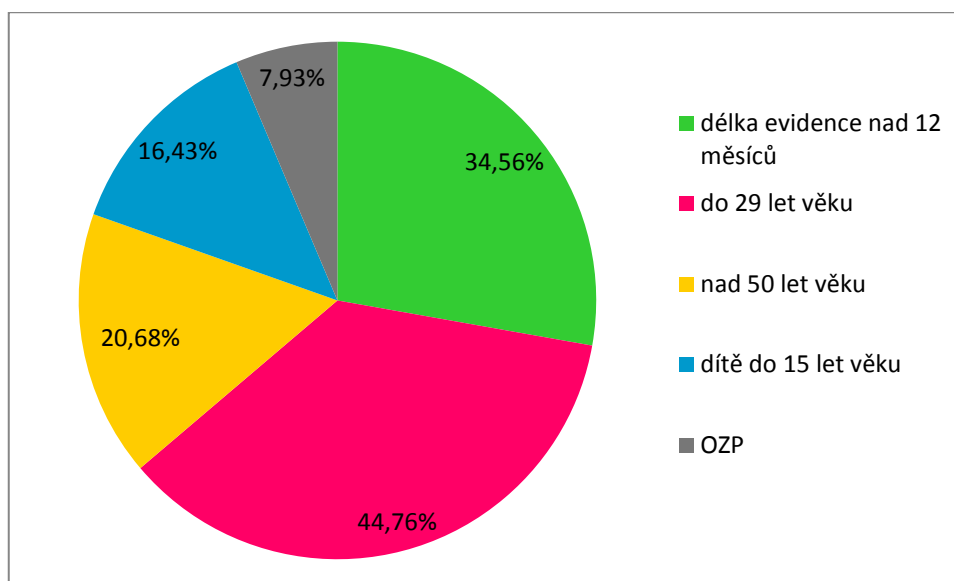
v domácnosti s velmi nízkou pracovní intenzitou o 100 000 osob oproti roku 2008, které taktéž napomůžou pokroku v zaměstnanosti. (5)

3.4.3. Struktura uchazečů podpořených v rámci APZ

Jak již bylo zmíněno, nástroje a opatření APZ jsou primárně používány na podporu zaměstnávání osob, jejichž uplatnění na trhu práce je z důvodu jejich individuálních charakteristik ohroženo. V jednotlivých letech byli podpořeni následující UoZ.

SÚPM vyhrazená

Od 1. 6. 2015 bylo umístěno celkem 353 osob, z toho 195 žen. Nejhojněji byli zaměstnáváni UoZ do 29 let věku (158 osob) a UoZ vedení v evidenci více než 12 měsíců (122 osob). Naopak nejméně podpořených osob spadalo do skupiny OZP (28 osob). Osob nad 50 let věku bylo podpořeno celkem 73 a osob pečujících o dítě do 15 let věku 58. Zaměstnavatelé nejvíce obsazovali uchazeči pracovní pozice jako je administrativní pracovník/ce, asistent/ka prodeje či prodavač/ka, různé formy pomocných dělníků/dělnic, uklízečky nebo pomocné síly v kuchyni.



Graf 7 – Struktura umístěných osob na společensky účelná pracovní místa vyhrazená v okrese Jihlava v roce 2015 (Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů (13))

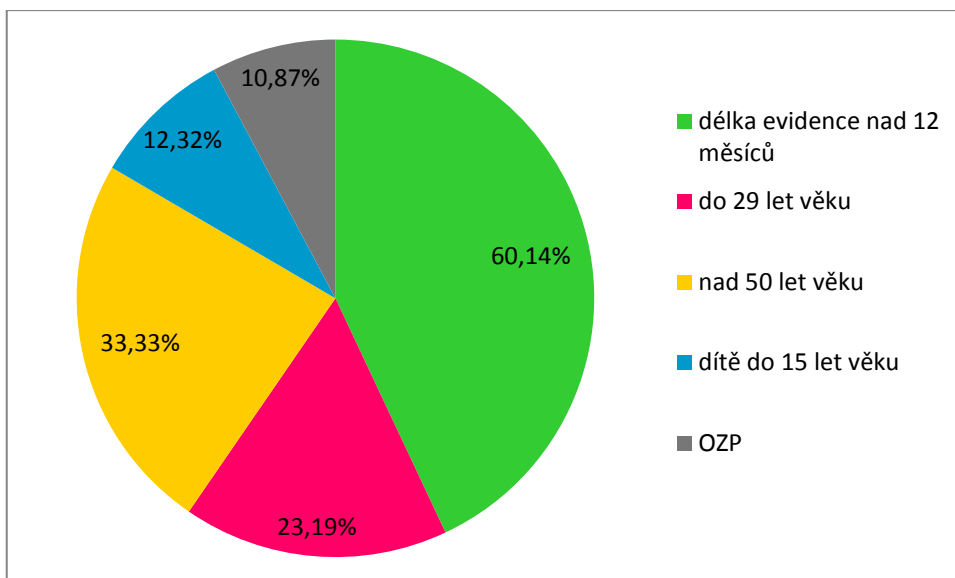
Je třeba mít na mysli, že může nastat situace, kdy UoZ spadá do více kategorií. Jelikož se jejich handicapy kumulují, jsou na trhu práce ohroženi mnohem více. Následující tabulka zobrazuje typy kombinace handicapů, které u podpořených skupin nastaly.

Charakteristiky uchazečů o zaměstnání	Počet
evidence nad 12 měsíců + věk nad 50 let	28
evidence nad 12 měsíců + věk do 29 let	22
evidence nad 12 měsíců + dítě do 15 let	11
evidence nad 12 měsíců + OZP	6
věk nad 50 let + OZP	6
věk do 29 let + dítě do 15 let	3
evidence nad 12 měsíců + věk nad 50 let + OZP	3
evidence nad 12 měsíců + věk do 29 let + dítě do 15 let	3
dítě do 15 let + OZP	2
věk do 29 let + OZP	2
evidence nad 12 měsíců + dítě do 15 let + OZP	2
evidence nad 12 měsíců + věk do 29 let + OZP	1
evidence nad 12 měsíců + věk nad 50 let + dítě do 15 let věku + OZP	1

Tabulka 7 – Kumulující se handicapy umístěných osob na společensky účelné pracovní místo vyhrazené v okrese Jihlava v roce 2015 (Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů (12))

Situace v roce 2016 se poněkud změnila a byla snaha umisťovat hlavně osoby, které jsou v evidenci ÚP dlouhodobě, tzn. nad 12 měsíců. Proto bylo těchto UoZ umístěno celkem 83, a tudíž stojí na první příčce. Další hojně podporovanou skupinou byly osoby starší 50 let věku, kterých se povedlo umístit 46. UoZ do 29 let věku bylo podpořeno 32, osob pečujících o dítě do 15 let věku (resp. 7 let věku z pohledu KrP Jihlava) 17, a jako již tradičně nejméně bylo podpořeno OZP, a to konkrétně 15. Žen bylo zaměstnáno více než mužů a to v poměru 60 % a 40 %.

Nejvíce osob bylo umístěno na administrativního pracovníka (9), prodavače/čku (9), pomocnou sílu v kuchyni (7), číšníka či servírku (5), obchodního zástupce (5). Ostatní profese byly velmi rozmanité, jednalo se například o recepční, osobní fitness trenérku, památkáře, cukrářku nebo traktoristu. (13)



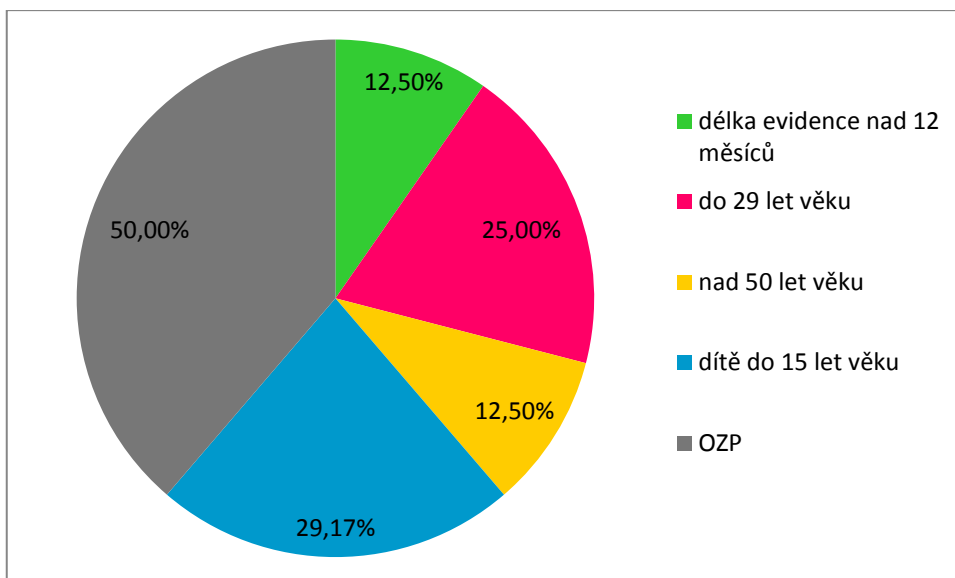
Graf 8 – Struktura umístěných osob na společensky účelná pracovní místa vyhrazená v okrese Jihlava v roce 2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů (13))

SÚPM – SVČ

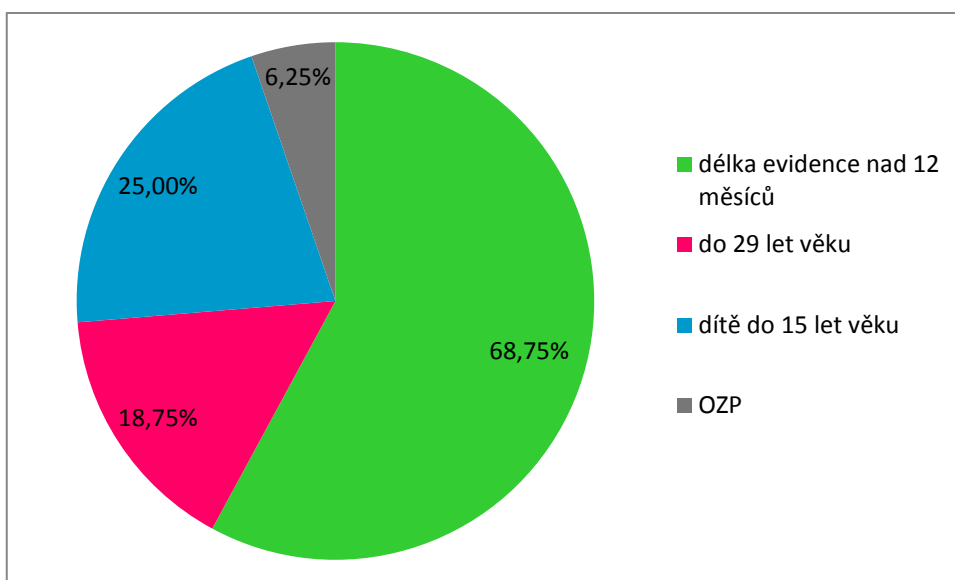
Od 1. 6. 2015 bylo podpořeno 24 UoZ příspěvkem na zřízení samostatně výdělečné činnosti, 13 UoZ bylo ženského pohlaví. Přičemž z celkového počtu bylo 12 UoZ označeno statusem OZP, 7 UoZ pečovalo o dítě do 15 let věku, 6 UoZ nepřekročilo 30 letou věkovou hranici, 3 uchazeči byli nad 50 let věku a 3 uchazeči, jejichž délka evidence trvala více než 12 měsíců. Z toho 2 osoby se potýkaly současně s dlouhodobou evidencí a věkem nad 50 let a 1 UoZ ve svém věku do 29 let pečoval o dítě do 7 let.

Uchazeči o zaměstnání zahájili činnost v různých oblastech podnikání, jako např. hostinská činnost (3 UoZ), kosmetické služby (4 UoZ), vodoinstalatérství a topenářství (2 UoZ).

V roce 2016 se stejně jako u SÚPM vyhrazených zájem zaměřil především na dlouhodobě evidované uchazeče, proto jich bylo podpořeno 11 z celkového počtu, který 7čítal 16 osob. Čtyři podpoření UoZ byli osobami pečujícími o děti do 7 let věku, 3 UoZ spadali do kategorie do 29 let věku a 1 UoZ byl OZP. I zde se setkáváme s kumulací znevýhodnění, konkrétně 3 UoZ pečovali o dítě do 7 let věku a navíc byli ohroženi dlouhodobou evidencí. Mezi podpořenými uchazeči bylo 9 žen.



Graf 9 – Struktura podpořených osob na zřízení společensky účelného pracovní místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti v okrese Jihlava v roce 2015 (Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů (13))



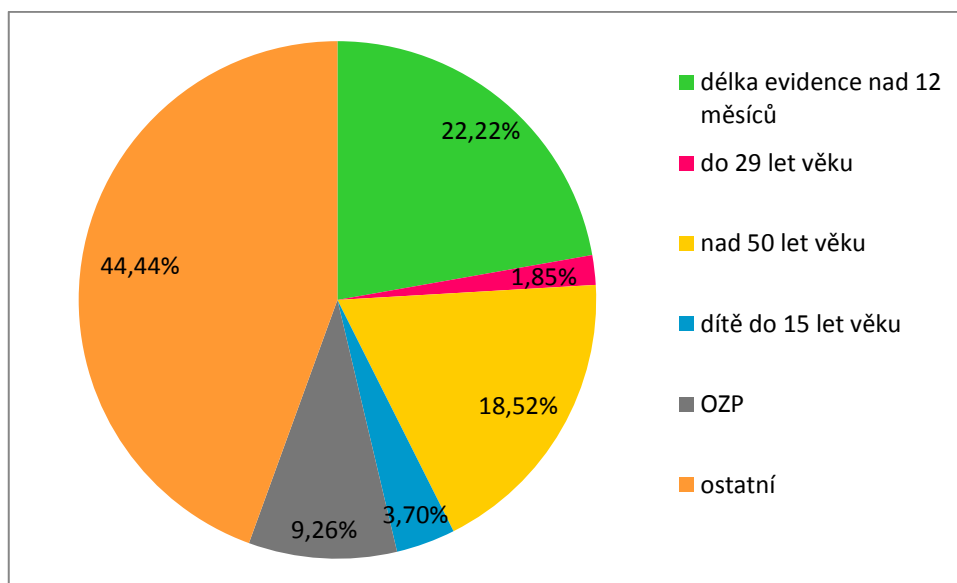
Graf 10 – Struktura podpořených osob na zřízení společensky účelného pracovní místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti v okrese Jihlava v roce 2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů (12))

Mezi nejčastější obory podnikání patřila manikúra, pedikúra a modeláž nehtů (3 UoZ), účetnictví a vedení daňové evidence (2 UoZ) a poskytování služeb pro lesnictví (2 UoZ). Poté se jednalo o jednotlivé specifické činnosti jako kamnář, elektrikář či zemědělský podnikatel. (13)

VPP

V roce 2015, od 1. 6. do 31. 12., bylo podpořeno umístěním na veřejně prospěšné práce 54 UoZ. Vzhledem k povaze těchto prací, kdy se jedná především o úklid veřejného prostranství, již v daném období poptávka o VPP výrazně poklesla. Na úklid veřejného prostranství již byl umístěn pouze zlomek osob, několik osob se podařilo zaměstnat jako pracovníky v sociálních službách.

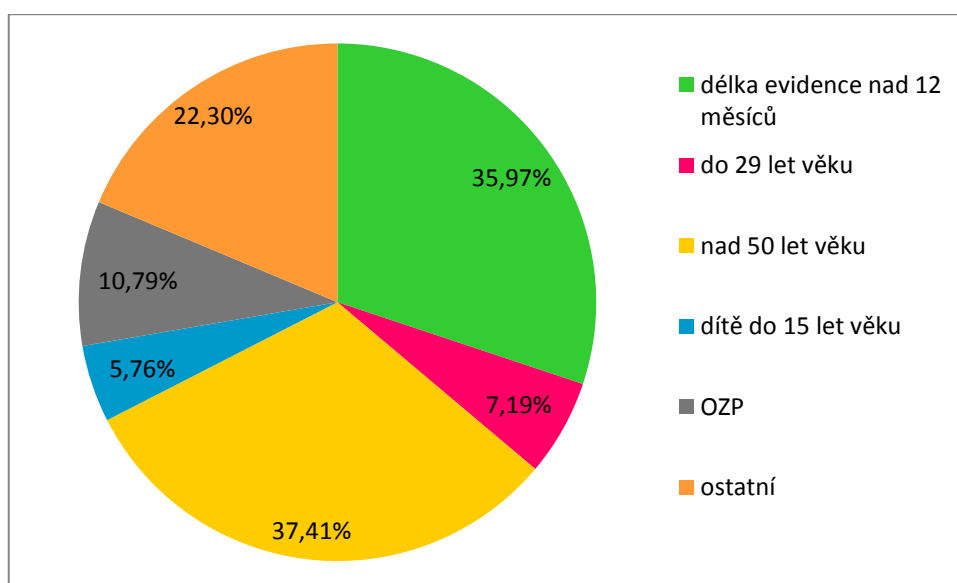
VPP nemají v porovnání s SÚPM stejný charakter, přestože jsou taktéž určeny pro osoby ohrožené na trhu práce, struktura uchazečů se výrazně liší. Nejčastějšími zaměstnavateli jsou obce a města, UoZ pro ně vykonávají práce ve veřejném zájmu. Největší skupinu tvoří ostatní uchazeči – tzn. uchazeči, kterým je věnována péče z jiného důvodu než z výše uvedených, proto je umístěn i uchazeč, který není ohrožený věkově, dlouhodobou evidencí, zdravotním omezením nebo péčí o dítě, nicméně je zde předpoklad jeho dlouhodobého setrvání v evidenci. Každopádně i zde patří na druhé místo skupina dlouhodobě evidovaných uchazečů (12 osob), další skupinou jsou uchazeči starší 50 let věku (10 UoZ). 3 UoZ byli starší 50 let a zároveň OZP, 2 UoZ ohrožoval věk nad 50 let a dlouhodobá evidence. Kvůli povaze prací jsou více umisťováni muži, kterých bylo umístěno 37, tudíž 68,52 %. (13)



Graf 11 – Struktura umístěných osob na veřejně prospěšné práce v okrese Jihlava v roce 2015 (Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů (13))

Stejně jako u SÚPM byla v roce 2016 tendence umisťovat z větší části UoZ v evidenci nad 12 měsíců, což se v porovnání s rokem 2015 zdařilo. Celkem bylo podpořeno 139 osob, 50 osob bylo v evidenci dlouhodobě, 52 osob přesáhlo 50 let věku, 15 osob se potýkalo se zdravotními problémy, 10 osob bylo do 29 let, 8 osob pečovalo o dítě do 7 let. 31 osob opět patřilo do skupiny ostatní. Z celkového počtu byl podíl žen 29,5 %.

Pracovní pozice mají pevně daný charakter, nejvíce se jedná o uklízeče veřejného prostranství, pomocné pracovníky údržby budov, ostatní pomocné nekvalifikované pracovníky ve službách. (13)



Graf 12 – Struktura umístěných osob na veřejně prospěšné práce v okrese Jihlava v roce 2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů (13))

Kumulace handicapů byla následující:

Charakteristika uchazeče o zaměstnání	Počet
Evidence nad 12 měsíců + nad 50 let	11
Nad 50 let + OZP	5
Evidence nad 12 měsíců + nad 50 let + OZP	4
Evidence nad 12 měsíců + do 29 let	3
Evidence nad 12 měsíců + dítě do 15 let	3
Evidence nad 12 měsíců + OZP	1

Tabulka 8 – Kumulující se handicapy umístěných osob na veřejně prospěšné práce v okrese Jihlava v roce 2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů (13))

Je třeba brát na zřetel, že na nástroj VPP je možné umisťovat uchazeče i opakovaně. Jelikož se jedná o časově omezené pracovní činnosti, často se uchazeči po ukončení pracovního poměru (tedy po ukončení sezóny) vrátili do evidence ÚP a na počátku sezónních prací opět nastoupili ke stejnému zaměstnavateli. Oběma stranám tato situace vyhovovala – uchazeči měli nárok na podporu v nezaměstnanosti, zaměstnavatelé již měli uchazeče vyzkoušené a měli jistotu, že danou práci odvedou. Proto docházelo k zacyklování a na VPP byli umisťováni neustále stejní uchazeči, kteří postupně ztráceli ambice a schopnosti k nalezení vhodnějšího zaměstnání. V roce 2016 došlo k zásadnímu omezování, opakovaně na VPP ke stejnému zaměstnavateli mohou být uchazeči umisťováni pouze ve výjimečných a odůvodněných situacích.

U VPP mohou být v rámci jedné dohody uchazeči vyměňováni (VPP jsou vytvořené pracovní činnosti, oproti SÚPM, kdy se jedná o vyhrazení pracovního místa pro konkrétního uchazeče o zaměstnání), tato výměna již neprochází komisí APZ, proto může dojít ke zkreslení údajů. Další zkreslení může nastat v případě nenastoupení UoZ do zaměstnání, i přes schválení příspěvku. (13)

3.4.4. Efektivita APZ

V této diplomové práci byla pro sledování efektivity APZ stanovena následující metodika – vždy 3 kalendářní měsíce po ukončení Dohody o vyhrazení SÚPM a poskytnutí příspěvku, resp. zřízení SÚPM za účelem výkonu SVČ, je zkoumáno, zda se podpořený UoZ vrátil do evidence ÚP. Údaje mohou být zkresleny kvůli následujícím situacím:

- UoZ se zaeviduje ihned po skončení příspěvku, nicméně před posuzováním efektivity poskytnutí příspěvku nastoupí do zaměstnání – i přesto, že u zaměstnavatele, kterému byl poskytnut příspěvek, nezůstane, získal pracovní návyky a další praxi, tudíž je schopen se na pracovním trhu uplatnit a lze tedy konstatovat, že nástroj APZ byl vhodně použit
- UoZ se zaeviduje až po posuzování efektivity poskytnutí příspěvku

UoZ jistě nemusí setrvávat v pracovním poměru u stejného zaměstnavatele, nicméně naleznou zaměstnání i bez přechodné evidence na ÚP, tato metodika pracuje pouze s UoZ, kteří se vrací do evidence.

V případě ukončení pracovního poměru není rozhodujícím, proč skončil (vážné důvody, porušení povinností zaměstnavatelem, apod.), ani zda jej ukončil zaměstnavatel či zaměstnanec. Dle zkušeností pracovníků ÚP je v nejvíce případech zaměstnání ukončeno, na základě dohody o rozvázání pracovního poměru.

V případě tzv. SF a SZ dohod byl před nástupem do zaměstnání UoZ poučen, že pokud bez vážného důvodu ukončí toto vhodné zaměstnání zprostředkované ÚP, není možné se 6 měsíců od začátku pracovního poměru vrátit do evidence. Následně bylo toto opatření na konci roku 2016 realizováno i u tzv. S dohod. (13)

SÚPM

V rámci SÚPM vyhrazené – příspěvek na mzdové náklady zaměstnavateli, bylo od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2016 podpořeno 1 048 UoZ, a to:

- a) 2014-2015 projekt Vzdělávejte se pro růst!, tzv. SN dohody

Celkem bylo podpořeno 399 osob, 31 z nich bylo k 31. 3. 2017 opět v evidenci. Efektivita umístění se v různých obdobích výrazně liší, můžeme se setkat s efektivitou 0 % (v obou případech se jedná o předčasné ukončení pracovního poměru) i 100 %. Průměrná efektivita umístění UoZ je 77,05 %. (13)

Období ukončení dohody	Počet UoZ na ukončených dohodách	Počet osob v evidenci 3 měsíce po ukončení příspěvku	Efektivita umístění v %
Březen 2014	1	1	0
Duben 2014	2	0	100
Květen 2014	5	1	80
Červen 2014	2	2	0
Červenec 2014	3	0	100
Srpen 2014	16	2	87,5
Září 2014	31	0	100
Říjen 2014	24	1	95,83
Listopad 2014	10	5	50
Prosinec 2014	2	1	50
Leden 2015	21	2	90,48
Únor 2015	30	4	86,67
Březen 2015	34	4	88,24
Duben 2015	37	2	94,59
Květen 2015	40	7	82,50
Červen 2015	30	3	90
Červenec 2015	6	0	100
Srpen 2015	40	6	85
Říjen 2015	65	11	83,08

Tabulka 9 – Efektivita umístění uchazečů o zaměstnání na společensky účelné pracovní místo vyhrazené v okrese Jihlava v roce 2014 a 2015 (Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů (13))

b) 2015-2016 projekt Nové pracovní příležitosti, tzv. SF dohody

Do projektu Nové pracovní příležitosti bylo umístěno na SÚPM vyhrazené 333 osob. Přičemž 58 osob se 3 měsíce po ukončení příspěvku opět zaevidovalo na ÚP. Průměrná efektivita umístění dosáhla hodnoty 78 %. Tento projekt byl ukončen k 31. 3. 2017. (13)

Období ukončení dohody	Počet UoZ na ukončených dohodách	Počet osob v evidenci 3 měsíce po ukončení příspěvku	Efektivita umístění v %
Leden 2015	1	1	0
Červen 2015	3	1	66,67
Červenec 2015	9	3	66,67
Srpen 2015	3	0	100
Září 2015	3	1	66,67
Říjen 2015	35	4	88,57
Listopad 2015	42	8	80,95
Prosinec 2015	35	8	77,14
Leden 2016	31	3	90,32
Únor 2016	35	1	97,14
Březen 2016	6	0	100
Duben 2016	13	4	69,23
Květen 2016	11	5	54,55
Červen 2016	20	8	60
Červenec 2016	15	2	86,67
Srpen 2016	40	9	77,50
Září 2016	20	0	100
Listopad 2016	3	0	100
Prosinec 2016	5	0	100

Tabulka 10 – Efektivita umístění uchazečů o zaměstnání na společensky účelné pracovní místo vyhrazené v okrese Jihlava v roce 2015 a 2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů (13))

c) 2015-2017 projekt Nové pracovní příležitosti – SÚPM, tzv. SZ dohody

Projektem Nové pracovní příležitosti – SÚPM bylo podpořeno 185 osob. Tento projekt nadále trvá, jeho ukončení je plánováno k 30. 6. 2018. Průměrná efektivita umístění UoZ dosahuje vynikajících hodnot, a to 90,85 %. (13)

Období ukončení dohody	Počet UoZ na ukončených dohodách	Počet osob v evidenci 3 měsíce po ukončení příspěvku	Efektivita umístění v %
Listopad 2015	1	0	100
Leden 2016	2	0	100
Únor 2016	3	0	100
Březen 2016	38	4	89
Duben 2016	52	2	96
Květen 2016	29	3	90
Červen 2016	14	4	71
Červenec 2016	1	0	100
Srpen 2016	9	2	78
Září 2016	14	3	79
Říjen 2016	11	0	100
Listopad 2016	9	2	78
Prosinec 2016	2	0	100

Tabulka 11 – Efektivita umístění uchazečů o zaměstnání na společensky účelné pracovní místo vyhrazené v okrese Jihlava v roce 2015 a 2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů (13))

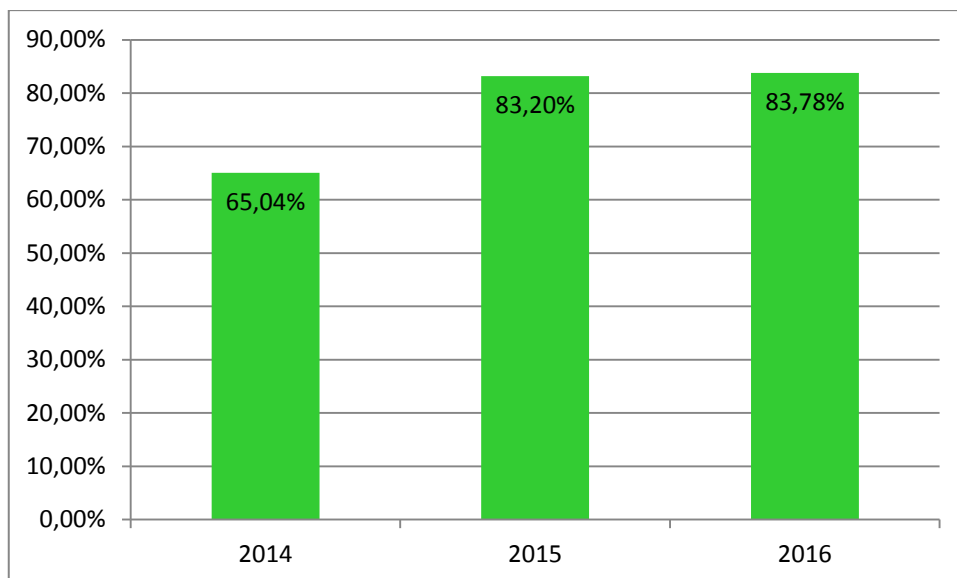
d) 2014-2017 financování z národních prostředků tzv. S dohody

Celkem bylo podpořeno 87 osob, finanční prostředky byly čerpány ze státního rozpočtu. 5 osob, které byly umístěné na dohodách ukončených v období 2014-2015 bylo k 31. 3. 2017 opětovně v evidenci. Průměrná efektivita umístění UoZ činila 73,34 %.

Období ukončení dohody	Počet UoZ na ukončených dohodách	Počet osob v evidenci 3 měsíce po ukončení příspěvku	Efektivita umístění v %
Červen 2014	1	1	0
Červenec 2014	3	1	66,7
Srpen 2014		1	83,33
Říjen 2014	2	1	50
Listopad 2014	18	2	88,89
Prosinec 2014	26	3	88,46
Únor 2015	6	0	100
Březen 2015	1	1	0
Červen 2015	1	0	100
Září 2015	1	0	100
červenec 2016	3	2	33,33
srpen 2016	1	1	0
Září 2016	2	0	100
Říjen 2016	10	2	80
Listopad 2016	1	0	100
Prosinec 2016	5	0	100

Tabulka 12 – Efektivita umístění uchazečů o zaměstnání na společensky účelné pracovní místo vyhrazené v okrese Jihlava v roce 2014 až 2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů (13))

V letech 2015 a 2016 se do evidence v porovnání s rokem 2014 vracelo po ukončení poskytování příspěvku zaměstnavateli výrazně méně uchazečů o zaměstnání. Tento fakt je příznivě ovlivněn zavedením podmínky uzavírání pracovního poměru na dobu neurčitou od r. 2016, pokud je žadatel příspěvek schválen. V předchozích letech byla volba na zaměstnavateli, pracovní poměr musel uzavřít alespoň na 12 měsíců. (13)



Graf 13 – Průměrná efektivita umístění uchazečů o zaměstnání na společensky účelná pracovní místa vyhrazená v jednotlivých letech (Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů (13))

SÚPM – SVČ

Průměrná efektivita umístění dosahuje hodnoty 86,67%. Efektivita při zřizování SVČ v roce 2016 v porovnání s rokem 2015 vzrostla o 0,08 p.b. V červnu 2016 byla ukončena dohoda o poskytnutí příspěvku a UoZ se ihned vrátil do evidence ÚP, nicméně UoZ byl nucen živnostenské podnikání pozastavit, vzhledem k svému vážnému zdravotnímu stavu. (13)

Období ukončení dohody	Počet UoZ na ukončených dohodách	Počet osob v evidenci 3 měsíce po ukončení příspěvku	Efektivita umístění v %
Březen 2015	6	1	83,33
Duben 2015	6	1	83,33
Květen 2015	2	0	100
Červen 2015	7	0	100
Červenec 2015	3	1	66,67
Srpen 2015	3	1	66,67
Září 2015	5	1	80
Říjen 2015	2	0	100
Prosinec 2015	3	0	100
Leden 2016	1	0	100
Duben 2016	1	0	100
Květen 2016	5	0	100
Červen 2016	1	1	0
Červenec 2016	2	0	100
Srpen 2016	6	0	100
Září 2016	3	1	66,67
Říjen 2016	1	0	100
Listopad 2016	3	0	100
Prosinec 2016	5	0	100

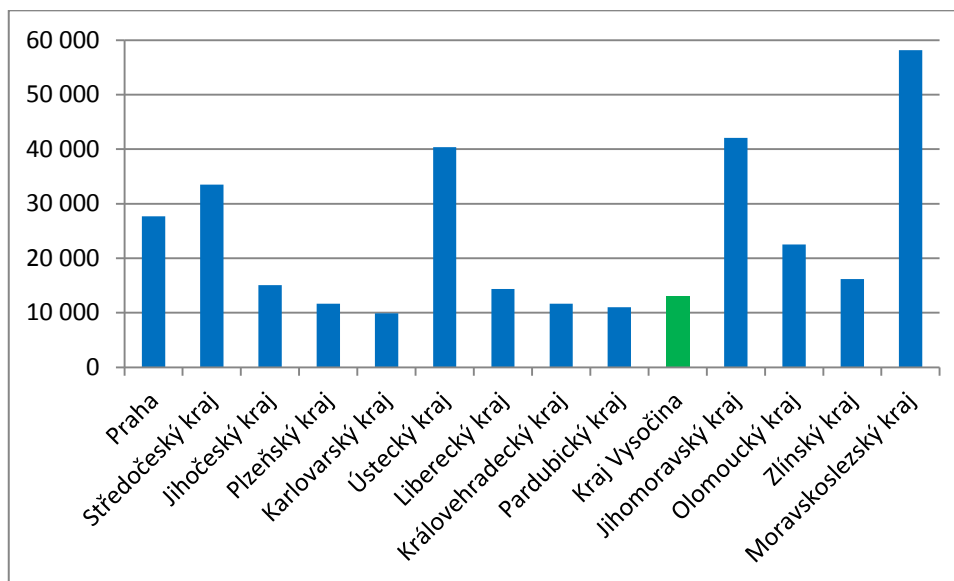
Tabulka 13 – Efektivita zřízených společensky účelných pracovních míst za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti v okrese Jihlava v roce 2015 až 2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů (13))

3.5. Rok 2017 (1.1-30.4)

3.5.1. Porovnání nezaměstnanosti

PNO v procentuálním vyjádření neustále rekordně klesá, z lednové hodnoty 4,7 se postupně přechází k únorové, která činila 4,5, březnové 3,9 a nakonec dubnové 3,4. Při porovnání ledna a dubna došlo ke snížení o 1,3 p.b.

V roce 2017 nadále docházelo k navyšování VPM. V lednu 2017 bylo oproti prosinci 2016 (1652 VPM) evidováno o 53 míst více, další nárůst byl zaznamenán v únoru, a to o 47 VPM, v březnu o dalších 48 míst. Až v dubnu opět došlo k poklesu oproti březnu o 32 VPM. Bohužel došlo k snižování počtu VPM pro OZP, z lednových 149 míst se v dubnu hodnota snížila na 97 míst. Navíc se zvýšil i počet OZP na 1 VPM, v lednu byla tato hodnota 3,9, v únoru 4,5, v březnu 5,8 a až v dubnu došlo k nepatrnému poklesu na 5,6. (12)



Graf 14 – Porovnání počtu nezaměstnaných v evidenci ÚP ČR v ČR k 30. 4. 2017 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

Jihlava se stále drží na třetí příčce za Pelhřimovem a Havlíčkovým Brodem. Ve všech okresech je výrazný úbytek nezaměstnaných osob při porovnání ledna a dubna. Největší úbytek je zaznamenán v Třebíči o 1 569 osob, poté ve Žďáře nad Sázavou o 1 057 osob, v Jihlavě o 978 osob, v Havlíčkově Brodě o 889 osob a v Pelhřimově o 631 osob. (12)

	31. 1. 2017	28. 2. 2017	31. 3. 2017	30. 4. 2017
Havlíčkův Brod	3 029	2 858	2 491	2 140
Jihlava	3 691	3 559	3 087	2 713
Pelhřimov	1 659	1 574	1 330	1 028
Třebíč	5 231	5 012	4 393	3 662
Žďár nad Sázavou	4 568	4 379	4 098	3 511

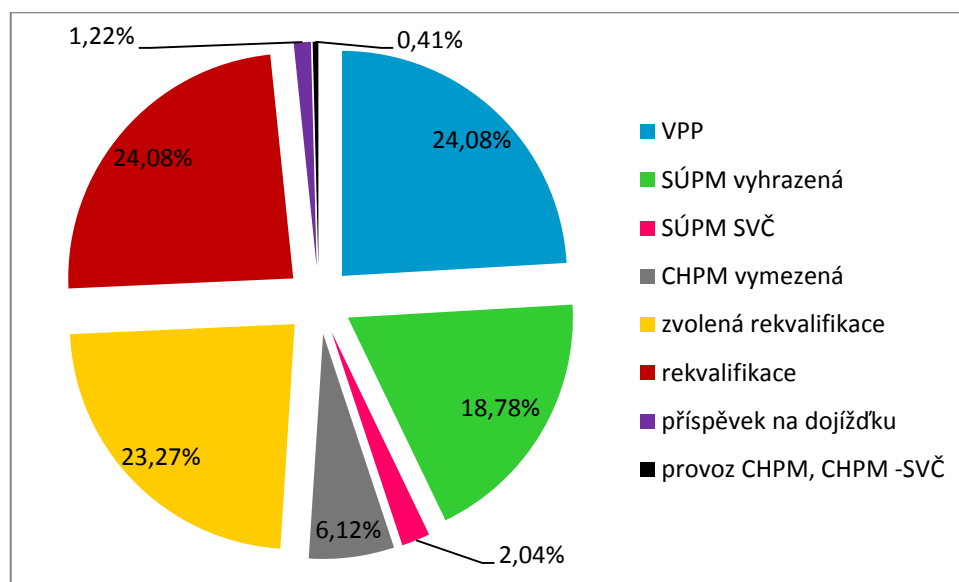
Tabulka 14 – Porovnání počtu nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP ČR v jednotlivých okresech Kraje Vysočina v období leden – duben 2017 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

Snižuje se počet všech kategorií evidovaných UoZ. Při porovnání lednové a dubnové hodnoty se počet OZP snížil o 33 osob, počet osob pečujících o dítě do 15 let věku o 62 osob, počet mladistvých o 3 osoby, počet UoZ ve věkovém rozmezí 19-29 let o 229 osob, počet UoZ ve věku 30-49 let o 502 osob, počet UoZ nad 50 let o 247 osob, počet nekvalifikovaných UoZ o 148 osob. Stále dochází ke snižování počtů i u uchazečů postihnutých dlouhodobou evidencí, konkrétně u evidovaných v rozmezí 12-24 měsíců o 24 osob a u evidovaných nad 24 měsíců o 82 osob.

Oproti tomu průměrná délka evidence neustále stoupá, v lednu dosahovala hodnoty 511 dní, v únoru již 522 dní, v březnu 574 dní a v dubnu dokonce 626 dní.

Do 30. 4. 2017 bylo od počátku roku podpořeno 59 UoZ umístěním na VPP, 46 UoZ dostalo příležitost umístěním na SÚPM vyhrazené (počet zahrnuje i umístěné UoZ pomocí RIP), 5 UoZ zahájilo podnikání s příspěvkem od ÚP. Již naplno se rozjely zabezpečované rekvalifikace, kterých bylo vcelku 59, rekvalifikací zvolených, které si vybírají přímo sami UoZ bylo o 2 méně, tudíž 57.

Samozřejmě bylo podporováno i zaměstnávání OZP, bylo pro ně vymezeno 15 CHPM, přičemž jedné osobě bylo přispěno na provozní náklady CHPM SVČ. (12)



Graf 15 – Procentuální vymezení podpořených osob na jednotlivých nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2017 k 30. 4. 2017 v okrese Jihlava (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

V tomto statistickém přehledu se poprvé setkává s nástrojem regionální mobility – příspěvek na dojížděku. Druhým příspěvkem regionální mobility je příspěvek na

přestěhování, nicméně v daném období nebyl realizován. Příspěvek na dojízd'ku slouží k motivaci UoZ hledat si zaměstnání i přes nutnost dojíždění. Zpravidla se poskytuje UoZ, kteří budou dojíždět do zaměstnání ze svého trvalého bydliště více než 10 km. Může být poskytnut až na 12 měsíců, měsíční příspěvky se liší dle vzdálenosti dojíždění (viz Kritéria APZ 2017 Příloha č. 3).

Vzhledem k tomu, že v Kraji Vysočina byla regionální mobilita zavedena až od 1. 11. 2016, počet příspěvků není závratný. Nicméně v následujících měsících je očekáván nárůst v souvislosti s větší informovaností UoZ o daném typu příspěvku, nejen z médií, ale převážně od odborných pracovníků zprostředkování a poradenství a trhu práce.

Příspěvek na přestěhování již podle názvu vypovídá, že se poskytuje UoZ, který se rozhodl za práci přestěhovat. Vzdálenost od místa bývalého trvalého bydliště do místa nynějšího bydliště vzdušnou čarou musí být více než 50 km. Příspěvek se poskytuje jednorázově ve výši 50 000 Kč. (13)

Dle průzkumu agentury Grafton Recruitment z roku 2015 se nebylo ochotno za práci přestěhovat více než 56 % obyvatel ČR, přičemž dalších 17 % by zvažovalo stěhování pouze v rámci regionu. Navíc více než čtvrtina není ochotna do práce dojíždět více než 10 km, polovina si dokáže představit dojíždět do práce do 40 km. Tyto příspěvky slouží k motivaci UoZ vybočit z jejich komfortní zóny a nalézt zaměstnání i v jiných lokalitách. (7)

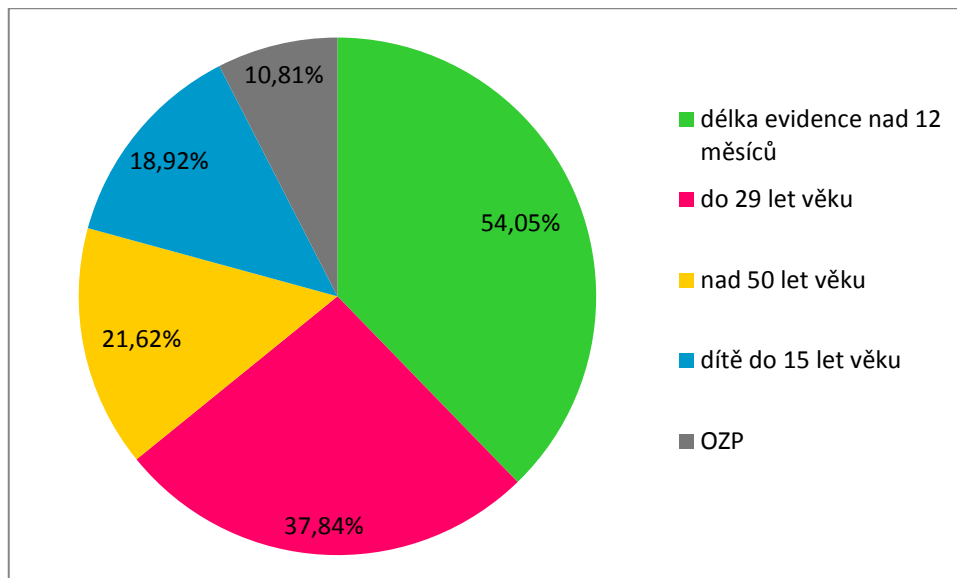
V celkovém počtu bylo podpořeno různými příspěvky 245 osob. (13)

3.5.2. Struktura podpořených UoZ

SÚPM

Za první třetinu roku 2017 bylo podpořeno 37 UoZ o zaměstnání umístěním na SÚPM vyhrazené. Více než polovina jich setrvala v evidenci více než 12 měsíců, a to 20 osob. 14 osob bylo do 29 let, 8 osob oproti tomu nad 50 let. 7 osob se staralo o dítě do 7 let věku a 4 osoby byly označeny za OZP. Velký podíl osob do 29 let je způsoben hojným umisťováním absolventů na roční praxe do organizačních složek státu. Mezi podpořenými osobami bylo mnohem více žen než mužů – a to 67,57 %.

Jako již tradičně byli uchazeči přijímáni především na administrativní práce či šičky.
(13)



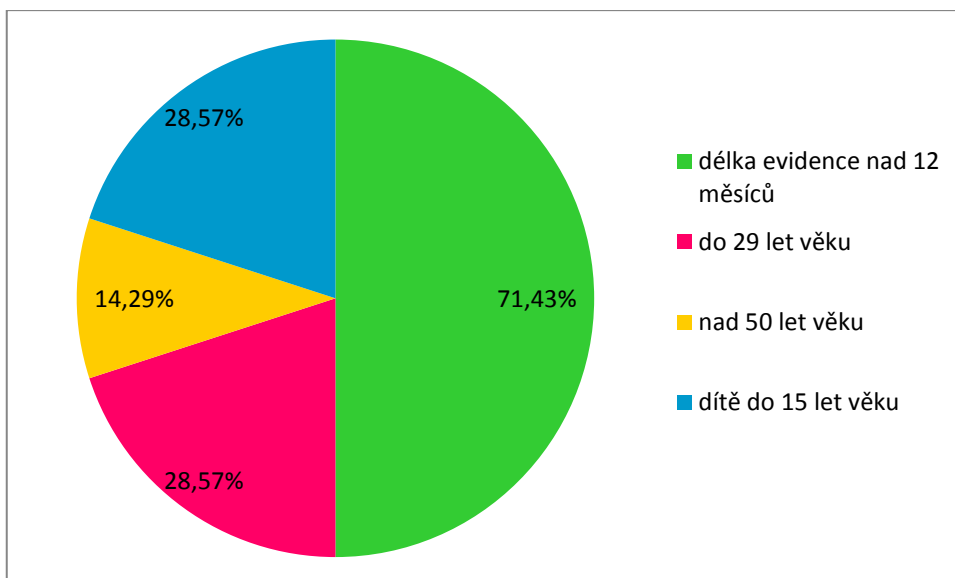
Graf 16 – Struktura umístěných osob na společensky účelná pracovní místa vyhrazená v roce 2017 k 30. 4. 2017 v okrese Jihlava (Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů (13))

5 UoZ bylo zároveň v evidovaných nad 12 měsíců a dosahovalo věku nad 50 let, 5 UoZ bylo v evidenci nad 12 měsíců a pečovalo o dítě do 7 let věku, 2 UoZ byli v evidenci více než 12 měsíců, přičemž nedovršili 30 let, 1 UoZ byl současně dlouhodobě evidovaný a OZP. Jeden UoZ dokonce splňoval tři kritéria - byl evidovaný více než 12 měsíců, potýkal se se zdravotními problémy a přesáhl 50 let. (13)

SÚPM SVČ

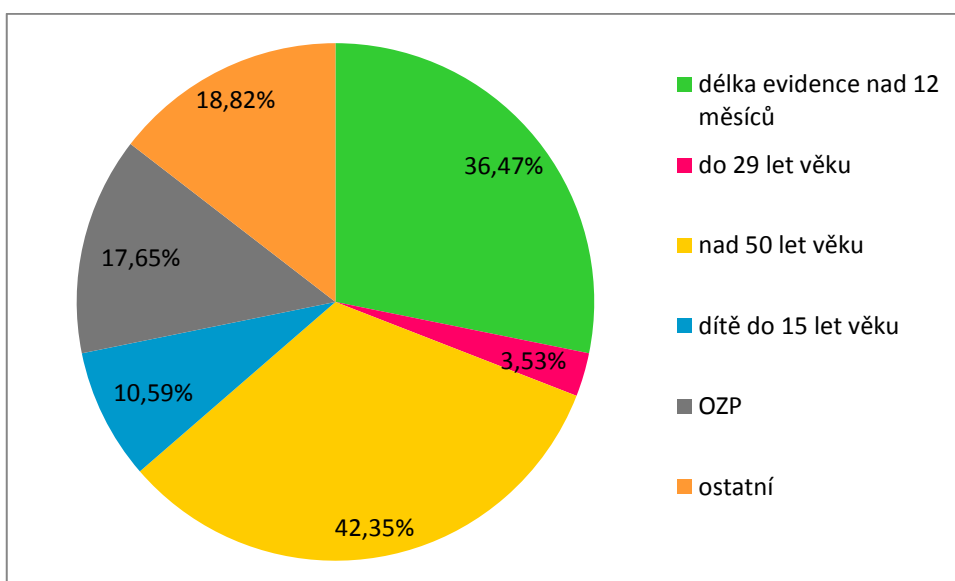
Od počátku roku 2017 zahájilo živnostenské podnikání s příspěvkem od ÚP 7 osob, z toho 4 muži. Nadpoloviční většina, tzn, 5 osob se řadilo do kategorie dlouhodobá evidence. Tito UoZ zároveň nepřevršili 30 let (2 osoby), dosáhli 50 let (1 osoba) a byli rodiči (2 osoby). Jejich profese se různily, jednalo se o designérku, krejčovou, kosmetičku, ale i elektrikáře. (13)

Poskytnutý příspěvek byl vždy posuzován vzhledem k zpracovanému podnikatelskému záměru, oboru podnikání a finanční náročnosti. Finance byly poskytnuty vždy na nejdůležitější věci, které UoZ k začátkům podnikání potřebuje.



Graf 17 – Struktura podpořených osob na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem zřízení samostatné výdělečné činnosti v roce 2017 k 30. 4. 2017 v okrese Jihlava (Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů (13))

VPP



Graf 18 – Struktura umístěných osob na veřejně prospěšné práce v roce 2017 k 30. 4. 2017 v okrese Jihlava (Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů (13))

15 UoZ bylo v evidenci ÚP déle než 12 měsíců, z toho 8 osob bylo současně nad 50 let, 2 osoby pečovali o dítě do 7 let věku, 2 osoby byli OZP, 2 osoby se kromě OZP potýkali i s vyšším věkem, 1 osoba pečovala o dítě ve svém věku do 25 let. Navíc 8 UoZ bylo OZP a současně nad 50 let, nicméně jejich evidence nepřesáhla roční hranici. (13)

4. VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ

4.1. Podpora podnikání

Nesvazovat překlenovací příspěvek s příspěvkem na zřízení SVČ

Oba příspěvky APZ slouží k podpoře začínajících podnikatelů z řad evidence ÚP. Příspěvek na zřízení SÚPM za účelem samostatně výdělečné činnosti je určen pouze na nespotební věci, oproti tomu překlenovací příspěvek lze používat na nájem, opravy či dopravu materiálu. Zásadním problémem je, že překlenovací příspěvek může být poskytnut pouze osobě, které byl již poskytnut příspěvek na zřízení SVČ. Kromě toho, že daná osoba je podpořena dvakrát, zde dochází k tomu, že často UoZ stojí pouze o překlenovací příspěvek – činnost, kterou si pro podnikání zvolí nevyžaduje přístroje, náčiní, tedy nespotební věci, nebo již vybavení pro podnikání vlastní (nakoupili si jej předem, nakoupili si jej od fyzické osoby nebo jej dostali – tzn. nemají fakturu), což je v rozporu s poskytnutí příspěvku. Všechny věci, na které je příspěvek poskytnut musí být nakoupeny až po schválení příspěvku komisí APZ a musí být doloženy faktury o koupi. Při zrušení provázanosti příspěvků vzroste počet UoZ, kteří nemají finanční prostředky, nicméně za pomoci příspěvku od ÚP budou schopni začít vykonávat samostatně výdělečnou činnost, jelikož jim příspěvek přechodně pomůže se zvládnutím počátečních nákladů.

4.2. Omezení nekolidujícího zaměstnání

Za nekolidující zaměstnání se dle ZoZ považuje činnost na základě pracovního nebo služebního poměru či dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy¹¹. Většina nekolidujících zaměstnání je vykonáváno na základě dohod o provedení práce, které při výdělku do 10 000 Kč nezakládají nutnost platit odvody na sociální a zdravotní pojištění, proto je u zaměstnavatelů tak oblíbená. Připravovaná novela zákona o zaměstnanosti myslí na úpravu nekolidujícího zaměstnání – bude moci být vykonáváno jen na základě dohod o pracovních činnostech, při kterých se platí odvody již od 2 500 Kč. Novela si slibuje

¹¹ V roce 2017 činí max. výdělek při nekolidujícím zaměstnání 5 500 Kč

snížení nákladů na placení zdravotního pojištění, za UoZ v evidenci ÚP, jelikož by je nyní platil zaměstnavatel, navíc by platil i sociální pojištění (stát při evidenci sociální pojištění neplatí) a zvýšení zaměstnanosti – nekolidující zaměstnání již nebude pro zaměstnavatele tak atraktivní.

Nicméně novela nemyslí na omezení nekolidujícího zaměstnání. Sice existuje omezení finanční, ale ne časové. Není výjimkou, že UoZ mají u stejného zaměstnavatele NZ několik měsíců, v horším případě i let. Jak již bylo zmíněno, pro zaměstnavatele zde existuje benefit v podobě neplacení odvodů pojistného a pro zaměstnance přivýdělek. Otázkou zůstává, do jaké míry jsou vykazované přivýdělky pravdivé. Nekolidující zaměstnání často svádí k výkonu nelegální práce.

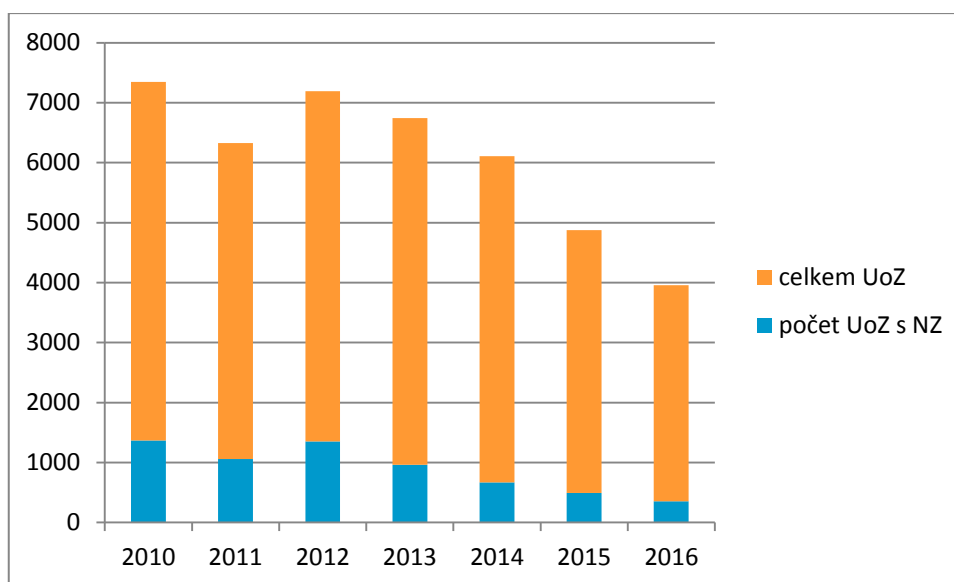
V případě omezení nekolidujícího zaměstnání pouze na 6 měsíců u jednoho zaměstnavatele dojde k nárůstu zaměstnanosti. 6 měsíců je dostatečná doba, aby si u UoZ zaměstnavatel osvědčil pracovní návyky a výkony. V další spolupráci bude moci pokračovat pouze v rámci pracovního poměru nebo dohod bez evidence UoZ na ÚP. Dále je nutné omezit maximální počet zaměstnavatelů, u kterých UoZ může nekolidující zaměstnání vykonávat, aby nedocházelo, při omezení nekolidujícího zaměstnání na 6 měsíců, k neustálému řetězení dohod mimo pracovní poměr u různých zaměstnavatelů.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Počet UoZ s NZ	1 368	1 057	1 352	963	671	495	356
v % z celkového počtu UoZ	22,88	20,05	23,15	16,67	12,34	11,30	9,88

Tabulka 29 – Počet vykonávajících nekolidující zaměstnání v okrese Jihlava v letech 2010 – 2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

V letech 2010 – 2016 trend nekolidujícího zaměstnání postupně klesal. Při porovnání lze konstatovat že v roce 2016 klesl od počátku sledovaného období o 13 p.b. Nekolidující zaměstnání vykonávají častěji ženy, v roce 2010 61,04 % z celku, v roce 2011 66,41 %, v roce 2012 64,42 %, v roce 2013 64,17 %, v roce 2014 65,87 %, v roce

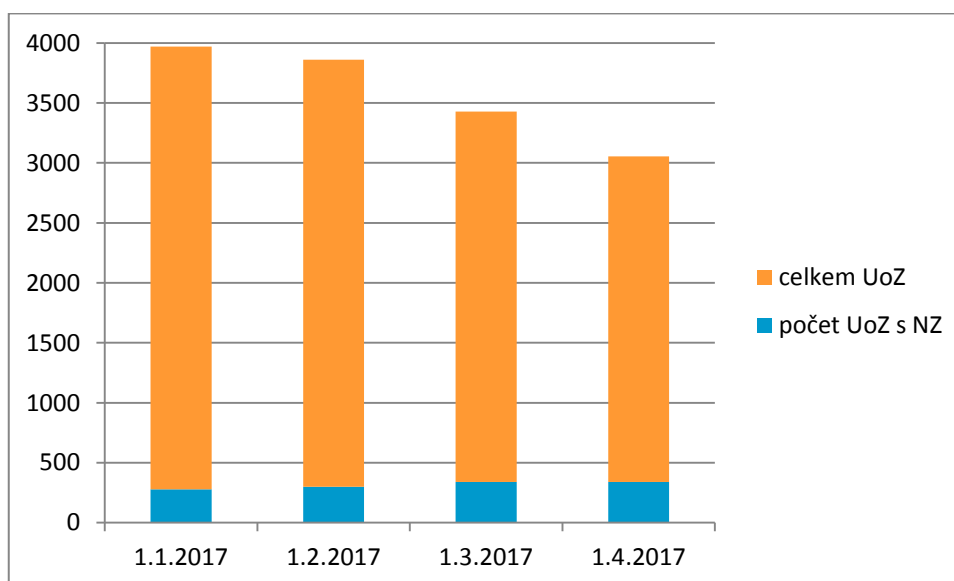
2015 67,47 % a v roce 2016 66,01 %. Je to způsobeno především charakterem prací nekolidujícího zaměstnání – často se jedná o úklidové práce či práce jako prodavačka, které ve společnosti častěji vykonávají ženy. Pokles je způsoben především nedostatkem pracovní síly, kdy uchazeči díky zájmu zaměstnavatelů nastupovali do klasických pracovních poměrů, a aktivní spolupráci odborných pracovníků se zaměstnavateli, kteří nekolidující zaměstnání umožňovali.



Graf 19 – Porovnání celkového počtu uchazečů o zaměstnání s počtem uchazečů vykonávajících nekolidující zaměstnání v okrese Jihlava v letech 2010 - 2016 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

Byť v lednu roku 2017 je zřetelný pokles UoZ vykonávajících NZ o 77 osob, v následujících měsících dochází k nárůstu. V lednu je počet UoZ s NZ 279, v únoru 300 a v břenu a dubnu po 340 UoZ. Tento nárůst je způsoben jednak počátkem sezónních prací jako je stánkový prodej, který je často vykonáván jen brigádně, tak zavedení veřejné služby. Vzhledem k tomu, že uchazečů o zaměstnání, kteří pobírají příspěvek na bydlení a nebudou vykazovat žádnou aktivitu, která má napomoci k nalezení zaměstnání (jako je např. vstup do nějakého projektu, výkon rekvalifikace, přivýdělek ve výši alespoň 20 hodin týdně) bude snížena dávka hmotné nouze. Proto u mnohých UoZ došlo k zlegalizování jejich zaměstnání.

Počtem opět vedou ženy, procentuální rozmezí se pohybuje okolo 65 %.



Graf 20 – Porovnání celkového počtu uchazečů o zaměstnání s počtem uchazečů vykonávajících nekolidující zaměstnání v okrese Jihlava v období leden – duben 2017 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

4. 3. Podpora zkrácených úvazků a sdílených pracovních míst

Někteří UoZ, převážně rodiče s malými dětmi, OZP či UoZ nad 50 let, vyhledávají pracovní poměry na zkrácené úvazky, jelikož nejsou schopni, ať už z osobních nebo zdravotních důvodů, vykonávat plný pracovní poměr. Vzhledem k prodlužujícímu se důchodovému věku a nastupujícím zdravotním problémům, bude těchto UoZ stále přibývat. Příspěvek APZ na SÚPM a VPP se snaží motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání UoZ na zkrácené úvazky formou bonifikace příspěvku, při jiném, než plném, pracovním úvazku se příspěvek sice krátí, ale ne poměrně. Přesto je procento podpor zaměstnávání na zkrácené úvazky poměrně nízké. Zaměstnavatelé zkrácené úvazky nabízejí výjimečně, v ČR není tradice sdílených pracovních míst. Dle ČSÚ pracovalo v roce 2015 v průměru 317,8 tis. osob na zkrácený úvazek, z toho 228,8 tis. žen, tzn. téměř 72 %. Oproti tomu 4 724,1 tis. osob vykonávalo zaměstnání na plný pracovní úvazek. (3)

V roce 2015 existovalo pouze 7 % firem a organizací, u kterých sdílená pracovní místa fungovala (výzkum projektu METR realizovaného Fondem dalšího vzdělávání), oproti tomu v Německu či Velké Británii se tato místa vyjadřují v desítkách procent. Přitom výhody jednoznačně převyšují zápory – vzhledem k možnosti skloubení pracovního a

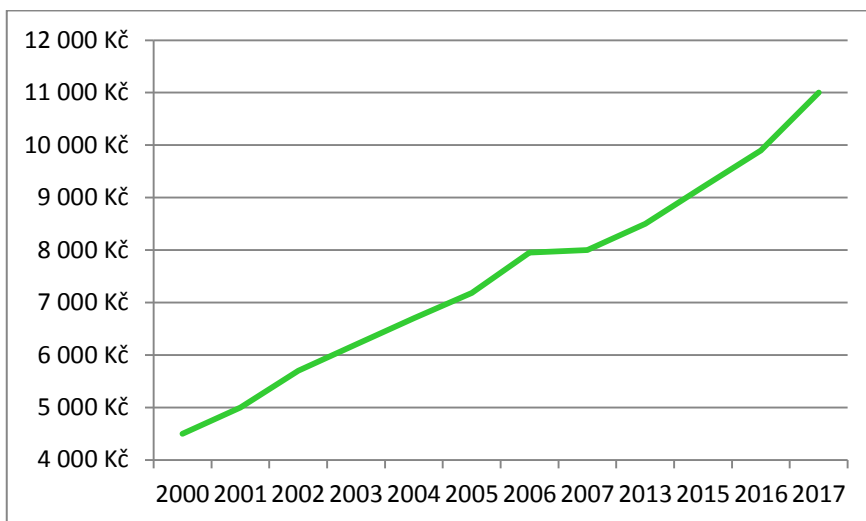
soukromého života nebo pouze možnosti trávit v práci méně času, dochází k větší spokojenosti zaměstnanců, kteří jsou motivovaní, mají vyšší pracovní nasazení, existuje zde stoprocentní zastupitelnost. Zaměstnanci pracují jako tým, je rozdělena odpovědnost, mohou spolu konzultovat problémy, dochází k jinému pohledu na věci, přináší nové nápady. Vhodnou kombinací je sdílené místo, kdy na jedné straně je absolvent bez praxe nebo s nedostačující praxí a na straně druhé je osoba předdůchodového věku, která již má spoustu zkušeností a může je absolventovi postupně předávat. Nevýhodou je obtížnější nalezení osob, které jsou schopny pracovat v týmu, a větší administrativní náročnost. (22)

Za odvedenou práci náleží při zkráceném úvazku poměrně pokrácená minimální, resp. minimální zaručená mzda, a odvody pojistného jsou stejné jako při plném pracovním úvazku. Zaměstnavatel i při zkráceném úvazku odvádí celkem 34 % na pojistné z hrubé mzdy zaměstnance, s vyšší mzdou jeho náklady samozřejmě rostou. Při možnosti odvádět nižší sociální a zdravotní pojištění by zaměstnavatelé byli více motivováni k zaměstnávání na zkrácené pracovní úvazky. Pro nezneužívání této výhody je nutné zavést určitá regulační opatření. Za prvé na jedno pracovní místo by mohly být přijímány pouze dvě osoby, za druhé odvody pojistného snížit až pokud pracovní úvazek poklesne na 30h/týdně – aby nedocházelo ke zkrácení úvazku např. o 0,5h a ihned by zaměstnavatel platil nižší odvody. Např. při snížení odvodů pojistného na 28 % (20,5 % na sociální pojištění, 7,5 % na zdravotní pojištění – aby byl zachován současný poměr), při 20 hodinovém týdenním úvazku při minimální mzdě by zaměstnavatel ušetřil 330 Kč.

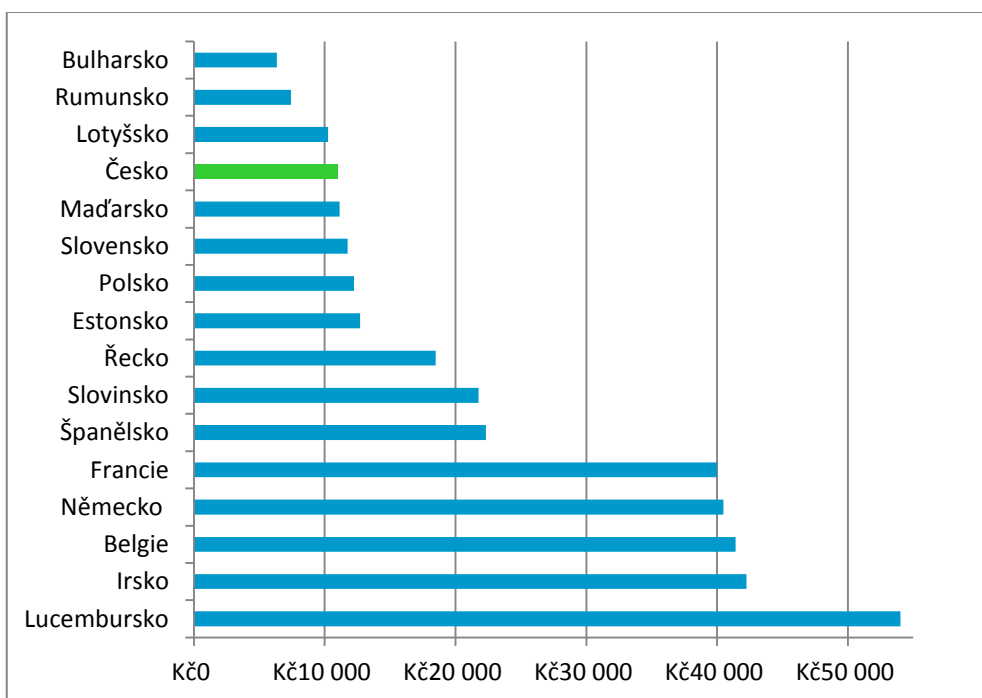
4.4. Zvýšení minimální, respektive minimální zaručené mzdy

Přesto, že oproti roku 2016 došlo k navýšení minimální mzdy o 1 100 Kč na 11 000 Kč za měsíc při plném pracovním úvazku, stále tato částka není pro mnohé osoby dostatečně motivující pro výkon výdělečné činnosti. Stále se vyplatí žít na sociálních dávkách. Až ve chvíli, kdy minimální mzda, kterou pobírá dle MPSV 100 000 osob, dosáhne dostatečné úrovně, dojde k nárůstu osob ochotných pracovat. Upraven by měl být i systém sociálních dávek, které tuto situaci dopouští.

Při porovnání minimální mzdy s některými státy EU, ČR zaostává. Nižší mzdu mají Lotyšsko či Bulharsko, vyšší mzdu si zaměstnanec vydělá v Maďarsku, Slovensku či Polsku. Samozřejmě je nutné porovnávat i životní úroveň v jednotlivých zemích.



Graf 21 – Vývoj minimální mzdy v ČR v letech 2000 - 2017 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z ČSÚ (3))



Graf 22 – Porovnání minimální mzdy ve vybraných zemích EU v roce 2017 (Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z EU (5))

4.5. Sjednocení nabídky škol s poptávkou na trhu práce

Úprava oborů

Již několik let existuje trend opouštění učňovských oborů a nárůstu studentů v maturitních oborech. Díky tomu dochází k nedostatečné nabídce řemeslníků na trhu práce a přemíře osob s maturitním vzděláním, v kterém je těžké najít uplatnění. Je nutné posoudit, zda opravdu všechny obory musí mít maturitní zkoušku – dochází k situacím, kdy studenti přeceňují své síly a maturitní obory nedokončí a často skončí se základním vzděláním, nebo je dokončí, ale nejsou schopni vykonávat zaměstnání v daném oboru, přičemž v jiném nacházejí uplatnění těžko, protože pro něj nemají kvalifikaci. Například v roce 2015 neudělalo státní maturitu dle společnosti CERMAT, která ji zaštiťuje, 15,7 % z 82 tis. studentů, přičemž na gymnáziích selhalo 1,7 % studentů, na středních odborných školách 17,4 %, na středních odborných učilištích 33,1 % studentů a na nástavbových studiích 43,4 %. (24)

Závažnou situací jsou také nabízené obory vs. poptávané obory. V okrese Jihlava existují sice 3 gymnázia a spousta humanitních oborů, ale chybí zde přírodovědné obory. (12)

Úprava školních předmětů

Problémová je i skladba předmětů na školách. Často chybí praxe nebo je vykonávána pouze na úrovni školy, jako jsou fiktivní firmy, ale student nemá možnost se dostat do reálného provozu společnosti. Proto poté často studenti negativně reagují na požadavky zaměstnavatelů. Je nutné zavést praxi jako povinnou část školního roku u všech oborů, časové rozložení je nutné stanovit individuálně dle potřeb oborů. Dalším opomíjeným předmětem jsou základy podnikání na školách, kde je předpoklad, že se studenti mohou vydat touto cestou. Již od prvopočátku by byli seznámeni, co podnikání obnáší, co je nutné zařizovat, a byli by připraveni začít podnikat ihned nebo krátce po ukončení školy.

4.6. Poskytování rekvalifikací dle potřeb trhu práce

Při poskytování rekvalifikací je nutné brát na zřetel reálnou uplatnitelnost a vhodnost rekvalifikace pro daného uchazeče. Je potřeba se více zaměřit na možnosti uplatnění v daném regionu vzhledem k počtu volných pracovních míst, popř. při zahájení podnikání k ohrožení konkurencí. Další nutnou rovinnou posuzování využitelnosti rekvalifikace je charakteristika uchazeče – mladý člověk pravděpodobně nepotřebuje základy na PC, nekomunikativní člověk pravděpodobně nepotřebuje kurz na obchodního zástupce, žena, která nechce jezdit, nepotřebuje řidičský průkaz skupiny C. Taktéž je zapotřebí se zaměřit na poskytování kombinace rekvalifikací, které spolu zdánlivě nesouvisí, např. kurz na sportovní masáž a následně rekvalifikace na kouče nejsou vzájemně kombinovatelné. Vzhledem k tomu, že při zabezpečované rekvalifikaci úřadem práce, náleží UoZ podpora při rekvalifikaci, je nutné posuzovat, zda absolvování rekvalifikace není pouze účelné s cílem získat finanční prostředky navíc, bez zájmu o obor a následném uplatnění v něm.

4.7. Poskytování informací úřadům práce ČR pro účely kontroly plnění povinného podílu

Jak již bylo zmíněno, zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci, musí podle § 81 ZoZ plnit povinný podíl. Nicméně vzhledem k tomu, že ÚP nemá k dispozici informace o tom, kolik zaměstnavatelů má více než 25 zaměstnanců, je kontrola značně omezena. Pokud by měl ÚP více možností plnění povinného podílu kontrolovat, tudíž i předávat neplnění na vymáhání k Celnímu úřadu, došlo by k odhalení firem, které jej neplní. Ty by jej poté začaly respektovat, přičemž jedna možnost je zaměstnávání OZP, tudíž by došlo k nárůstu zaměstnanosti těchto osob. Údaje o počtech zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci má k dispozici například Český statistický úřad či Okresní správa sociálního zabezpečení.

4.8. Intenzivnější práce s UoZ

Jednou s povinností UoZ, který je v evidenci více než 5 měsíců, je s pomocí odborného pracovníka sestavit individuální akční plán, který obsahuje další kroky UoZ pro získání

zaměstnání a má sloužit k motivaci UoZ. S prodlužující se evidencí opadá stimul UoZ najít si zaměstnání a postupně se přesouvá do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných osob, u kterých dochází k poklesu pracovních návyků, znalostí a ochoty nastoupit do zaměstnání.

Proto je nutné s uchazeči pracovat již na počátku evidence, kdy je větší předpoklad k „rozpohybování“ UoZ. V souvislosti s tímto je nutné akční plán vypracovávat dříve (dříve se vypracovává pouze při žádosti UoZ), a to nejpozději při 3 měsících evidence. K motivaci samozřejmě neslouží jen akční plán, ale i roční pohovory, které je také zapotřebí předělat na půlroční, a další aktivity vynakládané odbornými pracovníky jako nabídka volných pracovních míst, rekvalifikačních kurzů a dalších nástrojů APZ či projektů spolufinancovaných ESF.

5. ZÁVĚR

Současná celorepubliková situaci na poli nezaměstnanosti je poprvé od ekonomické krize v roce 2008 velmi příznivá. První mírný náznak zlepšení situace začal v roce 2014, plně propukl v roce 2015. V nejbližších měsících se očekává další snížení počtu nezaměstnaných osob – sezónní práce začínají být v plném proudu. Zhoršení situace nastane přílivem studentů po ukončení studia, tradičně největší nárůst je během srpna a září, nicméně vzhledem k avizovaným informacím by i přesto mělo být dostatečné množství volných pracovních míst. Dle agentury CzechInvest bylo v Kraji Vysočina zřízeno v roce 2016 šest investice, které do budoucna budou nabízet 500 nových pracovních míst. Další místa vzniknout na Třebíčsku ve společnosti Huhtamaki, a.s., která přislíbila rozšíření závodu, a ve společnosti Varitex, celkem by se mělo jednat o 100 míst. (8)

Pozadu v aktivitách nezůstává ani úřad práce. V roce 2016 byl v Kraji Vysočina zřízen, ve spolupráci s Krajem Vysočina, Krajskou hospodářskou komorou, Českomoravskou konfederací odborových svazů, Vysočina Education, Svazem průmyslu a obchodu a samozřejmě Úřadem práce, Krajskou pobočkou v Jihlavě, teritoriální pak zaměstnanosti, který si klade za cíl spolupráci při vytváření strategických aktivit v oblasti trhu práce a zaměstnanosti. Poměrně nový projekt KOMPAS má za úkol monitorovat a predikovat trh práce k rychlejší reakcím. V prostorách úřadu práce jsou organizovány tzv. miniburzy práce, na které jsou pozváni vybraní zaměstnavatelé, kteří uchazečům o zaměstnání přímo pracovní nabídky prezentují. Na začátku roku byla organizována schůzka se starosty měst a obcí, ohledně sdělení novinek v rámci nástroje veřejně prospěšné práce, a seznámení se s veřejnou službou. Pracovníci monitoringu oslovují a navštěvují zaměstnavatele při monitorovacích návštěvách, nabízejí jim služby úřadu práce, zjišťují jejich potřeby. Tyto souhrnné aktivity se snaží aktivně nezaměstnanost snižovat.

Pro zaměstnavatele je velmi těžké zaměstnance přilákat, předhánějí se v poskytování benefitů, náborové příspěvky dosahují desítek tisíc korun. Vzhledem k nedostatku pracovní síly na domácím trhu práce, se začali zaměstnavatelé více poptávat po cizincích.

V dubnu 2017 byla v okrese Jihlava evidována nezaměstnanost na úrovni 3,4 %, pro uchazeče o zaměstnání bylo nabízeno 1 768 volných pracovních míst v rozličných profesích. Na jedno pracovní místo připadalo pouze 1,5 uchazeče o zaměstnání. Pomalejším tempem, ale přeci, se začal snižovat počet dlouhodobě nezaměstnaných osob evidovaných na úřadu práce, což byl i záměr aktivní politiky zaměstnanosti, která se zaměřila právě na tyto uchazeče. Nezaměstnanost nad 12 měsíců má velmi závažný charakter, jelikož osoby rychle ztrácí své pracovní návyky, jsou demotivováni a jejich umístění je složité. Aktivní politika zaměstnanosti samozřejmě podporovala i ostatní ohrožené skupiny osob na trhu práce – mladé do 25 let, absolventy VŠ do 30 let, osoby nad 50 let, rodiče s dětmi do 7 let věku, osoby se zdravotním postižením či osoby, kterým je nutné věnovat zvýšenou péči z dalších důvodů bránících jim nalezení vhodného zaměstnání, vždy byla pečlivě posuzována jejich snaha nalézt zaměstnání. Nicméně prioritní skupinou zůstávali dlouhodobě nezaměstnaní, často v kombinaci s dalšími handicapami.

Při porovnání efektivity vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, konkrétně společensky účelných pracovních míst vyhrazených a společensky účelných pracovních míst zřízených za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, je patrné, že na úseku zaměstnanosti mají své místo. Byť se efektivita v různých měsících liší, v průměru u SÚPM vyhrazených v roce 2014 dosahovala hodnoty 65,04 %, v roce 2015 83,2 % a v roce 2016 83,78 %. I zde je patrný zájem zaměstnavatelů o zaměstnance, které si i přes skončení vyplácení příspěvku v pracovním poměru ponechají. Při poskytnutí příspěvku na zahájení podnikání efektivita taktéž dosáhla velmi příznivých hodnot, v roce 2015 86,67 % a v roce 2016 86,75 %.

Poslední část diplomové práce navrhuje několik opatření k řešení nezaměstnanosti v okrese Jihlava. Mezi první patří úprava poskytování překlenovací příspěvku, který je poskytován pouze uchazečům, kteří dostali příspěvek na SÚPM zřízené za účelem výkonu SVČ. Tudiž je jeden uchazeč podpořen dvakrát. Navíc někteří UoZ mají zájem pouze o příspěvek překlenovací, který je poskytován například na nájem nebo stavební úpravy, oproti příspěvku na SÚPM SVČ, který musí být vynaložen na nespotební zboží, které často k výkonu živnostenského podnikání nepotřebují nebo již mají věci pořízené. Díky této úpravě by mohlo být podpořeno více osob. Další problémovou

záležitostí je nekolidující zaměstnání. Nekolidující zaměstnání je omezeno pouze po finanční stránce. Uchazeč může mít dohodu mimo pracovních poměr na neomezené časové období, není stanoven ani počet zaměstnavatelů, u kterých jej může vykonávat, ať již současně či posloupně. V mnohých případech je nekolidující zaměstnání spojeno s nelegálním zaměstnáváním. V České republice není nijak podporováno zaměstnávání na zkrácené úvazky, přestože jsou vhodné pro spoustu osob – rodiče s malými dětmi, osoby se zdravotním postižením, osoby vyššího věku či pro studenty, kteří současně studují. V případě zavedení výhody pro zaměstnavatele, jakožto snížení odvodu pojistného, by byli více motivováni k vytváření těchto míst. Velkou diskuzi vyvolává výše minimální mzdy vzhledem k výši sociálních dávek – pro některé osoby se pracovat nevyplatí, jelikož jejich sociální dávky jsou buď vyšší či srovnatelné se mzdou, která by jim byla poskytována. Jsou tu dvě cesty, jak tomuto předejít – zvýšení minimální mzdy, která zaostává za některými státy EU, či snížení poskytování sociálních dávek. Další negativní jev na trhu práce je vyvolán nesouladem potřeb trhu s nabídkou, kterou díky vystudovaným oborům, mohou přinést studenti. Je nutné přehodnotit potřebu některých oborů, ukončování dřívějších učňovských oborů maturitní zkouškou, přijímání velkého množství studentů na maturitní obory, bez ohledu na to, zda studium opravdu zvládnou. Velkým problémem je nedostatečná praxe při studiu, která by měla být na každé škole povinná. Se školským systémem souvisí i rekvalifikace, ke kterým se musí přistupovat, protože uchazeč nevystudoval obor, v kterém by bylo dostatek pracovních nabídek. Nicméně i u poskytování rekvalifikací by mělo být více přihlíženo k aktuálním potřebám trhu práce.

Napomoci zaměstnanosti osob se zdravotním postižením by došlo při větší informovanosti úřadů práce o zaměstnavatelích, kteří mají plnit povinný podíl. Jelikož úřad práce nemá podklady k zjištění, kteří zaměstnavatelé mají více než 25 zaměstnanců a nemůže tyto údaje každoročně zjišťovat, není schopen je postihovat.

Poslední opatřením je intenzivnější práce s uchazeči o zaměstnání. Samozřejmě je větší péče věnována uchazečům dlouhodobě evidovaným, nicméně pokud by s nimi bylo dostatečně pracováno již od počátku, mohlo by se dlouhodobé nezaměstnanosti předcházet.

V diplomové práci nejsou navrhována žádná opatření finančního rázu, jako je navýšení výdajů na APZ či vytvoření projektu na podporu některé znevýhodněné skupiny. Finance na APZ jsou poskytovány dle nezaměstnanosti v daném kraji, v ČR jsou kraje, kde je nezaměstnanost mnohem vyšší než v Kraji Vysočina, proto by finance měly být směřovány spíše tam. Stejně tak vytvoření projektu financovaného z ESF je velmi finančně náročné, navíc v současné době v Kraji Vysočina funguje několik projektů a pokrývají všechny ohrožené skupiny na trhu práce.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- (1) BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.
- (2) BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce: středně pokročilý kurz*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.
- (3) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Statistiky [online]. [cit. 2017-05-23]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statistiky>
- (4) Evropská unie. Evropský sociální fond. Operační program zaměstnanost. *Cíle Evropského sociálního fondu v ČR*. [online]. [cit. 2017-05-24]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/evropsky-socialni-fond-v-cr?lang=1
- (5) *Evropská komise*. [online]. [cit. 2017-05-24]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/commission/index-cs>
- (6) HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-861-3.
- (7) IDNES.cz Ekonomika. *Češi se za práci nechtějí stěhovat, ani dlouho dojíždět, ukázal průzkum* Zdroj: http://ekonomika.idnes.cz/cesi-se-nechteji-za-praci-stehovat-nechteji-ani-dlouho-dojizdet-pvb-ekonomika.aspx?c=A151025_173613_domaci_rych [online]. [cit. 2017-05-23]. Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/cesi-se-nechteji-za-praci-stehovat-nechteji-ani-dlouho-dojizdet-pvb-ekonomika.aspx?c=A151025_173613_domaci_rych
- (8) IDNES.CZ. *Do Jihlavy přišel investor od nejdelšího mostu na světě*. [online]. [cit. 2017-05-24]. Dostupné z: www.jihlava.idnes.cz/firma-lemtech-vytvori-v-jihlavedesitky-pracovnich-mist-pkl-jihlava-zpravy
- (9) INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Analýza trhu práce v Kraji Vysočina* [online]. [cit. 2017-05-23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke-prehledy/analyzy>

- (10) INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Informační Bulletin Kraje Vysočina* [online]. [cit. 2017-05-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/bulletin
- (11) Integrovaný portál MPSV. *Projekty ESF v realizaci* [online]. [cit. 2017-05-24]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci
- (12) INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky zaměstnanosti v České republice* [online]. [cit. 2017-05-23]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>
- (13) Interní materiály Krajské pobočky ÚP ČR, v Jihlavě
- (14) JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-707-9635-9.
- (15) KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-.
Zkopírovat citaci
- (16) Kraj Vysočina. *Vítejte na Vysočině* [online]. [cit. 2017-05-23]. Dostupné z: <http://www.kr-vysocina.cz/vitejte-na-vysocine/d-4000086/p1=1205>
- (17) KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-864-1948-7.
- (18) MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém: středně pokročilý kurz*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2908-3.
- (19) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2017-05-24]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8612>
- (20) Město pro byznys. *Město pro byznys* [online]. [cit. 2017-05-23]. Dostupné z: <http://www.mestoprobyznys.cz/aktuality/id/2406>
- (21) PRÁVNÍ PROSTOR. *Jaké změny přinese novela zákona o zaměstnanosti?* [online]. [cit. 2017-05-23]. Dostupné z:

<http://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zmeny-novela-zakona-o-zamestnanosti>

(22) PORTUS Prachatice. *Sdílené pracovní místo firmy v ČR zatím neznají* [online]. [cit. 2017-05-24]. Dostupné z: www.portusprachatice.cz/clanky/sdilene-pracovni-misto-firmy-v-cr-zatim-neznaji_138.html.

(23) SIROVÁTKA, Tomáš, Markéta HORÁKOVÁ a Pavel HORÁK, ed. *Česká politika zaměstnanosti v době krize a po krizi*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií v nakl. Albert, 2014. ISBN 978-80-210-7149-0.

(24) Statni-maturita.cz. *Státní maturity 2015? Největší problémy a statistiky* [online]. [cit. 2017-05-23]. Dostupné z: www.statni-maturita.cz/jak-dopadly-statni-maturity-2015-nejvetsi-problemy-a-statistiky/

(25) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	České republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
FO	Fyzická osoba
HN	Hmotná nouze
CHPM	Chráněné pracovní místo
ID	Invalidní důchod
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NIP	Národní individuální projekt
NZ	Nekolidující zaměstnání
OPLZZ	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost
OPZ	Operační program zaměstnanost
OZP	Osoba se zdravotním postižením
OZZ	Osoba zdravotně znevýhodněná
p.b.	procentní bod
PNO	Podíl nezaměstnaných osob
PO	Právnícká osoba

PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
PvN	Podpora v nezaměstnanosti
RIP	Regionální individuální projekt
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
SVČ	Samostatně výdělečná činnost
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
VPM	Volné pracovní místo
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 – Podíl nezaměstnaných v Kraji Vysočina k 31. 12. 2016.....36

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 – Počet UoZ v jednotlivých okresech Kraje Vysočina v letech 2010 – 2016)....35

Graf 2 – Počet volných pracovních míst v porovnání s počtem uchazečů o zaměstnání v okrese Jihlava v letech 2010-2016.....39

Graf 3 – Počet volných pracovních míst pro osoby se zdravotní postižení v porovnání s počtem uchazečů se zdravotním postižením v okrese Jihlava v letech 2010-2016.....39

Graf 4 – Porovnání průměrné délky evidence uchazečů o zaměstnání ve dnech v okrese Jihlava a ČR v letech 2010-2016.....41

Graf 5 – Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání do 29 let a absolventů v okrese Jihlava v letech 2010-2016.....44

Graf 6 – Vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Jihlava v letech 2010-2016.....52

Graf 7 – Struktura umístěných osob na společensky účelná pracovní místa vyhrazená v okrese Jihlava v roce 2015.....53

Graf 8 – Struktura umístěných osob na společensky účelná pracovní místa vyhrazená v okrese Jihlava v roce 2016.....55

Graf 9 – Struktura podpořených osob na zřízení společensky účelného pracovní místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti v okrese Jihlava v roce 2015.....56

Graf 10 – Struktura podpořených osob na zřízení společensky účelného pracovní místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti v okrese Jihlava v roce 2016.....56

Graf 11 – Struktura umístěných osob na veřejně prospěšné práce v okrese Jihlava v roce 2015.....57

Graf 12 – Struktura umístěných osob na veřejně prospěšné práce v okrese Jihlava v roce 2016.....58

Graf 13 – Průměrná efektivita umístění uchazečů o zaměstnání na společensky účelná pracovní místa vyhrazená v jednotlivých letech.....65

Graf 14 – Porovnání počtu nezaměstnaných v evidenci ÚP ČR v ČR k 30. 4. 2017.....67

Graf 15 – Procentuální vymezení podpořených osob na jednotlivých nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2017 k 30. 4. 2017 v okrese Jihlava.....68

Graf 16 – Struktura umístěných osob na společensky účelná pracovní místa vyhrazená v roce 2017 k 30. 4. 2017 v okrese Jihlava.....70

Graf 17 – Struktura podpořených osob na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem zřízení samostatné výdělečné činnosti v roce 2017 k 30. 4. 2017 v okrese Jihlava.....	71
Graf 18 – Struktura umístěných osob na veřejně prospěšné práce v roce 2017 k 30. 4. 2017 v okrese Jihlava.....	71
Graf 19 – Porovnání celkového počtu uchazečů o zaměstnání s počtem uchazečů vykonávajících nekolidující zaměstnání v okrese Jihlava v letech 2010 - 2016.....	74
Graf 20 – Porovnání celkového počtu uchazečů o zaměstnání s počtem uchazečů vykonávajících nekolidující zaměstnání v okrese Jihlava v období leden – duben 2017	75
Graf 21 – Vývoj minimální mzdy v ČR v letech 2000 - 2017.....	77
Graf 22 – Porovnání minimální mzdy ve vybraných zemích EU v roce 2017.....	77

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – Počet podnikatelů v okrese Jihlava v letech 2010 – 2016.....	34
Tabulka 2 – Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání dle délky evidence v okrese Jihlava v letech 2010-2016.....	37
Tabulka 3 – Počet dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání a průměrná délka evidence ve dnech v okrese Jihlava v letech 2010-2016.....	40
Tabulka 4 – Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání nad 50 let v okrese Jihlava v letech 2010-2016.....	42
Tabulka 5 – Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání pečujících o dítě do 15 let věku v okrese Jihlava v letech 2010-2016.....	46
Tabulka 6 – Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání mladistvých a nekvalifikovaných v okrese Jihlava v letech 2010-2016.....	48
Tabulka 7 – Kumulující se handicapy umístěných osob na společensky účelné pracovní místo vyhrazené v okrese Jihlava v roce 2016.....	54
Tabulka 8 – Kumulující se handicapy umístěných osob na veřejně prospěšné práce v okrese Jihlava v roce 2016 (zdroj: interní materiály ÚP, zpracování vlastní)	58
Tabulka 9 – Efektivita umístění uchazečů o zaměstnání na společensky účelné pracovní místo vyhrazené v okrese Jihlava v roce 2014 a 2015.....	61
Tabulka 10 – Efektivita umístění uchazečů o zaměstnání na společensky účelné pracovní místo vyhrazené v okrese Jihlava v roce 2015 a 2016.....	62

Tabulka 11 – Efektivita umístění uchazečů o zaměstnání na společensky účelné pracovní místo vyhrazené v okrese Jihlava v roce 2015 a 2016.....	63
Tabulka 12 – Efektivita umístění uchazečů o zaměstnání na společensky účelné pracovní místo vyhrazené v okrese Jihlava v roce 2014 až 2016.....	64
Tabulka 13 – Efektivita zřízených společensky účelných pracovních míst za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti v okrese Jihlava v roce 2015 až 2016.....	66
Tabulka 14 – Porovnání počtu nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP ČR v jednotlivých okresech Kraje Vysočina v období leden – duben 2017.....	67
Tabulka 15 – Počet vykonávajících nekolidující zaměstnání v okrese Jihlava v letech 2010 – 2016.....	73

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1 – Vybrané ukazatele okresu Jihlava v letech 2010 – 2016

Příloha 2 – Největší zaměstnavatelé dle počtu zaměstnanců v Kraji Vysočina

Příloha 3 – Možnosti studia středních škol v okrese Jihlava ve školním roce 2016/2017

Příloha 4 – Průměrný podíl nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání v ČR v letech 2010 – 2016

Příloha 5 – Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání dle věkové struktury v okrese Jihlava v letech 2010 – 2016

Příloha 6 – Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání dle vzdělanostní struktury v okrese Jihlava v letech 2010 – 2016

Příloha 7 – Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání – žen dle délky evidence v okrese Jihlava v letech 2010 – 2016

Příloha 8 – Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání – absolventů dle vzdělanostní struktury v okrese Jihlava v letech 2010 – 2016

Příloha 9 - Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání – osob se zdravotním postižením v okrese Jihlava v letech 2010 – 2016

Příloha 10 – Výdaje Úřadu práce ČR, Krajské pobočky v Jihlavě v letech 2010 – 2016

Příloha 11 – Počty podpořených osob nástroji a opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Jihlava v letech 2010 – 2016

Příloha 12 – Kritéria aktivní politiky zaměstnanosti v Kraji Vysočina v letech 2012 – 2017

Příloha 13 – Zabezpečované rekvalifikace v Kraji Vysočina v letech 2015 - 2016

Příloha 1 – Vybrané ukazatele okresu Jihlava v letech 2010 - 2016

	jednotka	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Počet obyvatel	osoby	112 707	112 181	112 264	112 20	112 417	112 619	112 649
Ženy	osoby	56 802	56 596	5 564	56 545	56 641	56 745	56 865
0-14 let	%	14,7	15,0	15,2	15,3	15,5	15,8	nelze
15-64 let	%	70,0	69,0	68,2	67,6	66,8	66,1	nelze
65 a více	%	15,3	16,0	16,6	17,1	17,6	18,1	nelze
Průměrný věk žen	roky	42,1	42,3	42,5	42,7	42,0	43	Nelze
Průměrný věk mužů	roky	39,1	39,3	39,5	39,8	40,0	40,1	nelze
Příjemci důchodů	osoby	29 818	30 370	30 091	29 987	30 030	30 059	30 354
Starobní	osoby	17 892	18 690	18 542	18 523	18 674	18 875	19 123
Průměrný měsíční důchod	Kč	9 665	10 076	10 267	10 418	10 506	10 765	10 851
Starobní	Kč	9 766	10 195	10 413	10 601	10 717	10 995	11 112

(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat ČSÚ (3))

Příloha 2 – Největší zaměstnavatelé Kraje Vysočina k březnu 2017

Zaměstnavatel	Počet zaměstnanců	Okres
BOSCH DIESEL s.r.o.	4 086	Jihlava
Automotive Lighting s.r.o.	2 252	
Nemocnice Jihlava, příspěvková organizace	1 590	
Kostelecké uzeniny a.s.	1 475	
MOTORPAL, a.s.	1 217	
ICOM transport a.s.	886	
Krajská správa, údržba silnic Kraje Vysočina, p.o.	750	
Moravské kovárny, a.s.	697	
Krahulík – MASOZÁVOD Krahulčí, a.s.	657	
ŽDAS, a.s.	1 766	
Nemocnice Nové Město na Moravě, p. o.	1 009	
První brněnská strojírna Velká Bíteš, a.s.	744	
DIAMO, s.p.	683	
ITW PRONOVIA, s.r.o.	669	
Wera Werk s.r.o.	661	
TOKOZ a.s.	532	
Nemocnice Havlíčkův Brod, p.o.	1 186	Havlíčkův Brod
COOP družstvo HB	1 014	
PLEAS a.s.	843	
ACO Industries k.s.	700	
GCE, s.r.o.	604	
Futaba Czech, s.r.o.	581	
CRYSTALITE BOHEMIA s.r.o.	514	
MANN + HUMMEL (CZ) v.o.s.	938	
FRAENKISCHE CZ s.r.o.	931	
I&C Energo a.s.	904	
AGROSTROJ Pelhřimov, a.s.	1 149	Pelhřimov
EDSCHA AUTOMOTIVE KAMENICE s.r.o.	590	
Dřevozpracující družstvo	566	

(Zdroj: Vlastní zpracování dle interních dokumentů Krajské pobočky ÚP ČR, v Jihlavě (13))

Příloha 3 - Možnosti studia SŠ v okrese Jihlava ve školním roce 2016/2017

Název školy	Obor studia	Ukončení studia
FARMEKO – VOŠ zdravotnická a SOŠ, s.r.o.	Ekologie a životní prostředí	MT
	Laboratorní asistent	MT
Gymnázium Jihlava	Gymnázium (4leté, 6leté, 8leté)	MT
	Gymnázium se sportovní přípravou	MT
Gymnázium Otakara Březiny a SOŠ Telč	Gymnázium (4leté, 8leté)	MT
	Ekonomika a podnikání	MT
Manažerská akademie – SOŠ s.r.o.	Mediální komunikace	MT
	Průmyslová ekonomika a management	MT
	Veřejnosprávní činnost	MT
Obchodní akademie, Střední zdravotnická škola, SOŠ služeb a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky Jihlava	Zdravotnická asistent	MT
	Řízení sportu	MT
	Obchodní akademie	MT
	Fotografie a multimédia	MT
	Kosmetička	MT
	Ošetřovatel	VL
	Kuchař – číšník	VL
	Prodavač	VL
	Kadeřník	VL
Soukromá VOŠ grafická a Střední umělecká škola grafická, s.r.o.	Grafický design	MT
	Klasická umělecká tvorba	MT
	Animace a Game Art	MT
	Fotografická a filmová tvorba	MT
Soukromé gymnázium AD FONTES	Gymnázium (8leté)	MT
SOŠ a SOU Třešť	Ekologie a životní prostředí	MT

	Zahradnictví	MT
	Cukrář	VL
	Řezník-uzenář	VL
	Krejčí	VL
	Truhlář	VL
	Zahradník	VL
	Cukrářské práce	VL
	Řeznické a uzenářské práce	VL
	Truhlářská a čalounická výroba	VL
	Zednické práce	VL
	Květinářské a aranžérské práce	VL
	Kuchařské práce	VL
	Pečovatelské služby	VL
	Podnikání	MT, NA
SOŠ managementu a práva, s.r.o.	Sociální činnost	MT
	Práce ve stravování	VL
SOŠ sociální u Matky Boží Jihlava	Sociální činnost	MT
	Ošetřovatel	VL
Střední průmyslová, technická a automobilní Jihlava	Informační technologie	MT
	Strojírenství	MT
	Elektrotechnika	MT
	Mechanik seřizovač/electronik	MT
	Autotronik	MT
	Zámečnick	VL
	Nástrojář	VL
	Karosář	VL
	Obráběč kovů	VL
	Autolakýrník	VL
	Hodinář	VL
	Automechanik	VL
	Elektrikář/Elektrikář - silnoproud	VL

	Strojírenské práce	VL
	Provozní technika	MT, NA
	Provozní elektrotechnika	MT, NA
	Podnikání	MT,NA
	Autotronik	MT,NA
SŠ stavební Jihlava	Stavebnictví	MT
	Klempíř	VL
	Elektrikář – silnoprúd	VL
	Truhlář/Tesař	VL
	Instalatér	VL
	Zedník	VL
	Pokrývač	VL
	Umělecký truhlář a řezbář	VL
	Stavební práce	VL
	Nábytkářská a dřevařská výroba	MT,NA
	Stavební provoz	MT,NA
Střední uměleckoprůmyslová škola Jihlava – Helenín	Arts management	MT
	Malba a ilustrace	MT
	Reklamní tvorba	MT
	Design a vizuální komunikace	MT
	Design oděvů a módních doplňků	MT
	Design interiérů a bytových doplňků	MT
Škola ekonomiky a cestovního ruchu, soukromá SOŠ s.r.o.	Ekonomika a cestovní ruch	MT
	Management aktivního volného času	MT
	Právní administrativa	MT
	Učitelství pro mateřské školy	MT
	Podnikatelství malých firem	MT,NA
TRIVIS – SŠ veřejnoprávní a VOŠ bezpečnosti silniční dopravy Jihlava	Bezpečnostně právní činnost	MT
	Bezpečnostní služby	MT,NA

(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

Vysvětlivky: SŠ = střední škola, VOŠ = vyšší odborná škola, SOU = střední odborné učiliště, VL = výuční list, MT = maturita, NA = nástavba

Příloha 4 – Průměrný podíl nezaměstnaných dosažitelných UoZ v rámci ČR v letech 2010 - 2016

Kraj	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hlavní město Praha	3,5	3,6	3,9	4,8	5,3	4,6	3,9
Středočeský kraj	5,6	5,6	5,7	6,5	6,6	5,7	4,7
Jihočeský kraj	5,6	5,6	5,7	6,5	6,4	5,2	4,4
Plzeňský kraj	6,3	5,8	5,4	6,2	5,9	4,9	3,9
Karlovarský kraj	8,5	8,2	8,0	9,0	8,5	7,3	6,1
Ústecký kraj	9,8	9,7	10,0	11,1	11,1	9,7	8,5
Liberecký kraj	8,0	7,5	7,4	8,2	8,1	6,8	5,6
Královehradecký kraj	5,7	5,5	5,7	6,8	6,7	5,3	4,1
Pardubický kraj	6,9	6,3	6,2	7,0	6,6	5,2	4,3
Kraj Vysočina	7,2	6,9	6,7	7,4	7,2	6,2	5,3
Jihomoravský kraj	7,8	7,5	7,5	8,2	8,4	7,2	6,3
Olomoucký kraj	8,4	8,0	8,1	9,1	9,1	7,4	6,1
Zlínský kraj	7,7	7,0	6,9	7,9	7,5	6,3	5,2
Moravskoslezský kraj	8,7	8,3	8,5	9,8	10,1	8,9	7,9
Celkem ČR	7,0	6,7	6,8	7,7	7,7	6,6	5,6

(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

Příloha 5 – Počet evidovaných UoZ dle věkové struktury v okrese Jihlava v letech 2010 - 2016

Věk	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Do 18	35	37	112	35	25	22	25
Do 19	258	300	330	227	216	122	111
20-24	779	784	885	791	677	513	371
25-29	648	577	674	643	581	442	353
30-34	727	597	644	580	558	430	336
35-39	759	648	683	751	687	542	418
40-44	603	542	604	673	608	499	423
45-49	603	505	588	560	532	441	359
50-54	754	615	624	649	613	531	420
55-59	432	628	680	735	757	602	574
60-64	116	76	129	168	209	197	233
nad 65	1	0	0	1	0	3	5

(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

**Příloha 6 – Počet evidovaných UoZ dle vzdělanostní struktury v okrese Jihlava
v letech 2010 - 2016**

Stupeň vzdělání	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
A	0	0	1	0	1	1	2
B	0	2	5	3	0	0	0
C	1 418	1 273	1 346	1 442	1 270	1 039	875
D	6	4	2	3	5	4	1
E	149	159	98	98	149	124	94
H	2 678	2 217	2 593	2 465	2 280	1 759	1 461
J	25	21	13	11	17	13	17
K	141	129	148	108	122	99	78
L	280	253	231	203	260	205	154
M	972	896	1 018	1 003	919	759	645
N	52	34	40	51	48	56	30
R	65	86	6	119	117	104	79
T	191	194	251	265	239	212	163
V	3	4	9	7	11	7	4

(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

Vysvětlivky: A = bez vzdělání, B = neúplné základní vzdělání, C = základní vzdělání nebo praktická škola, D = nižší střední vzdělání, E = nižší střední odborné vzdělání, H = střední odborné vzdělání s vyučením, J = střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu, K = úplné střední vzdělání (ÚSV) – gymnázium, L = úplné střední odborné vzdělání (ÚSO) – vyučení i maturita, M = úplné střední odborné vzdělání (ÚSO) – střední odborná škola bez vyučení s maturitou, N = vyšší odborné vzdělání, R = bakalářské vzdělání, T = vysokoškolské vzdělání, V = doktorské vzdělání

**Příloha 7 – Počet evidovaných UoZ – žen dle délky evidence v okrese Jihlava
v letech 2010 - 2016**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
do 3 měsíců	751	630	663	597	597	566	514
3-6 měsíců	561	478	657	505	453	367	355
6-9 měsíců	248	192	270	269	250	187	159
9-12 měsíců	224	159	225	213	188	110	113
12-24 měsíců	556	409	385	548	406	260	194
nad 24 měsíců	349	497	539	591	674	562	379
celkem evidovaných žen	2 689	2 365	2 739	2 723	2 568	2 052	1 714
% z celkového počtu evid. UoZ	44,97	44,86	49,97	47,13	47,22	46,83	47,57
průměrná délka evidence ve dnech	411	475	464	543	595	637	586

(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

Příloha 8 – Počet evidovaných UoZ – absolventů v okrese Jihlava v letech 2010 – 2016

Údaje za roky 2012 a 2013 nejsou dostupné.

stupeň vzdělání	2010		2011		2014		2015		2016	
	30.4	30.9	30.4	30.9	30.4	30.9	30.4	30.9	30.4	30.9
D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E	33	27	22	34	18	21	11	16	10	19
H	118	162	110	135	85	114	56	78	32	61
J	0	0	0	0	0	0	0	00	0	0
K	32	6	18	13	10	9	17	2	9	2
L	48	64	40	59	26	33	14	22	40	9
M	137	133	131	129	113	101	78	58	40	42
N	5	12	4	8	7	7	2	14	3	4
R	30	51	37	48	52	46	40	39	29	29
T	32	47	26	42	31	46	32	43	20	27
V	2	1	1	1	0	1	0	1	0	0
Celkem	437	503	389	469	342	378	250	273	158	193
z toho ženy	200	277	196	242	179	191	138	133	72	101
v evid. nad 5 měsíců	243	104	205	95	178	80	122	44	58	20

(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

Příloha 9 – Počet evidovaných UoZ – OZP v okrese Jihlava v letech 2010-2016

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Částečně invalidní	113	70	37	21	33	2	0
OZZ	58	55	44	41	42	35	50
ID 1. stupeň	401	320	386	411	404	418	382
ID 2. stupeň	117	128	157	154	164	164	173
ID 3. stupeň	0	0	0	0	0	1	1
ID 3. stupeň ¹²	1	3	0	1	0	0	0
celkem OZP	690	576	624	628	643	620	606
v % z celkového počtu evidovaných	11,54	10,93	10,68	10,87	11,82	14,15	16,82

(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

¹² Dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění – v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70% též to, zda je pojištěnec schopen výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek

Příloha 10 – Výdaje Úřadu práce ČR, Krajské pobočky v Jihlavě, v letech 2010 – 2016

Uvedené údaje jsou v tis. Kč.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
APZ	315 375	181 189	110 106	222 048	338 562	490 834	347 875
PPZ – PvN	724 115	584 252	459 229	509 604	478 748	436 964	436 870
§ 78	42 724	53 489	60 102	55 580	61 676	64 794	77 926
Insolvence	13 844	10 362	16 830	18 615	23 403	1 153	1 848

(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

Výdaje členěné v rámci APZ v tis. Kč.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
VPP	80 456	57 600	47 779	86 489	102 136	124 757	125 651
SÚPM	88 609	53 394	17 063	41 319	78 551	197 636	180 335
podpora OZP	7 813	5 591	3 863	2 339	4 003	3 297	2 918
rekvalifikace	33 195	20 465	5 863	22 032	19 680	18 623	13 972
cílené programy	47 690	35 962	23 342	43 797	109 764	103 772	3 087
ostatní APZ	671	829	71	12	0	30	3
ostat. EU	56 942	7 348	12 124	26 060	7 524	42 720	21 836

(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

**Příloha 11 – Počet podpořených osob v rámci nástrojů a opatření APZ v okrese
Jihlava v letech 2010 - 2016**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
VPP	224	169	133	173	181	246	149
SÚPM zřízená	0	8	2	0	0	0	0
SÚPM vyhrazená	242	115	84	192	325	593	162
SÚPM SVČ	13	17	14	34	34	30	16
překlenovací příspěvek	0	2	0	0	0	0	0
rekvalifikace zabezpečovaná	0	0	0	0	0	192	14
zvolená rekvalifikace	0	0	120	185	218	274	257
cílené programy	0	0	0	42	78	0	0
odborná praxe do 30 let	0	0	0	21	83	0	0
CHPM zřízení SVČ	0	0	0	0	0	1	0
CHPM zřízení	0	0	0	2	1	4	0
CHPM, CHPM SVČ provoz	0	0	0	0	0	0	1
CHPM vymezená	0	0	281	38	35	262	92

(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (12))

Příloha 12 – Kritéria APZ v Kraji Vysočina v letech 2012 - 2017

Nástroj APZ	Charakteristika UoZ	Evidence	Poznámky
Platnost od 1. 2. 2012			
VPP		5 měsíců	8 00 Kč/měsíc
SÚPM	dlouhodobě evidovaní UoZ	12 měsíců	7 000 Kč/měsíc
	OZP; do 24 let; absolvent; nad 55 let; péče o dítě do 6 let	5 měsíců	PP na dobu neurčitou, na dobu určitou - na 12 měsíců
SÚPM SVČ	OZP; do 24 let; nad 55 let; péče o dítě do 6 let	5 měsíců	max. 40 000 Kč
Platnost od 21. 1. 2013			
VPP	UoZ	5 měsíců	10 720 Kč/měsíc
	OZP; do 25 let; nad 55 let; absolvent; péče dítě do 10 let; nedostatečná kvalifikace	nerozhoduje	max. 12 měsíc
SÚPM	UoZ	9 měsíců	9 000 Kč/měsíc
	OZP; do 25 let; nad 55 let; absolvent; osoba péče o dítě do 10 let; nedostatečná kvalifikace	5 měsíců	PP na dobu neurčitou, na dobu určitou - na 12 měsíců
SÚPM SVČ	UoZ	5 měsíců	max. 60 000 Kč
	OZP; do 25 let; nad 55 let; péče o dítě do 10 let	nerozhoduje	udržitelnost 1 rok pro UoZ, který nepodnikal
SÚPM zřízená	UoZ	9 měsíců	max. 60 000 Kč
	OZP; do 25 let; nad 55 let; absolvent; péče o dítě do 10 let; nedostatečná kvalifikace	nerozhoduje	udržitelnost 1 rok
Platnost od 1. 2. 2014			
VPP	UoZ	5 měsíců	11 390 Kč/měsíc
	OZP; do 25 let; nad 55 let; absolvent; péče o dítě do 10 let; nedostatečná kvalifikace	nerozhoduje	max. 12 měsíců

SÚPM vyhr.	UoZ	9 měsíců	9 000 Kč/měsíc
SÚPM SVČ	UoZ	5 měsíců	max. 60 000 Kč
	OZP; do 25 let; nad 55 let; péče o dítě do 10 let; absolvent	nerozhoduje	udržitelnost 1 rok pro UoZ, který nepodnikal v posledních 5 letech nebo podnikal v jiné oblasti
SÚPM zřízená	UoZ	9 měsíců	max. 60 000 Kč udržitelnost 1 rok
Platnost od 2. 3. 2015			
VPP	do 50 let	5 měsíců	13 000 až 15 000 Kč/měsíc
	OZP; nad 50 let; péče o dítě do 10 let	nerozhoduje	koordinátor min. 5 členů 12 měs., výjimečně 24 měs.
SÚPM	do 50 let	5 měsíců	15 000 Kč/měs.
	OZP; nad 50 let; do 30 let, absolvent; péče o dítě do 10 let	nerozhoduje	18 000 Kč/měs. pro absolventy a mladé 24 000 Kč/měsíc pro absolventy pro SPO a OSS max. 12 měsíců
SÚPM SVČ	do 50 let	5 měsíců	max. 60 000 Kč
	OZP; nad 50 let; do 30 let; absolvent; péče dítě do 10 let	nerozhoduje	udržitelnost 1 rok UoZ, který podnikal v jiné oblasti nebo nepodnikal v posledních 5 letech
SÚPM zřízené	do 50 let	5 měsíců	max. 60 000 Kč
	OZP; nad 50 let; do 30 let; absolvent; péče o dítě do 10 let	nerozhoduje	udržitelnost 1 rok
CHM – zřízení	OZP	nerozhoduje	8násobek (OZP), 12násobek(TZP) průměrné mzdy v NH za 1. – 3. Q udržitelnost 3 roky
CHPM –	OZP; OZP SVČ	nerozhoduje	max. 48 000 Kč

provoz			max. 12 měsíců
Platnost od 1. 3. 2016			
VPP	péče o dítě do 7 let; do 24 let; absolvent VŠ do 30 let; OZP; nad 50 let; zvýšená péče	3 měsíce	14 000 Kč/měsíc 12 měsíců, výjimečně 24 měsíců
	dlouhodobě evidování UoZ	12 měsíců	výjimku z délky evid.
	evidence navazuje na VTOS	nerozhoduje	schvaluje ředitel KrP
	koordinátor VPP (5 členů)	5 měsíců	15 000 Kč/měsíc
	UoZ vytipovaný jako APK	nerozhoduje	15 000 Kč/měsíc
SÚPM	péče o dítě do 7 let; do 24 let; absolvent VŠ do 30 let; OZP; zvýšená péče	5 měsíců	10 000 Kč/měsíc max. 6 měsíců PP na dobu neurčitou
	nad 50 let	5 měsíců	12 000 Kč/měs. na 6 měs. PP na dobu neurčitou
	dlouhodobě evidování UoZ	12 měsíců	12 000 Kč/měs. na 6 měs. PP na dobu neurčitou
	absolvent přes agenturu	3 měsíce	24 000 Kč/měs. na 12 měs.
	UoZ vytipovaný jako APK	nerozhoduje	15 000 Kč/měs. na 6 měsí.
	UoZ splňující 3 a více charakteristik	5 měsíců	částka dle handicapů max. 12 měsíců PP na dobu neurčitou
SÚPM SVČ	péče o dítě do 7 let; do 25 let; absolvent VŠ do 30 let; OZP; zvýšená péče	5 měsíců	max. 60 000 Kč udržitelnost 1 rok
	evidence navazuje na VTOS	nerozhoduje	
	dlouhodobě evidování UoZ	12 měsíců	
SÚPM zřízené	péče o dítě do 7 let; do 25 let; absolvent VŠ do 30 let; OZP; zvýšená péče	5 měsíců	max. 60 000 Kč udržitelnost 1 rok
	dlouhodobě evidování UoZ	12 měsíců	

Platnost od 1. 3. 2017			
VPP	péče o dítě do 7 let; 25 let; absolvent VŠ do 30 let; OZP; nad 50 let	3 měsíců	15 000 Kč/měsíc 12 měsíců výjimku z délky evid.
	dlouhodobě evidovaní UoZ	12 měsíců	schvaluje ředitel KrP/VKoP
	zvláštní péče; po výkonu VS	3 měsíce	15 000 Kč/měsíc
	evidence navazuje na VTOS	nerozhoduje	12 měsíců
	koordinátor VPP a VS	3 měsíce	min. 5 členů 16 000 Kč/měs. na 12 měs.
	UoZ vytipovaný jako APK	nerozhoduje	16 000 Kč/měs. na 12 měs.
	SÚPM vyhrazená	péče o dítě do 7 let; do 25 let; absolventi VŠ do 30 let; OZP; zvýšená péče	9 měsíců
nad 50 let		10 000 Kč/měsíc na 6 měs. PP na dobu neurčitou	
UoZ splňující 3 a více charakteristik		9 měsíců	částka dle handicapu max. 12 měsíců PP na dobu neurčitou
dlouhodobě evidovaní UoZ		12 měsíců	10 000 Kč/měs. na 6 měs. PP na dobu neurčitou
po výkonu VS		3 měsíce	10 000 Kč/měs. na 6 měs. PP na dobu neurčitou
absolventi přes agentury			24 000 Kč/měs. na 12 měs.
evidence navazuje na VTOS		nerozhoduje	10 000 Kč/měs. na 6 měs. PP na dobu neurčitou
SÚPM zřízená	péče o dítě do 7 let; do 25 let; absolventi VŠ do 30 let; OZP; zvýšená péče; nad 50 let; evidence navazuje na VTOS	9 měsíce,	max. 50 000 Kč udržitelnost 1 rok
	dlouhodobě evidovaní UoZ	12 měsíců	
SÚPM SVČ	péče o dítě do 7 let; do 25 let; absolventi VŠ do 30 let; OZP;	9 měsíců	max. 50 000 Kč udržitelnost 1 rok

	zvýšená péče; nad 50 let; evidence navazuje na VTOS		
	dlouhodobě evidování UoZ	12 měsíců	
CHPM zřízení	OZP	nerozhoduje	8násobek (OZP), 12násobek (TZP) průměrné mzdy v NH za 1. - 3. Q udržitelnost 3 roky
CHPM – provoz	OZP	nerozhoduje	max. 48 000 Kč max. do 31. 12. 2017
Příspěvek na přestěhování	UoZ	5 měsíců	50 000 Kč
	propuštění v důsledku hromadného propouštění	nerozhoduje	
	zájemci propuštění v důsledku hromadnému propouštění		
	zvýšená péče; do 29 let; nad 50 let; OZP; péče o dítě do 15 let		
Příspěvek na dojížděku	UoZ	5 měsíců	měsíční příspěvek do 10 km - 1 000 Kč (bez pravidelného dopravního spojení) 10-25 km – 1 500 Kč 25-50 km – 2 500 Kč nad 50 km – 3 500 Kč max. 12 měsíců
	propuštění v důsledku hromadného propouštění	nerozhoduje	
	zájemci propuštění v důsledku hromadného propouštění		
	zvýšená péče; do 29 let; nad 50 let; OZP; péče o dítě do 15 let		
	nad 55 let; OZP; dlouhodobě evidování; v HN	5 měsíců	do 10 km – 1 000 Kč/měsíc max. 12 měsíců
	propuštění v důsledku hromadného propouštění, současně nad 55 let; OZP; dlouhodobě evidování, v HN	nerozhoduje	

(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (10))

Příloha 13 - Zabezpečené rekvalifikace v Kraji Vysočina v letech 2015-2018

Název rekvalifikace	Min. vzdělání	Místo konání
Asistentka/sekretářka	SŠ	ZR, JI, TR
Skladník	ZŠ	JI, TR, ZR
Správce operačních systémů pro malé a střední organizace	SŠ	JI
Technik PC a periférií	SŠ	
Příprava pokrmů studené kuchyně	ZŠ	HB, JI, TR, ZR
Příprava teplých pokrmů	ZŠ	
Příprava minutek	ZŠ	
Základní kurz svařování v ochranné atmosféře	ZŠ	JI, TR, ZR, Chotěboř
Základní kurz svařování obalenou elektrodou	ZŠ	
Základní kurz svařování plamenem	ZŠ	
Základní kurz svařování netavicí se elektrodou	ZŠ	
Soustružení kovových materiálů	ZŠ	ZR
Frézování kovových materiálů	ZŠ	
Broušení kovových materiálů	ZŠ	
Vrtání kovových materiálů	ZŠ	
Obsluha CNC obráběcích nástrojů	ZŠ	
Montér suchých staveb	ZŠ	JI
Malíř	ZŠ	
Stavební truhlář	ZŠ	
Tesař	ZŠ	
Zedník	ZŠ	
Základy obsluhy osobního počítače	ZŠ	HB, JI, PE, TR, ZR
Počítačová gramotnost	SŠ	
Průkaz profesní způsobilosti řidiče skupiny C	ZŠ	HB, JI, ZR
Strážný	ZŠ	JI, TR
Pracovník v sociálních službách	ZŠ	HB, JI, PE, TR, ZR
Základy podnikání	ZŠ	HB, JI, TR, ZR

(Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV (9))

Vysvětlivky: HB = Havlíčkův Brod, JI = Jihlava, PE = Pelhřimov, TR = Třebíč, ZR = Žďár nad Sázavou