

Mendelova univerzita v Brně

Fakulta regionálního rozvoje a mezinárodních studií

Efektivnost finančních prostředků vynaložených na podporu
zaměstnanosti ve městě Třebíč

Bakalářská práce

Vedoucí práce

Prof. Ing. Iva Živělová, CSc.

Autor práce

Aneta Tůmová

Brno 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci „Efektivnost finančních prostředků vynaložených na podporu zaměstnanosti v městě Třebíč“ vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace uvádím v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a v souladu s platnou Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2001 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 20. 5. 2016

.....

podpis



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Žpracovatelka: **Aneta Tůmová**

Studijní program: Regionální rozvoj

Obor: Socioekonomický a environmentální rozvoj regionu

Název tématu: **Efektivnost finančních prostředků vynaložených na podporu zaměstnanosti ve městě Třebíč**

Rozsah práce: 40-50

Zásady pro vypracování:

1. Cílem práce bude analýza efektivnosti využití prostředků z vybraných projektů realizovaných prostřednictvím Evropského sociálního fondu v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v programovacím období 2007 – 2013.
2. Rámcová osnova práce: Úvod, cíl práce a metodika, literární rešerše, vlastní výsledky, závěr a návrhy opatření, seznam literatury

Seznam odborné literatury:

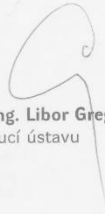
1. BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
2. KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, 2007. 503 s. ISBN 978-80-7357-276-1.
3. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
4. MAREŠ, P. – SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: MU v Brně, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2015

Termín odevzdání bakalářské práce: květen 2016

L. S.


Aneta Tůmová
Autorka práce


prof. Dr. Ing. Libor Grega
Vedoucí ústavu




prof. Ing. Iva Živělová, CSc.
Vedoucí práce


prof. Dr. Ing. Libor Grega
Děkan FRRMS MENDELU

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat zejména prof. Ing. Ivě Živělové za její odborné vedení a cenné rady při zpracovávání této bakalářské práce.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá analýzou nezaměstnanosti ve městě Třebíč a efektivností finančních prostředků, jež byly vynaloženy na vybrané projekty financované prostřednictvím Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v programovacím období 2007-2013. První část práce se zabývá teorií trhu práce a nezaměstnaností, na kterou dále navazuje politika zaměstnanosti a charakteristika Evropského sociálního fondu. Analytická část je zaměřena na jednotlivé projekty, které byly realizovány v rámci tohoto operačního programu ve městě Třebíč. Práce je zakončena návrhy opatření, které by dále mohly přispět ke zvýšení zaměstnanosti.

Klíčová slova:

Trh práce, nezaměstnanost, Evropský sociální fond, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Abstract

This thesis deals with the analysis of the unemployment and efficiency of expenditures relating in unemployment support in Trebic through the European Social Fund under the Operational Programme Human Resources and Employment in the programming period 2007-2013. The first part of this thesis deals with the theory of labor market, unemployment, employment policy and characteristics of the European Social Fund. Analytical part is focused on individual projects, which were implemented under this programme in Trebic. The work is finished proposals for action that could contribute to increased employment.

Key words:

Labour market, unemployment, European Social Fund, Operational Programme Human Resources and Employment.

Obsah

Úvod.....	9
1 Cíl práce a metodika	10
1.1 Cíl práce.....	10
1.2 Metodika zpracování.....	10
2 Literární rešerše	11
2.1 Trh práce.....	11
2.1.1 Pracovní trh.....	11
2.1.2 Ekonomický model fungování trhu	11
2.1.3 Segmentace pracovního trhu.....	13
2.2 Zaměstnanost	15
2.3 Nezaměstnanost.....	17
2.3.1 Hodnocení nezaměstnanosti	18
2.3.2 Masová nezaměstnanost	20
2.3.3 Druhy nezaměstnanosti.....	20
2.3.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	24
2.4 Politika zaměstnanosti	26
2.4.1 Úřad práce ČR	27
2.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	27
2.4.3 Aktivní politika zaměstnanosti	27
2.4.5 Cílené programy k řešení zaměstnanosti	32
2.4.6 Zdroje na financování výdajů na politiku zaměstnanosti	33
2.5 Evropský sociální fond	34
2.5.1 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.....	35
3 Socioekonomická charakteristika města Třebíč	38
3.1 Demografická analýza	38
3.2 Vývoj míry nezaměstnanosti	41
3.3 Vývoj počtu uchazečů o práci	43
3.3.1 Struktura uchazečů o zaměstnání.....	44
3.4 Vývoj počtu volných pracovních míst.....	47
4 Efektivnost finančních prostředků využitých v rámci vybraných projektů ve městě Třebíč.....	48

4.1	Projekt „Rozvoj znalostí zaměstnanců VAREX CZECH“.....	48
4.2	Projekt „Nemusí kapat, ať prší“	49
4.3	Projekt „Standardizace orgánu sociálně-právní ochrany dětí MěÚ ORP Třebíč“	51
4.4	Projekt „Podpora sociálně vyloučeným lokalitám na Třebíčsku“	53
4.5	Projekt „Mluvme spolu, pracujme spolu – integrovaný program pro osoby zdravotně znevýhodněné“	55
4.6	Projekt „Komplexní program na podporu zahájení a rozvoje samostatné výdělečné činnosti žen na Třebíčsku“	56
4.7	Projekt „Vzdělávání v eGON centru Třebíč“	58
4.8	Projekt: „Vybudování koordinačního centra práce na dálku v Třebíči“	60
5	Vlastní návrhy možných opatření na zvýšení zaměstnanosti	63
6	Závěr	65
7	Seznam použité literatury	68
8	Seznam grafů a tabulek.....	72
9	Seznam zkratk	73

Úvod

V současné době je pro většinu ekonomicky rozvinutých zemí s tržní ekonomikou nezaměstnanost jedním z nejvýznamnějších ekonomických, sociálních a politických problémů. Samotná existence nezaměstnanosti je přirozeným atributem svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii.

Nezaměstnanost představuje důsledek nerovnováhy poptávky a nabídky na trhu práce. Příčinou nezaměstnanosti je pak změna v poptávce či v nabídce pracovní síly, která vytvoří na trhu práce převahu na straně její nabídky. Může k tomu dojít snížením poptávky po práci, ať již v důsledku krizí či technologického pokroku, nebo zvýšením nabídky na trhu práce zejména v důsledku nových početných vstupů na trh práce, např. dospívání silných populačních generací.

Rostoucí míra nezaměstnanosti nepříznivě ovlivňuje celkové společenské prostředí, zhoršuje hospodářskou situaci státu a v neposlední řadě má vliv také na spokojenost a zdraví lidí. Ztráta práce ponižuje člověka, který umí a chce pracovat, narušuje jeho obvyklou psychickou pohodu, poškozuje život jeho rodiny. Ztráta práce znamená pro jedince nejen pokles životní úrovně, ale také řadu dalších negativních osobnostních změn, jako například hluboká deprivace ze ztráty práce, pokles sebevědomí a sebeúcty, pocity neužitečnosti a beznaděje. Nezaměstnanost postihuje především rizikové skupiny lidí, tedy takových lidí se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti, bez kvalifikace a pracovních dovedností, kteří žijí mimo pracovní trh a jsou trvale závislí na systémů sociálních dávek. Práce je jedna z významných ekonomických a společenských aktivit člověka, která má v jeho životě důležitou roli a je podmínkou důstojné existence jedince, mírou jeho společenské užitečnosti.

Jedním z nástrojů zaměřených na snižování nezaměstnanosti je Evropský sociální fond. Evropský sociální fond je strukturálním fondem Evropské unie s cílem rozvíjet zaměstnanost a podporovat sociální začleňování osob a rovné příležitosti se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

1 Cíl práce a metodika

1.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je analýza efektivnosti využití prostředků z vybraných projektů realizovaných prostřednictvím Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v programovacím období 2007-2013.

1.2 Metodika zpracování

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí, teoretické a analytické. Teoretická část se zabývá problematikou trhu práce a nezaměstnaností a všem charakteristikám s ní spojených. Je zaměřena na možné příčiny nezaměstnanosti, i jaké mohou být její důsledky. První kapitola je zaměřena na trh práce. V podkapitolách je pak rozebrána poptávka a nabídka práce a segmentace trhu. Druhá kapitola Zaměstnanost popisuje charakteristiky jako je např. plná zaměstnanost, přirozená míra nezaměstnanosti, apod. Kapitola věnující se nezaměstnanosti nejdříve popisuje její jednotlivé charakteristiky, a poté rozebírá jednotlivé druhy nezaměstnanosti. Kapitola Aktivní politika zaměstnanosti je zaměřena především na jednotlivé nástroje v boji proti nezaměstnanosti. Teoretická část je zakončena charakteristikou Evropského sociálního fondu jako zdroje financování jednotlivých projektů v programovacím období 2007-2013. Nedílnou součástí této kapitoly je Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen OP LZZ). Při zpracování teoretické části bylo čerpáno převážně z literárních zdrojů a z oficiálních internetových stránek týkajících se strukturálních fondů.

Analytická část bakalářské práce se nejprve věnuje socioekonomické charakteristice a vývoji nezaměstnanosti se všemi jejími ukazateli ve městě Třebíč. Jako podklady pro vytvoření této části byly použity především internetové stránky Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ) a integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV). Druhá část se zabývá jednotlivými projekty, které byly realizované v rámci OP LZZ na podporu zaměstnanosti na Třebíčsku. Projekty byly vybrány takovým způsobem, aby každý odpovídal jedné oblasti podpory. U každého projektu je jeho obecná charakteristika, jsou popsány jednotlivé klíčové aktivity a nakonec samotné hodnocení úspěšnosti projektu. Poslední část obsahuje další návrhy možných opatření na zvýšení zaměstnanosti ve městě Třebíč.

2 Literární rešerše

2.1 Trh práce

Lidská práce je v ekonomii pojímána jako základní výrobní faktor, který je nezastupitelný při výrobě statků. Práce byla vždy klíčovou aktivitou pro rozvoj sociálních skupin. Díky rozvoji trhu a dělbě práce vznikly tisíce povolání. Rozdílnost příjmů však vedla k hierarchizaci povolání a ke stratifikaci společnosti. Práce se neustále mění a přizpůsobuje ekonomicko-sociálním potřebám společnosti. (Kolibová, Kubicová, 2005)

Práce slouží jako ekonomický prostředek k obživě jednotlivců a zároveň k vytváření zisku firem, a tak prostřednictvím trhu práce dochází k naplňování potřeb jak obyvatel, tak i ekonomických subjektů. (Mareš, 1994)

2.1.1 Pracovní trh

Podle Rievajové (2006) je trh práce tvořen třemi základními faktory, a to nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce, tedy mzdou. Jedná se v podstatě o trh výrobních faktorů, kde domácnosti vystupují jako nabízející a firmy jako poptávající. Trh práce tedy řeší problém dvojí alokace, kdy na jedné straně se očekává zabezpečení ekonomiky potřebnou pracovní silou v požadované struktuře a na straně druhé zajištění pracovní síly odpovídajícími prostředky.

Z ekonomického hlediska nahlíží Rievajová (2006) na trh práce ze dvou směrů, a to z makroekonomického a mikroekonomického. Z makroekonomického hlediska se sleduje vztah, který probíhá na trhu práce s ostatními subjekty trhu (např. zahraniční obchod). Sleduje vývoj nezaměstnanosti, vývoj důchodů a hrubého domácího produktu. Mikroekonomický náhled se oproti tomu zaměřuje na chování jednotlivých zaměstnanců na trhu práce.

2.1.2 Ekonomický model fungování trhu

Na trhu práce se stejně jako na jakémkoliv jiném trhu střetává poptávka s nabídkou a formuje se cena práce. Tyto tři elementy mohou fungovat jen tehdy, pokud mezi nimi existuje interakce. Formulují se tedy vztahy na straně poptávky, na straně nabídky a mezi

nimi navzájem a v důsledku toho vzniká cena práce jako výsledek působení nabídky a poptávky.

Nabídka práce

Nabídka práce vyjadřuje množství pracovníků, kteří jsou k dispozici na trhu za různých ekonomických podmínek. Jedná se o množství práce, které bude nabízeno při jednotlivých úrovních mzdové sazby. Nabídka práce představuje volbu spotřebitele, který poměřuje užitek z volného času s užitekem, který mu plyne z výrobků a služeb, které si může nakoupit za mzdu získanou tím, že obětuje volný čas a nabídne více práce. Nabídka pracovních sil na trhu práce je tedy závislá na výšce reálné mzdové sazby a od ochoty obětovat volný čas. (Šimek, 2014)

Poptávka po práci

Poptávka po práci je závislá na poměru mezi mzdovými náklady na produkt a výnosy z prodeje produktu. Je dána množstvím práce, které je zaměstnavatel schopen přijmout při různých mzdových sazbách. Poptávka po práci je vymezena celým souhrnem faktorů, které souvisí s výkonností ekonomiky, mírou otevřenosti ekonomiky, ale i působením sociální politiky a chování subjektů na trhu práce. V podmínkách tržní ekonomiky většinou převládá nabídka nad poptávkou po práci.

Na poptávku po práci má vliv zejména technický pokrok, který může působit jak na pokles, tak i na růst poptávky po práci. Technický pokrok je zdrojem růstu produktivity práce, čímž způsobuje propouštění pracovníků a poptávka po práci klesá. Na druhé straně představuje zavádění nových druhů statků, což vede ke vzniku nových odvětví, výrobků nebo služeb, tudíž i růstu poptávky po práci. Dále poptávku ovlivňuje aktivní mzdová politika, jejímž předpokladem je ekonomická regulace mezd a garance minimální mzdy. Za další vlivy považujeme investiční a monetární politiku, zkracování pracovní doby, specifické programy motivující rozvoj zaměstnanosti, apod.

Interakce nabídky a poptávky na pracovním trhu

Nabídka práce i poptávka po práci reagují na cenu práce – mzdu. Bod, ve kterém se střetne při dané úrovni mezd nabídka práce s poptávkou po práci, je bodem rovnováhy na pracovním trhu. Rozdíl mezi celkovou nabídkou práce a poptávkou po práci by měl

být vyrovnaným pohybem mezd. Za tohoto stavu by však neexistovala nezaměstnanost. Neoklasická teorie vysvětluje převahu nabídky nad poptávkou na pracovním trhu dvěma způsoby: jako tzv. dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost. Dobrovolná nezaměstnanost je spojená s neochotou pracovní síly přijímat mzdu, která vede k rovnováze na pracovním trhu. Nedobrovolná nezaměstnanost je pak spojená s nepružností mezd směrem dolů, což znemožňuje pracovníkům, kteří by byli ochotni nižší mzdy přijmout, působit na trhu práce. (Rievajová, 2006)

2.1.3 Segmentace pracovního trhu

Kerr (1977) se domnívá, že nelze hovořit pouze o jednom trhu práce. Pracovní trh je ve skutečnosti segmentován, tzn. rozdělen na několik navzájem nesoupeřících dílčích trhů. Každý dílčí trh má svou nabídku, poptávku a cenu. Teoretickým východiskem segmentace trhu je teorie duálního trhu práce, která hovoří o dvou pracovních trzích, nazývaných jako primární a sekundární trh práce.

Primární trh práce

Podle Wattse (1983) se na primárním trhu práce soustřeďují výhodnější pracovní příležitosti poskytující možnosti kariérního růstu a také lepší pracovní podmínky. Pracovníci zde dokážou snadněji posílit stabilitu svého zaměstnání, což jim poskytuje větší bezpečí před ztrátou zaměstnání v podobě propouštění. Práce je zde také mnohem lépe placená a je zde možnost růstu mezd.

Sekundární trh práce

Aspekty primárního trhu jsou naprostým protikladem sekundárního trhu. Na sekundárním trhu je pracovní kariéra méně výhodná, neboť je tento trh charakterizován nižší prestiží a nižší mzdou. Práce je zde méně stabilní, a tak jsou zde pracovníci náchylnější ke ztrátě práce. Na druhé straně je však na sekundárním trhu získání zaměstnání mnohem snazší než v primárním sektoru. Watts (1983) tento sektor charakterizuje jako sektor s nízkými výdělky, omezenými možnostmi profesionálního růstu a vysokou fluktuací. Tyto záležitosti nejsou dány ani tak dovednostmi pracovníků, jako jejich nespolehlivostí.

Reálným problémem je především přechod mezi oběma sektory. Většina subjektů na pracovním trhu může být buď součástí primárního, nebo sekundárního trhu. Každý trh

má své vlastní požadavky na kvalifikaci, která určuje jisté bariéry pohybu mezi trhy, a tak je pro většinu pracovníků prakticky nemožné přejít z trhu sekundárního, kde se koncentrují zejména ženy, staří lidé, osoby s nízkým vzděláním či osoby tělesně handicapované, do trhu primárního. (Dahrendorf, 1990)

Formální a neformální trh práce

Podle Pahla (1984) se trh práce může dále rozlišovat na formální a neformální. Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci. Naproti tomu neformální trh není těmito institucemi (např. daňovým úřadem) nijak regulován či kontrolován. Jedná se zejména o aktivity řazené do šedé či černé ekonomiky (různé formy nelegálního podnikání). Řadí se sem ale také aktivity jako je samozásobitelství, domácí práce, sousedská i rodinná výpomoc. V současné době se však jedná především o práci načerno nebo zaměstnávání zahraničních pracovníků bez pracovního povolení.

Interní a externí trh práce

Mezi další segmentaci trhu práce patří rozlišení interního trhu práce uvnitř jednotlivých podniků a externího trhu, na kterém si tyto podniky konkurují. Mezi hlavní výhody orientace firmy na vnitřní trh patří např. zvyšování jistoty práce či zlepšování kvalifikace zaměstnanců.

Na rozdíl od interního trhu, který podporuje růst kvalifikace zaměstnanců uvnitř organizace (vnitřní mobilitu), což umožňuje přesouvat pracovníky podle potřeby uvnitř firmy, externí trh usiluje o podporu větší mobility pracovníků mezi firmami a podniky si tedy vzájemně konkurují. (Mareš 1994)

2.2 Zaměstnanost

Zaměstnanost je podle Kuchaře (2007) definována jako: „*schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce.*“

Kuchař (2007) vymezuje čtyři hlavní skupiny faktorů ovlivňujících zaměstnanost. Některé z nich je člověk schopen ovlivnit, jiné nikoliv. Mezi ty faktory, které nejsou ze strany jednotlivce či zaměstnavatele ovlivnitelné, patří:

- demografické faktory, sociální původ, psychosomatické dispozice;
- makrosociální a makroekonomické faktory.

Člověk nemá možnost ovlivnit své základní demografické charakteristiky, jako je pohlaví, věk, národnost, ani si nevybírá, do jakého rodinného prostředí se narodí, či jestli se nenarodí s handicapem. Stejně tak zaměstnavatel neovlivní kulturní, politický nebo právní systém, ani ekonomickou úroveň.

Naopak mezi ty faktory, které závisí na svobodném rozhodnutí obou aktérů, spadají:

- sociální faktory – úroveň vzdělání, povolání, postoje, zkušenosti, apod.
- charakteristiky zaměstnavatele – technologická úroveň, úroveň mezd, aj.

Plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti

Plná zaměstnanost je stav, kdy každý kdo chce pracovat a přijímat mzdu, kterou zaměstnavatelé mohou nabídnout, práci vždy najde. Neboli plná zaměstnanost je taková zaměstnanost, které je dosaženo, pokud je ekonomika na svém potenciálním produktu. Potenciální produkt je produkt, kterého je dosahováno při přirozené míře nezaměstnanosti. Při plné zaměstnanosti existuje určitá míra nezaměstnanosti, tzv. přirozená míra nezaměstnanosti. Ta se skládá ze dvou složek, a to z frikční a strukturální nezaměstnanosti. V přirozené míře tedy není zahrnuta nezaměstnanost cyklická. Míře odpovídající plné zaměstnanosti odpovídají přibližně 2 – 4 %. Ekonomika v dlouhém období směřuje k přirozené míře nezaměstnanosti, avšak tato míra není fixní, tedy se v čase mění.

Přirozenou míru nezaměstnanosti ovlivňují především:

- *demografické změny* (některé skupiny obyvatelstva vykazují vyšší míru nezaměstnanosti, např. silný ročník mladých lidí má potenciál přirozenou míru zvyšovat)
- *vládní politika* (při vysokých podporách v nezaměstnanosti nebudou lidé nuceni si rychle hledat práci)
- *strukturální změny v ekonomice* (útlum jednoho odvětví může přirozenou míru zvýšit).

Plná zaměstnanost je společně s ochranou proti nezaměstnanosti cílem politiky zaměstnanosti všech členských států EU. (Mareš, 1994)

Lidský kapitál

Za lidský kapitál jsou považovány zásoby schopností a znalostí, kterými jedinec disponuje. Pro trh práce pak ideálně takovými, které umí být dostatečně přizpůsobivé různým podmínkám. Nejvíce ceněná práce je kvalifikovaná, specializovaná a dostatečně flexibilní.

V současném ekonomickém rozvoji nejvyspělejších států se pracovní síla rozlišuje na dvě příjmové skupiny. Jednu skupinu tvoří ti, kteří mají vysoký příjem založený na specializované kvalifikaci a vysokém stupni vzdělání. Druhá skupina se naopak skládá z těch, kteří nemají dostatečnou kvalifikaci, nižší úroveň vzdělání. Lidé patřící do druhé skupiny tedy mohou najít práci jen v takové oblasti, kde jsou menší nároky na mzdu. (Kováčová, 1995).

2.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost může být definována jako sociálně-ekonomický jev spojený s existencí trhu práce. Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky. Je však důsledkem celé řady jevů a procesů v ekonomické, sociální a politické oblasti, např. se může jednat o:

- dynamiku ekonomiky a střídání hospodářských cyklů;
- strukturální změny;
- nesoulad mezi poptávkou po práci a její nabídkou;
- demografické vlivy;
- mzdovou politiku a nepružnost mezd. (Kolibová, Kubicová, 2005)

Dále se za nezaměstnanost považuje stav, kdy část obyvatelstva není schopna nebo ochotna najít si zaměstnání. Dle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO) se za nezaměstnané považují osoby starší 15 let, které v momentě zjišťování:

- nejsou v placeném zaměstnání či sebezaměstnání;
- aktivně hledají práci;
- jsou připraveny k nástupu do práce okamžitě nebo v průběhu dvou týdnů.

Aktivním hledáním práce Krejčí (2013) rozumí spolupráci s úřady práce, aktivní vyhledávání práce ve firmách, využívání inzertních služeb, účast na pohovorech, apod. Přípraveností k nástupu do práce se rozumí být v daném čase k dispozici pro placené zaměstnání nebo sebezaměstnání.

Interpretace nezaměstnaného podle Eurostatu je až na jednu výjimku shodná s definicí ILO. Eurostat má pro nezaměstnaného přesně stanovenou nejen spodní věkovou hranici, ale i horní, která je stanovena na 74 let. V České republice jsou akceptovány definice obou institucí.

Nezbytné pro status nezaměstnaného je vyhovět všem třem výše zmíněným podmínkám současně. Pokud tomu tak není, jsou tito jedinci řazeni mezi zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Jedinou výjimkou je skupina osob, která práci nehledá, protože ji

již našly, ale nástup je stanoven na pozdější dobu (nejdéle však do 3 měsíců). (Krejčí, 2013).

Nezaměstnanost má mikroekonomický a makroekonomický rozměr. Mikroekonomický vyplývá z toho, že nezaměstnanost je spojená vždy s jednotlivcem a jeho schopností, ochotou, možnostmi či zájmem vykonávat určité ekonomické činnosti a získávat z nich užitek v podobě mzdy. Makroekonomický rozměr nezaměstnanosti se pojí s podstatou fungování ekonomiky jako jednoho celku a s řešením otázky využívá veškerých disponibilních zdrojů s cílem produkovat statky a uspokojovat potřeby obyvatelstva jako celku. (Mareš, 1994)

2.3.1 Hodnocení nezaměstnanosti

Hodnocení nezaměstnanosti je významným indikátorem změn na trhu práce i v ekonomice daného státu. V České republice se uplatňují dva hlavní způsoby měření nezaměstnanosti.

Registrovaná míra nezaměstnanosti

První metodou, kterou používá především Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) je zjištění tzv. *míry registrované nezaměstnanosti*. Tato míra se vypočítá jako podíl ze sumy registrovaných nezaměstnaných na úřadu práce k sumě všech pracujících (pracovní síle). Tato metoda je však značně nepřesná, protože vždy existuje nějaká skrytá nezaměstnanost.

Obecná míra nezaměstnanosti

Druhým způsobem používaným především ČSÚ, je zjišťování nezaměstnanosti Výběrovým šetřením pracovních sil (dále jen VŠPS) na náhodně vybraném vzorku domácností. Touto metodou zjišťujeme tzv. *obecnou míru nezaměstnanosti*.

Od ledna roku 2013 na základě dohody s ČSÚ přešlo MPSV na nový ukazatel nezaměstnanosti s názvem *Podíl nezaměstnaných osob*. Nový ukazatel vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. (Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti, online, 2012)

Důvody pro změnu ukazatele registrované nezaměstnanosti:

- ukazatel míry registrované nezaměstnanosti srovnává dosažitelné uchazeče o zaměstnání s pracovní silou tvořenou kombinací údajů z více zdrojů – uchazeči o zaměstnání z úřadu práce, zaměstnané osoby z dat Výběrových šetření pracovních sil Českého statistického úřadu;
- údaje o zaměstnanosti z Výběrového šetření pracovních sil na úrovni okresů nebyly dostatečně reprezentativní, detailní výsledky trpěly vyšší chybovostí, pro nižší územní celky zcela chyběly;
- srovnávání nebo záměna míry nezaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí a Výběrového šetření pracovních sil Českého statistického úřadu a jejich nesprávná interpretace.¹

Specifická míra nezaměstnanosti

Další důležitou charakteristikou vymezující např. problémové skupiny na trhu práce je tzv. *specifická míra nezaměstnanosti*. Tento ukazatel se počítá jako podíl počtu nezaměstnaných z určité vymezené skupiny osob (např. podle věku, vzdělání, apod.) k počtu ekonomicky aktivních obyvatel.

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti

Zvláštní kategorií je *míra dlouhodobé nezaměstnanosti* vyjadřující podíl počtu nezaměstnaných déle než jeden rok na ekonomicky aktivním obyvatelstvu. Pro tyto jedince je pak velmi těžké se navrátit zpět do práce.

Výše nezaměstnanosti je mírou ekonomického zdraví národa. Je to vážný ekonomický problém, protože reprezentuje ztrátu potencionální hodnoty celé ekonomiky, ale zároveň i sociální indikátor, neboť nezaměstnanost je spojená s takovými společenskými jevy jako je například špatné mentální a fyzické zdraví, zvýšená rozvodovost, zločinnost apod. Mnohé studie poukazují na souvislost mezi mírou kriminality, růstem delikvence a násilí a vznikem početné vrstvy deklasovaných v souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností.

¹ Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti, online, [cit. 20. 1. 2016]. Dostupné na: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

2.3.2 Masová nezaměstnanost

Dokud se nezaměstnanost nestává masovou, není považována za vážný ekonomický ani sociální problém. Masová nezaměstnanost je nerovnováhou způsobenou takovou změnou v poptávce či nabídce pracovní síly, která vytvoří na trhu práce masovou převahu na straně její nabídky (obvykle se uvádí hranice okolo 10 %). Vyrovnat se s přirozenou frikční nezaměstnaností není pro společnost tak náročné. Pokud se však nezaměstnanost stává masovou, dostává se do centra pozornosti jak celé společnosti, tak i státních a politických institucí. K masové nezaměstnanosti může dojít:

- snížením poptávky po práci v důsledku cyklické krize nebo technologického pokroku, který vede ke snížení potřeby živé práce
- zvýšením nabídky na trhu práce především jako důsledek nových početních vstupů na trh práce (silné populační ročníky)
- disproporcí mezi strukturou nabídky a poptávky, kde existuje na straně jedné rozsáhlá nezaměstnanost a na straně druhé nemalý počet volných pracovních míst (nezaměstnaní nemají vlastnosti, které tyto volné místa vyžadují). (Mareš, 1994)

2.3.3 Druhy nezaměstnanosti

Přirozená nezaměstnanost

Přirozená nezaměstnanost je prakticky synonymem pro tzv. plnou zaměstnanost. Přirozená nezaměstnanost odráží strukturální charakteristiky trhu práce, včetně nákladů na mobilitu pracovní síly či proces vyhledávání informací o volných místech či pracovních místech. Z ekonomického hlediska každý okamžik část osob ztrácí a část nalézá zaměstnání. Přirozená nezaměstnanost tak odráží takový stav, kdy zájemci o práci, kteří mají zájem pracovat, vždy najdou zaměstnání za jimi přijatelnou mzdu.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je z pohledů ekonomů nejméně problémovým typem a bývá označována za normální nebo přirozenou. Je součástí každé ekonomiky a tedy i trhu práce. Frikční nezaměstnanost je krátkodobá, přechodná a nevyhnutelná. Daný termín vystihuje stav, kdy na trhu práce neustále existují osoby, které nemají placené zaměstnání. Důvodem je přesun z původního zaměstnání na nové pracovní místo. Zaměstnaná osoba

se dobrovolně vzdává svého pracovního místa, protože si hledá nové výhodnější místo. Pro frikční nezaměstnanost je typické krátké trvání, přibližně 6-12 týdnů. (Krejčí, 2013)

Část frikční nezaměstnanosti je považována za dobrovolnou, část je spojována s ekonomickými změnami a potřebou se jim přizpůsobovat. Někteří ekonomové považují informační překážky za nevýznamné, a tak celou frikční nezaměstnanost označují jako dobrovolnou. (Kolibová, Kubicová, 2005)

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká, pokud nabídka práce určitého druhu (např. podle pohlaví, povolání, kvalifikace, regionu) je vyšší, než v této struktuře. Dále vzniká tehdy, když osoby hledající práci nejsou dostatečně mobilní na to, aby si na jiných trzích práce (v jiných odvětvích nebo profesích, na pracovních místech s jinými kvalifikačními požadavky či v jiných regionech) našly práci. (Šimek, 2004)

Podle Mareše (1994) ztrácí řada pracovníků své zaměstnání na jedné straně díky rozpadu firem z důvodu neefektivního fungování, na straně druhé pak díky úpadku a eliminaci starých odvětví. Pokud se jedná o ztrátu zaměstnání díky poklesu poptávky po pracovní síle v důsledku zavedení technické a technologické výroby, hovoříme o tzv. *technologické nezaměstnanosti*. Problém tohoto typu nezaměstnanosti nastává tehdy, kdy kvalifikace pracovníků díky strukturálním změnám přestává odpovídat potřebám nových pracovních míst.

Indikátorem uvedeného typu nezaměstnanosti je tedy výskyt vysokého počtu nezaměstnaných a současně výskyt značného množství volných míst. Existují sice volná pracovní místa, těm však neodpovídá profesní struktura nabízené práce.

Nejvíce vhodným opatřením v boji proti strukturální nezaměstnanosti je pravděpodobně rekvalifikace. Dalším zlepšením tohoto druhu nezaměstnanosti může být např. přesun postižené skupiny osob do oblasti, kde je poptávka po jejich specifické profesi. Nedostatečné možnosti mobility však mohou znamenat prodloužení této nezaměstnanosti. (Kolibová, Kubicová, 2005)

Strukturální nezaměstnanost, zejména technologická, je typická pro průmyslově vyspělé země, které se snaží orientovat směrem k postindustriální společnosti. Na rozdíl od jiných

typů nezaměstnanosti se tato vyskytuje i u vysoce kvalifikovaných povolání. Často se jedná o osoby s dlouhou pracovní kariérou ve svém oboru a s bohatými zkušenostmi, o které již nemá nikdo zájem. (Mareš, 1994)

Cyklická nezaměstnanost

Příčinou cyklické nezaměstnanosti je nedostatečná agregátní poptávka neboli nedostatečné využití stávajících pracovních sil kvůli odbytovým potížím. Její příčinou bývá hospodářská krize, která vede zemi k úpadku do recese. Ta je doprovázená značným nedostatkem pracovních míst a tedy i propouštěním zaměstnanců. (Kolibová, Kubicová, 2005)

Sezónní nezaměstnanost

Pokud je nezaměstnanost spojena s přírodním cyklem, který souvisí s výkyvy ve spotřebě určitého druhu zboží, nazývá se nezaměstnaností sezónní. Propouštění zaměstnanců dochází vzhledem k:

- nepravidelné produkci v odvětvích závislých na počasí (např. ve stavebnictví, zemědělství, lesnictví, apod.);
- sezónní poptávce určitého zboží a služeb (např. sortiment s vánočními či velikonočními motivy nebo zboží či služby určené pro letní či zimní období).

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dalším z možných kritérií dělení nezaměstnanosti je na dobrovolnou a nedobrovolnou. Dobrovolně nezaměstnaní jsou ti, kteří neakceptují současnou mzdovou hladinu v konkrétním zaměstnání a hledají lépe placenou práci. Taková práce na trhu není, proto setrvávají ve stavu nezaměstnanosti. Dobrovolná nezaměstnanost může mít krátký charakter, kdy mají nezaměstnaní lidé snahu změnit profesi k lépe placeným. Existuje však množství osob, které nechtějí vůbec pracovat za nabízenou mzdu a preferují závislost na sociálních dávkách. (Mareš, 1994)

K nedobrovolné nezaměstnanosti dochází tehdy, je-li počet nezaměstnaných vyšší jak počet volných pracovních míst, resp. nezaměstnaní by rádi přijali práci za nabízenou mzdu, avšak neexistují volná pracovní místa odpovídající jejich potřebám. Způsobovat ji

můžou cyklické výkyvy ekonomiky a trh nemá moc na ni účinným způsobem reagovat. V tomto případě musí zakročit stát např. budováním infrastruktury aj.

Skrytá nezaměstnanost

O skryté nezaměstnanosti se hovoří v případě, kdy si nezaměstnaní nehledají práci a ani nejsou jako nezaměstnaní registrovaní. Při dostatečné nabídce by však práci přijali. Převážnou část této skupiny lidí tvoří mladiství, kteří začali studovat a vdané ženy, které nastoupily na mateřskou dovolenou. Podle Mareše (1994) se jedná o osoby, které na hledání práce rezignovaly nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí. Skrytou nezaměstnanost zapříčiňuje také to, že z údajů o nezaměstnanosti jsou často vyřazovány osoby účastníci se různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce), přestože nemají placenou práci. Tento typ nezaměstnanosti je dán také tím, že osoby s nízkou kvalifikací či vysokým věkem (či jiným handicapem) jsou odsouvány mimo trh práce, např. předčasné odchody do důchodu.

Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost

Vedle pojmu nezaměstnanosti existuje podle některých autorů také pojem neúplná zaměstnanost. Jedná se o tu pracovní sílu, která je nucena akceptovat práci na snížený úvazek či práci neodpovídající plně jejich kvalifikaci. Podle Mareše (1994) práce na zkrácený pracovní úvazek nebo sdílení pracovního místa více osobami znamená pro zaměstnavatele snížení mzdových nákladů (vyloučením ze sociálního pojištění) a větší flexibilitu pracovní síly při organizačních a technických změnách. Část takto zaměstnaných osob se tak ocitá bez pracovní ochrany a sociálního zabezpečení.

Nepravá nezaměstnanost se vyskytuje u osob nezaměstnaných, kteří si práci nehledají nebo práci odmítají přijmout a volí raději čerpání finančních prostředků prostřednictvím podpor v nezaměstnanosti. Patří sem také osoby registrované na úřadech práce, avšak pracující nelegálně v šedé či dokonce černé ekonomice (Mareš, 1994).

Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost

Podle Krejčího (2013) je dlouhodobá nezaměstnanost považována za vážný ekonomický problém, kdy nezaměstnaný nemá práci déle než dvanáct měsíců. Řada takových jedinců se do stavu dlouhodobé nezaměstnanosti dostává opakovaně a jedná o tzv. opakovanou

nezaměstnanost. Většina opakovaně nezaměstnaných pak rozšiřuje skupinu tzv. odrazených pracovníků. Tento typ nezaměstnanosti bývá spojen se sociálně vyloučenými skupinami obyvatel. Růst dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti je typický pro období delších ekonomických depresí nebo při špatně nastavených sociálních podmínkách (např. vysoká podpora v nezaměstnanosti).

2.3.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uplatnění jedince na trhu práce je dáno celou řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, apod.) vyčleňujících skupiny lidí, kteří jsou náchylnější ke ztrátě práce. Tyto skupiny nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce, při méně placených aktivitách a jsou vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. K těmto skupinám u nás patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižené osoby, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a imigranti.

Mladší věkové skupiny do 30 let

Mladí lidé převážně absolventi středních nebo vysokých škol ucházející se o své první zaměstnání jsou na trhu práce značně znevýhodněni tím, že jim chybí praktické zkušenosti a základní pracovní návyky. Zároveň postrádají pracovní kontakty, které usnadňují lepší orientaci na trhu práce.

Lidé starší 50 let

Lidí těsně nad padesátkou a lidé v předdůchodovém věku jsou skupinou, která nezaměstnanost vnímá nejcitlivěji. Bez práce se mohou ocitnout i vzdělaní a zkušení pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku restrukturalizace výroby ztratila význam. Lidé s dlouholetou praxí se následně potýkají s pocitem, že již o ně není na trhu práce zájem.

Ženy

Špatné postavení žen na pracovním trhu je dáno zejména tím, že zaměstnavatelé upřednostňují zaměstnance mužského pohlaví pro jejich lepší územní mobilitu a nezatíženost starostmi o domácnost. Většina zaměstnavatelů dnes dává přednost vícesměnným provozům, a tak ženy hledající místo jen se zkrácenou pracovní dobou

nemohou žádnou nalézt. Matky pečující o děti mají v práci častější absenci, což nepřispívá k jejich pozitivnímu hodnocení a snižuje ochotu je zaměstnávat.

Zdravotně postižení jedinci

Zdravotně postižení lidé jsou často vyloučeni z pracovního trhu zejména pro jejich sníženou pracovní schopnost, což neodpovídá požadavkům dnešních zaměstnavatelů, kteří kladou stále větší důraz na produktivitu práce a výkon.

Lidé bez kvalifikace

Jednu z největších skupin dlouhodobě nezaměstnaných v současné populaci tvoří nekvalifikovaní pracovníci. Jedná se především o mladé lidi bez zájmu o vzdělání a následného zaměstnání. Patří sem také jedinci s deviantním chováním (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravných zařízení, aj.).

Romské etnikum

Většina zástupců romské národnosti absolvuje pouze základní vzdělání a nezískává dále žádnou kvalifikaci. V současné době, kdy kvalifikace a rozsah a kvalita vzdělání určuje uplatnění na trhu práce, získávají lidé romské národnosti práci stále obtížněji a jejich šance uplatnění je tak minimální.

2.4 Politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Právo na zaměstnání vychází z článku 26 Listiny základních práv a svobod, podle které má každý právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. (Brožová, 2012)

Základní právní normou stanovující postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Cíl státní politiky je vymezen v § 1 zákona o zaměstnanosti následovně: „*Tento zákon v souladu s právem Evropské unie upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.*“

Sirovátka (1995) rozlišuje dvě oblasti aktivit ovlivňujících zaměstnanost a nezaměstnanost. Jedná se hospodářskou politiku a politiku pracovního trhu.

- Cílem hospodářské (makroekonomické) politiky je podpořit ekonomický růst a tvorbu pracovních příležitostí.
- Cílem politiky (mikroekonomické) pracovního trhu je především stimulovat zaměstnanost a eliminovat nezaměstnanost.

K ovlivnění zaměstnanosti a nezaměstnanosti směřuje celá řada nejen ekonomických opatření, ale také vzdělávací a další specifická opatření. Tato opatření jsou úzce spojena s dalšími aktivitami subjektů trhu práce. K nejvýznamnějším patří:

- ekonomické aktivity zaměstnavatelů i zaměstnanců
- sociální a veřejná politika státu nebo odborových organizací
- politické cíle a aktivity státu a dalších subjektů (např. lobby).

Výkon správy v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice zabezpečuje MPSV a Úřad práce ČR a podle situace na trhu práce pak spolupracují s dalšími subjekty při její realizaci. (Krebs, 2015)

2.4.1 Úřad práce ČR

Úřad práce ČR (ÚP) je orgán státní správy s právní subjektivitou. Jeho nadřízeným je MPSV, konkrétně Sekce trhu práce. Mezi základní funkce ÚP patří:

- sledování a hodnocení stavu na trhu práce;
- informování občanů o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace;
- informování zaměstnavatelů o volných zdrojích pracovních sil;
- zprostředkování vhodného zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poskytování občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- vedení evidence uchazečů příp. zájemců o zaměstnání a další. (Aktivní politika zaměstnanosti, online, 2016)

2.4.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti představuje hmotné zabezpečení v podobě podpor, příspěvků nebo dávek v nezaměstnanosti, které slouží uchazeči o práci jako dočasná náhrada jeho pracovního příjmu. Ty jsou vypláceny v délce trvání zákonem stanovené podpůrné doby, která se mění s věkem uchazeče a její výše také závisí na předchozím výděлку. Pokud nezaměstnaný přesáhne stanovenou podpůrnou dobu, je zajišťován dávkami ze systému státní sociální pomoci. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč, který vykonával práci nebo jinou výdělečnou činnost alespoň poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství, maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. (Krebs, 2015)

2.4.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se aktivní politikou rozumí „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.*“

K nástrojům APZ, které jsou v současné době využívány dle tohoto zákona, patří:

- a. rekvalifikace,
- b. investiční pobídky,
- c. veřejně prospěšné práce,
- d. společensky účelná pracovní místa,
- e. překlenovací příspěvek,
- f. příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- g. příspěvek na zapracování,
- h. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Podle § 105 zákona o zaměstnanosti se za součást opatření APZ považují také:

- poradenství, které jsou poskytovány pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením;
- sdílené zprostředkování zaměstnání;
- cílené programy k řešení zaměstnanosti.

a. Rekvalifikace

Nejvyžívanějším nástrojem APZ jsou rekvalifikace. Umožňuje osobám získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání. Rekvalifikací se dle §108-110 zákona o zaměstnanosti rozumí:

- získání nové kvalifikace;
- zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování;
- získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.

Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností každého jednotlivce, který má být rekvalifikován v rámci dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikaci může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Akreditaci uděluje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy na základě potřeb trhu práce. Rekvalifikační zařízení jsou pak oprávněné vydávat osvědčení o rekvalifikaci s celostátní platností. Náklady spojené s rekvalifikací hradí za účastníka rekvalifikace na základě dohody ÚP.

b. Investiční pobídky

Investiční pobídky lze podle § 111 zákona o zaměstnanosti uplatnit u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu této investiční pobídky. Cílem investičních pobídek je zvýšit nabídku pracovních míst v regionech, které se potýkají s vysokou mírou nezaměstnanosti. Investiční pobídky jsou nástrojem, kterým se u zaměstnavatele hmotně podporuje:

- vytváření nových pracovních míst;
- rekvalifikace a školení nových zaměstnanců.

Hmotná podpora může být poskytnuta tomu zaměstnavateli, který vytvoří nová místa v území, kde je průměrný podíl nezaměstnanosti za dvě předcházející ukončená pololetí nejméně o 25 % vyšší než průměrný podíl nezaměstnanosti v České republice, nebo na území zvýhodněných průmyslových zón. Hmotnou podporu poskytuje ÚP.

c. Veřejně prospěšné práce

Za veřejně prospěšné práce se považují časově omezené pracovní příležitosti. Ty spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Tyto práce jsou vytvářeny po dohodě s ÚP, který za ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

Veřejně prospěšné práce jsou poskytovány zejména pro lidi, kteří jsou dlouhodobě evidované osoby na úřadu práce (tj. déle než jeden rok), kterým mají napomoci k návratu na trh práce.

d. Společensky účelná pracovní místa

Za společensky účelná pracovní místa se podle § 113 zákona o zaměstnanosti považují pracovní místa, která zaměstnavatel zařizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které po dohodě s ÚP zřídil uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Společensky účelná pracovní místa pomáhají především těm jedincům, kteří trpí určitým znevýhodněním a nemají šanci na získání pracovního místa. Znevýhodněním na trhu práce může být např. nedostatečná praxe čerstvých absolventů škol, navrácení se zpět do zaměstnání po mateřské dovolené, vysoký věk uchazeče o zaměstnání, apod. (Krebs, 2015)

e. Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může být Úřadem práce poskytnut osobám samostatně výdělečně činným (OSVČ), které přestaly být uchazeči o zaměstnání. Překlenovací příspěvek se poskytuje na provozní náklady, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Poskytuje se nejdéle na dobu pěti měsíců. Výše měsíčního příspěvku je nejvýše 0,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství.

Provozními náklady, na které lze OSVČ poskytnout příspěvek, se podle §114 zákona o zaměstnanosti rozumí:

- nájemné a služby s ním spojené s výjimkou nájemného za bytovou jednotku;
- náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků;
- náklady na opravu a údržbu objektu ve vlastnictví OSVČ a náklady související s provozováním samostatné výdělečné činnosti.

f. Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Tento příspěvek může ÚP poskytnout zaměstnavateli, který není uveden v zákoníku práce, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách (částečná nezaměstnanost) nebo z důvodu přerušování práce způsobené živelní událostí spočívající v přírodní pohromě.

g. Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování je ÚP poskytován tomu zaměstnavateli, který do pracovního poměru přijme uchazeče o zaměstnání, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči. Ta je věnována uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných důvodů potřebují.

Příspěvek lze poskytnout maximálně po dobu tří měsíců. Výše měsíčního příspěvku na jednu fyzickou osobu může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

h. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek může ÚP poskytnout zaměstnavateli, pokud přechází na nový podnikatelský program a z toho důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytnout po dobu maximálně šesti měsíců. Příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Nástroje pro zvýšení zaměstnanosti zdravotně postižených osob mají podobný charakter jako nástroje APZ. Podpora tvorby pracovních míst pro tyto osoby funguje prostřednictvím podpory chráněného pracovního místa formou příspěvku na vytvoření a provoz tohoto místa. Chráněným pracovním místem se rozumí podle § 75 pracovní místo, které bylo vytvořené pro osobu se zdravotním postižením na základě dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP. Chráněné pracovní místo musí být provozováno nejméně tři roky ode dne sjednaného v dohodě. Další formou podpory je příspěvek na zaměstnávání osob

se zdravotním postižením pro zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením.

Výdaje na ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Část z celkových výdajů hrazených na politiku zaměstnanosti jde na uspokojení splatných mzdových nároků, které zaměstnavatel v platební neschopnosti nevyplatil svým zaměstnancům dle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Zákonem je určen maximální rozsah mzdových nároků, který odpovídá mzdovým nárokům splatným za tři kalendářní měsíce rozhodného období.²(Krebs, 2015)

Zprostředkování zaměstnání

Pod tímto pojmem rozumíme činnost zaměřenou na vyhledávání vhodného zaměstnání pro občana, který se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Součástí zprostředkování zaměstnání je též činnost informační a poradenská. Zaměstnání primárně zprostředkovávají příslušné ÚP nebo agenturní práce. (Správa na úseku zaměstnanosti, online, 2008)

2.4.5 Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Problémy v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny pomocí cílených programů, včetně mezinárodních programů a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropské unie a dalších programů Evropské unie.

Cíleným programem se podle § 120 zákona o zaměstnanosti rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob uplatnit se na trhu práce. Cíleným programem může dále být program na podporu obnovy hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením může být poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.

² Rozhodným obdobím se rozumí 3 kalendářní měsíce předcházející a 3 kalendářní měsíce následující po měsíci, ve kterém byl podán insolvenční návrh na zaměstnavatele.

2.4.6 Zdroje na financování výdajů na politiku zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu. Hospodaření s těmito prostředky se řídí zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech. Zdrojem těchto prostředků je pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti odváděné zaměstnavateli z objemu vyplacených hrubých mezd a osobami samostatně výdělečně činnými ze stanoveného vyměřovacího základu dle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Významnou část finančních prostředků od roku 2004, tj. od vstupu ČR do EU, poskytuje na podporu realizace APZ také Evropský sociální fond, který v sociální oblasti a v oblasti zaměstnanosti představuje hlavní finanční nástroj.

2.5 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (dále jen ESF) se řadí mezi strukturální fondy Evropské unie. ESF představuje klíčový nástroj pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním úkolem ESF je rozvoj v zaměstnanosti a lidských zdrojů, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. ESF tedy podporuje projekty neinvestičního charakteru, jako je např. rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro znevýhodněné osoby na trhu práce, tvorba inovačních vzdělávacích programů pro zaměstnance a jejich rozvoj, podpora začínajícím OSVČ, apod. (Evropský sociální fond, online, 2016)

Cíle Evropské sociálního fondu³

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- Sociální začleňování
- Celoživotní vzdělávání
- Rozvoj kvalifikované pracovní síly
- Zavedení moderních způsobů organizace práce a podnikání
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trh práce
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce

Základními programy umožňující čerpání finančních prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v období 2007-2013 v České republice jsou:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost
- OP Praha – Adaptabilita.

Orgán nesoucí odpovědnost za řízení pomoci z ESF je MPSV, který je rovněž řídicím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. (Evropský sociální fond, online, 2016)

³ Evropský sociální fond v ČR, online, [cit. 15. 3. 2016]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

2.5.1 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost poskytoval možnost čerpat dotace na projekty podporující snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce. Dále byl zaměřen na profesní vzdělávání, začleňování sociálně vyloučených osob zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.

Globálním cílem OP LZZ bylo zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU. Tento cíl je dále rozpracován ve specifických cílech, které budou uskutečňovány prostřednictvím jednotlivých prioritních os.

Z Evropské unie bylo pro Českou republiku v rámci OP LZZ vyčleněno 1,88 miliard EUR. Jednalo se zhruba o 7 % celkových finančních prostředků poskytnutých z fondů EU určených pro ČR v programovém období 2007-2013.

Tabulka 1: Finanční alokace v rámci OP LZZ v období 2007-2013

PO	NÁZEV PRIORITY	CELKOVÉ ZDROJE (V MIL. EUR)	ALOKACE (V %)
1	Adaptabilita	703	33
2	Aktivní politika trhu práce	703	33
3	Sociální integrace a rovné příležitosti	469	22
4	Veřejná správa a veřejné služby	128	6
5	Mezinárodní spolupráce	43	2
6	Technická pomoc	85	4

Vlastní zpracování, zdroj: Průvodce strukturálními fondy 2007-2013

V rámci OP LZZ bylo stanoveno šest základních priorit, a to: Adaptabilita, Aktivní politika trhu práce, Sociální integrace a rovné příležitosti, Veřejná správa a veřejné služby, Mezinárodní spolupráce a Technická pomoc. (Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, online, 2016)

Specifický cíl 1

První specifický cíl „Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů“ byl naplňován pomocí prioritní osy 1 Adaptabilita. Tato prioritní osa se zaměřovala zejména

na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím investic do lidského kapitálu ze strany podniků a organizací, zvyšování kvalifikací a rozvoje odborných znalostí zaměstnanců a zaměstnavatelů apod. Tato prioritní osa byla uskutečněna pomocí dvou oblastí podpory, konkrétně 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnost podniků a 1.2 Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů restrukturalizovaných podniků.

Specifický cíl 2

Druhý specifický cíl „*Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti*“ byl uskutečněn pomocí prioritních os 2a a 2b Aktivní politiky trhu práce. Prioritní osa Aktivní politika trhu práce vedla zejména ke zlepšení přístupu k zaměstnání, předcházení nezaměstnanosti, zvláště dlouhodobé, a na začlenění osob hledajících práci do společnosti. Dále se také zaměřovala na zvýšení kvality služeb poskytovaných institucemi na trhu práce. Tyto prioritní osy zahrnovaly taktéž dvě oblasti podpory, a to 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti a 2.2 Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj.

Specifický cíl 3

Třetí specifický cíl „*Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených*“ byl naplňován pomocí Prioritní osy 3 Sociální integrace a rovné příležitosti. Hlavní cílem prioritní osy byla podpora osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo přímo osobám sociálně vyloučeným formou zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb. Zvláštní pozornost byla v této prioritní ose věnována příslušníkům romských komunit, migrantům a dalším skupinám pocházejícím z jiného sociálního prostředí. Součástí této osy byly také aktivity vedoucí k prosazování rovných příležitostí žen a mužů na pracovním trhu. Prioritní osa 3 byla realizována pomocí čtyř oblastí podpory, tedy 3.1 Podpora sociální integrace, 3.2 Podpora sociální integrace romských komunit, 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce a poslední 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života.

Výše uvedené prioritní osy jsou označovány jako věcné a doplňují je průřezové prioritní osy, které podporují zvyšovat efektivitu systémů, institucí a programů působících ve prospěch cílových skupin na trhu práce, čímž se zvyšují účinnost jednotlivých prioritních os a zároveň celé strategie programu jako celku.

Specifický cíl 4

Prioritní osy 4a a 4b Veřejná správa a veřejné služby se váží na čtvrtý specifický cíl „*Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb*“. Cíle čtvrté prioritní osy byly uskutečňovány pomocí zásahů zaměřených na zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti činnosti institucí veřejné správy a zvyšování kvality a dostupnosti veřejných služeb. Podpora v rámci prioritní osy 4 byla zaměřena na modernizaci veřejné správy (tj. státní správy, samosprávy a veřejných služeb), rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě a na vzdělávání a zavádění moderních nástrojů řízení. Dále sem může patřit zlepšení participace občanů na místním veřejném životě. Prioritní osa 4 je realizována prostřednictvím oblasti podpory 4.1 Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy.

Specifický cíl 5

Pátý specifický cíl „*Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti*“ byl uskutečňován pomocí prioritních os 5a a 5b Mezinárodní spolupráce. Tato prioritní osa byla zaměřena především na přímou podporu inovací pomocí mezinárodní směny zkušeností a dovedností. Prostřednictvím mezinárodní spolupráce bylo možné zvýšit dopad realizovaných projektů a zefektivnit implementaci ESF na místní, regionální a národní úrovni na základě zahrnutí zkušeností a dovedností a odborných znalostí zahraničních partnerů. Jedná se např. o zvýšení efektivity vynaložených prostředků využitím již vynalezených řešení v zahraničí. Pátá prioritní osa byla naplňována prostřednictvím jedné oblasti podpory, konkrétně tedy 5.1 Mezinárodní spolupráce.

Prioritní osy 6a a 6b Technická pomoc byly orientovány na podporu řízení a implementace operačního programu. (Prováděcí dokument OP LZZ, 2008)

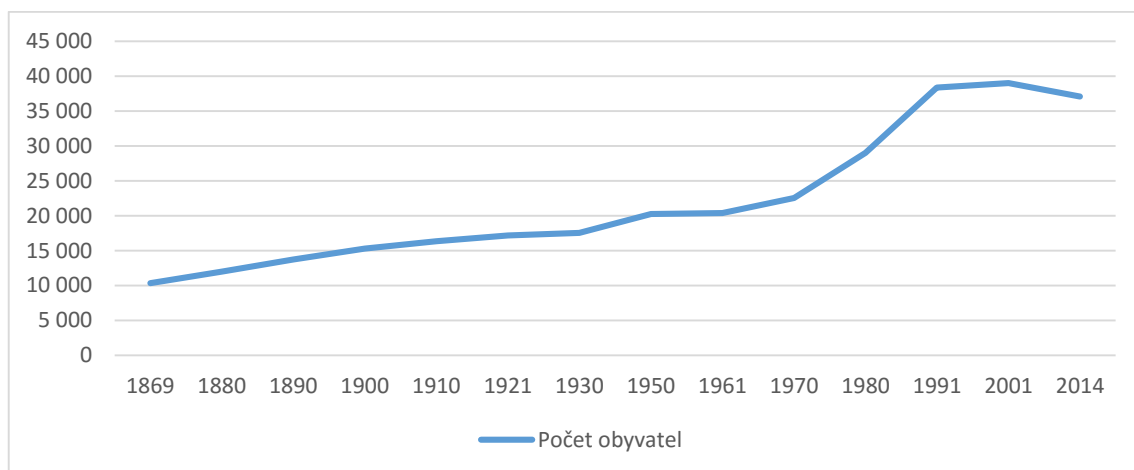
3 Socioekonomická charakteristika města Třebíč

Město památek UNESCO se nachází v jihovýchodním cípu Kraje Vysočina v podhůří Českomoravské vrchoviny. Město leží na řece Jihlavě jihovýchodním směrem od krajského města Jihlavy. Třebíč je obcí s rozšířenou působností a je rozčleněna na 17 částí. V rámci přenesené působnosti poskytuje služby dalším 92 obcím ve svém správním obvodu. Po krajském městě Jihlava je druhým největším městem kraje.

Ve městě se nachází mnoho významných kulturních památek. Nejvýznamnější z nich byly v roce 2003 zapsány na prestižní Seznam světového kulturního a přírodního dědictví UNESCO. Jedná se o baziliku sv. Prokopa a židovskou čtvrť.

3.1 Demografická analýza

Graf 1: Vývoj počtu obyvatel v letech 1869-2014



vlastní zpracování, data: ČSÚ

První oficiální data dokládající vývoj obyvatel ve městě Třebíč jsou dostupná z roku 1869, tedy od historicky prvního sčítání lidu, domů a bytů. V tomto dosahoval počet obyvatel města 10 328 obyvatel a jejich počet se trvale zvyšoval. Na přelomu 60. a 70. let 20. století žilo v Třebíči přes 20 000 lidí. Po celá 70. a 80. léta minulého století pak počet obyvatel prudce rostl. Město se rychle rozvíjelo, na okrajích se stavěla rozsáhlá panelová sídliště. Po dvou desetiletích růstu počtu obyvatel přinesla 90. léta stagnaci (přírůstek pouhých 666 obyvatel v letech 1991-2001). Na tomto vývoji se zhruba stejnou měrou podílel přirozený přírůstek i migrační saldo. Přesto však město v 90. letech zaznamenalo počet obyvatel přesahující hodnotu 40 000. Poprvé tomu tak bylo v roce

1992, kdy ČSÚ evidoval 40 010 obyvatel. Historicky nejvyššího počtu lidí dosáhla Třebíč v roce 1994. Město tehdy mělo ještě o 4 obyvatele více, tedy 40 014. Po následné několikaleté stagnaci počet obyvatel města od roku 1998 dodnes trvale klesá.

Tabulka 2: Celkový přírůstek/úbytek počtu obyvatel v letech 2007-2013

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Živě narození	447	462	409	374	391	383	336
Zemřelí	340	295	327	340	331	327	312
Přirozený přírůstek	107	167	82	34	60	56	24
Přistěhovalí	639	531	469	439	418	445	490
Vystěhovalí	849	829	757	793	745	752	743
Saldo migrace	-210	-298	-288	-354	-327	-307	-253
Celkový přírůstek	-103	-131	-206	-302	-267	-251	-229

vlastní zpracování, data: ČSÚ

Na pokles počtu obyvatel Třebíče má významný vliv záporné migrační saldo. Nejvyšší emigrační trend obyvatelstva je zaznamenán v roce 2010, kdy se z města vystěhovalo 354 obyvatel. V letech 2007 až 2013 se ve městě narodilo 2 802 obyvatel, nejvíce pak v roce 2008 (462 osob). V témže sledovaném období naopak zemřelo 2 272 obyvatel. Největší počet úmrtí (340 osob) byl zaznamenán v letech 2007 a 2010.

Tabulka 3: Věkové kategorie rozdělené podle pohlaví v letech 2007-2013

Rok		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
0-14	Muži	2 892	2 823	2 799	2 750	2 765	2 735	2 702
	Ženy	2 707	2 619	2 579	2 564	2 582	2 598	2 562
	Celkem	5 599	5 442	5 378	5 314	5 347	5 333	5 264
15-64	Muži	13 816	13 769	13 638	13 476	13 344	13 144	12 966
	Ženy	14 279	14 160	13 994	13 781	13 409	13 173	12 981
	Celkem	28 095	27 929	27 632	27 257	26 753	26 317	25 947
65+	Muži	1 910	1 989	2 079	2 114	2 233	2 331	2 421
	Ženy	2 889	3 002	3 067	3 151	3 242	3 343	3 463
	Celkem	4 799	4 991	5 146	5 265	5 475	5 674	5 884

vlastní zpracování, data: ČSÚ

Převládající skupinou obyvatelstva je obyvatelstvo ve věku 15-64 let. V této skupině v roce 2013 bylo 70 % obyvatel. Významným znakem je podíl dětí ve věku 0-14 let. Převaha dětí se ve sledovaném období neustále zmenšuje, až do roku 2011, kdy je počet obyvatel starších 65 let vyšší než podíl dětí. V roce 2007 bylo dětí 14,5 % a osob starších 65 let pouze 12,4 %. Naproti tomu v roce 2013 již byl poměr 14,2 % dětí ku 15,9 % osob

ve věku 65+, což ukazuje na postupné stárnutí obyvatel Třebíče. Vzhledem k trvalé tendenci stárnutí obyvatelstva lze předpokládat, že se tento rozdíl bude čím dál tím více prohlubovat. Ke konci roku 2013 činil průměrný věk obyvatel 41,6 let. Ze statistických dat vyplývá, že postupně dochází ke zvyšování průměrného věku, což je to důsledkem malého počtu narozených dětí a odlivu mladého obyvatelstva.

Struktura obyvatelstva podle pohlaví

Z následující tabulky je patrná tendence úbytku obyvatelstva, konkrétně o 940 osob ve sledovaném období. Převládajícím pohlavím jsou dlouhodobě ženy. Konkrétně v roce 2011 bylo v Třebíči 51,6 % žen a 48,4 % mužů.

Tabulka 4: Rozdělení počtu obyvatel na ženy a muže v letech 2007-2013

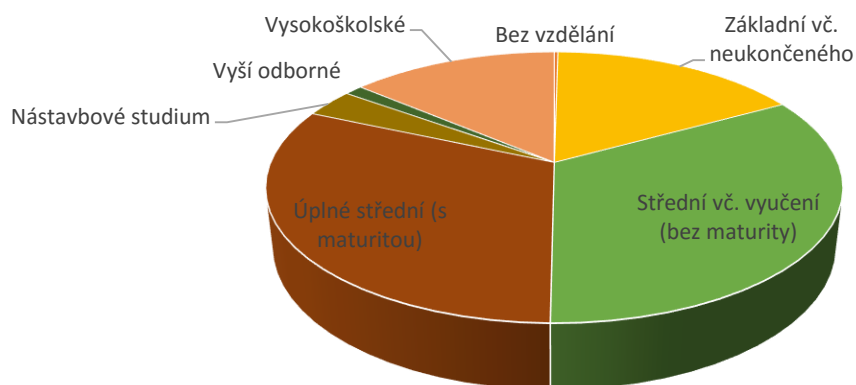
Rok		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Celkem		38 493	38 362	38 156	37 836	37 575	37 324	37 095
Z toho:	Muži	18 618	18 581	18 516	18 340	18 342	18 210	18 089
	Ženy	19 875	19 781	19 640	19 496	19 233	19 114	19 006

vlastní zpracování, data ČSÚ

Struktura obyvatelstva podle vzdělání

V úrovni školního vzdělání se odráží vzdělanost, kvalifikace a kulturní úroveň obyvatelstva.

Graf 2: Struktura obyvatelstva podle nejvyššího dosaženého vzdělání



vlastní zpracování, data: portál MPSV

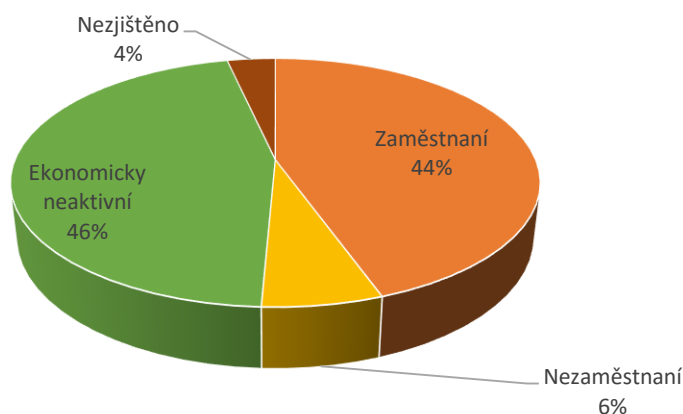
Ve srovnání s rokem 2001 se převážně změnila počty obyvatel s úplným středním vzděláním, kdy se počet vyšplhal z 26 % na 31 %. Dále se výrazně projevila změna počtu

lidí s vyšším odborným vzděláním, kdy počet klesl z 12 % na pouhé 1 %. Důvodem je především to, že dnes jdou lidé ve většině případů studovat rovnou bakalářské studijní programy. Pro lepší uplatnění na trhu práce i s vyhlídkou budoucího vyššího mzdového ohodnocení pokračuje dnes většina studentů maturitních oborů na vysoké školy, čímž se zvyšuje i jejich procentuální zastoupení.

Struktura obyvatelstva podle ekonomické aktivity

Graf č. 3 zachycuje strukturu obyvatelstva podle jeho ekonomické aktivity. Skupina obyvatel ekonomicky aktivního obyvatelstva je v grafu rozložena do dvou položek – zaměstnaní a nezaměstnaní. V roce 2001 byl podíl ekonomicky aktivních na celkovém počtu obyvatel 64 %. V roce 2011 činil tento podíl pouze 51 %. Oproti roku 2001 to představuje pokles o 13 p.b. Z ekonomicky neaktivního obyvatelstva je 21 % nepracujících důchodců a 15% studentů.

Graf 3: Struktura obyvatelstva podle ekonomické aktivity



vlastní zpracování, data: portál MPSV

3.2 Vývoj míry nezaměstnanosti

Na hospodářskou situaci těžce dopadly důsledky transformace hospodářství, kdy se velké a střední podniky vybudované v době socialismu těžko přizpůsobovaly změnám, které přinesl rok 1989. Mnoho z nich nedokázalo po otevření trhů unést tlak zahraničních konkurentů, což mělo v mnoha případech fatální dopady. Největší podniky se potýkaly s existenčními problémy, které vedly k likvidaci nebo dramatickému omezení výroby (např. obuvnická firma BOPO, a.s.), což vyústilo ve vysokou nezaměstnanost. K té přispělo i propouštění v ostatních podnicích. Některým podnikům se podařilo upravit

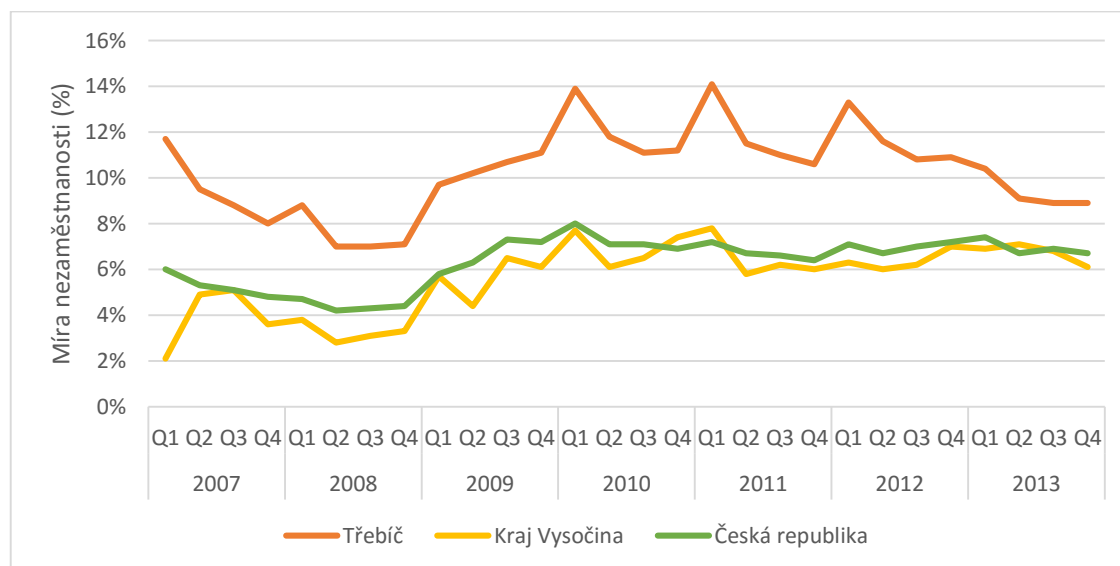
výrobní plán tak, aby lépe odpovídal reálným potřebám trhu (strojírenský a textilní průmysl). Tyto firmy jako např. PBS INDUSTRY, a.s. (dříve První brněnská strojírna Třebíč, a.s.), UNIPLET, a.s. pokračovaly ve své činnosti, ale se značně zredukovaným počtem svých zaměstnanců.

V současnosti zaznamenává pozitivní rozvoj síť malého a středního podnikání, která tvoří hlavní zaměstnavatele okresu s největším podílem na celkové zaměstnanosti. Avšak v porovnání s ostatními regiony, kde působí silní investoři, se budovaná síť rozvíjí velmi pozvolna.

Negativně na úroveň zaměstnanosti okresu působí také špatné napojení okresu na hlavní dopravní trasy. Územím okresu neprochází žádná rychlostní silnice a komunikace. Napojení na krajské město či trasu Jihlava – Vídeň je také velmi problematické. V úvahu připadá pouze napojení na dálnici D1 procházející severní hranicí okresu.

Nezaměstnanost je také ovlivněna výší nabízené mzdy. Řada zaměstnavatelů v rámci konkurenčního boje doprovázeného snižováním nákladů nabízí mzdy za vykonanou práci jen na úrovni minimálních mzdových nákladů. (Integrovaný plán rozvoje města, 2012)

Graf 4: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2007-2013



vlastní zpracování, data: portál MPSV

Míra nezaměstnanosti ve městě Třebíč se dlouhodobě pohybuje vysoko nad průměrnými hodnotami jak kraje Vysočina, tak celé České republiky a řadí se tak mezi problémové regiony. Z grafu č. 4 vidíme, že míra nezaměstnanosti za sledované období značně kolísá a je tak patrný výrazný vliv sezónnosti na zaměstnanost ve městě. Nejvyšších hodnot

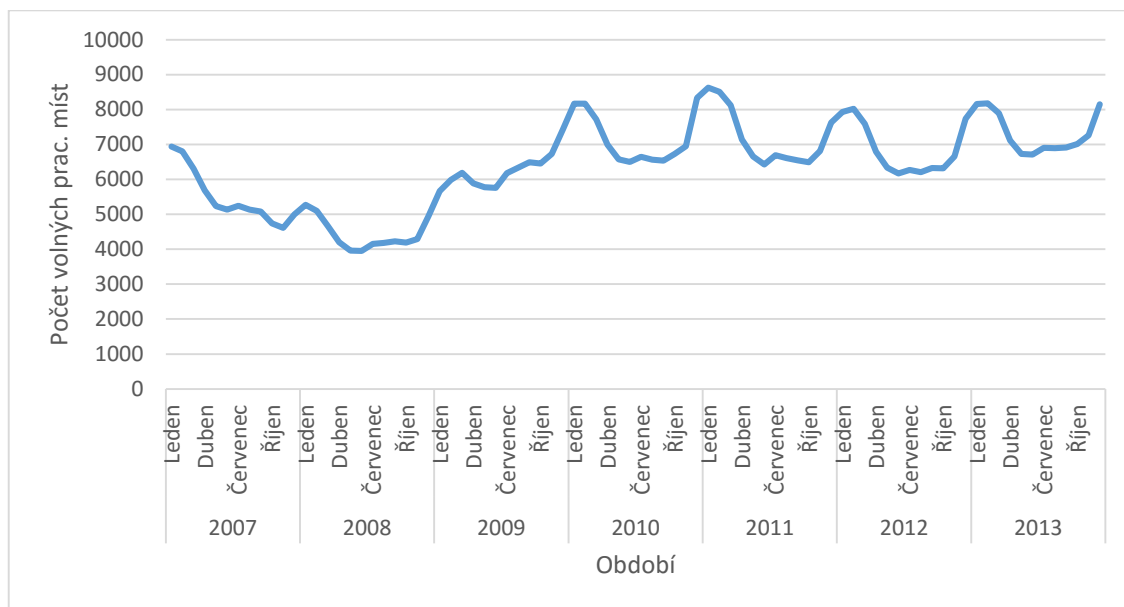
dosahuje míra nezaměstnanosti vždy na začátku sledovaného roku v souvislosti s ukončováním sezónních prací a vypršením pracovních smluv uzavřených na dobu určitou. Naopak nejnižších hodnot dosahuje míra nezaměstnanosti v letních měsících. Ve třetích čtvrtletích opět přichází nárůst nezaměstnanosti, která může být zapříčiněna přílivem nezaměstnaných absolventů na trh práce.

Pozitivní tendence poklesu nezaměstnanosti v roce 2007 byla dána zejména díky pokračujícímu příznivému ekonomickému vývoji, tj. rostoucímu zájmu o nové pracovníky ze strany zaměstnavatelů a dále díky demografickému vývoji, kdy na trh přicházejí slabší populační ročníky a silné ročníky odcházejí do důchodu. Od 1. čtvrtletí roku 2008 míra nezaměstnanosti opět vzrostla a během 2. pololetí zůstala na stabilní úrovni. Na začátku roku 2009 se již plně projevila finanční a ekonomická krize, která vyústila ve vysokou nezaměstnanost, která v lednu 2010 dosahovala 13,9 %. Mírné oživení a působení sezónních faktorů ovlivnilo trh práce v jarních měsících, kdy nezaměstnanost výrazně klesala. K výraznému nárůstu došlo až v prosinci, kdy se k obvyklým sezónním vlivům přidaly i změny v legislativní oblasti platné od 1. 1. 2011. Tyto změny zpřísnily podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti, a tak se mnozí nezaměstnaní přihlásili do evidence úřadů práce ještě v závěru roku 2010. Mírné oživení a působení sezónních faktorů ovlivnilo trh práce v jarních měsících roku 2011, kdy nezaměstnanost výrazně klesala. K nárůstu došlo až v prosinci v důsledku působení obvyklých sezónních vlivů. Nárůst na konci roku nebyl tak výrazný jako v prosinci 2010. Rok 2012 vykazuje stejný trend jako roky předchozí a od roku 2013 dochází k dlouhodobému snížení nezaměstnanosti.

3.3 Vývoj počtu uchazečů o práci

Grafu č. 5 znázorňuje, jak se vyvíjel počet uchazečů o zaměstnání v letech 2007-2013. Graf vývoje počtu uchazečů o zaměstnání kopíruje křivku míry nezaměstnanosti a ukazuje nám stav ekonomické situace na trhu práce.

Graf 5: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2007-2013



vlastní zpracování, data ČSÚ

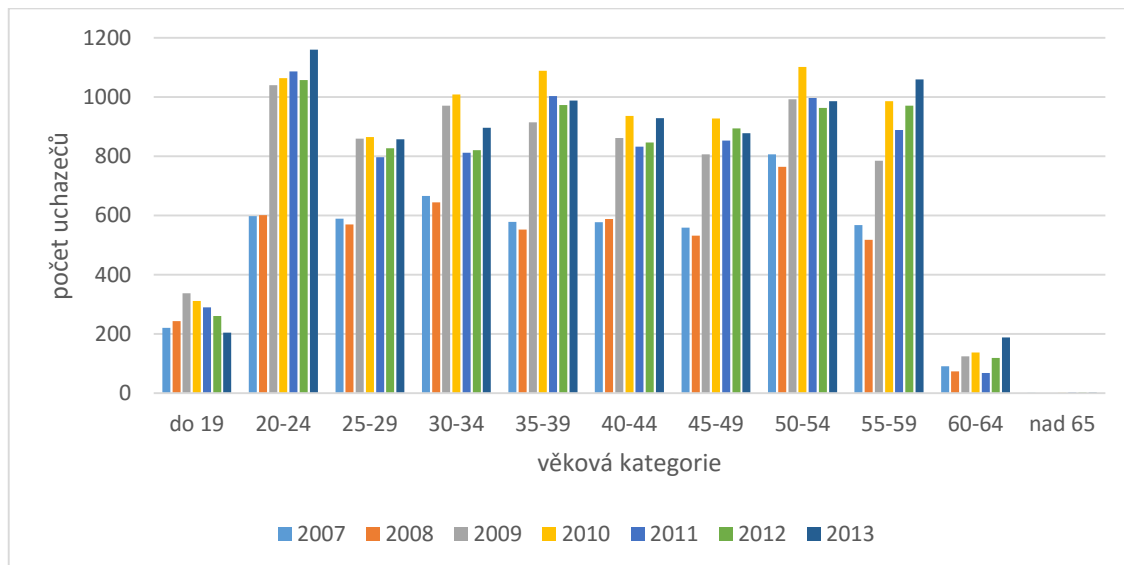
Od počátku sledovaného období až do poloviny roku 2008 má křivka klesající tendenci díky příznivé ekonomické situaci. Mírnému kolísání křivky můžeme přisuzovat sezónní vlivy, která však nemá na celkový vývoj významný dopad. Od 2. pololetí roku 2008 začíná nezaměstnanost narůstat a v letech 2009-2010 se již plně projevuje vliv ekonomické recese. V lednu 2011 byl v okrese Třebíč zaznamenán nejvyšší počet nezaměstnaných, a to 8 630 osob. Pak dochází opět v poklesu počtu lidí bez práce a stejně jako u vývoje míry nezaměstnanosti se začíná na konci roku projevovat sezónní nezaměstnanost, která je doprovázena opětovným růstem počtu uchazečů o práci. Další nárůst nezaměstnanosti se dostavil v průběhu roku 2012 a 2013, kdy je situace podobná jako v letech 2009 a 2010.

3.3.1 Struktura uchazečů o zaměstnání

Následující graf ukazuje vývoj počtu uchazečů o práci *podle jednotlivých věkových kategorií*. Nejohroženější věkovou skupinou na trhu práce jsou téměř ve všech obdobích osoby ve věku 20-24 let. Pravděpodobně je to důsledek nedostatečné praxe čerstvých absolventů, což je pro dnešní zaměstnavatele klíčový předpoklad pro přijetí do pracovního poměru. Druhou nejpočetnější skupinou uchazečů o práci jsou lidé ve věkové kategorii 50-54 let. Zde mohou být důvodem horší podmínky pro navrácení se zpět do pracovního poměru. Lidé v této věkové skupině se již hůře učí novým

dovednostem, a tak ztrácí pro trh práce využití. Nejméně uchazečů o práci je ve věku nad 60 let, kdy většina odchází do důchodu a už dále práci nehledají.

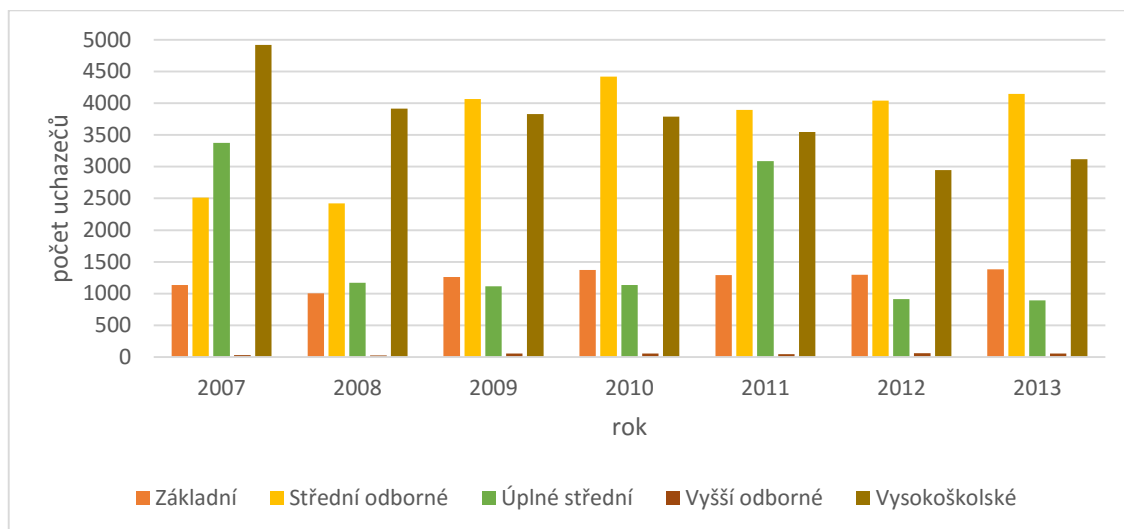
Graf 6: Věková struktura uchazečů o práci v období 2007-2013



vlastní zpracování, data: portál MPSV

Graf č. 7 zobrazuje počty uchazečů o zaměstnání *podle nejvyššího dosaženého vzdělání*. Ze začátku sledovaného období tvořily nejpočetnější skupinu uchazečů o zaměstnání osoby s vysokoškolským vzděláním. Důvodem tak vysokého počtu lidí v této kategorii bude zřejmě nedostatek práce vyžadující vysokoškolský titul. V okrese převažuje zejména sektor primární a sekundární, a tak zde není pro vysokoškolsky vzdělané osoby uplatnění. Druhým důvodem mohou být nízké mzdy za práci. To je také příčinou toho, že se v posledních letech čerství absolventi vysokých škol po vystudování do Třebíče nevrací a hledají si uplatnění na trhu práce ve větších městech, především v Brně a v Praze. Od roku 2009 výrazně přibýlo osob hledajících práci se středním odborným vzděláním, což jednoznačně zapříčinila ekonomická krize. Naopak nejméně uchazečů o práci spadá do kategorie s vyšším odborným vzděláním. Zde bude zřejmě důvod nízký počet lidí s tímto vzděláním.

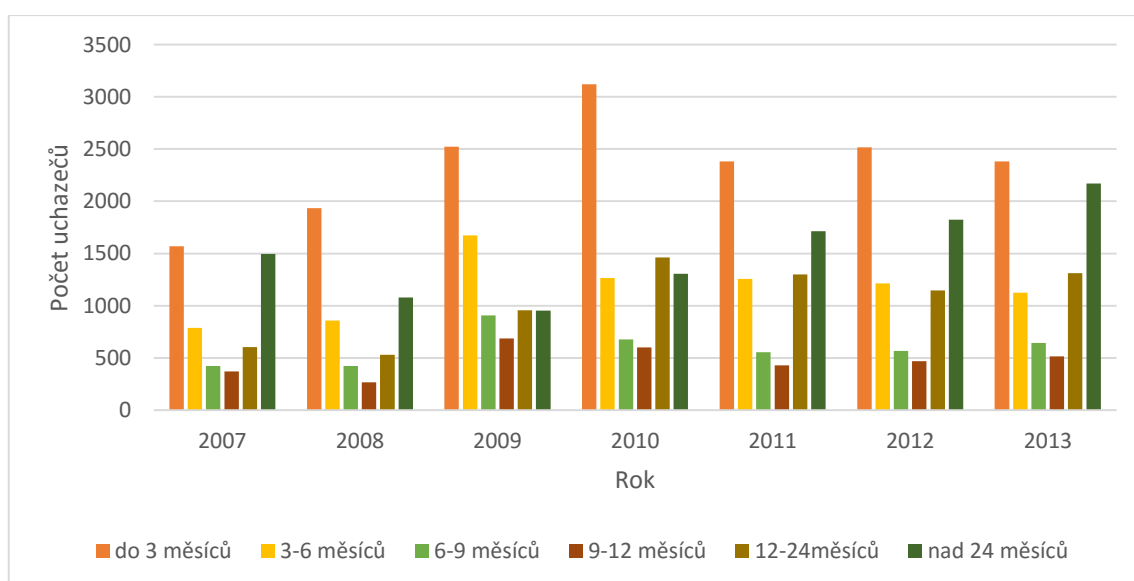
Graf 7: Vzdělanostní struktura uchazečů v letech 2007-2013



vlastní zpracování, data: portál MPSV

Níže uvedený graf zachycuje strukturu uchazečů o práci *podle délky nezaměstnanosti*. Za všechny sledované období jsou nejčastějšími uchazeči o práci lidé, kteří nejsou zaměstnaní po dobu kratší než tři měsíce. Nejvíce těchto lidí bylo zaznamenáno v roce 2010, a to 3 121 lidí. Druhou nejpočetnější skupinou jsou lidé nezaměstnaní déle než dva roky. Důvodem dlouhodobé nezaměstnanosti může být ztráta kvalifikace a horší navrácení se na trh práce. Nejméně je pak lidí nezaměstnaných v rozmezí 9-12 měsíců, a to ve všech sledovaných období.

Graf 8: Struktura uchazečů o práci podle délky nezaměstnanosti v letech 2007-2013

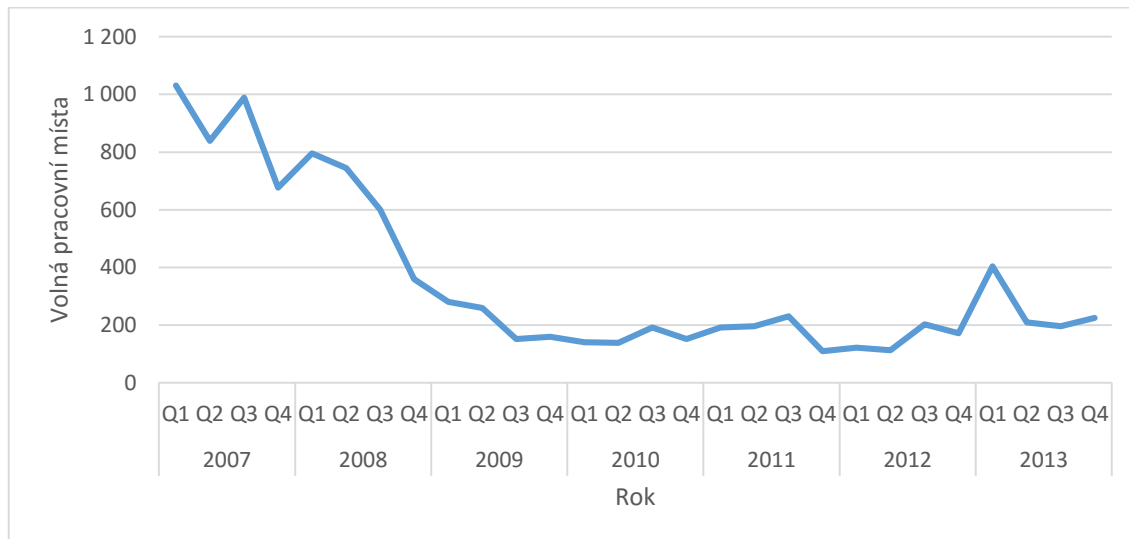


vlastní zpracování, data: portál MPSV

3.4 Vývoj počtu volných pracovních míst

Počet volných pracovních míst je úzce spjat s mírou nezaměstnanosti. Čím větší je míra nezaměstnanosti, tím méně je dostupných pracovních míst. Tyto ukazatele jsou tedy charakterizovány nepřímou úměrou.

Graf 9: Vývoj počtu volných pracovních míst v letech 2007-2013



vlastní zpracování, data: portál MPSV

Nejvíce volných pracovních míst za sledované období bylo na Úřadu práce Třebíč registrováno v prvním čtvrtletí roku 2007, kdy počet volných pracovních míst překročil hodnotu tisíc. Město však v průběhu roku přišlo o 400 volných pracovních míst. Největší propad v počtu volných pracovních míst je zaznamenán v roce 2008 v souvislosti s ekonomickou krizí. V porovnání leden 2007/2009 došlo k poklesu volných pracovních míst o 761, což představuje snížení o 71 % během dvou let. Od poloviny roku 2009 do konce roku 2010 byl počet volných pracovních míst poměrně stálý a neprojevovaly se žádné výrazné změny. V roce 2011 došlo nejdříve k mírnému nárůstu a k opětovanému poklusu, kdy bylo nejméně volných pracovních míst za celé sledované období, a to pouhých 109. Od poloviny roku 2012 se však postupně počet volných pracovních míst zvedá. Při porovnání počtu uchazečů o práci s počtem volných pracovních míst je zřejmé, že jejich rozdíl je markantní.

4 Efektivnost finančních prostředků využitých v rámci vybraných projektů ve městě Třebíč

Následující projekty byly vybrány takovým způsobem, aby zde byly reprezentovány všechny prioritní osy včetně jednotlivých oblastí podpory stanovených v rámci Operačního Programu Lidské zdroje a zaměstnanost v programovacím období 2007-2013.

4.1 Projekt „Rozvoj znalostí zaměstnanců VAREX CZECH“

Prioritní osa 1: Adaptabilita

Oblast podpory 1.1: Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnost podniků

Částka: 2 419 141 Kč

Realizátor projektu: VAREX CZECH, s.r.o.

Doba realizace: 1. 11. 2010 – 31. 10. 2012

Společnost VAREX CZECH, s. r. o. vznikla v roce 1993, jejíž hlavní náplní byla zpočátku obchodní činnost, která ve spolupráci s předními evropskými výrobci postupně zajistila vrchol českého trhu s nabídkou kvalitního materiálu pro nábytkáře. Firma v rámci dlouhodobého rozvojového záměru intenzivně rozšiřuje nejen své obchodní činnosti, ale také investuje do vlastní výroby, díky které byla rozšířena původní škála nabízených produktů. (O společnosti VAREX, online)

Základní strukturu zaměstnanců firmy představují lidé, kteří ve firmě pracují od samotného počátku. Přestože zaměstnanci měli za dobu své působnosti velmi dobré praktické znalosti a zkušenosti, potřebovali s ohledem na rychlý vývoj nových způsobů realizace obchodních aktivit doplnit vzdělání v moderních obchodních dovednostech. Jednalo se především o organizaci práce, motivaci podřízených k dosažení stanovených cílů, umění jednání se zákazníky, zlepšení ovládání software či o jazykové vzdělání. Projekt se mimo jiné zaměřoval také na zkvalitnění úrovně vzdělávání mladých zaměstnanců do 25 let. Byly zjištěny nedostatky v úrovni komunikačních dovedností a schopností respektovat přání zákazníka. Aby se zvýšila úspěšnost uzavření obchodních jednání, bylo třeba mladé nově příchozí zaměstnance kvalitně adaptovat na činnosti, které budou vykonávat.

Za hlavní cíle projektu lze tedy považovat zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti firmy, získání nových znalostí a dovedností jejich zaměstnanců a v neposlední řadě zvýšení zaměstnatelnosti. Možnost zvýšení úrovně vzdělanosti zaměstnanců tj. prohloubení a rozšíření znalostí v oboru jejich činnosti apod., povede ke zvýšení použitelnosti a růstu ceny zaměstnance na trhu práce.

Hodnocení

V rámci projektu bylo podpořeno celkem 48 zaměstnanců firmy, z toho 29 mužů a 19 žen. Zaměstnanci podpořené v rámci projektu se zúčastnili těchto aktivit:

- Vzdělávání obchodníků a interních obchodních referentů
- Vzdělávání pracovníků ekonomického oddělení
- Vzdělávání ve výrobě, nákupu a skladového hospodářství
- Bezpečný výkon pracovních činností
- Zdokonalení jazykové vybavenosti (anglický a německý jazyk).

Dokončením jednotlivých aktivit došlo ke zvýšení adaptability zaměstnanců, která firmě současně přinesla zvýšení konkurenceschopnosti a přispěla tak k realizaci jejich rozvojových záměrů. (Závěrečná monitorovací zpráva projektu Rozvoj znalostí zaměstnanců VAREX CZECH, 2012)

4.2 Projekt „Nemusí kapat, ať prší“

Prioritní osa 2: Aktivní politika trhu

Oblast podpory 2.1: Posílení aktivních politik zaměstnanosti

Částka: 5 490 999 Kč

Realizátor projektu: VIA ALTA a.s.

Doba realizace: 1. 3. 2011 – 28. 2. 2013

Uchazeči o zaměstnání do 25 let věku patří mezi skupiny na trhu práce, jež jsou nejvíce ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností. Důvodem jsou především zkušenosti a praxe, které v dnešní době mladým lidem schází. Dostávají se tak do bludného kruhu, kdy nemohou najít uplatnění kvůli chybějící praxi a praxi nemohou získat, protože bez ní je nechce nikdo zaměstnat. Východiskem je tedy získání praktických dovedností

a specializace na určitou oblast. Projekt „*Nemusí kapat, ať prší*“ zajišťuje účastníkům, jak specializaci v konkrétní oblasti, tak i získání praxe a pracovních zkušeností.

Hlavním cílem projektu byla snaha o zvýšení zaměstnanosti uchazečů o práci se zaměřením na osoby do 25 let věku především se středoškolským vzděláním. Základním principem byla orientace na zvýšení kvalifikace. Projekt řeší uvedený problém pomocí komplexního souboru aktivit:

- Motivace účastníků k aktivnímu hledání zaměstnání
- Vzdělávání účastníků v oborech žádaných na trhu práce
- Získání praktických dovedností účastníků projektu
- Podpora vytváření nových pracovních míst
- Individuální přístup a poradenství.

V rámci první klíčové aktivity byl realizován motivační kurz, který apeloval na aktivní hledání zaměstnání a analyzoval schopnosti a dovednosti účastníka. Cílem této aktivity bylo poskytnout maximum informací a potřebnou podporu v aktivitách pro následné zařazení na trh práce, buď získáním zaměstnání, nebo zahájením samostatné výdělečné činnosti.

Druhou klíčovou aktivitou byl počítačový kurz s mezinárodně uznávanou zkouškou ECDL. Cílem této aktivity bylo prohloubení znalostí obsluhy osobního počítače na mezinárodní úrovni.

Aktivita *Rekvalifikační kurzy* byla zaměřena na samotnou specializaci na určitou kvalifikaci, která sleduje požadavky místního pracovního trhu. V rámci projektu byly realizovány kurzy Obchodní zástupce, Projektový manažer nebo Základy podnikání, mezi kterými si účastník měl možnost vybrat. Cílem této aktivity bylo poskytnout účastníkovi projektu konkrétní profesně zaměřené vzdělávání a přispět ke zlepšení pozice na trhu práce.

V rámci poslední aktivity byla pro účastníky udržována 3 nová dotovaná pracovní místa. Mzdová podpora účastníků trvala po dobu 13 měsíců.

Hodnocení

Do projektu nastoupilo celkem 99 účastníků, (60 žen a 39 mužů), avšak zájem o projekt byl větší, než byla kapacita kurzů. Z tohoto počtu bylo podpořeno 94 mladých lidí ve věku 15-24 let, ze kterých 55 osob bylo dlouhodobě nezaměstnaných.

V rámci aktivity *Obsluha osobního počítače dle ECDL* vstoupilo do kurzu celkem 17 osob a 14ti z nich se ho podařilo úspěšně absolvovat. Tato certifikace, zaměřená především na kancelářský balík MS Office, je vzhledem k situaci na trhu velice prospěšná a může být velkou výhodou u výběrového řízení.

Nejvíce preferovaným kurzem byl v rámci realizace projektu kurz Projektový manažer. Výstupní práce některých účastníků byly na velmi vysoké úrovni.

Dopady projektu na trh práce jsou pozitivní, neboť jeho realizací došlo k vytvoření 10 přímých pracovních míst pro absolventy kurzu.

4.3 Projekt „Standardizace orgánu sociálně-právní ochrany dětí MěÚ ORP Třebíč“

Prioritní osa 3: Sociální integrace a rovné příležitosti

Oblast podpory 3.1: Podpora sociální integrace

Částka: 4 627 340 Kč

Realizátor projektu: Město Třebíč

Doba realizace: 1. 2. 2014 – 30. 6. 2015

Projekt „*Standardizace orgánu sociálně-právní ochrany dětí MěÚ ORP Třebíč*“ byl zaměřen na posílení zaměstnanců orgánu sociálně-právní ochrany dětí (dále jen OSPOD) Městského úřadu Třebíč a profesní rozvoj pracovníků OSPOD. Cílovou skupinou byly tedy stávající a nově přijatí pracovníci OSPOD MěÚ Třebíč. Hlavní náplní projektu bylo zkvalitnění spolupráce mezi OSPOD a dalšími fyzickými a právníckými osobami a orgány veřejné moci podílející se na sociálně-právní ochraně dětí.

Hlavním cílem projektu bylo vytvoření podmínek pro systematickou sociální práci orgánu sociálně-právní ochrany s rodinami a dětmi neplněním standardů kvality sociálně-právní ochrany dětí. Hlavního cíle se dosahovalo prostřednictvím dílčích cílů, které byly obsahem jednotlivých klíčových aktivit.

Nejdříve byli v rámci výběrového řízení přijati noví sociální pracovníci, kterým byly zajištěny vzdělávací kurzy dle potřeb. V závěrečné fázi klíčové aktivity byla vytvořena na internetových stránkách města webová podstránka projektu.

Následně byly sociálními pracovníky odboru vytvořeny jednotlivé standardy OSPOD, jejichž obsah byl v průběhu tvorby kontrolován projektovou manažerkou a odborným koordinátorem.

Součástí projektu byla realizace tří kulatých stolů s cílem prohloubení spolupráce s navazujícími subjekty SPOD. Zastoupena byla celá řada navazujících subjektů podílejících se na SPOD: členové Týmu pro mládež (Policie ČR, Městská policie Třebíč, Probační a mediační služba ČR, zástupci OSPOD v rámci okresu Třebíč), praktičtí lékaři pro děti a dorost a lékaři dětského oddělení Nemocnice Třebíč, zástupci škol a školských zařízení a neziskových organizací působících v oblasti služeb pro rodiny s dětmi. Jednotlivé kulaté stoly byly účastníky hodnoceny velmi pozitivně a spolupráce bude probíhat i nadále po ukončení projektu.

Hodnocení

Hlavní cíl projektu byl splněn prostřednictvím naplnění dílčích cílů projektu. Navýšení počtu pracovníků na úseku SPOD včetně jejich technického vybavení bylo splněno realizací KA 01, kdy bylo přijato 5 sociálních pracovníků na plný úvazek a bylo jim pořízeno technické vybavení dle rozpočtu projektu.

Profesní rozvoj sociálních pracovníků byl naplněn realizací KA 02, kdy bylo podpořeno celkem 21 pracovníků, kterým bylo předáno 218 osvědčení za absolvování 19 vzdělávacích kurzů. Realizované kurzy byly účastníky hodnoceny velmi pozitivně. Dále byl profesní rozvoj podpořen také realizací KA 03, kdy bylo postupně realizováno 247 individuálních a 7 týmových supervizí.

Vytvoření vnitřních pravidel a postupů k naplnění standardů kvality SPOD a zvýšení informovanosti o činnosti OSPOD bylo naplněno realizací KA 04, kdy byl vytvořen metodický pokyn pro výkon OSPOD s názvem „*Standardy kvality sociálně-právní ochrany dětí při poskytování sociálně-právní ochrany orgánů sociálně-právní ochrany dětí Městského Úřadu Třebíč*“.

Zkvalitnění systémů spolupráce se subjekty podílejícími se na SPOD bylo dosaženo realizací tří kulatých stolů v průběhu realizace KA 04. (Závěrečná evaluační zpráva projektu Standardizace orgánu sociálně-právní ochrany dětí MěÚ ORP Třebíč, 2015)

4.4 Projekt „Podpora sociálně vyloučeným lokalitám na Třebíčsku“

Prioritní osa 3: Sociální integrace a rovné příležitosti

Oblast podpory 3.2: Podpora sociální integrace romských komunit

Částka: 4 043 187 Kč

Realizátor projektu: Občanská poradna Třebíč

Doba realizace: 1. 3. 2011 – 28. 2. 2013

Projekt „*Podpora sociálně vyloučeným lokalitám na Třebíčsku*“ je zaměřen na podporu sociálního začleňování a podporu zaměstnanosti členů romských komunit. Tento projekt byl realizován zejména z důvodů neuspokojivých životních podmínek ve vymezených sociálně vyloučených lokalitách, vysoké míry nezaměstnanosti činící v průměru 90 %, závislosti většiny obyvatel na sociálních dávkách nebo z důvodu chybějící nabídky sociálních služeb týkající se zprostředkování práce a získání uplatnění na trhu práce.

Hlavním cílem projektu je podpora a pomoc příslušníkům romských komunit starších 15 let s návratem a udržením se na trhu práce. Dílčími cíli jsou pak:

- jasná identifikace konkrétní vzdělávací, profesní a sociální potřeby každého zájemce o účast na projektových aktivitách;
- poskytnutí ambulantní a terénní odborné sociální poradenství cílové skupině;
- motivace cílové skupiny k začlenění na trh práce formou praktického nácviku;
- řešení otázek bydlení, zaměstnání, veřejné služby, diskriminace, komunitní plánování sociálních služeb atd. prostřednictvím workshopů a kulatých stolů.

Dílčí cíle byly řešeny prostřednictvím realizace klíčových aktivit projektu. První klíčová aktivita byla zaměřena na nábor a motivaci cílové skupiny. Klientům byly nabízeny služby týkající se odborného a kariéerního poradenství.

V rámci druhé klíčové oblasti týkající se nabídky ambulantních služeb byla nejčastěji řešena dluhová oblast, rodinné a mezilidské vztahy, bydlení, sociální oblast,

majetkoprávní vztahy a ochrana spotřebitele. O ambulanci službu mělo zájem 114 osob, což je o 44 osob více, než se předpokládalo.

Cílem třetí aktivity zaměřené na terénní služby bylo kontaktovat osoby žijící v sociálně vyloučených lokalitách a nabízet jim poradenství v místě jejich bydliště. Touto aktivitou se předešlo jejich sociálnímu vyloučení a pomohlo se jim v obtížné životní situaci. Celkový počet podpořených osob v rámci klíčové aktivity 03 byl 97.

Čtvrtá aktivita se týkala motivace cílové skupiny k začlenění na trh práce formou praktického nácviku získání dovedností k jednání s potenciálními zaměstnavateli. Program „Návrat na trh práce“ byl zaměřen především na nácvik pohovorů a sdílení zkušeností.

V rámci páté klíčové aktivity zaměřené na partnerství pro sociální začleňování bylo cílem vytvořit partnerství se subjekty z řady úřadu a nestátních neziskových organizací, které pracují v regionu s cílovými skupinami.

Hodnocení

Projekt byl úspěšně dokončen a byly splněny všechny cíle. V rámci projektu bylo podpořeno celkem 252 osob z cílové skupiny, a to zejména prostřednictvím ambulanci a terénního odborného sociálního poradenství. Podpora probíhala individuálně, ale také pomocí doprovodného programu „Návrat na trh práce“, který úspěšně dokončilo 41 účastníků.

Oproti předpokladu došlo k vyššímu počtu podpořených osob, jak v oblasti poskytování odborného poradenství, tak i osob účastnících se kulatých stolů a doprovodného programu. Celkem se navýšil počet osob o téměř 50 %. Prokazatelně se zvýšila informovanost cílové skupiny o nabízených službách. Osoby žijící ve vyloučených lokalitách začaly aktivně řešit svoji situaci buď formou osobní návštěvy v poradnách, nebo při terénních poradenstvích. (Závěrečná evaluační zpráva projektu Podpora sociálně vyloučeným lokalitám na Třebíčsku, 2013)

4.5 Projekt „Mluvme spolu, pracujme spolu – integrovaný program pro osoby zdravotně znevýhodněné“

Prioritní osa 3: Sociální integrace a rovné příležitosti

Oblast podpory 3.3: Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce

Rozpočet: 3 606 552 Kč

Realizátor projektu: IMPULS TŘEBÍČ, o. s.

Doba realizace: 1. 5. 2010 – 30. 11. 2011

Projekt „*Mluvme spolu, pracujme spolu – integrovaný program pro osoby zdravotně znevýhodněné*“ usiloval o zlepšení kvality života osob zdravotně znevýhodněných. Osoby se zdravotním znevýhodněním si velmi obtížně získávají pracovní uplatnění, a proto na trhu práce představují rizikovou skupinu.

Hlavním cílem projektu bylo přispět k naplnění individuálních potřeb účastníků projektu prostřednictvím rozvoje schopností a dovedností potřebných k uplatnění na trhu práce, což mělo pomoci k jejich sociální integraci.

V první fázi projektu byly realizovány dva vstupní moduly pro 35 osob (26 žen a 9 mužů). Konkrétním cílem prvního modulu *Aktivačně-motivační program* byla zejména stabilizace emočního prožívání zdravotně znevýhodněného člověka a zlepšení jeho psychické kondice a psychických dovedností. V průběhu druhého modulu *Bilanční diagnostika* byli účastníci seznámeni s možnostmi svého rozvojového potenciálu. Na základě výsledků bilanční diagnostiky a zájmu účastníků bylo umožněno 24 osobám pokračovat v rámci projektu dalšími moduly.

Těmto 24 osobám byl připraven program profesního poradenství v několika stupních:

- sociální poradenství
- medicínské poradenství
- psychologické poradenství.

Úkolem odborníků zajišťujících tento modul bylo provázet jednotlivce na jejich individuální cestě životem, motivovat je a poskytovat jim relevantní informace. Účastníci si v rámci rekvalifikačního programu vybrali mezi programy Administrativní pracovník/ce nebo Florista/ka. Teoretická část výuky byla uskutečněna formou

přednášek, seminářů, workshopů a besed. Nejdůležitější částí projektu byla možnost uplatnění teoretických znalostí nabytých v předešlých fázích projektu a přenést je do praxe.

Rekvalifikační program v oboru Florista/ka byl zakončen testem z odborných předmětů a praktickým úkolem v aranžování, v oboru Administrativní pracovník/ce pak obhajobou závěrečné písemné práce, v níž účastník shrnul své poznatky, vědomosti a uplatnil svou tvořivost směrem ke specializaci vykonávané praxe. Výstupem absolvovaných programů bylo získání Osvědčení s celostátní platností. 5 účastníků obdrželo Zvláštní ocenění. Součástí Osvědčení je dodatek s doplněním oblasti vykonávané praxe a profesního zaměření. Účastník dále získal Hodnocení své pracovní činnosti, které zpracoval zástupce organizace (mentor), u které byla vykonávána praxe.

Hodnocení

Pro 8 účastníků (5 žen a 3 muže) z celkového počtu 24 osob (tj. 33 %) bylo po skončení praktické části rekvalifikačního kurzu vytvořeno nové pracovní místo u organizace odpovídajícího oboru, který účastník v rámci projektu absolvoval. Po dobu sedmi měsíců spadajících do realizace projektu byl zaměstnavatelům hrazen příspěvek na mzdu účastníků projektu. (Závěrečná evaluační zpráva projektu Mluvme spolu, pracujme spolu – integrovaný program pro osoby zdravotně znevýhodněné, 2011)

4.6 Projekt „Komplexní program na podporu zahájení a rozvoje samostatné výdělečné činnosti žen na Třebíčsku“

Prioritní osa 3: Sociální integrace a rovné příležitosti

Oblast podpory 3.4: Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

Částka: 4 583 998 Kč

Realizátor projektu: IMPULS TŘEBÍČ o. s.

Doba realizace: 1. 11. 2012 – 31. 10. 2014

Hlavním cílem projektu „*Komplexní program na podporu zahájení a rozvoje samostatné výdělečné činnosti žen na Třebíčsku*“ byla realizace vzdělávacího programu, který měl vést ke zlepšení výchozího postavení cílové skupiny při zahájení a rozvoji samostatné

výdělečné činnosti v kontextu sladění pracovního a rodinného života. Cílovými skupinami byly:

- ženy začínající podnikání a vykonávající samostatnou výdělečnou činnost,
- ženy vracející se po rodičovské dovolené nebo péči o závislého člena rodiny na trh práce,
- ženy v předdůchodovém věku,
- muži v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi.

Osoby zapojené do projektu absolvovali dva vstupní moduly, na základě kterých se následně rozhodovali, zda budou pokračovat směrem k podnikání (skupina A) či k zaměstnaneckému poměru (skupina B). Účastníci, kteří projeví zájem o podnikání, absolvovali speciální kurz a odbornou praxi dle konkrétní oblasti podnikání. Současně využili individuální odborné poradenství pro začínající podnikatele. Účastníci, kteří se rozhodli směřovat k zaměstnaneckému poměru, absolvovali rekvalifikační kurz dle svého výběru v kontextu lokálního trhu práce.

V rámci klíčové aktivity *Úvod do podnikání* byl realizován modul, který napomáhal načerpat informace o tom, co podnikání v České republice obnáší a co vše se musí udělat, aby člověk začal a vydržel.

Klíčová aktivita *Specializační kurz pro začínající podnikatele a odborná praxe* reagovala na problémy s nedostatkem podnikatelských zkušeností. Nedostatky se mohou objevit ve formě špatného vypracování podnikatelského plánu, výpočtu návratnosti investic, finanční analýze, kalkulaci nákladů, stanovení cen produktu, atd. Po ukončení tohoto modulu účastníci absolvovali praxi u podnikatelských subjektů, čímž získali odpovídající pohled na realitu a cenné zkušenosti.

Klíčová aktivita *„Rekvalifikační kurz“* tvořila doplněk pro účastníky, jež se v rámci projektu rozhodli nezačít podnikat. Na základě individuálního poradenství a konzultace se zástupci úřadu práce si zvolili rekvalifikace takovým způsobem, aby svůj výběr uplatnili na lokálním trhu práce a nepodporovali genderové stereotypy.

Hodnocení

Projektu se zúčastnilo 72 osob (70 žen a 2 muži), z čehož ji úspěšně dokončilo pouze 60. Mezi zvolenými rekvalifikacemi seřazené podle počtu uchazečů byly:

- Mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky
- Projektový manažer
- Manikúra a pedikúra včetně nehtové modeláže
- Pracovník v sociálních službách
- Obsluha osobního počítače
- Kosmetické služby
- Pracovník grafického studia
- Vizážistka a barvové poradenství
- Masér pro sportovní a rekondiční masáže
- Fotograf- fotoreportér
- Holičské a kadeřnické práce.

Celkem 8 žen získalo nově vytvořené pracovní místo, následně byly uzavřeny pracovní smlouvy na dobu určitou 7 měsíců, 20 absolventek zahájilo podnikatelskou činnost a 7 účastnic si svůj živnostenský list obnovilo.

Při předávání osvědčení s celostátní platností bylo využito anonymních dotazníků, ve kterých účastníci hodnotili tento vzdělávací program velmi pozitivně. (Závěrečná evaluační zpráva projektu Komplexní program na podporu a zahájení rozvoje samostatné výdělečné činnosti žen na Třebíčsku, 2014)

4.7 Projekt „Vzdělávání v eGON centru Třebíč“

Prioritní osa 4: Veřejná správa a veřejné služby

Oblast podpory 4.1: Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy

Částka: 2 257 760 Kč

Realizátor projektu: Město Třebíč

Doba realizace: 1. 4. 2010 – 31. 3. 2013

Projekt „Vzdělávání v eGON centru Třebíč“ byl zaměřen na realizaci činnosti eGON centra obce s rozšířenou působností Třebíč při uskutečňování systému vzdělávání

v používání eGovernmentu. Realizace projektu byla jednou z podmínek pro naplňování strategie Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služby. Cílovou skupinou projektu byli úředníci a zaměstnanci MěÚ Třebíč, zastupitelé a zaměstnanci městem zřízených příspěvkových organizací.

Hlavním cílem projektu bylo vytvoření podmínek pro vyšší efektivitu vzdělávání, odbornou přípravu a rozvoj úředníků a volených zástupců územních samosprávných celků. Mezi další cíle projektu patřilo zlepšení kvality a řízení managementu v úřadech územních samosprávných celků a zvýšení transparentnosti a otevřenosti úřadů ÚCS.

Hlavní cíl byl naplněn prostřednictvím proškolení celého spektra funkcionalit eGovernmentu. Kurzy byly zaměřeny na implementaci eGovernmentu do veřejné správy pokrývají všechny funkcionality Czech Pointu, zaručený elektronický podpis, ovládání datových schránek, práci s Wordem a Excelem. Kurzy byly organizovány prezenčně i distančně. Cílové skupiny byly také pravidelně informovány o připravovaných a nabízených kurzech formou e-mailových zpráv, dopisů i telefonicky. Na realizaci organizačně technického zajištění projektu se podílel projektový manažer, manažer vzdělávání a asistent manažera vzdělávání.

Pro realizaci školení byli vybráni celkem tři lektori (zaměstnanci města Třebíč), kteří absolvovali stanovená školení dle metodiky projektu. Z kurzů nabízených institutem byl největší zájem o kurzy: informační systém datových schránek, zaručený elektronický podpis, základní registry ve veřejné správě, obchodní a trestní rejstřík a bodové hodnocení řidiče.

Hodnocení

Během realizace projektu proběhlo 297 kurzů, z toho 131 prezenčních a 166 distančních. Za celé období realizace projektu bylo proškoleno 260 osob (65 mužů a 195 žen) z počtu 290, což činí 89,65 %. Celkově tedy míra plnění monitorovacích indikátorů (ukazatele výstupu) neklesla pod stanovenou hranici 85 %. (Závěrečná evaluační zpráva projektu Vzdělávání v eGON centru Třebíč, 2013)

4.8 Projekt: „Vybudování koordinačního centra práce na dálku v Třebíči“

Prioritní osa 5: Mezinárodní spolupráce

Oblast podpory 5.1: Mezinárodní spolupráce

Částka: 8 404 775 Kč

Realizátor projektu: Město Třebíč

Doba realizace: 1. 8. 2012 – 1. 6. 2015

Projekt „*Vybudování koordinačního centra práce na dálku v Třebíči*“ vznikl se záměrem přiblížit nezaměstnaným lidem nové možnosti způsobu vykonávání práce a rozšířit tím jejich možnosti při hledání nového zaměstnání a napomoci ke snížení míry nezaměstnanosti v kraji. Cílovými skupinami projektu byli na jedné straně zaměstnavatelé a na straně druhé sociálně znevýhodněné osoby na trhu práce, kterými jsou:⁴

- uchazeči o zaměstnání,
- osoby pečující o osobu blízkou či o závislého člena rodiny,
- osoby se zdravotním postižením,
- rodiče vracující se po rodičovské dovolené.

K naplnění projektu významně přispěla spolupráce s britskou neziskovou organizací The Telework Association. Tento zahraniční partner projektu umožnil některým členům realizačního týmu poznat konkrétní metody a osvědčené postupy v oblasti práce na dálku.

Hlavní cíle projektu:

- Získání zkušeností od zahraničního partnera v oblasti práce na dálku a jejich přenesení a využití na českém trhu práce;
- Vybudování koordinačního centra poskytujícího efektivní a dostupné nástroje pro podporu práce na dálku a vytvoření webového portálu;
- Implementace práce na dálku do profesního života cílových skupin;
- Propagace způsobu práce na dálku.

1 ⁴ Město Třebíč: *Koordinační centrum práce na dálku v Třebíči* [online]. 2013, [cit. 2016-04-20]. Dostupné z: <http://pracenadalku.trebic.cz/o-nas/koordinacni-centrum-prace-na-dalku-v-trebeci/>

Těchto cílů bylo dosahováno pomocí 6 klíčových aktivit. V rámci první klíčové aktivity byla započata komunikace se zahraničním partnerem projektu a byla vytvořena metodika práce na dálku. V závěru klíčové aktivity byl spuštěn webový portál Koordinačního centra práce na dálku, na kterém byly umístěny veškeré materiály poskytující informace o práci na dálku získané od zahraničního partnera. Portál byl po celou dobu realizace projektu aktualizován. Ke konci realizace projektu bylo na webovém portále registrováno 323 uživatelů.

Hlavní náplní druhé klíčové aktivity bylo zjištění místních specifíků ovlivňujících implementaci získaného know-how od zahraničního partnera do prostředí České republiky. V rámci této aktivity byla zadána výroba software pro podporu práce na dálku. Tento software byl později umístěn na webovém portálu, kde je volně dostupný. Ke konci realizace bylo 43 firem, které využily software pro podporu práce na dálku.

Ve třetí klíčové aktivitě byla realizována implementace práce na dálku do pracovního života cílových skupin. Probíhaly schůzky se zaměstnavateli, v rámci kterých byli zaměstnavatelé seznamováni s možností implementace práce na dálku do prostředí firmy. Během této aktivity byly vypracovány dvě analýzy, a to:

- Analýza Přínosů/nákladů implementace práce na dálku u zaměstnavatelů
- Analýza Ovlivnění míry nezaměstnanosti cílových skupin po implementaci práce na dálku

V rámci čtvrté klíčové aktivity byl projekt průběžně propagován veřejnosti a cílovým skupinám prostřednictvím sociálních sítí, článků, letáků atd. Během této aktivity byly uspořádány 2 konference a 5 seminářů pro cílovou skupinu.

Pátá klíčová aktivita komplexně zajišťuje projekt k celkovému cíli. Dále byl zřízen tzv. řídicí orgán projektu - manažerka projektu, finanční manažerka, koordinátorky aktivit a statutárního zástupce žadatele a jeho zástupce. V závěrečné fázi aktivity byl zajištěn audit projektu.

Poslední aktivita detailně popisuje spolupráci s cílovou skupinou Zaměstnavatelé při vytváření metodiky práce na dálku, tvorby webového portálu a zpracování jednotlivých analýz.

Hodnocení

V rámci projektu bylo podpořeno celkem 664 osob. Hlavního cíle projektu bylo dosaženo pomocí:

- vybudování koordinačního centra práce na dálku,
- vytvoření metodiky implementace práce na dálku,
- vytvoření softwaru a webového portálu pro podporu práce na dálku,
- vzdělávání cílových skupin,
- prezentací dobré praxe,
- propagací projektu a jeho výstupů.

Všechny vytvořené produkty budou i nadále po ukončení realizace projektu k dispozici pro cílové skupiny. Webový portál i software pro podporu práce na dálku budou provozovány minimálně ještě následující 3 roky. (Závěrečné hodnocení projektu Vybudování koordinačního centra práce na dálku v Třebíči, 2015)

5 Vlastní návrhy možných opatření na zvýšení zaměstnanosti

Investice do podpory podnikání

Jedním z největších nedostatků města Třebíč patří ve velmi nízkém počtu volných pracovních míst. Z mého pohledu by tak byly přínosné především investice do podnikání a do vytváření podmínek pro zvýšení atraktivity města z pohledu investorů. Momentálně se zde nabízí zmínit možné vystavění 5. bloku Jaderné elektrárny Dukovany, která by měla výrazný dopad na zaměstnanost lidí z celého okresu. Jaderná elektrárna je významným zaměstnavatelem regionu a výstavba 5. bloku by byla důležitá pro jeho další prosperitu.

Investice do výstavby dopravních komunikací

Významná překážka bránící v hospodářském rozvoji města je především chybějící významná dopravní komunikace, která by umožnila přilákat do města či do okresu velkého investora. Většina komunikací v okrese se dlouhodobě nachází ve špatném stavu a výstavba nových komunikací by mohla pomoci nejen zaměstnavatelům a jejich dodavatelům, ale i obyvatelům v každodenním životě.

Podpora studentů učňovských a středních škol

Nejlepší možný návrh na snížení nezaměstnanosti absolventů učňovských a středních škol patří ve vybudování užší spolupráce mezi zaměstnavateli a školami. Čerství absolventi jsou sice nabití informacemi, ale jedná se pouze o teoretické znalosti. Je tedy třeba podpořit systém spolupráce středních škol a zaměstnavatelů v rámci školních praxí, kde by studenti získali nejen praktické zkušenosti a dovednosti, ale zároveň by se naučili i pracovním návykům.

Regulace výše vyplácených dávek

Možné opatření na podporu zaměstnanosti města vidím v regulaci výše vyplácených dávek jako podpory v nezaměstnanosti. Měl by se zavést optimální poměr mezi výší minimální mzdy a výší podpory v nezaměstnanosti. Pokud by tyto částky byly na stejné úrovni, hrozí, že lidé přestanou mít motivaci k práci a raději zvolí systém dávek. S tímto opatřením souvisí i další možný návrh, jak zlepšit situaci, a tím je evidence délky uchazeče

o práci, zejména monitoring zda a jakým způsobem se uchazeč snaží práci najít. Měly by se zavést jisté postihy pro ty uchazeče, kteří jsou nezaměstnaní dobrovolně a nemají snahu vytvářet hodnoty jak sobě samotnému, tak celé společnosti. Postihy se rozumí např. omezení dávek v nezaměstnanosti.

Flexibilita práce

Časová flexibilita práce je jedním z možných způsobů, jak snížit nezaměstnanost. Ženy, především matky předškolních dětí, představují nevyužitý potenciál lidského kapitálu. Mateřství má velmi vysoký dopad na zaměstnanost žen, což je následkem špatně nastavených podmínek pro kombinování práce a péče o děti. Jako příklad podpory na rozšíření částečných úvazků lze uvést např. zvýhodnění odvodů zaměstnavatelů na sociální pojištění či zakotvení možnosti kombinovat rodičovskou dovolenou s prací na částečný úvazek. Se špatným zaměstnáváním žen souvisí také nedostatek volných míst v předškolních zařízeních. Ve městě je k dispozici malé množství institucí poskytujících péči o děti mladších tří let, čímž dochází k jejich častému přeplnění. Proto bych navrhovala čerpání finančních prostředků z ESF na založení mateřských škol (např. ve firmách), což by výrazně přispělo ke zlepšení postavení žen na trhu práce.

6 Závěr

Cílem bakalářské práce byla analýza efektivnosti využití prostředků z vybraných projektů realizovaných prostřednictvím Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v programovacím období 2007 – 2013.

Praktická část byla rozdělena do tří oddílů. První z nich se zabýval nejprve socioekonomickou analýzou města. Míra nezaměstnanosti se dlouhodobě pohybuje nad celorepublikovým i krajským průměrem. Třebíč byla vždy převážně průmyslovým městem. V průběhu 90. let minulého století však došlo k výrazným transformačním změnám spojené s privatizací a restrukturalizací. Mnohé podniky nedokázaly na tuto situaci zareagovat a po otevření trhu neunesly tlak zahraničních konkurentů. To mělo za následek existenční problém těchto firem a v mnoha případech došlo k likvidaci nebo k dramatickému omezení výroby, což vyústilo ve vysokou nezaměstnanost. V současnosti se v rámci rozvoje soukromého podnikání rozvíjí síť malého a středního podnikání, avšak oproti silným investorům v ostatních regionech se tato síť rozvíjí velmi pomalu.

Ze socioekonomické analýzy vyplývá, že situace týkající se nezaměstnanosti není ve městě Třebíč ideální zejména z důvodu nedostatku investičních příležitostí spojené se špatnou dopravní dostupností nebo nedostatkem volných pozemků pro průmyslový rozvoj. Na přilákání investorů má také negativní vliv úbytek obyvatel, kdy odchází především mladá pracovní síla, což má za následek zvyšování průměrného věku a tím dochází ke stárnutí obyvatelstva. Poloha okresu Třebíč mimo hlavních železničních i silničních tahů spolu se špatným technickým stavem většiny komunikací snižuje šance na ekonomický rozvoj města. Město tak trápí nedostatek volných pracovních míst, zejména pro osoby s odborným středním a s vysokoškolským vzděláním. Dalším problémem, se kterým se Třebíč potýká, jsou lidé, kteří nejsou ochotni pracovat a raději volí systém sociálních dávek. Dokladem zde může být skutečnost, že mnoho podniků a firem v regionu marně shání pracovníky do svých provozoven. Negativním vlivem působící na špatnou zaměstnanost v regionu je také nízká úroveň mezd, která se v průměru pohybuje okolo 23 000 Kč/měsíc.

Druhý oddíl byl zaměřen na rozbor vybraných projektů spolufinancovaných Evropskou unií. Na základě rozboru těchto projektů, kde byly zastoupeny všechny prioritní osy stanovené v rámci OP LZZ, bylo vyhodnoceno, že vybrané projekty zásadním způsobem situaci na pracovním trhu města Třebíče nijak neovlivnily.

Celková částka na realizaci všech vybraných projektů činila 27 649 751 Kč. Tato vysoká částka samozřejmě zahrnuje veškeré náklady spojené se mzdy projektového manažera, vedoucího projektu, pronájmem prostor, nákupem materiálu, apod. Většina těchto finančních prostředků byla poskytnuta na projekty zaměřené na rekvalifikaci a další vzdělávání osob. Skupinám účastníků byly v rámci projektů poskytovány převážně poradenské služby mající za úkol motivovat a podporovat v hledání nové práce. V zásadě však nedošlo k žádnému citelně znatelnému zlepšení na pracovním trhu, co se týče počtu nabízených pracovních míst. Vzhledem k nedostatku pracovních míst je nutné si uvědomit, že osoby, jež prošly rekvalifikací a různými školeními nakonec nemohou nově nabyté znalosti a zkušenosti většinou využít. Veškeré projekty mají určitou dobu realizace a po ukončení projektu převážná většina aktivit a podpor končí. Lidé zapojeni do těchto projektů, kteří během realizace nenašli pracovní uplatnění, začnou po čase opět ztrácet naději a tím i motivaci k dalšímu hledání.

V poslední části jsou zmíněné další možné návrhy opatření, které by mohly vést ke zvýšení zaměstnanosti ve městě. Hlavním opatřením proti vysoké míře nezaměstnanosti by měly být především investice do rozvoje podnikání v regionu. K tomuto rozvoji je třeba podpora regionální a městské dopravní infrastruktury, jako je např. výstavba obchvatu města a zlepšení technického stavu komunikací. Dalším důležitým aspektem by mohla být dostavba 5. bloku Jaderné elektrárny Dukovany, která je významným zaměstnavatelem celého okresu.

Vysokou míru nezaměstnanosti absolventů středních a vysokých škol je možné řešit podporou systému spolupráce středních škol a zaměstnavatelů, kde by se studenti v rámci školních praxi zdokonalovali ve firmách v praktických dovednostech a učili se pracovním návykům.

Na výši nezaměstnanosti má velký vliv také flexibilita práce, která má význam především pro matky dětí v předškolním věku. Jako návrh opatření v tomto případě je uvedená podpora na rozšíření částečného úvazku ve firmách zvýhodněním odvodů zaměstnavatelů

na sociální pojištění nebo možnosti kombinovat mateřskou dovolenou s prací na částečný úvazek.

Téma bakalářské práce shledávám jako velmi zajímavé, avšak problematika nezaměstnanosti je natolik obsáhlá, že zabývat se všemi aspekty trhu práce by několikanásobně překročilo stanovený rozsah práce. Domnívám se, že jsem splnila zadaný cíl a, že zmíněné návrhy opatření na zvýšení zaměstnanosti ve městě Třebíč by mohly být v budoucnu využity také v praxi.

7 Seznam použité literatury

- 1 BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.
- 2 BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS J. a BOLELOUCKÝ Z. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vydání Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
- 3 BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- 4 DAHRENDORF, R. *The modern social conflict: an essay on the politics of liberty*. Berkeley: University of California Press, 1990. ISBN 0520068610.
- 5 HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Ostrava: Os-travská univerzita, 2001, 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- 6 KERR, C. *Labor markets and wage determination: The Balkanization of labor markets and other essays*. Berkeley: Published for the Institute of Industrial Relations [by] University of California Press, c1977. ISBN 0520030702.
- 7 KOLIBOVÁ, H. a KUBICOVÁ A. *Trh práce a politika zaměstnanosti: distanční studijní opora*. Vyd. 1. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. ISBN 80-7248-321-8.
- 8 KOVÁČOVÁ, E. *Teória a politika zamestnanosti*. Vyd. 1. Bratislava: Ekonóm, 1995. ISBN 80-225-0700-8.
- 9 KREBS, V. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.
- 10 KREJČÍ, T. *Globální a regionální aspekty trhu práce*. 1. vyd. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2013. ISBN 978-80-7375-861-5.
- 11 KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- 12 MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.
- 13 MAREŠ, P., SIROVÁTKA T. (eds.). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- 14 MEZIHORÁK, F. *Úvod do světa práce: soubor učebních testů*. 1. vyd. Olomouc: Votobia Olomouc, 2006. ISBN 80-7220-277-4.
- 15 PAHL, R. E. *Divisions of labour*. New York, N.Y.: B. Blackwell, 1984. ISBN 0631132732.

- 16 Průvodce fondy EU 2007-2013. Brno: [Raven Consulting], 2007, 80 s. ISBN 978-80-903830-1-2.
- 17 RIEVAJOVÁ, E. *Teória a politika zamestnanosti*. 1. vyd. Bratislava: Ekonóm, 2001. ISBN 80-225-1466-7.
- 18 SIROVÁTKA, T a ŘEZNÍČEK I. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť: (srovnávací studie tří okresů)*. Vyd. 1. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1994. ISBN 80-210-1246-3.
- 19 SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. Vyd. 1. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1995. ISBN 80-210-1251-X.
- 20 ŠIMEK, M. *Trh práce*. Vyd. 1. Ostrava: Vysoká škola podnikání, 2005. ISBN 80-86764-26-5.
- 21 WATTS, A. G. *Education, unemployment and the future of work*. Reprinted. Milton Keynes: Open University Press, 1983. ISBN 0335104118.
- 22 WINKLER, J. a ŽIŽLAVSKÝ M. (eds.). *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií, 2004. ISBN 80-210-3565-X.

Internetové zdroje

- 1 Český statistický úřad. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. 2012, [cit. 2016-02-14]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107
- 2 Evropská sociální fond České republiky. *Prioritní osy* [online]. 2016 [cit. 2016-02-04]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osy>
- 3 Evropský sociální fond v České republice. *Cíle Evropského sociálního fondu ČR* [online]. 2016 [cit. 2016-03-15]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>
- 4 Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí: *Evropský sociální fond* [online]. 2008 [cit. 2016-01-15]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>
- 5 Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. *Poskytování finančních příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti* [online]. 2016, [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>

- 6 Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí: *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. 2008 [cit. 2016-01-20]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013
- 7 Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. 2016, [cit. 2016-01-18]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky
- 8 Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010* [online], 2010. [cit. 2016-04-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/10811/analyza.pdf>
- 9 Ministerstvo vnitra České republiky: *Správa na úseku zaměstnanosti* [online]. 2008, [cit. 2016-02-25]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>
- 10 Město Třebíč: *Koordinační centrum práce na dálku v Třebíči* [online]. 2013, [cit. 2016-04-20]. Dostupné z: <http://pracenaalku.trebic.cz/o-nas/koordinacni-centrum-prace-na-dalku-v-trebiči/>
- 11 VAREX CZECH, s. r. o.: *O společnosti VAREX* [online]. 2016, [cit. 2016-05-11]. Dostupné z: <http://www.varex.cz/o-spolecnosti-varex/?mid=170>

Legislativa

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Ostatní použité zdroje

- 1 Integrovaný plán rozvoje města Třebíč – zóna stará Borovina
- 2 Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost
- 3 Závěrečná monitorovací zpráva projektu „Komplexní program na podporu zahájení a rozvoje samostatné výdělečné činnosti žen na Třebíčsku“
- 4 Závěrečná monitorovací zpráva projektu „Mluvme spolu, pracujme spolu – integrovaný program pro osoby zdravotně znevýhodněné“
- 5 Závěrečná monitorovací zpráva projektu „Nemusí kapat, ať prší“
- 6 Závěrečná monitorovací zpráva projektu „Podpora sociálně vyloučeným lokalitám na Třebíčsku“

- 7 Závěrečná monitorovací zpráva projektu „Rozvoj znalostí zaměstnanců VAREX CZECH“
- 8 Závěrečná monitorovací zpráva projektu „Standardizace orgánu sociálně-právní ochrany dětí MěÚ ORP Třebíč“
- 9 Závěrečná monitorovací zpráva projektu „Vybudování koordinačního centra práce na dálku v Třebíči“
- 10 Závěrečná monitorovací zpráva projektu „Vzdělávání v eGON centru Třebíč“

8 Seznam grafů a tabulek

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj počtu obyvatel v letech 1869-2014	38
Graf 2: Struktura obyvatelstva podle nejvyššího dosaženého vzdělání.....	40
Graf 3: Struktura obyvatelstva podle ekonomické aktivity	41
Graf 4: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2007-2013	42
Graf 5: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2007-2013	44
Graf 6: Věková struktura uchazečů o práci v období 2007-2013	45
Graf 7: Vzdělanostní struktura uchazečů v letech 2007-2013	46
Graf 8: Struktura uchazečů o práci podle délky nezaměstnanosti v letech 2007-2013 ..	46
Graf 9: Vývoj počtu volných pracovních míst v letech 2007-2013.....	47

Seznam tabulek

Tabulka 1: Finanční alokace v rámci OP LZZ v období 2007-2013	35
Tabulka 2: Celkový přírůstek/úbytek počtu obyvatel v letech 2007-2013	39
Tabulka 3: Věkové kategorie rozdělené podle pohlaví v letech 2007-2013.....	39
Tabulka 4: Rozdělení počtu obyvatel na ženy a muže v letech 2007-2013.....	40

9 Seznam zkratk

1.	APZ	Aktivní politika trhu
2.	ČR	Česká republika
3.	ESF	Evropský sociální fond
4.	EU	Evropská unie
5.	MěÚ	Městský úřad
6.	MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
7.	OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
8.	OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
9.	ÚP	Úřad práce
10.	ÚSC	Územní samosprávný celek