

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra etiky, psychologie a charitativní práce

Bakalářská práce

NEZAMĚSTNANOST NA TŘEBÍČSKU V LETECH 2000 - 2012

Vedoucí práce: Ing. Jaroslav Šetek Ph.D

Autor práce: Petra Brabcová

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Forma studia: prezenční

Ročník: 3

2013

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedené v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě (v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Teologickou fakultou) elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Datum

Podpis studenta

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Ing. Jaroslavu Šetkovi, Ph.D., RSDr. Janu Mišovičovi, CSc., Mgr. Tomáši Veberovi, Th.D., Kláře Cantillové a Ing. Iloně Vybíralové za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

OBSAH

ÚVOD.....	6
1. TRH PRÁCE.....	8
2. NEZAMĚŠTNANOST	9
2.1. Míra nezaměstnanosti	10
2.2. Délka nezaměstnanosti	10
2.3. Nezaměstnaní ve společnosti	11
2.4. Sociální důsledky nezaměstnanosti	12
2.5. Možnosti pomoci nezaměstnaným.....	13
2.6. Práce a možnosti pracovních příležitostí pro nezaměstnané	13
3. TŘEBÍČSKO	15
3.1. Úřad práce v Třebíči	16
3.2. Průměrná míra nezaměstnanosti na Třebíčsku	17
3.3. Rizikové skupiny nezaměstnaných na Třebíčsku	17
4. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	19
4.1. Aktivní politika zaměstnanosti	19
4.1.1. Rekvalifikace	19
4.1.2. Investiční pobídky.....	21
4.1.3. Veřejně prospěšné práce	21
4.1.4. Společensky účelná pracovní místa	21
4.1.5. Překlenovací příspěvek	22
4.1.6. Příspěvek na zapracování.....	22
4.1.7. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	22
4.1.8. Cílené programy.....	23
4.2. Pasivní politika zaměstnanosti.....	23
5. EMPIRICKÁ ČÁST	24
5.1. Cíl práce a hypotézy	24
5.2. Metodika	24
5.3. Výsledková část	25
5.4. Shrnutí.....	36
5.5. Ověření hypotéz.....	37

5.6. Diskuse.....	39
ZÁVĚR	41
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	43
ABSTRAKT	46
ABSTRACT.....	47

ÚVOD

Téma mé bakalářské práce je „Nezaměstnanost na Třebíčsku v letech 2000 - 2012“. Tuto problematiku jsem si vybrala, protože mě problém nezaměstnanosti zajímá již delší dobu a na toto téma jsem psala již několik školních prací. Z oblasti Třebíčska pocházím, a proto jsem si vybrala tento okres. Měla jsem také možnost účastnit se praxí na Úřadu práce, jak na Střední odborné škole v Moravských Budějovicích, tak i souvislé praxe ve 2. ročníku Vyšší odborné školy v Brně, kterou jsem absolvovala na Úřadu práce v Třebíči, dislokované pracoviště Jemnice. Během praxe jsem nabyla dojmu, že nezaměstnaných je čím dál tím více a je potřeba jim pomoci s nezaměstnaností bojovat a tento problém řešit.

Cílem bakalářské práce je analýza nezaměstnanosti na Třebíčsku a popis pracovních možností a nabídky státní politiky zaměstnanosti.

Nezaměstnanost je „stav, kdy lidé chtějící pracovat a hledající si práci, která je pro ně běžně zdrojem obživy, nemohou žádnou přiměřenou a placenou práci získat. Nezaměstnanost vzniká poklesem potřeby pracovních sil“ (JANDOUREK 2001: 170 – 171). Nezaměstnanost je taktéž pro občany a jejich rodiny skutečným neštěstím. Má své ekonomické a sociální důsledky, ničí osobnost nezaměstnaného, ubírá sebevědomí a motivaci. Lidé se nechtějí stát nezaměstnanými, protože se ztrátou zaměstnání hrozí i ztráta finančních prostředků, kdy může nezaměstnaný klesnout až na hranici sociálního vyloučení, což často vede ke ztrátě sociálních kontaktů.

Provázanost mého studijního oboru - Sociální a charitativní práce má souvislost s tématem nezaměstnanosti, jelikož o tomto tématu se učíme i v rámci studia v předmětu Sociální politika, kde se zabýváme nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Druhým důvodem provázání mohou být i nabídky práce jako sociální pracovníce, kdy bych v budoucnu mohla pracovat se samotnými nezaměstnanými a nabízet jim práci či nabídku již výše zmíněných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Bakalářská práce je koncipována do pěti kapitol. První čtyři kapitoly se zabývají teorií, pátá kapitola pak samotným výzkumem. V první kapitole se zaměřuji na postavení lidí na trhu práce.

V druhé kapitole se dozvídáme, co je nezaměstnanost, jaká je její míra, délka, postavení nezaměstnaných ve společnosti - v této kapitole je také uvedena kazuistika spolužačky ze základní školy, která je dlouhodobě nezaměstnaná. Dále se tato kapitola zabývá sociálními důsledky nezaměstnanosti, pomoci nezaměstnaným a v neposlední řadě možnostmi, které pomohou nezaměstnaným při hledání práce.

Třetí kapitola je zaměřena na Třebíčsko, samozřejmě nejen na popis samotného regionu, ale i na činnost úřadu práce, průměrnou míru nezaměstnanosti na Třebíčsku a rizikové skupiny nezaměstnaných na Třebíčsku.

Čtvrtá kapitola je zaměřena na státní politiku zaměstnanosti. Ta se rozděluje na aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje, které jsou určeny pro nezaměstnané a dále na pasivní politiku zaměstnanosti.

Pátá kapitola nese název „Empirický výzkum“ a věnuje se výzkumné části bakalářské práce. Cílem této části je zjištění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou využity jako opatření pro nezaměstnané osoby na Třebíčsku. Výzkum je realizován pomocí kvantitativního šetření za pomoci statistik Nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Data jsem čerpala z Úřadu práce v Třebíči z let 2000 – 2012 a prezentovala je pomocí tabulky a grafů.

Při psaní této bakalářské práce jsem vycházela především z dostupné odborné literatury zabývající se nezaměstnaností. Dále jsem čerpala z platné legislativy a z dokumentů z internetových zdrojů. Velmi důležitou oporou mi byla „Metodická příručka ke zpracování závěrečných prací“ pocházející od autorů Tomáše Vebera a Petra Baumama, působících na teologické fakultě Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích.

1. TRH PRÁCE

První kapitola s názvem Trh práce, se zaměřuje na vysvětlení pojmu trhu práce.

Trh je dle Sociologického slovníku definován jako směnný vztah mezi skupinami osob (výrobci - spotřebitelé, poskytovatelé – zákazníci) a jejich institucionální podmínky. O trhu je řeč tam, kde se objevuje určitá forma konkurence (Srov. JANDOUREK 2001: 262).

Trh práce je nedílnou součástí tržního hospodářství. Setkání nabídky práce a poptávky práce. Nabídkou práce se rozumí nabídka ze strany pracovních sil, poptávkou po práci pak poptávka ze strany podniků po pracovních službách. Cenou práce je mzda.“ (FIALOVÁ 1999:160)

Pokud jsou nabídka a poptávka po práci vyrovnány, nastává rovnovážný stav. Jestliže poptávka po práci ze strany podniků roste, pracovníci snadno nacházejí uplatnění a mzdy rostou. Jestliže naopak poptávka po práci ze strany podniků klesá, pracovníci nacházejí obtížné uplatnění a vzniká reálná možnost nezaměstnanosti. (Srov. KOZLER, MATĚJKA 1998: 78)

„Zdravý vývoj ekonomiky by vedle značného tempa hospodářského růstu měl současně znamenat i nízkou nebo alespoň přijatelnou míru nezaměstnanosti. Nezaměstnanost na jedné straně znamená ztrátu statků a služeb, které mohly být nezaměstnanými vyrobeny. Tuto ztrátu můžeme při průměrné produktivitě práce celkem snadno vyčíslit. Součástí ztráty jsou vlastně i dávky v nezaměstnanosti, které na jedné straně vytvářejí podmínky pro to, aby nezaměstnanost byla snesitelnější, avšak na druhé straně zatěžují státní rozpočet.“ (SOJKA, KONEČNÝ 1998: 81-82)

2. NEZAMĚSTNANOST

Druhá kapitola nazvaná Nezaměstnanost se zabývá vyjádřením pojmu nezaměstnanost, míry nezaměstnanosti a jejího výpočtu, délkou nezaměstnanosti, postavením nezaměstnaných ve společnosti, sociálními důsledky nezaměstnanosti, možnosti pomoci nezaměstnaným a pracovními možnostmi pro nezaměstnané.

„Nezaměstnanost je ožehavým problémem pro vládu Lidé si totiž myslí, že vláda dokáže nezaměstnanost snížit. A politika tomu také věří a opravdu se o to snaží. Snaha zabránit růstu nezaměstnanosti vede často vládu k tomu, aby pomocí vládních výdajů vytvářela nebo alespoň chránila pracovní místa v soukromém sektoru. Tato politika je ale krátkodobá.“ (HOLMAN 2011: 294)

„Nezaměstnanost: Unemployment je stav, ve kterém člověk schopný práce a schopný pracovat nemá placené zaměstnání. Používaným kritériem ochoty pracovat jsou kontakty s Úřadem práce či s potencionálními zaměstnavateli.“ (MATOUŠEK 2008: 116)

Ivan Nový (1997) pak považuje za nezaměstnaného člověka, který je schopen pracovat a pracovat chce, ale nemůže z určitých důvodů vstoupit do pracovních vztahů, ze kterých by za práci získal kompenzaci v podobě mzdy k zajištění prostředků pro svou existenci. Může se však jednat i o člověka, který pracovat může a chce, ale kterému společnost nedává příležitost nalézt práci odpovídající jeho kvalifikaci. Statisticky a administrativně jsou mezi nezaměstnanými zařazeni i ti, kteří pracovat mohou, ale nechtějí a zneužívají slabin a mezer existujícího systému regulace zaměstnanosti. (Srov. NOVÝ 1997: 131)

Dvořáková a Dvořáčková (Srov. DVOŘÁČKOVÁ, SMRČKOVÁ A KOL. 2011: 91) se shodují v definici nezaměstnaného, za kterého považují osobu, která se uchází o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání je občan, který není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání, požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště. (Srov. DVOŘÁKOVÁ A KOL 2012: 68)

2.1. Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti slouží k měření vývoje nezaměstnanosti. „*Míra nezaměstnanosti je podíl nezaměstnaných, kteří aktivně o nalezení zaměstnání usilují a jsou schopni to skutečně prokázat, na ekonomicky aktivní obyvatelstvo, vyjádřený v procentech.*“ (SOJKA, KONEČNÝ 1998: 82).

Graficky znázorněná míra nezaměstnanosti:

$$u = \frac{U}{L} \times 100$$

„*Kde U= počet nezaměstnaných (jsou zde zařazeni lidé aktivně hledající práci); L= počet pracovních sil.*“ (KEŘKOVSKÝ 2004: 166)

Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo řadíme ty, kteří jsou zaměstnáni nebo nezaměstnaní, ale aktivně hledají práci. Mezi skupinu ekonomicky aktivních nepatří:

- a) Studující
- b) Důchodci
- c) Ženy v domácnosti
- d) Trvale nemocní
- e) Práci nehledající – žijí z jiných zdrojů (např: úroků) .

(Srov. KOZLER, MATĚJKA 1998: 78)

2.2. Délka nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se dělí podle délky trvání na krátkodobou a dlouhodobou.

„*Krátkodobá nezaměstnanost trvá několik málo dnů až měsíců.*

Dlouhodobá nezaměstnanost trvá déle než 6 měsíců“ (DVOŘÁKOVÁ, SMRČKOVÁ A KOL. 2011: 92)

„*Skutečným problémem je dlouhodobá nezaměstnanost. Dlouhodobá nezaměstnanost může mít vážné sociální důsledky, může přivodit existenční potíže člověka a jeho rodiny, ztrátu kvalifikace a ztrátu sebeúcty.*“ (HOLMAN 2011: 292)

2.3. Nezaměstnaní ve společnosti

„Pro společnost znamená nezaměstnanost situaci, kdy nezaměstnaný jedinec nepobírá mzdu - tedy neodvádí daně ze mzdy a nutně snižuje svou spotřebu, čímž snižuje daňové příjmy společnosti. Na druhé straně od společnosti pobírá náhradu za tento stav nezaměstnanosti“. (MAZOUCH, FISCHER 2011: 29)

„Dlouhodobá nezaměstnanost se někdy samostatně mění z nedobrovolné na dobrovolnou, protože je-li člověk dlouho nezaměstnaný, mění se jeho způsob života i jeho postoje k zaměstnání“ (HOLMAN 2011: 293)

Příkladem nezaměstnaných ve společnosti je moje spolužačka ze základní školy, která se po absolvování Vysoké školy stala nezaměstnanou. Na úřadu práce je evidovaná již třetím rokem a stále žádnou práci nemůže najít. Nabízela jsem jí možnosti volných pracovních míst, o kterých jsem věděla z vlastních zdrojů, a které by pro její obor a vzdělání byly dostupné. Ona jako důvod, proč nabízenou práci odmítá, uvádí, že je to daleko a peníze, které by vydělala, by z velké části vynaložila na náklady na dopravu. O hledání zaměstnání projevovala zájem v začátcích své nezaměstnanosti. V současnosti již nepatří hledání práce k jejím hlavním prioritám. Vidinu pracovní příležitosti vidí v případě nábory pracovníků do místní firmy Motorpal, a.s. Druhou pro ni vhodnou variantou je práce v zahraničí, respektive v Rakousku. Té by využila v případě, že se zlepší její jazykové znalosti německého jazyka. Byla jí rovněž poskytnuta nabídka psychologického kurzu od pracovníků úřadu práce. Tuto nabídku však odmítla, jelikož se údajně přihlásila ke studiu magisterského oboru na Vysoké škole. Při příští návštěvě úřadu práce však pracovníci oznámila, že přijata na zvolenou Vysokou školu nebyla. Rozhodnutí o tom, že k přijetí na Vysokou školu nedošlo, však na Úřad práce nedoložila a nebylo to ani po ní od pracovníků úřadu požadováno. Příležitostně během minulého roku dojížděla na brigádu do firmy v Dačicích, ale jen v případech, kdy se tam měla jak dostat. Nabídku rekvalifikace od Úřadu práce nedostala. Od jedné nejmenované kamarádky dostala nabídku práce v Dačicích ve firmě Gaudlitz Precision s.r.o. Jednalo se o místo dělnice, ze začátku na pozici brigádníka, postupem času o stálou pozici se smlouvou na dobu neurčitou. Její mzda na pozici brigádníka by činila 50 Kč/hod, což by měsíčně vycházelo na 7 500 Kč hrubého za 150 odpracovaných hodin. Po zaplacení sociálního, zdravotního pojištění a jízdného by jí zbylo 5 000 Kč pro její osobu. Práci odmítla z důvodu nízkého platu, který by nebyl dostačující pro její osobní náklady. O odstěhování z města uvažuje pouze v případě, že

se bude moci odstěhovat i se svým psem. Na svoji životní situaci si neustále stěžuje, ale z mého pohledu nevydává snahu k tomu, aby svoji situaci nějak posunula k lepším výsledkům. Případá mi, že její životní styl jí vyhovuje a její rodina a přítel ji též v jejím počínání podporují. Nadále zůstává evidovaná na Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Od té doby žádnou nabídku práce od pracovnice úřadu nedostala. (Kazuistika)

2.4. Sociální důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost a ztráta práce s sebou přináší řadu negativních sociálních důsledků pro samotné nezaměstnané. Jedná se o pokles životní úrovně samotného nezaměstnaného a jeho rodiny, stresů, zdravotních důsledků, alkoholismu či rostoucí kriminality. Míra těchto důsledků závisí rovněž na délce samotné nezaměstnanosti. Čím je nezaměstnanost delší, tím jsou důsledky závažnější. U dlouhodobé nezaměstnanosti dochází ke ztrátě kvalifikace, a tím možnosti opětovně najít zaměstnání. (Srov. SOJKA, KONEČNÝ 1998: 82)

Dle Krebse jsou sociální důsledky spojeny s dopady faktu nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných (rodin a domácností) a na společenský život. Důsledky jsou rozmanité svým rozsahem a dosahem, jelikož nezaměstnanost sama o sobě je různého charakteru a je jedinci různě pociťována. Projevuje se v různých oblastech osobního a společenského života. Sociální důsledky jsou mezi sebou úzce podmíněny a propojeny. Mezi ty nejvýznamnější patří:

- a) **Vliv na životní úroveň** je spojená se ztrátou příjmu a žití jen z podpory či sociálních dávek, což vede k poklesu životní úrovně a k značným finančním potížím nejen pro nezaměstnaného, ale i pro jeho rodinu. Trvá-li nezaměstnanost dlouho, vede k chudobě, redukci sociálních kontaktů a k sociálnímu vyloučení.
- b) **Vliv na rodinu** – rodina je instituce, která ovlivňuje nezaměstnaného, vede například k narušení denních rodinných zvyklostí, mění pozici a autoritu nezaměstnaného, může rozbít manželské vztahy, omezit sociální kontakty či její výchovné funkce.
- c) **Vliv na strukturu a vnímání času** – Nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim, časovou strukturu dne a mění vnímání času. Čas je pro

nezaměstnaného méně důležitý a tento čas je více naplňován nudou a pasivními či společensky nežádoucími aktivitami (spánek, sledování televize, kriminalita, alkoholismus).

- d) **Vliv na zdraví.** Pocit nezaměstnanosti je pro mnohé lidi velmi traumatizující. Znamená ztrátu sociálního statusu, prestiže. Vyvolává v člověku pocit nepotřebnosti a neužitečnosti, vede ke ztrátě důvěry. Stres, který z nezaměstnanosti plyne, není často bez následku na zdraví jedinců. (Srov. KREBS 2010: 317)

2.5. Možnosti pomoci nezaměstnaným

Vágnerová rozděluje pomoc nezaměstnaným do dvou kategorií. První okruh pomoci je zaměřen na získání nového pracovního místa, další pomáhá řešit problémy, které v důsledku nezaměstnanosti vznikly (jde o zdravotní potíže, psychické problémy, závislosti, problémy v rodině, její ohrožení, event. rozpad, ekonomické potíže apod.). Možnostmi pomoci jsou:

- a) **Služby úřadu práce:** nabídka pracovních míst či vytváření nových pracovních příležitostí, zprostředkování kontaktu mezi nezaměstnanými a potencionálními zaměstnavateli, vyřízení podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikace.
- b) **Sociální služby** nemusí být zaměřeny jen na nezaměstnaného, často je potřebuje jeho rodina. Sociální pracovníci pomáhají při řešení rodinných krizí, ekonomických i jiných problémů.
- c) **Psychoterapeutická péče** může využívat metod individuální i skupinové práce. Je zaměřena na podporu sebedůvěry a osobní iniciativy, na rozvoj užitečných strategií chování při řešení této situace, na změnu postojů k práci i zaměstnání. (Srov. VÁGNEROVÁ 2008: 747)

2.6. Práce a možnosti pracovních příležitostí pro nezaměstnané

„Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech. A tak ztratit práci ve společnosti, kde je placená práce stále ještě spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a kde je zaměstnání klíčem

k životním aspiracím i zdrojem identity a sebeúcty člověka, přináší stresující životní událost. Tento subjektivně stresující zážitek je navíc okolím stále ještě vnímán jako znamení selhání jedince.“ (BUCHTOVÁ 2007: 76).

Ze svých zkušeností na Úřadu práce v Třebíči – dislokovaném pracovišti v Jemnici, jsem zjistila, že způsobů, jak si může nezaměstnaný hledat zaměstnání, je mnoho.

Jedním ze způsobů je, že se člověk informuje na **úřadu práce** příslušném jeho regionu. Zde bývají vyvěšena aktuální volná pracovní místa. Pokud nenajde uchazeč vhodné místo zde nebo nemá možnost přijít na úřad práce osobně, může se o volných pracovních místech informovat na internetových stránkách jednotlivých úřadů. Pokud uchazeč o nějaké místo projeví zájem, je důležité, aby co nejdříve reagoval na aktuální nabídku práce, a tím se vyhnul případům, kdy se zajímá o pracovní místo, které je již obsazené.

Dalším způsobem, jak hledat práci, je **internet**. Na internetu existuje řada serverů, které nabízejí pracovní příležitosti (např. www.prace.cz, www.jobs.cz, stránky ministerstva práce a sociálních věcí www.mpsv.cz apod.). Využití internetu při hledání práce vyžaduje, aby k němu měl uchazeč pravidelný přístup.

Možností hledání práce je též i prostřednictvím **tisku** – pracovní příležitosti jsou zveřejňovány nejčastěji v přílohách, které mají určitou periodicitu, nejsou tedy každodenní součástí daného listu. V kraji Vysočina to jsou například: MF Dnes, Právo, Jihlavské listy, Horácké noviny, Třebíčský deník, Znojensko, Inzert Vysočina, Inzert expres či Annonce – práce.

O možnosti práce se dozvíme i v **pracovních agenturách** – nejenže samy zveřejňují pracovní příležitosti, o které se může nezaměstnaný ucházet, ale také se u nich může snadno zaregistrovat. Postačí si zjistit, jaké pracovní agentury působí v regionu.

Lidé se též o volných pracovních místech mohou dozvídat i od **příbuzných a známých**. Je vhodné se svých příbuzných poptat, zda nevědí o nějaké pracovní příležitosti u nich v podniku nebo zda se o něčem náhodou nezmiňovali zase jejich známí.

3. TŘEBÍČSKO

Třetí kapitola s názvem Třebíčsko je zaměřená na popis třebíčského regionu, činnost úřadu práce, míru nezaměstnanosti v třebíčském regionu a rizikovými skupinami nezaměstnaných na Třebíčsku.

Okres Třebíč je začleněn do kraje Vysočina, kam se dále řadí okresy Havlíčkův Brod, Jihlava, Pelhřimov a Žďár nad Sázavou.

Ekonomická, sociální a demografická situace

V současné době má okres charakter průmyslově - zemědělský. Rozhodující zaměstnavatelé regionu jsou soustředěni v okresním městě: Nemocnice v Třebíči, I & C Energo, a.s., PBS Industry, a.s., ČEZ ENERGOSERVIS spol. s r.o., JITONA, a.s., TEDOM a.s., ALTREVA spol. s r.o. a ENVINET a.s. Mimo Třebíč je třeba zmínit ČEZ, a.s., Jaderná elektrárna Dukovany, Ing. Bronislav Vala – Hrotovice, MANN + HUMMEL (CZ), s.r.o., Nová Ves, Huhtamaki Česká republika, a.s., Přibyslavice, FRAENKISCHE CZ s.r.o., Okříšky, MOTORPAL a.s., EGSTON SYSTEM ELECTRONIC, spol. s r.o. - Jemnice, JMB družstvo, Moravské Budějovice, BAST, spol. s r.o. Moravské Budějovice. (Srov. MUŽÍK 2011: 4-5)

Hospodářskou situaci okresu poměrně významně poznamenal vývoj po roce 1989. Někteří do té doby významní zaměstnavatelé zanikli, např. BOPO, další výrazně redukovali počet zaměstnanců - například UNIPLLET a.s., JITONA, a.s. (dříve Tusculum a.s.), PBS Industry, a.s. (dříve První brněnská strojírna Třebíč, a.s.) – firmy střední velikosti. Nové produkční kapacity naproti tomu vznikaly postupně, např. MANN + HUMMEL s.r.o., TEDOM a.s. Stabilní zaměstnanost zajišťují strojírenské firmy, podniky vyrábějící pro automobilový průmysl a zaměstnavatelé v energetickém sektoru. (Srov. Tamtéž: 4-5)

Obchodní síť je saturována nově vybudovanými velkoplošnými prodejny. V roce 2008 bylo otevřeno obchodní centrum „Stop-shop“ na jižním okraji Třebíče. Ve spojení s dalšími obchodními řetězci tvoří ucelený komplex prodeje potravin, výrobků a služeb (při obsazení 183 pracovních míst). (Srov. Tamtéž: 4-5)

Základní **demografické charakteristiky** jsou zjišťovány v procesu Sčítání lidu, domů a bytů (SLDB), k dispozici jsou údaje z roku 2001. V době posledního sčítání měl okres **117 367 obyvatel, z toho ekonomicky aktivních bylo 57 704 osob (49,2 %)**,

pracujících bylo 51 405 (43,8 %), občanů starších 15 let bez vzdělání a se základním vzděláním bylo 25 151 (21,4 %). (Srov. Tamtéž: 4-5)

3.1. Úřad práce v Třebíči

Úřad práce v Třebíči sídlí na ulici Komenského nám. č. 189/8 a nachází se vedle autobusového nádraží. Dislokované pracoviště Úřadu práce v Třebíči jsou v Moravských Budějovicích, Jemnici a Náměšti nad Oslavou.

„Do roku 2011 politiku zaměstnanosti zabezpečovalo MPSV prostřednictvím územních orgánů práce tj. úřadů práce. Tyto územní orgány státní správy měly právní subjektivitu, byly samostatnou účetní jednotkou, měly samostatnou personální politiku a jejich řídicím orgánem byla Správa služeb zaměstnanosti, jako organizační útvar MPSV. Od 1.4.2011 vešel v účinnost zákon o Úřadu práce ČR, kterým se změnila struktura a řízení úřadu práce. Na základě uvedeného zákona byl zřízen Úřad práce České Republiky, který je správním úřadem s celostní působností a je podřízen MPSV.“ (DVOŘÁKOVÁ A KOL. 2012: 70)

„Úřad práce České republiky je správním úřadem, který plní úkoly v oblasti zaměstnanosti, oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a v oblasti státní sociální podpory.“ (<http://portal.mpsv.cz>)

Krajská pobočka úřadu práce zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, statistiky, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce. Spolupracuje s úřady a územně samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány hmotné nouze a orgány státní zdravotní správy či zaměstnavateli při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností. Zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech s mezinárodní účastí a garantovaných Evropskou unií, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Dále zajišťuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti. Fyzickým osobám a zaměstnavatelům poskytuje poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovně právních vztahů. Zabezpečuje uplatnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu v rekvalifikaci. Zajišťuje posuzování, zda jde o osobu zdravotně

znevýhodněnou. Pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení evidence volných pracovních míst či evidenci zájemců nebo uchazečů o zaměstnání. Vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném zákonem. (Srov. DVOŘÁKOVÁ A KOL. 2012: 73 – 75)

3.2. Průměrná míra nezaměstnanosti na Třebíčsku

Průměrná míra nezaměstnanosti na Třebíčsku je uvedena ze stránek úřadu práce. Počet uchazečů je uveden v % od roku 2000 do roku 2012.

V roce 2000 zaznamenáváme procentní míru nezaměstnanosti na Třebíčsku v hodnotě 12,6%. V roce 2001 dochází k poklesu na 10,8%. V roce 2002, kdy je míra nezaměstnanosti 11,7% dochází k vzestupu míry nezaměstnanosti. V roce 2003 na 13,1%, v roce 2004 dochází k nárůstu nezaměstnanosti na 13,6%, což je vrchol celkové míry nezaměstnanosti na Třebíčsku. Od roku 2005 míra nezaměstnanosti klesá. V roce 2005 dosahuje míra nezaměstnanosti 12,9%, v roce 2006 - 12,8%, v roce 2007 - 11,6%, v roce 2008 - 7,4%. Od roku 2009 dochází opět k nárůstu míry nezaměstnanosti a to v roce 2009 na 10,6%, v roce 2010 na 12%. Od roku 2010 se míra nezaměstnanosti opět snižuje. V letech 2011 dosahuje 11,8% a v roce 2012 je míra nezaměstnanosti 11,7%. (Srov. <http://portal.mpsv.cz/>)

3.3. Rizikové skupiny nezaměstnaných na Třebíčsku

Jedná se o rizikové skupiny nezaměstnaných, kteří mají horší uplatnění na trhu práce a jsou těžce uplatnitelní.

Jak píše Krebs (2010), nezaměstnaností nejsou ohroženy skupiny pracovníků stejně. K rizikovým skupinám patří zejména ženy, mladiství a absolventi škol, handicapované skupiny a pracovníci předdůchodového věku. Nezaměstnanost dle Krebse mnohem častěji postihuje pracovníky s nižším vzděláním a kvalifikací a je také diferencovaná např.: podle profesí z hlediska teritoria. (Srov. KREBS 2010: 312)

Jiná řazení využívá Buchtová (2002), která řadí do rizikových skupin nezaměstnaných tyto: mladší věkovou skupinu do 30 let, starší lidi, ženy, zdravotně postižené lidi, lidi bez kvalifikace a lidi romského etnika. (Srov. BUCHTOVÁ 2002: 109)

Dle Úřadu práce kraje Vysočina, kam spadá i okres Třebíč, patří k rizikovým skupinám nezaměstnaných:

- a) **Absolventi škol a mladiství:** Rok 2012 ve svém průběhu naznačil (do září byly zaznamenány relativně vyšší poklesy jejich celkového počtu, včetně absolventů nižší úrovně vzdělání), že situace absolventů škol na trhu práce se po propadu v letech 2008 až 2010 a mírné stabilizaci v roce 2011 začíná od posledního čtvrtletí roku 2012 zřejmě opět pomalu zhoršovat.
- b) **Osoby se zdravotním postižením:** prudký nárůst nastal od listopadu 2008 a tento trend pokračoval v průběhu roku 2009, 2010 až do roku 2011, kdy došlo ke zvratu, a počet osob klesl na úroveň průměrné výše roku 2009. Proti roku 2011, kdy byl průměrný počet uchazečů 3886 osob měsíčně, se jejich průměrný počet v roce 2012 snížil o 313 na 3573 uchazečů se zdravotním postižením měsíčně, to znamená na 14,9% z celkového průměrného počtu uchazečů evidovaných v krajském pracovišti Úřadu práce v Jihlavě.
- c) **Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči nad 5 měsíců:** k 31. 12. 2012 bylo evidováno celkem 13 243 uchazečů o zaměstnání. V roce 2011 se jednalo o celkem 12 986 dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání.
- d) **Uchazeči o zaměstnání nad 50 let:** k 31.12.2012 patřilo do této kategorie 6765 uchazečů o zaměstnání (z toho 2988 žen), to znamená podíl 25,1% . V roce 2011 26,5% z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.
- e) **Osoby pečující o děti do 15 let:** v prosinci 2012 bylo evidováno 2212 osob. V roce 2011 cca 3190 osob. Ve většině případů se staraly ženy. Mužů bylo 463. (Srov. <http://portal.mpsv.cz> – analýza 2012;17 - 24)

4. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Čtvrtá kapitola je zaměřena na státní politiku zaměstnanosti, její pojem a rozdělení na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. V aktivní politice zaměstnanosti pak na popis nástrojů, které jsou v rámci aktivní politiky zaměstnanosti využívány.

„Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatele.“ Státní správu v dané oblasti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a dále Úřad práce České republiky. (Zákon č. 435/2004 Sb. část 5; §2, odst. 2)

4.1. Aktivní politika zaměstnanosti

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracuje při její realizaci s dalšími subjekty“. (Srov. DVOŘÁKOVÁ A KOL. 2012: 87)

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- a) Rekvalifikace
- b) Investiční pobídky
- c) Veřejně prospěšné práce
- d) Společensky účelná pracovní místa
- e) Překlenovací příspěvek
- f) Příspěvek na zapracování
- g) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- h) Cílené programy (Srov. Zákon č. 435/2004 Sb. část 5. § 104)

4.1.1. Rekvalifikace

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby,

kteřá dosud řádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopnosti a zkušenosti fyzické osoby, kteřá má být rekvalifikovaná formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikaci může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem. Akreditovaným vzdělávacím programem se rozumí program, kterému byla na základě potřeb trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace.“ (DVOŘÁKOVÁ A KOL. 2012: 88)

Dále do rekvalifikace řadíme rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a rekvalifikaci zaměstnanců.

A: Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání

„Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje Krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Dohoda o rekvalifikaci musí být uzavřena písemně“. (Zákon č. 435/2004 Sb. část 5, hlava 2; §109)

B: Rekvalifikace zaměstnanců

Tato rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. *„Rekvalifikace se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může Úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s Úřadem práce, mohou být zaměstnavateli, nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele rekvalifikaci zaměstnanců zajišťuje, Úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Jestliže pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci zaměstnanců rekvalifikační zařízení, uzavírá se dohoda mezi zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením, popřípadě mezi úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením.“* (DVOŘÁKOVÁ A KOL. 2012: 88)

4.1.2. Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního předpisu, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace na školení nových zaměstnanců. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v území oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti nejméně o 50% vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená ode dne předložení záměru získat investiční pobídky. (Srov. Zákon č. 435/2004 Sb. část 5, hlava 3)

4.1.3. Veřejně prospěšné práce

„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti, spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, vč. pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.“ (DVOŘÁKOVÁ A KOL 2012: 89)

4.1.4. Společensky účelná pracovní místa

Dle Zákona o zaměstnanosti se společensky účelnými pracovními místy rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Může se jednat taktéž o pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné

činnosti. Na toto místo může Úřad práce poskytnout příspěvek. Má-li být zřízeno více než 5 pracovních míst, je Úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku. (Srov. Zákon č. 435/2004 Sb. část 5, hlava 4, § 113)

4.1.5. Překlenovací příspěvek

„Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na Společensky účelné pracovní místo. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 5 měsíců a jeho měsíční výše činí nejvýše 0,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku. Příspěvek se poskytuje jednorázově za celé dohodnuté období a je splatný do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku.“ (Zákon č. 435/2004 Sb. část 5, hlava 4, § 114)

4.1.6. Příspěvek na zapracování

„Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek je poskytnut na základě dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem a lze jej poskytnout maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.“ (DVOŘÁKOVÁ A KOL 2012: 89)

4.1.7. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Maximální doba

poskytování je 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. (Srov. Zákon č. 435/2004 Sb. část 5, hlava 4, § 117)

4.1.8. Cílené programy

Cílené programy včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropské unie a další programů Evropské unie, řeší problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti. Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzické osoby nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. (Srov. Zákon č. 435/2004 Sb. část 5, hlava 6, § 120)

4.2. Pasivní politika zaměstnanosti

„Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí hmotné zabezpečování uchazečů o zaměstnání. Jejich smyslem je kompenzovat nezaměstnaným potřebnou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu, a umožnit jim tak, aby si našli pracovní uplatnění, které bude v souladu s ekonomickými potřebami a ambicemi ekonomiky.“ (KREBS 2010: 319)

5. EMPIRICKÁ ČÁST

Za účelem realizace výzkumné části bakalářské práce jsem zvolila kvantitativní strategii. Kvantitativní paradigma jsem vybrala, protože mi připadá jako nejvhodnější způsob, díky kterému lze získat velké množství uspořádaných a měřitelných dat. O tento typ výzkumu jsem měla zájem z důvodu rychlé zpracovatelnosti. Z kvantitativního výzkumu budu využívat statistické šetření, které je pro zjištění využitelnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na Třebíčsku nejlepší metodou. Pro statistické šetření jsem si vybrala období od roku 2000 do roku 2012.

5.1. Cíl práce a hypotézy

Cílem praktické části bakalářské práce pak zjištění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou využity jako opatření pro nezaměstnané osoby na Třebíčsku. Tento cíl ověřím pomocí následujících hypotéz:

Hypotéza č. 1: „Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou využívány pravidelně každý rok počínaje rokem 2000.“

Hypotéza č. 2: „Počet nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se od roku 2000 rozšiřuje a nabízí též větší množství možností pro nezaměstnané.“

Hypotéza č. 3: „K nejvyužívanějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti patří Veřejně prospěšné práce.“

5.2. Metodika

Pro statistické šetření jsem si vybrala období od roku 2000 do roku 2012. Jedná se o období 13 let, ve kterém chci zkoumat, jak nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívají či nevyužívají uchazeči o zaměstnání. Dále chci v rámci jednotlivých let zjistit, který z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti byl nejvíce využíván.

Během posledních 13 let dochází k propouštění zaměstnanců, k zániku velkých firem a rovněž zaměstnanost zasáhla i hospodářská krize a v neposlední řadě výskyt sezonní nezaměstnanosti typické pro trebičský region. Dopravní obslužnost území je problematická zejména s ohledem na omezování autobusových a vlakových spojů. Navíc dojíždka z obcí směřuje do přirozených center mikroregionů s nedostatečnou nabídkou pracovních příležitostí. Dojíždění do okresního i krajského města (kde je více

pracovních příležitostí) je z většiny území okresu problematické. Ve větší míře je tedy využívána doprava osobními automobily, která je ovšem finančně náročnější než doprava hromadnými dopravními prostředky. Ke krachujícím firmám v tomto období patří: firma BOPO, a. s. Třebíč a Otavan Jemnice.

Zaměřím-li se na ekonomickou stránku, do roku 2004 je útlum, ekonomika je stabilizovaná, nebyla rozšířena pracovní místa až do roku 2007. Od tohoto roku dochází k rozšíření pracovních míst a poklesu nezaměstnanosti. Od roku 2008 až do současnosti dochází k propouštění, je potřeba jen základ zaměstnanců a vzniká nárůst nezaměstnanosti.

Svůj výzkum jsem začala realizovat v roce 2012, kdy jsem na stránkách Úřadu práce začala shánět potřebné statistiky pro účely mého výzkumu. Poté, co jsem sehnala potřebná data, čili data o aktivní politice na Třebíčsku od roku 2000 do roku 2012, jsem mohla sestavovat výsledné počty. Potom jsem tyto počty zanesla do počítače a po té jsem z nich vytvořila grafy. Čísla uvedená v grafech jsou za celé roky, kromě roku 2012, kdy byly počty osob využívajících nástroje aktivní politiky zaměstnanosti uvedeny pouze do měsíce srpna. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti řadím v první řadě dle let, čili v jakém roce byly jaké nástroje aktivní politiky zaměstnanosti používány. Z grafů vyhodnotím odpovědi na stanovené hypotézy.

5.3. Výsledková část

Následující parametry nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na Třebíčsku jsem sledovala v letech 2000 – 2012. V této části mám rozděleny grafy podle jednotlivých let. V první části je tabulka, která shrnuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v letech 2000 – 2003. Tyto roky jsem shrnula do jedné tabulky proto, že v daných letech byly využívány stejné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a mohla jsem tedy porovnat pouze počty osob k zjištění nejvyužívanějšího nástroje v daném roce.

Tabulka č. 1: Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na Třebíčsku v letech 2000 – 2003

	Veřejně prospěšné práce	Společensky účelná pracovní místa	Místa pro odbornou praxi absolventů a mladistvých	Chráněné dílny a chráněná pracovní místa
	Počet uchazečů	Počet uchazečů	Počet uchazečů	Počet uchazečů
2000	486	1128	153	6
2001	484	932	112	0
2002	382	807	104	0
2003	494	607	120	0

Zdroj: Internetový portál MPSV: Zaměstnanost, ke stažení, měsíční statistiky nezaměstnanosti za rok 2000 – 2012 (<http://portal.mpsv.cz/>)

V letech 2000 - 2003 řadíme k nejvyužívanějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti na Třebíčsku na prvním místě společensky účelná pracovní místa, kterých například v roce 2000 využilo 1128 uchazečů. Druhým nejvyužívanějším nástrojem jsou veřejně prospěšné práce, které v roce 2000 využilo 486 uchazečů. Třetím využívaným nástrojem v témže roce jsou místa pro odbornou praxi absolventů a mladistvých, jež využilo 153 uchazečů. Posledním nástrojem jsou chráněné dílny a chráněná pracovní místa, který využilo 6 uchazečů, a které byly využívány pouze v roce 2000.

V letech 2001 – 2003 patří k nejvyužívanějším nástrojům opět společensky účelná pracovní místa, která v roce 2001 měla 932 uchazečů, v roce 2002 pak 807 uchazečů a v roce 2003 607 uchazečů.

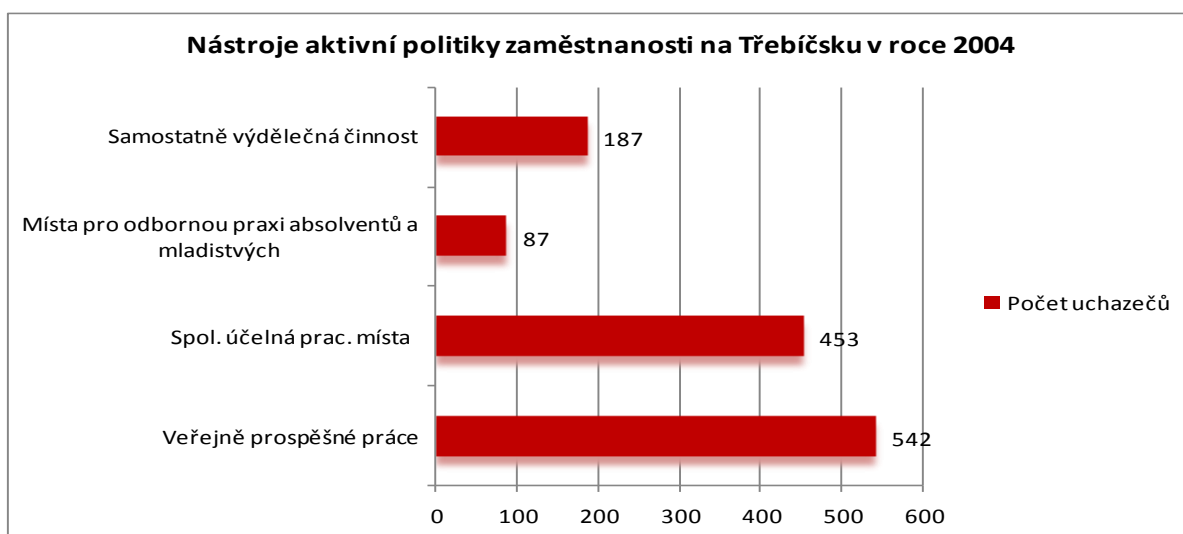
Druhým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti na Třebíčsku, který byl využíván v letech 2001 – 2003 byly veřejně prospěšné práce, které v roce 2001 využilo 484 uchazečů, v roce 2002 pak 382 uchazečů a v roce 2003 494 uchazečů.

Třetím využívaným nástrojem v letech 2001 – 2003 byla místa určená pro odbornou praxi absolventů a mladistvých, jež v roce 2001 využilo 112 uchazečů, v roce 2002 pak 104 uchazečů, v roce 2003 120 uchazečů.

V další části jsou umístěny grafy, které jsem vytvořila za každý následující rok zvlášť, jelikož v dalších letech nejsou stejné využívané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

První graf zahrnuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2004. Počty uchazečů u jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou v absolutních hodnotách.

Graf č. 1: Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na Třebíčsku v roce 2004

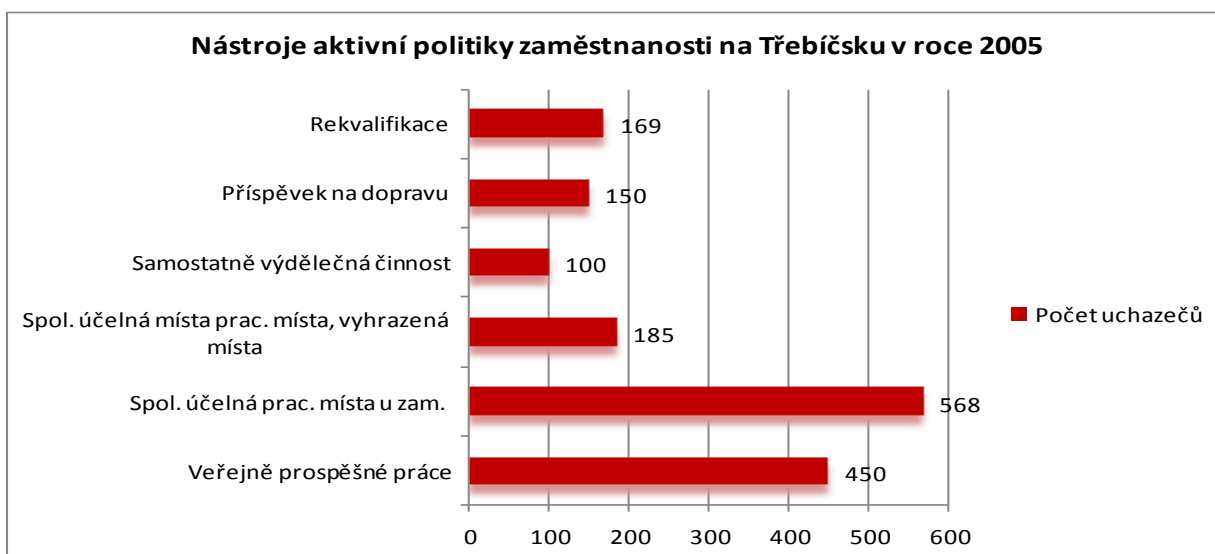


Zdroj: Internetový portál MPSV: Zaměstnanost, ke stažení, měsíční statistiky nezaměstnanosti za rok 2000 – 2012 (<http://portal.mpsv.cz/>)

První graf je zaměřen na nejvyužívanější nástroje z aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2004. Z grafu je zřetelné, že nejvíce využívaným nástrojem byly veřejně prospěšné práce, jichž se zúčastnilo 542 uchazečů. Druhým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti byla společensky účelná pracovní místa, jichž se zúčastnilo 453 uchazečů. Třetí v pořadí mezi využívanými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti byl nástroj samostatná výdělečná činnost, jehož počet uchazečů byl 187. Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti byla místa pro odbornou praxi absolventů a získání kvalifikace mladistvých. Počet uchazečů byl 87.

Druhý graf zahrnuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2005.

Graf č. 2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na Třebíčsku v roce 2005

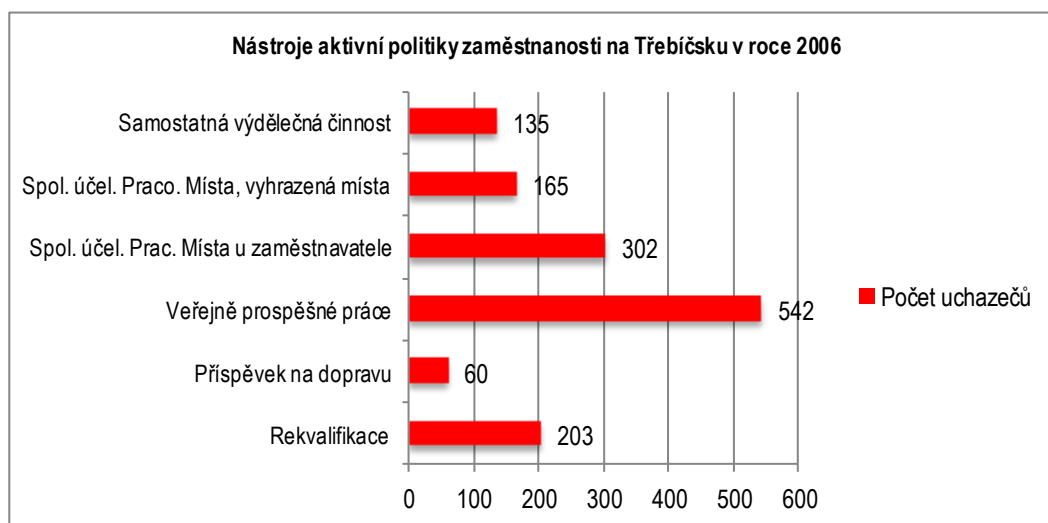


Zdroj: Internetový portál MPSV: Zaměstnanost, ke stažení, měsíční statistiky nezaměstnanosti za rok 2000 – 2012 (<http://portal.mpsv.cz/>)

Druhý graf ilustruje nejvyužívanější nástroje z aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2005. Z grafu můžeme vyčíst, že nejvíce využívaným nástrojem byla společensky účelná pracovní místa u zaměstnavatele, jichž se zúčastnilo 568 uchazečů. Druhým využívaným nástrojem byly veřejně prospěšné práce, do nichž se zapojilo 450 uchazečů. Třetí v pořadí mezi využívanými nástrojem byla společensky účelná pracovní místa - vyhrazená místa, jichž využilo 185 uchazečů. Dalším v pořadí je rekvalifikace, které se zúčastnilo 169 lidí. K novým nástrojům od tohoto roku patří příspěvek na dopravu, který pobírá 150 zaměstnanců. Samostatnou výdělečnou činnost však absolvuje pouze 100 uchazečů.

Další grafy postupně zahrnují následovně roky až do roku 2012. Jedná se tedy o 7 grafů.

Graf č. 3: Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na Třebíčsku v roce 2006

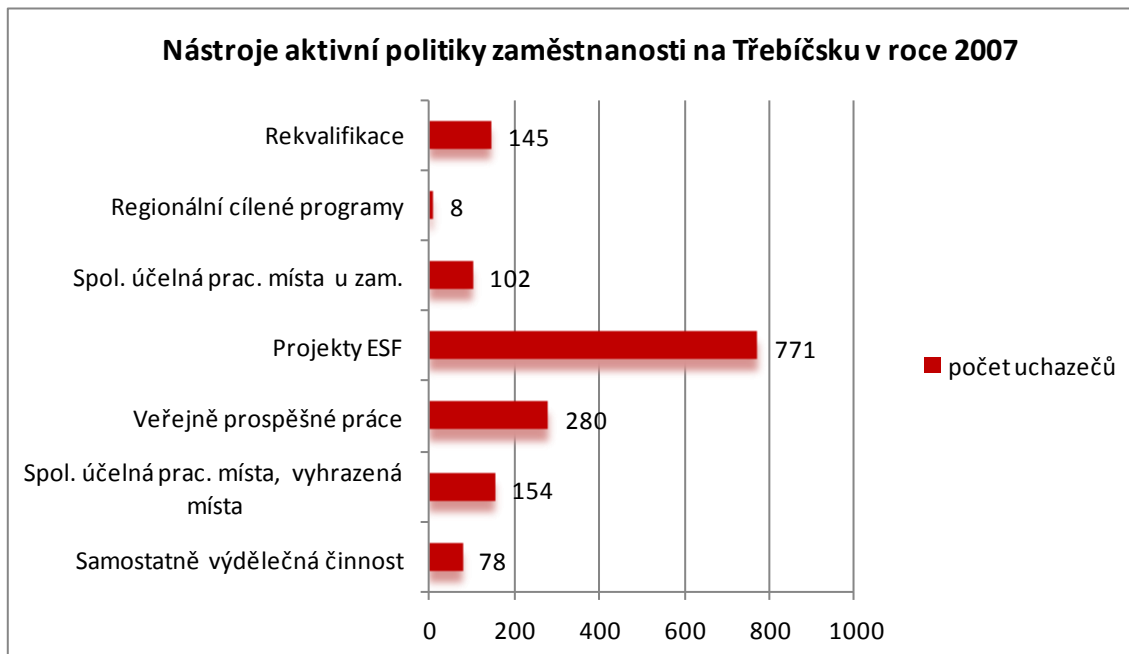


Zdroj: Internetový portál MPSV: Zaměstnanost, ke stažení, měsíční statistiky nezaměstnanosti za rok 2000 – 2012 (<http://portal.mpsv.cz/>)

Třetí graf zobrazuje nejvyužívanější nástroje z aktivní politiky zaměstnanosti za rok 2006. Z grafu je zřetelné, že nejvíce využívaným nástrojem byly veřejně prospěšné práce, jichž se zúčastnilo 542 uchazečů. Druhým využívaným nástrojem byla společensky účelná pracovní místa u zaměstnavatele, do nichž se zapojilo 302 uchazečů. Třetí v pořadí byla rekvalifikace, kterou prošlo 203 uchazečů. Dalším nástrojem byla pak společensky účelná pracovní místa – vyhrazená místa, jichž využilo 165 uchazečů. Samostatné výdělečné činnosti se zúčastnilo 135 uchazečů. Příspěvek na dopravu pobíralo 60 zaměstnanců.

Čtvrtý graf znázorňuje nejvyužívanější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2007.

Graf č. 4: Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na Třebíčsku v roce 2007

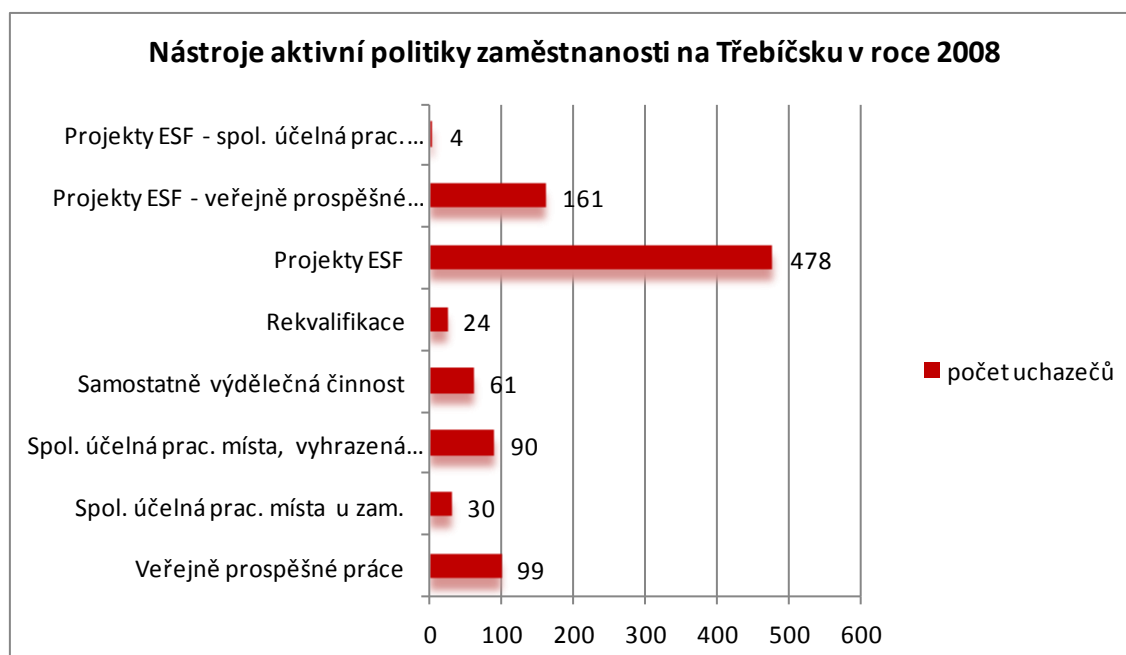


Zdroj: Internetový portál MPSV: Zaměstnanost, ke stažení, měsíční statistiky nezaměstnanosti za rok 2000 – 2012 (<http://portal.mpsv.cz/>)

Z grafu je patrné, že nejvíce využívaným nástrojem byly projekty evropských sociálních fondů, jichž se zúčastnilo 771 uchazečů. Druhým nástrojem v tomto roce byly veřejně prospěšné práce, do nichž se zapojilo 280 uchazečů. Třetím využívaným nástrojem byla společensky účelná pracovní místa - vyhrazená místa, jichž bylo využito 154 uchazeči. Počet osob využívajících rekvalifikaci bylo v tomto roce 145. Dalším nástrojem v pořadí byla společensky účelná pracovní místa zřízená u zaměstnavatele se 102 uchazeči. 78 uchazečů se zapojilo do samostatně výdělečné činnosti. Jeden z nových programů tohoto roku byli regionální cílené programy, kterých využilo pouze 8 uchazečů.

Pátý graf stanovuje nejvyužívanější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2008.

Graf č. 5: Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na Třebíčsku v roce 2008

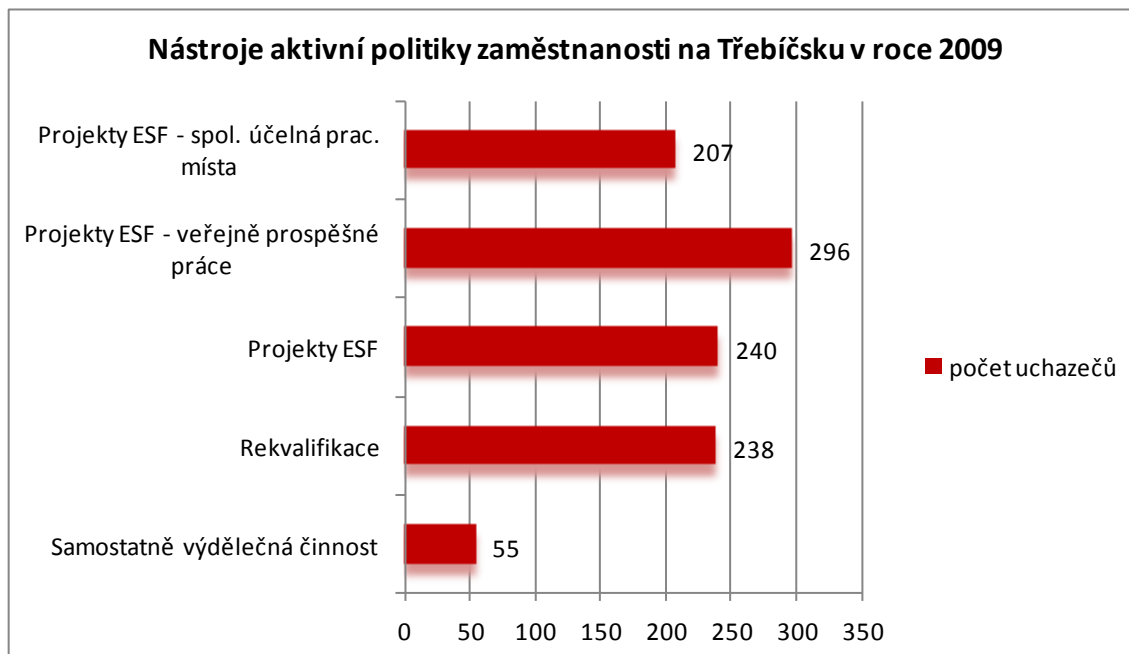


Zdroj: Internetový portál MPSV: Zaměstnanost, ke stažení, měsíční statistiky nezaměstnanosti za rok 2000 – 2012 (<http://portal.mpsv.cz/>)

Z grafu je zcela jasné, že nejvíce využívaným nástrojem byly projekty evropských sociálních fondů, jichž se zúčastnilo 478 uchazečů. Druhým z nástrojů byly projekty evropských sociálních fondů – veřejně prospěšné práce s počtem uchazečů. Třetím nástrojem jsou veřejně prospěšné práce, do nichž se zapojilo 99 uchazečů. Za nimi v závěsu zůstávají společensky účelná pracovní místa - vyhrazená místa, s počtem 90 uchazečů. 61 uchazečů se zapojilo do samostatné výdělečné činnosti. Společensky účelných pracovních míst u zaměstnavatele využilo 30 uchazečů. 24 uchazečů prošlo rekvalifikací. Naopak projektu evropských sociálních fondů - společensky účelných pracovních míst se účastnili 4 uchazeči.

Šestý graf se týká nejvyužívanějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2009.

Graf č. 6: Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na Třebíčsku v roce 2009

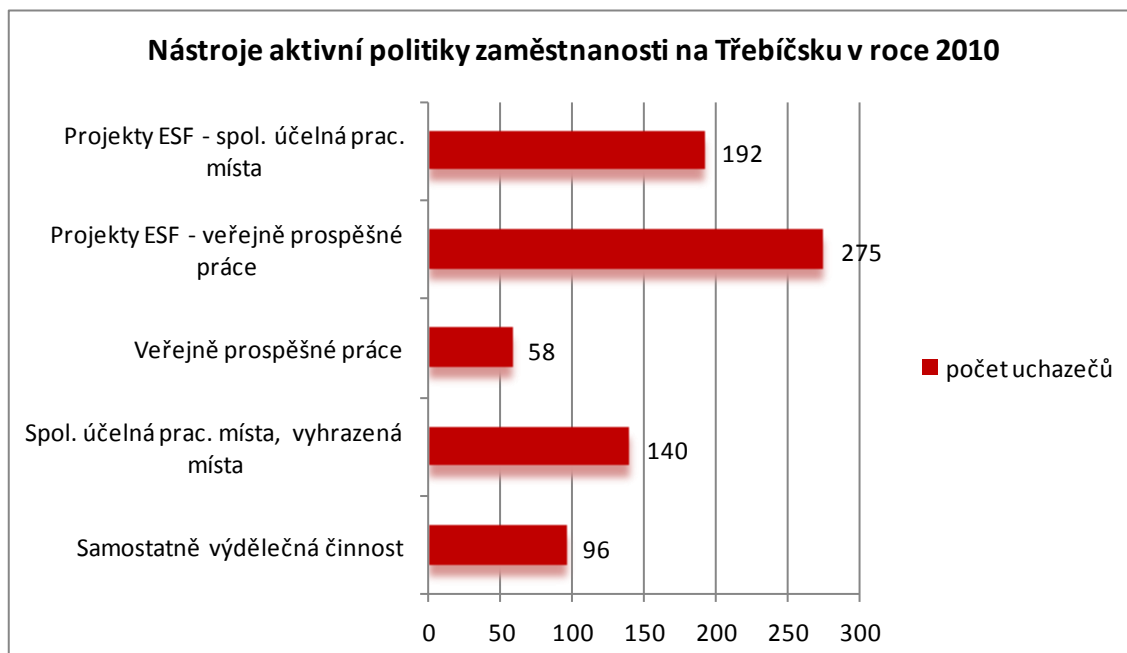


Zdroj: Internetový portál MPSV: Zaměstnanost, ke stažení, měsíční statistiky nezaměstnanosti za rok 2000 – 2012 (<http://portal.mpsv.cz/>)

V grafu vidíme, že jedním z nejvyužívanějších nástrojů byly projekty evropských sociálních fondů – veřejně prospěšné práce, jichž se zúčastnilo 296 uchazečů. Druhým nástrojem byly projekty evropských sociálních, kterými prošlo 240 uchazečů. Rekvalifikovaných uchazečů bylo v tomto roce 238. Projektů evropských sociálních fondů – společensky účelná pracovní místa, se účastnilo 207 uchazečů. Do samostatné výdělečné činnosti se zapojilo pouze 55 uchazečů.

Sedmý graf vyhodnocuje nejvyužívanější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2010.

Graf č. 7: Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na Třebíčsku v roce 2010

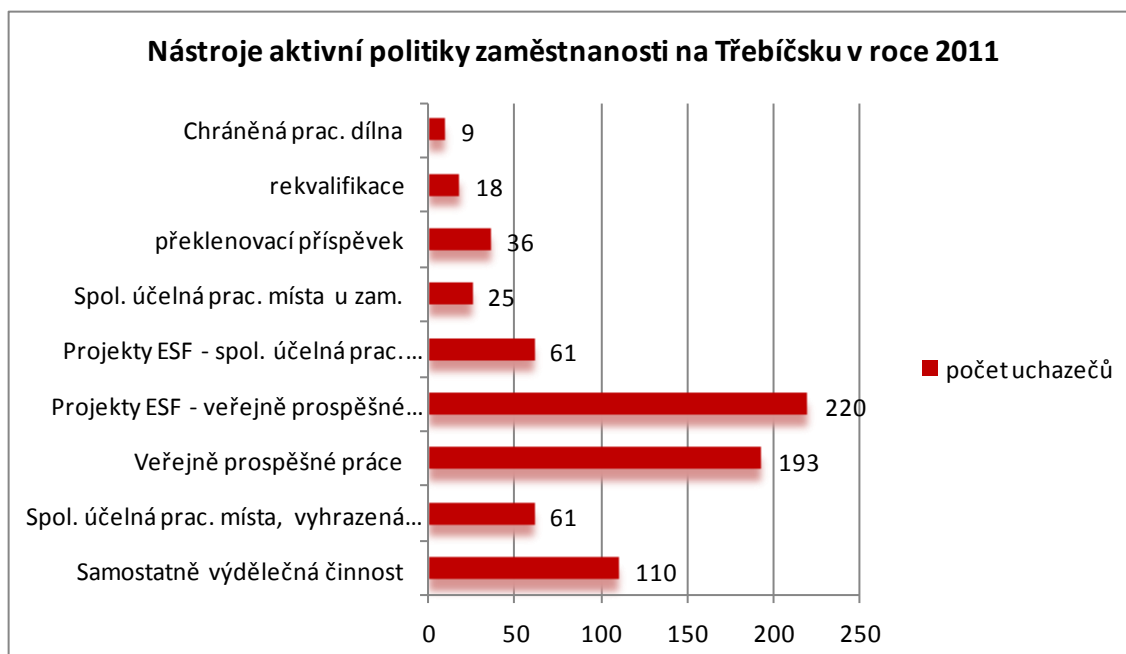


Zdroj: Internetový portál MPSV: Zaměstnanost, ke stažení, měsíční statistiky nezaměstnanosti za rok 2000 – 2012 (<http://portal.mpsv.cz/>)

Z grafu vyplývá, že nejvíce využívaným nástrojem byly projekty evropských sociálních fondů – veřejně prospěšné práce, jichž se zúčastnilo 275 uchazečů. Druhým nejvyužívanějším nástrojem byly projekty evropských sociálních fondů - společensky účelná pracovní místa, jichž využilo 192 uchazečů. Třetím využitým nástrojem byla společensky účelná pracovní místa – vyhrazená místa s počtem 140 uchazečů. 96 uchazečů se přidalo k samostatné výdělečné činnosti. K veřejně prospěšným pracím se zařadilo 58 uchazečů.

Z osmého grafu se dozvídáme, jaké jsou nejvyužívanější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2011.

Graf č. 8: Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na Třebíčsku v roce 2011

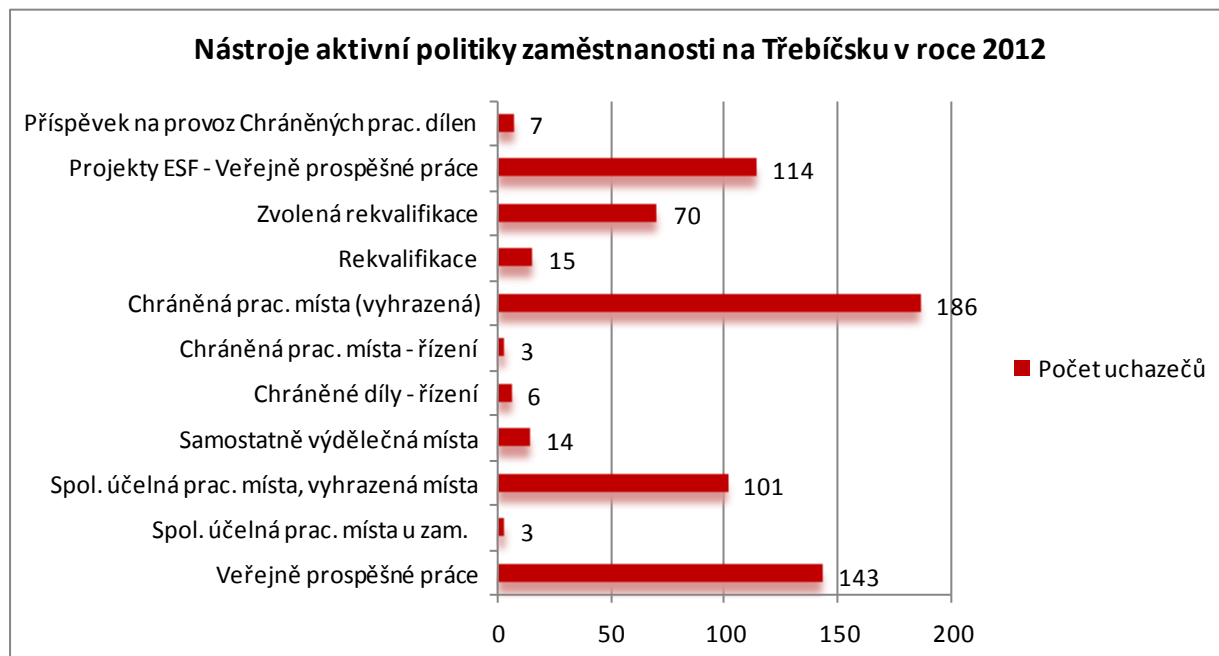


Zdroj: Internetový portál MPSV: Zaměstnanost, ke stažení, měsíční statistiky nezaměstnanosti za rok 2000 – 2012 (<http://portal.mpsv.cz/>)

Tento graf upřesňuje, že nejvíce využívaným nástrojem v tomto roce byly projekty evropských sociálních fondů – veřejně prospěšné práce, kterých se účastnilo 220 uchazečů. Druhým nástrojem byly veřejně prospěšné práce, kterých využilo 193 uchazečů. Třetím nejvyužívanějším nástrojem byla samostatná výdělečná činnost, kterou prošlo 110 uchazečů. Shodný počet uchazečů - čili 61, měla tento rok společensky účelná pracovní místa – vyhrazená místa, a projekty evropských sociálních fondů – společensky účelná pracovní místa. 36 uchazečů čerpalo překlenovací příspěvek. 25 uchazečů se zapojilo do nabídky společensky účelných pracovních míst zřízených u zaměstnavatele. 18 uchazečů prošlo rekvalifikací a 9 uchazečů vytvořilo chráněnou pracovní dílnu.

Devátý graf zkoumá, jaké byli nejvyužívanější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2012.

Graf č. 9: Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na Třebíčsku v roce 2012



Zdroj: Internetový portál MPSV: Zaměstnanost, ke stažení, měsíční statistiky nezaměstnanosti za rok 2000 – 2012 (<http://portal.mpsv.cz/>)

Graf uvádí, že nejvíce využívaným nástrojem byla chráněná pracovní místa, jichž se zúčastnilo 186 uchazečů. Druhým nástrojem byly veřejně prospěšné práce, jimiž prošlo 143 uchazečů. Třetím nástrojem byly projekty evropských sociálních fondů - veřejně prospěšné práce s počtem 114 uchazečů. 101 uchazečů využilo společensky účelných míst - vyhrazených míst. Do zvolené rekvalifikace se zapojilo 70 uchazečů, 15 uchazečů projevilo zájem o rekvalifikaci a 14 o samostatnou výdělečnou činnost, 7 uchazečů potom čerpalo příspěvek na provoz chráněné pracovní dílny. 6 uchazečů vytvořilo chráněnou pracovní dílnu a shodně 3 uchazeči zřídili společensky účelná místa u zaměstnavatele a vytvořili chráněné pracovní místo.

5.4. Shrnutí

V rámci výzkumu byla zkoumána využitelnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na Třebíčsku v letech 2000 – 2012. Z výsledků vyplynulo využití 11 nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které byly praktikovány během let 2000 – 2012. 4 z nich řadíme dle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. k nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti.

Od roku 2000 jsou využívány 4 nástroje: veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, místa pro odbornou praxi absolventů a mladistvých a chráněné dílny a chráněná pracovní místa. Nejužitebnější z nich byli veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa, které zvolili uchazeči o zaměstnání v letech 2000 – 2012, vyjma roku 2009. Do společensky účelných pracovních míst se řadí nejen společensky účelná místa u zaměstnavatele, ale také společensky účelná místa – vyhrazená místa.

Místa pro odbornou praxi absolventů využili mladiství pouze v letech 2000 – 2004. Chráněné dílny a chráněná pracovní místa byli obsazeny pouze v letech 2000 a 2012.

Od roku 2004 do roku 2011 se těšila největší oblibě samostatná výdělečná činnost.

V roce 2005 patřil k nejpoblárnějším nástrojům příspěvek na dopravu, který byl využíván v letech 2005 – 2006, a dále rekvalifikace či zvolená rekvalifikace, které se využívaly v letech 2005 – 2012.

Od roku 2007 se dostávají do povědomí uchazečů o zaměstnání regionální cílené programy a projekty evropských sociálních fondů. Regionální cílené programy byly uplatňovány jen v roce 2007. Projekty evropských sociálních fondů se větví na veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Celkově jsou tyto projekty v provozu od roku 2007 do roku 2012.

V letech 2011 - 2012 vzrostl zájem o překlenovací příspěvek a příspěvek na provoz chráněných dílen. Překlenovací příspěvek našel své uplatnění v roce 2011 a příspěvek na provoz chráněných dílen v roce 2012.

5.5. Ověření hypotéz

Po vyhodnocení statistik jsem přistoupila k ověřování hypotéz a dospěla jsem k těmto výsledkům:

Hypotéza č. 1: byla potvrzena

„Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou využívány pravidelně každý rok počínaje rokem 2000.“

V roce 2000 patřily k nejvyužívanějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti společensky účelná místa a veřejně prospěšné práce či místa pro odbornou praxi absolventů a mladistvých. Tento stav se opakoval až do roku 2004. V roce 2004 se k těmto nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti přidává nový nástroj, a to samostatná výdělečná činnost. Od roku 2005 se k využívaným nástrojům řadí i rekvalifikace. Tyto nejvyužívanější nástroje jsou totožné až do roku 2008. V roce 2008 patří k nejvyužívanějším nástrojům projekty evropských sociálních fondů. Do roku 2012 je stav nástrojů neměnný. V roce 2012 se přidávají chráněná pracovní místa.

Jak je vidět s přibývajícím počtem nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je zřetelné, že je o ně velký zájem, a že jsou i v této době žádány.

Hypotéza č. 2: byla potvrzena

„Počet nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se od roku 2000 rozšiřuje a nabízí též větší množství možností pro nezaměstnané.“

Od roku 2000 Úřad práce v Třebíči nabízí pro nezaměstnané 3 nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a místa pro odbornou praxi absolventů a mladistvých. Tyto 3 nástroje jsou nabízeny až do roku 2003. Od roku 2004 se k těmto nástrojům přidává samostatná výdělečná činnost. V roce 2005 se pak přidává rekvalifikace či příspěvek na dopravu. Od roku 2007 se ke stávajícím nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti připojují projekty evropských sociálních fondů, a v roce 2011 překlenovací příspěvek.

Hypotéza č. 3: byla potvrzena

„K nejvyužívanějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti patří veřejně prospěšné práce.“

Veřejně prospěšné práce patří k nejvyužívanějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, jelikož jsou jako jediný nástroj mimo společensky účelných pracovních míst využívány od roku 2000 až do roku 2012.

5.6. Diskuse

V teoretické části bakalářské práce popisují v kapitole nazvané Státní politika zaměstnanosti – aktivní politika zaměstnanosti (viz 4.1) následující nástroje aktivní politiky, které jsou určeny pro uchazeče o zaměstnání. Jedná se o rekvalifikaci, rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, rekvalifikaci zaměstnanců, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, cílené programy a programy evropských sociálních fondů. Při výběru nástrojů jsem se řídila Zákonem č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti.

Srovnám-li uvedené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti s nástroji, které jsou dle statistických údajů využívány na Třebíčsku v letech 2000 - 2012, docházím k závěru, že v trebičském regionu je využíváno pouze 6 z těchto jmenovaných nástrojů. Jedná se o: rekvalifikaci, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a překlenovací příspěvek, cílené nástroje a projekty evropských sociálních fondů. Do některých z těchto nástrojů se zapojují uchazeči o zaměstnání již od roku 2000, do jiných se přidávají v průběhu dalších let. Od roku 2000 jsou nejvíce užívány veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. V roce 2005 se přidává rekvalifikace, v roce 2007 regionální cílené programy a projekty evropských sociálních fondů a v roce 2011 překlenovací příspěvek.

Veřejně prospěšné práce spolu se společensky účelnými pracovními místy se drží v žebříčku nejvyužívanějších nástrojů v celém období 2000 – 2012.

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací, nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání. (Srov. Zákon č. 435/2004 Sb.; část 5, hlava 4, §112).

Společensky účelná pracovní místa jsou místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Může se jednat taktéž o pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem

výkonu samostatné výdělečné činnosti. (Srov. Zákon č. 435/2004 Sb.; část 5, hlava 4, §113)

Rekvalifikace je jinými slovy získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. (Srov. Zákon č. 435/2004 Sb.; část 5, hlava 2; § 108). Tento nástroj byl na Třebíčsku využíván v letech 2005 – 2012.

Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. (Srov. Zákon č. 435/2004 Sb.; část 5, hlava 4, § 114). Tento příspěvek však využili uchazeči o zaměstnání pouze v roce 2012.

Cílené programy včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropské unie a další programů Evropské unie řeší problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti. Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzické osoby nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. (Srov. Zákon č. 435/2004 Sb.; část 5, hlava 6, § 120) Regionální cílené programy jsou na Třebíčsku využity pouze v roce 2007, oproti tomu projekty evropských sociálních fondů, které se pod tyto projekty řadí, se uplatňují v letech 2007 – 2012.

Mimo nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které uvádí Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, jsou na Třebíčsku k dispozici také místa pro odbornou praxi absolventů a mladistvých, využita v roce 2000 - 2004, chráněné dílny a chráněná pracovní místa zajištěná v roce 2000 a 2012, samostatná výdělečná činnost využita v letech 2004 – 2011, příspěvek na dopravu čerpán v období let 2005 – 2006 a příspěvek na provoz chráněných dílen čerpán v roce 2012.

ZÁVĚR

Při výběru témat mé práce mě oslovila tematika nezaměstnanosti, jelikož nezaměstnanost je v současné době velký problém a počet nezaměstnaných se zvyšuje až k hranici 8,5 %. Oblast Třebíčska jsem si zvolila z důvodu vzdálenosti od mého bydliště. Bydlím v Jemnici, která do oblasti Třebíčska spadá.

Cílem bakalářské práce byla analýza nezaměstnanosti na Třebíčsku a popis pracovních možností a nabídky státní politiky zaměstnanosti. Cílem praktické části bakalářské práce bylo pak zjištění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou využity jako opatření pro nezaměstnané osoby na Třebíčsku. **Mnou stanovené cíle práce se naplnili. Podařilo se popsat nezaměstnanost se zaměřením na trebičský region. Využitelnost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vzhledem k nástrojům popsaným v zákoně o zaměstnanosti jsem srovnala v diskusi.**

Před počátkem práce jsem si stanovila hypotézy určené pro práci a druh výzkumu, kterým jsem chtěla svoji praktickou část realizovat. Dále jsem začala s formulací teoretické a praktické části. V teoretické části se zabývám popisem nezaměstnanosti. Do práce jsem rovněž zařadila činnost úřadů práce, problémové skupiny nezaměstnaných a vývoj míry nezaměstnanosti na Třebíčsku.

V části praktické jsem využila kvantitativní výzkum, který jsem realizovala pomocí statistik. Ty nejlépe zhodnotily počet nezaměstnaných, kteří využili nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Statistické údaje jsem čerpala ze stránek Úřadu práce v Třebíči. Pro zjištění, zda nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou na Třebíčsku využity, jsem si vybrala období 13 let, tzn. roky 2000 – 2012.

V letech 2000 - 2004 patřila k nejvyužívanějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti společensky účelná místa a veřejně prospěšné práce či místa pro odbornou praxi absolventů a mladistvých. V roce 2004 se k těmto nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti přidává nový nástroj, a to samostatná výdělečná činnost. V roce 2005 se k těmto nástrojům řadí i rekvalifikace. Počet nejvyužívanějších nástrojů je od roku 2005 do roku 2008 totožný. V období 2008 - 2011 patří k nejvyužívanějším nástrojům projekty evropských sociálních fondů. V roce 2012 se přidávají k nejvyužívanějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti chráněná pracovní místa.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou každým rokem využívanějšími, ale i s každým nadcházejícím rokem přibývají některé nově vzniklé nástroje: od roku 2000

Úřad práce v Třebíči nabízí pro nezaměstnané 3 nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a místa pro odbornou praxi absolventů a mladistvých. Tyto 3 nástroje jsou využívány až do roku 2003. Od roku 2004 se k těmto nástrojům přidává samostatná výdělečná činnost. V dalších letech přibývá rekvalifikace, příspěvek na dopravu, projekty evropských sociálních fondů a překlenovací příspěvek.

Nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti za celé období let 2000 – 2012 jsou veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa, neboť jako jediné nástroje byly užívány po celé období 13 let. Společensky účelná pracovní místa jsou rozdělena na společensky účelná místa u zaměstnavatele a společensky účelná místa – vyhrazená místa.

Všechny výše zmíněné hypotézy se mi potvrdily.

Předpokládané využití výsledků mé práce v praxi spatřuji ve vytvoření komplexního náhledu na problematiku zaměstnanosti v třebíčském regionu a ve využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na Třebíčsku.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografické publikace:

BUCHTOVÁ , B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, ISBN 80-247-9006-8

DVOŘÁKOVÁ , Z. a kol. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: C.H.Beck,2012
ISBN 978-80-7400-347-9

DVOŘÁČKOVÁ, Z., SMRČKOVÁ, L. A kol. *Finanční vzdělávání pro střední školy. Se sbírkou řešených příkladů na CD*. 1. vydání. Praha: C.H.BECK,2011 ISBN 978-80-7400-008-9

FIALOVÁ, H. *Malý ekonomický výkladový slovník*. 5. Vydání, Praha: A plus, 1999,
ISBN 80-902514-2-0

HOLMAN, R. *Ekonomie*. 5. vydání. Praha: C.H.Beck, 2011, ISBN 978-80-7400-006-5

JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. Praha:Portál, 2007, ISBN 978-80-7367-269-0

KEŘKOVSKÝ, M. *Ekonomie pro strategické řízení – teorie pro praxi*. 1. vydání.
Praha: C.H.Beck. 2004. ISBN 80-7179-885-1

KOZLER, J. MATĚJKA, J. *Ekonomika, management, marketing v kostce pro střední školy*. Fragment, 1998, ISBN 80-7200-253-8

KREBS, V a kol. *Sociální politika*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010, ISBN
978-80-7357-585-4

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2. přepracované vydání, 2008,
ISBN 978-80-7367-368-0

MAZOUCH, P., FISCHER, J. *Lidský kapitál – měření, souvislosti, prognózy*, 1. vydání. Praha: C.H.Beck, 2011, ISBN 978-80- 7400-380-6

NOVÝ, I a kol. *Sociologie pro ekonomy*. České Budějovice: Grada Publishing, 1997, ISBN 80-7169-433-9

SOJKA, M. KONEČNÝ B. *Malá encyklopedie moderní ekonomie*. Praha: Libri, 1998, ISBN 80- 85983-48-6

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4. vydání. Praha: Portál. 2008, ISBN 978-80-7367-414-4

Elektronické zdroje:

Integrovaný portál MPSV: *Zaměstnanost: Časové řady. Průměrná míra nezaměstnanosti od roku 1997 do roku 2012*. [online]. Dostupné z WWW. <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady> [citováno 2013-6-11]

Internetový portál MPSV: : *Zaměstnanost, ke stažení, měsíční statistiky nezaměstnanosti za rok 2000 – 2012*. [online]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.next_page=/download.do&_piref37_264786_37_264785_264785.typstnez=1&_piref37_264786_37_264785_264785.typstnezct=1#ukaz> [citováno 2013-6-11]

Integrovaný portál MPSV: *Vysočina: statistické přehledy. Analýzy: analýza 2012*. [online]. Dostupné z WWW. http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy> [citováno 2013-6-11]

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Služby a účinnost Úřadu práce České republiky v oblasti nezaměstnanosti. [online]. Dostupné z WWW. http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up [citováno 2013-6-11]

Právní předpisy:

Zákon č. 435 /2004 Sb. O zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. [online].

Dostupné z WWW. < <http://www.pracepropravniky.cz/zakony/zakon-o-zamestnanosti-uplne-zneni> > [citováno 2013-3-6]

Jiné zdroje:

MUŽÍK , I. *Analýza vývoje na trhu práce za rok 2010 okres Třebíč*, odbor Trhu práce, odbor analýz a prognóz 2011

ABSTRAKT

Brabcová, P. Nezaměstnanost na Třebíčsku v letech 2000 – 2012. České Budějovice 2013. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D

Klíčová slova: Trh práce, Nezaměstnanost, Třebíčsko, Rizikové skupiny nezaměstnaných, Úřad práce, Státní politika zaměstnanosti,

Práce se zabývá nezaměstnaností v třebíčském regionu v letech 2000 – 2012. Teoretická část charakterizuje trh práce, nezaměstnanost, nezaměstnané ve společnosti, rizikové skupiny nezaměstnaných, státní politiku zaměstnanosti, třebíčský region, činnost Úřadu práce v Třebíči a problémové skupiny nezaměstnaných.

V praktické části používám kvantitativní výzkum a z něj metodu statistického šetření z oblasti Třebíčka, týkající se využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v letech 2000 - 2012.

ABSTRACT

Unemployment in the Třebíč area from 2000 to 2012. České Budějovice 2013. Bachelor thesis. University of South Bohemia in České Budějovice. Department of Theology. Department of Practical Theology. Work supervisor: Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.

Key words: labour market, an unemployment, the Třebíč area, problematic groups of unemployed people, the Labor office, politics of employment.

My thesis deals with the unemployment in the Třebíč area from 2000 to 2012. Theoretical part describes labour market, the unemployment, unemployed people in the society, groups of unemployed people at risk, politics of employment, Třebíč area, a work of the Labor office in Třebíč and problematic Gross of unemployed people.

In the practical part I use kvantitative research and this method of the surfy in the Třebíč area concerning the application of the aktive emmloyment policy from 2000 to 2012.