

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2011

Lenka Mindlová

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova KSP

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku

POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A JEJÍ NAPLŇOVÁNÍ PROSTŘEDNICTVÍM EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU SE ZAMĚŘENÍM NA CÍL 1 – KONVERGENCE

Vedoucí bakalářské práce

Ing. Jana Žlábková

Autor bakalářské práce

Lenka Mindlová

2011

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Ekonomická fakulta
Akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lenka MINDLOVÁ**
Osobní číslo: **E08293**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**
Název tématu: **Politika zaměstnanosti a její naplňování pomocí ESF se zaměřením na Cíl 1**
Zadávací katedra: **Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl práce:

Cílem bakalářské práce je analyzovat politiku zaměstnanosti v České republice a její naplňování se zaměřením na Cíl 1 pomocí Evropského sociálního fondu.

Metodika práce:

1. Studium odborné literatury týkající se dané problematiky.
2. Charakteristika a cíle politiky zaměstnanosti.
3. Hodnocení způsobu poskytování finanční podpory z různých grantových zdrojů.
4. Zhodnocení efektivity výsledků v kontextu stávající situace.

Rámcová osnova:

1. Úvod, 2. Literární přehled, 3. Cíle a metodika, 4. Analytická část, 5. Návrhy a doporučení, 6. Diskuze, 7. Závěr, 8. Resumé, 9. Přehled použité literatury, Přílohy.

Rozsah grafických prací: dle potřeby
Rozsah pracovní zprávy: 30 - 50 stran, dle možností
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

BASTÝŘ, I. a kol. Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005. 334 s. ISBN 80-210-3722-9.

HALÁSKOVÁ, R. Politika zaměstnanosti. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7368-522-5.

Jsme v Evropě zaměstnatelní?: současný stav rozvoje lidských zdrojů v krajích České republiky: evropská strategie zaměstnanosti v České republice a víceúrovňové vládnutí: sen nebo skutečnost? Praha: NVF, 2005. 128 s. ISBN 80-86728-27-7.

KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vyd. Praha: VŠE, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M., Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. 241 p. ISBN 80-210-3565-X.

Internetové stránky:

<http://portal.mpsv.cz/>

<http://www.esfcr.cz/>

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jana Žlábková**
Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova

Datum zadání bakalářské práce: **17. března 2010**

Termín odevzdání bakalářské práce: **16. dubna 2011**

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci na téma: „Politika zaměstnanosti a její naplňování prostřednictvím ESF se zaměřením na Cíl 1 – Konvergence“ jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených 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 ekonomickou fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích 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 These.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Myslkovících dne 16. 4. 2011

.....

podpis

Poděkování

Zde bych ráda vyjádřila své srdečné poděkování **Ing. Janě Žlábkové** za její odborné rady, cenné připomínky a metodické vedení při zpracovávání mé bakalářské práce.

Obsah

Úvod	4
Teoretická část	6
1. Charakteristika a vymezení základních pojmů	6
1.1 Typy nezaměstnanosti	7
1.1.1 Frikční nezaměstnanost	7
1.1.2 Strukturální nezaměstnanost	7
1.1.3 Cyklická nezaměstnanost	8
1.2 Makroekonomické příčiny nezaměstnanosti	8
2. Politika zaměstnanosti	9
2.1 Pasivní PZ	10
2.2 Aktivní PZ	11
2.2.1 Nástroje APZ	12
2.2.2 Opatření APZ na podporu osob se zdravotním postižením	15
3. Zabezpečení PZ v ČR a legislativní úprava	17
3.1 Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti	17
3.2 Institucionální zabezpečení veřejných služeb zaměstnanosti	17
4. Amsterodamská smlouva a její význam pro PZ	23
5. Evropská strategie zaměstnanosti	24
5.1 Prvky ESZ	24
5.2 Instituce a principy	25
5.3 Společný rámec	25

6. Síť EURES	27
6.1 Poslání sítě EURES	27
6.2 EURES v ČR	27
6.3 EURES v přeshraničních regionech	28
6.3.1 Přeshraniční partnerství EURES	28
7. Evropský sociální fond (ESF)	29
7.1 Cíle ESF	29
7.2 Základní programy ESF	30
8. OP LZZ	32
8.1 Podporované aktivity v rámci OP LZZ	32
8.2 Prioritní osy	32
Praktická část	36
1. Vývoj nezaměstnanosti v ČR a a v zemích EU	37
1.1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR	36
1.2 Nezaměstnanost v zemích EU	37
2. Uplatňování APZ v ČR v roce 2009	41
3. ESF a OP LZZ	46
3.1 OP LZZ	47
3.2 Projekty v číslech	49
3.3 Výdaje na jednotlivé prioritní osy	51
4. PZ v SRN	54
4.1 Základní informace o Německu	54
4.2 Eurobarometr 2009	55

4.3	Uskutečňování PZ v Německu	56
4.4	Reforma PZ v Německu	56
4.4.1	Některé aspekty principu „Fördern“ (pomoc)	57
4.4.2	Jeden z aspektů principu „Fordern“ (povinnost)	58
5.	Realizované projekty z OP LZZ	59
5.1	Podporované zaměstnávání – metoda boje proti nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením	59
5.2	Aktivně i s dětmi	63
6.	Průřezová výzva k předkládání individuálních projektů OP LZZ: VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST	68
6.1	Monitorování projektu	69
6.2	Dílčí výzvy	69
6.2.1	VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST – ADAPTABILITA	69
6.2.2	VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST – REKVALIFIKACE	72
Závěr		74
Summary		76
Seznam použité literatury		77
Seznam grafů		80
Seznam tabulek		80
Seznam schémat		81
Přílohy		82

Úvod

Již dlouhou dobu a v mnoha státech Evropské Unie i celého světa se řeší otázka zaměstnanosti, jejího zvyšování a zkvalitňování životní úrovně obyvatel. Bohužel nezaměstnanost někdy v životě postihla téměř každého občana. Ať krátkodobě či na dlouhou dobu. Některé lidi trápí pouze krátce např. při přechodu z jednoho zaměstnání do druhého či změně svého oboru nebo lokality. Některé trápí výrazněji, jako jsou absolventi škol (středních i vysokých), ženy po mateřské dovolené či lidé se zdravotním postižením. Tato část obyvatel tvoří tzv. znevýhodněné skupiny obyvatel. Pro tyto lidi je těžké nebo těžší se uplatnit na trhu práce, popřípadě najít takovou práci, která by je naplňovala. Často se setkávají s nepochopením, nedostatečnou praxí či vzděláním a odmítnutí je pro ně denní rutinou. A právě touto problematikou se zabývá politika zaměstnanosti.

Jejím cílem je překonávat bariéry, které se vyskytují při vstupu absolventů a vracejících se žen po mateřské dovolené do pracovního poměru či přizpůsobení zařízení pro možnost zaměstnání osob se zdravotním postižením. Tyto činnosti se uskutečňují prostřednictvím aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Každá z těchto forem má svá specifika, prostředky a nástroje. Jejich prostřednictvím se stát snaží eliminovat vzniklé nedostatky, které brání začlenění znevýhodněných skupin obyvatelstva do pracovního procesu.

V aktivní politice zaměstnanosti se můžeme setkat s prostředky a metodami, které se snaží podporovat vznik nových pracovních míst. Dále se zaměřuje na zapojení institucí vzdělávacích zařízení, rekvalifikačních programů a poradenství do praxe. Klíčovou a velmi důležitou oblastí je informační technologie. Dnes jsou tyto technologie součástí každodenního života a neustále dochází k jejímu rozvoji, a proto je třeba věnovat této skutečnosti pozornost. K podpoře, zavedení a uskutečňování těchto činností v reálném životě, využívají subjekty politiky zaměstnanosti (Úřad práce a jeho pobočky, školy,...) prostředky z Evropského sociálního fondu, který byl pro tyto účely vytvořen.

Pasivní politika zaměstnanosti se naopak zabývá otázkou, jak pomoci lidem překlenout období, kdy jsou bez práce pomocí různých příspěvků a sociálních dávek jako je: minimální mzda, podpora v nezaměstnanosti a další. Tyto příspěvky ale neřeší otázku nezaměstnanosti jako takovou, ale pouze se snaží zmírnit její důsledky tak, aby byly pro člověka co nejmenší zátěží do té doby, než sežene novou práci.

Za provádění a uskutečňování politiky zaměstnanosti neodpovídá Evropská Unie, nýbrž každý členský stát sám a to na základě principu subsidiarity. Každý stát si tvoří vlastní operační programy v návaznosti na své potřeby a tomu pak podřizuje svoje konání k naplnění stanovených cílů.

Cílem bakalářské práce je analyzovat politiku zaměstnanosti v České republice a jejího naplňování prostřednictvím Evropského sociálního fondu (dále jen ESF) se zaměřením na Cíl 1 (Konvergence). Česká republika jako členský stát se snaží v rámci svých možností přiblížit co nejlépe vyspělým evropským státům a zlepšit tak své ekonomické a měnové postavení na trhu.

Teoretická část

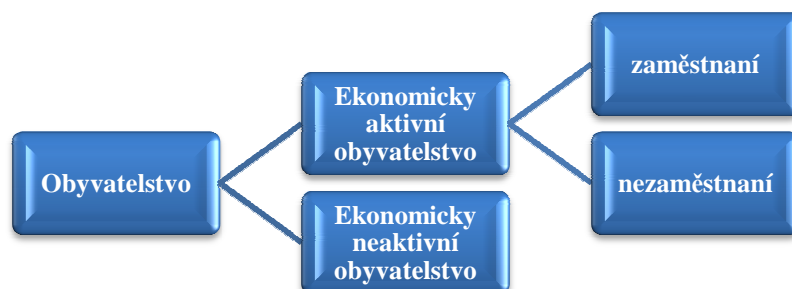
1. Charakteristika a vymezení základních pojmů

Dříve, než budu pojednávat o konkrétních problémech či postupech uskutečňování politiky zaměstnanosti, bych chtěla objasnit a vysvětlit některé důležité pojmy, které jsou s politikou zaměstnanosti spjaty. Je třeba dobře znát pravý význam slov a výrazů, která se na danou problematiku vážou. Jedná se o výrazy, se kterými se v běžném společenském životě setkáváme, ale jejich podstata nebývá vždy v podvědomí všech na stejné úrovni či dokonce není chápáno správně jejich označení. Dále bych ráda tyto výrazy doplnila i o jejich příčiny, typy či dělení.

- **Nezaměstnanost** – respektive míra nezaměstnanosti
 - je procento lidí z ekonomicky aktivního obyvatelstva, kteří jsou nezaměstnaní

- **Ekonomicky aktivní obyvatelstvo**
 - člení se na zaměstnané a nezaměstnané
 - Zaměstnaní – jsou osoby starší 15-ti let, které mají placené zaměstnání, nebo jsou zaměstnány ve vlastním podniku
 - Nezaměstnaní – jsou osoby starší 15-ti let splňující následující podmínky:
 - nejsou zaměstnané nebo sebezaměstnané
 - aktivně hledají práci (např.: na Úřadu práce, prostřednictvím inzerátů, na internetu, atd...)
 - jsou schopné nastoupit nejpozději do 14 dnů do práce [21]

Schéma č. 1: Členění obyvatelstva



Vlastní zpracování na základě předchozích údajů

1.1 Typy nezaměstnanosti

V této části bakalářské práce se věnuji rozčlenění nezaměstnanosti na jednotlivé typy. Uvedené dělení definuje autor (Pavelka 2007) ve své knize následovně:

1.1.1 Frikční nezaměstnanost

- Tento typ nezaměstnanosti existuje z důvodu určitého času nutného k vyhledání místa,
- vzniká například tehdy, pokud pracovník sám odejde ze svého současného zaměstnání a hledá si nové (lepší) pracovní místo, nebo pokud zaměstnanec dostane výpověď a opět mu určitý čas trvá, než si najde nové pracovní místo,
- frikčně nezaměstnaný je člověk pouze krátkodobě,
- vzhledem k neustálému pohybu v ekonomice je zřejmé, že určitá frikční nezaměstnanost bude v ekonomice existovat vždy.

1.1.2 Strukturální nezaměstnanost

- Vzniká v souvislosti se strukturálními změnami v ekonomice a kvalifikačním nebo místním rozdílem mezi poptávkou a nabídkou práce,

- dochází k situaci, že pracovníci, kteří pracují v zanikajících odvětvích, mohou mít odlišnou kvalifikaci, než které by bylo potřeba v odvětvích expandujících – je třeba upravit pracovníkovu kvalifikaci například rekvalifikacemi, což ovšem může trvat delší dobu.

1.1.3 Cyklická nezaměstnanost

- Vzniká v souvislosti s cyklickým vývojem ekonomiky,
- při recesi, kdy klesá hrubý domácí produkt, stoupá počet nezaměstnaných, naopak při expanzi hrubý domácí produkt roste a počet nezaměstnaných klesá,
- na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti postihující pouze některá odvětví, cyklickou nezaměstnaností jsou dotčena všechna odvětví v ekonomice.[22]

1.2 Makroekonomické příčiny nezaměstnanosti

Magdalena Kotýnková definovala příčiny nezaměstnanosti ve své knize Trh práce na přelomu tisíciletí takto:

„Makroekonomická analýza příčin nezaměstnanosti spočívá v analýze vzájemných vztahů mezi ekonomickým růstem, růstem zaměstnanosti a produktivitou práce. Vztah mezi ekonomickým růstem a růstem zaměstnanosti vyjadřuje ukazatel intenzita zaměstnanosti, který odráží úroveň produktivity práce v ekonomice jako celku.“

„Intenzitu zaměstnanosti určuje řada faktorů, např. vztah mezi cenou pracovní síly (zvláště nekvalifikované) a kapitálu, vývoj technologií, rozložení zaměstnanosti v jednotlivých sektorech apod. Dopad jednotlivých faktorů na intenzitu zaměstnanosti je obtížné stanovit jednotlivě, proto se sleduje souhrnný vztah mezi růstem hrubého domácího produktu a růstem zaměstnanosti vyjádřený intenzitou zaměstnanosti, která v sobě odráží úroveň produktivity práce v ekonomice jako celku (tj. hrubý domácí produkt na zaměstnanou osobu).“[7]

2. Politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát. Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob a organizacemi zaměstnavatelů.

Politika zaměstnanosti je činnost, jejíž cíl směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovní síly a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím úkolem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti usiluje o:

- rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách
- produktivní využití pracovních sil
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání [11]

Dle zákona o zaměstnanosti státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména:

- Zabezpečování práva na zaměstnání,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů,
- koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,

- opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí. [30]

Vláda používá dva druhy opatření, které souvisejí s nezaměstnaností. Jde o pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti.

2.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Je pouhé tlumení negativních dopadů nezaměstnanosti v podobě podpor v nezaměstnanosti.[23]

Pasivní politika zaměstnanosti se dále podle Kotýnkové a Němce 2003 zabývá „stanovením podmínek a výše poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a dalších sociálních transferů nezaměstnaným.“ [9]

System státní sociální podpory (SSP) je upraven zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Nárok na dávky má pouze fyzická osoba a s ní společně posuzované osoby, které jsou hlášeny k trvalému pobytu na území České republiky, a občané Evropské unie, kteří jsou specifikováni v nařízení EP a Rady (ES). U cizinců se za trvalý pobyt na území České republiky považuje pobyt po uplynutí 365 dní ode dne hlášení k pobytu.

System SSP chápe rodinu jako soužití rodičů a nezaopatřených dětí ve společné domácnosti. Za nezaopatřené dítě je považováno dítě do skončení povinné školní docházky a dále, pokud se buď připravuje na budoucí povolání, nebo je zdravotně postižené, nejdéle však do 26 let. Při posuzování nároků na dávky SSP se netestuje majetek rodiny, pouze příjmy, a to také pouze u některých dávek.

V závislosti na příjmu rodiny jsou poskytovány:

- ❖ přídavek na dítě,
- ❖ sociální příplatek,
- ❖ příspěvek na bydlení,
- ❖ porodné.

Bez ohledu na příjem rodiny se poskytují:

- ❖ rodičovský příspěvek,
- ❖ dávky pěstounské péče.

Základem pro stanovení nároku a výši některých dávek je životní minimum. Dávky SSP zohledňují nejen příjmovou, ale také sociální situaci rodiny. Rodina může souběžně pobírat více dávek SSP najednou. Příjmy rozhodné pro nárok na dávky SSP zahrnují zejména příjmy ze závislé činnosti, z podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti, dále pak dávky nemocenského a důchodového zabezpečení, podporu v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci včetně obdobných příjmů z ciziny. Do příjmu se nezapočítává výživné, které v rozhodném období získalo dítě od osoby, se kterou je pro účely stanovení rozhodného příjmu osobou společně posuzovanou.

Žádosti o poskytování dávek SSP vyřizuje Úřad práce České republiky – krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu, resp. jejich kontaktní pracoviště dle místa trvalého pobytu osoby, která uplatňuje svůj nárok na dávky. Odvolacím místem proti rozhodnutí Úřadu práce České republiky jsou krajské úřady a Magistrát hlavního města Prahy.[12]

2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Jejím úkolem je vytváření nových pracovních míst, zvýšení flexibility pracovní síly a předcházení nezaměstnanosti. V ČR je aktivní politika zaměstnanosti uskutečňována rekvalifikacemi, tvorbou společensky účelných pracovních míst,

absolventských a praktikantských míst, veřejně prospěšných míst, chráněných dílen atd.[23]

Podle Kotýnkové a Němce se aktivní politika zaměstnanosti zabývá zachováním nebo vytvářením stálých a dočasných nových pracovních míst, podporou zaměstnávání mladých lidí, rekvalifikacemi.[9]

I když každý autor definuje politiku zaměstnanosti svým způsobem a v každé odborné literatuře je definována trochu jinak, tak v zásadě se názory autorů na ni neliší. Nejdůležitějším poznatkem je, že pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje především na zmírnění negativních důsledků nezaměstnanosti, ale ve své podstatě nezaměstnanost neřeší.

Zatímco aktivní politika je právě zaměřena na odbourání nezaměstnanosti a v lepších případech na prevenci jejího vzniku.

2.2.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

- ❖ rekvalifikace
- ❖ investiční pobídky
- ❖ veřejně prospěšné práce
- ❖ společensky účelná pracovní místa
- ❖ příspěvek na zapracování
- ❖ příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Rekvalifikace

Rekvalifikaci lze definovat jako získání nové kvalifikace nebo rozšíření dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při výběru typu rekvalifikace (jejího obsahu a rozsahu) se vychází ze stávající kvalifikace, zdravotního stavu, dovedností a zkušeností uchazeče. Rekvalifikací není řádné studium na středních a vysokých školách.

Rekvalifikaci lze provádět i u zaměstnavatele, pokud chce zvýšit pracovní uplatnění svých zaměstnanců. Zaměstnavateli mohou být plně nebo částečně uhrazeny náklady na rekvalifikaci zaměstnanců.

Investiční pobídky

Jde o hmotnou podporu zaměstnavateli pro

- ❖ tvorbu nových pracovních míst
- ❖ rekvalifikaci zaměstnanců

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti, které jsou vytvořeny především pro uchazeče, kteří jsou obtížně umístitelní a dlouhodobě nezaměstnaní.

Tato místa vytváří zaměstnavatel písemnou dohodou s ÚP na krátkodobé pracovní umístění uchazeče o zaměstnání, maximálně však na dobu dvanácti po sobě jdoucích měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru. Jde především o činnosti ve prospěch obce např. údržba či úklid veřejného prostranství a budov.

Zaměstnavateli může být poskytnut finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance na takto vytvořeném místě a to až do výše skutečných mzdových nákladů, sociálního i zdravotního pojištění.

Společensky účelná pracovní místa

SÚPM se rozumí:

- Pracovní místo, které zřizuje zaměstnavatel písemnou dohodou s ÚP na určitou dobu, která je sjednána v dohodě a je obsazováno uchazeči, kteří jsou evidováni úřadem práce a kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění.
- Nově vytvořené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání, který je evidovaný na ÚP, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Jeden z předpokladů pro tvorbu SÚPM a jeho efektivního využití je nízká nabídka volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení nebo vyhrazení SÚPM je obsazení míst uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečem.

Na příspěvek k úhradě nákladů při zřízení nebo vyhrazení SÚPM není právní nárok.

ÚP jej může poskytnout ve formě:

- a) návratného příspěvku,
- b) příspěvku na úhradu úroků z úvěru,
- c) jiného účelově určeného příspěvku,
- d) částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

Příspěvek na zapracování

Zaměstnavateli může být poskytnut příspěvek ÚP na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Jsou to uchazeči, kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují zvýšenou péči.

Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce a může činit měsíčně nejvýše polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který v rámci svého podnikání přechází na nový výrobní program a nemůže tak svým zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Přechodem na nový podnikatelský program je změna výroby nebo poskytování služeb, při kterém dochází k zásadním technologickým úpravám, nebo změna předmětu podnikání, která je zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění.

Zaměstnavateli může být poskytnut příspěvek na částečnou úhradu náhrady mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek na jednoho zaměstnance může činit měsíčně maximálně polovinu minimální mzdy.

2.2.2 Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

- Chráněné pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením
- Chráněná pracovní dílna pro osoby se zdravotním postižením

Chráněné pracovní místo (CHPM)

Je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osoby se zdravotním postižením na základě písemné dohody s ÚP. Může jít i o CHPM v domácnostech osob se zdravotním postižením. CHPM musí zaměstnavatel provozovat minimálně 24 měsíců. Úřad práce může zaměstnavateli, na základě písemné dohody, na takto vytvořené místo poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Maximální výše příspěvků je stanovena § 75 zákona o zaměstnanosti. Příspěvek může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s ÚP 10 a více chráněných pracovních míst, příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy. Na poskytnutí příspěvků není právní nárok.[30]

Chráněná pracovní dílna (CHPD)

Je pracoviště zaměstnavatele, kde pracuje v průměrném přepočteném stavu nejméně 60% zaměstnanců se zdravotním postižením a které bylo vytvořeno na základě dohody s ÚP. CHPD musí být přizpůsobená pro zaměstnání osob se zdravotním

postížením z hlediska jejich specifických potřeb, např. z hlediska přístupových bariér, sociálního zařízení a jiných. Zaměstnavatel musí CHPD provozovat minimálně 24 měsíců. Úřad práce může na základě písemné dohody poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPD. Maximální výše příspěvků je stanovena § 76 zákona o zaměstnanosti - příspěvek může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně, které bylo vytvořeno pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. Pokud vytváří zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy. Na poskytnutí příspěvků není právní nárok. [2]

3. Zabezpečování politiky zaměstnanosti v České republice a legislativní úprava

Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
(dále jen „zákon o zaměstnanosti“)
- Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon
č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „prováděcí vyhláška“)
- Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání
a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření
pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení
zaměstnanců v rámci investičních pobídek
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně
souvisejících zákonů [2]

3.1 Institucionální zabezpečení veřejných služeb zaměstnanosti

V současné době zabezpečuje politiku zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Úřad práce České republiky. Úřad práce ČR, řízený Ministerstvem práce a sociálních věcí, je správní úřad, který má celostátní působnost. Úřad práce ČR je účetní jednotkou a sídlí v Praze. Tento úřad zřídil zákon č. 73/2011 (Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů), který nabyl účinnosti dne 1. 4. 2011. Tímto datem jsou zrušeny úřady práce na okresní úrovni. Veškeré úkony týkající se oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební

neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory a další úkoly přebírá Úřad práce České republiky.

Schéma č. 2: Organizační členění Úřadu práce ČR



Vlastní zpracování na základě předchozích dat

Úřad práce ČR je členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Krajské pobočky mají obvody působení shodné s územím krajů podle zákona č. 347/1997 Sb. Krajské pobočky jsou dále členěny na kontaktní pracoviště. Úřad práce je řízen generálním ředitelem a krajské pobočky jsou řízeny řediteli krajských poboček. Kontaktní pracoviště vznikla na základě reorganizace původních úřadů práce a jejich kontaktních míst. Tato pracoviště nemají právní subjektivitu.

Některé úkony vůči Úřadu práce ČR mohou být činěny prostřednictvím pověřeného kontaktního místa veřejné správy, pokud tak Úřad práce ČR určí. Úřad práce ČR může naopak i sám některé úkony učinit prostřednictvím pověřeného kontaktního místa veřejné správy.

K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytváří Úřad práce ČR dle potřeby poradní sbory, které jsou složeny zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Úkolem těchto poradních sborů je zejména koordinace při uskutečňování státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů.

Úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory a dalších zajišťuje Úřad práce prostřednictvím generálního ředitelství a krajských poboček. [16]

Úkoly Úřadu práce ČR – generální ředitelství Úřadu práce ČR:

- ✓ zajišťuje ministerstvu podklady ke zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti a k řešení stěžejních otázek na trhu práce a stanoviska k opatřením ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti,
- ✓ neustále sleduje a vyhodnocuje celkovou situaci na trhu práce a přijímá opatření k ovlivnění poptávky a nabídky práce,
- ✓ spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi a dalšími subjekty při tvorbě a realizaci opatření, které souvisejí s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,
- ✓ přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- ✓ spolupracuje s ministerstvem na rozvíjení mezinárodních vztahů a mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů v oblasti trhu práce, včetně spolupráce s Evropskou unií,
- ✓ spolupracuje se zahraničními institucemi při plnění závazků v oblasti zaměstnanosti, které vyplývají z právních předpisů Evropské unie nebo z mezinárodních smluv a koordinuje činnosti v rámci systému Evropských služeb zaměstnanosti,
- ✓ zajišťuje poskytování hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců v rámci investičních pobídek,
- ✓ uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce,
- ✓ vykonává kontrolní činnost včetně ukládání pokut,
- ✓ zajišťuje zveřejňování písemných materiálů, které se vztahují k poskytování prostředků státního rozpočtu na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti,

- ✓ zřizuje školicí a rekvalifikační střediska a pracovně rehabilitační střediska,
- ✓ plní další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů.

Úkoly krajské pobočky Úřadu práce ČR:

- ✓ zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, statistiky, rozbory a výhledy,
- ✓ spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,
- ✓ spolupracuje při vytváření mezinárodních programů nebo programů s mezinárodní účastí týkajících se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů,
- ✓ ve svém obvodu přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- ✓ zabezpečuje a podporuje projekty a opatření, která souvisejí s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce včetně účasti na mezinárodních programech a projektech,
- ✓ zajišťuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti
- ✓ poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů,
- ✓ poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,

✓ zajišťuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,

✓ zajišťuje povolení výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte,

✓ zajišťuje posuzování, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, popřípadě, že fyzická osoba se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou, jestliže se nepodrobila vyšetření zdravotního stavu nebo jinému odbornému vyšetření a byla na tuto možnost upozorněna,

✓ pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení evidence volných pracovních míst, evidence zájemců o zaměstnání, evidence uchazečů o zaměstnání, evidence osob se zdravotním postižením, evidence cizinců a evidence povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí; údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem,

✓ potvrzuje občanovi Evropské unie, jeho rodinnému příslušníkovi pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezónnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,

✓ vykonává kontrolní činnost včetně ukládání pokut,

✓ poskytuje Státnímu úřadu inspekce práce identifikační údaje zaměstnanců vyslaných k výkonu práce na území České republiky,

✓ zabezpečuje činnost Evropských služeb zaměstnanosti,

✓ zabezpečuje spolupráci v otázkách zaměstnanosti, mobility pracovních sil a rozvoje lidských zdrojů s územními samosprávnými celky, příslušnými odborovými organizacemi a organizacemi zaměstnavatelů,

✓ plní další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů. [29]

Úřad práce ČR a krajské pobočky hrají v rámci politiky zaměstnanosti důležitou roli. Jsou to totiž „zprostředkovatelé“ práce. Jejich činnost totiž umožňuje uskutečňování aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti v praxi. Sledují vývoj nabídky

i poptávky na trhu práce. Zjišťují skutečnou účinnost opatření zavedených politikou zaměstnanosti a provádějí jejich analýzu.

Zároveň jsou poskytovatelé informací týkajících se zaměstnanosti pro širokou veřejnost – pro občany, kteří práci hledají i pro stávající či potenciální zaměstnavatele.

4. Amsterodamská smlouva a její význam pro politiku zaměstnanosti

V druhé polovině 90. let 20. století byla přijata Evropská strategie zaměstnanosti. Jejím cílem bylo vypořádání se s vysokou nezaměstnaností, která se stala společným evropským problémem. Tato strategie je zaměřena na strukturální změny na trhu práce a vychází z teoretických přístupů, které jsou obsaženy v Bílé knize **„Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed pro 21. století.“**

Bílou knihu předložila Evropská komise v roce 1993 Evropské radě. V Bílé knize je popsána strategie vedoucí ke snížení nezaměstnanosti.

Podepsání Smlouvy o založení Evropského společenství, ve znění přijatém na zasedání Evropské rady v Amsterdamu v roce 1997, znamenal zásadní obrat pro politiku zaměstnanosti. Ke smlouvě byla připojena nová samostatná kapitola o zaměstnanosti a zcela poprvé byla politika zaměstnanosti prohlášena za evropský úkol. [10]

Konkrétně je ve smlouvě o založení Evropského společenství řečeno:

„Společenství a členské státy mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň, přiměřenou sociální ochranu, sociální dialog, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boj proti vyloučení.“

Vybrané činnosti Společenství zahrnují:

- ✓ podporu koordinace politik zaměstnanosti členských států s ohledem na posilování jejich účinnosti rozvíjením koordinované strategie zaměstnanosti
- ✓ přijímání opatření určených k podpoře spolupráce mezi členskými státy
- ✓ politiku v sociální oblasti zahrnující Evropský sociální fond [1]

5. Evropská strategie zaměstnanosti

5.1 Prvky ESZ

Otevřená metoda koordinace

Je založena na pěti základních principech:

➤ **Subsidiarita**

- Metoda vychází z rovnováhy mezi zapojením Evropské unie a odpovědností členských států do procesu strategie zaměstnanosti.
- Státům je ponechána pravomoc při realizaci a výběru nástrojů politiky zaměstnanosti.

➤ **Řízení podle cílů**

- Každá země vypracovává svůj národní plán zaměstnanosti, který obsahuje konkrétní opatření k dosažení přijatých cílů.

➤ **Konvergence**

- Společně přijaté cíle na poli zaměstnanosti jsou dosahovány tím, že každá členská země přispívá k jejich zajištění.
- Jednání ve vzájemné dohodě.

➤ **Kontrola**

- Vyhodnocení účinnosti přijatých opatření podporuje vzájemnou výměnu zkušeností o účinnosti opatření a vzájemné předávání zkušeností.

➤ **Integrovaný přístup**

- Opatření ohledně politiky zaměstnanosti jsou přijímány s ohledem na propojenost se sociální, vzdělávací, regionální a daňovou politikou.

5.2 Instituce a principy

Na zvláštním zasedání Evropské rady byly přijaty základní principy Evropské strategie zaměstnanosti. Toto zasedání se konalo v návaznosti na přijetí Amsterodamské smlouvy (Lucemburk, listopad 1997) a přijaté principy navazovaly na vysokou evropskou nezaměstnanost, nízkou tvorbou pracovních míst a nízkou mírou ekonomické aktivity obyvatelstva. Evropská strategie zaměstnanosti je zaměřena na koordinaci národních politik zaměstnanosti členských zemí. Avšak národní politiky zaměstnanosti zůstávají celé v kompetenci jednotlivých zemí. Základem Evropské strategie zaměstnanosti jsou společně dohodnuté cíle, spolupráce a vzájemná výměna zkušeností. Konkrétní postupy, které povedou k dosažení stanovených cílů, jsou rozpracovávány na národní úrovni a zohledňují specifika dané země.

5.3 Společný rámec tvořený směrnicemi zaměstnanosti

- Evropská strategie zaměstnanosti je založena na společných cílech uvedených ve směrnicích zaměstnanosti.

Původních 19 směrnic lze rozčlenit do 4 pilířů:

➤ **První pilíř** Zaměstnatelnost (schopnost k zaměstnání)

Je zaměřen na zajištění schopnosti a způsobilosti nezaměstnaných ke vstupu na trh práce a na jejich motivaci k hledání, přijetí a udržení zaměstnání.

➤ **Druhý pilíř** Podnikatelství

Je zaměřen na zjednodušení pravidel a předpisů pro zakládání a provozování podniků a na vytváření příznivých podmínek a daňových systémů k tvorbě nových pracovních míst.

➤ **Třetí pilíř** Adaptabilita

Je zaměřen na podporu modernizace organizace práce a schopnost podniků a také lidí přizpůsobovat se strukturálním a technologickým změnám na trhu práce.

➤ **Čtvrtý pilíř** Rovné příležitosti

Je zaměřen na podporu rovných šancí a rovných příležitostí pro muže a ženy a možnost sladit pracovní a rodinný život [8]

6. Síť Eures

Síť Eures vznikla v roce 1993, je výsledkem spolupráce Evropské Komise, veřejných služeb zaměstnanosti členských států Evropského hospodářského prostoru (zemí EU a Norska, Islandu a Lichtenštejnska) a dalších partnerských organizací.

Účelem sítě EURES (EUROpean Employment Services) je poskytovat informace, poradenství a služby v oblasti nábory a vyhledávání pracovních míst (zprostředkování) pracovníkům, zaměstnavatelům i všem občanům, kteří by chtěli využít výhod zásady volného pohybu osob.

6.1 Poslání sítě Eures

- ✓ Umožňuje snadný přístup k pracovnímu trhu na místní, národní i evropské úrovni pro všechny uchazeče o pracovní místo, zaměstnavatele i firmy specializující se na nábor zaměstnanců,
- ✓ poskytuje komplexní a podrobné informace o volných pracovních místech, uchazečích o práci a o souvisejících záležitostech,
- ✓ nabízí celou škálu aktivních služeb, které napomáhají při hledání práce a nábory nových pracovníků,
- ✓ podnikům poskytuje veřejné služby zaměstnanosti řadu kvalitních služeb v roli prostředníka mezi jejich potřebami a situací na pracovním trhu,
- ✓ uzavírá se zaměstnavateli partnerství, jejichž cílem je dosažení ekonomických a sociálních cílů souvisejících se začleňováním pracovníků do pracovního trhu. [17]

6.2 Služba EURES v České republice

Každý členský stát zajišťuje poskytování služby EURES především prostřednictvím EURES poradců. V ČR jsou poradci řízeni EURES manažerem. EURES manažer je odborný pracovník Ministerstva práce a sociálních věcí,

Správy služeb zaměstnanosti. EURES poradci jsou vyškolení specialisté, kteří jsou schopni sdělit informace související se zaměstnáním v jiné členské zemi EU/EHP (Evropského hospodářského prostoru) popřípadě zajistit tyto informace z jiných institucí.

EURES poradci působí na pověřených pobočkách Úřadu práce v krajských městech. Na každé pobočce ÚP působí kontaktní osoba pro EURES, která je schopna sdělit základní informace o EURES, poskytnout informační materiály, informovat o portále EURES a národní webové stránce EURES a předat kontakt na EURES poradce vážným zájemcům o práci v jiném členském státě EU/EHP. [17]

6.3 EURES v přeshraničních regionech

6.3.1 Přeshraniční partnerství EURES

EURES hraje velmi důležitou roli v přeshraničních regionech. V těchto regionech dochází značně k přeshraničnímu dojíždění za prací. Více než 600 000 lidí žijících v jedné zemi EU pracují v jiné zemi EU a denně se tak setkávají s odlišnými národními tradicemi a zvyky, právními systémy a s administrativními nebo daňovými překážkami, které jim brání v mobilitě.

Poradci EURES proto v těchto oblastech poskytují pomoc a poradenství ohledně práv a povinností pracovníků, kteří dojíždějí za prací do jiné země, než ve které žijí.

V současné době EURES zahrnuje více než 20 přeshraničních partnerství pokrývajících geograficky celou Evropu a zahrnují více než 13 zemí. Tato partnerství umožňují spolupráci veřejných služeb zaměstnanosti a služeb odborného vzdělávání, organizací zaměstnavatelů a odborových svazů, místních orgánů i jiných institucí, které se zabývají problémy v oblasti zaměstnanosti a odborného vzdělávání. Cílem je uspokojit poptávku po informacích a koordinaci právě v souvislosti s mobilitou v hraničních regionech. Přeshraniční partnerství EURES představují významný prostředek pro sledování přeshraničních oblastí zaměstnanosti, které jsou klíčovým prvkem rozvoje evropského trhu práce. [17]

Přeshraniční partnerství jsou uvedeny v příloze.

7. Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.

Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

7.1 Cíle Evropského sociálního fondu

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce,
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- celoživotní vzdělávání,
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

7.2 Základní programy Evropského sociálního fondu

Programové období 2007-2013

Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v období 2007-2013 v České republice a hlavním městě Praze jsou:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)
- OP Praha – Adaptabilita (OPPA)

Tabulka č. 1: Řídící orgán a partneři

Operační program	Řídící orgán
OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
OP Praha - Adaptabilita (OP PA)	Magistrát hlavního města Praha

Zdroj: www.esfcr.cz – vlastní zpracování

Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Czech Invest, Úřad práce, orgány místní a regionální samosprávy.

Z Evropského sociálního fondu (ESF) jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např.:

- rekvalifikace nezaměstnaných,
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež, etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel,
- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance,

- podpora začínajícím OSVČ,
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti,
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání,
- zlepšování podmínek pro využívání IT pro žáky i učitele,
- zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky,
- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia,
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další. [15]

8. OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) spadá mezi **víceúčelové tematické operační programy**. Je financován především z prostředků cíle Konvergence, ale v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce též z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. [3]

8.1 Podporované aktivity v rámci OP LZZ

OP LZZ obsahuje 6 prioritních os, které se zaměřují na tato témata:

- ❖ Vzdělávání – zaměstnanců i zaměstnavatelů
- ❖ Prevence nezaměstnanosti a zlepšení přístupu k zaměstnání
- ❖ Podporování sociálních služeb
- ❖ Zvyšování kvality veřejné správy a veřejných služeb
- ❖ Posilování mezinárodní spolupráce a partnerství
- ❖ Technická pomoc

8.2 Prioritní osy

- ❖ **Prioritní osa 1** - Adaptabilita
- ❖ **Prioritní osa 2** - Aktivní politiky trhu práce
- ❖ **Prioritní osa 3** - Sociální integrace a rovné příležitosti
- ❖ **Prioritní osa 4** - Veřejná správa a veřejné služby
- ❖ **Prioritní osa 5** - Mezinárodní spolupráce
- ❖ **Prioritní osa 6** – Technická pomoc

Prioritní osa 1 – Adaptabilita

Cílem prioritní osy 1 – Adaptabilita je předcházet nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do:

- rozvoje lidských zdrojů ze strany podniků a organizací,
- rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů,
- rozšiřování možností pro uplatňování pružnějších forem zaměstnávání,
- zavádění moderních forem systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů.

Prioritní osa 2 - Aktivní politiky trhu práce

Cíl prioritní osy 2 je zaměřen na:

- zlepšení přístupu k zaměstnání,
- trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání,
- prevenci nezaměstnanosti skupin ohrožených na trhu práce,
- zvýšení kvality informačních, poradenských, vzdělávacích, zprostředkovatelských a ostatních služeb poskytovaných institucemi na trhu práce,
- tvorbu systémů pro předvídání změn na trhu práce.

Prioritní osa 3 - Sociální integrace a rovné příležitosti

Cíl prioritní osy 2 je zaměřen především na:

- pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením,

- opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob,
- prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce,
- opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života.

Zvláštní pozornost je v této prioritní ose věnována příslušníkům romských komunit, migrantům a dalším skupinám z odlišného sociokulturního prostředí.

Prioritní osa 4 - Veřejná správa a veřejné služby

Podpora v rámci **prioritní osy 4 - Veřejná správa a veřejné služby**, je zaměřena na:

- modernizaci veřejné správy,
- řízení a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě a na straně poskytovatelů veřejných služeb,
- vzdělávání, zlepšování kvality regulace, zavádění moderních nástrojů řízení, komunitní plánování apod.,
- realizaci aktivit a aplikaci nástrojů zvyšujících kvalitu a dostupnost veřejných služeb,
- participaci občanů na místním veřejném životě,
- etické standardy ve veřejné správě včetně omezování prostoru pro korupci.

Prioritní osa 5 - Mezinárodní spolupráce

Prioritní osa 5 - Mezinárodní spolupráce je zaměřena zejména na přímou podporu inovací prostřednictvím mezinárodní výměny zkušeností a dovedností. Ty představují nákladově efektivní způsob pro ověření návrhů politik.

Specifické cíle:

- zvýšit efektivnost strategií a politik v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti,
- rozvoj partnerství, paktů a iniciativ v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti.

Prioritní osa 6 – Technická pomoc

Podpora v rámci prioritní osy 6 – Technická pomoc, je zaměřena na:

- aktivity týkající se řízení programu
- výběr a monitoring projektů
- zpracování studií a analýz
- publicitu programu [3]

Praktická část

1. Vývoj nezaměstnanosti v ČR a nezaměstnanost v zemích EU

1.1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR

K 31. 1. 2010 měly úřady práce v evidenci celkem 574 226 uchazečů o zaměstnání. V prosinci 2010 však měly úřady práce v evidenci celkem 561 551 uchazečů o zaměstnání. Jejich počet klesl o 12 675 uchazečů během 12 měsíců.

Během ledna 2010 se na úřad práce nově zaevidovalo 88 076 osob. V průběhu prosince 2010 se na úřad práce nově zaevidovalo 96 521 osob. V porovnání s lednem se počet evidovaných osob zvýšil o 8 445.

Naproti tomu odešlo v lednu 2010 z evidence úřadů práce celkem 52 986 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazeči). Odešlo o 10 863 osob více než v předchozím měsíci a o 10 921 osob více než v lednu 2009. Nové zaměstnání získalo ve sledovaném měsíci 35 160 osob, což je o 12 847 více než v předchozím měsíci a o 9 668 více než v lednu roku 2009. Bez umístění bylo vyřazeno 17 826 uchazečů. Oproti tomu v prosinci 2010 odešlo z evidence úřadů práce celkem 41 610 uchazečů. Což je o 13 482 osob méně než v předchozím měsíci a o 513 osob méně než v prosinci 2009. Nové zaměstnání z nich získalo 23 432 osob, tj. o 11 273 méně než v předchozím měsíci a o 1 119 více než v prosinci minulého roku. Bez umístění bylo vyřazeno 18 178 uchazečů.

Všech 77 úřadů práce zaznamenalo meziměsíční nárůst nezaměstnanosti. Největší nárůst uchazečů o zaměstnání byl v okresech Jindřichův Hradec (o 15,8 %), Jeseník (o 14,2 %), Znojmo (o 12,3 %), Písek (o 11,6 %), Chrudim (o 11,0 %) a Pelhřimov (o 10,7 %).

K 31. 12. 2010 bylo v evidenci úřadů práce 268 200 žen (podíl 47,8 % na celkovém počtu uchazečů) a 69 499 osob se zdravotním postižením (podíl 12,4 % na celkovém počtu nezaměstnaných).

K 31. 12. 2010 bylo v evidenci úřadů práce 35 357 absolventů škol a mladistvých. Jejich počet klesl ve srovnání s lednem 2010 o 124 osob a ve srovnání s prosincem 2009 o 255 osob. Na celkové nezaměstnanosti se podílejí 6,3 % (listopad 2010 – 7,1 %, prosinec 2009 – 6,6 %).

Ke konci ledna 2010 dosáhla míra registrované nezaměstnanosti 9,8 %. Ke konci prosince 2010 klesla míra registrované nezaměstnanosti na 9,6 %. Vyšší míru nezaměstnanosti než republikový průměr vykazalo v prosinci 49 okresů. Nejvyšší registrovaná nezaměstnanost byla v okresech Jeseník (19,7 %), Bruntál (17,9 %), Most (16,5 %), Hodonín (16,3 %) a Děčín (15,7 %). Nejnižší míra registrované nezaměstnanosti byla v okresech Praha a Praha – západ (shodně 4,1 %), Praha-východ (4,2 %) a Mladá Boleslav (5,0 %).

Míra nezaměstnanosti mužů stoupla na 8,8 % a žen na 10,7 %. [26]

Během roku 2010 počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP klesl. Během roku 2010 se ale nově zaevidovalo více osob oproti stejnému období roku 2009. V prosinci 2010 odešlo z evidence ÚP méně osob než ve stejném období předchozího roku a všechny ÚP zaznamenaly zvýšení míry nezaměstnanosti. Téměř 50 % všech nezaměstnaných tvoří ženy.

1.2 Nezaměstnanost v zemích EU

Podle dostupných údajů byla míra nezaměstnanosti, kterou zpracovává EUROSTAT pro mezinárodní srovnání v ČR v prosinci 2010 7,8%. Další země EU vykázaly následující míru nezaměstnanosti:

- EU27 9,5 %,
- Belgie 8,0 %,
- Bulharsko 10,1%,

• Dánsko	7,5 %,
• Německo	6,3 %,
• Estonsko	13,6 %
• Irsko	13,5 %
• Řecko	12,4 % (září),
• Španělsko	20,3 %,
• Francie	9,9 %,
• Itálie	8,5 %,
• Kypr	7,4 %,
• Lotyšsko	18,0 % (září),
• Litva	17,1 %
• Lucembursko	5,0 %,
• Maďarsko	11,5 %,
• Malta	6,2 %,
• Nizozemsko	4,0 %,
• Rakousko	4,1 %,
• Polsko	9,6 %,
• Portugalsko	11,3 %,
• Rumunsko	6,9 % (září),
• Slovinsko	7,9 %,
• Slovensko	14,6 %,
• Finsko	7,9 %,
• Švédsko	7,4 %,
• Velká Británie	7,6 % (listopad)

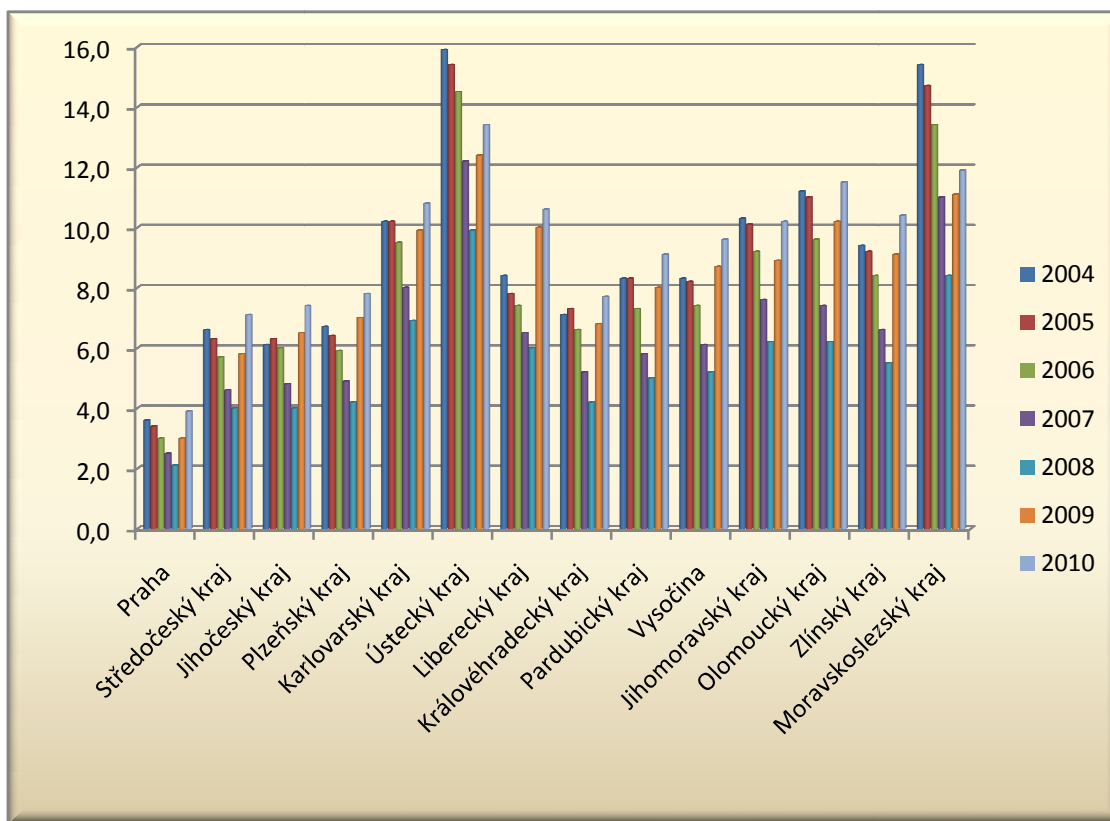
Na základě dat uvedených v přehledu lze konstatovat, že nejvyšší míru nezaměstnanosti v prosinci 2010 zaznamenalo Španělsko (20,3 %), dále pak Lotyšsko (18 %) a Litva (17,1 %). Přičemž údaj týkající se Lotyšska je za měsíc září. Naopak nejnižší míru nezaměstnanosti zaznamenaly země Nizozemsko (4,0 %) a Rakousko (4,1 %). Česká republika je s mírou 7,8 % na úrovni zemí Dánska, Finska, Velké Británie či Belgie. [20]

Tabulka č. 2: Průměrná míra nezaměstnanosti v ČR

Průměrná míra nezaměstnanosti ČR v %							
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Praha	3,6	3,4	3,0	2,5	2,1	3,0	3,9
Středočeský kraj	6,6	6,3	5,7	4,6	4,0	5,8	7,1
Jihočeský kraj	6,1	6,3	6,0	4,8	4,0	6,5	7,4
Plzeňský kraj	6,7	6,4	5,9	4,9	4,2	7,0	7,8
Karlovarský Kraj	10,2	10,2	9,5	8,0	6,9	9,9	10,8
Ústecký kraj	15,9	15,4	14,5	12,2	9,9	12,4	13,4
Liberecký kraj	8,4	7,8	7,4	6,5	6,0	10,0	10,6
Královéhradecký kraj	7,1	7,3	6,6	5,2	4,2	6,8	7,7
Pardubický kraj	8,3	8,3	7,3	5,8	5,0	8,0	9,1
Vysočina	8,3	8,2	7,4	6,1	5,2	8,7	9,6
Jihomoravský kraj	10,3	10,1	9,2	7,6	6,2	8,9	10,2
Olomoucký kraj	11,2	11,0	9,6	7,4	6,2	10,2	11,5
Zlínský kraj	9,4	9,2	8,4	6,6	5,5	9,1	10,4
Moravskoslezský kraj	15,4	14,7	13,4	11,0	8,4	11,1	11,9
Celkem ČR	9,2	9,0	8,1	6,6	5,4	8,0	9,0

Zdroj MPSV – vlastní zpracování

Graf č. 1: Vývoj nezaměstnanosti v ČR



(vlastní zpracování na základě předchozí tabulky)

Z grafu a tabulky je patrné, že největší nezaměstnanost je v Ústeckém a Moravskoslezském kraji. Naopak nejmenší míru nezaměstnanosti vykazuje Praha. Největší míru nezaměstnanosti zaznamenaly kraje v letech 2004 a 2005. V dalších letech se míra nezaměstnanost i v ostatních krajích pozvolně snižovala a to až do roku 2008. Od roku 2009 dochází opět k nárůstu nezaměstnanosti. Na tento vývoj měla bezprostředně vliv světová ekonomická krize.

2. Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti v ČR v roce 2009

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti bylo v roce 2009 nově vytvořeno 39 915 pracovních míst. Oproti stejnému období roku 2008 vzrostl počet nově vytvořených pracovních míst o 41,3 %. V rámci národní APZ bylo vytvořeno 6 778 společensky účelných pracovních míst. Což je více než polovina všech pracovních míst, které byly vytvořeny v rámci národní APZ. Druhé místo v počtu vytvořených pracovních míst obsadila místa, která byla vytvořena v rámci veřejně prospěšných prací a to v počtu 4 479 míst. V rámci chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst, bylo vytvořeno 1 069 nových míst.

Za rok 2009 bylo v rámci programů ESF vytvořeno 13 830 míst pro VPP, 13 626 SÚPM. V roce 2009 bylo na nástroje APZ a rekvalifikace zařazeno celkem 102 273 uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců. Nejvíce byly využity rekvalifikace. Uchazeči o zaměstnání, kteří byli zařazeni do rekvalifikací, tvořili 38,9 % všech uchazečů, celkem 39 831 osob, resp. zaměstnanců, kteří byli umístěni na některý z nástrojů APZ. Na VPP, které byly vytvořeny v rámci projektů ESF, bylo v roce 2009 umístěno celkem 14 960 uchazečů, což je 14,6 %, na SÚPM 13 349, což je 13,1 %. [14]

Tabulka č. 3: Výdaje ÚP ČR na rekvalifikaci v členění podle krajů

Výdaje ÚP ČR na rekvalifikaci v členění podle krajů (v tis. Kč)						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Praha	10 869	11 713	9 435	4 815	5 477	8 659
Středočeský kraj	30 986	27 348	19 115	14 499	17 845	27 245
Jihočeský kraj	15 645	17 028	15 830	10 988	10 527	17 599
Plzeňský kraj	11 394	11 397	7 971	4 863	5 765	9 666
Karlovarský kraj	14 522	12 852	12 135	7 448	9 087	11 785
Ústecký kraj	101 515	72 707	65 024	50 264	47 220	50 812
Liberecký kraj	15 613	12 913	13 935	10 457	9 734	17 218
Královéhradecký kraj	15 346	15 093	15 467	13 435	12 933	21 693
Pardubický kraj	16 334	11 982	10 265	8 568	8 566	11 858
Vysočina	15 232	17 054	14 027	11 485	15 796	30 870
Jihomoravský kraj	57 023	47 360	43 645	28 424	33 025	52 172
Olomoucký kraj	50 224	39 349	32 151	23 733	22 152	29 177
Zlínský kraj	31 811	30 171	27 025	20 089	21 300	31 895
Moravskoslezský kraj	94 123	81 283	71 274	60 220	51 703	67 484
Celkem ČR	480 635	408 250	357 299	269 289	271 130	388 131

(součástí výdajů jsou od r. 2008 i prostředky poskytované z EU)

Zdroj MPSV - vlastní zpracování

Z tabulky je patrné, že nejvíce výdajů na rekvalifikaci poskytly každý rok úřady práce v Ústeckém a Moravskoslezském kraji, kde je i míra registrované nezaměstnanosti nejvyšší. Nejnížší výdaje byly vynaloženy v Praze a pak v Plzeňském kraji. Nejvíce prostředků bylo vynaloženo v roce 2004. Pak se postupně výdaje na rekvalifikaci snižovaly až do roku 2008, kdy se součástí výdajů staly i prostředky poskytnuté z EU, a proto se celkové výdaje opět zvýšily.

Tabulka č. 4: Výdaje ÚP ČR na VPP v členění podle krajů

Výdaje ÚP ČR na veřejně prospěšné práce v členění podle krajů (v tis. Kč)						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Praha	3 964	4 535	5 482	5 110	5 377	5 713
Středočeský kraj	58 200	64 132	71 764	62 282	91 097	125 122
Jihočeský kraj	33 475	29 665	34 173	31 564	63 557	91 354
Plzeňský kraj	21 079	24 576	24 216	21 358	30 293	42 533
Karlovarský kraj	19 264	24 143	25 641	27 312	33 198	47 369
Ústecký kraj	260 239	244 662	253 040	163 355	175 083	241 162
Liberecký kraj	45 041	46 256	46 762	43 035	43 694	72 229
Královéhradecký kraj	39 120	40 446	37 199	32 659	46 268	64 580
Pardubický kraj	43 846	46 924	53 441	39 978	43 430	63 904
Vysočina	51 317	47 434	51 506	33 436	42 579	65 528
Jihomoravský kraj	70 964	69 930	87 591	65 639	136 620	176 162
Olomoucký kraj	52 239	41 825	56 661	36 084	66 055	129 730
Zlínský kraj	21 367	39 877	43 831	40 114	50 511	83 459
Moravskoslezský kraj	113 073	114 545	107 991	83 064	121 327	162 378
Celkem ČR	833 189	838 951	899 298	684 989	949 087	1 371 223

(součástí výdajů jsou od r. 2008 i prostředky poskytované z EU)

Zdroj MPSV – vlastní zpracování

Nejvíce výdajů na veřejně prospěšné práce byly opět vynaloženy v krajích s největší nezaměstnaností, tedy Ústeckém a Moravskoslezském. Nejméně výdajů bylo vynaloženo již tradičně v Praze. Oproti výdajům na rekvalifikaci se výdaje na veřejně prospěšné práce od roku 2004 pozvolna zvyšovaly. V roce 2007 byl pak zaznamenán poměrně výrazný pokles a v roce 2008 a 2009 opět nárůst. Svůj podíl na nárůstu výdajů mají právě prostředky poskytnuté z EU.

Tabulka č. 5: Výdaje ÚP ČR na vytvoření SÚPM v členění podle krajů

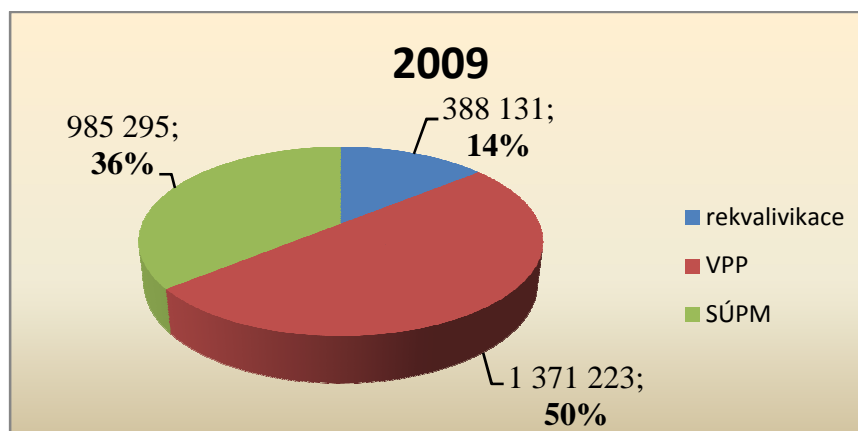
Výdaje ÚP ČR na vytvoření společensky účelných pracovních míst v členění podle krajů (v tis. Kč)						
	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Praha	5 667	7 777	7 453	9 083	6 907	6 618
Středočeský kraj	52 756	67 305	60 650	57 247	41 427	70 691
Jihočeský kraj	54 344	56 091	65 918	55 096	31 519	53 483
Plzeňský kraj	28 217	36 981	36 746	27 187	20 985	28 351
Karlovarský kraj	28 700	34 964	29 406	28 326	20 213	34 849
Ústecký kraj	173 063	195 545	169 496	117 223	85 091	150 859
Liberecký kraj	25 528	23 234	20 664	19 627	14 715	30 575
Královéhradecký kraj	27 376	30 812	24 870	22 864	23 325	33 579
Pardubický kraj	45 337	49 520	39 774	40 076	21 541	42 233
Vysočina	68 598	77 819	69 825	55 350	31 562	50 991
Jihomoravský kraj	166 641	145 102	129 468	111 851	92 640	165 546
Olomoucký kraj	101 154	143 992	123 049	86 491	52 592	81 780
Zlínský kraj	45 661	61 457	59 792	49 464	33 186	57 390
Moravskoslezský kraj	207 554	253 756	234 691	188 085	120 951	178 348
Celkem ČR	1 030 597	1 184 356	1 071 803	867 971	596 654	985 295

(součástí výdajů jsou od r. 2008 i prostředky poskytované z EU)

Zdroj MPSV – vlastní zpracování

Z tabulky je zřejmé, že nejvíce prostředků v téměř všech krajích bylo na společensky účelná místa vynaloženo v roce 2005. V následujících letech došlo ke snižování výdajů na tato pracovní místa a to až do roku 2008. V roce 2009 se výdaje značně zvýšily, ale nedosáhly takové úrovně jako v letech 2004 až 2006. [26]

Graf č. 2: Srovnání výdajů v ČR na rekvalifikace, VPP, SÚPM v roce 2009



(vlastní zpracování na základě předchozích údajů)

Graf srovnává podíl výdajů na rekvalifikace, VPP a SÚPM pro rok 2009. Je zřejmé, že výdaje na VPP zaujímají největší podíl na těchto výdajích a to 50 %.

Nejmenší podíl výdajů je naopak na rekvalifikace a to 14 %. Zbýlých 36 % výdajů patří výdajům na SÚPM.

V letech 2004 – 2007 však bylo vynaloženo nejvíce výdajů na vytvoření SÚPM. Od roku 2008 – 2009 putovalo nejvíce prostředků na VPP. Naopak nejméně prostředků bylo vynaloženo ve všech letech na rekvalifikace.

3. Evropský sociální fond (ESF) a Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

Evropský sociální fond existuje více než 50 let a je zároveň nejstarší z fondů EU. Česká republika využívá prostředky z tohoto fondu od svého vstupu do EU (2004). Hlavním úkolem ESF je snižovat nezaměstnanost a zároveň rozvíjet zaměstnanost. Dalším cílem je podpora sociálního začleňování.

Schválené projekty dle skupin příjemců

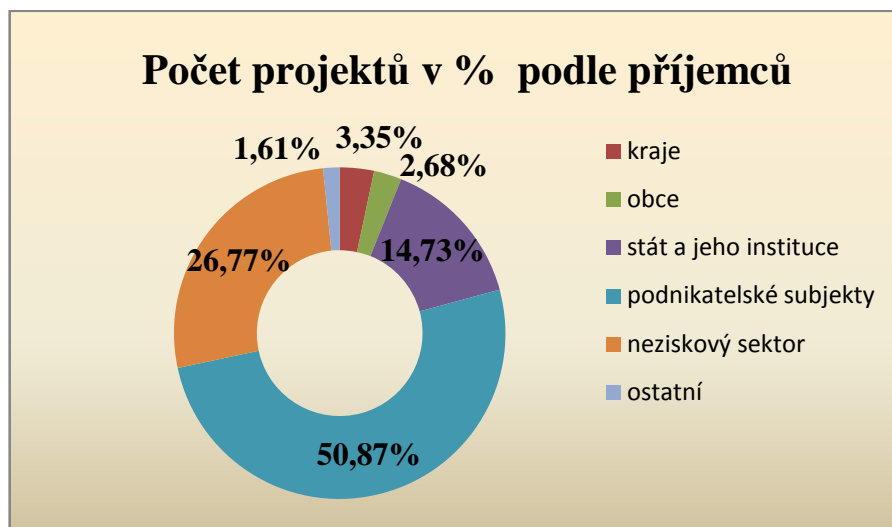
Následující tabulka a graf obsahují údaje, kolik procent projektů přijaly jednotlivé skupiny příjemců, jako jsou kraje, obce, stát a jeho instituce, podnikatelské subjekty, neziskový sektor a ostatní. [25]

Tabulka č. 6: Schválené projekty dle skupin příjemců

skupiny příjemců	počet projektů v %
kraje	3,35
obce	2,68
stát a jeho instituce a organizace	14,73
podnikatelské subjekty	50,87
neziskový sektor	26,77
ostatní	1,61

Vlastní zpracování na základě předchozích dat

Graf č. 3: Počet projektů podle příjemců



Vlastní zpracování na základě předchozích dat

Z předchozích údajů v tabulce a grafu je patrné, že největší počet projektů, přijaly podnikatelské subjekty a to konkrétně 50, 87 %. Dalšími ještě poměrně významnými příjemci jsou neziskový sektor s 26, 77 % projektů a dále stát a jeho instituce s 14,73 %. Nejmenší počet projektů přijaly obce a to 2,68 % a ostatní (1,61 %).

3.1 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

OP LZZ je jeden ze tří operačních programů, které jsou financovány z ESF v programovém období 2007 – 2013. Tento operační program patří mezi více cílové operační programy. Jeho činnosti jsou zaměřené na odstraňování bariér na trhu práce, a to především zlepšováním přístupu ke vzdělání a k zaměstnání. Je financován především z prostředků cíle Konvergence. [27]

Tabulka č. 7: Rozdělení prostředků fondů EU mezi cíle politiky HSS

v období 2007 - 2013:

Cíl	Fondy pro ČR	
Konvergence	25,88 mld. €(cca 647,00 mld. Kč)	96,98%
Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost	0,419 mld. €(cca 10,475 mld. Kč)	1,56%
Evropská územní spolupráce	0,389 mld. €(cca 9,725 mld. Kč)	1,46%
Celkem	26,688 mld. €(cca 667,2 mld. Kč)	100,00%

Přepočteno euro 25,00 CZK

Zdroj: www.strukturalni-fondy.cz - vlastní zpracování

Z tabulky je zřejmé, že naprostá většina prostředků z fondů EU, které plynou mezi cíle politiky HSS, putují do Cíle 1 Konvergence, a to celých 96,98 %, což je 25,88 mld. €. Do zbylých dvou cílů (Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a Evropská územní spolupráce) plyne dohromady 0,808 mld. €, což tvoří dohromady 3,02 % všech prostředků rozdělovaných mezi cíle politiky HSS.

Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem 1,84 mld. €. Tato suma činí přibližně 6,8 % veškerých prostředků, které jsou z fondů EU určeny pro Českou republiku. Další 0,32 mld. € má být financováno z českých veřejných zdrojů.[3]

3.2 Projekty v číslech

Tabulka č. 8: Objemy prostředků vyčleněné na projekty v rámci OP LZZ
v členění na jednotlivé prioritní osy dle rozpracovanosti

Programové období 2007 - 2013					
částky v mil Kč	prioritní osa				
	1	2	3	4	5
registrované žádosti	23 699	11 983	24 410	6 298	1 438
schválené projekty	10 991	8 972	7 297	3 363	334
projekty v realizaci	10 785	8 946	7 133	3 185	334

Zdroj: www.strukturalni-fondy.cz – vlastní zpracování

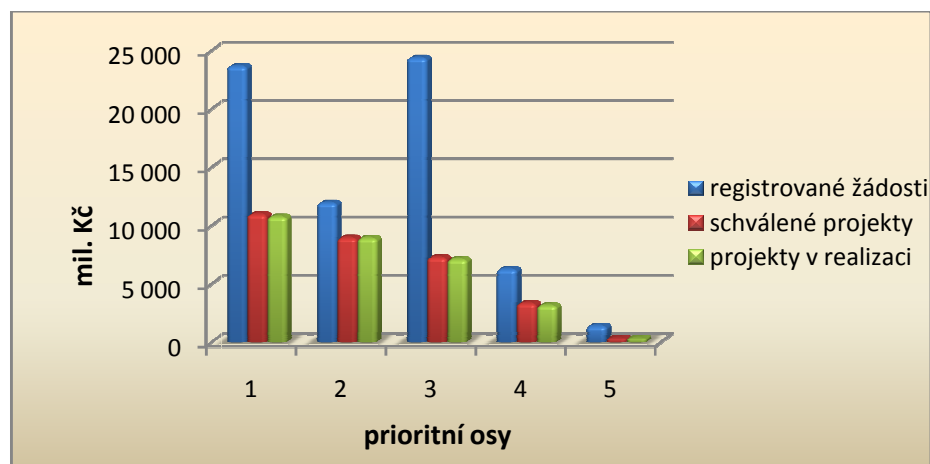
V programovém období 2007 – 2013 byly (údaje uveřejněné k 24. 2. 2011) v rámci OP LZZ registrovány žádosti k projektům celkem v hodnotě 67 828 mil Kč (ve všech prioritních osách). Přičemž nejvyšší souhrnné hodnoty projektů dosahovaly žádosti v rámci prioritní osy 1 (23 699 mil. Kč) a prioritní osy 3 (24 410 mil. Kč). Naopak nejmenší souhrnné hodnoty projektů v žádosti vykazovala prioritní osa 5 a to 1 438 mil. Kč.

Schváleny byly projekty celkem v hodnotě 30 957 mil. Kč, kdy nejvíce prostředků bylo schváleno v rámci projektů prioritní osy 1 a to 10 991 mil. Kč, dále pak prioritní osa 2 (8 972 mil. Kč) a prioritní osa 3 (7 297 mil. Kč). Nejmenší hodnotu projektů vykazovala opět prioritní osa 5 a to 334 mil. Kč.

Podle dat uveřejněných 24. 2. 2011 jsou v realizaci projekty v rámci všech prioritních os v celkové hodnotě 30 383 mil. Kč. Projekty v realizaci jsou oproti schváleným projektům uskutečňovány přibližně z 98 %. Na 100 %, tedy 334 mil. Kč, jsou však realizovány projekty v rámci prioritní osy 5.

Pro přehlednost jsou souhrny registrovaných, schválených a realizovaných projektů v rámci jednotlivých prioritních os graficky znázorněné v následujícím grafu:

Graf č. 4: Souhrny registrovaných, schválených a realizovaných projektů v rámci jednotlivých prioritních os



Vlastní zpracování na základě předchozích dat

V tabulce a grafu není uvedena prioritní osa 6 – Technická pomoc, jelikož výdaje zahrnuté do této osy mají zajistit technickou a administrativní stranu projektů. Tudíž se nejedná o projekty ale o technické zázemí pro uvedení projektů do praxe.

3.3 Výdaje na jednotlivé prioritní osy

Prioritní osa 1 – Adaptabilita

Z fondů EU je na prioritní osu 1 vyčleněno 525,4 mil. €. Tato částka tvoří 28,6 % OP LZZ.

Tyto prostředky jsou určeny na pokrytí výdajů např. na další profesní vzdělávání podporované zaměstnavateli, tvorbu nových vzdělávacích programů pro zaměstnance, přípravu podnikových lektorů a instruktorů, uplatňování pružných forem organizace práce apod.

Prioritní osa 2 - Aktivní politika trhu práce

Z fondů EU je na prioritní osu 2 vyčleněno 605,8 mil. €. Tato částka tvoří 33,0 % OP LZZ.

Tyto prostředky jsou určeny na pokrytí výdajů např. na rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání, podporu veřejně prospěšných prací a krátkodobých pracovních příležitostí, zajištění odborné praxe, podporu nových forem zaměstnání a to především pro uplatnění žen a mladých lidí na trhu práce, podporu začínajícím OSVČ, podporu institucionálního a metodického zázemí pro předvídání změn na trhu práce a zvládání postupných i náhlých změn v zaměstnanosti apod.

Prioritní osa 3 - Sociální integrace a rovné příležitosti

Z fondů EU je na prioritní osu 3 vyčleněno 398,6 mil. €. Tato částka tvoří 21,7 % OP LZZ.

Tyto prostředky jsou určeny na pokrytí výdajů např. na poskytování sociálních služeb a podporu dalších nástrojů, které vedou k sociálnímu začleňování a k prevenci sociálního vyloučení, úpravu pobytových zařízení cílových skupin osob, zavádění procesu zvyšování kvality, kontroly a zajištění dostupnosti sociálních služeb, vzdělávací programy, kurzy, odborné vzdělávání pro sociálně vyloučené, poradenství

pro zaměstnavatele v oblasti netradičního zaměstnání pro ženy, nediskriminačního přístupu, zpřístupnění nabídky dalšího vzdělávání, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace pro ženy, rozvoj distančních forem vzdělávání apod.

Prioritní osa 4 - Veřejná správa a veřejné služby

Z fondu EU je na prioritní osu 4 vyčleněno 195,1 mil. €. Tato částka tvoří 10,6 % OP LZZ.

Tyto prostředky jsou určeny na pokrytí výdajů např. na zefektivnění řízení lidských zdrojů ve veřejné správě, včetně vzdělávání zaměstnanců úřadů veřejné správy, politiků včetně zastupitelů územních samosprávných celků, aplikaci moderních metod zvyšování výkonnosti, kvality a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb apod.

Prioritní osa 5 - Mezinárodní spolupráce

Z fondu EU je na prioritní osu 5 vyčleněno 39,0 mil. €. Tato částka tvoří 2,1 % OP LZZ.

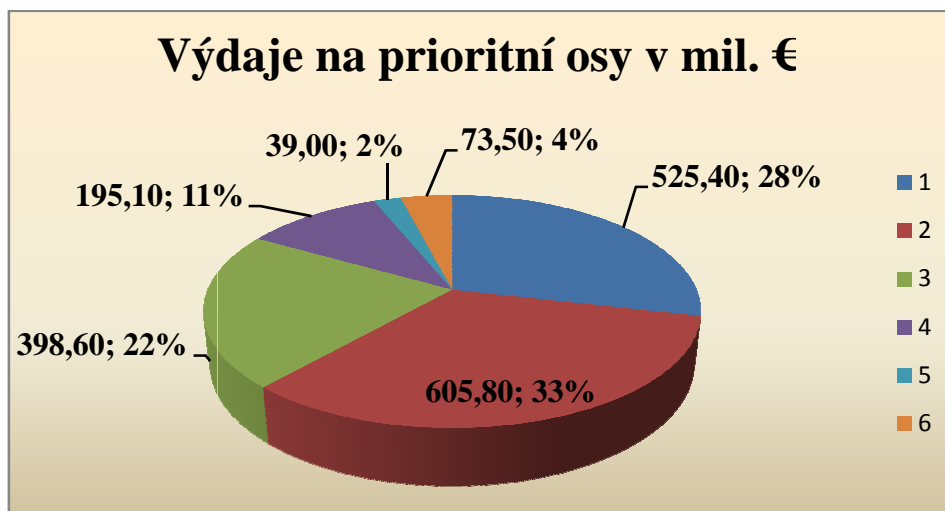
Tyto prostředky jsou určeny na pokrytí výdajů např. na výměnu zkušeností a přenos dobré praxe mezi členskými státy, a to především v oblastech týkajících se věcného zaměření ESF, vzniku tematických sítí, zaměřených na řešení specifického problému apod.

Prioritní osa 6 - Technická pomoc

Z fondu EU je na prioritní osu 6 vyčleněno 73,5 mil. €. Tato částka tvoří 4,0 % OP LZZ.

Tyto prostředky jsou určeny na pokrytí výdajů např. na financování aktivit týkajících se řízení programu, např. platy pracovníků zapojených do řízení OP, výběr a monitoring projektů, zpracování studií a analýz, publicitu programu, podporu schopnosti potenciálních příjemců čerpat finanční prostředky z programu apod.[3]

Graf č. 5: Výdaje na jednotlivé prioritní osy



(částky jsou uvedeny v mil. Eur)
Vlastní zpracování na základě předchozích dat

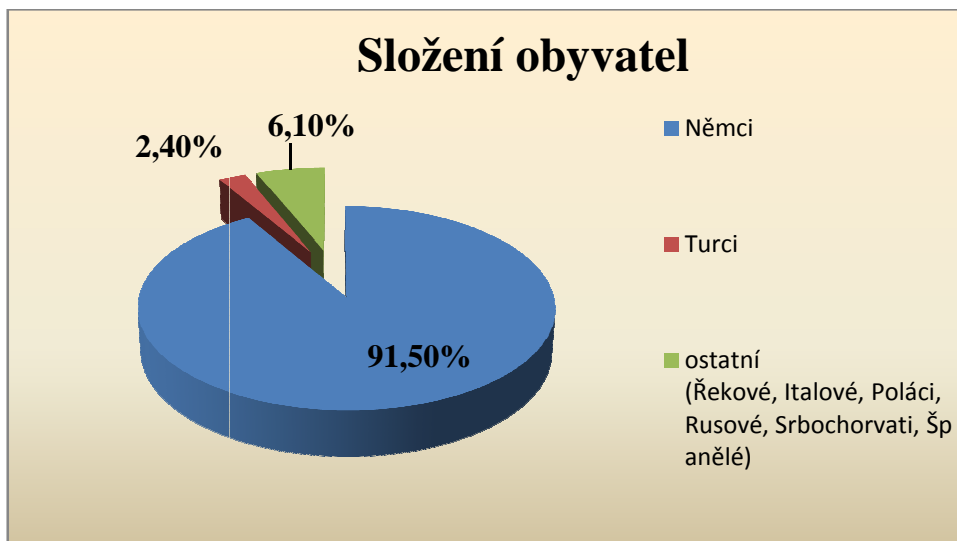
Na základě grafu lze konstatovat, že nejvíce prostředků z fondů EU je vyčleněno na prioritní osu 2 (Aktivní politika trhu práce) a to 605,8 mil. €, druhé místo obsadila prioritní osa 1 (Adaptabilita) s 525,4 mil. €. Nejméně je vyčleněno na prioritní osy 6 (Technická pomoc) - 73,5 mil. € a 5 (Mezinárodní spolupráce) - 39,0 mil. €.

4. Politika zaměstnanosti v Německu

4.1 Základní informace o Německu

Úřední název:	Spolková republika Německo
Počet spolkových zemí:	16: Bádensko – Württembersko, Bavorsko, Berlín, Braniborsko, Brémy, Dolní Sasko, Hamburk, Hesensko, Meklenbursko – Přední Pomořansko, Severní Porýní – Vestfálsko, Porýní – Falc, Sársko, Sasko, Sasko – Anhaltsko, Šlesvicko – Holštýnsko, Durynsko
Hlavní město:	Berlín
Rozloha:	357 021 km ²
Počet obyvatel:	cca 81 mil. obyvatel
Měna:	Euro
Členství v EU:	zakládající člen – 1. 1. 1952

Graf č. 6: Složení obyvatel v SRN



Zdroj: www.euroskop.cz – vlastní zpracování

Německo je jedním ze zakládajících států Evropského hospodářského společenství (EHS). Ze stávající sedmadvacítky je do počtu obyvatel a rozlohou největší zemí. Mezi členskými zeměmi EU má Německo díky těmto demografickým ukazatelům privilegovanou pozici. Německo má zároveň i největší zastoupení svých reprezentantů v Evropském parlamentu a to 99 poslanců.

4.2 Eurobarometr 2009

Na základě výzkumu posledního Eurobarometru, který se uskutečnil na podzim roku 2009 v Německu, byla vyhodnocena tato data:

31 % obyvatel Německa si myslí, že současná hospodářská situace v zemi je dobrá. Naopak za špatnou ji považuje 67 % obyvatel. Na základě tohoto hlediska se Německo řadí mezi pozitivnější státy EU.

Většina obyvatel Německa cca 68 % smýšlí o budoucnosti Evropské unie optimisticky a zároveň 41 % lidí si myslí, že směřuje správným směrem.

58 % obyvatel Německa považuje za nejdůležitější problém, kterému jejich země v současné době čelí, nezaměstnanost, 46 % ekonomickou situaci země a 21 % zdravotnický systém.

Většina německé veřejnosti – 60 %, je přesvědčena o tom, že jejich členství v Evropské unii je pro ně přínosné. Za to 11 % reaguje na členství negativně.

Opatření, která by měla lidem pomoci překonat následky finanční a hospodářská krize, označilo 45 % Němců investování EU do vzdělávání a odborné přípravy/výzkumu. 41 % Němců je přesvědčeno, že nejlepší způsob pro zmírnění krize, je podpora malých podniků.

46 % Evropanů podporuje další rozšiřování EU. V Německu se ve prospěch dalšího rozšíření EU v příštích letech vyjádřilo 31 % respondentů.[19]

4.3 Uskutečňování politiky zaměstnanosti v Německu

Politiku zaměstnanosti ve SRN zabezpečuje Bundesagentur für Arbeit. Pod organizaci BA patří i některé úřady, jako jsou např. Centrála pro zprostředkování práce ZAV v Bonnu. Ta vydává pracovní povolení pro časově omezené zaměstnání. Největší podíl těchto zaměstnání tvoří sezónní zaměstnávání a odvětví polnohospodářství. Značný nárůst pracovních míst byl v posledních letech zaznamenán také v sektoru služeb. [18]

4.4 Reforma politiky zaměstnanosti v Německu

Počátek reformy politiky zaměstnanosti sahá až do roku 2002. V tomto roce vypracovala Komise pro modernizaci služeb zaměstnanosti návrh doporučení. Změny týkající se zaměstnanosti začaly zavedením nové řídicí struktury Federálního úřadu práce a to v březnu 2002 a které dále pokračovaly přijetím balíku zákonů známými pod názvem Hartzovy zákony (celkem 4) a dalších legislativních norem, které na tento zákon navazovaly.

Zákony o moderních službách trhu práce I a II (Gesetze für moderne Dienstleitungen am Arbeitsmarkt - platné od roku 2003), byly doplněné v roce 2004 zákonem o moderních službách zaměstnanosti III. Všechny tyto tři zákony utvářely legislativní základ reformy sítě úřadů práce.

Reforma se soustředovala na vytvoření podmínek a dalších opatření pro podporu zaměstnanosti, restrukturalizaci sociálních dávek nezaměstnaným a reformu služeb zaměstnanosti. Prioritní strategií všech reformních změn se stalo heslo „Fördern und Fordern“. Celá reforma se zaměřuje na preventivní přístup k politice zaměstnanosti. Tzn. předcházet nezaměstnanosti, vytvářet nové pracovní příležitosti či zlepšit podmínky pro osoby, které se rozhodnou podnikat.

4.4.1 Některé aspekty principu „Fördern“ (pomoc)

- **Pomoc osobního poradce** – Osobní poradce vede hloubkové rozhovory s danými uchazeči o práci. Na základě těchto pohovorů se poradce snaží určit jaké má uchazeč nedostatky či odhalit překážky, které mu brání v získání zaměstnání. Následně pak spolu s uchazečem vytvoří individuální plán. Tento plán se pak pro uchazeče i poradce stává závazným.
- **Nové služby** – Individuální plán, který vytvořil poradce spolu s uchazečem, obsahuje povinnosti uchazeče. Tyto povinnosti mají charakter aktivního hledání pracovního místa a dále specifikuje služby, které mu nový systém nabízí, jako jsou např. vzdělávací nebo rekvalifikační kurzy. Osobní poradce smí dále také nabídnout služby jako je např. zakoupení reprezentativního oblečení či získání řidičského oprávnění atd.
- **Práce pro mladé lidi** – Každý uchazeč o práci, který je mladší 25 let má ihned po registraci nárok na pomoc ve formě zprostředkování pracovní zkušenosti, vzdělávání nebo profesním výcviku. Služby zaměstnanosti v Německu mají za cíl, aby žádný mladý člověk nebyl bez práce déle než 3 měsíce. Dále jsou osobními poradci poskytovány rady v oblasti ubytování, placení půjček či řešení problémů s drogami.
- **Tzv. integrační bonus** – Tento bonus byl zaveden do systému v roce 2005. Je určen jednotlivcům, kteří jsou schopni vykonávat práci, ale zároveň vyžadují speciální péči. Na tento bonus mají nárok, pokud přijmou placené zaměstnání, ale příjem z něj nestačí na pokrytí jejich základních životních potřeb. Poskytnutí tohoto bonusu je závislé na rozhodnutí osobního poradce.

4.4.2 Jeden z aspektů principu „Fordern“ (povinnost)

- **Vhodné zaměstnání** – Každý kdo pobírá podporu v nezaměstnanosti je povinen se snažit si najít zaměstnání co nejdříve. Jakákoli pracovní nabídka je pro uchazeče o práci, který vyžaduje speciální péči považována za vhodnou. Nelze odmítnout pracovní nabídku na základě toho, že:
 - se liší od původní profese,
 - vyžaduje delší dojíždění,
 - jsou s ní spojené horší pracovní podmínky než v předchozím zaměstnání a to i platové.[6]

Politika zaměstnanosti v SRN prošla náročnou a dlouhodobou reformou. Tato reforma se zaměřila především na to, aby se opustilo od odstraňování následků a dopadů negativních vlivů a naopak se přistoupilo k aktivnímu přístupu a to předcházení vzniku těchto negativních aspektů. Byly přijaty i zákony podporující toto konání a došlo také k přejmenování a změně institucí, které mají politiku zaměstnanosti na starosti.

Politika zaměstnanosti SRN je poněkud odlišná od politiky zaměstnanosti v České republice. V zásadních a prioritních oblastech jsou politiky obou zemí shodné. Rozdíl je spíše ve způsobu jejich uskutečňování. Podle mého názoru v České republice chybí individuální přístup k pomoci jednotlivým uchazečům. V ČR je totiž tato pomoc poskytována spíše na obecné úrovni nebo tzv. plošně. Individuální potřeby uchazečů jsou téměř opomíjeny. SRN má politiku zaměstnanosti podle mého názoru propracovanější a má i více zkušeností s jejím uskutečňováním. Politiky zaměstnanosti je v Německu uplatňována také déle než v ČR. Na tuto skutečnost poukazuje také současná situace na trhu práce v Německu, kdy podle aktuálních zpráv uveřejněných na internetu či v novinách dosáhne v brzké době Německo v některých svých oblastech plné zaměstnanosti – neboli přirozené míry nezaměstnanosti.

5. Realizované projekty z OP LZZ

5.1 Podporované zaměstnávání - metoda boje proti nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením

Registrační číslo:	CZ.1.04/3.3.05/31.00229
Realizátor projektu:	MESADA, občanské sdružení
IČ:	26587955
Město:	Písek
Region:	Jihočeský kraj

Projekt je realizován na centrále organizace v Písku, další pobočky:

- Jindřichův Hradec
- Vimperk

Částka:	5 967 519,96 Kč
Doba realizace projektu:	1. únor 2010 až 31. prosinec 2010

5.1.1 Popis projektu

Projekt je zaměřen na osoby se zdravotním postižením. Cílem je posílení jejich pracovní integrace prostřednictvím metody podporované zaměstnávání. Osoby se zdravotním postižením jsou často sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené. Pro překonání bariér, které se vyskytují při zařazování nebo opětovném zařazování do společnosti potřebují individuální a cílený přístup, díky němuž budou schopni získat schopnosti ke zvládnutí běžných nároků v pracovním životě. Klíčové aktivity projektu umožní účastníkům posílit jejich sebevědomí, získat nové schopnosti a především praktické dovednosti a v neposlední řadě se seznámit s lidmi, kteří jsou ve stejné či podobné situaci jako oni.

Projekt nemá mezinárodní spolupráci ani nemá partnery.

Jednotlivé aktivity projektu:

- Výběr účastníků projektu a dojednání spolupráce,
- práce s účastníky před nalezením pracovního místa,
- práce s účastníky po nalezení pracovního místa,
- práce se zaměstnavateli,
- ukončení účasti uchazeče v projektu,
- intenzivní výcvik sociálních dovedností,
- systematické poradenství.

5.1.2 Cíle projektu

Hlavním cílem projektu je: Posílení pracovní integrace osob ohrožených sociálním vyloučením, konkrétně osob se zdravotním postižením, prostřednictvím metody podporované zaměstnávání.

Specifickým cílem projektu je:

- ✓ Za pomoci ověřené metody podporované zaměstnávání aktivizovat a motivovat cílovou skupinu k vyhledávání zaměstnání a jeho udržení.
- ✓ Přispět k udržení některých pracovních míst motivováním zaměstnavatelů poskytnutím mzdového příspěvku.

Cílovou skupinou projektu jsou osoby se zdravotním postižením (dále OZP).

Účastníci projektu:

- ❖ osoby (dlouhodobě) nezaměstnané
- ❖ osoby s tělesným postižením
- ❖ osoby s mentálním postižením

Zájemci mohou vstoupit do projektu na základě:

- doporučení Úřadu práce
- doporučení lékaře
- informací z tisku, letáku, doporučení druhé osoby apod.

5.1.3 Průběh projektu

Projekt obsahuje 7 klíčových aktivit, které budou probíhat dle harmonogramu realizace projektu.

1. Klíčová aktivita

V první klíčové aktivitě budou moci účastníci do projektu vstupovat a vystupovat průběžně po celou dobu realizace. Do projektu mohou zájemci vstoupit individuálně a to na doporučení Úřadu práce ČR popř. jeho pobočkami. Na první schůzce konzultanta a zájemce o službu bude zájemce informován o průběhu služby a v ideálním případě podepíše na konci první schůzky Dohodu o vstupu do projektu.

2. Klíčová aktivita

V druhé klíčové aktivitě se bude jednat o vytváření osobního profilu, představy o práci a podporu při vyhledávání vhodného pracovního místa. Účastníci budou docházet na pravidelné konzultace a pracovat na rozvoji dovedností, které jsou potřebné pro nalezení a udržení pracovního místa. Účastník bude přibližně 1x za 2 měsíce docházet na skupinové aktivity, tzv. job klub, ve kterém si procvičí získané dovednosti.

3. Klíčová aktivita

Po nalezení pracovního místa a uzavření pracovní smlouvy bude probíhat další aktivita tzv. pracovní asistence. Tato asistence obsahuje přítomnost pracovního konzultanta na pracovišti, který cíleně povede účastníka ke zvládnutí požadovaných úkolů a pomůže mu se začleněním na pracovišti.

4. Klíčová aktivita

V rámci čtvrté klíčové aktivity bude pracovní konzultant nabízet zaměstnavateli pomoc při sestavování vhodné pracovní náplně pro účastníky. Dále zaměstnavateli pomohou při vyřizování formalit, které souvisejí s nástupem účastníka do zaměstnání a při komunikaci s účastníkem.

5. Klíčová aktivita

Pátá klíčová aktivita se zabývá ukončením účasti uchazeče v projektu. Poskytování služby podporované zaměstnávání průměrně trvá 11 měsíců, pokud účastník má uzavřen pracovně právní vztah a pokud dojde k získání vyšší úrovně dovedností účastníka. Pokud se ovšem dlouhodobě nedaří nalézt pro účastníka pracovní uplatnění a další setrvání v projektu by nepřineslo účastníkovi další rozvoj, může být spolupráce v projektu ukončena.

6. Klíčová aktivita

Šestá klíčová aktivita se věnuje intenzivnímu třídennímu výcviku sociálních dovedností. Výcvik zahrnuje dovednosti potřebné k nalezení a udržení zaměstnání praktickou formou. Především se bude jednat o znalosti pracovně-právní legislativy, způsobech zvládnání stresu a jiných antistresových technik. Tento výcvik bude spojen s exkurzemi do vybraných firem. Výcviku se zúčastní 12 osob se zdravotním postižením.

7. Klíčová aktivita

Publicita bude zajištěna prostřednictvím sedmé klíčové aktivity a to ve formě letáků, inzerátů, webových stránek, informačních schůzek.

V průběhu projektu vznikne metoda systematického poradenství pro nezaměstnané se zdravotním postižením, která bude doplněná ukázkovými záznamy z jednání s jednotlivými klienty. Tyto záznamy se stanou pomůckou pro zvládnutí

základních technik systematického poradenství. Účastníci získají nové zkušenosti např. pobyt mimo bydliště či se skupinou osob s podobnými problémy, které mohou být pro OZP velmi přínosné.

5.1.4 Výsledky

Výsledkem bude dosažení odpovídajícího počtu úspěšných absolventů kurzu a vytvoření pracovních míst pro znevýhodněné skupiny osob, které jsou ohrožené sociálním vyloučením. Tohoto cíle bude dosaženo prostřednictvím metody podporované zaměstnávání.

Cílová skupina tak bude stimulována k nalezení zaměstnání a jeho udržení. Pro zaměstnavatele bude atraktivní možnost poskytnutí mzdového příspěvku, který může být poskytnut po dobu 6 měsíců a to max. ve výši 12 130,- Kč na plný úvazek.

V současné době je v projektu 78 účastníků, z toho 30 v Písku, 28 v Jindřichově Hradci a 20 ve Vimperku. [5]

5.2 Aktivně i s dětmi

Registrační číslo:	CZ.1.04/3.4.04/26.00485
Realizátor projektu:	Mateřské centrum Valašské Meziříčí „Emcéčko“
IČ:	70238952
Město:	Valašské Meziříčí
Region:	Zlínský kraj
Částka:	3 094 911,70 Kč
Doba realizace projektu:	15. červenec 2009 až 14. červenec 2011

5.2.1 Popis projektu

Jednotlivé aktivity projektu

➤ **Motivační kurz**

Tento kurz má 7 kapitol:

- ✓ Základy asertivity, zvyšování sebevědomí
- ✓ Rozvoj komunikačních dovedností
- ✓ Výběrová řízení, vstupní pohovor
- ✓ Kde a jak hledat práci ÚP
- ✓ APZ Rodinné kompetence
- ✓ Pracovní právo
- ✓ Vizážistika,

➤ **Bilanční diagnostika**

Tato aktivita je zaměřena na zjištění schopností a možností klientek na jejich budoucí pracovní uplatnění, hledání jejich vlastních zdrojů a sebepoznání. Obsahem této aktivity je specifikace trhu práce, sebehodnocení, analýza osobní a profesní kariéry, vlastní potenciál, hodnocení bilance klientek, zpracování výsledků a sestavení individuálních plánů.

➤ **Kurz IT**

Tento kurz bude mít 2 kategorie: Začátečníci: Absolventi této kategorie budou připraveni na práci s PC na uživatelské úrovni. Získají základní znalosti o MS Word, Excel, Internet. Mírně pokročilí: Tato kategorie je určena pro účastníky, kteří si potřebují rozšířit a zdokonalit znalosti v oblasti MS Word, Excel, Internet. Osnova tohoto kurzu bude navazovat na úroveň začátečníků.

➤ **Miniškolka**

V prostorách mateřského centra bylo zřízeno 1 oddělení miniškolky. V přízemí budovy je vyhrazena místnost pro uskladnění kočárků. V miniškolce je poskytována péče nejvíce 8 dětem a to ve věku od 2 do 3 let. Je jim poskytována individuální výchovná péče, která je zaměřená na rozvoj rozumových, řečových, pohybových, hudebních a výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přiměřených věku dítěte. Provozní doba miniškolky: pracovní dny od 6:00 do 16:00 hod. Péči o děti zajišťují dva zaměstnanci, kteří splňují odbornou způsobilost k výkonu povolání. Obědy jsou zajištěny dovozem z kojeneckého ústavu nebo MŠ, ve speciálně určených nádobách. Strava je přiměřená věku dětí. Svačiny a obědy jsou připravovány ve vybavené kuchyňce přímo v mateřském centru. Miniškolka přednostně přijímá děti osamělých matek a matek samoživitelek. Nástup každého dítěte do miniškolky se posuzuje individuálně.

➤ **Manuál Aktivně i s dětmi**

Tento manuál bude vydán po ukončení projektu. Má se stát rádcem pro rodiče, kteří neměli tu možnost osobně se zúčastnit kurzu. Manuál bude obsahovat stručný popis projektu, přínos Motivačního kurzu, počet účastníků kurzu apod.

Partnerem projektu je Kojenecké a dětské centrum.

5.2.2 Cíle projektu

Primární cíl projektu je minimalizace sociálního vyloučení a zvýšení konkurenceschopnosti rodičů, kteří jsou na mateřské a rodičovské dovolené a kteří se vracejí do zaměstnání nebo na rodiče, kteří hledají práci po ukončení mateřské nebo rodičovské dovolené. Dosažení tohoto cíle bude dosaženo realizováním motivačních kurzů.

5.2.3 Průběh a výsledky projektu

Obsahem projektu je realizace motivačních kurzů, které jsou určeny znevýhodněným skupinám na trhu práce a to především ženám vracejícím se po rodičovské dovolené nebo péči o závislého člena rodiny na trh práce, dále ženám či mužům s malými dětmi. Motivační kurzy budou zahrnovat psychologicko-profesní modul a modul moderní informační technologie.

Psychologicko-profesní modul bude zaměřen na:

- ✓ získání základů asertivity,
- ✓ zvyšování sebevědomí,
- ✓ rozvoj komunikačních dovedností,
- ✓ motivace k hledání nového zaměstnání,
- ✓ získání schopnosti efektivně hledat práci a uplatnit se při výběrovém řízení,
- ✓ vizážistického poradenství,
- ✓ rodinných kompetencí,
- ✓ pracovního práva.

Modul moderní informační technologie, bude probíhat ve dvou úrovních: začátečníci a mírně pokročilí.

Součástí projektu jsou doprovodná opatření, která vedou k podpoře rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Jde o hlídání dětí, provoz miniškolky a kurzy tvořivosti jejichž cílem je sladění rodinného a pracovního života. [13]

Tyto konkrétní realizované projekty z OP LZZ, které jsou zaměřené právě na osoby znevýhodněné na trhu práce. První projekt podporuje osoby se zdravotním postižením a druhý je zase zaměřen na rodiče vracející se z mateřské dovolené.

Oba projekty jsou ještě v běhu, ale už v současné době mají své „absolventy“, kterým se díky těmto projektům podařilo získat zaměstnání či jim významně pomáhají si zaměstnání najít.

V rámci těchto projektů byla vytvořena řada prostorů pro technické zázemí např. miniškola v projektu Aktivně i s dětmi či job kluby v projektu podporované zaměstnávání. Zároveň je do těchto projektů zainteresována řada lidí, pro které se tato činnost stala zároveň posláním a dala jim náplň života. Pro některé účastníky je činnost těchto projektů pro jejich život i „nezbytná“. Konkrétní názory účastníků projektu jsou uvedeny v příloze.

6. Průřezová výzva k předkládání individuálních projektů OP LZZ: VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST

Odbor řízení pomoci z ESF, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vyhlásilo 18. 3. 2011 průřezovou výzvu k předkládání individuálních projektů v rámci OP LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST pro:

- Odbor implementace fondů EU MPSV ČR
- Ministerstvo pro místní rozvoj MMR ČR
- Ministerstvo průmyslu a obchodu MPO ČR

Celková částka vyčleněná pro výzvu je **2 300 000 000 Kč**. Termín výzvy (všech dílčích výzev) je od **18. 3. 2011 do 15. 6. 2011** do 12 hodin

Tato výzva je nástrojem zaměřeným na růst, pro podporu ekonomiky v České republice. Obsahuje několik oblastí podpory, na základě jejichž kombinace je vytvořen jeden racionální celek pro podporu růstu české ekonomiky a to prostřednictvím vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů.

Jelikož má tato výzva široký záměr, je dále rozdělena na dílčí výzvy. V těchto dílčích výzvách pak budou prezentovány individuální projekty, které budou realizované dle věcného zaměření z úrovně státní správy s navazujícími aktivitami ve prospěch cílových skupin. Výzva je v rámci cílových skupin zaměřena na zaměstnavatele, kteří dokázali překonat ekonomickou krizi a směřují k dalšímu rozvoji a prosperitě podniku.

Cílové skupiny:

- A) Pro dílčí výzvu VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST – ADAPTABILITA
 - a) Zaměstnanci
 - b) Zaměstnavatelé
- B) Pro dílčí výzvu VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST – REKVALIFIKACE
 - a) Uchazeči o zaměstnání
 - b) Zájemci o zaměstnání

6.1 Monitorování projektu

Žadatel si na základě cílů, které byly stanoveny v projektu, určí hodnoty monitorovacích indikátorů, kterých chce svým projektem dosáhnout. Tuto hodnotu uvede v Žádosti o finanční podporu. Při monitorování realizace projektu musí příjemce plnění těchto ukazatelů průběžně pozorovat a udávat v monitorovacích zprávách projektu. U některých indikátorů tato plnění musí uvést i v detailním členění, např. podle pohlaví, podle postavení na trhu práce, podle typu cílových skupin, podle věku, podle znevýhodnění, podle dosaženého vzdělání apod.

6.2 Dílčí výzvy

6.2.1 VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST – ADAPTABILITA (výzva č. 71)

Ve výzvě zaměřené na adaptabilitu bude vybraným podnikům poskytnut příspěvek prostřednictvím Úřadu práce ČR. Tento příspěvek bude poskytnut podnikům na:

- vzdělávání určitého počtu zaměstnanců,
- aktivity související s aplikováním všech forem vzdělávání zaměstnanců a to i přípravy na konkrétní náplň práce pro danou pracovní pozici,

- poskytování doplňkových služeb, které budou podporovat usnadnění přístupu a dokončení aktivit dalšího profesního vzdělávání a poradenství k vyhledávání pracovní pozice aj.

Pro tuto dílčí výzvu je vyčleněna **1, 3 miliardy Kč**. Tyto prostředky budou rozděleny mezi vybraná odvětví a to následujícím způsobem:

Tabulka č. 9: Rozdělení prostředků mezi vybraná odvětví v rámci dílčí výzvy:

Vzdělávejte se pro růst - Adaptabilita

odvětví	částka
Sociální služby (ambulantní a terénní)	300 000 000 Kč
Strojírenství	200 000 000 Kč
Stavebnictví	150 000 000 Kč
Nezávislý maloobchod (pouze malé a střední podniky)	100 000 000 Kč
Ubytování, stravování a pohostinství	80 000 000 Kč
Odpadové hospodářství	20 000 000 Kč
Cestovní ruch	150 000 000 Kč
Energetika	300 000 000 Kč

Zdroj: www.esfcr.cz

Cílem oblasti podpory (Zvýšení adaptability zaměstnanců konkurenceschopnosti podniků) je zvýšit úroveň odborných znalostí, dovedností a dalších kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů ve vybraných odvětvích průmyslu a služeb. Mezi další cíle lze zahrnout také rozvoj řízení lidských zdrojů, zvýšení kvalifikační úrovně zaměstnanců a motivování zaměstnavatelů k prosazování odborného vzdělávání.

Cílové skupiny oblasti podpory:

Cílovými skupinami jsou zaměstnavatelé a zaměstnanci podniků, kteří dokázali překonat ekonomickou krizi a mají předpoklady pro další rozvoj organizace.

❖ **Zaměstnanci**

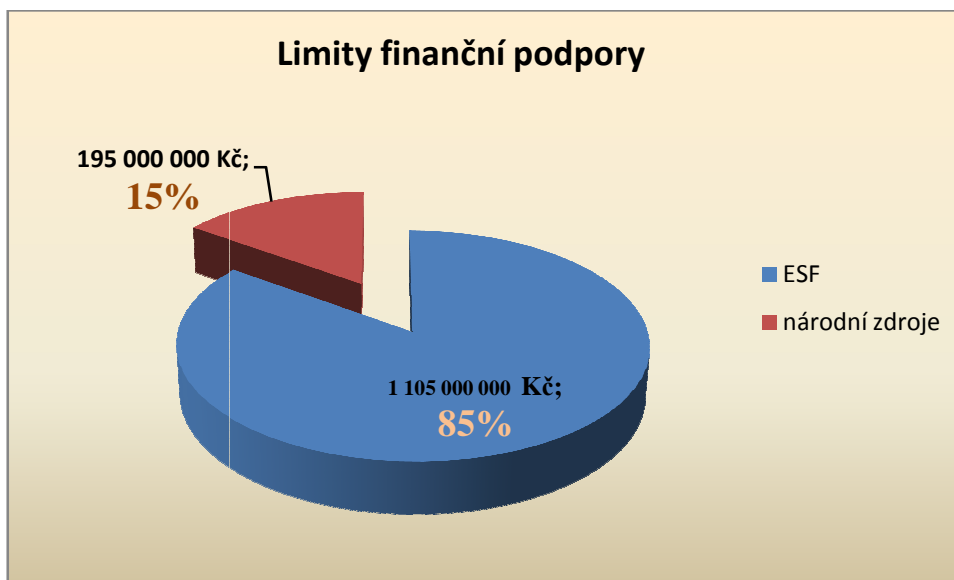
– vztahuje se na zaměstnance pracujících v dělnických profesích, ale také na nižší, střední a vrcholový management.

- Pouze pro žadatele Odbor implementace fondů EU MPSV ČR
 - Jde i o zaměstnance zaměstnavatelů - poskytovatele sociálních služeb a to především pozice: pracovník v sociálních službách a sociální pracovník
- Specifické skupiny zaměstnanců
 - skupiny zaměstnanců, které mají ztížené podmínky uplatnění se na trhu práce a to především kvůli věku:
 - věkové skupiny nad 50 let;
 - mladí do 25 let.

❖ **Zaměstnavatelé**

- Podnikatelské subjekty
 - Podnikatelským subjektem se rozumí právnická osoba, která byla založena za účelem podnikání a dále osoba samostatně výdělečně činná.
- Pouze pro žadatele Odbor implementace fondů EU MPSV ČR
 - Jsou to i zaměstnavatelé poskytující služby sociální péče a to ve formě ambulantní a terénní péče jako je např. osobní asistence, pečovatelská služba, podpora samostatného bydlení, denní stacionáře či chráněné bydlení
- Nestátní neziskové organizace
 - Tyto organizace mohou být brány jako cílová skupina pouze za předpokladu, že jejich hlavní činností je působení v odvětví sekce Q - Zdravotní a sociální péče.

Graf č. 7. Limity finanční podpory dílčí výzvy: Vzdělávejte se pro růst – Adaptabilita



Zdroj: www.esfcr.cz - vlastní zpracování

Limity rozdělení prostředků mezi jednotlivé oprávněné žadatele:

- Odbor implementace fondů EU, MPSV maximálně 850 000 000 Kč
- Ministerstvo pro místní rozvoj maximálně 150 000 000 Kč
- Ministerstvo průmyslu a obchodu maximálně 300 000 000 Kč

- Minimální výše podpory na jeden projekt je 50 000 000 Kč.

**6.2.2 VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST – REKVALIFIKACE
(výzva č. 72)**

Ve výzvě zaměřené na rekvalifikace bude pro uchazeče a zájemce o zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce ČR možné získat:

- rekvalifikace zaměřené na získání klíčových dovedností, které trh práce vyžaduje, a které budou zaměřeny na zvýšení zaměstnatelnosti

Pro tuto dílčí výzvu je vyčleněna 1 miliarda Kč. Tyto prostředky budou opět čerpány v rámci odvětví uvedených výše.

Cílové skupiny oblasti podpory:

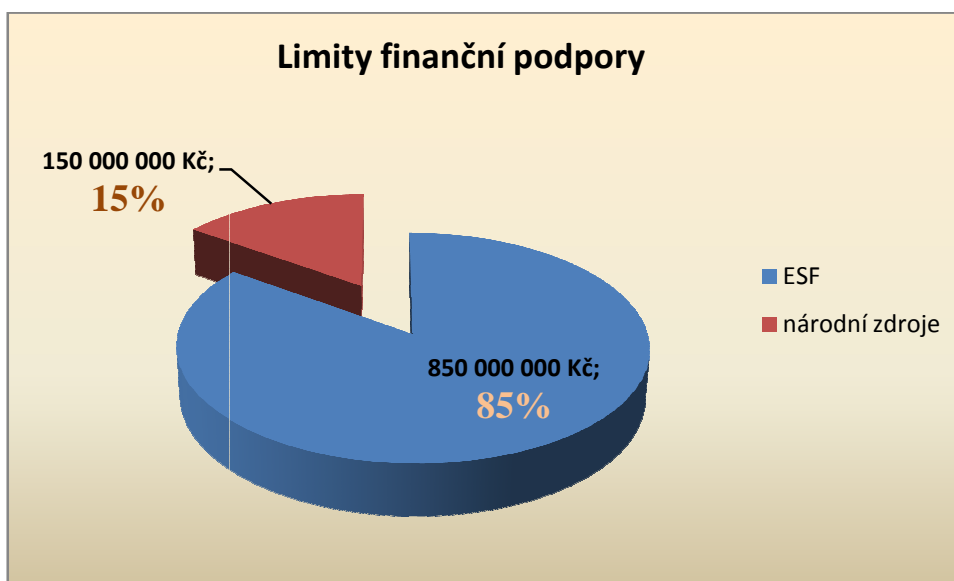
❖ Uchazeči o zaměstnání

- jde o osoby, které jsou vedené v evidenci úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání;

❖ Zájemci o zaměstnání

- jedná se o osoby, které jsou vedené v evidenci úřadu práce jako zájemce o zaměstnání,
- osoby hledající uplatnění na trhu práce aniž by byli v evidenci u úřadu práce jako zájemci, s důrazem na skupiny znevýhodněné na trhu práce.[28]

Graf č. 8. Limity finanční podpory dílčí výzvy: Vzdělávejte se pro růst – Rekvalifikace



Zdroj: www.esfcr.cz - vlastní zpracování

Závěr

Ve své bakalářské práci jsem se zabývala problematikou politiky zaměstnanosti. Zaměřila jsem se především na politiku zaměstnanosti České republiky, ale také jsem nastínila důležité momenty v reformě politiky zaměstnanosti v jiné členské zemi EU a to ve Spolkové republice Německo. Politiku zaměstnanosti v ČR institucionálně zabezpečuje od 1. 4. 2011 nově Úřad práce ČR spolu se svými pobočkami. Česká republika využívá v rámci APZ nástroje jako jsou: rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, SÚPM a další. Přičemž nejvíce výdajů bylo v letech 2004 – 2007 vynaloženo na SÚPM. V letech 2008 a 2009 jsou naopak nejvyšší výdaje na VPP. Nejméně prostředků vydala ČR v letech 2004 – 2009 na rekvalifikace.

Jako člen EU je Česká republika oprávněna čerpat peněžní prostředky z různých fondů EU jako je např.: Evropský sociální fond, který je nejstarší fond EU, a to v rámci jednotlivých operačních programů např. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, na který jsem se ve své bakalářské práci zaměřila v praktické části. České republice, respektive občanům, zaměstnancům a zaměstnavatelům, je poskytnuta možnost využít služby EURES, a získat tak zaměstnání v jiné zemi EU či EHP.

V praktické části se věnuji programovému období 2007 – 2013. Toto programové období je ještě v běhu, ale i přesto jsou k dispozici informace o čerpání a toku prostředků v tomto období. Například prostředky rozdělované v rámci politiky HSS plynou z 98,86 % do Cíle 1 – Konvergence. Konkrétní suma činí 647 miliard Kč.

V další části své bakalářské práce jsem se zabývala popisem politiky zaměstnanosti ve Spolkové republice Německo. V zásadních otázkách v oblasti zaměstnanosti jako jsou cíle a priority se ČR a SRN neliší. Podle mého názoru jsou ale rozdíly v uplatňování jednotlivých strategií či nástrojů. SRN využívá spíše individuální přístup k řešení konkrétních problémů u daných jedinců, zatímco ČR přijímá opatření spíše v plošném měřítku. V SRN působí např. poradci, kteří řeší s uchazečem konkrétní nedostatky či bariéry, které mu brání k nalezení a získání zaměstnání a snaží se zaměřit na jejich odstranění. Tento přístup nese již SRN

své ovoce. V současné době totiž, podle odborných článků uveřejněných na internetu, vykazuje Německo v některých svých oblastech již plnou zaměstnanost. ČR by se tak podle mého názoru měla zaměřit právě na cílené poskytování individuální pomoci uchazečům.

Klíčovou součástí mé bakalářské práce je popis realizovaných projektů v rámci OP LZZ. Vybrala jsem si projekty: „Podporované zaměstnávání - metoda boje proti nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením“ a „Aktivně i s dětmi“. Prvně zmíněný projekt je uskutečňován v Jihočeském kraji a je zaměřen na pomoc lidem se zdravotním postižením. Cílem tohoto projektu je naučit tuto skupinu obyvatel jak si najít práci a udržet si ji. Projekt Aktivně i s dětmi je zaměřen na rodiče, kteří se vracejí z mateřské či rodičovské dovolené. Projekt je zaměřen na to, jak naučit rodiče skloubit pracovní a osobní život. Součástí projektu je poskytována i cílená pomoc ve formě hlídání dětí, kurzu IT a dalších. Oba tyto projekty jsou v současné době ještě v běhu, ale jejich účastníci si je velmi chválí a někteří již zaměstnání našli, či jim byla poskytnuta výrazná pomoc.

V poslední části své bakalářské práce se věnuji aktuální výzvě Ministerstva práce a sociálních věcí Vzdělávejte se pro růst. Tato výzva je velmi čerstvá a teprve v počáteční fázi, ale i přesto jsem se pokusila ji zpracovat. Tato výzva se zaměřuje na růst a podporu ekonomiky a dále se dělí na dílčí výzvy: Vzdělávejte se pro růst - Adaptabilita a Vzdělávejte se pro růst - Rekvalifikace. Částka vyčleněná pro tuto výzvu činí 2,3 miliardy Kč. Přičemž pro dílčí výzvu Adaptabilita je určeno 1,3 miliardy Kč a pro dílčí výzvu Rekvalifikace 1 miliarda Kč. Tato výzva je i svou povahou poněkud odlišná a inovativní v tom, že jsou určeny limity pro čerpání pro jednotlivá odvětví průmyslu a služeb. Nejvíce prostředků má putovat do odvětví sociálních služeb, energetiky a strojírenství a naopak nejméně do odpadového hospodářství a ubytování, stravování a pohostinství.

Summary

In my baccalaureate work deal I with problems policy employment in Czech Republic. That practice state in conjunction with next subjects, that the effects on labour markets. We classsify Policy employment into active and passive. In terms of active labour-market policy are exploited tools like e.g ..: reskilling or community service. Passive labour policy presents only absorbing negative consequences unemployment, as are e.g . various financial and relief of the poor.

Czech Republic is EU mamber state. Is able to so draw resources from funds EU, e.g . from European social fund. In the concrete in terms of surgical programme manpower and employment. Further is able to Czech Republic derive benefit from service EURES. This service provides information on way secure a job in other EU countries.

Practical part my baccalaureate work is bent on analyzing development unemployment in Czech Republic and in EU countries. Further in work show in how much funds in terms of projects is exempt for Czech Republic in programmatic period 2007 – 2013 and to the which region economies flow.

Keywords

Employment, unemployment, employment market, policy employment, active labour-market policy, passive labour-market policy, European Social Fund – ESF, EURES, European Union (=EU), Germany, projects of EU, operational programme human resources and employment,..

Seznam použité literatury

- [1] AMSTERODAMSKÁ SMLOUVA. [online]. [2010-12-12]. Dostupný z WWW: <<http://www.euroskop.cz/290/sekce/r-s/>>
- [2] DUHÁŇ, Š., JIŘÍČEK, P., AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI. [online]. [2010-11-12]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>
- [3] ESF A OP LZZ [online]. [2010-11-30]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>>
- [4] EURES V PŘEŠHRANIČNÍCH REGIONECH. [online]. [2010-12-20]. Dostupný z WWW:<<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=cs&catId=56&parentCategory=56>>
- [5] KOHOUTOVÁ, A., PROJEKT PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. [online]. [2011-04-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/projekty/podporovane-zamestnavani-metoda-boje-proti-nezamestnanosti>>
- [6] KOTRUSOVÁ, M., REFORMA APZ V NĚMECKU. [online]. [2010-11-30]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4148>>
- [7] KOTÝNKOVÁ, M., Trh práce na přelomu tisíciletí. Praha : Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5., str. 22 – 25
- [8] KOTÝNKOVÁ, M., Trh práce na přelomu tisíciletí. Praha : Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5., str. 26-230
- [9] KOTÝNKOVÁ, M.; NĚMEC, O., Lidské zdroje na trhu práce : vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU . Praha : Professional publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7., str. 131
- [10] KOTÝNKOVÁ, M.; NĚMEC, O., Lidské zdroje na trhu práce : vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU . Praha : Professional publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7., str. 35 – 135

- [11] KOTÝNKOVÁ, M.; NĚMEC, O., Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU . Praha : Professional publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7., str. 131 – 132
- [12] MACELA, M., SSP, Obecné informace [online]. [2011-04-01]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/obecne>>
- [13] MALÍKOVÁ, S., PROJEKT AKTIVNĚ I S DĚTMI. [online]. [2011-04-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/projekty/aktivne-i-s-detmi>>
- [14] MPSV, APZ V ČR. [online]. [2011-04-14]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/rocenka_2009_portal.pdf>
- [15] MPSV, ESF A OP LZZ. [online]. [2010-11-30]. Dostupný z WWW: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>
- [16] MPSV, ZÁKON O ÚP. [online]. [2011-04-15]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>
- [17] NAVRÁTIL, M., EURES. [online]. [2010-12-20]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&lang=cs&catId=56&parentCategory=56>>
- [18] NĚMECKO. [online]. [2011-02-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.eures.sk/nemecko-181-1.html>>
- [19] NĚMECKO. [online]. [2011-02-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.euroskop.cz/429/sekce/zakladni-informace/>>
- [20] NEZAMĚŠTNANOST V ZEMÍCH EU. [online]. [2011-04-14]. Dostupný z WWW: <<http://nui.epp.eurostat.ec.europa.eu.dataset.en.>>
- [21] PAVELKA, T., Makroekonomie: základní kurz., Melandrium, 2007. 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4., str. 117
- [22] PAVELKA, T., Makroekonomie: základní kurz., Melandrium, 2007. 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4., str 119 – 128

- [23] PAVELKA, T., Makroekonomie: základní kurz., Melandrium, 2007. 278 s. ISBN 978-80-86175-58-4., str. 129
- [24] PRIORITYNÍ OSY. [online]. [2010-11-30]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osy>>
- [25] PROJEKTY V ČÍSLECH. [online]. [2011-03-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/statisticka-data-cerpani>>
- [26] PTÁČNÍKOVÁ, N., VÝDAJE APZ V ČR. [online]. [2010-11-10]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>
- [27] REGIONÁLNÍ POLITIKA EU. [online]. [2011-02-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=4a91fe18-5c62-429d-ab0c-7934243f1ebb>>
- [28] VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST. [online]. [2011-04-10]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/vzdelavejte-se-pro-rust-prurezova-vyzva-1-1>>
- [29] ZÁKON O ÚŘADU PRÁCE ČR. [online]. [2011-04-15]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/sb0029-2011-73-2011.pdf>>
- [30] ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI. [online]. [2011-03-10]. Dostupný z WWW: <http://zakony-online.cz/?s73&q73=all>>

Seznam grafů

Graf č. 1: Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Graf č. 2: Srovnání výdajů v ČR na rekvalifikace, VPP, SÚPM v roce 2009

Graf č. 3: Počet projektů podle příjemců

Graf č. 4: Souhrny registrovaných, schválených a realizovaných projektů v rámci jednotlivých prioritních os

Graf č. 5: Výdaje na jednotlivé prioritní osy

Graf č. 6: Složení obyvatel ve SRN

Graf č. 7: Limity finanční podpory dílčí výzvy

Vzdělávejte se pro růst - ADAPTABILITA

Graf č. 8: Limity finanční podpory dílčí výzvy

Vzdělávejte se pro růst – REKVALIFIKACE

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Řídící orgán a partneři

Tabulka č. 2: Průměrná míra nezaměstnanosti v ČR

Tabulka č. 3: Výdaje ÚP na rekvalifikace v členění podle krajů

Tabulka č. 4: Výdaje ÚP na VPP v členění podle krajů

Tabulka č. 5: Výdaje ÚP na vytvoření SÚPM v členění podle krajů

Tabulka č. 6: Schválené projekty dle skupin příjemců

Tabulka č. 7: Rozdělení prostředků fondů EU mezi cíle politiky HSS

v období 2007 - 2013

Tabulka č. 8: Objemy prostředků vyčleněné na projekty v rámci OP LZZ

v členění na jednotlivé prioritní osy dle rozpracovanosti

Tabulka č. 9: Rozdělení prostředků mezi vybraná odvětví v rámci dílčí výzvy

Vzdělávejte se pro růst – ADAPTABILITA

Tabulka č. 10: NUTS I, II, III

Tabulka č. 11: Členění území ČR

Tabulka č. 12: Členění individuálních projektů z hlediska vyhlášujícího

a příjemce výzvy

Seznam schémat

Schéma č. 1: Členění obyvatelstva

Schéma č. 2: Organizační členění ÚP ČR

Schéma č. 3: Mapa příhraničních partnerství EURES

Schéma č. 4: Regiony soudržnosti ČR

Příloha č. 1 EURES v přeshraničních regionech

Schéma č. 3: Mapa přeshraničních partnerství EURES



- | | |
|---|--------------------------------------|
| 1. EuresChannel (BE-FR-UK) | 11. Pannonia (HU-AT) |
| 2. Scheldemond (BE-NL) | 12. Northern Ireland/Ireland (IE-UK) |
| 3. EURES-TriRegio (CZ-DE-PL) | 13. TransTirolia (IT-AT-CH) |
| 4. EURES Maas-Rhin (BE-DE-NL) | 14. ØRESUND (DK-SV) |
| 5. P.E.D. (BE-FR-LUX) | 15. Galicia/Região Norte (ES- PT) |
| 6. Saar-Lor-Lux-Rheinland/Pfalz (DE-FR-LUX) | 16. Oberrhein (FR-DE-CH) |
| 7. Bayern - Tschechien (DE-CZ) | 17. Tornedalen (SV-SF) |
| 8. EURES Cross Border Denmark-Germany | 18. Bodensee (DE-AT-CH-FL) |
| 9. EUREGIO Rhein-Waal (DE-NL) | 19. Euradria (IT-SI) |
| 10. Danubius (SK-HU) | 20. EURES – BESKYDY (CZ-PL-SK) |
- [4]

Příloha č. 2 NUTS I, II, III

Každý členský stát EU má za sebou samostatný vývoj územněsprávního členění respektujícího přirozené potřeby státní správy a obyvatel. Z toho důvodu existuje v Evropské unii 27 různých systémů správního členění, což omezuje možnosti vzájemného statistického a ekonomického srovnávání regionů pro účely politiky HSS.

Pro statistické monitorování a analýzy ekonomické a sociální situace v regionech byla proto v roce 1988 zavedena jednotná nomenklatura územních statistických jednotek (NUTS). Na jejím základě jsou dle počtu obyvatel definovány tři hlavní úrovně regionálního členění území: NUTSI, NUTSII, NUTSIII.

Tabulka č. 10: NUTS I, II, III

Úroveň	Doporučený minimální počet obyvatel	Doporučený maximální počet obyvatel
NUTS I	3 000 000	7 000 000
NUTS II	800 000	3 000 000
NUTS III	150 000	800 000

Zdroj: www.strukturalni-fondy.cz

Česká republika byla historicky tradičně dělena na kraje odpovídající úrovni NUTS III, avšak kvůli vstupu do Evropské unie musela zavést mezi stát a kraje ještě jeden stupeň členění odpovídající úrovni NUTS II: regiony soudržnosti. Právě na úroveň NUTS II je totiž směřována podpora z fondů EU v cíli Konvergence a částečně též Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.

Kromě tří úrovní NUTS ještě existují dvě nižší úrovně územněsprávního statistického členění, které však již nejsou určující pro rozdělení prostředků z fondů EU. Jedná se o tzv. místní administrativní jednotky (LAU).

Tabulka č. 11: Členění území České republiky

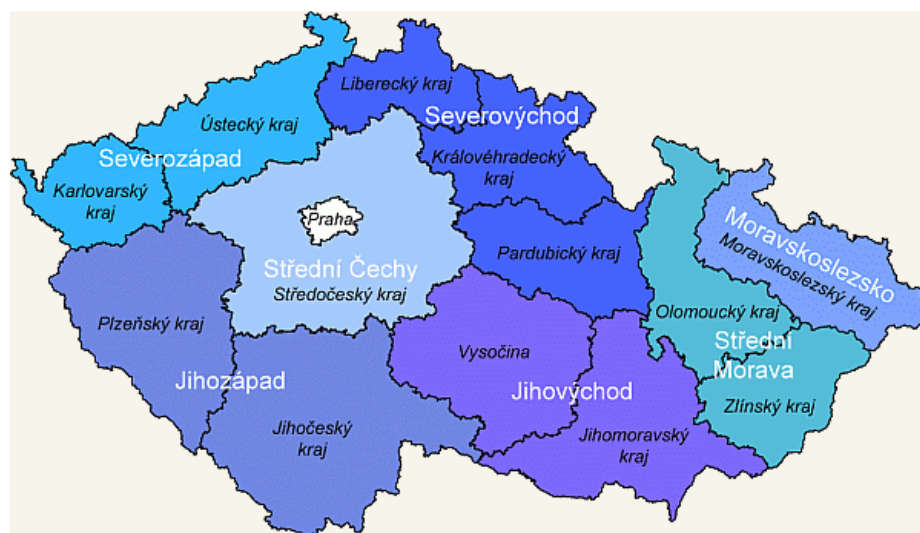
Úroveň	Název	jednotek
NUTS I	Stát	1
NUTS II	Regiony soudržnosti	8
NUTS III	Kraje	14

[27]

Příloha č. 3 Regiony pro regionální politiku

Pro účely efektivního získávání prostředků z evropských fondů byly na území ČR zřízeny **regiony soudržnosti**. Tyto regiony se skládají z jednoho či více českých krajů. Evropská kohezní politika je směřována především do územních celků, jejichž počet obyvatel se pohybuje mezi 800 tisíci a třemi miliony. Protože české kraje těchto počtů obyvatelstva většinou nedosahují, vznikly regiony soudržnosti: **Severozápad, Severovýchod, Jihovýchod, Jihozápad, Střední Čechy, Moravskoslezsko a Střední Morava**, které jsou vedené regionálními radami regionů soudržnosti. Toto členění na regiony soudržnosti, kterým se říká v souladu s evropskou terminologií také NUTS II, pokrývá celou ČR mimo hlavní město.

Schéma č. 4: Regiony soudržnosti ČR



Zdroj: www.strukturalni-fondy.cz

Mapa ukazuje skladbu 14 krajů (NUTS III) do 8 regionů soudržnosti (NUTS II).

Praha výrazně převyšuje ekonomickými ukazateli ostatní části republiky, a proto nesplňuje kritéria pro příjem prostředků z finančně nejobjemnějšího cíle Konvergence.

Praha jako území, jehož HDP překračuje 75 % průměru EU, je oprávněna čerpat z cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Tomuto účelu slouží operační programy Praha Konkurenceschopnost a Praha Adaptabilita. Z evropských fondů plyne

do hlavního města ČR menší objem peněz než do zbytku našeho státu. Důvod je ten, že Praha má značnou ekonomickou dynamiku a nízkou nezaměstnanost i bez pobídek EU. [27]

Příloha č. 4 Prioritní osy – oblasti podpory

Prioritní osa 1 – Adaptabilita

Oblast podpory 1.1. Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků

Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků je orientována zvláště na rozvoj podnikového vzdělávání, na podporu konkurenceschopnosti podnikatelských subjektů a organizací.

Aktivity, které jsou uskutečňované v rámci projektů, pozitivně ovlivňují rozvoj specifických služeb, odborné přípravy a podpory zaměstnanců. Jedna z významně podporovaných aktivit, která je v rámci této oblasti podpory uskutečňována je i posilování sociálního dialogu spolu se zaměřením na rozvíjení spolupráce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce

Oblast podpory 2. 1. Posílení aktivních politik zaměstnanosti

Pro začlenění osob na trh práce má aktivní politika zaměstnanosti rozhodující vliv, a to především uplatňováním svých nástrojů. Jejich prostřednictvím se zajišťuje zařazení dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů do jednotlivých programů aktivní politiky zaměstnanosti. To provádí formou účasti na školeních, rekvalifikací, odborné praxi a dalšími opatřeními na podporu zaměstnatelnosti.

Specifické cíle:

- Realizování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- zvýšení efektivity využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a zavádění nových či inovovaných nástrojů,
- podpora preventivních opatření na trhu práce,

- podpora motivačních nástrojů,
- podpora zprostředkovatelských aktivit a vytváření nových pracovních míst,
- rozvoj spolupráce se sociálními partnery a dalšími institucemi spolupracujícími na trhu práce.

Oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti je z 90 % celkové alokace realizována individuálními projekty. Tyto projekty se dělí na Národní a Regionální individuální projekty.

Tabulka č. 12: Členění individuálních projektů z hlediska vyhlášujícího a příjemce výzvy

	vyhlášující výzvy	příjemce výzvy
Národní individuální projekty	řídící orgán	Odbor implementace programů ESF (MPSV)
Regionální individuální projekty	Odbor implementace programů ESF (MPSV)	úřady práce

Zdroj: www.esfcr.cz – vlastní zpracování

Na úrovni Národních individuálních projektů vyhláší řídicí orgán výzvy pro Odbor implementace programů ESF (MPSV), který je příjemcem dotace a zároveň na úrovni regionálních individuálních projektů dále vyhláší výzvy pro úřady práce.

Oblast podpory 2.2 - Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj

Cílem této oblasti podpory je modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj.

Cílové skupiny:

- ✓ instituce veřejných služeb zaměstnanosti a jejich pracovníci,
- ✓ spolupracující organizace a jejich pracovníci a sociální partneři, jejich organizace a jejich zaměstnanci.

Pro tyto cílové skupiny budou v rámci jednotlivých operací (projektů) podporovány aktivity vedoucí ke:

- vzdělávání pracovníků,
- rozvoji nástrojů a opatření,
- rozvoji institucí služeb zaměstnanosti.

Specifické cíle:

- Zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce – a to prostřednictvím efektivního a cíleného využívání nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti,
- zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality služeb poskytovaných institucemi služeb zaměstnanosti.

Prioritní osa 3 - Sociální integrace a rovné příležitosti

Oblast podpory 3.1 - Podpora sociální integrace a sociálních služeb

Cílem této oblasti podpory je zasahování při začleňování sociálně vyloučených osob nebo osob, které jsou ohroženy sociálním vyloučením s cílem zajistit jejich návrat do společnosti a na trh práce.

Popis činností:

- Podpora vzdělávání zadavatelů, poskytovatelů, uživatelů a dalších subjektů působících v oblasti sociálního začleňování,
- podpora sociálních služeb a dalších nástrojů pro podporu sociálního začleňování cílových skupin,
- podpora nástrojů, které umožňují aplikaci zákona o sociálních službách a dalších právních norem.

Cílové skupiny osob:

- osoby se zdravotním postižením;
- děti, mládež a mladí dospělí;
- etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí – národnostní menšiny, které dlouhodobě žijí na území ČR;
- imigranti a azylanti – skupina přistěhovalců v ČR, která zahrnuje nelegální imigranty, žadatele o azyl, uznané azylanty, cizince s uděleným dlouhodobým nebo trvalým pobytem v ČR;
- osoby bez přístřeší – osoby, které nemají ubytovací možnosti, popř. obývají nouzová obydlí;
- oběti trestné činnosti, oběti domácího násilí, oběti obchodu s lidmi, osoby komerčně zneužívané;
- osoby pečující o osobu blízkou, která je z různých příčin ohrožena sociálním vyloučením.

Cílové skupiny organizací:

- zadavatelé sociálních služeb;
- poskytovatelé sociálních služeb a další subjekty poskytující služby napomáhající sociální integraci cílovým skupinám;
- orgány veřejné správy působící v oblasti sociálních integrace;
- zaměstnavatelé.

Oblast podpory 3.2 - Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit

Cílem této oblasti podpory je především intenzivní podpora a rozvoj stávajících a nových sociálně preventivních programů a sociálních služeb, které jsou realizované v sociálně vyloučených romských lokalitách a komunitách.

Podpora bude orientována na přímou podporu jednotlivců v procesu sociálního začleňování, na vzdělávání subjektů působících v dané oblasti, ale i na samotné vzdělávání cílové skupiny. Oblast podpory bude také směřovat ke snaze změnit

negativní přístup a postoj veřejnosti proti sociálně vyloučeným romským komunitám. Podporované aktivity budou významně doplňovány systémovou podporou z národní úrovně.

Oblast podpory 3.3 - Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce

Hlavním cílem této oblasti podpory je integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce.

Cílové skupiny

- Osoby do 25 let věku bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace,
- osoby věkově starší (nad 50 let),
- příslušníci menšin, osoby se zdravotním postižením,
- imigranti a azylanti.

Typ a forma podpory

Tato oblast podpory bude uskutečňována prostřednictvím centrálně vyhlášených globálních grantů (nevratná finanční pomoc, například dotace) a individuálních projektů se zapojením regionálních partnerů a institucí a při respektování regionálních potřeb a specifík.

- Nezměněno -doslova

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

Tato oblast podpory přispěje k odstranění stále přetrvávající nerovnosti obou pohlaví, zejména žen, na trhu práce. Prioritní osa se zaměří i na osvětu a propagaci principu rovných příležitostí, zlepšení přístupu žen ke vzdělávání a zaměstnání, zvýšení účasti žen v podnikání a motivaci zaměstnavatelů využívat nové formy zaměstnání.

Cílové skupiny:

- především ženy ohrožené na trhu práce,
- muži v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi,
- rodiče s dětmi,
- rodiče samozivitelé/lky
- osoby pečující o další závislé členy rodiny.

Cílovou skupinou organizací:

- Zaměstnavatelé, vzdělávací a poradenské organizace zabývající se řešením politiky rovnosti žen a mužů,
- organizace prosazující rovnost žen a mužů,
- organizace zabývající se slučitelností pracovního a rodinného života,
- orgány veřejné správy působící v oblasti slučitelnosti pracovního a rodinného života
- poskytovatelé služeb péče o děti.

Typ a forma podpory

Tato oblast podpory bude realizována jednak přidělováním nevratné finanční pomoci prostřednictvím celostátně vyhlašovaných globálních grantů a jednak formou individuálních projektů.

Prioritní osa 4 – Veřejná správa a veřejné služby

Oblast podpory 4.1 - Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy

Cílem této oblasti podpory je posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb.

Specifické cíle:

- Zefektivnit vzdělávání, odbornou přípravu a rozvoj úředníků správních úřadů a úřadů územních samosprávných celků a politiků včetně volených zastupitelů územních samosprávných celků,
- zlepšit kvalitu řízení a managementu ve správních úřadech a v úřadech územních samosprávných celků,
- zmírnit regionální rozdíly v poskytování veřejných služeb a zajistit jejich adekvátní dostupnost,
- zvýšit transparentnost a otevřenost správních úřadů a úřadů územních samosprávných celků.

Cílové skupiny:

- správní úřady a úřady územních samosprávných celků,
- zaměstnanci těchto úřadů a organizace zřizované těmito úřady,
- poskytovatelé veřejných služeb.

Prioritní osa 5 – Mezinárodní spolupráce

Oblast podpory 5.1 - Mezinárodní spolupráce

V rámci této oblasti podpory budou financovány aktivity zaměřené na podporu mezinárodní spolupráce mezi projekty v různých členských státech EU, mezi skupinami aktérů zaměřených na specifickou problematiku, mezi aktéry ze společné regionální oblasti s aktéry v dalších oblastech a mezi národními organizacemi v několika členských státech EU. [24]