



Ekonomická  
fakulta  
Faculty  
of Economics

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Ekonomická fakulta  
Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova

Bakalářská práce

# **Trh práce v souvislosti s možnými podporami z ESF**

Vypracovala: Mgr. Zdeňka Novotná  
Vedoucí práce: Ing. Jana Žlábková, Ph.D.

České Budějovice 2014



**ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**  
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Mgr. Zdeňka NOVOTNÁ**  
Osobní číslo: **E11569**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Strukturální politika EU pro veřejnou správu**  
Název tématu: **Trh práce v souvislosti s možnými podporami z ESF**  
Zadávající 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 trh práce v České republice a jeho možné podpory z Evropského sociálního fondu.

**Metodika práce:**

1. Studium odborné literatury týkající se dané problematiky.
2. Charakteristika trhu práce v České republice.
3. Hodnocení možností čerpání a způsobu poskytování finanční podpory z ESF.
4. Zhodnocení efektivity výsledků v kontextu stávající situace.

**Rámcová osnova:**

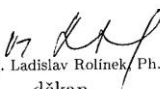
1. Úvod, 2. Literární přehled, 3. Cíle a metodika, 4. Analytická část, 5. Návrhy a doporučení, 6. Diskuze, 7. Závěr, 8. Resumé, 9. Přehled použité literatury, Přílohy.

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**  
Rozsah pracovní zprávy: **40-50 stran, dle možností**  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**  
Seznam odborné literatury:


1. BUDÍK, Josef. *Evropské strukturální fondy a jejich využívání*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2009. 79 s. ISBN 978-80-7408-014-2.
2. FIALA, Petr a Markéta PITROVÁ, M. *Evropská unie*. 2. vyd. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2009. 803 s. ISBN 978-80-7325-180-2.
3. HALÁSKOVÁ, Renata. *Politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. 145 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
4. HALÁSKOVÁ, Renata. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
5. VERNER, Tomáš a Christiana KLIKOVÁ. *Hospodářská politika České republiky po jejím vstupu do Evropské unie*. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2011. 136 s. ISBN 978-80-7248-730-1.
6. MÜNICH, Daniel a Štěpán JURAJDA. *Labour market in the Czech Republic: economic and policy developments during first five years in the European Union*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2009. 183 s. ISBN 978-80-7344-198-2.
7. PAVLÁK, Miroslav. *Lidské zdroje a fondy EU: Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2006. 127 s. ISBN 80-7357-139-0.
8. POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. *Strukturální změny českého trhu práce a proměna sociálního modelu*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2012. 109 s. ISBN 978-80-86729-75-6.
- 9.

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

Datum zadání bakalářské práce: **30. listopadu 2012**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2014**

  
doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.  
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
STUDENTŮ 18  
370 05 ČESKÉ BUDĚJOVICE

  
doc. Ing. Eva Cudlinová, CSc.  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 27. března 2013

## PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci na téma **Trh práce v souvislosti s možnými podporami z ESF** jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 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 Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích 30. 4. 2014

-----  
Mgr. Zdeňka Novotná

Velmi ráda bych vyjádřila své poděkování za odborné vedení bakalářské práce paní  
Ing. Janě Žlábkové, Ph.D.

## OBSAH

1.	ÚVOD .....	9
2.	PŘEHLED ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY .....	10
2.1	REGIONÁLNÍ POLITIKA EVROPSKÉ UNIE .....	10
2.1.1	Vývoj regionální politiky .....	10
2.1.2	Principy regionální politiky .....	13
2.1.3	Cíle regionální politiky 2007-2013 .....	13
2.2	SOCIÁLNÍ POLITIKA A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI .....	15
2.2.1	Vývoj sociální politiky a politiky zaměstnanosti .....	15
2.2.2	Nástroje politiky zaměstnanosti .....	18
2.2.3	Aktivní politika zaměstnanosti .....	19
2.2.4	Pasivní politika zaměstnanosti .....	20
2.3	EVROPSKÁ STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI .....	21
2.4	EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND .....	22
2.4.1	Historie ESF .....	22
2.4.2	Mechanismus řízení fondů EU .....	24
2.4.3	ESF v ČR 2007-2013 .....	25
2.5	OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST .....	28
2.5.1	Cíle a priority OP LZZ .....	28
2.5.2	Horizontální témata .....	30
2.5.3	Základní dokumenty a příručky OP LZZ .....	31
2.5.4	Typy projektů .....	31
2.6	TRH PRÁCE .....	32
2.6.1	Nabídka a poptávka na trhu práce .....	32
2.6.2	Ekonomická struktura obyvatel .....	33
2.6.3	Funkce trhu práce .....	33
2.6.4	Segmentace trhu práce .....	33
2.6.5	Evropské služby zaměstnanosti EURES .....	34
2.7	ZAMĚSTNANOST A NEZAMĚSTNANOST .....	35
2.7.1	Zaměstnanost a její ukazatele .....	35
2.7.2	Nezaměstnanost a její ukazatele .....	35
2.7	PROGRAMOVÉ OBDOBÍ 2014-2020 .....	37
2.7.1	Strategie Evropa 2020 .....	37

2.7.2	Politika soudržnosti 2014-2020.....	37
2.7.3	OP Zaměstnanost 2014-2020.....	38
2.7.4	EaSI.....	40
3.	CÍL PRÁCE A METODIKA .....	41
4.	ANALYTICKÁ ČÁST.....	43
4.1	POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI ČR.....	43
4.1.1	Aktivní politika zaměstnanosti .....	43
4.2	TRH PRÁCE ČR .....	45
4.2.1	Mezinárodní výzkum dospělých PIAAC.....	45
4.2.2	Problémové skupiny na trhu práce .....	46
4.2.3	Míra ekonomické aktivity.....	47
4.2.4	Hlavní tendence ve vývoji zaměstnanosti .....	48
4.2.5	Hlavní tendence ve vývoji nezaměstnanosti.....	50
4.2.6	Postavení českého trhu práce v rámci EU.....	57
4.3	REALIZOVANÉ PROJEKTY .....	60
4.3.1	Pomoc k úspěšnému návratu na trh práce .....	60
4.3.2	Máme na to v Jihočeském kraji.....	61
4.3.3	Se sousedy k vzdělávání .....	64
5.	VÝSLEDKY A DISKUZE .....	67
6.	ZÁVĚR.....	73
I.	SUMMARY.....	74
II.	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....	75
III.	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	79
IV.	SEZNAM TABULEK.....	81
V.	SEZNAM GRAFŮ .....	82
VI.	SEZNAM SCHÉMAT .....	83
VII.	SEZNAM PŘÍLOH .....	84
VIII.	PŘÍLOHY .....	85



## 1. ÚVOD

V letech 2010-2013 se uskutečnil Mezinárodní výzkum dospělých – PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies), který přinesl zajímavé závěry a informace o úrovni základních dovedností u dospělých ve věku 16-65 let nezbytných nejen pro jejich každodenní život, ale i pro jejich úspěšné působení na trhu práce. Výsledky výzkumu mohou významným způsobem přispět k dalšímu postupu nejen v oblasti politiky zaměstnanosti a trhu práce.

V rámci aktuální Strategie Evropa 2020 je pozornost zaměřena na dva hlavní ukazatele – míru zaměstnanosti a počet vysokoškolsky vzdělaných osob ve věkové kategorii 30-34 let. Míra nezaměstnanosti České republiky se vyznačuje svou relativně nízkou úrovní a pohybuje se pod průměrem EU28, míra zaměstnanosti sice převyšuje evropský průměr, ale v porovnání s výsledky jiných členských států patří k těm nižším. Co se však týče počtu vysokoškolsky vzdělaných osob, zde Česká republika zaujímá postavení hluboce pod průměrem EU28 a patří k těm zemím, kde je počet těchto osob vůbec nejnižší.

Významnou možností, jak změnit stávající situaci v oblasti trhu práce s ohledem na výše uvedené skutečnosti, nebo jak zapojit na trh různé cílové skupiny, které jsou z různých důvodů na trhu práce znevýhodněny, představují právě projekty financované z Evropského sociálního fondu.

Cílem bakalářské práce na téma *Trh práce v souvislosti s možnými podporami z ESF* je analyzovat a definovat situaci na trhu práce v České republice v průběhu minulého programového období 2007-2013 a v současnosti, a zároveň popsat využívání možných podpor z Evropského sociálního fondu.

## 2. PŘEHLED ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY

### 2.1 REGIONÁLNÍ POLITIKA EVROPSKÉ UNIE

#### 2.1.1 Vývoj regionální politiky

Za počátek vzniku regionální politiky lze považovat tzv. **Thomsonovu zprávu**, publikovanou 4. května 1973, a projednávanou v rámci zasedání Rady ministrů ve dnech 14. -15. května 1973. Ta upozornila na odlišný vývoj jednotlivých regionů a podnítila snahu koordinovat regionální politiky jednotlivých členských států.

Ve snaze zabránit prohlubování rozdílů mezi regiony vznikl v průběhu summitu Evropské rady ve dnech 19. -20. října 1972 regionální fond ERDF. Jeho činnost však byla ovlivněna nejednotností členských států ve věci způsobu financování a fond tak začal fungovat až v roce 1975.

K zásadní reformě regionální politiky bylo přistoupeno v souvislosti s přijetím **Jednotného evropského aktu** (JEA, angl. Single European Act). Dokument byl výsledkem mezivládní konference v Bruselu v prosinci 1985, v platnost vstoupil 1. července 1987. Cílem byla revize Římských smluv a dokončení realizace vnitřního trhu. Tentokrát již byl tématu regionální politiky věnován samostatný oddíl: „*Společenství se zaměřuje zvláště na zmenšování nerovnoměrností mezi různými regiony a zaostalosti regionů, jimž se dostává nejmenší podpory*“ (Paláček, 2005, p. 264), poprvé byly zmíněny tzv. strukturální fondy EAGGF, ESF a ERDF: „*Společenství dosahování těchto cílů podporuje kroky činěnými prostřednictvím strukturálních fondů (Evropský zemědělský fond orientace a záruk, Sekce orientace, Evropský sociální fond, Evropský fond regionálního rozvoje), Evropské investiční banky a dalších existujících finančních nástrojů.*“ (p. 264).

Následná reforma v roce 1989 byla zahájena v návaznosti na přijetí tzv. **Delorova balíčku I** v roce 1988, který měl přinést komplexní reformu evropského rozpočtu pro roky 1988-1993. Došlo ke stanovení konkrétních cílů regionální politiky včetně určení výše finančních prostředků pro tyto cíle. Přehled cílů regionální politiky ES/EU pro roky 1988-1999 přináší tabulka č. 1.

Tabulka č. 1: Cíle regionální politiky ES/EU 1988-1999

Cíl	Zaměření	Fondy pro čerpání finančních prostředků
1	Podpora hospodářsky zaostalých regionů (HDP na obyvatele nepřesahuje 75 % průměru Společenství)	ESF, ERDF, EAGGF
2	Přeorientování regionů silně postižených úpadkem průmyslu na nově druhy hospodářské činnosti	ESF, ERDF
3	Boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti (nezaměstnaní déle než 1 rok, starší 25 let)	ESF
4	Zapojení mladých lidí do pracovního procesu (nezaměstnaní mladší 25 let)	ESF
5a	Modernizace a diverzifikace zemědělské výroby	EAGGF, FIG*
5b	Podpora programů na vytváření nových pracovních míst v zemědělském sektoru	ESF, ERDF, EAGGF
6	Udržení osídlení arktických regionů (hustota osídlení 8 obyvatel/km <sup>2</sup> a méně)**	ESF, ERDF, EAGGF

\* FIG vznikl v roce 1993.

\*\* Cíl vznikl v souvislosti se čtvrtým rozšířením v roce 1995.

Zdroj: Fiala, Pitrová (2010)

Důležitým počínem vyplývajícím z reformy roku 1989 bylo založení tzv. **Iniciativ**, které měly přispívat k řešení specifických problémů vzniklých vlivem společných politik. Tabulka č. 2 uvádí přehled Iniciativ pro roky 1994-1999.

Tabulka č. 2: Iniciativy Společenství 1994-1999

Název	Charakteristika
INTERREG	Pomoc některým příhraničním oblastem ve Společenství
LEADER	Podpora venkovského rozvoje; oblasti, které mají status cíle 5b
REGIS	Pomoc při rozvíjení hlubší integrace vzdálených regionů do Společenství (např. francouzské zámořské departmenty, Madeira, Azory a Kanárské ostrovy)
PECHAR	Pomoc oblastem postiženým uzavíráním uhelných pánví
KONVER	Pomoc oblastem vážně postiženým útlumem zbrojního průmyslu
RESIDER	Pomoc oblastem vážně postiženým uzavíráním podniků v ocelářském průmyslu
RETEX	Podpora diverzifikace ekonomických aktivit v oblastech závislých na textilním průmyslu
URBAN	Pomoc při řešení vážných sociálně-ekonomických problémů v městských oblastech
SME	Pomoc malým a středním podnikům při přizpůsobování se jednotnému evropskému trhu a soutěži na mezinárodních trzích
EMPLOYMENT	Podpora rovnosti příležitostí a pomoc při integraci těch, kteří stojí na okraji trhu práce (např. postižené osoby a etnické minority)
ADAPT	Pomoc při výcviku a vytváření pracovních míst v oblastech zasažených průmyslovými a technologickými změnami
PESCA	Pomoc oblastem závislým na rybářském průmyslu
PEACE	Ekonomická a sociální opatření na podporu mírového procesu a usmíření v Severním Irsku a pohraničních oblastech Irské republiky

Zdroj: Fiala, Pitrová (2010)

Reformní kroky přinesl také dokument **Agenda 2000** navržený Komisí v červenci 1997 a schválený v březnu 1999. Významnou změnou bylo snížení počtu cílů regionální politiky a snížení počtu iniciativ. Přehled cílů regionální politiky EU od roku 2000 přináší tabulka č. 3, tabulka č. 4 obsahuje přehled Iniciativ pro roky 2000-2006.

Tabulka č. 3: Cíle regionální politiky EU od roku 2000

Cíl	Zaměření	Fondy pro čerpání finančních prostředků
1	Podpora hospodářsky zaostalých regionů na úrovni NUTS 2 (HDP na obyvatele nepřesahuje 75 % průměru Společenství)	ESF, ERDF, EAGGF, FIGG
2	Podpora regionů na úrovni NUTS 3, které procházejí hospodářskou a sociální restrukturalizací, nezávisle na tom, zda se jedná o průmyslové, zemědělské, venkovské, městské nebo rybářské oblasti	ESF, ERDF
3	Rozvoj lidských zdrojů prostřednictvím podpory zaměstnanosti a modernizace vzdělávacích systémů v rámci celé EU s výjimkou regionů definovaných cílem 1	ESF

Zdroj: Fiala, Pitrová (2010)

Tabulka č. 4: Iniciativy Společenství v letech 2000-2006

Název	Charakteristika	Fondy pro čerpání finančních prostředků
INTERREG	Podporuje přeshraniční, nadnárodní a regionální spolupráci	ERDF
LEADER	Podporuje sociálně-ekonomické aktéry na venkově s cílem najít novou strategii pro další rozvoj oblasti	EAGGF
EQUAL	Podporuje rozvoj nových metod k odstranění příčin nerovností a diskriminace na trhu práce	ESF
URBAN	Podporuje města a městské aglomerace, které se nacházejí v krizi	ERDF

Zdroj: Fiala, Pitrová (2010)

Problematiky regionální politiky se dotkla také **Amsterodamská smlouva** z roku **1997** (v platnost vstoupila 1. května 1999) nebo **Niceská smlouva** z roku **2001** (v platnost vstoupila 1. 2. 2003).

Zásadním pro další postup v regionální politice bylo rozšíření EU v letech 2004 (o Českou republiku, Estonsko, Kypr, Litvu, Lotyšsko, Maďarsko, Maltu, Polsko, Slovensko a Slovensko) a 2007 (o Bulharsko a Rumunsko). Se zvyšujícím se počtem přistupujících zemí, a to zemí Střední a Východní Evropy (SVE) vykazujících nižší ekonomické ukazatele, se začaly prohlubovat regionální nerovnosti, které si vyžádaly další úpravu samotného fungování regionální politiky a výši prostředků do ní vložených. Tento postup se projevil např. vytvořením zcela nových iniciativ Společenství (viz tabulka č. 5).

Tabulka č. 5: Iniciativy Společenství v letech 2007-2013

Název	Charakteristika	Možnosti čerpání finančních prostředků
JASPERS	Technická asistence	EIB, EBRD
JEREMIE	Zajištění přístupu k financím pro mikrofilmy a malé a střední podniky v regionech EU	EIB, EIF
JESSICA	Udržitelný rozvoj pro městské oblasti	EIB, CEB

Zdroj: Fiala, Pitrová (2010)

## 2.1.2 Principy regionální politiky

Regionální politika vychází ze čtyř hlavních principů:

1. **Princip koncentrace** vyžaduje účinné využívání prostředků všech strukturálních fondů tak, aby přispěly k realizaci předem stanovených cílů.
2. **Princip programového plánování** předpokládá podporu problémových regionů realizovanou prostřednictvím víceletých programů.
3. **Principu partnerství** ukládá ve všech etapách přípravy a implementace programů spolupráci Evropské komise a orgánů na národní, regionální a místní úrovni.
4. **Princip přídátosti** vychází z předpokladu, že na projektech se finančně spolupodílí členské státy.

## 2.1.3 Cíle regionální politiky 2007-2013

Pro programové období 2007-2013 byly stanoveny tři cíle regionální politiky:

1. V rámci cíle **Konvergence** je poskytována podpora zaostávajícím členským státům a regionům. „*Tento cíl je zaměřen na regiony, jejichž hrubý domácí produkt (HDP) na obyvatele měřený paritou kupní síly je nižší než 75 % průměru Společenství.*“ (Nařízení Rady (ES) č. 1083/2006 ze dne 11. července 2006 o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení nařízení (ES) č. 1260/1999, 2006).
2. Území, která nejsou zahrnuta pod cíl Konvergence, pokrývá cíl **Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost**.

3. Cíl **Evropská územní spolupráce** „*má zahrnout regiony v blízkosti pozemních nebo mořských hranic, oblasti nadnárodní spolupráce definované s ohledem na opatření prosazující integrovaný územní rozvoj a podporu meziregionální spolupráce a výměny zkušeností.*“ (Nařízení Rady (ES) č. 1083/2006 ze dne 11. července 2006 o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení nařízení (ES) č. 1260/1999, 2006).

## 2.2 SOCIÁLNÍ POLITIKA A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

### 2.2.1 Vývoj sociální politiky a politiky zaměstnanosti

Ke vzniku sociální politiky významným způsobem přispěla **Smlouva o EHS** podepsaná v Římě v březnu roku 1957 (v platnost vstoupila v lednu 1958), která stanovila jasné cíle Společenství a členských států v této oblasti: „*podpora 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 vyloučením.*“ (Paláček, 2005, p. 143). Členské státy tak měly zaměřit své aktivity na zlepšení pracovního prostředí a podmínek a na zvýšení sociální ochrany pracovníků během i po skončení pracovního poměru. K realizaci a naplnění cílů byl ustanoven **Evropský sociální fond**.

Velký rozvoj zaznamenala sociální problematika v 70. letech, kdy se navíc do popředí zájmu dostala samotná otázka zaměstnanosti. V lednu roku 1974 schválila Evropská rada **Sociální akční program** pro roky 1974-1976. Ten měl směřovat k naplnění tří hlavních cílů: „*(1.) zvýšení zaměstnanosti, (2.) zlepšení životních a pracovních podmínek zaměstnanců a (3.) na vytvoření mechanismu zajišťujícího dostatečné informování zaměstnanců a umožňujícího jejich participaci na řízení podniku.*“ (Fiala, Pitrová, 2010, pp. 529-530). Přestože akční program nebyl příliš úspěšný a nepodařilo se jeho prostřednictvím dosáhnout snížení nezaměstnanosti, lze jej jistě považovat za významný počín tohoto období v oblasti sociální politiky.

Další snahy o rozvoj sociální politiky a její reformy byly patrné v 80. letech. Samostatný oddíl věnoval sociální politice i **JEA**, průlomová byla zejména ustanovení k sociálnímu dialogu: „*Komise usiluje na evropské úrovni o rozvíjení dialogu mezi managementem a pracujícími, který by mohl, pokud to obě strany považují za žádoucí, vést ke vztahům založeným na dohodě.*“ (Paláček, 2005, p. 264).

Zlepšit dialog mezi zaměstnanci a zaměstnavateli na evropské úrovni se rozhodla Evropská komise, jejímž předsedou v té době byl Jacques Delors. Série jednání známa jako **Proces z Val Duchesse** mezi zaměstnanci a zaměstnavateli resp. mezi Centrální evropských odborových svazů (ETUC – European Trade Union Confederation), Evropským sdružením průmyslových a zaměstnavatelských svazů (UNICE – Union of Industrial and Employer's Confederations of Europe) a Evropským střediskem pro ve-

řejné podniky (CEEP – Centre Européen des Entreprises à Participation Publique et des Entreprises d'Intérêt Économique Général) byla zahájena 31. ledna **1985**. Jak uvádí Fiala, Pitrová (2010, p. 533), bylo dosaženo následujících společných stanovisek v otázkách sociálního dialogu:

První	základní principy společné strategie pro zvýšení zaměstnanosti
Druhé	školení, motivace, informování a konzultace zaměstnanců
Třetí	základní principy společné strategie pro zvýšení zaměstnanosti
Čtvrté	vytvoření „Evropského prostoru pracovní a územní mobility“
Páté	všeobecné vzdělání, prvotní vzdělání a odborné vzdělávání dospělých
Šesté	přechod ze školy do dospělého a profesního života
Sedmé	nové technologie, organizace práce a přizpůsobivost trhu práce
Osmé	východiska k poskytnutí co možná nejrozsáhlejšího přístupu ke vzdělání
Deváté	transparentnost a převoditelnost profesních kvalifikací a diplomů v rámci Evropy
Desáté	nová společná strategie pro zvýšení zaměstnanosti
Jedenácté	rovný přístup mužů a žen ke vzdělání a dalšímu odbornému vzdělávání
Dvanácté	základní rysy hospodářské politiky
Třinácté	budoucí role a kroky Společenství v oblasti všeobecného a odborného vzdělávání
Čtrnácté	směrnice pro přeměnu konjunkturálního hospodářského růstu v trvalý, zaměstnanost podporující proces
Patnácté	podpora odborného vzdělávání v rámci boje s nezaměstnaností

Zahájením sociálního dialogu byl otevřen prostor pro vytvoření **Charty základních sociálních práv pracovníků**. Dokument byl přijat ve formě deklarace 9. prosince **1989** na summitu ve Štrasburku. Podpisem charty se členské státy zavázaly dodržovat základní principy a respektovat tak daná sociální práva (Fiala, Pitrová, 2010, p. 536):

- Právo pracovat v zemi ES podle vlastního výběru;
- Právo na spravedlivou mzdu;
- Právo na lepší životní a pracovní podmínky;
- Právo na sociální ochranu v rámci existujících národních systémů;
- Právo na svobodu shromažďování a kolektivní vyjednávání;
- Právo na zaměstnanecké školení;
- Právo mužů i žen na rovné zacházení;
- Právo pracovníků na informace, konzultace a spoluúčast;
- Právo na ochranu zdraví a bezpečnost při práci;
- Ochrana dětí a adolescentů;
- Záruka minimálních životních standardů pro starší občany;
- Lepší sociální a profesní integrace invalidů.

Dne 7. února **1992** byla v Maastrichtu podepsána **Smlouva o Evropské Unii**, v platnost vstoupila 1. listopadu **1993**. Jedním ze základních cílů smlouvy se stalo rozví-



jet sociální politiku, a to i v oblastech týkajících se přímo zaměstnanosti. Důležitými požadavky pro následující období se tak mj. stala podpora zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, rozvoj lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti nebo integrace osob vyloučených z pracovního trhu.

Boj s nezaměstnaností jako priorita sociální politiky EU byl potvrzen i **bílou knihou Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed do 21. století** z roku **1993**. Tato kniha podnítila vznik dalších důležitých dokumentů, např. v červenci 1994 vznik bílé knihy **Evropská sociální politika – Cesta vpřed pro Unii**. Kniha „*se soustředila na problematiku pracovních míst, rozložení prostředků ESF, hodnotila význam dalších iniciativ Společenství, podpořila vysoké pracovní právní standardy a snažila se přispět k rozvoji evropského trhu práce pomocí rozvoje Evropské služby zaměstnanosti EURES (European Employment Service)*.“ (Fiala, Pitrová, 2010, p. 540).

**Amsterodamská smlouva** jakožto výsledek jednání Evropské rady v Amsterdamu ve dnech 13. -14. června 1997 (v platnost vstoupila 1. května 1999) stanovila úkolem členských států a Společenství pracovat na „*rozvoji koordinované strategie zaměstnanosti a zejména na podpoře kvalifikace, vzdělání a přizpůsobivosti pracovníků a schopnosti trhů práce reagovat na hospodářské změny. Cíl dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti je brán v úvahu při vymezení a provádění politik a činností Společenství*.“ (Amsterodamská smlouva pozměňující smlouvu o Evropské unii, smlouvy o založení evropských společenství a související akty).

Jedním z nejdůležitějších počinů, který měl přispět k dalšímu prohloubení spolupráce v oblasti zaměstnanosti, byla **Lisabonská strategie**. Byla započata v březnu **2000** s desetiletým časovým horizontem do roku 2010. Jedním z cílů se stala „*snaha o dosažení plné zaměstnanosti a vysoké kvality pracovních míst*“ (Lisabonská strategie: cesta k vyššímu hospodářskému růstu, plné zaměstnanosti a k lepším životním podmínkám, 2004).

V souvislosti se silícím přenosem kompetencí z národní na nadnárodní úroveň vyvstala potřeba vytvořit systém základních práv a hodnot, které by společně sdílely všechny členské státy. Takovým dokumentem se stala **Listina základních práv Evropské unie**. Byla slavnostně vyhlášena 7. prosince **2000** během mezivládní konference v Nice jako právně nezávazný dokument, právní závaznost získala až 1. prosince **2009**

poté, co vstoupila v platnost Lisabonská smlouva. Listina věnovala oblasti práce a zaměstnání hned několik článků a postihovala různé oblasti zaměstnanosti (Listina základních práv Evropské unie, 2010):

- Každý člověk má právo pracovat a vykonávat svobodně zvolené či přijaté povolání.
- Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.
- Unie uznává a respektuje právo osob se zdravotním pojištěním na opatření, jejichž cílem je zajistit jejich nezávislost, sociální a profesní začlenění a jejich účast na životě společnosti.
- Každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost aj.

Na již dříve citovanou Lisabonskou strategii navázala v roce 2010 **Evropa 2020**. Strategie na další desetileté období je založena na pěti hlavních cílech, z nichž jedním je právě zaměstnanost resp. snaha dosáhnout zaměstnanosti 75 % osob ve věkové kategorii od 20 do 64 let, a sedmi iniciativách. Tyto cíle byly stanoveny v rámci následujících priorit (*Sdělení komise. Evropa 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*, n.d.):

- Inteligentní růst: rozvíjet ekonomiku založenou na znalostech a inovacích.
- Udržitelný růst: podporovat konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiku méně náročnou na zdroje.
- Růst podporující začlenění: podporovat ekonomiku s vysokou zaměstnaností, jež se bude vyznačovat sociální a územní soudržností.

## 2.2.2 Nástroje politiky zaměstnanosti

Kliková, Kotlán (2006, pp. 258-261) uvádějí členění nástrojů politiky zaměstnanosti podle cílové skupiny, jaké se tyto nástroje dotýkají:

1. **Nástroje orientované na nezaměstnané osoby**
  - a) Opatření zaměřená na získání a změnu kvalifikace.
  - b) Pomoc při začleňování osob na trh práce.
  - c) Pomoc při založení podniku.
  - d) Veřejně prospěšné práce.
2. **Nástroje orientované na zaměstnané osoby**
  - a) Opatření zaměřená na získání a změnu kvalifikace.
  - b) Zkrácení normálního pracovního času a délky životní pracovní aktivity.

### 2.2.3 Aktivní politika zaměstnanosti

„Aktivní politikou zaměstnanosti rozumíme všechna opatření, která aktivně stimuluji nezaměstnané ke změně jejich postavení na trhu práce.“ (Kliková, Kotlán, 2006, p. 262). K dosažení svého cíle používá několika nástrojů, které definuje §104 odst. (2) Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (*Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004*):

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

Nejčastěji využívaným nástrojem je **rekvalifikace**, jejímž prostřednictvím mají fyzické osoby dosáhnout nové nebo vyšší kvalifikace, příp. rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Rekvalifikace mohou provádět pouze zařízení akreditovaná Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy.

**Investiční pobídky** jsou poskytovány zaměstnavatelům za účelem podpory vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

**Veřejně prospěšné práce** definuje zákon o zaměstnanosti jako:

Časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. (*Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004*).

Pokud není možné uchazečům o zaměstnání zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, jsou zaměstnavatelem zřizována, nebo na základě dohody s Úřadem práce vyhrazena, **společensky účelná pracovní místa**. Takové pracovní místo může ale zřídit i sám uchazeč o zaměstnání, a to tak, že začne podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná. I v tomto případě může Úřad práce poskytnout příspěvek. Počet zřizovaných pracovních míst je však v tomto případě omezený, a pokud je zřízeno více jak pět míst, je Úřad práce povinen požadovat odborný posudek.

Pokud osoba samostatně výdělečně činná vytvořila společensky účelné pracovní místo a byl jí za tímto účelem poskytnut příspěvek, může na úhradu provozních nákladů (nájemné, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, náklady na opravu a údržbu provozních objektů) čerpat **překlenovací příspěvek**. Tento příspěvek je poskytován jednorázově na dobu nejdéle pět měsíců.

V případě, že zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání se zvýšenou péčí, tedy takové, „kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004), může mu být Úřadem práce maximálně po dobu tří měsíců poskytnut **příspěvek na zapracování**.

Pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a v důsledku toho by nebyl schopen svým zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, může maximálně po dobu šesti měsíců čerpat **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**.

#### 2.2.4 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti si klade za cíl vytvořit pro osoby dočasně nezaměstnané sociálně vyhovující podmínky. Kliková, Kotlán (2006, p. 261) uvádějí nástroje, které jsou za tímto účelem aplikovány:

- příspěvek v nezaměstnanosti jako sociální pomoc nezaměstnaným s cílem udržet jejich životní úroveň;
- předčasný odchod do důchodu z důvodu nepříznivé situace na trhu práce.

## 2.3 EVROPSKÁ STRATEGIE ZAMĚSTNANOSTI

Základní principy Evropské strategie zaměstnanosti byly stanoveny na zasedání Evropské rady v Lucemburku v listopadu roku **1997**:

1. **Princip subsidiarity** určuje obecný postup a cíle, jakých má být ve společném zájmu dosaženo, ale neurčuje způsob, jakým má být cílů dosaženo a ponechává v tomto ohledu odpovědnost na jednotlivých členských státech.
2. Na základě **principu řízení podle cílů** vypracovává každá členská země svůj národní plán zaměstnanosti, a právě tento dokument stanovuje konkrétní opatření k dosažení společných cílů.
3. Každá členská země má svůj vlastní podíl na dosahování cílů, což je podstatou **principu konvergence**.
4. V souladu s **principem kontroly** jsou poté přijatá opatření vyhodnocována.
5. **Princip integrovaného přístupu** poté vyžaduje, aby byla jednotlivá opatření aplikována s ohledem na další politiky (sociální, regionální atd.).

Evropská strategie zaměstnanosti je založena na čtyřech základních pilířích (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2003, p. 105):

1. **Zaměstnatelnost (schopnost k zaměstnání)** – podpora úsilí, aby každá osoba vstupující na trh práce měla nezbytné základní a odpovídající schopnosti a motivaci k získání a udržení si zaměstnání.
2. **Podnikání** – podpora tvorby podmínek pro založení, fungování a růst podniků poskytujících pracovní místa.
3. **Adaptabilita** – podpora vývoje pružnosti a inovace na pracovišti s cílem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti a tím vytvoření a zachování pracovních míst.
4. **Rovné příležitosti** – podpora odstraňování jakékoli diskriminace v zacházení s muži i ženami v souvislosti s přístupem ke všem druhům práce i odměnou za tuto práci.

## 2.4 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

K zajištění podpory hospodářského růstu členských států, ale i pomoci kandidátským zemím při přípravě na jejich vstup do Evropské unie slouží fondy. Výčet nejvýznamnějších fondů lze nalézt v příloze č. 1.

Evropský sociální fond, který patří do skupiny strukturálních fondů Evropské unie, má za cíl především rozvoj zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti. Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 1081/2006 ze dne 5. července 2006 o Evropském sociálním fondu stanovilo hlavní úkol fondu následovně (*Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 1081/2006 ze dne 5. července 2006 o Evropském sociálním fondu, 2006*):

Přispívá k prioritám Společenství, pokud jde o posílení hospodářské a sociální soudržnosti zvyšováním zaměstnanosti a počtu pracovních příležitostí, podporou vysoké úrovně zaměstnanosti a zvyšováním počtu pracovních míst a jejich kvality. Činí tak prostřednictvím podpory politik členských států, jejichž cílem je dosáhnout plné zaměstnanosti a kvality a produktivity práce, podpořit sociální začlenění, včetně přístupu znevýhodněných osob k zaměstnání, a snížit rozdíly v zaměstnanosti na celostátní, regionální a místní úrovni.

### 2.4.1 Historie ESF

**Evropský sociální fond** (European Social Fund – ESF) byl založen v roce **1957** s cílem snižovat nezaměstnanost a zlepšit fungování trhu práce.

Ve svých počátcích, tj. v období **1958-1971**, se fond týkal pouze šesti zakládajících členských zemí, které vykazovaly poměrně odlišnou míru nezaměstnanosti. Účelem tak bylo podpořit nezaměstnané, přispět k jejich začlenění do pracovního procesu, a to nejenom prostřednictvím rekvalifikací pracovních sil, ale také podporou podnikatelů při vytváření pracovních míst.

K první reformě fondu resp. ke změně pravidel a fungování fondu bylo přistoupeno v letech **1971-1983**, kdy bylo financování z fondu podloženo vlastními jednotnými kritérii Společenství. ESF již nadále nepokrýval výdaje členských států, ale přidělování prostředků bylo založeno na vlastních principech. Byly vymezeny čtyři hlavní oblasti činnosti (Boháčková, Hrabánková, 2009, p. 104):

- opatření pro vzdělávání mužů a žen,
- podpora pracovních sil (žen i mužů) a jejich rodinných příslušníků usnadněním změny jejich bydliště v souvislosti s nalezením pracovního místa,

- podpora při odstraňování překážek, které ztěžují přístupy na trh práce (zejména u handicapovaných osob),
- podpora zaměstnanosti v hospodářsky znevýhodněných regionech.

V tomto období zaznamenaly největší problémy s nezaměstnaností starší osoby, mladiství, handicapovaní a ženy, na což ESF reagoval snahou podpořit zejména nezaměstnané mladistvé, a také regiony ve snaze vytvořit nové pracovní příležitosti.

V letech **1983-1988** o intervencích v oblasti nezaměstnanosti již plně rozhodovaly instituce Společenství. Podpora byla nyní věnována dvěma hlavními oblastem (Boháčková, Hrabánková, 2009, p. 105):

- pomoc regionům, které tuto pomoc objektivně, na základě kritérií Společenství (počet nezaměstnaných, HDP/obyv.) potřebovaly,
- podpora mladistvých do 25 let věku.

Fungování strukturálních fondů v následném období let **1989-1993** bylo uplatňováno s ohledem na 5 prioritních cílů, z nichž dva z těchto cílů (Cíl 3 a Cíl 4) byly výlučně podporovány z ESF (Boháčková, Hrabánková, 2009, p. 34):

- Cíl 3 – Boj s dlouhodobou nezaměstnaností,
- Cíl 4 – Usnadnění začlenění mladých lidí do pracovního života.

K další úpravě v činnosti strukturálních fondů došlo v letech **1994-1999**. Doposud existující Cíle 3 a 4 byly sjednoceny v jeden jediný *Cíl 3 – Boj s dlouhodobou nezaměstnaností a usnadnění začlenění mladistvých a osob ohrožených vyloučením z trhu práce do pracovního života; podpora rovných šancí pro muže a ženy na pracovním trhu*. (Boháčková, Hrabánková, 2009, p. 106). Podstatou nového Cíle 4, který byl stanoven v souladu s cíly **Maastrichtské smlouvy**, se stala *podpora adaptace pracovních sil jak na průmyslové změny, tak změny výrobních systémů*. (Boháčková, Hrabánková, 2009, p. 106). Uvedené cíle byly navíc podpořeny dvěma Iniciativami – **Iniciativou Zaměstnanost** (tematické vymezení NOW, HORIZON, YOUTHSTART) související s Cílem 3 a **Iniciativou ADAPT** doplňující Cíl 4.

V letech **2000-2006** došlo k zásadním změnám v prioritních cílech, kdy byl snížen jejich počet z původních šesti na tři. Sloučením Cílů 3 a 4 vznikl nový Cíl 3 – Podpora přizpůsobování a modernizace politik a systémů vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti. ESF se zaměřil na následující oblasti (Boháčková, Hrabánková, 2009, pp. 106-107):

- podporu aktivních politik řešících problematiku trhu práce v oblasti boje s nezaměstnaností ve smyslu snížení nezaměstnanosti obecně, snížení dlouhodobé nezaměstnanosti žen a mužů, usnadnění znova začlenění dlouhodobě nezaměstnaných do trhu práce, rovněž tak mladistvých,
- podporu rovnosti šancí všech v přístupu na pracovní trh se zvláštním přihlédnutím k osobám ohroženým společenským vyloučením,
- podporu a zlepšení odborného vzdělávání, všeobecného vzdělávání a poradenství v rámci životního vzdělávání, aby došlo k ulehčení a zlepšení přístupu na pracovní trhy, zlepšení pracovních schopností a zvýšení mobility za prací,
- podporu kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní síly, podporu inovací v oblasti adaptability a organizace práce, podporu rozvoje podnikatelského ducha, snazší přístup k tvorbě pracovních míst, posílení orientace na pracovní potenciál, zaměření vědy a výzkumu (zejména technologií) na lidský prvek,
- specifická opatření ke zlepšení postavení žen na trhu práce a přístupu na něj, růst a vytváření příležitostí k zaměstnání, ale také k samostatným podnikatelským aktivitám.

V následujícím rozpočtovém období, tedy v letech **2007-2013**, reagoval ESF opět na nově vymezené prioritní cíle, především na Cíl – Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a na Cíl - Konvergence. Podstatné však je, že byl vymezen hlavní nástroj pro růst a zaměstnanost, kterým se stala **politika hospodářské a sociální soudržnosti**. Hlavními úkoly fondu v tomto období se stalo (Boháčková, Hrabánková, 2009, p. 108):

- zvyšování přizpůsobivosti pracovníků a společností, podniků a podnikatelů,
- zlepšování přístupu k zaměstnání a udržitelnost,
- zlepšení sociálního začlenění znevýhodněných osob,
- posílení lidského kapitálu.

## 2.4.2 Mechanismus řízení fondů EU

Finanční prostředky strukturálních fondů lze čerpat dvojím způsobem – na národní úrovni a na úrovni Evropské unie.

Členské země sestavují **Národní rozvojové plány** (NRP), tedy základní strategické dokumenty programovacího období, které reagují na stanovené cíle regionální politiky Evropské unie a mají za cíl popsat strategii členského státu pro získání podpory z fondů Evropské unie.

V návaznosti na NRP je vydáván **Národní strategický referenční rámec** (NSRR). Jedná se o základní rozvojovou strategii, která sleduje hospodářský vývoj země a stanovuje silné stránky pro zlepšení konkurenceschopnosti a problémové oblasti,

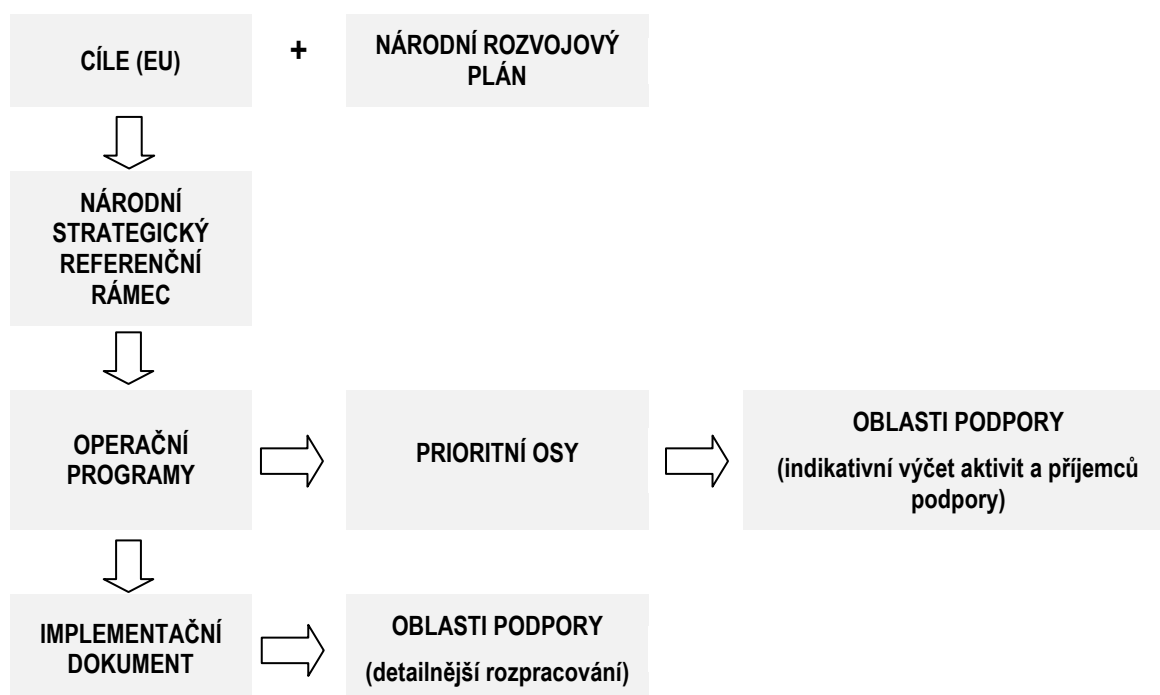


kteřé brání udržitelnému rozvoji. V NSRR jsou obsaženy priority a strategické cíle, kteřých by mělo být dosažena s pomocí definovaných operačních programů.

Na úrovni Evropské unie jsou finance čerpány prostřednictvím **Iniciativ Společenství**, tj. „zvláštních programů řízených Evropskou komisí, které jsou určeny k podpoře řešení specifických problémů dotýkajících se celého území EU, které doplňují jiné programy nebo usnadňují jejich provádění.“ (Kotýnková, 2006, p. 101).

Mechanismus řízení fondů EU blíže představuje schéma č. 1.

Schéma č. 1: Hierarchie strategických dokumentů



Zdroj: Chvojková, Květoň a kol. (2007)

### 2.4.3 ESF v ČR 2007-2013

Čerpání finančních prostředků z ESF umožňují operační programy, základní přehled operačních programů na období 2007-2013 přináší tabulka č. 6.

Operační program je základním strategickým dokumentem pro konkrétní tematickou oblast (např. životní prostředí) nebo konkrétní region soudržnosti NUTS II, který zpracovávají členské země EU. V OP jsou podrobně popsány cíle a priority, které chce členská země v dané oblasti dosáhnout v aktuálním programovacím období. (Palánová, Rathouský, 2008, p. 36).

Tabulka č. 6: Operační programy na období 2007-2013

OPERAČNÍ PROGRAMY NA OBDOBÍ 2007-2013		PŘIDĚLENÁ FINANČNÍ ČÁSTKA
Tematické OP	OP Podnikání a inovace	21 271,1 mil. EUR (79,5 %)
	OP Doprava	
	OP životní prostředí	
	OP Lidské zdroje a zaměstnanost	
	OP vzdělávání pro konkurenceschopnost	
	OP Výzkum a vývoj pro inovace	
	Integrovaný operační program	
	OP Technická pomoc	
Regionální OP (ROP)	ROP NUTS II Jihovýchod	4659 mil. EUR (17,6 %)
	ROP NUTS II Jihozápad	
	ROP NUTS II Moravskoslezsko	
	ROP NUTS II Severovýchod	
	ROP NUTS II Severozápad	
	ROP NUTS II Střední Čechy	
	ROP NUTS II Střední Morava	
OP - Praha	OP Praha Konkurenceschopnost	372,4 mil. EUR (1,4 %)
	OP Praha Adaptabilita	
Evropská územní spolupráce	OP Mezuregionální spolupráce	389 mil. EUR (1,5 %)
	OP Nadnárodní spolupráce	
	OP Přeshraniční spolupráce ČR – Bavorsko	
	OP Přeshraniční spolupráce ČR – Polsko	
	OP Přeshraniční spolupráce ČR – Rakousko	
	OP Přeshraniční spolupráce ČR – Sasko	
	OP Přeshraniční spolupráce ČR – Slovensko	
	INTERACT II	
	ESPON 2013	

Zdroj: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR – odbor evropských fondů (2007)

V období 2007-2013 využívala Česká republika tři operační programy:

1. Cílem operačního programu **Vzdělávání pro konkurenceschopnost** bylo dosáhnout kvalitnějšího vzdělávání na všech jeho stupních (základním, středněškolském a vysokoškolském), včetně související podpory celoživotního vzdělávání a výzkumu a vývoje.
2. Úkolem operačního programu **Lidské zdroje a zaměstnanost** bylo přispět ke zvýšení zaměstnanosti prostřednictvím zvyšování kvalifikace, aktivní po-

litiky trhu práce a integrace sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti.

3. Poslední operační program **Praha Adaptabilita** usiloval o zvýšení konkurenceschopnosti Prahy.

## 2.5 OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) respektuje základní strategické dokumenty vlády České republiky a vychází zejména z Národního strategického referenčního rámce.

Je financován především z prostředků cíle Konvergence. Oblasti aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce jsou podporovány také z prostředků cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.

### 2.5.1 Cíle a priority OP LZZ

Vedle svého **globálního cíle**, kterým je „*zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU*“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013), sleduje program také několik dílčích cílů (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013):

1. Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů.
2. Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti.
3. Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených.
4. Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb.
5. Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.

Pro každý jednotlivý strategický cíl byly vymezeny dílčí **prioritní osy**, které odpovídají specifickým cílům a prioritám ESF pro období 2007-2013 (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013):

Prioritní osa 1	Adaptabilita (Konvergence)
Prioritní osa 2a	Aktivní politiky trhu práce (Konvergence)
Prioritní osa 2b	Aktivní politiky trhu práce (Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)
Prioritní osa 3	Sociální integrace a rovné příležitosti (Konvergence)
Prioritní osa 4a	Veřejná správa a veřejné služby (Konvergence)
Prioritní osa 4b	Veřejná správa a veřejné služby (Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)
Prioritní osa 5a	Mezinárodní spolupráce (Konvergence)
Prioritní osa 5b	Mezinárodní spolupráce (Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)
Prioritní osa 6a a 6b	Technická pomoc

Strukturu strategických cílů a prioritní os Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost nejlépe dokládá následující tabulka č. 7.

Tabulka č. 7: Cíle a priority OP LZZ

<b>Globální cíl</b>	<b>Specifický cíl 1</b>	<b>Prioritní osa 1</b>	<b>Oblast podpory 1.1</b>	
Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU	Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů	Adaptabilita	Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků	
			Oblast podpory 1.2	
	<b>Specifický cíl 2</b>	Aktivní politiky trhu práce	<b>Prioritní osy 2a a 2b</b>	Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků
				<b>Oblast podpory 2.1</b>
	Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti			Posílení aktivních politik zaměstnanosti
				<b>Oblast podpory 2.2</b>
	<b>Specifický cíl 3</b>	Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených	<b>Prioritní osa 3</b>	Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj
				<b>Oblast podpory 3.1</b>
			Sociální integrace a rovné příležitosti	Podpora sociální integrace
				<b>Oblast podpory 3.2</b>
				Podpora sociální integrace romských lokalit
				<b>Oblast podpory 3.3</b>
				Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce
				<b>Oblast podpory 3.4</b>
				Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života
<b>Oblast podpory 4.1</b>				
<b>Specifický cíl 4</b>	Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb	<b>Prioritní osy 4a a 4b</b>	Veřejná správa a veřejné služby	
<b>Specifický cíl 5</b>	Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti	<b>Prioritní osy 5a a 5b</b>	Mezinárodní spolupráce	
		<b>Prioritní osy 6a a 6b</b>	<b>Oblast podpory 6.1</b>	
		Technická pomoc	Technická pomoc	

Zdroj: *Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (2013)*

Vzhledem k tomu, že účinnost jednotlivých prioritních os může být v některých situacích na trhu práce omezená, byly stanoveny tři klíčové věcné prioritní osy programu, z nichž každá se zaměřuje na jiné skupiny osob (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013):

1. Aktivní prevence ztráty zaměstnání – Prioritní osa 1 „Adaptabilita“

2. Řešení nezaměstnanosti – Prioritní osy 2a a 2b „Aktivní politiky trhu práce“
3. Řešení dlouhodobé nezaměstnanosti a sociálního vyloučení – Prioritní osa 3 „Sociální integrace a rovné příležitosti.

První ze systémů se zaměřuje na zaměstnané osoby, kterým mají být poskytovány poradenské služby, důraz je kladen na vzdělávání zaměstnanců, a to s cílem zvyšovat kvalifikaci nebo reagovat na měnící se požadavky podniků tak, aby bylo zabráněno ztrátě zaměstnání a následné evidenci nezaměstnaných osob na úřadu práce. Uchazečům a zájemcům o zaměstnání by pak měla být poskytována škála služeb, od poradenství po rekvalifikace a školení. V případě osob dlouhodobě nezaměstnaných je nutné různými opatřeními zabránit jejich sociálnímu vyloučení, které by vedlo ke kriminalitě a sociálně patologickým jevům. Tyto osoby je potřeba podpořit ve snaze vrátit se na trh práce.

Ostatní prioritní osy – Veřejná správa a veřejné služby, Mezinárodní spolupráce, Technická pomoc - lze chápat jako podpůrné. Tyto osy mají přispět ke zvýšení efektivity celého programu.

## 2.5.2 Horizontální témata

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost musí splňovat tři hlavní **horizontální témata**, tedy „*průřezové politiky a nástroje, jejichž prostřednictvím jsou globální a specifické cíle OP LZZ integrovány napříč celým spektrem pěti vertikálních prioritních os programu.*“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2013):

1. Rovné příležitosti žen a mužů.
2. Zásada nediskriminace.
3. Udržitelný rozvoj.

„*Princip rovných příležitostí v rámci OP LZZ znamená potírání diskriminace a předcházení diskriminaci na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace.*“ (Horizontální témata Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, 2008).

Udržitelného rozvoje by mělo být dosahováno ve třech oblastech – ekonomické, sociální a environmentální. „*Obecně lze konstatovat, že životní prostředí je limitujícím faktorem udržitelného rozvoje, ekonomika je jeho nástrojem a cílem udržitelného rozvoje je zajištění kvalitního života pro všechny (sociální pilíř).*“ (Horizontální témata Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, 2008).

### 2.5.3 Základní dokumenty a příručky OP LZZ

Žadatelům a příjemcům finanční podpory v rámci OP LZZ je určeno několik příruček, které přinášejí informace k přípravě a realizaci projektů. Tyto příručky tvoří tzv.

**Desatero:**

- 1) Příručka pro žadatele;
- 2) Příručka pro příjemce;
- 3) Horizontální témata;
- 4) Manuál pro publicitu;
- 5) Metodika způsobilých výdajů OP LZZ;
- 6) Průvodce vyplněním projektové žádosti;
- 7) Veřejná podpora a podpora de minimis;
- 8) Metodika monitorovacích indikátorů;
- 9) Metodický pokyn pro zadávání zakázek;
- 10) Pokyny pro vyplnění monitorovacích zpráv o realizaci projektu a jejich příloh.

### 2.5.4 Typy projektů

V rámci OP LZZ rozlišujeme následující typy projektů (*Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, 2014*):

- 1) Individuální projekty (IP)**
  - a. Regionální/národní individuální projekty;
  - b. Systémové individuální projekty.
- 2) Grantové projekty (GP)**
  - a. Regionální grantové projekty;
  - b. Nadregionální grantové projekty.
- 3) Projekty technické pomoci**

## 2.6 TRH PRÁCE

### 2.6.1 Nabídka a poptávka na trhu práce

„Trh práce je místem, kde se setkává nabídka práce s poptávkou po práci, přičemž nabídka práce je ovlivněna mzdami, platy a pracovními podmínkami.“ (Leitmanová, 1999, p. 11). Je tvořen třemi základními faktory:

1. **Nabídka** práce vychází od zaměstnanců, přičemž objem nabízené práce odpovídá mzdové úrovni. „Představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek z volného času s užitekem, který mu plyne z výrobků a služeb, jež nakoupí za mzdu získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí více práce.“ (Jírová, 1999, p. 8). Hlavními determinantami nabídky práce jsou (pp. 8-9):

- reálné mzdy (jejich současná i očekávaná úroveň);
- jmění (majetek);
- mimopracovní příjmy (včetně vládních transferů);
- demografický vývoj (zejména počet a věková struktura obyvatelstva);
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva (tj. poměr mezi pracujícím obyvatelstvem a obyvatelstvem celkem nebo poměr mezi pracujícím obyvatelstvem v produktivním věku a obyvatelstvem v produktivním věku, vyjádřený v procentech);
- úroková míra;
- společenská tradice.

2. **Poptávku** vytváří firma, která najímá určité množství práce při daných úrovních mzdové sazby. Hlavními determinantami poptávky po práci jsou (Jírová, 1999, p. 9):

- cena práce charakterizovaná mzdovou sazbou;
- poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce;
- produktivita práce (tj. celkový výstup dělený pracovními výstupy), která závisí na a) kvalitě vstupů práce (dána gramotností, vzděláním, odbornou přípravou a dovednostmi ekonomicky aktivního obyvatelstva), b) na množství a kvalitě kooperujících výrobních faktorů a c) na úrovni a užití technických a technologických znalostí;
- ceny ostatních vstupů (kapitálu, půdy);
- očekávané budoucí tržby;
- disponibilní přebytečná pracovní síla.



3. Nabídka práce i poptávka po práci reagují na **cenu práce – mzdu**. „Mezi nabídkou práce a výší mezd je pozitivní vztah, mezi poptávkou po práci a výší mezd je vztah negativní.“ (Halásková, 2001, p. 8).

## 2.6.2 Ekonomická struktura obyvatel

Na trhu práce se můžeme setkat se dvěma základními skupinami obyvatel:

1. **Ekonomicky aktivní obyvatelstvo**, které zahrnuje:
  - **zaměstnané** (osoby v pracovně-právním poměru nebo samostatně výdělečně činné);
  - **nezaměstnané** (osoby, které nejsou zaměstnány, práci aktivně hledají a jsou schopny do práce kdykoliv nastoupit).
2. **Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo** jsou osoby nezaměstnané, které nejsou ekonomicky aktivní, tj. např. studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti.

## 2.6.3 Funkce trhu práce

Trh práce se vyznačuje dvěma funkcemi. Za vykonanou práci je poskytována mzda, trh tedy plní **funkci ekonomickou**. Postavení na trhu práce ale určuje i sociální status jednotlivce, který je součástí celého systému vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli s danými podmínkami a normami jednání, které poukazují na **sociální funkci** trhu práce.

## 2.6.4 Segmentace trhu práce

Chování zaměstnavatelů i zaměstnanců na trhu práce je ovlivněno **segmentací trhu práce**, v rámci které rozlišujeme několik skupin trhu práce s různými charakteristikami a potřebami:

- **Primární trh** práce nabízí prestižnější pracovní příležitosti s lepšími pracovními podmínkami, možnost zvýšení si kvalifikace a vyšších mezd a vyznačuje se relativně nízkou fluktuací. Oproti tomu **sekundární trh** práce nabízí méně prestižní pracovní místa, čemuž odpovídá i nižší úroveň mezd a vysoká fluktuace.

- **Formální trh** práce podléhá oproti **neformálnímu trhu** kontrole a regulaci příslušných institucí.
- Na **externím trhu** práce se setkávají pracovníci nabízející svou pracovní sílu a firmy nabízející volná pracovní místa. **Interní trh** je naopak trhem nabízejícím pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem.

### 2.6.5 Evropské služby zaměstnanosti EURES

Evropské služby zaměstnanosti (angl. European Employment Services, EURES) za účelem usnadnit pohyb pracovních sil v rámci Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska vytvářejí síť, do které jsou zapojeny veřejné služby zaměstnanosti a odborové svazy a organizace zaměstnavatelů. Celou síť koordinuje Evropská komise.

Cílem je poskytovat informace a poradenství všem pracovníkům i zaměstnavatelům ve věci nábory a vyhledávání pracovních míst a napomoci jim tak využít práva volného pohybu osob.

Součástí sítě EURES v České republice se stal již od vstupu země do EU Úřad práce v České republice. Služeb sítě EURES je možné využít prostřednictvím EURES – Evropského portálu pracovní mobility<sup>1</sup>, a dále prostřednictvím poradců a kontaktních pracovníků EURES, kteří působí na krajských pobočkách a kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR.

---

<sup>1</sup> Dostupný na odkazu <https://ec.europa.eu/eures/page/index>.

## 2.7 ZAMĚŠTNANOST A NEZAMĚŠTNANOST

### 2.7.1 Zaměstnanost a její ukazatele

Mezi ukazatele zaměstnanosti zařazujeme následující (Halásková, 2001, s. 13):

- **Zaměstnaní** – osoby 15leté a starší, které během referenčního týdne příslušely do kategorie „placení zaměstnaní“ nebo „zaměstnaní ve vlastním podniku“.
  - **Placení zaměstnaní** představují všechny osoby s formální vazbou k zaměstnání bez ohledu na to, zda v referenčním týdnu skutečně pracovaly či nikoliv. Formální vazbou k zaměstnání se rozumí především pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.
    - **Placení zaměstnaní pracující** jsou osoby, které během referenčního týdne vykonávaly v rozsahu minimálně 1 hodiny nějakou práci za mzdu, plat nebo odměnu v naturáliích.
    - **Placení zaměstnaní nepracující** nebyly během referenčního období dočasně v práci, ale měly přitom formální vazbu na zaměstnání.
  - **Zaměstnaní ve vlastním podniku (sebezaměstnaní)**
    - **Sebezaměstnaní pracující** během referenčního období vykonávali nějakou práci pro zisk nebo rodinný příjem v penězích nebo naturáliích.
    - **Sebezaměstnaní dočasně nepracující** jsou osoby s vlastním podnikem, formou nebo institucí služeb, které nebyly z jakéhokoliv důvodu během vykazovaného období v práci.
- **Zaměstnanci** jsou tedy osoby s formální vazbou na zaměstnání, aniž by bylo sledováno, zda v referenčním týdnu pracovali nebo ne.

### 2.7.2 Nezaměstnanost a její ukazatele

Nezaměstnanost vzniká důsledkem nerovnováhy na trhu práce. Lze rozlišit tři základní typy nezaměstnanosti:

1. **Nezaměstnanost frikční** je chápána jako krátkodobá nebo dočasná. Dochází k ní v důsledku fluktuace obyvatelstva při vstupu na trh práce nebo výstupu z něj.
2. **Strukturální nezaměstnanost** je vyvolána nesouladem mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce, ke kterému může dojít např. vlivem vyšší poptávky po ur-

čité profesi v určitém odvětví, přičemž nabídka není schopna dostatečně rychle na tuto poptávku reagovat.

3. **Cyklická nezaměstnanost** je jev, kdy především v období hospodářské recese je celková poptávka po práci nízká.

Podle dalších hledisek ale můžeme rozlišovat další typy nezaměstnanosti:

- Podle délky trvání nezaměstnanosti rozlišujeme nezaměstnanost **krátkodobou** a **dlouhodobou** (trvá déle než rok).
- Období prodlevy mezi dobrovolným ukončením zaměstnání a nástupem do jiného je označováno jako **dobrovolná nezaměstnanost**. Naopak **nedobrovolná nezaměstnanost** je způsobena nedostatkem volných pracovních míst.
- V některých odvětvích se může vlivem počasí nebo výkyvů ve spotřebě projevit **sezónní nezaměstnanost**.
- Pokud nezaměstnané osoby práci nehledají a ani se neregistrují na úřadu práce, jsou představiteli **skryté nezaměstnanosti**.
- V některých odvětvích je lidská práce nahrazována technikou, v tomto případě se jedná o **technologickou nezaměstnanost**.

Ukazateli nezaměstnanosti jsou (Halásková, 2001, s. 13-14):

- **Nezaměstnaní** zahrnují všechny osoby 15leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly tři podmínky:
  - Byly bez práce, to znamená, že nebyly ani v placeném zaměstnání ani nebyly sebezaměstnané.
  - Hledaly aktivně práci. Formou aktivního hledání práce se rozumí registrace u úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, hledání přímo v podnicích, využívání inzerce apod.
  - Byly připraveny k nástupu do práce, tj. během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání.

## 2.7 PROGRAMOVÉ OBDOBÍ 2014-2020

### 2.7.1 Strategie Evropa 2020

Strategie Evropa 2020 je novou strategií Evropské unie, která stanovuje hlavní cíle, jichž má být dosaženo do roku 2020. Tyto cíle jsou následující:

- **Zaměstnanost;**
- Inovace;
- Klimatické změny;
- Vzdělání;
- Chudoba.

V oblasti zaměstnanosti je cílem zaměstnat 75 % populace ve věku 20-64 let.

Pro každý členský stát poté Evropská komise zpracovává doporučení, jaká opatření by měla být v zemi přijata. Tato opatření se týkají různých témat, mj. vytváření pracovních míst, boje proti nezaměstnanosti atd. Např. doporučením EK pro rok 2013 v oblasti trhu práce bylo začlenit na trh práce skupiny osob, které nejsou zatím zastoupeny, zejména ženy s malými dětmi.

### 2.7.2 Politika soudržnosti 2014-2020

Politika soudržnosti pro období 2014-2020 by se měla stát hlavním nástrojem pro dosažení cílů stanovených v rámci strategie Evropa 2020, a to pomocí Evropského fondu pro regionální rozvoj a Evropského sociálního fondu. Prioritami nového období, které budou financovány právě z ESF, budou především zaměstnanost a mobilita, lepší vzdělání, sociální začleňování a lepší veřejná správa.

Politika soudržnosti je založena na 4 hlavních zásadách:

- **Koncentrace**
  - Koncentrace zdrojů (70 % strukturálních fondů bude soustředěno na nejchudší regiony a země).
  - Investice budou cíleny na hlavní růstové priority daných regionů a zemí (výzkum a inovace, informační a komunikační technologie, posilování konkurenceschopnosti malých a středních podniků, podpora přechodu na nízkouhlíkové hospodářství).
  - Koncentrace výdajů.

- **Tvorba programů** (politika soudržnosti financuje pouze víceleté národní programy; tyto programy musí být sladěny s cíli a prioritami EU).
- **Partnerství** (na vypracování každého z programů se podílejí orgány na evropské, regionální a místní úrovni).
- **Adicionalita.**

Úloha Evropského sociálního fondu byla stanovena *Nářízením Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1304/2013 ze dne 17. Prosince 2013 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1081/2006* (p. 5):

- ESF podporuje vysokou úroveň zaměstnanosti a kvalitu pracovních míst, zlepšuje přístup na trh práce, podporuje geografickou a profesní mobilitu pracovníků a usnadňuje jejich přizpůsobování se průmyslovým změnám a změnám ve výrobním systému nutným z hlediska udržitelného rozvoje, přispívá k vysoké úrovni vzdělávání a odborné přípravy pro všechny a usnadňuje mladým lidem přechod od vzdělávání k zaměstnání, bojuje proti chudobě, zlepšuje sociální začleňování a podporuje rovnost mužů a žen, nediskriminaci a rovné příležitosti, a tím přispívá k plnění priorit Unie, pokud jde o posilování hospodářské, sociální a územní soudržnosti.

### 2.7.3 OP Zaměstnanost 2014-2020

V současné době připravují členské státy operační programy, jejich prostřednictvím budou moci čerpat finanční prostředky fondů EU. Česká republika připravuje na nové programové období 2014-2020 operační program Zaměstnanost. Do konce června 2014 bude návrh operačního programu předložen Vládě ČR ke schválení a poté bude zaslán Evropské komisi.

OP Zaměstnanost je postaven na 5 prioritních osách:

Prioritní osa 1	Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly;
Prioritní osa 2	Sociální začleňování a boj s chudobou;
Prioritní osa 3	Sociální inovace a mezinárodní spolupráce;
Prioritní osa 4	Efektivní veřejná správa;
Prioritní osa 5	Technická pomoc.

Následující tabulka č. 8 přináší přehled navrhovaných prioritních os, investičních priorit a specifických cílů, které s jednotlivými prioritními osami souvisejí.

Tabulka č. 8: Navrhovaná struktura operačního programu Zaměstnanost

<b>Prioritní osa 1</b>	<b>Investiční priorita 1.1</b>	<b>Specifický cíl 1</b>
Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly	Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní osoby, včetně dlouhodobě nezaměstnaných a osob vzdálených trhu práce, také prostřednictvím místních iniciativ na podporu zaměstnanosti a podpory mobility pracovníků	Zvýšit míru zaměstnanosti podpořených osob
	<b>Investiční priorita 1.2</b>	<b>Specifický cíl 1</b>
	Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, včetně přístupu k zaměstnání a kariérní postup, sladění pracovního a soukromého života a prosazování stejného ohodnocení za stejnou práci	Snížit rozdíly v postavení žen a mužů na trhu práce
	<b>Investiční priorita 1.3</b>	<b>Specifický cíl 1</b>
	Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám	Zvýšit odbornou úroveň znalostí, dovedností a kompetencí pracovníků a soulad kvalifikační úrovně pracovní síly s požadavky trhu práce
	<b>Investiční priorita 1.4</b>	<b>Specifický cíl 1</b>
Modernizace institucí trhu práce, jako jsou veřejné a soukromé služby zaměstnanosti a přispívání k adaptaci na potřeby trhu práce, včetně prostřednictvím opatření pro zlepšení nadnárodní mobility pracovníků a programů mobility a lepší spolupráce mezi institucemi a příslušnými zúčastněnými stranami	Zvýšit kapacitu, komplexnost a kvalitu služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti	
	<b>Specifický cíl 2</b>	
	Zvýšit kvalitu systému dalšího vzdělávání	
<b>Investiční priorita 1.5</b>	<b>Specifický cíl 1</b>	
Trvalé začlenění mladých lidí na trhu práce, mimo jiné pomocí „záruky pro mladé lidi“, a to zejména těch, kteří nemají zaměstnání nebo nejsou v procesu vzdělávání nebo neprocházejí odbornou přípravou, včetně těch mladých lidí, kterým hrozí sociální vyloučení, a mladých lidí z marginalizovaných komunit	Snížit míru nezaměstnanosti podpořených mladých osob v regionu NUTS II Severozápad	
<b>Prioritní osa 2</b>	<b>Investiční priorita 2.1</b>	<b>Specifický cíl 1</b>
Sociální začleňování a boj s chudobou	Aktivní začleňování, včetně začleňování s ohledem na podporu rovných příležitostí a aktivní účast a zlepšení zaměstnatelnosti	Zvýšit uplatnitelnost osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených ve společnosti a na trhu práce
		<b>Specifický cíl 2</b>
	Rozvoj sektoru sociální ekonomiky	
<b>Investiční priorita 2.2</b>	<b>Specifický cíl 1</b>	
Zlepšování přístupu k dostupným, udržitelným a vysoce kvalitním službám, včetně zdravotnictví a sociálních služeb obecného zájmu	Zvýšit kvalitu a udržitelnost systému sociálních služeb, služeb pro rodiny a dětí a dalších navazujících služeb podporujících sociální začleňování	
<b>Specifický cíl 2</b>		
Zvýšit kvalitu péče o duševní zdraví a přispět k udržitelnosti systému zdravotnictví cílenou podporou zdraví, zdravého životního stylu a prevence nemocí		

	<b>Investiční priorita 2.3</b> Komunitně vedené strategie místního rozvoje	<b>Specifický cíl 1</b> Zvýšit zapojení lokálních aktérů do řešení problémů nezaměstnanosti a sociálního začleňování ve venkovských oblastech
<b>Prioritní osa 3</b> Sociální inovace a mezinárodní spolupráce		<b>Specifický cíl 1</b> Zvýšit efektivitu sociálních inovací a mezinárodní spolupráce v tematických oblastech OPZ
<b>Prioritní osa 4</b> Efektivní veřejná správa	<b>Investiční priorita 4.1</b> Investice do institucionální kapacity a výkonnosti veřejné správy a veřejných služeb na vnitrostátní, regionální a místní úrovni za účelem reforem, zlepšování právní úpravy a řádné správy	<b>Specifický cíl 1</b> Zvýšit efektivitu a transparentnost veřejné správy
<b>Prioritní osa 5</b> Technická pomoc		<b>Specifický cíl 1</b> Zajistit řádnou implementaci OPZ prostřednictvím poskytnutí spolehlivých a efektivních služeb pro řízení a administraci programu

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2014), vlastní zpracování

#### 2.7.4 EaSI

EaSI je programem Evropské unie pro zaměstnanost a sociální inovace, který má za úkol podpořit provádění strategie Evropa 2020 v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí prostřednictvím inovativních projektů s celoevropským rozměrem.

Osy EaSI tvoří tři programy EU, které byly v předchozím programovém období spravovány samostatně:

- **PROGRESS** (program pro zaměstnanost a sociální solidaritu);
- **EURES** (Evropské služby zaměstnanosti);
- **Mikrofinancování PROGRESS**.

Cíle EaSI jsou následující (Evropská komise, 2014, p. 8):

- Silněji se přihlásit k cílům EU a koordinaci činností na úrovni EU a státní úrovni v oblasti zaměstnanosti, sociálních věcí a začlenění.
- Podporovat vytváření přiměřených systémů sociální ochrany a politik trhu práce prosazováním řádné správy věcí veřejných, vzájemného učení a sociálních inovací.
- Modernizovat právní předpisy EU a zajistit účinné uplatňování právních předpisů EU.
- Prosazovat geografickou mobilitu a rozšiřovat pracovní příležitosti vytvářením otevřeného trhu práce.
- Zvyšovat dostupnost a dosažitelnost mikrofinancování pro ohrožené skupiny a mikropodniky a zlepšit přístup sociálních podniků k finančním prostředkům.



### 3. CÍL PRÁCE A METODIKA

Cílem bakalářské práce na téma *Trh práce v souvislosti s možnými podporami z ESF* je analyzovat a definovat současnou situaci na trhu práce v České republice a jeho možné podpory z Evropského sociálního fondu. Sledováno bude zejména minulé programové období let 2007-2013. Pozornost bude zaměřena na operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, který je určen právě pro získání podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů a má za hlavní cíl snižování nezaměstnanosti.

Bakalářská práce je členěna na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část přináší poznatky o dané problematice získané studiem odborné literatury české i zahraniční a internetových zdrojů ke studovanému tématu.

Analytická část práce bude v první řadě zaměřena na zhodnocení politiky zaměstnanosti a stavu trhu práce v České republice. Za tímto účelem budou využity dostupné statistické ukazatele zpracovávané Českým statistickým úřadem (ČSÚ) v podobě Výběrového šetření pracovních sil (VŠPŠ), Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (MPSV) a Eurostatem. Sledovaným obdobím bude ukončené programové období 2007-2013. Snahou je popsat také zcela aktuální stav na trhu práce. Z tohoto důvodu budou vyhodnocena i data za celé období závěrečného roku programového období, tj. roku 2013, příp. i data za 1. kvartál roku 2014, pokud již taková data budou poskytovateli zpracována a publikována.

Vzhledem k tomu, že v průběhu zpracování bakalářské práce byly publikovány výsledky mezinárodního výzkumu dospělých PIAAC, bude do práce zapracován jejich základní přehled, který jistě významným a zajímavým způsobem doplní vypracované statistické přehledy.

Podstatnou částí bakalářské práce bude také přehled tří vybraných projektů financovaných z prostředků Evropského sociálního fondu a zpracovaných v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Vyhledávání vybraných projektů bylo provedeno na webových stránkách Evropského sociálního fondu v České republice. Byly vybírány takové projekty, které byly svým způsobem odlišné od ostatních resp. přinesly nový přístup v řešení problematiky trhu práce. První z projektů – *Pomoc k úspěšnému návratu na trh práce* – byl specifický tím, že realizátorem bylo občanské sdružení, mateřské centrum, z čehož lze usuzovat, že uvedený projekt vyšel přímo

z požadavků návštěvníků tohoto centra. Druhý projekt – *Máme na to v Jihočeském kraji* – zaujal modulární strukturou, která by měla umožnit mnohem detailnější práci se zapojenými skupinami osob. Třetí z projektů – *Se sousedy k vzdělávání* – byl výjimečný tím, že nabídl své aktivity obyvatelům vzdálených obcí, a to tak, že se konaly přímo v jejich domovské obci.

Pro více informací o projektech byli osloveni přímo realizátoři projektů resp. kontaktní osoby zastupující realizátora v této věci. Realizátorem prvního z projektů s názvem *Pomoc k úspěšnému návratu na trh práce* je občanské sdružení M-centrum pro mladou rodinu. Dva další projekty – *Máme na to v Jihočeském kraji* a *Se sousedy k vzdělávání* - realizoval Úřad práce v Českých Budějovicích (ÚP ČB). Za účelem zpracování práce byly vybrány projekty již ukončené, u nichž je k dispozici závěrečné vyhodnocení naplnění indikátorů. Snahou bude zhodnotit přínos těchto projektů k situaci na trhu práce.

Zadané téma bude zpracováváno s použitím několika metod. Přehled studované problematiky byl zpracován prostřednictvím rešerše zdrojů k danému tématu v tištěné a elektronické podobě. Primární informace k projektům byly získány prostřednictvím rozhovoru s pověřenými kontaktními osobami. Přehled stavu politiky zaměstnanosti a situace na trhu práce bude zpracován za využití metody analytické a statistické a vybrané statistické ukazatele budou vzájemně porovnávány.

## 4. ANALYTICKÁ ČÁST

### 4.1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI ČR

Úkoly, které zabezpečuje státní politika zaměstnanosti, jsou vymezeny §2 odst. (1) Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (*Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2004*):

- a) zabezpečování práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- k) opatření k zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

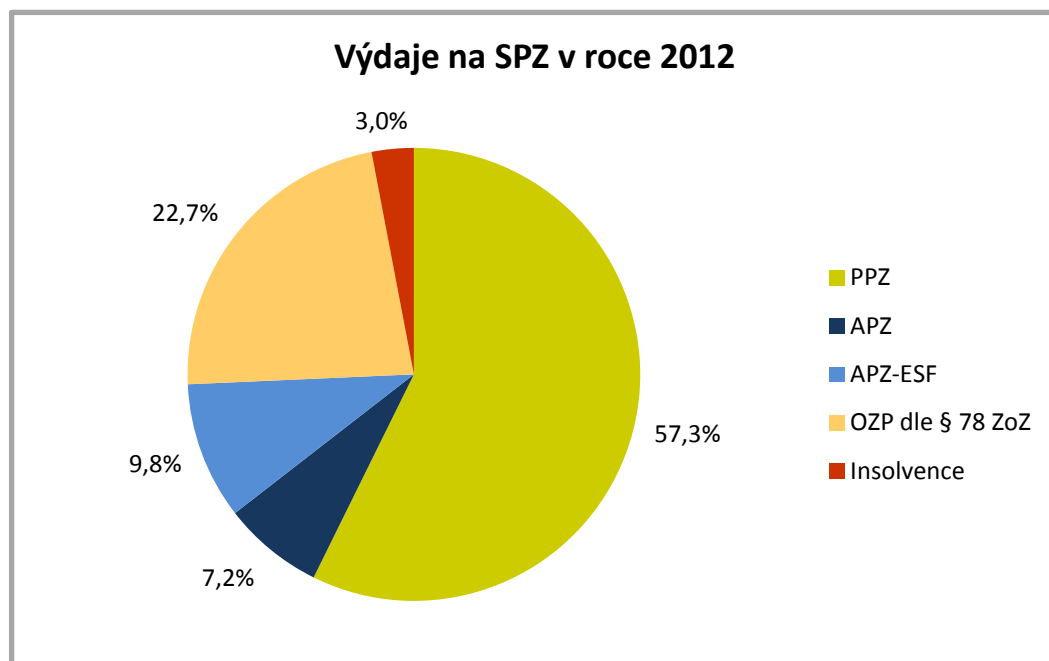
Státní politiku zaměstnanosti vykonává stát prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce České republiky.

#### 4.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Graf č. 1 přináší informace o tom, jaká byla struktura výdajů na SPZ v roce 2012. Je patrné, že největší část výdajů je určena na pasivní politiku zaměstnanosti.

Podstatnou část výdajů aktivní politiky zaměstnanosti tvoří výdaje financované z Evropského sociálního fondu.

Graf č. 1: Struktura výdajů na SPZ v roce 2012



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

## 4.2 TRH PRÁCE ČR

### 4.2.1 Mezinárodní výzkum dospělých PIAAC

Mezinárodní výzkum dospělých PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) se v České republice uskutečnil na přelomu let 2011/2012. Výzkum zajišťovala Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) a jeho cílem bylo zhodnotit úroveň základních dovedností potřebných pro úspěch v běžném životě a na pracovním trhu u dospělých ve věku 16-65 let.

První vlny výzkumu v letech 2011/2012 se zúčastnilo 24 zemí: Austrálie, Belgie (Vlámsko), Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Japonsko, Kanada, Jižní Korea, Kypr, Německo, Nizozemsko, Norsko, Polsko, Rakousko, Rusko, Slovensko, Spojené státy, Španělsko, Švédsko, Velká Británie (Anglie a Severní Irsko). Celkem se zapojilo 166 000 respondentů. Asi o rok později se do projektu zapojilo dalších devět zemí: Chile, Indonésie, Izrael, Litva, Nový Zéland, Řecko, Singapur, Slovinsko a Turecko.

U respondentů byla zjišťována numerická gramotnost<sup>2</sup>, čtenářská gramotnost<sup>3</sup>, dovednost řešit problémy v prostředí informačních technologií<sup>4</sup>. Byl jim zároveň předkládán dotazník Požadavky trhu práce, který měl ověřit, jakým způsobem jsou tyto dovednosti využívány v zaměstnání.

V České republice byli respondenti vybíráni prostřednictvím vícestupňového náhodného výběru. Jednalo se o osoby žijící v ČR bez ohledu na jejich národnost, občanství či jazykový status. Testování probíhalo v domácnostech na přenosných počítačích a prováděli ho speciálně vyškolení tazatelé. Respondentům, kteří nebyli schopni absolvovat testování na počítači, byl k dispozici písemný test, který ovšem obsahoval pouze hodnocení z numerické a čtenářské gramotnosti – řešení problémů bylo testováno výlučně elektronicky. (Straková, Veselý, 2013, p. 11).

První výsledky výzkumu byly zveřejněny v roce 2013. Vybrané výsledky pro Českou republiku jsou následující (Straková, Veselý, 2013):

---

<sup>2</sup> Jak uvádí Straková, Veselý (2013, p. 35), numerická gramotnost je chápána jako schopnost získávat, používat, interpretovat a sdělovat matematické informace a představy s cílem zapojovat se do rozmanitých matematických situací života dospělých a zvládat jejich nároky.

<sup>3</sup> Straková, Veselý (2013, p. 28) definují čtenářskou gramotnost jako schopnost porozumět psaným textům, hodnotit je, používat je a zabývat se jimi s cílem účastnit se života společnosti, dosahovat svých cílů a rozvíjet své vědomosti a potenciál.

<sup>4</sup> Řešení problémů v prostředí informačních technologií je chápáno jako schopnost používat digitální technologie, komunikační prostředky a sítě k získávání a hodnocení informací, ke komunikaci s ostatními a k provádění praktických úloh, uvádí Straková, Veselý (2013, p. 38).

- Česká republika dosáhla nadprůměrného výsledku v numerické gramotnosti a průměrného výsledku ve čtenářské gramotnosti a v oblasti řešení problémů;
- respondenti z České republiky v porovnání s průměrem OECD dosahují nadprůměrných výsledků ve věku 16-34 let, zejména pak v kategorii 25-34; v kategorii „středního věku“ (35-54) se propadají do podprůměru, v kategorii 55-65 jsou opět nadprůměrní;
- Česká republika se vyznačuje relativně vysokou úrovní čtenářských kompetencí ekonomicky neaktivních osob; hlavní podíl na dobrých výsledcích mají studenti; velmi dobrých výsledků porovnatelných se skupinou pracujících dosahují osoby pečující o rodinné příslušníky, z velké části se jedná o mladé matky;
- nejnižších kompetencí dosahují pracující v nekvalifikovaných profesích, následují dělnické profese, administrativní profese a nejvyšší kompetence vykazují odborné profese.

## 4.2.2 Problémové skupiny na trhu práce

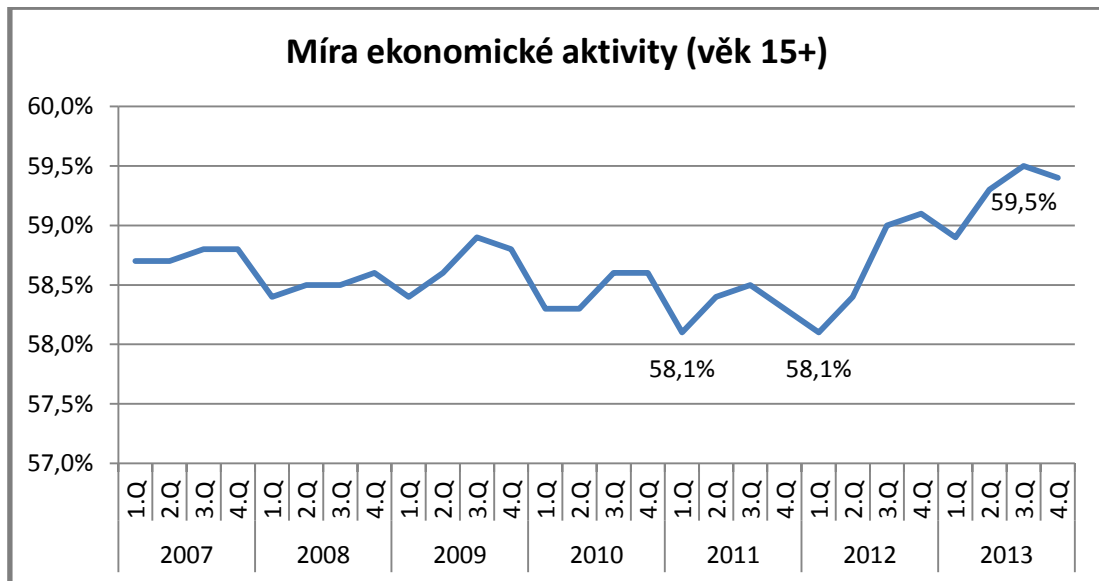
Každá nezaměstnanost s sebou přináší důsledky, které mají dopad nejen na daného uchazeče o zaměstnání, ale i na jeho rodinu. Někteří z takových uchazečů navíc mohou mít z různých příčin horší možnost uplatnění na trhu práce. Halásková (2001, p. 22) uvádí výčet problémových skupin:

- osoby bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací nacházejí většinou uplatnění pouze na sekundárním trhu práce a často jsou evidováni na úřadech práce;
- mladiství, kteří ukončili povinnou školní docházku, a kteří již dále nepokračují v přípravě na povolání;
- absolventi učilišť, středních škol, vyšších a vysokých škol při prvním nástupu do zaměstnání;
- občané se změněnou pracovní schopností, tedy takoví, kteří mají pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav omezenou možnost pracovního uplatnění;
- ženy a osoby pečující o dítě do 15 let věku nebo o dlouhodobě těžce postiženého člena rodiny jsou velmi často znevýhodněny ve svém postavení na trhu práce, zaměstnavatelé velmi často negativně pohlížejí na vyšší absence, odmítnutí práce na směny nebo v noci, odmítnutí služebních cest;
- přestože mají osoby starší 50 let dostatek pracovních zkušeností, jsou zaměstnavateli odmítáni právě pro svůj vyšší věk;
- mezi osoby společensky nepřizpůsobivé patří např. osoby, které absolvovaly protialkoholní nebo protitoxikomanické léčení, nebo osoby po výkonu trestu odnětí svobody;
- osoby Romské národnosti;
- osoby, které nemají zájem o práci;
- osoby dlouhodobě nezaměstnané.

### 4.2.3 Míra ekonomické aktivity

Míra ekonomické aktivity (MEA) vyjadřuje podíl zaměstnaných a nezaměstnaných na počtu všech osob starších 15 let<sup>5</sup>. V letech 2007-2013 dosáhla MEA své nejnižší hodnoty 58,1 % v 1. kvartálu roku 2011 a 2012, naopak nejvyšší hodnotu vykazovala ve 3. kvartálu roku 2013, a to celkem 59,5 %, viz graf č. 2.

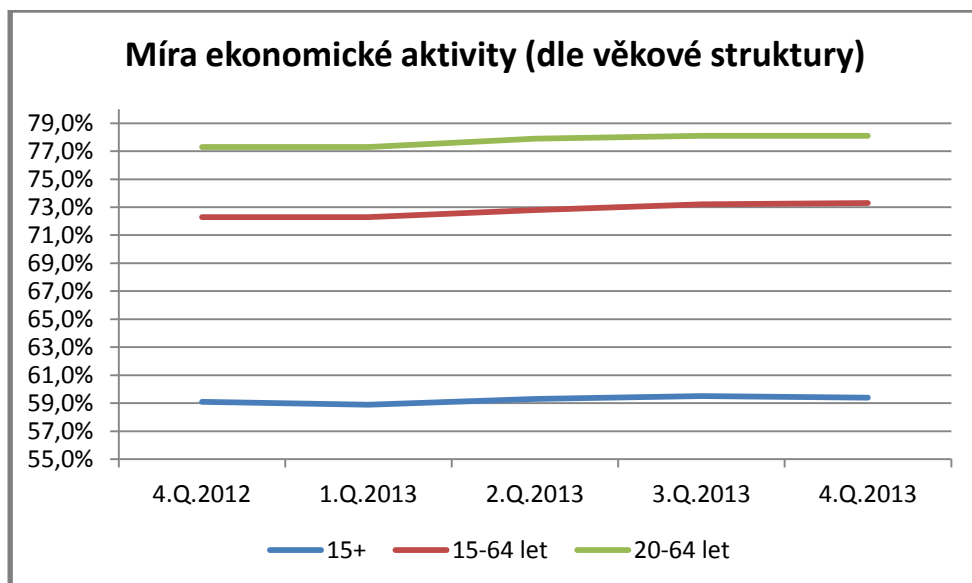
Graf č. 2: Míra ekonomické aktivity v letech 2007-2013



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Graf č. 3 zobrazuje vývoj míry ekonomické aktivity podle věkové struktury.

Graf č. 3: Míra ekonomické aktivity podle věkové struktury



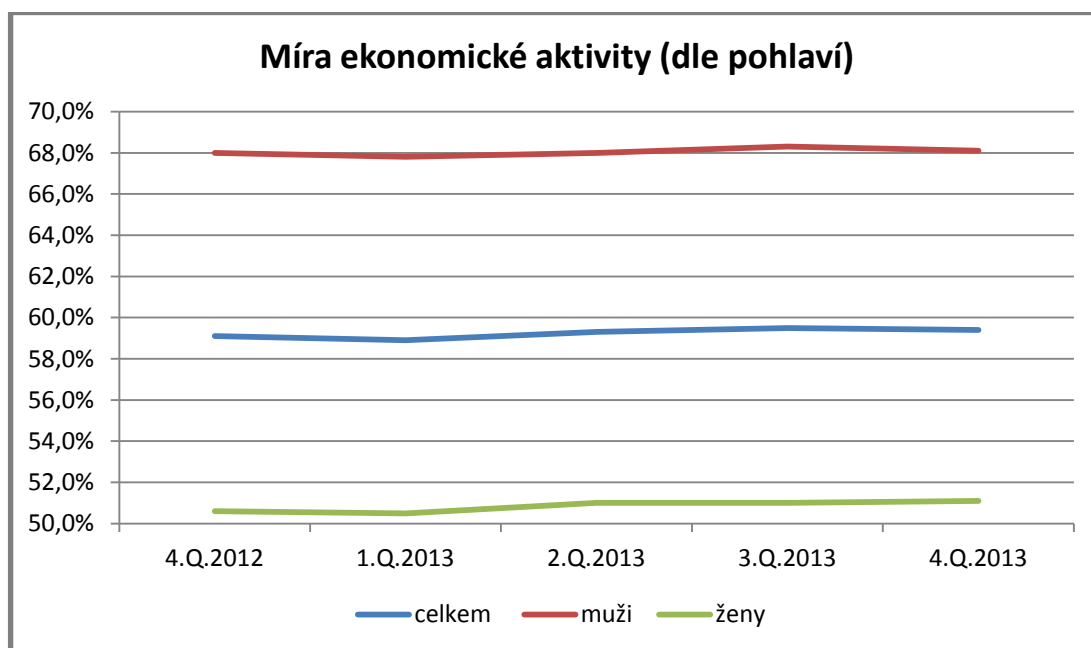
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

<sup>5</sup> Mladší osoby jsou vždy považovány za ekonomicky neaktivní.

Nejvyšší míra ekonomické aktivity ve věkové skupině 15-64 let celkem 73,3 % byla dosažena ve 4. kvartálu roku 2013. U věkové skupiny 20-64 let byla nejvyšší hodnota 78,1 % dosažena v třetím a 4. kvartálu roku 2013.

Pokud bychom sledovali poslední vývoj míry ekonomické aktivity za rok 2013, viz graf č. 4, míra ekonomické aktivity u mužů dosáhla své nejvyšší hodnoty za sledované období 68,3 % ve 3. kvartálu roku 2013, u žen to bylo ve 4. kvartálu roku 2013, kdy hodnota činila 51,1 %.

Graf č. 4: Míra ekonomické aktivity podle pohlaví



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

#### 4.2.4 Hlavní tendence ve vývoji zaměstnanosti

Klíčovým ukazatelem Strategie Evropa 2020 je **míra zaměstnanosti** (MZ), která vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob ve věku 15 let a starších.

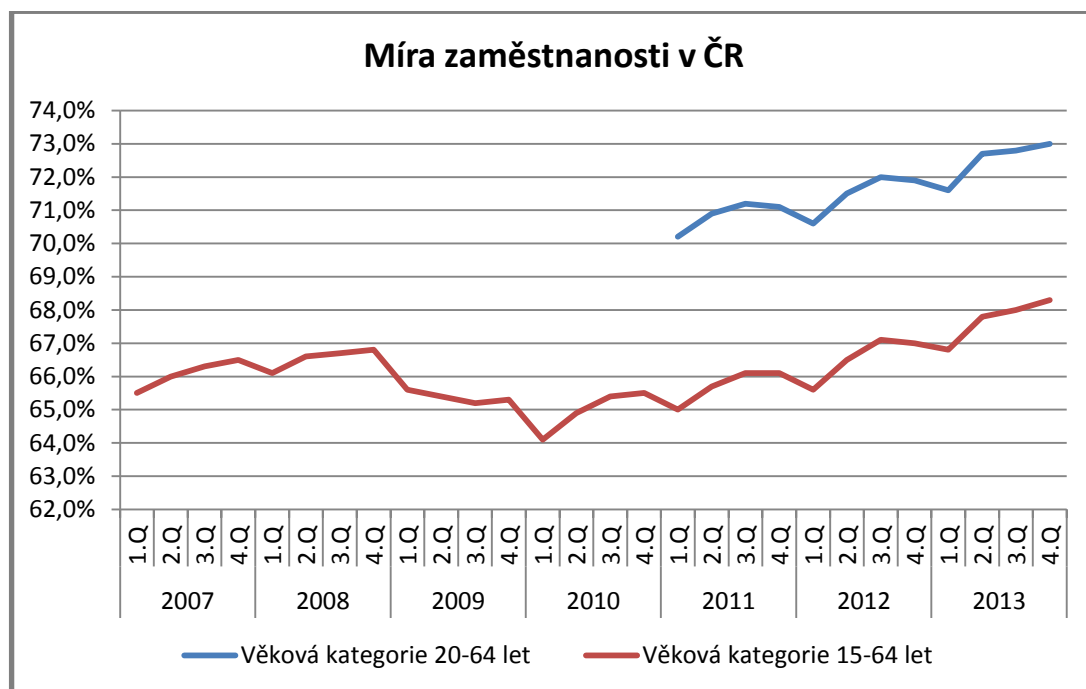
Jedním z cílů EU pro rok 2020 se stalo dosáhnout míry zaměstnanosti 75 % ve věkové kategorii od 20 do 64 let (tato hodnota je i vnitrostátním cílem České republiky).

Protože v rámci Strategie zaměstnanosti EU do roku 2010 byl vývoj míry zaměstnanosti sledován v kategorii 15-64 let, zobrazuje graf č. 5 (pro období 2007-2013) vývoj míry zaměstnanosti osob ve skupině 15-64 let, a zároveň vývoj míry zaměstnanosti ve skupině 20-64 let pro období spadající pod strategii Evropa 2020. Je patrné, že na počátku sledovaného období, tedy v 1. kvartálu roku 2007, činila míra zaměstnanosti osob ve skupině 15-64 let 65,5 %. Nejnižšího stavu za sledované období bylo dosaženo



v 1. kvartálu roku 2010 (64,1 %), přičemž následující období se vyznačovalo vzestupnou tendencí. Nejvyšší míry zaměstnanosti osob ve skupině 15-64 let za sledované období bylo dosaženo právě v roce 2013, a to ve 4. kvartálu roku 2013 (68,3 %). Ve věkové kategorii 20-64 let dosáhla míra zaměstnanosti ve 4. kvartálu roku 2013 hodnoty 73,0 % a v porovnání se stejným obdobím roku 2012 byl zaznamenán nárůst o 1,1 p.b.

Graf č. 5: Míra zaměstnanosti v České republice v letech 2007-2013



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

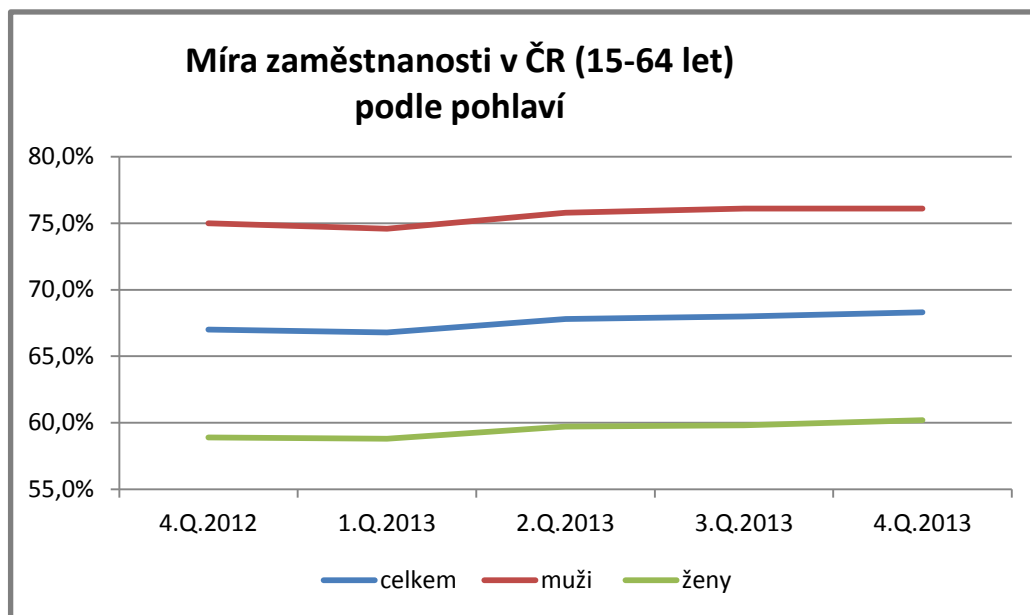
Následující dva grafy, graf č. 6 a 7, podávají informaci o vývoji míry zaměstnanosti za 1.-4. kvartál roku 2013, pro porovnání jsou uvedeny výsledky 4. kvartálu 2012.

Graf č. 6 přináší hodnoty míry zaměstnanosti pro věkovou kategorii 15-64 let) a graf č. 7 obsahuje hodnoty pro věkovou kategorii 20-64 let.

Ve věkové kategorii mužů 15-64 let došlo ve 4. kvartálu roku 2013 v porovnání se 4. kvartálem roku 2012 k nárůstu míry zaměstnanosti o 1,1 p.b. na 76,1 %. U žen byl zaznamenán nárůst o 1,3 p.b. na 60,2 %.

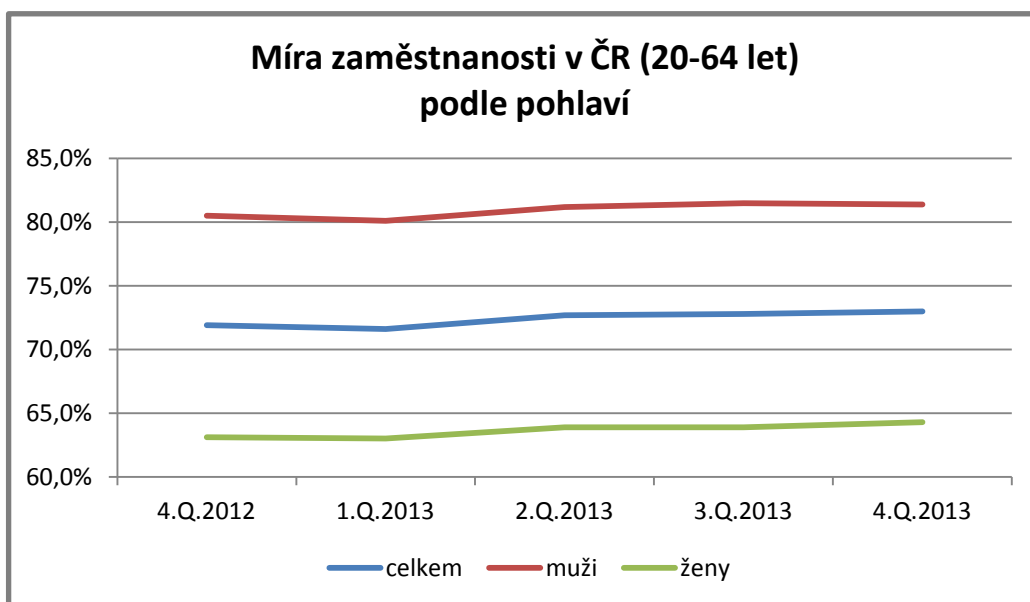
V kategorii 20-64 let byla míra zaměstnanosti mužů ve 4. kvartálu roku 2013 oproti stavu ve 4. kvartálu roku 2012 vyšší o 0,9 p.b., tj. 81,4 %, u míry zaměstnanosti žen došlo k nárůstu o 1,2 p.b. na 64,3 %.

Graf č. 6: Míra zaměstnanosti v ČR (15-64 let) podle pohlaví



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Graf č. 7: Míra zaměstnanosti v ČR (20-64 let) podle pohlaví

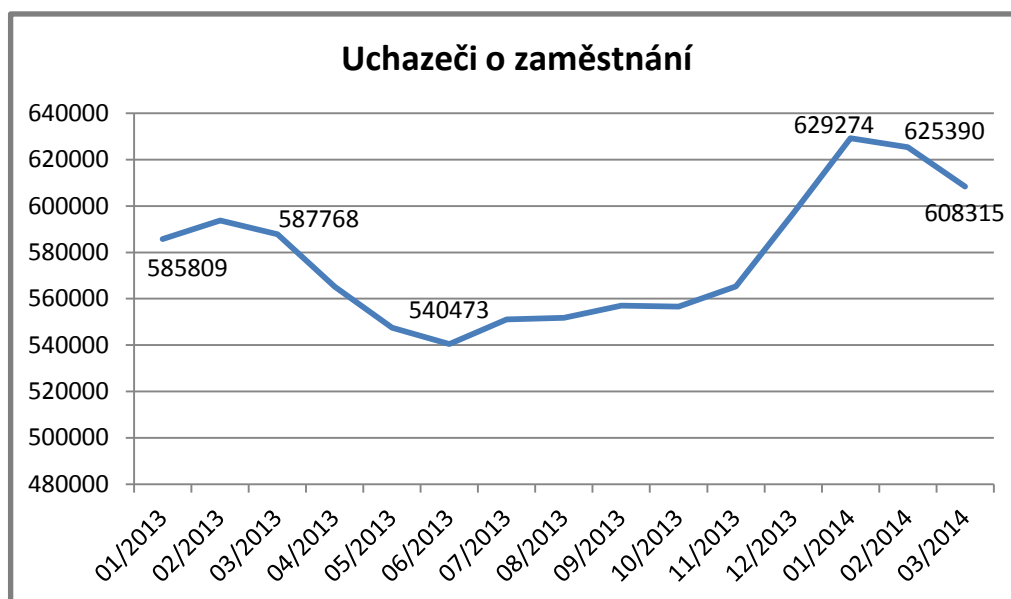


Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

#### 4.2.5 Hlavní tendence ve vývoji nezaměstnanosti

K 31. 3. 2014 byl celkový počet uchazečů o zaměstnání 608315, viz graf č. 8. V porovnání se stejným obdobím roku 2013 došlo k nárůstu o 20547 osob, v porovnání s předchozím měsícem došlo k poklesu o 17075 osob. Nejnižšího počtu uchazečů o zaměstnání bylo ve sledovaném období dosaženo v červnu 2013, naopak nejvyšší počet byl vykázán v lednu 2014.

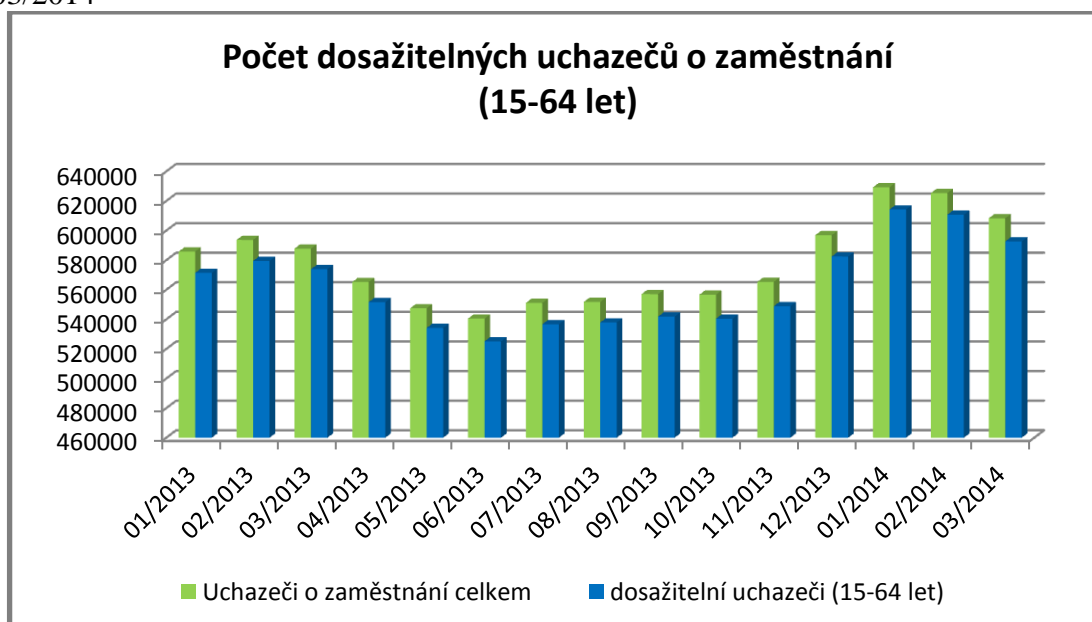
Graf č. 8: Počet uchazečů o zaměstnání v období 01/2013 – 03/2014



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

V rámci celkového počtu uchazečů o zaměstnání lze sledovat počet **dosazitelných uchazečů o zaměstnání**, tedy takových, kteří mohou při nabídce vhodného pracovního místa bezprostředně nastoupit do zaměstnání.<sup>6</sup> Tento počet v porovnání s celkovým počtem uchazečů o zaměstnání uvádí graf č. 9.

Graf č. 9: Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání (15-64 let) v období 01/2013–03/2014



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

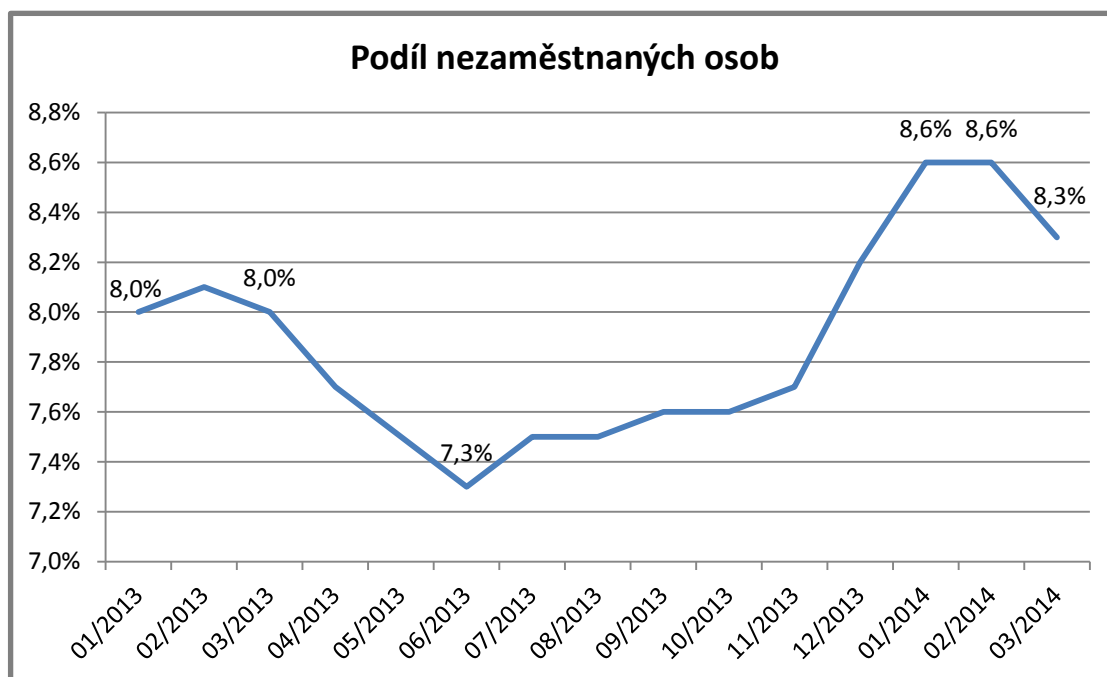
<sup>6</sup> Za dosažitelné nelze považovat uchazeče o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, v pracovní neschopnosti. Patří sem také uchazeči zaražení na rekvalifikační kurzy nebo uchazeči vykonávající krátkodobé zaměstnání, stejně tak uchazečky pobírající peněžitou pomoc v mateřství nebo podporu v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené.

Od ledna 2013 začalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR na základě dohody s Českým statistickým úřadem sledovat nový ukazatel registrované nezaměstnanosti, tzv. **Podíl nezaměstnaných osob** (viz graf č. 10).

Tento ukazatel vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze všech obyvatel ve stejném věku a nahrazuje tak původní ukazatel míry registrované nezaměstnanosti, který poměřoval všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.

V březnu 2014 dosáhl tento ukazatel výše 8,3 %, což bylo o 0,3 p.b. méně než v předcházejícím měsíci a o 0,3 p.b. více než ve stejném měsíci roku 2013. Nejnižší podíl nezaměstnaných osob 7,3 % byl zaznamenán v červnu 2013, naopak nejvyšší hodnoty za sledované období 8,6 % dosáhl ukazatel v lednu a únoru 2014.

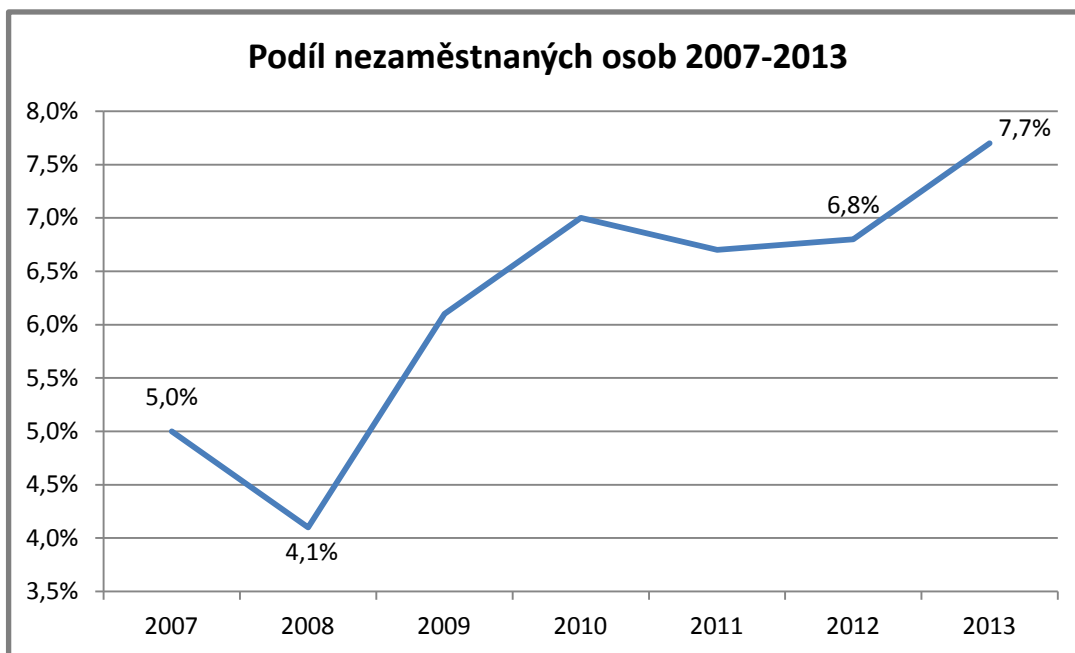
Graf č. 10: Podíl nezaměstnaných osob v období 01/2013 – 03/2014



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Graf č. 11 zobrazuje vývoj podílu nezaměstnaných osob za období 2007-2013. Z grafu je patrné, že od roku 2008, kdy podíl nezaměstnaných osob dosáhl průměrné roční hodnoty 4,1 %, měl ukazatel vzestupnou tendenci a v roce 2013 dosáhl 7,7 %. Oproti roku 2012 se jedná o nárůst o 0,9 p.b.

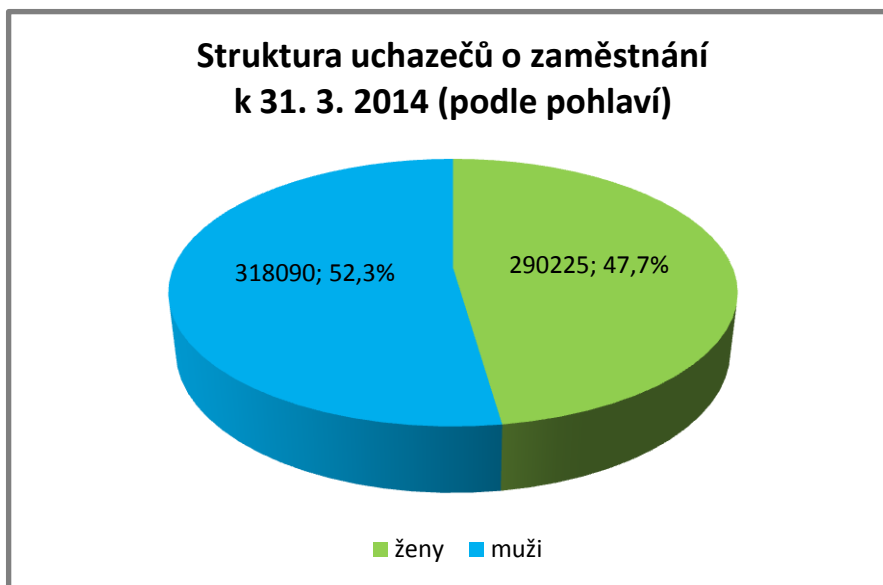
Graf č. 11: Podíl nezaměstnaných osob v letech 2007-2013



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Graf č. 12 zobrazuje strukturu uchazečů o zaměstnání k 31. 3. 2014 podle pohlaví. Podíl mužů na celkovém počtu uchazečů 608315 osob byl 52,3 %, podíl žen 47,7 %.

Graf č. 12: Struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 3. 2014 podle pohlaví

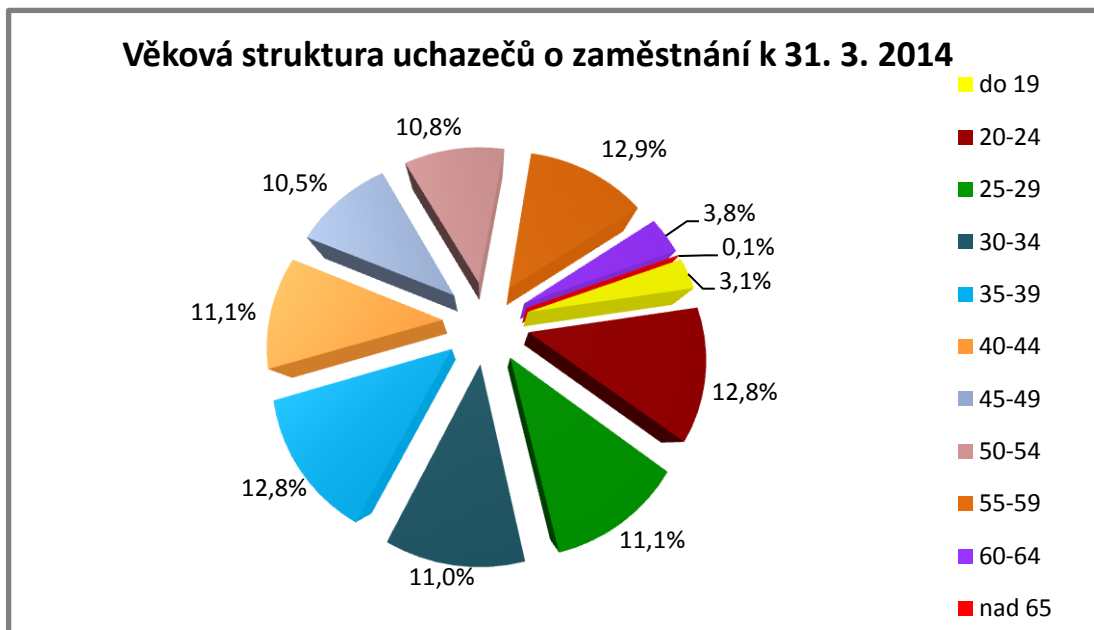


Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Z grafu č. 13 zobrazujícího věkovou strukturu uchazečů o zaměstnání k 31. 3. 2014 je patrné, že nejpočetnější skupinou byli uchazeči ve věku 55-59 let (celkem 78447 osob), poté následují věkové skupiny 35-39 let (celkem 78140 osob) a 20-24

let (celkem 77683 osob). Nejméně zastoupení byli uchazeči ve věku nad 65 let (celkem 639 osob). Průměrný věk uchazečů o zaměstnání byl 40,1 let.

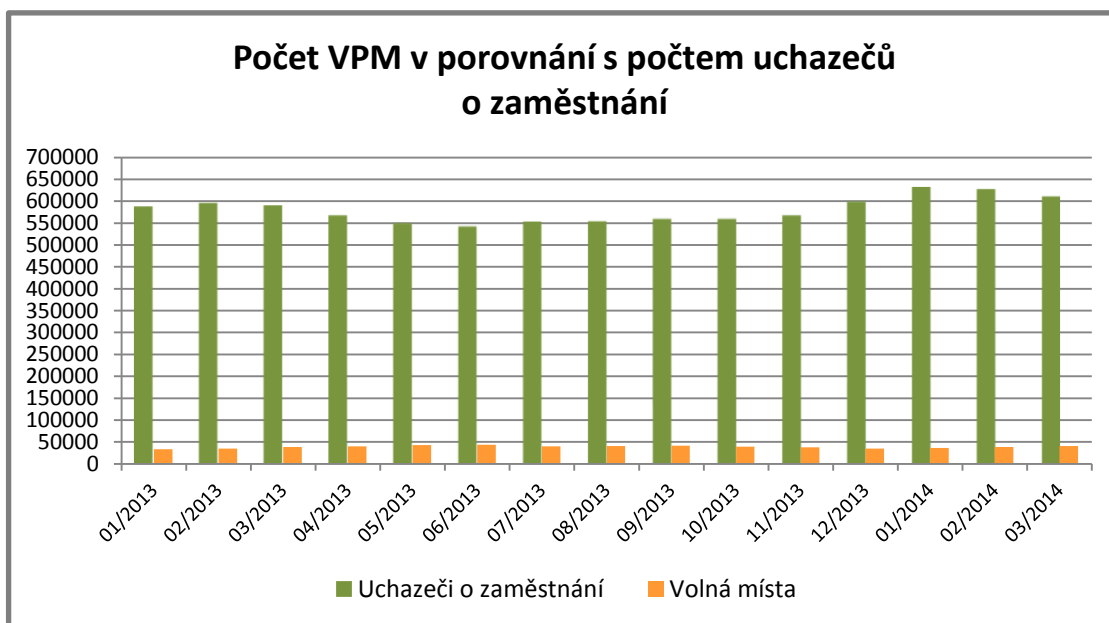
Graf č. 13: Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 3. 2014



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Graf č. 14 přináší informaci o počtu volných pracovních míst (VPM) v porovnání s počtem uchazečů o zaměstnání za období leden 2013 – březen 2014.

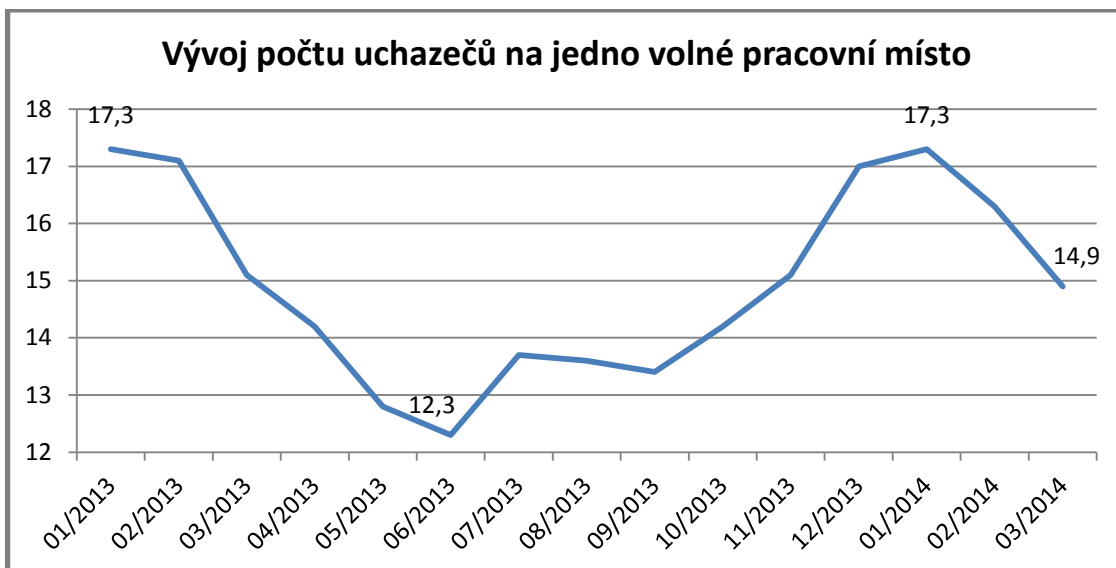
Graf č. 14: Počet VPM v porovnání s počtem uchazečů o zaměstnání v období 01/2013–03/2014.



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Poměr mezi počtem VPM a počtem uchazečů o zaměstnání je lépe patrný z grafu č. 15, který přináší informaci o počtu uchazečů na jedno VPM v období leden 2013 – březen 2014. Nejnižší počet uchazečů na jedno VPM byl vykázán v červnu 2013, naopak nejvyšší počet osob ucházejících se o jedno VPM byl v lednu 2013 i 2014.

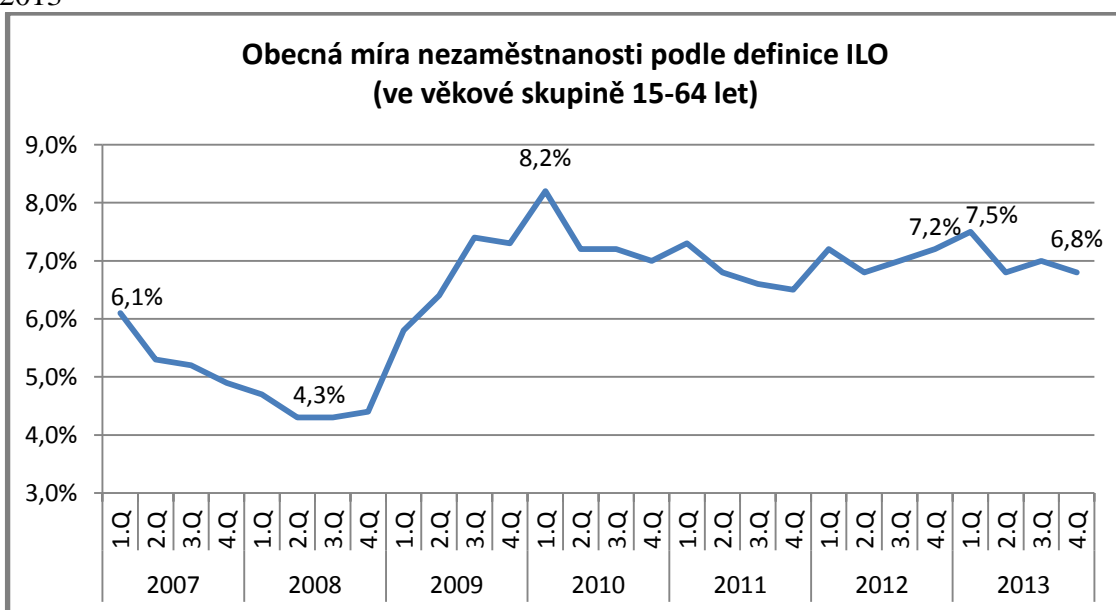
Graf č. 15: Vývoj počtu uchazečů na jedno VPM v období 01/2013 – 03/2014



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Graf č. 16 obsahuje data k vývoji obecné míry nezaměstnanosti ve věkové skupině 15-64 let v období 2007-2013 podle definice Mezinárodní organizace práce (ILO). Tento ukazatel vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle.

Graf č. 16: Obecná míra nezaměstnanosti (15-64 let) podle definice ILO v období 2007-2013

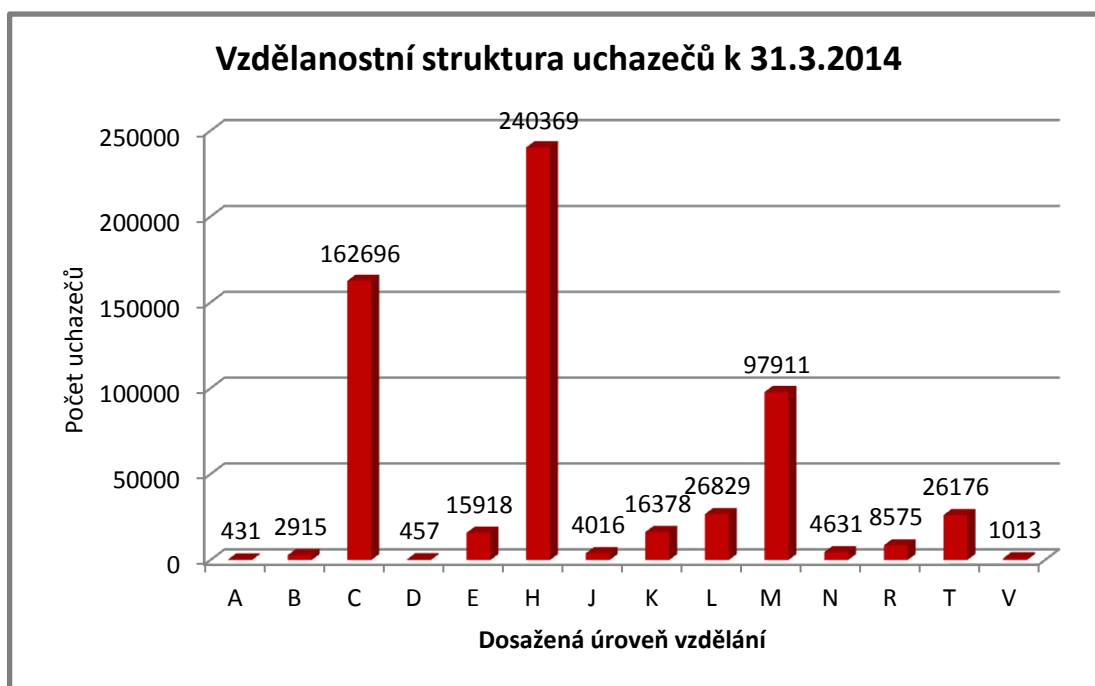


Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Ve 4. kvartálu roku 2013 dosáhla obecná míra nezaměstnanosti výše 6,8 %, což znamenalo pokles oproti stejnému období předcházejícího roku 2012 o 0,4 p.b. Nejvyšší míry bylo dosaženo v 1. kvartálu roku 2010, a to 8,2 %, naopak nejnížší hodnota byla zaznamenána v 2. a 3. kvartálu roku 2008.

Graf č. 17 zobrazuje vzdělanostní strukturu uchazečů k 31. 3. 2014.

Graf č. 17: Vzdělanostní struktura uchazečů k 31. 3. 2014



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Vysvětlivky: A (bez vzdělání); B (neúplné základní vzdělání); C (základní vzdělání); D (nižší střední vzdělání); E (nižší střední odborné vzdělání); H (střední odborné vzdělání s výučním listem); J (střední/střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu); K (ÚSV); L (ÚSO vzdělání s vyučením i maturitou); M (ÚSO vzdělání s maturitou, bez vyučení); N (vyšší odborné vzdělání); R (bakalářské vzdělání); T (vysokoškolské vzdělání); V (doktorské vzdělání)

Mezi uchazeči o zaměstnání byli v nejvyšší míře zastoupeni ti, kteří mají střední odborné vzdělání s výučním listem. Druhou nejpočetnější skupinou byly osoby se základním vzděláním a následovala skupina osob s ÚSO vzděláním s maturitou (bez vyučení). Nejméně zastoupenou skupinou byly osoby (v uvedeném pořadí) bez vzdělání, dále osoby s nižším středním vzděláním a osoby s doktorským vzděláním.

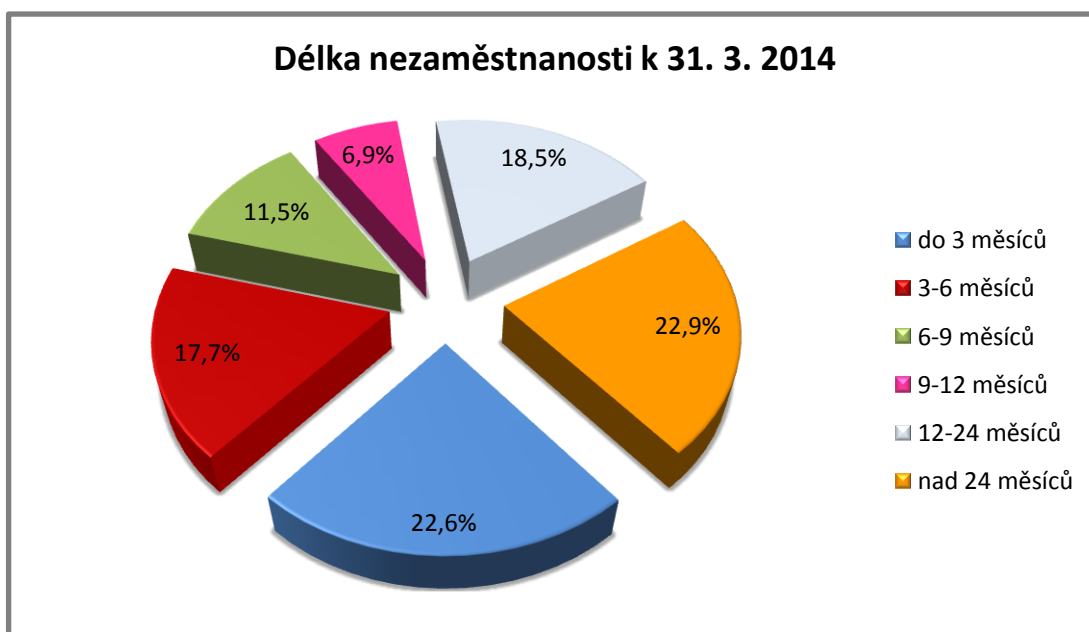
Jednou z priorit strategie Evropa 2020 je dosáhnout ve věkové kategorii 30-34 let alespoň 40% podílu vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva, přičemž cílem České republiky je dosáhnout alespoň 32 %. Podle údajů Eurostat bylo v roce 2013 v České republice celkem 26,7 % osob s vysokoškolským vzděláním ve věkové kategorii 30-34



let. Tato vzdělanostní struktura uchazečů vykazovala v roce 2013 nezaměstnanost 3,4 %.

Graf č. 18 přináší přehled o délce nezaměstnanosti. K 31. 3. 2014 byla v poměru 22,9 % nejvíce se vyskytující délkou nezaměstnanosti délka nad 24 měsíců a pouze o 0,3 p.b. méně, tj. 22,6 %, byla zastoupena nezaměstnanost do 3 měsíců.

Graf č. 18: Délka nezaměstnanosti k 31. 3. 2014



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

#### 4.2.6 Postavení českého trhu práce v rámci EU

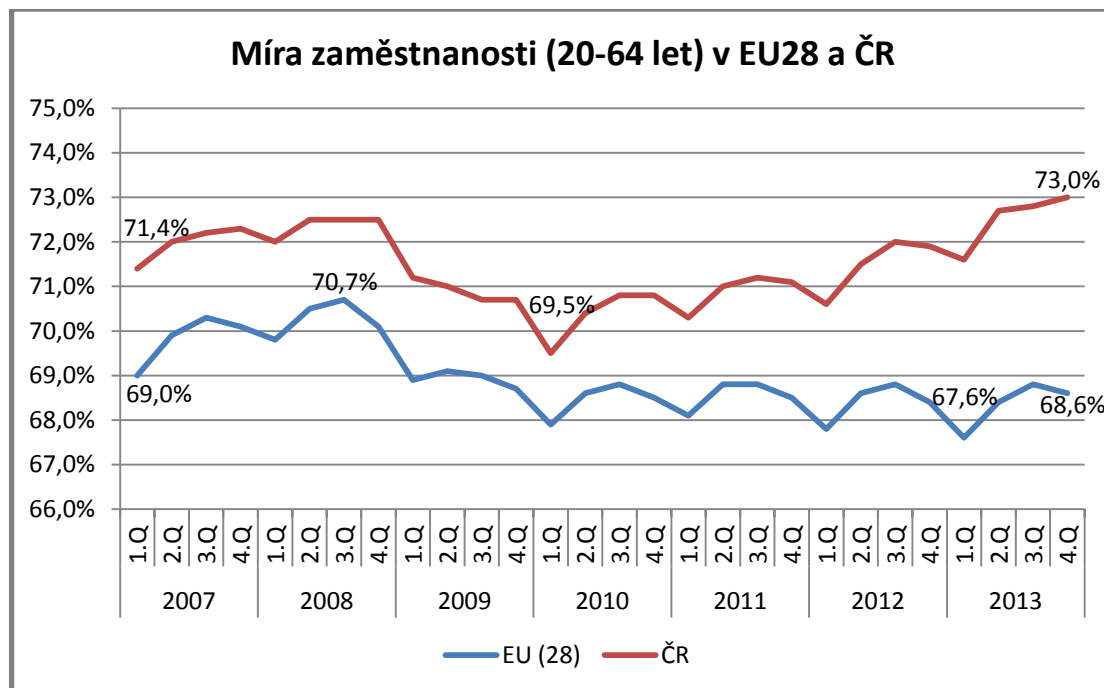
Porovnání hodnot **míry zaměstnanosti** osob ve věkové kategorii 20-64 let v Evropské unii a České republice jakožto jednoho z hlavních ukazatelů, který vypovídá o naplňování cílů strategie Evropa 2020, přináší graf č. 19. Ten zahrnuje výsledky celého programového období 2007-2013.

Míra zaměstnanosti v České republice se pohybovala nad průměrem Evropské unie resp. EU28 a ve 4. kvartálu roku 2013 dosáhla dokonce své nejvyšší hodnoty za sledované období 73,0 %. Nejnižší hodnota 69,5 % byla zaznamenána v 1. kvartálu roku 2010, od té doby měly hodnoty spíše vzrůstající tendenci.

Hodnota míry zaměstnanosti v Evropské unii (EU28) byla ve sledovaném období nejvyšší, tj. 70,7 %, ve 3. kvartálu 2008. Od té doby mají hodnoty spíše sestupnou tendenci a ve 4. kvartálu bylo dosaženo hodnoty 68,6 %.

Ve 4. kvartálu roku 2013 převyšovala míra zaměstnanosti v České republice míru zaměstnanosti v Evropské unii o 4,4 p.b. Česká republika v této době zaujala osmé místo mezi zeměmi EU28.

Graf č. 19: Míra zaměstnanosti v EU28 a ČR (20-64 let) v období 2007-2013



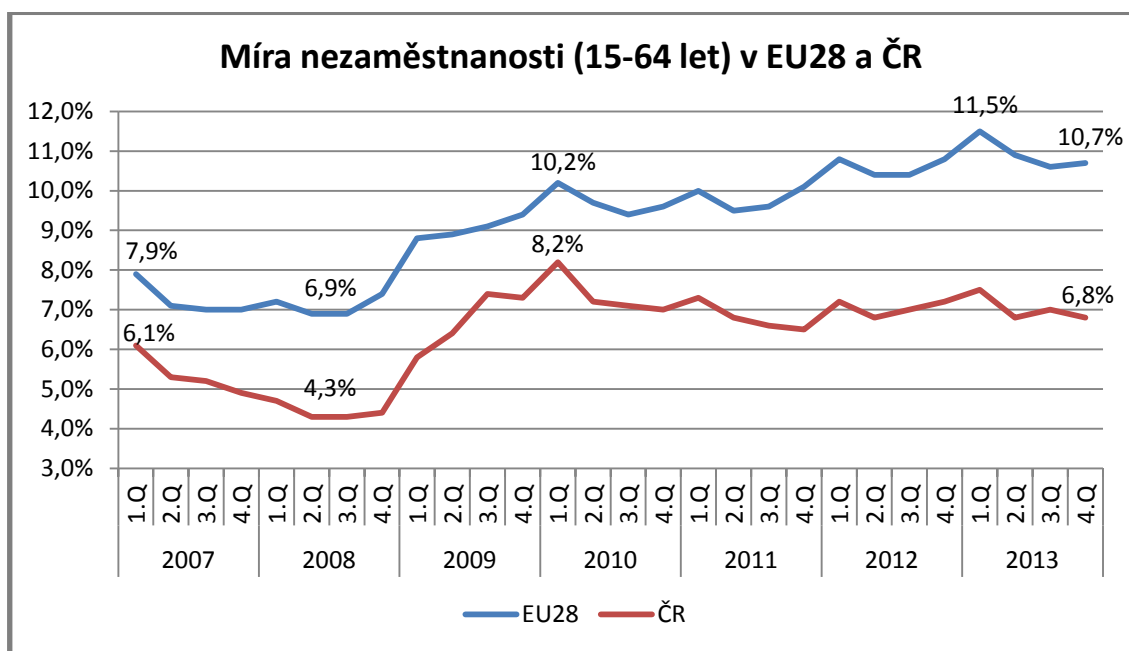
Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Vývoj **míry nezaměstnanosti** v Evropské unii (EU28) a v České republice zobrazuje graf č. 20.

Nejnižší míry bylo ve sledovaném období 2007-2013 dosaženo v obou případech shodně ve 2. a 3. kvartálu roku 2008, v případě České republiky to bylo 4,3 %, v případě Evropské unie 6,9 %, od tohoto okamžiku hodnoty strmě stoupaly. V České republice dosáhla míra nezaměstnanosti nejvyšších hodnot v 1. kvartálu roku 2010, přesně 8,2 %, v Evropské unii nárůst pokračoval až do 1. kvartálu roku 2013, kdy míra nezaměstnanosti dosáhla 11,5 %.

Ve 4. kvartálu roku 2013 byla hodnota míry nezaměstnanosti v České republice 6,8 %, což je o 3,9 p.b. méně než v EU28. Tato hodnota, která je jednou z nejnižších, řadí Českou republiku na 6. místo mezi členskými zeměmi EU. Mezi státy EU28 s nejnižší mírou nezaměstnanosti patří (v uvedeném pořadí) Rakousko, Německo, Lucembursko, Malta a Dánsko.

Graf č. 20: Míra nezaměstnanosti v EU28 a ČR (15-64 let) v období 2007-2013



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

## 4.3 REALIZOVANÉ PROJEKTY

### 4.3.1 Pomoc k úspěšnému návratu na trh práce

<b>Název projektu:</b>	Pomoc k úspěšnému návratu na trh práce
<b>Realizátor projektu:</b>	M-Centrum pro mladou rodinu
<b>Období realizace:</b>	1. červen 2011 – 31. prosinec 2013
<b>Rozpočet:</b>	2 634 809,00 Kč
<b>Operační program:</b>	Lidské zdroje a zaměstnanost
<b>Prioritní osa:</b>	3 Sociální integrace a rovné příležitosti
<b>Oblast podpory:</b>	3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života

#### **Cíle projektu:**

Cílem projektu bylo podpořit rodiny, ve kterých jeden člen domácnosti je na rodičovské dovolené, a zabránit jejich sociálnímu ohrožení. Snahou bylo zejména poskytnout pomoc při návratu do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené.

#### **Cílové skupiny:**

Rodiče na rodičovské dovolené a po jejím ukončení.

#### **Popis projektu:**

Projekt byl zaměřený na problematiku návratu rodičů na trh práce po ukončení rodičovské dovolené, který je do značné míry ztížen nedostatkem praxe resp. prodlevou v praxi po dobu rodičovské dovolené a zároveň neochotou zaměstnavatelů nabízet zkrácené pracovní úvazky. V rámci přípravy projektu bylo provedeno dotazníkové šetření, ze kterého vyplynulo, že samotní rodiče by jako podporu uvítali kurzy tržní gramotnosti a aktivní pomoc při hledání zaměstnání. Záměrem projektu tak bylo zřídit poradnu práce, která by poskytovala podporu a poradenství při hledání zaměstnání, a přispět k otevření a nabídce žádaných kurzů tržní gramotnosti.

#### **Výsledky a hodnocení projektu:**

Úspěšnost projektu v plnění stanovených indikátorů lze vidět v tabulce č. 9.

Tabulka č. 9: Plnění indikátorů projektu *Pomoc k úspěšnému návratu na trh práce*

Indikátor	Cílová hodnota	Dosažená hodnota
Počet podpořených osob	149	152
Počet úspěšných absolventů kurzu	64	63
Počet podpořených organizací	0	1
Počet nových/inovovaných produktů	2	2

Zdroj: M-centrum pro mladou rodinu, vlastní zpracování

V rámci projektu bylo realizováno celkem 8 kurzů tržní gramotnosti, z toho 4 kurzy dopolední (probíhající v pondělí v době 9-12 hodin) a 4 kurzy odpolední (probíhající v pondělí v době 13-16 hodin). Podpořeno bylo celkem 71 klientek, z toho 63 jich získalo osvědčení o absolvování kurzu. Celková kapacita kurzu byla 80 hodin, které zahrnovaly 8 hodin finanční gramotnosti, 8 hodin právního minima, 8 hodin public relations, 8 hodin marketingu a managementu, 16 hodin obchodních dovedností, 16 hodin přípravy projektu, 16 hodin komunikačních a prezentačních dovedností. V průběhu kurzů mohli účastníci projektu využít služby hlídání dětí. Monitorovací indikátory se podařilo naplnit, výjimkou je pouze dosažená hodnota u indikátoru počtu úspěšných absolventů kurzu, který je nižší než cílová hodnota o 1 absolventa. Důvodem je neschopnost dokončit kurz z důvodu vysoké nemocnosti dítěte resp. nástup do zaměstnání.

Udržitelnost projektu resp. kurzů tržní gramotnosti nebude vzhledem k nedostatku vlastních prostředků možné zajistit. Pouze v omezené míře bude pokračovat činnost poradny.

#### 4.3.2 Máme na to v Jihočeském kraji

<b>Název projektu:</b>	Máme na to v Jihočeském kraji
<b>Realizátor projektu:</b>	Úřad práce v Českých Budějovicích
<b>Období realizace:</b>	1. září 2010 – 31. prosinec 2012
<b>Rozpočet:</b>	35 289 180,00 Kč
<b>Operační program:</b>	Lidské zdroje a zaměstnanost
<b>Prioritní osa:</b>	2 Aktivní politiky trhu práce
<b>Oblast podpory:</b>	2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti

### **Cíle projektu:**

Cílem projektu bylo zlepšit postavení znevýhodněných cílových skupin na trhu práce a prevence dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti.

### **Cílové skupiny:**

- Mladiství
- SŠ absolventi
- Zdravotní handicap
- Rodiče
- 45+
- CK 45+

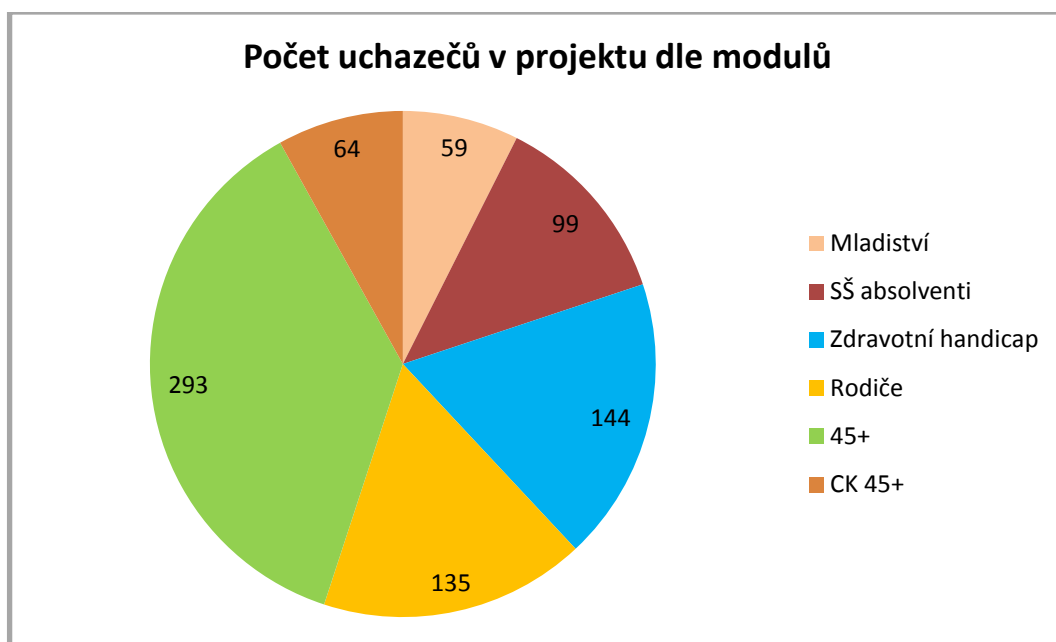
Projekt soustředil pozornost na vybrané cílové skupiny určené zapojenými úřady práce, které i přes zapojení do realizovaných projektů vykazovaly jistá znevýhodnění, a to zejména v souvislosti s nárůstem nezaměstnanosti. Projekt tak byl vystavěn na dílčích modulech, zaměřených přímo na jednotlivé cílové skupiny. Tyto přesně stanovené cílové skupiny měly prostřednictvím projektu a jim určeným poradensko-vzdělávacím modulům dosáhnout zlepšení svého postavení a své připravenosti pro trh práce. S moduly bylo možné během trvání projektu pracovat individuálně v rámci daného okresu a časového období.

Aktivitami, které měly přispět k dosažení cílů projektu, byly informační schůzka, vstupní program, poradenský program, program měkkých dovedností, program praktických a IT dovedností, program rekvalifikací a program přímé podpory.

### **Výsledky a hodnocení projektu:**

Graf č. 21 přináší výsledky v počtu uchazečů, kteří vstoupili do projektu, a to podle jednotlivých modulů. Tyto moduly byly vytvořeny zapojenými úřady práce, které identifikovaly skupiny uchazečů o zaměstnání, které v regionu jejich působnosti vyžadují zvláštní pozornost i přes jiná doposud přijatá opatření. Lze tedy konstatovat, že za nejvíce problémovou skupinu byla nahlížena skupina osob starších 45 let. Velkou výhodou bylo právě toto modulové uspořádání projektu, který tak mohl reagovat vždy na specifické potřeby jednotlivých skupin osob.

Graf č. 21: Počet uchazečů v projektu *Máme na to v Jihočeském kraji* dle modulů



Zdroj: ÚP v Českých Budějovicích, vlastní zpracování

Plnění indikátorů ukazuje tabulka č. 10.

Tabulka č. 10: Plnění indikátorů projektu *Máme na to v Jihočeském kraji*

Indikátor	Cílová hodnota	Dosažená hodnota	Procento plnění indikátoru
Počet nově vytvořených pracovních míst celkem	6	8	133 %
Počet nově vytvořených pracovních míst - muži	3	3	100 %
Počet nově vytvořených pracovních míst - ženy	3	5	167 %
Počet podpořených osob celkem	709	766	108 %
Počet úspěšných absolventů kurzů celkem	825	863	105 %

Zdroj: ÚP v Českých Budějovicích, vlastní zpracování

Jak ukazuje tabulka č. 10, všechny monitorovací indikátory se podařilo v projektu naplnit, ve většině případů dosažené hodnoty přesáhly cílové.

Velký význam má projekt zejména tím, že se jeho prostřednictvím podařilo vytvořit celkem 8 nových pracovních míst a podpořit 71 vyhrazených pracovních míst, (30 SÚPM, 35 VPP a 6 SÚPM SVČ). Cílové hodnoty 6 pracovních míst bylo plánováno dosáhnout k 31. 12. 2012. K tomuto datu bylo v Jihočeském kraji 28 767 nezaměstnaných a 2 450 volných pracovních míst.

Tabulka č. 11 přináší přehled počtu uchazečů, kteří vstoupili do jednotlivých modulů, a uvádí, kolik jich získalo zaměstnání. Velmi úspěšnou skupinou byli SŠ ab-

solventi, kteří v 55 % byli zaměstnáni. Velmi dobrých výsledků dosáhla i skupina 45+, která byla vytyčena jako nejvíce problémová, 49 % osob v tomto modulu bylo zaměstnáno.

Tabulka č. 11: Počet zaměstnaných uchazečů v projektu *Máme na to v Jihočeském kraji*

Modul	Počet uchazečů v projektu	Zaměstnaní uchazeči
Mladiství	59	11
SŠ absolventi	99	54
Zdravotní handicap	144	54
Rodiče	135	60
45+	293	144
CK 45+	64	28
CELKEM	794	351

Zdroj: ÚP v Českých Budějovicích, vlastní zpracování

### 4.3.3 Se sousedy k vzdělávání

<b>Název projektu:</b>	Se sousedy k vzdělávání
<b>Realizátor projektu:</b>	Úřad práce v Českých Budějovicích
<b>Místo realizace:</b>	okresy Český Krumlov, Prachatice, Strakonice, Tábor
<b>Období realizace:</b>	1. června 2009 – 31. října 2011
<b>Rozpočet:</b>	14 348 500,00 Kč
<b>Operační program:</b>	Lidské zdroje a zaměstnanost
<b>Prioritní osa:</b>	2 Aktivní politiky trhu práce
<b>Oblast podpory:</b>	2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti

#### Cíle projektu:

Tento projekt měl za cíl především podpořit osoby znevýhodněné na trhu práce tím, že jejich bydliště se nachází v odlehlejší venkovské oblasti vyznačující se špatnou infrastrukturou a dopravní obslužností. Projekt tak usiloval o vytvoření programu přímo orientovaného na tyto osoby, který by jim nabídl možnost dalšího vzdělávání, rekvalifikace a pracovních příležitostí.

#### Cílové skupiny:



Obyvatelé obcí venkovských oblastí a zároveň klienti ÚP, kteří mají vlivem špatné dopravní obslužnosti ztížené podmínky pro další rozvoj a vzdělávání.

### Popis projektu:

Projekt probíhal ve 4 etapách a byl zaměřený na klienty ÚP v okrese Český Krumlov (realizace od února 2010), Prachatice (realizace od září 2010), Strakonice (realizace od února 2011) a Tábor (realizace od března 2010), a jeho cílem bylo poskytnout jim možnosti dalšího vzdělávání a podporu při hledání zaměstnání, jelikož vlivem špatné dopravní obslužnosti mají v tomto ohledu omezené možnosti.

Do realizace projektu bylo zapojeno 23 obcí, které navíc poskytly vhodné prostory pro konání vzdělávacích a poradenských aktivit. S výjimkou rekvalifikačních kurzů totiž všechny aktivity probíhaly přímo v zapojených obcích. V rámci doprovodného programu mohli účastníci čerpat některé vybrané příspěvky – podporu vzniku pracovních míst (refundace mzdových nákladů zaměstnavatelům na místa vytvořená pro účastníky projektu), jízdné, ubytování, péče o dítě a další závislé osoby, příspěvek na poplatky a různá potvrzení (zdravotní průkazy apod.), aj.

### Výsledky a hodnocení projektu:

Tabulka č. 12: Plnění indikátorů projektu *Se sousedy ke vzdělávání*

Indikátor	Cílová hodnota	Dosažená hodnota
Počet osob zařazených do projektu celkem	200	244
Počet osob zařazených do Vstupního programu	200	244
Počet osob zařazených do Programu měkkých dovedností	200	235
Počet úspěšných absolventů Programu měkkých dovedností	160	233
Počet osob zařazených do Programu IT	180	228
Počet úspěšných absolventů Programu IT	160	223
Počet osob zařazených do Programu rekvalifikací	100	108
Počet úspěšných absolventů Programu rekvalifikací	80	99
Pracovní místa podpořená finančním příspěvkem (VPP či SÚPM vyhrazená)	10	43

Zdroj: ÚP v Českých Budějovicích, vlastní zpracování

Jak uvádí tabulka č. 12, nejvyšší počet osob byl zařazen do Programu měkkých dovedností a následně do Programu IT. O programy tohoto typu byl obecně ve všech sledovaných projektech největší zájem a byly účastníky nejvíce oceněny.

Úspěšnost osob zařazených do jednotlivých programů byla velmi vysoká – u Programu měkkých dovedností 99 %, u Programu IT 98 % a u Programu rekvalifikací 92 %.

Jak dokládá graf č. 22, projekt lze celkově pokládat za úspěšný, neboť se podařilo zaměstnat 50 % uchazečů zapojených do projektu, navíc se podařilo vytvořit o 33 více pracovních míst podpořených finančním příspěvkem (VPP či SÚPM vyhrazená), než bylo cílem.

Graf č. 22: Počet zaměstnaných účastníků projektu *Se sousedy k vzdělávání*



Zdroj: ÚP v Českých Budějovicích, vlastní zpracování

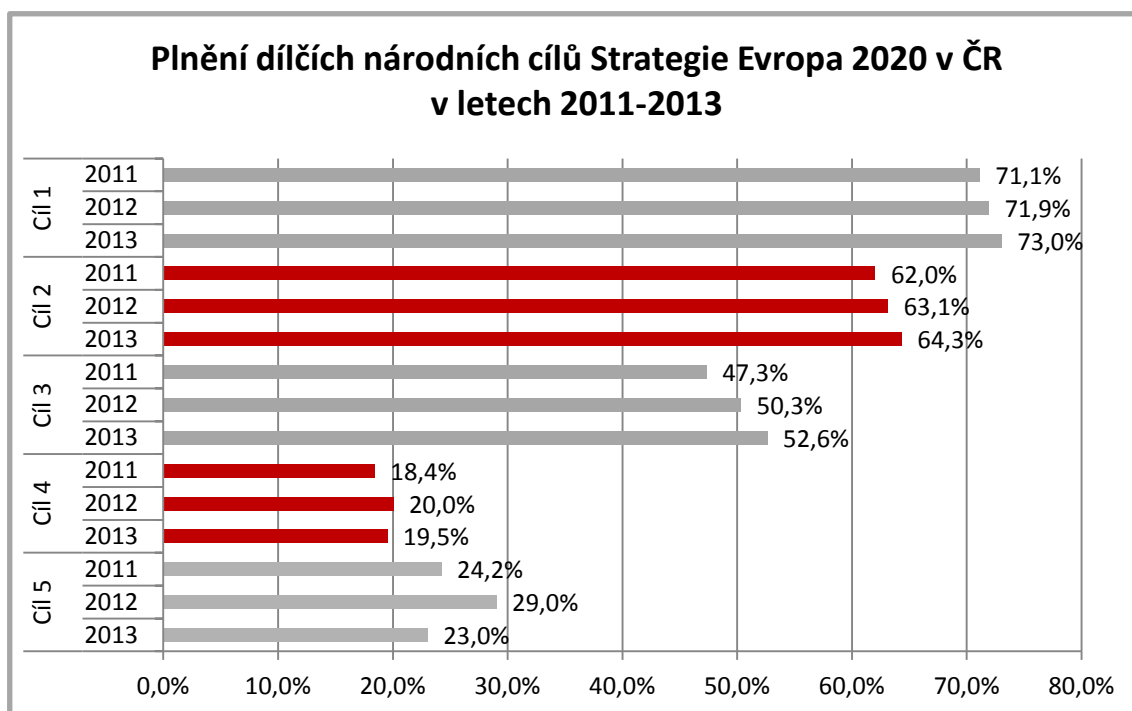
## 5. VÝSLEDKY A DISKUZE

V souladu s cíli stanovenými v rámci Strategie Evropa 2020 stanovil Národní program reforem České republiky národní cíle, kterých by měla Česká republika do roku 2020 dosáhnout. V oblasti zaměstnanosti bylo stanoveno následující (*Národní program reforem České republiky 2013. Růst – konkurenceschopnost – prosperita, 2013*):

- Cíl 1: Zvýšení celkové míry zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let na 75%.
- Cíl 2: Zvýšení míry zaměstnanosti žen (20-64 let) na 65%.
- Cíl 3: Zvýšení míry zaměstnanosti starších osob (55-64 let) na 55%.
- Cíl 4: Snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15-24 let) o třetinu proti roku 2010.
- Cíl 5: Snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (stupeň ISCED 0-2) o čtvrtinu proti roku 2010.

Plnění těchto národních cílů v období 2011-2013, tj. od doby uvedení Strategie Evropa 2020 v roce 2011, uvádí graf č. 23.

Graf č. 23: Plnění dílčích národních cílů Strategie Evropa 2020 v ČR v letech 2011-2013



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Z vývoje ukazatelů vztahujících se k výše uvedeným cílům, podrobněji také viz graf č. 5 na s. 49 pro míru zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let a graf č. 7 na s. 50 pro

míru zaměstnanosti žen ve věku 20-64 let, lze usoudit na významný přínos ESF prostřednictvím OP LZZ v oblasti zaměstnanosti a k situaci na trhu práce.

Protože Evropský sociální fond je jedním z hlavních nástrojů, který má napomoci dosažení cílů stanovené strategie, lze předpokládat, že právě tento fond resp. z něho čerpané finanční prostředky prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, má značný vliv na výše uvedené plnění a na situaci na trhu práce v České republice.

Jak lze v grafu č. 23 na s. 67 vyčíst, v případě prvních tří cílů bylo dosaženo požadované zvýšení míry zaměstnanosti – v případě cíle 1 došlo ve sledovaném období k nárůstu míry zaměstnanosti o 1,9 p.b., cíl 2 zaznamenal nárůst o 2,3 p.b. a nejvyšší nárůst zaznamenal cíl 3 celkem o 5,3 p.b. U cíle 4 a 5 byl naopak v roce 2012 zaznamenán nárůst míry nezaměstnanosti, k poklesu došlo až v průběhu roku 2013. Mladým osobám (15-24 let) a osobám s nízkou kvalifikací by proto v dalších letech měla být nadále věnována zvýšená pozornost.

K plnění cíle 1 přispívají všechny prioritní osy operačního programu OP LZZ. Jelikož ukazatel míry zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let vykázal ve sledovaném období nárůst, lze usuzovat na podstatný vliv operačního programu potažmo ESF. Výroční zpráva OP LZZ za rok 2012<sup>7</sup> přesně kvantifikuje přínos programu v tomto ohledu – do konce roku 2012 bylo podpořeno 1 248 673 osob a bylo vytvořeno 52 908 nových pracovních míst. Stejně podpory se dostalo zaměstnanosti žen – podpořeno bylo 637 019 žen, míra zaměstnanosti žen zaznamenala také nárůst. Ke zvýšení zaměstnanosti starších osob ve věku 55-64 let nejvíce přispívají osa 2, osa 1 a osa 3, do konce roku 2012 bylo podpořeno 46 683 osob v této věkové kategorii. Míra zaměstnanosti těchto osob se taktéž zvýšila – zatímco v roce 2007 dosahovala průměrná hodnota výše 46 %, v roce 2013 již dosáhla 51,6 %, jak uvádí ČSÚ. OP LZZ podpořil i dvě další skupiny osob – celkem 42 473 mladých osob ve věku 15-24 let a celkem 74 016 osob s nízkou kvalifikací. Z grafu č. 20 je ale patrné, že těmto skupinám osob je potřeba věnovat více pozornosti, jelikož míra nezaměstnanosti těchto osob v roce 2012 spíše vzrostla.

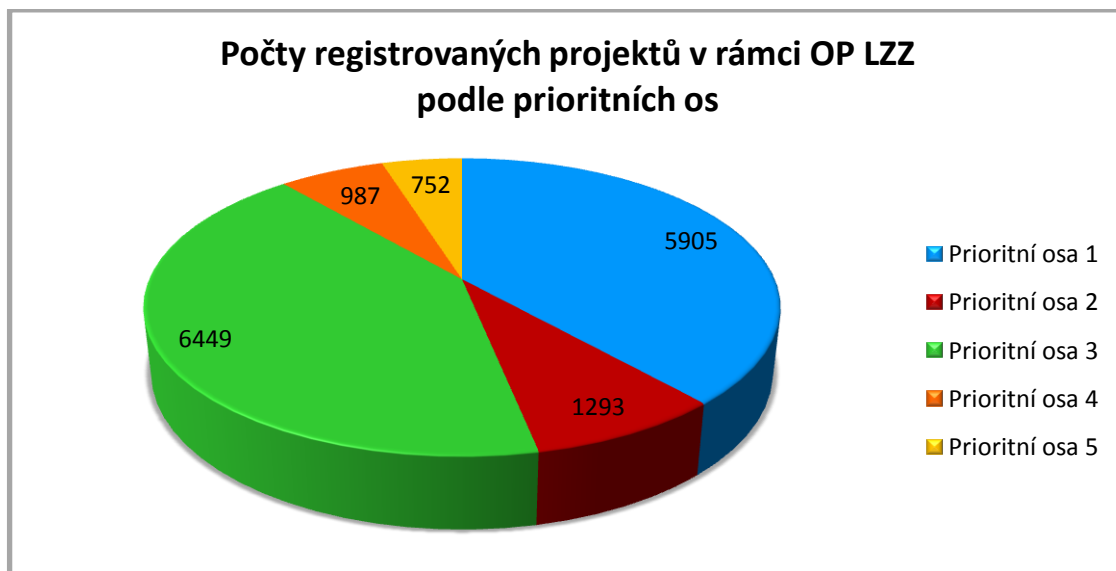
Z přehledu žádostí projektů podaných v rámci OP LZZ, viz graf č. 24, je patrné, že největší část žádostí je předkládána v rámci prioritních os 3 (celkem 6449 registrovaných žádostí), 1 (celkem 5905 registrovaných žádostí) a 2 (celkem 1293 registrovaných

---

<sup>7</sup> Výroční zpráva OP LZZ za rok 2013 nebyla v průběhu zpracování bakalářské práce k dispozici.

žádostí). Z grafu č. 18 na s. 57 vyplývá, že v současné době nejvíce zastoupenou skupinou nezaměstnaných jsou osoby dlouhodobě nezaměstnané (nad 24 měsíců). Právě prioritní osa 3 je svým zaměřením orientována na osoby dlouhodobě nezaměstnané, lze tedy usuzovat, že pozornost věnovaná této oblasti nezaměstnanosti je dostačující.

Graf č. 24: Počet registrovaných žádostí projektů OP LZZ podle prioritních os



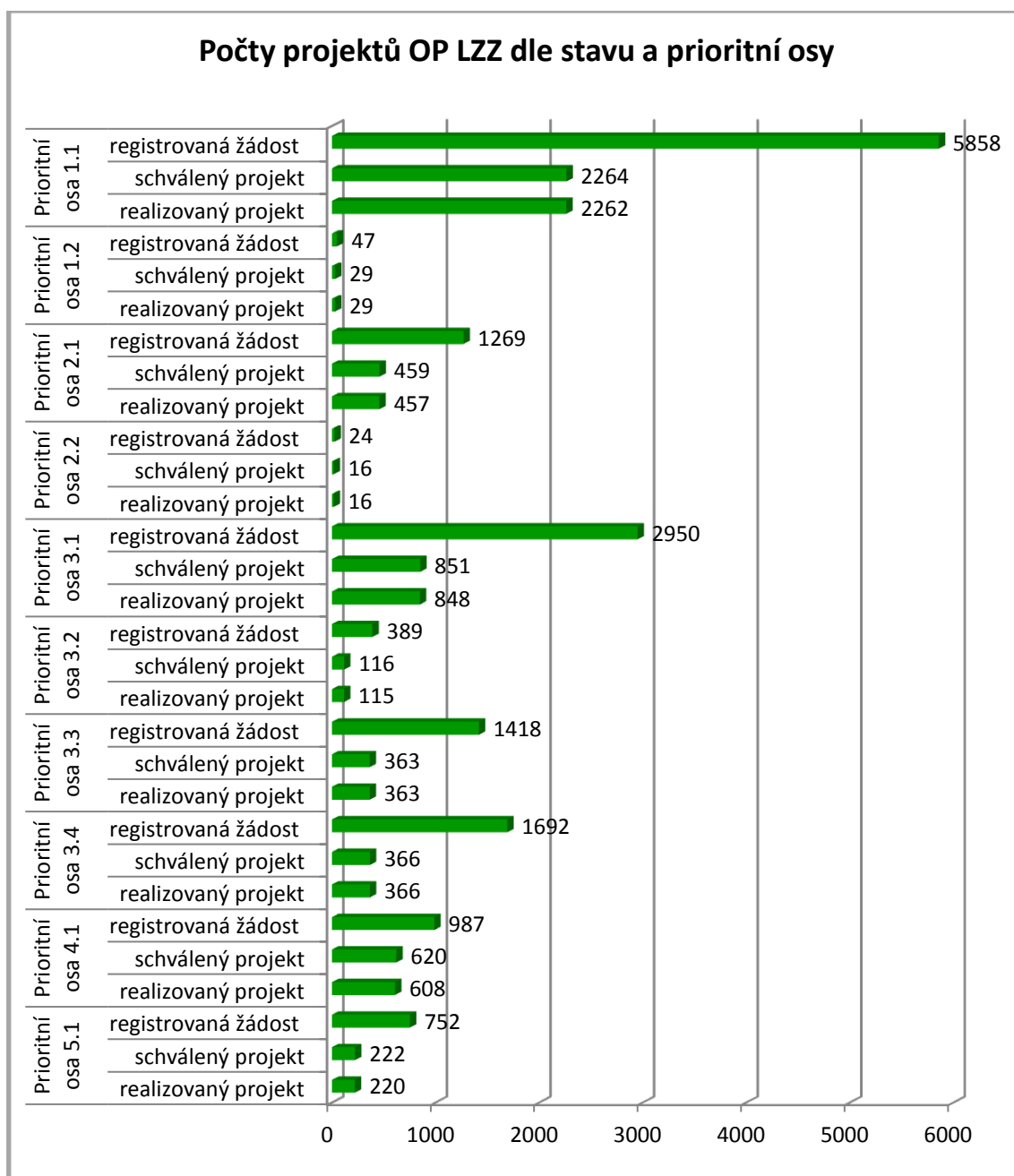
Zdroj: ESF v ČR, vlastní zpracování

Pokud bychom ale uvažovali počet schválených projektů v rámci OP LZZ, poté podle údajů uvedených na oficiálních stránkách Evropského sociálního fondu v České republice jich nejvíce spadá do prioritní osy 1 (celkem 2293 schválených projektů), teprve poté následují osy 3 (celkem 1696 schválených projektů) a 2 (celkem 475 schválených projektů).

Jednotlivé prioritní osy podporují různé oblasti zaměstnanosti a trhu práce stejně jako různé skupiny osob, více viz tabulka č. 7 na s. 29. Graf č. 25 zobrazuje podrobnější informace o počtu projektů OP LZZ podle prioritních os.

Počet registrovaných žádostí naznačuje, že největší pozornost je věnována oblasti podpory v rámci dílčích prioritních os 1.1, 3.1 a 3.4. Prioritní osa 1 je zaměřena na předcházení nezaměstnanosti, jejím cílem je zvýšit adaptabilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů. Prioritní osa 3 svou pozornost zaměřuje na osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené, stejně jako na problematiku rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce.

Graf č. 25: Počty projektů OP LZZ dle stavu a prioritní osy (stav k 2. 4. 2014)



Zdroj: ESF v ČR, vlastní zpracování

Důležitou součástí projektů podávaných v rámci OP LZZ, která rozhoduje o poskytnutí dotace, jsou indikátory a jejich cílové hodnoty. Jejich prostřednictvím je zjišťováno, zda projekty dosáhly svých cílů stanovených v žádosti o finanční podporu. Indikátory jsou závazné a musí být prokazatelné a ověřitelné v případě kontroly. U všech sledovaných projektů se podařilo indikátory naplnit, dosažené hodnoty často přesahovaly cílové hodnoty.

V hodnocení významu projektů financovaných z Evropského sociálního fondu nelze opomenout kvalitativní stránku jejich přínosu v oblasti zaměstnanosti. Je nesporné, že projekty mohou zapojeným osobám pomoci celkově zlepšit kvalitu jejich života tím, že jim napomohou zvýšit jejich kvalifikaci a získat zaměstnání. Z dotazníkových šetření, která jsou součástí hodnotících zpráv sledovaných projektů, vyplývá, že právě zvýšení kvalifikace a osvojení si dalších dovedností bylo hlavním důvodem vstupu osob do projektu a bylo nejvíce oceňováno.

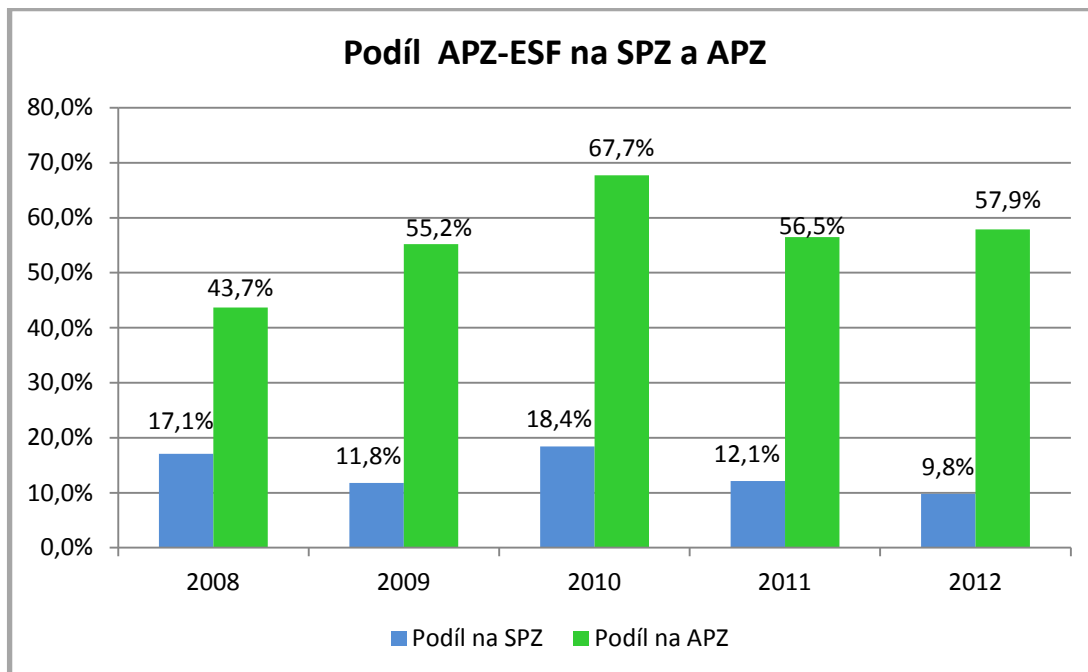
Podstatnou součástí projektu je vždy také publicita, která nemalou měrou přispívá k tomu, jak projekt bude úspěšný a kolik se do něj zapojí osob. Jak bylo zjištěno studiem všech materiálů dostupných ke sledovaným projektům a k problematice OP LZZ obecně, materiály, ať už elektronické nebo tištěné, jsou velmi dobře strukturované, přehledné a srozumitelné, viz příloha 2-5.

Kvalita provádění projektu a jeho aktivit je faktorem, který může do velké míry rozhodovat o jeho úspěchu. Uchazeči měli vždy možnost vyjádřit se ke svému působení v rámci projektu a k projektu samotnému. Zajímavé je, že ne vždy byly zcela jednoznačné názory na to, do jaké míry projekt přispěje k uplatnění absolventa na trhu práce, ale vždy byla poměrně jednoznačně hodnocena právě kvalita projektu a jeho služeb (ochota personálu, technické zázemí, odbornost lektorů aj.). Dotazníková šetření se zdají jako velmi dobrý způsob zpětné vazby, na které lze stavět při tvorbě dalšího projektu. Zajímavým pokračováním výzkumu by mohlo být sledovat, jaké hodnocení se vyskytuje u různých kategorií osob, ať už členěných na základě věku, vzdělání aj., jaké jsou jejich priority a důvody vstupu do projektu, jaké aktivity vyhledávají a jaké je hodnocení jejich účasti v něm. Takováto zjištění by zcela jistě mohla významně přispět při sestavování některého z dalších projektů.

Neméně důležitá je skutečnost, zda je projekt udržitelný i po skončení podpory z ESF resp. operačního programu. V případě realizátorů projektu, jakým jsou např. úřady práce, je možné předpokládat dostatečnou udržitelnost. Tyto typy žadatelů obvykle realizují několik projektů, nebo mají možnosti implementovat nástroje a postupy, které se v průběhu řešení projektu ověřily. Pokud projekt realizují menší organizace, potýkají se pravděpodobně ve vyšší míře s horší udržitelností projektů.

Význam Evropského sociálního fondu a jeho vliv na politiku zaměstnanosti a trh práce lze hodnotit jako významný. Dokládá to mj. i zapojení prostředků z ESF v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v České republice, viz graf č. 26.

Graf č. 26: Podíl výdajů APZ financovaných z prostředků ESF na SPZ a APZ



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování



## 6. ZÁVĚR

Projekty financované z Evropského sociálního fondu přinášejí velmi významné možnosti zapojení různých cílových skupin na trh práce. Cílem bakalářské práce na téma *Trh práce v souvislosti s možnými podporami z ESF* bylo analyzovat situaci na trhu práce v České republice v průběhu uplynulého programového období 2007-2013 a v současnosti, a popsat, jakým způsobem přispívá Evropský sociální fond k situaci na trhu práce.

V teoretické části bakalářské práce byly popsány poznatky k dané problematice získané studiem odborné literatury a internetových zdrojů. Tato rešeršní část přinesla informace k regionální politice, sociální politice a politice zaměstnanosti, k Evropské strategii zaměstnanosti, Evropskému sociálnímu fondu, operačnímu programu Lidské zdroje a zaměstnanost, trhu práce a zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Jelikož nyní s rokem 2014 započalo nové programové období, byly zahrnuty základní informace k programovému období 2014-2020.

Analytická část práce byla věnována zhodnocení politiky zaměstnanosti a stavu na trhu práce v České republice v programovém období 2007-2013 do současnosti. Následně byly popsány a zhodnoceny tři vybrané projekty operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Cílem bylo popsat, jakým způsobem projekty přispěly k situaci na trhu práce.

**Klíčová slova:** fondy EU, Evropský sociální fond/ESF, projekty OP LZZ, operační programy, trh práce

## I. SUMMARY

Projects funded through the European Social Fund are a very significant opportunity for different target groups to enter the labour market. The aim of the bachelor thesis titled *Labour market and its possible support by the European Social Fund (ESF)* was to analyse the labour market in the Czech Republic within the previous programming period 2007-2013 and in present and to evaluate the ESF support to the labour market.

The theoretical part of the thesis provided an overview of the existing knowledge on related topics in literature and electronic resources. It focused on the regional policy, the employment and social policy, the European employment strategy, the European Social Fund, the Human Resources and Employment Operational Programme, the labour market, the employment and unemployment. As a new programming period began in 2014, basic information on the new programming period 2014-2020 will be provided.

The research part of the thesis analysed the employment policy and the labour market in the Czech Republic in the programming period 2007-2013 and in present. Three selected projects funded from the Human Resources and Employment Operational Programme were then described and evaluated. The aim was to explain how the projects had affected the labour market.

**Key words:** EU funds; European Social Fund /ESF; the Human Resources and Employment Operational Programme; operational programmes; labour market

## II. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Boháčková, I., & Hrabánková, M. (2009). *Strukturální politika Evropské unie*. Praha: C.H. Beck.

Budík, J. (2009). *Evropské strukturální fondy a jejich využívání*. Praha: Vysoká škola finanční a správní.

Fiala, P., & Pitrová, M. (2009). *Evropská unie*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury.

Halásková, R. (2001). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, katedra psychologie.

Chvojková, A., Květoň, V. a kol. (2007). *Finanční prostředky fondů EU v programovacím období 2007-2013*. Praha: IREAS, Institut pro strukturální politiku, o.p.s.

Jírová, H. (2009). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze.

Kliková, Ch., Kotlán, I. a kol. (2006). *Hospodářská politika: teorie a praxe* (2nd ed.). Ostrava: SOKRATES.

Kotýnková, M. (2006). *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: OECONOMIA.

Leitmanová, I. (2009). *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj*. České Budějovice: DATA-PARTNER.

*Lisabonská strategie: cesta k vyššímu hospodářskému růstu, plné zaměstnanosti a k lepším životním podmínkám* (2004). Praha: Úřad vlády ČR.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2003). *Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika. Základní dokumenty*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2005). *Příručka pro žadatele o finanční podporu grantových projektů Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR (2003). *Strukturální fondy*. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR.

Paláček, M. (2005). *Základní dokumenty evropské unie*. Český Těšín: Poradce.

Palánová, I., & Rathouský, M. (2008). *Jak připravit projekty financované z evropských fondů v období 2007-2013. Možnosti čerpání prostředků. Příprava a zpracování projektu. Konkrétní rady pro tvorbu a podávání projektu*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání.

Pavlaák, M. (2006). *Lidské zdroje a fondy EU: Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů*. Praha: Aspi.

Potužáková, Z. (2012). *Strukturální změny českého trhu práce a proměna sociálního modelu*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky.

Sirovátka, T., & Šimíková, I. (2013). *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: VÚPSV, v.v.i.

Stejskal, J., & Kovárník, J. (2009). *Regionální politika a její nástroje*. Praha: Portál, s.r.o.

Straková, J., & Veselý, A. (eds.). (2013). *Předpoklady úspěchu v práci a v životě. Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC*. Praha: Dům zahraniční spolupráce.

Vilamová, Š. (2004). *Jak získat finanční zdroje Evropské unie*. Praha: GRADA Publishing, a.s.

Winkler, J. (2004). *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita v Brně.

Winkler, J. (2011). *Institucionální změna a veřejná politika: analýza politiky zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita.

Zahradník, P. (2013). *Analýza čerpání fondů EU v České republice*. Praha: Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

## ELEKTRONICKÉ PUBLIKACE A INTERNETOVÉ ZDROJE

*Amsterodamská smlouva pozměňující smlouvu o Evropské unii, smlouvy o založení evropských společenství a související akty*. Retrieved from <http://www.euroskop.cz/gallery/2/764-amsterdam.pdf>.

Evropská komise (2014). *EaSI. Nový zastřešující program EU pro zaměstnanost a sociální politiku*. Retrieved from <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=cs&pubId=7682>

Evropská komise (2013). *Politiky Evropské unie: Zaměstnanost a sociální věci*. Retrieved from <http://bookshop.europa.eu/cs/zam-stnanost-a-soci-ln-v-ci-pbNA7012003/?CatalogCategoryID=sciep2OwkgkAAAE.xjhtLxJz>

Evropská komise (2011). *Politika soudržnosti 2014-2020. Investice do růstu a zaměstnanosti*. Retrieved from [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/2014/proposals/regulation2014\\_leaflet\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/pdf/2014/proposals/regulation2014_leaflet_cs.pdf)

Evropská komise (2007). *Deset let evropské strategie zaměstnanosti (ESZ)*. Retrieved from <http://bookshop.europa.eu/cs/deset-let-evropsk-strategie-zam-stnanosti-esz--pbKE7807329/>

Horáková, M., Hora, O., & Vyhlídal, O. (2010). *Hodnocení přínosu projektů Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů k aktivní politice zaměstnanosti v ČR*. Retrieved from [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_312.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_312.pdf)

*Horizontální témata Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost* (2008). Retrieved from <http://www.esfcr.cz/file/7496/>.

*Listina základních práv Evropské unie*. Retrieved from <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:CS:PDF>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2013). *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013*. Retrieved from <http://www.osf-mvcr.cz/op-lidske-zdroje-a-zamestnanost>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2014). *Operační program Zaměstnanost 2014-2020*. Retrieved from <http://www.esfcr.cz/file/8918/>

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR – odbor evropských fondů (2007). *Abeceda fondů Evropské unie 2007-2013*. Retrieved from <http://www.euroskop.cz/gallery/8/2589-9154cd8399eab9d640d182d674da42b7.pdf>.

*Nařízení Evropského parlamentu a rady (ES) č. 1081/2006 ze dne 5. července 2006 o Evropském sociálním fondu*. Retrieved from <http://www.osf-mvcr.cz/file/1915>.

*Nařízení Rady (ES) č. 1083/2006 ze dne 11. července 2006 o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení nařízení (ES) č. 1260/1999*. (2006). Retrieved from <http://www.osf-mvcr.cz/file/1912/>.

*Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. (2014). Retrieved from <http://www.osf-mvcr.cz/op-lidske-zdroje-a-zamestnanost>.

*Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost* (2014). Retrieved from <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/desatero-op-lzz>.

*Sdělení komise. Evropa 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. Retrieved from <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:CS:PDF>.

*Výroční zpráva o provádění Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2012* (2013). Retrieved from <http://www.esfcr.cz/file/8676/>

*Zákon o zaměstnanosti*. Retrieved from [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz\\_1.1.2014.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf).

## INTERNETOVÉ STRÁNKY

[WWW.CZSO.CZ](http://www.czso.cz)

[www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

[www.euroskop.eu](http://www.euroskop.eu)

[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

[www.socialnidialog.cz](http://www.socialnidialog.cz)

[www.strukturalni-fondy.cz](http://www.strukturalni-fondy.cz)

[www.vupsv.cz](http://www.vupsv.cz)

### III. SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CEEP	Centre Européen des Entreprises à Participation Publique et des Entreprises d'Intérêt Économique Général (Evropské ústřední středisko pro veřejné podniky)
ČSÚ	Český statistický úřad
EAGGF	European Agricultural Guidance and Guarantee Fund (Evropský zemědělský orientační a záruční fond)
EaSI	EU Programme for Employment and Social Innovation (Program EU pro zaměstnanost a sociální inovace)
EHS	Evropské hospodářské společenství
EBRD	European Bank for Reconstruction and Development (Evropská banka pro obnovu a rozvoj)
EIB	European Investment Bank (Evropská investiční banka)
EIF	European Investment Fund (Evropský investiční fond)
EK	Evropská komise
ERDF	European Regional Development Fund (Evropský fond pro regionální rozvoj)
ES	Evropská společenství
ESF	Evropský sociální fond
ETUC	European Trade Union Confederation (Konfederace evropských odborových svazů)
EU	Evropská unie
EURES	European Employment Service (Evropská služba zaměstnanosti)
FIFG	Financial Instrument for Fisheries Guidance (Finanční nástroj pro řízení rybolovu)
ILO	International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)
JEA	Jednotný evropský akt
MEA	Míra ekonomické aktivity
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MZ	Míra zaměstnanosti
NRP	Národní rozvojový plán
NSRR	Národní strategický referenční rámec
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj)
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OZP	Osoby se zdravotním postižením

PIAAC	Programme for the International Assessment of Adult Competencies (Mezinárodní výzkum dospělých)
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
SPZ	Státní politika zaměstnanosti
SVE	Střední a východní Evropa
UNICE	Union of Industrial and Employer's Confederations of Europe (Evropské sdružení průmyslových a zaměstnavatelských svazů)
ÚP	Úřad práce
ÚP ČB	Úřad práce v Českých Budějovicích
VPM	Volné pracovní místo
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil



#### **IV. SEZNAM TABULEK**

<b>Tabulka č. 1:</b> Cíle regionální politiky ES/EU 1988-1999 .....	11
<b>Tabulka č. 2:</b> Iniciativy Společenství 1994-1999 .....	11
<b>Tabulka č. 3:</b> Cíle regionální politiky EU od roku 2000 .....	12
<b>Tabulka č. 4:</b> Iniciativy Společenství v letech 2000-2006 .....	12
<b>Tabulka č. 5:</b> Iniciativy Společenství v letech 2007-2013 .....	13
<b>Tabulka č. 6:</b> Operační programy na období 2007-2013 .....	26
<b>Tabulka č. 7:</b> Cíle a priority OP LZZ .....	29
<b>Tabulka č. 8:</b> Navrhovaná struktura operačního programu Zaměstnanost .....	39
<b>Tabulka č. 9:</b> Plnění indikátorů projektu Pomoc k úspěšnému návratu na trh práce ...	61
<b>Tabulka č. 10:</b> Plnění indikátorů projektu Máme na to v Jihočeském kraji .....	63
<b>Tabulka č. 11:</b> Počet zaměstnaných uchazečů v projektu Máme na to v Jihočeském kraji .....	64
<b>Tabulka č. 12:</b> Plnění indikátorů projektu Se sousedy k vzdělávání .....	65

## V. SEZNAM GRAFŮ

<b>Graf č. 1:</b> Struktura výdajů na SPZ v roce 2012 .....	44
<b>Graf č. 2:</b> Míra ekonomické aktivity v letech 2007-2013 .....	47
<b>Graf č. 3:</b> Míra ekonomické aktivity podle věkové struktury .....	47
<b>Graf č. 4:</b> Míra ekonomické aktivity podle pohlaví .....	48
<b>Graf č. 5:</b> Míra zaměstnanosti v ČR v letech 2007-2013 .....	49
<b>Graf č. 6:</b> Míra zaměstnanosti v ČR (15-64 let) podle pohlaví .....	50
<b>Graf č. 7:</b> Míra zaměstnanosti v ČR (20-64 let) podle pohlaví .....	50
<b>Graf č. 8:</b> Počet uchazečů o zaměstnání v období 01/2013 – 03/2014 .....	51
<b>Graf č. 9:</b> Počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání (15-64 let) v období 01/2013 – 03/2014 .....	51
<b>Graf č. 10:</b> Podíl nezaměstnaných osob v období 01/2013 – 03/2014 .....	52
<b>Graf č. 11:</b> Podíl nezaměstnaných osob v letech 2007-2013 .....	53
<b>Graf č. 12:</b> Struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 3. 2014 podle pohlaví .....	53
<b>Graf č. 13:</b> Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 3. 2014 .....	54
<b>Graf č. 14:</b> Počet VPM v porovnání s počtem uchazečů o zaměstnání v období 01/2013 – 03/2014 .....	54
<b>Graf č. 15:</b> Vývoj počtu uchazečů na jedno VPM v období 01/2013 – 03/2014.....	55
<b>Graf č. 16:</b> Obecná míra nezaměstnanosti (15-64 let) podle definice ILO v období 2007-2013 .....	55
<b>Graf č. 17:</b> Vzdělanostní struktura uchazečů k 31. 3. 2014 .....	56
<b>Graf č. 18:</b> Délka nezaměstnanosti k 31. 3. 2014 .....	57
<b>Graf č. 19:</b> Míra zaměstnanosti v EU28 a ČR (20-64 let) v období 2007-2013 .....	58
<b>Graf č. 20:</b> Míra nezaměstnanosti v EU 28 a ČR (15-64 let) v období 2007-2013 .....	59
<b>Graf č. 21:</b> Počet uchazečů v projektu <i>Máme na to v Jihočeském kraji</i> dle modulů ....	63
<b>Graf č. 22:</b> Počet zaměstnaných účastníků projektu <i>Se sousedy k vzdělávání</i> .....	66
<b>Graf č. 23:</b> Plnění dílčích národních cílů strategie Evropa 2020 v ČR v letech 2011-2013 .....	67
<b>Graf č. 24:</b> Počet registrovaných žádostí projektů OP LZZ podle prioritních os .....	69
<b>Graf č. 25:</b> Počty projektů OP LZZ dle stavu a prioritní osy (stav k 2. 4. 2014) .....	70
<b>Graf č. 26:</b> Podíl výdajů APZ financovaných z prostředků ESF na SPZ a APZ .....	72

## **VI. SEZNAM SCHÉMAT**

<b>Schéma č. 1: Hierarchie strategických dokumentů .....</b>	<b>25</b>
--	-----------

## **VII. SEZNAM PŘÍLOH**

**Příloha č. 1:** Fondy EU

**Příloha č. 2:** Leták OP LZZ

**Příloha č. 3:** Leták OP LZZ

**Příloha č. 4:** Leták OP LZZ – prioritní osa 1

**Příloha č. 5:** Leták OP LZZ – prioritní osa 2

**Příloha č. 6:** Leták OP LZZ – prioritní osa 3

**Příloha č. 7:** Schéma hodnocení a výběru grantových projektů OP LZZ

**Příloha č. 8:** Leták projektu *Máme na to v Jihočeském kraji*

**Příloha č. 9:** Leták projektu *Máme na to v Jihočeském kraji*

## VIII. PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Fondy EU

FONDY	PROGRAMOVACÍ OBDOBÍ	PROGRAMOVACÍ OBDOBÍ
	2004-2006	2007-2013
<b>Strukturální fondy</b>	Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF)	Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF)
	Evropský sociální fond (ESF)	Evropský sociální fond (ESF)
	Evropský zemědělský podpůrný a záruční fond (EAGGF)	X
	Finanční nástroj pro řízení rybolovu (FIFG)	X
<b>Fond soudržnosti (CF)</b>	ano	ano
<b>Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EAFRD)</b>	X	ano
<b>Evropský rybářský fond (EFF)</b>	X	ano
<b>Komunitární programy</b>	ano	ano
<b>Fondy předvstupní pomoci</b>	PHARE	IPA
	SAPARD	
	ISPA	
<b>Fond solidarity (EUSF)</b>	ano	ano
<b>Finanční nástroje regionální politiky</b>	X	JASPERS
		JEREMIE
		JESSICA

Zdroj: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR – odbor evropských fondů (2007).

# OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST



## Co je OP LZZ?

Jedná se o **Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost**, který je hlavním prostředkem pro získávání finanční pomoci z **Evropského sociálního fondu**. V rámci tohoto programu můžete realizovat své projekty v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti v programovém období 2007 – 2013.

## Jaké jsou cíle OP LZZ?

**Globálním cílem** OP LZZ pro období 2007-2013 je „Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU.“

## Kde získat více informací o OP LZZ?

Informace o Evropském sociálním fondu v ČR a s ním spojenými operačními programy získáte na oficiálních webových stránkách [www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz).



## Podporujeme vaši budoucnost

Na webových stránkách naleznete také **Prováděcí dokument OP LZZ**, ve kterém jsou uvedeni potenciální žadatelé, cílové skupiny, podporované aktivity apod.

Dále je zde uveřejněno tzv. **Desatero OP LZZ** – tj. deset užitečných příruček, které Vás provedou jednotlivými tématy spojenými jak s přípravou projektu, tak i s jeho realizací.

## Na koho se obrátit s dotazy ohledně OP LZZ a ESF?

**Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR**

Odbor řízení pomoci z ESF

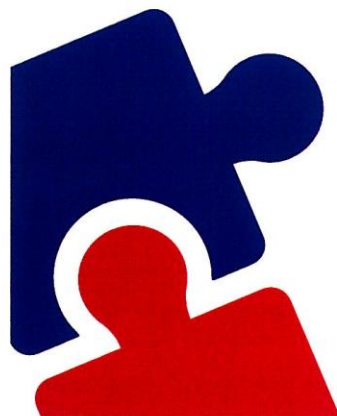
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2

e-mail: [esf@mpsv.cz](mailto:esf@mpsv.cz)

tel.: +420 226 206 841-4

fax: +420 226 206 899

[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



### Specifické cíle OP LZZ:

1. Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů.
2. Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti.
3. Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených.
4. Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb.
5. Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.

### Co jsou prioritní osy OP LZZ?

OP LZZ obsahuje 6 prioritních os rozdělujících program na tematické logické celky, ty jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy aktivit mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny a na jaké cílové skupiny zaměřeny. Jednotlivé prioritní osy OP LZZ jsou v souladu se specifickými cíli programu. Šestá prioritní osa slouží pro technické zajištění programu.

#### Prioritní osa 1 – Adaptabilita

Adaptabilita je zaměřena na **předcházení nezaměstnanosti** prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů, vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů a rozvoje specifických služeb v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví.

#### Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce

Aktivní politiky trhu práce jsou zaměřeny na **zlepšení přístupu k zaměstnání**, na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a na prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti skupin znevýhodněných na trhu práce.

#### Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti

Sociální integrace a rovné příležitosti jsou zaměřeny především na **pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným**. Zvláštní pozornost bude věnována příslušníkům romských komunit a migrantům a dalším skupinám z odlišného sociokulturního prostředí.

#### Prioritní osa 4 – Veřejná správa a veřejné služby

Cíle této prioritní osy budou naplňovány prostřednictvím intervencí zaměřených na **zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb**.

#### Prioritní osa 5 – Mezinárodní spolupráce

Cílem této prioritní osy je přispět k **zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti**. Prostřednictvím mezinárodní spolupráce bude možné zvýšit dopad realizovaných projektů a zefektivnit implementaci Evropského sociálního fondu na místní, regionální a národní úrovni díky zahrnutí zkušeností a odborných znalostí zahraničních partnerů, zvýšení efektivity vynaložených prostředků využitím již vynalezených řešení v zahraničí a umožnění mezinárodního srovnávání a šíření dobré praxe.

### Kdo může žádat o finanční pomoc z ESF v rámci OP LZZ?

Zadateli oprávněnými žádat o finanční podporu v rámci OP LZZ mohou být jak **fyzické**, tak **právnícké** osoby splňující tyto podmínky:

- má sídlo / bydliště v České republice (v případě, že žadatel má sídlo v regionu Praha, musí prokázat, že projekt je zaměřen na cílový region oprávněný v rámci OP LZZ),
- je přímo zodpovědný za přípravu a řízení projektu, nesmí působit jako prostředník.

Podrobnější informace získáte v **Příručce pro žadatele** a **Prováděcím dokumentu OP LZZ**.

© Ministerstvo práce a sociálních věcí, duben 2008

[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

Tento leták je vypořádan z recyklovaného papíru

## PRIORITNÍ OSA 1 – ADAPTABILITA

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

### NA CO JE PRIORITNÍ OSA ZAMĚŘENA?

Cílem prioritní osy 1 je předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím:

- rozvoje lidských zdrojů ze strany podniku a organizací včetně zavádění moderních forem systému řízení,
- rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů,
- uplatňování pružných forem zaměstnávání.

Podporovány jsou organizace v odvětvích a oborech s růstovým potenciálem i odvětví, obory a firmy procházející strukturálními změnami.



### JAKÉ OBLASTI PODPORY OBSAHUJE?

- 1.1 - Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků**  
Oblast podpory je zaměřena na zvyšování odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů podnikatelských i nepodnikatelských subjektů mimo institucí veřejné správy.
- 1.2 - Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků**  
Oblast podpory je zaměřena na zvyšování adaptability zaměstnanců ohrožených nezaměstnaností a zaměstnavatelů restrukturalizovaných podniků.

### PŘÍKLADY AKTIVIT PROJEKTŮ:

- rozvoj dalšího vzdělávání zaměstnanců,
- vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů,
- tvorba nových vzdělávacích programů pro zaměstnance,
- příprava na náplň práce konkrétní či nové pracovní pozice,
- uplatňování pružných forem organizace práce.



Tento leták je vytvořen z recyklovaného papíru.





## PRIORITNÍ OSA 2 – AKTIVNÍ POLITIKY TRHU PRÁCE

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

### NA CO JE PRIORITNÍ OSA ZAMĚŘENA?

Cílem prioritní osy 2 je snižování nezaměstnanosti prostřednictvím:

- zlepšování přístupu k zaměstnání,
- trvalého začleňování osob hledajících zaměstnání,
- prevence nezaměstnanosti skupin ohrožených na trhu práce,
- zvyšování kvality informačních, poradenských, vzdělávacích a zprostředkovatelských služeb.



### JAKÉ OBLASTI PODPORY OBSAHUJE?

**2.1 - Posílení aktivních politik zaměstnanosti**  
Oblast podpory je zaměřena na zvyšování možností uplatnění nezaměstnaných osob prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti. Cílovými skupinami jsou zejména uchazeči a zájemci o zaměstnání ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností.

**2.2 - Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj**  
Oblast podpory je zaměřena na zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality služeb poskytovaných institucemi služeb zaměstnanosti.

### PŘÍKLADY AKTIVIT PROJEKTŮ:

- realizace školení a rekvalifikačních kurzů, zajišťování odborné praxe,
- poskytování poradenských služeb týkajících se trhu práce,
- zavádění opatření zvyšujících efektivitu institucí na trhu práce a v oblasti sociální integrace,
- vytváření nových pracovních míst a zajišťování odborné praxe,
- podpora veřejně prospěšných prací, krátkodobých pracovních příležitostí, začínajících osob samostatně výdělečně činných.



Tento leták je vytvořen z recyklovaného papíru.



## PRIORITNÍ OSA 3 – SOCIÁLNÍ INTEGRACE A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

### NA CO JE PRIORITNÍ OSA ZAMĚŘENA?

Cílem prioritní osy 3 je:

- pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným formou přímé podpory i prostřednictvím zlepšování sociálních služeb,
- zavádění opatření vedoucích ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob,
- prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce,
- zavádění opatření směřujících k lepší sloučitelnosti rodinného a profesního života.



### JAKÉ OBLASTI PODPORY OBSAHUJE?

3.1 - Podpora sociální integrace a sociálních služeb

3.2 - Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit

3.3 - Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce

Oblasti podpory jsou zaměřeny na zlepšování pracovního začleňování osob včetně odstraňování bariér v přístupu ke vzdělávání a k zaměstnání. Cílovou skupinou jsou i organizace poskytující sociální služby.

3.4 - Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života  
Oblast podpory je zaměřena na naplňování principu rovných příležitostí a vytváření podmínek pro soulad rodinného a pracovního života. Cílovými skupinami jsou ženy ohrožené na trhu práce, samoživitelé/ky a osoby pečující o závislé členy rodiny, ale i zaměstnavatelé a úřady práce.

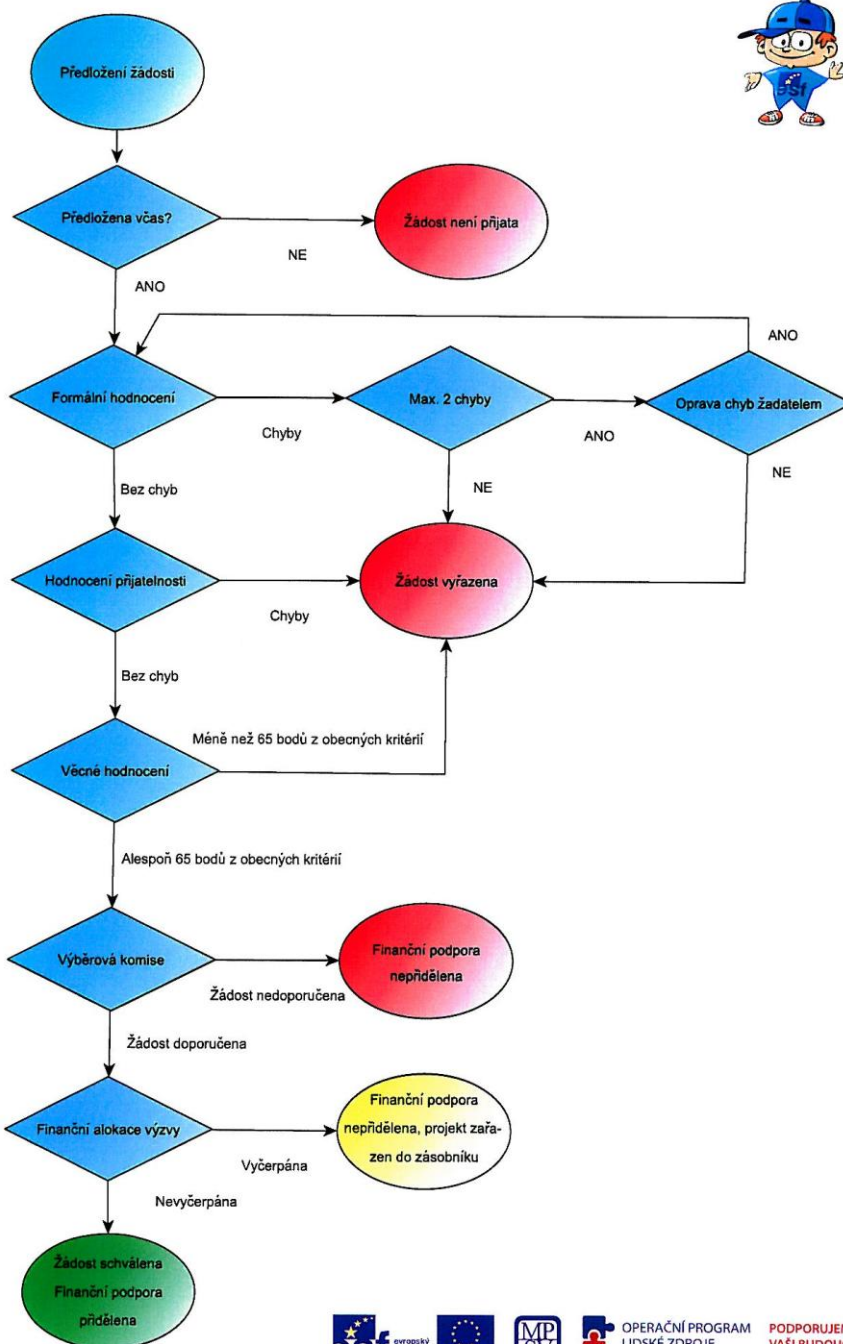
### PŘÍKLADY AKTIVIT PROJEKTŮ:

- vzdělávání, rekvalifikace a osvěta cílových skupin,
- vytváření a rozvoj vzdělávacích a poradenských programů,
- zavádění a zlepšování poskytování a dostupnosti sociálních služeb a služeb péče o děti včetně rozvoje partnerství na místní a regionální úrovni,
- podpora vzniku pracovních míst, sebevzdělávání a zavádění pružných forem práce,
- analýza a monitorování trhu práce z hlediska rovných příležitostí.

Tento leták je vytvořen z recyklovaného papíru.



## HODNOCENÍ A VÝBĚR GRANTOVÝCH PROJEKTŮ OP LZZ



## Příloha č. 8: Leták projektu *Máme na to v Jihočeském kraji*

Výsledky projektu po modulech	Rodiče
<b>Mladiství</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Celkem vstoupilo 59 klientů</li><li>• 47 klientů bylo zařazeno do programu Měkkých dovedností, z toho 44 klientů úspěšně absolvovalo.</li><li>• 36 klientů bylo zařazeno do programu IT a praktických dovedností, z toho 25 klientů úspěšně absolvovalo.</li><li>• Celkem 11 klientů ukončilo projekt nástupem do zaměstnání.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Celkem vstoupilo 135 klientů</li><li>• 131 klientů bylo zařazeno do programu Měkkých dovedností, z toho 128 klientů úspěšně absolvovalo.</li><li>• 121 klientů bylo zařazeno do programu IT a praktických dovedností, z toho 118 klientů úspěšně absolvovalo.</li><li>• 81 klientů bylo zařazeno do některého z rekvafikačních kurzů, z toho 79 klientů úspěšně absolvovalo.</li><li>• Celkem 60 klientů ukončilo projekt nástupem do zaměstnání.</li></ul>
<b>SŠ Absolventi</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Celkem vstoupilo 99 klientů</li><li>• 93 klientů bylo zařazeno do programu Měkkých dovedností, všichni úspěšně absolvovali.</li><li>• 54 klientů bylo zařazeno do programu IT a praktických dovedností, z toho 50 klientů úspěšně absolvovalo.</li><li>• 50 klientů bylo zařazeno do některého z rekvafikačních kurzů, z toho 47 klientů úspěšně absolvovalo.</li><li>• Celkem 54 klientů ukončilo projekt nástupem do zaměstnání.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Celkem vstoupilo 293 klientů</li><li>• 283 klientů bylo zařazeno do programu Měkkých dovedností, z toho 276 klientů úspěšně absolvovalo.</li><li>• 269 klientů bylo zařazeno do programu IT a praktických dovedností, z toho 246 klientů úspěšně absolvovalo.</li><li>• 134 klientů bylo zařazeno do některého z rekvafikačních kurzů, z toho 125 klientů úspěšně absolvovalo.</li><li>• Celkem 136 klientů ukončilo projekt nástupem do zaměstnání.</li></ul>
<b>Zdravotní handicap</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Celkem vstoupilo 144 klientů</li><li>• 133 klientů bylo zařazeno do programu Měkkých dovedností, z toho 125 klientů úspěšně absolvovalo.</li><li>• 115 klientů bylo zařazeno do programu IT a praktických dovedností, z toho 107 klientů úspěšně absolvovalo.</li><li>• 30 klientů bylo zařazeno do některého z rekvafikačních kurzů, z toho 27 klientů úspěšně absolvovalo.</li><li>• Celkem 53 klientů ukončilo projekt nástupem do zaměstnání.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Celkem vstoupilo 64 klientů</li><li>• 61 klientů bylo zařazeno do programu Měkkých dovedností, z toho 60 klientů úspěšně absolvovalo.</li><li>• 41 klientů bylo zařazeno do některého z rekvafikačních kurzů, z toho 39 klientů úspěšně absolvovalo.</li><li>• Celkem 28 klientů ukončilo projekt nástupem do zaměstnání.</li></ul>



Regionální individuální projekt

## „Máme na to v Jihočeském kraji“

Registrační číslo projektu

CZ.1.04/2.1.00/13.00083

Realizátor projektu:

Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Českých Budějovicích.

Dodavatel: VIA ALTA a.s.

Realizace projektu probíhá ve všech okresech Jihočeského kraje

Projekt je spolufinancován Evropských sociálních fondem a státním rozpočtem České republiky

Zdroj: ÚP v Českých Budějovicích



## Příloha č. 9: Leták projektu *Máme na to v Jihočeském kraji*

Projekt Máme na to v Jihočeském kraji byl připraven k realizaci v souladu s Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost, kde spadá do oblasti podpory 2.1. Posílení aktivních politik zaměstnanosti.

Cílem projektu je zlepšení postavení znevýhodněných cílových skupin na trhu práce a prevence dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti.

### Moduly projektu

- Mladiství
- SŠ Absolventi
- Zdravotní handicap
- Rodiče
- 45+
- CK 45+

### Cíle projektu:

- 709 osob zapojených do projektu
- 825 úspěšných absolventů kurzů
- 6 nově vytvořených pracovních míst

### Aktivity projektu

- Informační schůzka
- Vstupní program
- Poradenský program
- Program měkkých dovedností
- Program praktických a IT dovedností
- Program rekvalifikací
- Program přímé podpory

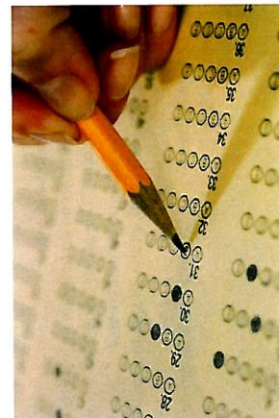


### Celkové Výstupy projektu:

- Do projektu vstoupilo celkem 794 osob
- Program měkkých dovedností úspěšně absolvovalo 726 osob
- Program praktických a IT dovedností úspěšně absolvovalo 546 osob
- Program rekvalifikací úspěšně absolvovalo 316 osob.
- V rámci projektu bylo vytvořeno celkem 8 nových pracovních míst
- Celkem 342 klientů ukončilo účast v projektu z důvodu nástupu do zaměstnání

Přehled počtu vstoupivších klientů v jednotlivých okresech kraje

Okres	Počet klientů
České Budějovice	138
Český Krumlov	111
Jindřichův Hradec	113
Písek	98
Prachatice	110
Strakonice	124
Tábor	100



Více informací naleznete na <http://mamenato.via-alta.cz>

<http://www.esfcr.cz>

Zdroj: ÚP v Českých Budějovicích