

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

FILOZOFICKÁ FAKULTA

ÚSTAV ROMANISTIKY

# BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI EU V REGIONU  
SOUHRŇNOSTI JIHOZÁPAD

Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Ivo Petřů, Ph.D.

Autor práce: Alena Petříková

Studijní obor: Francouzský jazyk pro evropský a mezinárodní obchod

Ročník: 3.

2010

# Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

České Budějovice 18. dubna 2010

Alena Petříková

# Poděkování

Ráda bych poděkovala panu Mgr. et Mgr. Ivo Petřů, Ph.D. za odborné vedení mé bakalářské práce a za jeho hodnotné připomínky. Zároveň děkuji panu Venušovi za pomoc při zpracování internetové verze mého dotazníku. Nakonec bych ráda poděkovala své rodině za veškerou podporu při studiích.

# Anotace

Bakalářská práce **Politika zaměstnanosti EU v regionu soudržnosti Jihozápad** je rozdělena do devíti kapitol. Dvě kapitoly popisují základní právní dokumenty Evropské unie a České republiky v oblasti politiky zaměstnanosti a ukazují institucionální strukturu a nástroje Evropské unie, jako je EPSCO – Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele, EURES – Evropské služby zaměstnanosti, Evropský sociální fond a konkrétní politiky zaměstnanosti. Čtvrtá a pátá kapitola objasňují charakteristiku regionu soudržnosti Jihozápad. V této souvislosti ukáží, že celý region vykazuje poměrně nízkou míru nezaměstnanosti v rámci České republiky. Další podkapitoly odkazují na projekty financované z Evropských fondů a na vývoj Lisabonské strategie na regionální úrovni. Důležitou část práce tvoří poslední kapitola. Jedná se o praktickou část, kde předkládám dotazník a rozbor novinových a časopisových článků ohledně politiky zaměstnanosti v EU. Součástí práce je francouzské résumé a dvojjazyčný glosář.

# Abstract

Bachelor thesis **Employment policy of the EU in the cohesion region Jihozápad** is divided into nine chapters. The first two chapters depict the basic legal documents of the European Union and of the Czech Republic in employment policies and show institutional structures and instruments of the European Union, such as EPSCO - Council for Employment, Social Policy, Health and Consumer Protection, EURES - European Employment Services, European Social Fund, or very specific employment strategies. The fourth and fifth chapters explain the characteristics of the cohesion region Jihozápad. I will show that the whole region has a fairly low unemployment rate for the Czech Republic. Other subchapters refer to projects financed from European funds and to the progress of the Lisbon Strategy at the regional level. The heart of the thesis is the sixth chapter. This is the practical section, where I submit a questionnaire and an analysis of newspaper and magazine articles on employment policy in the EU. A summary in French and a bilingual glossary are included.

# Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Vývoj politiky zaměstnanosti a základní právní dokumenty</b>	<b>5</b>
2.1	Evropská unie a její legislativní rámec . . . . .	5
2.1.1	První iniciativy . . . . .	6
2.1.2	Další zakládající smlouvy . . . . .	6
2.1.3	Revizní smlouvy . . . . .	8
2.1.4	Směrnice a nařízení . . . . .	10
2.1.5	Česká republika a její legislativní rámec . . . . .	11
<b>3</b>	<b>Institucionální struktura a nástroje Evropské unie</b>	<b>13</b>
3.1	Orgány EU činné v politice zaměstnanosti . . . . .	13
3.2	Evropské služby zaměstnanosti EURES . . . . .	15
3.3	Evropský sociální fond (ESF) . . . . .	17
3.4	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) . . . . .	18
3.5	Evropská strategie zaměstnanosti . . . . .	21
3.5.1	Otevřená metoda koordinace . . . . .	22
3.5.2	Čtyři pilíře Evropské strategie zaměstnanosti . . . . .	22
3.6	Lisabonská strategie . . . . .	23
<b>4</b>	<b>Nezaměstnanost a způsoby jejího řešení na regionální úrovni</b>	<b>25</b>
4.1	Vývoj nezaměstnanosti v ČR . . . . .	25
4.2	Nezaměstnanost v Jihočeském a Plzeňském kraji . . . . .	26

4.2.1	Výdaje ČR na politiku zaměstnanosti Jihočeského a Plzeňského kraje . . . . .	28
4.3	Charakteristika regionu soudržnosti Jihozápad . . . . .	29
4.4	Příklady projektů v regionu soudržnosti Jihozápad . . . . .	30
4.4.1	Projekty zaměřené na dlouhodobou nezaměstnanost . . . . .	31
4.4.2	Projekty zaměřené na mladé nezaměstnané . . . . .	31
4.4.3	Projekty zaměřené na různé rizikové skupiny . . . . .	32
<b>5</b>	<b>Realizace Lisabonské strategie a monitorování vybraných ukazatelů</b>	<b>34</b>
5.1	Plnění Lisabonské strategie . . . . .	34
5.2	Vybrané ukazatele a cíle revidované Lisabonské strategie . . . . .	35
5.2.1	Účast starších osob na trhu práce a porovnání evropských regionů . . . . .	36
5.2.2	Nezaměstnanost mladých lidí – pozitivní umístění regionu soudržnosti Jihozápad . . . . .	38
5.2.3	Pružnost pracovního trhu – malé využití flexibilních forem práce v ČR . . . . .	39
<b>6</b>	<b>Praktická část</b>	<b>41</b>
6.1	Dotazník . . . . .	41
6.1.1	Metodika k dotazníkovému šetření . . . . .	41
6.1.2	Výsledky dotazníkového šetření . . . . .	42
6.1.3	Rozbor výsledků dotazníkového šetření . . . . .	47
6.2	Politika zaměstnanosti EU v člancích vybraného státního a regionálního tisku . . . . .	48
6.2.1	Metodika . . . . .	49
6.2.2	Rozbor kvality a kvantity informace v tisku . . . . .	50
6.2.3	Shrnutí . . . . .	53

7	Závěr	55
8	Résumé	58
9	Glosář	62
	Zdroje	69
A	Elektronický dotazník - otázky	75
B	Elektronický dotazník	78
C	Anopress	79



# 1 Úvod

Politika zaměstnanosti označuje veškerá jednání, která pomáhají vytvořit pracovní místa, zaměstnat nezaměstnané nebo bojovat proti nezaměstnanosti. V praxi se uplatňuje aktivní nebo pasivní politika zaměstnanosti, přesněji řečeno jejich vzájemná kombinace. Zatímco pasivní politika zaměstnanosti souvisí s řešením dopadu nezaměstnanosti, aktivní politika se snaží nezaměstnanosti předcházet a zabraňovat jí. Právě vedení aktivní politiky je Evropskou unií upřednostňováno a doporučováno jako dobrá prevence dlouhodobé nezaměstnanosti.

Cílem evropské politiky zaměstnanosti je vytvoření kvalitního zaměstnání a kvalitního pracovního prostředí pro všechny občany Evropské unie. Členské státy EU vyvíjí za tímto účelem společné úsilí a poskytují pomoc například lidem vyloučeným z pracovního trhu či handicapovaným nebo starším osobám. Hlavními prostředky jsou zvyšování profesních znalostí prostřednictvím nejrozličnějších školení a rekvalifikačních kurzů, pomoc a podněcování k zakládání vlastních podniků či činnosti spojené s vytvářením nových pracovních míst.

Vstup České republiky do Evropské unie nám otevřel v oblasti zaměstnanosti spoustu nových možností, jako je využívání volného pohybu pracovníků či čerpání z fondů Unie na podporu rozvoje lidského kapitálu. Rozšiřování Evropské unie s sebou ale přineslo i jisté obavy. Zatímco prvních šest a později patnáct zakladatelských států mělo vzájemnou ekonomickou i sociální úroveň ještě podobnou, se vstupem dalších dvanácti nových, často postkomunistických zemí, se rozdíly vystupňovaly. Bylo jasné, že mezi lidmi, mezi jednotlivými oblastmi, ale i mezi samotnými členskými státy vzniknou velké sociální nerovnosti. To představovalo velkou sociální i ekonomickou výzvu. V prvních přístupových fázích převládl v původních členských státech takový strach z přílivu cizích pracovníků, že neváhaly popřít základní svobodu pohybu a uplatnily možnosti neotevřít své pracovní trhy novým členským

státům. Naštěstí se nakonec Evropská unie nezřekla principu solidarity a zahájila boj za vyrovnání rozdílů. Zatím se nepodařilo sociální nerovnosti vyloučit a je otázkou, zda je to v nejbližší době vůbec možné. Můžeme se již ale opírat o existující síť podpor a dotací, které napomáhají čelit nezaměstnanosti, především v nejvíce znevýhodněných regionech.

Přístupová jednání a rozšiřování Unie o nové členské státy nebylo jedinou a konečnou příležitostí přesvědčit se o důležitosti politiky zaměstnanosti. Otázka zaměstnanosti, respektive problém rostoucí nezaměstnanosti, je i dnes, zvláště v období krize, často diskutovanou otázkou. Dnes je již evidentní, že politika zaměstnanosti hraje v rámci Společenství významnou roli. To dokládá také tato citace ze základního právního dokumentu Unie: Unie usiluje o „udržitelný rozvoj Evropy, (...) založený na vysoce konkurenceschopném sociálně tržním hospodářství směřujícím k plné zaměstnanosti.“<sup>1</sup>

Společenství chce kráčet k prosperitě a být rovnocenným konkurentem na mezinárodním poli. Pokud bude za tímto účelem využívat svých případných výhod, jako je pružná přizpůsobivost z hlediska organizace práce, času i mzdy, vyváženost mezi prací a vzdělaností či nalezení individuální zodpovědnosti, věřím, že to bude cesta správným směrem.

Evropský i český právní podklad v oblasti zaměstnanosti je značně široký. Přesto se domnívám, že to nestačí. Zaměstnanost i nezaměstnanost jsou problémy lidí, a proto je jen na nich, jak se s problémy poperou. Dobrá legislativa je může správně nasměrovat i motivovat, ale samotný problém nevyřeší. V této práci se pokusím potvrdit svůj předpoklad. Tvrdím, že ačkoliv je legislativní rámec celé problematiky značně důkladný, nestačí to k samotnému řešení problému s nezaměstnaností, neboť veřejnost nedokáže čelit nezaměstnanosti podle evropského vzoru, protože o něm není dostatečně informována. Tuto hypotézu chci dokázat v praktické části své práce.

---

<sup>1</sup>Konsolidovaná verze Smlouvy o Evropské unii ve znění Lisabonské smlouvy, článek 3, 3., dostupná například z [http://www.euroskop.cz/gallery/54/16335-smlouva\\_o\\_eu.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/54/16335-smlouva_o_eu.pdf) [16. 5. 10]

Za veřejnost mi zde poslouží obyvatelé regionu soudržnosti Jihozápad. Na nich budu chtít zjistit, zda jsou, nebo nejsou dostatečně znalí politiky zaměstnanosti a dotační politiky Unie.

Ve své práci chci zkoumat dopad politiky zaměstnanosti Evropské unie na region soudržnosti Jihozápad a zcela konkrétně pak svou hypotézu. Za tímto účelem jsem svou práci rozdělila do tří logických celků. V první části podchycuji legislativní a institucionální podstatu politiky zaměstnanosti. Na základě smluv a zásad Evropské unie, českých zákonů a na základě konkrétních finančních nástrojů chci zjistit, v čem spočívá politika zaměstnanosti EU a jaké prostředí vytváří pro region soudržnosti Jihozápad.

Druhý logický celek zahrnuje dvě další kapitoly. Tentokrát se má práce přenášet na půdu regionu soudržnosti Jihozápad. Monitorování regionální nezaměstnanosti, realizování Lisabonské strategie v regionu i příklady konkrétních dotací v regionu soudržnosti Jihozápad, mají pomoci charakterizovat tento region.

Třetí část je praktická. Zpracovala jsem ji v šesté kapitole své bakalářské práce. S ohledem na fakt, že se politika zaměstnanosti dělá pro lidi, mě zajímala skutečnost, jestli obyvatelé regionu soudržnosti znají své možnosti a například, zda vůbec preferují dotování politiky zaměstnanosti z peněz EU. Uvedená data zjišťuji na základě dotazníkového šetření. Výsledky dotazníku doplňuji rozbořením článků, které píšou o politice zaměstnanosti EU.

Ve své práci se zaměřuji na region soudržnosti Jihozápad. Upřednostnila jsem ho před všemi českými regiony hlavně proto, že mám k němu již od narození úzkou vazbu. Tento region soudržnosti se skládá z Jihočeského a Plzeňského kraje. V Jihočeském kraji jsem se narodila, žiji zde a studuji. V Plzeňském kraji mám své příbuzné. Nejen že pro mne bude zajímavé pracovat s místními zdroji, ale bude to pro mne z hlediska dostupnosti informací i snazší. Pro potřeby své práce jsem používala velmi rozmanité zdroje. Jako podklad mi posloužily různé bibliografické

prameny, brožury vydávané Ministerstvem práce a sociálních věcí, dále české zákony, smlouvy Evropského společenství, články z novin a publikované rozhovory. Svou práci začínám obecným uvedením do problému, kde zmíním stručný vývoj politiky zaměstnanosti a klíčové zákony a smlouvy. Dále pokračuji vymezením prostředků, které používá EU, ať už jsou to operační programy nebo fondy umožňující konečnou dotaci. Hlavní část své práce zaměřuji na region soudržnosti Jihozápad. Nejprve zjišťuji stav nezaměstnanosti v regionu, a jak si kraj vede v porovnání s ostatními evropskými i českými regiony. Následně vedu dotazníkový průzkum a provádím rozbor jihočeských a západočeských deníků a týdeníku. Do práce vkládám český a anglický abstrakt, francouzské résumé a glosář. V glosáři uvádím a stručně popisuji klíčové nebo nedostatečně vysvětlené pojmy ze své bakalářské práce. Vedle pojmu absolutně podstatného pro politiku zaměstnanosti, jakým je Evropský sociální fond, zde stručně vysvětluji například Evropský hospodářský prostor, a to jen z toho důvodu, že ho v práci zmiňuji. Tímto termínem se ale podrobně nezabývám, a proto chci informovat čtenáře alespoň v glosáři, aby mu nedostatek informací nebránil v pochopení mé práce. Glosář řadím abecedně podle českých výrazů.

## 2 Vývoj politiky zaměstnanosti a základní právní dokumenty

Ačkoliv se ve své práci zabývám dopadem politiky zaměstnanosti na zcela konkrétní region, nemůžu si odpustit vymezení obecného legislativního rámce. Právní úprava Evropského společenství bývá velmi často podnětem pro tvorbu domácích zákonů a jako taková přímo ovlivňuje dění v každém evropském regionu.

Nejprve chci ukázat, kam až ve společné Evropě sahají kořeny politiky zaměstnanosti. Následně zmíním nejdůležitější zásady zachycené v zakládajících a revizních smlouvách. Později se přenesu na českou půdu a nahlédnu do konkrétní české právní úpravy.

### 2.1 Evropská unie a její legislativní rámec

Smlouva o založení Evropského společenství uhlí a oceli (ESUO) a Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii (Euratom) se týkají spíše dílčích problematik. První uhelného a ocelářského průmyslu, druhá oblasti nevojenského využívání jaderné energie. Nelze proto předpokládat, že by mohly poskytnout podrobnou právní úpravu v oblasti zaměstnanosti. Naopak Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství (EHS) a Smlouva o Evropské unii (EU) již politiku zaměstnanosti neopomíjí. Přesto lze podle mého názoru říci, že před koncem 90. let 20. století neexistovala taková primární právní úprava, která by nabídla ucelené a kompletní legislativní znění. Domnívám se, že Smlouva o založení ESUO, Římské smlouvy<sup>1</sup> a Smlouva o EU zanedbaly politiku zaměstnanosti, jejíž doposud

---

<sup>1</sup>Římské smlouvy: vysvětleno v glosáři.

nejlepší zpracování přináší až Amsterodamská smlouva<sup>2</sup>.

### **2.1.1 První iniciativy**

První zmínka o zaměstnanosti je k nalezení již ve Smlouvě o založení ESUO z roku 1951. V HLAVĚ I, článku 2 smlouvy jsou vymezené úkoly Evropského společenství uhlí a oceli: „Společenství postupně vytvoří předpoklady, které zajistí nejracionalnější dělbu výroby na co nejvyšší úrovni produktivity, při udržení nepřetržité zaměstnanosti a aniž by v hospodářství členských států byly vyvolány základní a dlouhodobé poruchy.“

V HLAVĚ III, čl. 56 smlouvy je ošetřeno zajištění základní pomoci při ztrátě zaměstnání. Pokud by politika Evropského společenství, konkrétně se zmiňuje změna výrobních postupů, vyvolala „výjimečně významné snížení zaměstnanosti v uhelném nebo ocelářském průmyslu“, přistoupí Komise k příslušným opatřením, které zmiňuje článek 56.

Vzniklé Společenství sice bere v úvahu zaměstnanost, ale není dobré nikterak celou věc přeceňovat. Podpora se totiž týká pouze zaměstnanců v uhelném a ocelářském odvětví a tím pádem se nejedná o vedení politiky zaměstnanosti v dnešním širokém smyslu.

### **2.1.2 Další zakládající smlouvy**

Původní verze Smlouvy o založení EHS z roku 1957 přišla ve své době se zcela novou myšlenkou, bez které bychom si dnešní evropskou politiku ani nedokázali představit. Jedná se o volný pohyb osob, služeb a kapitálu, který upravuje HLAVA III původní

---

<sup>2</sup>Amsterodamská smlouva: vstoupila v platnost v roce 1999, viz glosář.

verze smlouvy. V oblasti zaměstnanosti může být revoluční článek 49<sup>3</sup>, který vede „k postupnému zavedení volného pohybu pracovníků.“ Smlouva se zabývá společným evropským trhem a důkladně popisuje neslučitelnost státních podpor, které vedou k narušení společného trhu. Článek 92<sup>4</sup> však považuje takové státní podpory, které mají pomáhat v oblastech s vysokou nezaměstnaností, za slučitelné se společným trhem. Čl. 118<sup>5</sup> přiděluje Komisi úlohu podporovatele, přičemž má podněcovat úzkou spolupráci členských států v zaměstnanosti. Římskou smlouvou se také zakládá Evropský sociální fond. Kapitola II, původní články 123 – 128<sup>6</sup>, zřizují Evropský sociální fond pro „zlepšení možností zaměstnávání pracovníků na společném trhu, a tím pro zvyšování životní úrovně.“ Hlavním poselstvím fondu je „rozšiřovat možnosti zaměstnávání pracovníků a zvyšovat jejich profesní a geografickou mobilitu uvnitř Společenství.“ Ačkoliv smlouva o založení EHS přinesla mnoho pro politiku zaměstnanosti, je třeba podotknout, že ustanovení smlouvy jsou spíše politická prohlášení, nikoli závazná pravidla a v tom spočívá hlavní slabina smlouvy.

Smlouva o Evropské Unii, takzvaná Maastrichtská smlouva, vznikla v letech 1992 – 1993. Svým zněním mimo jiné pozměňuje Smlouvu o založení Evropského hospodářského společenství za účelem vytvořit z něj Evropské společenství. Článek 2<sup>7</sup> Smlouvy o založení EHS se mění ve znění Smlouvy o EU a Unie si v něm stanoví cíle, podle kterých chce přistupovat k plnění evropské politiky. Podporování vysoké úrovně zaměstnanosti je jedním z nich.

---

<sup>3</sup>V pozdějším znění Amsterodamské smlouvy a smlouvy z Nice je článek přečíslován a upraven. Najdeme ho označen jako článek 40. Poslední úpravu přinesla Lisabonská smlouva, která článek označuje číslem 46.

<sup>4</sup>Amsterodamská smlouva a Smlouva z Nice přečíslovaly článek na 87. Současné znění nalezneme v Lisabonské úpravě, pod článkem 107.

<sup>5</sup>Článek 118 je ve svém znění pozměněn a prohlouben Amsterodamskou smlouvou a Smlouvou z Nice a je veden pod číslem 137. Současné znění nabízí článek 153 Lisabonské smlouvy.

<sup>6</sup>Amsterodamské a niceké znění upravují Evropský sociální fond pod články 146 – 148. Lisabonská smlouva články přečíslovala na 162 – 164.

<sup>7</sup>Cíle Unie jsou v Amsterodamské smlouvě i ve Smlouvě z Nice stanoveny pod článkem 2. Lisabonská smlouva je uvádí až ve článku 3.

### 2.1.3 Revizní smlouvy

Revizní smlouvy upravují a doplňují zakládající smlouvy, a proto se v praxi běžně setkáme s konsolidovanými verzemi Smlouvy o založení Evropského společenství (ES) a Smlouvy o EU.

Jednotný evropský akt z roku 1987 vedl v sociální oblasti politiku zvýšené pracovní bezpečnosti. S naléhavou potřebou ochrany bezpečnosti, zdraví zaměstnanců a jejich pracovního prostředí souviselo zavedení těchto pojmů do smlouvy. Ve stejném duchu byla vypracována Charta základních sociálních práv zaměstnanců Evropských společenství<sup>8</sup>. V roce 1989 tak přispěla ke značnému prohloubení pracovních práv.

Do smlouvy o založení Evropského společenství byla na základě revizní Amsterodamské smlouvy vložena HLAVA VIII (ex-hlava VIa)<sup>9</sup>, která v šesti článcích samostatně hovoří o zaměstnanosti. Zmiňuje klíčová slova jako strategie zaměstnanosti, podpora kvalifikace, vzdělání a přizpůsobivosti pracovníků. Podle článku 127 (ex-čl. 109p)<sup>10</sup> Společenství „přispívá k dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti tím, že podněcuje spolupráci mezi členskými státy a podporuje a případně doplňuje jejich opatření. Uznává přitom pravomoci členských států.“ Podle článku 128 (ex-čl. 109q)<sup>11</sup> Evropská rada pravidelně zkoumá stav zaměstnanosti ve Společenství a to na základě výroční zprávy vytvořené společně Radou a Komisí. Tyto instituce obdrží od všech členských států zprávy o provedených opatřeních, takzvané národní akční plány zaměstnanosti. Tento mechanismus spolupráce na úrovni Společenství byl ještě prohlouben vytvořením speciálního výboru. Aby byly jednotlivé politiky zaměstnanosti mezi členskými státy navzájem v souladu, zřídí Rada „po konzultaci s Evropským parlamentem Výbor pro zaměstnanost s poradní funkcí (...).“ (Článek

---

<sup>8</sup>Viz glosář

<sup>9</sup>HLAVA VIII Zaměstnanost je v současné době vedena pod HLAVOU IX Lisabonské smlouvy.

<sup>10</sup>Současný článek 147 Lisabonské smlouvy.

<sup>11</sup>Současný článek 148 Lisabonské smlouvy.



130, ex-čl. 109s).<sup>12</sup> To, že Amsterodamská smlouva počítala s politikou zaměstnanosti, dokládá i malá změna v článku 2 (ex-čl. B)<sup>13</sup> smlouvy o EU, kde se vysoká úroveň zaměstnanosti stala novým cílem EU. Smlouva o EHS se změnila ve smyslu Niceské smlouvy v článku 137 (bývalý článek 118)<sup>14</sup>. Nová niceská právní úprava kladla důraz na obranu pracovníků. Z toho důvodu přibylo ve smlouvě několik bodů. Ať už v souvislosti se sociální ochranou, v podobě sociálního zabezpečení, či v souvislosti s ochranou „pracovníků při skončení pracovního poměru“ či v souvislosti se společnou obranou zájmů zaměstnanců.

Lisabonská smlouva vstoupila v platnost po dlouhých politických debatách 1. prosince 2009 a stala se tak posledním platným dokumentem Evropské unie. Lisabonská smlouva přejmenovala Smlouvu o založení Evropského společenství na Smlouvu o fungování EU a vytvořila konsolidovanou verzi Smlouvy o EU. V HLAVĚ I, článku 2 – 6 Smlouvy o fungování Evropské unie jsou přehledně rozčleněny pravomoci unie. Dozvíme se tak, v jakých oblastech má unie výlučnou pravomoc, nebo třeba, kdy pravomoc sdílí. Politika zaměstnanosti má v tomto ohledu trochu zvláštní postavení, neboť nestojí ani v jednom z výčtů. Obdobně na tom jsou už jen tak významné a důležité politiky jako je hospodářská politika, společná zahraniční a bezpečnostní politika a společná obranná politika. Domnívám se, že možným vysvětlením je fakt, že politika zaměstnanosti se těší jisté váhy, a to nejen z pohledu unie, ale i z pohledu členských států. Ze článku 2 a 5 Smlouvy o fungování Evropské unie je přesně možné pochopit, že v oblasti politiky zaměstnanosti členské státy koordinují<sup>15</sup> své politiky. Evropská unie je směřuje a přijímá k tomu svá opatření.

---

<sup>12</sup>Současný článek 150 Lisabonské smlouvy.

<sup>13</sup>Současný článek 3 Lisabonské smlouvy, konsolidované verze Smlouvy o EU.

<sup>14</sup>Současný článek 153 konsolidované verze ve znění Lisabonské smlouvy.

<sup>15</sup>Dále viz kapitola 2.5.1. Otevřená metoda koordinace.

## 2.1.4 Směrnice a nařízení

Nařízení 2204/2002	o použití článků 87 a 88 Smlouvy o ES na státní podpory zaměstnanosti
Směrnice EP a Rady 2002/73/ES	o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
Směrnice Rady 2000/78/ES	směrnice, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
Směrnice Rady (96/34/ES)	o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC
Směrnice Rady (93/104/ES)	směrnice, která se týká určitých aspektů úpravy pracovní doby
Směrnice Rady (92/85/EHS)	o zavedení opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň
Směrnice 86/378/EHS	o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení
Nařízení Rady (ES) č. 1408/71	o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby a jejich rodiny pohybující se v rámci Společenství
Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68	o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství

Tabulka 2.1: Nařízení a směrnice.

Již v sedmdesátých letech byly hojně vydávány směrnice ve prospěch politiky zaměstnanosti. Podporovala se pracovní bezpečnost, vydávaly se směrnice, které nově zajišťovaly rovné šance, a podobně.

Směrnice a nařízení jsou důležitá sekundární legislativní opatření EU. Směrnice jsou závazné pro členské státy, pouze pokud jde o výsledek, a členské státy si tak samy volí prostředky k jejich zavedení. Oproti tomu nařízení jsou přímo aplikovatelná do národního práva ve svém kompletním znění. V Evropské unii se vyskytuje již několik desítek nařízení a směrnic v pracovním právu a mnohé z nich jsou v průběhu času i opakovaně novelizované. V tabulce jsou uvedené některé příklady. Předmětem pracovních směrnic a nařízení jsou dílčí problematiky jako rovné zacházení mužů a žen, protidiskriminační politika, volný pohyb pracovníků, sociální ochrana a bezpečnost práce. Obecně lze říct, že směrnice a nařízení upravují podmínky vstupu, výkonu i odchodu ze zaměstnání.

## 2.1.5 Česká republika a její legislativní rámec

Právní úprava Evropského společenství je nadřazená českému právu. Vyplynulo to z rozhodnutí Evropského soudního dvora (ESD), který se vyjádřil formou předběžného řízení ve věci *Costa versus ENEL*.<sup>16</sup> Proto je důležité studovat vždy evropské předpisy. Na druhou stranu ale Evropská unie „nenese výlučnou odpovědnost“<sup>17</sup> v oblasti politiky zaměstnanosti a obvykle se spokojí s vyvíjením činnosti pouze pro podpoření aktivit členských států „v souladu s principem subsidiarity.“<sup>18</sup> Veškerá odpovědnost zůstává na členských státech a ty mohou svou právní úpravu dovést v oblasti politiky zaměstnanosti podstatně dále, než jak nařizuje evropská úprava. To je důvodem, proč se chci v následující kapitole zabývat českou právní úpravou politiky zaměstnanosti. Teprve pokud doplníme evropská pravidla o českou legislativu, vytvoříme kompletní legislativní úpravu, která dopadá na území České republiky. Protože neexistuje žádná speciální pravomoc udělená jednotlivým krajům, která by jim umožňovala měnit legislativní rámec politiky zaměstnanosti na lokální úrovni, jedná se o kompletní úpravu i pro region soudržnosti Jihozápad.

V českém prostředí je politika zaměstnanosti stručně ošetřena již na nejvyšší úrovni, prostřednictvím sociální politiky, a to v Listině základních práv a svobod. HLAVA ČTVRTÁ – Hospodářská, sociální a kulturní práva - nabízí v článku 28 toto znění: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“ Citace prokazuje, že Listina slouží

---

<sup>16</sup>Princip nadřazenosti potvrdil rozsudek ESD z 15. 7. 1964. „Přednost práva Společenství potvrzuje článek 189 SES (současný článek 288 Smlouvy o fungování Evropské unie), podle něhož nařízení je závazné a bezprostředně použitelné v každém členském státě“. Citace: PÍTROVÁ, L., POMAHAČ, R. Průvodce judikaturou evropského soudního dvora. Praha: Linde Praha a.s., 2000. ISBN 80-7201-204-5., s. 53.

<sup>17</sup>Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika, 1999-2001 Pracovní místa, soudržnost, produktivita; Praha, 2002., s. 5.

<sup>18</sup>Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika, 1999-2001 Pracovní místa, soudržnost, produktivita; Praha, 2002., s. 5.

spíše k podchycení nejdůležitějších práv, která pak slavnostně prohlašuje. Jejich praktická uplatnění upravují následující zákony.

Jednu ze zásadních úprav politiky zaměstnanosti zajišťuje Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Zákon mimo jiné upravuje zaměstnání zahraničních či handicapovaných pracovníků, popisuje činnost úřadů práce a jejich působnost či stanovuje pravidla soukromým pracovním agenturám. Stěžejní součástí zákona je aktivní politika zaměstnanosti. Zákon ji svěřuje do rukou ministerstva a úřadů práce, nicméně připouští i spolupráci s dalšími subjekty na trhu práce. „Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“<sup>19</sup> Jednotlivé prostředky politiky zaměstnanosti jsou v zákoně podrobně popsány.

Základní pracovněprávní vztahy upravuje zákoník práce, neboli Zákon č. 262/2006 Sb. Ve svém znění vymezuje především klíčové pojmy jako pracovní poměr, pracovní doba, odměna za práci, bezpečnost v práci či zákaz diskriminace a rovné podmínky.

České pracovní prostředí upravují kromě těchto dvou nejznámějších zákonů ještě další zákony. Okrajově tak politiku zaměstnanosti podchycuje zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon) nebo například zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Všechny zmíněné zákony prošly v roce 2009 důležitými změnami.

---

<sup>19</sup>Zdroj citace: Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., HLAVA I, § 104.

# 3 Institucionální struktura a nástroje Evropské unie

Zaměstnanost je v EU řešena na více úrovních. Instituce podílející se na politice zaměstnanosti jsou především Evropská komise, Evropský parlament a Rada EU. Ačkoliv se nechci ani tak rozepisovat o těchto institucích, musím podtrhnout jejich význam v oblasti politiky zaměstnanosti. Tyto instituce totiž zřizují různé výbory a rady, kterým pak ponechávají pravomoc ke konkrétním krokům v oblasti zaměstnanosti. Zvláště významnou úlohu hraje Rada EU ve složení Rady pro zaměstnanost, sociální věci, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO) nebo například Výbor pro zaměstnanost (EMCO <sup>1</sup>), taktéž ustanovený Radou. Běžným lidem jsou naopak nejbližší Evropské služby zaměstnanosti EURES, vytvořené jako projekt Evropské komise, nebo Evropský sociální fond. Tyto a další skupiny a nástroje aktivní v oblasti zaměstnanosti zmiňuji níže v textu.

## 3.1 Orgány EU činné v politice zaměstnanosti

Evropská komise je v Evropské unii představitelem nadnárodního principu. Je složena z komisařů nezávislých na zemi svého původu. Jejich úkolem je tedy konat ve jménu obecného blaha v přiděleném rezortu. V sociální politice tradičně hájí zájmy zaměstnanosti komisař pro zaměstnanost, sociální záležitosti a rovné příležitosti a jím řízené Generální ředitelství. Současným vykonavatelem funkce komisaře je maďarský politik László Andor <sup>2</sup>. Od té doby, co se ujal funkce, se používá pozměněný titul komisaře ve znění komisař pro zaměstnanost, sociální věci a začlenění. Domní-

---

<sup>1</sup>Zdroj: <http://www.euroskop.cz/688/sekce/zamestnanost/> [10. 5. 10]

<sup>2</sup>Zdroj: [http://ec.europa.eu/commission\\_2010-2014/andor/about/mandate/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/andor/about/mandate/index_en.htm) [15. 5. 10]

vám se, že ke změně došlo především proto, že tento rezort klade nyní velký důraz na společenské začlenění vyloučených osob. Sám eurokomisař upozorňuje například na problém nezaměstnanosti mladých lidí a snaží se učinit správné kroky pro jejich začlenění na trh práce.

Rada Evropské unie se seskupuje do různých formací. Jednou z nich je Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO). V této formaci se Rada schází přibližně čtyřikrát do roka. Tvoří ji ministři ze všech členských států odpovědní za zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele, jak napovídá název Rady. V rámci politiky zaměstnanosti se uplatňuje otevřená metoda koordinace. Rada tak pracuje především na vypracování společných zájmů a priorit v oblasti politiky zaměstnanosti a na následné analýze národních praktik prováděných za účelem plnění těchto cílů. Pod Radu EPSCO<sup>3</sup> dále spadají čtyři různé pracovní skupiny. K politice zaměstnanosti se vztahuje Pracovní skupina pro sociální otázky.

Rada následně zakládá Výbor pro zaměstnanost (EMCO). Ze článku 130 (bývalý článek 109s) Smlouvy o založení Evropského společenství, ve znění Amsterodamské smlouvy, vyplývá, že Výbor pro zaměstnanost je poradním výborem pro koordinaci politiky zaměstnanosti ustanovený Radou EU s následujícími úkoly: monitorovat vývoj a situaci zaměstnanosti v členských státech EU, vydávat stanoviska a konzultovat své spolupracovníky. Hlavním úkolem v praxi je ovšem příprava jednání Rady EPSCO a dohled nad plněním Evropské strategie zaměstnanosti a Lisabonské strategie, které popisují dále v textu. Pro úspěšné zvládnutí všech svěřených povinností je výbor členěn na dvě pracovní skupiny. Jsou to podvýbor pro indikátory a podvýbor pro Ad Hoc pracovní skupinu. Členy Výboru jsou dva představitelé z každé členské země a dva zástupci Komise<sup>4</sup>.

Práce Evropského parlamentu je organizována prostřednictvím nejrůznějších vý-

---

<sup>3</sup>Zdroj: <http://download.mpo.cz/get/33354/39842/470146/priloha002.pdf> [15. 5. 10]

<sup>4</sup>Zdroj: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=115&langId=en> [17. 5. 10]

borů. Politikou zaměstnanosti se zabývá Výbor pro zaměstnanost a sociální věci (EMPL). Každý parlamentní výbor mimo jiné připravuje podklady pro plenární zasedání parlamentu.

## 3.2 Evropské služby zaměstnanosti EURES

EURES neboli EUROpean Employment Services, v češtině Evropské služby zaměstnanosti, je evropský portál pracovní mobility. Vznikl jako projekt Evropské komise v roce 1993. EURES poskytuje informace o volných pracovních místech ve všech 27 členských státech EU, v Norsku, Islandu a Lichtenštejnsku (EHP)<sup>5</sup> a ve Švýcarsku. Ve své databázi obsahuje nabídky volných pracovních míst, životopisy uchazečů i zaregistrované zaměstnavatele. Prostřednictvím svých internetových stránek, případně odborných poradců poskytuje požadované informace, nejčastěji o pracovních možnostech, trzích práce či přechodných obdobích. Příkladem dobře provedeného náboru může být spolupráce Německa a Norska v oblasti stavebnictví. Norská strana potřebovala sehnat kvalifikovanou sílu pro norské stavebnictví, ale v daném okamžiku norský trh práce nedokázal této potřebě odpovědět. Norové proto požádali prostřednictvím služby EURES<sup>6</sup> o spolupráci s německými zaměstnavateli. Po jazykovém a kulturním zaškolení bylo z velkého počtu vysoce kvalifikovaných uchazečů přijato 27 účastníků. Výsledek akce vedl k velice pozitivnímu ohlasu.

Se vstupem České republiky do EU se českým občanům otevřely široké možnosti. Na základě zásady volného pohybu práce mají čeští občané možnost pracovat ve kterémkoliv členském státě. Platí pro nás stejná práva jako pro státní příslušníky daného státu. Jedinou výjimku prozatím tvoří Rakousko a Německo, které během přechodného období plně neotevřely své pracovní trhy. Využívají tak možnosti ome-

<sup>5</sup>Evropský hospodářský prostor (EHP). Vysvětleno v glosáři.

<sup>6</sup>Zdroj: Portál EURES: <http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=cs&acro=emp&catId=9380&parentCategory=9380>, <http://www.euroskop.cz/623/sekce/portal-eures/> [10. 5. 10]

zení přístupu k pracovním příležitostem a to po dobu až sedmi let (2+3+2). Čeští pracovníci nemají zcela odepřen přístup na pracovní trhy těchto zemí, ale musí splňovat některé zvláštní podmínky, jako vlastnit platné pracovní povolení. „Nejpozději k 1. 5. 2011 bude v rámci celé EU zaveden volný pohyb pracovníků, a čeští občané tak budou moci pracovat ve všech členských státech bez jakýchkoliv omezení.“<sup>7</sup>

Je relativně časté, že lidé dojíždí do práce za hranice. Z údajů Českého statistického úřadu vyplývá, že z České republiky vyjíždí za prací do zahraničí 24 773 osob.<sup>8</sup> Největší vliv má na toto číslo hl. m. Praha a následně vyjížd'ka z Plzeňského, Karlovarského a Jihočeského kraje. Bohužel není rakouský ani německý trh ještě zcela zpřístupněn české straně, a proto musí obyvatelé stále požadovat zvláštní povolení.

Se vstupem České republiky do Evropské unie se České úřady práce zapojily do sítě EURES. Síť EURES v ČR je zřízena na úřadech práce ve 14 krajích, včetně hlavního města Prahy, a ve Vsetíně. V Jihočeském kraji lze kontaktovat EURES poradce na Úřadu práce v Českých Budějovicích, v Klavíkové ulici, případně kontaktní osoby úřadu práce v Jindřichově Hradci, v Prachaticích, Písku, v Českém Krumlově, Táboře a Českých Budějovicích. V Plzeňském kraji najdeme odborného EURES poradce na Úřadu práce v Plzni, se sídlem v Kaplířově ulici. Kontaktovat lze i úřady práce v Rokycanech, v Plzni, Tachově, Klatovech, Domažlicích, Plzni – sever a v Plzni – jih<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup>Zdroj citace: MPSV: <http://www.mpsv.cz/cs/1282> [1. 5. 10]

<sup>8</sup>Zdroj číselného údaje: ČSÚ, údaj z roku 2001: <http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/t/EE002A6574/\protect\T1\textdollarFile/412204a1.pdf> [1. 5. 10]

<sup>9</sup>Zdroj: Portál Ministerstva práce a sociálních věcí: <http://portal.mpsv.cz/eures/kontakty> [28. 4. 10]



### 3.3 Evropský sociální fond (ESF)

Jestliže jsem doposud popisovala převážně orgány a organizace Evropské unie zaměřené na oblast zaměstnanosti, chtěla bych nyní zmínit hlavní finanční nástroj Unie. Evropský sociální fond je jedním ze strukturálních fondů. Byl založen Římskou smlouvou z roku 1957. Ve svých počátcích měl sloužit především jako jistá forma vyrovnání ztráty zaměstnání. V polovině sedmdesátých let byl zřízen Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR), který převzal část úkolů ESF. Díky tomu došlo k přímé specializaci ESF na činnosti, kterými se zabývá i dnes, tedy převážně na přeškolení a dodatečnou výuku zaměstnanců.

Vstupem České republiky do EU se nám otevřela možnost čerpat finanční prostředky právě z tohoto fondu a tím podporovat a rozvíjet politiku zaměstnanosti. Zřízení Evropského sociálního fondu má klíčový vliv pro Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), prostřednictvím kterého se z ESF<sup>10</sup> čerpá finanční dotace pro nejrůznější podpory zaměstnanosti. V současné době využívá Unie ESF jako svůj přední finanční nástroj a jeho prostřednictvím praktikuje politiku zaměstnanosti.

Za účelem plnění stanovených plánů směřuje Unie prostřednictvím ESF během současného programového období 2007 až 2013 do členských států a regionů Evropské unie přibližně 75 miliard eur.<sup>11</sup> Během téhož období je pro český OP LZZ vyčleněno 1 837 mil. EUR z evropských zdrojů a ještě dalších 324 mil. EUR z národních zdrojů<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup>Zdroj: Evropský sociální fond: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/esf/discover/esf\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/esf/discover/esf_cs.htm) [10. 5. 10]

<sup>11</sup>Zdroj číselných údajů: Evropský sociální fond, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=cs> [10. 5. 10]

<sup>12</sup>Zdroj číselných údajů: Abeceda fondů Evropské unie – MMČR, Národní orgán pro koordinaci, s. 17

Financování z rozpočtu ESF je diskutováno mezi členskými státy. Důležitou roli hraje i Komise a Evropský parlament. Od doby, kdy byly vymezeny Evropská strategie zaměstnanosti a Lisabonská strategie (viz níže), je možné sledovat souvztažnost mezi nimi a Evropským sociálním fondem. Fond se totiž přizpůsobuje jednotlivým požadavkům a jeho priority jsou vypracovávány právě pro potřeby obou strategií.

### 3.4 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

OP Lidské zdroje a zaměstnanost je jedním z programů, který umožňuje čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu pro realizaci politiky zaměstnanosti Evropské unie. Při tvorbě OP LZZ byla myšlenkovým vzorem Evropská strategie zaměstnanosti (viz níže) nastíněná v dokumentech EU. Hlavním cílem OP LZZ je „zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU.“<sup>13</sup>

<b>Adaptabilita</b>	1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků
	1.2 Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků
<b>Aktivní politiky trhu práce</b>	2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti
	2.2 Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti
<b>Sociální integrace a rovné příležitosti</b>	3.1 Podpora sociální integrace
	3.2 Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit
	3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce
	3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života
<b>Veřejná správa a veřejné služby</b>	4.1 Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy
<b>Mezinárodní spolupráce</b>	5.1 Mezinárodní spolupráce
<b>Technická pomoc</b>	6.1 Technická pomoc

Tabulka 3.1: Prioritní osy LZZ.

<sup>13</sup>Citace čerpaná ze stránek MPSV: [http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot\\_info/esf/programove\\_obdobi\\_2007\\_-\\_2013](http://portal.mpsv.cz/sz/local/ot_info/esf/programove_obdobi_2007_-_2013) [15. 5. 10]

Podpora směřuje do šesti prioritních os, jak ukazuje tabulka. Jedná se o logicky uspořádaná témata, aby bylo možné všestranně zlepšovat politiku zaměstnanosti.

Adaptabilita<sup>14</sup> je první z prioritních os. Zaměřuje se na zlepšení schopnosti přizpůsobit se a to nejen v ohledu k zaměstnancům, ale i k zaměstnavatelům. V praxi často nastávají situace, kdy je potřeba přizpůsobit se měnícím podmínkám trhu. Lepší adaptabilitu umožní nejen zvyšování kompetencí, ale třeba i rozšiřování pracovních příležitostí, co se týče náplně i času. Využívání prací na částečný úvazek i dalších flexibilních možností je jedním z řešení.

Aktivní politiky trhu práce mají přispívat k předcházení nezaměstnanosti a zlepšení přístupu k zaměstnání, jak sděluje specifický cíl druhé prioritní osy. Pro vyplnění tohoto cíle je jistě zapotřebí kvalitních informačních, zprostředkovatelských i poradenských služeb poskytovaných různými pracovními institucemi. Obě oblasti podpory jsou ve skutečnosti velice často využívány státními složkami.

Prioritní osa 3 je momentálně nejrozpracovanější ze všech. Sociální integrace a rovné příležitosti jsou dlouhodobě diskutovaným problémem. Prioritní osy tak pracují s faktem, že na trhu práce existují určité rizikové skupiny, které se stávají nejčastěji obětí nezaměstnanosti.

Veřejná správa a veřejné služby<sup>15</sup> se staly terčem čtvrté prioritní osy. Účelem je zvýšit kapacitu a efektivnost veřejných služeb, ale přeneseně i kvalitu a transparentnost. Obecně by se dalo mluvit o modernizaci veřejného sektoru, přičemž cílovým příjemcem má být státní správa i územní samospráva. Za těmito úřady se ve skutečnosti skrývá ještě další cílová skupina a to jsou zaměstnanci úřadů, organizace zřizované těmito státními celky a konečně i samotní politici a veřejní činitelé.

---

<sup>14</sup>Zdroj: příručka Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013, s. 111

<sup>15</sup>Zdroj: příručka Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013, s. 131

Pátá prioritní osa se nazývá Mezinárodní spolupráce. Podněcuje aktéry ve hledání zahraničních partnerů, čímž se přispívá k výměně zkušeností a šíření dobré praxe. Zahraniční spolupráce může být podnětem pro vznik dlouhodobých přeshraničních vazeb i pro snahu dosáhnout společného výsledku.

Technická pomoc<sup>16</sup> je jedinečnou prioritní osou, která není již dále členěna do oblastní podpory. Zahrnuje veškerý technický doprovod pro OP LZZ a pro celý proces žádání, přijímání dotace a s tím spojené činnosti. Jako technická pomoc mohou být financovány náklady na výběr, monitorování a hodnocení projektů, poradenská služba pro žadatele a veškerá příprava programových dokumentů<sup>17</sup>.

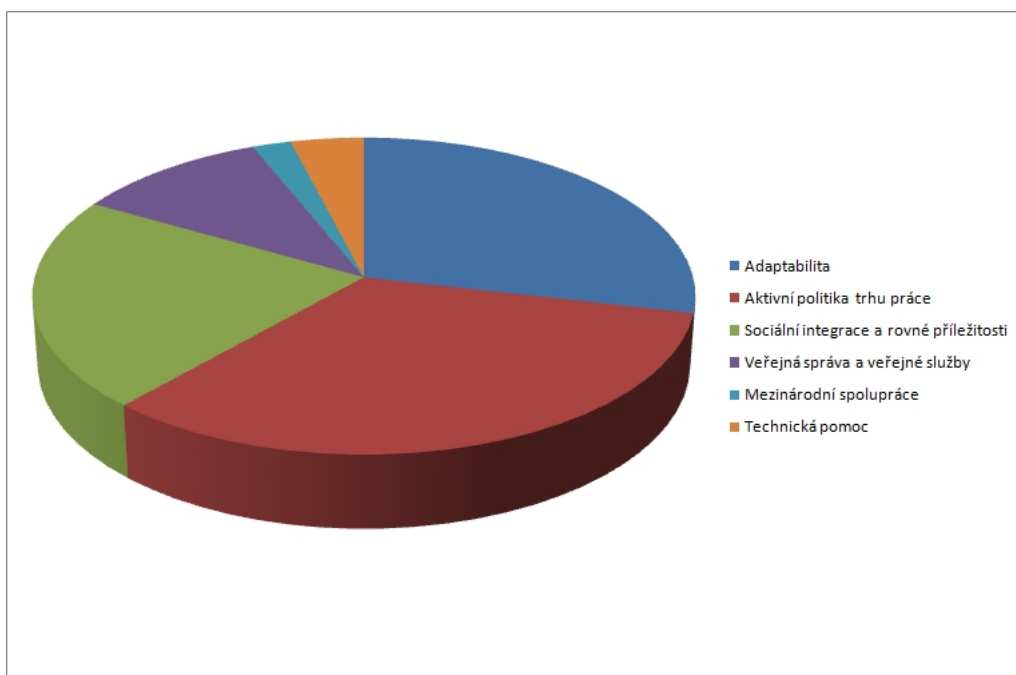
Z evropských fondů jsou do jednotlivých prioritních os posílány různé finanční částky. Nejvíce peněz je vyčleněno pro prioritní osu Aktivní politiky trhu práce.

<b>Prioritní osa</b>	<b>částka [mil. EUR]</b>
Adaptabilita	525,4
Aktivní politika trhu práce	605,8
Sociální integrace a rovné příležitosti	398,6
Veřejná správa a veřejné služby	195,1
Mezinárodní spolupráce	39,0
Technická pomoc	73,5

Tabulka 3.2: Finanční podpora jednotlivých prioritních os.

<sup>16</sup>Zdroj: příručka Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013, s. 144

<sup>17</sup>Zdroje: Operační program Rozvoj lidských zdrojů-jako jedna z možností finanční podpory z Evropského sociálního fondu, <http://www.esfcr.cz> [26. 4. 10], <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osy> [25. 4. 10]



Graf 3.1: Finanční podpora jednotlivých prioritních os - graf.

### 3.5 Evropská strategie zaměstnanosti

Již v roce 1994 na essenském zasedání požadovala Evropská rada vypracování programů zaměstnanosti s dlouhodobějším zpětným ohledem. Reagovala tak na obtížnou situaci vysoké nezaměstnanosti zemí Evropské unie. V roce 1997 na základě Amsterodamské smlouvy a následného vrcholného zasedání v Lucemburku byla zavedena Evropská strategie zaměstnanosti. Nejdůležitější podnět podala opět Evropská rada. Prvním heslem se stalo prohlášení „více a lepších pracovních míst v Evropě“.<sup>18</sup> Toto prohlášení, respektive snaha dosáhnout toho, co označuje, se stalo společným zájmem členských států.

<sup>18</sup>Zdroj citace: [http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term\\_65\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_65_cs.htm) [10. 5. 10]

### **3.5.1 Otevřená metoda koordinace**

Členské státy Evropské unie dávají v politice zaměstnanosti přednost společnému postupu a vzájemnému sblížení, než přijímání a prosazování striktní legislativy na nadnárodní úrovni. Za tímto účelem realizují členské státy v oblasti zaměstnanosti koordinovanou politiku. Ačkoliv je každý stát samostatně zodpovědný za svou vlastní politiku zaměstnanosti, je v Evropě rozšířená vzájemná mezistátní diskuze se snahou poučit se z chyb i úspěchů všech členských států. Aby bylo možné porozumět složitým a velice odlišným národním systémům v oblasti zaměstnanosti, vypracovávají státy Národní akční plány zaměstnanosti. Hlavní zásady evropské strategie zaměstnanosti se tím přijímají do národních struktur a přitom respektují veškeré lokální odlišnosti. Výsledkem jsou mimo jiné snadno porovnatelné grafy a komentáře mezi jednotlivými státy Unie. Národní akční plán zaměstnanosti například předkládá informace o trhu práce, mzdovém vývoji nebo o různých ukazatelích nezaměstnanosti. Každoroční přezkoumávání a sledování státní politiky zaměstnanosti je účinným mechanismem, který státy jemně nutí plnit stanovené cíle.

### **3.5.2 Čtyři pilíře Evropské strategie zaměstnanosti**

Lucemburský proces stanovil čtyři základní pilíře: zaměstnatelnost, soukromé podnikání, přizpůsobivost a rovné příležitosti. Tyto pilíře byly definovány na základě určení hlavních problémů evropského pracovního trhu. V mnohých případech byl vzorem k porovnání trh Spojených států.

První pilíř má motivovat k samostatnému hledání pracovních příležitostí a následnému zisku a udržení pracovního místa. V podnikání mají být učiněny takové kroky, aby došlo ke zjednodušení procesu zakládání a vedení podniku. Uspřádání celého postupu může pozitivně ovlivnit podnikatelskou iniciativu a tak i vznik pracovních míst. Přizpůsobivost je v období časté restrukturalizace důležitým bodem.

Oboustranná přizpůsobivost zaměstnanců i zaměstnavatelů může vést k vytváření specifických flexibilních úvazků, například částečného úvazku, obecně tedy manipulace s časem nebo místem zaměstnání. Čtvrtý pilíř se dotýká rovnoprávnosti obou pohlaví. Tento cíl byl vypracován v souvislosti s dlouhodobým sledováním pracovního trhu. Například fakt, že míra zaměstnanosti žen je dlouhodobě o dost nižší než míra zaměstnanosti mužů, vyvolává snahu o vytvoření rovných příležitostí<sup>19</sup>.

### 3.6 Lisabonská strategie

V roce 2000 proběhlo v portugalském Lisabonu zasedání Evropské rady. Výsledkem bylo přijetí Lisabonské strategie, dokumentu, který si vymezil jasný a velice ambiciózní cíl – přeměnit EU do roku 2010 na „nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomiku světa.“<sup>20</sup>

Na lisabonském zasedání se mimo jiné hodnotila i Evropská strategie zaměstnanosti a vzhledem k jejímu pozitivnímu ohlasu se stala modelem i pro další politiky, jako například ve sféře sociálního začleňování. Na zasedání v Lisabonu se společně přijalo mínění, že je potřeba zaměřit se na dlouhodobější problémy. Následně se udaly tři hlavní směry, kterými je plná zaměstnanost, dostatečná kvalifikace a kvalita práce a k těmto třem problémům směřuje pozornost EU.<sup>21</sup>

Potřeba prodiskutovat sociální témata vedla k zasedáním na summitu v Nice v roce 2000, kde byla přijata Evropská sociální agenda, dále k zasedání ve Stockholmu a v Göteborgu v roce 2001. Lisabonská strategie byla terčem diskuzí, po-

---

<sup>19</sup>Zdroj: Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika, 1999-2001 Pracovní místa, soudržnost, produktivita; Praha, 2002., s. 9.

<sup>20</sup>Zdroj citace: Lisabonská strategie. Cesta k vyššímu hospodářskému růstu, plné zaměstnanosti a k lepším životním podmínkám, vydal Úřad vlády České republiky, 2004., s. 6.

<sup>21</sup>Zdroj: Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika, 1999-2001 Pracovní místa, soudržnost, produktivita; Praha, 2002.,

stupně byla rozpracována a zkvalitněna.

Lisabonská strategie stanovila minimální míru zaměstnanosti<sup>22</sup>, které se mělo v EU a jejích členských státech dosáhnout před začátkem roku 2010. Limity byly stanoveny na 70% celkové míry zaměstnanosti, 60% míry zaměstnanosti žen a alespoň 50% míry zaměstnanosti osob ve věkovém rozhraní 55 až 64 let. Členské státy EU by měly dosáhnout alespoň označených čísel, nebo je překročit.

---

<sup>22</sup>Zdroj: ČSÚ: Změny v zaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU - [http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam041610analyza\\_a10.doc](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam041610analyza_a10.doc) [16. 5. 10]



# 4 Nezaměstnanost a způsoby jejího řešení na regionální úrovni

## 4.1 Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Zatímco komunistický režim uplatňoval politiku plné zaměstnanosti a udržoval tak prakticky stoprocentní zaměstnanost, v roce 1989, po změně režimu, se Česká republika opět musela vyrovnávat s problémem nezaměstnanosti. S přechodem k tržnímu hospodářství bylo jednoznačné, že díky tlaku na produktivitu zaměstnanců dojde k ničení charakteristické přezaměstnanosti v některých odvětvích a tím i ke zvýšení nezaměstnanosti. Očekávání obrovského a nevladatelného nárůstu nezaměstnanosti se ale nakonec nevyplnila. Vedle ostatních postkomunistických zemí si Česká republika vedla velice dobře. Nově vznikající sektor drobného podnikání, rozvíjející se státní správa a sektor služeb dokázaly zachytit rostoucí nezaměstnanost v České republice, která pak nikdy nevzrostla tak, jak tomu bylo v ostatních postkomunistických zemích.

Ani dnes si Česká republika nestojí v rámci Evropské unie špatně a patří mezi země s mírně nadprůměrnou mírou zaměstnanosti, jak ukazují údaje Eurostatu. Míra zaměstnanosti 15 – 64 letých ve 3. čtvrtletí roku 2009 je v ČR 65,2%, zatímco stejný údaj pro průměr 27 zemí EU je 64,8% <sup>1</sup>.

Na trhu práce v EU dochází k negativním změnám, jak ukazují další údaje Eurostatu. V průběhu roku za období od 3. čtvrtletí roku 2008 do 3. čtvrtletí roku 2009 se míra zaměstnanosti snížila o 1,5% v České republice, stejný je i meziroční údaj

---

<sup>1</sup>Číselné hodnoty jsou převzaté ze zdroje „Změny v zaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU“, k nalezení na stránkách [http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020510analyza\\_a10.doc](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020510analyza_a10.doc) [16. 5. 10]

pro průměr 27 zemí EU.

Eurostat se mimo jiné zabývá statistikou zaměstnanosti podle odvětvové struktury. Ze statistik vyplývá, že rozmístění pracujících do jednotlivých sektorů je v České republice značně odlišné od stejných údajů pro Evropskou unii. V ČR pracuje nejvíce lidí z Evropské unie v sekundárním sektoru, konkrétně ve zpracovatelském průmyslu (24,8%) a stavebnictví (10,2%). Zaměstnanost ve zpracovatelském průmyslu je v ČR vůbec nejvyšší v rámci celé EU. Konkrétně se jedná nejčastěji o výrobu dopravních prostředků, následně o výrobu elektrických a optických přístrojů<sup>2</sup>.

## 4.2 Nezaměstnanost v Jihočeském a Plzeňském kraji

Porovnáme-li míru registrované nezaměstnanosti v Plzeňském a Jihočeském kraji vůči celorepublikovému průměru, musíme uznat, že si oba kraje vedou v rámci České republiky dobře. Jihočeský i Plzeňský kraj vykazují dlouhodobě nižší míru registrované nezaměstnanosti<sup>3</sup> než je stejný údaj pro celou Českou republiku. Z Plzeňského kraje má nejnižší míru registrované nezaměstnanosti okres Plzeň – Jih, naopak Tachov negativně vyčníval. Nejprve dlouhodobě kopíroval údaj pro republikový průměr, v roce 2008 ho dalece překročil a vykazoval do té doby nejvyšší míru registrované nezaměstnanosti. V Jihočeském kraji vykazuje nejlepší, tedy nejmenší míru registrované nezaměstnanosti v kraji, okres České Budějovice. Nejhorší je okres Český Krumlov.

---

<sup>2</sup>Zdroj: PANORAMA ZPRACOVATELSKÉHO PRŮMYSLU ČR 2008, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Praha 2009

<sup>3</sup>Zdroj: ČSÚ, údaje pro Jihočeský a Plzeňský kraj. <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/t/F80026B559/\protect\T1\textdollarFile/1304090308.pdf> [20. 4. 10]

O problémech s nezaměstnaností v kraji vypovídají počty uchazečů o práci, a to zejména v porovnání s počtem volných pracovních míst. Všechny tři níže uvedené tabulky zaznamenávají podobný vývoj, at' už na úrovni Jihočeského a Plzeňského kraje, nebo na úrovni celorepublikové.

—	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Uchazeči	21 118	22 158	23 021	23 632	20 426	16 452	17 505	27 530
Volná místa	2 688	2 203	3 239	2 636	5 222	6 983	4 188	1 516

Tabulka 4.1: Uchazeči o zaměstnání, volná pracovní místa - Jihočeský kraj.

—	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Uchazeči	20 226	21 650	21 051	20 500	17 959	14 516	16 757	26 802
Volná místa	2 651	2 550	4 416	3 940	7 214	14 443	7 562	2 078

Tabulka 4.2: Uchazeči o zaměstnání, volná pracovní místa - Plzeňský kraj.

—	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
U	514 435	542 420	541 675	510 416	448 545	354 878	352 250	539 136
VM	40 651	40 188	51 203	52 164	93 425	141 066	91 189	30 927

Tabulka 4.3: Uchazeči o zaměstnání, volná pracovní místa - Česká republika.

Počty uchazečů o zaměstnání nevykazovaly v průběhu let 2002 – 2005 žádný výrazný nárůst ani úbytek. V roce 2006 naopak výrazně klesly a klesaly stále až do roku 2008. V roce 2009, evidentně v souvislosti se světovou krizí, rapidně narostly. Co se týče volných pracovních míst, je nutno podotknout, že hlavní pozitivní změnu zaznamenaly v roce 2007. V Plzeňském kraji se dokonce zdvojnásobily oproti předchozímu roku. Naopak v letech 2008 a 2009 zásadně klesly a dnes můžeme říct,

že v obou krajích je jen malý počet volných pracovních míst. Nemůžu si odpustit kladné zhodnocení roku 2007 v Plzeňském kraji. Je až neuvěřitelné, že se počet volných pracovních míst téměř vyrovná počtu uchazečů o zaměstnání. Podle mého názoru to svědčí o obrovském potenciálu, který Plzeňský kraj nabízí. Kromě výborné dopravní dostupnosti krajského hlavního města, může region čerpat ze svého výhodného umístění v blízkosti hlavního města Prahy. Velkou výhodou je také relativní blízkost německého souseda. Dálnice a obecně kvalitní infrastruktura v kraji přímo vybízí k investicím. Všechny tyto faktory dělají z Plzeňského kraje jeden z nejzajímavějších regionů ČR vzhledem k možnému přílivu investic.

Kromě čísel uvedených v tabulkách, je ovšem ještě daleko přínosnější porovnání počtu neumístěných uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo. S výjimkou posledních dvou let vykazují oba kraje v tomto ohledu pozitivní výsledky v porovnání s celorepublikovým průměrem.

#### **4.2.1 Výdaje ČR na politiku zaměstnanosti Jihočeského a Plzeňského kraje**

Financování politiky zaměstnanosti je v České republice zajištěno prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí. To každý rok vyčleňuje peníze na zafinancování aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti a peníze přiděluje jednotlivě všem krajům v ČR. Vedle pasivní politiky, která jen hmotně podporuje nezaměstnané, je aktivní politika zaměřena například na tvorbu nových pracovních míst. Vydané prostředky tak ve své konečné fázi pomáhají zaměstnat například handicapované lidi, vytvořením nových jim přizpůsobených pracovních pozic. Zajímaly mě výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR, v Plzeňském a Jihočeském kraji v roce 2009<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup>Finanční údaje jsem získala od odd. ekonomiky úřadů práce MPSV na základě elektronického podání žádosti o jejich sdělení v souladu se zákonem č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím.

Výdaje úřadů práce České republiky na aktivní (APZ) a pasivní politiku zaměstnanosti (PPZ) za rok 2009 v Plzeňském kraji jsou:

APZ: 120 764 tis. Kč

PPZ: 862 835 tis. Kč

Tytéž výdaje v Jihočeském kraji:

APZ: 232 592 tis. Kč

PPZ: 841 447 tis. Kč

Celkové výdaje do aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti v České republice v roce 2009 jsou:

APZ: 3 848 238 tis. Kč

PPZ: 15 075 731 tis. Kč

Velký finanční rozdíl mezi APZ a PPZ dokazuje, jakým břemenem je pasivní politika zaměstnanosti.

### **4.3 Charakteristika regionu soudržnosti Jihozápad**

Celá Česká republika je pro finanční účely a pro účely statistiky rozdělena do 8 regionů soudržnosti, na takzvané jednotky NUTS 2. Jedná se o sdružené kraje. Pro porovnatelnost regionů v celoevropském rámci se vytváří oblasti NUTS 2 o velikosti 800 000 až 3 mil. obyvatel<sup>5</sup>. Z těchto regionů se vypočítává podle HDP na obyvatele výše finanční podpory ze strukturálních fondů.

Region NUTS 2 Jihozápad vznikl sloučením Jihočeského a Západočeského kraje. Oba dohromady čítají 13 okresů, z toho České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor v Jihočeském kraji a okresy

---

<sup>5</sup>Zdroj: číselný údaj: <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU/Regionalni-politika-EU> [16. 5. 10]

kraj	počet obyvatel
Jihočeský	636 328
Plzeňský	569 627
Celkem	1 205 955

Tabulka 4.4: Počet obyvatel.

Domažlice, Klatovy, Plzeň – město, Plzeň – jih, Plzeň – sever, Rokycany a Tachov v Plzeňském kraji.

## 4.4 Příklady projektů v regionu soudržnosti Jihozápad

Každý projekt musí být doprovázen publicitou. Jednou z povinností žadatele je i uvést stručnou a výstižnou prezentaci na stránkách Evropského sociálního fondu v České republice, kde si pak může široká veřejnost prohlížet nejrůznější projekty a případně čerpat inspiraci. Vybrala jsem několik zajímavých projektů a pro lepší přehlednost jsem je rozdělila podle jejich cílové skupiny do tří následujících podkapitol. Kromě cílových skupin, se tyto projekty vzájemně odlišují také na základě realizátorů projektů, respektive žadatelů o dotaci. Jak uvidíte dále, žadateli bývají kromě soukromých organizací, vzdělávacích institutů a různých komunitních center také územně-samosprávné celky, nebo jimi zřízené asociace. Například kraj může zažádat o dotaci a vzdělávací organizaci teprve přizve do projektu jako vykonavatele, který běžně poskytne své služby. Toto potvrzuje, že žadateli o dotaci mohou být takřka všichni: poskytovatelé sociálních služeb, vzdělávací a poradenské organizace, zaměstnavatelé, orgány státní správy, kraje, obce, svazky obcí a jejich asociace, orgány služeb zaměstnanosti a další.“<sup>6</sup>

<sup>6</sup>Zdroj: <http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz> [15. 5. 10]

#### 4.4.1 Projekty zaměřené na dlouhodobou nezaměstnanost

Boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti je v praxi často veden krajskými a okresními úřady práce, kteří se stávají realizátory projektů a následně čerpají finanční dotace. „Aktivně do práce“<sup>7</sup> je název projektu plzeňského Úřadu práce a jeho prostřednictvím i všech okresních úřadů práce v kraji. Má za cíl podpořit 410 dlouhodobě nezaměstnaných osob. Finanční částka činí 35 mil. Kč. Projekt bude realizován v průběhu 1. 2. 2009 až 31. 1. 2012.

„Cesta do práce v Jihočeském kraji“<sup>8</sup>. Úřad práce v Českých Budějovicích žádá o částku 52 667 490 Kč na podporu lidí ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. Cílovou skupinu má tvořit 1286 lidí. Budou jim poskytnuty příslušné služby, které umožní nejen rychlý návrat do zaměstnání, ale i obnovování platných pracovních dovedností a znalostí. Na realizaci projektu se podílí všech sedm okresů Jihočeského kraje. Projekt je zatím v přípravné fázi. Doba realizace je více než dva roky od 17. 12. 2008 do 28. 2. 2011.

#### 4.4.2 Projekty zaměřené na mladé nezaměstnané

Mladí nezaměstnaní jsou velkou hrozbou evropské společnosti, zvláště pak, pokud se nezaměstnanými stávají čerství absolventi středních a vysokých škol. Z toho důvodu je běžnou praxí podporovat různé projekty, které v závěru umožní zaměstnání mladých lidí.

Příkladem takových projektů může být projekt „Profesní příprava jako cesta

---

<sup>7</sup>Další informace o tomto projektu viz <http://www.esfcr.cz/projekty/aktivne-do-prace> [15. 5. 10]

<sup>8</sup>Další informace o tomto projektu viz <http://www.esfcr.cz/projekty/cesta-do-prace> [15. 5. 10]

k širšímu uplatnění na trhu práce<sup>9</sup> nebo projekt „Blíž k práci, blíž k Evropě.“<sup>10</sup> Předkladatelem u obou již ukončených projektů byl vzdělávací institut CC Systems a.s., který úzce spolupracoval se svými partnery (Městská charita České Budějovice, Kontaktní a doléčovací centrum pro drogovou závislost, aj.) a sám jim nabízel vhodné vzdělávací kurzy. První projekt byl zaměřený na mladé nezaměstnané občany, zpravidla pouze se základním vzděláním. Cílem bylo zlepšit jejich komunikační dovednosti, schopnost práce s počítačem, naučit je něco o základech pracovního práva, etiky apod. Naopak cílovou skupinou druhého projektu byli absolventi vysokých škol, případně absolventi středních škol. Jejich věková hranice byla omezena věkem do 30 let.

#### 4.4.3 Projekty zaměřené na různé rizikové skupiny

Evropské dotace směřují i na podporu dalších rizikových skupin. Ve společnosti se vyskytují určité skupiny lidí, u kterých se dají z nějakého důvodu předpokládat obtíže se společenským začleněním, případně s uplatněním na trhu práce. Typicky se jedná o lidi s postižením, o menšiny, cizince, apod. Cílem nemusí být jen zaškolení či zprostředkování zaměstnání, ale často také rozvoj příslušných sociálních služeb v oblasti. Následně uvádím tři projekty, zaměřené na tři různé cílové skupiny.

„Most do budoucnosti“<sup>11</sup> je projektem společnosti Fokus - Písek, o. s. a jejích partnerů v Českých Budějovicích a v Táboře. Projekt se zaměřuje na osoby s duševním onemocněním, jež se snaží znovu začlenit do společnosti a to prostřednictvím pracovního výškolení a následného zaměstnání. Realizace projektu je rozvržená pro

---

<sup>9</sup>Další informace o tomto projektu viz [http://www.ccsystem.cz/ccsystem/sep/op11\\_profpriprava.php](http://www.ccsystem.cz/ccsystem/sep/op11_profpriprava.php) [15. 5. 10]

<sup>10</sup>Další informace o tomto projektu viz [http://www.ccsystem.cz/ccsystem/sep/op11\\_blizkpraci.php#aktual](http://www.ccsystem.cz/ccsystem/sep/op11_blizkpraci.php#aktual) [15. 5. 10]

<sup>11</sup>Další informace o tomto projektu viz <http://www.esfcr.cz/projekty/most-do-budoucnosti> [15. 5. 10]



období 1. 2. 2010 – 31. 8. 2011. Finanční podpora přesahuje částku 5,5 mil. Kč.

Během 1. 6. 2009 až 31. 5. 2012 probíhá na Českokrumlovsku projekt „Podpora a rozvoj služeb sociální prevence a zaměstnanosti na Českokrumlovsku se zaměřením na vyloučené romské lokality“<sup>12</sup>. Hlavními cíly je snaha o zvýšení informovanosti, naučení základních pracovních návyků potřebných pro trvalé udržení práce, naučení samostatnosti při hledání práce nebo zvýšení motivace. Realizátorem projektu je KoCeRo - komunitní centrum Romů o. p. s. Na svou realizaci získá přes 4 mil. Kč.

Projekt „Podpora sociálních služeb v Jihočeském kraji“<sup>13</sup> se za finanční podpory 260 mil. Kč obrací na rizikové skupiny jako například azylanti, imigranti, oběti trestných činů i jejich pachatelé, menšiny, handicapovaní, apod. Projekt má podpořit rozvoj sociálních služeb se zaměřením na dostupnost poskytovaných služeb s ohledem na cílovou skupinu lidí. Projekt realizuje Jihočeský kraj v období 1. 8. 2008 až 31. 7. 2012.

---

<sup>12</sup>Další informace o tomto projektu viz <http://www.esfcr.cz/projekty/podpora-a-rozvoj-sluzeb-socialni-prevence-a-zamestnanosti-na> [15. 5. 10]

<sup>13</sup>Další informace o tomto projektu viz <http://www.esfcr.cz/projekty/podpora-socialnich-sluzeb-v-jihoceskem-kraji> [15. 5. 10]

# 5 Realizace Lisabonské strategie a monitorování vybraných ukazatelů

## 5.1 Plnění Lisabonské strategie

Země	15 - 64 let			55 - 64 let		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
EU 27	64,4	70,3	58,5	46,1	54,8	37,9
Česká republika	65,3	73,6	56,7	45,8	58,1	34,1

Tabulka 5.1: Míra zaměstnanosti.

Evropský statistický úřad se zabývá zjišťováním různých statistických údajů, ze kterých lze zjistit, zda Česká republika plní míry stanovené Lisabonskou strategií. Ve čtvrtém čtvrtletí roku 2009 Česká republika nesplnila lisabonské míry. Její celková míra zaměstnanosti byla 65,3%, přičemž měla dosáhnout alespoň 70%. Obdobně jí chybělo 3,3%, aby dosáhla 60% míry zaměstnanosti žen. Lidé ve věku 55 – 64 let dosahují míry zaměstnanosti 45,8%, čímž stojí pod EU průměrem a nesplňují Lisabonskou strategii.

Přestože se České republice nepodařilo zvýšit zaměstnanost před koncem roku 2009 a nesplnila tak lisabonské cíle, je možné zjistit, že i tak si vede docela obstojně. V porovnání s ostatními zeměmi EU je v celkové míře zaměstnanosti i v míře zaměstnanosti žen nad průměrem 27 zemí EU. V míře zaměstnanosti starších osob za průměrem zaostává jen o 0,3%.

Ze zemí EU všechny tři body splnilo pouze pět zemí: Kypr, Dánsko, Německo, Nizozemsko a Švédsko. Dalším pěti zemím se míry nepodařilo splnit v jednom ze tří případů. Z toho Rakousko a Belgie mají nižší míru zaměstnanosti věkové skupiny 55 – 64 let, Estonsko, Finsko a Spojené království nesplňují kvůli celkové míře za-

městnanosti, která u nich nedosahuje 70%. Nutno ovšem podotknout, že Spojenému království chyběly ke splnění pouhé tři desetinné body.<sup>1</sup>

Místo	15+		
	celkem	muži	ženy
Česká republika	54,6	64	45,6
Jihočeský kraj	55,7	64,9	46,8
Plzeňský kraj	56,2	65,4	47,2

Tabulka 5.2: Míra zaměstnanosti.

V tabulce je uvedena míra zaměstnanosti obyvatelstva ve věku 15 let a více pro celorepublikový průměr a míra zaměstnanosti v Jihočeském a Plzeňském kraji. Bylo by jistě zajímavé zjistit, jak si oba kraje vedou v plnění Lisabonské strategie. Bohužel se ale musím omezit na sdělení, že oba kraje vykazují lepší výsledky než, co ukazuje republikový průměr. Eurostat i ČSÚ vypočítávají sice míru zaměstnanosti shodně, ale liší se ve věkové struktuře. Eurostat se zásadně zabývá věkovou skupinou 15 – 64 let, zatímco ČSÚ počítá s hranicí 15+ a započítává i starší obyvatelstvo. Z toho důvodu jsou údaje neporovnatelné.<sup>2</sup>

## 5.2 Vybrané ukazatele a cíle revidované Lisabonské strategie

Evropská komise oslovila již v roce 2004 nezávislé odborníky a požadovala po nich vytvoření zprávy, která by zachytila stav a možnosti plnění Lisabonské strategie. Výsledkem byla takzvaná Wim Kokova zpráva z listopadu 2004, na kterou Komise

<sup>1</sup>Zdroj: ČSÚ, číselné hodnoty převzaty z Eurostatu: Změny v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU: [http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam041610analyza\\_a10.doc](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam041610analyza_a10.doc) [10. 5. 10]

<sup>2</sup>Zdroj: <http://www.czso.cz/xp/ediciplan.nsf/t/F7002C4EEB/\protect\T1\textdollarFile/w-321302q4f1.pdf> [25. 4. 10]

odpověděla zpracováním Střednědobého hodnocení Lisabonské strategie a následně pozměněním celé Lisabonské strategie. Revidovaná Lisabonská strategie stála především o urychlení reforem v oblasti zaměstnanosti a růstu. Členské státy byly vyzvány k vytváření Národních lisabonských programů.<sup>3</sup>

Česká republika reagovala na novou revidovanou Lisabonskou strategii vypracováním Národního programu reforem, kde zveřejnila své národní priority i plánovaná reformní opatření. Národní program reforem se v oblasti zaměstnanosti zaměřuje mimo jiné na začleňování osob na trhu práce se zaměřením na staré a mladé generace či na flexibilitu práce, což uvádí Zpráva o plnění Národního lisabonského programu 2005 – 2008.<sup>4</sup> Bližší prozkoumání těchto cílových skupin, tedy starších osob, mladých a flexibility práce, může zpravidla přispět k lepšímu pochopení dílčích problémů na českém trhu práce. V následujících kapitolách se zaměřím na dvě rizikové společenské skupiny a na možnosti využívání flexibilních forem práce.

### **5.2.1 Účast starších osob na trhu práce a porovnání evropských regionů**

Srovnání regionů NUTS 2 v rámci Unie umožňuje statistika vytvořená Eurostatem. Ukazuje míru zaměstnanosti. Zaměřuje se na věkovou skupinu 55 – 64 let.<sup>5</sup>

V tabulce uvádím kromě tří nejlepších českých regionů z hlediska míry zaměstnanosti vybrané věkové skupiny pouze ty zahraniční regiony, které se hodnotami podobají těm v regionu soudržnosti Jihozápad. Za zmínku z hlediska podobnosti

---

<sup>3</sup>Zdroj: <http://www.mpo.cz/dokument2860.html> [9. 5. 10]

<sup>4</sup>Zdroj: Zpráva o plnění Národního lisabonského programu 2005 – 2008 (Národního programu reforem České republiky), dokument online viz [http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Zprava\\_plneni\\_NPR\\_102006\\_pdf.pdf](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/Zprava_plneni_NPR_102006_pdf.pdf) [8. 5. 10]

<sup>5</sup>Zdroj: Eurostat: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product\\_details/dataset?p\\_product\\_code=TGS00054](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=TGS00054) [8. 5. 10]

Země	Region NUTS 2	2004	2005	2006	2007	2008
Česká republika	Jihozápad	43,9	45,8	44,3	47,5	48,1
	Praha	58,3	58,5	60,7	58,8	60,5
	Střední Čechy	46,5	47,8	49,0	48,0	50,3
Německo	Bremen	41,2	43,4	47,1	49,8	49,8
	Braunschweig	38,4	40,6	46,9	49,2	49,3
	Köln	39,6	43,5	45,7	49,2	49,8
	Arnsberg	37,9	40,9	42,3	46,3	48,5
Řecko	Ionia Nisia	43,0	49,9	52,2	47,5	52,0
	Notio Aigaio	42,9	46,6	44,0	43,0	49,3
Španělsko	Comunidad Foral de Navarra	45,9	48,0	47,8	49,4	47,4
	Le Rioja	42,1	51,8	49,5	45,7	49,0
	Aragón	45,5	46,1	44,7	47,0	50,5
	Comunidad Valencia	40,7	43,7	44,4	44,7	47,0
Francie	Île de France	47,5	46,8	47,0	48,1	48,6
Nizozemsko	Drenthe	41,0	45,6	47,1	47,3	51,8
	Zeeland	39,5	44,5	43,2	46,5	48,0
	Noord - Brabant	43,8	44,5	45,5	49,8	52,1
Portugalsko	Norte	46,7	47,1	46,9	46,7	46,8
	Lisboa	45,1	45,1	46,9	46,9	48,0
Finsko	Itä - Suomi	41,9	43,8	46,1	45,0	47,7
Spojené království	Tees Valley and Durhan	43,0	47,2	46,6	49,3	49,6
	West Wales and The Valleys	45,7	45,1	46,6	47,6	49,5

Tabulka 5.3: Míra zaměstnanosti.

jednoznačně stojí nizozemský region Zeeland.

Z tabulky jednoznačně vyplývá, že region soudržnosti Jihozápad je třetí nejlepší jednotkou NUTS 2 na českém území v rámci míry zaměstnanosti ve věku 55 – 64 let. Lepší výsledky podávají pouze Praha a Střední Čechy. V roce 2007 se na lepší pozici umístil též region soudržnosti Severovýchod. V roce 2008 stál region Jihozápad s hodnotou 48,1% již blízko splnění Lisabonské strategie. Hodnota pro rok 2009 doposud nebyla zveřejněna.

V porovnání s ostatními regiony v EU vykazuje Jihozápad lepší výsledky než všechny regiony Belgie, Bulharska, Itálie, Lucemburska, Maďarska, Malty, Rakouska, Polska a Slovinska. Lepší míru zaměstnanosti 55 – 64 letých má ve většině případů

i oproti Řecku, Španělsku, Francie, Rumunsku a oproti Slovensku. Je ovšem nutné uvést výjimky, kterými jsou čtyři řecké regiony Ionia Nisia, Peloponnisos, Notio Aigaio a Kriti, šest španělských regionů Comunidad Foral de Navarra, Le Rioja, Aragón, Comunidad de Madrid, Cataluña a Iles Balears, francouzský Île de France, rumunský Nord – Est a Sud – Vest Oltenia a konečně slovenský Bratislavský kraj.

Naopak ostatní regiony států Unie region soudržnosti Jihozápad zpravidla předčí. Jedná se především o Dánsko, Estonsko, Irsko, Kypr, Litvu, Lotyšsko a Švédsko. Obdobně Nizozemsko. Pouze kraj Zeeland má o něco málo nižší hodnoty než český region Jihozápad. Německo vykazuje vysoké hodnoty, jen překvapivě regiony Berlín a Sachsen – Anhalt nepřekonalu míru zaměstnanosti starších lidí v regionu Jihozápad. Portugalsko se liší kraj od kraje. Nakonec přeci jen vítězí, vyjmeme - li kraje Northe a Lisboa. Všechny finské kraje kromě Itä – Suomi a všechny britské vyjma chudého Northern Ireland přesahují hodnoty sdruženého Jihočeského a Plzeňského kraje.

### **5.2.2 Nezaměstnanost mladých lidí – pozitivní umístění regionu soudržnosti Jihozápad**

Vedle starších lidí se s problémy těžkého pronikání na trh práce potýkají i mladí lidé. Hlavními důvody, které z mladých lidí, nejčastěji čerstvých absolventů, dělají rizikovou skupinu, jsou jejich nedostatečné zkušenosti a minimální praxe. Eurostat se ve své statistické práci zabývá nezaměstnaností mladých lidí a srovnává v ní evropské regiony. V článku „More jobs and fewer young people unemployed“ hodnotí regiony z hlediska nejnižší a nejvyšší míry nezaměstnanosti mladých lidí.

Statistika pracuje s daty z let 2006 a 2007 a zachycuje i meziroční vývoj. Region soudržnosti Jihozápad se umístil na sedmém místě ze všech regionů Společenství. (Praha na devátém.) Region si od roku 2006 do roku 2007 polepšil o celých 5,4 procentních bodů a reprezentuje se čísly 11,4% (2006) a 6,0% (2007). Unijní průměr

je vysoko nad, 17,4% (2006) a 15,6% (2007).<sup>6</sup>

Nezaměstnanost mladé populace jednoznačně souvisí se všeobecnou nezaměstnaností. Kraje s dobrými výsledky v nezaměstnanosti obvykle vykazují i nízkou nezaměstnanost mladistvých. V případě značného snížení údajů mezi léty 2006 a 2007 v regionu soudržnosti Jihozápad hraje významnou roli snížení nezaměstnanosti mladých žen.

### **5.2.3 Pružnost pracovního trhu – malé využití flexibilních forem práce v ČR**

Z hlediska počtu pracujících na částečný pracovní úvazek se Česká republika dlouhodobě umísťuje na špatných pozicích. Jak ukazuje statistický údaj Eurostatu, již od roku 2001 si ČR udržuje hodnoty téměř 5%, což je podíl pracujících na částečný pracovní úvazek oproti celkové zaměstnanosti. Horší výsledek vykazují již jen Bulharsko, Slovensko a Maďarsko. Obdobná čísla jako Česká republika prezentuje Řecko.<sup>7</sup>

Ke zjištění příčin a souvislostí malého využití flexibilní pracovní doby v českém prostředí měla pomoci studie s dotazníkovým šetřením, uspořádaná celkem devíti svazy zaměstnavatelů v některých zemích EU. Za ČR se na studii podílel Svaz průmyslu a dopravy ČR. Čeští zaměstnavatelé využívají pružné formy práce jen minimálně. Když už, tak se nejčastěji obrací na klouzavou pracovní dobu, práci na částečný úvazek a práci z domova. Ostatní druhy flexibilních závazků jsou zanedbatelné. Zaměstnavatelé přiznali, že jim vadí nevýhody využívání flexibilních forem

---

<sup>6</sup>Zdroj: Eurostat: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-SF-09-005/EN/KS-SF-09-005-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-09-005/EN/KS-SF-09-005-EN.PDF) [10. 5. 10]

<sup>7</sup>Zdroj číselných údajů: Eurostat, Persons employed part-time – Total, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product\\_details/dataset?p\\_product\\_code=TPS00159](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=TPS00159) [16. 5. 10]

práce, jako nedostatečná kontrola provedené práce či neflexibilní podnikové řízení, které se nedokáže přizpůsobit flexibilitě pracovního poměru a převládá i strach ze zvýšení nákladů. Zaměstnavatelé tak využívají flexibility téměř výhradně v individuálních případech či případech krize, kdy nechtějí ztratit schopného a výkonného zaměstnance a přistoupí tak k méně obvyklému stylu práce<sup>8</sup>.

Studie skutečně pomohla odhalit, že český přístup k práci je málo flexibilní. Ukázalo se také, že jednou z příčin mohou být již obavy samotných zaměstnavatelů. Přitom by právě využívání individuálních forem práce mohlo snížit nezaměstnanost a i jinak pomáhat v zaměstnávání. Dokážu si velice dobře představit, jak mladý student dochází při studiích do zaměstnání, jen je potřeba, aby mu zaměstnavatel vyšel vstříc.

---

<sup>8</sup>Zdroj: Flexibilní pracovní závazky - <http://www.spcr.cz/realizovane-projekty/zavery-z-konference-flexibilni-formy-prace-aneb-jak-to-vidi-zamestnavatele>  
[10. 5. 10]



## 6 Praktická část

Důležitou součástí mé bakalářské práce je praktická část. Samostatným výzkumem pomocí dotazníku a rozboru článků vybraného státního a regionálního tisku chci najít odpověď na otázku položenou v úvodu. Má úvodní domněnka zpochybňuje, že by uspokojivé legislativní zázemí mohlo stačit k řešení problému s nezaměstnaností. Zároveň předpokládám, že lidé nejsou dostatečně informovaní o svých možnostech, které nabízí Evropská unie. Svou hypotézu chci prokázat v následujících kapitolách.

### 6.1 Dotazník

Dotazník je formulář s otázkami, běžně používaný pro sběr dat. Tuto formu dotazování jsem si zvolila zcela záměrně. Domnívám se, že vedle různých jiných možností, jako je například osobní nebo telefonický rozhovor, poskytuje důležité výhody. Nejvíce oceňuji fakt, že jeho písemná podoba umožňuje dobré promyšlení a správnou formulaci otázek od tvůrce dotazníku, ale i odpovědí respondentů. Kromě toho tato forma dotazování, zvláště, je –li uskutečněna přes internet, není nikterak dotěrná.

#### 6.1.1 Metodika k dotazníkovému šetření

V praktické části své bakalářské práce provádím výzkum dotazníkovým šetřením. Dotazník jsem sestavila do tří částí. V hlavičce dotazníku se zajímám o věk, zaměstnání, místo bydliště a práce. Druhá část je zaměřena na průzkum znalostí ohledně problematiky dotací z Evropské unie. V sedmi otázkách se zde snažím zjistit, zda dotazovaní ovládají základní znalosti o Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost a přeneseně také, zda se již podíleli na přípravě dotačního projektu. Třetí část zahrnuje sedm otázek, kterými zjišťuji převážně názor dotazovaných. Ptám

se zde například na smysl podporování politiky zaměstnanosti či na názor ohledně využívání finančních podpor Českou republikou.

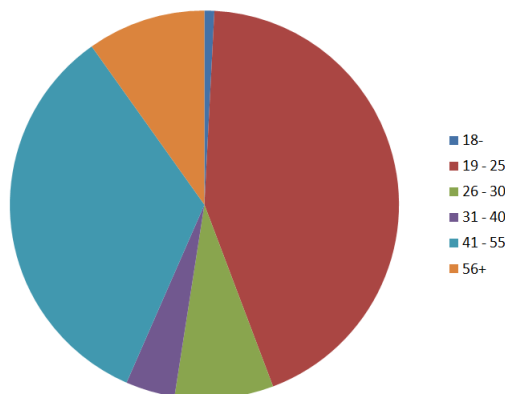
Otázky jsou sestavovány podle dvojího klíče. Některé z nich přímo nabízejí výběr odpovědi a dotazovaný pouze zakroužkuje z možností. Jiné požadují vlastní formulaci a nechávají prostor pro vyjádření názoru. V uzavřených odpovědích vždy ponechávám možnost výběru „jiné“, případně „nevím“. Domnívám se, že tak zabráním nepřesnostem v dotazníkovém šetření, neboť dotazovaní nemusí typovat správnou odpověď, v případě, že ji neznají. Mezi dotazy jsem zahrnula dvě vzájemně kontrolní otázky. Výše v dotazníku se dotazuji: „Myslíte, že má smysl podporovat politiku zaměstnanosti z peněz Evropské unie?“ Naopak o něco dále vyzývám dotazovaného, aby seřadil vyjmenované Operační programy podle své představy o jejich nutnosti v regionu soudržnosti Jihozápad. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je ve výběru. Pokud bude dotazovaný dostatečně pozorný při vyplňování dotazníku, nebudou se obě odpovědi vzájemně vylučovat. Naopak. Očekávám, že negativní odpověď na první otázku se odrazí ve vyplnění druhé otázky, a to tak, že dotazovaný umístí Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost na poslední či předposlední místo.

Dotazník předkládám dotazovaným v elektronické podobě prostřednictvím internetových stránek. Na začátku stručně uvádím jeho tematiku a prosím o vyplnění ty, kteří žijí, nebo pracují v Jihočeském či Plzeňském kraji. Dotazník přikládám do přílohy bakalářské práce. V příloze A naleznete koncept otázek, v příloze B skutečný vzhled elektronického dotazníku.

### **6.1.2 Výsledky dotazníkového šetření**

Na můj dotazník odpovědělo celkem 122 lidí s bydlištěm nebo místem práce v Jihočeském nebo Plzeňském kraji. V této kapitole předkládám získané výsledky.

Hlavička dotazníku vyžadovala odpovědi ohledně zaměstnání, místa bydliště a práce a věku dotazovaného. Z nejčastějších odpovědí by se mohl vytvořit dvojí profil respondenta. Vysokoškolský student, ve věku 19 – 25 let, s bydlištěm v Českém Krumlově nebo v Plzni a okolí. Druhý profil ukazuje na zaměstnance bydlicího v Českém Krumlově ve věku 41 – 55 let.



Graf 6.1: Věk respondenta.

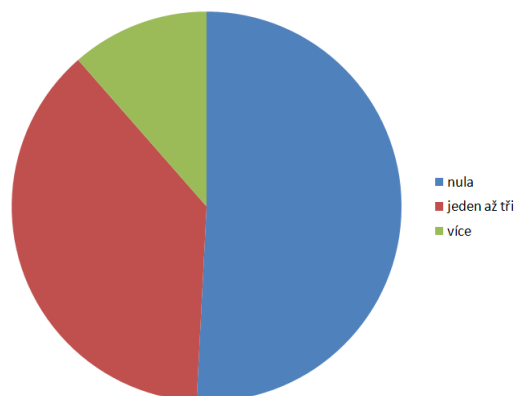
Při odpovědi na otázku „Kdo může žádat o dotaci v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost?“, zvolilo 57 respondentů správnou možnost: „Poskytovatelé sociálních služeb, vzdělávací organizace, zaměstnavatelé, kraje, obce a další.“ Neznalost odpovědi přiznalo 52 lidí. Dalších 11 odpovídajících z možnosti žádat o dotace vyloučilo orgány státní správy.

Další otázka byla zaměřená na Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Správnou odpověď na řídicí orgán programu znalo 70 lidí a volilo odpověď: „Řídicím orgánem OP LZZ je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.“ Pouze 4 lidé označili za řídicí orgán Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR, zato ale 49 dotazovaných váhalo a využilo šance neodpovídat.

Na otázku „Jak je OP LZZ financován?“ odpověděly více než dvě třetiny tázaných správně s odpovědí: „Z Evropského sociálního fondu (ESF).“ Ostatní nevěděli.

Další otázka zjišťovala, kolik projektů dotazovaný zná. Výběr umožnil rozřazení

do tří skupin: nula, jedna až tři, nebo více. V případě, že respondent odpověděl, že zná nějaký projekt, nabídly se mu k odpovědi další tři s tím související otázky: žádost o uvedení příkladu projektu, který zná, zdroj, ze kterého se o projektu dozvěděl a konečně dotaz, zda respondent již někdy spolupracoval na přípravě projektu.

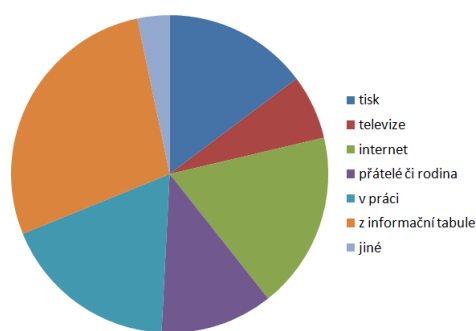


Graf 6.2: Kolik přibližně znáte ve Vašem okolí projektů financovaných z Evropských dotací?

Ze všech respondentů přesně polovina nezná žádný projekt financovaný z Evropských dotací. Ostatní, kteří zaškrtnuli, že znají alespoň jeden projekt, nejčastěji uvádí opravy v dopravě. Často se opakujícím příkladem je asanace skály v Českém Krumlově, pak různé podpory školství, například projekt „Ovoce do škol.“ Pouze velmi malá část respondentů konkretizovala svůj uvedený projekt. Jen jednou je zmíněný konkrétní získaný finanční obnos.

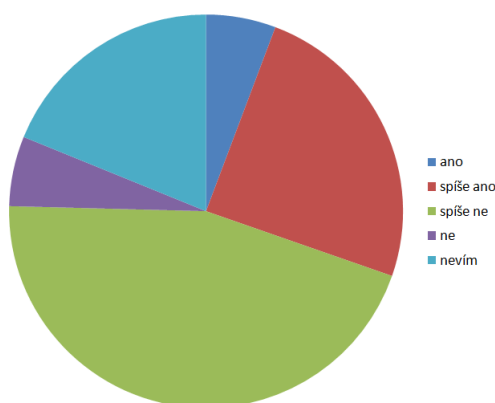
Jako uvedený zdroj se nejčastěji opakovala informační tabule. Respondenti se však často dozvěděli o projektu také v práci, nebo z internetu. Pouhých osm lidí uvedlo, že již spolupracovalo na přípravě nějakého projektu.

„Myslíte, že má smysl podporovat politiku zaměstnanosti z peněz Evropské unie? Proč?“ Následující otázka umožnila větší rozepsání odpovídajících. Tuto možnost ovšem využilo jen 58 respondentů. Do tohoto čísla započítávám pouze odpovědi, ve kterých byla jasně zformulovaná myšlenka odpovídajícího. Naopak výroky jako: „To nevím, asi má, ale proč to netuším.“ jsem nezapočítala. Ze všech odpovědí je 72



Graf 6.3: Jak jste se o projektech dozvěděl(a)?

kladných, 7 záporných. Ostatní odpovídající neodpověděli.

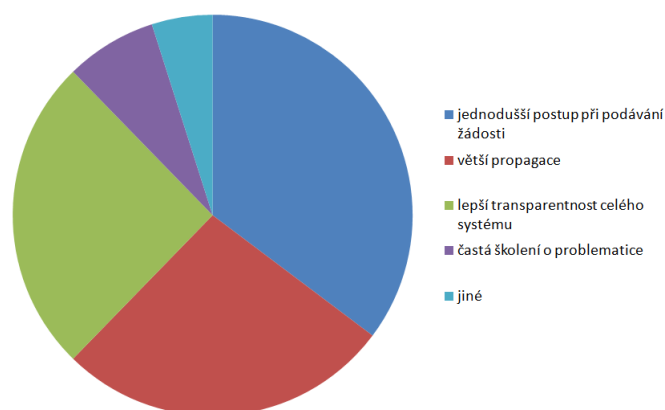


Graf 6.4: Vyžívá podle Vás ČR dostatečně peníze z fondů EU?

Respondenti se ve většině případů domnívají, že Česká republika spíše nevyužívá peníze z fondů EU dostatečně. Následně se pak domnívají, že by ke zlepšení nejlépe přispěl jednodušší postup při podávání žádosti.

Přibližně 77% všech respondentů si nevyhledává, nebo spíše nevyhledává informace o EU. Pokud přeci jenom zmiňují svůj zdroj, jedná se rozhodně nejčastěji o internet.

„Očíslujte následující operační programy tak, aby odpovídaly Vaší představě o jejich nutnosti v regionu soudržnosti Jihozápad. Jedničkou označte ten, který je podle Vás nejvíc potřeba, číslem osm naopak ten, který je podle Vás nejméně nutný.“



Graf 6.5: Co by podle Vás přispělo k lepšímu využívání dotační politiky Evropské unie?

Po této výzvě číslovali respondenti osm Operačních programů podle svých referencí. Z výsledků jsem musela vyřadit 6 chybných odpovědí, kde respondenti přiřadili jedno číslo k více programům. Ze všech platných odpovědí vyšlo toto průměrné seřazení:

1. OP Lidské zdroje a zaměstnanost,
2. OP Doprava,
3. OP Životní prostředí,
4. OP Podnikání a inovace,
5. OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost,
6. OP Výzkum a vývoj pro inovace,
7. OP Technická pomoc,
8. Integrovaný operační program.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost byl nejčastěji řazen na čelní místa. Naopak Integrovaný operační program na místo poslední. Z hlediska vyváženosti odpovědí se většina odpovídajících shodla na přidělování čísel 7 a 8 pro

Operační program Technická pomoc a Integrovaný operační program. Značně různorodé odpovědi naopak nabízí OP Doprava. Na jedné straně byl často umíst'ován na první a druhé pozici (dohromady 53 krát). Na druhé straně ale o jeho umístění rozhodlo i docela velké množství špatných pozic (15 krát 6. pozice a dohromady 9 krát 7. a 8. pozice).

### 6.1.3 Rozbor výsledků dotazníkového šetření

Bohužel jsem musela čelit i některým nevýhodám dotazníkového šetření. Bylo obtížné získat ochotné respondenty, a proto je můj dotazník částečně poznamenám faktem, že hlavními oslovenými jsou moji příbuzní a známí a jejich známí. Druhou nevýhodou byla nemožnost být v kontaktu s respondenty. Přímá komunikace by umožnila hlubší a přesnější vysvětlení odpovědí některých dotazovaných a zabránila by nedostatečnému výkladu. Například osm respondentů uvedlo, že již spolupracovalo na přípravě nějakého projektu. Dotazník ovšem nevyžadoval žádné upřesnění a z jednoduché odpovědi není tedy zcela jasné, do jaké míry se respondent podílel, či zda byl přímou vedoucí silou projektu.

Zajímavý výsledek umožňuje rozbor odpovědí ohledně uvedení příkladu projektu, který je respondentům znám. Velká část odpovídajících uvádí příklad přidělené dotace ze svého okolí, převážně z místa bydliště. Při doplnění své odpovědi o zdroj, ze kterého se o projektu dozvěděli, vyplývá překvapující výsledek. Přestože jednotlivé možnosti získaly poměrně vyrovnané počty odpovědí, žádná typická masová média, jako je internet, televize nebo tisk, nezaujala první místo. Největší počet respondentů se informací o dotaci z EU dozvěděl z informační tabule.

Řazení operačních programů podle preferencí respondentů je podle mého názoru z velké části ovlivněno názvem programu. Zaměstnanost, doprava a životní prostředí jsou jasné pojmy, které čtenáři jednoznačně napovídají, kam směřují evropské dotace. Naopak se domnívám, že názvy následujících tří programů, umístěných na

pozicích 4, 5 a 6: OP Podnikání a inovace, OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost a OP Výzkum a vývoj pro inovace, nejsou tak evidentně spjaty s cílovým bodem a částečně je možné je zaměňovat. O to hůře musí být logicky umístěn Integrovaný operační program. Tento program je v praxi zaměřen na řešení společných regionálních problémů. Následkem má být celoplošné zvyšování kvality života i práce, zatraktivnění regionů. Dotace jsou mimo jiné určeny pro veřejnou správu, veřejné služby, kulturu a cestovní ruch. Ovšem název programu nic takového nenaznačuje. Myslím, že kdyby respondentům bylo předem vysvětleno, co tento program zahrnuje, byl by výsledek průzkumu pravděpodobně odlišný.

Dotazník mi umožnil poznat, že lidé z mého okolí nevěnují velkou pozornost politice Evropské unie, natož pak evropské politice zaměstnanosti. Hodně respondentů nezná odpovědi na otázky spojené s Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost a s dotační politikou. Běžný člověk si spíše nevyhledává informace o Evropské unii. Pokud zná příklady projektů financovaných z EU, tak jen nekonkrétně v jejich obecném znění (př. „biofarma, fotovoltaická elektrárna, vzdělávací agentura“) bez uvedení místa, roku či finanční částky. Pokud lidé více vnímají dotace z EU, tak převážně ve svém nejbližším okolí. Například zaměstnanec s bydlištěm v Černé v Pošumaví pracující v Lipně nad Vltavou uvedl za příklad projektu vystavení skiareálu Lipno.

## **6.2 Politika zaměstnanosti EU v člancích vybraného státního a regionálního tisku**

Tato stručná studie mediální scény má doplnit a rovněž trochu vysvětlit negativní výsledek z dotazníkového šetření. Z dotazníku bylo patrné, že lidé jsou jen zběžně informováni o politice zaměstnanosti a příliš neznají ani dotační politiku na její podporu. Právě proto hledám vysvětlení neznalosti veřejnosti ohledně témat spojených



s dotační politikou a evropskou politikou zaměstnanosti.

K tomuto průzkumu jsem se odhodlala s ohledem na sílu médií. Dnes je již nesporné, že média jsou schopná značně ovlivňovat a rozohňovat veřejnou debatu, zároveň jsou schopna informovat a vzdělávat své čtenáře. Analýzou základních deníků a časopisů zjistím, zda mohou být čtenáři informováni o politice zaměstnanosti a do jaké míry.

### 6.2.1 Metodika

V této kapitole sděluji, jakým způsobem jsem na výzkumu pracovala. Za účelem výzkumu jsem používala databázi ANOPRESS, která zahrnuje plné texty (fulltext) novinových i časopisových článků, které jsou uloženy v její databázi. Prostřednictvím databáze ANOPRESS jsem vyhledala články za rok 2009, tj. od 1. 1. 2009 do 31. 1. 2009 v celostátních denících Mladá fronta Dnes, Lidové noviny, Hospodářské noviny a Právo. Do výzkumu jsem zařadila i jihočeské a plzeňské přílohy, pokud je daný deník nabízí. Kromě celostátních deníků jsem svou pozornost zaměřila i na regionální deníky z Jihočeského a Plzeňského kraje. Z odborných časopisů jsem prolistovala pouze týdeník Euro. Domnívám se, že je dostatečným zástupcem z oblasti odborných časopisů. Již podle jména je možné domnívat se, že se zaměřuje na problematiku Evropské unie a jeho čtenáři budou převážně lidé se zájmem o evropskou tematiku. Úmyslně jsem zvolila především denní tisk, neboť chci zjistit, jakou možnost seznámit se s problematikou má běžný člověk, který nestuduje odbornou literaturu.

Zaměřila jsem se na vyhledávání klíčových pojmů „zaměstnanost“ a „Evropská unie“. Vyhledané články jsem dále pročetla a vytrídila podle jejich obsahu. V příloze C naleznete tabulku se základními údaji článků, které jsem použila pro následující rozbor.

## 6.2.2 Rozbor kvality a kvantity informace v tisku

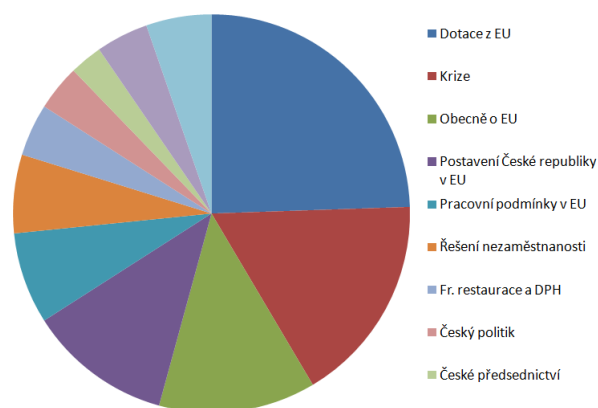
Výběrem zmíněných deníků a týdeníku jsem se snažila obsáhnout co nejširší čtenářské spektrum a to, jak z hlediska profesního postavení, tak i z hlediska politického cítění. Domnívám se totiž, že například podnikatelé či ekonomové se přiklánějí ke čtení Hospodářských novin, které jim nabízejí především politicko – ekonomické zpravodajství. Deník Právo se pro změnu orientuje na levicově zaměřené obyvatelstvo. Vybrané deníky a týdeník nejsou mezi sebou přímo porovnatelné. Zcela logicky se dá určit rozdíl mezi pojetím a podrobností článků. Časopis EURO vybranou tematiku zpracovává vždy odborně a velice podrobně a v porovnání s ostatním tiskem publikuje delší články.

Z vybraného tisku se o tématu zaměstnanosti v souvislosti s Evropskou unií zmiňuje celkem 93 článků. Mladá fronta Dnes nabízí 15 takových článků, Lidové noviny 12, Hospodářské noviny 22, Právo 22, časopis EURO 9, Českokrumlovský deník 2, Prachatický deník 2, Tábořský deník 7 a Domažlický deník 2. Roztřídila jsem tematicky všech 93 článků do jedenácti kategorií. Nyní se dá určit, jaké je nejčastější téma novinových článků.

Výšečový graf 6.6 zachycuje 11 níže popsanych a vysvětlených tematických okruhů. Jednoznačně se píše nejčastěji o politice zaměstnanosti v souvislosti s dotační politikou EU. Druhým nejčastějším tématem spojeným se zaměstnaností je krize.

Témata jsou:

1. Dotace z EU. Články spadající do této kategorie typicky hovoří o dotacích a fondech Evropské unie s ohledem na politiku zaměstnanosti. Informují například čtenáře, že je možné podporovat zaměstnanost prostřednictvím OP LZZ a uvádí i konkrétní přidělené dotace. Množství článků k tomuto tématu je v průběhu roku částečně ovlivněno bruselskou debatou o možném zjednodušení dotačního procesu. Regionální noviny se častěji zaměřují na místní projekty a



Graf 6.6: Rozbor kvality a kvantity informace v tisku.

uvádí úspěšně získané dotace v daném regionu.

2. Krize. Dalším nejčastějším tématem jsou dopady ekonomické krize na zaměstnanost. V této souvislosti se články věnují zhoršujícím se stavům zaměstnanosti či nezaměstnanosti v Evropské unii.
3. Obecně o EU. Velká část článků přináší pouze všeobecné informace o politice, kterou v oblasti zaměstnanosti vede Evropská unie. Některé články hovoří o novelách zákona či legislativních opatřeních pro podporu zaměstnanosti, jiné hodnotí vývoj v EU za celý rok a jen obecně se zmíní o neúspěšných či úspěšných tazích v oblasti zaměstnanosti. Jiný článek popisuje novou strategii pro plnou zaměstnanost.
4. Postavení České republiky v EU. Čtvrtým nejzpracovávanějším tématem je porovnání naší domácí situace s evropským průměrem, nebo s konkrétními státy EU. Články například kritizují nevýhodnou strukturu českých zaměstnanců ve stavebnictví a v průmyslu či nižší míru zaměstnanosti žen oproti evropskému průměru. Velice často je v tisku porovnávána stále ještě lepší míra nezaměstnanosti v ČR oproti průměru EU.
5. Pracovní podmínky v EU. Další články nabízí zajímavé informace o pracovních možnostech v EU. Velice často poskytují konkrétní rady o práci v zahraničí a

dalších souvisejících nárocích. Odkazují své čtenáře na centra jako EURES a tím prakticky pomáhají publicitě.

6. Řešení nezaměstnanosti. Celá řada článků se snažila citováním slov významných politiků nastínit možnosti řešení nezaměstnanosti. Kromě vize uplatňování flexibilní práce a zkracování pracovního týdnu, neunikla pozornosti velká evropská diskuze ohledně hrozícího protekcionismu.
7. Francouzské restaurace a DPH. Tématem dalších novinových článků byl fakt, že došlo ke snížení sazby DPH ve francouzských barech, restauracích a kavárnách. Francouzi si stěžovali, že předražené restaurace nikdo nenavštěvuje a žádali o podporu, která umožní i zvýšení zaměstnanosti v odvětví. Tato konkrétní debata ovšem souvisí s hlavním tématem mé bakalářské práce jen povrchně.
8. Český politik. Další zprávy o politice zaměstnanosti poskytují vybraná média prostřednictvím rozhovoru s českým politikem. Středem zájmu se stal především Vladimír Špidla jako evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti.
9. České předsednictví. O tom, co chystá české předsednictví za tahy v politice zaměstnanosti, informovaly čtenáře další články. Tyto články vycházely převážně buď k datu začátku českého předsednictví anebo na konci v podobě celkového konečného hodnocení.
10. Jiné. Tato tematická složka zahrnuje nezařazené články.
11. Okrajová souvislost. Několik článků sice obsahuje klíčové pojmy „zaměstnanost“ a „Evropská unie“, ale přesto zapadají do problematiky jen velice okrajově.

### 6.2.3 Shrnutí

Deníky a týdeník, jejichž články jsem pročítala, mi nabídly očekávané vysvětlení. Prvním vysvětlením je trvalé podceňování resortu zaměstnanosti. Uvedl to Vladimír Špidla<sup>1</sup> a jeho slova otiskl deník Právo.

Druhým vysvětlením neznalosti evropské problematiky je i ten fakt, že se o ní málo píše a málo diskutuje. Tvrdím, že česká média neposkytují dostatečné informace. Většina mnou zpracovaných článků byla hodně obecná. O technické detaily či podrobnější vysvětlení se prakticky žádný z deníků nepokoušel. O politice zaměstnanosti v regionu soudržnosti Jihozápad psaly články pouze nepřímo. Nejblíže tématu byl článek, který porovnával EU regiony a pozitivně ohodnotil Jižní Čechy z hlediska zaměstnanosti. Vyšel v Mladé frontě Dnes dne 27. 1. 2009, v rubrice Jižní Čechy pod názvem „Kraj v Evropě boduje čísla zaměstnanosti“<sup>2</sup>. Přinesl mezikrajové srovnání nezaměstnanosti v rámci členských států Evropské unie. Jihočeský kraj se umístil na šedesátém místě z 856 regionů a ukázal, že z hlediska zaměstnanosti si stojí velice dobře. „Znamená to, že více než sedm set podobně velkých regionů v celé Evropě mělo více lidí bez práce.“

Obecně však články svým charakterem spíše zachycovaly evropské debaty, ale vzdělávací funkci příliš často nesplňovaly. Chci podotknout, že týdeník EURO je určitě výjimkou. Na druhou stranu je ale třeba počítat s faktem, že si jej obvykle zakoupí lidé, kteří se o evropské dění zajímají, zatímco právě člověk bez hlubších znalostí o EU s ním prakticky do styku neprijde.

Pozornost běžného českého čtenáře i nadále upoutá převážně událost z domova, protože je mu přístupnější a srozumitelnější. Evropské záležitosti jsou pro mnohé velice netransparentní, vzdálené a složité. Když pomíneme fakt, že by se člověk sám měl vzdělávat a hledat si zdroje, je určitě možné vyvodit závěr, že česká média

---

<sup>1</sup>Zdroj: ŠPIDLA, V. Co je vlastně v „národním zájmu“. Právo, 02 Nov 2009, p. 6.

<sup>2</sup>Zdroj: Kraj v Evropě boduje čísla zaměstnanosti. Mladá fronta Dnes, 27 Jan 2009, p. 4.

nepřispívají v dostatečné míře k poučení a vzdělání svých čtenářů.

Předpokládám, že člověk, na kterého jsem se obrátila se svým dotazníkem, je po běžném čtení novin schopen správně vyplnit požadované otázky jen těžko. Dotazovaný bude vědět o existenci OP LZZ, bude možná znát příklad nějakého projektu, nebude se ale orientovat v technikách strategií, nebude znát přesný způsob financování projektů a nedokáže určit žádné konkrétní detaily.

## 7 Závěr

Politika zaměstnanosti v takové podobě, jak ji známe dnes, je výsledkem dlouhodobé práce evropských činitelů. Veškerá primární i sekundární legislativa odráží cíle a záměry formulované vždy podle potřeby konkrétní doby. Smlouva o založení Evropského společenství uhlí a oceli z padesátých let chránila zájmy zaměstnanců v ocelářském a uhelném průmyslu. Jak by ne, jednalo se přece o klíčový průmyslový sektor doby. Oproti tomu vznikla Amsterodamská smlouva ve zcela odlišných podmínkách. V devadesátých letech se již zcela běžně diskutovalo o potřebách, jako je ochrana práv zaměstnanců, antidiskriminační opatření v pracovním poměru či začleňování menšin. Amsterodamská smlouva se stala hlavním pilířem politiky zaměstnanosti. Ta jí může skutečně vděčit za své zpřehlednění a zviditelnění.

V souvislosti se svou hypotézou z úvodu jsem se skutečně přesvědčila, že legislativní rámec politiky zaměstnanosti je bohatý. Jako člověk bez právnického vzdělání však oceňuji podstatně více výsledky činnosti Evropského sociálního fondu, portálu EURES či Evropské a Lisabonské strategie zaměstnanosti, než samotnou legislativu. Tyto nástroje politiky zaměstnanosti nenabízejí jen honosně prohlašované cíle, ale vyžadují konkrétní jednání či poskytují praktické rady a přehledné informace. Při zpracovávání čtvrté a páté kapitoly práce jsem byla sama velice příjemně překvapená, jak si region soudržnosti Jihozápad vede v porovnání s regiony v ČR i v Evropské unii. Ráda bych připomněla, že region skončil na třetí pozici v České republice v účasti starších osob (55 – 64 let) na pracovním trhu. Předběhla ho pouze Praha a Střední Čechy. Vůbec nejpozitivnější výsledky podává region při porovnání nezaměstnanosti mladých lidí. Získal sedmou nejlepší pozici v celé EU. V praktické části se mi podařilo definitivně potvrdit mou hypotézu. Dotazovaní nejsou dostatečně informovaní o politice zaměstnanosti Evropské unie, převážně neznají principy dotační politiky a ani nevěnují této tématice velkou pozornost. Své tvrzení jsem potvrdila i druhým výzkumem. S vírou v sílu médií jsem se zabývala články

o politice zaměstnanosti EU ve vybraném tisku. Velmi mě překvapilo, že za období jednoho roku může vyjít v tisku tak málo článků, které by vzdělaly čtenáře v oblasti politiky zaměstnanosti. Očekávala jsem, že alespoň v souvislosti s českým předsednictvím od 1. ledna 2009 bude patrný zvýšený zájem médií a projeví se určitá snaha vzdělat českou veřejnost o politice zaměstnanosti. Ale ani předsednictví, ani český představitel na postu eurokomisaře pro zaměstnanost – Vladimír Špidla, nedokázali zpopularizovat tématiku mé bakalářské práce.

Pro zpracování své práce jsem použila velké množství zdrojů. Ráda bych ocenila dvě internetové adresy: euroskop.cz a strukturalni-fondy.cz. Oba zdroje poskytují podle mého názoru dobře roztříděné a přehledné informace. Euroskop jsem ocenila převážně v souvislosti s primárním právem Evropské unie, neboť zdroj jasně řadí všechny evropské zakládající smlouvy, i jejich revize. Co se týče ostatních zdrojů, setkala jsem se s neúplnými či neexistujícími překlady do češtiny, a proto jsem často pracovala se zdroji ve francouzštině či angličtině. Příkladem za všechno mohou být stránky Eurostatu nabízející tři jazykové verze: francouzskou, anglickou a německou. Tématika mé bakalářské práce je značně obsáhlá. Jen zpracování prvních kapitol by vydalo na samostatné práce. Mé konkrétní zaměření na region soudržnosti Jihozápad mě pochopitelně přimělo vystihnout pouze základní body v legislativě a více se jimi nezabývat.

V průběhu práce jsem narazila na jisté potíže, hlavně při práci se zdroji. Kromě obtížného zacházení s legislativními texty, které jsou v průběhu času často měněny a přečíslovávány, jsem rovněž těžko vyhledávala podrobnější informace o výborech a radách při institucích Evropské unie. Ani informace o regionu soudržnosti Jihozápad nejsou příliš ucelené a často jsem se musela spokojit s nekonkrétními zprávami o zaměstnanosti.

Velice zajímavou součástí práce pro mne bylo vyhledávání a pročítání výsledků jednotlivých regionů Unie, které jsem potřebovala pro srovnání s regionem soudrž-



nosti Jihozápad. Názvy regionů v příslušných evropských jazycích i samy výsledky byly velice poutavé.

Po zpracování své bakalářské práce se nebojím i nadále tvrdit, že legislativní rámec politiky zaměstnanosti EU je sice bohatý, ale nestačí v boji s nezaměstnaností. Obyvatelé regionu soudržnosti Jihozápad nejsou dostatečně informovaní ve věcech politiky zaměstnanosti a nedokážou tak využívat nabídek od Evropské unie ke zlepšení nezaměstnanosti.

Má práce mi dokonce nabídla i částečná vysvětlení této neinformovanosti. Nejenže v ČR neexistuje žádná celoplošně rozvinutá debata o evropských politikách, ale ani tisk nedodává dostatečné podněty. Posledním mým poznatkem je složitost samostatného vzdělávání v oblasti politiky zaměstnanosti. Běžný člověk, který se bude snažit vzdělat v problematice, podle mého názoru narazí na roztržité a nekompletní zdroje. Žadatel o dotaci se v takovém případě obrátí na schopného odborníka, který za něj práci provede, a laik opět zůstane nepoučený.

Myslím si, že jsem svou práci zpracovala tak, jak bylo stanoveno v úvodu a že jsem splnila uvedené cíle. Bohužel nejsem prorok a nedokážu odhadnout budoucí vývoj politiky zaměstnanosti, ale mohu se pokusit alespoň zamyslet nad některými souvislostmi a hypotézou mé bakalářské práce. Podle mého názoru by mohlo být účinnou zbraní proti nezaměstnanosti zainteresování lidí. Otázkou ovšem zůstává, jestli existuje síla, která by dokázala zvýšit zájem českých lidí o politiku zaměstnanosti Evropské unie.

## 8 Résumé

La politique de l'emploi telle que nous la connaissons aujourd'hui est le résultat d'un travail à long terme des acteurs européens. Toute la législation primaire et secondaire reflète les buts et les objectifs formulés en fonction des besoins de chaque période concrète. Le Traité instituant la Communauté européenne du charbon et de l'acier des années cinquante a permis aux droits des travailleurs de débiter. Bien qu'il ait servi de protection des intérêts des travailleurs dans un seul secteur industriel, nous pouvons quand même le percevoir comme la première initiative dans la politique de l'emploi. Un peu plus tard, l'entrée en vigueur du Traité instituant la Communauté économique européenne a présenté des libertés fondamentales bouleversantes de l'Union, dont la libre circulation des travailleurs fait partie.

En revanche, le Traité d'Amsterdam a été adopté dans des conditions tout à fait différentes. Dans les années quatre-vingt-dix, des besoins, comme la protection des droits des travailleurs, l'intégration des minorités ou des mesures visant à assurer l'égalité des chances et l'égalité de traitement de l'emploi ont été régulièrement discutés. Le Traité d'Amsterdam a en outre introduit un nouveau chapitre sur l'emploi dans le Traité instituant la Communauté européenne. Le Traité d'Amsterdam est devenu le pilier principal de la politique de l'emploi et il a effectivement contribué à sa visibilité et à sa clarté. Les dernières modifications mineures apportées à la politique de l'emploi dans la législation primaire ont été arrangées par le Traité de Lisbonne.

La politique de l'emploi fait par l'UE est en conformité avec le principe de subsidiarité. L'Union européenne n'intervient donc que si les États membres sont incapables de faire face seuls au chômage. Afin de poursuivre la politique de l'emploi, les grandes institutions comme la Commission européenne, le Conseil de l'UE et le Parlement européen établissent leurs comités et conseils. Le conseil très important

est Le Conseil de l'Emploi, politique sociale, santé et protection des consommateurs (EPSCO) qui réunit les ministres de l'emploi.

Avec l'adhésion de nouveaux Etats membres dans l'UE en 2004 et 2007, l'Union s'est élargie à des pays ayant un niveau économique et social plus faible que le reste de l'Union. Cette intégration a provoqué une riche politique de subvention afin d'effacer les différences. Pour ce but, le Fonds social européen contribue au financement des projets par le biais du Programme opérationnel des ressources humaines et d'emploi. Ces projets aident les travailleurs à s'adapter aux exigences du marché du travail ou à prévenir le chômage.

Une aide supplémentaire est aussi bien fournie par EURES – Les Services européens de l'emploi. EURES est un réseau d'échange, qui fournit des informations sur les emplois vacants dans toute l'Europe. Il publie également des curriculum vitae des chômeurs et des informations sur les employeurs inscrits. Les gens peuvent utiliser ce réseau et ses conseillers même en République tchèque. Dans la région de cohésion Jihozápad, les centres sont situés à Plzeň et à České Budějovice.

À une époque où la politique de l'emploi est entrée à la tête des politiques européennes, des stratégies pour l'emploi ont été développées. La Stratégie européenne de l'emploi a été lancée afin de coordonner les politiques nationales en matière d'emploi. La devise principale de cette stratégie était de „créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité“. Son successeur principale est la Stratégie de Lisbonne. Elle a fixé des objectifs ambitieux en matière d'emploi, comme le montre sa devise qui veut faire de l'Union européenne „l'économie la plus compétitive et la plus dynamique du monde“ avant 2010. Le plan déterminé a prévu par exemple que les États membres doivent atteindre les 70 % de taux d'emploi.

La République tchèque était influencée pendant long temps par l'idéologie communiste, ce qui a conduit la politique du plein emploi. Avec la transition vers une économie de marché et la restructuration industrielle, certaines régions en Répub-

lique tchèque étaient plus touchées et d'autres moins par le chômage. La région de cohésion Jihozápad a un taux de chômage inférieur à la moyenne nationale. Dans certains domaines, il surpasse même les régions développées de l'Europe de l'Ouest. Si l'on compare la participation des personnes âgées dans le marché du travail, il surmonte par exemple toutes les régions de cohésion autrichiennes, la région allemande de Berlin ou la plupart des régions françaises. La Région de cohésion Jihozápad présente les meilleurs résultats dans l'emploi des jeunes en 2007. Placée à la septième position de toutes les régions européennes, elle dépasse les autres en raison de son faible taux de chômage des jeunes.

La Région de cohésion Jihozápad se compose de deux régions tchèques et de treize arrondissements. Le demandeur de la subvention du Programme opérationnel des ressources humaines et d'emploi peut être une personne physique ou morale. Le plus souvent, il s'agit des prestataires de services sociaux, des organisations éducatives, des employeurs ou des municipalités. Les groupes cibles sont par exemple des gens exclus du marché du travail, les minorités, les handicapés ou les personnes âgées. L'exemple de subvention est le projet du bureau de placement à Plzeň pour soutenir des chômeurs de longue durée dans la région. Ce bureau a reçu 35 millions de couronnes tchèques.

La politique de l'emploi peut être examinée sous de multiples perspectives. D'une part, nous considérons un fond sous la forme des lois, des institutions, des organes et des instruments. D'autre part nous considérons un créateur et un bénéficiaire direct sous la forme des citoyens. Et juste parce que la politique de l'emploi a bien entendu un impact sur les gens, il est toujours nécessaire de s'intéresser à leurs points de vue et à leurs besoins. Une façon d'y parvenir est de demander leur avis dans un questionnaire. 122 citoyens de la région de cohésion Jihozápad, ont vraiment répondu au questionnaire soumis. Après avoir obtenu les résultats, nous avons obtenu des réponses à la fois positives et négatives. L'élément négatif nous dévoile l'ignorance des répondants et leur désintérêt. Le positif est que les citoyens de toutes les subventi-

ons, préfèrent celles qui mènent à travers le Programme opérationnel des ressources humaines et de l'emploi à promouvoir. Peut-être cela est lié avec le fait que la politique de l'emploi n'est pas présentée à des gens ordinaires d'une manière appropriée, par exemple à la presse quotidienne. La déclaration spectaculaire des objectifs de la politique de l'emploi dans une législature n'a pas le même effet, que la publication d'un article de journal.

## 9 Glosář

### 1. **Aktivní politika zaměstnanosti - Politique d'emploi active**

La politique de l'emploi se divise en active et passive. La politique active lutte contre le chômage et essaie de l'empêcher. Les moyens de la politique active d'emploi sont d'encourager les entreprises à saisir les nouveaux employés, de créer l'emploi, d'aider les chômeurs à créer leur propre entreprise ou d'augmenter leurs connaissances professionnelles des groupes menacés (formation en informatique, amélioration des compétences linguistiques).

### 2. **Amsterodamská smlouva - Traité d'Amsterdam**

Le traité d'Amsterdam a été signé le 2 octobre 1997 à Amsterdam et est entré en vigueur le 1er mai 1999. Il a modifié la forme et le contenu du traité instituant la Communauté européenne et du Traité sur l'Union européenne.

### 3. **Anopress - Anopress**

Anopress est une base de données des médias qui recueille, entre autres, le texte intégral des articles de la presse. Elle permet de travailler même avec les articles publiés il y a quelques années.

### 4. **ČSÚ - Český statistický úřad - Office tchèque des statistiques.**

Il est l'institut central d'administration d'Etat de la République tchèque. Sa tâche principale est de collecter, de produire et d'analyser des données statistiques.

### 5. **EFRR: Evropský fond pro regionální rozvoj - FEDER: Fonds Européen de Développement Régional**

Il est le plus grand fonds des Fonds structurels quant à la quantité du capital acquis. Le FEDER participe au financement des trois objectifs de la période de programmation 2007 – 2013, dont la Convergence, la Compétitivité régionale et emploi, la Coopération territoriale européenne.

**6. EHP: Evropský hospodářský prostor - EEE: Espace économique européen**

Il est né par l'Accord de Porto en 1992 entre les membres de la Communauté européenne et l'Association européenne de libre-échange (AELE). Il y a donc une association avec les pays tiers qui ne sont pas membres de la Communauté européenne mais qui peuvent exploiter la libre circulation des marchandises, des services, des capitaux et des personnes et des règles de concurrence. Actuellement, la plupart des membres de l'AELE, ont adhéré la Communauté européenne. Les derniers membres sont l'Islande, le Liechtenstein et la Norvège.

**7. EHS: Evropské hospodářské společenství - CEE: Communauté économique européenne**

Voir aussi le traité instituant la CEE.

**8. EMCO: Výbor pro zaměstnanost - EMCO: Comité de l'emploi**

C'est un comité consultatif créé par le Conseil de l'UE.

**9. EMPL: Výbor pro zaměstnanost a sociální věci - EMPL: Commission de l'emploi et des affaires sociales**

C'est un comité parlementaire permanent.

**10. EPSCO: Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele - EPSCO: Conseil de l'Emploi, politique sociale, santé et protection des consommateurs**

Il est l'une des formations du Conseil de l'UE. Il est composé par les ministres convenables des États membres.

**11. ESF: Evropský sociální fond - FSE: Fonds social européen**

Le Fonds social européen est l'un des Fonds structurels de l'Union européenne. Dans la période de programmation 2007 - 2013 il met l'accent sur les objectifs de Convergence et de Compétitivité régionale et emploi.

12. **ESUO: Evropské společenství uhlí a oceli - CECA: Communauté européenne du charbon et de l'acier**  
Voir aussi le traité instituant la CECA.
13. **EU: Evropská unie - UE: Union européenne**  
Voir aussi le Traité de l'UE.
14. **Euratom: Evropské společenství pro atomovou energii - Euratom: Communauté européenne de l'énergie atomique.**  
Voir aussi le traité instituant Euratom.
15. **EURES: Evropské služby zaměstnanosti - EURES: Services de l'emploi européen**  
Il est le portail européen sur la mobilité de l'emploi coordonné par la Commission européenne. Sa tâche principale est d'informer sur les offres d'emploi et de fournir l'emploi. Ces services sont offerts dans les 27 États membres de l'UE et également dans les États de l'EEE et en Suisse.
16. **Eurostat: Evropský statistický úřad - Eurostat: Office statistique de la Communauté européenne**  
Il a été fondé en 1953 pour les besoins de la Communauté européenne du charbon et de l'acier. Depuis 1958 il est la Direction générale de la Commission européenne. La tâche de l'Eurostat est de recueillir et de fournir dans l'Union européenne des données statistiques.
17. **Evropská komise - Commission européenne**  
Commission européenne est l'organe de l'UE. Elle comprend un représentant de chaque État membre. Les tâches principales de la Commission sont la soumission des propositions législatives communautaires, la mise en œuvre des politiques de l'UE et du budget, la surveillance du respect du droit européen et la représentation de l'Union sur la scène internationale.



**18. Evropská rada - Conseil européen**

L'organe suprême de l'Union européenne. Il réunit les dirigeants des États membres (les chefs d'État ou de gouvernement). Les tâches principales sont les orientations de l'évolution des politiques européennes, l'adoption de décisions politiques de base et la solution des questions fondamentales dans l'UE.

**19. Evropská strategie zaměstnanosti - Stratégie européenne pour l'emploi**

Elle indique le plan européen pour la réalisation des objectifs annoncés dans le domaine de l'emploi. Elle est basée principalement sur la coopération et la communication des États membres et sur l'élaboration des rapports annuels réguliers de l'emploi.

**20. Evropský parlament - Parlement européen**

L'Institution Européenne. Elle représente les intérêts des citoyens. Le Parlement européen approuve la législation et possède le pouvoir budgétaire et de contrôle.

**21. Charta základních sociálních práv zaměstnanců Evropských společenství - Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs**

Un document important de la politique sociale européenne. Il a été adoptée en 1989. Il inclut par exemple le droit à une rémunération, le droit à la protection de la santé et à la sécurité sociale ou le droit des travailleurs à l'information sur la situation économique et financière des entreprises.

**22. Jednotný evropský akt - Acte unique européen**

Il est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> Juillet 1987 et modifié tous les traités fondateurs précédents.

**23. Koordinace - Coordination**

Un effort de concilier, d'harmoniser d'activités diverses.

**24. Lisabonská smlouva - Traité de Lisbonne**

Le traité de Lisbonne est entré en vigueur le 1er décembre 2009 après plusieurs années de négociations agitées. Le traité modifie le Traité instituant la Communauté européenne et le Traité sur l'Union européenne.

**25. Lisabonská strategie - Stratégie de Lisbonne**

Le plan stratégique adopté en 2000 à Lisbonne. Elle a fixé des objectifs concrets dans le domaine de l'emploi dans le but de faire de l'Union européenne l'économie la plus compétitive au monde. Les objectifs devraient être atteints en 2010.

**26. Maastrichtská smlouva - Traité de Maastricht**

Il indique le traité sur l'UE. Voir aussi le Traité sur l'UE.

**27. Míra nezaměstnanosti - Taux de chômage**

Le taux de chômage indique le nombre de chômeurs en pourcentage de la population économiquement active.

**28. Míra zaměstnanosti - Taux d'emploi**

Le taux d'emploi est obtenu en divisant le nombre de personnes occupées par la population totale âgée de 15 ans et plus.

**29. Míra zaměstnanosti 15-64letých - Taux d'emploi des 15-64 ans**

Le taux d'emploi des 15-64 ans est obtenu en divisant le nombre de personnes occupées âgées de 15 à 64 ans par la population totale de la même tranche d'âge.

**30. MPSV: Ministerstvo práce a sociálních věcí - Ministère du Travail et des Affaires sociales**

**31. Národní akční plán zaměstnanosti - Plan d'action national**

Un plan de chaque pays membre de l'UE. Le moyen pour montrer la situation dans l'emploi et mettre en œuvre les objectifs communs dans les politiques

et programmes nationaux. Il est approuvé par les gouvernements nationaux, qui y présentent leurs activités futures dans le politique de l'emploi. Des plans d'action nationaux sont la base pour l'élaboration d'un rapport commun sur l'emploi dans l'UE.

**32. Niceská smlouva - Traité de Nice**

Le traité de Nice a été signé le 26 Février 2001 et entré en vigueur le 1er Février 2003. Il modifie le traité instituant la Communauté européenne et le traité sur l'UE.

**33. NUTS: Nomenklatura územních statistických jednotek – NUTS: Nomenclature des unités territoriales**

Cette classification crée des régions afin de disposer de données comparables en termes de population et de superficie. Elle est utilisée entre autres pour pouvoir collecter de statistiques harmonisées , pour comparer les régions européennes et pour pouvoir calculer la somme des subventions.

**34. OP: Operační program – PO: Programme opérationnel**

Le programme opérationnel est un document thématique de programmation qui permet de recevoir un soutien du Fonds social européen dans des domaines spécifiques. Il précise le cadre financier et les modalités de mise en œuvre pour la période de programmation convenable.

**35. Pasivní politika zaměstnanosti - Politique d'emploi passive**

La politique de l'emploi se divise en active et passive. La politique passive résout principalement l'impact du chômage. Les moyens de la politique passive sont de verser les prestations de chômage, d'encourager la création d'emploi à temps partiel, de financer les retraites anticipées ou de faire réduire l'âge de la retraite.

**36. Pařížská smlouva - Traité de Paris**

Voir CECA et le traité instituant la CECA.

**37. Rada EU - Conseil de l'UE**

L'institution de l'Union européenne. Les tâches principales sont la création et la ratification de la législation européenne, l'approbation du budget, la coordination des politiques économiques nationales, la conclusion des contrats avec d'autres pays et le maintien de la politique étrangère et de sécurité. Le Conseil négocie au niveau des ministres de tous les États membres.

**38. Region soudržnosti - Région de cohésion**

Les unités régionales d'une certaine taille et d'une certaine population. Ils sont conçus pour des besoins statistiques et pour des besoins de subventions de l'UE. En République tchèque il s'agit des régions réunies.

**39. Římské smlouvy - Traité de Rome**

Voir le Traité instituant la CEE et le Traité Euratom.

**40. Smlouva o EU - Traité sur l'UE**

Il a été conclu à Maastricht le 7 Février 1992 et entré en vigueur le 1er Novembre 1993. Il est connu comme le traité de Maastricht.

**41. Smlouva o založení EHS - Traité instituant la CEE**

Il est appelé ensemble avec le Traité instituant l'Euratom le Traité de Rome. Les deux contrats ont été signés le 25 Mars 1957 et entré en vigueur le 1er Janvier 1958.

**42. Smlouva o založení ESUO - Traité instituant la CECA**

Il a été signé le 18 Avril 1951 par six pays européens à Paris. C'est pourquoi il est aussi appelé le Traité de Paris. Il est entré en vigueur le 23 Juillet 1952.

**43. Smlouva o založení Euratomu - Traité instituant l'Euratom**

Il a été signé par six pays européens le 25 Mars 1957 à Rome, avec le Traité instituant la CEE, et est entré en vigueur le 1er Janvier 1958. Les deux contrats sont aussi connus que le Traité de Rome.

# Literatura

- [1] FIALA, P., PITROVÁ, M. *Evropská unie*.  
Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2003
- [2] HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*  
Ostrava, 2001
- [3] MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*.  
Praha: Sociologické nakladatelství, 1998
- [4] PÍTRVÁ, L., POMAHÁČ, R. *Průvodce judikaturou evropského soudního dvora*.  
Praha: Linde Praha a.s., 2000
- [5] ROBERT, P. *LE ROBERT MICRO dictionnaire d'apprentissage de la langue française*.  
Paris, 2006
- [6] *Abeceda fondů Evropské unie 2007 - 2013*  
MMČR, Národní orgán pro koordinaci, 2008
- [7] *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika, 1999-2001-Pracovní místa, soudržnost, produktivita*.  
Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002
- [8] *Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika-Základní dokumenty*.  
Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003.

- [9] *Lidské zdroje v kontextu regionálního rozvoje-Výsledky podnikového šetření ve vybraných odvětvích regionu Severozápad.*  
Praha: Národní vzdělávací fond, 2002
- [10] *Lisabonská strategie: Cesta k vyššímu hospodářskému růstu, plné zaměstnanosti a k lepším životním podmínkám.*  
Úřad vlády České republiky, 2004
- [11] *Operační program Rozvoj lidských zdrojů-jako jedna z možností finanční podpory z Evropského sociálního fondu.*  
Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004
- [12] *Příručka dobré praxe-Příklady úspěšných projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů v ČR i v zahraničí.*  
Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004
- [13] *Sociální ekonomika v Evropské unii a její aplikace na podmínky České republiky.*  
Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004

## Legislativa

- Amsterodamská smlouva dostupná z <http://www.euroskop.cz/gallery/2/764-amsterdam.pdf> [16. 5. 10]
- Lisabonská smlouva dostupná z <http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cmsUpload/cg00014.cs07.pdf> [16. 5. 10]
- Niceská smlouva dostupná z <http://www.euroskop.cz/gallery/2/765-nice.pdf> [16. 5. 10]
- Smlouva o založení EHS dostupná z [http://www.euroskop.cz/gallery/2/754-smlouva\\_o\\_es.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/2/754-smlouva_o_es.pdf) [16. 5. 10]
- Smlouva o založení ESUO dostupná z [http://www.euroskop.cz/gallery/2/753-smlouva\\_o\\_esuo.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/2/753-smlouva_o_esuo.pdf) [16. 5. 10]

- Smlouva o EU dostupná z [http://www.euroskop.cz/gallery/2/758-smlouva\\_o\\_eu\\_puvodni\\_verze.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/2/758-smlouva_o_eu_puvodni_verze.pdf) [16. 5. 10]
- Smlouva o založení Euratomu dostupná z [http://www.euroskop.cz/gallery/2/757-smlouva\\_o\\_euratom.pdf](http://www.euroskop.cz/gallery/2/757-smlouva_o_euratom.pdf) [16. 5. 10]
- Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. dostupný z [http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/z\\_435\\_2004](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/z_435_2004) [16. 5. 10]
- Zákoník práce, Zákon č. 262/2006 Sb. dostupný z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf> [16. 5. 10]

## Dokumenty online

### Portál o Evropské unii

- <http://europa.eu> [15. 5. 10]
- <http://www.evropska-unie.cz> [15. 5. 10]
- <http://www.eu4journalists.eu> [15. 5. 10]

### Statistické údaje

- <http://ec.europa.eu/eurostat> [15. 5. 10]
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> [15. 5. 10]

### Legislativa Evropské unie

- <http://eur-lex.europa.eu/cs/index.htm> [15. 5. 10]
- <http://www.euroskop.cz> [15. 5. 10]

## **Dotační politika**

- <http://www.strukturalni-fondy.cz/> [15. 5. 10]
- <http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz> [15. 5. 10]
- <http://www.esfcr.cz/> [15. 5. 10]

## **Ministerstvo pro místní rozvoj**

- <http://www.mmr.cz> [15. 5. 10]

## **Evropské služby zaměstnanosti**

- [http://portal.mpsv.cz/eures/sit\\_eures](http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures) [15. 5. 10]

## **Evropský parlament**

- [http://www.europarl.eu.int/factsheets/4\\_8\\_1\\_fr.htm](http://www.europarl.eu.int/factsheets/4_8_1_fr.htm) [15. 5. 10]
- [http://www.europarl.eu.int/factsheets/4\\_8\\_3\\_fr.htm](http://www.europarl.eu.int/factsheets/4_8_3_fr.htm) [15. 5. 10]

## **Informační publikace o Regionálním operačním programu regionu soudržnosti Jihozápad**

- [http://www.rr-jihozapad.cz/VismoOnline\\_ActionScripts/File.aspx?id\\_org=200047&id\\_dokumenty=1293](http://www.rr-jihozapad.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.aspx?id_org=200047&id_dokumenty=1293) [15. 5. 10]



# Seznam tabulek a grafů

- Tabulka 2.1: Nařízení a směrnice.  
(Zdroj: Občanská společnost: <http://obcan.ecn.cz> [15. 5. 10])
- Tabulka 3.1: Prioritní osy LZZ.  
(Zdroj: Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost pracovní)
- Tabulka 3.2: Finanční podpora jednotlivých prioritních os.  
(Zdroj údajů: <http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>)
- Tabulka 4.1: Uchazeči o zaměstnání, volná pracovní místa - Jihočeský kraj.
- Tabulka 4.2: Uchazeči o zaměstnání, volná pracovní místa - Plzeňský kraj.
- Tabulka 4.3: Uchazeči o zaměstnání, volná pracovní místa - Česká republika.  
(Zdroje: <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/c-3107-10> [10. 5. 10])
- Tabulka 4.4: Počet obyvatel. (zdroj ČSÚ k 31. 12. 2007)
- Tabulka 5.1: Míra zaměstnanosti.  
(Zdroj: Eurostat, Míra zaměstnanosti v %, údaje za 4. čtvrtletí roku 2009)
- Tabulka 5.2: Míra zaměstnanosti.  
(Zdroj: ČSÚ, Míra zaměstnanosti v %, údaje za 4. čtvrtletí roku 2009)

- Tabulka 5.3: Míra zaměstnanosti.  
(Zdroj: Eurostat, Employment rate of the group 55-64 years, by NUTS 2 regions)
- Graf 3.1: Finanční podpora jednotlivých prioritních os - graf.  
(Zdroj údajů: <http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>)
- Graf 6.1: Věk respondenta.  
(Zdroj: Vlastní dotazníkový průzkum)
- Graf 6.2: Kolik přibližně znáte ve Vašem okolí projektů financovaných z Evropských dotací?  
(Zdroj: Vlastní dotazníkový průzkum)
- Graf 6.3: Jak jste se o projektech dozvěděla(a)?  
(Zdroj: Vlastní dotazníkový průzkum)
- Graf 6.4: Využívá podle Vás ČR dostatečně peníze z fondů EU?  
(Zdroj: Vlastní dotazníkový průzkum)
- Graf 6.5: Co by podle Vás přispělo k lepšímu využívání dotační politiky Evropské unie?  
(Zdroj: Vlastní dotazníkový průzkum)
- Graf 6.6: Rozbor kvality a kvantity informace v tisku.  
(Zdroj: Vlastní dotazníkový průzkum)

# A Elektronický dotazník - otázky

- Vaše zaměstnání? Student SŠ, VŠ, pracující student, zaměstnanec, nezaměstnaný, podnikatel, živnostník, zaměstnavatel, důchodce, jiné
- Místo bydliště, místo zaměstnání
- Věk
- Kdo může žádat o dotaci v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost?
  - Pouze poskytovatelé sociálních služeb.
  - Poskytovatelé sociálních služeb, vzdělávací organizace, zaměstnavatelé, orgány státní správy, kraje, obce a další.
  - Orgány státní správy, kraje a obce žádat nesmějí.
  - Nevím.
- Kdo má Operační Program Lidské zdroje a zaměstnanost na starosti?
  - Řídícím orgánem OP LZZ je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.
  - Regionální rada regionu soudržnosti Střední Čechy.
  - Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR.
  - Nevím.
- Jak je OP LZZ financován?
  - Z Evropského sociálního fondu (ESF).
  - Z Norských fondů.
  - Ze státní poklady.
  - Nevím.

- Kolik přibližně znáte ve Vašem okolí projektů financovaných z Evropských dotací?
  - 0
  - 1 – 3
  - víc
- Uveďte příklad.
- Jak jste se o nich dozvěděl(a)?
  - tisk
  - televize
  - internet
  - přátelé či rodina
  - v práci
  - z informační tabule
  - jiné
- Spolupracoval(a) jste na přípravě nějakého projektu?
- Myslíte, že má smysl podporovat politiku zaměstnanosti z peněz Evropské unie? Proč?
- Využívá podle Vás ČR dostatečně peníze z fondů EU?
  - ano
  - spíš ano
  - spíš ne
  - ne
  - nevím

- Co by podle Vás přispělo k lepšímu využívání dotační politiky Evropské unie?
  - jednodušší postup při podávání žádosti
  - lepší transparentnost celého systému
  - větší propagace
  - častá školení o problematice
  - jiné
  
- Očíslujte následující operační programy tak, aby odpovídaly Vaší představě o jejich nutnosti v regionu soudržnosti Jihozápad (Jihočeský a Plzeňský kraj). Jedničkou označte ten, který je podle Vás nejvíc potřeba, číslem osm naopak ten, který je podle Vás nejméně nutný.
  - OP Doprava
  - OP Životní prostředí
  - OP Podnikání a inovace
  - OP Výzkum a vývoj pro inovace
  - OP Lidské zdroje a zaměstnanost
  - OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost
  - Integrovaný operační program
  - OP Technická pomoc
  
- Vyhledáváte si informace o EU? Z jakého zdroje?
  - ano
  - spíš ano
  - spíš ne
  - ne
  - jiné

## B Elektronický dotazník

### Evropské dotace a politika zaměstnanosti

Dobrý den,  
jmenuji se Alena Petříková. V případě, že bydlíte nebo pracujete v Jihočeském nebo Západočeském kraji Vás prosím o vyplnění krátkého dotazníku ohledně politiky zaměstnanosti EU. Na základě tohoto průzkumu chci zjistit, zda jsou obyvatelé regionu soudruženosti Jihozápad dostatečně informováni o politice zaměstnanosti Evropské unie. Výsledek dotazníku použiji ve své bakalářské práci. Moc Vám děkuji za ochotu a čas, který jste na dotazníku strávila.

Informace o Vás

**Vaše zaměstnání:**

**Místo bydliště (město):**

**Místo zaměstnání (město):**

**Věk:**

Kdo může žádat o dotaci v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost?

**Kdo může žádat o dotaci v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost?:**

Kdo má Operační Program Lidské zdroje a zaměstnanost na starosti?

**Kdo má Operační Program Lidské zdroje a zaměstnanost na starosti?:**

Jak je OP LZZ financován?

**Jak je OP LZZ financován?:**

Kolik přibližně znáte ve Vašem okolí projektů financovaných z Evropských dotací?

**Kolik přibližně znáte ve Vašem okolí projektů financovaných z Evropských dotací?:**

Myslíte, že má smysl podporovat politiku zaměstnanosti z peněz Evropské unie?

**Myslíte, že má smysl podporovat politiku zaměstnanosti z peněz Evropské unie? Proč?**

Využívá podle Vás ČR dostatečně peníze z fondů EU?

**Využívá podle Vás ČR dostatečně peníze z fondů EU?:**

Co by podle Vás přispělo k lepšímu využívání dotační politiky Evropské unie?

**Co by podle Vás přispělo k lepšímu využívání dotační politiky Evropské unie?:**

Očíslete následující operační programy tak, aby odpovídaly Vaší představě o jejich nutnosti v regionu soudruženosti Jihozápad? (viz. popis \*1 pod formulářem)

OP Doprava	<input type="checkbox"/>
OP Životní prostředí	<input type="checkbox"/>
OP Podnikání a inovace	<input type="checkbox"/>
OP Výzkum a vývoj pro inovace	<input type="checkbox"/>
OP Lidské zdroje a zaměstnanost	<input type="checkbox"/>
OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost	<input type="checkbox"/>
Integrovaný operační program	<input type="checkbox"/>
OP Technická pomoc	<input type="checkbox"/>

Vyhledáváte si informace o EU? Z jakého zdroje?

**Vyhledáváte si informace o EU?**

**Z jakého zdroje?:**

Odeslání dotazníku

\*1: Jedničkou označte ten, který je podle Vás nejvíc potřeba, číslem osm naopak ten, který je podle Vás nejméně nutný.

Obrázek B.1: Snímek obrazovky - elektronický dotazník

# C Anopress

## Mladá fronta Dnes

Datum	Název článku	Rubrika	Autor	Strana
17. 12.	Snížili jim daň, oni zdrazhují	Zahraniční ekonomika	Tomáš Lysoněk	s. 6
15. 12.	Aby vám podporu vyplatili brzy	Zaměstnání	Dagmar Langová	s. 4
17. 9.	Práce v zahraničí	Zaměstnání		s. 1
14. 8.	Cukrovinky balili cizinci načerno	kraj Plzeňský		s. 2
14. 7.	Čísla mluví jasně: rodiny a senioři se mají lépe	Názory	Petr Nečas	s. 9
1. 7.	Evropské starosti: od Gazy až po referendum v Irsku	Česko v čele EU		s. 6
14. 5.	Práci lze hledat v celé Evropě	Zaměstnání	Dagmar Langová	s. 1
12. 5.	Milionáři. Díky dotacím	Domácí ekonomika	Jiří Fencel	s. 2
27. 4.	Učíme se za pochodu	Názory		s. 12
22. 4.	Slováci se bojí krize, ne eura	Ekonomika	Jaroslav Mašek	s. 3
23. 3.	"Mirek Dušín" chce v Bruselu zůstat	Ze světa	Kateřina Koubová	s. 8
12. 3.	Kam míří české hospodářství	Ekonomika	Tomáš Lysoněk	
3. 3.	Nedělte EU, zní z Prahy	Události a politika	Radka Wallerová	s. 2
4. 2.	Nakupuje jen americké...	Zahraniční ekonomika	Pavel P. Novotný	s. 5
27. 1.	Kraj v Evropě boduje čísla nezaměstnanosti	Jižní Čechy		s. 4

Tabulka C.1: Mladá Fronta Dnes

### Lidové noviny

Datum	Název článku	Rubrika	Autor	Strana
4. 12.	Slováci trápí dál, ale bolí to méně	Byznys / SVĚT	čtk	s. 16
6. 10.	V době krize jsme zdravější	Věda & výzkum	Jaroslav Petr	s. 30
6. 10.	Tyrové chtějí aspoň pár úprav	Svět, téma	Pavel Černý	s. 6
11. 9.	Vláda jim ulevila na DPH. Se slevami ale nespěchají	Byznys / SVĚT	čtk	s. 17
14. 8.	Evropa se vzpamatovává z krize	Byznys	Ondřej Malý	s. 13
14. 8.	Částečný úvazek se v Česku "nenosí"	Moderní kariéra	čtk	s. 17
23. 6.	Mittal žádá vládu o pomoc s výplatou zaměstnanců	Byznys / firmy	čtk	s. 16
28. 5.	Imigranti nám berou práci	Migrace v krizi		s. 3
6. 3.	Propouští se ve velkém	Moderní kariéra	Petr Švihel	s. 2
3. 3.	Skláři chtějí lepší zákon	Byznys	Pavla Kozáková	s. 14
23. 1.	Evropa poprvé mimo Prahu	Politika	Miloš Šenkýř	s. 2
5. 1.	Nezaměstnanost v EU roste o dvě procenta	Byznys	čtk	s. 18

Tabulka C.2: Lidové noviny



**Hospodářské noviny**

Datum	Název článku	Rubrika	Autor	Strana
29. 12.	Opora v krizi? Šedá ekonomika	Svět	Ralph Atkins	s. 17
15. 12.	V osmi letech mají index a studují VŠ	Česko	Zuzana Keményová	s. 6
15. 12.	Číslo dne	Finance		s. 23
24. 11.	Od počátku krize ubyly přes 4 miliony pracovních míst	Česko	čtk	s. 21
12. 11.	Aktuality	Aktuality		s. 4
10. 9.	Exportní vzdělávání Czech Trade - nové projekty šité na míru	Izrael	Alexandr Mostýn	s. 31
29. 6.	Cíl: svět	Moje HN	Hana Kejhová	s. 28
4. 6.	Brusel: ulehčíme dotace v rámci EU		čtk	s. 17
30. 4.	Návrh rozpočtu unie chce oživit ekonomiku	Svět	čtk	s. 7
8. 4.	Česko získá vyšší zálohy z fondů EU	Česko		s. 16
27. 3.	Start obtížný, cesta zrádná, cíl nejistý	Finance		s. 6
12. 3.	Na školení zaměstnanců můžete získat dotace z evropských fondů	Moje firma	Pavel Cechl	s. 30
11. 3.	Lidé z nových zemí EU Británii pomáhají	Svět	čtk	s. 19
19. 2.	Bude obchod obětí protekce?	Rusko	Martin Tlapa	s. 18
4. 2.	Protikrizový plán sleví restaurace		Petr Vašek	s. 1
4. 2.	Kalousek: Snížíme pojištění, daně z příjmu ne	Česko	Petr Vašek	s. 3
2. 2.	Nechci být bubeníkem zahánějícím bouři	Česko	Martin Mařík	s. 16
20. 1.	Nezaměstnanost neporoste dramaticky, některé země ale postihne bolestněji	Téma	Lucie Tvarůžková	s. 20
20. 1.	Eurozóna letos zažije svou první recesi	Téma	Lucie Tvarůžková	s. 20
5. 1.	Pokles světového průmyslu láme rekordy	Svět	čtk	s. 24
5. 1.	Nezaměstnaných v EU přibudou dvě procenta	Česko	čtk	s. 19
2. 1.	bez titulku	Česko		s. 4

Tabulka C.3: Hospodářské noviny

**Právo**

Datum	Název článku	Rubrika	Autor	Strana
16. 12.	Eurobarometr: opatrný optimismus, strach trvá	Profese		s. 16
14. 11.	Evropská unie je z recese venku, zotavujeme se i my	Titulní strana	čtk	s. 1
5. 11.	Dotace už při realizaci projektů	Trhy & ekonomika	Monika Ginterová	s. 17
2. 11.	Co je vlastně v "národním zájmu"	Publicistika	Vladimír Špidla	s. 6
29. 10.	Za peníze z EU opraví školy, silnice i nemocnice	Západní Čechy	Rudolf Voleman	s. 10
18. 8.	Sliby změnilo rozhodnutí krajských radních	Západní Čechy	Rudolf Voleman	s. 10
25. 6.	Soc. dem. chce po vyhraných volbách ministerstvo pro celý venkov	Zpravodajství	Stanislav Ptáčník	s. 3
26. 5.	Světlu hrozí nedostatek práce a sociální bouře	Trhy & ekonomika	Jiří Vavroň	s. 19
18. 5.	V unii zanikne na 8,5 miliónu pracovních míst	Zpravodajství	Lenka Hloušková	s. 3
18. 5.	V Praze demonstrovalo na třicet tisíc lidí proti zneužívání a dopadům krize	Zpravodajství	Hana Škodová	s. 2
12. 5.	Česko má nevýhodnou strukturu zaměstnanců	Trhy & ekonomika	Jiří Vavroň	s. 14

Tabulka C.4: Právo

**Právo**

Datum	Název článku	Rubrika	Autor	Strana
7. 5.	Češi týdně odporacují téměř 38 hodin	Trhy & ekonomika		s. 14
6. 5.	Když budeme mít rozum, krizi zvládneme	Titulní strana	Jiří Vavroň	s. 1
28. 4.	Lipenský areál získal prestižní cenu	Jižní Čechy	Jiří Falout	s. 10
18. 3.	Výroba v EU: Češi mezi největšími pesimisty	Profese		s. 16
13. 3.	Kvůli krizi přijde v EU o práci 4,5 miliónu lidí	Trhy & ekonomika	Jiří Vavroň	s. 19
21. 2.	Pokud udržíme lidi v práci, krizi zvládneme, říká ekonom Jiří Rusnok	Rozhovor	Jiří Vavroň	s. 7
12. 2.	Čr svolala dva summity EU ke krizi	Zpravodajství	čtk	s. 2
5. 2.	České dilema: pomoc firmám, či občanům	Trhy & ekonomika	Jiří Vavroň	s. 18
3. 2.	Nezaměstnanost v ČR v závěru roku klesla na 4,4%	Trhy & ekonomika	Hana Škodová	s. 18
30. 1.	Středoevropské státy chystají podpůrné plány	Trhy & ekonomika	čtk	s. 18
28. 1.	Svobodovi půjde o peníze z EU, bydlení, zaměstnanost a o zakázky	Zpravodajství		s. 4

Tabulka C.5: Právo

**Českokrumlovský deník**

Datum	Název článku	Rubrika	Autor	Strana
28. 12.	Sedlák na louce seče, nikdo mu pomoci nechce	U nás doma	Josef Zeman	s. 8
14. 4.	Milióny z unie splnily účel	Titulní strana	Zdeněk Zajíček	s. 1

**Prachatický deník**

31. 10.	Klaus získal dodatek, z Čechů jsou občané druhé kategorie	Z domova	Kateřina Perknerová	s. 8
15. 7.	Domov ulehčí lidem s demencí		Radek Štěpánek	s. 1

**Táborský deník**

24. 6.	Ženám hrozí chudoba více než mužům	Ekonomika	Pavel Cechl	s. 9
15. 5.	Co potřebuje brigádník v EU	Moje práce	Martina Šrámková	s. 25
12. 5.	Je lepší, když lidé pracují kratší dobu, než je propouštět	Ekonomika	Pavel Cechl	s. 10
25. 2.	Změny a novinky roku 2009 v kostce	Deníky představují		s. 36
9. 2.	Zrcadlo měsíce	Můj podnik - vyplatí se znát		s. 29
7. 2.	Mírek Topolánek: Dění kolem poplatků ukazuje, že některé prvky demokracie si nezasloužíme	Názory	Kateřina Perknerová	s. 13
14. 1.	Celoživotní vzdělávání je světovým trendem	Vzdělávání / celostátní část		s. 33

Tabulka C.6: Českokrumlovský deník, Prachatický deník a Táborský deník

**Domažlický deník**

5. 3.	Cizinci se vrátit domů nechtějí	Titulní strana	Stanislav Šebek	s. 1
10. 2.	Starosta musí město především nasměrovat	Z regionu	Stanislav Šebek	s. 3

**EURO**

30. 11.	Dlouhé fronty na eurodotace	Report	Táňa Králová	s. 56
2. 11.	Šťastná sedmička	Report	Ondřej Hergesell	s. 48
26. 10.	Kraje brečí, ministerstvo se vytáčí	Report	Martin Shabu	s. 38
21. 9.	Šikovný úředník bez vizí	Report	Martin Shabu	s. 48
14. 9.	Tendr k nezaplacení	Report	Anna Klepalová	s. 40
27. 4.	Přípravení pro budoucnost	Report	Dean Brabec	s. 30
14. 4.	Jak získat Turky a Francouze	Report	Martin Shabu	s. 55
16. 3.	Protekcionalismus je hrozba, nikoli řešení	hyde park	Jaromír Drábek	s. 89
16. 2.	Ve znamení zelené kapky	global	Pavel Hanslíček	s. 60

Tabulka C.7: Domažlický deník a EURO