

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zemědělská fakulta

Katedra řízení

Studijní program: M4101 Zemědělské inženýrství
Studijní obor: Provozně podnikatelský obor

Vývoj trhu práce v oblasti Jindřichohradecka a Evropský sociální fond

Vypracovala:
Petra Čechová

Vedoucí diplomové práce:
Prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.

2007

Prohlášení

Prohlašuji, že diplomovou práci na téma
„Vývoj trhu práce v oblasti Jindřichohradecka a Evropský sociální fond“
jsem vypracovala samostatně.

Použitou literaturu a podkladové materiály
uvádím v příloženém seznamu literatury.

2007

.....
podpis studenta

Anotace

Vývoj trhu práce v oblasti Jindřichohradecka a Evropský sociální fond

Cílem diplomové práce je podat obecné i konkrétní informace ze zvolené oblasti o APZ a také i se zaměřením na Evropský sociální fond (ESF). Zhodnotit využití nástrojů APZ a současně i programů ESF v oblasti Jindřichohradecka.

Poděkování

Ze cenné rady, náměty a inspiraci při vypracování
této diplomové práce bych chtěla poděkovat

Prof. Ing. Magdaleně Hrábánkové, CSc.

Dále děkuji pracovníkům Úřadu práce v Dačicích a pracovníkům Krajského úřadu
v Českých Budějovicích za jejich ochotu při vyhledávání informací a poskytování
potřebných dokumentů.

OBSAH:

ÚVOD	1
CÍL A METODICKÝ POSTUP	2

I. Teoretická část:

1. Obecná charakteristika aktivní politiky zaměstnanosti (APZ)	4
1.1 Základní charakteristika trhu práce	4
1.1.1 Nabídka na trhu práce	4
1.1.2 Poptávka po práci	5
1.1.3 Některá specifika trhu práce	6
1.2 Politika zaměstnanosti	7
1.2.1 Pojmy zaměstnanost a nezaměstnanost	7
1.2.1.1 Druhy nezaměstnanosti a její příčiny	9
1.2.2 Státní politika zaměstnanosti	10
1.2.2.1 Úřady práce	11
1.2.3 Aktivní politika zaměstnanosti	13
1.2.3.1 Charakteristika nástrojů APZ	15
2. Charakteristika Evropské unie	20
2.1 Strukturální politika	21
2.1.1. Regionální politika	21
2.1.1.1 Jednotky NUTS	22
2.1.1.2 Cíle regionální politiky	23
2.2 Strukturální fondy	25
2.2.1 Charakteristika strukturálních fondů	27
2.2.1.1 Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF)	27

2.2.1.2	<i>Evropský sociální fond (ESF)</i>	27
2.2.1.3	<i>Podpůrná sekce Evropského zemědělského podpůrného a záručního fondu (EAGGF)</i>	28
2.2.1.4	<i>Finanční nástroj pro usměrňování rybolovu (FIFGH)</i>	28
2.2.2	Možnost čerpání prostředků ze strukturálních fondů	29
2.2.3	Programovací dokumenty do r. 2006	29
2.3	Evropský sociální fond	31
2.3.1	Evropská strategie zaměstnanosti	32
2.3.2	Základní programy ESF pro období 2004 – 2006	32
2.3.2.1	<i>Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)</i>	33
2.3.2.2	<i>Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu (JPD3)</i> ...	37
2.3.2.3	<i>Program Iniciativy Společenství (EQUAL)</i>	37
2.3.2.4	<i>Společný regionální operační program (SROP)</i>	38
2.3.3	Základní programy ESF pro období 2007 – 2013	38
2.3.3.1	<i>Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost</i>	39
2.3.3.2	<i>Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost</i>	41
2.3.3.3	<i>Operační program Praha Adaptabilita</i>	41

II. Praktická část:

3.	Charakteristika oblasti Jindřichohradecka	43
3.1	Charakteristika trhu práce v oblasti Jindřichohradecka	45
3.1.1	Zaměstnanost a volná pracovní místa	46
3.2.1	Nezaměstnanost	47
2.3.1.1	<i>Mikroregionální mezaměstnanost</i>	47
3.2	Realizace aktivní politiky zaměstnanosti	51
3.2.1	Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)	53
3.2.2	Rekvalifikace	54

3.2.3 Chráněné dílny a chráněná pracoviště	55
3.2.4 Veřejně prospěšné práce (VPP).....	56
 3.3 Evropské strukturální fondy v JH	58
3.3.1 Regionální grantové projekty	58
3.3.2 Národní projekty	60
3.3.3 Nadregionální grantové projekty	62
3.3.4 Programy poradenství..	63
 NÁVRHY A DOPORUČENÍ	65
ZÁVĚR	67
SUMMARY	69
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	70
PŘEHLED POUŽITÝCH ZKRATEK	71
PŘÍLOHY	73

ÚVOD

Nezaměstnanost se v současné době stává stále vážnějším problémem. Aby bylo možné tento problém co nejefektivněji řešit, je třeba nejen důkladně poznat příčiny nezaměstnanosti, ale především vybrat správná opatření, která budou použita pro její řešení.

Z pohledu jednotlivých úřadů práce se jedná o soubor nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, pomocí kterých se jednotlivé úřady práce snaží pozitivně ovlivňovat úroveň zaměstnanosti v regionech. A od roku 2004, který byl významným rokem pro Českou republiku vstupující jako právoplatný člen Evropské unie (EU), také pomocí rostoucího objemu prostředků poskytovaných v rámci strukturálních fondů (SF) Evropské unie uvolňovaných na tuto politiku.

Na začátku diplomové práce byly popsány základy fungování trhu práce a politiky zaměstnanosti. V souladu s cílem se zaměřuji na podstatu fungování jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a na využití prostředků ze strukturálních fondů EU a to zejména na podpory z Evropského sociálního fondu (ESF).

Praktickou část zaměřím na charakteristiku trhu práce v oblasti Jindřichohradecka. Zhodnotím Úřad práce v Jindřichově Hradci jak z hlediska nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), tak z hlediska využití prostředků z Evropského sociálního fondu.

CÍL PRÁCE A METODICKÝ POSTUP

Cíl práce

Cílem diplomové práce je hledání možností pro zlepšení stavu trhu práce, jehož nerovnováha není krátkodobým problémem a situace na něm by se měla dlouhodobě sledovat. Je nutné zanalyzovat možnosti financování opatření ke zlepšení situace na trhu práce v rámci Jindřichohradecka jak ze strany Úřadů práce, zejména využití národních podpor, tak ze strany strukturálních fondů Evropské unie, především zaměřením se na Evropský sociální fond (ESF). Při plnění tohoto cíle bude nezbytné na základě získaných znalostí vybrat konkrétní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a současně doporučit projekty v rámci Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů pro danou oblast, a tím zajistit možnost finanční pomoci.

Součástí cíle je vyhodnotit situaci Jindřichohradecka jak z hlediska míry nezaměstnanosti, tak z hlediska možností nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a podpor z Evropského sociálního fondu.

Metodický postup

Pro dosažení cílů diplomové práce bylo zajištěno studium odborné literatury a jiných publikací včetně zákonů, vyhlášek a zdrojů internetu týkající se politiky zaměstnanosti a strukturálních fondů Evropské unie a jejich využitelnosti při financování dané oblasti. Byly popsány jednotlivé fondy Evropské unie, se zaměřením na Evropský sociální fond, konkrétně na Operační program Rozvoj lidských zdrojů. V diplomové práci budou posouzeny možnosti vedoucí ke zlepšení využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a získání podpor z Evropského sociálního fondu.

V praktické části, týkající se zaměstnanosti, resp. nezaměstnanosti dané oblasti, jsem osobním jednáním na Úřadu práce v Dačicích a Jindřichově Hradci zkoumala nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Současně jsem standardizovanými rozhovory se zaměstnanci Krajského úřadu a Úřadu práce v Českých Budějovicích zkoumala možnost financování programů v rámci Evropského sociálního fondu. Zanalyzovala jsem výsledky

získané od již zmíněných zdrojů. A také jsem porovnála hodnoty současně využívaných nástrojů APZ s rokem předešlým. Použila jsem komparativní metody pro posouzení Jindřichohradecka v rámci ČR. Zdrojem informací pro tuto část byla také Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006.

Zdroje informací:

- *studium* odborné literatury a publikací, jež jsou uvedeny v seznamu použité literatury,
- *osobní jednání* se zaměstnanci Úřadu práce v Dačicích

Použité metody:

- *standardizovanými rozhovory* se zaměstnanci Úřadu práce v Jindřichově Hradci, Úřadu práce a Krajského úřadu v Českých Budějovicích,
- shromáždění informací získaných na základě *statistických metod* z Úřadů práce, MPSV a ČSÚ,
- *analýza* výsledků získaných z Úřadů práce a internetu,
- *komparativní metoda* pro posouzení Jindřichohradecka v rámci ČR, *porovnání* současných hodnot nástrojů APZ s rokem 2005.

I. Teoretická část:

1. Obecná charakteristika aktivní politiky zaměstnanosti (APZ)

1.1 Základní charakteristika trhu práce

Trh usměrňuje nabídku a poptávku, je tedy tzv. přirozeným regulátorem. Pokud je předmětem nabídky a poptávky pracovní síla, je tento trh nazýván trhem práce. Trh práce se v mnoha znacích shoduje s trhem statků a služeb, ale vyznačuje se také určitými odlišnostmi. Tyto odlišnosti vycházejí zejména z povahy práce, kterou vykonávají lidé a nelze ji oddělit od jejího majitele. Lidé se odlišují od ostatních výrobních faktorů (tj. půdy a kapitálu), protože mají své potřeby, práva, dokáží samy myslet a mají svou vůli a nadání. Nelze však prodávat a kupovat lidi, ale pouze si můžeme najmout jejich pracovní služby. Z toho vyplývá fakt, že trh práce není klasickým trhem zboží, ale trhem regulovaným. Jsou to státní instituce, normy, odbory, morální standardy, pravidla jednání, různá opatření, zvyklosti atp., které omezují volné působení tržních sil a ovlivňují nabídku práce i poptávku po ní.

Trh práce můžeme definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce a poptávka po práci. Nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci je cena práce – mzda. Na trhu práce se vlastně setkávají zaměstnavatelé, kteří hledají své potencionální pracovníky a naopak pracovníci, kteří hledají vhodná pracovní místa. [1]

1.1.1 Nabídka na trhu práce:

Nabídku práce tvoří domácnosti, resp. pracovníci. Je dána celkovým počtem pracovníků nebo počtem hodin odpracovaných při výdělečné činnosti.

Každý člověk sám rozhoduje o tom, kolik hodin své práce nabídne mimo rámec stanovené pracovní doby, jedná se o kompromis mezi volným časem a časem stráveným v zaměstnání v porovnání s tím, jak velkou odměnu (mzdu) za svou práci dostane. Je zřejmé, že člověk spotřebovávající určitý objem statků při nízkých nákladech vyjádřených

pomocí délky pracovního času, je na tom lépe než jiný, který spotřebovává stejné množství statků, avšak za cenu delšího pracovního času. [2]

Křivka nabídky práce není vždy totožná s klasickou nabídkovou křivkou. S růstem reálné mzdy nabídka práce skutečně roste, ale pouze do určitého okamžiku, kdy začne opět klesat do doby nasycenosti trhu práce. Tato situace nastává tehdy když se jednotlivci rozhodnou preferovat svůj volný čas před zaměstnáním. Preference volného času nastává u nezaměstnaných v důsledku nízké úrovně mezd, případně nevyhovujících ostatních podmínek u nabízených pracovních míst. [1]

Nabídku daného trhu práce nejvíce ovlivňují:

- majetkové poměry domácností,
- ostatní mimopracovní příjmy domácností například státní transfery,
- reálné mzdy,
- demografický vývoj (věková a pohlavní struktura obyvatelstva),
- ekonomická aktivita obyvatelstva,
- pracovní zvyky kultura tradice

1.1.2 Poptávka po práci:

Poptávku po práci vytvářejí firmy (také vláda a domácnosti), které nabízejí zaměstnání. Rovnováha na trhu práce nastává, když se nabídka práce rovná poptávce po práci. Tím vzniká tzv. rovnovážná mzdová sazba, při které neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost. V praxi to znamená, že každý, kdo je ochoten pracovat při rovnovážné mzdové sazbě a splňuje kvalifikaci a další podmínky, má příležitost se o pracovní místo ucházet.

Faktory ovlivňující poptávkovou stranu trhu práce:

- cena práce,
- poptávka po produktech a službách a jejich cena,
- produktivita práce,
- ceny ostatních vstupů,
- očekávané budoucí tržby,
- volná disponibilní pracovní síla na trhu práce

1.1.3 Některá specifika trhu práce:

Mzda, která na trhu práce sladuje poptávku a nabídku práce, reguluje trh pouze do určité míry. Existují různé příčiny vysvětlující, proč je mzda jako cena práce nepružná. Např. existuje minimální mzda, pod kterou zaměstnavatel nemůže, firmy musí mít mzdové tarify, které jsou relativně stabilní při změnách na trhu práce. Nabídka práce je také výrazně ovlivněna působností odborů, existují společenské dohody mezi pracovníky a zaměstnavateli, mnoho pracovníků je nájímáno na základě dlouhodobého kontraktu, který stanoví i výhled mzdového ohodnocení.

Dalším specifikem trhu práce je jeho segmentace:

- *dle kvalifikace:* Na **primárním trhu** práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující řadu šancí, relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na tomto trhu jsou relativně dobře placena, poskytují relativní bezpečí před ztrátou zaměstnání. Pro pracovníka je zde i snazší si zvýšit kvalifikaci, protože je motivován k profesnímu růstu. Oproti tomu **sekundární trh** práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Jsou zde malé požadavky na kvalifikaci a pracovní místa se vyznačují značnou nejistotou zaměstnání. Na druhé straně je zde snazší získat nové zaměstnání než na primárním trhu práce. [3]

- *dle zdroje pracovní síly:* **Interní trhy** práce představují pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem, mezi nimiž dochází k rozmisťování pracovníků zpravidla bez jejich propouštění. Jsou zaměřené na podporu růstu kvalifikace pracovníků uvnitř firmy. Interní trhy mohou být také profesní, odvětvové a lokálně určené. Na **externím trhu** práce se setkávají pracovníci, kteří nabízejí svoji pracovní sílu a kvalifikaci, a firmy nabízející volná pracovní místa. Vyznačuje se vysokou mobilitou pracovníků mezi firmami.

Dalším důvodem, proč není trh práce považován za klasický trh zboží, spočívá v tom, že je oproti jiným trhům *asymetrický*. Na straně nabídky práce je možnost volby omezenější než na straně poptávky. Tento vztah je měřen kritériem - počet uchazečů na 1 volné pracovní místo. Pracovníci mají menší volnost než zaměstnavatelé. Důvodem je specifická povaha pracovní síly. Lidé vstupující na trh práce jako nositelé pracovní síly

se nerozhodují pouze na základě výše mzdy. Jejich rozhodování je ovlivněno i řadou jiných neekonomických faktorů. Z toho vyplývá fakt, že pracovní síla vstupuje na trh práce z jiných příčin než je tomu u ostatního zboží. Právě specifika pracovní síly vedou k regulování trhu práce ze strany státu. Stát upravuje podmínky pracovních smluv, určuje vzájemné vztahy mezi pracovníky a zaměstnavateli, vytváří specializované instituce, jejichž cílem je pomáhat lidem, přizpůsobit se nárokům trhu, nalézt pracovní uplatnění nebo jim finančně pomoci v době, kdy ho nemohou nalézt. Reguluje také pohyb pracovních sil přes hranice, vytváří různá opatření a postupy, atp. Vláda však nezasahuje do trhu práce přímo na mikroúrovni, ale vytváří podmínky pro jeho lepší fungování. To uskutečňuje pomocí politiky zaměstnanosti.

1.2. Politika zaměstnanosti:

Činnosti směřující k dosažení rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách se nazývají politikou zaměstnanosti.

1.2.1 Pojmy zaměstnanost a nezaměstnanost:

Z hlediska **zaměstnanosti** můžeme vymezit několik pojmů:

Zaměstnanec je jedním z účastníků pracovněprávního vztahu, kterým se zavazuje vykonávat určitou závislou činnost pro zaměstnavatele. Pro účely různých zákonů se často pojem zaměstnanec rozšiřuje (např. společníci a jednatelé společnosti s ručením omezeným vzhledem k sociálnímu a zdravotnímu pojištění nebo dani z příjmů). Často se používá i starší výraz "pracovník". [13]

Zaměstnanými se rozumí všechny osoby 15-cti leté a starší, které během referenčního týdne příslušely mezi placené zaměstnané nebo zaměstnané ve vlastním podniku. [12]

Placení zaměstnaní představují potom všechny osoby bez ohledu na to, zda v referenčním týdnu pracovali či nikoliv. Dle toho lze placené zaměstnané rozdělit na *pracující*, to jsou ti, kteří obdrželi za vykonanou práci mzdu, nebo *nepracující*, kteří v práci dočasně nebyli. [12]

Není podstatné zda jejich pracovní aktivita měla trvalý, dočasný, sezónní či příležitostný charakter a zda měly i více souběžných zaměstnání.

Za zaměstnané jsou považovány i učni, kteří dostávají mzdu, plat nebo odměnu. Studenti, osoby v domácnosti a další osoby zabývající se mimoekonomickými aktivitami, kteří však v referenčním období byli navíc v zaměstnání, jsou také považováni za zaměstnané. Do skupiny zaměstnaných nejsou zahrnovány osoby na rodičovské dovolené. [12]

Nezaměstnanost je ekonomický jev spočívající v existenci nezaměstnaných osob. [13]

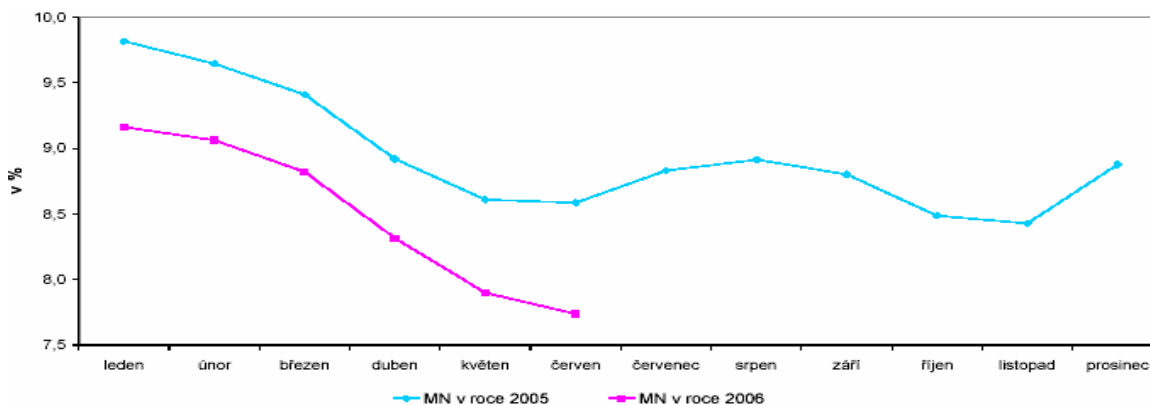
Za *nezaměstnané* se považují všechny osoby 15-cti leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly dále uvedené tři podmínky:

- je bez práce,
- aktivně hledá práci
- je připraven k nástupu do práce do 14 dnů. [13]

Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří podmínek jsou považovány za zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Výjimkou jsou osoby, které práci nehledají, protože ji již našly a nastupují do 14 dnů. [12]

Mezi *další ukazatele nezaměstnanosti* patřila již dříve používaná metodika ILO, tzv. **registrovaná nezaměstnanost** představující část nezaměstnaných, která aktivně hledá zaměstnání, při využívání státních nebo soukromých služeb. Od počátku července 2004 se začala používat metodika **míry nezaměstnanosti**. Patří mezi relativní ukazatele, vyjadřující procentní podíl nezaměstnaných (přesná evidence registrovaných uchazečů o zaměstnání) na celkovou pracovní sílu (počet zaměstnaných v národním hospodářství).

Graf č.1: Míra nezaměstnanosti v letech 2005 a 2006



Zdroj: [10]

Jeden ze základních problémů tržní ekonomiky jako celku je i situace na trhu práce. Nezaměstnanost je výsledkem nerovnosti na trhu práce, rozdílnosti mezi poptávkou po práci na jejíž straně vystupují firmy eventuelně stát a nabídkou ze strany obyvatelstva.

1.2.1.1 Druhy nezaměstnanosti a její příčiny:

Mezi základní typy nezaměstnanosti z pohledu pracovní příležitosti lze zařadit *dobrovolnou* a *nedobrovolnou* nezaměstnanost. Dobrovolně nezaměstnaní jsou ti pracovníci, kteří nechtějí pracovat při existující mzdové sazbě. Na druhé straně k nedobrovolně nezaměstnaným jsou řazeny uchazeči v evidenci úřadu práce (ÚP), kteří jsou ochotni pracovat za jakoukoli mzdu, ale práci nalézt nemohou.

Frikční nezaměstnanost:

Jev, kdy lidé hledají zaměstnání po absolvování školy nebo se stěhují do jiného města, nebo občan opustil dosavadní pracovní místo z důvodu toho, že si hledá jiné pro něj vhodnější zaměstnání, označujeme jako frikční nebo také normální nezaměstnanost. [1]

Sezónní nezaměstnanost:

Je součástí frikční nezaměstnanosti. Tato sezónnost se nejvíce vyskytuje ve stavebnictví a zemědělství, je tedy ovlivněna počasím. Další příčinou této nezaměstnanosti mohou být sezónní pracovníci, brigádníci posilující např. prodejny.

Strukturální nezaměstnanost:

Nezaměstnanost je typická jak velkým počtem nezaměstnaných, tak velkým počtem volných pracovních míst, ovšem druhy nabízené a poptávané práce si neodpovídají. Tento typ nezaměstnanosti je v průměru dlouhodobější, může trvat i několik let. [1]

Jde tedy o nesoulad mezi kvalifikačními požadavky volných pracovních míst a kvalifikací volných pracovních sil na určitém území. Tzn. že např. nezaměstnaní horníci nemohou nastoupit na místo šiček v nově otevřené textilce. [13]

Konjunkturální (cyklická) nezaměstnanost:

O cyklické nezaměstnanosti hovoříme, je-li celková poptávka po práci nízká. Není dostačující pro zaměstnanost těch, kteří jsou schopní a ochotní pracovat. Je způsobena

stagnací a poklesem v hospodářském cyklu. Tzn., že ji ovlivňuje celkové snížení výdajů a vytvořené produkce v ekonomice. [1]

Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost:

Krátkodobá nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy délka doby evidence uchazeče o zaměstnání na úřadu práce nedosáhne šesti měsíců. Jde o kvalifikované uchazeče, kteří si aktivně hledají práci.

Dlouhodobou nezaměstnaností označujeme nezaměstnanost, kdy doba evidence trvá déle než šest měsíců. K dlouhodobě nezaměstnaným patří nejčastěji tzv. rizikové skupiny na trhu práce. Jde zejména o uchazeče se zdravotním nebo jiný sociálním handicapem. K dalším rizikovým skupinám patří ženy s malými dětmi, noví absolventi škol apod.

1.2.2 Státní politika zaměstnanosti:

„Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen "zaměstnání"), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“ [4]

Zajistit toto základní právo občana je jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu, která si svůj základní cíl definuje jako **dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti**. Pojem **plná zaměstnanost** se rozumí zaměstnanost práce schopných osob, které jsou z ekonomických důvodů nuceny pracovat a osob, které sice z těchto důvodů pracovat nemusejí, ale chtějí. A dále těch osob, které se právě rekvalifikují, a tak se připravují na nové pracovní uplatnění. Úsilí o plnou zaměstnanost neznamená, že v tržní ekonomice se lze vyhnout nezaměstnanosti, ale směřuje k udržení nezaměstnanosti na co nejnížší úrovni.

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. [4]

Státní politika zaměstnanosti usiluje o:

- **o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,**
- **o produktivní využití zdrojů pracovních sil.**

Jejím úkolem je trvale podporovat vytváření rovnováhy na trhu práce, a to jak vcelku, tak i v odvětvové, oblastní a profesně kvalifikační struktuře. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

1.2.2.1 Úřady práce:

Úřady práce jsou správní úřady. V čele Úřadu práce je ředitel; jeho jmenování a odvolání se řídí zvláštním právním předpisem. Správní obvody Úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů. Místní příslušnost Úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnání vykonáváno, **nebo bydlištěm fyzické osoby**. [4]

Úřady práce jsou územním orgánem státní správy, jejíž nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV).

Úřady práce se svým statutem:

- a) sledují a hodnotí trh práce, přijímají opatření, pomocí kterých lze ovlivnit nabídku a poptávku,
- b) informují zaměstnavatele o volných pracovních silách, zaměstnance o možnosti získání vhodného zaměstnání a současně i zajištění rekvalifikace,
- c) spolupracují se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, dalšími subjekty atd.,
- d) vedou evidenci zájemců o zaměstnání a rozhodují o vyřazení z této evidence,
- e) evidují zájemce o zaměstnání Evropské unii, vydávají nebo odmítají povolení k jejich zaměstnání,
- f) poskytují poradenské a informační služby,
- g) kontrolují dodržování zákoníku práce a jiných právních předpisů.
- h) zabezpečují a podporují projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce,
- i) zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- j) vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti.

Zaměstnávání cizinců

Cizinci nebo osoby bez státní příslušnosti a současně osoby, které nejsou občany Evropské unie mohou být přijati do zaměstnání na území ČR, pokud získají povolení k zaměstnání a povolení k pobytu.

Pokud zaměstnavatel není schopen obsadit volná pracovní místa občany ČR, musí před tím, než začne zajišťovat zahraniční pracovníky, požádat místně příslušný úřad práce o povolení. Vydání povolení zaměstnavateli podléhá správnímu poplatku ve výši 500,- Kč. Následně po kladném vyřízení žádosti pro zaměstnavatele si o povolení k zaměstnání žádá cizinec (osobně nebo prostřednictvím zástupce vybaveného plnou mocí), který chce získat povolení k zaměstnání na území ČR. Zaměstnavatel uzavírá pracovní smlouvu s cizincem pouze na dobu určitou, pokud však zaměstnání cizince má dlouhodobý charakter, může pracovník požádat o prodloužení povolení k zaměstnání. I v tomto případě ÚP kontroluje, zda zaměstnavatel má hlášena volná pracovní místa a do jaké míry je nebo není schopen tato místa obsadit tuzemskými pracovníky.

Kontrolní činnost

Úřad práce provádí u zaměstnavatelů kontroly dodržování pracovněprávních předpisů z vlastního podnětu nebo z podnětu občanů. Nepřísluší mu však vymáhání mzdových nároků či stanovování platnosti či neplatnosti právních úkonů. To přísluší soudům.

Státní politika zaměstnanosti v rámci podpory ***zřizování nových pracovních míst*** poskytuje příspěvky nejen zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání, ale i uchazečům samotným.

Právě v těchto bodech využívá státní politika zaměstnanosti nástrojů, které jsou řazeny do tzv. *aktivní politiky zaměstnanost (dále APZ)*. APZ je nedílnou součástí politiky státu a jedním z jejích nejdůležitějších nástrojů, kterým může pomoci při zajišťování fungujícího trhu práce. Na druhé straně nesmíme opomenout *pasivní politiku zaměstnanosti*, která se podílí na vytváření přijatelných podmínek pro občany dočasně nezaměstnané vyplácením podpor v nezaměstnanosti. Problematika výše dávek poskytovaných nezaměstnaným, je však nejčastějším předmětem úvah, které stojí za zamyšlení. Vyplácené podpory v nezaměstnanosti by nikdy neměly dosáhnout takové výše, aby přestaly nezaměstnané motivovat a nutit k hledání nového zaměstnání, či dokonce aby působily jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti! [1]

1.2.3 Aktivní politika zaměstnanosti:

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) představuje systém nástrojů, které jsou používány k ovlivnění zaměstnanosti a rozvoje pracovních příležitostí. APZ, jako součást hospodářské a sociální politiky státu, je zaměřena jednak na snížení nezaměstnanosti či zvýšení zaměstnanosti a jednak na její redistribuci mezi sociální skupiny, čímž v podstatě usiluje o vyrovnání šancí na pracovním trhu. Jde vlastně o jeden z nejdůležitějších nástrojů, kterým stát může pomoci k návratu uchazečů o zaměstnání do pracovního procesu a tím ovlivnit výši zaměstnanosti v našem státě.

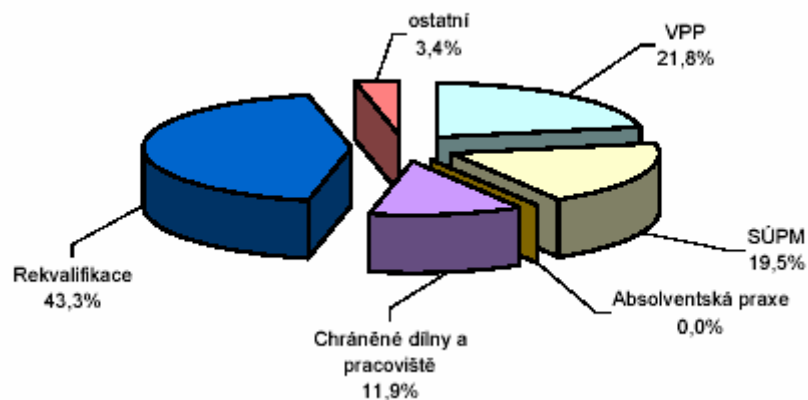
Aktivní přístup k politice zaměstnanosti spočívá v povinnosti pověřených orgánů (MPSV, ÚP) přispívat k rovnováze na trhu práce především vytvářením podmínek pro rozšíření poptávky po pracovních silách, tvorbou nových pracovních příležitostí, rozšířením podmínek pro efektivní práci, a také pomáhat potencionálním zaměstnancům v získání potřebné kvalifikace. Nestačí pouze vyplácet podporu v nezaměstnanosti, což je pasivní přístup k politice zaměstnanosti.

Proto v rámci APZ existuje systém nástrojů, které přispívají k tvorbě nových pracovních míst a napomáhají tak zmírňovat nepříznivou situaci občanů, kteří hledají nové pracovní uplatnění.

Jedná se především o tyto nástroje:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- g) příspěvek na zapracování,
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. [4]

Graf č.2: Účastníci programu APZ v ČR za 1.pololetí 2006



Zdroj: [10]

Prostřednictvím těchto nástrojů se snaží úřady práce (ÚP) v jednotlivých regionech o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách.

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž tato opatření:

- a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, s výjimkou příspěvku podle na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- c) cílené programy k řešení zaměstnanosti. [4]

Zákonem o zaměstnanosti jsou stanovena základní práva a povinnosti občanů i státních orgánů práce, to je Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřadů práce, zaměstnavatelů, včetně spolupráce s příslušnými odborovými orgány. Zákon má především pomáhat zajišťovat zaměstnání občanům a hmotně je zajistit po dobu nezaměstnanosti. Dále zákon dbá o rekvalifikaci pracovníků napomáhající k jejich vhodnému zapojení do pracovního procesu, stanoví postup zaměstnavatelů při zaměstnávání občanů a zabezpečuje kontrolní činnost státu při plnění zákonných opatření. Zvláštní pozornost je v zákonu věnována osobám se změněnou pracovní schopností, pro něž může být uplatnění na volném trhu práce více obtížné.

APZ se zaměřují především na rozvoj zaměstnanosti v drobném a středním podnikání v soukromém sektoru služeb a na podporu zaměstnávání problémových skupin na trhu práce. Úřady práce věnují zvýšenou pozornost a péči právě těm sociálním skupinám, které se obtížně adaptují na trhu práce. Obecně lze říci, že jde o tzv. **cílové skupiny** (nekvalifikované osoby a osoby málo vzdělané, mládež, ženy, lidé s horším zdravotním stavem a mentálně a fyzicky handicapované osoby). Většina zemí má pro tyto osoby speciální programy jejich rekvalifikace, přípravy na trh práce, (např. existuje stanovená povinnost zaměstnávat určitý podíl těchto osob v celku zaměstnanců).

V ČR mezi ohrožené skupiny osob na trhu práce, kterým je zapotřebí věnovat zvýšenou péči, patří zejména:

- a) osoby se změněnou pracovní činností OZP,
- b) absolventi a mladiství,
- c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- e) uchazeči vyšších věkových kategorií (starší 50 let),
- f) dlouhodobě evidovaní uchazeči na ÚP (jde o dobu evidence 6 měsíců a více).

Úřad práce rozhoduje o každém uchazeči o zaměstnání, kterého nelze umístit, vždy individuálně, zda uchazeče finančně podpořit z prostředků APZ či ne. Výše příspěvku by měla být úměrná nesouladu mezi nabídkou a poptávkou, délce evidence a náročnosti zaškolení.

1.2.3.1 Charakteristika nástrojů APZ:

Jejich použití je závislé na situaci a potřebách trhu práce v regionu. Pomocí státních orgánů politiky zaměstnanosti dochází k průběžným analýzám nástrojů APZ a k přípravě nových nebo úpravě doposud používaných nástrojů tak, aby odpovídaly měnícím se podmínkám trhu práce v nejbližší budoucnosti.

Rekvalifikace:

Pokud člověk, jehož dosavadní kvalifikace není na trhu žádána, chce změnit svou profesi nebo si doplnit vzdělání, může mu pomoci nástroj APZ a to rekvalifikace.

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“ [4]

Rekvalifikaci může provádět "rekvalifikační zařízení". Tímto zařízením je myšleno pouze akreditované zařízení, vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Tyto zařízení získají akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy vydané Ministerstvem školství a Ministerstvo zdravotnictví. Rekvalifikačnímu zařízení, které na základě písemné dohody s úřadem práce provádí rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání, může úřad práce hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě písemné dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (např. cestovné, stravné, ubytování i pojištění pro případ způsobené škody uchazečem).

Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O rekvalifikaci zaměstnanců spočívající v získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace může úřad práce uzavřít se zaměstnavatelem dohodu. Pokud je rekvalifikace zaměstnanců prováděna na základě dohody s úřadem práce, mohou být zaměstnavateli nebo rekvalifikačnímu zařízení úřadem práce hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. [4]

Investiční pobídky:

Investičními pobídkami se rozumí hmotná podpora na tvorbu nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Školením se pro účely investičních pobídek rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Školení může být zajišťováno i zaměstnavatelem. [4]

Hmotná podpora v rámci rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být vynaložena zaměstnavateli pouze na částečnou úhradu nákladů spojených s touto rekvalifikací či školením. Podmínkou je minimální míra nezaměstnanosti v územní oblasti.

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které průměrná míra nezaměstnanosti dosahuje minimálně průměrné míry nezaměstnanosti v České republice.

Hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst a hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců poskytuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále MPSV).

Veřejně prospěšné práce:

Veřejně prospěšné práce jsou nové pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umísitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované úřadem práce. Tato místa vytváří obec nebo zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce. Slouží ke krátkodobému umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dvanáct po sobě následujících měsíců. Jedná se o pracovní příležitosti, které mají charakter veřejně prospěšných prací a vztahují se především na oblast služeb poskytovaných obyvatelstvu (např.: úklid měst a obcí, péče o zeleň, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací apod.) a na oblast služeb sociálního a charitativního charakteru.

Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

Společensky účelná pracovní místa:

Společensky účelné pracovní místo je:

- nové pracovní místo, které zřizuje zaměstnavatel na základě písemné dohody s ÚP. Toto nově zřízené pracovní místo je obsazováno evidovanými uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění,
- nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP, který po dohodě s úřadem práce začne vykonávat samostatně výdělečnou činnost. [4]

Na společensky účelná pracovní místa (SÚPM) může úřad práce poskytnout příspěvek. Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa, pokud v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy.

Cílem zřizování SÚPM je zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, případně pomoci uchazeči při zahájení samostatně výdělečné činnosti.

Překlenovací příspěvek:

Tento příspěvek může být poskytnut úřadem práce osobě samostatně výdělečně činné (OSVČ), která už není v evidenci ÚP a současně které již byl poskytnut příspěvek na SÚPM.

Opět je příspěvek poskytován nejdéle po dobu 3 měsíců (ve výši 0,12 násobku průměrné měsíční mzdy). O příspěvku je možné požádat do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody na SÚPM mezi ÚP a OSVČ.

Příspěvek na dopravu:

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může být poskytnut zaměstnavateli, který každodenně zabezpečuje dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání i v případě, pokud zajišťuje dopravu zaměstnanců OZP, kteří nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky.

Příspěvek se poskytuje maximálně ve výši 50 % nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. U zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením se příspěvek poskytuje ve výši 100 % nákladů.

Příspěvek na zapracování:

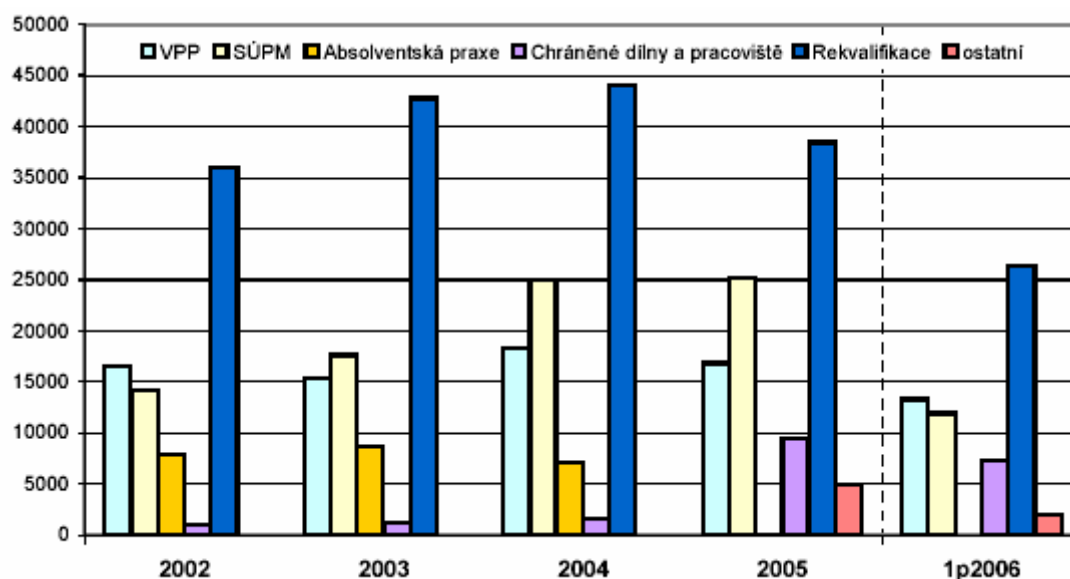
Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, se kterým je nutné uzavřít dohodu. Tento příspěvek lze uplatnit v případě, pokud zaměstnavatel do pracovního poměru přijme uchazeče se zvýšenou péčí poskytovanou ÚP.

Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem po dobu max. 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program:

Pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a není schopen v důsledku této změny zajistit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, lze uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku ÚP zaměstnavateli na částečnou úhradu náhrady mzdy (max. po dobu 6 měsíců), přičemž příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Graf č.3: Vývoj počtu podpořených osob v rámci APZ v ČR v období 2002 – 1.pololetí 2006



Zdroj: [10]

2. Charakteristika Evropské unie

Myšlenky sjednotit Evropu se poprvé objevily již ve 14. století. I v dalších stoletích se pak objevovaly návrhy, jak sjednotit Evropské státy, a tím zajistit lepší podmínky pro obyvatele Evropského kontinentu. Tyto myšlenky nicméně zůstaly nerealizované až do období po 2. světové válce. Teprve politická a ekonomická krize společně s potřebou zajistit stabilitu a mír v Evropě daly lidem podnět, aby se nad myšlenkou integrace znovu zamysleli.

S dobrým návrhem na sjednocení přišli dva politici z Francie – *Jean Monnet* a *Robert Schuman*, kteří věřili, že základem a jediným možným řešením, jak *sjednotit Evropu*, zajistit mír, prosperitu a obnovu kontinentu, je urovnat vztahy mezi Francií a Spolkovou Republikou Německo.

Předchůdcem dnešní Evropské unie bylo *Evropské společenství uhlí a oceli* (ESUO) zformované v srpnu roku 1952, právě na podnět Roberta Schumana. Jeho šest zakládajících členů - Belgie, Francie, Itálie, Lucembursko, Nizozemsko a Spolková Republika Německo se dohodlo na podmínkách spojení jejich výroby uhlí a oceli. Uhlí a ocel byly v té době produkty velkého strategického významu a právě toto společné hospodaření s nimi se zdálo jako nejlepší záruka trvalého míru v Evropě.

Svou oddanost cíli evropské jednoty skrze hospodářskou integraci těchto šest států dále zvýraznilo tím, že se v březnu 1957 - v dokumentech běžně známých pod názvem *Římské smlouvy*, které v 1958 vstoupily v platnost - shodly na podmínkách vytvoření *Evropského společenství pro atomovou energii* (Euratom) a *Evropského hospodářského společenství* (EHS).

Tato tři společenství - ESUO, Euratom a EHS - jsou jádrem i dnešní Evropské unie. Smlouvy, které je založily, byly od té doby revidovány a rozšířeny, např. v Maastrichtu, v Amsterdamu a zatím naposledy v Nice. Členské státy těchto Společenství jsou tedy sdruženy v jediném institucionálním rámci zvaném *Evropská unie*. [5]

Až do roku 1992 Evropská unie neexistovala oficiálně, neměla právní subjektivitu a nemohla sama přijímat či vydávat právní akty; mohla tak činit pouze prostřednictvím svých institucí; ke změně došlo podpisem Maastrichtské smlouvy roku 1992. Hlavními institucemi je Rada Evropské unie, Komise Evropské unie, Evropský parlament, Evropský

soudní dvůr a Evropský soud první instance a Evropský účetní dvůr. K těmto hlavním institucím jsou vytvořeny další, více specializované instituce a výbory.

Evropská unie se postupně rozšiřovala nejen co do počtu států, ale také co do své působnosti. Dnes udává tón v mnoha politických oblastech, už nejde jen o ekonomické uskupení, ale zabývá se také zemědělskou politikou, sociální politikou, zahraniční a bezpečnostní politikou, životním prostředím, společnou obranou proti ilegální imigraci, terorismu a mnoha dalšími oblastmi. Po posledním rozšíření v roce 2007 má 27 členských států, jimiž jsou: Francie Německo, Itálie, země Beneluxu (Belgie, lucembursko, Nizozemsko), Velká Británie, Finsko, Dánsko, Švédsko, Rakousko, Irsko, Španělsko, Portugalsko, Řecko, Polsko, Česká Republika, Slovensko, Slovinsko, Maďarsko, Malta, Kypr, Litva, Lotyšsko, Estonsko, Bulharsko a Rumunsko.

2.1 Strukturální politika:

Jde o politiku ekonomické a sociální soudržnosti vyjadřující obecnou vůli po solidaritě v EU. [6]

V Maastrichtské smlouvě je jako průvodní princip strukturální, regionální a sociální politiky zakotven *princip solidarity* spočívající v eliminaci negativních důsledků teritoriálně nerovnoměrného rozvoje regionů a účast EU při snižování zaostalosti postižených oblastí.

2.1.1. Regionální politika:

V předvstupním období a po vstupu do EU se regionální politika v ČR postupně začlenila do strukturální politiky Evropské unie.

Cílem regionální politiky je *redukovat hospodářské nevyváženosti*, především z důsledku nerovnoměrného vývoje ekonomických aktivit, prosperity a konkurenceschopnosti.

Vzhledem ke složitosti regionální politiky a s cílem účelného čerpání prostředků z fondů EU Evropská unie stanovila 5 *principů*, které musí jednotlivé státy splňovat ve své regionální politice. Tyto principy se zároveň uplatňují nejen v regionální politice, ale velký význam mají při tvorbě projektů a následném poskytnutí finančních prostředků.

- *princip programování*: Zdůrazňuje víceoborový a víceletý (na 7 let) přístup pomoci regionům. Aktuálně se regionální politika nachází v etapě 2007 – 2013 (předcházející etapa 2000 – 2006). Tato etapa je typická především snahou o dosažení větší efektivnosti ve využívání finančních prostředků. Prostředky ze strukturálních fondů nepřispívají na financování jednotlivých akcí, ale na podporu rozvojových programů, které mají návazné projekty rozdělené podle priorit a opatření.
- *princip doplňkovosti*: adicionality - Musí se jednat o "prostředky navíc" (nad rámec národních prostředků). Finanční rámec tvoří jak prostředky EU, tak státní, regionální, popř. prostředky ze soukromého sektoru. Poměr mezi národními a uniijními prostředky musí dosáhnout stanovené minimální hranice.
- *princip koncentrace*: Smyslem této zásady je soustředit nejvíc prostředků na prioritní oblasti strukturálních politik dané země a do regionů s nejvýznamnějšími problémy, avšak pouze na předem definované cíle. Účelem je realizovat menší množství větších projektů, od kterých se očekává největší přínos.
- *princip partnerství*: Je výrazný především v realizaci. Zdůrazňuje nutnost aktivní účasti příslušných orgánů na všech úrovních (lokální, regionální, centrální a EU).
- *princip monitorování a vyhodnocování*: Jedná se o průběžné sledování a vyhodnocování využívání prostředků ze zdrojů EU, a to ve všech fázích procesu (z hlediska věcného i finančního). [6]

Regionální politika EU vychází ze zásady solidarity, což znamená, že značná část prostředků, které členské státy odvádí do rozpočtu EU, je určena pro méně rozvinuté regiony a znevýhodněné sociální skupiny. [6]

2.1.1.1 Jednotky NUTS:

Území České republiky od 1.1.2000 rozčleněno na 14 krajů a 77 okresů včetně teritoria hlavního města Prahy. [6]

V EU se pro nejruznější vzájemná porovnávání používá tzv. nomenklatura územních statistických jednotek – NUTS.

Územní jednotky NUTS v ČR jsou vymezeny následovně:

NUTS I – zaujímá celé území ČR.

NUTS II – vymezuje celkem 8 územních jednotek (Jihočeský kraj spadá do regionu NUTS II Jihozápad). Bližší informace jsou uvedeny na mapě regionů viz.níže.

NUTS III – odpovídá úrovni nejnižšího územně samosprávného celku (14 krajů včetně Prahy)

NUTS IV – představuje plochu bývalých okresů (celkem 77)

NUTS V – jedná se o úroveň obcí (v ČR je přibližně 6200 obcí)

Obrázek č. 1: Mapa regionů NUTS II a NUTS III v ČR:



Zdroj: [5]

4.1.1.2 Cíle regionální politiky:

Cílem regionální politiky je podpora rozvoje těch regionů, jejichž úroveň nedosahuje v daných kritériích určitý evropský standard.

1. Pro programové období 2000 – 2006 byly Evropskou komisí vytyčeny tři cíle:

- *Cíl 1* byl zaměřen na podporu rozvojových aktivit nejzaostalejších regionů u nichž HDP nedosahovalo 75% HDP na 1 obyvatele EU.

Tímto cílem byla pokryta celá **Česká republika vyjma území hl. města Prahy**. V rámci Cíle 1 bylo možno čerpat ze všech strukturálních fondů a příspěvek z nich mohl tvořit **až 75% veškerých uznatelných nákladů** financovaných projektů. [5]

- *Cíl 2* se věnoval hospodářské a sociální konverzi vybraných regionů, které se potýkaly se strukturálními problémy (musely splňovat předem stanovená kritéria). Tato pomoc se týkala především těchto oblastí:
 - regiony postižené změnami v průmyslu a službách
 - upadající venkovské oblasti
 - městské oblasti, které se dostali do potíží v důsledku ztráty ekonomických aktivit a depresí procházející oblastí závislé na rybolovu.

V České republice spadala pod Cíl 2 část území hl. m. Prahy, na kterém sídlilo zhruba 31 % obyvatel Prahy. V rámci Cíle 2 nebylo možné čerpat prostředky z finančního nástroje na podporu rybolovu. Příspěvek ze strukturálních fondů mohl tvořit maximálně **50% veškerých uznatelných nákladů** projektů. Cíl 2 byl naplňován z prostředků ERDF, ESF, FIFG. [5]

- *Cíl 3* se týkal podpory vzdělání, odborné přípravy a zaměstnanosti v regionech mimo Cíl 1. V České republice bylo Cílem 3 pokryto celé **území hl. m. Prahy**. V rámci Cíle 3 bylo možné čerpat pouze prostředky z Evropského sociálního fondu. Příspěvek z ESF mohl tvořit **maximálně 50% veškerých uznatelných nákladů** projektů. [5]

Základním rozdílem mezi Cíli 1 a 2 byla vyšší míra podpory ze strany EU pro zaostalejší regiony (regiony Cíle 1). Vyšší míra podpory byla vyjádřená nejen celkovým objemem prostředků, ale také mírou spolufinancování, která u regionů Cíle 1 mohla být až 75%, oproti maximu 50% v Cíli 2. Dalším rozdílem byla také velikost území majícího nárok na podporu dle jednotlivých cílů.

Podpora ze strukturálních fondů v rámci Cíle 1 směřovala do regionů úrovně NUTS II. V případě ČR jde o tzv. regiony soudržnosti, kterých je celkem 8 a jsou tvořeny 1 - 3 kraji (Severozápad, Jihozápad Střední Čechy, Praha, Severovýchod, Jihovýchod, Střední Moravy a Moravskoslezsko).

Podle statistických ukazatelů je nejrozvinutějším regionem České republiky hlavní město Praha, které se současně řadí mezi nejvyspělejší regiony EU. Praha mohla tedy čerpat prostředky EU v rámci Cíle 2 a 3. Ostatní území ČR, tedy 7 regionů soudržnosti, splňovaly kritéria pro zařazení do kategorie regionů podporovaných z Cíle 1.

2. Pro programové období 2007 – 2013 jsou Evropskou komisí vytyčeny tři cíle:

- *Konvergence*: podporuje růst a tvorbu pracovních míst v nejméně rozvinutých členských zemích a oblastech. Cíl je zaměřen na podporu regionů s HDP nižším než 75% průměru EU. Je spolufinancován z ERDF a ESF.
- *Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost*: prostřednictvím regionálních programů pro regiony a orgány regionální správy podporující ekonomické změny v průmyslových, městských a venkovských oblastech. Jedná se o podporu regionů nespádající pod Cíl "Konvergence".
- *Evropská územní spolupráce*: podpora harmonického a vyváženého rozvoje na území Unie. Financován z ERDF.

2.2 Strukturální fondy:

V květnu 2004 vstoupila Česká republika do Evropské unie (EU). Získala tak přístup k finanční podpoře poskytovanou EU na rozvoj zaostávajících regionů. Jednou ze základních politik Evropské unie je *posilování hospodářské a sociální soudržnosti*, která usiluje o vyvážený rozvoj evropských regionů a odstraňování rozdílů v těchto regionech. [9]

K dosažení výše uvedených cílů pro období 2000 – 2006 využívala Evropská unie čtyři *strukturální fondy* (SF), z nichž každý plnil svoji specifickou roli a bylo možné ho využívat na předem vymezeném území úrovně NUTS 2 resp. NUTS 3:

- *Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF)*, založen 1975; představoval cca 65% prostředků ze SF. Přispíval k rozvoji a strukturálnímu vyrovnávání zaostávajících regionů a k ekonomické a sociální konverzi oblastí, potýkajících se strukturálními problémy.

- **Evropský zemědělský podpůrný a záruční fond (EAGGF)**, založen 1962, cca 11,5% z prostředků SF. Byl určen na podporu konkurenceschopnosti zemědělství jakožto klíčové aktivity ve venkovských oblastech. Zajišťoval diverzifikaci činností ve venkovských oblastech a pomáhal udržet jejich osídlení.
- **Finanční nástroj pro usměrňování rybolovu (FIFGH)**, založen v roce 1993; cca 0,5% z prostředků SF. Podporoval dosažení rovnováhy mezi přírodními zdroji sloužícími k rybolovu a jejich využíváním. Pomáhal udržet konkurenceschopný rybářský průmysl a revitalizoval oblasti závislé na rybolovu.
- **Evropský sociální fond (ESF)**, založen v roce 1960; cca 23% z prostředků SF. Stále se zaměřuje na podporu realizace Evropské strategie zaměstnanosti prostřednictvím investic do lidských zdrojů, jejich vzdělání, podpory zaměstnatelnosti, zaměstnanosti, podnikání a vyrovnáváním příležitostí v přístupu na trh práce. [9]

Vedle strukturálních fondů existuje **Fond soudržnosti (FS)**, založený v roce 1993 jako zvláštní fond solidarity na pomoc nejméně rozvinutým členským státům v souvislosti s přípravou na vytvoření Evropské měnové unie. Jednalo se o fond, který poskytuje finance na významné projekty z oblasti životního prostředí a infrastruktury. Možnost čerpat z tohoto fondu měly státy, jejichž HDP na obyvatele je nižší než 90% průměru EU.

Strukturální fondy se do roku 2006 zaměřovaly na podporu:

- přímých investic do vytváření nových pracovních příležitostí,
- služby pro malé firmy (poradenství, zahájení podnikání,...)
- budování základní hospodářské infrastruktury (doprava, telekomunikace)
- výzkum a rozvoje technologických inovací,
- infrastruktury pro vzdělání a zdravotnictví, osobních služeb,
- zlepšení struktury pro zpracování a prodej zemědělských a rybných výrobků,
- modernizaci zařízení, certifikátů kvality pro místní zemědělskou a řemeslné výrobky,
- ochrany životního prostředí a přírodního dědictví,
- obnovy budov, rozvoje kulturních hodnot,
- obnovy krizí postižených městských oblastí,
- přeshraniční a nadnárodní spolupráce, výměny zkušeností,
- vyhledávání pracovních příležitostí pro mladé lidi, nezaměstnané a ty, kteří strádají nebo jsou ohroženi sociální izolací,

- rozvoje nových kvalifikací, například za účelem zvýšení adaptability vůči změnám na pracovním trhu,
- přizpůsobení struktury školení a zaměstnanosti. [7]

Ze strukturálních fondů ČR začala čerpat prostředky až po vstupu do EU, do té doby mohla využívat tzv. **programů předvstupní pomoci** pro kandidátské země. Tyto programy měly za cíl prověřit způsobilost ČR připravit se na SF, a to v oblasti legislativní, metodické, organizační. Institucionální a další, které souvisí s osvojením si principů EU.

Pro předvstupní období byly pro kandidátské země zřízeny programy vázané na existující fondy, které měly simulovat činnost „opravdových“ strukturálních fondů. Fond soudržnosti (CF) je napodoben finančním nástrojem nazývaným ISPA, předchůdcem EAGGF je SAPARD a program PHARE, který předchází ERDF a ESF.

2.2.1 Charakteristika (SF):

2.2.1.1. Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF):

Pomoc financování z prostředků ERDF se zaměřoval především na:

- investice do výroby určené k vytváření nových nebo stávajících pracovních míst,
- investice do infrastruktury včetně transevropských sítí pro regiony zařazené do Cíle 1,
- investice do vzdělávání pro regiony zařazené do Cíle 1,
- rozvoj místního potenciálu: místní rozvoj a rozvoj malého středního podnikání v problémových regionech,
- výzkum a vývoj,
- investice zaměřené na péči a ochranu životního prostředí.

2.2.1.2 Evropský sociální fond (ESF):

Podpora z ESF se zaměřuje:

- integraci nezaměstnaných, zejména osob postižených dlouhodobou nezaměstnaností,
- integraci mladých lidí do pracovního procesu,
- integraci osob vyloučených z trhu práce,
- podporu stejných příležitostí na trhu práce,

- adaptaci pracovníků na průmyslové změny,
- stabilizaci a růst zaměstnanosti,
- posílení lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii,
- posílení systému vzdělávání a další kvalifikace.

2.2.1.3 Podpůrná sekce Evropského zemědělského podpůrného a záručního fondu (EAGGF):

Sekce garance – tvořila přibližně 95% všech výdajů fondu. Byly z ní hrazena veškerá opatření související s uplatňováním Společné zemědělské politiky (Cíl 2).

Sekce orientace – disponovala zbylými 5% prostředků fondu. Podílela se na financování strukturální a sociální politiky. Prostředky jsou využívány zejména pro Cíl 1.

Podpůrná sekce v rámci EAGGF v rámci strukturální a regionální politiky financovala:

- podporu farmaření a zachování životaschopných farmářských komunit v horských nebo méně příznivých oblastech,
- podpora začínajícím mladým farmářům,
- podporu ustanovení producentůvých asociací,
- konverzi, diverzifikaci a podporu kvality zemědělské produkce,
- rozvoj venkovské infrastruktury,
- podporu investic do cestovního ruchu,
- ostatních opatření, například prevence přírodních pohrom, obnova vesnic, ochrana venkovského (kulturního dědictví, rozvoj a využití lesů, ochrana prostředí a krajiny a finanční řízení

2.2.1.4 Finanční nástroj pro usměrňování rybolovu (FIFGH):

Zaměřoval se na podporu rybolovu a modernizaci rybářského průmyslu. Prostředky z tohoto nástroje se mohly použít na podporu Cílů 1 a 2, přičemž spolufinancování bylo určeno zejména:

- změnám v rybářském sektoru,
- modernizaci loďstva,
- rozvoji chovu ryb,

- ochraně některých přímořských oblastí,
- vybavení rybářských přístavů,
- výrobě a obchodu s rybími výrobky,
- podporám výroby,
- zlepšení podmínek chovu a distribuce ryb (aquakultury, hygieny balení a distribuce a rybích výrobků, šetrného zacházení apod.) [7]

2.2.2 Možnost čerpání prostředků ze strukturálních fondů:

Ze strukturálních fondů v plánovacím období (2000 – 2006) mohly být financovány tři druhy pomoci:

- Iniciativy členských států (na základě jimi předložených rozvojových plánů a programů v rámci cílů)
- Iniciativy Společenství (INTERREG, EQUAL, LEADER, URBAN)
- Inovační opatření a opatření technické pomoci

2.2.3 Programovací dokumenty do r. 2006:

Pro čerpání ze strukturálních fondů musí každá členská země zpracovat programovací dokumenty, které jsou schváleny jak na národní úrovni, tak na úrovni Evropské komise. Základním dokumentem v ČR je **Národní rozvojový plán**. Do r. 2006 pokrýval území Cíle 1 a tvořil rámec pro **4 Sektorové operační programy** a **Společný regionální operační program**. Zaujímal mezi programovými dokumenty výjimečné místo. Jeho dlouhodobým záměrem v rámci ČR je dosáhnout stabilního růstu, který bude umožňovat postupné vyrovnávání ekonomické úrovně s průměrem zemí EU. Cíl 2 a 3 byl pokryt samostatnými programy tzv. **Jednotnými programovými dokumenty**.

Pro upřesnění existence systému dokumentů:

1. *Vicestupňový systém:*

- **plán rozvoje** (V případě ČR, kde zahrnuje celý stát, hovoříme o Národním rozvojovém plánu NRP.)
- **Rámec podpory Společenství** (Zajišťuje koordinaci veškeré pomoci EU, je rozčleněný dle priorit a realizuje se prostřednictvím jednoho či více

operačních programů. Schvaluje ho Evropská komise na základě předloženého NRP)

- **Operační programy** (Velký důraz je kladen na zajištění provázanosti a synergie a současné vyloučení duplicity mezi OP navzájem. Pro období 2000 – 2006 se jednalo o OP Průmysl a podnikání, OP Rozvoj lidských zdrojů, OP Infrastruktura, OP Rozvoj venkova a multifunkčního zemědělství a Společný regionální program.)

2. Zjednodušený systém:

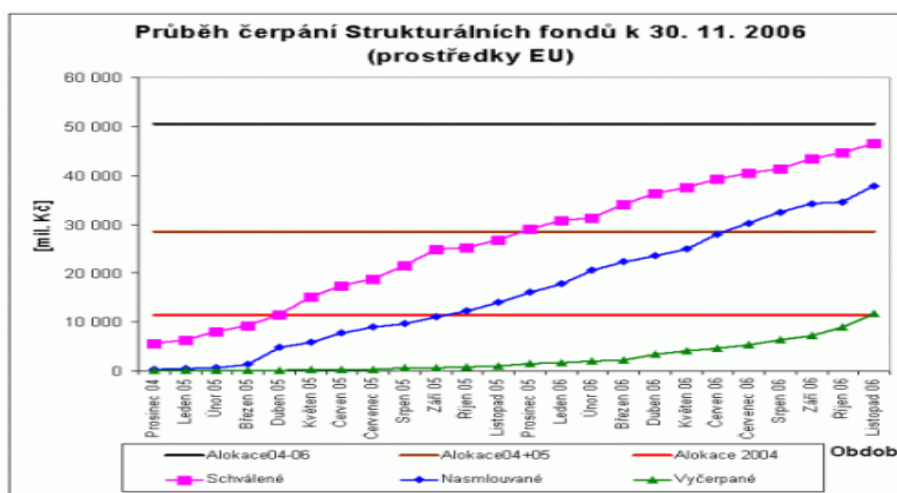
- **Jednotný programový dokument** (V případě ČR jsme o něm mohli hovořit v souvislosti s regionem Praha)

Na všechny dokumenty pak navazují programové dodatky, ve kterých jsou podrobně specifikována jednotlivá opatření programu a způsob jejich realizace. Prostředky ze strukturálních fondů lze začít čerpat až po schválení programových dokumentů Evropskou komisí.

Využití strukturálních fondů do r. 2006:

Aktuální přehled o prostředcích nárokových žadateli v předložených projektových žádostech, vyhlášených výzvách k předkládání projektů, o počtu podaných projektových žádostí, schválených a realizovaných projektech k 31. prosinci 2006.

Graf č. 5: Analýza čerpání.



Zdroj: [7]

2.3 Evropský sociální fond:

Vstupem do Evropské unie v roce 2004 získala Česká republika možnost podílet se na využívání prostředků strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. Nejstarším z těchto fondů je *Evropský sociální fond* (ESF), který byl založen Římskou smlouvou již v roce 1957. ESF je klíčovým finančním nástrojem pro realizaci *Evropské strategie zaměstnanosti*.

Poslání Evropského sociálního fondu:

Jeho hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. [9]

ESF pomáhá členským zemím EU k dosažení plné zaměstnanosti, zvyšování kvality a produktivity práce, pomáhá podporovat přístup znevýhodněných osob na trh práce a snižovat národní, regionální a lokální rozdíly v zaměstnanosti. V programovém období 2007 - 2013 bude ESF také podporovat institucionální a administrativní kapacitu, to znamená dobré fungování institucí, veřejné správy a veřejných služeb.

Řídící orgán a další partneři:

Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Nadace rozvoje občanské společnosti, Magistrát hlavního města Prahy, Úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.

Evropský sociální fond podporuje:

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce
- Celoživotní vzdělávání
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání

- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce

Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2004-2006 činil 318,82 mil. Eur. a 103,61 mil. Eur bylo spolufinancováno ze státního rozpočtu. [9]

2.3.1 Evropská strategie zaměstnanosti:

Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ) byla přijata roce 1997 členskými státy EU ve snaze omezovat stále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout podstatného a trvalého zvýšení míry zaměstnanosti.

Pomocí ESF jako finančního nástroje EU je realizována *Evropská strategie zaměstnanosti*, která je postavena na 4 základních pilířích:

- *Zaměstnatelnost* - podpora úsilí, aby každá osoba vstupující na trh práce měla nezbytné základní a odpovídající schopnosti a motivaci k získání a udržení si zaměstnání,
- *Podpora podnikání* - podpora tvorby podmínek pro založení, fungování a růst podniků poskytujících pracovní místa,
- *Adaptabilita* - podpora vývoje pružnosti a inovace na pracovišti s cílem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti podniků a pracovní síly a tím vytvoření a zachování pracovních míst,
- *Rovné příležitosti* – podpora odstraňování jakékoli diskriminace v zacházení s muži i ženami v souvislosti s přístupem ke všem druhům práce i odměnou za tuto práci. [10]

2.3.2 Základní programy Evropského sociálního fondu pro období 2004 – 2006 v ČR :

Programy, které umožnily čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů pro období 2004-2006 v České republice a hlavním městě Praze jsou:

- Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)
- Jednotný programový dokument pro Cíl 3 hlavního města Prahy (JPD3)

- Program Iniciativy Společenství (EQUAL)
- Společný regionální operační program (SROP) [9]

2.3.2.1 Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ):

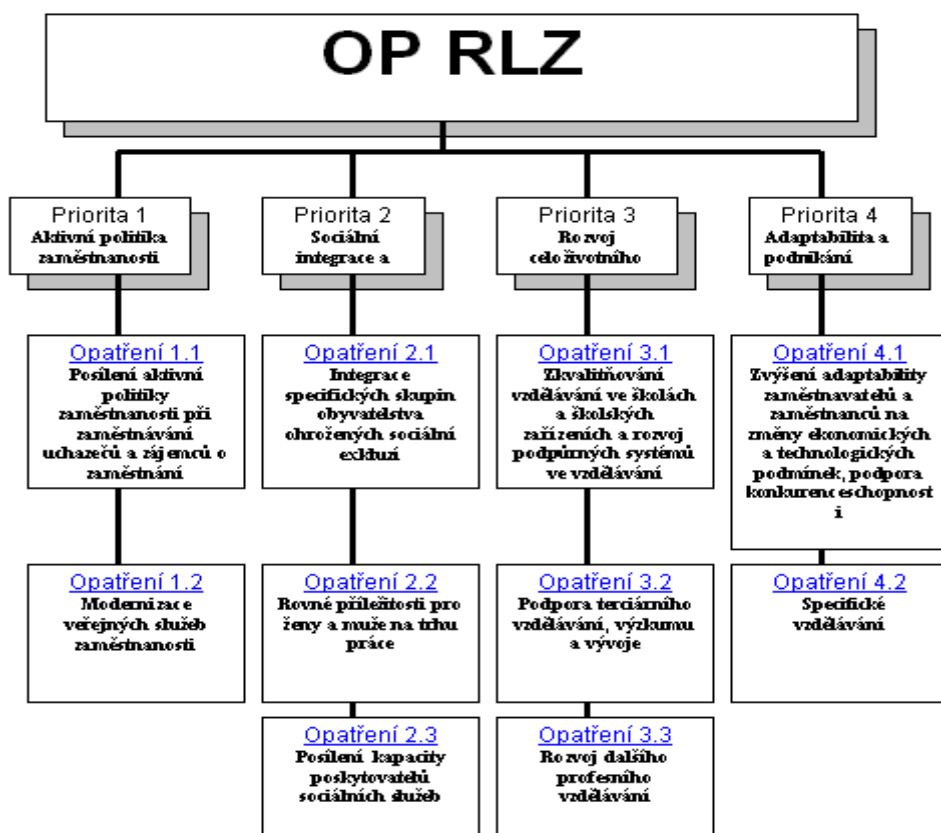
Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) tvořil základ pro realizaci podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice pro období 2004 - 2006. [9]

Globálním cílem operačního programu Rozvoj lidských zdrojů bylo dosažení **vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti** založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, **integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků** při respektování principů udržitelného rozvoje. [9]

Evropská, a tedy i česká společnost, se musí do budoucna vyrovnat s dynamicky se vyvíjejícími podmínkami globální ekonomiky a souvisejícími nároky na dovednosti, znalosti a flexibilitu každého jedince. Globální konkurence a proměnlivost trhu práce bude nutit každého jedince, aby se vzdělával po celý život. K naléhavosti těchto výzev přispívá v našich podmínkách současně i ta skutečnost, že dochází k demografickému úbytku české populace a nutnosti nahradit na pracovním trhu ročníky odcházející do důchodu. Nemožnost či nepřipravenost reagovat účinně na tyto podmínky by mohla způsobit vážné problémy v oblasti zaměstnanosti pracovní síly a konkurenceschopnosti České republiky, a tím současně ohrozit tempo hospodářského růstu. Česká republika si uvědomuje důležitost podpory rozvoje lidského potenciálu, který je jedním ze základních faktorů trvale udržitelného hospodářského růstu „znalostních“ ekonomik rozvinutých zemí. Vzdělávací soustava musí být v tomto kontextu vnímána jako jeden z hlavních pilířů budoucího ekonomického úspěchu a sociální soudržnosti. [9]

Pro naplnění globálního cíle v rámci OP RLZ byly vytyčeny zejména priority, které zobrazuje následující schéma:

Schéma č.1: Rozdělení priorit a Opatření v programu OP RLZ pro období 2004 – 2006.



Zdroj: [9]

Aktivní politika zaměstnanosti:

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti mohlo Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřady práce přispívat na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (např. rekvalifikace, podpora zdravotně postižených), a tím i ke snížení a prevenci nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnatelnosti osob, jimž hrozilo vyloučení z trhu práce.

Zaměstnanost v národním hospodářství od poloviny 90. let průběžně klesá. Mírný meziroční růst byl zaznamenán v letech 1994 -1996. V roce 2002 byl znovu v důsledku oživení ekonomiky zaznamenán růst zaměstnanosti. Tento trend se však neudržel a v roce 2004 klesla celková zaměstnanost na hodnotu 4706,6 tis. osob.

ČR patří v rámci EU mezi země s nadprůměrnou mírou zaměstnanosti. Realizace opatření Národního programu reforem by měla do roku 2008 přispět k dosažení následujících národních cílů zaměstnanosti: celková míra zaměstnanosti 66,4 %, míra zaměstnanosti žen 57,6 % a míra zaměstnanosti starších zaměstnanců (55-64 let) 47,5 %.

Z hlediska vzdělanostní struktury zaměstnaných lze vysledovat trend nárůstu osob s vysokoškolským vzděláním a osob se středním vzděláním s maturitou. Naopak klesá počet zaměstnaných osob se středním vzděláním bez maturity a se základním vzděláním. Tyto změny zaměstnanosti však lze považovat spíše za důsledek změn vzdělanostní struktury obyvatelstva v souvislosti s demografickými změnami než změn souvisejících s vývojem na trhu práce. [9]

Sociální integrace a rovnost příležitostí:

Šlo o snížení počtu a podílu osob ohrožených sociální exkluzí prostřednictvím integrovaného přístupu a odstraňování bariér znesnadňujících účast na trhu práce, včetně diskriminace podle pohlaví.

Současná demografická situace v České republice odráží negativní tendence probíhající ve většině evropských zemích. Ty se projevují celkovým stárnutím populace, tj. snižováním podílu nejmladších věkových skupin na celkové věkové skladbě populace. Příčinou je klesající míra porodnosti a rostoucí počet seniorů v důsledku prodlužování střední délky života populace. Pro zastavení poklesu porodnosti a její opětovné zvýšení bude nutné mimo jiné zlepšit podmínky pro sladění rodinného a profesního života.

Přes počínající proces stárnutí populace je však demografická struktura obyvatelstva z ekonomického pohledu stále příznivá. Této rekordní úrovni je dosaženo především díky tomu, že do období ekonomické aktivity dorostly silné demografické ročníky ze 70. letech minulého století, zatímco populačně silné poválečné ročníky jsou stále ještě v produktivním věku. Právě přechod těchto ročníků do důchodového věku, ke kterému bude ve stále větší míře docházet, bude znamenat nejen značnou zátěž pro zdravotnictví, důchodový systém a systém invalidních důchodů, ale také přinese podstatné změny v situaci na trhu práce. [9]

Rozvoj celoživotního učení:

Bylo realizováno prostřednictvím zvyšování kvality nabídky vzdělávání z hlediska potřeb znalostní společnosti a prostřednictvím rozšiřování účasti všech subjektů v procesu vzdělávání.

Vzdělávací soustava jako celek musela dostatečně efektivně zvyšovat vzdělanostní úroveň obyvatelstva a umožnit jednotlivcům (nehledě na jejich sociální podmínky,

různé schopnosti a očekávání) získávat a prohlubovat klíčové kompetence s cílem posílit jejich adaptabilitu a flexibilitu na trhu práce. Vzdělávací instituce se stala moderními centry celoživotního učení a partnerské spolupráce. [9]

Adaptabilita a podnikání:

Zaměřovala se na rozvoj kvalifikované pracovní síly, konkurenceschopnosti podniků, rozšiřování nabídky pracovních příležitostí v rozvojových odvětvích a posílení environmentálního přístupu.

V období let 1993 až 2004 došlo k výrazným změnám ve struktuře zaměstnanosti v jednotlivých sektorech národní ekonomiky. Nejvýraznější pokles zaměstnanosti byl zaznamenán v primárním sektoru (zemědělství) o 46 %, což představuje 4,3 % z celkové zaměstnanosti. V sekundárním sektoru (průmysl, vč. stavebnictví) poklesla zaměstnanost od roku 1993 o téměř 12 %, tj. 39,2 % z celkové zaměstnanosti. V terciárním sektoru (služby) zaměstnanost vzrostla o více než 11 %, tj. 56,5 % z celkové zaměstnanosti.

Ve srovnání se zeměmi Evropské unie zůstává nadále vysoký podíl zaměstnanosti v sekundárním sektoru a nízký podíl v sektoru terciárním. Přesto je právě terciární sektor, který se v EU podílí na zaměstnanosti v průměru téměř 70 %, perspektivním sektorem a především v odvětvích tzv. kvartéru (strategické služby, informační technologie, e-business) lze očekávat zvýšení podílu zaměstnanosti, resp. růst poptávky po pracovní síle s příslušnou kvalifikací. Lze předpokládat, že strukturální změny (vzhledem k ještě stále vysokému podílu průmyslu na celkové hospodářské aktivitě), budou v České republice s různou regionální intenzitou pokračovat a povedou k dalšímu uvolňování pracovních sil. Jejich zaměstnatelnost bude záviset na absorpční schopnosti sektoru služeb, dalším rozvoji soukromého sektoru, především malého a středního podnikání a na opatřeních politiky zaměstnanosti. [9]

Technická pomoc:

Toto opatření poskytovalo technickou pomoc Řídícímu orgánu a zprostředkujícím subjektům pro řádné řízení a administraci programu zahrnující aktivity spojené s procesem výběru a hodnocení projektů, poradenství pro žadatele, monitorování postupu realizace a podporu koordinace při implementaci programu.

2.3.2.2 Jednotný programový dokument pro Cíl 3 hlavního města Prahy (JPD3):

Celý název programu zní *Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hlavní město Praha*.

Šlo o program, který byl spolufinancován padesáti procenty z ESF, a druhou polovinou z národních veřejných zdrojů - státního rozpočtu a rozpočtu hlavního města Prahy.

Hlavním cílem programu byl efektivní trh práce založený na kvalifikované pracovní síle, konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, využití výzkumně-vývojového potenciálu regionu, sociální integraci ohrožených skupin a rovnosti příležitostí při respektování zásad udržitelného rozvoje. [9]

Priority programu byly v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti a Národním akčním plánem zaměstnanosti. Pro naplnění hlavního cíle programu JPD 3 bylo vytyčeno pět priorit shodujících se s prioritami OP RLZ.

2.3.2.3 Program Iniciativy Společenství (EQUAL):

Iniciativa Společenství EQUAL byla jednou ze čtyř iniciativ Společenství, které byly v programovacím období 2000 – 2006 spolufinancované ze Strukturálních fondů. Iniciativa Společenství EQUAL spolufinancovaná z Evropského sociálního fondu (ESF) byla jedním z nástrojů na dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti ESZ.

Tato Iniciativa podporovala na celém území EU mezinárodní spolupráci při vývoji a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a s nerovnostmi na trhu práce. Cílem Iniciativy bylo tedy vyvinout a prosadit nástroje na podporu příslušníků znevýhodněných skupin (dlouhodobě nezaměstnaných, nízkokvalifikovaných, absolventů škol, starších občanů, osob se zdravotním postižením, etnických menšin, žen, azylantů apod.), kteří se střetávají s diskriminací či nerovným zacházením buďto přímo v zaměstnání nebo při hledání zaměstnání. [9]

Iniciativa Společenství EQUAL se od hlavních forem pomoci z ESF (Operačního programu pro Cíl 1, Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3) lišila vedle inovativnosti a mezinárodní spolupráce také tím, že se realizovala na celém území všech členských států, tj. jak na územích pokrytých Cílem 1 (regiony s HDP/ob. < 75% HDP/ob. EU), tak pokrytých Cílem 3 (ostatní regiony).

2.3.2.4 Společný regionální operační program (SROP):

Společný regionální operační program (SROP) byl jedním z pěti programů (Průmysl a Podnikání, Rozvoj lidských zdrojů, Infrastruktura, Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství), které byly realizovány v České republice na základě Rámce podpory Společenství pro Cíl 1.

SROP byl tvořen čtyřmi prioritami rozpracovanými do devíti opatření (bez technické asistence):

- podpora malých a středních podniků ve vybraných regionech
- zlepšení infrastruktury v regionech
- rozvíjení infrastruktury pro rozvoj lidských zdrojů
- podpora cestovního ruchu. [9]

Financování SROP bylo zabezpečeno z veřejných zdrojů EU (u většiny opatření příspěvek EU dosáhl 75% veřejných zdrojů programu), přičemž se počítalo rovněž se zapojením soukromých zdrojů. Veřejné zdroje ČR byly zajištěny především ze státního rozpočtu (MMR) a z rozpočtu krajů a obcí.

Podpora pro SROP ze Strukturálních fondů Evropské unie byla poskytována ze dvou fondů - Evropského fondu regionálního rozvoje a Evropského sociálního fondu.

Na financování se podílel 25-50% státní rozpočet ČR v závislosti na jednotlivých opatřeních.

2.3.3 Základní programy Evropského sociálního fondu pro období 2007 – 2013 v ČR:

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

- Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ):
Představujeme nové znění Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, který bude řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí.
- Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)
- Operační program Praha Adaptabilita [9]

Řízení těchto programů bude rozděleno dle kompetencí jednotlivých subjektů. Operační program Lidské zdroje a Zaměstnanost bude řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí, která má bohaté zkušenosti s řízením programů již z prvního programovacího období. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost bude řízen Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a třetí program, který je výhradně určen pro území hl.m. Prahy, bude v působnosti Magistrátu hl. m. [9]

2.3.3.1 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ):

Operační program vymezuje pět základních věcných prioritních os, které pokrývají problematiku adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, zaměstnanosti a zaměstnatelnosti, včetně integrace skupin ohrožených sociálním vyloučením, rovných příležitostí, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.

Priority OP LZZ:

Adaptabilita:

Je zaměřena na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím finanční podpory do rozvoje lidských zdrojů, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů, vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje specifických služeb v oblasti zaměstnanosti. Dále budou v rámci této prioritní osy podporovány intervence zaměřené na zvyšování dostupnosti nabídky dalšího vzdělávání, a to podporou vzdělávacích a výcvikových programů ekonomicky aktivního obyvatelstva s ohledem na potřeby trhu práce a znalostní společnosti.

Aktivní politika trhu práce:

Prioritní osa je zaměřena na zlepšení přístupu k zaměstnání a na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání, na prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti skupin znevýhodněných na trhu práce. Dále budou v rámci této prioritní osy podporovány intervence zaměřené na zvýšení kvality poradenských, vzdělávacích a zaměstnaneckých služeb poskytovaných institucemi na trhu práce. Podpořena bude dále tvorba systémů pro předvídání změn na trhu práce a zvládání postupných i náhlých změn v zaměstnanosti, tj. očekávaných budoucích pracovních a kvalifikačních požadavků.

Sociální integrace a rovné příležitosti:

Prioritní osa je zaměřena především na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným, a to formou jednak přímé podpory těchto osob a jednak formou zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb. Podporována budou také opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob a opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života. V rámci tohoto cíle budou podporovány také aktivity zaměřené na prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Zvláštní pozornost bude věnována příslušníkům romských komunit a migrantům a dalším skupinám z odlišného sociokulturního prostředí.

Veřejná správa a veřejné služby:

Tato prioritní osa bude naplňována prostřednictvím intervencí zaměřených na zvýšení kapacity, kvality, efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb. Podpora bude zaměřena jak na modernizaci orgánů ústřední státní správy, tak na modernizaci územní veřejné správy. Bude podpořeno např. řízení a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě, snižování administrativní zátěže na ústřední a územní úrovni, zkvalitnění systému vzdělávání a školení ve veřejné správě.

V České republice Územní veřejná správa je vykonávána na úrovni krajů a obcí, pro jejich činnost byly vytvořeny podmínky a příslušný právní rámec. Krajská úroveň odpovídá rozdělení České republiky na statistické územní jednotky NUTS III. Regiony NUTS II jsou tvořeny jednou až třemi jednotkami NUTS III. Byly vytvořeny pro potřeby spojené s koordinací a realizací politiky hospodářské a sociální soudržnosti a jsou označovány jako regiony soudržnosti. Česká republika se skládá z osmi regionů soudržnosti. Jednotka NUTS I je tvořena územím celé České republiky.

Mezinárodní spolupráce:

Prioritní osa Mezinárodní spolupráce je zaměřena na podporu mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů mezi projekty v různých členských státech, mezi skupinami aktérů zaměřených na specifickou problematiku, mezi aktéry ze společné regionální oblasti s aktéry v dalších oblastech a mezi národními organizacemi v několika členských státech.

2.3.3.2 Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK):

Tento operační program přispívá k rozvoji potenciálu populace České republiky, a k vytvoření vhodných podmínek pro vzdělávání a učení. OP VK se zaměřuje na oblast rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání ve všech jeho rozmanitých formách s důrazem na komplexní systém celoživotního učení a stimulaci spolupráce mezi vzdělávacími institucemi, výzkumnou a výrobní sférou.

OP VK, jehož globálním cílem je posílení konkurenceschopnosti ČR prostřednictvím modernizace systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji, představuje cesty, které povedou k naplnění tohoto cíle:

Specifickými cíli: (představují cesty, které povedou k naplnění globálního cíle),

1. Rozvoj a zkvalitňování systému počátečního vzdělávání s důrazem na zlepšení klíčových kompetencí absolventů pro zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce a zvýšení motivace k dalšímu vzdělávání.
2. Inovace systému terciárního vzdělávání směrem k propojení s výzkumnou a vývojovou činností, větší flexibilitě a kreativitě absolventů uplatnitelných ve znalostní ekonomice, zatraktivnění podmínek pro výzkum a vývoj a k vytvoření komplexního a efektivního systému, který by podporoval inovační proces jako celek.
3. Posílení adaptability a flexibility lidských zdrojů jako základního faktoru konkurenceschopnosti ekonomiky a udržitelného rozvoje ČR prostřednictvím systému dalšího vzdělávání.

2.3.3.3 Operační program Praha Adaptabilita:

Operačního programu Praha - Adaptabilita je zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny. Naplnění globálního cíle v časovém horizontu programu (do roku 2013) přispěje k posílení udržitelného socioekonomického rozvoje regionu a ke zvýšení významu Prahy ve středoevropském prostoru v porovnání s ostatními metropolemi členských států. [9]

Specifické cíle dále rozvádějí zaměření globálního cíle operačního programu:

- Jejíž cílem je zvýšení profesní mobility a adaptability pracovníků a zaměstnavatelů směřující ke zvýšení kvality a produktivity práce.
- Jejíž cílem je zlepšení dostupnosti zaměstnání pro znevýhodněné osoby a zvýšení jejich účasti na trhu práce.
- Jejíž cílem je zvýšení kvality vzdělávání a odborné přípravy lidí, které odpovídají požadavkům trhu. [9]

Pokud bychom mohli shrnout rozdílnost mezi operačními programy Rozvoj lidských zdrojů (RLZ) a Lidské zdroje a zaměstnanost (LZZ), tak pro období 2007 - 2013 bude Evropský sociální fond (ESF) také podporovat institucionální a administrativní kapacitu v rámci priorit mezinárodní spolupráce a veřejné správy.

V programovacím období 2007 - 2013 bude Česká republika využívat až **26,7 miliard EUR (cca 774 miliard korun)** z fondů Evropské unie k podpoře rozvoje regionů, konkurenceschopnosti, hospodářského růstu a kvality života obyvatel.

II. Praktická část:

3. Charakteristika oblasti Jindřichohradecka

Okres Jindřichův Hradec je po vzniku nového okresu Jeseník největším okresem České republiky s výměrou 1 944 km² a podílem 2,5% na celkové výměře státu.

Území je charakterizováno rozsáhlými lesními porosty (38,5% lesní půdy), vodními plochami, zejména rybníky, množstvím kulturních a historických památek, památkových rezervací, hradů a zámků.

Podstatnou část okresu pokrývají žuly a granodiority Českomoravské a Novobystřické vrchoviny, dále Dačická a Jindřichohradecká pahorkatina. Odlišným prvkem v pahorkatinném charakteru povrchu okresu je Třeboňská pánev, kde vznikla rozsáhlá rašeliniště a významná rybářská oblast. Na většině území se vyskytují půdy lehké, písčitohlinité, na Třeboňsku jsou půdy jílovité a ve vlhkých oblastech se vytvořily půdy rašelinové. Z hlediska surovinový zdrojů je okres poměrně chudý. Z nerostného bohatství je to surovinová základna štěrkopísků, živcových písků, žáruvzdorných jílu a bělošedých jílu pro keramický průmysl a na některých místech ložiska cihlářské suroviny a žuly. Také se zde nachází ve větším rozsahu rašelina, těžená pro účely zemědělské, zahradnické a zdravotnické. Donedávna se na některých místech těžila i uranová ruda. Velice důležitým surovinovým zdrojem je dřevo z lesních porostů.

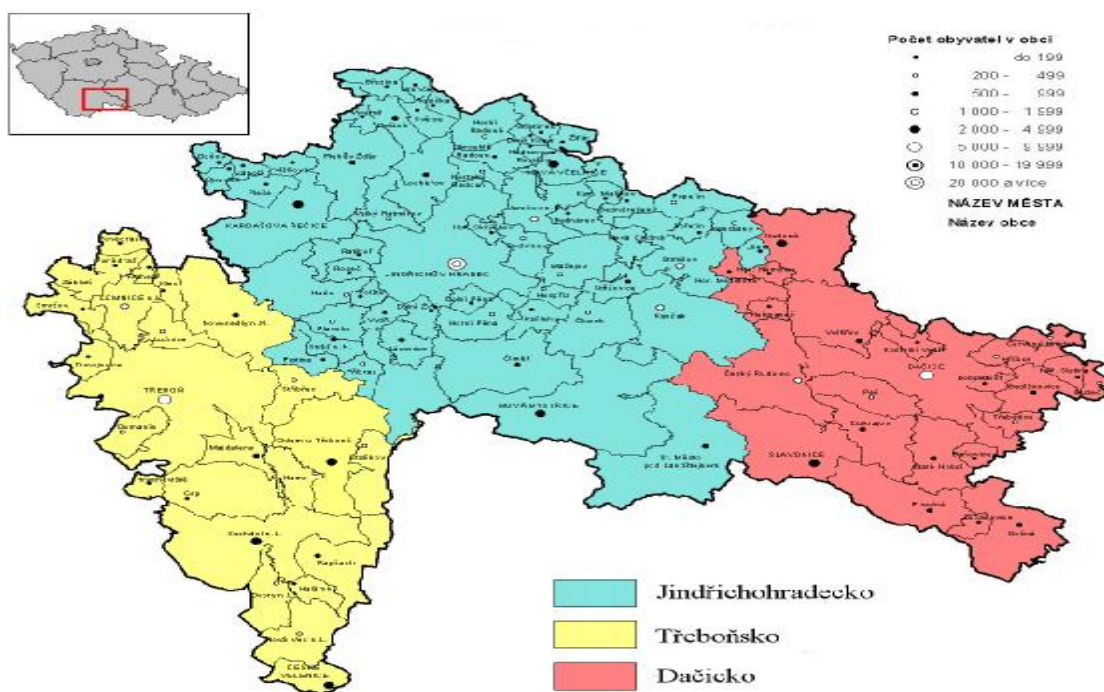
Celkový počet obyvatel žijící na území okresu činí 92 644, z toho 47 097 (50,8%) žen. Okres je charakteristický nízkou hustotou osídlení - **47,7 obyvatel na 1 km²**, která je zapříčiněna zejména nízkým osídlením příhraničních oblastí okresu a řadí okres na jedno z posledních míst v republice. Čtvrtina obyvatel žije v okresním městě.

Z pohledu územně správního je okres rozdělen do 106 obcí. Statut města má 13 obcí (Jindřichův Hradec, Kardašova Řečice, Nová Bystřice, Nová Včelnice, České Velenice, Lomnice nad Lužnicí, Třeboň, Dačice, Slavonice, Suchdol nad Lužnicí, Deštná, Stráž nad Nežárkou, Strmilov). Největší obcí je okresní město Jindřichův Hradec s 22 643 obyvateli. Nejmenší samostatnou obcí jsou Županovice s 45 obyvateli. Výrazně klesá počet obyvatel v malých obcích, zejména v pohraničním území. Celkový počet obyvatel v okrese se mírně snižuje .

V této oblasti je nejvíce zastoupena železniční dopravní síť. Autobusové linky spojují všechny obce v okrese a většinu místních částí, ale jejich počet výrazně klesá.

Hlavním ekonomickým odvětvím je *průmysl*. Na území okresu působí celkem 2 433 průmyslových subjektů a 2 450 subjektů ve stavebnictví. K největším podnikům v okrese (podle objemu produkce, počtu zaměstnanců, místní tradiční výroby) patří Moeller Elektrotechnika s.r.o. pracoviště Suchdol nad Lužnicí - strojírenství, TRW-DAS a.s. Dačice - strojírenství, Centropen a.s. Dačice - výroba školních a kancelářských potřeb, Magna Cartech s.r.o. České Velenice – strojírenství, Jitka a.s. J. Hradec - textilní průmysl. Největší zastoupení má stavebnictví, zpracování dřeva, strojírenství, oděvní průmysl, textilní výroba a další. Právě otevřením trhu EU pro levný asijský textil dochází k útlumu v místním textilním a oděvním průmyslu, a tím i k propouštění zaměstnanců a uzavírání výrobních závodů. Také zemědělství již v minulých letech procházelo mírným útlumem rozvoje zemědělské výroby. 91 689 ha výměry okresu zaujímá zemědělská půda, což představuje 47,2% (z toho 69% je tvořeno ornou půdou). Převážně jsou zde pěstovány obilniny, brambory a řepka. Živočišná výroba je silně zastoupena chovem prasat a ryb. Snižuje se podíl skotu. Významným odvětvím v okrese je rybářství. Přibližně 2 600 rybníků s chovem ryb, představuje 6,6% hospodářské plochy okresu.

Obrázek č. 2. Mapa okresu J. Hradec - rozdělení na jednotlivé mikroregiony:



Zdroj: [11]

Okres Jindřichův Hradec je rozdělen dle pracovišť ÚP do tří mikroregionů – Jindřichohradecko, Dačicko a Třeboňsko. Hlavní pracoviště úřadu práce se nachází v Jindřichově Hradci a detašovaná pracoviště jsou ve městech Dačice a Třeboň.

3.1 Charakteristika trhu práce v oblasti Jindřichohradecka

Praktickou část jsem zaměřila na trh práce v oblasti Jindřichohradecka, jelikož jedno z jeho stávajících mikroregionů je *mým rodným a stále trvalým bydlištěm*. A také z důvodu zjištění důležitých ukazatelů jako je hodnota *míry nezaměstnanosti*. Tento ukazatel není jen ukazatelem pro statistické vyjádření úřadů práce, ale také je významným ukazatelem ovlivňující mzdu každého občana za vykonanou práci a také rozvoje venkova.

V úvodu této kapitoly jsou stručně uvedeny hlavní činnosti, které provádí oddělení trhu práce ÚP v Jindřichově Hradci. Tyto činnosti jsou charakteristické i pro ostatní úřady práce na celém území České republiky.

Činnosti oddělení trhu práce:

- vede statistiku trhu práce, provádí komplexní analýzy trhu práce
- navrhuje v součinnosti s ostatními státními úřady, obcemi, profesními organizacemi podnikatelů, odborovými organizacemi a podnikatelskými subjekty perspektivní směry politiky zaměstnanosti v regionu
- zabezpečuje monitoring zaměstnanosti a nezaměstnanosti a vede evidenci volných pracovních míst s průběžnou aktualizací
- připravuje podklady pro rozhodování o vydání povolení k práci cizincům a zaměstnavatelům k získávání pracovníků s cizí státní příslušností
- rozhoduje o povolení práce našich občanů v zahraničí
- vede evidenci pracovníků
- organizuje a realizuje aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) v regionu, zodpovídá za efektivní vynakládání finančních prostředků, vede kompletní agendu, provádí kontroly dodržování dohod, metodicky řídí detašovaná pracoviště ÚP z hlediska APZ.

3.1.1 Zaměstnanost a volná pracovní místa

Pomocí Úřadu práce v Jindřichově Hradci bylo zjištěno, že nabídka pracovní síly v rámci okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) okresu koncem minulého roku činila 41 368 pracovníků, což je méně než v roce předešlém. Z tohoto počtu pracovníků bylo zaměstnáno 7 290 u malých organizací (tj. do 25 zaměstnanců), 26 325 u velkých organizací (tj. nad 25 zaměstnanců) a 7 753 byli osoby samostatně výdělečně činné.

Celková zaměstnanost se od začátku roku 2006 dle okresů již nesleduje, bylo možné ji vyčlenit v rámci Jihočeského kraje a hodnota činila 161 157 zaměstnanců.

Nejvíce podnikatelských subjektů v rámci Jindřichohradecka podniká v oblasti *obchodu, oprav motorových vozidel a spotřebního zboží* – 4 755 firem, dále ve stavebnictví – 2 450 firem a také ve zpracovatelském průmyslu – 2 411 firem. V opačném směru tedy nejméně rozvinutým odvětvím je *těžba nerostných surovin* se 3 subjekty a za ním s 19 subjekty odvětví výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody.

Stav a vývoj volných pracovních míst (VPM)

Z hlediska ÚP lze konstatovat, že **dochází k nárůstu nově hlášených VPM**. V měsíčním průměru nově nahlášených VPM bylo zaznamenáno oproti roku 2005 **nárůst o 58 míst**.

Tabulka č. 1: Porovnání poptávky a nabídky pracovních sil

Měsíc	Evidování uchazeči	Placení uchazeči	VPM na konci měsíce	Počet uchazečů na 1 VM	Míra nezam. v % (podle pracovní síly)
Leden 06	4 066	1 684	173	23,5(25,2*)	8,09
Únor 06	4 035	1 730	211	19,1(20,7*)	8,03
Březen 06	3 860	1 566	234	16,5(17,9*)	7,68
Duben 06	3 341	1 150	244	13,7(14,9*)	6,69
Květen 06	2 856	878	328	8,7(9,5*)	5,71
Červen 06	2 738	804	345	7,9(8,7*)	5,48
Červenec 06	2 713	807	346	7,8(8,4*)	5,46
Srpen 06	2 739	848	407	6,7(7,2*)	5,51
Září 06	2 717	746	412	6,6(7,2*)	5,47
Říjen 06	2 631	730	435	6,0(6,7*)	5,35
Listopad 06	2 600	790	430	6,0(6,6*)	5,29
Prosinec 06	2 934	1 009	448	6,5(7,0*)	5,96

* výpočet z počtu všech uchazečů

Zdroj: [11]

Pomocí metodik ÚP bylo výsledováno, že každoročně v jarních měsících dochází k nárůstu VPM zejména ve stavebnictví a zemědělství. Úřadem práce bylo v roce 2006 průměrně nabízeno 334 volných pracovních míst. Situaci v počtu uchazečů na VPM lze charakterizovat jako velmi variabilní, vzhledem k tomu, že se počet uchazečů na 1 volné pracovní místo celoročně pohyboval v rozmezí od 6,0 do 23,5 s průměrem 10,8 uchazeče.

3.2.1 Nezaměstnanost v okrese Jindřichův Hradec

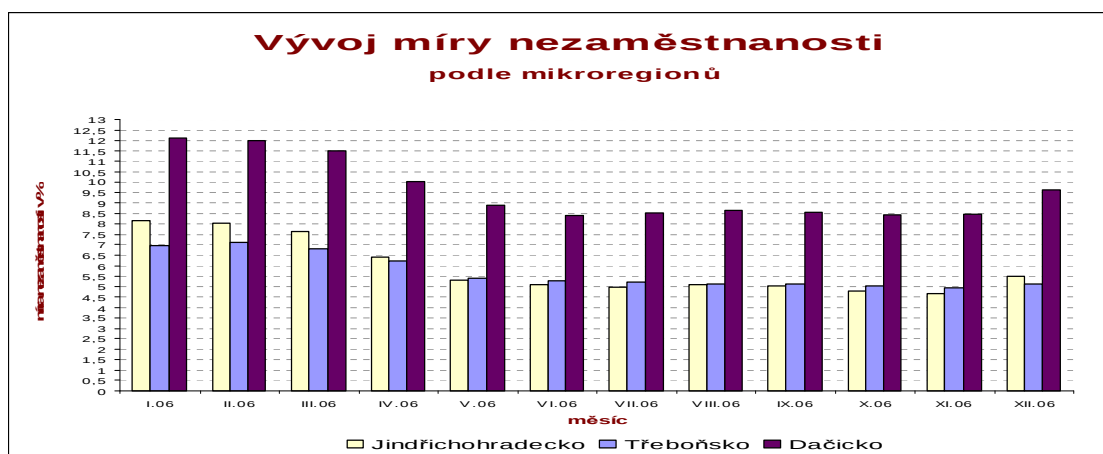
Na základě zjištěných informací z úřadu práce v okrese Jindřichův Hradec bylo možné vysledovat, že **analýza nezaměstnanosti** měla i pro minulý rok **pozitivní vývoj (6,23%) ve srovnání s Českou republikou (8,08%)**. Pokud bychom chtěli srovnávat Jindřichohradecko v rámci Jihočeské kraje, lze míru nezaměstnanosti považovat za negativní, jelikož činila pouhých 5,97%.

Hlavními faktory nárůstu nezaměstnanosti byly útlumy u zaměstnavatelů (především v textilním průmyslu) související s odbytovými problémy, restrukturalizace společností, nevhodná skladba volných pracovních míst, vyšší míra nezaměstnanosti v některých sousedních okresech a také v druhém pololetí roku ukončení sezónních prací.

3.2.1.1 Mikroregionální nezaměstnanost

Při sledování mikroregionální míry nezaměstnanosti je **trvalým jevem vyšší nezaměstnanost v Dačickém mikroregionu**. V ostatních dvou mikroregionech má vývoj nezaměstnanosti téměř shodný charakter.

Graf č.6: Vývoj míry nezaměstnanosti



Z grafu je možno vidět, že průběh míry nezaměstnanosti měl v průběhu 1. pololetí sestupnou tendenci ve všech mikroregionech okresu. V průběhu 2. pololetí pokračovalo snižování míry nezaměstnanosti jak na Třeboňsku, tak s menšími výkyvy na Jindřichohradecku a Dačicku. V prosinci však opět došlo k nárůstu míry nezaměstnanosti ve všech mikroregionech. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána na Dačicku v lednu a dosahovala hodnoty 12,13%, což představovalo 1 217 uchazečů o zaměstnání.

Struktura nezaměstnanosti

V řadách nezaměstnaných v rámci minulého roku převažovali ženy. Dle statistik z úřadu práce lze jednoznačně říci, že *podíl žen* v průměru s 61,2% (v evidenci uchazečů o zaměstnání je trvale vyšší než *podíl mužů* s 38,8% průměrem. Tento nepoměr se prohloubil v jarních měsících v důsledku právě začínajících sezónních pracích, které jsou určeny především pro muže (stavebnictví, zemědělství, lesnictví).

Tabulka č.2: Vývoj počtu uchazečů podle pohlaví

<i>Měsíc</i>	<i>Muži</i>	<i>% z celku</i>	<i>Ženy</i>	<i>% z celku</i>
Leden 06	1 842	45,3	2 224	54,7
Únor 06	1 837	45,5	2 198	54,4
Březen 06	1 712	44,4	2 148	55,6
Duben 06	1 353	40,5	1 988	59,5
Květen 06	1 089	38,1	1 767	61,9
Červen 06	994	36,3	1 744	63,7
Červenec 06	990	36,5	1 723	63,5
Srpen 06	980	35,8	1 759	64,2
Září 06	949	34,9	1 768	65,1
Říjen 06	916	34,8	1 715	65,2
Listopad 06	890	34,2	1 710	65,8
Prosinec 06	1 140	38,9	1 794	61,1

Zdroj: [11]

Ve *vzdělanostní struktuře* jsou již dlouhodobě nejpočetnější stavy uchazečů o zaměstnání v oblasti vyučených s počtem 1 329 uchazečů, představující 45,3% z celkové počtu uchazečů. Samozřejmě existují rozdíly mezi jednotlivými učitelskými obory, hlavním problémem však neustále zůstává malá praxe, nepřiměřené mzdové požadavky a někdy i pracovní morálka. Následuje kategorie se základním vzděláním - 823 uchazečů

(28,1%). Nejnižší podíl mezi uchazeči mají lidé bez vzdělání (0,0%). Struktura uchazečů podle vzdělání nedoznala za poslední roky téměř žádných výrazných změn. Evidence uchazečů o zaměstnání dle vzdělání za rok 2006 zobrazuje graf č.8 v příloze.

Ve *věkové struktuře* jsou nejpočetněji zastoupeny kategorie 50 a více let, dále věkové skupiny 30 – 39 let a 20 – 29 let. Dle metodik úřadu práce můžeme říci, že v roce 2006 ve srovnání s rokem předešlým došlo k úbytku ve všech věkových kategoriích. Nejmenší podíl uchazečů tvoří nejmladší věková hranice do 19 let (5,4%). Při pohledu na tuto velice nízkou hodnotu se musí brát v úvahu, že značná část této věkové skupiny navštěvuje některý typ školy.

Lidé ve věku 50 a více let tvoří 25,7% z celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání, což je 754 uchazečů. Oproti roku 2005 došlo k poklesu v této kategorii o 135 uchazečů, ale i přesto tvoří tato kategorie největší skupinu nezaměstnaných lidí. Starší lidé se často potýkají s problémem upřednostňování mladé generace. Rozdíly můžeme vypočítat zejména ve vzdělání, zdravotním stavu nebo schopnosti přizpůsobit se. Zaměstnavatelé dávají přednost mladším pracovníkům před staršími, protože mladší lidé jsou více schopni se něco naučit a zaměstnavatel si je může lépe přizpůsobit k obrazu svému. Mladší lidé mají také kratší praxi a méně zkušeností než starší a jejich mzdové ohodnocení tak může být nižší.

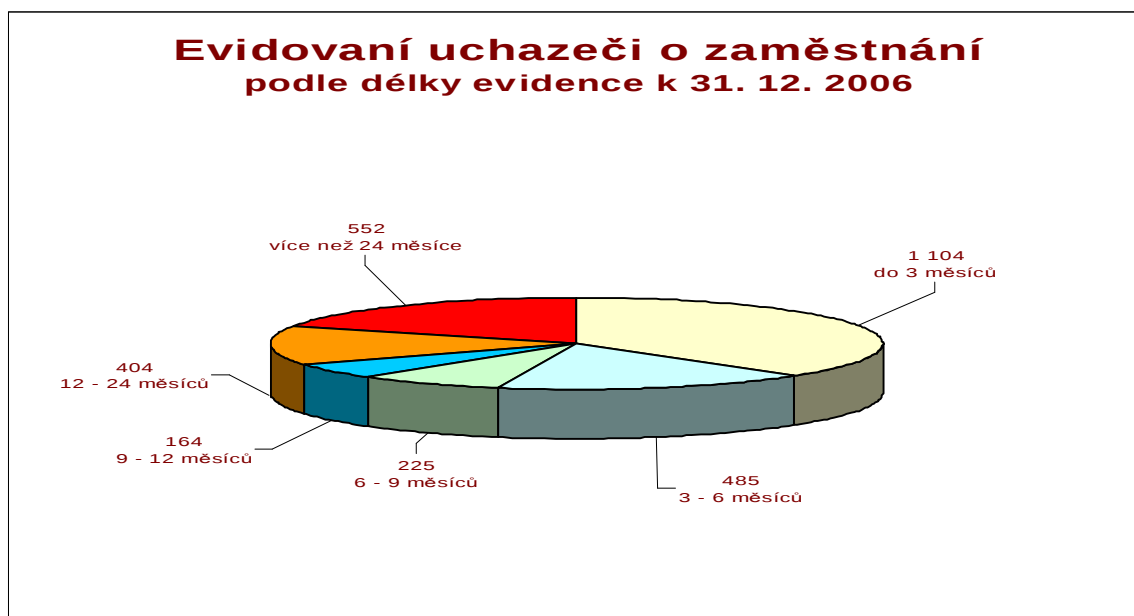
Druhou skupinou s vysokou mírou nezaměstnaností jsou lidé **ve věku 30 – 39 let a současně i ve věku 20 – 29 let**. V roce 2005 byl podíl lidí ve věku 30 – 39 let na všech nezaměstnaných 23,8%, což představuje 684 uchazečů a v kategorii 20 – 29 let je to pouze o jednoho nezaměstnaného méně. Jde o skupiny uchazečů, které jsou svými zaměstnavateli propuštěni z různých důvodů nebo jsou náchylnější ke změně zaměstnání, a to z důvodu nespokojenosti v zaměstnání, z pocitu nevyužití vzdělání a kvalifikace. Velký podíl ve věkové skupině 20 - 39 let mají matky s malými dětmi. Je pravdou, že tyto věkové skupiny uchazečů o zaměstnání nezůstávají v evidenci ÚP dlouhou dobu a po krátké době nastupují znovu do zaměstnání, výjimku tvoří pouze matky s malými dětmi, kterým zabraňuje znovuzařazení na trh práce směnnost v zaměstnání, kombinace dojíždění na pracoviště s provozní dobou MŠ atd. Nezaměstnanost podle věku znázorňuje graf v příloze č.9.

Znepokojujícím trvalým jevem jsou stavy *dlouhodobě evidovaných uchazečů* nad 6 měsíců, neboť jejich počet stále roste. Ukazuje se, že vyšší pravděpodobnost

dlouhodobé nezaměstnanosti mají ženy s malými dětmi, pracovníci s nízkou úrovní vzdělání a osoby se změněnou pracovní schopností. K dalším ohroženým skupinám patří mladiství a osoby starší 50 let.

Tento fakt dokresluje i *průměrná délka evidence* uchazečů o zaměstnání, která se v roce 2006 zvýšila na **429 dní**, zatímco v roce 2005 tento údaj dosahoval hodnoty 360 dní. Právě stále se prodlužující průměrná délka evidence na úřadu práce je nejvíce znepokojujícím faktorem ve vývoji struktury nezaměstnanosti na okrese Jindřichův Hradec. Důvod můžeme spatřit ve stále ještě přetrvávajícím malém rozdílu mezi sociálními dávkami a minimální mzdou, skladbou volných pracovních míst, vzdělanostní strukturou uchazečů, špatnou dopravní obslužností, nedostatkem pracovních příležitostí pro občany se zdravotním postižením a ztrátou pracovních návyků.

Graf č.7: Evidovaní uchazeči o zaměstnání dle délky evidence k 31.12.2006



Zdroj: [11]

3.2 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti

Při hledání cest k vyřešení možností, jak se uplatnit na trhu práce pro uchazeče o zaměstnání, existuje v rámci ÚP program aktivní politiky zaměstnanosti. Při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti klade ÚP v Jindřichově Hradci důraz na efektivní využívání finančních prostředků. Programy APZ jsou orientovány na pomoc rizikovým skupinám uchazečů o zaměstnání. V okrese Jindřichův Hradec jsou programy APZ zaměřeny především na tyto kategorie nezaměstnaných:

- ***uchazeči, kteří jsou v evidenci dlouhodobě*** (v roce 2006 47,2%),
- ***občané se statutem OZP*** (v roce 2006 6,4%),
- ***osoby s nízkou úrovní vzdělání*** (v roce 2006 28,1%),
- ***uchazeči náležející do vyšších věkových kategorií (nad 50 let – v roce 2006 25,7%)***
- ***absolventi a mladiství do 25 let věku*** (v roce 2006 17,6%),
- ***ženy po mateřské dovolené, matky s dětmi do 6 let a matky samoživitelky*** (v roce 2006 61,1%).

Procentuální hodnoty vychází z celkového počtu 2 934 evidovaných osob úřadem práce v Jindřichově Hradci k 31.12.2006.

Ve všech případech ÚP vždy individuálně posuzuje prokazatelnou neumístitelnost uchazeče. V rámci Jindřichohradecka jsou využívanými nástroji APZ:

- *veřejně prospěšné práce,*
- *společensky účelná pracovní místa,*
- *podpora zdravotně postižených občanů,*
- *příspěvky zaměstnavatelům OZP,*
- *rekvalifikace,*
- *cílené programy k řešení zaměstnanosti.*

Programy APZ v okrese podporují především vznik a stabilizaci míst pro problémové skupiny nezaměstnaných s důrazem na uchazeče se změněnou pracovní schopností a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání v mikroregionech s vyšší mírou nezaměstnanosti. Jako stálá priorita v oblasti Jindřichohradecka při využívání prostředků APZ je zřizování míst pro získání praxe absolventů a kvalifikaci mladistvých a především rekvalifikace.

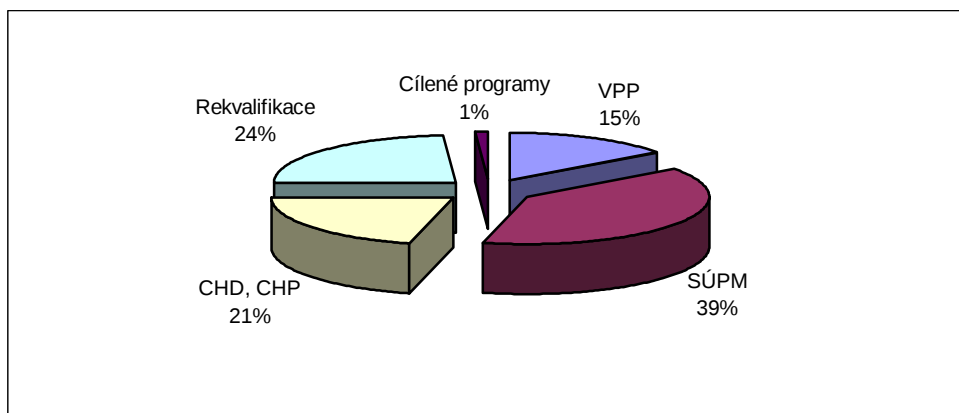
V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti ÚP realizuje takové akce, které jsou úměrné stavu a potřebám místního trhu práce a jsou v souladu s cíli státní politiky zaměstnanosti. Konkrétně v roce 2006 šlo o realizaci úkolů plynoucích z Národního akčního plánu zaměstnanosti.

Také v roce 2006 bylo prioritou především řešení nezaměstnanosti absolventů škol, zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání, žen s malými dětmi a dalších příslušníků sociálních skupin, kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují zvýšenou péči při zprostředkování.

ÚP se také zaměřil na přísnější *prověřování zaměstnavatelů* při realizaci APZ. Zaměstnavatel musí písemně doložit především svoji nezadluženost v placení daní, zdravotního a sociálního pojištění. Tím ÚP dosáhl toho, že nemá vůči zaměstnavatelům pohledávky za příslušné období. Zaměstnavatelům, kteří odvedli v roce 2006 na Jindřichohradecku do státního rozpočtu za neplnění povinného podílu zaměstnávat osoby zdravotně znevýhodněné vyšší částku, než byla jejich povinnost, bylo na základě provedených kontrol vráceno celkem 65.221,-Kč, přičemž celkově bylo odvedeno zaměstnavateli do státního rozpočtu 239.879,-Kč za rok 2006.

Podíl *výdajů vyplacených na aktivní politiku zaměstnanosti v roce 2006 představoval 13 859 911,- Kč*. Tato částka byla oproti roku 2005 nižší o 221 085,- Kč. Procentuální skladba finančních prostředků podle nástrojů APZ v roce 2006 činila dle následujícího grafu č. 8.

Graf č. 8: Nástroje APZ v % pro rok 2006.



Nástroje *aktivní politiky zaměstnanosti* byly ve sledovaném období uplatněny u 446 uchazečů o zaměstnání (tj. o 47 uchazečů více než v roce 2005).

Také ze zjištěných údajů z ÚP v Jindřichově Hradci zmíním pro porovnání, kolik bylo vynaloženo v rámci pasivní politiky zaměstnanosti pro minulý rok - 61 963 000,- Kč, což představuje 81,7% z celkové alokace politiky zaměstnanosti v rámci Jindřichohradecka. Celkem za rok 2006 bylo tedy vynaloženo 75 823 000,- Kč.

3.2.1 Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Společenská účelná pracovní místa vznikají na základě písemné dohody fyzické osoby či právnické osoby s ÚP v Jindřichově Hradci. Úřad práce poskytuje příspěvky zaměstnavatelům na zřízení SÚPM, nebo dotuje mzdové náklady na SÚPM. Poskytuje také příspěvky přímo uchazečům, a to v případě, kdy uchazeč zahájí samostatnou výdělečnou činnost (SVČ).

Byly vytvořeny dva druhy společensky účelných pracovních míst – místa přímo u konkrétního zaměstnavatele a SÚPM jako samostatná výdělečná činnost.

- SÚPM u zaměstnavatelů jako příspěvek na mzdy.

V roce 2006 bylo vytvořeno celkem **206** (z toho 128 žen a 78 mužů) **nových společensky účelných pracovních míst**. Z toho 122 uchazečů byly v evidenci déle jak 6 měsíců a 70 míst pro uchazeče do 25 let. Některá místa byla obsazena i osobami zdravotně postiženými a uchazeči starších 50 let.

Z hlediska mikroregionů bylo vytvořeno nejvíce společensky účelných pracovních míst na Jindřichohradecku a nejméně na Třeboňsku.

Všechna místa byla zřízena s dotací mzdových nákladů. Vytváření SÚPM bylo projednáváno vedením úřadu práce a schváleno Poradním sborem ředitelky ÚP na základě kritérií, která zohledňují momentální situaci na trhu práce v jednotlivých regionech okresu a strukturu nezaměstnaných uchazečů.

Úřad práce v průběhu roku 2006 vyplatil na úhradu mzdových nákladů **na SÚPM u zaměstnavatelů celkem 6.539.584,- Kč**.

- SÚPM jako samostatně výdělečná činnost.

Ve sledovaném období začalo provozovat samostatně výdělečnou činnost s finanční podporou úřadu práce 6 uchazečů o zaměstnání (z toho 3 muži a 3 ženy).

A to v oborech: oční optika, zemědělská výroba, poskytování služeb pro hospodaření v lesích a pro myslivost, masérské, rekondiční a regenerační služby, specializovaný maloobchod, truhlářství.

Poradní sbor ředitelky ÚP má stanovena interní kritéria pro přiznání finanční pomoci uchazečům, která zohledňují situaci na trhu práce v dané lokalitě a dlouhodobou nemožnost umístění uchazeče na trhu práce. Z celkového počtu uchazečů, kteří zahájili samostatně výdělečnou činnost byli 3 v evidenci déle než 6 měsíců.

Finanční pomoc na částečnou **úhradu nákladů spojená se zahájením samostatně výdělečné činnosti byla v průběhu roku 2006 vyplacena částkou 185.000,- Kč.**

3.3.2 Rekvalifikace

Další, podle objemu realizovaných finančních prostředků, významnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti, jsou rekvalifikační kurzy.

Slouží jednotlivým uchazečům o zaměstnání buď k celkové změně profese nebo pouze k prohloubení jejich dosavadních znalostí, aby byly schopni lépe uspokojit požadavky zaměstnavatelů a našli uplatnění na současném trhu práce.

ÚP v Jindřichově Hradci organizuje dva základní druhy rekvalifikace a to *rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání*, která převažuje, a *rekvalifikaci zaměstnanců*. Novým nástrojem, který je určen zejména obtížně umísťitelným absolventům škol, jsou rekvalifikace formou stáže. Ty umožňují absolventovi získat popřípadě si prohloubit praktické zkušenosti a tím rozšířit jejich možnosti na trhu práce.

Rekvalifikace úřad práce zajišťuje u příslušných vzdělávacích zařízeních, které jsou pro dané obory akreditovány. Tato pověření nejsou nutná u středních a vysokých škol v rámci jejich působnosti a u státních rekvalifikačních středisek. Akreditace není nutná ani v případech, kdy to vyplývá ze zvláštních předpisů, případně ze státních norem.

Zájemce o rekvalifikaci musí být evidován na úřadu práce. Výjimkou je *zaměstnanecká rekvalifikace*, která je prováděna zaměstnavateli v zájmu dalšího

pracovního uplatnění jejich zaměstnanců. Takovýto zaměstnanec může žádat o rekvalifikaci na úřadu práce i přes to, že není na úřadu práce evidován.

Při zařazení do rekvalifikace se přihlíží kromě původní kvalifikace uchazeče také k osobním předpokladům a schopnostem, zdravotní způsobilosti, požadavkům na trhu práce a stupni vzdělání požadovaném vzdělávacím zařízením, které organizuje rekvalifikační kurz. Proto by každý, kdo má zájem podstoupit některý z rekvalifikačních kurzů, měl tyto kritéria pečlivě zvážit. Zájemce o zařazení do rekvalifikace podá **písemnou žádost** (příhlášku) na formuláři, který je k dispozici na ÚP v Jindřichově Hradci. Pokud je tedy žádost schválena, sepiše ÚP s žadatelem **dohodu o rekvalifikaci**. Ukončením rekvalifikačního kurzu (napsání testu, složení zkoušky) získává rekvalifikant **osvědčení**, které je platné po celé ČR.

Na Jindřichohradecku byly rekvalifikační kurzy zabezpečovány pro problémové skupiny uchazečů o zaměstnání, tj. dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči z oblastí s vysokou mírou nezaměstnanosti, lidé s nevhodnou kvalifikací pro současný trh práce.

V roce 2006 bylo s *rekvalifikačními středisky* uzavřeno celkem **38 dohod o provedení rekvalifikace** (tj. o 1 rekvalifikaci méně než v roce 2005). S *uchazeči o zaměstnání* bylo uzavřeno v průběhu sledovaného období **131 dohod o rekvalifikaci** (tj. o 12 dohod méně než roce 2005). Ve sledovaném období nebyla realizována žádná *zaměstnanecká* rekvalifikace. Ke snížení počtu rekvalifikací dochází také z důvodu zvyšování počtu zařazených uchazečů o zaměstnání do projektů ESF.

Na rekvalifikaci bylo celkem vyčerpáno 1 473 579,- Kč.

3.3.3 Chráněné dílny a chráněná pracoviště

Na chráněná pracovní místa a pracovní místa v chráněné pracovní dílně bylo ve sledovaném období umístěno 14 mužů a 8 žen.

Vzhledem k podstatně obtížnější umístitelnosti na trhu práce zasluhuje tato skupina stále zvýšenou pozornost ze strany ÚP. Vážným problémem této kategorie představují i uchazeči, kterým byl po přehodnocení jejich zdravotního stavu odejmut plný invalidní důchod. Většina z nich pracovní uplatnění nenašla vůbec, resp. vrací se do evidence ÚP nebo tito lidé vzhledem k větší či menší ztrátě pracovních návyků a k přetrvávajícím faktickým zdravotním problémům jsou prakticky na trhu práce neumístitelní. Proto

se ÚP v Jindřichově Hradci snaží o udržení resp. rozšíření pracovních míst v chráněných dílnách.

Ve minulém roce došlo ke **zřízení 2 nových chráněných pracovních míst** ve firmě DIVIDA s.r.o. Vsetín, v pracovišti J.Hradec, jehož předmětem podnikání je pronájem zvukových a zvukově obrazových nosičů. Tomuto zaměstnavateli byl též poskytnut i příspěvek na **provoz chráněných pracovních míst**. Dále byla nově **zřízena chráněná pracovní dílna** Eva Paušová, J.Hradec, jejíž alokace je v Dačicích. Zabývá se výrobou plastových a pryžových výrobků a bylo zde zřízeno **12 pracovních míst** pro občany se zdravotním postižením.

V roce 2006 byl také poskytnut finanční **příspěvek na částečnou úhradu nákladů na provoz 1 chráněného pracoviště a 2 chráněných dílen** v podniku SLUŽBA v.d. Č.Budějovice, a to na **101 pracovníků s OZP**.

Celkové náklady v roce 2006 na **provoz chráněných dílen a pracovišť činil 1 447 650,- Kč a na zřízení chráněných dílen a pracovišť 295 648,- Kč**.

Ve sledovaném období roku 2006 byl poskytnut příspěvek dvěma zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% občanů se zdravotním postižením, a to v celkové výši 435.551,- Kč.

3.3.4 Veřejně prospěšné práce (VPP)

Vytvářená pracovní místa v rámci veřejně prospěšných prací jsou zřizována cíleně s přihlédnutím ke konkrétním potřebám mikroregionu a ke struktuře evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Celkem bylo v roce 2006 vytvořeno **79 míst veřejně prospěšných prací** a během hodnoceného období umístěno na nich bylo **81** (z toho 34 žen a 47 mužů) **uchazečů o zaměstnání**.

Nejvíce pracovních míst bylo vytvořeno v mikroregionu Dačicka. V této lokalitě s dlouhodobě nejvyšší mírou nezaměstnanosti je to mnohdy jediné zaměstnání, které je zde možné uchazečům o zaměstnání nabídnout. ÚP v Jindřichově Hradci vytváří taková pracovní místa VPP, která jsou vhodná pro dlouhodobě nezaměstnané a sociálně

nepřízpůsobivé osoby z problémových skupin uchazečů o zaměstnání, a tím se snaží snižovat mikroregionální rozdíly v míře nezaměstnanosti.

Dohody o vytvoření VPP byly uzavírány především s městy a obcemi, s právníckými subjekty, s církevními organizacemi a se sdruženími. Nejčastější činností VPP je úklid veřejných prostranství, úklid a údržba komunikací, práce v obecních lesích, drobné stavební práce.

Z celkového počtu alokovaných uchazečů na veřejně prospěšné práce byli dlouhodobě evidovaní, se zdravotním postižením a osoby starší 50 let. Co ale považují za pozoruhodné je výskyt i skupiny uchazečů do 25ti let a také uchazečů se středoškolským vzděláním a uchazeče s vysokoškolským vzděláním této kategorii nezaměstnaných.

Na veřejně prospěšné práce bylo v roce 2006 vynaloženo 3 646 569,- Kč.

Tabulka č. 2: Počty uchazečů umístěných od počátku roku

<i>Nástroj APZ</i>	<i>2006</i>	<i>2005</i>
<i>Veřejně prospěšné práce</i>	<i>81</i>	<i>101</i>
<i>Společensky účelná pracovní místa + SVC</i>	<i>212</i>	<i>155</i>
<i>Chráněné dílny a pracoviště</i>	<i>22</i>	<i>0</i>
<i>Rekvalifikace</i>	<i>131</i>	<i>143</i>
<i>Celkem</i>	<i>446</i>	<i>399</i>

Zdroj [11]

Jako specifikum bych mohla zmínit vytvoření ***cíleného programu*** pro řešení zaměstnanosti na vytvoření pracovních míst asistentů k dětem, žákům a studentům se speciálními vzdělávacími potřebami. Šlo o projekt „Příležitost – integrace – prevence“, který předložil Úřad práce v Českých Budějovicích za celý Jihočeský kraj již v roce 2005 a trval až do prvního pololetí minulého roku.

Úřad práce v Jindřichově Hradci v rámci tohoto programu vytvořil 3 pracovní místa, z toho 2 v mikroregionu Dačicko a 1 v mikroregionu Třeboňsko. ***Na úhradu mzdových nákladů zaměstnavatele byl poskytnut příspěvek v celkové výši 245.651,- Kč.***

3.3 Evropský sociální fond v oblasti Jindřichohradecka

Vstupem České republiky do Evropské Unie je možné využívat na podporu politiky zaměstnanosti i finančních prostředků z Evropského sociálního fondu. Jehož podporou je snížení rozdílů v životní úrovni mezi lidmi a regiony v rámci EU. Je určen na podporu realizace Evropské strategie zaměstnanosti prostřednictvím investic do lidských zdrojů, jejich vzdělání, podpory zaměstnatelnosti, zaměstnanosti, podnikání a vyrovnáním příležitostí v přístupu na trh práce.

V období 2004 – 2006 mohla Česká republika v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů čerpat částku ve výši 422,4 mil. EUR. Podíl Evropského sociálního fondu na účasti OP RLZ činil 318,8 mil. EUR. Tento program byl spolufinancován z veřejných zdrojů a to ve výši 103,6 mil. EUR ze státního rozpočtu ČR.

Pověřeným Úřadem práce v Českých Budějovicích, který musí zabezpečit činnosti související s realizací projektů jako je věcné a finanční řízení a hodnocení projektů, byly vyhlášeny projekty a schváleny výběrovou komisí v rámci 1. a 2. kola výzvy grantového schématu **Opatření 1.1 – Posílení aktivní politiky zaměstnanosti Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů**, dále také *dva národní projekty* vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí, odborem sociálních služeb (dále SSZ MPSV) ČR a *jeden projekt* schválený výběrovou komisí v rámci 1. kola výzvy nadregionálního grantového schématu **Opatření 2.1 – Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů** vyhlášeného Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále SSZ MPSV) ČR.

3.3.1 Regionální grantové projekty

Žadatelem v rámci regionálních projektů mohou být fyzické i právnické osoby, zaměstnavatelé, vzdělávací instituce, nestátní neziskové organizace, zaměstnavatelské agentury.

První výzva grantového schématu „Podpora aktivní politiky zaměstnanosti“ byla vyhlášena 25. ledna 2005. Uzávěrka přijímání žádostí byla do 31. března 2005. Celkem bylo přijato 18 žádostí. ***Výběrová komise mohla alokovat na první kolo výzvy až 33.000.000,- Kč. Schválila poskytnutí dotace pouze na 5 projektů. Celkem bylo v prvním kole výzvy rozděleno 16.971.384 Kč, což představuje 51 % finanční alokace na tuto výzvu. Zbýlými prostředky 16.028.616 Kč bylo navýšeno další kolo výzvy.***

V rámci 1. výzvy grantového schématu v Opatření 1.1 vyhlášeného ÚP v Českých Budějovicích byl schválen 1 projekt.

- Mini labour pool:

Projekt se vztahoval na osoby evidované na ÚP v Jindřichově Hradci. Projekt byl zaměřen na cílovou skupinu - **absolventi SŠ do 25 let věku a absolventi VŠ do 30 let věku**. Tento projekt byl rozdělen na dvě základní části (1. část: *Motivační kurz s prvky bilanční diagnostiky*, 2. část: *Rekvalifikační kurz Obsluha PC dle osnov ECDL a Projektový manažer + praxe*).

Do první části projektu bylo vybráno celkem 40 účastníků (27 uchazečů v roce 2006 a 13 uchazečů v roce 2005). Z tohoto počtu bylo do druhé části projektu vybráno 20 osob, které nastoupily do rekvalifikačních kurzů a na praxi. Projekt ukončilo celkem 18 účastníků úspěšně již po motivačním kurzu, 13 účastníků úspěšně po druhé části projektu tzn. po rekvalifikacích a praxi. Před ukončením projektu vystoupilo z projektu celkem 9 účastníků (7 účastníků z důvodu nástupu do zaměstnání a 2 účastníci z jiných důvodů).

Výše podpory činila 1.318.632,- Kč.

V rámci 2. výzvy grantového schématu v Opatření 1.1 vyhlášené ÚP v Českých Budějovicích byly schváleny 3 projekty pro osoby v evidenci ÚP v Jindřichově Hradci.

- Cesta ke změně:

Tento projekt se realizoval v několika okresech Jihočeského kraje (ČB, ČK, JH, Písek a Prachatice). V rámci tohoto projektu byl v první polovině roku 2006 realizován první výběr účastníků se zaměřením **na osoby nad 45 let s dlouhodobou evidencí**. Bylo vybráno celkem 10 účastníků. Tento projekt je zaměřen na poradenské služby pro vybrané účastníky v evidenci ÚP v Jindřichově Hradci. Realizátorem byla firma Mesada o.s., která **získala v rámci tohoto projektu 5.686.711,- Kč.**

- Rekvalifikační kurz se zaměřením na získání praxe:

Tento projekt byl vytvořen **pro absolventy ŠS a VŠ evidovaných na ÚP v celém Jihočeském kraji**, jehož žadatel (Impuls Třebíč o.s.) **získal 3.639.900,- Kč**. Z ÚP v Jindřichově Hradci byl do tohoto projektu zařazen pouze 1 účastník, který

v první polovině roku 2006 absolvoval teoretickou část projektu. Na praxi v rámci tohoto projektu nastoupil v červenci 2006 a ukončil v lednu 2007.

- Rekvalifikace pro techniky:

Také tento projekt byl zaměřen na *osoby v evidenci ÚP celého Jihočeského kraje*. Projekt Rekvalifikace pro techniky byl zahájen v druhé polovině roku 2006 a v okrese Jindřichův Hradec do projektu nevstoupil žádný uchazeč. Hlavním realizátorem byla Vyšší odborná škola České Budějovice. ***Z celkového rozpočtu projektu bylo schváleno 1.969.794,- Kč.***

3.3.2 Národní projekty

V rámci Evropského sociálního fondu (ESF) připravil Úřad práce v Českých Budějovicích vlastní projekty na zvýšení zaměstnanosti v regionu, na jejichž financování se podílí i Česká republika. Evropský podíl činí 75% a 25% je národním podílem. Tyto projekty jsou připravovány na základě národní strategie, které vypracovává Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále MPSV) a prostředky jsou přidělovány z Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů (OP RLZ), proto je nazýváme národními projekty.

Národní projekty ÚP v Českých Budějovicích jsou realizovány **v rámci Opatření 1.1 na posílení aktivní politiky zaměstnanosti a Opatření 2.1 na začlenění těch skupin obyvatelstva**, které jsou nějakým způsobem na trhu práce ohroženy.

ÚP v Českých Budějovicích tyto projekty předkládá Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále MPSV) ke schválení, jejich přípravou se také zabývají Úřady práce v celém Jihočeském kraji, protože se jedná o osoby nezaměstnané nebo osoby ohrožené nezaměstnaností, o které všechny Úřady práce v tomto kraji pečují.

Hlavními aktivitami národních projektů je poskytování poradenství, rekvalifikačních kurzů a podpory při hledání zaměstnání.

Prvním realizovaným národním projektem v rámci Opatření 1.1 v Jihočeském kraji byl také realizovaný projektem na Jindřichohradecku:

- Najdi si práci v Jihočeském kraji:

Šlo o program, který byl určen pro **krátkodobě nezaměstnané**, tedy jak předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti. Dále šlo o **zvýšení zaměstnatelnosti**, o **pomoc ohroženým**

skupinám k co nejrychlejšímu návratu na trh práce. Jednalo se osoby, kterým hrozilo hromadné propouštění, staly se nadbytečnými, končí u nich nebo právě skončila mateřská dovolená atd.

ÚP v Českých Budějovicích bylo dne 20.7.2005 vyhlášeno za účelem zrealizování tohoto národního projektu výběrové řízení na veřejnou zakázku, kterou vyhrálo sdružení *Employment Service* (firmy KP projekt s.r.o. a Bedex s.r.o.). Projekt byl zahájen 22.11.2005 a termín pro ukončení byl stanoven na 31.3.2007.

Do tohoto projektu bylo možné zařadit uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání evidované na ÚP. ***Šlo o skupiny ve věku 18 – 24 let, které byly v evidenci nejdéle 6 měsíců, ve věku 25 – 39 let evidované do 8 měsíců a poslední skupinu tvořili uchazeči ve věku nad 39 let, ale evidence na ÚP nesměla přesahovat délku 6 měsíců.*** Z hlediska ÚP mohlo být do projektu zařazeno max. 850 osob zde evidovaných. Další osoby, které mohly získat příspěvek v rámci projektu, byly ty, které si získá dodavatel sám. Jejich počet mohl být však max. 150.

V roce 2006 proběhlo v rámci tohoto projektu 7 cyklů, do nichž bylo zařazeno 187 uchazečů o zaměstnání a 11 zájemců o zaměstnání. Účast v projektu ukončilo úspěšně 89 osob, 20 osob ukončilo předčasně účast v projektu z důvodu nástupu do zaměstnání a 17 osob ukončilo předčasně účast v projektu z jiných důvodů. Po 7. cyklu zůstalo v projektu zařazeno 72 osob. Rekvalifikací se v rámci tohoto projektu zúčastnilo 78 osob. V rámci projektu ESF bylo umístěno 58 klientů a 2 klienti zahájili SVC.

Především se jednalo *o motivačně vzdělávací kurzy*, na kterých se mohlo zúčastnit v rámci všech okresů Jihočeského kraje pouhých cca 1000 osob, dále *o krátkodobé a střednědobé rekvalifikační kurzy* v rozmezí pro cca 500 osob, *o zprostředkování zaměstnání účastníkům kurzů* pro 350 osob, *o poskytování individuálního poradenství účastníkům projektu* pro cca 1000 osob, také šlo *o poskytování příspěvků přímé podpory účastníkům projektu* (mezi než lze zahrnout - příspěvky na děti předškolního věku nebo na osoby závislé, příspěvek na dopravu (jízdné) a mzdový příspěvek) aj.

Výše podpory ESF činila 78.089.970,- Kč.

K dalšímu realizovanému národnímu projektu na Jindřichohradecku v rámci Opatření 2.1 patří:

- Příprava na práci v Jihočeském kraji:

Druhý realizovaný projekt Příprava na práci v Jihočeském kraji se zaměřuje na skupiny nezaměstnaných, kterým brání v přístupu na trh práce různé handicapy. Například **nedostatečné vzdělání**, zde jde o dvě věkové kategorie. **O uchazeče do 25 let základního vzdělání nebo bez vzdělání a bez ohledu na délku evidence na ÚP. A uchazeče nad 40 let stejného vzdělání, ale s max. evidencí 6 měsíců.** K dalšímu handicapu patří sociální postavení nebo i **zdravotní stav, kteří nesmějí být v evidenci déle jak 6 měsíců.**

Výběrové řízení na veřejnou zakázku pro tento národní projekt získala *Společnost Ivro v.o.s.* Projekt začal být realizován dnem podpisu smlouvy tj. 30.1. 2006. Předpokládaný konec projektu je stanoven na 30.6. 2007.

V roce 2006 vstoupilo do dvou cyklů projektu celkem 29 uchazečů. 1 uchazeč ukončil účast v projektu z důvodu nástupu do zaměstnání, 3 uchazeči ukončili účast v projektu ze zdravotních důvodů a 3 uchazeči ukončili účast v projektu z jiných důvodů.

Obsahem podpory projektu jsou především: informační schůzky, poradenství pro volbu rekvalifikace a zprostředkování zaměstnání, rekvalifikační kurz Základy obsluhy počítače, profesní příprava = vybrané rekvalifikační kurzy, a také jako v prvním národním projektu poskytování příspěvků přímé podpory účastníkům projektu. Vše zajišťuje Společnost Ivro v.o.s.

Finanční podpora ESF činila 17.152.021,- Kč.

3.3.3 Nadregionální grantové projekty

V rámci Opatření 2.1 prvního kola výzvy nadregionálního grantového schématu vyhlášeného (dne 1. září 2005) Ministerstvem práce a sociálních věcí, odborem sociálních služeb ČR byl schválen 1 projekt v Jihočeském kraji, který je zaměřen na podporu zaměstnávání lidí s určitým znevýhodněním, zdravotním handicapem.

- Inova

Zvýšení účinnosti metody podporované zaměstnávání vnesením inovativních prvků - větší šance pro pracovní a společenské uplatnění lidí se zdravotním postižením **je určen**

pro lidi s určitým znevýhodněním (především mentálním a ostatními typy zdravotního postižení) a zástupce ostatních znevýhodněných skupin. Tento projekt se realizuje v několika jihočeských okresech (okres České Budějovice, Jindřichův Hradec, Písek, Prachovice).

Z okresu Jindřichův Hradec nastoupilo do projektu v roce 2006 celkem 28 osob, z toho 21 uchazečů z evidence ÚP v Jindřichově Hradci. 9 uchazečů z uvedených 21 ukončilo evidenci na ÚP z důvodu nástupu do zaměstnání, do projektu však i nadále docházejí (účast v projektu ukončena nebyla).

3.3.4 Programy poradenství

Úřad práce v Jindřichově Hradci realizuje programy poradenství v rámci Informačního a poradenského střediska pro volbu povolání.

- Informační a poradenské středisko pro volbu povolání

V roce 2006 se na IPS pro volbu povolání uskutečnilo celkem **63 programů pro žáky 8. a 9. tříd, zaměřených na volbu povolání.** Programů se zúčastnilo 1332 žáků z 27 škol.

V bývalém okrese J. Hradec je celkem 29 plně organizovaných škol. Dvě školy se programů nezúčastnily vůbec, 8 škol přišlo na program s žáky 8. tříd, stejný počet, tedy 8 škol, se zúčastnil programu s dětmi v 9. třídách. 11 škol využilo nabídky programů opakovaně a zúčastnilo se programů v 8. i 9. třídách.

Pro studenty posledních ročníků středních škol bylo uspořádáno 14 setkání na 6 školách. Dále se uskutečnily 2 přednášky pro studenty 3. ročníku ekonomického lycea z OA T. G. Masaryka v J. Hradci.

Na oddělení speciálního poradenství se uskutečňuje zprostředkování zaměstnání pro uchazeče, kteří přistoupili k programu *První příležitost nebo Nový start* a sepsali nebo hodlají sepsat *individuální akční plán*. Těmto uchazečům se věnují dvě poradkyně – zprostředkovatelky, jejichž osobní kontakty s klienty jsou delší a intenzivnější, než na oddělení zprostředkování.

- První příležitost nebo Nový start

V průběhu roku 2006 bylo uzavřeno celkem 191 nových individuálních akčních plánů, celkový počet uchazečů, kteří využívali služeb oddělení v rámci programů První příležitost nebo Nový start byl 442.

- Skupinové poradenství

Kromě programů pro žáky základních škol byly na oddělení realizovány další typy skupinového poradenství: ***poučení o právech a povinnostech, spojené s nabídkou IAP***, které absolvovalo celkem 2089 klientů. Část těchto poučení je od února 2005 realizována na dislokovaném pracovišti v Dačicích, od února 2006 i na dislokovaném pracovišti v Třeboni.

Od 1. 9. 2006 platí nový příkaz ředitelky, na jehož základě je skupinové poradenství rozděleno na dvě části: ***poučení o právech a povinnostech*** pro nové uchazeče a ***informace o jednotlivých oddělení ÚP, spojené s nabídkou IAP***, realizované po dalších 2 – 3 měsících.

Od listopadu 2006 jsou realizovány job cluby podle nové koncepce. Jsou rozloženy do 4 dnů, všichni uchazeči absolvují job club v plném rozsahu. Je kladen důraz na samostatnost a schopnost sebe prezentace, využití výpočetní techniky, práci s internetem. Job club podle nové koncepce se uskutečnil zatím 2x, zúčastnilo se jej 18 klientů.

NÁVRHY A DOPORUČENÍ

Průzkumem trhu práce v oblasti Jindřichohradecka je důležité pro rozvoj lidských zdrojů se zaměřit na podporu:

- **Celoživotního učení**, které je cestou nových požadavků společnosti. Doby, kdy stačilo vychodit pouze základní školu, jsou nenávratně pryč. Každý stát Evropské unie přejímá koncepci celoživotního vzdělávání dle povahy konkrétního systému.

Nezbytností je zvýšení účasti na vzdělání, **zavádět nové formy a metody učení**, jeho *zkvalitnění a modernizace*. Dále rozšíření programů pro základní a střední vzdělání pomocí nových technologií a využití širšího spektra předmětů pro širší možnost volby. **Diverzifikovat ročníky na středních školách**. Nabídnout *jazykové kursy, větší množství kursů zaměřených na odborné činnosti* vysledované z potřeb trhu práce. Umožnit jednotlivým žákům zvolit si předměty, které jsou v souladu s jejich zájmy. **Rozšířit posílení návaznosti systému mezi počátečním a dalším vzděláváním a odbornou přípravou**.

- Dále je nutné **zajištění přístupu ke kvalitním informacím**. Základním krokem pro zajištění informační technologie bylo vytvoření celosvětové informační sítě. V textu zůstala nevyřešena otázka, **jakým způsobem lidé informační zdroje naleznou**. Mnozí z nás nemají ani potuchy o tom, co slovo internet znamená. Podstatou je **vybudovat centra pro získávání informací a vzdělávání se**, které budou moci učit se lidé využívat z vlastní iniciativy. Je to východisko pro nalezení opatření zaměřeného na *růst motivace a vytváření poptávky v rámci celoživotního vzdělávání*.

Pokud mluvíme o celoživotním učení, musíme chápat tento pojem nejen jako vzdělávání dospělých, ale i jako vzdělání a výchovu dětí raného věku. V každém dítěti vypěstovat snahu rozvíjet své vědomosti v budoucnu.

Úřady práce na Jindřichohradecku by se měly více zaměřit na skupinu **dlouhodobě nezaměstnaných** (jsou to převážně lidé s vyšším věkem a různými zdravotními problémy), jelikož existuje jen velmi málo programů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti pro zlepšení jejich uplatnění na trhu práce. Problémem je, že pokud se zaměříme na nástroj APZ - rekvalifikace jsou až příliš zacíleny na krátkodobě nezaměstnané, lépe

kvalifikované, zdravé a mladší uchazeče, nikoli na ohrožené skupiny. Z toho vyplývá i další doporučení a to **motivace pro akreditované zařízení**. Jde o to, že při zabezpečování rekvalifikace jsou ÚP limitovány nejen finančními prostředky, ale i vstřícností vzdělávacích zařízení a jejich ochotou ke spolupráci. ÚP v Jindřichově Hradci zabezpečuje ve většině případech specifické rekvalifikace, tzn. rekvalifikace s příslibem zaměstnání. Ale příslib zaměstnání od zaměstnavatele je v mnoha případech velice těžké získat. Je nutné nabídnout **širší spektrum nespécifických rekvalifikací**.

Z průzkumu v podnicích, jaké profese budou potřebovat, bylo zjištěno, že **je zapotřebí rekvalifikace zaměřit na obory - řidič motorových vozidel, odborný pracovník - seřizovač, operátor NC-strojů, zámečníci, soustružníci, svářeč**. Stále mluvíme o uchazečích s dlouhodobou evidencí na ÚP, jejichž návyky se stávají zastaralými, a proto jejich šance uplatnit se na trhu práce stále klesá. Pak je možným řešením ze strany Úřadu práce zavést **povinnou účast na určitém obnovovacím rekvalifikačním, či jiném motivačním programu**.

Dále je zapotřebí **rozšíření přístupu ke vzdělání i ve vrstvách obyvatelstva, které jsou doposud slabě zastoupena**. Jde např. o podporu účasti na vzdělání pro postižené osoby, finanční podpory a vhodnější podmínky pro osoby starších 26 let.

Rozvíjející se proces globalizace a rostoucí objem informací vyžadují, aby lidé byli schopni se do těchto procesů zapojit a využít přínosů, které z nich plynou. Hlavní role celoživotního vzdělání spočívá v tom, aby lidem umožnilo zvýšení kvality života a posílilo vliv jednotlivce na chod celé společnosti.

ZÁVĚR

Ve své diplomové práci jsem se zabývala problematikou aktivní politiky zaměstnanosti a současně jsem zaměřila svou pozornost na Evropský sociální fond (ESF). Cílem mé diplomové práce bylo provést analýzu realizace nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a prostředků ESF, konkrétně Operačního programu rozvoje lidských zdrojů (OP RLZ).

V první části mé diplomové práce jsem vymezila teoretické základy fungování trhu práce, politiky zaměstnanosti a jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou převážně určeny rizikovým skupinám uchazečů o zaměstnání, které se obtížně adaptují na trhu práce. Jsou to dlouhodobě nezaměstnané osoby, osoby se změněnou pracovní schopností, absolventi a mladiství, občané starší 50 let, nekvalifikované osoby a osoby málo vzdělané a ženy. Právě tito nezaměstnaní mohou být umístěni na společensky účelná pracovní místa, na veřejně prospěšné práce, účastnit se různých rekvalifikačních programů. Pro občany se změněnou pracovní schopností jsou určena pracovní místa v chráněných dílnách a pracovištích.

Celá druhá část je zaměřena na obecnou charakteristiku Evropské unie (EU), strukturálních fondů a jejich cílů a vymezení Evropského sociálního fondu. V této části jsem se zaměřila na ESF, jehož hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti a snižování nezaměstnanosti jak v úrovni národní, regionální tak i lokální.

Předmětem třetí části je charakteristika okresu Jindřichův Hradec. Okres Jindřichův Hradec je druhým největším okresem České republiky a je rozdělen do tří mikroregionů – Jindřichohradecko, Třeboňsko a Dačicko. Nezaměstnanost v okrese Jindřichův Hradec se pohybuje pod celorepublikovým průměrem a v současné době je míra nezaměstnanosti 7,7 %, oproti roku 2005 se jeví pozitivněji. Lze říci, že se řadí mezi okresy s nižší mírou nezaměstnanosti. Nejpriznivější situace byla zaznamenána na Třeboňsku a naopak nejvíce se potýká s nezaměstnaností Dačicko, kde je dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost v okrese a poměrně velmi omezený počet pracovních příležitostí. Nejrizikovější skupinou jsou ženy, jejichž podíl na všech nezaměstnaných je 61,1% uchazeči dlouhodobě nezaměstnaní s podílem 47,2%. Neustále se prohlubuje dlouhodobá nezaměstnanost (tj. evidence

uchazečů delší než 6 měsíců. Zobrazuje to i průměrná délka nezaměstnanosti, která dosáhla za minulý rok 429 dní, narostla tedy o 69 dní od roku 2005.

Na Jindřichohradecku byly Evropskou unií podporovány projekty v rámci Operačního programu rozvoje lidských zdrojů. Projekt Mini labour pool byl zaměřen pro absolventy SŠ a VŠ. Do projektu vstoupilo celkem 40 uchazečů a úspěšně ukončilo pouhých 13. K dalším realizovaným projektům v oblasti Jindřichohradecka patří Cesta ke změně, Rekvalifikační kurz se zaměřením na získání praxe, Rekvalifikace pro techniky, Inova a v úrovni národní Najdi si práci v Jihočeském kraji a Příprava na práci v Jihočeském kraji.

Poslední část nabízí některá doporučení týkající se celoživotního učení. Umět se uplatnit ve stále se rozvíjející společnosti. Aby bylo možné tomu vyhovět, je nutné zvýšit motivaci, zkvalitnit a zmodernizovat vzdělání nejen pro malé děti a dorůstající mládež, ale také pro starší osoby. Pro širší možnost volby, jim rozšířit spektrum vzdělávacích programů a předmětů.

Cílem diplomové práce bylo zanalyzování reálného využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a prostředků Evropského sociálního fondu (ESF) v oblasti Jindřichohradecka.

Na základě analýzy trhu práce v oblasti Jindřichohradecka jsem zjistila, že vlivem získávání podpor z EU podíl využívání nástrojů APZ, hlavně rekvalifikační mírně klesá.

Průzkumem trhu práce v této oblasti jsem navrhla rozšíření motivace a vzdělanosti u lidí řadících se k ohroženým skupinám nezaměstnanosti a to prostřednictvím vzniku nových programů nebo projektů.

Velkou hrozbou je stále rostoucí průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání a také velký počet dlouhodobě nezaměstnaných. Je nutné, aby pro tuto ohroženou skupinou bylo navrženo co nejvíce možných opatření. Doporučila jsem podporu jak ze strany prostředků ESF, tak i pomocí nástrojů APZ. Bylo zjištěno, že nástroj zaměstnanosti jako je rekvalifikace, doposud nenabízel žádné možnosti vedoucí ke zlepšení umístění těchto uchazečů na trhu práce.

Dalším sledováním potřeb trhu práce jsem zjistila neodpovídající profese, které prostřednictvím podniků tato lokalita poptává a na druhé straně, které Úřad práce nabízí. Podniky poptávající profese jako jsou řidiči, svářeči nebo soustružníci, v evidenci Úřadu práce v Jindřichově Hradci nejsou nebo se nacházejí jen v zanedbatelném množství. Proto jsem navrhovala, aby se nástroje APZ, hlavně rekvalifikace zaměřily na určité obory, které trh práce požaduje.

SUMMARY

The aim of this dissertation is to look for possibilities how to improve the situation in the labour market.

At the beginning of the theoretical part of my dissertation, the basis of the labour market and employment policy functioning is described. This part focuses significantly on the functioning of individual tools of an active employment policy and also on a use of funds from the European Union's Structural Funds in particular by means of the European Social Fund. The main aim of the practical part of my dissertation is a characteristic of the labour market in Jindřichův Hradec region. A use of tools of an active employment policy and EU funds applied in this policy, specifically the Operational Program "Human Resources Development" is dealt here with. Thus, my dissertation assesses tools of an active employment policy and of the Labour Office in Jindřichův Hradec, and at the same time, an application of a financial assistance within the above mentioned Operational Program.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] Jírová, H.: Trh práce a politika zaměstnanosti, Vysoká škola ekonomická Praha 1999.
- [2] Němec, O.: Lidské zdroje na trhu práce, Vysoká škola ekonomická Praha 2002.
- [3] Mareš Petr: Nezaměstnanost jako sociální problém, Sociologické nakladatelství Slon, Praha 1998.
- [4] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- [5] Webové stránky <http://www.evropska-unie.cz>.
- [6] Webové stránky <http://www.strukturalni-fondy.cz>.
- [7] Svatošová, L., Boháčková, I., Hrabánková, M.: Regionální rozvoj z pozic strukturální politiky, Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích 2005.
- [8] Webové stránky <http://www.kraj-jihocesky.cz>.
- [9] Webové stránky <http://www.esfcr.cz>.
- [10] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR <http://www.mpsv.cz>.
- [11] Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2006, Ing. Lenka Soukupová, Jindřichův Hradec 19. 2. 2007.
- [12] Webové stránky <http://www.czso.cz>.
- [13] Webové stránky <http://www.business.center.cz>

PŘEHLED POUŽITÝCH ZKRATEK

APZ	- Aktivní politika zaměstnanosti
CF	- Fond soudržnosti
ČR	- Česká republika
ČSÚ	- Český statistický úřad
EAGGF	- Podpůrná sekce Evropského zemědělského podpůrného a záručního fondu
EHS	- Evropského hospodářského společenství
EK	- Evropská komise
EQUAL	- Program Iniciativy Společenství financovaný z ESF
ERDF	- Evropský fond regionálního rozvoje
ES	- Evropské společenství
ESF	- Evropský sociální fond
ESUO	- Evropského společenství uhlí a oceli
ESZ	- Evropská strategie zaměstnanosti
EU	- Evropská unie
EURO	- Evropská měnová jednotka
EURATOM	- Evropského společenství pro atomovou energii
FIFGH	- Finanční nástroj pro usměrňování rybolovu
HDP	- Hrubý domácí produkt
IAP	- Individuální akční plán
ILO	- Mezinárodní organizace práce
INTERREG	- Program přeshraniční spolupráce mezi regiony
IPS	- Informační poradenský střediska
ISPA	- Nástroj předvstupních strukturálních politik
ISTP	- Integrovaný systém typových pozic
JH	- Jindřichův Hradec
JPD3	- Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu
MMR	- Ministerstvo pro místní rozvoj
MŠMT	- Ministerstvo školství a tělovýchovy
MN	- Míra nezaměstnanosti
MPSV	- Ministerstvo práce a sociálních věcí
NAPZ	- Národní akční plán zaměstnanosti

NRP	- Národní rozvojový plán
NUTS	- Nomenklatura územních statistických jednotek
OKEČ	- Odvětvová klasifikace ekonomických činností
OP	- Operační program
OP LZZ	- Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ	- Operační program Rozvoj lidských zdrojů
OP VK	- Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
OSVČ	- Osoba samostatně výdělečně činná
PHARE	- Podpůrný program EU pro transformující se státy
RES	- Registr ekonomických subjektů
ROP	- Regionální operační program
SAPARD	- Speciální akční program pro předvstupní pomoc v oblasti zemědělství a rozvoje venkova
SF	- Strukturální fondy
SOP	- Sektorový operační program
SROP	- Společný regionální operační program
SÚPM	- Společensky účelná pracovní místa
SSZ	- Správa služeb zaměstnanosti
SVČ	- Samostatně výdělečná činnost
ÚP	- Úřad práce
VPM	- Volné pracovní místo
VPP	- Veřejně prospěšné práce
ZPS	- Změněná pracovní činnost

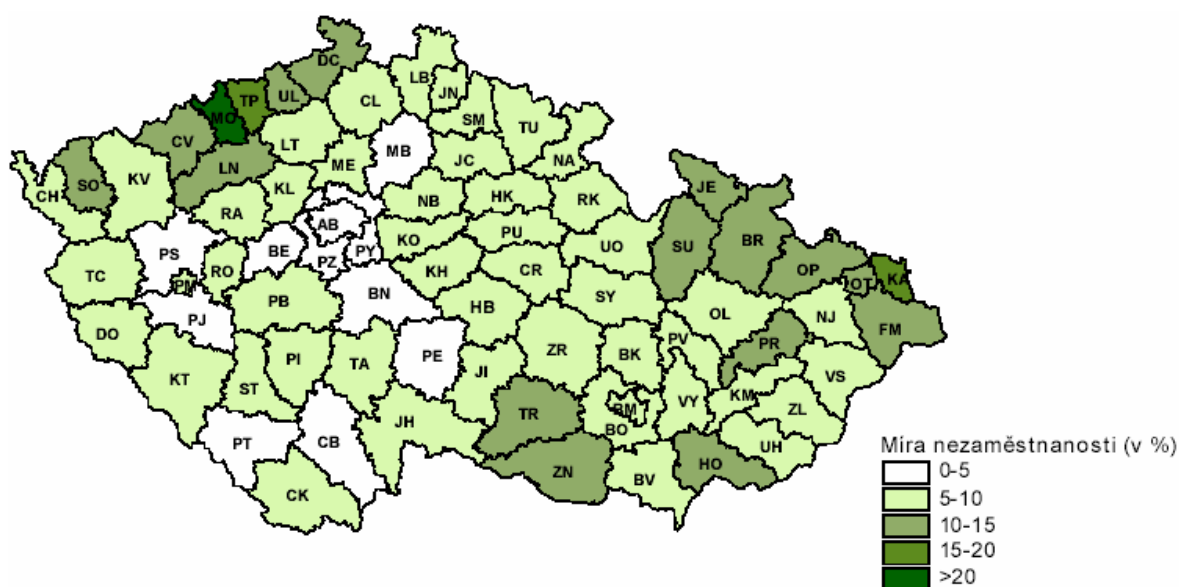
PŘÍLOHY

- § Příloha č. 1: Specifické míry nezaměstnanosti v ČR
- § Příloha č. 2: Míra nezaměstnanosti v České republice k 30. červnu 2006
- § Příloha č. 3: Podíl dlouhodobě nezaměstnaných (déle jak 6 měsíců) v ČR za rok 2006
- § Příloha č. 4: Vybrané strukturální ukazatele a ukazatele ESZ – srovnání EU a ČR
- § Příloha č. 5: Pracovní místa vytvořená v rámci APZ v jednotlivých krajích v 1. pololetí 2006
- § Příloha č. 6: Čerpání finančních prostředků na nástroje APZ (v % dle nástrojů) v ČR v období 2002 – 1. pololetí 2006
- § Příloha č. 7: Mapa okresu J. Hradec s mírou nezaměstnanosti k 31. 12. 2006
- § Příloha č. 8: Evidence uchazečů dle vzdělání k 31.12.2006 v J. Hradci
- § Příloha č. 9: Evidence uchazečů o zaměstnání dle věku k 31.12.2006 v J. Hradci
- § Příloha č. 10: Výdaje na APZ porovnání roku 2006 a roku 2005 v rámci Jindřichohradecka

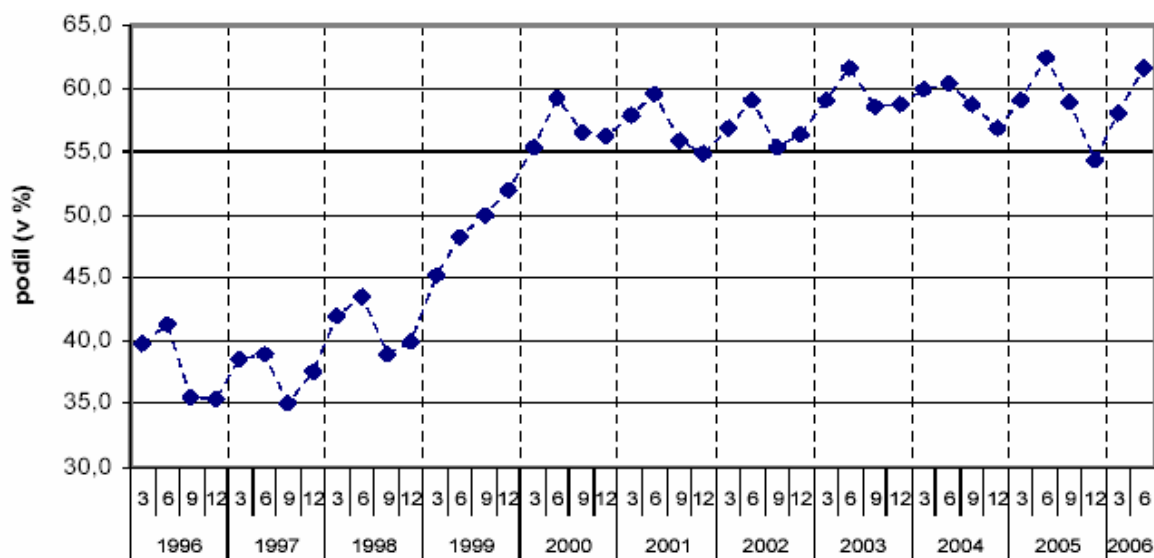
Příloha č.1: Specifické míry nezaměstnanosti v ČR

MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI v %	k 30.6.2005			k 30.6.2006		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
Míra registrované nezaměstnanosti	8,6	10,4	7,2	7,7	9,6	6,3
Míra nezaměstnanosti občanů se ZP	44,4	46,1	42,9	42,2	43,9	40,6
Míra nezaměstnanosti podle věku						
do 25	19,0	20,0	18,3	16,7	17,8	15,9
25-29	8,3	10,9	6,7	7,4	9,4	6,0
30-34	7,8	11,6	5,0	7,2	10,8	4,6
35-39	7,6	10,2	5,5	6,9	9,5	4,7
40-44	7,4	9,1	5,9	6,7	8,4	5,1
45-49	7,8	9,1	6,6	7,2	8,5	6,0
50-54	9,0	10,7	7,4	8,5	10,0	7,0
55-59	8,6	8,5	8,6	8,4	8,4	8,4
nad 60	3,4	1,2	4,4	3,2	1,1	4,2
Míra nezaměstnanosti podle nejvyššího dosaženého vzdělání						
základní a bez vzdělání	34,7	32,1	38,3	32,1	30,2	34,7
střední bez maturity	8,9	12,6	7,0	8,2	11,7	6,3
střední s maturitou	5,4	6,2	4,4	4,8	5,6	3,8
vysokoškolské	2,3	2,5	2,1	2,1	2,3	2,0

Zdroj: MPSV- evidování nezaměstnaní k 30.6.2005 a 30.6.2006
 ČSÚ - zaměstnaní z VŠPS II. čtvrtletí 2005 a II. čtvrtletí 2006

Příloha č. 2: Míra nezaměstnanosti v České republice k 30. červnu 2006

Zdroj: [10]

Příloha č. 3: Podíl dlouhodobě nezaměstnaných (déle jak 6 měsíců) v ČR za rok 2006

Zdroj: [10]

Příloha č. 4: Vybrané strukturální ukazatele a ukazatele ESZ – srovnání EU a ČR

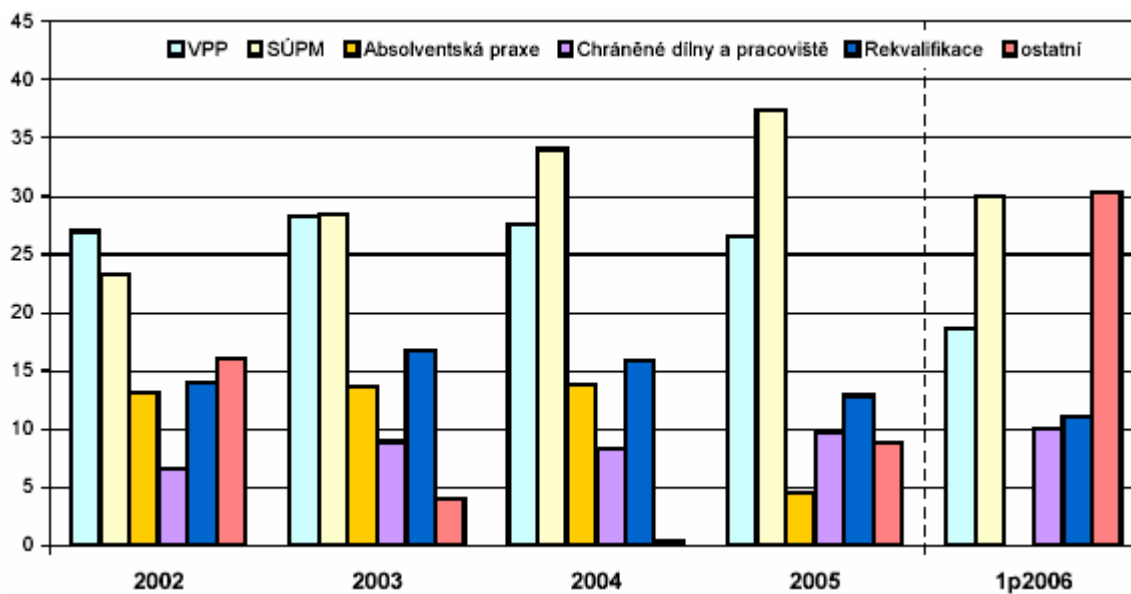
	míra zaměstnanosti (MZ)						rozptýlení regionál. MZ	míra nezaměstn. celkem		míra dlouhodobě nezaměst.	
	celkem		ženy		MZ 55-64						
	2004	2005	2004	2005	2004	2005		2004	2005	2004	2005
EU (25)	63,3	63,8	55,7	56,3	41,0	42,5	12,2	9,1	8,7	4,1	3,9
EU (15)	64,7	65,2	56,8	57,4	42,5	44,1	11,1	8,1	7,9	3,4	3,3
Belgie	60,3	61,1	52,6	53,8	30,0	31,8	8,7	8,4	8,4	4,1	4,4
ČR	64,2	64,8	56,0	56,3	42,7	44,5	5,6	8,3	7,9	4,2	4,2
Dánsko	75,7	75,9	71,6	71,9	60,3	59,5	-	5,5	4,8	1,2	1,1
Německo	65,0	65,4	59,2	59,6	41,8	45,4	6,2	9,5	9,5	5,4	5,0
Estonsko	63,0	64,4	60,0	62,1	52,4	56,1	-	9,7	7,9	5,0	4,2
Řecko	59,4	60,1	45,2	46,1	39,4	41,6	4,1	10,5	9,8	5,6	5,1
Španělsko	61,1	63,3	48,3	51,2	41,3	43,1	8,7	10,7	9,2	3,4	2,2
Francie	63,1	63,1	57,4	57,6	37,3	37,9	7,1	9,6	9,5	3,9	3,9
Irsko	66,3	67,6	56,5	58,3	49,5	51,6	-	4,5	4,3	1,6	1,5
Itálie	57,6	57,6	45,2	45,3	30,5	31,4	15,6	8,0	7,7	4,0	3,9
Kypr	68,9	68,5	58,7	58,4	49,9	50,6	-	4,6	5,3	1,2	1,2
Lotyšsko	62,3	63,3	58,5	59,3	47,9	49,5	-	10,4	8,9	4,6	4,1
Litva	61,2	62,6	57,8	59,4	47,1	49,2	-	11,4	8,3	5,8	4,3
Lucembursko	62,5	63,6	51,9	53,7	30,4	31,7	-	5,1	4,5	1,1	1,2
Maďarsko	56,8	56,9	50,7	51,0	31,1	33,0	9,4	6,1	7,2	2,7	3,2
Malta	54,0	53,9	32,7	33,7	31,5	30,8	-	7,3	7,3	3,4	3,4
Nizozemsko	73,1	73,2	65,8	66,4	45,2	46,1	2,3	4,6	4,7	1,6	1,9
Rakousko	67,8	68,6	60,7	62,0	28,8	31,8	3,5	4,8	5,2	1,3	1,3
Polsko	51,7	52,8	46,2	46,8	26,2	27,2	6,4	19,0	17,7	10,3	10,2
Portugalsko	67,8	67,5	61,7	61,7	50,3	50,5	3,5	6,7	7,6	3,0	3,7
Slovinsko	65,3	66,0	60,5	61,3	29,0	30,7	-	6,3	6,5	3,2	3,1
Slovensko	57,0	57,7	50,9	50,9	26,8	30,3	9,0	18,2	16,3	11,8	11,7
Finsko	67,6	68,4	65,6	66,5	50,9	52,7	5,5	8,8	8,4	2,1	2,2
Švédsko	72,1	72,5	70,5	70,4	69,1	69,4	4,4	6,3	7,8	1,2	1,2
Velká Británie	71,6	71,7	65,6	65,9	56,2	56,9	5,8	4,7	4,7	1,0	1,0

Zdroj: [10]

Příloha č. 5: Pracovní místa vytvořená v rámci APZ v jednotlivých krajích ČR v 1. pololetí 2006

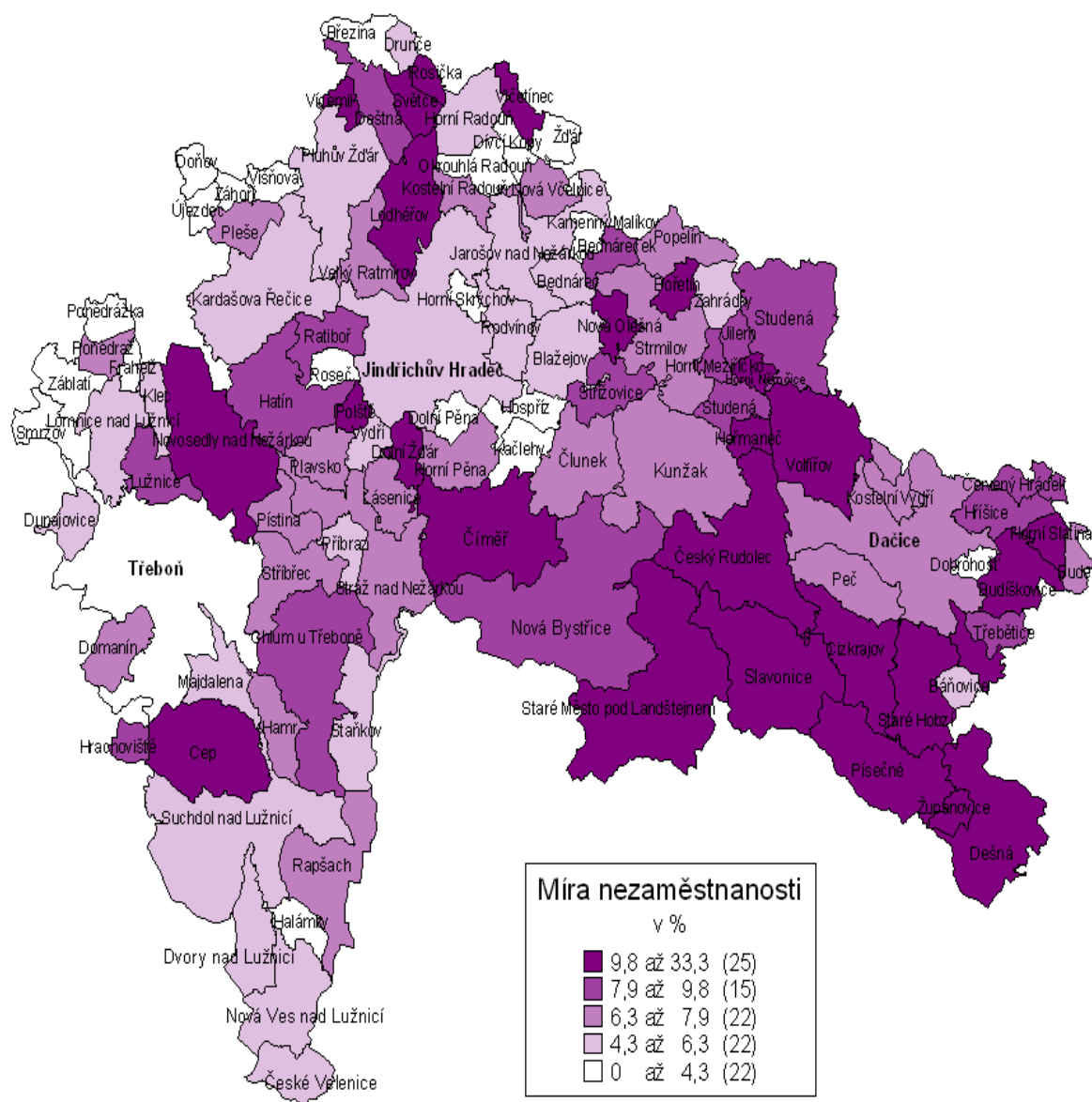
Kraj	VPP	SÚPM	Odbor. praxe absolv.	Chráněné dílny a prac. - zřízení	Celkem
Praha	67	110	0	5	182
Středočeský	1 293	841	0	18	2 152
Jihočeský	634	908	0	55	1 597
Plzeňský	332	487	0	2	821
Karlovarský	331	342	0	9	682
Ústecký	2 809	1535	0	119	4 463
Liberecký	528	293	0	42	863
Královéhradecký	627	354	0	17	998
Pardubický	842	523	0	60	1 425
Vysočina	896	741	0	22	1 659
Jihomoravský	1 690	1568	0	37	3 295
Olomoucký	1 001	1041	2	28	2 072
Zlínský	716	820	0	49	1 585
Moravskoslezský	1 714	2152	0	59	3 925
Celkem ČR	13 480	11 715	2	522	25 718

Zdroj: [10]

Příloha č. 6: Čerpání finančních prostředků na nástroje APZ (v % dle nástrojů) v ČR v období 2002 – 1. pololetí 2006

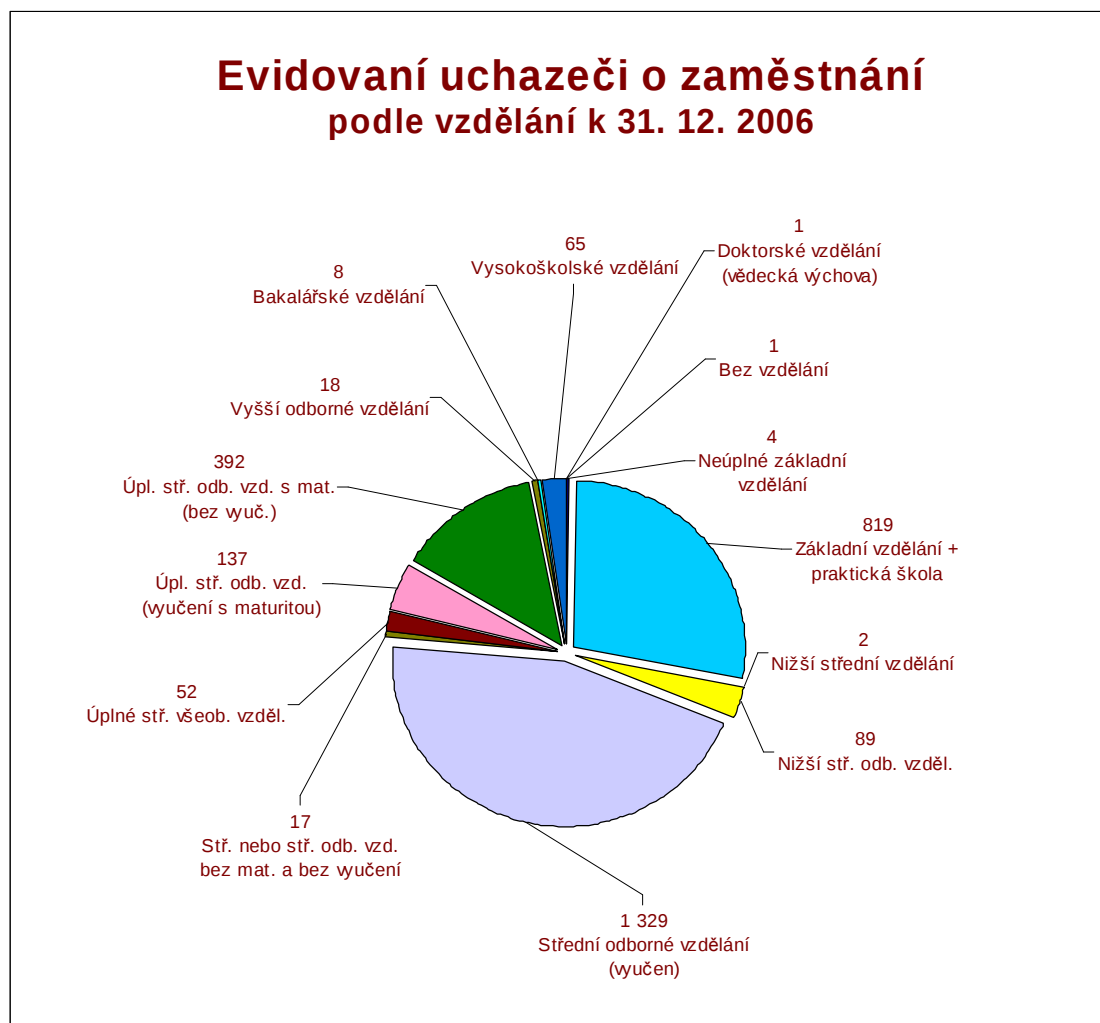
Zdroj: [10]

Příloha č. 7: Mapa okresu J. Hradec s mírou nezaměstnanosti k 31. 12. 2006

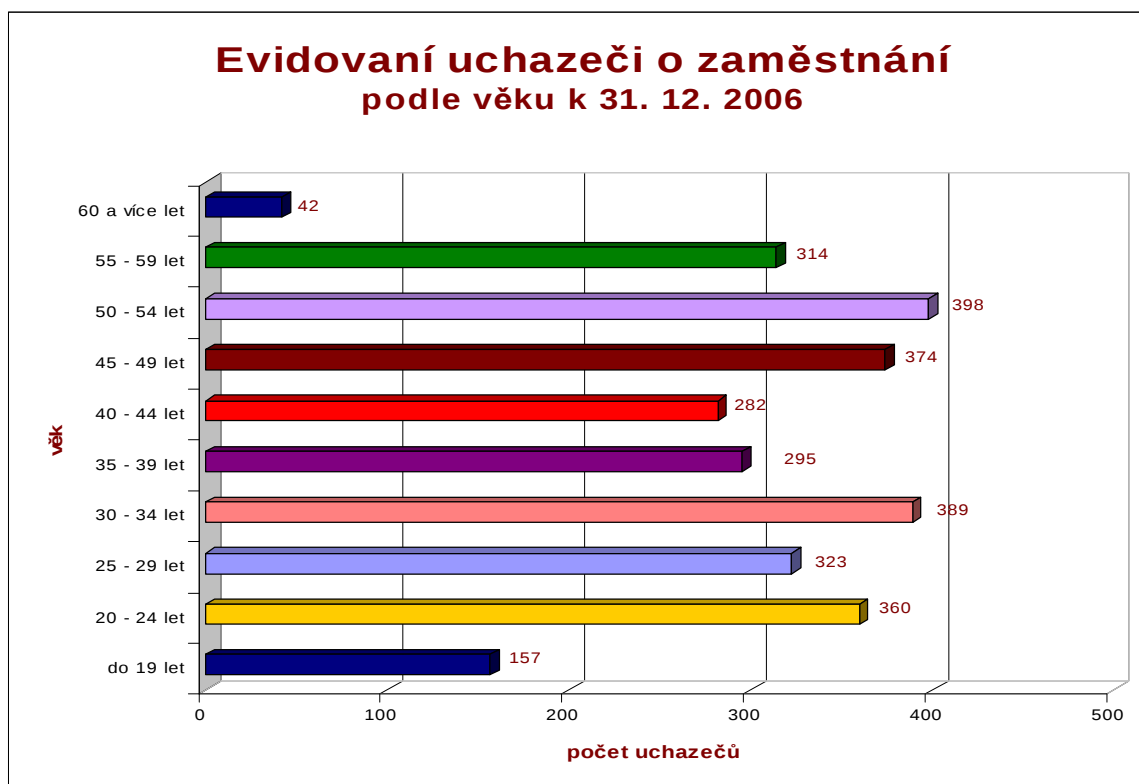


Zdroj: [11]

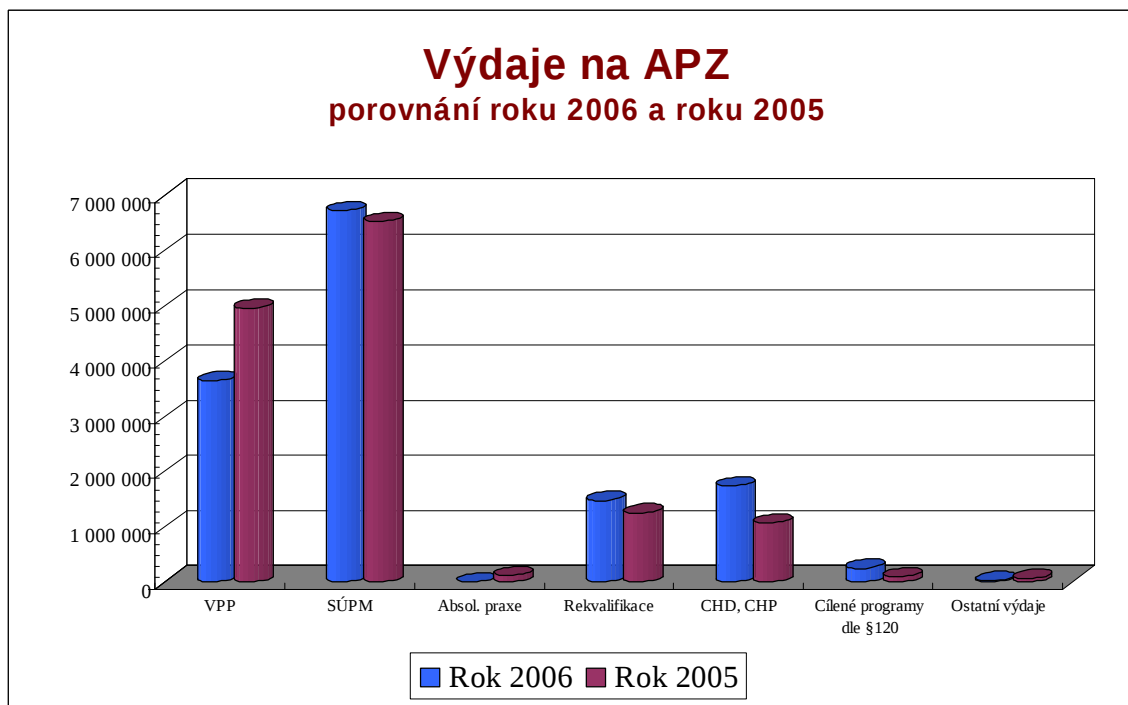
Příloha č. 8: Evidence uchazečů dle vzdělání k 31.12.2006 v J. Hradci



Zdroj: [11]

Příloha č. 9: Evidence uchazečů o zaměstnání dle věku k 31.12.2006 v J. Hradci

Zdroj: [11]

Příloha č.10: Výdaje na APZ porovnání roku 2006 a roku 2005 v rámci Jindřichohradecka

Zdroj: [11]