

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Obchodní podnikání

VYUŽITÍ EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU PRO ROZVOJ ZAMĚSTNANOSTI V JIHOČESKÉM KRAJI SE ZVLÁŠTNÍM ZŘEATEM NA OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

Vedoucí diplomové práce
Ing. Martin Pělucha, Ph.D.

Autor
Bc. Petra Souchová

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Petra SOUCHOVÁ**
Osobní číslo: **E10426**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Obchodní podnikání**
Název tématu: **Využití Evropského sociálního fondu pro rozvoj zaměstnanosti v Jihočeském kraji se zvláštním zřetelem na operační program Lidské zdroje a zaměstnanost**
Zadávací katedra: **Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova**

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

Cíl práce:

Cílem této diplomové práce na téma Využití Evropského sociálního fondu pro rozvoj zaměstnanosti v Jihočeském kraji se zvláštním zřetelem na operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zjistit a změřit, jaké je skutečné uplatnění absolventů vzdělávacích, rekvalifikačních a dalších kurzů financovaných prostřednictvím ESF a OPLZZ na trhu práce v Jihočeském kraji. Absolvování vzdělávacích kurzů financovaných z rozpočtu Evropského sociálního fondu nemá žádný signifikantní vliv na uplatnění absolventa na trhu práce v okresech Jihočeského kraje vyznačujících se nejvyšší mírou nezaměstnanosti je hypotéza, kterou ve své práci potvrdím, či vyvrátím.

Metodika práce:

Hned v úvodu teoretické části se soustředím na deskriptivní analýzu dosavadních zkušeností s problematikou hodnocení "dopadů strukturálních fondů", protože zaměření diplomové práce se týká tzv. dopadových monitorovacích indikátorů. Stávající přístupy používané v evaluacích operačních programů se zabývaly úspěšností cílových skupin jen velmi okrajově. Tento kontext bude nezbytné přiblížit s ohledem na relevantní terminologii, např. termín 'sociální politika', neboť od tohoto se odvíjí smysl celé práce. Neméně důležitá je zmínka o politice zaměstnanosti, a také přiblížení této problematiky na úrovni Evropské unie, která využívá pro boj s nezaměstnaností hned několik různých "nástrojů" a stanovených strategií, jež jsou vyjmenovány a popsány. V návaznosti na obecný teoretický rozbor výše uvedeného se v dalších kapitolách již konkrétněji zabírám tématem diplomové práce a speciální pozornost pak věnuji Evropskému sociálnímu fondu a právě probíhajícímu programovacímu období, vyčleněným finančním prostředkům, ze kterých je pomocí jednotlivých operačních programů čerpáno. V další, tedy analytické části zpočátku charakterizuji Jihočeský kraj a jeho současný stav v oblasti pracovní síly.

Rámcová osnova:

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

Rozsah grafických prací: **dle potřeby**
Rozsah pracovní zprávy: **50 - 70 stran, dle možností**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**
Seznam odborné literatury:


ADÁMEK, P. Aktivní politika zaměstnanosti v EU a ČR. Slezská univerzita v Opavě, Karviná 2008. 96 s. ISBN 978-80-7248-484-3.
ARNOLDOVÁ, A. Slovník sociálního zabezpečení, 1. vydání. Galén, Praha 2002. 461 s. ISBN 80-7262-175-0.
BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ, M. Strukturální politika Evropské unie, 1. vydání. C. H. Beck, Praha 2009. 188 s. ISBN 978-80-7400-111-6.
BUCHTOVÁ, B. A KOLEKTIV Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, 1. vydání. Grada Publishing a. s., Praha 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
HILL, M. Understanding Social Policy, 6. vydání. Blackwell Publisher, Oxford 2000.
HRABÁNKOVÁ, M., BOHÁČKOVÁ, I., SVATOŠOVÁ, L., ŘEHOŘ, P. Rozvoj lidských zdrojů ve venkovském prostoru České republiky, 1. vydání. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, České Budějovice 2007. 192 s. ISBN 80-86284-66-2.
HRABÁNKOVÁ, M., VOSEJPKOVÁ, M. Regionální management. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, České Budějovice 2002. 80 s. ISBN 80-7040-564-3.
KREBS, V. A KOLEKTIV Sociální politika, 3. vydání. ASPI, Praha 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.
TITMUS, R. M. Social Policy. George Allen and Unwin Ltd, London 1979. 161 s. ISBN 0-04-361018-8.
TOMEŠ, I. Sociální politika, teorie a mezinárodní zkušenost, 2. vydání. Socioklub, Praha 2001. 263 s. ISBN 80-86484-00-9.

Vedoucí diplomové práce: **Ing. Martin Pělucha, Ph.D.**
Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova

Datum zadání diplomové práce: **22. února 2010**
Termín odevzdání diplomové práce: **7. září 2012**


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

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (26)
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Eva Cudlínová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 20. srpna 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „*Využití Evropského sociálního fondu pro rozvoj zaměstnanosti v Jihočeském kraji se zvláštním zřetelem na operační program Lidské zdroje a zaměstnanost*“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a za použití literatury a internetových zdrojů uvedených v seznamu citované literatury.

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

V Českých Budějovicích

.....

Bc. Petra Souchová

Poděkování

Velmi ráda bych poděkovala panu Ing. Martinu Pěluhovi, Ph.D. za jeho odbornou pomoc, za věcné připomínky a cenné rady, které moji diplomovou práci dovedly ke stanovenému cíli.

OBSAH

Úvod.....	9
1 Cíl práce a metodický postup.....	10
2 Teoretická část	12
2.1 Lidské zdroje.....	12
2.1.1 Trh práce	13
2.1.2 Marginalizace na pracovním trhu	14
2.1.3 (Rizikové) Skupiny pod hrozbou nezaměstnanosti	15
2.2 Sociální politika	16
2.2.1 Principy sociální politiky	17
2.3 Politika zaměstnanosti.....	19
2.3.1 Sociální politika a politika zaměstnanosti v EU	20
2.3.2 Sociální politika a politika zaměstnanosti v ČR	23
2.3.3 Nezaměstnanost	25
2.4 Strukturální politika Evropské unie	28
2.4.1 Principy strukturální politiky	29
2.4.2 Cíle strukturální politiky	30
2.5 Fondy Evropské unie v ČR	31
2.5.1 Institucionální zajištění čerpání fondů	31
2.6 Evropský sociální fond (European Social Fund – ESF).....	32
2.6.1 Cíle ESF	32
2.6.2 Shrnutí minulého programového období 2004 – 2006 v ČR.....	34
2.6.3 Programové období 2007 – 2013.....	34
2.6.4 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost	34
2.6.5 Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost	35
2.6.6 Operační program Praha – Adaptabilita	36
3 Analytická část.....	37
3.1 Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR.....	37
3.1.1 Struktura ne/zaměstnaných	39
3.1.2 Využití nástrojů APZ	40
3.2 Jihočeský kraj.....	42

3.2.1	Struktura pracovní síly v Jihočeském kraji.....	43
3.2.2	Okresy Jihočeského kraje	46
3.3	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost a kraj Jihočeský.....	56
3.3.1	Schválené projekty – Prioritní osa 2 OP LZZ, Jihočeský kraj.....	58
3.4	Cesta do práce v Jihočeském kraji	58
3.5	Dobrá práce v Jihočeském kraji	61
3.6	Máme na to v Jihočeském kraji.....	66
3.7	Se sousedy k vzdělávání.....	69
3.7.1	Se sousedy k vzdělávání I.....	71
3.8	Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti.....	72
3.9	Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace.....	73
4	Návrhová část	76
	Závěr	85
	Summary	87
	Seznam použité literatury	89
	Seznam použitých zkratk	94
	Seznam tabulek	95
	Seznam grafů	96
	Seznam obrázků.....	97
	Seznam příloh	97

ÚVOD

Evropská unie představuje politicky i hospodářsky vysoce propojený celek, a přesto zde přetrvávají výrazné ekonomické a sociální rozdíly. V rovině strukturálních problémů dominují značné rozdíly v úrovni příjmů mezi regiony EU a k nim se připojují také rozdíly ve výkonnosti národních ekonomik. Rozdíly mezi státy a i mezi regiony jednotlivých států tu budou vždy. Je však třeba dbát na to, aby nepřekročily takovou míru, která by pak mohla ohrozit jejich sociální a ekonomickou stabilitu.

V roce 2008 skončilo období hospodářského růstu, během něhož se míra nezaměstnanosti udržovala na nižší úrovni. Poté přišlo období krize a následoval hospodářský pokles. Tato krize způsobila, že je na počátku 21. století nejzávažnějším ekonomickým a sociálním problémem pro téměř všechny členské státy EU vysoká míra nezaměstnanosti.

Při systémovém nedostatku pracovních míst mají některé skupiny obyvatelstva potíže na trhu práce – patří k nim zejména dlouhodobě nezaměstnaní, ženy, matky po mateřské a rodičovské dovolené, absolventi různých stupňů vzdělání, uchazeči o zaměstnání ve vyšším věku, lidé se zdravotním postižením či etnické menšiny. Nelze se tedy zaměřit pouze na vytváření většího počtu pracovních míst, ale také na poskytování lepších příležitostí na trhu práce pro všechny skupiny obyvatelstva. A zejména pro ty, kteří mají vstup na pracovní trh ztížený. Nezbytné je brát v potaz technický a technologický pokrok, neboť ten způsobuje rostoucí nároky na kvalitu a úroveň lidských zdrojů. Uchazeči o práci jsou tímto nuceni k tomu, aby se snažili udržet si své znalosti, schopnosti a dovednosti, aby je průběžně aktualizovali, aby tak dbali na svou vlastní zaměstnatelnost.

Evropská unie a její sociální politika disponuje množstvím nástrojů, které mají za cíl napomáhat lidským zdrojům při jejich snaze o uplatnění se na trhu práce.

Tato diplomová práce je věnována nejdůležitějšímu nástroji EU pro snižování nezaměstnanosti – Evropskému sociálnímu fondu a jeho operačním programům v ČR. Ve své práci zhodnotím současný stav čerpání prostředků z tohoto fondu v Jihočeském kraji. Soustředím se přitom na funkčnost a efektivitu celého systému.

1 CÍL PRÁCE A METODICKÝ POSTUP

Cílem této diplomové práce na téma Využití Evropského sociálního fondu pro rozvoj zaměstnanosti v Jihočeském kraji se zvláštním zřetelem na operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zjistit, jaké je skutečné uplatnění absolventů vzdělávacích, rekvalifikačních a dalších kurzů financovaných prostřednictvím Evropského sociálního fondu a operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost na trhu práce v Jihočeském kraji. Ve své práci se budu detailněji zabývat Prioritní osou 2 – Aktivní politiky trhu práce a Oblastí podpory 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti. Především proto, že je tato oblast zaměřena na projekty pro konkrétní rizikové skupiny ohrožované nezaměstnaností. A pro detailnější analýzu jsem z těchto projektů zvolila ty, jež se předně vztahují k Jihočeskému kraji, a zároveň ty, u kterých je příjemcem úřad práce anebo Ministerstvo práce a sociálních věcí a jsou již ukončené, aby data z nich získaná měla co nejpřesnější vypovídací schopnost.

Na realizaci těchto projektů, které by měly usnadnit rizikovým skupinám, jež jsou dále v teoretické části práce definovány, vstup na trh práce, je vynakládáno značné množství finančních prostředků. Konkrétně pro Prioritní osu 2 jde o 18,7 mld. Kč. Je proto nutné zkoumat efektivitu těchto vynakládaných prostředků, a zároveň i to, jestli je uplatňován jeden z principů strukturální politiky, tedy princip koncentrace (tento princip je definován v teoretické části DP, v kapitole 2.4.1 Principy strukturální politiky). Zdali má absolvování vybraných projektů a jejich vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů financovaných z rozpočtu Evropského sociálního fondu nějaký podíl na uplatnění absolventa na trhu práce v okresech Jihočeského kraje vyznačujících se nejvyšší mírou nezaměstnanosti zjistím analýzou dvou konkrétních projektů (Cesta do práce v Jihočeském kraji a Dobrá práce v Jihočeském kraji), jež soustředí své aktivity právě do všech okresů daného kraje. Samozřejmě je dále velmi důležité, aby každý jednotlivý projekt měl stanovený určitý cíl či cíle. Pomocí cílových indikátorů jsou u každého z projektů stanovené minimální hodnoty, kterých je zapotřebí dosáhnout. Výstupové cílové indikátory by se v případě úspěšného projektu měly alespoň rovnat stanoveným cílovým indikátorům výsledkovým. Jinak řečeno – tyto výsledkové cílové indikátory by měly být splněny alespoň na 100 %. Nicméně i přesto, že bude těchto cílových indikátorů dosahováno, neznamená, že je projekt efektivní. Vzhledem k tomu, že takovéto projekty jsou realizovány proto, aby pomáhaly nezaměstnaným při hledání zaměstnání, je nejdůležitějším faktorem počet následně umístěných účastníků. Protože u jednotlivých projektů není stanovena žádná konečná hodnota, která by definovala míru úspěšnosti, popř. neúspěšnosti, a efektivnosti celého projektu (ve smyslu umístěných uchazečů celkem či za jakou dobu po skončení projektu byl uchazeč umístěn), zjistím, jestli alespoň 50 %

úspěšných účastníků analyzovaných projektů našlo po absolvování jednotlivých projektových aktivit uplatnění na trhu práce, a to v průběhu negativního období makroekonomického vývoje v ČR (tj. období negativních dopadů hospodářské krize na ekonomiku ČR doplněné restriktivní fiskální politikou na národní úrovni).

Pro zpracování teoretické části mé práce bylo zapotřebí prostudovat odbornou literaturu, příspěvky v odborných periodících a také různé zdroje dostupné na internetu. Vzhledem k zaměření mé diplomové práce – na Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) – hned v úvodu teoretické části poukazuji na to, co právě 'lidské zdroje' pro pracovní trh znamenají a proč je důležité se soustředit na jejich rozvoj. Tato problematika nabývá na významu a bude nezbytné ji přiblížit s ohledem na relevantní terminologii, např. termín 'sociální politika', neboť od tohoto se odvíjí smysl celé práce. Neméně důležitá je zmínka o politice zaměstnanosti, a také přiblížení této problematiky na úrovni Evropské unie, která využívá pro boj s nezaměstnaností hned několik různých „nástrojů“ a stanovených strategií, jež jsou vyjmenovány a popsány. V návaznosti na obecný teoretický rozbor výše uvedeného se v dalších kapitolách již konkrétněji zaobírám tématem diplomové práce a speciální pozornost pak věnuji Evropskému sociálnímu fondu a právě probíhajícímu programovému období, vyčleněným finančním prostředkům, ze kterých je pomocí jednotlivých operačních programů čerpáno.

V další, tedy analytické části, zpočátku charakterizuji Jihočeský kraj a jeho současný stav v oblasti pracovní síly a nezaměstnanosti. Pro analýzu praktického výstupu práce a splnění stanoveného cíle bylo zapotřebí osobních setkání a komunikace s odborníky z úřadů práce v kraji. Získaná data a informace jsou poté následně statisticky zpracovány do tabulek a grafů a využity k vyvrácení či potvrzení daných hypotéz. Na základě tohoto zpracování jsou dále podány vlastní návrhy a doporučení k případnému zlepšení rozvoje zaměstnanosti v Jihočeském kraji.

2 TEORETICKÁ ČÁST

2.1 LIDSKÉ ZDROJE

Lidé, ve smyslu pracovníků/zaměstnanců, jsou pro své zaměstnavatele složkou, která je i přes všechn technologický a vědecký pokrok ve všech oblastech, složkou nenahraditelnou a nezastupitelnou. I přesto, že význam lidského faktoru nezaniká a prozatím je nenahraditelný, díky výše zmíněným pokrokům je důležité si uvědomit, že se mění charakter a druh práce a tím se mění (= rostou) požadavky na pracovníky; především pak rostou nároky na vzdělání a znalosti, což je oblast, která vzhledem k rychlosti vývoje nejrychleji zastarává. Tento trend nutí lidský faktor k tomu, aby nezaostal v průběžném vzdělávání se a učení se novým dovednostem. Je jednoduše nezbytné, aby občané různého věku a vzdělání průběžně aktualizovali své znalosti, schopnosti a dovednosti. A to právě i z toho důvodu, že vzdělání včetně toho celoživotního zvyšuje zaměstnatelnost na trhu práce.

Hned pro začátek si definujme pojem 'nezaměstnaný', a to dle dvou základních definic, jež užívá Evropská unie:

- 'nezaměstnaný' je podle Mezinárodní organizace práce (ILO) ta osoba, která je schopna pracovat, chce pracovat a nabídnuté zaměstnání je schopna okamžitě přijmout a nastoupit. Přes veškerou snahu je však bez práce;
- podle Statistického úřadu Evropských společenství (EUROSTAT) je 'nezaměstnaný' ten, kdož je bez placeného zaměstnání nebo pracuje na velmi krátký úvazek s nízkým výdělkem, je evidován na úřadu práce, aktivně si zaměstnání hledá a je schopen okamžitě nastoupit.

Na tuto potřebu, tedy investování do pravidelného zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců, by měli myslet jak zaměstnavatelé, tak i stát. Jak uvádí Kotýnková (2004) – jeho intervence je nutná, neboť vhodně cílená politika zaměstnanosti a sociální politika, je pro výkonnost, kvalifikaci a motivaci lidských zdrojů nezbytná. Zároveň vychází z předpokladu, že ekonomický růst je základní podmínkou pro zvýšení zaměstnanosti, což je zachyceno na obrázku č. 1:

- zabezpečení, aby příprava lidí na povolání odpovídala potřebám trhu práce,
- snížení ceny nízko kvalifikované pracovní síly pomocí relativního snížení nemzdových nákladů v podobě pojistného na sociální a zdravotní pojištění (toto zatížení velmi doléhá na nízké mzdy a vede ke ztíženému přístupu méně kvalifikované pracovní síly na trh práce),
- zvýšení důrazu na aktivní politiku zaměstnanosti, která by měla být prioritní oblastí politiky zaměstnanosti, neboť investovat do lidských zdrojů je nejen úkolem podniků, ale také státu,
- zvýšit pozornost věnovanou mládeži bez kvalifikace a bez potřebné přípravy na povolání.

2.1.2 Marginalizace na pracovním trhu

Marginalizace je procesem, během něhož jsou postupně odsouváni jednotlivci či celé skupiny na okraj společnosti. Sirovátka (1997) ve své publikaci obecně definuje pojem marginalizace následovně: „*Ve svých důsledcích znamená, že lidé mají malý či žádný přístup k převládajícím službám a infrastruktuře a jsou odkázáni na neformální a příležitostné způsoby produkce směny, mimo oficiálně vymezenou pracovní sílu a oficiálně vykonávané ekonomické aktivity,*“ a dále ve stejné publikaci k tomuto pojmu doplňuje, že marginalizace redukuje šance, tlačí příslušníky určitých skupin do nevýhodných či marginálních pozic na trhu práce a vystavuje je vyššímu riziku nezaměstnanosti.

Objektem marginalizace mohou být např. ženy, mladiství, staré osoby, postižené osoby, též etnické menšiny apod. A Mareš (2006) dodává, že tomuto vyloučení mohou být vystaveni i příslušníci manuálně pracující třídy, neboť v dnešní době se na trhu práce obrací větší pozornost na znalosti, vědomosti a schopnosti, a tak jsou upřednostňováni ti, kteří disponují těmito preferencemi.

Obecně se k problematice segmentace pracovního trhu dále Mareš (2002) vyjadřuje takto: „*Existuje charakteristické nahromadění sociálního rizika na trhu práce. Určité skupiny pracovníků jsou vystaveny většímu riziku propouštění, ale i riziku delší průměrné délky nezaměstnanosti, mají větší potíže při vstupu do pracovních vztahů, častěji jsou hůře placeny, nacházejí se většinou v zaměstnáních s restriktivně určenou prací bez možností autonomie a jsou v nich vystaveny zvýšené námaze a zvýšenému riziku fyzického opotřebení. Tyto charakteristiky jsou spojeny nejen navzájem mezi sebou, ale i s konkrétními sociálními charakteristikami osob, které jsou jim sociálně připsány, a s určitými fixními, neměnnými charakteristikami, jako jsou věk, pohlaví, fyzická kondice, rasa, etnický původ apod.*“

2.1.3 **(Rizikové) Skupiny pod hrozbou nezaměstnanosti**

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno určitými charakteristikami, ať už sociálními či fixními. Tyto skupiny ohrožuje jednak vyšší náchylnost k nezaměstnanosti (i dlouhodobé), jednak nezaměstnanost opakovaná. Pro zmírnění těchto rizik se uplatňuje aktivní politika zaměstnanosti a využívají se prostředky poskytované Evropskou unií, především pak prostředky plynoucí z ESF.

Skupiny nejvíce postihované nezaměstnaností jsou podle Vyhliďala (2006) tyto:

- osoby vstupující poprvé na trh práce (absolventi),
- osoby ve vyšším věku (50 let a více),
- osamělí rodiče,
- občané se změněnou pracovní schopností,
- lidé s nízkým vzděláním a minimální kvalifikací.

Detailněji se některými z těchto skupin zabývám v analytické části mé práce, kde uvádím konkrétní údaje o jejich podílu na nezaměstnanosti v jednotlivých okresech JČKr. za dané období. A dále také v rámci specifikace projektu Máme na to v JČKr. – též v analytické části, neboť ten se zaměřuje na zlepšení pracovního postavení právě takových osob.

Problémem, který je na evropském území aktuálně diskutován, je vysoký podíl nedostatečně kvalifikovaných pracovníků, vysoká nezaměstnanost mladých a stagnující vzdělávání se dospělých ve věku 25 až 64 let.

Od konce 20. století se na rozvoj lidských zdrojů, zvýšení zaměstnanosti a na sociální začleňování znevýhodněných či rizikových skupin klade velký důraz. Totiž již v 90. letech byly na trhu práce identifikovány výše uvedené znevýhodněné skupiny obyvatelstva, jež čelily sociálnímu vylučování ze života společnosti. Sociální politika a politika zaměstnanosti tak začaly nabývat na významu, a proto se touto tematikou dále specificky zabývám v následující podkapitole 2.2.

2.2 SOCIÁLNÍ POLITIKA

Ve společenském systému zaujímá sociální politika jednu z nezastupitelných pozic a velmi významně ovlivňuje život společnosti a jeho rozvoj. Slučuje celou řadu oblastí, jako je např. zaměstnanost a situace na trhu práce, vzdělávání, pracovní sílu atd. Podle Krebse (2005) není možné termín 'sociální politika' jednoznačně definičně vymežit, dokonce tvrdí, že ani není vymežitelná a její chápání může být rozličné. Profesor Walter Hagenbuch definuje sociální politiku takto: „*Obecně vzato, lze říci, že hlavní hnací silou sociální politiky je touha zajistit každému členovi společnosti určité minimální standardy a některé příležitosti,*“ (Hagenbuch, 1958). Což například Titmuss (1979) považuje za typický názor většiny spisovatelů ze západních zemí. Nicméně ve všech různých definicích nachází tři stejné cíle:

1. “dobročinnost” – sociální politika by měla zajišťovat blahobyt pro občany jednotlivých zemí,
2. ekonomické a neekonomické hodnoty – minimální mzdy, minimální standard,
3. určitá míra progresivního přerozdělování zdrojů mezi chudé a bohaté.

Obecně je vnímána jako prostředek, jež napomáhá zlepšovat životní úroveň jednotlivce. Naproti tomu německé pojetí sociální politiky spíše sleduje zlepšování dlouhodobých zájmů společnosti jako celku a ve Velké Británii je do pojmu sociální politika zahrnováno pět oblastí:

- důchodové zajištění,
- zdravotní péče,
- sociální pomoc,
- školství,
- bytová politika.

Pouze někteří autoři přidávají další oblast, kterou je zaměstnání a příprava na něj. Tento podstatný ekonomický problém by měl být považován za součást sociální politiky, neboť slouží jejím cílům. Což ve svém pojetí sociální politiky zohledňuje Hill (2000), který ji člení do těchto oblastí:

- sociální zabezpečení,
- zdravotní politika,
- sociální služby,

- vzdělávací politika,
- politika zaměstnanosti,
- bydlení.

Ve své publikaci Slovník sociálního zabezpečení vidí Arnoldová (2002) sociální politiku jako cílevědomou činnost státu, obcí a dalších subjektů za účelem zlepšení životních podmínek lidí, realizace sociálních lidských práv a rozvoje osobnosti každého jednotlivce.

„Sociální politika je soustavné a cílevědomé úsilí subjektů udržet nebo zlepšit sociální systém a zajistit jeho fungování,“ (Tomeš, 2001).

Ottův naučný slovník nové doby (1940) o sociální politice říká, že jde o *„praktickou snahu, aby společenský celek byl uspořádán co nejideálněji“*.

Je nutné ji vnímat jako celek. Jde o celospolečenskou aktivitu zaměřenou na udržení a zlepšování základních životních podmínek lidí. Každý člověk se jí účastní a spoluutváří ji. Je pro každou jednotlivou zemi vždy specifická, ale nese i určité společné znaky. Obecně lze tedy tvrdit, že sociální politika je politikou orientující se především na člověka a jeho osobnostní rozvoj, na kvalitu života a životní podmínky.

Poradní orgánem ve věcech sociální politiky je Hospodářský a sociální výbor. Evropská unie, a to prostřednictvím Evropské komise (EK), se může k jednotlivým sociálním politikám svých členů vyjadřovat pouze velmi obecně. Dle Sociální agendy pro léta 2005 – 2010, jež EK přijala v únoru roku 2005, je pro Evropu nosným mottem Sociální Evropa ve světovém hospodářství: pracovní místa a příležitost pro všechny.

2.2.1 Principy sociální politiky

Tato politika, jak zmiňuje Krebs (2005), funguje na základě několika principů, z nichž si vymežíme čtyři nejpodstatnější:

- princip sociální spravedlnosti,
- princip sociální solidarity,
- princip subsidiarity,
- princip participace.

Princip sociální spravedlnosti

Klíčový princip sociální politiky a její pilíř. Jedinec se v případě hmotné nouze či v případě, že je nezaměstnan, spoléhá na stát, a právě na základě tohoto základního principu jsou těmto jedincům vypláceny sociální dávky, podpory v nezaměstnanosti apod.

Halásková (2003) v tomto případě vidí spravedlnost jako souhrn právních norem, a také z pohledu sociálního jako spravedlnost, která je vymezena určitými pravidly, kterými se řídí přerozdělování prostředků veřejného blahobytu mezi jednotlivé subjekty.

Princip sociální solidarity

Podle Krebse (1997) by se tento princip sociální politiky nemohl obejít bez spolupráce mezi lidmi. Dále pod tímto termínem spatřuje výraz lidského porozumění, vzájemnou soudržnost a odpovědnost.

Projevuje se vzájemně mezi občany, mezi rodinami, i za pomoci neziskových a charitativních organizací a jde tedy v tomto případě o dobrovolnou formu. Avšak vstupuje i stát, a to prostřednictvím sociálního zabezpečení. Jde o solidaritu nedobrovolnou neboli vynucenou.

Princip subsidiarity

Základem je řešení problému a vynaložení potřebné činnosti v první řadě na co nejnižší úrovni. Nemá-li jedinec možnost pomoci sám sobě, musí mu pomoci rodina a přátelé. Až na posledním místě přichází na řadu stát, jež je povinen vytvořit takové podmínky, které danému jednotlivci zabezpečí možnost pomoci sám sobě vlastním přičiněním.

Princip participace

Člověk by měl mít právo podílet se na řešení společenských problémů. Díky možnosti participace občanů na tvorbě sociální politiky – např. prostřednictvím svobodných voleb – je jim dodáván pocit sounáležitosti a snadnější ztotožnění se se systémem politiky. Jejich aktivní účast zvyšuje účinnost daných opatření.

2.3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

„Politika zaměstnanosti je specifickou oblastí. Vytváří totiž opatření proti eskalaci nezaměstnanosti a patří svým způsobem do systému záchranné sociální sítě,“ (Němec, 2002). A současně dle tvrzení Krebse (2005) má tato politika v poslední době a ve vyspělých zemích své nezastupitelné místo. Popisuje ji jako *„soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil“*. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce. Sama Evropská unie přispívá k politice zaměstnanosti svým volným pracovním trhem, který by snad měl zaměstnanost zvyšovat, a také zpracovanými dokumenty, jež se touto politikou zabírají a jež obsahují různá doporučení svým členským státům.

Do státní politiky zaměstnanosti spadají mimo jiné níže uvedené aktivity:

- zabezpečování práva na zaměstnání,
- rozvoj infrastruktury na trhu práce,
- podporuje vytváření nových pracovních míst,
- zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly,
- sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, prognózování a zpracovávání projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- koordinace opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z ESF,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- hospodaření s prostředky určených na politiku zaměstnanosti,
- poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- a další.

Adámek (2008) ve své publikaci uvádí, že politika zaměstnanosti je koordinovaným procesem, kde orgány EU mají analytickou, metodickou a kontrolní úlohu, nikoliv však direktivní. A podle Goli (2003) je důraz na politiku zaměstnanosti nejvýraznějším přínosem Amsterodamské smlouvy.

2.3.1 Sociální politika a politika zaměstnanosti v EU

„Moderní ekonomiky stojí více na znalostech než na surovinách a fyzické práci. Aby Evropa obstála v konkurenčním boji s rozvíjejícími se ekonomikami, musí pro svou dynamickou společnost založenou na znalostech vytvořit pracovní místa. To vyžaduje investice do školství a vědy a také do politiky zaměstnanosti, která musí držet krok s vývojem a vyvést Unii z hospodářské krize. Země EU na řešení těchto problémů úzce spolupracují a jejich společné cíle a politiky se navzájem doplňují,“ říká Evropská unie.

Na odpovědnosti za politiku zaměstnanosti, sociálních věcí a začleňování se, se spolu s Evropskou unií podílejí všechny členskými státy. Přičemž unie:

- koordinuje a monitoruje politiky členských států,
- propaguje výměnu osvědčených postupů v otázkách zaměstnanosti, chudoby, sociálního vyloučení a důchodové politiky,
- vytváří právní předpisy a dohlíží na jejich implementaci například při koordinaci systémů sociálního zabezpečení a dodržování práv zaměstnanců.

Evropská komise definovala sociální politiku EU jako *„soubor postupů v sociálním prostředí, včetně politiky trhu práce“*.

Evropská sociální politika se zaměřuje na trh práce, zaměstnanost, boj proti diskriminaci, rozvoj vzdělání a migrací či mobilitu pracovní síly. Jejím cílem, a to již od roku 1992, kdy vzniklo podepsáním Maastrichtské smlouvy Evropské společenství (ES), je dosažení vysoké zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životního standardu většiny obyvatelstva a hospodářská soudržnost a solidarita mezi členskými státy. *„Základní sociální problém, tj. problém nezaměstnanosti, je problémem, s jehož řešením se EU a její orgány potýkají značně dlouhou dobu,“* (Krebs, 1997).

Prvním dokumentem EU, který se zabýval problematikou sociální politiky, je Evropská sociální charta z roku 1961, ve které se uvádí 19 sociálních práv člověka a také rámec pro harmonizaci jednotlivých sociálních politik na území států EU. Sama Maastrichtská smlouva obsahuje Dohodu o sociální politice, na jejímž základě byla přijata čtyři opatření v podobě směrnic: Směrnice o závodních radách, Směrnice o dovolené rodičů za účelem péče o dítě, Směrnice o rámcové dohodě na úrovni EU mezi zaměstnavateli a odbory a Směrnice o práci na částečný

úvazek. Znění této Dohody bylo roku 1997 včleněno do hlavního textu Amsterodamské smlouvy z roku 1999, a tím byla definována nová právní základna pro přijetí plně závazných zákonů v oblasti sociální politiky.

2.3.1.1 Evropská strategie zaměstnanosti

Tento termín byl poprvé zaveden v Amsterodamské smlouvě, jež byla založena roku 1997, v Části třetí, Hlava VIII (ex-hlava VIa). Z důvodu nutnosti zavedení koordinované Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ) a prosazování kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly se každým rokem stanovují přesné linie v obecných pilířích, na nichž ESZ stojí:

1. zaměstnatelnost,
2. soukromé podnikání,
3. přizpůsobivost,
4. rovné příležitosti.

Dle EK (2007) na ESZ navazují tzv. Národní akční plány zaměstnanosti, jež si členské státy samy každoročně sestavují a jež dopodrobna pojednávají o výše zmíněných pilířích. EK poté tyto plány rozebírá, výsledky zapracovává do společné zprávy o zaměstnanosti, a poté na tomto základě přehodnocuje priority a vypracovává doporučení k politice zaměstnanosti na úrovni členů EU.

Pomocí určitých opatření usiluje ESZ o:

- zvýšení efektivity pracovních trhů,
- zlepšení dovedností pracovníků potřebných pro jejich uplatnění na trhu práce,
- zvýšení kvality pracovních míst i podmínek,
- vytvoření nových pracovních míst,

a také si stanovila dosažení níže uvedených cílů, a to do roku 2020:

- 75% zaměstnanost osob ve věku 20 až 64 let,
- snížení počtu žáků a studentů, kteří nedokončí školu pod 10 %, přičemž nejméně 40 % populace ve věku 30 až 34 let by mělo mít dokončené vysokoškolské vzdělání,
- snížení počtu lidí žijících na pokraji chudoby a sociálního vyloučení alespoň o 20 milionů.

Aby bylo splněno výše uvedené, bylo v rámci dokumentu Evropa 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění (2010) stanoveno sedm stěžejních iniciativ, jež jsou součástí této strategie. Konkrétně tři iniciativy se zaměřují na zaměstnanost a sociální věci:

- Mládež v pohybu – iniciativa zaměřená na mladé lidi, kteří studují či pracují v zahraničí,
- Program pro nové dovednosti a pracovní místa – zaměřuje se na strukturální problémy evropských pracovních trhů,
- Evropská platforma pro boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení – pomáhá členským státům EU řešit otázky chudoby a sociálního vyloučení.

2.3.1.2 Výbor pro zaměstnanost

Jak uvádí Evropská komise (2008), dalším podpůrným a poradním 'prostředkem' v evropské politice zaměstnanosti je Výbor pro zaměstnanost, jenž byl založený Amsterodamskou smlouvou a nahradil Výbor pro zaměstnanost a trh práce z roku 1996. Je utvořen ze dvou zástupců jednotlivých členských států a ze dvou zástupců Komise. Především je nápomocen Evropské radě, a to v rámci jejích odpovědností v oblasti zaměstnanosti. Sleduje zaměstnanost v členských zemích a strategie na trhu práce a je nápomocen při jejich vzájemné koordinaci.

2.3.1.3 Bílé a Zelené knihy

V roce 1993 byla vydána tzv. Bílá kniha nazvaná 'Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost', která vedla k zařazení otázek zaměstnanosti mezi priority ostatních politik Evropské unie.

Bílé knihy představují dokumenty Komise a obsahují návrhy na činnost Společenství v určité oblasti. Některý Bílým knihám předchází knihy Zelené, které mají za úkol vyvolat proces konzultací o daném tématu na evropské úrovni. Bílé knihy jsou schvalovány Radou, a poté se z nich může stát akční program pro řešenou problematiku. Jsou nezávazným dokumentem s doporučující povahou. Jak je uvedeno v Glosáři: Instituce, politiky a rozšiřování Evropské unie (2001):

„Zaměstnanost je jednou z klíčových oblastí zájmu členských států Evropské unie, protože nezaměstnanost je v EU stále na vysoké úrovni. V návaznosti na Bílou knihu Komise nazvanou 'Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost', identifikovala Evropská rada na svém zasedání v Essenu (9. a 10. 12. 1994) přednostní oblasti pro své aktivity na podporu zaměstnanosti:

- *zlepšení možností pro zaměstnanost podporováním investic do odborného vzdělávání,*
- *posilování růstu založeného na intenzivní zaměstnanosti,*
- *snížení nemzdových nákladů na pracovní sílu,*
- *zvýšení efektivnosti opatření na trhu práce,*
- *vylepšení pomoci skupinám, které jsou zvláště těžce zasaženy nezaměstnaností.”*

Bílá kniha usiluje o vytváření nových pracovních míst a o podporu celoživotního vzdělávání.

Dalším, a tím **nejvýznamnějším**, nástrojem v oblasti naplňování evropské strategie zaměstnanosti a národních akčních plánů zaměstnanosti je pak nástroj zvaný Evropský sociální fond. Evropskému sociálnímu fondu věnuji dále ve své práci samostatnou kapitolu 2.6 a taktéž je stěžejním a výchozím bodem pro celou analytickou část mé diplomové práce.

2.3.2 Sociální politika a politika zaměstnanosti v ČR

Politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a územní orgány práce, tedy jednotlivé úřady práce (ÚP). Tato politika plní funkci tvorby nových pracovních příležitostí a zaměřuje se na poskytování odborné přípravy. Dále podporuje vznik nových podniků, a současně zlepšování vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Je dělena na aktivní a pasivní.

Aktivní politika zaměstnanosti představuje taková opatření, která by měla vést k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Financována je prostřednictvím státního rozpočtu.

Její realizaci, jak je uvedeno v Hlavě I, Části páté, Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, napomáhají tyto nástroje:

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

Hlavním cílem této politiky je dosáhnout do roku 2020 – dle strategie „Evropa 2020“ – 75 % celkové míry zaměstnanosti, a to ve věkové kategorii 20 – 64 let, z toho:

- zvýšení míry zaměstnanosti na 65 % u žen 20 – 64 let,
- 55 % celkové míry zaměstnanosti v kategorii 55 – 64 let,
- snížení míry nezaměstnanosti až o třetinu hodnoty roku 2010 u nejmladší kategorie uchazečů 15 – 24 let,
- snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací až o čtvrtinu hodnoty roku 2010.

Od 1. 1. 2012 je platná úprava Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a tyto úpravy byly provedeny právě v oblasti nástrojů a opatření APZ. Jedna z dílčích úprav umožňuje uchazečům o zaměstnání – dle § 109a výše uvedeného zákona – zvolit si dle vlastního uvážení rekvalifikační kurz, a pokud ÚP po vlastním posouzení uzná, že takto vybraný kurz povede k uplatnění uchazeče na trhu práce, může ÚP tuto rekvalifikaci uhradit.

V případě pasivní politiky zaměstnanosti jde o příspěvky a dávky pro nezaměstnané. Mnoho lidí si zvyklo na život financovaný prostřednictvím podpor v nezaměstnanosti, a proto čím větší je nezaměstnanost, tím je pro stát tato politika dražší. A je podstatné uvést, že nejdříve se hledí na zafinancování politiky pasivní, a až poté – ze zbytku – se financuje aktivní politika.

Podle Hrabánkové (2007) je nutné směřovat jak pozornost, tak i finanční prostředky k tvorbě nových pracovních příležitostí, podpoře zaměstnatelnosti, adaptability, flexibility a zvýšení kvalifikace pracovní síly. Není efektivní se soustřeďovat na zabezpečení nezaměstnaného, neboť to ho nemotivuje ke změně jeho postavení na trhu práce. Je faktem, že kvalitní vzdělání a příprava na budoucí povolání pomáhají v boji proti nezaměstnanosti.

2.3.2.1 Právo na práci

Na základní kontext ekonomický a společenský i jejich složitost poukázal K. Engliš (1924): *„Proti proměnlivé linii, v níž probíhá hospodářský život průběhem roku, je dělnictvo veličinou celkem pevnou, nepružnou, jež se nemění s proměnami linie hospodářského života, nýbrž na ně naráží, a z nesouladu toho vzniká nezaměstnanost, jako nezbytný sociální jev. S neodvratnou nutností upadá v jistých dobách určitá část dělnictva do nezaměstnanosti naprosto beze své viny, důsledkem neúprosného hospodářsko-sociálního zřízení, v němž žijeme, neboť ve velkém národohospodářském organismu je dělník podřízeným článkem... V rámci platných*

hospodářsko-právních řádů není však nikomu zaručeno právo na existenci a pro ty, kdož mají jediné v práci podklad existence, ztrácí se nezaměstnaností celý podklad existence. Platný právní řád neposkytuje a nemá, ale nemá-li se ve svých základech otřásti, ani nemůže poskytovat práva na práci, ač nebylo by důležitějšího práva, jenž by se mělo uskutečňovati než tohoto, kdybychom věděli jak, rozuměj arci v rámci platných právních řádů... ale pokud trvá platný právní řád, zůstane problém ten nerozhřešen: bude nezaměstnanost a nebude práva na práci.“

Ve čtvrté Hlavě Listiny základních práv a svobod (1993) nazvané Hospodářská, sociální a kulturní práva se uvádí, že „každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost“, a že „každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací“. A také, jak uvádí ve svých obecných ustanoveních zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, má každý právo na zprostředkování zaměstnání.

Elektronický internetový deník Epravo.cz (2001) ve svém článku uvádí, že právo na práci je obsahem mnoha mezinárodních dokumentů. Jeho tradiční pojetí sleduje pod tímto termínem tři složky, a sice právo práci získat, právo práci si udržet (toto právo je specifikováno v zákoníku práce) a právo na ekonomické zabezpečení v případě, že z nějakých státem uznaných důvodů nemůže jedinec pracovat (např. nemoc).

A dále Epravo.cz (2001) přibližuje, že konkrétnější než právo na práci je právo na zaměstnání a bylo definováno v §1 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Právo na zaměstnání znamená právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí, zprostředkování pracovního uplatnění ve vhodném zaměstnání, dále rekvalifikaci nezbytnou k pracovnímu uplatnění, a také hmotné zabezpečení před nástupem do zaměstnání a v případě ztráty zaměstnání.

2.3.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost má souvislost jak s politikou zaměstnanosti, tak i se sociální politikou, neboť je považována za jednu ze sociálních událostí.

Představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství a je společností vnímána jako významná porucha představující sociální i politický problém. MPSV uvádí, že vysoká nezaměstnanost je na počátku 21. století

nejzávažnějším problémem ekonomického i sociálního charakteru pro téměř všechny členy EU, neboť každý desátý občan EU marně hledá práci (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002).

Nezaměstnanost je obvykle vyjadřována buď počtem nezaměstnaných, nebo mírou nezaměstnanosti.

Mareš (2002) ve své publikaci definuje nezaměstnanost tak, že pracovně schopný člověk je z možnosti být zaměstnán a za odvedenou práci být náležitě odměňován vyřazen. S tímto svým vyřazením se nespokojuje, a proto hledá své uplatnění na pracovním trhu.

Dle metodiky ILO se za nezaměstnaného považuje ta osoba, která:

- je starší patnácti let,
- aktivně hledá práci,
- je připravena k nástupu do práce do 14 dnů.

Je třeba zkoumat skutečnosti, které nezaměstnanost vyvolávají, jak tvrdí Vlček (2005). Právě z tohoto pohledu rozlišuje tyto druhy nezaměstnanosti:

Frikční nezaměstnanost

Na trhu práce se tento druh nezaměstnanosti vyskytuje vždy, neboť jejím důsledkem jsou přesuny osob mezi jednotlivými zaměstnáními. V tomto případě jde o krátkodobou nezaměstnanost (kratší než jeden rok).

Strukturální nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti je výsledkem nerovnováhy mezi aktuální nabídkou pracovní síly a poptávkou zaměstnavatelů po určitém druhu práce. Nezaměstnaný tedy nemůže najít práci ve svém oboru a nezáleží přitom na jeho kvalifikaci. Řešením tohoto mohou být rekvalifikace.

Cyklická nezaměstnanost

Někdy je též nazývána 'nezaměstnaností z nedostatečné poptávky'. Má souvislost především s hospodářským cyklem a jeho jednotlivými fázemi.

Sezónní nezaměstnanost

Je závislá na ročním období a na sezónní poptávce po určitém zboží a službách.

A stále dle Vlčka (2005, s. 259) je také nezaměstnanost:

- dobrovolná, při níž pracovní síly nechtějí za nabízenou odměnu za odvedenou práci pracovat, nebo raději upřednostňují volný čas a nepracují vůbec, a nedobrovolná, kdy je poptávka po pracovních silách nižší, než je nabídka.

Právě boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti je hlavním cílem politik zaměstnanosti vyspělých průmyslových zemí. Mareš (2002) ve své publikaci zmiňuje pro příklad tyto nástroje, které napomáhají její redukci:

- zvyšování kvalifikace,
- poskytování informací o situaci na trhu práce,
- podpory firmám, které vytváří pro dlouhodobě nezaměstnané pracovní místa,
- speciální program pro tvorbu pracovních míst,
- zaměření se na kvalitu výuky mládeže,
- zaměření se na rizikové skupiny, jež tvoří právě mládež a absolventi škol, ženy, tělesně postižení apod.

A právě tyto nástroje jsou nejčastěji využívány Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost. O konkrétním způsobu využití a funkčnosti výše zmíněných nástrojů pojednávám v kapitole 3 této diplomové práce.

Podle Krebse (2005) však není nezaměstnanost nutně negativním jevem. V případě, že dosahuje své přirozené míry, lze ji chápat i kladně, neboť je projevem adaptace pracovního trhu, mobility pracovní síly, přizpůsobování se technologickým změnám, rekvalifikací a rozvoje ekonomiky.

2.3.3.1 Předcházení nezaměstnanosti

Středisko empirických výzkumů (1990) v jednom ze svých výstupů ze dne 7. 12. 2010 uvádí, že velká většina Čechů je ochotna čelit hrozbě nezaměstnanosti spíše tím, že by pracovali za méně peněz, případně v jiném oboru, než aby disponovali ochotou se za prací přestěhovat mimo svůj region.

A právě dle Stejskalové (1998) by předcházení nezaměstnanosti mohla napomáhat větší mobilita pracovních sil, a zároveň dodává, že hlavním předpokladem pro získání pracovního místa je vyšší kvalifikace.

Dále z výše uvedeného výzkumu vyplývá, že mají Češi velké obavy ze ztráty svého zaměstnání, ačkoliv míra této obavy je v poslední době spíše stabilizovaná, tedy neroste. Míra obavy je různá u různých skupin obyvatel. Konkrétně v roce tohoto výzkumu (2010) se obávalo ztráty zaměstnání zhruba 70 % ekonomicky aktivních lidí disponujících pouze základním vzděláním či vyučených, ale jen 37 % lidí vysokoškolsky vzdělaných.

S cílem zvyšovat flexibilitu pracovních sil, se na předcházení zaměstnanosti podílí i Evropský sociální fond. A to tím, že podporuje a financuje projekty, které, jak uvádí Evropská komise (2011):

- školí pracovníky v oblasti předcházení nezaměstnanosti a jejího předvídání,
- podporují kariérní a individuální vedení, které jednotlivce povzbuzuje k aktivnímu řízení své kariéry,
- podporují outplacement a plány mobility pracovníků, které motivují pracovníky k tomu, aby se stěhovali z jednoho regionu do druhého, nebo dokonce do jiné země v rámci EU, kde jsou jejich dovednosti zapotřebí,
- zlepšují přístup k odborné přípravě, zejména pro pracovníky s nízkou kvalifikací a starší pracovníky,
- pomáhají identifikovat budoucí pracovní a kvalifikační požadavky.

2.4 STRUKTURÁLNÍ POLITIKA EVROPSKÉ UNIE

Původ regionální politiky lze datovat již do 30. let 20. století, do období velké hospodářské krize. V roce 1934 byl totiž ve Velké Británii přijat první legislativní dokument nazvaný 'Zákon o speciálních územích', jenž vymezoval problémové regiony.

Po rozšíření Evropského společenství (ES) v roce 1973 vzrostly sociálně ekonomické rozdíly mezi členskými státy, ale též i na úrovni regionů. Velká Británie tak začala prosazovat vznik společné regionální politiky a výsledkem její snahy bylo v roce 1975 založení Evropského fondu pro regionální rozvoj.

V roce 1988 došlo k významné reformě: regionální politika byla integrována s částí sociální a zemědělské politiky do tzv. s t r u k t u r á l n í politiky.

Strukturální politika a její procesy byly formulovány Evropskou unií. Podle Petráška (2007) je odrazem principu solidarity uvnitř EU, kdy bohatší státy přispívají na rozvoj chudších států a regionů, aby se zvýšila životní úroveň všech obyvatel Evropské unie. Má za cíl snižovat hospodářské a sociální disparity mezi evropskými regiony a posilovat jejich vzájemnou soudržnost. Nástrojem strukturální politiky k vyrovnávání meziregionálních rozdílů jsou strukturální fondy.

Výdaje na společnou strukturální politiku patří dlouhodoběji k hlavním kapitolám rozpočtu – hned po společné zemědělské politice – a dosahují zhruba 1/3 výdajů.

2.4.1 Principy strukturální politiky

S ohledem na složitost této politiky a vzhledem k cíli, jímž je účelné čerpání prostředků z fondů EU, stanovila Evropská unie principy, které musí jednotliví členové dodržovat.

Hlavními principy strukturální politiky definované EK (2012) jsou:

- princip **k o n c e n t r a c e** – prostředky jsou alokovány do regionů s nejvážnějšími problémy a na předem definované cíle; za účelem efektivity je realizováno spíše menší množství větších projektů,
- princip **p a r t n e r s t v í** – zdůrazňuje nutnost aktivní účasti příslušných orgánů na všech úrovních – lokální, regionální, centrální a EU,
- princip **p r o g r a m o v á n í** – prostředky ze strukturálních fondů nepřispívají na financování jednotlivých projektů, ale jsou alokovány na základě víceletých programů,
- princip **a d i c i o n a l i t y** (doplňkovosti) – = spolufinancování projektů; veřejné i soukromé prostředky, jsou doplňovány prostředky z rozpočtu EU, přesný poměr těchto prostředků je předem stanoven.

A dále, např. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT, 2002) či Ministerstvo pro místní rozvoj (MMR) uvádějí ještě tento další princip:

- princip **m o n i t o r o v á n í a v y h o d n o c o v á n í** – je vyžadováno průběžné sledování a vyhodnocování efektivity využívání prostředků EU.

2.4.2 Cíle strukturální politiky

Cíle a priority strukturální politiky jsou vytvářeny nově, vždy na nadcházející programové období. Důvod je ten, že EU se neustále vyvíjí a cíle jsou vždy zaměřeny na aktuální problémy členských států a zemí, které přistupují.

V současnosti je cílů méně a jsou méně specifické. Pro právě probíhající programové období 2007 – 2013, které se již přibližuje ke svému konci, jsou stanoveny tyto cíle:

1. cíl 1 – Konvergence,
2. cíl 2 – Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost,
3. cíl 3 – Evropská územní spolupráce.

Boj s nezaměstnaností spadá pod cíl 1 a 2. Ve třetím cíli nenajdeme žádné projekty zaměřené na ne/zaměstnanost.

Rámcovým strategickým dokumentem pro strukturální politiku EU je dokument Strategické obecné zásady Společenství – SOZS – (Community Strategic Guidelines). Definiuje hlavní zásady a priority politiky hospodářské a sociální soudržnosti pro současné programové období 2007 – 2013 a doporučuje, jak nejlépe využít vyčleněné finanční prostředky.

Na SZOS navazuje Národní strategický referenční rámec – NSRR, který každý členský stát vypracovává individuálně a ke schválení předkládá Evropské komisi. NSRR je podkladem pro přípravu jednotlivých operačních programů. Čerpání zdrojů EU musí být doprovázeno tzv. principem spolufinancování. To znamená, že finanční účast, která je poskytována pomocí strukturálních fondů, nesmí nahrazovat prostředky národní rozvojové politiky. Peníze vynakládané z rozpočtu EU mají doplňovat národní zdroje a nikoliv je nahrazovat. Dalším principem, který musí ČR zvládnout, je princip programování. Ten stanoví, že zdroje, které jsou čerpány, nepodporují jednotlivé akce, ale konkrétní projekty, které jsou pod hlavičkou stanovených programů.

2.5 FONDY EVROPSKÉ UNIE V ČR

Strukturální politika neboli politika hospodářské a sociální soudržnosti Evropské unie (HSS), se v České republice realizuje – jak jsem již výše uvedla – prostřednictvím řady specifických nástrojů. Z těchto nástrojů, evropských fondů, mohou členské státy Evropské unie čerpat pouze na základě vypracovaných a také schválených operačních programů, jež jsou tedy nejvýznamnějším nástrojem a jejichž prostřednictvím přichází do České republiky většina finanční pomoci. Operační programy se stanovují vždy pro každé programové období nově.

Pro právě probíhající programové období 2007 – 2013 se čerpání uskutečňuje pomocí tří fondů:

- Fond soudržnosti (má však specifický režim financování),
- Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF),
- Evropský sociální fond (ESF).

Strukturální fondy slouží ke snižování hospodářských, ekonomických a dalších rozdílů mezi regiony členských států Evropské unie. Podpory, které jsou pomocí těchto fondů čerpány, by měly být orientovány na využití potenciálu v tom daném regionu, s cílem tento potenciál podněcovat k rozvoji. O finanční podporu mohou žádat všechny organizace zřízené v souladu s právním řádem ČR a fyzické osoby, které budou schopny předložit kvalitní projekty. Informace poskytl ESF v ČR (2008).

2.5.1 Institucionální zajištění čerpání fondů

Přistoupení České republiky k Evropské unii roku 2004 a její zapojení do strukturální politiky vyvolalo nutnost vypracovat celou řadu strategických a programových dokumentů. Aby mohla čerpat příspěvky poskytnuté Evropskou unií prostřednictvím strukturálních fondů, musela ještě před vstupem splnit stanovené podmínky, a to především zpracovat Národní rozvojový plán (NRP) a operační programy, založit instituce, které budou zabezpečovat procesy čerpání, a také administrativní, řídicí a kontrolní orgány. V České republice je Ministerstvo pro místní rozvoj tou institucí, která zajišťuje koordinaci čerpání fondů. A jak MMR (2006) uvádí, konkrétně byl pro tyto účely na MMR zřízen Národní orgán pro koordinaci (NOK).

2.6 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND (EUROPEAN SOCIAL FUND – ESF)

Evropský sociální fond byl založen článkem 146 – 148 Smlouvy o Evropském společenství v roce 1957 s cílem snižovat nezaměstnanost a zlepšit fungování trhu práce. A jak uvádí Vilamová (2004) je nejstarším strukturálním fondem.

Podle EK (2009) je nepostradatelným nástrojem pro řešení problematiky nezaměstnanosti a zároveň pro naplňování ESZ. Čili prostřednictvím ESF by se měla rozvíjet zaměstnanost, a tím snižovat nezaměstnanost. Podporuje tvorbu pracovních míst, pomáhá rozvíjet trh práce a lidské zdroje, umožňuje potenciální pracovní síle se znovuzačleňovat do pracovních procesů. Je tedy podpůrným nástrojem EU, s jehož pomocí jsou členské státy a jejich regiony vedeny ke snižování životní úrovně a prosazování sociální soudržnosti. Dále se realizuje v oblasti podpory celoživotního vzdělávání, rekvalifikacích, ve zlepšování postavení žen na pracovním trhu a bojuje proti diskriminaci. Prostředky z tohoto fondu by logicky měly být směřovány do regionů, které pomoc potřebují nejvíce. Tedy podpora regionů s nejhorším hospodářským rozvojem patří k hlavním cílům ESF. S tímto se plně ztotožňují ve svých publikacích Boháčková (2009) a Leitmanová (1999), která ještě dodává, že ESF podporuje i ty, kteří sice mají pracovní místo, avšak jejich profesní šance je nutné zlepšit.

2.6.1 Cíle ESF

Hlavní cíle jsou dle ESF v ČR (2008) následující:

- *„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“.*

Petrášek (2007) dále zmiňuje podíl ESF při poskytování podpory pro tzv. měkké, neboli neinvestiční projekty. Např.:

- rekvalifikace nezaměstnaných,
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež, etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel,
- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance,
- podpora začínajícím OSVČ,
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti,
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání,
- zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele,
- zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky,
- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia,
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další.

A podle Hrabánkové (2002) je důležité se také zaměřit na podporu víceletých programů zaměstnanosti, boj s dlouhodobou nezaměstnaností, pomoc mladým lidem při vstupu na trh práce, pomoc lidem na okraji společnosti se začleněním do ekonomicky aktivního života. Na podporu rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce a podporu pracovníků v oblasti výzkumu a vývoje.

Na programové období 2007 – 2013 zveřejnila EK dne 10. února 2004 první návrh finanční perspektivy a schválena byla dne 16. prosince 2005 na summitu Evropské rady. EU bude tedy celkově hospodařit s částkou téměř 862,4 mld. EUR. Pro regionální politiku vyčlenila Rada pro toto období 308 mld. EUR, tedy 0,37 % hrubého národního důchodu, což je zcela rekordní částka, jež by do budoucnosti mohla znamenat nahrazení nejvíce protěžované společné zemědělské politiky. Z této celkové částky bude 81,9 %, tedy 252 mld. EUR, směřováno na cíl Konvergence. Přibližně 15,7 % - 48 mld. EUR – pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a 2,4 %, což je 7,5 mld. EUR, v rámci cíle Evropská územní spolupráce. Konkrétně pro Českou republiku to znamená příjem ve výši 752,7 mld. Kč, z čehož 516 mld. Kč připadne na strukturální fondy. ESF v ČR (2008) uvádí pro srovnání, že v minulém programovém období 2004 – 2006 mohla Česká republika čerpat 456,98 mil. EUR.

2.6.2 Shrnutí minulého programového období 2004 – 2006 v ČR

Základem minulého programového období 2004 – 2006 pro čerpání podpor z ESF v oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice byl Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ). Primárním cílem tohoto operačního programu bylo dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti, která bude naplňována kvalifikovanou a flexibilní pracovní silou. Dále se zaměřoval na integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnost podniků, a současně na respektování principů udržitelného rozvoje.

I v průběhu tohoto programového období měla Česká republika možnost čerpat prostředky poskytované Evropskou unií, tedy prostřednictvím ESF a v rámci OP RLZ. Na léta 2004 – 2006 byla poskytnuta podpora ve výši 422,43 mil. EUR, přesněji 318,82 mil. EUR poskytla EU z ESF a 103,61 mil. EUR státní rozpočet. Informace poskytl ESF v ČR (2008).

2.6.3 Programové období 2007 – 2013

I v právě probíhajícím, resp. již končícím, programovém období využívá ČR finanční pomoci Evropského sociálního fondu, a to prostřednictvím tří operačních programů:

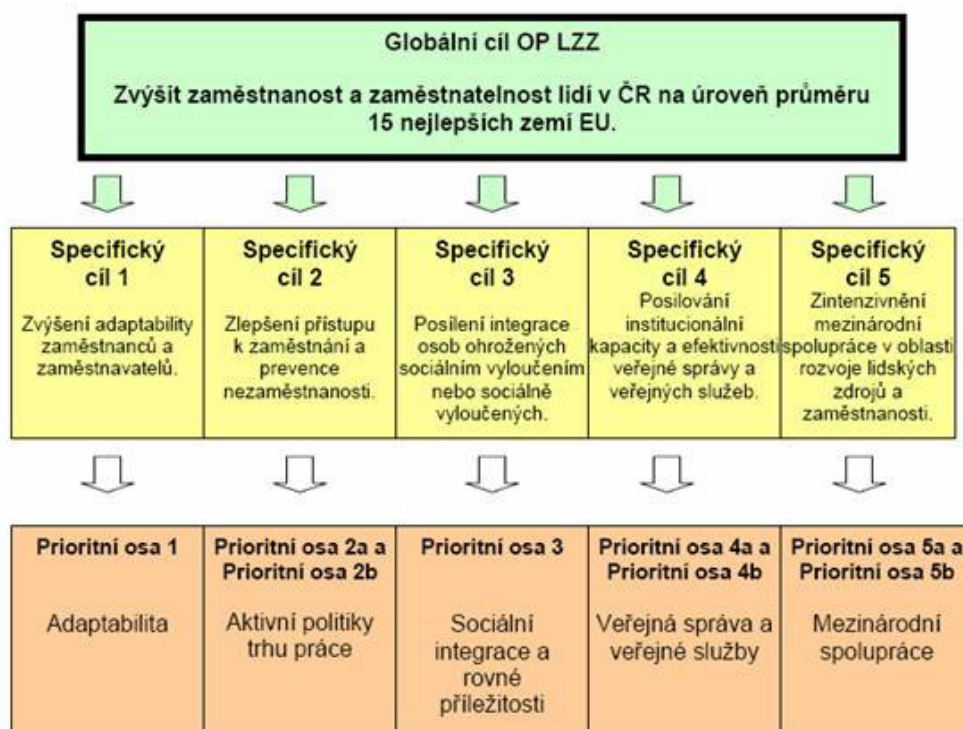
- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ),
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK),
- OP Praha – Adaptabilita (OP PA).

Pomoc byla vyčíslena ve výši 3,8 mld. EUR. Dohromady s pomocí, kterou nezbytně musí poskytnout státní rozpočet, jde celkem o 4,4 mld. EUR, v přepočtu cca 124,2 mld. Kč. Informace poskytl ESF v ČR (2008).

2.6.4 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Tento program je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech. Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem 1,88 mld. EUR, což činí přibližně 7 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 0,33 mld. EUR. Informace poskytl ESF v ČR (2008).

MPSV přibližuje, že OP LZZ obsahuje 6 prioritních os: Prioritní osa 1 – Adaptabilita, Prioritní osa 2 – Aktivní politika trhu práce, Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti, Prioritní osa 4 – Veřejná správa a veřejné služby, Prioritní osa 5 – Mezinárodní spolupráce, Prioritní osa 6 – Technická spolupráce, rozdělujících operační program na logické celky, a ty jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny. Operační program byl schválen Evropskou komisí dne 16. 10. 2007.



Obrázek č. 2, **Struktura OP Lidské zdroje a zaměstnanost**

Zdroj: ESF v ČR (2008), s. 80

2.6.5 Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Další operační program čerpající z ESF je operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Především se zaměřuje na rozvoj lidských zdrojů ve smyslu vzdělávání, také utváří vhodné prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity. Globálním cílem OP VK 2007 – 2013 je rozvoj vzdělanostní společnosti za účelem 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. V rámci programového období 2007 – 2013 je na OP VK vyčleněno 1 828,7 mil. EUR, z čehož 15 % financuje státní rozpočet a z 85 % vypomáhá ESF. Informace poskytl ESF v ČR (2008).

Operační program VK má o jednu prioritní osu méně, celkem tedy 5: Prioritní osa 1 – Počáteční vzdělávání, Prioritní osa 2 – Terciární vzdělávání, výzkum a vývoj, Prioritní osa 3 – Další vzdělávání, Prioritní osa 4 – Systémový rámec celoživotního učení, Prioritní osa 5 – Technická pomoc.

2.6.6 Operační program Praha – Adaptabilita

Tento program má za cíl zvyšovat konkurenceschopnost hlavního města Prahy, posilovat adaptabilitu a výkonnost lidských zdrojů. Je platný právě pouze pro území hlavního města. Z fondů EU je pro OP PA vyčleněno 108,39 mil. EUR, což činí přibližně 0,41 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z národních veřejných zdrojů má být navíc financování programu navýšeno o dalších 19,13 mil. EUR. Informace poskytl ESF v ČR (2008).

Webová stránka věnovaná fondům EU v Praze přibližuje činnost OP PA takto: bojuje proti sociálnímu vyloučení, usnadňuje vstup Pražanů na pracovní trh, podporuje jejich profesní potenciál, investuje do rozvoje škol, nových studijních programů a vzdělávání učitelů. Má 3 prioritní osy: Prioritní osa 1 – Podpora rozvoje znalostní ekonomiky, Prioritní osa 2 – Podpora vstupu na trh práce, Prioritní osa 3 – Modernizace počátečního vzdělávání.

3 ANALYTICKÁ ČÁST

V následujících kapitolách je shrnuta situace na trhu práce ČR a Jihočeského kraje ve sledovaném programovém období 2007 – 2013. Vzhledem k tomu, že toto programové období ještě probíhá, uvádím pouze ta data příslušných roků, jež jsou již ukončeny, statisticky zpracovány a jsou k dispozici, tzn., že převážně se zde zmiňuji o letech 2007 – 2011. Některé informace za rok 2012, které jsou již k dispozici, taktéž uvádím. Informace jsou zpracovávány za Jihočeský kraj jako celek vždy v porovnání s Českou republikou, případně s ostatními kraji. A pro detailnější získání povědomí o této problematice uvádím analyzovaná data charakteristická pro jednotlivé jihočeské okresy. Pro rychlý přehled a porovnání jsou data shromážděna v tabulkách a grafech.

3.1 MÍRA ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI V ČR

V EU bylo, dle informací, které uvádí EUROSTAT, v dubnu 2012 napočítáno přes 24,6 milionu nezaměstnaných, což dle počtu z března 2012 je o sto tisíc práci hledajících lidí více. Za poslední rok – zejména pak v souvislosti s hospodářskou krizí – přibyly téměř dva miliony nezaměstnaných, tedy v procentuálním vyjádření jde o 11 % nezaměstnaných osob z celkové populace EU.

Jak uvádí Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2011 – v průběhu roku 2011 se trh práce s odezníváním ekonomické a finanční krize stabilizuje a vývoj nezaměstnanosti je příznivější než v letech předchozích. Její průměrná míra dosahovala v roce 2011 procentuální hodnoty 8,6 a oproti roku 2010 klesl průměrný počet uchazečů o zaměstnání o 21 tisíc na 507,8 tisíc. Tím, že se také zvýšil počet pracovních míst o 3,3 tisíc, snížil se i počet uchazečů na 1 volné pracovní místo na 13,9. Dlouhodobě nezaměstnáno bylo v roce 2010 celkem 178,5 tisíc osob a toto číslo k 31. 12. 2011 vzrostlo na celkových 184,1 tisíc.

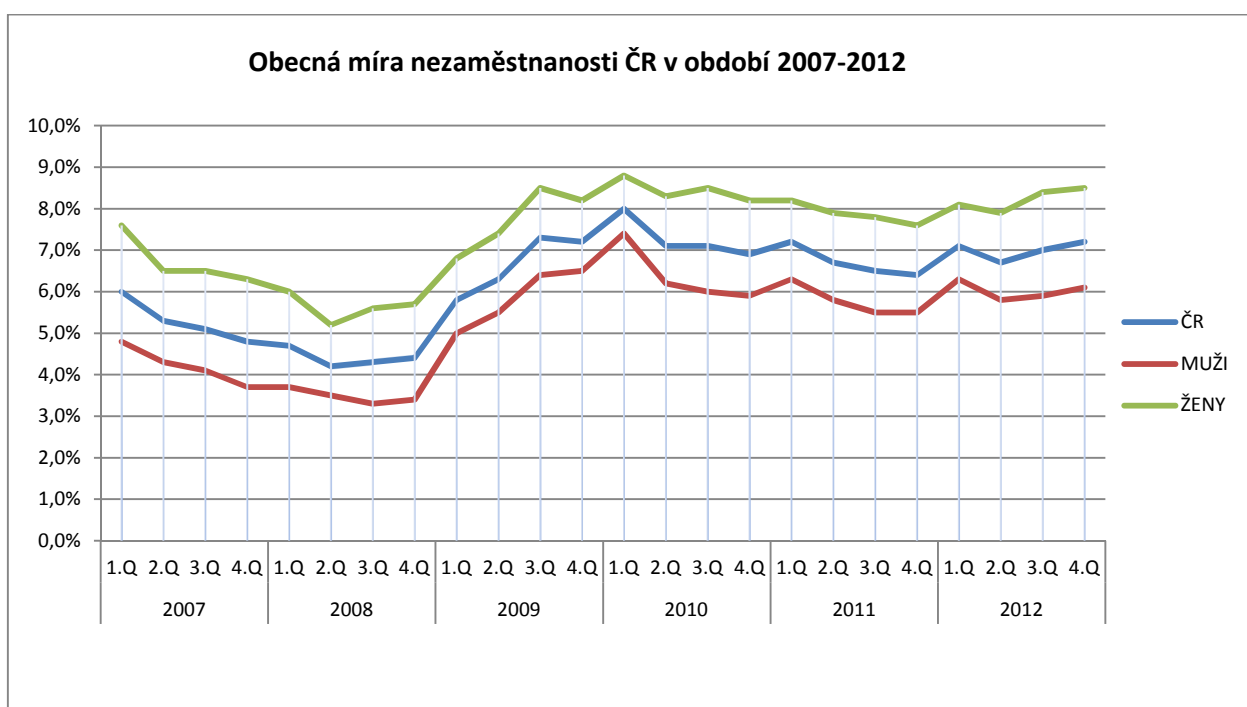
Podle VŠPS se v roce 2012 nezaměstnanost oproti roku 2011 zvýšila o 0,3 %. Průměrně však došlo ke snížení počtu uchazečů o zaměstnání na celkových 504,4 tisíc, ale ke konci roku již úřady práce evidovaly 545,3 tisíc uchazečů; meziročně tento počet vzrostl o 36,8 tisíc. Míra nezaměstnanosti meziročně vzrostla ve všech krajích, nejvíce v Moravskoslezském, pak v Ústeckém a Královéhradeckém; nejméně v Plzeňském, Středočeském a Olomouckém. Největší

nárůst podílu uchazečů o zaměstnání za rok 2012 evidoval Královéhradecký kraj, Hl. m. Praha, Zlínský a Jihočeský; nejméně znovu Plzeňský, poté Liberecký, Vysočina a Karlovarský.

K nárůstu volných pracovních míst došlo pouze ve 3 krajích – v Hl. m Praze až o 33,9 %, v Jihočeském o 18,2 % a Libereckém o 2,9 %. Průměrně bylo v ČR 15,6 uchazečů na 1 volné pracovní místo a v osmi českých krajích byl tento počet vyšší než celorepublikový průměr. Nejnižší počet uchazečů na 1 VPM byl evidován v Praze, v Plzeňském kraji a Jihočeském kraji. U dlouhodobě nezaměstnaných byl nejnižší podíl opět v kraji Hl. m. Praha, Jihočeském a Královéhradeckém. V průběhu 1. pololetí 2012 přibývalo volných pracovních míst, avšak v jeho druhé polovině došlo k poklesu, a tím byl tento rok s průměrným počtem 34,9 tisíc pod hodnotou roku 2011 – 35,8 tisíc.

Zaměstnáno bylo v ČR v uplynulém kalendářním roce 2012 dle Českého statistického úřadu 4.890,1 tisíc osob. Zaměstnanost meziročně stoupla o 17,6 tisíc a na tomto růstu měla hlavní podíl zvyšující se zaměstnanost žen – o 16,4 tisíc. U mužů zaměstnanost stoupla o 1,2 tisíc. K největšímu nárůstu v jednotlivých krajích došlo v kraji Středočeském a v Hl. m. Praze. Naopak nejvíce poklesla v kraji Ústeckém, Jihočeském a Libereckém.

Taktéž se zvýšil i počet ekonomicky aktivního obyvatelstva až o 34 tisíc.



Graf č. 1, Obecná míra nezaměstnanosti České republiky v období 2007 – 2012, (v %)

Zdroj: vlastní, data získána z ČSÚ

3.1.1 Struktura ne/zaměstnaných

Na úřad práce se v roce 2011 celkově nahlásilo do evidence 657,7 tisíc osob hledajících zaměstnání. V porovnání s rokem 2010 jde o 93,5 tisíc uchazečů méně. Naopak osob, jež byly z evidence vyřazeny, bylo celkově v roce 2011 o 2,2 tisíce méně než v roce 2010. Počet činil tedy 710,8 osob, z nichž 459,6 tisíc bylo posléze zaměstnáno. Nepříznivé je ovšem to, že celkový počet registrovaných lidí do 25 let věku se v témže roce zvýšil, a to o 1,2 %. Avšak snížil se podíl osob starších 50 let z 27,7 % na 26 %.

Za rok 2012 bylo do evidence úřadů práce zaregistrováno celkem 589,4 tisíc osob. Oproti předchozímu roku jde o pokles o 68,3 tisíc a na tomto poklesu měli muži i ženy téměř stejný podíl. Z tohoto počtu našlo na trhu práce své uplatnění 333,7 tisíc nezaměstnaných.

Nejvíce nezaměstnanost zasahuje, a to z hlediska určitých věkových kategorií, do těch nejmladších a i nejstarších. Ve věku nad 50 let bylo ke konci roku 2012 zaznamenáno 12,3 tisíc osob, přičemž největší podílový nárůst se týkal skupiny 60 – 64 let, ačkoliv nejde o početně tolik výraznou skupinu jako je kategorie 55 – 59 let věku. Nejmladší kategorie, tedy osoby mladší 20 let měly na celkovém počtu nezaměstnaných a v evidenci ÚP podíl 4,4 %. Do věku 25 let dosahoval podíl míry 18,1 %, v absolutním vyjádření jde o 98,7 tisíc, což ve srovnání s rokem uplynulým je o 6,8 tisíc více. Ve zkoumaném roce též došlo ke snížení průměrného věku uchazečů na 38,7 roků z předešlého 39,2. Konkrétně u žen na 38,6 a u mužů na 38,8 let.

K 31. 12. 2012 bylo evidováno o 2,9 tisíc více absolventů ze všech stupňů vzdělání a mladistvých po ukončení základního vzdělání. Těchto 36,1 tisíc absolventů tvořilo podíl 6,6 % na celkovém počtu uchazečů. Nejvyšší počet uchazečů na 1 volné pracovní místo byl zaznamenán u kategorie SŠ vzdělání s maturitou – 20,6 uchazečů, a u vyučených – 19,8. Nejméně uchazečů na 1 volné pracovní místo připadalo v kategorii bez vzdělání – 5,3, poté v kategorii SŠ vzdělání bez maturity – 10, a dále pro absolventy gymnázií – 10,4. Volných míst pro výše specifikované absolventy bylo za rok 2012 výrazně méně než v roce předchozím, tedy za rok 2012 bylo nahlášeno 4.228 míst a za rok 2011 5.053. Trvalým problémem je umísťování uchazečů bez vzdělání a se základním vzděláním, jejichž podíl se ke konci roku 2011 zvýšil z 26,3 % na 27,5 %. V roce 2012 nejvíce vzrostla potřeba zaměstnání u absolventů učilišť, poté u středoškoláků a dále u osob se základním vzděláním; u těchto kategorií byl tedy zaznamenán největší nárůst podílu na celkové nezaměstnanosti. U osob se středním vzděláním bez maturity se počet zaměstnaných snížil absolutně až o 52 tisíc, relativně u osob se základním nebo bez

ukončeného základního vzdělání o 5,1 %. Středoškolsky vzdělaných s maturitou se na trhu práce uplatnilo o 18,3 tisíc více. U vysokoškolsky vzdělaných osob, či osob s vyšším vzděláním je míra nezaměstnanosti standardně nejnižší, přestože též došlo k vzrůstu. Sice v roce 2012 našlo uplatnění na trhu práce až o 59 tisíc více vysokoškolsky vzdělaných uchazečů, ale po srovnání s ostatními zeměmi EU v oblasti úspěšných uchazečů o zaměstnání s VŠ vzděláním, patří naší republika v této kategorii jedna z posledních příček. Přestože se u nás tato zaměstnanost zvyšuje.

K 31. 12. 2012 bylo na ÚP evidováno 62 tisíc osob se zdravotním postižením jakožto uchazečů o zaměstnání, což znamenalo ve srovnání s předchozím rokem snížení o 1,1 tisíce. Pro rok 2012 tvořila tato skupina na celkové nezaměstnanosti podíl 11,4 %. Volná pracovní místa určená pro OZP v průběhu roku 2012 mírně narůstala, stejně jako v roce 2011. Celkem jich bylo nahlášeno 2.485. V roce 2011 2.344. Na jedno volné pracovní místo připadalo průměrně 22,2 osob.

3.1.2 Využití nástrojů APZ

Rekvalifikace a poradenství

Na rekvalifikace (vč. zvolených rekvalifikací) bylo v roce 2012 vynaloženo 146.377 tisíc Kč, což tvoří 6 % z celkového rozpočtu úřadů práce na APZ. Díky této podpoře se mohlo rekvalifikovat 18.631 osob, což je ale o 26.890 méně než v roce 2011. Ovšem v tomto roce bylo na rekvalifikace čerpáno až 316.933 tisíc Kč.

Veřejně prospěšné práce (VPP)

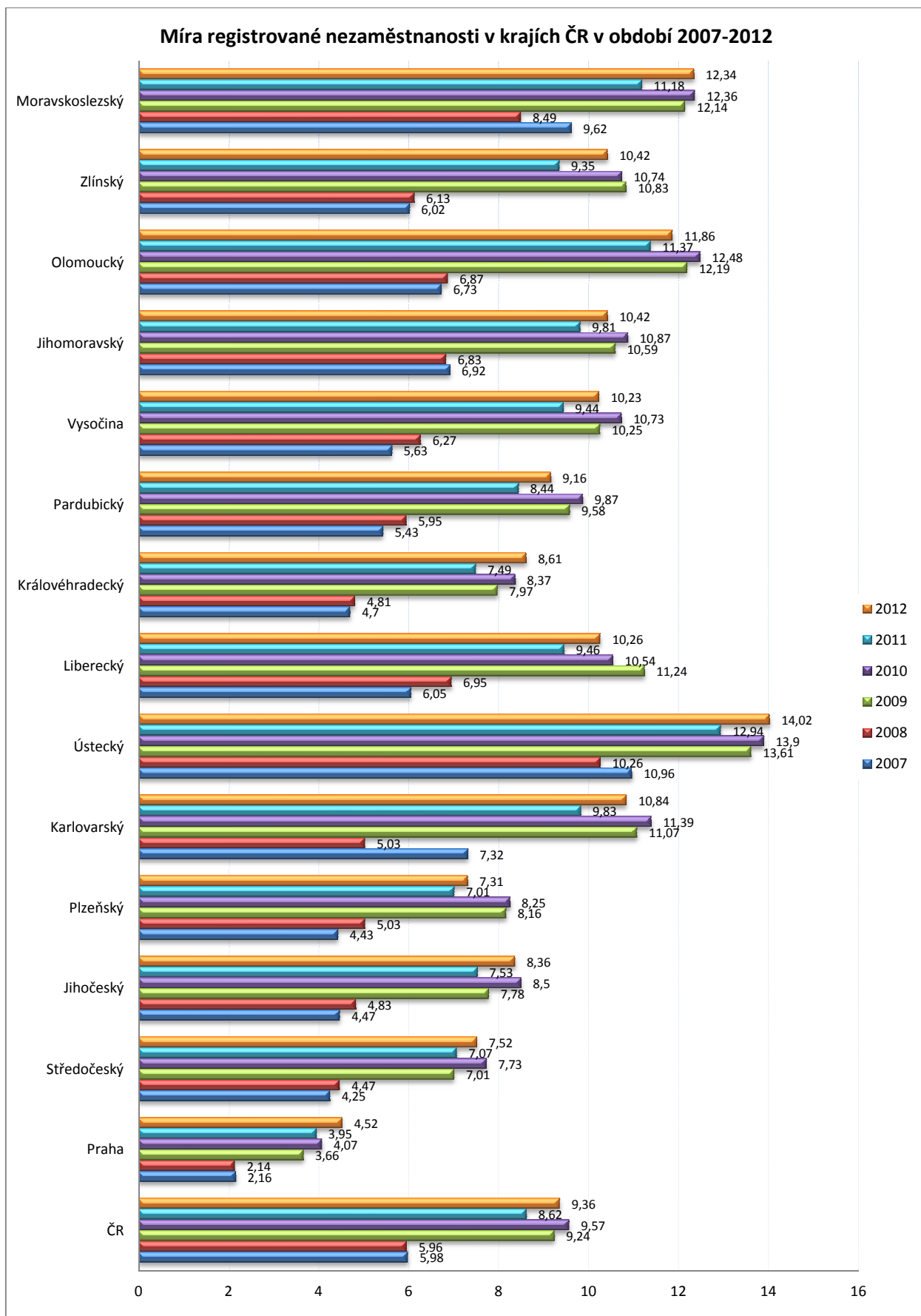
V rámci tohoto nástroje bylo v roce 2012 vytvořeno 12.758 míst – 5.166 bylo vytvořeno za pomoci národních prostředků a 7.592 za přispění ESF. Uplatnění získalo 12.833 uchazečů o zaměstnání. Bohužel je to ale o 8.489 méně než v předchozím roce. Na nákladech tohoto období v celkové výši 688.417 tisíc Kč se velkou měrou podílel ESF, a to částkou 415.416 tisíc Kč.

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Na základě finanční podpory v celkové výši 366.364 tisíc Kč (o 428.690 tisíc Kč méně než v předchozím období) bylo zřízeno 11.457 vyhrazených pracovních míst, a tak celkem 11.380 uchazečů o zaměstnání našlo své uplatnění na trhu práce. Přibližně 1/3 těchto míst byla vytvořena za pomoci ESF.

Chráněná pracovní místa (CHPM)

644 nových chráněných pracovních míst pomohlo k umístění 817 osob se zdravotním postižením. Na zřízení těchto míst a zároveň na jejich provoz bylo vynaloženo 118.857 tisíc Kč.



Graf č. 2, Míra registrované nezaměstnanosti v krajích v období 2007 – 2012, (v %)

Zdroj: vlastní, data získána z ČSÚ

3.2 JIHOČESKÝ KRAJ

Jihočeský kraj jako vyšší územní samosprávný celek České republiky byl vytvořen v roce 2000. Do 30. 5. 2001 byl krajem Budějovickým.

Administrativní členění kraje
Administrative breakdown of the region



Obrázek č. 3, **Administrativní členění Jihočeského kraje**

Zdroj: ČSÚ

Statistická ročenka Jihočeského kraje pro rok 2012 uvádí o kraji tyto charakteristické rysy: jeho rozloha o celkové velikosti 10.057 km² představuje 12,8 % území ČR. Více než třetina kraje je pokryta lesy a z 4 % je tvořen vodními plochami. Na tomto území panují spíše drsnější klimatické podmínky, neboť převážná část území leží v nadmořské výšce 400 – 600 m. Se svými 1.378 m je vrchol Plechý nejvyšším bodem a najdeme ho na Šumavě. Naopak v píseckém okrese se nachází ve výšce 330 m nejnižše položené místo Jihočeského kraje, a to hladina Orlické přehrady. Až 20 % z celkového území je památkově chráněno. Městskými památkovými rezervacemi jsou historická centra měst České Budějovice, Český Krumlov (zařazeno mezi

památky UNESCO), Jindřichův Hradec, Prachatice, Slavonice, Tábor a Třeboň. Charakterově je naše jižní území uzpůsobeno spíše pro rekreační účely, než pro průmyslové využití.

V kraji je celkem 623 samosprávných obcí. 636,1 tisíc je celkový počet obyvatel zde žijících a tento údaj byl naměřen koncem roku 2011. Na 1 km² tedy připadá 63 obyvatel, a z toho vyplývá, že Jihočeský kraj disponuje nejmenší hustotou zalidnění v celé ČR. Nej hustěji jsou pak zalidněny České Budějovice (30 % obyvatel), jež jsou současně největším jihočeským městem. Průměrný věk v kraji je 41,2 roku, což se nevymyká průměru celé České republiky. Na tvorbě hrubého domácího produktu v České republice se kraj podílí pouze 5,1 %, v přepočtu na 1 obyvatele dosahuje 84,4 % republikového průměru a je tímto mezi kraji na 8. pozici (po Hl. městě Praze, Jihomoravském, Plzeňském, Středočeském, Moravskoslezském, Královéhradeckém a Zlínském kraji), což jsou všechno údaje platné ke dni 31. 12. 2012. Tato data poskytla Statistická ročenka Jihočeského kraje 2012.

A dále se ze Statistické ročenky pro Jihočeský kraj 2012 dovíme, že v hospodářství pracuje přes 300 tisíc obyvatel, což je údaj, který vyplynul z výběrového šetření pracovních sil. Z toho pracuje 31 % v průmyslovém odvětví, 13 % v obchodu a opravách spotřebního zboží a 10 % ve stavebnictví. V roce 2011 dosáhla průměrná měsíční hrubá mzda 20.600 Kč, a tím zaostala za celorepublikovým průměrem o téměř 11 %. Na konci roku bylo napočítáno 26.450 o zaměstnání se ucházejících obyvatel vedených v evidencích ÚP. Koncem prosince roku 2011 dosahovala míra registrované nezaměstnanosti 7,53 %, čímž dosáhl Jihočeský kraj na 5. nejnižší příčku v celé ČR.

3.2.1 Struktura pracovní síly v Jihočeském kraji

Údaje o ekonomické aktivitě obyvatelstva, míře zaměstnanosti či nezaměstnanosti jsou získávány z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS).

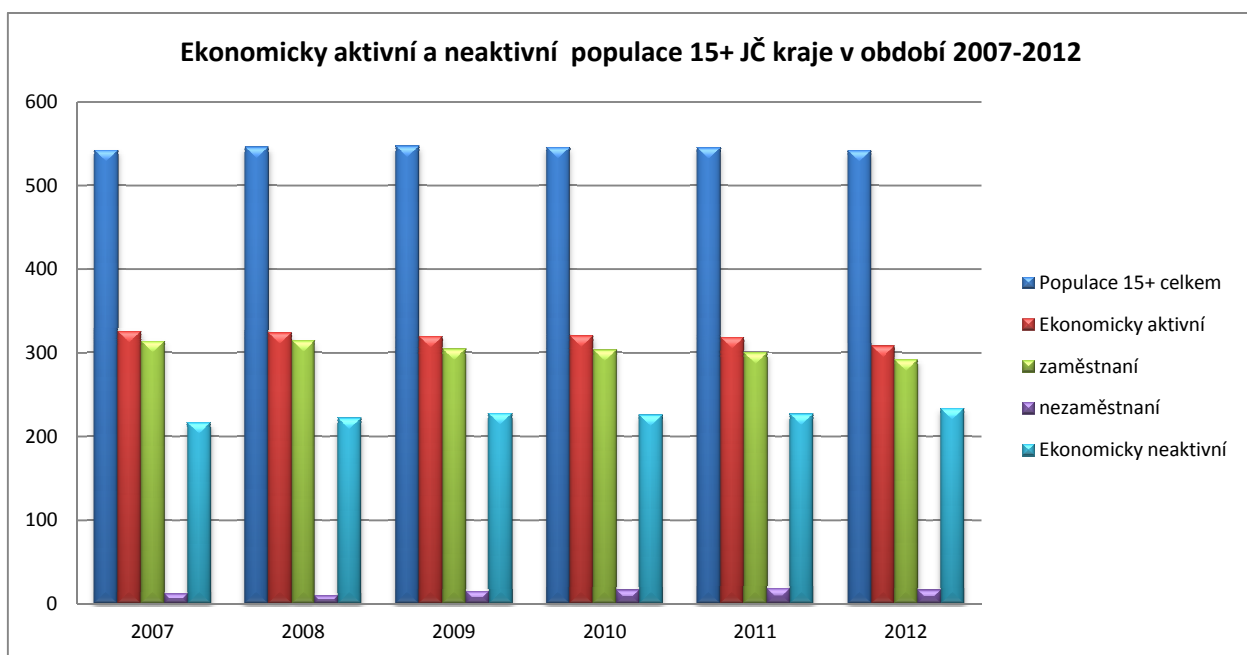
Postavení osob na trhu práce se vymezuje do tří skupin:

- osoby zaměstnané,
- osoby nezaměstnané,
- osoby ekonomicky neaktivní;

příčemž pracovní síla, či jinak řečeno 'ekonomicky aktivní obyvatelstvo', pak zahrnuje součet osob zaměstnaných a nezaměstnaných. Za ne/zaměstnané se považují osoby od 15 let věku a starší (bez horní věkové hranice) a bydlící ve sledovaném území.

Z celkového výše uvedeného počtu obyvatel 636,1 tisíc žilo v kraji ke konci roku 2011 necelých 546 tisíc obyvatel ve věku 15 a více let. Pracovní síla dosáhla výše 58,6 %, z toho bylo 302,3 tisíc zaměstnaných a 17,7 tisíc nezaměstnaných a na tomto pracovním trhu dominovali muži nad ženami. Zbýlé procento ve výši 41,4 byly osoby ekonomicky neaktivní. Zde dominovaly osoby ve starobním důchodu.

V období roku 2008 a roku 2010 došlo k nárůstu na straně ekonomicky neaktivních, a to konkrétněji o 8,3 tisíc osob. Tento nárůst pak měl za následek snížení pracovní síly o 6,4 tisíc osob a v letech 2009 a 2010 se počet zaměstnaných snížil o 2 p. b. a počet nezaměstnaných se za tyto dva roky zdvojnásobil. V roce 2011 se počet zaměstnaných začal zvyšovat, ale rovněž si počet nezaměstnaných udržel stoupající trend, i když mírný.



Graf č. 3, Ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní populace 15+ Jihočeského kraje v období 2007 – 2012, (v tis.)

Zdroj: vlastní, data získána z ČSÚ

Dle VŠPS Jihočeského kraje se snižuje podíl pracovní síly s nižším stupněm vzdělání a roste podíl populace s vysokoškolským vzděláním. V roce 2011 studovalo vysokou školu více než 18 tisíc studentů, což v porovnání s rokem 2006 je o 55 p. b. více. Absolventská úspěšnost od tohoto roku vzrostla až o 70 %. Pro představu – v Jihočeském kraji ke konci roku 2011 mělo trvalé bydliště 23 tisíc studentů.

Ve skupině ekonomicky neaktivních obyvatel došlo po roce 2008 ke značnému nárůstu nezaměstnaných a v roce 2010 byl již počet osob bez zaměstnání dvojnásobný. V roce 2011 začala tato hodnota opět klesat.

S koncem roku 2008 a se zvyšující se nezaměstnaností začalo docházet k úbytku volných pracovních míst. Ještě v průběhu roku bylo k dispozici 7,5 tisíc pracovních míst, avšak na konci roku 2009 pouhých 1,5 tisíc. Od roku 2010 se volná pracovní místa pohybují v rozmezí 1,5 – 2,4 tisíc nabídek.

Jihočeský kraj dlouhodobě patří, jak již bylo zmíněno, ke krajům, jež se vyznačují mírou registrované nezaměstnanosti, která je pod průměrem registrované míry nezaměstnanosti ČR, avšak jejich trend je téměř identický. Historicky nejvyšší hodnota, které kraj v tomto ohledu dosáhl, byla naměřena hned na začátku roku 2011 v procentuálním vyjádření 8,9 a 8,8. Míra registrované nezaměstnanosti na tomto území od roku 2008, až na některé sezónní výkyvy, stále roste.

Jihočeské ÚP registrovaly ke dni 31. 12. 2011 celkem 26 tisíc uchazečů o zaměstnání. Je tedy evidován pokles oproti roku 2010, a to až o 3 tisíc práci hledajících osob. Strukturu těchto evidovaných tvořili z největší části absolventi středních škol bez maturity a absolventi učilišť – přibližně 45 %. S rostoucí mírou nezaměstnanosti roste od roku 2008 i počet déle evidovaných na ÚP. Např. koncem roku 2009 vzrostl ve srovnání s koncem roku 2008 počet registrovaných s délkou evidence 6 – 12 měsíců až o 150 % a koncem roku 2010 se o 50 % zvýšil počet nezaměstnaných s evidencí na 1 rok.

Dle VŠPS je dlouhodobá nezaměstnanost nejvyšší za posledních 12 let a tento problém se týká všech českých krajů. Jihočeský kraj má tuto míru třetí nejvyšší.

3.2.2 Okresy Jihočeského kraje

Území kraje je vymezeno sedmi okresy, které jsou znázorněny v níže uvedeném obrázku:



Obrázek č. 4, **Okresy Jihočeského kraje**

Zdroj: ČSÚ

Největším okresem je co do rozlohy okres Jindřichův Hradec a co do počtu obyvatel okres České Budějovice. Nejmenší rozlohou je okres strakonický a nejméně osídlené je Prachaticko.

Vybrané ukazatele nezaměstnanosti jednotlivých jihočeských okresů za období 2007 – 2012

Údaje jsou do tabulek zaznamenány za roky příslušné k současnému probíhajícímu programovému období 2007 – 2013. Údaje za rok 2013 nejsou v tabulkách uvedeny, neboť v době zpracovávání DP nejsou ještě k dispozici. V případě, že nebyla k dispozici data ještě ani za rok 2012, je v tabulce zaznamenáno „x“.

Pro srovnání zde uvádím ukazatele nezaměstnanosti za celý Jihočeský kraj.

Jihočeský kraj - celkem						
	rok					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
OBYVATELSTVO						
<i>Počet obyvatel</i>	633 264	636 328	637 643	638 706	636 099	636 611
<i>Pracovní síla</i>	322 400	323 200	321 200	316 800	319 900	x
NEZAMĚSTNANOST (podle MSPV)						
<i>Neumístění uchazeči o zaměstnání</i>	16 452	17 505	27 530	29 545	26 450	28 767
<i>z toho: ženy</i>	9 144	9 265	13 678	14 114	13 134	14 126
<i>absolventi škol</i>	1 185	1 427	2 084	2 084	1 910	2 024
<i>občané s ZP</i>	3 232	3 208	3 867	4 151	3 632	3 758
<i>ve věku: do 24</i>	2 721	3 204	5 129	5 108	4 921	x
<i>25 - 34</i>	3 778	4 072	6 624	6 823	6 000	x
<i>35 - 54</i>	7 469	7 635	12 075	13 018	11 898	x
<i>55+</i>	2 484	2 594	3 702	4 596	3 631	x
<i>podle vzdělání: základní</i>	4 516	4 594	6 601	7 024	6 644	x
<i>vyučení a vyučení s maturitou</i>	7 899	8 561	14 389	15 492	13 261	x
<i>střední s maturitou</i>	3 170	3 321	5 012	5 288	4 799	x
<i>vyšší a vysokoškolské</i>	867	1 029	1 528	1 741	1 746	x
<i>Volná pracovní místa</i>	6 983	4 188	1 516	1 850	2 073	2 450
<i>Uchazeči na 1 volné pracovní místo</i>	2,4	4,2	18,2	16,0	12,8	11,7
<i>Míra registrované nezaměstnanosti</i>	4,47%	4,83%	7,78%	8,50%	7,53%	8,36%

Tabulka č. 1, **Vybrané ukazatele nezaměstnanosti – Jihočeský kraj, celkem**

Zdroj: vlastní, data získána z ČSÚ

České Budějovice

Okres České Budějovice disponuje ze všech jihočeských okresů největší pracovní silou – která kolísá mezi 98,0 a 100,0 tisíci – což ovšem vychází z toho, že je suverénně nejlidnatější. V tomto okrese je od roku 1990 zaznamenáván stálý růst počtu obyvatel, zejména pak od roku 2004. Nejvíce osob zde zaměstnává sektor tržních služeb – přes 11 %. Dále nejčastější uplatnění je v obchodě a dopravě. V průmyslu je pak zaměstnána jedna třetina osob z celého kraje. Nejmenší podíl na zaměstnanosti v tomto okrese má zemědělství. Připadají na něj jen 4 %. Za všechna sledovaná období nabízí okres ČB nejvíce volných pracovních pozic, jejichž počet rokem 2009 velmi výrazně poklesl, aby se v roce 2012 zase dostal na podobnou hodnotu z let 2007 a 2008. Přestože hodnoty jsou si podobné, oproti roku 2007 či 2008, kdy bylo 2,2, resp. 3,0 uchazečů na toto 1 volné pracovní místo (VPM), je v roce 2012 uchazečů 5,4. V nejkřizovějších letech bylo

takových uchazečů až 11,3. Je to ovšem dáno růstem počtu neumístěných uchazečů. Z celkového počtu VPM roku 2011 jich bylo 95 vhodných pro absolventy a 48 pro občany se zdravotním postižením (OZP). Takovéto hodnoty jsou přibližně dosahovány v letech 2009 – 2011, avšak v letech 2007 a 2008 dosahovala VPM vhodná pro absolventy až jedné třetiny ze všech VPM. K poměru celkového počtu VPM dosahují místa pro OZP v každém sledovaném roku přibližně stejný podíl. Podstatným jevem, jenž lze z naměřených a do tabulek (viz příloha) zapsaných údajů vypočítat, je nejnižší míra nezaměstnanosti na jihočeském území. Ta se jako u jediného z řešených okresů pohybuje po celé sledované období přibližně o 1,1 až skoro 2 % pod celkovým jihočeským průměrem. Nezaměstnanost žen je v českobudějovickém okrese každoročně vyšší než nezaměstnanost mužů, kdy u žen se průměr pohybuje o cca 1 % nad průměrem celého okresu. U jednotlivých věkových kategorií lze každý analyzovaný rok sledovat v absolutním vyjádření největší podíl na nezaměstnanosti u kategorie 20 – 24 let. Nejmenší problém s uplatněním na trhu práce mají mladší 19 let a skupiny ve věku 40 – 49 roků. Na základě absolutních údajů neumístěných uchazečů podle vzdělání, lze pozorovat, že nejvíce nezaměstnaných je osob s výučním listem a bez maturity. Nejlépe pak na tom jsou lidé s vyšším a vysokoškolským vzděláním, a to ve všech letech sledovaného období.

Český Krumlov

Český Krumlov je druhým nejméně obydleným okresem a z toho také vychází velikost pracovní síly, která si po celé sledované období udržuje velmi podobné hodnoty. Je zde nejvíce osob ucházejících se o zaměstnání, a proto také nejvyšší míra nezaměstnanosti po všechna sledovaná období. Od roku 1991 až po současnost je charakteristický téměř rovnoměrný růst počtu obyvatel. Nejdominantnějším sektorem podle počtu zaměstnanců je v ČK průmysl. Zaměstnává téměř polovinu z celkové zaměstnanosti, což je dokonce nejvyšší podíl v celém kraji. Nižší podíl na zaměstnanosti má pak odvětví dopravy a tržních služeb. V zemědělství je zaměstnáno přibližně 6 % ze všech v okrese zaměstnaných, což je jeden z nejnižších podílů v kraji. Za poslední čtyři roky připadá v průměru na 1 VPM 23,4 osob; rok 2012 z nich vykazuje nejnižší hodnotu 13,4, naopak v roce 2009 se o 1 VPM ucházelo až 32,7 osob. V porovnání s ostatními okresy vykazuje ČK velmi malý podíl vhodných VPM pro OZP. Dokonce v roce 2007 bylo pro OZP z celkových 704 VPM vhodné jedno jediné místo, kdežto pro absolventy byla v téže roce vhodná více než polovina. Výše zmíněná nejvyšší míra nezaměstnanosti v rámci jihočeských okresů se po celé sledované období pohybuje 2 – 3 % nad průměrem míry celého kraje. V průměru za šest sledovaných roků dosahuje míry 9,17 %. U žen je stejně jako v českobudějovickém okrese tato míra vyšší než u mužů, ovšem v tomto okrese je za každý jednotlivý rok vyšší téměř o 2 %. S nejvyšším počtem nezaměstnaných dle věkových kategorií je

na tom v ČK nejhůře kategorie 50 – 54 a s téměř totožnými hodnotami kategorie 20 – 24. Avšak tyto počty jsou u jednotlivých kategorií velmi vyrovnané, na rozdíl od výše analyzovaného okresu. Absolutně nejméně je též uchazečů v nejmladší věkové kategorii. V tomto okresu, na rozdíl od předchozího, je absolutně nejvíce těch uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání, kteří mají ukončené pouze základní vzdělání. Spolu s uchazeči, kteří dosáhli střední odborné vzdělání s výučním listem, tvoří převážnou většinu ze všech uchazečů, a to ve všech analyzovaných letech. Další skupinou, která je třetí nejpočetnější a též v celém období, je ta s úplným středním vzděláním zakončeným maturitou. Ostatní kategorie dle vzdělání se na nezaměstnanosti podílejí celkem nevýrazně.

Jindřichův Hradec

Jindřichův Hradec je třetím nejlidnatějším okresem. Zde se – stejně jako v ostatních okresech – pohybuje velikost pracovní síly v obdobném poměru k celkovému počtu obyvatel. Na zaměstnanosti má nejvyšší podíl zemědělství (dvojnásobek průměru kraje) a nejnižší je podíl v sektoru tržních služeb. Naopak netržní služby zajišťují zaměstnání zhruba pro čtvrtinu z celkového počtu zaměstnanců v okresu. Průmysl se pohybuje lehce pod krajským průměrem. Tento okres disponuje úplně nejnižším počtem VPM ze všech jihočeských okresů. Nejvyšší hodnoty bylo dosaženo v roce 2007 s 644 VPM, avšak ve srovnání s absolutně nejvyšší hodnotou, kterou dosáhl ČB okres, je to až o 953 VPM méně. Za období 2007 – 2011 je ale na tom ve srovnání s počtem neumístěných uchazečů celkem a počtem volných pracovních míst celkem lépe než okres Tábor, neboť na 1 VPM připadá v průměru 18,6 osob a na Táborsku je to v průměru 22,3. Toto porovnání by však neplatilo, pokud bychom do výpočtu zahrnuli rok 2012, kdy rapidním způsobem poklesla VPM, a tím stoupl počet uchazečů na 1 místo až na v kraji zdaleka nejvyšších 59,5 osob. Nejlepším rokem byl rok 2007 s počtem 3,8 uchazečů na 1 VPM. V poměru k celkovému počtu VPM si Jindřichohradecko drží bez výrazných výkyvů průměrných 14,5 míst vhodných pro OZP, a to znamená i lepší průměr ze všech okresů. U míst vhodných pro absolventy je to jinak, neboť od roku 2007 tento počet klesá, a to z celých 272 míst až na 34 VPM v roce 2011. U míry nezaměstnanosti dochází ke kopírování trendu celého kraje a v každém období je nižší. Nezaměstnanost žen je ale až o 3 % v každém roce sledovaného období vyšší než u mužů. Nicméně s průměrnou nezaměstnaností žen ve výši 8,01 % je na tom spíše lépe. Hodnoty neumístěných uchazečů podle věku jsou napříč jednotlivými kategoriemi i roky velmi proměnlivé. Přes tuto proměnlivost a ne až tak výrazné rozdíly je nejvíce neumístěných uchazečů z kategorie 50 – 54 roků. I zde je pak nejmenší problém s neumístěnými ve věku 19 let a méně. Neumístění uchazeči, kteří dosáhli max. vzdělání na úrovni odborného vyučení či středního vzdělání bez maturity, tvoří vždy přibližně polovinu ze

všech neumístěných. Dalším nejproblémovějšími kategoriemi jsou uchazeči se ZŠ vzděláním a SŠ s maturitou, jejichž počty jsou téměř totožné. U vysokoškolsky vzdělaných lidí se hodnoty nijak nevymykají průměru kraje.

Písek

Okres Písek je jak geograficky, tak i co se týče velikosti pracovní síly, velmi podobný se strakonickým okresem. Při porovnávání Písku s ostatními okresy v rámci sledovaných ukazatelů si nevšimneme žádné výrazné odchylky. Od roku 2000 nejsou zaznamenány ani žádné výkyvy v počtu zde žijících obyvatel. Krajský průměr lehce převyšuje zaměstnanost v průmyslovém odvětví, které se nejvíce podílí na zaměstnanosti v tomto okresu, dále jsou to netržní služby a zemědělství. Nejnižší podíl zaměstnanců je pak v dopravě. S nabídkou VPM byl na tom Písek nejlépe v roce 2007, kdy bylo k dispozici 1.119 míst, což byl 3. nejvyšší počet hned po ČB a ST kraji. Ovšem s každým následujícím rokem tento počet klesal až o 2/3 a v roce 2011 dosáhl své nejnižší hodnoty, tedy 138 VPM. Zdvojnásobil se pak v následujícím roce. Nejlepší bilance v počtu uchazečů na 1 VPM byla tedy v tom zmiňovaném nejsilnějším roce 2007 – 1,8 uchazečů. S klesajícím počtem VPM a se spíše stoupajícím počtem neumístěných uchazečů celkem začal stoupat počet uchazečů na 1 VPM a od roku 2009 se pohybuje kolem průměrné hodnoty 16,8 osob. Po celé sledované období si počet VPM vhodných pro OZP udržuje téměř shodné hodnoty; v průměru za roky 2007 – 2011 jde o 11 takových míst. Pro absolventy bylo k dispozici na počátku tohoto období až 123 vhodných VPM, a pak přišel i zde pokles na 15 VPM v roce 2011. V tomto okresu sledujeme nejnižší podíl míst pro absolventy v poměru k celkovému počtu VPM. Míra nezaměstnanosti byla nejnižší v roce 2007. Dosahovala relativní hodnoty 5,06 %. Patřila však k 3. nejvyšší, kdy hůře na tom byly Strakonice (5,31 %) a Český Krumlov (6,19 %). Poté začala míra ještě stoupat, ale rozdíly mezi okresy se vyrovnávaly především pak z důvodu toho, že u těch ostatních rostla míra nezaměstnanosti více, až se nakonec Písek dostal mezi 3 okresy s nejnižší takovou mírou. I zde se míra nezaměstnaných žen pohybuje 2,5 – 3 % výše než u mužů. Největší skok je z míry 6,53 % v roce 2008 na míru 9,10 % hned v následujícím roce. Zároveň jde o nejnižší a nejvyšší hodnotu v této sledované oblasti. Napříč věkovými kategoriemi stoupá nezaměstnanost u všech každým rokem, ale velmi úměrně, bez jakýchkoliv odskoků. Nejhůře jsou na tom věkové kategorie 30 – 34 a 55 – 59 (tato má ještě o něco horší bilanci). Nejnižší průměr neumístěných uchazečů je pak zřejmý u osob mladších 19 let. Stejně jako v již výše analyzovaných okresech i tento má největší problém s umístěním uchazečů s výučním listem. Další problémovou skupinou jsou osoby se SŠ vzděláním s maturitou.

Prachatice

Okres Prachatice je okresem nejméně obydleným s nejnižší pracovní silou. Ač je – podobně jako u ostatních okresů – patrné zhoršení situace na trhu práce v letech 2009 a 2010 drží si Prachaticko velmi standardní trend ve vývoji sledovaných ukazatelů. Nejvýznamnějším sektorem je v tomto okresu průmysl, který se na zaměstnanosti podílí 40 %, a dále netržní služby s podílem 27 %. Naopak tržní služby, především pak doprava, se na zaměstnanosti podílí necelými 3 %, což je významně méně než v ostatních okresech. Nejvíce VPM bylo k dispozici v roce 2007, tedy 738. Poté došlo k velkému úpadku – v roce 2008 na 317 a v dalších letech to bylo v průměru 186 míst. S takovými hodnotami se Prachaticko řadí spíše k těm slabším okresům v JČKr. Ve svém nejsilnějším roce se na 1 VPM hlásilo pouhých 1,7 uchazečů, poté však tento počet začal stoupat, aby v roce 2009 dosáhl nejvyšší hodnoty 13,1. Poté se situace začala zlepšovat a v roce 2012 se na 1 místo hlásilo 8,9 osob. Z celkového počtu VPM bylo v roce 2011 pouze 20 míst vhodných pro absolventy a pouhá 2 místa pro OZP. Ve všech analyzovaných letech je právě pro OZP vykazován druhý nejnižší (po ČK) počet vhodných VPM (v průměru za roky 2007 – 2011 jde o 7 takových míst). Pro absolventy byl nepříznivý rok 2010 se 14 místy a ještě hůře na tom byli v roce 2011 s 10 místy. Míra nezaměstnanosti je zde druhá nejnižší. Pohybuje se na úrovni o 1 % nižší než krajský průměr. Například v roce 2011 je na tom až o 3 % lépe než Český Krumlov, Strakonice a Tábor. Jako v jediném okresu je zde velmi vyrovnaná bilance nezaměstnaných mužů a žen. Rozdíly v relativním vyjádření jsou minimální. Největšího rozdílu ve výši 1,23 % bylo dosaženo v roce 2007. Dokonce v roce 2010 byla o necelé 0,5 % vyšší nezaměstnanost u mužů, což se stalo jedinkrát ve sledovaném období 2007 – 2011 a v porovnání všech okresů. Nejvíce uchazečů hledajících uplatnění na trhu práce je – stejně jako v okresu ČB – ve věkové kategorii 20 – 24. Další skupinou s velmi podobnými počty uchazečů je kategorie 55 – 59 let. Nejméně osob hledajících zaměstnání je ve věku 19 let a méně. Prachatice ještě společně s okresem Písek nevykazuje žádného (až na pouhé 2 osoby v roce 2008) neumístěného uchazeče o zaměstnání staršího 65 let. Absolutně nejméně, a to i ze všech okresů v celém období, neumístěných osob podle vzdělání je zde těch, kteří dosáhli vyšší odborné vzdělání, bakalářský či magisterský stupeň VŠ. V poměru k celkovému počtu neumístěných tvoří až ¼ osoby, které dosáhly pouze základní vzdělání. Nejvíce neumístěných je však opět osob s odborným vyučením. Společně s těmi, kdož dosáhli ZŠ vzdělání, tvoří v každém roce až 80 % z celkového počtu neumístěných.

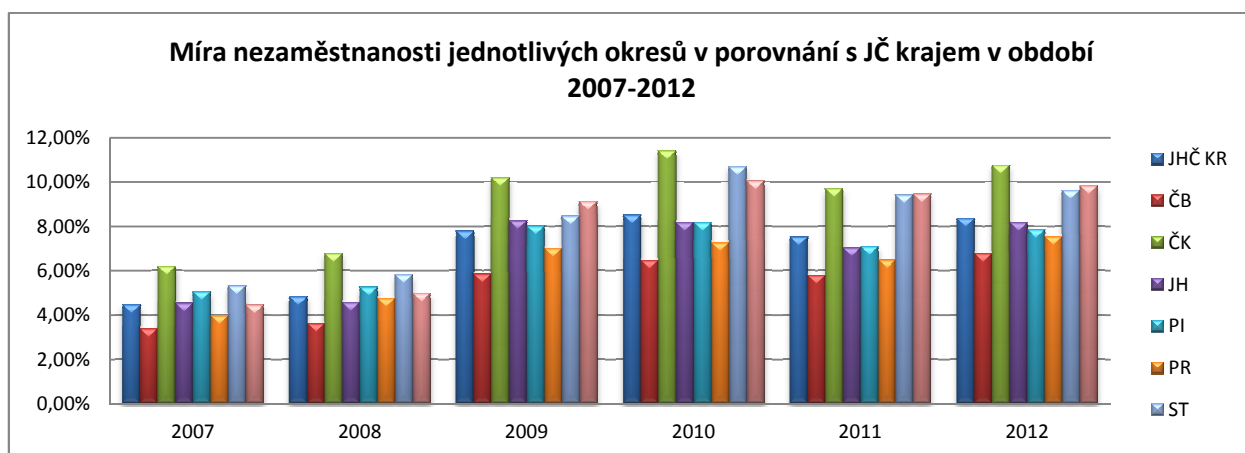
Strakonice

Již bylo výše zmíněno, že tento okres je velmi podobný co do počtu obyvatel a velikosti pracovní síly okresu Písek. Nejvíce zaměstnaných osob je v průmyslovém a zemědělském odvětví. V posledních třech letech je v tomto okresu, a právě v porovnání s ostatními, vysoké procento nezaměstnanosti, ačkoliv lze zde pozorovat poměrně vysoký počet volných pracovních míst vzhledem k velikosti místní pracovní síly. S počty uchazečů na 1 volné pracovní místo je na tom Strakonicko lépe než jiné okresy a tento svůj trend si po celé sledované období udržuje. Je zde k dispozici nejvíce VPM hned po okresu ČB, a to ve sledovaném období 2007 – 2011. Jako všechny okresy byl i tento na tom s VPM nejlépe v 1. roce programového období s počtem 1.219 VPM. Následující rok si Strakonicko udrželo též podobnou hodnotu – 1.036, která se velmi přibližovala okresu ČB a velice výrazně převyšovala zbylé okresy, jejichž nabídka VPM hluboce klesala. Nicméně v roce 2012 došlo u většiny okresů k vzrůstu min. o 1/3 (vyjma Jindřichohradecka s výrazným poklesem a Táborska), naproti tomu právě u toho strakonického došlo k 1/3 poklesu. V roce 2009 došlo i zde k velkému úpadku, ale i nadále se udržel na 2. nejvyšší pozici. Počet uchazečů na 1 VPM byl v roce 2007 – 2008 velmi příznivý. Vzhledem k tomu, že počet neumístěných uchazečů měl v letech 2009 – 2012 spíše stoupající tendenci a VPM ubývala, zvyšoval se postupně i počet osob na 1 z těchto míst a ve výše uvedeném období se tak pohyboval v rozmezí 11,2 – 17,3 uchazečů. Co se týče vhodnosti VPM pro absolventy a OZP, tak u absolventů dosahuje obdobných hodnot jako ČB – nejvíce opět v roce 2007 = 418 míst; nejméně v roce 2009 = 29 míst. Suverénně nejlepších výsledků ze všech dosahuje Strakonicko v počtu VPM vhodných pro OZP, jenž většinou převyšuje i místa pro absolventy. V průměru jde o 62 míst pro OZP na celkově průměrných 579 VPM. Již jsem se výše v textu zmínila o vysoké míře nezaměstnanosti, která v tomto okresu v letech 2007 – 2012 dosahuje průměru 8,22 % (průměr celého kraje za stejné období 6,9 %) a průměru 3.158 neumístěných uchazečů o zaměstnání. Míra nezaměstnanosti byla nejvyšší v roce 2010, kdy dosáhla 10,69 %. Tento rok je vůbec nejméně příznivým obdobím v tomto směru napříč všemi okresy. Žen je zde v každém roce zaměstnáváno přibližně o 2 % méně než mužů. I na Strakonicku je v absolutním vyjádření nejvíce uchazečů o zaměstnání ve věkových skupinách 20 – 24 a 55 – 59 let. A hned za těmito uchazeči je věková kategorie 30 – 34. Na základě vzdělání je nejvíce těch uchazečů o zaměstnání, jež zakončili studium výučním listem. V celém období tvoří přibližně polovinu ze všech.

Tábor

Druhý nejlidnatější jihočeský okres. Již čtvrtým rokem Tábor trpí druhou nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Dominantní postavení dle počtu zaměstnaných má průmysl – 40 % zaměstnanců. Velký podíl zaujímá i zemědělství a obchod, nejméně pak zaměstnává sektor tržních i netržních služeb. Též od roku 2009 bylo každoročně na tomto území a v porovnání s ostatními okresy naměřeno nejvíce uchazečů o 1 pracovní místo, neboť na výši neumístěných uchazečů je zde pramálo volných pracovních míst. V roce 2007 byla situace nejpříznivější s celkovým počtem 962 VPM, poté míst začalo ubývat až k nejnižšímu počtu 116 v roce 2009, a dále následoval menší nárůst na 203 míst. Rok 2012 opět zaznamenal pokles. Nejvíce uchazečů na 1 VPM bylo zaznamenáno znovu v roce 2009 – až 43,8 osob, oproti nejnižšímu počtu z roku 2007 – 2,7 uchazečů. Od roku 2009 se pak uchází o zaměstnání v rozmezí 24,8 – 43,8 osob na 1 VPM a celkový počet neumístěných se vyjma drobného navýšení v roce 2010 pohybuje lehce nad 5 tisíc. V roce 2007 byl zde zaznamenán dokonce nejvyšší počet VPM vhodných pro OZP, a to v porovnání s jinými okresy s velmi výrazným rozdílem – až 100 takových míst, což je i druhý nejvyšší počet za celé analyzované období (nejvíce míst pro OZP bylo na Strakonicku v roce 2008 = 107 míst). Následující rok tyto počty klesly a jsou v průměru na ¼ nejvyšší hodnoty. VPM vhodných pro absolventy a mladistvé je v každém roce více, nicméně rozdíly nejsou nijak závratné. Nejvíce míst pro absolventy bylo opět dosaženo v roce 2007 s počtem 315, což tvořilo až 1/3 z celkového počtu. Poté taktéž došlo k poklesu a od tohoto poklesu sledujeme u obou jednotlivých skupin velmi podobné počty v každém roce. Na Tábořsku je druhá nejvyšší míra nezaměstnanosti hned po okresu ČK, ale velmi se vyrovnává s mírou dosahovanou na Strakonicku. Od roku 2007 tato míra stoupá, přestože v roce 2011 došlo k 0,5 % poklesu. Nezaměstnanost žen je o 1,5 – 2 % vyšší, v roce 2010 a 2011 skoro až o 3 p. b., kdy jde o vůbec nejhorší bilanci v zaměstnanosti žen v tomto okresu. U věkových kategorií zase evidujeme větší počet neumístěných uchazečů ve věku 20 – 24 a 50 – 59 let. Zároveň je v tomto okresu evidentní problém se zaměstnáváním uchazečů mladších 19 let, neboť lze sledovat třetí nejhorší bilanci hned po okresu ČB a ČK. Na Tábořsku sledujeme i jeden z nejvyšších počtů neumístěných uchazečů se základním vzděláním. Standardně je taktéž problém s umístěním absolventů učilišť, jichž je minimálně polovina v každém roce. Ovšem je zde velice výrazný problém se zaměstnaností absolventů VŠ či VOŠ. Hodnoty zde významně převyšují hodnoty jiných okresů, vyjma ČB, avšak tam je více neumístěných uchazečů celkem vzhledem k celkovému počtu obyvatel.

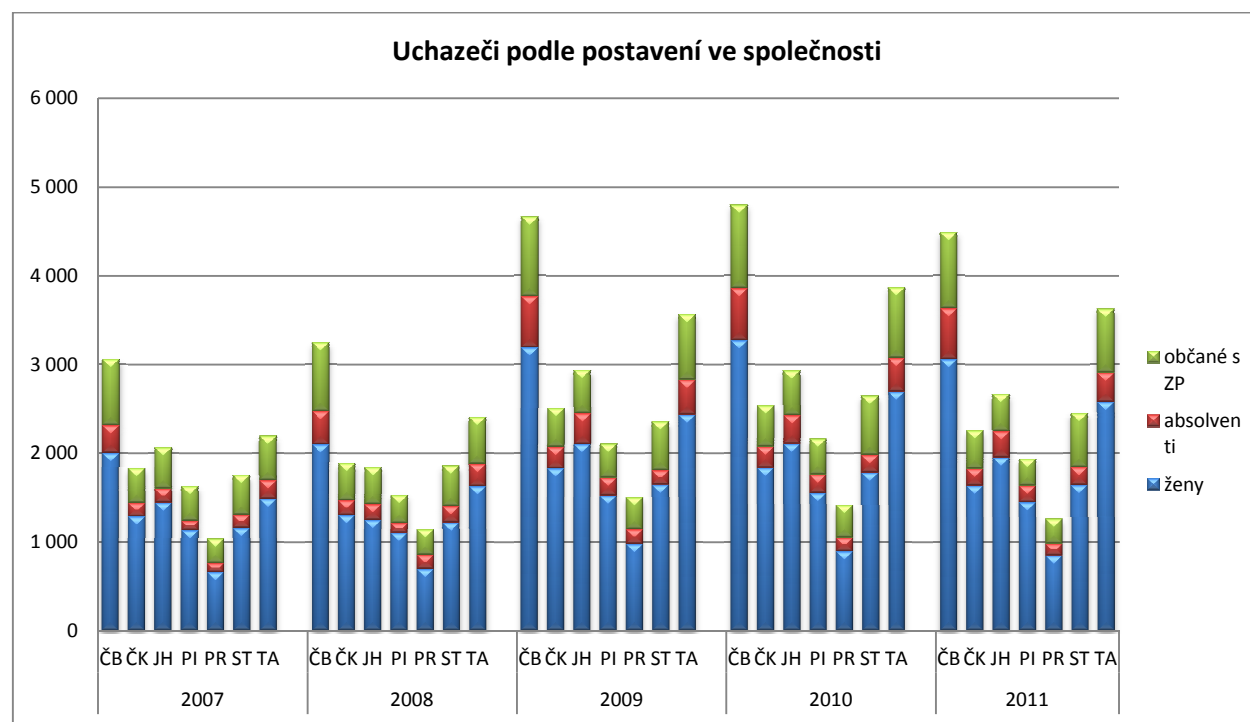
Vývoj míry nezaměstnanosti v Jihočeském kraji a porovnání této míry s mírou v jednotlivých okresech tohoto kraje ve sledovaném období 2007 – 2012



Graf č. 4, Míra nezaměstnanosti jednotlivých okresů v porovnání s Jihočeským kraje v období 2007 – 2012, (v %)

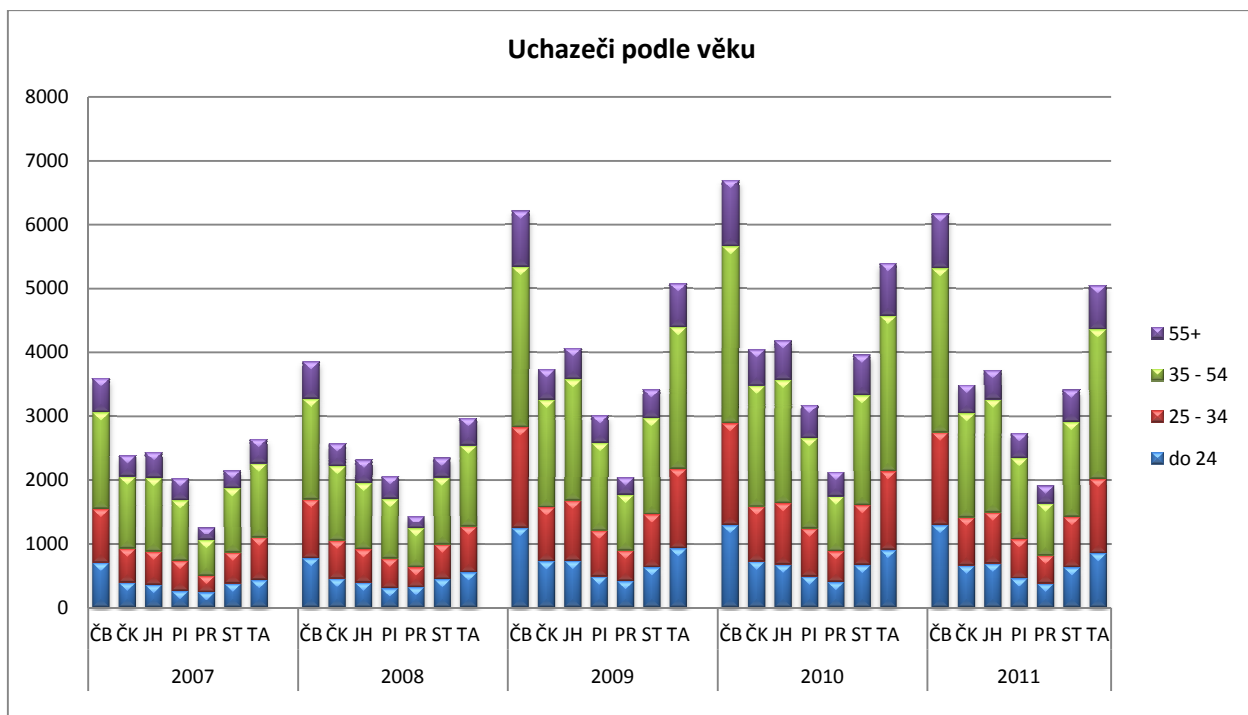
Zdroj: vlastní, data získána z ČSÚ

Uchazeči o zaměstnání podle postavení ve společnosti, věku a dosaženého vzdělání v jednotlivých okresech kraje ve sledovaném období 2007 – 2012



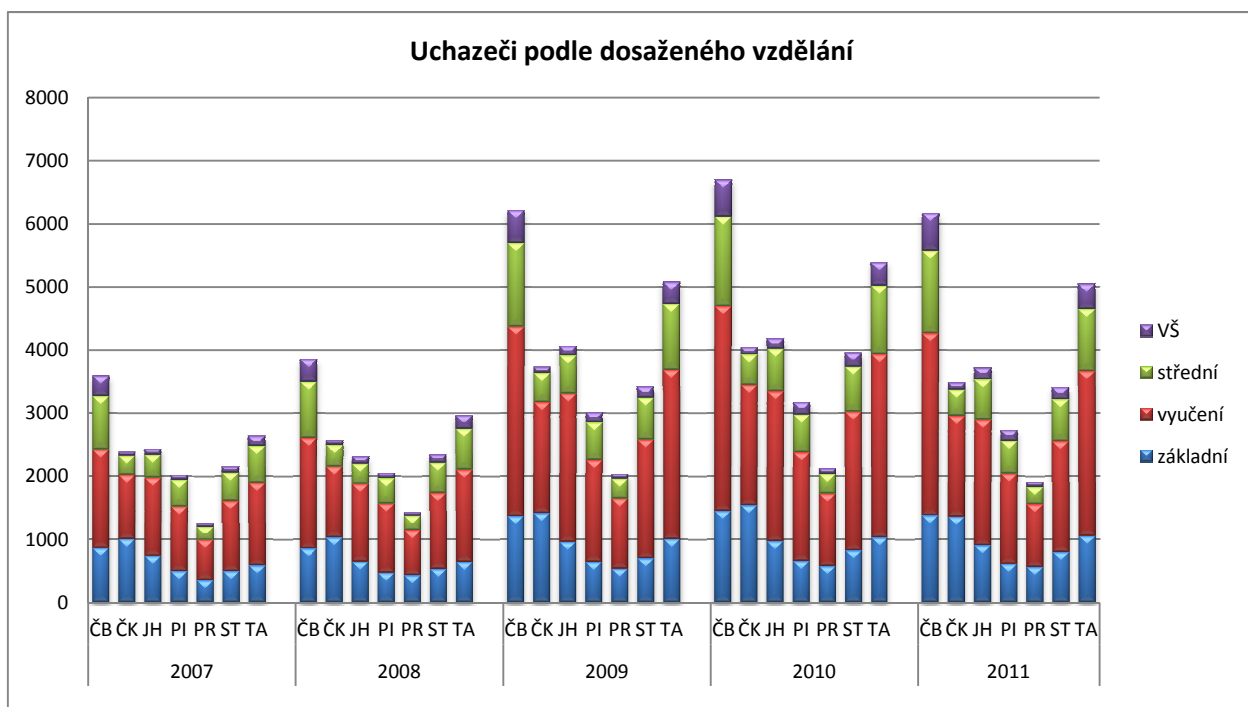
Graf č. 5, Uchazeči o zaměstnání podle postavení ve společnosti v jednotlivých okresech v období 2007 – 2012, (v tis.)

Zdroj: vlastní, data získána z ČSÚ



Graf č. 6, Uchazeči o zaměstnání podle věku v jednotlivých okresech v období 2007 – 2012, (v tis.)

Zdroj: vlastní, data získána z ČSÚ



Graf č. 7, Uchazeči o zaměstnání podle dosaženého vzdělání v jednotlivých okresech v období 2007 – 2012, (v tis.)

Zdroj: vlastní, data získána z ČSÚ

Z grafů a analýz jednotlivých okresů je možné snadno vyčíst, že nejhoršími roky na pracovním trhu byla léta 2009 – 2010. V průběhu tohoto období je ve všech okresech míra nezaměstnanosti nejvyšší. Z toho vyplývá, že je nejvíce neumístěných uchazečů o zaměstnání, nejméně volných pracovních míst a na toto 1 volné pracovní místo nejvyšší počet uchazečů a v porovnání s ostatními roky sledovaného období. Ani roky 2011 a 2012 nejsou v kraji výrazně příznivější.

3.3 OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST A KRAJ JIHOČESKÝ



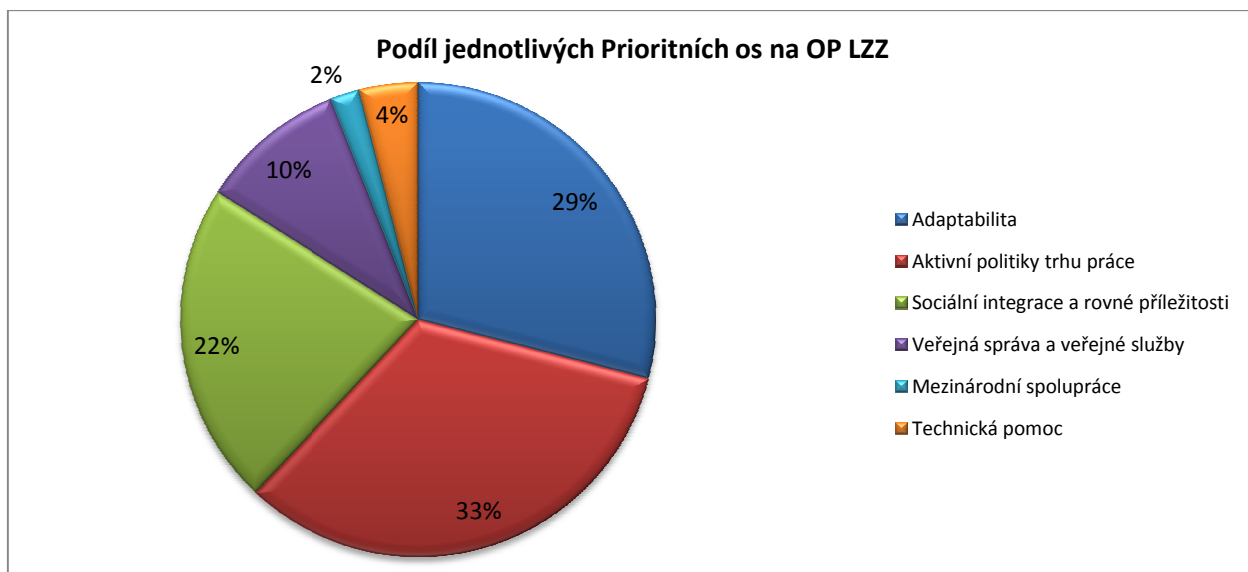
Obrázek č. 5, Logo Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Zdroj: ESF v ČR (2008)

Jak jsem již zmínila v bodě 2.6.4 této práce OP LZZ se zaměřuje na snižování nezaměstnanosti, k čemuž využívá aktivní politiku trhu práce. Prostředky čerpané prostřednictvím tohoto programu se dále využívají na aktivity týkající se vzdělávání, na začleňování obyvatel, jež jsou na okraji společnosti, a též pomáhají zvyšovat kvalitu veřejné správy a mezinárodní spolupráci ve výše zmíněných oblastech.

Taktéž jsem se zmínila v bodě 2.6.4, že OP LZZ se opírá o 6 tzv. Prioritních os. Ve své práci se budu detailněji zabývat pouze Prioritní osou 2 – Aktivní politiky trhu práce. Především ze dvou důvodů:

1. tato osa je zaměřena na projekty pro nezaměstnané,
2. pro splnění cílů této osy je alokováno nejvíce finančních prostředků.



Graf č. 8, **Podíl jednotlivých Prioritních os na OP LZZ, (v %)**

Zdroj: vlastní, data získána z <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce

Cílem osy je:

- zlepšení přístupu k zaměstnání,
- trvalé začlenění osob hledajících práci,
- prevence nezaměstnanosti, jež na trhu práce ohrožuje určité skupiny,
- zkvalitnění informačních, poradenských, vzdělávacích, zprostředkovatelských a ostatních služeb poskytovaných institucemi na trhu práce,
- tvorba systémů pro předvídání změn na trhu práce.

Osa je uskutečňována pomocí tzv. oblastí podpory, jež jsou v této ose 2, a sice:

1. Oblast podpory 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti,
2. Oblast podpory 2.2 – Modernizace institucí a zavedení systémů kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj.

Ke dni 5. 3. 2013 bylo podle osy 2 registrováno 1.262 žádostí o dotaci formou předložených projektů, z toho jich 393 bylo schváleno a 392 je již v realizaci. Celkem bude na tuto osu alokováno 18,7 mld. Kč a prozatím jsou schváleny projekty o celkové dotaci ve výši 17,3 mld. Kč. Konkrétně v Jihočeském kraji je celkem v realizaci 324 projektů, z toho je jich 36 podle

prioritní osy 2. 31 schválených projektů z oblasti podpory 2.1, a 5 schválených projektů z oblasti podpory 2.2.

3.3.1 Schválené projekty – Prioritní osa 2 OP LZZ, Jihočeský kraj

V této kapitole ještě o něco více specifikuji oblast své analýzy. Zaměřením se pouze na Oblast podpory 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti, neboť cílovými skupinami projektů z této oblasti jsou konkrétní skupiny lidí a tyto skupiny jsou něčím charakteristické. Naproti tomu Oblast podpory 2.2 se soustřeďuje na cílové skupiny v podobě různých institucí a organizací.

Schválené projekty v mnou vybrané oblasti podpory definuje tabulka s názvem **Schválené projekty OP LZZ na území Jihočeského kraje** uvedená v příloze č. 8 této práce. U osmi projektů z celkových jednatřiceti, je příjemcem převážně úřad práce a nebo MPSV, což pro mě bylo rozhodujícím faktorem při selekci oblasti sběru dat. Já zde pro širší přehled o efektivnosti uvádím sedm projektů, ale čtyři z nich (protože právě tyto jsou již ukončené a data tak mají největší vypovídací schopnost, která je pro stanovení hypotéz velmi důležitá) jsem si pak zvolila pro hlubší analýzu a zároveň pro potvrzení či vyvrácení hypotéz, které jsem uvedla v kapitole 1 této práce. Další tři projekty jsou zatím ještě v realizaci, tzn., že jsou v jejich analýze použita data průběžná. Pro rychlý přehled a porovnání jsou data zapsána v tabulkách a znázorněna za pomoci grafů.

3.4 CESTA DO PRÁCE V JIHOČESKÉM KRAJI

Registrační číslo: CZ.1.04/2.1.00/13.00002

Částka: 37 822 326,00 Kč

Doba realizace projektu: 17. prosinec 2008 až 28. únor 2011

Cesta do práce v Jihočeském kraji je projekt, který byl vytvořen ÚP v Českých Budějovicích. Předchůdcem jsou projekty „Najdi si práci“, „Návrat do práce“ a „Příprava na práci“ vytvořené v minulém programovém období. Představuje příležitost k nalezení cesty k novému zaměstnání a jeho cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání s kratší dobou evidence 0 – 6 měsíců, a taktéž ti, kteří jsou nezaměstnaností teprve ohroženi. Podle zadávací dokumentace mělo být zařazeno 1.286 zájemců a aktivity tohoto projektu probíhaly ve všech sedmi okresech. Měl být podpořen vznik min. 6 nových pracovních míst a přibližně 50 hůře umístitelných osob mělo získat

příspěvek na pro ně vyhrazené místo. Měl charakter preventivního opatření ve smyslu předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti, nabídl uchazečům možnost zvýšit si kvalifikaci a získat dovednosti, které zaměstnavatelé požadují. Kladl velký důraz na individuální přístup ke klientovi a umožnil absolvovat až 2 rekvalifikační kurzy. Projekt probíhal v 6 cyklech.

Projekt začal Vstupním programem a úvodním školením. Účastníkům byli přiděleni individuální poradci. V následujícím Základním programu probíhaly vzdělávací aktivity, kurzy a tréninky. Poté probíhaly kurzy rekvalifikační v Následném a Nástavbovém programu.

Výstupy a výsledky:

Počet účastníků v projektu								
	ČB	ČK	JH	PI	PR	ST	TA	Součet
Předpokládaný	400	100	180	130	200	100	176	1286
Skutečný - ženy	147	93	129	131	96	103	102	801
- muži	55	63	59	63	90	82	87	499
Celkem	202	156	188	194	186	185		1300
Požadovaná hodnota dle Zadávací dokumentace:								1286

Tabulka č. 2, Počet účastníků v projektu Cesta do práce v Jihočeském kraji

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

Statistické shrnutí jednotlivých aktivit (v počtech osob)						
	Zaraženo do Vstupního programu	Zařazeno do Základního programu	Základní program úspěšně absolvovalo	Zařazeno do rekvalifikačních kurzů	z toho zařazeno do 2. RK	RK úspěšně absolvovalo
ČB	200	190	171	117	22	111
ČK	152	142	128	96	12	88
JH	186	182	168	137	23	129
PI	193	181	156	88	7	85
PR	184	178	158	113	16	104
ST	184	180	160	108	17	100
TA	187	167	156	146	43	139
Celkem	1286	1220	1097	805	140	756

Tabulka č. 3, Statistické shrnutí jednotlivých aktivit projektu Cesta do práce v Jihočeském kraji

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

Uplatnění klientů projektu na trhu práce (v počtech osob)			
	Vstoupilo do projektu	Nastoupilo do zaměstnání nebo zahájilo podnikání	Úspěšnost
ČB	202	127	62,80 %
ČK	156	91	58,33 %
JH	188	111	59,04 %
PI	194	133	68,56 %
PR	186	129	66,35 %
ST	185	131	70,81 %
TA	189	105	55,56 %
Celkem	1300	827	63,62 %

Tabulka č. 4, Uplatnění klientů projektu Cesta do práce v Jihočeském kraji na trhu práce

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích



Graf č. 9, Podíl klientů projektu Cesta do práce v Jihočeském kraji, kteří našli uplatnění na trhu práce

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

Hodnoty vybraných ukazatelů		
Název ukazatele	Plánovaná hodnota	Dosažená hodnota
Počet nově vytvořených pracovních míst - celkem	6	11
Počet nově vytvořených pracovních míst - pro ženy	3	9
Počet osob, které obdržely podporu v rámci projektů - celkem	1286	1286
Počet klientů služeb, kteří obdrželi podporu - celkem	1286	1286
Počet úspěšně podpořených klientů služeb, kteří obdrželi podporu - celkem	1030	1096
Počet úspěšných absolventů kurzů	745	756

Tabulka č. 5, **Dosažené hodnoty vybraných ukazatelů projektu Cesta do práce v Jihočeském kraji**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

Jak shrnuje výše uvedená tabulka, výsledkovými cílovými indikátory projektu Cesta do práce v JČKr. byl minimální počet do programu vstoupivších osob 1.286, z toho alespoň 1.030 úspěšných absolventů, 745 těch, kteří úspěšně zakončí některou rekvalifikaci, a v neposlední řadě podpora vytvoření 6 nových pracovních míst. Po zhodnocení projektu, bylo zjištěno, že výstupové indikátory přesáhly požadované hodnoty u všech stanovených výsledkových indikátorů. Tyto dosažené počty jsou uvedeny v tabulce č. 5. Z pohledu podpory zaměstnanosti, resp. zaměstnatelnosti jednotlivých uchazečů je u tohoto projektu velmi zajímavá tabulka č. 4 a graf č. 9, jež shrnují úspěšnost absolventů na trhu práce. Zároveň za velmi účelné považuji evidování uchazečů dle jednotlivých okresů a domnívám se, že ještě o něco podrobnější analýza ve smyslu evidence uchazečů spadajících do specifických rizikových skupin by poskytla souhrnnější pohled na efektivnost daného projektu.

3.5 DOBRÁ PRÁCE V JIHOČESKÉM KRAJI

Registrační číslo: CZ.1.04/2.1.00/13.00001

Částka: 33 533 246,00 Kč

Doba realizace projektu: 17. prosinec 2008 až 31. březen 2011

Projekt pod názvem „Dobrá práce v Jihočeském kraji“ je – stejně jako „Cesta do práce“ – navazujícím projektem projektů z minulého programového období „Najdi si práci“, „Návrat do práce“ a „Příprava na práci“. Byl připraven ÚP v Českých Budějovicích a zaměřen na cílovou

skupinu, která sestávala z uchazečů s evidencí na ÚP delší 6 měsíců, z osob s opakovanými evidencemi a dlouhodobě nezaměstnaných. Nejvíce však upínal svou pozornost na osoby ve věku 50+, matky po mateřské dovolené, rodiče po rodičovské dovolené nebo lidi s lehčím druhem zdravotního omezení. Podle zadávací dokumentace byla očekávána účast ve výši 610 osob, naplánována podpora vzniku 6 nových pracovních míst a umístění alespoň 50 úspěšných uchazečů. Cílem projektu bylo taktéž posílení prevence proti dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti, též využití pracovního potenciálu cílové skupiny, rozvoj měkkých dovedností a počítačové znalosti. Projekt probíhal ve třech cyklech a zapojily se všechny ÚP ze všech sedmi okresů.

Program Dobré práce byl složen ze Vstupního programu, který obsahoval úvodní školení, následoval program Základní a v něm vzdělávací aktivity, kurzy, výuka jak zvládat běžné společensko-pracovní situace a případné doporučení pro zařazení účastníka do konkrétních rekvalifikačních kurzů. V Následném programu probíhala rekvalifikace postoupivších účastníků a v Nástavbovém programu probíhaly další rekvalifikace, jež byly určeny zdatnějším účastníkům.

Výstupy a výsledky:

Počet účastníků v projektu								
	ČB	ČK	JH	PI	PR	ST	TA	Součet
1. cyklus	35	30	31	31	30	31	31	219
2. cyklus	28	20	25	20	28	24	29	174
3. cyklus	32	40	54	51	35	47	40	299
Celkem	95	90	110	102	93	102	100	692
Požadovaná hodnota dle Zadávací dokumentace:								610

Tabulka č. 6, Počet účastníků v projektu Dobrá práce v Jihočeském kraji

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

Počet úspěšných absolventů základního programu								
	ČB	ČK	JH	PI	PR	ST	TA	Součet
1. cyklus	30	25	28	23	26	27	29	188
2. cyklus	27	15	23	15	25	22	27	154
3. cyklus	27	38	46	40	31	34	40	256
Celkem	84	78	97	78	82	83	96	598
Požadovaná hodnota dle Zadávací dokumentace:								500

Tabulka č. 7, Počet úspěšných absolventů základního programu projektu Dobrá práce v Jihočeském kraji

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

Počet zařazených do rekvalifikačních kurzů (Následný + Nástavbový program)								
	ČB	ČK	JH	PI	PR	ST	TA	Součet
1. cyklus	27	17	29	21	24	23	34	175
2. cyklus	23	10	14	11	19	16	36	129
3. cyklus	22	36	42	21	30	31	43	225
Celkem	72	63	85	53	73	70	113	529
Požadovaná hodnota dle Zadávací dokumentace:								500

Tabulka č. 8, Počet zařazených do rekvalifikačních kurzů projektu Dobrá práce v Jihočeském kraji

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

Počet úspěšných absolventů rekvalifikačních kurzů (Násled. + Nástavb. program)								
	ČB	ČK	JH	PI	PR	ST	TA	Součet
1. cyklus	27	15	27	21	19	21	31	161
2. cyklus	23	10	13	9	17	16	36	124
3. cyklus	20	36	40	21	27	29	40	213
Celkem	70	61	80	51	63	66	107	498
Požadovaná hodnota dle Zadávací dokumentace:								400

Tabulka č. 9, Počet úspěšných absolventů rekvalifikačních kurzů projektu Dobrá práce v Jihočeském kraji

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

Počet účastníků z hlediska pohlaví a věku							Celkem	
Okres	do 24 let		25 - 54 let		55 +		MUŽI	ŽENY
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy		
ČB	5	6	18	55	5	6	28	67
ČK	5	15	23	47	0	0	28	62
JH	6	5	21	70	5	3	32	78
PI	5	9	26	53	7	2	38	64
PR	9	7	23	46	6	2	38	55
ST	7	6	26	55	7	1	40	62
TA	6	4	32	50	3	5	41	59
Celkem	43	52	169	376	33	19	245	447

Tabulka č. 10, Počet účastníků projektu Dobrá práce v Jihočeském kraji z hlediska pohlaví a věku

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

Počet nových pracovních míst								
	ČB	ČK	JH	PI	PR	ST	TA	Součet
Celkem	2	0	0	0	1	3	0	6
Požadovaná hodnota dle Zadávací dokumentace:								6

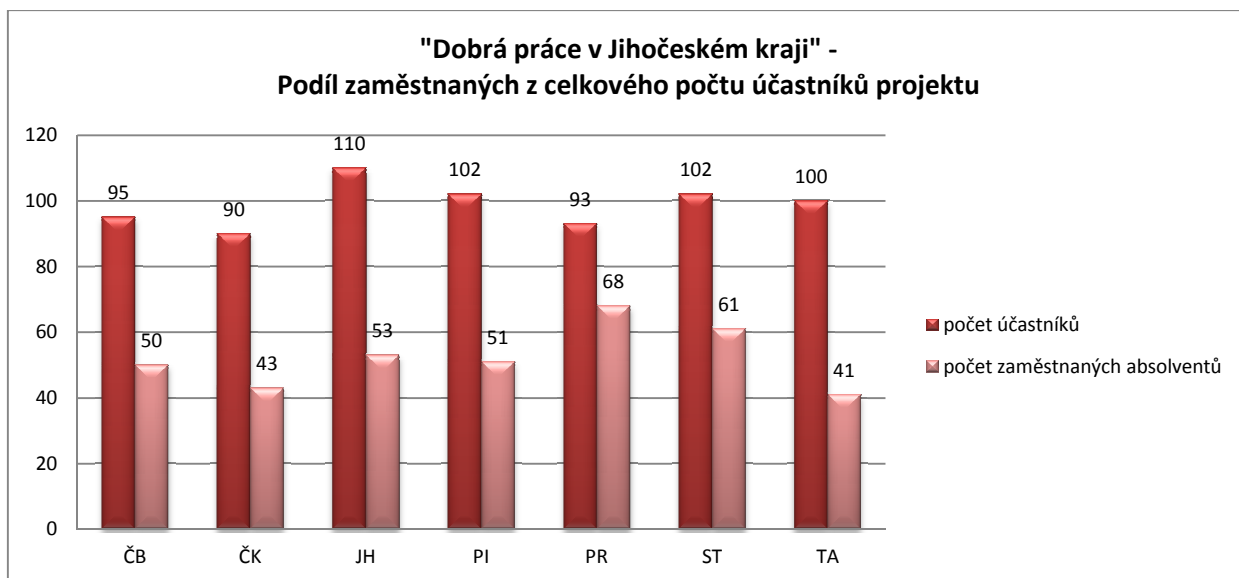
Tabulka č. 11, Počet nových pracovních míst vytvořených pomocí projektu Dobrá práce v Jihočeském kraji

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

Počet vyhrazených pracovních míst								
	ČB	ČK	JH	PI	PR	ST	TA	Součet
Celkem	10	3	9	13	8	9	4	68
Požadovaná hodnota dle Zadávací dokumentace:								50

Tabulka č. 12, Počet vyhrazených pracovních míst pomocí projektu Dobrá práce v Jihočeském kraji

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích



Graf č. 10, **Podíl zaměstnaných z celkového počtu účastníků projektu Dobrá práce v Jihočeském kraji, (v jednotkách)**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

U projektu Dobrá práce v JČKr. mají výsledkové cílové indikátory obdobné znění, ale liší se stanovenými hodnotami. Celkem byla naplánována minimální účast 610 osob, což bylo výrazně překročeno konečným počtem 692 vstoupivších. Dalším indikátorem bylo alespoň 500 účastníků, kteří budou zařazeni do některého z rekvalifikačních kurzů, což bylo splněno na 105 %, neboť se podařilo zařadit 528 osob, z nichž 497 úspěšně absolvovalo. Ze stanoveného cíle 6 nových pracovních míst bylo podpořeno 6 a z plánované podpory 50 vyhrazených míst bylo nakonec podpořeno až 68. I u tohoto projektu uvádí závěrečná zpráva počty účastníků, kteří po rekvalifikacích nastoupili do práce, což deklaruje graf č. 10. Průměrná úspěšnost těchto absolventů byla 53 %, v součtu 367 lidí. I u tohoto projektu velmi kvitují údaje uváděné podrobně za jednotlivé okresy. Dokonce byla evidována struktura zařazených osob dle pohlaví a věku, viz tabulka č. 10. Na základě údajů z této tabulky lze pozitivně konstatovat, že do projektu Dobrá práce bylo zařazeno nejvíce uchazečů z nejvíce rizikové věkové kategorie, a taktéž vzhledem k větší míře nezaměstnaných žen, jich i více než mužů do projektu vstoupilo, viz analýzy jednotlivých okresů.

3.6 MÁME NA TO V JIHOČESKÉM KRAJI

Registrační číslo: CZ.1.04/2.1.00/13.00083

Částka: 31 349 949,00 Kč

Doba realizace projektu: 1. září 2010 až 31. prosinec 2012

„Máme na to v Jihočeském kraji“ je projektem pro speciálně určené cílové skupiny, které vyžadují zvláštní pozornost. Tyto skupiny byly definovány úřady práce. Ke každé skupině byl v rámci tohoto projektu vytvořen zvláštní modul. Modulů je celkem 6 a byly realizovány v etapách a v rámci těchto etap v cyklech, které byly „šité na míru“ nadefinovaným skupinám.

Cílové skupiny a moduly:

- mladiství = Modul mladiství
- absolventi = Modul SŠ absolventi
- osoby s fyzickým a psychickým zdravotním znevýhodněním = Modul zdravotní handicap
- osoby na RD a po RD pečující o malé děti = Modul rodiče
- osoby starší 45 resp. 50 let = Modul 45+
- osoby s nekolidujícím zaměstnáním (s měsíčním přivýdělkem do výše poloviny minimální mzdy) = Modul nekolidující zaměstnání.

Za cíl si tento projekt stanovil zlepšení postavení těchto znevýhodněných skupin na trhu práce a dále naučit je, jak pracovat na rozvoji svého pracovního a osobnostního potenciálu. Realizace proběhla ve všech okres Jihočeského kraje a podpořena byla pracovní místa formou mzdových příspěvků, příp. příspěvků na zřízení SVČ. Počítalo se zapojením alespoň 709 osob.

Výstupy a výsledky:

Počet účastníků v projektu								
	ČB	ČK	JH	PI	PR	ST	TA	Součet
Předpokládaný	109	100	100	100	100	100	100	709
Skutečný	138	111	113	98	110	124	100	794
Požadovaná hodnota dle Zadávací dokumentace:								709

Tabulka č. 13, Počet účastníků v projektu Máme na to v Jihočeském kraji

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

Přehled účastníků dle jednotlivých modulů							
	Mladiství	SŠ absolventi	45+	Rodiče	Zdravotní handicap	Nekolidující zaměstnání *	Součet
Plán vstoupivších osob do projektu	52	89	270	92	135	71	709
Celkem vstoupilo	59	99	293	135	144	64	794
Zaměstnání poté získalo	11	54	136	60	53	28	342

* zde se nepovedlo naplnit plán vstoupivších osob z důvodu nižšího zájmu uchazečů

Tabulka č. 14, **Vybrané ukazatele za jednotlivé moduly projektu Máme na to v Jihočeském kraji**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

Souhrnné ukazatele projektu								
Indikátor (Zařazení/Úspěšni)	ČB	ČK	JH	PI	PR	ST	TA	Součet
Počet zařazených	138	111	113	98	110	124	100	794
Vstupní program	134/134	109/109	112/112	96/96	108/108	120/120	99/99	778/778
Program měkkých dovedností	129/126	104/103	110/108	90/85	102/95	117/113	96/96	748/726
Program praktických a IT dovedností	110/98	43/41	104/96	81/68	86/85	87/76	84/82	595/546
Rekvalifikační kurzy	64/57	70/67	49/48	11/10	35/35	52/48	55/52	336/317
VPP/SÚPM	7/3	0/0	2/4	3/3	4/11	15/9	4/5	35/35
Celkem nástup do zaměstnání								342

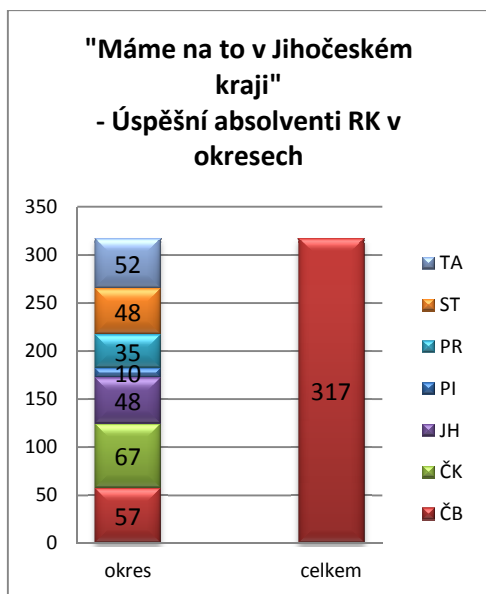
Tabulka č. 15, **Souhrnné ukazatele projektu Máme na to v Jihočeském kraji**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

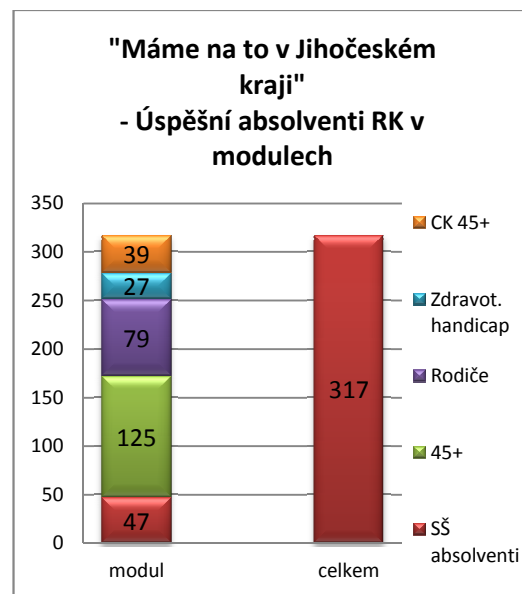
Rekvalifikační kurzy - absolventi a jejich uplatnění				
	Počet zařazených do rekvalifikace	Počet úspěšných	Absolventi ukončení nástupem do zaměstnání	Procento zaměstnaných absolventů
ČB	64	57	128	40%
ČK	70	67		
JH	49	48		
PI	11	10		
PR	35	35		
ST	52	48		
TA	55	52		
Celkem	336	317		

Tabulka č. 16, **Rekvalifikační kurzy – absolventi a jejich uplatnění pomocí projektu Máme na to v Jihočeském kraji**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích



a)



b)

Graf č. 11a + 11b, Počet úspěšných absolventů rekvalifikačních kurzů projektu Máme na to v Jihočeském kraji v jednotlivých okresech a v jednotlivých modulech, (v jednotkách)

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

Stejně jako u předchozího výše uvedeného projektu, tak i zde jsou uváděny velmi konkrétní informace k jednotlivým účastníkům, tedy jednak počty zúčastněných pocházejících z jednotlivých okresů, a též počty účastníků z daných rizikových skupin. Ovšem tento projekt je zaměřen právě na určité rizikové skupiny a je dle toho rozdělen do 6 specifických modulů. Výsledkovým cílovým indikátorem v počtu celkově zúčastněných bylo 709 osob, a tento počet byl rozčleněn do daných modulů. Po skončení projektu bylo vyhodnoceno, že až na Modul CK 45+ byl u všech výsledkový cílový indikátor splněn nad limit. Následná průměrná úspěšnost na trhu práce těchto absolventů byla 43 %. Celkem 336 účastníkům byla umožněna rekvalifikace a z toho 317 osob některou z nich úspěšně zakončilo. A dále bylo 128 z celkového počtu úspěšně rekvalifikovaných přijato následně do zaměstnání.

3.7 SE SOUSEDY K VZDĚLÁVÁNÍ

Registrační číslo: CZ.1.04/2.1.00/13.00043

Částka: 14 348 500,00 Kč

Doba realizace projektu: 1. červen 2009 až 31. říjen 2011

Příprava tohoto dalšího projektu byla taktéž v jako předchozích příkladech v kompetencích Úřadu práce v Českých Budějovicích, avšak zapojily se pouze 4 okresy – Český Krumlov, Prachovice, Strakonice a Tábor. Cílovou skupinou byli obyvatelé venkovských oblastí, jimž tento projekt připravil vzdělávací program přímo dle potřeby. Zařazení mohli být však pouze osoby s evidencí na ÚP evidování jako uchazeči či zájemci o zaměstnání. Základní a charakteristickou překážkou dané cílové skupiny byla špatná infrastruktura, případně existence péče o závislé osoby či nízká motivace, a proto bylo jedním z hlavních cílů umožnit svým klientům vzdělávání se „doma“, a tím odstranit toto omezení. Do realizace projektu se zapojilo 23 obcí, které poskytly pro veškeré vzdělávací a poradenské aktivity vhodné prostory. Za další cíle realizátor určil zvýšit zaměstnatelnost osob ohrožených na pracovním trhu z důvodu jejich omezení, jež jsou pro venkovské oblasti charakteristické, zpřístupnit těmto lidem vzdělávání a možnost rekvalifikace a přispět k vytváření pracovních příležitostí.

Projekt byl realizován ve 4 etapách, vždy v každém zúčastněném okrese zvlášť. Samotné dění jednotlivých kurzů probíhalo v místě zúčastněných obcí. Očekávaná účast minimálně 200 osob.

Výstupy a výsledky:

Počet účastníků v projektu								
	ČB	ČK	JH	PI	PR	ST	TA	Součet
Předpokládaný								200
Skutečný	x	36	x	x	96	59	53	244
Počet zapojených obcí	x	3	x	x	9	6	5	23
Požadovaná hodnota dle Zadávací dokumentace:								200

Tabulka č. 17, **Počet účastníků v projektu Se sousedy k vzdělávání**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

Počet úspěšných absolventů RK dle okresů								
	ČB	ČK	JH	PI	PR	ST	TA	Součet
Celkem	x	16			50	23	22	111
Úspěšní absolventi	x	15	x	x	47	17	20	99
v %	x	98	x	x	91	85	94	

Tabulka č. 18, **Počet úspěšných absolventů rekvalifikačních kurzů v projektu Se sousedy k vzdělávání**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

Zaměstnanost v projektu								
	ČB	ČK	JH	PI	PR	ST	TA	Součet
Celkový počet účastníků	x	36			96	59	53	244
Zaměstnaní	x	21	x	x	43	25	29	118
v %	x	58	x	x	45	42	55	x

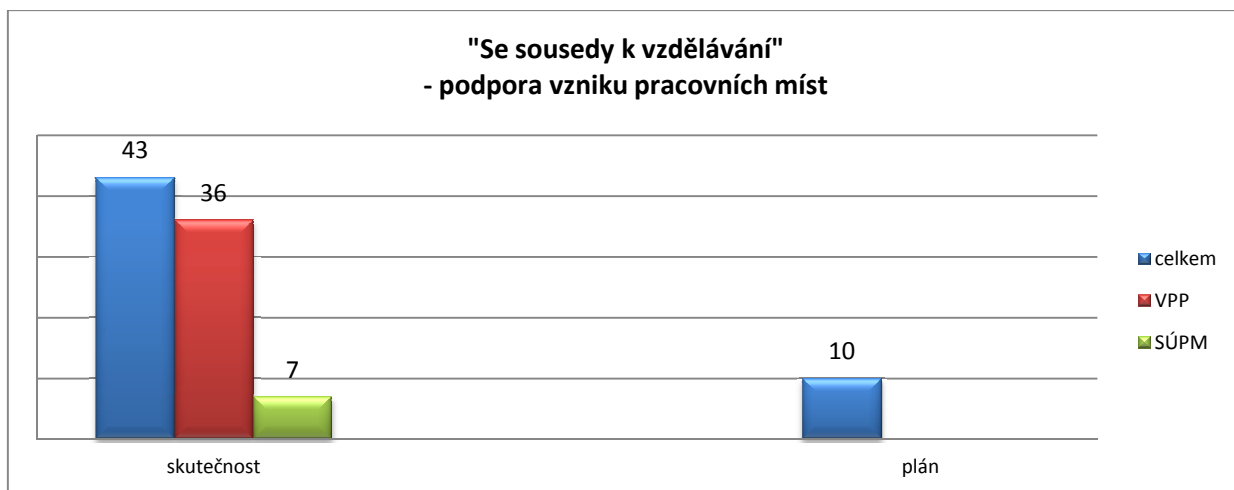
Tabulka č. 19, **Zaměstnanost v projektu Se sousedy k vzdělávání**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

Souhrnné ukazatele projektu										
Indikátor (počet osob)	Zařazeno do projektu	Zařazeno do Vstupního programu	Úspěšní absolventi Vstup.progr.	Zařazeno do Programu měkkých dovedností	Úspěšní absolventi Progr. měkkých dovedn.	Zařazeno do Programu IT	Úspěšní absolventi Progr. IT	Zařazeno do Programu rekvalifikací	Úspěšní absolventi Progr. RK	Vyhrazená pracovní místa
Požadovaný výstup	200	200	200	200	160	180	160	100	80	10
Dosažený výstup	244	244	244	235	233	228	223	108	99	43

Tabulka č. 20, **Souhrnné ukazatele projektu Se sousedy k vzdělávání**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích



Graf č. 12, Podpora vzniku pracovních míst v projektu Se sousedy k vzdělávání, (v jednotkách)

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

Hlavním výsledkovým cílovým indikátorem byla účast alespoň 200 osob ze čtyř zúčastněných jihočeských krajů. Výstup byl nakonec úspěšnější než předpoklad, tedy 122 %. I plnění dalších stanovených výsledkových indikátorů bylo plněno přibližně na 120 % a velmi významného úspěchu se dosáhlo v případě plánovaného minimálního počtu vyhrazených míst, když původní předpoklad byl 10 takových a nakonec byl finančním příspěvkem ke mzdovým nákladům zaměstnavatelů podpořen vznik až 43 pracovních míst.

3.7.1 Se sousedy k vzdělávání I

Registrační číslo: CZ.1.04/2.1.00/70.00017

Částka: 44 241 294,00 Kč

Doba realizace projektu: 1. únor 2012 až 31. červenec 2014

„Se sousedy k vzdělávání I“ je navazujícím projektem na předchozí „Se sousedy k vzdělávání“. Realizace však tentokrát proběhne ve všech 7 okresech. Cíl i cílová skupina jsou nadefinovány stejně, tak, jako jsou definovány v pilotním stejnojmenném a výše uvedeném projektu. Je zde ovšem rozdíl v rozsahu projektu. V tomto je hlavním výsledkovým cílovým indikátorem vstoupení alespoň 800 účastníků a je naplánována podpora vzniku přibližně 100 pracovních míst (VPP, SÚPM).

3.8 VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST! – PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI

Registrační číslo: CZ.1.04/2.1.00/03.00015

Částka: 2 607 971 004,00 Kč

Doba realizace projektu: 1. leden 2012 až 30. červen 2015

Projekt „Vzdělávejte se pro růst – pracovní příležitost“ se zaměřuje na umožňování uplatnění osob na pracovním trhu pomocí tvorby společensky účelných pracovních míst (SÚPM) či veřejně prospěšnými pracemi (VPP). Do projektu zařazují jednotlivé klienty úřady práce. SÚPM nejúčinnějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti a jde o vyhrazení pracovního místa u určitého zaměstnavatele pro konkrétního uchazeče o zaměstnání. Vede zpravidla k dlouhodobému uplatnění na trhu práce.

I tento projekt je zacílen na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti. Též jeho přínos spočívá v tom, že napomáhá obnovovat základní pracovní návyky a motivaci k práci. Cílovou skupinou jsou lidé, kteří se ucházejí o zaměstnání a kteří disponují určitými charakteristikami. Jedná se tedy především o:

- uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- uchazeče o zaměstnání, kterým je kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku, péči o dítě či z jiného závažného důvodu věnována při zprostředkování práce zvýšená péče.

Hlavním přínosem pro cílovou skupinu je nástup do zaměstnání zpravidla v místě bydliště. Realizace probíhá ve dvou samostatných etapách a příjemcem projektu je MPSV.

Výstupy a výsledky:

	Počet podpořených k 28. 2. 2013		
	Celkem	z toho: VPP	SÚPM
Muži	958	348	160
Ženy	450	270	180
Celkem	958	618	340

Tabulka č. 21, **Počet prozatímně podpořených účastníků projektu Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti**

Zdroj: vlastní, data získána z MPSV

Stav čerpání prostředků k 28. 2. 2013	
Úřad práce v Českých Budějovicích	2 404 330,00
Úřad práce v Českém Krumlově	804 401,00
Úřad práce v Jindřichově Hradci	1 256 045,00
Úřad práce v Písku	1 075 086,00
Úřad práce v Prachaticích	1 302 463,00
Úřad práce ve Strakoncích	681 223,00
Úřad práce v Táboře	1 717 946,00
Celkem	9 241 494,00

Tabulka č. 22, **Stav čerpání finančních prostředků z rozpočtu projektu Vzdelávejte se pro růst! – pracovní příležitosti**

Zdroj: vlastní, data získána z MPSV

Výsledkovým cílovým indikátorem u projektu „Vzdelávejte se pro růst“ – pracovní příležitosti je počet podpořených osob, kdy každá osoba podpořená v rámci projektu se počítá pouze jednou, bez ohledu na to, kolikrát byla v rámci projektu podpořena – zde je tedy cílová hodnota 20.747 zúčastněných. Je však možné, že se ještě v průběhu projektu navýší rozpočet, a pak by se úměrně zvýšily i hodnoty výsledkových indikátorů. Prozatím jich ke dni 28. 2. 2013 bylo podpořeno celkem 12.160 osob, přitom platí, že na každých 125.000,- Kč vychází cca 1 podpořená osoba.

3.9 VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST! – REKVALIFIKACE

Registrační číslo: CZ.1.04/2.1.00/72.00001

Částka: 509 000 000,00 Kč

Doba realizace projektu: 1. červenec 2011 až 30. červen 2014

Pomocí projektu „Vzdelávejte se pro růst – rekvalifikace“ jsou realizovány poradenské činnosti a jak sám název napovídá i rekvalifikace. Účast jednotlivých klientů na tomto projektu by měla zvýšit jejich motivaci pro hledání zaměstnání. Účastníci procházejí nácvikem různých technik, které by měly uchazečům usnadnit komunikaci s potencionálními zaměstnavateli. Osobám, které jsou již delší dobu v evidenci uchazečů o zaměstnání, se poskytuje individuální podpora. Konkrétní rekvalifikace jsou zaměřeny na získávání odborných znalostí, které právě trh práce

vyžaduje, a osoby tímto projektem podpořené jsou pomocí rekvalifikací připraveny pro konkrétní profesi.

Cílem je tedy posílit šance a potenciál uchazečů o zaměstnání, tedy jinými slovy je cílem projektu návrat klientů na trh práce a prevence opakované evidence, případně snížení její doby. Napomáhá též k návratu na pracovní trh sociálně vyloučeným jedincům. Cílovou skupinu tvoří – jako v předchozím projektu – uchazeči a zájemci o zaměstnání a tito uchazeči jsou taktéž do projektu zařazeni jednotlivými úřady práce. Příjemcem je též MPSV.

Výstupy a výsledky:

Souhrnné ukazatele projektu (k 31. 12. 2012)								
Název indikátoru - počet podpořených osob		CB	ČK	JH	PI	PR	ST	TA
Celkem	522	141	93	56	49	50	47	86
<i>z toho:</i> muži	322	95	52	40	28	36	23	48
ženy	200	46	41	16	21	14	24	38
<i>z toho:</i> klienti služeb	522	141	93	56	49	50	47	86
klienti služeb – muži	322	95	52	40	28	36	23	48
klienti služeb – ženy	200	46	41	16	21	14	24	38
Počet úspěšných absolventů kurzů – celkem	500	142	104	57	45	49	43	60
<i>z toho:</i> muži	307	91	60	38	25	35	22	36
ženy	191	51	44	17	20	14	21	24

Tabulka č. 23, **Souhrnné ukazatele projektu Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace**

Zdroj: vlastní, data získána z MPSV

Stav čerpání prostředků k 02/2013	
Úřad práce v Českých Budějovicích	1 678 605,00
Úřad práce v Českém Krumlově	1 024 789,00
Úřad práce v Jindřichově Hradci	785 600,00
Úřad práce v Písku	524 238,00
Úřad práce v Prachaticích	711 088,00
Úřad práce ve Strakoniciích	451 501,50
Úřad práce v Táboře	935 248,00
Celkem	6 111 069,50

Tabulka č. 24, **Stav čerpání finančních prostředků z rozpočtu projektu Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace**

Zdroj: vlastní, data získána z MPSV

I zde je jakožto výsledkový cílový indikátor stanoven počet podpořených osob (a stejně jako v předchozím projektu – každá osoba podpořená v rámci projektu se počítá pouze jednou, bez ohledu na to, kolikrát byla v rámci projektu podpořena). V tomto projektu je cílová hodnota 32.625 a ke dni 31. 12. 2012 dosáhl tento cílový indikátor hodnoty 9.354 podpořených účastníků. Počet úspěšných absolventů kurzů (zde se počítá každý úspěšný absolvent tolikrát, kolik kurzů úspěšně absolvoval – v případě více kurzů tedy i vícekrát) stanoven na 29.963 a prozatím úspěšně absolvovalo celkem 8.305 lidí, což je údaj platný ke dni 31. 12. 2012. U tohoto projektu je však možné, že se ještě v jeho průběhu na rozdíl od předchozího sníží rozpočet, a pak by se úměrně snížily i cílové hodnoty výsledkových indikátorů.

4 NÁVRHOVÁ ČÁST

Pro potvrzení či vyvrácení mých hypotéz bylo zapotřebí získat a shromáždit taková relevantní data, která konkrétně u jednotlivých projektů specifikují, jak se v Jihočeském kraji podílí na zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Hypotézy vycházejí z konkrétních projektů. Jde o projekty „Cesta do práce v Jihočeském kraji“, „Dobrá práce v Jihočeském kraji“, „Máme na to v Jihočeském kraji“ a „Se sousedy ke vzdělávání“, neboť právě tyto jsou již ukončené a data tak mají největší vypovídací schopnost, která je u níže zkoumaných jevů velmi důležitá. K rychlému přehledu a porovnání slouží data zapsaná v tabulkách a znázornění za pomoci grafů.

Hypotéza č. 1

„Absolvování vybraných projektů a jejich vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů financovaných z rozpočtu Evropského sociálního fondu se podílí na uplatnění absolventa na trhu práce v okresech Jihočeského kraje vyznačujících se nejvyšší mírou nezaměstnanosti.“

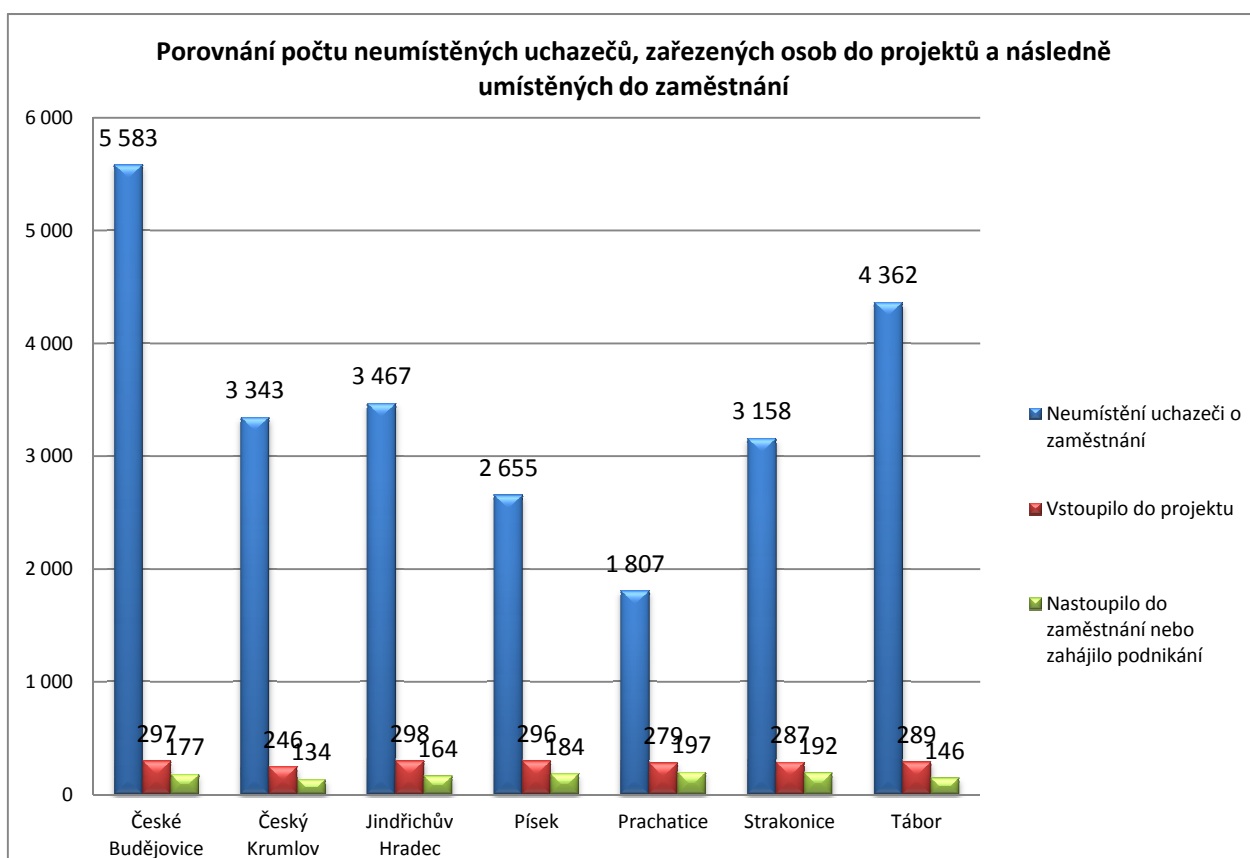
Aby veškeré sociální činnosti naplnily svůj účel, je nezbytné, aby byly vykonávány v místech, kde jsou nejvíce zapotřebí. V případě nezaměstnanosti a jejího zmírnění se tedy musíme zaměřit na ty oblasti, na něž má nezaměstnanost nejvíce negativní vliv, tzn. na ty, kde je zaměstnanost nejvyšší. A to buď obecně, či v rámci skupiny, která je něčím charakteristická. Jak již bylo zmíněno v teoretické části práce – nezaměstnanost není vždy pouze negativní, pokud tedy dosahuje své přirozené míry, a zrovna Jihočeský kraj patří spíše k oblastem, které dlouhodobě vysokou hodnotou tohoto jevu netrpí. I přesto mohou v takovýchto oblastech existovat menší území, či právě některé specifické skupiny, které jsou nezaměstnaností postihovány výrazněji. Zdali mají níže zmíněné konkrétní projekty a vzdělávací a rekvalifikační kurzy financované z rozpočtu ESF vliv na uplatnění absolventa na trhu práce právě v těch okresech Jihočeského kraje, jež trpí nejvyšší mírou nezaměstnanosti, vyčteme z následující tabulky/grafu.

	Míra registrované nezaměstnanosti *)	Uchazeči na 1 volné pracovní místo *)	Neumístění uchazeči o zaměstnání *)	Vstoupilo do projektu	Nastoupilo do zaměstnání nebo zahájilo podnikání	% podíl zařazených do projektu a následně zaměstnaných	% podíl neumístěných uchazečů a absolventů projektu umístěných do zaměstnání
České Budějovice	5,31%	6,6	5 583	297	177	59,59%	3,17%
Český Krumlov	9,17%	17,3	3 343	246	134	54,47%	4,01%
Jindřichův Hradec	6,79%	25,5	3 467	298	164	55,03%	4,73%
Písek	6,91%	12,3	2 655	296	184	62,16%	6,93%
Prachatice	6,17%	8,5	1 807	279	197	70,61%	10,90%
Strakonice	8,22%	8,9	3 158	287	192	66,90%	6,08%
Tábor	7,98%	23,6	4 362	289	146	50,52%	3,35%

*) průměrná míra za období 2007 – 2013

Tabulka č. 25, **Souhrnné ukazatele k hypotéze č. 1**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích a ČSÚ



Graf č. 13, **Souhrnné ukazatele k hypotéze č. 1, (v jednotkách)**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích a ČSÚ

Pro zanalyzování této hypotézy byla použita výstupní data dvou projektů „Cesta do práce v Jihočeském kraji“ a „Dobrá práce v Jihočeském kraji“. Z grafu je zřejmé, že účast v projektech uchazečům o zaměstnání napomáhá ve snadnějším vstupu na trh práce. Nicméně podíl absolventů pro snížení nezaměstnanosti není nijak markantní. Nelze ani tvrdit, že v okresech Český Krumlov a Strakonice, jejichž průměrná míra registrované nezaměstnanosti za období 2007 – 2012 je ze všech okresů nejvyšší, by byl evidentní až tak výrazný podíl těch, kteří úspěšně absolvovali v projektech a poté se uplatnili na pracovním trhu. Ovšem nástrojů pro snižování míry nezaměstnanosti je vícero – jak uvádím v teoretické části této práce. Proto je nezbytné, aby obdobné sociálně zaměřené projekty/nástroje nadále fungovaly, neboť finančními prostředky, které s sebou přinášejí, napomáhají nezaměstnanost a její míru snižovat. Je však nutné ještě více dbát na to, aby tyto finanční prostředky byly účinně alokovány dle potřeby do těch okresů, které takovou pomoc potřebují více než ostatní.

Hypotéza č. 2

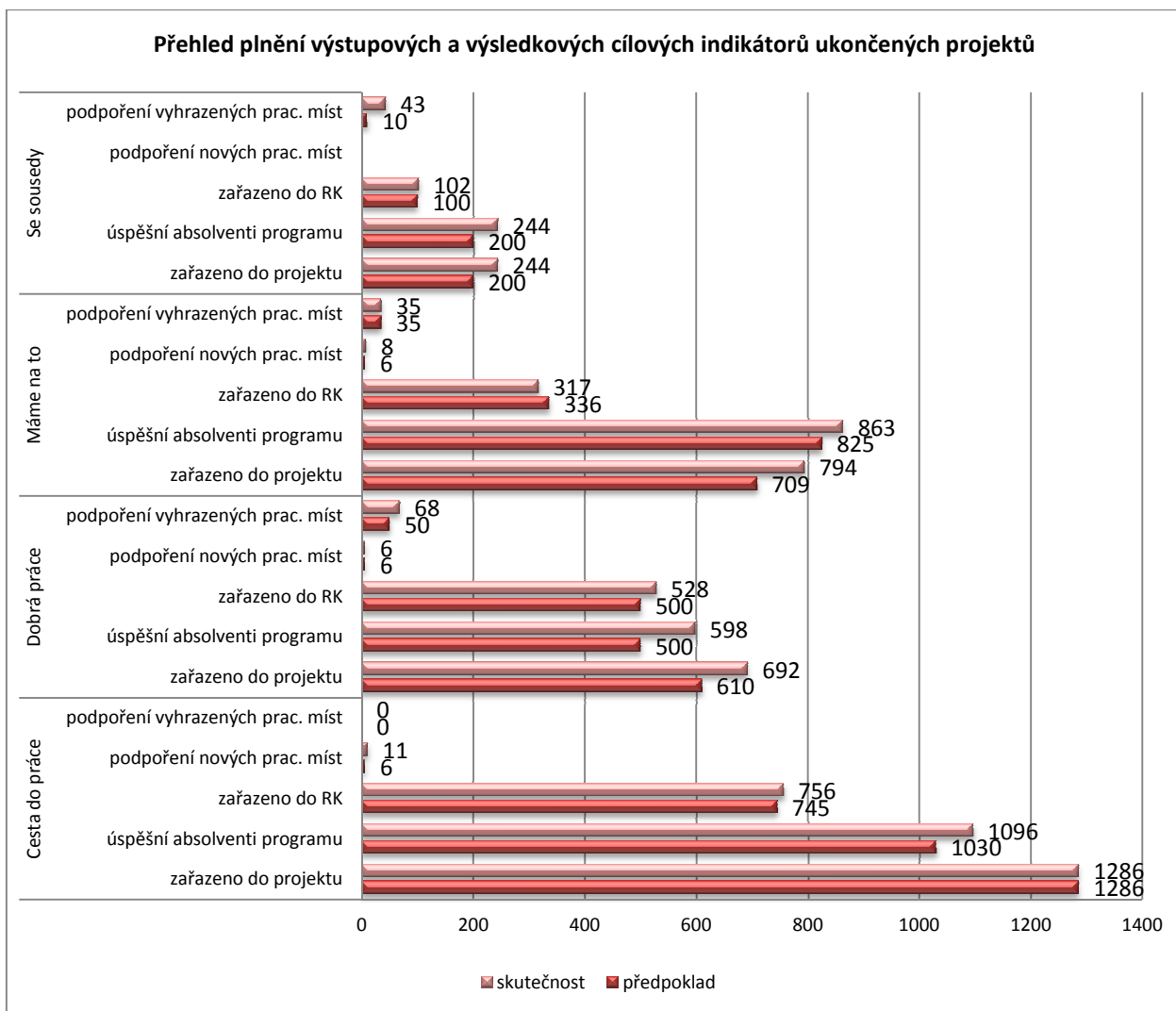
„Cílové indikátory analyzovaných projektů jsou plněny alespoň na 100 %.“

Každý projekt musí mít jasně dané cíle, kterých během své realizace buď dosáhne, či nedosáhne. Výstupovými cílovými indikátory výše řešených projektů jsou ve většině případů stanoveny počet do projektu zařazených účastníků, počet úspěšných absolventů a počet nově vytvořených či vyhrazených pracovních míst. Mou další hypotézou je, že právě tyto výstupové cílové indikátory jsou po ukončení projektu vyhodnoceny jako 100 % naplněné. Přehled a plnění všech cílových indikátorů stanovených pro analyzované projekty jsou uvedeny v tabulce.

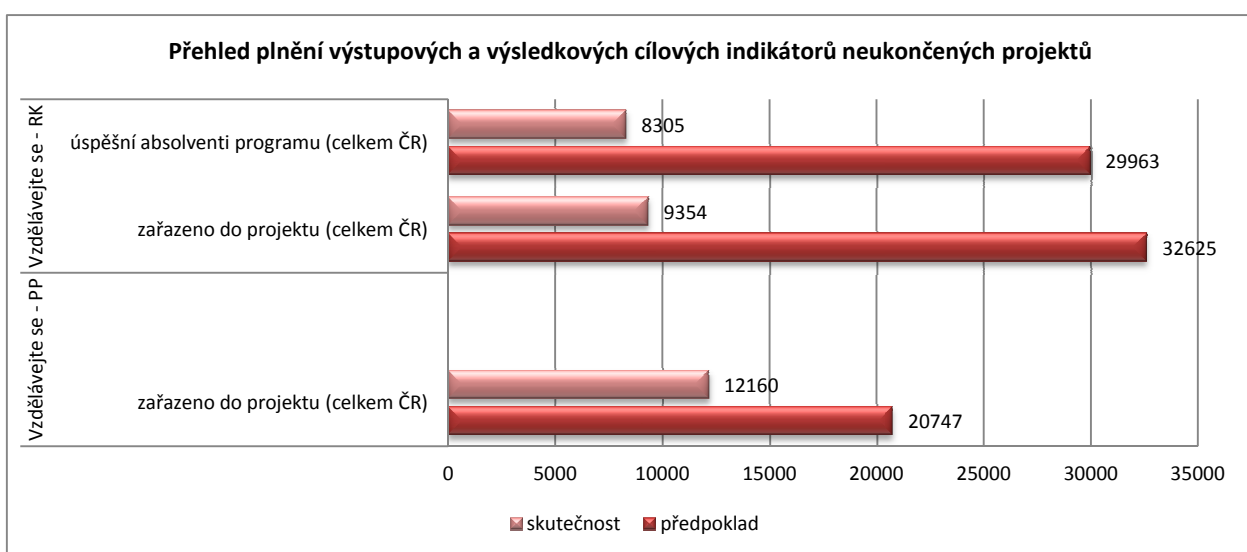
	Cesta do práce		Dobrá práce	
	předpoklad	skutečnost	předpoklad	skutečnost
Zařazeno do projektu	1286	1286	610	692
Úspěšní absolventi programu	1030	1096	500	598
Zařazeno do RK	745	756	500	528
Podpoření nových prac. míst	6	11	6	6
Podpoření vyhrazených prac. míst	x	x	50	68
	Máme na to		Se sousedy	
	předpoklad	skutečnost	předpoklad	skutečnost
Zařazeno do projektu	709	794	200	244
Úspěšní absolventi programu	825	863	200	244
Zařazeno do RK	336	317	100	102
Podpoření nových prac. míst	6	8	x	x
Podpoření vyhrazených prac. míst	35	35	10	43
	Celkem		Plnění	
	předpoklad	skutečnost	%	
Zařazeno do projektu	2805	3016	107,5	
Úspěšní absolventi programu	2555	2801	109,6	
Zařazeno do RK	1681	1703	101,3	
Podpoření nových prac. míst	18	25	138,8	
Podpoření vyhrazených prac. míst	95	146	153,6	
	Vzdělávejte se - PP		Vzdělávejte se - RK	
	předpoklad	skutečnost	předpoklad	skutečnost
Zařazeno do projektu	20747	12160	32625	9354
Úspěšní absolventi programu	x	x	29963	8305
Zařazeno do RK	x	x	x	x
Podpoření nových prac. míst	x	x	x	x
Podpoření vyhrazených prac. míst	x	x	x	x

Tabulka č. 26, **Souhrnné ukazatele k hypotéze č. 2**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích



a)



b)

Graf č. 14 a) + 14 b), **Souhrnné ukazatele k hypotéze č. 2, (v jednotkách)**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

Z dat uvedených v tabulce a z jejich grafického znázornění se jasně má hypotéza potvrzuje. Výstupové cílové indikátory mají dokonce plnění nad limit – v průměru na 122,1 %. Lze z toho usoudit, že finanční prostředky alokované na jednotlivé projekty jsou vynakládány účelně, neboť předpoklady úspěchu jednotlivých projektů jsou plněny nad očekávání realizátorů. Lidé, kteří mají problém s vlastním uplatněním na pracovním trhu, určitě vítají pomoc v této podobě. Aby výsledkové cílové indikátory dosahovaly případně ještě vyšších hodnot, muselo by být do projektu zařazováno více uchazečů. Nicméně projekty by se tak staly více nákladné a byla by těž složitější organizace jednotlivých aktivit, což by s sebou mohlo nést vliv na kvalitu těchto sociálních činností.

Hypotéza č. 3

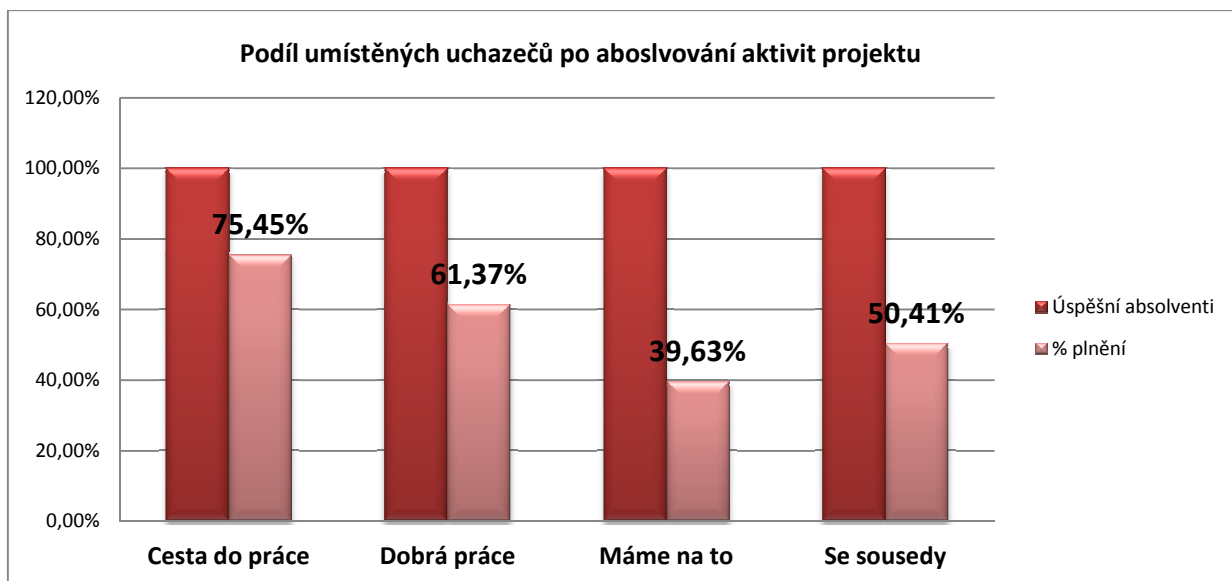
„Alespoň 50 % úspěšných účastníků analyzovaných projektů najde poté uplatnění na trhu práce.“

Hlavním cílem jakéhokoliv z výše diskutovaných projektů je snižování nezaměstnanosti. Je tedy důležité zúčastněné osoby nejenom vzdělat nebo naučit novým dovednostem, ale též sledovat, zdali veškeré aktivity v rámci jakéhokoliv projektu vedou k tomu, jestli se absolvent po ukončení své účasti v projektu uplatní na trhu práce. Tento cíl není sice ani v jednom z projektů mezi výstupovými cílovými indikátory, nicméně ve svých výsledných zprávách je toto samozřejmě zmiňováno. Jakých výsledků v tomto směru dosáhly jednotlivé analyzované projekty je seskupeno do tabulky, a v grafu je pak počet nově umístěných uchazečů poměřen s celkovým počtem účastníků projektu.

	Cesta do práce	Dobrá práce	Máme na to	Se sousedy	Celkem
Zařazeno do projektu	1286	692	794	244	3016
Úspěšní absolventi	1096	598	863	244	2801
Úspěšní absolventi RK	756	498	317	99	1670
Umístění absolventi (nastoupili do zaměstnání či zahájili podnikání)	827	367	342	123	1659
% plnění	75,45%	61,37%	39,63%	50,41%	59,23 %

Tabulka č. 27, **Souhrnné ukazatele k hypotéze č. 3**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích



Graf č. 15, Souhrnné ukazatele k hypotéze č. 3, (v %)

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP v Českých Budějovicích

Jak je z grafu zřejmé, pouze až na jeden případ – projekt Máme na to, je po absolvování nějakých projektových aktivit se zaměstnatelnost absolventů zvýšila, díky čemuž jich více než 50 % našlo uplatnění na trhu práce. Ve dvou případech je tento zkoumaný údaj překročen výrazně, ve zbylém jen velmi nepatrně. Má hypotéza se tedy spíše potvrzuje; a sice uplatnění klientů je více než 50 %. U úspěšnosti, resp. neúspěšnosti, projektu Máme na to, se domnívám, že byla ovlivněna jeho zaměřením na specifické rizikové skupiny mladistvých a absolventů, OZP, osob na rodičovské a mateřské dovolené a starších osob, neboť jejich zaměstnatelnost, jak uvádím v kapitole 2.1.3 teoretické části této práce, je obtížnější. Ačkoliv dílčí úspěch tohoto projektu je patrný, neboť si kladl za cíl zlepšení postavení těchto znevýhodněných skupin na trhu práce, a k tomu, si myslím, došlo prostřednictvím nově zaměstnaných osob v počtu 342.

Aby minimálně tato hodnota byla dosahována všemi projekty a souvisejícími činnostmi, musely by vzdělávací a rekvalifikační kurzy probíhající v rámci těchto činností být více specifické, resp. více do detailu zaměřené na potřebu pracovního trhu. Avšak to by s sebou samozřejmě neslo větší potřebu alokovaných zdrojů.

Na závěr jsou na následujících dvou stranách uvedeny tabulky, ve kterých je popsána nejaktuálnější situace na trhu práce v Jihočeském kraji, (tj. v době zpracování této diplomové práce).

UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ A VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA KE DNI 28. ÚNOR 2013

	Obyvatelstvo 15-64 let			Uchazeči o zaměstnání		Volná pracovní místa				Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu (v %)			Počet osob v rekvalifikaci ke konci sledovaného měsíce
						ke konci minulého měsíce	ke konci sledovaného měsíce						
	celkem	ženy	muži	ke konci minulého měsíce	ke konci sledovaného měsíce		celkem	z toho pro		celkem	ženy	muži	
							absolventy	osoby se ZP					
<i>Celkem ČR</i>	7 166 399	3 537 782	3 628 617	585 809	593 683	33 794	34 635	6 693	3 973	8,1	7,6	8,5	3 029
Jihočeský kraj	433 261	213 818	219 443	32 225	32 662	2 485	2 624	335	429	7,3	6,7	7,9	201
České Budějovice	127 986	63 846	64 140	7 665	7 737	1 251	1 260	87	176	5,7	5,4	6,1	82
Český Krumlov	42 715	20 836	21 879	4 289	4 275	280	210	54	9	9,8	8,9	10,6	29
Jindřichův Hradec	62 874	30 997	31 877	4 859	4 936	108	131	19	9	7,5	7,0	8,1	6
Písek	47 097	23 182	23 915	3 352	3 419	280	313	47	67	6,9	6,4	7,3	22
Prachatice	35 274	17 205	18 069	2 395	2 464	225	297	37	88	6,8	5,1	8,4	11
Strakonice	48 105	23 528	24 577	4 048	4 132	146	171	34	30	8,5	7,8	9,1	18
Tábor	69 210	34 224	34 986	5 617	5 699	195	242	57	50	8,1	7,8	8,5	33

Tabulka č. 28, Souhrn nejaktuálnějšího stavu v oblasti nezaměstnanosti v Jihočeském kraji

Zdroj: vlastní, data získána z MPSV

AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI KE DNI 28. ÚNOR 2013

	projekty ESF OP LZZ <i>Veřejně prospěšné práce</i>				projekty ESF OP LZZ <i>Společensky účelná pracovní místa</i>				projekty ESF OP LZZ <i>Cílené programy</i>				Zvolená rekvalifikace	
	počet míst		počet uchazečů		počet míst		počet uchazečů		počet míst		počet uchazečů		počet uchazečů	
	stav na konci sled.měs.	celkem od počátku roku	stav na konci sled.měs.	celkem od počátku roku	stav na konci sled.měs.	celkem od počátku roku	stav na konci sled.měs.	celkem od počátku roku	stav na konci sled.měs.	celkem od počátku roku	stav na konci sled.měs.	celkem od počátku roku	stav na konci sled.měs.	celkem od počátku roku
<i>Celkem ČR</i>	6140	923	5585	869	2814	686	2743	721	284	105	391	104	2587	1938
Jihočeský kraj	287	102	209	36	198	76	196	76	22	9	22	9	48	60
České Budějovice	49	4	40	1	60	23	60	23	1	0	1	0	14	18
Český Krumlov	31	5	27	1	23	13	23	13	0	0	0	0	5	5
Jindřichův Hradec	70	43	26	4	36	14	36	14	7	2	7	2	3	4
Písek	30	18	30	18	19	4	18	4	0	0	0	0	6	7
Prachatice	26	3	26	3	22	6	21	6	6	1	6	1	1	1
Strakonice	40	14	30	4	19	6	19	6	8	6	8	6	2	3
Tábor	41	15	30	5	19	10	19	10	0	0	0	0	17	22

Tabulka č. 29, Souhrn nejaktuálnějšího stavu v oblasti projektů OP LZZ

Zdroj: vlastní, data získána z MPSV

ZÁVĚR

Lidské zdroje ve smyslu pracovníků jsou přes veškerý technologický pokrok stále nenahraditelnou složkou. Avšak požadavky a nároky na lidský faktor rostou. Aby pracovníci byli stále zaměstnatelní, je nutné, aby průběžně aktualizovali své znalosti a dovednosti, především pak z důvodu toho, aby se ze zaměstnaného nestal nezaměstnaný. I když jakýkoliv druh nezaměstnanosti nemá ve společnosti jen negativní vliv. Avšak pouze za předpokladu, že její míra je přirozená. Máme k dispozici určité množství nástrojů, kterými můžeme výši nezaměstnanosti ovlivňovat. Přirozeně s sebou tato činnost nese nějakou finanční náročnost.

Po vstupu do Evropské unie, tedy od roku 2004, má Česká republika možnost žádat o dotace, které napomáhají velmi výrazně navýšit rozpočty a které jsou Evropskou unií pro boj s nezaměstnaností nadefinovány. Takovéto prostředky jsou alokovány skrze fondy, které EU z důvodu dosažení určitých celoevropských cílů vytváří. Článkem 146 – 148 Smlouvy o Evropském společenství byl roku 1957 založen Evropský sociální fond s cílem snižovat míru nezaměstnanosti a s cílem zlepšit fungování trhu práce. ESF podporuje tvorbu pracovních míst a napomáhá rozvíjet lidské zdroje. Svými činnostmi, jako jsou například vzdělávací a rekvalifikační kurzy, zvyšuje zaměstnanost a především zaměstnatelnost. Soustředí se právě na takové specifické skupiny, které jsou nezaměstnaností nejvíce ohroženy. Fond funguje prostřednictvím tzv. operačních programů a jejich prioritních os a oblastí podpory, na jejichž základě se vytvářejí projekty s přesným zaměřením, jasně stanoveným cílem a rozpočtem. Operační programy se připravují vždy na určité období a v současnosti se chýlí ke konci právě probíhající období pro roky 2007 – 2013.

V mé diplomové práci na téma *Využití Evropského sociálního fondu pro rozvoj zaměstnanosti v Jihočeském kraji se zvláštním zřetelem na operační program Lidské zdroje a zaměstnanost* se – jak sám název napovídá – zaměřuji na jeden ze tří operačních programů ESF, tedy na Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Zanalyzovala jsem, jak se v období 2007 – 2013 vyvíjel trh práce v Jihočeském kraji a v jeho okresech a pro rychlý přehled jsem vše zapsala do tabulek a grafů.

Na základě analýzy situace v oblasti ne/zaměstnanosti v jednotlivých okresech bylo potvrzeno, že největší míra nezaměstnanosti se projevuje u osob, které lze zařadit do některé z definovaných rizikových skupin. Konkrétně jde o nejčastější problémy s umístováním absolventů středních škol zakončených maturitní zkouškou, případně absolventů učilišť bez maturity, dále dle věku se

nejhůře na pracovním trhu uplatňují mladí lidé v rozmezí 20 – 24 let, a zároveň starší kategorie ve věku 55 – 59 let. Na trhu práce se na základě počtů volných pracovních míst vhodných pro občany se zdravotním omezením uplatní sotva 3 % takto znevýhodněných osob. Nakonec dle pohlaví je v jihočeských okresech o 2 – 3 % vyšší (jedinou výjimkou je okres Prachatice) zaměstnanost u žen než u mužů.

Abych dostála tématu práce a jejího zaměření, zanalyzovala jsem též některé projekty OP LZZ s prioritní osou 2 a oblastí podpory 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti. V rámci této oblasti podpory bylo v Jihočeském kraji schváleno, a je již i v realizaci, 31 projektů. Z celkového počtu projektů je v 8 případech realizátorem buď úřad práce, nebo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Polovina z těchto 8 projektů je již ukončená s jasně popsány výsledky a ta druhá je prozatím ještě v realizaci. V rámci analýzy zvolených projektů se mi podařilo zjistit, že účast v těchto projektech usnadňuje lidem uplatnění se na trhu práce, ale že toto uplatnění nemá až tak signifikantní vliv na snížení nezaměstnanosti. Především pak v okresech, které se vyznačují nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Dále jsem analyzovala plnění cílů, které jsou v projektu vždy ustanovené, a to s tím výsledkem, že výsledkové cílové indikátory jsou plněny nad rámec „představ“ svých realizátorů – v průměru na 122 %. Též úspěšnost při znovuzačleňování na pracovním trhu je pozitivní, neboť v průměru 59 % klientů po úspěšném absolvování projektu nastoupí do zaměstnání či začne podnikat, tudíž byla díky projektu zaměstnatelnost tohoto počtu klientů zvýšena, díky čemuž našli své uplatnění na trhu práce.

Výchozím doporučením pak je – proto, aby minimálně tato 59 % úspěšnost absolventů byla dosahována u všech projektů a souvisejících činností –, že vzdělávací a rekvalifikační kurzy by měly být více specifické, resp. více do detailu zaměřené na potřebu pracovního trhu. Avšak to by s sebou samozřejmě neslo větší potřebu alokovaných zdrojů. Zároveň bych doporučila ještě o něco důraznější zaměření projektů (organizovaných státem, resp. úřadem práce či MPSV) na co nejvyšší účast těch osob, které pocházejí právě z oblastí, které jsou nezaměstnaností postihovány nejvíce, a toto stejné zaměření lze chápat i ve smyslu již tolikrát zmiňovaných specifických skupin. A v neposlední řadě se domnívám, že v závěrečných zprávách jednotlivých projektů by se výstupové cílové indikátory měly analyzovat zevrubněji a uvádět v takových konkrétních počtech, jak jich bylo dosaženo právě v rámci skupin, a současně oblastí (okresů), neboť výstupem z komunikace s několika realizátory, a zároveň na základě mého zkoumání jednotlivých projektů a jejich závěrečných zpráv, bylo zjištěno, že výstupní data nejsou tímto detailním způsobem vůbec evidována.

SUMMARY

Human resources in terms of employees are still irreplaceable component even over the technological progress. However, the requirements and demands on the human factor are increasing. To keep their own employability it is for the workers necessary to update knowledge and skills continuously. Mainly due to the fact that the employed man could easily become unemployed. Any type of unemployment does not have just a negative influence. But only provided that its rate is natural. There are several tools which may affect unemployment rates. Naturally, with such activity entails some financial demands.

After joining the European Union, i.e. since 2004, the Czech Republic can apply for grants that help significantly increase budgets to combat unemployment. Such financial resources shall be allocated through the funds, which are created by the EU as to achieve specific European objectives. In 1957 was, by the article 146 – 148 of the Treaty establishing the European Community, founded the European Social Fund in order to reduce unemployment and to improve the functioning of the labor market. ESF supports job creation and helps develop human resources. ESF's activities, such as training and retraining courses, increasing employment and employability in particular. It focuses just on those specific groups that are most vulnerable to unemployment. The Fund works through the Operational Programmes, their Priority axis and Areas of Support. On the basis of these Programmes are created projects with precise focus, clearly defined objectives and budgets. Operational Programmes are always prepared for a Programming Period and now is nearing the end of the current Programming Period 2007 – 2013.

My thesis, titled Using the European Social Fund for developing employment in South Bohemia with particular attention to the Operational Programme Human Resources and Employment (HRE OP), focuses on one of the three ESF's Operational Programmes, ie the Operational Programme Human Resources and Employment. I analyzed how the development of the labor market in the South Bohemian Region and its districts in the period 2007 – 2013 was and for a quick overview of everything I enrolled it in tables and graphs.

Based on the un/employment analysis of individual south districts, it was confirmed that the highest unemployment rate manifests in persons who may be included in a defined risk groups. Specifically, the most common problems with the job searching have those, who complete a secondary schools with GCSE or graduate of schools without GCSE, further according to age,

the most common problems have those, who are between 20 – 24 years old, as well as older age category 55 – 59 years. An employment will find only 3 % of people with physical limitations. Finally, by gender – in the South Bohemian districts is about 2 – 3 % higher (the only exception is: Prachatice) women unemployment than men unemployment.

To get topic of this thesis and its focus, I also analyzed some of the HRE OP in the Priority Axis 2 and the Area of Support 2.1 – Reinforcement of Active Employment Policies. Within this Area of Support was approved, and is already in the realization, of 31 projects in the South Bohemian Region. In 8 cases of the total number of projects the executor is either Labour Office or the Ministry of Labour and Social Affairs. A half of these 8 projects has already been completed with clearly described results, and the others are still being implemented. I analyzed these selected projects and I managed to find out that participation in these projects helps people into the labor market, but with not so significant effect in reducing unemployment. And there is not such effect in these districts where the highest unemployment rate is. I also analyzed the fulfillment objectives that are in each project set out. The result is that the target indicators are being met in excess of executors expectations – on average per 122 %. And the success of projects graduates entering the labor market is positive, because on average 59 % of clients after successful completion of some project found a job or start their own business. Participation in those projects has increased employability of clients, thus they found their place in the labor market.

The default recommendation is then – so that at least the 59 % success rate of graduates was achieved in all projects and related activities – that training and retraining courses should be more specific, respectively in more detail focused on the needs of the labor market. However, this would require more resources allocated. I would also recommend a much more stronger projects focus (organized by state, resp. Labour Office or MLSA) to maximize the participation of those who have just come from areas that are most hit by unemployment, and this emphasis should be focused on – so many times mentioned – specific groups. Finally, I believe that the individual projects final reports should analyze the target output indicators much more in detail. Present information in such specific numbers, how they are being met by specific groups, and at the same areas (districts). The output from communication with several projects implementers, as well as on the basis of my examination of individual projects and its final reports, it was found that the output data is not detailed way recorded at all.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. ADÁMEK, P. *Aktivní politika zaměstnanosti v EU a ČR*. Slezská univerzita v Opavě, Karviná 2008. 96 s. ISBN 978-80-7248-484-3.
2. ARNOLDOVÁ, A. *Slovník sociálního zabezpečení, 1. vydání*. Galén, Praha 2002. 461 s. ISBN 80-7262-175-0.
3. BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ, M. *Strukturální politika Evropské unie, 1. vydání*. C. H. Beck, Praha 2009. 188 s. ISBN 978-80-7400-111-6.
4. BUCHTOVÁ, B. A KOLEKTIV *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, 1. vydání*. Grada Publishing a. s., Praha 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
5. DOČKAL, V., KANIOK, P. *Základní škola Evropské unie, 2. vydání*. Tisk Mikadapress s. r. o., Praha 2007. 115 s. ISBN 978-80210-4377-0.
6. ENGLIŠ, K. *Národní hospodářství*. Nakladatelství Fr. Borový, Brno 1924. 609 s.
7. Glosář: *Instituce, politiky a rozšiřování Evropské unie*. Praha 2001. 159 s.
8. GOLA, P. *Evropská unie v otázkách a odpovědích, 1. vydání*. Nakladatelství Radek Veselý, Třebíč 2003. 114 s. ISBN 80-86376-30-3.
9. HAGENBUCH, W. *Social Economics*. Nisbet, Welwyn 1958, 205 s.
10. HALÁSKOVÁ, R. *Kapitoly ze sociální politiky, 1. vydání*. Ostravská univerzita, Ostrava 2003. 139 s. ISBN 80-7042-639-X.
11. HILL, M. *Understanding Social Policy, 6. vydání*. Blackwell Publisher, Oxford 2000.
12. HOŘEJŠÍ, B., SOUKUPOVÁ, J., MACÁKOVÁ, L., SOUKUP, J. *Mikroekonomie, 4. rozšířené vydání*. Management Press, s. r. o., Havlíčkův Brod 2008. 574 s. ISBN 978-80-7261-150-8
13. HRABÁNKOVÁ, M., BOHÁČKOVÁ, I., SVATOŠOVÁ, L., ŘEHOŘ, P. *Rozvoj lidských zdrojů ve venkovském prostoru České republiky, 1. vydání*. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, České Budějovice 2007. 192 s. ISBN 80-86284-66-2.
14. HRABÁNKOVÁ, M., VOSEJPKOVÁ, M. *Regionální management*. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, České Budějovice 2002. 80 s. ISBN 80-7040-564-3.
15. KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Kamil Mařík – PROFESSIONAL PUBLISHING, Havlíčkův Brod 2004. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
16. KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Oeconomica, Praha 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
17. KREBS, V. A KOLEKTIV *Sociální politika, 3. vydání*. ASPI, Praha 2005. 504 s. ISBN 80-7357-050-5.

18. KREBS, V., DURDISOVÁ, J., POLÁKOVÁ, O., ŽIŽKOVÁ, J. *Sociální politika, 1. vydání*. CODEX Bohemia, s.r.o., Praha 1997. 328 s. ISBN 80-85963-33-7.
19. LEITMANOVÁ, I., HLADKÝ J. *Mikroekonomie I, 1. vydání*. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, České Budějovice 1997. 93 s. ISBN 80-7040-201-6
20. LEITMANOVÁ, I. *Trh práce EU a ČR: stav a vývoj, 1. vydání*. Datapartner, České Budějovice 1999. 168 s. ISBN 80-902696-0-5.
21. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém, 3. vydání*. Sociologické nakladatelství, Praha 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
22. MAREŠ, P. *Faktory sociálního vyloučení*. VUPSV, Praha 2006. 41 s. ISBN 80-87007-15-8.
23. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: Politika pro občany*. Praha 2002. 48 s. ISBN 80-86552-06-3.
24. Ministerstvo pro místní rozvoj ČR *Průvodce fondy Evropské unie*. Praha 2005. 145 s.
25. OTTO, J. *Ottův slovník naučný nové doby*. Praha 1940.
26. NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. VŠE, Praha 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6.
27. PETRÁŠEK, J. *Sociální politika, 1. vydání*. Univerzita Jana Amose Komenského, Praha 2007. 120 s. ISBN 978-80-86723-41-9.
28. SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu*. Masarykova univerzita, Brno 1997. 138 s. ISBN 80-210-3048-8.
29. STEJSKALOVÁ, I. *Sociální zabezpečení, 1. vydání*. VŠE, Praha 1998. 53 s. ISBN 80-7079-561-1.
30. TITMUSS, R. M. *Social Policy*. Georgie Allen and Unwin Ltd, London 1979. 161 s. ISBN 0-04-361018-8.
31. TOMEŠ, I. *Sociální politika, teorie a mezinárodní zkušenost, 2. vydání*. Socioklub, Praha 2001. 263 s. ISBN 80-86484-00-9.
32. VILAMOVÁ, Š. *Jak získat finanční zdroje Evropské unie, 1. vydání*. GRADA Publishing, a. s., Praha 2004. 196 s. ISBN 80-247-0828-0.
33. VLČEK, J. A KOL. *Ekonomie a ekonomika, 3. vydání*. ASPI, a. s., Praha 2005. 560 s. ISBN 80-7357-103-X
34. VYHLÍDAL, J., MAREŠ, P. *Mění se rizika a šance na trhu práce, 1. vydání*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha 2006. 67 s. ISBN 80-87007-07-7
35. ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI č. 1
36. ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI č. 435/2004 Sb. v platném znění

Internetové zdroje:

1. Evropská unie. *Zaměstnanost a sociální věci* [online]. [cit. 10. 8. 2012]. Dostupné z WWW: <http://europa.eu/pol/socio/index_cs.htm>.
2. Evropská komise. 2007. *Evropská unie: Evropská strategie zaměstnanosti* [online]. [cit. 11. 8. 2012]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_65_cs.htm>.
3. Evropská komise. 2008. *Výbor pro zaměstnanost* [online]. [cit. 12. 8. 2012]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_183_cs.htm>.
4. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. 2004. *Část pátá Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. [cit. 26. 7. 2013]. Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>>.
5. Zákon č. 2/1993 Sb. – Listina základních práv a svobod. 1993. *Hlava čtvrtá Hospodářská, sociální a kulturní práva* [online]. [cit. 6. 8. 2012]. Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/listina-zakladnich-prav-a-svobod/hlava4.aspx>>.
6. Epravo.cz. 2001. *Právo na práci a právo na zaměstnání* [online]. [cit. 27. 8. 2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-na-praci-a-pravo-na-zamestnani-11916.html>>.
7. STEM – Středisko empirických výzkumů. 1990. *Češi jsou ochotni pracovat mimo obor i za méně peněz, ale za práci se stěhovat nechtějí* [online]. [cit. 6. 8. 2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.stem.cz/clanek/2065>>.
8. Evropská komise. 2011. *Zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění, Evropský sociální fond, Úspěšná odborná příprava* [online]. [cit. 10. 8. 2012]. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=48&langId=cs>>.
9. Evropská komise. 2012. *Regionální politika, Zásady* [online]. [cit. 27. 7. 2013]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/regional_policy/how/principles/index_cs.cfm>.
10. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. 2002. *Strukturální fondy EU* [online]. [cit. 28. 7. 2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/strukturalni-fondy-eu>>.
11. Ministerstvo pro místní rozvoj. *Strukturální fondy, Řízení fondů EU* [online]. [cit. 28. 7. 2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU/Rizeni-fondu-EU>>.

12. Evropský sociální fond v ČR. 2008. *Jak získat podporu z Evropského sociálního fondu?* [online]. [cit. 15. 8. 2012]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/jak-ziskat-podporu-z-evropskeho-socialniho-fondu>>.
13. Ministerstvo pro místní rozvoj. 2006. *Fondy Evropské unie, Národní organ pro organizaci* [online]. [cit. 29. 7. 2013]. Dostupné z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Narodni-organ-pro-koordinaci>>.
14. Evropská komise. 2009. *Co je ESF?* [online]. [cit. 26. 7. 2012]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/employment_social/esf/discover/esf_cs.htm>.
15. Evropský sociální fond v ČR. 2008. *Cíle Evropského sociálního fondu* [online]. [cit. 3. 4. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#cile>>.
16. Evropský sociální fond v ČR. 2008. *Evropský sociální fond* [online]. [cit. 3. 4. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.
17. Evropský sociální fond v ČR. 2008. *OP Rozvoj lidských zdrojů* [online]. [cit. 3. 4. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz>>.
18. Evropský sociální fond v ČR. 2008. *Operační programy 2007 – 2013* [online]. [cit. 3. 4. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13>>.
19. Evropský sociální fond v ČR. 2008. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. [cit. 3. 4. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>>.
20. Integrovaný portál MPSV. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. [cit. 5. 4. 2011]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013>.
21. Evropský sociální fond v ČR. 2008. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 - 2013* [online]. [cit. 3. 4. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/4976/>>. S. 80.
22. Evropský sociální fond v ČR. 2008. *OP Vzdělání pro konkurenceschopnost* [online]. [cit. 3. 4. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/opvk>>.
23. Evropský sociální fond v ČR. 2008. *OP Praha – Adaptabilita* [online]. [cit. 3. 4. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oppa>>.
24. Fondy EU v Praze. 2007. *Operační program Praha – Adaptabilita* [online]. [cit. 4. 4. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>>.
25. Epravo.cz. 2001. *Právo na práci a právo na zaměstnání* [online]. [cit. 4. 4. 2011]. Dostupné z WWW: <<http://www.epravo.cz/top/clanky/pravo-na-praci-a-pravo-na-zamestnani-11916.html>>.
26. ČSÚ. *Krajská správa ČSÚ v Českých Budějovicích, Administrativní mapa kraje* [online]. [cit. 4. 4. 2011]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/administrativni_mapa_kraje/\\$File/31101110m2.jpg](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/administrativni_mapa_kraje/$File/31101110m2.jpg)>.

27. ČSÚ. *Krajská správa ČSÚ v Českých Budějovicích, Okresy* [online]. [cit. 7. 4. 2013]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/097ef8e6f1e0f3d7c1256efa004d8ce8/Obsah/0.188?OpenElement&FieldElemFormat=gif>.
28. Evropský sociální fond v ČR. 2008. *Loga OP LZZ* [online]. [cit. 7. 4. 2013]. Dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz/file/6655/>.
29. Vláda České republiky. 2010. *Strategie Evropa 2020* [online]. [cit. 30. 7. 2012]. Dostupné z WWW: <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/strategie-evropa-2020-78695/>.
30. Evropská komise. *Zastoupení v České republice* [online]. [cit. 28. 7. 2012]. Dostupné z WWW: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/pdf/amsterodamska_smlouva_cs.pdf.
31. Český statistický úřad. 2012. *Statistická ročenka Jihočeského kraje 2012* [online]. [cit. 3. 3. 2013]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajp/311011-12-xc>.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ČB	- České Budějovice (okres)
ČK	- Český Krumlov (okres)
ČSÚ	- Český statistický úřad
EK	- Evropská komise
ERDF	- Evropský fond pro regionální rozvoj
ES	- Evropské společenství
ESF	- Evropský sociální fond
ESZ	- Evropská strategie zaměstnanosti
EU	- Evropská unie
EUROSTAT	- Statistický úřad Evropských společenství
HSS	- Politika hospodářské a sociální soudržnosti Evropské unie
ILO	- Mezinárodní organizace práce
JČKr.	- Jihočeský kraj
JH	- Jindřichův Hradec (okres)
MMR	- Ministerstvo pro místní rozvoj
MPSV	- Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NOK	- Národní orgán pro koordinaci
NRP	- Národní rozvojový plán
NSRR	- Národní strategický referenční rámec
OPLZZ	- Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OPPA	- Operační program Praha adaptabilita
OPRLZ	- Operační program Rozvoj lidských zdrojů
OPVK	- Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
OPZ	- Občané se zdravotním postižením
PI	- Písek (okres)
PR	- Prachatice (okres)
SOZS	- Strategické obecné zásady Společenství
ST	- Strakonice (okres)
SÚPM	- Společensky účelná pracovní místa
TA	- Tábor (okres)
ÚP	- Úřad práce
VŠPS	- Výběrové šetření pracovních sil
VPM	- Volná pracovní místa
VPP	- Veřejně prospěšné práce

SEZNAM TABULEK

- Tabulka č. 1, Vybrané ukazatele nezaměstnanosti – Jihočeský kraj, celkem
- Tabulka č. 2, Počet účastníků v projektu Cesta do práce v Jihočeském kraji
- Tabulka č. 3, Statistické shrnutí jednotlivých aktivit projektu Cesta do práce v Jihočeském kraji
- Tabulka č. 4, Uplatnění klientů projektu Cesta do práce v Jihočeském kraji na trhu práce
- Tabulka č. 5, Dosažené hodnoty vybraných ukazatelů projektu Cesta do práce v Jihočeském kraji
- Tabulka č. 6, Počet účastníků v projektu Dobrá práce v Jihočeském kraji
- Tabulka č. 7, Počet úspěšných absolventů základního programu projektu Dobrá práce v Jihočeském kraji
- Tabulka č. 8, Počet zařazených do rekvalifikačních kurzů projektu Dobrá práce v Jihočeském kraji
- Tabulka č. 9, Počet úspěšných absolventů rekvalifikačních kurzů projektu Dobrá práce v Jihočeském kraji
- Tabulka č. 10, Počet účastníků projektu Dobrá práce v Jihočeském kraji z hlediska pohlaví a věku
- Tabulka č. 11, Počet nových pracovních míst vytvořených pomocí projektu Dobrá práce v Jihočeském kraji
- Tabulka č. 12, Počet vyhrazených pracovních míst pomocí projektu Dobrá práce v Jihočeském kraji
- Tabulka č. 13, Počet účastníků v projektu Máme na to v Jihočeském kraji
- Tabulka č. 14, Vybrané ukazatele za jednotlivé moduly projektu Máme na to v Jihočeském kraji
- Tabulka č. 15, Souhrnné ukazatele projektu Máme na to v Jihočeském kraji
- Tabulka č. 16, Rekvalifikační kurzy – absolventi a jejich uplatnění pomocí projektu Máme na to v Jihočeském kraji
- Tabulka č. 17, Počet účastníků v projektu Se sousedy k vzdělávání
- Tabulka č. 18, Počet úspěšných absolventů rekvalifikačních kurzů v projektu Se sousedy k vzdělávání
- Tabulka č. 19, Zaměstnanost v projektu Se sousedy k vzdělávání
- Tabulka č. 20, Souhrnné ukazatele projektu Se sousedy k vzdělávání
- Tabulka č. 21, Počet prozatímně podpořených účastníků projektu Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti
- Tabulka č. 22, Stav čerpání finančních prostředků z rozpočtu projektu Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti
- Tabulka č. 23, Souhrnné ukazatele projektu Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace

Tabulka č. 24, Stav čerpání finančních prostředků z rozpočtu projektu Vzdělávejte se pro růst! – rekvalifikace

Tabulka č. 25, Souhrnné ukazatele k hypotéze č. 1

Tabulka č. 26, Souhrnné ukazatele k hypotéze č. 2

Tabulka č. 27, Souhrnné ukazatele k hypotéze č. 3

Tabulka č. 28, Souhrn nejaktuálnějšího stavu v oblasti nezaměstnanosti v Jihočeském kraji

Tabulka č. 29, Souhrn nejaktuálnějšího stavu v oblasti projektů OP LZZ

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1, Obecná míra nezaměstnanosti České republiky v období 2007 – 2012

Graf č. 2, Míra registrované nezaměstnanosti v krajích v období 2007 – 2012

Graf č. 3, Ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní populace 15+ Jihočeského kraje v období 2007 – 2012

Graf č. 4, Míra nezaměstnanosti jednotlivých okresů v porovnání s Jihočeským kraje v období 2007 – 2012

Graf č. 5, Uchazeči o zaměstnání podle postavení ve společnosti v jednotlivých okresech v období 2007 – 2012

Graf č. 6, Uchazeči o zaměstnání podle věku v jednotlivých okresech v období 2007 – 2012

Graf č. 7, Uchazeči o zaměstnání podle dosaženého vzdělání v jednotlivých okresech v období 2007 – 2012

Graf č. 8, Podíl jednotlivých Prioritních os na OP LZZ

Graf č. 9, Podíl klientů projektu Cesta do práce v Jihočeském kraji, kteří našli uplatnění na trhu práce

Graf č. 10, Podíl zaměstnaných z celkového počtu účastníků projektu Dobrá práce v Jihočeském kraji

Graf č. 11a + 11b, Počet úspěšných absolventů rekvalifikačních kurzů projektu Máme na to v Jihočeském kraji v jednotlivých okresech a v jednotlivých modulech

Graf č. 12, Podpora vzniku pracovních míst v projektu Se sousedy k vzdělání

Graf č. 13, Souhrnné ukazatele k hypotéze č. 1

Graf č. 14 a) + 14 b), Souhrnné ukazatele k hypotéze č. 2

Graf č. 15, Souhrnné ukazatele k hypotéze č. 3

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1, Trojúhelník vzájemných vztahů mezi sociální politikou, hospodářskou politikou a politikou zaměstnanosti

Obrázek č. 2, Struktura OP Lidské zdroje a zaměstnanost

Obrázek č. 3, Administrativní členění Jihočeského kraje

Obrázek č. 4, Okresy Jihočeského kraje

Obrázek č. 5, Logo Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA Č. 1 – Tabulka č. 30, Vybrané ukazatele nezaměstnanosti – České Budějovice

PŘÍLOHA Č. 2 – Tabulka č. 31, Vybrané ukazatele nezaměstnanosti – Český Krumlov

PŘÍLOHA Č. 3 – Tabulka č. 32, Vybrané ukazatele nezaměstnanosti – Jindřichův Hradec

PŘÍLOHA Č. 4 – Tabulka č. 33, Vybrané ukazatele nezaměstnanosti – Písek

PŘÍLOHA Č. 5 – Tabulka č. 34, Vybrané ukazatele nezaměstnanosti – Prachatice

PŘÍLOHA Č. 6 – Tabulka č. 35, Vybrané ukazatele nezaměstnanosti – Strakonice

PŘÍLOHA Č. 7 – Tabulka č. 36, Vybrané ukazatele nezaměstnanosti – Tábor

PŘÍLOHA Č. 8 – Tabulka č. 37, Schválené projekty OP LZZ na území Jihočeského kraje

PŘÍLOHA Č. 9 – Informační leták projektu Cesta do práce v Jihočeském kraji

PŘÍLOHA Č. 10 – Informační leták projektu Dobrá práce v Jihočeském kraji

PŘÍLOHA Č. 11 – Informační leták projektu Máme na to v Jihočeském kraji

PŘÍLOHA Č. 12 – Informační leták projektu Se sousedy ke vzdělávání

PŘÍLOHA Č. 1

České Budějovice						
	rok					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
OBYVATELSTVO						
<i>Počet obyvatel</i>	184 256	185 584	186 681	187 799	187 291	x
<i>Pracovní síla</i>	95 492	98 756	100 905	98 464	100 509	97 673
NEZAMĚŠTNANOST (podle MSPV)						
<i>Neumístění uchazeči o zaměstnání</i>	3 588	3 852	6 209	6 692	6 167	6 988
<i>z toho: ženy</i>	1 997	2 096	3 188	3 268	3 055	x
<i>absolventi škol</i>	314	373	577	588	572	x
<i>občané s ZP</i>	748	776	900	942	861	x
<i>ve věku: do 24</i>	697	766	1 243	1 286	1 288	x
<i>25 - 34</i>	843	920	1 573	1 597	1 451	x
<i>35 - 54</i>	1 511	1 576	2 512	2 772	2 571	x
<i>55+</i>	537	590	881	1 037	857	x
<i>podle vzdělání: základní</i>	860	854	1 363	1 447	1 372	x
<i>vyučení a vyučení s maturitou</i>	1 560	1 746	3 003	3 245	2 889	x
<i>střední s maturitou</i>	844	896	1 321	1 416	1 308	x
<i>vyšší a vysokoškolské</i>	324	356	522	584	598	x
<i>Volná pracovní místa</i>	1 597	1 290	550	652	853	1 232
<i>Uchazeči na 1 volné pracovní místo</i>	2,2	3,0	11,3	10,3	7,2	5,4
<i>Míra registrované nezaměstnanosti</i>	3,38%	3,62%	5,85%	6,47%	5,79%	6,77%

Tabulka č. 30, Vybrané ukazatele nezaměstnanosti – České Budějovice

Zdroj: vlastní, data získána z ČSÚ

PŘÍLOHA Č. 2

Český Krumlov						
	rok					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
OBYVATELSTVO						
<i>Počet obyvatel</i>	61 261	61 516	61 635	61 706	61 336	x
<i>Pracovní síla</i>	36 390	36 165	35 402	34 521	34 862	35 038
NEZAMĚŠTNANOST (podle MSPV)						
<i>Neumístění uchazeči o zaměstnání</i>	2 382	2 565	3 730	4 042	3 482	3 859
<i>z toho: ženy</i>	1 283	1 297	1 824	1 833	1 629	x
<i>absolventi škol</i>	154	169	242	239	192	x
<i>občané s ZP</i>	393	420	439	462	432	x
<i>ve věku: do 24</i>	384	445	721	716	652	x
<i>25 - 34</i>	534	597	842	860	750	x
<i>35 - 54</i>	1 129	1 169	1 687	1 895	1 635	x
<i>55+</i>	335	354	480	571	445	x
<i>podle vzdělání: základní</i>	1 005	1 032	1 409	1 537	1 354	x
<i>vyučení a vyučení s maturitou</i>	1 015	1 116	1 760	1 904	1 598	x
<i>střední s maturitou</i>	303	343	461	483	417	x
<i>vyšší a vysokoškolské</i>	59	74	100	118	113	x
<i>Volná pracovní místa</i>	704	393	114	129	215	281
<i>Uchazeči na 1 volné pracovní místo</i>	3,4	6,5	32,7	31,3	16,2	13,4
<i>Míra registrované nezaměstnanosti</i>	6,19%	6,78%	10,19%	11,41%	9,70%	10,76%

Tabulka č. 31, Vybrané kazatele nezaměstnanosti – Český Krumlov

Zdroj: vlastní, data získána z ČSÚ

PŘÍLOHA Č. 3

Jindřichův Hradec						
	rok					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
OBYVATELSTVO						
<i>Počet obyvatel</i>	92 693	93 298	93 265	93 180	92 423	x
<i>Pracovní síla</i>	48 976	46 739	48 193	48 767	50 031	48 055
NEZAMĚŠTNANOST (podle MSPV)						
<i>Neumístění uchazeči o zaměstnání</i>	2 431	2 312	4 059	4 179	3 715	4 108
<i>z toho: ženy</i>	1 440	1 243	2 100	2 104	1 949	x
<i>absolventi škol</i>	157	180	345	321	294	x
<i>občané s ZP</i>	467	416	490	505	423	x
<i>ve věku: do 24</i>	352	386	728	668	684	x
<i>25 - 34</i>	521	523	939	962	801	x
<i>35 - 54</i>	1 154	1 038	1 903	1 929	1 770	x
<i>55+</i>	404	365	489	620	460	x
<i>podle vzdělání: základní</i>	737	644	957	967	901	x
<i>vyučení a vyučení s maturitou</i>	1 237	1 232	2 350	2 375	1 989	x
<i>střední s maturitou</i>	362	321	604	676	637	x
<i>vyšší a vysokoškolské</i>	95	115	148	161	188	x
<i>Volná pracovní místa</i>	644	367	116	159	170	66
<i>Uchazeči na 1 volné pracovní místo</i>	3,8	6,3	35,0	26,3	21,9	59,5
<i>Míra registrované nezaměstnanosti</i>	4,53%	4,56%	8,26%	8,18%	7,03%	8,17%

Tabulka č. 32, Vybrané ukazatele nezaměstnanosti – Jindřichův Hradec

Zdroj: vlastní, data získána z ČSÚ

PŘÍLOHA Č. 4

Písek						
	rok					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
OBYVATELSTVO						
<i>Počet obyvatel</i>	70 310	70 550	70 590	70 673	70 437	x
<i>Pracovní síla</i>	36 756	37 089	36 109	37 052	36 563	35 142
NEZAMĚŠTNANOST (podle MSPV)						
<i>Neumístění uchazeči o zaměstnání</i>	2 020	2 051	3 007	3 169	2 728	2 953
<i>z toho: ženy</i>	1 130	1 099	1 519	1 546	1 442	x
<i>absolventi škol</i>	105	111	202	209	189	x
<i>občané s ZP</i>	392	316	382	405	303	x
<i>ve věku: do 24</i>	254	298	479	482	450	x
<i>25 - 34</i>	472	463	721	749	614	x
<i>35 - 54</i>	948	931	1 370	1 417	1 272	x
<i>55+</i>	346	359	437	521	392	x
<i>podle vzdělání: základní</i>	490	467	639	652	607	x
<i>vyučení a vyučení s maturitou</i>	1 027	1 093	1 611	1 721	1 430	x
<i>střední s maturitou</i>	422	401	600	600	517	x
<i>vyšší a vysokoškolské</i>	81	90	157	196	174	x
<i>Volná pracovní místa</i>	1 119	421	159	176	138	263
<i>Uchazeči na 1 volné pracovní místo</i>	1,8	4,9	18,9	18,0	19,8	10,5
<i>Míra registrované nezaměstnanosti</i>	5,06%	5,26%	8,01%	8,17%	7,09%	7,86%

Tabulka č. 33, Vybrané ukazatele nezaměstnanosti – Písek

Zdroj: vlastní, data získána z ČSÚ

PŘÍLOHA Č. 5

Prachatice						
	rok					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
OBYVATELSTVO						
<i>Počet obyvatel</i>	51 470	51 548	51 551	51 471	51 096	x
<i>Pracovní síla</i>	27 003	27 244	27 184	27 651	28 768	27 303
NEZAMĚŠTNANOST (podle MSPV)						
<i>Neumístění uchazeči o zaměstnání</i>	1 246	1 422	2 034	2 122	1 906	2 110
<i>z toho: ženy</i>	658	691	973	892	846	x
<i>absolventi škol</i>	100	159	167	153	130	x
<i>občané s ZP</i>	277	289	362	369	284	x
<i>ve věku: do 24</i>	235	318	409	395	371	x
<i>25 - 34</i>	258	311	477	483	437	x
<i>35 - 54</i>	558	610	876	856	816	x
<i>55+</i>	195	183	272	388	282	x
<i>podle vzdělání: základní</i>	348	428	535	572	559	x
<i>vyučení a vyučení s maturitou</i>	642	713	1 107	1 147	991	x
<i>střední s maturitou</i>	204	229	314	313	275	x
<i>vyšší a vysokoškolské</i>	52	52	78	90	81	x
<i>Volná pracovní místa</i>	738	317	155	194	164	231
<i>Uchazeči na 1 volné pracovní místo</i>	1,7	4,5	13,1	10,9	11,6	8,9
<i>Míra registrované nezaměstnanosti</i>	3,97%	4,75%	7,00%	7,27%	6,48%	7,54%

Tabulka č. 34, Vybrané ukazatele nezaměstnanosti – Prachatice

Zdroj: vlastní, data získána z ČSÚ

PŘÍLOHA Č. 6

Strakonice						
	rok					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
OBYVATELSTVO						
<i>Počet obyvatel</i>	70 687	71 054	70 906	70 807	70 749	x
<i>Pracovní síla</i>	37 950	39 334	39 594	36 547	35 621	37 689
NEZAMĚŠTNANOST (podle MSPV)						
<i>Neumístění uchazeči o zaměstnání</i>	2 148	2 342	3 416	3 954	3 408	3 682
<i>z toho: ženy</i>	1 154	1 216	1 642	1 779	1 639	x
<i>absolventi škol</i>	147	183	160	196	202	x
<i>občané s ZP</i>	452	459	552	670	609	x
<i>ve věku: do 24</i>	372	443	627	664	627	x
<i>25 - 34</i>	485	541	829	937	785	x
<i>35 - 54</i>	1 009	1 046	1 505	1 720	1 492	x
<i>55+</i>	282	312	455	633	504	x
<i>podle vzdělání: základní</i>	494	530	693	820	798	x
<i>vyučení a vyučení s maturitou</i>	1 108	1 199	1 884	2 199	1 755	x
<i>střední s maturitou</i>	451	483	664	715	662	x
<i>vyšší a vysokoškolské</i>	95	130	175	220	193	x
<i>Volná pracovní místa</i>	1 219	1 036	306	372	330	209
<i>Uchazeči na 1 volné pracovní místo</i>	1,8	2,3	11,2	10,6	10,3	17,3
<i>Míra registrované nezaměstnanosti</i>	5,31%	5,82%	8,46%	10,69%	9,42%	9,61%

Tabulka č. 35, Vybrané ukazatele nezaměstnanosti – Strakonice

Zdroj: vlastní, data získána z ČSÚ

PŘÍLOHA Č. 7

Tábor						
	rok					
	2007	2008	2009	2010	2011	2012
OBYVATELSTVO						
<i>Počet obyvatel</i>	102 587	102 778	103 015	103 070	102 767	x
<i>Pracovní síla</i>	54 613	55 772	54 304	52 822	52 635	51 032
NEZAMĚŠTNANOST (podle MSPV)						
<i>Neumístění uchazeči o zaměstnání</i>	2 637	2 961	5 075	5 387	5 044	5 067
<i>z toho: ženy</i>	1 482	1 623	2 432	2 692	2 574	x
<i>absolventi škol</i>	208	252	391	378	331	x
<i>občané s ZP</i>	503	532	742	798	720	x
<i>ve věku: do 24</i>	427	548	922	897	849	x
<i>25 - 34</i>	665	717	1 243	1 235	1 162	x
<i>35 - 54</i>	1 160	1 265	2 222	2 429	2 342	x
<i>55+</i>	385	431	688	826	691	x
<i>podle vzdělání: základní</i>	582	639	1 005	1 029	1 053	x
<i>vyučení a vyučení s maturitou</i>	1 310	1 462	2 674	2 901	2 609	x
<i>střední s maturitou</i>	584	648	1 048	1 085	983	x
<i>vyšší a vysokoškolské</i>	161	212	348	372	399	x
<i>Volná pracovní místa</i>	962	364	116	168	203	168
<i>Uchazeči na 1 volné pracovní místo</i>	2,7	8,1	43,8	32,1	24,8	29,8
<i>Míra registrované nezaměstnanosti</i>	4,45%	4,98%	9,12%	10,05%	9,46%	9,83%

Tabulka č. 36, Vybrané ukazatele nezaměstnanosti – Tábor

Zdroj: vlastní, data získána z ČSÚ

PŘÍLOHA Č. 8

Název projektu	Částka	Příjemce
Brána k práci v Jihočeském kraji otevřená	5 561 299,84 Kč	Jintes CB s.r.o.
Centra 50 +	5 406 584,80 Kč	bfz-vzdělávací akademie s.r.o.
<i>Cesta do práce v Jihočeském kraji</i>	<i>37 822 326,00 Kč</i>	<i>Úřad práce v Českých Budějovicích</i>
Cesta k zaměstnání	5 358 550,40 Kč	ICV - Institut certifikovaného vzdělávání s.r.o.
Cesta k zaměstnání v oblasti péče o handicapované osoby	3 792 571,00 Kč	Asociace rodičů a přátel zdravotně postižených dětí v ČR, o.s.
Do práce s novou kvalifikací	4 649 454,00 Kč	Vyšší odborná škola, Střední škola, Centrum odborné přípravy, Sezimovo Ústí,
<i>Dobrá práce v Jihočeském kraji</i>	<i>33 533 246,00 Kč</i>	<i>Úřad práce v Českých Budějovicích</i>
EFEKT - Efektivní kvalifikací na trh práce	5 982 640,00 Kč	VIA ALTA a.s.
Integrovaný program pro uchazeče a zájemce o zaměstnání do 20 (respekt. 25) let v Jihočeském kraji	3 830 529,22 Kč	Impuls Třebíč
<i>Máme na to v Jihočeském kraji</i>	<i>31 349 949,00 Kč</i>	<i>Úřad práce v Českých Budějovicích</i>
<i>Moje příležitost v Jihočeském kraji</i>	<i>36 323 560,00 Kč</i>	<i>Úřad práce ČR</i>
Nové zaměstnání tobě - možnost zaměstnání sobě	5 871 196,16 Kč	Sít mateřských center o.s.
Pila, křovinořez, sekačka - práce bude brnkačka	5 922 380,00 Kč	MAVO s.r.o.
Pila, křovinořez, sekačka - práce bude brnkačka II.	5 872 152,00 Kč	MAVO s.r.o.
Podpora uplatnění osob ve fitness profesích	3 658 663,00 Kč	Český svaz aerobiku, fitness a tance FISAF.cz
Podpora vstupu a uplatnění absolventů v oboru dentální techniky na trhu práce / Úspěšný zubní technik	5 630 419,00 Kč	Akademie dentální techniky, o.s.
Podpora zaměstnatelnosti osob z regionu středního Povltaví	5 966 228,00 Kč	ACZ, spol. s.r.o
PŘIPRAVIT, POZOR, STARTujeme kariéru!	5 958 036,08 Kč	VIA ALTA a.s.
Program podpory zaměstnávání ALMA	3 579 994,92 Kč	ALMA FEMINA o.s.
S nově získanou kvalifikací zpět na trh práce	5 340 292,00 Kč	IMPULS TŘEBÍČ
<i>Se sousedy k vzdělávání</i>	<i>14 348 500,00 Kč</i>	<i>Úřad práce České republiky (kontakt Krajská pobočka v Českých Budějovicích)</i>
<i>Se sousedy k vzdělávání I</i>	<i>44 241 294,00 Kč</i>	<i>Úřad práce České republiky (kontakt Krajská pobočka v Českých Budějovicích)</i>
Směr nového života	5 848 604,00 Kč	NO LIMITS, o.s.
Snadný návrat do práce	5 381 135,60 Kč	DAMACO Group s.r.o.
Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání	71 189 857,00 Kč	Fond dalšího vzdělávání
Věk není překážka	2 972 849,52 Kč	Everesta, s.r.o.
Vzdělávání a rozvoj zaměstnanosti v oblasti péče o ohrožené děti	4 748 750,00 Kč	TRITON Hunters, spol. s r.o.
Vzdělávání uchazečů o zaměstnání v oblasti socioekonomických kompetencí	298 399 838,00 Kč	Fond dalšího vzdělávání
<i>Vzdělávejte se pro růst! - pracovní příležitosti</i>	<i>2 607 971 004,00 Kč</i>	<i>MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ</i>
<i>Vzdělávejte se pro růst! - rekvalifikace</i>	<i>509 000 000,00 Kč</i>	<i>MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ</i>
Zlaté řemeslo	3 786 230,00 Kč	Best Consulting & Training, s. r. o.

Tabulka č. 37, **Schválené projekty OP LZZ na území Jihočeského kraje**

Zdroj: vlastní, data získána z <http://www.esfcr.cz/modules/projects/>

Statistické shrnutí jednotlivých aktivit

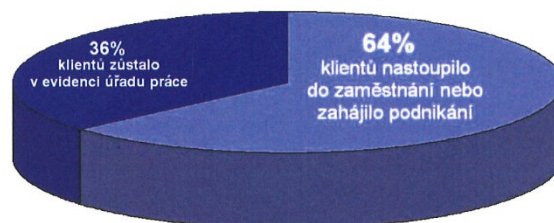
okres	zařazeno do Vstupního programu	zařazeno do Základního programu	Základní program úspěšně absolvovalo	zařazeno do rekvalifikačních kurzů	z toho zařazeno do druhého rekvalifikačního kurzu	rekvalifikační kurzy úspěšně absolvovalo
České Budějovice	200 osob	190 osob	171 osob	117 osob	22 osob	111 osob
Český Krumlov	152 osob	142 osob	128 osob	96 osob	12 osob	88 osob
Jindřichův Hradec	186 osob	182 osob	168 osob	137 osob	23 osob	129 osob
Písek	193 osob	181 osob	156 osob	88 osob	7 osob	85 osob
Prachatice	184 osob	178 osob	158 osob	113 osob	16 osob	104 osob
Strakonice	184 osob	180 osob	160 osob	108 osob	17 osob	100 osob
Tábor	187 osob	167 osob	155 osob	146 osob	43 osob	139 osob
celkem	1 286 osob	1 220 osob	1 096 osob	805 osob	140 osob	756 osob

Naplnění klíčového cíle projektu

Uplatnění klientů projektu na trhu práce

okres	vstoupilo do projektu	nastoupilo do zaměstnání nebo zahájilo podnikání	úspěšnost
České Budějovice	202 osob	127 osob	62,87%
Český Krumlov	156 osob	91 osob	58,33%
Jindřichův Hradec	188 osob	111 osob	59,04%
Písek	194 osob	133 osob	68,56%
Prachatice	186 osob	129 osob	66,35%
Strakonice	185 osob	131 osob	70,81%
Tábor	189 osob	105 osob	55,56%
celkem	1 300 osob	827 osob	63,62%

Podíl klientů, kteří našli uplatnění na trhu práce



Regionální individuální projekt

Cesta do práce
v Jihočeském krajiRegistrační číslo projektu:
CZ.1.04/2.1.00/13.00002Příležitost hledat a nalézt cestu k nové
profesi, novému zaměstnání, nové
seberealizaci.

Více naleznete na:

www.cestadoprace.cz

a

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/esf
www.esfcr.czProjekt je spolufinancován Evropským sociálním
fondem a státním rozpočtem České republiky

Hlavní cíle projektu:

Pomocí osobám z cílové skupiny posílit prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti a tak zamezit sociálním propadům, které tento jev způsobuje. Rychle je vrátit na trh práce s aktualizovanými informacemi, dovednostmi a znalostmi. Přispět k přiblížení struktury nabídky pracovních sil se strukturou profesei poptávaných trhů práce.

Doba realizace projektu:

17. prosince 2008 – 28. února 2011

Celkové schválené náklady:

37.822.326,- Kč

Cílová skupina projektu:

- uchazeči o zaměstnání s délkou evidence kratší než 6 měsíců
- zájemci o zaměstnání ohrožení nezaměstnaností

Cílové indikátory projektu:

- min. 1286 osob obdrží podporu v rámci projektu (min. 1286 vstoupí do projektu)
- bude min. 1030 úspěšně podpořených klientů
- bude min. 749 úspěšných absolventů kurzů (min. 749 osob úspěšně absolvuje rekvalifikační kurz v rámci Nástavbového a Následného programu)
- bude podpořen vznik min. 6 nových pracovních míst
- bude podpořeno min. 50 vyhrazených pracovních míst, resp. vytvořených míst pro veřejně prospěšné práce

Realizace projektu byla rozdělena do 6 cyklů a bylo do ní zapojeno všech sedm úřadů práce v Jihočeském kraji:

České Budějovice
Český Krumlov
Jindřichův Hradec
Písek
Prachatice
Strakonice
Tábor

Zajištěním vzdělávacích a poradenských aktivit v projektu bylo na základě výběrového řízení pověřeno sdružení firem KP projekt s.r.o. a ERUDICO s.r.o.

Vstupní aktivitou byla **Informační schůzka**, kde byli klienti seznámeni s podmínkami účasti v projektu, s jeho obsahem a cíli, vyplnili vstupní dotazník a v případě zájmu o vstup do projektu podepisovali Dohodu o účasti v projektu.

Poté klienty čekal **Vstupní program** neboli úvodní školení, kde obdrželi harmonogram své účasti v projektu a byl jim přidělen individuální poradce, na kterého se mohli obracet po celou dobu své účasti v projektu (tzv. **Poradenský program**).

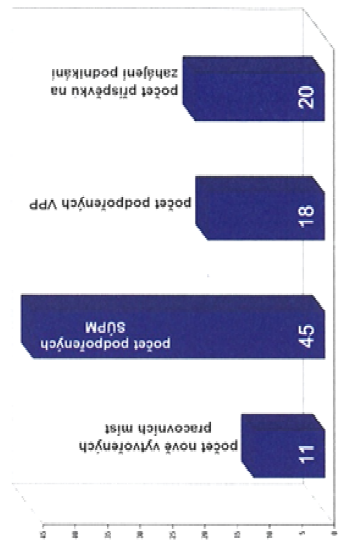
Na Vstupní program navazoval **Základní program**, který se skládal z akreditovaného kurzu základních IT dovedností, z kurzu obecných, praktických a sociálních dovedností (tzv. měkkých dovedností) a z kurzu základů pracovní právní problematiky.

Úspěšní absolventi Základního programu si mohli dále rozšiřovat svoji kvalifikaci v **Následném programu**, v případě potřeby ještě v **Nástavbovém programu**. Oba programy zahrnovaly rekvalifikační kurzy, jejichž výběr se odvíjel od zájmu klienta a doporučení individuálního poradce s ohledem na strukturu poptávky pracovního trhu.

Po dobu účasti na aktivitách projektu bylo klientům v rámci tzv. **Doprovodného programu** dle individuální potřeby hrazeno cestovné, ubytování, hlídání dětí předškolního věku, náklady na lékařské prohlídky, průkazy odbornosti apod.

Projekt nabízel také možnost poskytování **mzdových příspěvků zaměstnavatelům** na nově vytvořená pracovní místa nebo na vyhrazená společensky účelná pracovní místa (SÚPM) či veřejně prospěšné práce (VPP) pro účastníky projektu. Finanční příspěvek byl poskytnut také klientům, kteří se rozhodli zahájit podnikání.

Přehled podpořených pracovních míst



Přehled cílových indikátorů projektu po jednotlivých okresech Jihočeského kraje:

České Budějovice

- Celkem vstoupilo 95 klientů.
- 72 klientů bylo zařazeno na rekvalifikace*, z toho 70 klientů je úspěšně absolvovalo.
- Byla podpořena 2 nová pracovní místa.
- Bylo podpořeno 10 vyhrazených míst, resp. VPP.
- Do zaměstnání nastoupilo celkem 50 klientů.

Český Krumlov

- Celkem vstoupilo 90 klientů.
- 63 klientů bylo zařazeno na rekvalifikace*, z toho 61 klientů je úspěšně absolvovalo.
- Byla podpořena 3 vyhrazená místa, resp. VPP.
- Do zaměstnání nastoupilo celkem 43 klientů.

Jindřichův Hradec

- Celkem vstoupilo 110 klientů.
- 85 klientů bylo zařazeno na rekvalifikace*, z toho 80 klientů je úspěšně absolvovalo.
- Bylo podpořeno 9 vyhrazených míst, resp. VPP.
- Do zaměstnání nastoupilo celkem 53 klientů.

Písek

- Celkem vstoupilo 102 klientů.
- 53 klientů bylo zařazeno na rekvalifikace*, z toho 51 klientů je úspěšně absolvovalo.
- Bylo podpořeno 13 vyhrazených míst, resp. VPP.

- Do zaměstnání nastoupilo celkem 51 klientů.

Prachatice

- Celkem vstoupilo 93 klientů.
- 73 klientů bylo zařazeno na rekvalifikace*, z toho 63 klientů je úspěšně absolvovalo.
- Bylo podpořeno 1 nové pracovní místo.
- Bylo podpořeno 8 vyhrazených míst, resp. VPP.
- Do zaměstnání nastoupilo celkem 68 klientů.

Strakonice

- Celkem vstoupilo 102 klientů.
- 70 klientů bylo zařazeno na rekvalifikace*, z toho 66 klientů je úspěšně absolvovalo.
- Byla podpořena 3 nová pracovní místa.
- Bylo podpořeno 21 vyhrazených míst, resp. VPP.
- Do zaměstnání nastoupilo celkem 61 klientů.

Tábor

- Celkem vstoupilo 100 klientů.
- 112 klientů bylo zařazeno na rekvalifikace*, z toho 106 klientů je úspěšně absolvovalo.
- Byla podpořena 4 vyhrazená místa, resp. VPP.
- Do zaměstnání nastoupilo celkem 41 klientů.

* někteří klienti nastoupili až do dvou rekvalifikačních kurzů, započítáni jsou tedy dvakrát



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.mpsv.cz

OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

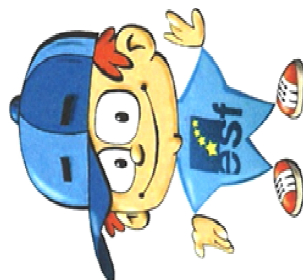


ESF
Evropský sociální fond
Evropská unie

Regionální individuální projekt

**„Dobrá práce
v Jihočeském kraji“**

Registrační číslo projektu:
CZ.1.04/2.1.00/13.00001



Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem
a státním rozpočtem České republiky.

Cílem regionálního individuálního projektu **Dobrá práce** v Jihočeském kraji bylo zvýšení zaměstnatelnosti dlouhodobě nezaměstnaných osob v Jihočeském kraji a jejich umístění na trh práce pomocí vzdělávacích, poradenských a motivačních aktivit. Projekt byl realizován v období od 17. 12. 2008 do 31. 3. 2011 s celkovými schválenými náklady 33 533 246,- Kč.

Projekt byl připraven Úřadem práce v Českých Budějovicích v souladu s Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) a Prováděcím dokumentem OP LZZ. Spadá pod oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti.

Realizace projektu byla rozdělena do 3 cyklů a bylo do ní zapojeno všech sedm úřadů práce v Jihočeském kraji:

- Česká Budějovice,
- Český Krumlov,
- Jindřichův Hradec,
- Písek,
- Prachatice,
- Strakonice,
- Tábor.

Projekt byl určen pro:

- uchazeče s evidencí delší než 6 měsíců,
- uchazeče o zaměstnání s opakovanými kratšími evidencemi,
- zájemce o zaměstnání v evidenci úřadu práce ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností.

Projekt byl zaměřen na zvýšení a rozšíření znalostí uchazečů pomocí vzdělávacích aktivit

zaměřených na měkké dovednosti a počítačové znalosti. Po absolvování těchto aktivit, si klient mohl následně dále zvyšovat a rozšiřovat své znalosti pomocí rekvalifikačního kurzu. Klient mohl být na základě výstupu z předcházejících aktivit projektu a po doporučení individuálního poradce zařazen až do dvou rekvalifikačních kurzů. Po celou dobu trvání projektu byla klientům poskytována individuální podpora včetně odborného poradenství.

Projekt nabízel svým klientům finanční podporu. Bylo hrazeno cestovné, v případě nutnosti ubytování, hlídání dětí předškolního věku, náklady na lékařské prohlídky, průkazy odbornosti apod.

Projekt nabízel zaměstnavatelům možnost čerpání finančních prostředků na nově vytvořená místa, na vyhrazená společensky účelná pracovní místa (SÚPM) či veřejně prospěšné práce (VPP) pro účastníky projektu. Příspěvek též mohli získat i absolventi projektu, kteří se rozhodli zahájit podnikání.

Vzdělávací a poradenské aktivity v projektu zajišťovala na základě výběrového řízení firma **Employment Service, a.s.** Největší zájem ze strany klientů byl o rekvalifikační kurzy zaměřené na doplnění nemanuálních dovedností (např. PC, účetnictví,...) a doplnění chybějících manuálních dovedností (např. řídičské průkazy, sváření...).

Cílové indikátory projektu:

- Do projektu mělo v rámci 3 cyklů vstoupit minimálně **610 osob**. Celkem vstoupilo **692 osob**.

- Minimálně **500 osob** mělo být zařazeno do rekvalifikačních kurzů. Do rekvalifikačních kurzů bylo zařazeno celkem **528 osob*** a 497 osob tyto kurzy úspěšně absolvovalo.

- Mělo být podpořeno minimálně **6 nových pracovních míst**. Bylo podpořeno **6 nových pracovních míst**.

- Mělo být podpořeno minimálně **50 vyhrazených míst, resp. VPP**. Bylo podpořeno **68 vyhrazených míst, resp. VPP**.

- Za dobu trvání projektu celkem **367 klientů nastoupilo do zaměstnání**.

Publicita projektu byla zajištěna zejména inzercí v novinách, v prostorách zapojených úřadů práce byly instalovány informační tabule o projektu a uchazečům byly předávány letáky s informacemi o projektu.



Příležitostí hledat a nalézt dobré schopnosti především v sobě. Ty nás pak přivedou k dobré práci.

Více naleznete na

www.dobraprace.net

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/esf

www.esfcr.cz



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Regionální individuální projekt

Máme na to v Jihočeském kraji

registrační číslo projektu: CZ.1.04/2.1.00/13.00083



? Co to vlastně je ?

Projekt Máme na to v Jihočeském kraji je realizován Úřadem práce České republiky s cílem zlepšit postavení znevýhodněných osob na trhu práce a preventivně působit proti dlouhodobé nebo opakované nezaměstnanosti pomocí vzdělávacích, poradenských a motivačních aktivit.

? Pro koho je projekt určen ?

Pro všechny uchazeče z Jihočeského kraje, kteří jsou ohroženi nezaměstnaností a patří do některé uvedené skupiny evidovaných osob:

mladiství,
SŠ absolventi a osoby do 25 let věku,
osoby s fyzickým a psychickým zdravotním znevýhodněním (i zájemci),
osoby na RD a po RD pečující o malé děti (i zájemci),
osoby starší 45 let.

? Co mi přinese ?

Lepší orientaci na trhu práce, nové informace, dovednosti a znalosti, nové kvalifikace a poznatky, výměnu zkušeností, vytržení z každodenních stereotypů, zkušenosti lektorů, kontakt s novými lidmi, větší šanci a pomoc najít zaměstnání...

? A kolik mě to bude stát ?

Vůbec nic. Aktivity projektu jsou zdarma. A po dobu účasti v projektu můžete získat příspěvek např. na dopravu, na různé průkazy, potvrzení apod.

Bližší informace o projektu a podmínky účasti proberte se svým poradcem ke zprostředkování.

Více informací o projektu můžete také nalézt na oficiálním webu projektu:
www.mamemato.via-alta.cz

Máme na to v Jihočeském kraji, reg. č. CZ.1.04/2.1.00/13.00083
Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Úřad práce České republiky realizoval v období červen 2009 až říjen 2011 za podpory Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR na území okresů Český Krumlov, Prachatice, Strakonice a Tábor projekt



Se sousedy

k vzdělávání

reg. č.: CZ.1.04/2.1.00/13.00043

Projekt byl realizován jako pilotní, v rámci kterého se podařilo v praxi úspěšně ověřit vzdělávací program určený obyvatelům venkovských oblastí. Zaměřoval se na vzdělávání a podporu při hledání zaměstnání klientů úřadu práce v zapojených okresech. Cílem projektu bylo využít lidem známého prostředí a přinést vzdělávání, poradenství a rekvalifikace až k „nim domů“. Přispět k vytváření pracovních příležitostí.

Realizace proběhla postupně ve 4 etapách po jednotlivých okresech. **Ve 23 zapojených obcích vstoupilo do projektu celkem 244 účastníků.** Většina aktivit určených účastníkům projektu je úspěšně ukončena, pouze několik klientů se v současné době účastní posledního rekvalifikačního kurzu, který byl v projektu připraven.

Ke dni 30.9.2011 ukončilo 99 klientů úspěšně rekvalifikaci a celkem 123 osob našlo uplatnění na trhu práce (vstoupilo do zaměstnání či začalo podnikat jako OSVČ).

Více informací na www.sesousedy.cz