



Ekonomická  
fakulta  
Faculty  
of Economics

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

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Ekonomická fakulta  
Katedra regionálního managementu

Bakalářská práce

# Nezaměstnanost Jihočeského kraje a možnosti jejího řešení za pomoci strukturálních fondů

Vypracovala: Ivana Soukupová  
Vedoucí práce: Ing. Jana Žlábková, Ph. D.

České Budějovice 2015

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

Jméno a příjmení: **Ivana SOUKUPOVÁ**  
Osobní číslo: **E12287**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Strukturální politika EU pro veřejnou správu**  
Název tématu: **Nezaměstnanost v Jihočeském kraji a možnosti jejího řešení za pomoci strukturálních fondů**  
Zadávající katedra: **Katedra regionálního managementu**

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

**Cíl práce:**

Cílem bakalářské práce je zhodnotit řešení nezaměstnanosti za pomoci strukturálních fondů ve zvolené oblasti. Podstatou teoretické části je charakteristika strukturálních fondů Evropské unie, zejména Evropského sociálního fondu (ESF) a jeho programů. Praktická část práce se bude zabývat analýzou trhu práce v Jihočeském kraji, tj. vývoj v oblasti zaměstnanosti, resp. nezaměstnanosti, využití programů ESF a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ).

**Metodika práce:**

1. Studium odborné literatury a vypracování literární rešerše vztahující se k řešené problematice.
2. Charakteristika trhu práce v Jihočeském kraji.
3. Charakteristika aplikovaných projektů a jejich následné zhodnocení, přínosy pro daný kraj a vlastní zhodnocení.

**Rámcová osnova:**

1. Úvod, 2. Cíle a metodika, 3. Literární přehled, 4. Charakteristika kraje a analýza trhu práce, 5. Projekty, 6. Závěr, Resumé, Použitá literatura, Přílohy.

Rozsah grafických prací: dle potřeby

Rozsah pracovní zprávy: 40-50 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

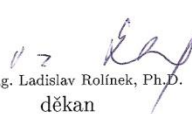
Seznam odborné literatury:

1. Buchtová, B., Šmajš, J., Boleloucký, Z. (2013). Nezaměstnanost. Praha: Grada.
2. Koch, S., Kupka, P., Steinke, J. (2009). Aktivierung, Erwerbstätigkeit und Teilhabe: vier Jahre Grundsicherung für Arbeitsuchende. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.
3. Pavelka, T. et al. (2011). Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice. Slaný: Melandrium.
4. Sirovátka, T., Šimíková, I. (2013). Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize. Praha: VÚPSV.
5. Halásková, R. (2008). Politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita.


Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jana Žlábková, Ph.D.  
Katedra regionálního managementu

Datum zadání bakalářské práce: 30. listopadu 2013

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2015

  
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 26. března 2014

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „*Nezaměstnanost v Jihočeském kraji a možnosti jejího řešení za pomoci strukturálních fondů*“ vypracovala samostatně 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 jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích.....

.....

Ivana Soukupová

## **Poděkování**

Na tomto místě bych chtěla poděkovat za odborné vedení a rady, které mi pomohly při dokončení bakalářské práce paní Ing. Janě Žlábkové, Ph. D.

## Obsah

Úvod.....	8
Přehled řešené problematiky.....	9
1. Nezaměstnanost .....	9
1.1. Rizikové skupiny.....	11
2. Politika zaměstnanosti v ČR .....	14
1.1. Pasivní politika zaměstnanosti .....	15
1.2. Aktivní politika zaměstnanosti.....	16
1.3. Evropská strategie zaměstnanosti .....	17
2. Sociální politika .....	19
2.1. Principy sociální politiky .....	19
2.2. Vztah sociální politiky a politiky zaměstnanosti .....	21
3. Evropský sociální fond 2007 - 2013 .....	22
3.1. Historie a cíle .....	22
3.2. Programové období 2007 – 2013 a ESF .....	23
3.3. OP Lidské zdroje a zaměstnanost .....	24
3.3.1. Prioritní osy.....	26
3.3.2. Implementace programu .....	30
3.3.3. Typy projektů.....	31
3.4. OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost .....	32
3.5. OP Praha – Adaptabilita.....	32
3.6. Programové období 2014 – 2020 a ESF .....	33
3.6.1. Strategie Evropa 2020.....	33
3.6.2. OP Zaměstnanost 2014 - 2020.....	34
Cíl práce a metodika .....	36
Analytická část.....	38

4.	Charakteristika Jihočeského kraje .....	38
4.1.	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo v Jihočeském kraji.....	39
4.2.	Struktura uchazečů o zaměstnání .....	40
4.3.	Míra registrované nezaměstnanosti.....	43
5.	Regionální individuální projekty realizované v období 2007 – 2013.....	44
5.1.	Cesta do práce v Jihočeském kraji .....	44
5.2.	Dobrá práce v Jihočeském kraji .....	47
5.3.	Máme na to v Jihočeském kraji.....	49
5.4.	Se sousedy ke vzdělávání.....	51
6.	Diskuse.....	55
	Závěr .....	59
I.	Summary .....	60
II.	Seznam použité literatury .....	61
III.	Seznam tabulek .....	64
IV.	Seznam grafů .....	65
V.	Seznam obrázků a schémat .....	66
VI.	Seznam příloh .....	67

## Úvod

Jedním z nejzávažnějších sociálních problémů, o kterém je v poslední době často diskutováno, a který postihuje všechny státy Evropské unie, je bezpochyby nezaměstnanost. Pracovní trhy čelí neustálým změnám a rizikům a tak schopnost sociálních politiky řešit situace účinně je stále menší. Z toho důvodu je pozornost na eliminaci problémů pomocí různorodých nástrojů a opatření, s kterými se trhy práce potýkají, věnována nejen na národní a lokální úrovni, ale i na evropské. Všechny nástroje ovšem mají stejný cíl, snížit nezaměstnanost a pomáhat zvýšit šance k pracovní integraci. Česká republika má od roku 2004, kdy vstoupila do Evropské unie možnost pro politiku zaměstnanosti i finanční prostředky z Evropského sociálního fondu (ESF), který je klíčovým nástrojem pro realizování Evropské politiky zaměstnanosti.

Evropský sociální fond má vliv na rozvoj politiky zaměstnanosti České republiky, je mu tedy v teoretické části práce věnována značná pozornost. Z ESF jsou alokovány finance pro OP LZZ v rámci něhož jsou realizovány projekty, které jsou předmětem práce a jejichž zhodnocení efektivnosti a funkčnosti si práce klade za cíl. Cílem projektů je snížení nezaměstnanosti a pomoc ohroženým skupinám vyskytujících se na trhu práce. Je tedy nezbytné si nejprve přiblížit pojem nezaměstnanost, definovat kdo je nezaměstnaným a jaké ohrožené skupiny osob se vyskytují.

V praktické části práce jsou charakterizovány vybrané projekty realizované v rámci OP LZZ a je provedena analýza výstupních dat a výsledků. Tyto projekty přispívají k řešení problematiky nezaměstnanosti, jejich analýza projektů je tak nezbytná pro zodpovězení dvou hypotéz, které jsou obsaženy v rámci metodiky a jejichž pomocí lze posoudit efektivnost a funkčnost projektů. Samotné analýze projektů pak předchází zhodnocení situace na trhu práce ve vybraném regionu, aby bylo možné posoudit účinnost projektů.



# Přehled řešené problematiky

## 1. Nezaměstnanost

Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný. Je nutné rozlišovat práci konanou pro vlastní potřebu, např. práce v domácnosti, práce pro dobrovolné účely, od zaměstnání. Zaměstnání představuje práci založenou na smluvním základě zahrnující odměnu za její provedení (Mareš, 1998).

Za nezaměstnanou je považována ta osoba, která je starší 15 let a splňuje následující podmínky:

1. je bez práce, tzn., že nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání,
2. aktivně si hledá novou práci,
3. je schopna nastoupit do placeného zaměstnání nebo sebezaměstnání okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů (Halásková, 2008).

Není výjimkou, že někteří nezaměstnaní nejsou evidováni na úřadu práce. Důvodem je to, že jsou nezaměstnaní krátkodobě či naopak dlouhodobě a nárok na podporu již ztratili, stejně tak jako důvěru v úřad práce, že jim pomůže při nalezení zaměstnání. Proto je skutečná nezaměstnanost vždy o nějaké procento vyšší, než uvádí registrovaná nezaměstnanost (Holman, 2002).

### Rozlišujeme tři základní typy nezaměstnanosti:

- **Frikční nezaměstnanost** – vzniká v důsledku přirozeného pohybu pracovních sil (přesun mezi pracovními místy, zánik a vznik nových pracovních míst,...); představuje dobu, po kterou si nezaměstnaný hledá nové uplatnění, má proto dočasný charakter.
- **Strukturální nezaměstnanost** – vzniká v důsledku nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu. Řešením strukturální nezaměstnanosti je rekvalifikace nezaměstnaných s ohledem na poptávku, má tedy trvalejší charakter.
- **Cyklická nezaměstnanost** – je způsobena cyklickou fluktuací ekonomiky a představuje rozdíl mezi tzv. přirozenou mírou nezaměstnanosti a skutečnou mírou nezaměstnanosti (Holman, 2011).

## **Přirozená míra nezaměstnanosti**

*„Nepřekročí-li nezaměstnanost „určitou mez“ jde v dnešních vyspělých tržních ekonomikách o přirozený původní jev, svým způsobem ekonomicky nezbytným, který je zvládnutelný různými makroekonomickými opatřeními a politikou zaměstnanosti“.* V dnešní době má přirozená míra nezaměstnanosti vzestupný trend, což je zapříčiněno vysokou mírou sociálního zabezpečení občanů, stárnutím populace a strukturálními změnami vlivem technologického pokroku (Krebs, 2007).

Přirozená míra nezaměstnanosti se neustále mění v čase a liší se od země k zemi. Je to dáno subjektivními preferencemi lidí, jejich motivací hledat si práci a snahou se přizpůsobit neustále se měnícím podmínkám na trhu práce. Dalším faktorem ovlivňujícím míru nezaměstnanosti je způsob a rychlost šíření informací a mzdová strnulost, která je zapříčiněna vládními intervencemi nebo odbory, dále vyšší podpor v nezaměstnanosti a jiných sociálních dávek, možnosti jich dosáhnout a dobou vyplácení. Svoji úlohu zde jistě hraje i dopravní infrastruktura, demografická struktura obyvatelstva, sociální zvyklosti, tradice a další. (Brožová, 2006).

*„Protože inflace působí jako omezení ve vztahu k hospodářské politice, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnižší mírou nezaměstnanosti, kterou lze dlouhodobě udržet“* Přirozená míra nezaměstnanosti je nejnižší míra nezaměstnanosti, kterou lze v zemi dosáhnout, aniž by to mělo za následek nepřijatelné zrychlování inflace. Při takovéto míře nezaměstnanosti inflace neklesá ani neroste (Samuelson, 1997).

## **Dlouhodobá nezaměstnanost**

Běžným jevem, se kterým se lze dnes setkat na trhu práce je dlouhodobá nezaměstnanost. Ta se pro svou velkou rozšířenost stává tíživým sociálně politickým problémem. Všeobecně platí, že čím déle je člověk nezaměstnaný, tedy bez pracovního místa, tím obtížněji hledá a nalézá nové zaměstnání (Mareš, 1998).

*„Základní otázkou u dlouhodobě nezaměstnaných není, jako v případě krátkodobě nezaměstnaných, proč práci ztratili, ale otázka, proč ji nemohou ani po delší době najít.“* (Sirovátka, 2003).

Důležitou informací je délka trvání nezaměstnanosti. Rozlišování nezaměstnaných podle délky nezaměstnanosti, jsou významné pro zařazení nezaměstnaných do cílových

skupin projektů zaměřených na tuto problematiku a dále pro vybrání správného regionu, který potřebuje výraznější podporu, ať už z fondů Evropské unie nebo ze státního rozpočtu a tím tak zajistit jejich efektivnost (Mareš, 1998).

V současné době se klade velký důraz na individuální přístup při práci s nezaměstnanými. Individuální přístup je představován zejména pracovním poradenstvím, které se soustřeďuje jak na zjištění příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti, tak na přímou práci s uchazečem o zaměstnání směřující k nalezení a následném udržení zaměstnání. Typickým projevem individuálního přístupu je pomoc při zvyšování a posilování dovedností nezaměstnaných a poskytnutí podpory při jejich vstupu na trh práce. Dílčí aktivity jsou zaměřeny na rozvoj orientace osob na pracovním trhu, poskytnutí informací o pracovních příležitostech a realizace rekvalifikačních kurzů (Mareš, 1998).

### **Míra nezaměstnanosti**

Míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob v celkové pracovní síle. Výpočet míry nezaměstnanosti se v České republice zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Český statistický úřad (ČSÚ), který pravidelně provádí výběrová šetření pracovních sil (VŠPS), v rámci něhož používá dotazník plně přizpůsobený standardům Eurostatu (Kolibová, 2005). VŠPS zachycuje jak registrované nezaměstnané, tak i neregistrované nezaměstnané, na rozdíl od způsobu výpočtu MPSV, který uvažuje jen s registrovanými žadateli o práci na úřadu práce (Holman, 2011).

Pro měření nezaměstnanosti je nutné klasifikovat obyvatelstvo podle jeho ekonomické aktivity na:

- ekonomicky neaktivní – děti do 15 let a osoby 15leté a starší, kteří nesplňují kritéria pro zařazení mezi ekonomicky aktivní,
- ekonomicky aktivní – osoby starší 15 let, které splňují požadavky pro zařazení mezi zaměstnané a nezaměstnané (VŠPS, 2010).

### **1.1. Rizikové skupiny**

Uplatnění člověka na trhu práce závisí na řadě faktorů – věk, handicap, vzdělání, pohlaví či etnická příslušnost, ty vyčleňují skupiny lidí s větším hrozícím rizikem ztráty

zaměstnání a předurčují je pro nezaměstnanost. U těchto osob se i častěji setkáváme s diskriminací (Sirovátka, 2002).

Cílovou skupinou jsou osoby, kterým je věnována zvláštní pozornost služeb zaměstnanosti – osoby bez kvalifikace či s nízkým vzděláním, příslušníci etnických skupin, handicapované osoby (Mareš, 1998).

Na našem trhu práce se mezi ohrožené skupiny řadí absolventi, ženy s malými dětmi, handicapovaní a starší občané, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a stále přicházející imigranti (Buchtová, 2002).

### ***Absolventi***

Absolventi se při snaze najít své první zaměstnání potýkají s konkurencí ostatních uchazečů a jsou značně znevýhodněni. Postrádají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky a také pracovní kontakty, které by jim umožnily lepší orientaci na trhu práce (Buchtová, 2002).

Obecně jsou absolventi chápáni, jako velmi flexibilní aktivní skupina uchazečů o zaměstnání, která se snadno adaptuje na nové pracovní podmínky, nebojí se práce v zahraničí, nového kolektivu, změny profese či prostředí a má zájem se dále vzdělávat. Pokud si ovšem ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti (Český helsinský výbor, 2002).

### ***Ženy***

Postavení žen na trhu práce je zapříčiněno tím, že pro zaměstnavatele disponuje mužská pracovní síla větší územní mobilitou a nezatížeností starostmi o domácnost (Buchtová, 2002). Jejich vyšší nezaměstnanost a ekonomická nečinnost je typický nejen v České republice, ale i v ostatních členských zemích Evropské unie. Nepříznivé postavení žen na trhu práce se týká žen různého věku, vzdělání, praktických zkušeností, rozdílných rodinných či finančních poměrů, neexistuje jedna specifická skupina a o to obtížnější je řešení této problematiky (český helsinský výbor, 2002).

### ***Starší lidé***

Tato skupina je stále rozšířenější a vyznačuje se silnou pracovní motivací, pocitem pracovní odpovědnosti a má vžitý pracovní rytmus. Čím je ale člověk starší, tím si

upevňuje svoje návykové stereotypy, čímž se pak stává méně a pomaleji přizpůsobivým pro nové životní a pracovní situace (český helsinský výbor, 2002).

### ***Handicapovaní***

Lidé s handicapem jsou jednou z nejohroženějších skupin na trhu práce. Jejich umístění je velmi obtížné, kvůli většímu důrazu na produktivitu práce a výkon zaměstnanců. Zaměstnavatelé tak často odmítají zaměstnávat osoby se změnou pracovní schopnosti, jako důvod ovšem uvádějí nedostatek pracovních příležitostí (Buchtová, 2002).

Příčinou handicapu mají tyto lidé často nízkou kvalifikační strukturu, adaptabilitu na pracovní podmínky, prostředí a obtížné dojíždění do zaměstnání (český helsinský výbor, 2002).

### ***Lidé bez kvalifikace***

Na trhu práce lze nalézt nekvalifikované pracovníky, kterou tvoří i absolventi základních škol. Jedná se zejména o mladé lidi obtížně vzdělávacelné a často i s malým zájmem o zaměstnání. Jsou zde řazeni i lidé, podílející se na společensky deviantním chování (alkoholici, recidivisté, lidé propuštění z nápravného zařízení) (Buchtová, 2002).

S rostoucími nároky zaměstnavatelů na kvalitu vzdělání lidských zdrojů a snižováním pracovních míst, vyžadujících pouze základní vzdělání, tak šance na nalezení práce pro tuto skupinu ohrožených každoročně klesá a lze očekávat, že tento trend bude v průběhu několika let pokračovat (český helsinský výbor, 2002).

### ***Romské etnikum***

Nároky na pracovní sílu se neustále zvyšují a proto důležitou roli při nalézání a udržení zaměstnání hraje výše kvalifikace, rozsah a kvalita sociálních dovedností a pro romské etnikum je tak stále obtížnější nalézt zaměstnání. Většina Romů absolvuje jen základní vzdělání a snaha získat další kvalifikaci je velmi malá, což má za následek minimální šanci při uplatnění na trhu práce (Buchtová, 2002).

## 2. Politika zaměstnanosti v ČR

*„Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil“* (Krebs, 2007). Úsilí o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce je výsledkem snahy státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů (Halásková, 2008). V poslední době je tato politika stále více utvářena i na základě opatření přijatých v rámci EU, např. s cíli Lisabonského procesu (2000) zaměřeného na dosažení plné zaměstnanosti (Krebs, 2007).

Pro vyspělé země je typické, že opouští od politiky zaměstnanosti jako od příjmové ochrany nezaměstnaných, ale chápou ji jako investici do lidí a jejich schopností. Do středu pozornosti se tak dostává podpora strany nabídky práce a její kultivace pomocí nástrojů, jako je rekvalifikace, doškolování, pracovní výcvik apod. (Winkler, 1999).

Politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity:

- rozvoj infrastruktury na trhu práce. Prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady, zprostředkovatelny práce) zajišťuje zprostředkovatelské informační a poradenské služby. O volných pracovních místech (jejich struktuře a náročnosti) i o uchazečích o práci (jejich kvalifikace, požadavky apod.) je tak vytvořena dokonalejší informovanost, která je při značné segmentaci trhu práce nezbytná,
- podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností, za pomoci např. finanční podpory pro zaměstnavatele na tvorbu nových pracovních míst, podpory veřejně prospěšných prací a usnadnění zaměstnání handicapovaných a mladistvých občanů,
- zvýšení adaptability pracovní síly. Růst strukturální nezaměstnanosti staví požadavek adaptability a mobility velice kategoricky. Politika zaměstnanosti přispívá k organizování a podpoře rozmanitých rekvalifikačních programů,
- zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti (Winkler, 1999).

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

- pasivní politiky zaměstnanosti, stanovením podmínek a výše poskytování hmotného zabezpečení uchazečům o zaměstnání a dalších sociálních podpor nezaměstnaným,
- aktivní politiky zaměstnanosti, tj. podpora zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, podpora zaměstnávání mladých lidí, rekvalifikace,
- hospodářsko-politickými opatření, které nejsou bezprostředně orientovány na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad (investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání, regionální programy atd.) (Kotýnková, 2003).

Česká republika má politiku zaměstnanosti obsaženou v Národním reformním programu ČR; s ohledem na cíle Strategie Evropa 2020 jsou zde stanoveny následující cíle v oblasti zaměstnanosti do roku 2020:

- zvýšení celkové míry zaměstnanosti osob ve věku 20 – 64 let na 75 %,
- zvýšení míry zaměstnanosti žen (20 – 64 let) na 65 %,
- zvýšení míry zaměstnanosti starších osob (55 – 64 let) na 55%,
- snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15 – 24 let) o třetinu oproti roku 2010,
- snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (stupeň ISCED 0 – 2) o čtvrtinu oproti roku 2010 (Kliková, 2012).

### **1.1. Pasivní politika zaměstnanosti**

Přispívání k sociálně přijatelným podmínkám, které jsou projevovány v podobě vyplácení podpor v nezaměstnanosti pro dočasně nezaměstnané občany je označováno za pasivní politiku zaměstnanosti. Výše vyplácené podpory by nikdy neměla být tak vysoká, aby vedla k odrazení a nenucení nezaměstnaných osob hledat si práci, nebo aby vedla k dobrovolné nezaměstnanosti. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti jsou vypláceny formou transferů (Jírová, 2009).

Existují dvě formy podpory příjmu v nezaměstnanosti:

- pojištění v nezaměstnanosti, vyjádřené systémem podpor v nezaměstnanosti

- státní podpora v nezaměstnanosti, vyjádřená systémem sociálních dávek (Halásková, 2008).

Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je prováděno na základě procentní sazby z průměrného čistého měsíčního výdělku uchazeče o zaměstnání, kterého dosáhl v posledním zaměstnání. (Petrášek, 2014) a je založeno na příspěvcích zaměstnavatelů a zaměstnanců a na finanční podpoře státu (Halásková, 2008).

Státní podpora v nezaměstnanosti je vázána na tzv. sociální potřebnost. Tím se rozumí poskytování podpory na základě uznání potřebnosti, resp. prokázání výše příjmů domácnosti (Halásková, 2008).

## 1.2. Aktivní politika zaměstnanosti

*„Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné zaměstnanosti.“* (Petrášek, 2014) Cílem APZ je:

- zvýšení zaměstnanosti tak, aby nedošlo k podstatnému nárůstu inflace,
- změna struktury nezaměstnanosti (Kliková, 2012).

Podstatou APZ je odstranění kolektivních nevýhod různých skupin a kategorií nezaměstnaných, vzniklých vlivem objektivních hospodářských a sociálních podmínek života v dnešní společnosti. Povahu APZ lze označit za diskriminační, nikoli rovnostářskou. Vychází totiž z principu sociálního a kulturního členění pracovního trhu. *„Sleduje především sociální strategické cíle pro postižené skupiny nezaměstnaných (přímá tvorba pracovních příležitostí), vytváří opatření vedoucí k redistribuci nezaměstnanosti mezi sociálními skupinami.“* Tímto přístupem tlumí a redukuje sociální nerovnosti a konflikty, které jsou způsobeny společenskými problémy (Petrášek, 2014).

Z důvodu mezinárodní srovnatelnosti v rámci zemí EU rozlišujeme 5 skupin nástrojů APZ:

1. veřejné služby zaměstnanosti – zprostředkování práce, intenzivní poradenství a kurzy a podpora pracovní mobility,
2. pracovní příprava a výcvik – pracovní příprava a rekvalifikace pro nezaměstnané,
3. programy pro nezaměstnanou mládež,



4. podpora tvorby nových pracovních míst – podpora tvorby nových pracovních míst v soukromém sektoru; pomoc osobám, které se rozhodli samostatně podnikat a přímá tvorba pracovních příležitostí ve veřejném sektoru (Petrášek, 2014).

APZ je prováděna Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce. Pokud to situace na trhu práce požaduje, spolupracují tyto instituce při její realizaci s dalšími subjekty (Petrášek, 2014).

### **1.3. Evropská strategie zaměstnanosti**

Evropská komise (EK) v roce 1993 předložila tzv. Bílou knihu „Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed pro 21. století“, obsahující strategii vedoucí ke snížení nezaměstnanosti a zvýšení ekonomického růstu s pozorností zaměřenou na rozvoj lidských zdrojů. Bílá kniha dala základ diskusi zaměřené na problematiku vzniku pracovních míst a zvláště na vytváření lepších pracovních příležitostí na trhu práce pro znevýhodněné uchazeče o zaměstnání. Výsledkem diskuse bylo zařazení politiky zaměstnanosti mezi evropské priority (Winkler, 1999).

V roce 1997 na zasedání Evropské rady byla sepsána tzv. Amsterodamská smlouva, kde důležitou změnou bylo zařazení nové kapitoly s názvem „Zaměstnanost“, která se zabývá otázkou zaměstnanosti a koordinace politik a zaměstnanosti členských zemí. Později téhož roku byl na dalším zasedání Evropské rady přijat soubor prvních evropských směrnic zaměstnanosti a bylo rozhodnuto, že členské země budou každoročně sestavovat národní plány zaměstnanosti (Winkler, 1999).

V roce 2000 EK stanovila Strategii obnovy a rozvoje Evropské unie pro období 2001 – 2010 (Lisabonská strategie): cílem bylo dosáhnout ročního ekonomického růstu ve výši 3 % a do roku 2010 zvýšit míru zaměstnanosti na 70 %. Během vytyčeného období došlo k několika revizím, kdy byl zjištěn neuspokojivý vývoj při dosažení cílů. Na základě těchto revizí vznikaly další strategie, které reagovaly na zjištěné nedostatky, př. Nový začátek Lisabonské strategie (2005) nebo Sociální agendy 2006 – 2010. Cíle Lisabonské strategie nebyly naplněny, i přesto EK v roce 2010 přišla s novým desetiletým plánem, založeným na obdobné strategii, Evropa 2020 – Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění (Winkler, 1999).

Strategie politiky zaměstnanosti tkví ve formulování cílů na úrovni Evropské unie, které jsou obsaženy v evropských směrnicích zaměstnanosti, na jejichž základě jednotlivé členské státy vypracovávají svoje akční plány, které obsahují konkrétní opatření, pomocí nichž dojde ke splnění přijatých cílů. Tento princip strategie je označován jako tzv. otevřená metoda koordinace (Kotýnková, 2003).

Dané směrnice vychází ze čtyř pilířů, na kterých je ESZ postavena:

1. zaměstnatelnost,
2. podnikatelství,
3. adaptabilita,
4. rovné příležitosti (Kotýnková, 2003).

## 2. Sociální politika

S termínem „sociální politika“ se v běžném životě setkáváme velmi často, přesto nelze jednoznačně říci, co tento termín znamená a každý ho vnímá jinak. V. Krebs (2007) ve své publikaci uvádí názor A. Walkera, jenž říká, že ve skutečnosti existuje tolik definicí sociální politiky, kolik autorů o ní píše. Nicméně ve všech definicích lze nalézt tři stejné cíle:

- „dobročinnost“ – sociální politika by měla zajistit blahobyt pro občany jednotlivých zemí,
- ekonomické a neekonomické hodnoty – minimální mzdy, minimální standard,
- určitá míra progresivního přerozdělování zdrojů mezi chudé a bohaté. (Titmus, 1979)

*„Sociální politika je praktické snažení, aby společenský celek byl vypěstěn a přetvořen co nejideálněji. Hybným pérem sociální politiky není milosrdenství, nýbrž spravedlnost a společenská účelnost.“* (Engliš, 1916).

Právní akty, které jsou závazné pro sociální politiku, má pravomoc přijímat EU i jednotlivé členské státy. Kompetence členských států v oblasti sociální politiky jsou velmi rozsáhlé, kdežto kompetence EU jsou relativně omezené. O tom vypovídá skutečnost, že sociální politika prováděná na úrovni členských států je realizována účinněji než na úrovni samotné Unie. Úloha EU je soustředěna zejména na podporu a doplňování činnosti členských států (Kliková, 2012).

Evropská sociální politika (ESP) usiluje o rovnost pracovních příležitostí pro muže a ženy a o zajištění většího počtu kvalitnějších pracovních míst. Vytvořit společnou sociální politiku je obtížné kvůli nemožnosti členských zemí se dohodnout na jednotné strategii tvorby sociálních opatření a na míře státní intervence do sociální oblasti (Kliková, 2012).

### 2.1. Principy sociální politiky

Úsilím sociální politiky je změna (ovlivnění) sociálního systému (sociální reality). Při tomto procesu změny je třeba dbát určitých základních principů, tj. myšlenkových

postupů. Existují čtyři principy, které jsou považovány za typické, určující a nejvýznamnější:

- Princip sociální spravedlnosti,
- Princip sociální solidarity,
- Princip subsidiarity,
- Princip participace (Krebs, 2007).

### **2.1.1. Princip sociální spravedlnosti**

Nejdůležitější princip sociální politiky, neboť sociální spravedlnost je pilířem právního řádu demokratického státu (Kliková, 2012).

Je-li jedinec nezaměstnán nebo se potýká s hmotnou nouzí, pak spoléhá na stát. Princip sociální spravedlnosti zajišťuje vyplácení sociální dávky, podpor nezaměstnanosti,...

### **2.1.2. Princip sociální solidarity**

Základem tohoto principu je nutnost harmonické spolupráce mezi lidmi (Halásková, 2003), která je výrazem lidského porozumění a pospolitosti. Solidarita tedy vzniká jako mnohotvará charitativní činnost, jejímiž nositeli jsou různé nevládní organizace (Kliková, 2012).

Jeho odraz najdeme mezi občany, rodinou, u neziskových a charitativních organizací, ale i u státu v podobě sociálního zabezpečení.

### **2.1.3. Princip subsidiarity**

Základní myšlenka spočívá v tom, že řešení problému a vynaložení potřebného úsilí či činnosti začíná na co nejnižší úrovni. Pokud nemá možnost si jedinec pomoci sám, přichází na řadu rodina, přátelé, okolí a teprve s poslední řadě, když jsou všechny možnosti vyčerpány, je k pomoci vyzván stát (Halásková, 2003).

V současné době je tento princip často předmětem řady diskusí; tento princip totiž narušuje vazbu občan-stát a jeho kritici namítají, že uplatňováním může dojít k vážným sociálním důsledkům (Kliková, 2012).

### 2.1.4. Princip participace

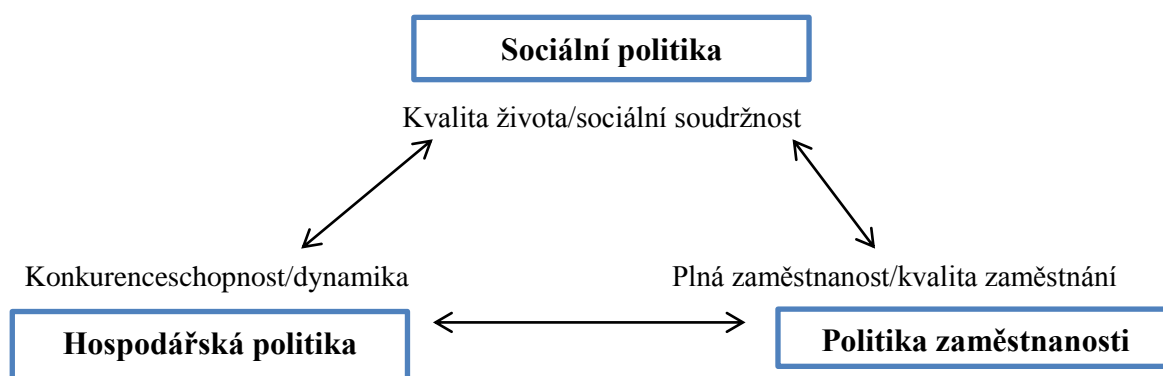
Pro demokratickou společnost je předpokladem nejen svoboda artikulace cílů, zájmů a potřeb jedinců, ale i jejich spoluúčast na fungování této společnosti. Má-li člen společnosti možnost podílet se na chodu společnosti, přestává být jen pasivním příjemcem, ale stává se i aktivním účastníkem. Tím se předpokládá, že jedinec, občan, je dobře vzdělaný, uvědomuje si svá práva i zodpovědnost zároveň, že je dostatečně vyspělý a zralý pro odpovědné sociální chování (Halásková, 2003).

## 2.2. Vztah sociální politiky a politiky zaměstnanosti

O sociální politice se hovoří jako o součásti hospodářské politiky, kdy jejím cílem je eliminace sociálních tvrdostí doprovázející fungování tržního mechanismu. Tento výklad sociální politiku omezuje na systém opatření v oblasti zaměstnanosti, mzdového vývoje a na některá opatření sociálního zabezpečení (Halásková, 2008).

Úsilím politiky zaměstnanosti je tvorba rovnováhy na trhu práce a redukce nezaměstnanosti (Halásková, 2008)

Ekonomický růst je základní podmínkou pro zvýšení zaměstnanosti a následně pro zabezpečení sociální soudržnosti společnosti, avšak zároveň vhodně cílená politika zaměstnanosti a sociální politika včetně odpovídající úrovně sociálních standardů je nezbytná k tomu, aby pracovní síla byla výkonná, kvalifikovaná a motivovaná a tím přispívala k udržitelnému ekonomickému růstu (Kotýnková, 2003).



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

### **3. Evropský sociální fond 2007 - 2013**

Evropský sociální fond, dále jen ESF, je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Zároveň je nejdůležitějším nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti ([www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)), kdy se zaměřuje zejména na mladé, ale i starší pracovní síly a nezaměstnané (Boháčová, 2009).

#### **3.1. Historie a cíle**

ESF byl založen již v roce 1957 za účelem snižovat nezaměstnanost a zlepšit fungování trhu práce (Boháčová, 2009).

Zprvu se ESF zaměřoval na opětovné začlenění nezaměstnaných do pracovního procesu, jejich rekvalifikaci s ohledem na potřeby trhu práce a také na podporu podnikatelů při vytváření nových pracovních míst. Postupem času prochází ESF rozvojem, inovací a změnami (Boháčová, 2009).

K prvním změně došlo v letech 1971 – 1983, kdy byl zreorganizován princip financování. K rozhodnutí, která opatření z ESF budou financována a která nikoli, docházelo nově na základě jednotlivých kritérií Společenství, což mj. přispělo k větší efektivnosti. ESF tak nesloužil k pokrytí výdajů členských států, ale přiděloval prostředky na základě vlastních principů, kdy byly vymezeny čtyři hlavní oblasti:

- opatření pro vzdělávání mužů a žen,
- podpora pracovních sil a jejich rodinných příslušníků usnadněním změny jejich bydliště v souvislosti s nalezením pracovního místa,
- podporu při odstraňování překážek, které ztěžují přístupy na trh práce (zejména u handicapovaných osob),
- podporu zaměstnanosti v hospodářsky znevýhodněných regionech (Boháčová, 2009).

V letech 1983 – 1988 byla provedena další změna. Tato změna se týkala věcného vymezení podporovaných oblastí:

- pomoc regionům, které tuto pomoc objektivně, na základě kritérií Společenství potřebovaly (počet nezaměstnaných, HDP/obyv.),
- podpora mladistvých do 25 let věku (Boháčová, 2009).

V rámci dalších let docházelo, které už nepředstavovaly změny zásadního charakteru. Jednalo se spíše o zjednodušení a sloučení cílů, zavedení nových opatření, atd. (Boháčová, 2009).

Dnes je hlavním posláním ESF rozvoj zaměstnanosti, snížení nezaměstnanosti, podpora sociálního začlenění osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů ([www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)).

Cíle ESF jsou definovány jako:

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

### **3.2. Programové období 2007 – 2013 a ESF**

Programové období je sedmiletý cyklus, během něhož je možno čerpat finanční prostředky z evropských fondů ([www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz))

Členské země si pro každý tento cyklus zpracovávají programový dokument, v němž jsou definovány a nastaveny cíle a priority, o které členské státy v daném období budou usilovat. Tyto dokumenty musí být v souladu se základními strategickými dokumenty EU ([www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz))

Česká republika v programové období 2007 – 2013 čerpá prostředky z evropských fondů v rámci 24 operačních programů. Ty jsou rozděleny do čtyř skupin – tematické OP, regionální OP, OP pro hlavní město Praha a OP Evropské územní spolupráce (Palánová, 2008).

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

**Tabulka 1: Operační programy v období 2007 – 2013**

Zdroj: MMR – odbor evropských fondů

Finanční prostředky poskytnuté ČR z ESF pro programové období 2007 – 2013 jsou čerpány v rámci tří operačních programů.

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ),
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK),
- OP Praha – Adaptabilita (OPPA) ([www.strukturalni-fondy.cz](http://www.strukturalni-fondy.cz)).

### 3.3. OP Lidské zdroje a zaměstnanost

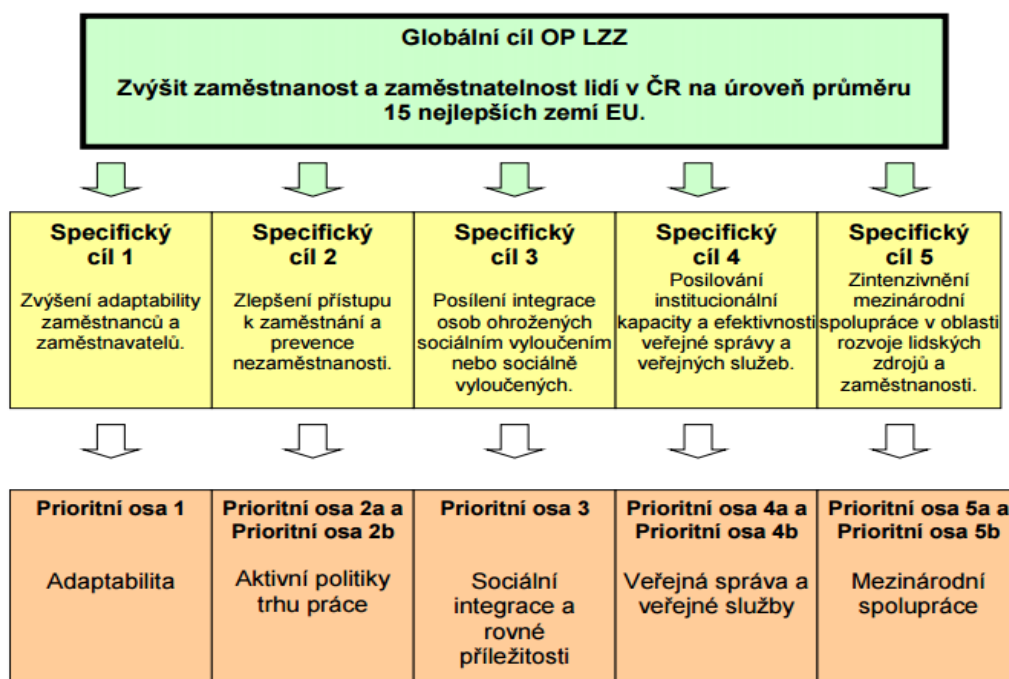
Jedním ze tří operačních programů realizovaných v rámci ESF pro minulé programové období 2007 – 2013 je OP Lidské zdroje a zaměstnanost (ESFCR, 2015). „Globálním



*cílem OP LZZ je Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU.*“ Zvolená strategie je pak zpracována ve vzájemné spojitosti s Národním strategickým referenčním rámcem České republiky (MPSV, 2013)

Operační program definuje osm základních věcných prioritních os, v jejichž rámci je plnění jednotlivých specifických cílů:

1. zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů,
2. zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti,
3. posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených,
4. posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb,
5. zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti (MPSV, 2013).



**Schéma 1: Uspořádání cílů OP LZZ**  
Zdroj: MPSV, 2013

### **3.3.1. Prioritní osy**

#### ***Prioritní osa 1: Adaptabilita***

Prioritní osa 1 se soustřeďuje na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací či (MPSV, 2013) realizaci moderních způsobů řízení organizací a koncepční řízení lidských zdrojů (ESFCR, 2015). V rámci Prioritní osy 1 budou také podporovány intervence zaměřené na zvyšování dostupnosti a kvality nabídky dalšího vzdělávání formou podpory vzdělávacích a výcvikových programů pro ekonomicky aktivní obyvatelstvo s ohledem na potřeby trhu práce (MPSV, 2013).

Globálním cílem OP LZZ je zvýšení úrovně odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Specifické cíle:

- rozvoj podnikových systémů řízení lidských zdrojů a rozvoje lidských zdrojů s využitím inovativních přístupů,
- rozvoj kvalifikační úrovně a kompetencí zaměstnanců,
- motivace zaměstnavatelů k prosazování odborného vzdělávání v rámci organizace,
- posílení udržitelnosti pracovních míst (ESFCR, 2015).

Cílovou skupinou, na kterou se Prioritní osa 1 zaměřuje, jsou:

- zaměstnanci, zejména věková skupina nad 50 let a mladí do 25 let
- zaměstnavatelé, mimo institucí veřejné správy
- sociální partneři definovaní Statutem Rady hospodářské a sociální dohody a vzdělávací instituce (ESFCR, 2015).

Oblast podpory je realizována prostřednictvím individuálních projektů a grantových projektů v rámci globálních grantů. Maximální délka trvání projektu, předkládaného v rámci globálního grantu, jsou 3 roky a maximální objem finančních prostředků je zpravidla 8 000 000 Kč (MPSV, 2013).

## ***Prioritní osy 2: Aktivní politiky trhu práce***

Prioritní osy jsou zaměřeny na zlepšení přístupu k zaměstnání a na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání, prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé, skupin ohrožených na trhu práce, včetně proaktivních opatření pro předcházení nebo mírnění vyloučení v důsledku zdravotních znevýhodnění (MPSV, 2013).

Globálním cílem je zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti (MPSV, 2013)

Specifické cíle:

- realizace nástrojů APZ,
- zvýšení efektivnosti využití nástrojů APZ a zavádění nových či inovovaných nástrojů,
- podpora preventivních opatření na trhu práce,
- podpora motivačních nástrojů,
- podpora zprostředkovatelských aktivit a vytváření nových pracovních míst či podpora pracovních míst vyčleněných na trhu práce pro konkrétní osobu,
- rozvoj spolupráce se sociálními partnery a dalšími institucemi spolupracujícími na trhu práce (ESFCR, 2015).

Cílovými skupinami jsou:

- uchazeči o zaměstnání, které jsou v evidenci Úřadu práce ČR jako uchazeči o zaměstnání,
- zájemci o zaměstnání, které jsou vedeni v evidenci Úřadu práce ČR jako zájemce o zaměstnání nebo osoby, které hledají uplatnění na trhu práce bez evidence u Úřadu práce ČR jako zájemce, s důrazem na znevýhodněné skupiny na trhu práce (ESFCR, 2015).

Prioritní osa 2 je z 90 % podporována prostřednictvím individuálních projektů národního a regionálního charakteru s maximální délkou trvání projektu 3 roky. Zbývajících 10 % bude realizováno globálním grantem s maximální délkou trvání projektu 2 roky. Podpora byla poskytnuta formou nevratné finanční pomoci, např. dotace (v případě globálních grantů) a formou přímého přidělení prostředků (v případě

individuálních projektů realizovaných subjekty napojenými na veřejné rozpočty) (ESFCR, 2015).

### ***Prioritní osa 3: Sociální integrace rovné příležitosti***

Důraz je kladen na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným, a to prostřednictvím přímé podpory těchto osob nebo skrz zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb pro tyto osoby včetně posilování místních partnerství. Prioritní osa 3 se také zaměřuje na podporu aktivit specifikujících se na prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života (MPSV, 2013)

Specifickými cíli jsou:

- přímá podpora osob ohrožených sociálním vyloučením nebo vyloučených ze společnosti a z trhu práce,
- podpora zajištění dostupnosti a kvality sociálních služeb,
- podpora oblastí prevence sociálního vyloučení a oblastí prevence kriminality,
- podpora systémových aktivit v systému sociálních služeb především ve vztahu k zákonu o sociálních službách, souvisejícím právním normám a k transformaci sociálních služeb,
- posílení managementu a řízení subjektů a organizací poskytujících služby pro cílové skupiny nebo podporujících poskytování sociálních služeb (ESFCR, 2015).

Zvláštní pozornost je věnována příslušníkům romských komunit a migrantům a dalším skupinami z odlišného sociokulturního prostředí (MPSV, 2013). Cílovou skupinou organizací, podporovaných v rámci této Osy, jsou zadavatelé sociálních služeb, jejich poskytovatelé a další subjekty poskytující služby napomáhající sociální integraci, včetně orgánů sociálně právní ochrany dětí, orgány veřejné správy působící v oblasti sociální integrace a zaměstnavatelé (ESFCR, 2015).

Podpora prioritní osy 3 je realizována přidělením nevratné finanční pomoci prostřednictvím celostátně vyhlašovaných globálních grantů a také skrz individuální projekty (MPSV, 2013).

#### ***Prioritní osa 4: Veřejná správa a veřejné služby***

Oblast podpory Prioritní osy 4 zahrnuje aktivity programu podporovaných jak z cíle Konvergence, tak z cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Podpora se týká modernizace veřejné správy, tj. státní správy a samosprávy, a veřejných služeb (MPSV, 2013) Oblast podpory je členěna na čtyři základní okruhy:

- zvyšování kvality regulace,
- vzdělávání v správních úřadech a v úřadech územních samosprávných celků
- řízení a rozvoj kvality ve správních úřadech a v úřadech územních samosprávných celků,
- zajišťování efektivní komunikace veřejné správy uvnitř i navenek (ESFCR, 2015).

Posílení institucionální kapacity a efektivnosti výkonu veřejné správy a veřejných služeb je považováno za globální cíl (ESFCR, 2015).

Oblast podpory je realizována formou individuálních projektů systémového charakteru. Maximální délka projektu je 3 roky s možným prodloužením lhůty až na 8 let v případě projektů, vyžadující delší časový prostor pro realizaci. Minimální objem finančních prostředků je zpravidla 2 000 000 Kč (ESFCR, 2015).

Podpora je uskutečňována i v rámci globálních grantů. Maximální délka u grantových projektů je rovněž 3 roky. Finanční rámec je stanoven zpravidla v rozmezí 300 000 – 10 000 000 Kč (ESFCR, 2015).

#### ***Prioritní osa 5: Mezinárodní spolupráce***

Projekty podporované Prioritní osou 5 jsou v souladu s článkem 8 nařízení o Evropském sociálním fondu zaměřeny na podporu mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů. Jde zejména o přímou podporu inovací prostřednictvím výměny zkušeností a dovedností, pomocí nichž bude možné:

zvýšit dopad realizovaných projektů a zefektivnit implementaci ESF na místní, regionální a národní úrovni díky zahrnutí zkušeností, kreditu a odborných znalostí zahraničních partnerů, zvýšení efektivity vynaložených prostředků využitím již vynalezených řešení v zahraničí a umožnění mezinárodního srovnávání a šíření dobré praxe. (MPSV, 2013).

Aktivity financovány v rámci prioritní osy 5 jsou zaměřené na podporu mezinárodní spolupráce mezi projekty v různých členských státech, mezi skupinami aktérů zaměřených na specifickou problematiku, mezi aktéry ze společné regionální oblasti s aktéry v dalších oblastech a mezi národními organizacemi v několika členských státech (ESFCR, 2015).

Specifický cíle:

- zvýšit efektivnost strategií a politik v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti,
- rozvoj partnerství, paktů a iniciativ v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti (ESFCR, 2015).

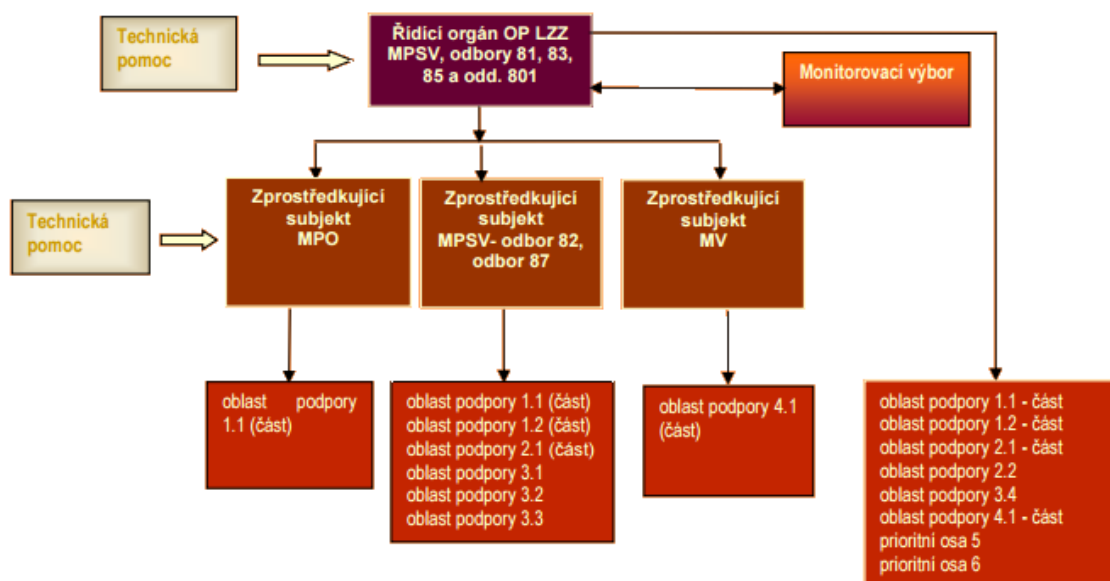
### ***Prioritní osa 6: Technická pomoc***

Prioritní osa 6 se soustřeďuje na podporu řízení, implementace, kontroly, monitorování, hodnocení a publicity operačního programu (ESFCR, 2015). Administrativní kapacita implementačních orgánů OP LZZ, absorpční kapacita předkladatelů projektů a příprava programových dokumentů na další programové období je rovněž podporována touto prioritní osou (MPSV, 2013)

#### **3.3.2. Implementace programu**

Implementací se rozumí v první řadě vlastní řízení OP, tzn. činnosti řídicího orgánu a dalších subjektů zapojených do procesu, dále pak samotné monitorování, kontrolu a hodnocení OP.

OP LZZ je implementován na partnerském principu. Struktura a rozdělení kompetencí a činností je koncipována transparentně a zároveň tak, aby Řídicí orgán měl prostor a záruky pro mechanismus následné kontroly vůči Zprostředkujícím subjektům. Mechanismem následné kontroly se rozumí delegování výkonu činností při výběru projektů, rozhodování o výši alokace na projekt a uzavření smlouvy se Zprostředkujícím subjektem (ESFCR, 2015).



**Schéma 2: Zjednodušené schéma implementační struktury**  
Zdroj: ESFCR, 2015

### 3.3.3. Typy projektů

#### *Individuální projekty*

Jsou založené na principu přímého přidělení prostředků programu na realizace nebo doplnění národních politik a programů. Projekty musí splňovat princip doplňkovosti a kritérium přidané hodnoty. Rozlišujeme:

- regionální individuální projekty
- národní individuální projekty (ESFCR, 2015).

#### *Grantové projekty*

Grantové projekty jsou předkládány v rámci globálních grantů (způsob rozdělení finančních prostředků v rámci programu). Projekty jsou určeny pro cílovou skupinu jednoho kraje a jsou uskutečňovány pouze v kraji, pro který byly schváleny. Sídlo žadatele/předkladatele projektu není podstatné. Rozlišujeme:

- regionální grantové projekty
- nadregionální grantové projekty (ESFCR, 2015).

### ***Projekty technické pomoci***

Finanční prostředky projektů technické pomoci jsou přímo přidělovány subjektům napojeným na veřejné rozpočty pro realizaci projektů v rámci prioritní osy 6 Technická pomoc. Prostředky jsou použity na zajištění řádné implementace, řízení, monitorování a kontrolu OP LZZ a předkládá je pouze Řídící orgán a Zprostředkující subjekty (ESFCR, 2015).

### **3.4. OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost**

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK) je prováděn v rámci MŠMT a spadá mezi víceleté tematické programy. Hlavním zaměřením OP VK je *„oblast rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání ve všech jeho rozmanitých formách s důrazem na komplexní systém celoživotního učení, utváření vhodného prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity a stimulace spolupráce participujících subjektů.“* Cílem OP VK je tedy posílení konkurenceschopnosti ČR prostřednictvím modernizace systémů počátečního, terciálního a dalšího vzdělávání ([www.op-vk.cz](http://www.op-vk.cz)).

V programovém období 2007 – 2013 bylo na OP VK vyčleněno 2 084,5 mil. EUR, přičemž 85 % financí je poskytnuto v rámci ESF ze zdrojů EU a zbylých 15 % je tvořeno státním rozpočtem ČR ([www.op-vk.cz](http://www.op-vk.cz)).

OP VK je utvořen z pěti prioritních os rozdělující operační program na logické celky, kde jsou konkretizovány oblasti podpor a typy projektů, které mohou být v jejich rámci podpořeny.

### **3.5. OP Praha – Adaptabilita**

Jak je již z názvu patrné OP Praha – Adaptabilita (OPPA) je zaměřený na hlavní město Praha a na její obyvatele. OPPA je zaměřen na podporu boje proti sociálnímu vyloučení, vstupu na trh práce obyvatel Prahy a na podporu konkurenceschopnosti ([www.prahafondy.eu](http://www.prahafondy.eu)).



Program je tvořen třemi cíli (oblastmi): 1 - podpořit profesní potenciál zaměstnanců; 2 - pomoci lidem, kteří se při vstupu na trh práce setkávají s bariérami; 3 - neposlední řadě investovat do rozvoje škol, nových studijních programů a vzdělávání učitelů ([www.prahafondy.eu](http://www.prahafondy.eu)).

OPPA je z 85 % (113 mil. EUR) financován ze zdrojů EU v rámci ESF, zbylých 15 % (20 mil. EUR) je financováno ze státního rozpočtu ČR ([www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)).

### **3.6. Programové období 2014 – 2020 a ESF**

#### **3.6.1. Strategie Evropa 2020**

Evropská komise (EK) stanovila hlavní cíle EU, kterých by chtěla do roku 2020 dosáhnout:

- **Zaměstnanosti** - 75 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo být zaměstnáno,
- **Výzkum a vývoj** – investovat 3 % HDP Evropské unie do výzkumu a vývoje
- **Změna klimatu a udržitelného rozvoje** – dosažení cílů „20-20-20“,
- **Vzdělání** - podíl dětí, které ukončí předčasně školní docházku, by měl být pod hranicí 10 % a nejméně 40 % mladší generace by mělo dosáhnout vysokoškolského vzdělání
- **Boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení** - počet osob ohrožených chudobou by měl klesnout o 20 milionů. ([ec.europa.eu](http://ec.europa.eu))

Tyto cíle se stávají ze tří priorit, které se vzájemně posilují – Inteligentní růst, Udržitelný růst a Růst podporující začlenění. Realizace samostatné Strategie Evropa 2020 by měla probíhat na úrovni členských států a EU i na úrovni mezinárodní. Evropská komise tak předkládá sedm stěžejních iniciativ, jež budou závazné jak pro Evropskou unii, tak pro členské státy:

- „Inovace v Unii“
- „Mládež v pohybu“
- „Digitální program pro Evropu“
- „Evropa méně náročná na zdroje“
- „Průmyslová politika pro éru globalizace“

- „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“
- „Evropská platforma pro boj proti chudobě“ (EK, 2010)

### **3.6.2. OP Zaměstnanost 2014 - 2020**

Problematikou zaměstnanosti je třeba se zabývat i v novém programovém období. V návaznosti na OP LZZ tak vznikl nový OP Zaměstnanost (OPZ), který řeší problematiku podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování aj. (MPSV, 2015).

OP Zaměstnanost je prováděná v rámci Pracovní skupiny pro programování na období 2014 – 2020, která je tvořena zástupci jednotlivých resortů, regionů, měst a obcí, nestátních neziskových organizací, sociálních a dalších partnerů. Řídícím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí ([www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)).

Operačního programu Zaměstnanost podporuje intervence ze tří tematických cílů pro Evropské strukturální a investiční fondy:

- Podpora udržitelné zaměstnanosti, kvalitních pracovních míst a mobility pracovních sil,
- Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě a diskriminaci,
- Posilování institucionální kapacity veřejných orgánů a zúčastněných stran a účinné veřejné správy (MPSV, 2015).

V souladu s těmito třemi tematickými cíli je OP Zaměstnanost rozdělen do pěti prioritních os:

1. Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly
2. Sociální začleňování a boj s chudobou
3. Sociální inovace a mezinárodní spolupráce
4. Efektivní veřejná správa
5. Technická pomoc (MPSV, 2015).

V příloze č. 1 jsou tyto prioritní osy porovnány s prioritními osy OP LZZ 2007 – 2013.

Všechny prioritní osy budou pokrývat obě dvě kategorie regionů v ČR. Projekty podpořené v jejich rámci tak mohou být realizovány ve prospěch celé ČR včetně Prahy. Důvodem je skutečnost, že prioritní osy obsahují intervence systémového charakteru mající dopad na celé území ČR. Dalším důvodem je hledisko implementace programu. Jednotná řídicí struktura projektů může zaručit hospodárnost a maximální koordinovanost využití finančních prostředků obou kategorií regionů (MPSV, 2015).

V současné době probíhá řada úkonů potřebných pro zahájení implementace programu. V polovině dubna 2015 se má uskutečnit první zasedání Monitorovacího výboru OPZ, kde bude mj. projednán harmonogram výzev pro předkládání projektů na rok 2015 ([www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)).

### **Horizontální témata**

- **Udržitelný rozvoj** – vzhledem k alokaci finančních prostředků z ESF nemá OPZ přímý dopad na ochranu životního prostředí a změny klimatu. Téma podpory udržitelného rozvoje ale bude zakomponováno do kritérií pro výběr projektů. V případě negativního dopadu projektu na udržitelný rozvoj, projekt nebude mít nárok na podporu z prostředků OPZ.
- **Rovné příležitosti a nediskriminace** – ve všech prioritních osách a investičních prioritách OPZ budou v souladu s českým i evropským právem respektovány a podporovány zákaz diskriminace a podpora rovných příležitostí. Řešení problematiky podpory rovných příležitostí a nediskriminace je soustředěno zejména v prioritní ose 2 Sociální začleňování a boj s chudobou.
- **Rovnost mužů a žen** – významnou oblastí podpory je prioritní osa 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly. Na trhu práce v ČR se potýkáme s velkými rozdíly v míře zaměstnanosti mužů a žen, ve výši odměňování a nedostatečnou kapacitou zařízení péče o děti předškolního věku, projekty by tedy měli přispět k naplnění principu rovnosti mužů a žen všude, kde je to relevantní. Pokud bude v rámci hodnocení projektu zjištěno, že má na naplnění tohoto principu negativní dopad, nemůže být podpořen z prostředků OPZ (MPSV, 2015).

## **Cíl práce a metodika**

Cílem bakalářské práce je zhodnotit funkčnost a efektivitu Evropského sociálního fondu a jeho využití při řešení problematiky nezaměstnanosti v Jihočeském kraji. V práci se soustředím zejména na regionální individuální projekty prováděné v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v programovém období 2007 – 2013, které byly realizovány ve zvolené oblasti.

Pro realizaci těchto projektů je vynakládáno značné množství finančních prostředků. Proto je nutné zkoumat efektivitu vynaložení těchto prostředků, a zároveň i to, zdali absolvování vybraných projektů a jejich klíčových aktivit má podíl při uplatnění absolventa na trhu práce v Jihočeském kraji. U každého projektu jsou stanovené minimální hodnoty cílových indikátorů, kterých je třeba dosáhnout. Pokud má být projekt úspěšný, měly by tyto cílové indikátory být splněny alespoň na 100 %, tedy být alespoň rovny stanoveným cílovým indikátorům. I přesto, že tyto indikátory budou dosahovat alespoň 100 %, není zaručeno, že je projekt efektivní. Důležitým faktorem pro vyhodnocení efektivnosti je i následné umístění absolventů projektu na trhu práce, neboť projekty jsou realizovány proto, aby pomohly nezaměstnaným při hledání zaměstnání. Cílové hodnoty pro úspěšné pracovní uplatnění absolventů projektu nejsou stanoveny, jejich úspěšnost, resp. neúspěšnost a následnou efektivnost celého projektu zjistím, pokud alespoň 50 % úspěšně zúčastněných absolventů našlo po absolvování klíčových aktivit uplatnění na trhu práce.

Teoretická část bakalářské práce primárně vychází ze studia odborné literatury, materiálů příslušných ministerstev a informačních center Evropské unie. Speciální pozornost je věnována Operačnímu programu Lidské zdroje a zaměstnanost, prováděného v rámci Evropského sociálního fondu. OP LZZ je klíčovým nástrojem EU pro boj s nezaměstnaností a je z něj alokováno značné množství finančních prostředků. Vzhledem k problematice, kterou se zabývá tato bakalářská práce, je zapotřebí se zmínit o politice zaměstnanosti nejen v ČR, ale i v kontextu celé Evropské unie, která pro boj s touto problematikou používá řadu nástrojů a strategií. K politice neodmyslitelně patří i sociální politika, proto je i tento termín v úvodu teoretické části práce přiblížen.

V analytické části je zprvu charakterizována řešená oblast, tedy Jihočeský kraj a jeho současná situace na trhu práce a její vývoj v minulém programovém období. Z důvodu zaměření práce na Jihočeský kraj, jsou dále zhodnoceny jen regionální individuální

projekty (RIP). Pro velké množství realizovaných RIP v rámci minulého programového období a z důvodu, že tři projekty stále dobíhajícími projektů, jsem se rozhodla zhodnotit pouze čtyři projekty a to ty, které byly realizovány, tzn. zahájeny i ukončeny, v období 2007 – 2013. Potřebné informace a statistická data pro analýzu praktické části práce a splnění stanoveného cíle byla nezbytná komunikace s pracovníky Úřadu práce v Českých Budějovicích, který při realizaci vybraných projektů hrál důležitou roli. Využity byly i dostupné statistické ukazatele Českého statistického úřadu (ČSÚ) a výroční zprávy ÚP v Českých Budějovicích. Získaná data a informace jsou poté statisticky zpracovány do tabulek a grafů a na jejich základě jsou pak vyvráceny či potvrzeny dané hypotézy. Na základě získaných výsledků a vlastního zhodnocení je pak podáno vlastní doporučení pro zlepšení situace na trhu práce v Jihočeském kraji.

## Analytická část

### 4. Charakteristika Jihočeského kraje

Jihočeský kraj se nachází v jižní části České republiky, kde sousedí s krajem Plzeňským, Středočeským, Jihomoravským a Krajem Vysočina. Jeho území je ohraničeno státní hranicí s Rakouskem a Spolkovou republikou Německo. Příhraniční charakter kraji poskytuje možnosti efektivní přeshraniční spolupráce ve výrobní oblasti a v oblasti služeb (ČSÚ).



**Obrázek 1: Okresy JHČ**

zdroj: <http://invest.kraj-jihocesky.cz/>

Svojí rozlohou 10 057 km<sup>2</sup> kraj zaujímá 12,8 % rozlohy z celé České republiky. Více než třetinu této rozlohy tvoří lesy a 4 % pokrývají vodní plochy. Je samozřejmostí, že kraj je vnímám spíše jako zemědělská a rekreační oblast, než vyspělá průmyslová oblast. Průmysl, který se zaměřuje na zpracovatelskou činnost, se zde rozvinul teprve v průběhu minulého stolení (ČSÚ).

Celkový počet obyvatel v Jihočeském kraji byl ke konci roku 2013 více než 636,4 tisíc. Hustota zalidnění je tedy 63 obyvatel na 1 km<sup>2</sup> a to pro kraj znamená jednu

z nejmenších hustot zalidnění z celé České republiky. Téměř 30 % obyvatel kraje žije v okrese České Budějovice, který je tak nejlidnatější z jeho sedmi okresů. V kraji se nachází celkem 623 samosprávných obcí. Věkový průměr obyvatelstva činí 41,6 roku, což je srovnatelné s průměrem celé České republiky. Na tvorbě hrubého domácího produktu v České republice se kraj podílí 5,2 % a tím se řadí na 6. pozici žebříčku (ČSÚ).

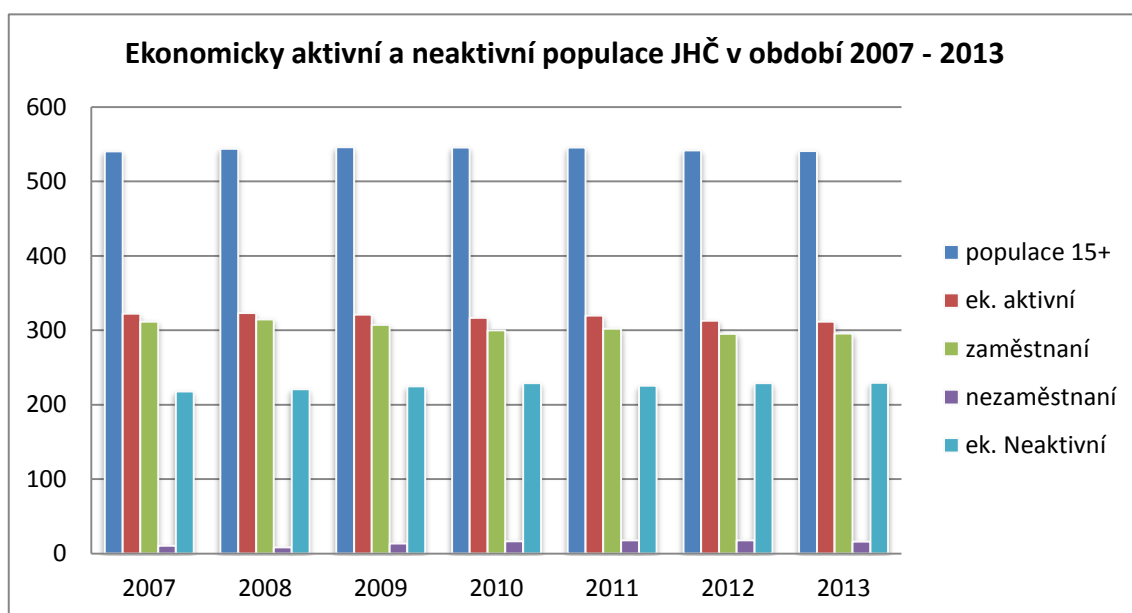
Na základě výběrového šetření pracovních sil vyplývá, že v hospodářství kraje je zaměstnáno 295 tisíc osob, z toho 30 % v oblasti průmyslu, 11 % v obchodu a opravách spotřebního zboží a 11 % ve stavebnictví. Průměrná hrubá mzda pro rok 2012 dosahovala 21 714 Kč a za celorepublikovým průměrem tak zaostala o 10,4 %. Na konci roku 2013 evidoval Úřad práce v tomto kraji celkem 31 551 uchazečů o zaměstnání. Míra nezaměstnanosti dosahovala 7,10 % a při mezikrajovém porovnání se tak Jihočeský kraj zařadil na čtvrtou nejnižší příčku (ČSÚ).

#### **4.1. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo v Jihočeském kraji**

Na konci sledovaného období žilo v kraji 541 tisíc obyvatel starších 15-ti let, tj. 85 % z celkového počtu 636,4 tisíc obyvatel. Výsledná pracovní síla byla tvořena 57,6 % osob (295,6 tisíc zaměstnaných a 16,2 tisíc nezaměstnaných osob) s větší účastí mužů než žen. Zbylých 42,4 % osob, tj. 229,3 tisíc, představovalo skupinu ekonomicky neaktivních, kde dominovali především lidé ve starobním důchodu.

V roce 2010 došlo k mírnému nárůstu počtu ekonomicky neaktivních osob, který byl způsoben navýšením počtu studentů. To se promítlo i do vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání a zaměstnaných, kdy podíl pracovní síly s nižší úrovní vzdělání se snižuje na úkor populace s vysokoškolským stupněm vzdělání.

V roce 2009 lze zaznamenat značný nárůst počtu nezaměstnaných, který v roce 2010 dosáhl dvojnásobné hodnoty oproti roku 2008. V následujících letech tato hodnota ještě mírně vzrostla, od roku 2013 je možno zaznamenat klesající trend, i když nízký. Rychlý nárůst byl reakcí na světovou ekonomickou krizi v roce 2008, která měla za následek snížení produkce a tím i pracovních míst.



**Graf 1: Ekonomicky aktivní a neaktivní populace 15+ Jihočeského kraje v období 2007 – 2012**  
Zdroj: vlastní, data získána z ČSÚ

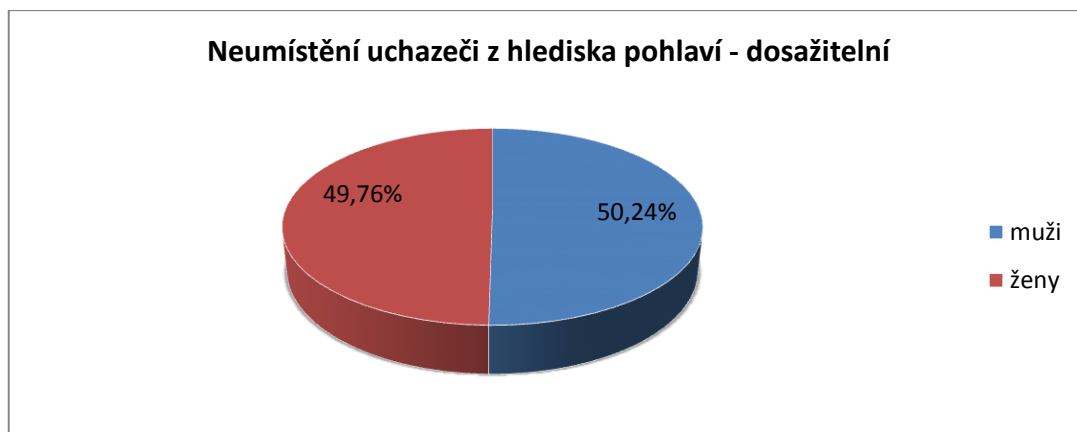
## 4.2. Struktura uchazečů o zaměstnání

Graf č. 2 znázorňuje strukturu neumístěných uchazečů z hlediska pohlaví, jejichž přesné hodnoty jsou uvedeny v tabulce č. 2. Z tabulky je patrná rostoucí tendence počtu neumístěných uchazečů. V roce 2011 lze zaznamenat výrazný pokles uchazečů u obou pohlaví. Rozložení pracovních sil na trhu práce z hlediska pohlaví je rovnoměrné s nepatrným rozdílem 0,5 p. b.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	průměr
<b>Muži</b>	7 818	7 818	13 473	14 948	12 864	14 169	15 658	12 393
<b>Ženy</b>	8 653	8 653	13 122	13 600	12 647	13 594	14 907	12 168

**Tabulka 2: Počty neumístěných uchazečů z hlediska pohlaví - dosažitelní**  
Zdroj: vlastní, data získána z ČSÚ





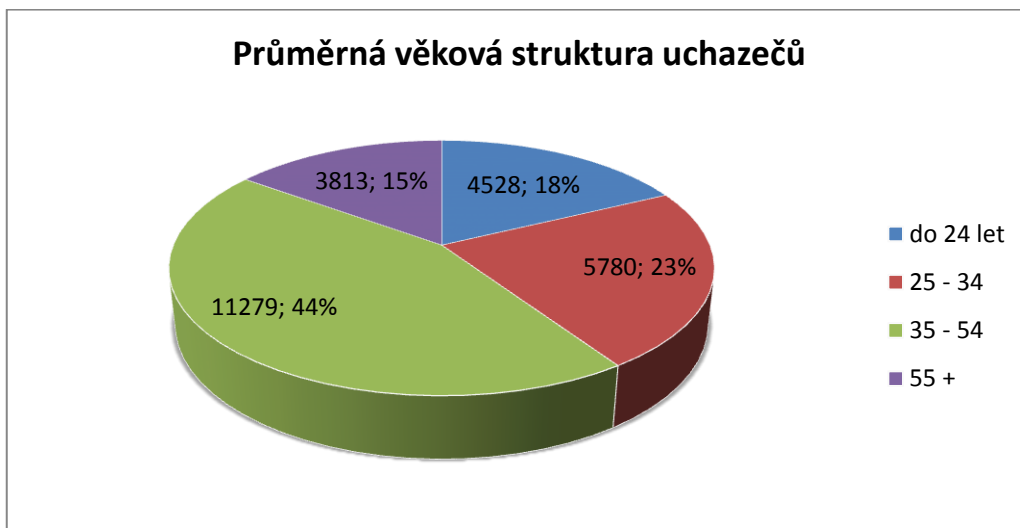
**Graf 2: Počty neumístěných uchazečů z hlediska pohlaví - dosažitelní**  
Zdroj: vlastní, data získána z ČSÚ

V uvedené tabulce č. 3 poskytující přehled o struktuře uchazečů o zaměstnání z hlediska věku, vzdělání a ohrožených skupin je možno si všimnout dominující skupiny podle věku, kterou představují uchazeči ve věku 35 – 54 let. Tato rizikové skupina se dá zpozorovat i při analýze jednotlivých projektů, kde výraznou část zúčastněných tvoří právě osoby ve věku 35 – 45 let, resp. 25 – 34.

Jihočeský kraj	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Ohrožené skupiny</b>							
Občané se ZP	3232	3208	3867	4151	3632	3758	3804
Absolventi	1185	1427	2084	2084	1910	2024	2181
Ženy	9144	9265	13678	14114	13134	14126	15439
<b>Podle věku</b>							
Do 24	2721	3204	5129	5108	4921	5278	5332
25 – 34	3778	4072	6624	6823	6000	6255	6908
35 – 54	7469	7635	12075	13018	11898	12797	14062
55 a více	2484	2594	3702	4596	3631	4437	5249
<b>Podle vzdělání</b>							
Základní	4516	4594	6601	7024	6644	7272	7984
Bez maturity	7167	7681	12847	13920	11935	13181	14207
S maturitou	3902	4201	6554	6860	6125	6434	7071
VOŠ a VŠ	933	1029	1528	1741	1746	1880	2289

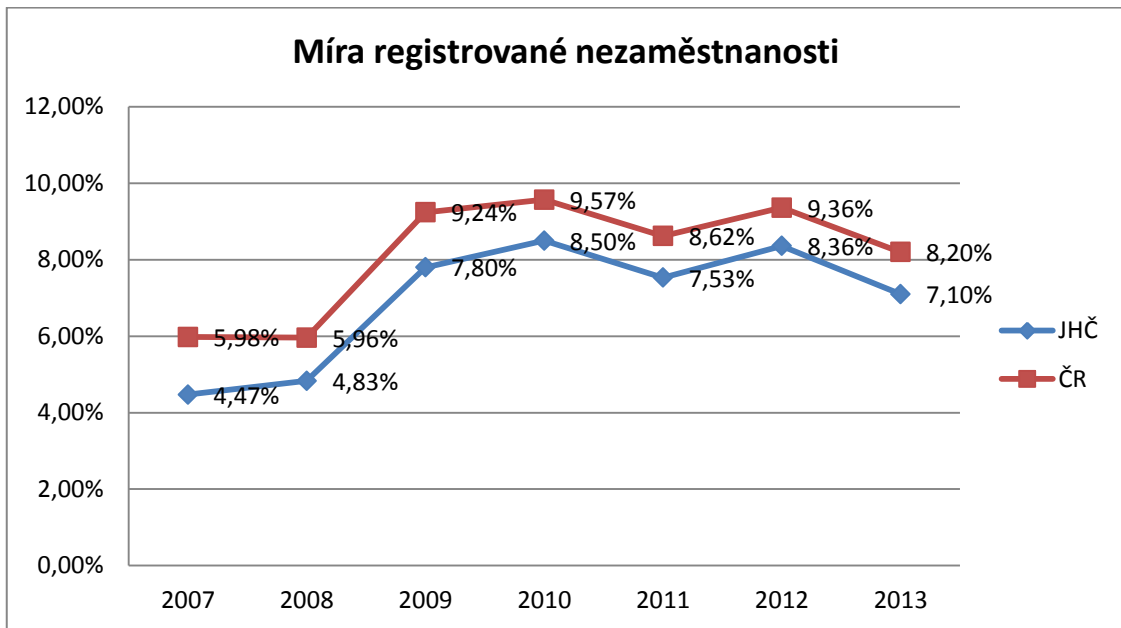
**Tabulka 3: Přehled struktury uchazečů v evidenci ÚP**  
Zdroj: vlastní, data získána z ČSÚ

Z hlediska vzdělání uchazečů je trend také rostoucí a míra růstu v jednotlivých skupinách obdobná. Výraznějšího tempa růstu je možno si všimnout u uchazečů s vyšším než středoškolským vzdělání, kdy výsledná hodnota v roce 2013 vzrostla oproti roku 2008 až 2,5krát.



**Graf 3: Průměrná věková struktura uchazečů**  
Zdroj: vlastní, data získána z ČSU

### 4.3. Míra registrované nezaměstnanosti



**Graf 4: Vývoj míry registrované nezaměstnanosti**

Zdroj: vlastní, data získána z ČSÚ

Jihočeský kraj se řadí ke krajům s mírou registrované nezaměstnanosti, která je pod celorepublikovým průměrem, nicméně jejich trend je téměř totožný. Od roku 2007 míra registrované nezaměstnanosti zaznamenala rychlý růst, a to až na dvojnásobek své původní hodnoty. V roce 2010 dosáhla svého vrcholu a poté klesla o celý 1 p. b. Pokles v roce 2011 je možno zaznamenat i v tabulce č. 3, kdy u jednotlivých skupin nezaměstnaných došlo k zřetelnému poklesu osob.

## **5. Regionální individuální projekty realizované v období 2007 – 2013**

### **5.1. Cesta do práce v Jihočeském kraji**

Registrační číslo projektu: CZ.1.04./2.1.00/13.00002

Realizace projektu: 17. 12. 2008 do 28. 2. 2011

Realizován v šesti na sebe navazujících cyklech

Celkové náklady projektu: 37 822 326 Kč

Projekt Cesta do práce v Jihočeském kraji měl spíše preventivní charakter, vzhledem k orientaci na cílové skupiny. Tou byli uchazeči o zaměstnání s délkou evidence 0 – 6 měsíců a zájemci o zaměstnání, kteří byli ve výpovědi, nebo jim hrozila ztráta zaměstnání. Projekt měl cílové skupině zajistit rozvoj dovedností, znalostí a informací, které by jim umožnily rychlý návrat zpět na pracovní trh.

Projekt byl realizován ve všech sedmi okresech Jihočeského kraje v rámci šesti cyklů. Součástí projektu nebyly jen poradenské a vzdělávací aktivity, ale i finanční podpora vzniku pracovních příležitostí pro jeho účastníky.

Účastníci do projektu byli nabíráni při Informačních schůzkách, kde byli nejprve informováni o všech možnostech účasti v projektu, aby se mohli rozhodnout, zda mají opravdu zájem do projektu vstoupit. Vážní zájemci poté podepsali Dohodu o účasti v projektu a vyplnili vstupní dotazník. Celkem se do projektu zařadilo 1 300 účastníků.

Po Informační schůzce následoval Vstupní program, kde každému uchazeči byl přidělen individuální poradce. Ten účastníka informoval o předběžném harmonogramu kurzů v Základním programu, v rámci něhož byli klienti proškoleni v pracovněprávní problematice, měkkých dovednostech a IT dovednostech. Základní program úspěšně absolvovalo 1 096 klientů a tím zvýšili svoje šance na začlenění se na trhu práce.

Na základě výstupů ze Základního programu mohli klienti absolvovat Následný program, resp. Nástavbový program. Klient si v těchto programech mohl vybrat

rekvalifikační kurz podle svého zájmu nebo na základě doporučení individuálního poradce a současné struktury poptávky na trhu práce.

Součástí celého projektu byl i Doprovodný program, jehož smyslem bylo odstranit překážky, které by nedovolovaly cílové skupině v účasti na aktivitách projektu a také v přístupu a zapojení se na trhu práce. Tzn. během realizace projektu měli účastníci možnost příspěvku na jízdné, ubytování, různá potvrzení (např. zdravotní prohlídky nebo průkazy povinně vyžadované před nástupem na rekvalifikaci a do zaměstnání), příspěvky na péči o dítě a další závislé osoby. Podpora se týkala i zaměstnavatelů, a to formou příspěvku na vytvoření nového pracovního místa, místa pro VPP nebo SÚPM či na zařízení v případě SVČ.

V posledních dvou měsících již nebyly zahajovány klíčové aktivity pro účastníky, probíhalo pouze odborné poradenství.

#### **Výstupy a výsledky:**

Z celkového počtu 1300 přihlášených účastníků do projektu, bylo pouze 38,4 % mužů. To odpovídá zaměření projektu, kdy cílem bylo zpřístupnění trhu práce nejen nezaměstnaným, ale zejména ohrožené skupině nezaměstnaných, kterou tvoří právě ženy.

<b>Počet účastníků projektu</b>								
	ČB	ČK	JH	PI	PT	ST	TA	Celkem
<b>Předpokládaný</b>	400	100	180	130	200	100	176	1286
<b>Skutečný – muži</b>	55	63	59	63	90	82	87	499
<b>Ženy</b>	147	93	129	131	96	103	102	801
<b>Celkem</b>	<b>202</b>	<b>156</b>	<b>188</b>	<b>194</b>	<b>186</b>	<b>185</b>	<b>189</b>	<b>1300</b>

**Tabulka 4: Počet účastníků projektu**

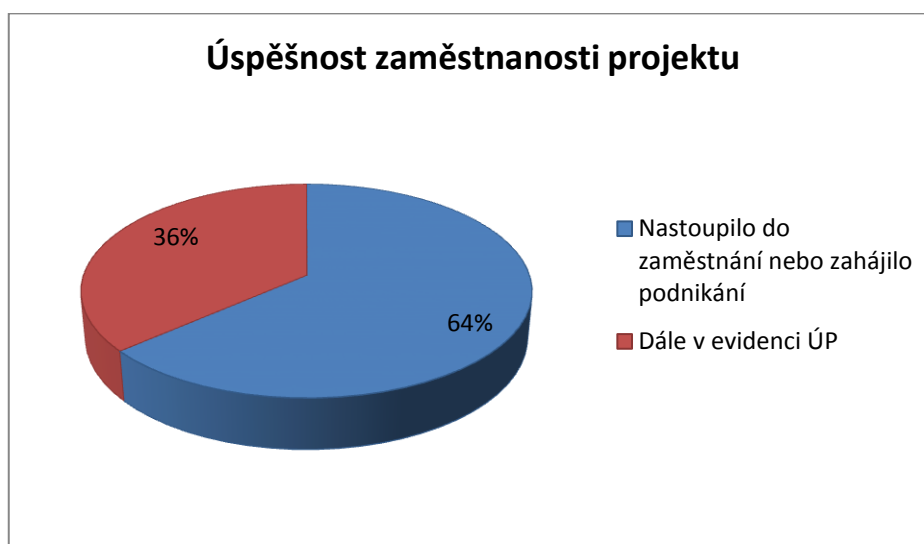
Zdroj: vlastní, data získána z ÚP České Budějovice

Hodnoty sledovaných indikátorů		
Sledovaný indikátor	Plánovaná hodnota	Dosažená hodnota
Osoby zařazené v projektu	1 286	1 300
Osoby zařazené do Vstupního programu	1 286	1 286
Osoby zařazené do Základního programu	1 220	1 286
Osoby zařazené do rekvalifikačních kurzů	1 030	805
Počet nově vytvořených pracovních míst	6	11
Počet vyhrazených pracovních míst	50	64

**Tabulka 5: Hodnoty sledovaných indikátorů**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP České Budějovice

Tabulka č. 10 uvádí srovnání požadovaných hodnot a výsledných hodnot sledovaných indikátorů. Do projektu bylo přihlášeno celkem 1 300 osob, do následného Vstupního programu jich nastoupilo o 14 méně (jedním z důvodů pro neúčast bylo nastoupení do zaměstnání). Všichni účastníci Vstupního programu pokračovali v Základním programu, úspěšně tento program absolvovalo jen 1 096 osob, z nichž 757 úspěšně absolvovalo i následné rekvalifikační kurzy.



**Graf 5: Úspěšnost zaměstnanosti projektu**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP České Budějovice

Stěžejním výsledkem je celková úspěšnost zaměstnanosti projektu, ta činila 64 %. Projekt byl nejvíce úspěšný v okrese Strakonice a to 71 %, o pár procentních bodů byla úspěšnost nižší v okrese Písek a Prachatice.

<b>Celková zaměstnanost projektu</b>			
<b>Okres</b>	<b>Vstoupilo do projektu</b>	<b>Nastoupilo do zaměstnání/zahájilo podnikání</b>	<b>Úspěšnost</b>
<b>ČB</b>	202	127	62,87 %
<b>ČK</b>	156	91	58,33 %
<b>JH</b>	188	111	59,04 %
<b>PI</b>	194	133	68,56 %
<b>PT</b>	186	129	66,35 %
<b>ST</b>	185	131	70,81 %
<b>TA</b>	189	105	55,56 %
<b>Celkem</b>	<b>1 300</b>	<b>827</b>	<b>63,62 %</b>

**Tabulka 6: Celková zaměstnanost projektu**  
Zdroj: vlastní, data získána z ÚP České Budějovice

## **5.2. Dobrá práce v Jihočeském kraji**

Registrační číslo projektu: CZ.1.04./2.1.00./13.00001

Realizace projektu: 17. 12. 2008 do 31. 3. 2011

Realizován ve třech na sebe navazujících cyklech

Celkové náklady projektu: 33 533 246 Kč

Projekt Dobrá práce v Jihočeském kraji je projekt navazující na projekty minulého programového období Najdi si práci, Návrat do práce, Příprava na práci.

Po Informačních schůzkách a podepsání Dohody o účasti v projektu, postoupili uchazeči do Vstupního programu a Základního programu a zvýšili tak svoje šance na další uplatnění na trhu práce. Většina účastníků se dále zúčastnila Následného programu resp. Nástavbového programu, kdy tyto programy zdárně absolvovalo 395 osob, resp. 103 osob.

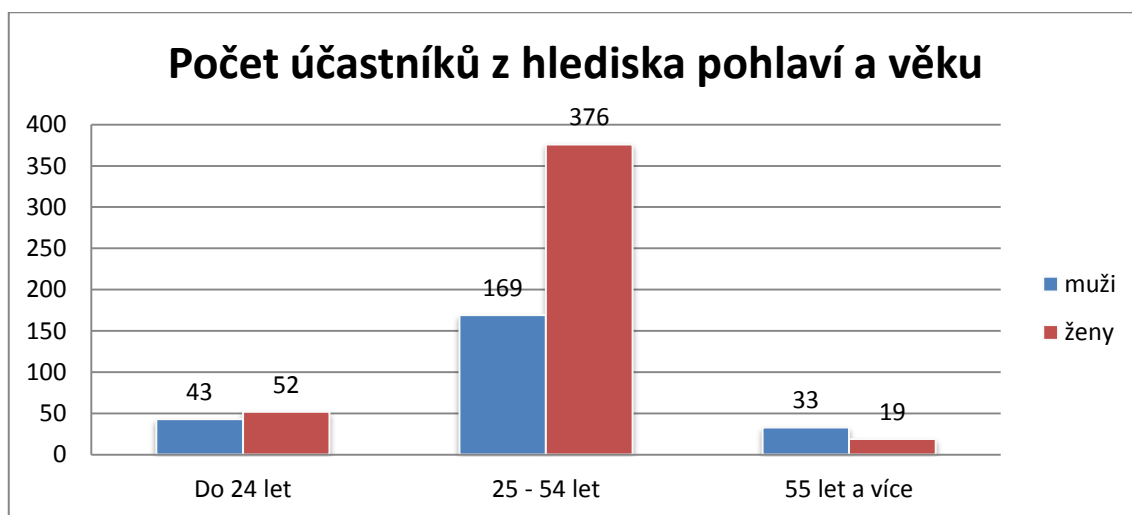
## Výstupy a výsledky:

Hodnoty vybraných ukazatelů		
Název ukazatele	Plánovaná hodnota	Dosažená hodnota
Osoby zařazené do projektu	610	692
Osoby zařazené do Vstupního programu	610	687
Osoby zařazené do Základního programu	500	598
Úspěšní účastníci rekvalifikačních kurzů	400	498
Počet nově vytvořených pracovních míst	6	6
Počet vyhrazených pracovních míst	50	68

**Tabulka 7: Hodnoty vybraných ukazatelů**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP České Budějovice

Cílovou skupinou projektu byli dlouhodobě evidovaný uchazeči o zaměstnání na ÚP v Jihočeském kraji, tedy déle než 6 měsíců. Projekt byl dále určen pro uchazeče o zaměstnání s opakovanými kratšími evidencemi či zájemci o zaměstnání. V praxi se projekt nejvíce věnoval problematice nezaměstnanosti osob ve věku 50 let a více, matky po mateřské dovolené, rodiče po rodičovské dovolené nebo lidi s mírným zdravotním omezením.



**Graf 6: Počet účastníků z hlediska pohlaví a věku**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP České Budějovice



Z výše uvedeného grafu je patrné, že převážnou část zúčastněných osob tvořily ženy (65 %) a to zejména ve věku 25 – 54 let. Lze tedy říci, že do projektu bylo zařazeno nejvíce uchazečů z rizikové skupiny, což odpovídá i hlavním cílům projektu, tedy znovu začlenění na pracovní trh po mateřské, resp. rodičovské dovolené a nezaměstnaným starších 50 let. Plánované výstupy projektu byly splněny na více než 100 %, celkem se do projektu přihlásilo o celých 15 % více klientů, než se očekávalo. Průměrná úspěšnost absolventů projektu v následném zaměstnání pak byla 53 %.

<b>Celková zaměstnanost projektu</b>			
<b>Okres</b>	<b>Vstoupilo do projektu</b>	<b>Nastoupilo do zaměstnání/zahájilo podnikání</b>	<b>Úspěšnost</b>
<b>ČB</b>	95	53	55,79 %
<b>ČK</b>	90	43	47,78 %
<b>JH</b>	110	53	48,18 %
<b>PI</b>	102	51	50,00 %
<b>PT</b>	93	68	66,35 %
<b>ST</b>	102	61	73,12 %
<b>TA</b>	100	41	41,00 %
<b>Celkem</b>	<b>692</b>	<b>370</b>	<b>53,47 %</b>

**Tabulka 8: Celková zaměstnanost projektu**  
Zdroj: vlastní, data získána z ÚP České Budějovice

### **5.3. Máme na to v Jihočeském kraji**

Registrační číslo projektu: CZ.1.04./2.1.00/13.00083

Realizace projektu: 1. 9. 2010 do 31. 12. 2012

Celkové náklady projektu: 31 349 949 Kč

Předchozí projekty se na trh práce zaměřovaly globálně a nemohly tak dostatečně efektivně pomoci specifickým skupinám. Proto byl zahájen projekt Máme na to v Jihočeském kraji, který se snažil doplnit již probíhající projekty. Jednotlivé úřady práce, zapojené v tomto projektu, označily skupiny osob, kterým je potřeba věnovat zvláštní pozornost:

- mladiství – **Modul mladiství**
- absolventi – **Modul SŠ absolventi**
- osoby starší 45, resp. 50 let – **Modul 45+**
- osoby na RD a po RD pečující o malé děti – **Modul rodiče**
- osoby s fyzickým a psychickým zdravotním znevýhodněním – **Modul zdravotní handicap**
- osoby starší 45 let v regionu ČK – **Modul CK 45+**

Cílem projektu tedy bylo zvýšit zaměstnanost těchto ohrožených skupin na trhu práce skrze efektivní a cílené využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Dále přispět k prevenci před dlouhodobou nebo opakovanou nezaměstnaností skrze vzdělávací, poradenský a motivační aktivity.

### Výstupy a výsledky:

Úspěšnost jednotlivých modulů v zaměstnání							
	Mladiství	SŠ absolventi	45+	Rodiče	Zdravotní handicap	CK 45+	Celkem
<b>Plán vstoupivších osob</b>	52	89	270	92	135	71	709
<b>Vstoupilo</b>	59	99	293	135	144	64	794
<b>Získalo zaměstnání</b>	11	54	144	60	54	28	351
<b>Úspěšnost</b>	<b>18,6 %</b>	<b>54,5 %</b>	<b>49,2 %</b>	<b>44,4 %</b>	<b>37,5 %</b>	<b>43,8 %</b>	<b>44,2 %</b>

**Tabulka 9: Úspěšnost jednotlivých modulů v zaměstnání**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP České Budějovice

Z výše uvedené tabulky je patrné, že pouze u Modul CK 45+ nebyly naplněny plánované hodnoty, i přesto, že se uskutečnily dovýběry a byly umožněny individuální vstupy. Z hlediska úspěšnosti následného uplatnění účastníků byl nejúspěšnější Modul SŠ absolventi, kde úspěšnost byla 54,5 %. Klienti v rámci toho Modulu využili zejména možnosti rekvalifikace v jiném oboru. Za úspěšný lze považovat i Modul rodiče, kde počet vstoupivších osob převýšil plán o 43 účastníků, resp. 46,7 %, i když následná zaměstnanost zúčastněných dosahovala jen 44,4 %.

Projekt byl rozdělen do několika vzdělávacích aktivit, jejichž součástí bylo odborné poradenství a každému účastníkovi projektu byl přidělen poradce. Poradce měl pak za úkol pomoci uchazeči s orientací na trhu práce, vybráním vhodného rekvalifikačního kurzu, s vyhledáváním a ucházením se o volná pracovní místa. Právě služby individuálního poradce společně s možností výuky práce na PC byly hlavními důvody pro vstup účastníků do jednotlivých modulů. U Modulu Rodiče a Modulu SŠ absolventi pak důvodem pro vstup byla i možnost rekvalifikačních kurzů, kterých bylo celkem realizováno za dobu projektu 98.

<b>Počet účastníků v jednotlivých aktivitách</b>		
<b>Název ukazatele</b>	<b>Plánovaná hodnota</b>	<b>Dosažená hodnota</b>
Počet zařazených účastníků		794
Vstupního programu	778	778
Programu měkkých dovedností	748	726
Program praktických a IT dovedností	595	546
Rekvalifikační kurzy	336	317
VPP/SÚPM	65	65
Nastoupilo do zaměstnání	-	351

**Tabulka 10: Počet účastníků v jednotlivých aktivitách**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP České Budějovice

#### **5.4. Se sousedy ke vzdělávání**

Registrační číslo projektu: CZ.1.04./2.1.00/13.00043

Realizace projektu: 1. 6. 2009 do 31. 10. 2011

Celkové náklady projektu: 10 777 033 Kč

Mezi bariéry existující na trhu práce, nepatří jen věk, vzdělání či zdravotní handicap uchazeče o zaměstnání, ale velkou bariéru představuje i dopravní infrastruktura. Právě na tuto překážku se zaměřil projekt Se sousedy ke vzdělávání, určený pro uchazeče o zaměstnání žijících ve venkovských oblastech. Projektu se účastnili okresy Český

Krumlov, Prachatice, Strakonice a Tábor, zájemci o vstup do projektu museli být tedy v evidenci příslušných okresních ÚP.

Cílem projektu bylo vzdělání a podpora při hledání zaměstnání klientů v jejich známém prostředí a odstranění hlavní bariéry, tedy špatného dopravního spojení. Zapojené obce poskytly pro realizaci vzdělávacích a poradenských aktivit. Výjimku tvořily rekvalifikační kurzy, jejichž místo konání se odvíjelo podle zaměření kurzu a podle počtu účastníků. Projekt byl rozdělen do čtyř samostatných etap, dle jednotlivých okresů a jejich realizace probíhala postupně. To umožnilo využít zkušenosti z předchozích etap a pružně tak reagovat na potřeby klientů.

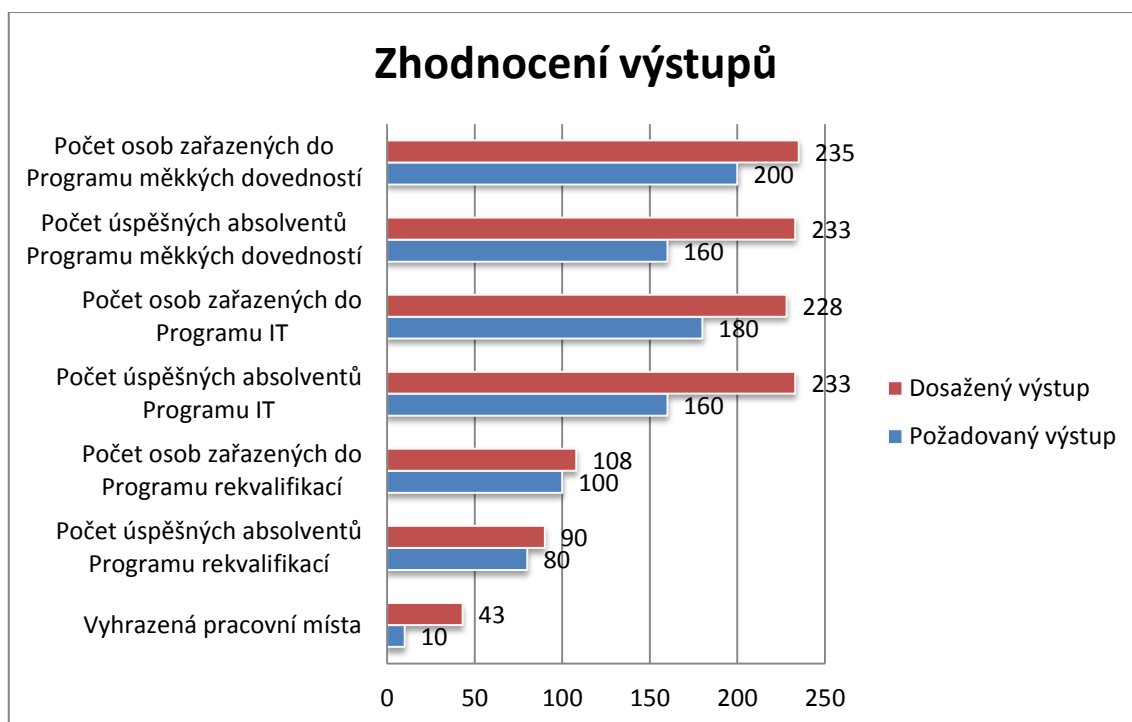
### Místo realizace – zapojené obce

Okres ČK	Okres PT	Okres ST	Okres TA
Černá v Pošumaví	Borová Lada	Čičenice	Dolní Hořice
Malonty	Horní Vltavice	Kadov	Jistebnice
Podhorská Ves	Ktiš	Myštice	Mladá Vožice
	Lažiště	Radomyšl	Opařany
	Lhenice	Střelské Hoštice	Želec
	Malovice	Štěkeň	
	Strunkovice n. Blanicí		
	Vlachovo Březí		
	Štěkeň		
Podpořeno 36 osob	Podpořeno 53 osob	Podpořeno 96 osob	Podpořeno 59 osob

**Tabulka 11: Přehled zapojených obcí**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP České Budějovice

## Výstupy a výsledky:



**Graf 7: Zhodnocení výstupů**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP České Budějovice

Hlavní cílový indikátor, účast alespoň 200 osob, byl splněn a to rovnou na 122 %. Významně nad očekávání byl splněn indikátor počtu vyhrazených míst, kdy plánovaný minimální počet takovýchto pracovních míst byl 10. Finanční příspěvek ke mzdovým nákladům zaměstnavatelů dal nakonec předpoklad pro vznik 43 pracovních míst. I další výsledkové indikátory byly splněny nad očekávání, ovšem míra překročení plánovaných hodnot nebyla již tak vysoká, v průměru přibližně o 20 %.

<b>Celková zaměstnanost projektu</b>			
<b>Okres</b>	<b>Vstoupilo do projektu</b>	<b>Nastoupilo do zaměstnání/zahájilo podnikání</b>	<b>Úspěšnost</b>
<b>ČK</b>	36	21	58,33 %
<b>PT</b>	96	43	44,79 %
<b>ST</b>	59	25	42,37 %
<b>TA</b>	53	29	54,72 %
<b>Celkem</b>	<b>244</b>	<b>118</b>	<b>48,36 %</b>

**Tabulka 12: Celková zaměstnanost projektu**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP České Budějovice

Na tento projekt v únoru 2012 navázal projekt Se sousedy I, do kterého se již zapojilo všech 7 okresů. Projekt byl ukončen v červenci 2014 a probíhal ve dvou cyklech.

## 6. Diskuse

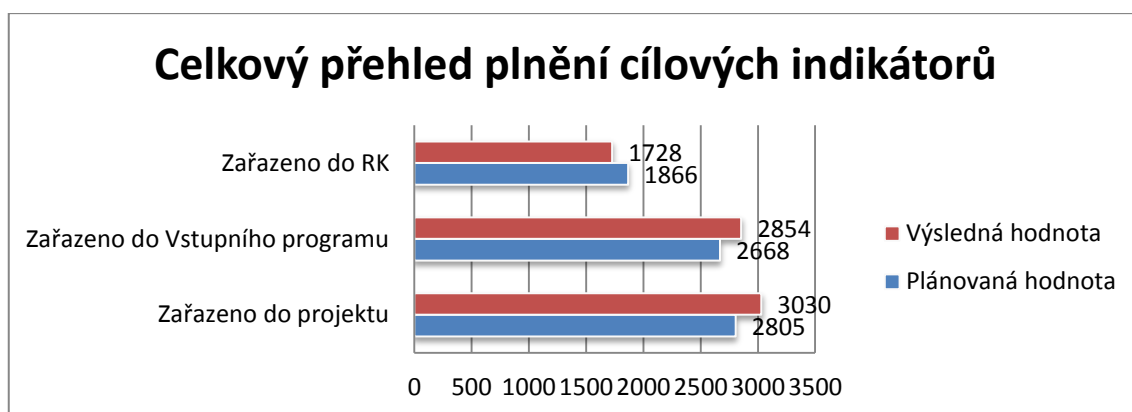
**Hypotéza č. 1:** „Výsledné hodnoty indikátorů, které si projekty kladou za cíl, jsou splněny nejméně na 100 %.“

Na začátku projektu je důležité si stanovit jasné cíle, kterých chceme v průběhu realizace dosáhnout, nebo se k nim alespoň přiblížit. Projekty zabývající se problematikou nezaměstnanosti si stanovují počet zařazených účastníků, úspěšných absolventů jednotlivých programů a počet nově vytvořených a vyhrazených pracovních míst. Mojí první hypotézou je, že právě tyto stanovené cílové indikátory jsou po ukončení projektu vyhodnoceny jako 100 % splněné. V tabulce č. 13 je uveden přehled sledovaných indikátorů analyzovaných RIP.

Indikátor	Plánovaná hodnota	Dosažená hodnota	Plánovaná hodnota	Dosažená hodnota
	<b>Cesta do práce</b>		<b>Máme na to</b>	
Zařazeno do projektu	1286	1300	709	794
Zařazeno do Vstupního programu	1220	1286	748	726
Zařazeno do RK	1030	805	336	317
Nová prac. místa	6	11	6	8
Vyhrazená prac. místa	50	64	65	65
	<b>Dobrá práce</b>		<b>Se sousedy ke vzdělávání</b>	
Zařazeno do projektu	610	692	200	244
Zařazeno do Vstupního programu	500	598	200	244
Zařazeno do RK	400	498	100	108
Nová prac. místa	6	6	-	-
Vyhrazená prac. místa	50	68	10	43
<b>Celkem v projektech</b>	<b>Plánovaná hodnota</b>	<b>Výsledná hodnota</b>	<b>Úspěšnost</b>	
<b>Zařazeno do projektu</b>	2805	3030	108 %	
<b>Zařazeno do Vstupního programu</b>	2668	2854	107 %	
<b>Zařazeno do RK</b>	1866	1728	92,6 %	
<b>Nová prac. místa</b>	18	25	155,5 %	
<b>Vyhrazená prac. místa</b>	175	243	138,9 %	

**Tabulka 13: Přehled sledovaných indikátorů**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP České Budějovice



**Graf 8: Celkový přehled plnění cílových indikátorů**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP České Budějovice

Z dat uvedených v tabulce a z jejich grafického znázornění je patrné, že moje hypotéza se potvrzuje. Hodnoty cílových indikátorů jsou dokonce splněny nad limit a to v průměru o 20 % více. Pouze počet zařazených uchazečů do rekvalifikačních kurzů byl splněn na 92,6 %, resp. nebyl splněn o 138 osob, což při porovnání s celkovým počtem zařazených osob představuje 4,5 %. Lze tedy říci, že projekty jsou úspěšné nad očekávání realizátorů a alokované finanční prostředky jsou tedy vynaloženy účelně a publicita projektů je dobře zajištěna. Úspěšnost plnění cílových indikátorů by mohla dosahovat i vyšších hodnot, neboť není stanoven maximální počet zařazených osob do projektu. Více klientů by ale s sebou přineslo vyšší náklady a náročnější organizaci jednotlivých aktivit, což by se mohlo promítnout do kvality projektu a jeho aktivit, a tak i snížit jeho výslednou úspěšnost v zaměstnanosti absolventů projektu.

**Hypotéza č. 2:** „Úspěšnost absolventů analyzovaných projektů v zaměstnání dosahuje minimálně 50 %.“

Všechny výše uvedené projekty mají jeden společný cíl a to snížení nezaměstnanosti. Tohoto cíle se snaží dosáhnout skrze vzdělání zúčastněných osob a naučení novým dovednostem. Je ovšem důležité sledovat to, zda veškeré aktivity realizované v rámci projektů vedou k naplnění cíle, tedy zda absolvent po ukončení aktivit projektu najde uplatnění na trhu práce. Projekty si nestanovují cílové hodnoty úspěšnosti absolventů při následném uplatnění na trhu práce, nelze tedy porovnat celkovou výslednou úspěšnost projektu, jako v předchozí hypotéze, a lze tak tedy předpokládat, že projekt



s následnou úspěšností absolventů na trhu práce, která je vyšší, než 50 %, je úspěšný a veškeré aktivity tak byly efektivní. Jaké úspěšnosti dosáhli absolventi projektů na trhu práce, je uvedeno v tabulce č. 14.

	<b>Cesta do práce</b>	<b>Dobrá práce</b>	<b>Se sousedy ke vzdělávání</b>	<b>Máme na to</b>	<b>Celkem</b>
<b>Zařazeno do projektu</b>	1300	692	244	794	3030
<b>Úspěšní absolventi programů</b>	1286	598	235	863	2982
<b>Úspěšní absolventi RK</b>	757	498	90	317	1662
<b>Nastoupilo do zaměstnání/začalo podnikat</b>	827	370	118	350	1665
<b>Úspěšnost</b>	64,3 %	61,9 %	50,2 %	40,6 %	55,8 %

**Tabulka 14: Úspěšnost uplatnění absolventů na trhu práce**

Zdroj: vlastní, data získána z ÚP České Budějovice

Z tabulky je patrné, že až na jeden případ, a to projekt Máme na to, je po absolvování klíčových projektových aktivit zaměstnatelnost absolventů vyšší. Ve dvou případech úspěšnost výrazně překročila 50 %, v dalším jen nepatrně, celková úspěšnost pak dosahuje 55,8 %, lze tak říci, že hypotéza č. 2 se spíše potvrzuje. Projekt Máme na to, má úspěšnost absolventů na trhu práce 40,6 %, tento úspěch, resp. neúspěch lze přiřadit zaměření projektu. Projekt Máme na to se zaměřuje zejména na ohrožené skupiny vyskytující se na pracovním trhu, jejichž zaměstnatelnost je obtížná.

Aby úspěšnost dalších realizovaných projektů byla pokaždé vyšší, než 50 %, musely by se vzdělávací programy a rekvalifikační kurzy uskutečňované v rámci klíčových aktivit projektů více zaměřovat na potřebu pracovního trhu. Specifičtější zaměření by s sebou ovšem neslo větší potřebu alokovaných zdrojů.

Projekt Dobrá práce v JHČ si kladl za cíl zlepšit zaměstnanost dlouhodobě nezaměstnaných a těch, kteří se často potýkají s krátkodobou nezaměstnaností. Úspěšnost zaměstnání absolventů projektu je 61,9 %, čímž lze o projektu říci, že byl úspěšný. Je třeba upozornit, že vzhledem k zaměření projektu, nebyly stanoveny žádné indikátory, který by analyzovaly, zda zaměstnaní absolventi projektu setrvávají v nalezeném zaměstnání, případně jak dlouho. Projekt kladoucí si za cíl boj s dlouhodobou nezaměstnaností by měl mít indikátor, který sleduje, zda je projekt

skutečně efektivní a účinný při snižování dlouhodobé nezaměstnanosti. Jedním z indikátorů by tak měla být např. doba setrvání úspěšných absolventů projektu v nalezeném zaměstnání či kolik z nich se následně objevilo v evidenci ÚP. ÚP v Českých Budějovicích monitoruje projekty pouze do doby, než jsou ukončeny. Data týkající se množství absolventů nastoupivších do zaměstnání se tak vztahují pouze na absolventy, kteří stihli nastoupit před ukončením projektu. Absolventi, kteří nastoupili do zaměstnání či zahájili podnikání po skončení projektu, již nejsou monitorovány. To se samozřejmě odráží na statistice úspěšnosti projektu, která je tak zavádějící.

Projekt Cesta do práce v JHČ se naopak zaměřuje na krátkodobou nezaměstnanost a i zde není dostatečně sledován ukazatel reálné zaměstnanosti, a zda projekt opravdu plní svoji funkci. Na místě by bylo i evidování účastníků projektu na 2 skupiny – ti v evidenci ÚP a ti, kterým hrozí ztráta zaměstnání, aby výsledné zhodnocení efektivnosti projektu bylo co nejvíce vypovídající, neboť projekt má i preventivní funkci.

Zlepšením způsobu monitorování absolventů projektu a jejich následné uplatnění na trhu práce a monitorováním v následném roce po skončení projektu, může přinést lépe vypovídající hodnoty o výsledné úspěšnosti projektu, a tím upozornit na případné nedostatky, kterých se pak lze v dalších projektech vyvarovat.

## Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zhodnotit Evropský sociální fond z hlediska jeho funkčnosti a efektivity při jeho využití k řešení problematiky nezaměstnanosti v Jihočeském kraji.

V praktické části práce byla provedena analýza trhu práce v Jihočeském kraji za účelem zjištění vývoje struktury uchazečů a nezaměstnanosti v letech 2007 – 2013 s výskytem rizikových skupin. Tato analýza je nezbytná pro posouzení vhodnosti použití vybraných RIP realizovaných v kraji. I přesto, že všechny RIP mají jeden společný cíl a to snížit nezaměstnanost, jejich zaměření je odlišné. Projekt Cesta do práce, se soustředí na prevenci před vznikem nezaměstnanosti a na krátkodobou nezaměstnanost, projekt Dobrá práce je naopak zacílený na boj s dlouhodobou nezaměstnaností. Zbývající dva projekty se zaměřují na specifické skupiny nezaměstnaných, které se potýkají s řadou bariér ztěžujících jim uplatnění na trhu práce. Aby RIP byly efektivní, je potřeba je využít tam, kde jsou opravdu třeba.

Následně byla provedena analýza jednotlivých vybraných RIP realizovaných v rámci OP LZZ. Účelem této analýzy bylo zjistit, zda projekty pomáhají uchazečům o zaměstnání s jejich uplatněním na trhu práce. Úspěšnost absolventů projektů na trhu práce dosahuje v průměru 55,8 %. Projekty tak pomáhají lidem s nalezením zaměstnání, ale jejich vliv na snížení celkové nezaměstnanosti v kraji není veliký. Navíc bylo zjištěno, že množství sledovaných indikátorů není dostačující. Dle mého názoru je pro posouzení efektivnosti a funkčnosti projektů, zapotřebí monitorovat absolventy i určitý čas po skončení projektu. Je možné, že ti, co našli uplatnění hned po absolvování projektu, v zaměstnání dlouhodobě nevydrželi a naopak ti, co uplatnění ihned nenašli, mohli najít později. Dále bylo analyzováno plnění stanovených cílových indikátorů, které jsou v průměru plněny na 120 %.

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, Evropský sociální fond (ESF), politika zaměstnanosti, OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), regionální individuální projekty (RIP)

## I. Summary

The aim of the thesis is to evaluate the European Social Fund in terms of its functionality and efficiency in its use to solve the problems of unemployment in the South Bohemia region.

In the practical part of the thesis analysis was made of the labour market in the South Bohemia region in order to determine the evolution of the structure of the applicants, and unemployment in the years 2007-2013, with the occurrence of the risk groups. This analysis is necessary for the assessment of the suitability for use of the selected RIP realized in the region. Even though they all have one common goal to RIP and reduce unemployment, their focus is different. The project Cesta do práce is focused on the prevention of the emergence of unemployment and short-term unemployment, the project Dobrá práce is targeted at combating long-term unemployment. The remaining two projects are focused on specific groups of unemployed, which are grappling with a series of barriers hampering the application of them in the labour market. To RIP is efficient; you need to use them where they are really needed.

Consequently, an analysis was made of each of the selected RIP realized within the framework of OP LZZ. The purpose of this analysis was to determine whether the projects help jobseekers with their success on the labour market. The success of the graduates of the projects on the labour market reaches an average of 55.8%. Projects to help people to find a job, but their impact on the reduction of the total unemployment in the region are not large. In addition, it was found that the quantity of indicators is not enough. In my opinion, is to assess the effectiveness and functionality of the projects, the need to monitor the graduates and sometime after the end of the project. It is possible that those who found the application immediately after the completion of the project, in a job long last and vice versa you what application immediately found, could find it later. It was further analysed performance target indicators, which are, on average, performed at 120%.

**Key words:** unemployment, European Social Fund (ESF), employment policy, the Human Resources and Employment OP (HREOP), operational programmes, individual projects

## II. Seznam použité literatury

- Boháčková, I., & Hrabánková, M. (2009). *Strukturální politika Evropské unie*. Praha: C. H. Beck.
- Brožová, D. (2006). *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica.
- Buchtová, B. (2002). *Nezaměstnanost jako psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing.
- ČSÚ. (2010). *Výběrové šetření pracovních sil*
- Engliš, K. (1924). *Národní hospodářství*. Brno: Nakladatelství Fr. Borový.
- ESFCR. *Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, verze březen 2015*. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/7297/>
- Halásková, R. (2003). *Kapitoly ze sociální politiky*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta.
- Halásková, R. (2008). *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta.
- Holman, R. (2011). *Ekonomie, 5. vydání*. Praha: C. H. Beck.
- Jírová, H. (2009). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze.
- Kliková, Ch., Kotlán, I. a kol. (2012). *Hospodářská politika, 3. vydání*. Ostrava: SOKRATES.
- Kolibová, H., Kubicová, A. (2005). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Karviná: Slezská univerzita v Ostravě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné.
- Kotýnková, M. (2006). *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: OECONOMIA.
- Kotýnková, M. & Němec, O. (2003). *Lidské zdroje na trhu práce*. Havlíčkův Brod: Kamil Mařík – PROFESSIONAL PUBLISHING.
- Krebs, V. a kol. (2007). *Sociální politika, 4. vydání*. Praha: ASPI, a. s.

Mareš, P. (1998). *Nezaměstnanost, jako sociální problém, 2. vydání*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. (2013). *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013, třetí revize*. Dostupné z: <http://www.osf-mvcr.cz/file/162/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. (2015). *Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020, verze únor 2015*. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/file/8991/>

Národní hospodářská fakulta VŠE v Praze. *Trh práce a evropská strategie: Evropská strategie zaměstnanosti a Evropská strategie sociálního začleňování*. Dostupné z: [http://khp.vse.cz/wp-content/uploads/2011/08/Trh\\_prace\\_a\\_evr\\_strategie.pdf](http://khp.vse.cz/wp-content/uploads/2011/08/Trh_prace_a_evr_strategie.pdf)

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

Petrášek, J. (2014). *Sociální politika, 2. vydání*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha.

*Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR.*(2002). Praha: Český helsinský výbor

Samuelson, Paul A., Nordhaus, William D., (1991). *Ekonomie*. Přeložili: Mejstřík, M., Sojka, M., Kotulán, A. Praha: Nakladatelství Svoboda.

*Sdělení Komise – Evropa 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. Dostupné z: <http://www.mmr.cz/getmedia/7c31b211-1a5a-46a8-b6bd-151b72dc94ec/EU2020-CJ.pdf>

Sirovátka, T., Mareš, P. (2003). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, fakulta sociálních studií.

Sirovátka, T., Mareš, P., Vyhlídal, J. (2002). *Nezaměstnaní na trhu práce: (dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce), závěrečná zpráva*. Praha: VÚPSV – výzkumné centrum Brno. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vymasi.pdf>

Titmuss, R. M. (1979).. *Social Policy*. London: George Allen and Unwin Ltd.

Winkler, J., Wildmannová, M. (1999). *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press.

## **INTERNETOVÉ ZDROJE**

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

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

[www.osf-mvcr.cz](http://www.osf-mvcr.cz)

[www.op-vk.cz](http://www.op-vk.cz)

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

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

### **III. Seznam tabulek**

<b>Tabulka 1:</b> Operační programy v období 2007 – 2013 .....	24
<b>Tabulka 2:</b> Počty neumístěných uchazečů z hlediska pohlaví - dosažitelní.....	40
<b>Tabulka 3:</b> Přehled struktury uchazečů v evidenci ÚP .....	41
<b>Tabulka 4:</b> Počet účastníků projektu .....	45
<b>Tabulka 5:</b> Hodnoty sledovaných indikátorů .....	46
<b>Tabulka 6:</b> Celková zaměstnanost projektu .....	47
<b>Tabulka 7:</b> Hodnoty vybraných ukazatelů .....	48
<b>Tabulka 8:</b> Celková zaměstnanost projektu .....	49
<b>Tabulka 9:</b> Úspěšnost jednotlivých modulů v zaměstnání .....	50
<b>Tabulka 10:</b> Počet účastníků v jednotlivých aktivitách.....	51
<b>Tabulka 11:</b> Přehled zapojených obcí .....	52
<b>Tabulka 12:</b> Celková zaměstnanost projektu .....	54
<b>Tabulka 13:</b> Přehled sledovaných indikátorů .....	55
<b>Tabulka 14:</b> Úspěšnost uplatnění absolventů na trhu práce .....	57



## **IV. Seznam grafů**

<b>Graf 1:</b> Ekonomicky aktivní a neaktivní populace 15+ Jihočeského kraje v období 2007 – 2012 .....	40
<b>Graf 2:</b> Počty neumístěných uchazečů z hlediska pohlaví - dosažitelní .....	41
<b>Graf 3:</b> Průměrná věková struktura uchazečů .....	42
<b>Graf 4:</b> Vývoj míry registrované nezaměstnanosti .....	43
<b>Graf 5:</b> Úspěšnost zaměstnanosti projektu .....	46
<b>Graf 6:</b> Počet účastníků z hlediska pohlaví a věku .....	48
<b>Graf 7:</b> Zhodnocení výstupů .....	53
<b>Graf 8:</b> Celkový přehled plnění cílových indikátorů .....	56

## **V. Seznam obrázků a schémat**

<b>Obrázek 1:</b> Okresy JHČ.....	38
<b>Schéma 1:</b> Uspořádání cílů OP LZZ.....	25
<b>Schéma 2:</b> Zjednodušené schéma implementační struktury .....	31

## **VI. Seznam příloh**

**Příloha č. 1:** Porovnání OP Zaměstnanosti 2014 – 2020 a OP Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013

**Příloha č. 2:** Informační leták projektu Cesta do práce v JHČ

**Příloha č. 3:** Informační leták projektu Dobrá práce v JHČ

**Příloha č. 4:** Informační leták projektu Máme na to v JHČ

**Příloha č. 5:** Informační leták projektu Se sousedy ke vzdělávání

Příloha č. 1 – Porovnání OPZ 2014 – 2020 a OP LZZ 2007 – 2013

Porovnání OP Zaměstnanost 2014 – 2020 a OP Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013

Prioritní osa OPZ 2014 - 2020	Obsah prioritní osy	Analogie s OP LZZ 2007 – 2013
1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly	Posílení aktivních politik zaměstnanosti	Současná oblast podpory <a href="#">2.1</a> + částečně <a href="#">3.3</a>
	Modernizace služeb zaměstnanosti	Současná oblast podpory <a href="#">2.2</a>
	Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschoposti podniků	Současná oblast podpory <a href="#">1.1</a> + rozšíření o potenciální zaměstnance
2 Sociální začlenování a boj s chudobou	Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sledění pracovního a rodinného života	Současná oblast podpory <a href="#">3.4</a> (přesun do PO 1, aby nebyly na úrovni prioritní osy kombinovány různé tematické cíle)
	Podpora sociální integrace a boj s chudobou	Současná oblast podpory <a href="#">3.1</a> + <a href="#">3.2</a> + částečně <a href="#">3.3</a>
3 Sociální inovace a mezinárodní spolupráce	Sociální inovace a mezinárodní spolupráce	Současná oblast podpory <a href="#">5.1</a> , doplněny sociální inovace
4 Efektivní veřejná správa	Podpora reformy veřejné správy (měkké investice)	Současná oblast podpory <a href="#">4.1</a>

## Příloha č. 2 – Informační leták projektu Cesta do práce v JHČ

### Statistické shrnutí jednotlivých aktivit

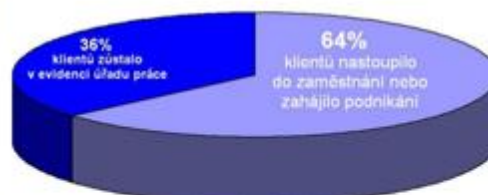
okres	zařazeno do Vstupního programu	zařazeno do Základního programu	Základní program úspěšně absolvovalo	zařazeno do rekvalifikačních kurzů	z toho zařazeno do druhého rekvalifikačního kurzu	rekvalifikační kurzy úspěšně absolvovalo
České Budějovice	200 osob	190 osob	171 osob	117 osob	22 osob	111 osob
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
<b>celkem</b>	<b>1 286 osob</b>	<b>1 220 osob</b>	<b>1 096 osob</b>	<b>805 osob</b>	<b>140 osob</b>	<b>756 osob</b>

## 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	69,35%
Strakonice	185 osob	131 osob	70,81%
Tábor	189 osob	105 osob	55,56%
<b>celkem</b>	<b>1 300 osob</b>	<b>827 osob</b>	<b>63,62%</b>

### Podíl klientů, kteří našli uplatnění na trhu práce





Příležitost hledat a nalézt cestu k nové profesi, novému zaměstnání, nové seberealizaci.

Více naleznete na:

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

a

[http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb\\_info/esf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/esf)

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

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

**Cesta do práce**  
 v Jihočeském kraji

Registrační číslo projektu:  
 CZ.1.04/2.1.00/13.00002

Regionální individuální projekt



### 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 profesí poptávaných them 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 kraší 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 ni zapojeno všech sedm úřadů práce v Jihočeském kraji:

České Budějovice  
Český Krumlov  
Jindřichův Hradec  
Písek  
Praha  
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 pracovněprávní problematiky.

Uspěšní 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 93 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.

### Česky 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.

### Praha

- 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.

\* některé klienty nastoupili až do dvou rekvalifikačních kurzů, započítání jsou tedy dvakrát



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 ni zapojeno všech sedm úřadů práce v Jihočeském kraji:

- České 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 znalosti 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 nové vytvářené místa, na výhrazena společensky učeňná pracovní místa (SÚPN) či veřejně prospěšné práce (VPP) pro účastníky projektu. Příspěvek též mohl 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 nemamálních dovedností (např. PC, účetnictví...) a doplnění chybějících manuálních dovedností (např. řidičské průkazy, svářeči...)

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.

Publita 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.



**Dobrá práce**  
v Jihočeském kraji

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

Více naleznete na

[www.dobraprace.net](http://www.dobraprace.net)

[http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb\\_info/esf](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/esf)

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





OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://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.mamenato.via-alta.cz](http://www.mamenato.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.



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 OSVC).**

Více informací na [www.sesousedy.cz](http://www.sesousedy.cz)