

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova

Studijní program: N6208 Ekonomika a management

Studijní obor: Strukturální politika EU a rozvoj venkova

**Využití podpor z Evropského sociálního fondu
pro rozvoj sociální politiky ČR**

Vedoucí diplomové práce
Prof. Ing. Magdalena Hrabánková, Csc., prof. h. c.

Autor
Bc. Martina Čechurová

2011

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Bc. Martina ČECHUROVÁ
Osobní číslo: E09609
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Strukturální politika EU a rozvoj venkova
Název tématu: Využití podpor z Evropského sociálního fondu pro rozvoj sociální politiky ČR
Zadávací katedra: Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova

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

Cíl práce:

Cílem práce bude v první řadě charakterizování sociální politiky v České republice, zjištění, co se podporovalo z podpor z Evropského sociálního fondu a navrhnout, jaké další projekty by se daly z dotací z Evropského sociálního fondu financovat.

Metodika zpracování:

1. Pojem sociální politika a její obsah.
2. Zhodnocení sociální politiky v ČR (sociálních podpor).
3. Nástroje a kritéria sociální politiky.
4. ESF - jeho obsah a význam. Současné čerpání podpor z ESF v Plzeňském a Jihočeském kraji.
5. Návrh čerpání podpor z ESF pro ČR.

Rámcová osnova:

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

Rozsah grafických peací: dle potřeby
Rozsah pracovní zprávy: 50 - 70 stran, dle možností
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

DOHNALOVÁ, M. Sociální ekonomika v evropském kontextu, Brno: Nadace Universitas: Akademické nakladatelství CERM: NAUMA, 2006. ISBN 80-7204-428-1.

EVROPSKÁ KOMISE. Directorate-General for Employment and Social Affairs 382626, Pomoc Evropské unie zaměřená na zaměstnanost a lidské zdroje, Luxembourg: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2000.

FRANCOVÁ, H., NOVOTNÝ, A. Sociální politika v základech, Praha: Triton, 2008. ISBN 978-80-7387-125-3.

HŘABÁNKOVÁ, M. A KOL. Rozvoj lidských zdrojů ve venkovské prostoru ČR, České Budějovice, ZF JU, 2007. ISBN 80-86284-66-2.

MUNKOVÁ, G. A KOL. Sociální politika v evropských zemích, Praha: Karolinum, 2005.

Evropský sociální fond, Dostupné na WWW: <http://www.esfcr.cz>

Strukturální fondy EU, Dostupné na WWW: <http://www.strukturální-fondy.cz>


Vedoucí diplomové práce: prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.,
prof.h.c.
Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova

Datum zadání diplomové práce: 18. března 2010

Termín odevzdání diplomové práce: 16. dubna 2011


prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc., prof.h.c.
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Budejovská 13 370 05
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Eva Čadilová, CSc.
vedoucí katedry

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci **Využití podpor z Evropského sociálního fondu pro rozvoj sociální politiky ČR** jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své 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 20. 4. 2011

.....

Podpis

Poděkování

Touto cestou bych chtěla velmi poděkovat vedoucí mé diplomové práce, paní rektorce Prof. Ing. Magdaleně Hrabánkové, Csc., prof. h. c. za její velmi cenné rady, připomínky a čas, který mi věnovala. A také pracovním úřadu práce v Plzni a Českých Budějovicích, paní Ing. Pavle Janovské a paní Ing. Jiřině Černožské, které mi poskytly všechny materiály, bez kterých bych svoji práci mohla jen stěží napsat.

Obsah

Úvod	4
1 Pojem sociální politika a její obsah	6
1.1 Definování sociální politiky.....	6
1.2 Obsah sociální politiky	8
1.3 Pohledy na sociální politiku.....	9
1.3.1 Širší a užší pojetí sociální politiky.....	9
1.3.2 Aktivní a pasivní sociální politika	9
1.4 Principy sociální politiky	10
1.4.1 Princip sociální spravedlnosti	10
1.4.2 Princip sociální solidarity	11
1.4.3 Princip subsidiarity	12
1.4.4 Princip participace	13
1.5 Aktéři sociální politiky	13
1.5.1 Objekty sociální politiky.....	13
1.5.2 Subjekty sociální politiky	14
1.6 Funkce sociální politiky.....	15
1.6.1 Funkce ochranná	15
1.6.2 Funkce rozdělovací a přerozdělovací	15
1.6.3 Funkce homogenizační	16
1.6.4 Funkce stimulační	17
1.6.5 Funkce preventivní	18
1.7 Nástroje sociální politiky	18
1.7.1 Právní normy.....	19
1.7.2 Ekonomické nástroje.....	19
1.8 Sociální politika v kontextu Evropské unie	21
2 Sociální politika – politika zaměstnanosti	23
2.1 Trh práce	23
2.2 Politika zaměstnanosti	23
2.2.1 Čtyři pilíře evropské strategie zaměstnanosti	24
2.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	26
2.2.3 Aktivní politika zaměstnanosti	27
2.2.4 Právo na práci	29
2.3 Nezaměstnanost	30
2.3.1 Druhy nezaměstnanosti.....	31
2.3.2 Předcházení nezaměstnanosti	33
2.3.3 Rizikové skupiny	34

3 Regionální politika	36
3.1 Strukturální fondy	38
3.2 Operační programy financované z ESF	40
3.2.1 Období 2004 – 2006	40
3.2.2 Programovací období 2007 - 2013.....	41
4 Cíl	43
5 Metodika	44
Praktická část.....	45
6 Nezaměstnanost ve vybraných krajích	45
6.1 Plzeňský kraj	47
6.2 Jihočeský kraj	48
7 Programovací období 2004 - 2006	51
7.1 Najdi si práci	52
7.1.1 Najdi si práci v Plzeňském kraji	53
7.1.2 Najdi si práci v Jihočeském kraji	56
7.2 Příprava na práci	58
7.2.1 Příprava na práci v Plzeňském kraji	59
7.2.2 Příprava na práci v Jihočeském kraji	62
7.3 Návrat do práce	63
7.3.1 Návrat do práce v Plzeňském kraji	63
7.3.2 Návrat do práce v Jihočeském kraji	65
7. 4 Závěr k programovacímu období 2004 - 2006	67
8 Programovací období 2007 – 2013	69
8.1 Plzeňský kraj	69
8.1.1 Aktivně do práce	69
8.1.2 Začni znovu.....	70
8.1.3 Rodina není handicap.....	71
8.1.4 S pomocí za prací.....	72
8.1.5 Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji a vliv projektu na ní	74
8.2 Jihočeský kraj	75
8.2.1 Dobrá práce v Jihočeském kraji	75
8.2.2 Cesta do práce v Jihočeském kraji	77
8.2.3 Se sousedy k vzdělávání	81
8.2.4 Máme na to v Jihočeském kraji	84
8.2.5 Moje příležitost v Jihočeském kraji	85

9 Závěr k projektům.....	87
Závěr	90
Summary.....	93
Seznam použité literatury	95
Seznam tabulek	99
Seznam obrázků	100
Seznam příloh.....	101

Úvod

Sociální politika je politikou velmi složitou a obsáhlou. Její chápání se odvíjí od různého pochopení pojmů „sociální“ a „politika“ a každý autor má pro její obsah jiné mantinely. Stejně obtížné je pochopení tohoto pojmu i pro běžného člověka, neboť jen málokdo ví, co si pod termínem sociální politika přesně představit, jaké různé části skrývá. Lidé možná tuší, ale k celkovému pochopení je potřeba znát, jaké návaznosti na sebe známé pojmy jako sociální zabezpečení, nezaměstnanost či důchodové zabezpečení mají.

Ještě složitější je pochopení sociální politiky z hlediska globálního, když uvážíme dlouhodobý vývoj Evropské unie. Sociální politika patří mezi priority politiky Evropské unie a je považována za jeden z hlavních cílů již od 60. let. Také proto patří mezi hlavní pilíře politiky hospodářské a sociální soudržnosti.

Cílem práce je především přiblížit pojem sociální politiky, její funkce a principy a zaměřit se na problematiku nezaměstnanosti, respektive na snahu o zhodnocení různých programů na podporu zaměstnanosti.

Jak je již uvedeno výše, vznikla podpora sociální politiky a politiky zaměstnanosti již v roce 1957 podepsáním Římské smlouvy a založením Evropského sociálního fondu, který pomáhá financovat právě tyto „měkké záležitosti“.

Od vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004 máme také možnost čerpat z tohoto fondu dotační tituly na rozvoj vzdělávání, zaměstnanosti, rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, na podporu začínajících OSVČ, rozvoj institucí služeb zaměstnanosti, případně na rozvoj vzdělávacích programů či stáže studentů.

Právě v roce 2004 se naskytl úřadům práce nový úkol, a to vytvořit a zrealizovat projekty, které by podpořily zaměstnanost v republice tím, že budou snižovat nezaměstnanost. V době minulého programovacího období byly projekty pro všechny kraje stejné, ve všech krajích se snižovala dlouhodobá i krátkodobá nezaměstnanost,

rostla snaha pomoci znevýhodněným osobám na trhu práce. Staré programovací období skončilo a s ním i národní projekty, které zaznamenaly obrovský úspěch. Proto se i v novém programovacím období s podobnými projekty dále pracuje, pouze změnilo jméno z národních, které byly pro celou republiku stejné, na regionální individuální programy, které se liší kraj od kraje. Přesto ale jejich cíl zůstal stejný, a to v maximální možné míře zajistit plnou zaměstnanost, aby se naplnily cíle Lisabonské dohody, která skončila svoji platnost v roce 2010, a nové hospodářské teorie Evropské unie „Evropa 2020“. Cíl Lisabonské strategie byl nastaven velice ambiciózně:

„Stát se nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější, na znalostech založenou ekonomikou na světě, schopnou stálého ekonomického růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností.“

Problém nezaměstnanosti zatěžuje všechny státy, nejen členské státy Evropské unie. Neustále existující nesoulad mezi poptávkou po práci a její nabídkou stále rozevírá nůžky nezaměstnanosti a v době ekonomické krize se tento problém ještě prohlubuje. I přes neuspokojivou míru nezaměstnanosti je nutno podotknout, že pokud by neexistovaly regionální individuální projekty úřadů práce na podporu zaměstnanosti, byla by situace ještě mnohem horší, protože zaměstnat více lidí v době, kdy většina zaměstnavatelů propouští, je úkol, který opravdu mohou ovlivňovat jen úřady práce či vyšší moc.

1 Pojem sociální politika a její obsah

1.1 Definování sociální politiky

Definování sociální politiky je velmi složité, například Kotous (1995) o této problematice a jejím složitém zkoumání řekl: *“Tak kupříkladu jedna anglická autorka považuje koncept sociální politiky za „oblast úžasné nejistoty“, zatímco známý americký specialista ji označuje jako „matnou, reziduální pojmovou kategorii, která je někdy tak široká, že zaujímá tři čtvrtiny veškeré vládní činnosti, a někdy tak úzká, že se omezuje jen na důchodové zajištění chudých“.*

Obecně lze říci, že sociální politika je takovou politikou, které se orientuje především k člověku, k rozvoji jeho osobnosti, kvality života a také rozvoji jeho životních podmínek.

Konopásková (1998) o sociální politice říká, že je takovou součástí společenského systému, za jehož základní prvky jsou nejčastěji považovány sféra ekonomická, politická, sociální, kulturní, ekologická, vědeckotechnická, existenční. Tyto sféry spolu souvisí a doplňují se. Cíle a nástroje sociální politiky se pak neutváří izolovaně, ale v souladu s těmito sférami a v návaznosti na normy ekonomické, politické, mravní a jiné. Od toho se pak také vyvíjí fungování sociální politiky.

Odpověď na otázku „co je sociální politika“ souvisí s tím, jak rozumíme slovům „sociální“ a „politika“.

Slovo „sociální“ lze chápat v těchto třech významech:

- společenský, tedy vztahující se ke společnosti;
- ve významu snahy zlepšovat životní podmínky lidí a jejich společenské poměry;
- ve způsobu řešení nepříznivých životních situací jedince v rámci jeho hmotného zabezpečení ve společnosti.

Tomeš (2010) o významu „politika“ napsal, že slovo politika je řeckého původu. Je to jeden z velmi ambivalentních pojmů. Všichni lidé mu rozumějí, avšak definují jej

s obtížemi. Jedni jej pojmají jako úsilí o udržení nebo změnu systému, jiní jako soubor sociálních činností, další jako soubor politických nástrojů (institucí) apod.

Podle Konopáskové (1998) je slovo „Politika“ chápáno a užíváno ve smyslu:

- úsilí směřujícího k udržení či změně společenského systému,
- souboru sociálních činností, které v nejširším slova smyslu ovlivňují společenskou realitu,
- souboru politických nástrojů např. institucí, právních norem a opatření, finančních toků, kterými jsou prosazovány a dosahovány určité cíle.

Vzhledem k různým možnostem chápání pojmů „sociální“ a „politika“ je i „sociální politika“ chápána a vysvětlována různě.

Sociální politika je soustavné a cílevědomé úsilí sociálních subjektů udržet nebo zlepšit sociální systém a zajistit jeho fungování. (Tomeš, 2001, s. 76)

Konopásek (1990) chápe sociální politiku jako společenskou aktivitu zaměřenou na zlepšení či udržení základních životních podmínek lidí a zabezpečení jejich sociální suverenity a sociálního bezpečí. Také její chápání lze přiblížit k omezování sociální závislosti a sociálního ohrožení.

Naproti tomu Arnoldová (2002) ve Slovníku sociálního pojištění vidí sociální politiku jako cílevědomou činnost státu, obcí a dalších subjektů za účelem zlepšení životních podmínek lidí, realizace lidských práv (především sociálních) a rozvoje osobnosti každého jednotlivce.

Tomeš (2010) definuje sociální politiku jako zájem:

- ✓ vztahující se ke zlepšování nebo ke změně společenských poměrů,
- ✓ systematicky sledovaný,
- ✓ cílený na životní úroveň jedince,
- ✓ projevující se v úsilí nebo činnosti,
- ✓ zaměřený na fungování nebo transformaci vlastního či cizího sociálního systému.

Sociální politiku bychom měli chápat jako celek, který je propojený mnoha komplikovanými vazbami se společenským systémem.

Podle Potůčka (1995) sociální politika jako praktická aktivita formuje vztah jedinců a sociálních podmínek jejich života, neboť každý člověk se účastní sociální politiky a nějakým způsobem ji spoluutváří, ať už jde o osobu jeho samého, o život jeho rodiny, o život společenství. Zároveň je každý vystaven sociálním podmínkám, které nemá ve své moci.

1.2 Obsah sociální politiky

Tismuss (1979) popisuje sociální politiku jako jádro, kam patří:

- práce a zaměstnanost
- sociální dávky
- sociální péče/pomoci/podpory,

a toto jádro sociální politiky doplňuje o politiku rodinnou, svépomocná a zájmová sdružení a organizace, obce a regiony jako subjekty sociální politiky a o distribuci placené a neplacené práce.

Duben (1999) se k obsahu sociální politiky vyjádřil ve své publikaci tak, že obsahem novodobé sociální politiky a jejím rozhodujícím cílem je péče o blahobyt všech občanů státu.

Naproti tomu Hill (2000) rozčlenil sociální politiku do těchto oblastí:

- ✓ sociální zabezpečení,
- ✓ zdravotní politika,
- ✓ sociální služby,
- ✓ vzdělávací politika,
- ✓ politika zaměstnanosti,
- ✓ bydlení.

1.3 Pohledy na sociální politiku

Sociální politika jako velmi rozsáhlá oblast má několik pojetí a také je možné ji dělit podle různých kritérií. První oblastí je právě velikost pojetí, co všechno jako sociální politiku vidíme.

1.3.1 Širší a užší pojetí sociální politiky

První pojetí je označováno jako „sociální politika v širším slova smyslu“. Z hlediska tohoto pojetí Krebs (2005) vymezuje jako konkrétní jednání subjektů, kteří ovlivňují sociální sféru společnosti, především státu. A sociální politika je vnímána jako aktivita vážící se bezprostředně k životním podmínkám lidí.

Naproti tomu sociální politika v užším slova smyslu je cílena především na schopnost reagovat na sociální rizika, resp. jejich možné negativní důsledky (např. stáří, nemoc, invalidita), a eliminovat nezaměstnanost, chudobu a další prvky, které doprovázejí fungování tržního mechanismu.

1.3.2 Aktivní a pasivní sociální politika

Druhým pohledem na sociální politiku je dělení na aktivní a pasivní. Aktivní neboli perspektivní sociální politika usiluje především o prevenci, tj. předchází vzniku sociálních problémů přijímáním určitých sociálních opatření „ex ante“ (kurativní přístup).

K prevenci lze dospět buď přijímáním systémových opatření, tj. změnami a úpravami samotného sociálního systému a pravidel jeho fungování (tzv. systémová sociální politika), nebo přijímáním opatření, kterými se předem vytvářejí předpoklady pro účinné řešení možných následků sociálních problémů (tzv. intervencionistická sociální politika). (Francová, 2008, s. 19)

Naproti tomu pasivní, také známá jako retrospektivní sociální politika, se zaměřuje na řešení sociálních problémů, které již vznikly a zmírňuje jejich následky (paliativní přístup), reaguje tedy na problémy „ex post“.

1.4 Principy sociální politiky

Existuje několik hlavních principů – spravedlnost, solidarita, subsidiarita a participace, které budou blíže popsány v podkapitolách, a principy méně známé jako například:

Princip univerzality – rozšiřuje osobní rozsah sociálního zabezpečení na všechny a zaručuje pomoc v nutných případech určitými dávkami.

Princip komplexnosti – snaží se vytvořit pestrou diferencovanou záchrannou sociální síť, kde neproklouzne občan pod životní minimum.

Princip uniformity – snaha zabezpečit podle nastavených pravidel všechny občany, kteří potřebují pomoc.

Princip adekvátnosti – výše pomoci by měla být přiměřená k sociálním potřebám, a neměla by dovolit, aby se jedinec dostal na sociální dno.

1.4.1 Princip sociální spravedlnosti

Tento princip je klíčovým principem sociální politiky. Na tomto pilíři politika stojí, neboť kdyby tohoto pilíře nebylo, jistě by se nevyplácely žádné dávky pomoci v hmotné nouzi či v nezaměstnanosti. Kdyby tento princip neexistoval, fungovalo by vše na principu pomoz si sám, protože každý je „svého štěstí strůjcem“. Snaha každého jedince postarat se sám o sebe do sociální spravedlnosti jistě patří, ale jedinec se také spoléhá na stát, protože pokud samotná snaha nestačí, pomůže slabým a potřebným společnost.

Potůček (2005) o sociální spravedlnosti uvádí, že se týká způsobu, jakým společnost rozděluje předpoklady a prostředky k vytvoření pocitu suverenity a bezpečí svých členů.

Spravedlností je myšlena jednak spravedlnost ve smyslu souhrnu právních norem a zásad, jednak spravedlnost sociální, kterou lze vymezit pravidly, podle nichž jsou ve společnosti rozdělovány předpoklady a prostředky veřejného blahobytu mezi jednotlivé subjekty. (Halásková, 2002)

Sociální spravedlnost má prapůvod v hebrejském slově „cedaka“ (dobročinnost) a „cedek“ (spravedlnost). Podle židovské interpretace má každý spravedlivý (cadik) za povinnost přispívat ke zmírnění chudoby nejméně desetinou svých příjmů. (Kolibová, 2007, s. 34)

Josef Macek, významný český meziválečný sociálnědemokratický politik, národohospodář a novinář, uvádí tři přístupy k problematice spravedlnosti:

- Každému stejně. Nejedná se o egalitářství, ale proporcionalitu. Tento pohled na spravedlnost nachází uplatnění v konkrétním případě – stejná mzda za stejnou práci.
- Každému podle jeho potřeb. Tak se rozděluje například v rodině. Musí existovat autorita, která rozhoduje o potřebách každého jedince.
- Každému podle jeho zásluhy. Problém však je, kdo zásluhy definuje.

(Potůček, 2010, s. 249)

1.4.2 Princip sociální solidarity

Tento princip by se nemohl obejít bez spolupráce mezi lidmi, neboť solidarita je výrazem lidského porozumění a pospolitosti, vzájemné soudržnosti a také odpovědnosti. (Krebs, 1997)

Solidarita se může projevovat na různých úrovních, ať se bude jednat o solidaritu jednotlivců nebo mezi rodinami, na místní či regionální úrovni, z vyšší moci státu, či solidaritu světových organizací na mezinárodní úrovni.

Podle Dubna (1999) je sociální solidarita považována za hybnou sílu vývoje lidstva a významný předpoklad všeobecného pokroku na úrovni hmotného, mravního i duchovního vývoje.

„Solidarita je etickým příkazem, protože člověk je dlužníkem společnosti a zřídka-li se svých práv, privilegií, ve shodě s ideou solidarity, je to jen splácení dluhu za prospěch, který poskytuje společnost jednotlivci, rovněž jako dluh generacím minulým, jejichž statky nakoupené pílí jsou mu k dispozici, a povinností všech lidí je solidárně pracovat na rozhojnění tohoto bohatství.“ [20]

1.4.3 Princip subsidiarity

O tomto principu se dnes dozvídáme stále častěji. Stal se fenoménem, který patří do hospodářské a sociální politiky Evropské unie, do veřejné správy a do politiky sociální. Tento princip ukazuje na to, že činnosti by měly být vykonávány na nejnižší možné úrovni, která ji dokáže efektivně zvládnout.

U sociální politiky je to snaha, přesunout zodpovědnost na jedince, aby se nejdříve sám pokusil svoji situaci vyřešit, pokud se mu to nepodaří, obrátil se na svou rodinu, přátelé a další vyšší skupiny a teprve až pak se obrátil na stát. Pokud by totiž stát jako nejvyšší orgán měl řešit každou nežádoucí situace jednotlivce, byl by naprosto zahlcen. Stejným způsobem to platí například u soudů, kde se problémy řeší nejdříve na městské úrovni, krajské, státní, a pokud ani zde se nenajde řešení, postupuje se k úrovni nadnárodní. A jak by to teprve vypadalo v Evropské unii, kdyby se hlavy EU měly zabývat jednotlivými problémy každého asi z 500 milionů obyvatel.

Právě o jednotlivci se v sociální politice uvažuje jako o osobě, která je nejbližší určitěmu sociálnímu problému a je povinna vynaložit své vlastní síly k jeho vyřešení. Souvisí to také s principem odpovědnosti, neboť lidé si mají být všemožně nápomocni a společně si zajišťovat vzájemnou podporu.

Tento princip vychází z přístupu k člověku jako individu s jedinečnými vlastnostmi, vůlí, schopnostmi, dispozicemi atd., které je jedinec jaksi „povinen“ využívat ku prospěchu a sociálnímu bezpečí svému a svých bližních. Přitom tyto jedinečné vlastnosti musí být společností chráněny, kultivovány a rozvíjeny, aby vše, co může jedinec na základě vynaložení vlastních sil učinit pro své sociální bezpečí, také sám učinil. (Halásková, 2003)

Stát figuruje až na posledním místě. V první řadě je jeho povinností pečovat o vytvoření podmínek, aby si každý mohl pomoci vlastním přičiněním. Až když jsou všechny jiné možnosti vyčerpány, pomáhá sám stát.

1.4.4 Princip participace

Tento princip se přeorientovává na člověka jako na objekt sociální politiky, který nejenom že sociální politiku a její nastavení přijímá, ale také má možnost ji ovlivňovat. Člověk je bytostí společenskou, podílí se na společenském životě a také by měl mít právo podílet se na řešení společenských problémů. Občané přestávají být pouze klienty systému, ale aktivně se ho účastní, to znamená, že z adresáta sociálně-politických opatření se stává jejich tvůrcem a realizátorem. Možnost účastnit se rozhodování potom vysoce zvyšuje účinnost daných opatření a vytváří pocit sounáležitosti. Aby se mohl tento princip plně rozvíjet, potřebuje rozvinutou občanskou společnost.

Realizace principu participace je postupným, dlouhodobějším procesem, který lze ve zkratce nazvat jako přechod od člověka, jako převážně objektu sociální politiky, k člověku plnoprávnému, odpovědnému a respektovanému subjektu. (Francová, 2008)

1.5 Aktéři sociální politiky

1.5.1 Objekty sociální politiky

Objekty sociální politiky státu jsou všichni obyvatelé dané země, osoby, kterých se politika týká a využívají ji ať již pro sebe samotného nebo svoji rodinu. Součástí tohoto systému se člověk může stát buď přihlášením se a placením pravidelných příspěvků, to se týká pojištění, nebo díky tomu, že je člověk chudý, nemajetný, nemocný a podobně. Stát a další subjekty sociální politiky její objekty ovlivňují, určitým způsobem ochraňují nebo naopak omezují.

Základem je tedy jedinec (jako součást celku) se svými jedinečnými vlastnostmi, schopnostmi, zájmy, potřebami, dispozicemi apod., jeho blaho a prospěch a nikoli nějaký fiktivní a neurčitý kolektivní prospěch. Jedinec, jeho nezadatelná základní práva, zejména práva na lidskou důstojnost a svobodné rozvíjení osobnosti, jsou rozhodující. (Krebs, 2005)

1.5.2 Subjekty sociální politiky

Subjekty v sociální politice jsou ti, kdo mají zájem, vůli, schopnosti, předpoklady, možnosti a chování může iniciovat a naplňovat. Subjekty koncipují, připravují a realizují sociální politiku, samozřejmě v rozdílné míře, která plyne především z povahy a obsahové rozdílnosti rozmanitých sociálně-politických opatření. (Francová, 2008)

Subjekty sociální politiky dělíme na státní a nestátní, přičemž nestátní se skládají ze subjektů tržních a netržních.

Výčtem mezi subjekty patří:

- ✓ stát a jeho orgány,
- ✓ obce, jejich orgány, místní komunity,
- ✓ zaměstnavatelé, odborové orgány,
- ✓ občanské iniciativy – charitativní instituce apod.,
- ✓ nestátní subjekty,
- ✓ církve,
- ✓ občané, rodiny, domácnosti.

Pod státní subjekty spadají například Ministerstvo práce a sociálních věcí, úřady práce nebo správy sociálního zabezpečení. Státní subjekty mají největší moc ovlivňovat sociální politiku, neboť tvoří legislativu (nejvyšší úroveň vlády), fyzicky ji poskytují a také financují. Mezi méně důležité, přesto právoplatně spadající pod subjekty, jsou mezinárodní organizace, které se určitým způsobem sociální politikou zabývají.

K nejdůležitějším patří Organizace spojených národů se svou Hospodářskou a sociální radou OSN, Mezinárodní organizace práce či Centrum pro sociální rozvoj a humanitární záležitosti se sídlem ve Vídni. (Konopásková, 1998)

1.6 Funkce sociální politiky

Funkci je možné specifikovat jako:

- a. určitou schopnost, která vyvolává konkrétní efekty ve vztahu k objektům,
- b. schopnost sledovat a realizovat úkoly či činnosti zaměřené na cíl

Existuje mnoho funkcí sociální politiky, které se vyvíjely postupem času a v závislosti na prostoru, neboť v každé zemi historický vývoj probíhal různě. Mezi nejdůležitějšími funkcemi můžeme jmenovat funkci ochrannou, rozdělovací a přerozdělovací, homogenizační, stimulační a preventivní, z čehož za základní funkce považujeme funkci ochrannou a rozdělovací, ostatní funkce za funkce odvozené. Důležité ale je, že všechny tyto funkce spolu souvisí a vzájemně se ovlivňují. Těžkým úkolem státu je optimalizovat působení těchto funkcí na objekty sociální politiky jako například na člověka ve stavu nouze, rodinu, pracovní kolektiv, na člověka jako zdroj pracovní síly, i pacienta a podobně.

1.6.1 Funkce ochranná

Tato funkce je historicky nejstarší a nejstabilnější, přesto je ale nutné ji stále posilovat, neboť má pro společnost velký význam. Snaží se řešit již vzniklé sociální události jako například ochranu před úpadkem do chudoby pro jednotlivce, ale také ochraňuje společnost před rozšířením tohoto nepříznivého vlivu. Chrání také před sociálním vyloučením osob, které ze společnosti z určitých důvodů vypadly. Tuto funkci odborníci dělí z pohledu exogenního, kde funkce plyne především z humanitních snah společnosti, a z pohledu endogenního, kde vychází z potřeby ochraňovat člověka jako pracovní sílu.

1.6.2 Funkce rozdělovací a přerozdělovací

Tato funkce patří mezi nejdůležitější a nejsložitější. Funkce se ukazuje jako klíčová v politice hospodářské a sociální soudržnosti, protože každý členský stát do rozpočtu Evropské unie platí určitou částku a podle vlastní vyspělosti dostane zpět částku jinou. Regiony a státy chudší dostanou částku větší, bohatší menší. Tím probíhají přerozdělovací procesy.

To potvrzuje Potůček (2005). Redistribuce je v evropském kontextu součástí každého hospodářsko-politického systému, jednotlivé státy se liší pouze mírou uplatnění této funkce.

Nemělo by se zapomínat, že funkce přerozdělovací rozděluje nejen prostředky finanční, ale také šance v sociálně politice a v začleňování jedinců do společnosti. Přerozdělovací mechanismy se uplatňují v případech, kdy je prvotní rozdělení prostřednictvím tržního mechanismu shledáno nedokonalým.

Nejvýznamnějším článkem této funkce je stát. Je záštitou, která zaručuje přehodnocení a případně přerozdělení zdrojů. Otazník, ale stále visí nad tím, jak vysokou úroveň přerozdělení nastavit. Pokud bude úroveň nastavena příliš vysoko, poškodí stát a například pracující občany, neboť přerozdělení podpor v nezaměstnanosti způsobí (pokud budou dávky vysoké), že nezaměstnané osoby ztratí zájem pracovat, protože dávky je dostatečně zabezpečí bez toho, aby práci měly, proto ji ani nebudou hledat. Pokud ale přerozdělení bude nastaveno nízko, poškodí také mnoho lidí, protože bude vznikat chudoba, sociální neklid ze špatné situace nebo také nedostatečný rozvoj vzdělávacího systému.

Stát má na starost úpravu přerozdělení pomocí státních, veřejných rozpočtů či soustav pojištění. Prvotní rozdělení probíhá na trhu, další rozdělení představuje sociální politika díky přerozdělení daní, transferů a jiných prostředků potřebným, což se promítá do životních podmínek lidí především podporou příjmů a užíváním dotovaných služeb.

1.6.3 Funkce homogenizační

Funkce homogenizační je považována za relativně novou, je velmi těsně spojena s funkcí přerozdělovací. Směřuje k "určitému příjmovému vyrovnání" (ke zmírňování sociálních rozdílů v životních podmínkách jedinců a skupin). Jde o dosahování určité stejnorodosti (což neznamená nivelizaci životních podmínek).

Proces, v němž společnost dospívá k poskytování stejných šancí vzdělávat se, pracovat, pečovat o své zdraví apod., a to podle individuálních schopností a předpokladů. Cílem sociálního státu je vytvoření takových podmínek, aby každý občan těžil z růstu společenského bohatství. [49]

Nejvýznamněji se tato funkce ukazuje u nízkopříjmových skupin obyvatelstva, kde jim pomocí sociální politiky jsou přidělovány příjmy, které srovnají příjmy člověka se společensky uznávanou hodnotou standardu, čímž se vytvoří předpoklad pro uspokojování základních životních potřeb osob s nízkým příjmem. Nástrojem pro tvorbu této funkce je například stanovení životního minima, progresivní zdanění nebo sociální pomoc osobám s velmi nízkými příjmy. V souvislosti s regionální politikou by se dala tato funkce přirovnat právě k pomoci v nejvíce zaostalých regionech.

1.6.4 Funkce stimulační

Cílem této funkce je podněcovat člověka k tomu, aby se postaral sám o sebe, případně v tom pomohl druhým. Stimulování člověka k jednání, které by pomohlo zajistit pozitivní sociální vývoj a podpořit stabilizační efekt. Tato funkce ovlivňuje lidský potenciál společnosti například také díky důrazu na vzdělávání či zdravotnictví. Může vést k podpoře pozitivních přístupů – např. ke vzdělávání. Nebo naopak pomáhat od negativních jevů - například nezaměstnanosti, protože snížením podpor v nezaměstnanosti stimuluje k hledání a přijetí ať třeba méně kvalifikované práce, ale žadatel o zaměstnání nezůstává ve stavu nezaměstnanosti.

Funkce stimulační podporuje či vyvolává žádoucí sociální jednání jedinců či skupin a tím i žádoucí sociální vývoj. Její dopad je významný pro oblast hospodářské prosperity i pro další oblasti, které ze sociálně-politických opatření profitují jak kultivací lidského potenciálu, tak jejich stabilizačním efektem (např. opatření zaměřená na vzdělání, zdravotní péči, vhodné pracovní podmínky) (Konopásková, 1998, s. 3)

Jedná se o funkci, která se snaží aktivizovat člověka, aby se sám postaral o sebe a eventuelně pomáhal druhým. Obecně řečeno je jejím posláním podporovat,

podněcovat, vyvolávat žádoucí sociální jednání jednotlivců a sociálních skupin jak v oblasti ekonomické, tak i mimo ni. (Smutek, 2005, s. 36)

1.6.5 Funkce preventivní

Tato funkce se v současné době velmi rozvíjí. Snaží se především o předcházení nežádoucích sociálních situací jako je nezaměstnanost, chudoba a další. Nejvýznamněji se preventivní funkce naplňuje v politice vzdělávací, která tím, že poskytuje adekvátní a dobré vzdělání, přispívá k nalezení dobré práce a minimalizaci nezaměstnanosti, a v politice zdravotní, kde právě pravidelnými kontrolami, případně včasným nalezením určitého zdravotního problému se dá předcházet problémům mnohem závažnějším.

Halásková (2003) uvádí, že moderní sociální politika znamená prakticky rozsáhlou existenční prevenci orientovanou na zvládnání životního stylu. Předpokládá rozsáhlou osvětovou činnost a rozvinutí poradenství všeho druhu (např. poradenství pro volbu povolání, pro nezaměstnané, toxikomany, poradenství právní, psychologické, atd.).

1.7 Nástroje sociální politiky

Sociální politika má pro svou realizaci připraveny různé nástroje. Mezi nejdůležitější patří právní normy jako nástroje právního charakteru a nástroje ekonomické. Jiným pohledem dělíme nástroje sociální politiky aplikačního charakteru na peněžité dávky, kam patří sociální příjmy a účelové půjčky, věcné dávky, kde najdeme věcné dávky a sociální služby, regulaci a nátlak či různé úlevy a výhody. Nejdůležitější úkol nástrojů, ať už je třídíme jakkoliv, spočívá v umožnění naplňování cílů a funkcí sociální politiky.

Za nástroj sociální politiky považujeme prostředky, jimiž sociální subjekt působí na sociální objekt nebo objekty, na jiný sociální subjekt nebo subjekty. Těmito prostředky jsou zpravidla právo, peníze a instituce, kterými se uskutečňuje služba (darování a konání), regulace (zákazy a příkazy) a nátlak (politický a fyzický). (Krebs, 2005)

1.7.1 Právní normy

Právních norem, které ovlivňují sociální politiku, je možné jmenovat velké množství. Mezi české právní normy patří Ústava České republiky, Listina lidských práv a svobod a velké množství různých zákonů (např. zákon o důchodovém pojištění, zákon o rodině, daňová legislativa), nařízení vlády, vyhlášek ministerstev a podobně.

Od vstupu České republiky do Evropské unie se množství těchto norem razantně zvýšilo. Evropskou sociální chartou z roku 1961, a Chartou základních sociálních práv pracujících podepsanou ve Štrasburku o více než 20 let později počínajíc, přes Bílou a Zelenou knihu a Evropský pakt zaměstnanosti až po Lisabonskou strategii.

Základním nástrojem každého státu je právní řád, který potom upravuje sociální politiku. Právní řád ukazuje na daňový systém a systém transferových plateb, na instituce sociální politiky, jako je například česká správa sociálního zabezpečení, nebo na nadace, charity a jiné jednotky, které ovlivňují sociální politiku.

Sociálně-politické záměry lze realizovat prostřednictvím donucení subjektů k nějakému jednání (např. zaměstnance platit na zdravotní a sociální pojištění, zaměstnavatele platit pojistné za zaměstnance, stát platit dávky a služby sociální péče či dávky pro rodiny s dětmi). Prostřednictvím právních předpisů mohou být naopak subjekty donuceny k tomu, aby se určitým způsobem nechovaly či strpěly nějaký druh chování jiného subjektu (nepřítomnost na pracovišti z důvodu nemoci či mateřství/otcovství). (Potůček, 2005)

1.7.2 Ekonomické nástroje

Směřují k rozdělování a přerozdělování finančních, lidských a věcných zdrojů, což souvisí s funkcemi sociální politiky. Tyto nástroje z oblasti finančních zdrojů dělíme na

- a. fiskální nástroje, které se buď formou transferů nebo určité stanovené „slevy“ poskytují některým sociálním skupinám jako jsou například studenti, starobní důchodci, invalidé a podobně,

- b. úvěrové nástroje, které, jak již název napovídá, spočívají v poskytování různých úvěrů a půjček za zvýhodněných podmínek, aby ovlivnily určité sociální události,
- c. cenová politika ve formě regulování určitých statků a služeb, či speciálních cen pro určité sociální skupiny.

Za nástroje, které mají již konkrétně realizační charakter, je možné považovat zejména:

- sociální příjmy - jednorázové či opakující se, kam patří peněžité dávky a účelové půjčky (viz. ekonomické nástroje),
- věcné dávky, kde najdeme věcné dávky a sociální služby,
- regulaci a nátlak či různé úlevy a výhody.

Peněžité dávky náleží obvykle tomu, kdo splňuje předepsané podmínky, tedy na ně má nárok nebo mu byly přiznány úředně. Tyto dávky se dají dělit na jednorázové (porodné či pohřebné), nebo opakované, pokud dále přetrvávají podmínky pro jejich získání jako např. podpora v nezaměstnanosti, dávky státní sociální podpory

Věcné dávky – Rozhodnutí o věcných dávkách záleží na okolnostech. Peněžité dávky jsou sice levnější, ale bohužel není zajištěno jejich využití na účely, ke kterým jsou určeny. Mezi tyto dávky patří například i zdravotní pomůcky jako berle, invalidní vozíky, či šatstvo nebo potraviny.

Kdy se poskytují, uvádí Tomeš (2010): Věcná dávka se poskytuje, jestliže:

- ✓ je důvodné podezření, že by peněžité dávka nebyla použita k účelu, pro který byla určena (rodinné dávky rodině alkoholiků atp.)
- ✓ ten, komu má být dávka poskytnuta, ji nemůže z objektivních důvodů použít k zamýšlenému účelu (nedostupnost na trhu, potřeba servisu atp.)
- ✓ věcné plnění lépe plní účel, pro který bylo určeno (potraviny v době války atp.)

Sociální služby jsou velmi obsáhlé a nabízejí mnoho různorodých možností, jak uspokojit určité potřeby sociálních skupin. Patří sem například péče o neschopné a staré lidi, služby poradenské, například psychologické, kurativní, předmanželské. A služby související s trhem práce či služby v oblasti vzdělávání, zdraví.

Nátlak a regulace patří mezi nejstarší nástroje, kterými se prostřednictvím státu usměrňují určité soukromé činnosti. Stát vydává určitá pravidla a nařízení, kterým se musí lidé přizpůsobit z toho důvodu, aby nebyla narušována práva a svobody druhých lidí. Pod regulace také patří nejrůznější zákazy a příkazy například o bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci, o pracovní době a době odpočinku, o placení daní a vyplácení mezd a další.

1.8 Sociální politika v kontextu Evropské unie

Sociální politika souvisí s mnoha dalšími disciplinami, jakými jsou ekonomie, politologie, sociologie či právo, a tyto oblasti se navzájem ovlivňují. Nejdůležitější oblastí, s kterou sociální politika a sociální práce souvisí, je sociální a hospodářská politika Evropské unie. Říká se, že Evropská unie je založena na třech pilířích, a to na společném trhu, na určitém institucionálním uspořádání a na tzv. „vyvažujících opatřeních“ v sociální oblasti. Vzhledem k tomu, že mnoho dokumentů Evropské unie se zabývá sociální politikou a politikou zaměstnanosti, myslím si, že této oblasti bude věnováno více pozornosti, protože trh a volná soutěž mohou fungovat samy dle ekonomického principu „laissez-faire“, ovšem sociální politiku je nutné ovlivňovat. Pokud by se tak nedělo, těžko by funkce sociální politiky plnily svůj účel.

Sociální politiku Evropské unie definovala Komise Evropského společenství jako „soubor postupů v sociálním prostředí, včetně politiky trhu práce“. Sociální politika v prostoru EU se zabývá mnoha oblastmi – jako jsou trh práce, zaměstnanost, boj proti diskriminaci, rozvoj vzdělání, migrace či mobilita pracovní síly. Již od vzniku Evropského společenství se v každé dohodě objevila problematika sociální. Sociální politiku zatím Evropská unie pouze koordinuje, neboť vzhledem k různorodým modelům sociální politiky v členských státech není možné vytvořit jednotný systém.

Vybrané dokumenty vývoje sociální politiky EU

Prvním dokumentem Evropské unie, který se obracel k problematice sociální politiky je Evropská sociální charta, která od roku 1961 zakotvuje 19 sociálních práv člověka a vytváří rámec pro harmonizování sociální politiky v zemích EU.

Již v preambuli Římské smlouvy o Evropském hospodářském společenství je psáno, že má být zabezpečen hospodářský a sociální pokrok a neustálé zlepšování životních a pracovních podmínek.

Od roku 1992, kdy vzniklo Evropské společenství podepsáním Maastrichtské smlouvy o EU, je stanoven v oblasti sociální politiky cíl dosažení vysoké zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životního standardu většiny obyvatelstva a hospodářská soudržnost a solidarita mezi členskými zeměmi. *„Základní sociální problém, tj. problém nezaměstnanosti, je problémem, s jehož řešením se EU a její orgány potýkají značně dlouho dobu“*. (Krebs, 1997, s. 120) Proto s návrhem řešení přichází Zelená kniha „Evropská sociální politika“ a Bílá kniha: Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – Výzvy a cesty vpřed do 21. století a Bílá kniha „Cesta vpřed pro Evropskou unii“, které nejsou závaznými dokumenty, ale pouze podkladovou studií k návrhům.

Mezi nejnovější dokumenty patří Lisabonská smlouva, která tvořila desetiletý plán na období let 2000 – 2010 pro komplexní hospodářskou a sociální obnovu Evropské unie. Stanovila velmi vysoký cíl stát se nejkonkurenceschopnější ekonomikou na světě, čehož by se mělo docílit vysokou kvalifikací a celoživotním vzděláváním a měla by se opírat o vyšší zaměstnanost ve službách a rovné příležitosti pro muže a ženy, pro menšiny a další.

2 Sociální politika – politika zaměstnanosti

2.1 Trh práce

Trh práce je speciálním trhem, kde stejně jako na všech jiných trzích dochází ke střetu poptávky a nabídky. Vzhledem k tomu, že práce je výrobním faktorem, nabízí práci na tomto trhu lidé a jejich služby si na straně poptávky pronajímají firmy. Jeho specifikum plyne z toho, že práce je funkcí pracovní síly a úzce tedy souvisí s člověkem.

Nesoulad mezi poptávkou a nabídkou může být způsoben například vzděláním, schopnostmi, dovednostmi, zručností a praxí lidí, která se může odchylovat od toho, co požadují zaměstnavatelé. Pokud dochází k nesouladu mezi požadavky a nabízenými možnostmi, vzniká nezaměstnanost.

Trh práce České republiky i jiných tržních ekonomik ovlivňuje stát nástroji aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Po vstupu do Evropské unie se připojují nástroje a principy uvedené ve Smlouvě o Evropském společenství a dalších předpisech Evropské unie.

2.2 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti patří mezi specifickou oblast, neboť vytváří opatření proti eskalaci nezaměstnanosti a patří svým způsobem do systému záchranné sociální sítě. (Němec, 2002, s. 69)

Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterým jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Tato politika je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů. V posledních letech je tato politika stále více utvářena i v závislosti na opatřeních přijatých v rámci EU, např. v souvislosti s cíli Lisabonského procesu (2000) zaměřeného na dosažení plné zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů působících mezi nimi. V současné době má ve vyspělých zemích nezastupitelné místo. (Krebs, 2005, s. 292)

Evropská unie ovlivňuje významně politiku zaměstnanosti, ať už volným pracovním trhem, který by snad měl zaměstnanost zvyšovat, nebo různými připomínkami a dokumenty zabývajícími se politikou zaměstnanosti. Že těchto dokumentů není málo se můžete podívat do předchozí kapitoly, kde je pouze určitý výběr nejdůležitějších. Evropská unie se také zabývá společnou strategií růstu zaměstnanosti, ale realizace politiky je na každém státu.

2.2.1 Čtyři pilíře evropské strategie zaměstnanosti

Evropská strategie zaměstnanosti vychází z prioritních témat čtyř pilířů evropské politiky zaměstnanosti, jimiž jsou zaměstnatelnost, soukromé podnikání, přizpůsobivost a rovné příležitosti.

Zaměstnatelnost – Pro tento pilíř jsou velmi důležité kvalifikační předpoklady, vzdělání, většinou bývají také podmínkou pro získání konkrétní práce. Aby člověk vůbec byl zaměstnatelný, je třeba mít určité schopnosti.

Soukromé podnikání jako činnost samozaměstnávání je další cestou k tvorbě pracovních míst.

Přizpůsobivost – Adaptibilita osob na různé změny v poptávce po práci výrazně snižuje nezaměstnanost.

Rovné příležitosti se promítají především do rovnosti mezi muži a ženami, mezi menšinami. Toto téma se v současném programovacím období stalo také tzv. horizontálním tématem, na které musí být brán zřetel. Tento pilíř se snaží omezovat diskriminaci.

Členské státy každoročně sestavují národní akční plány zaměstnanosti, ve kterých jsou tyto všeobecné pokyny konkrétně rozpracovány. Evropská komise provádí rozbor národních akčních plánů a výsledky rozboru, zahrnuté do společné

zprávy o zaměstnanosti, pak slouží jako základ k přehodnocení priorit a k vypracování doporučení k politice zaměstnanosti v jednotlivých členských státech. [41]

Koordinace politiky zaměstnanosti v praxi

1. Na počátku roku Rada ministrů na návrh evropské komise schválí řadu prioritních oblastí pro aktivity – Směrnice zaměstnanosti. Tyto směrnice obsahují konkrétní cíle.
2. Každá země vypracuje svůj národní akční plán, kde popíše uvádění směrnic do praxe, a to způsobem, který té které zemi nejlépe vyhovuje; na tomto procesu by se mělo podílet co nejvíce zúčastněných: odbory, zaměstnavatelé, místní a regionální orgány.
3. Evropská komise a Rada společně posoudí každý národní akční plán a předloží prosincové Evropské radě (Summitu EU) zprávu. Evropská komise rovněž předloží doporučení na revizi směrnic pro následující rok
4. V určitých případech, může Evropská rada na návrh Evropské komise vydat pro vlády jednotlivých členských států konkrétní doporučení. Jinými slovy, může doporučit specifická opatření, která by měla napomoci ke splnění cílů jejich politik zaměstnanosti. Tímto způsobem je EU zapojena do politiky zaměstnanosti dvojitým způsobem: pomocí své vlastní politiky a podporou politik členských států. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, s. 14)

Krebs (1997) o současných politikách zaměstnanosti ve vyspělých zemích uvádí, že je pro ně typický (při existenci specifických odlišností) útlum preference příjmové ochrany nezaměstnaných tedy pasivní politiky zaměstnanosti a zdůrazňuje se investování do lidí a jejich schopností. Do centra pozornosti se dostává podpora strany nabídky práce a kultivace pracovní síly pomocí takových nástrojů jako jsou vzdělávání, rekvalifikace, doškolování, pracovní výcvik apod. Tento typ politiky zaměstnanosti je podporován např. tzv. Bílou knihou, která usiluje právě o vytváření nových pracovních míst a o podporu celoživotního vzdělávání.

2.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se dělí na dvě části - na aktivní a pasivní politiku.

Pasivní politika zaměstnanosti je politikou následnou, paliativní, která se pouze snaží zmírnit následky nezaměstnanosti. K osobám nezaměstnaným se dostává formou podpor v nezaměstnanosti. Proto, aby ale na tuto podporu měli nezaměstnaní nárok, musí splnit několik kritérií, v první řadě být nezaměstnaní, evidovaní na úřadu práce, požádat úřad práce o podporu v nezaměstnanosti, aktivně hledat zaměstnání a další kroky dané zákonem o zaměstnanosti. Výše podpory je také odvislá od těchto dalších kritérií, a podpora není poskytována donekonečna. V zákoně o zaměstnanosti je popsán nárok na podporu v nezaměstnanosti, její výpočet a délka poskytování. Tato politika ale stojí velké množství finančních prostředků a v určité době si mnoho lidí zvyklo na to žít z podpor v nezaměstnanosti. Proto tato politika není příliš vhodná a je lepší se zaměřovat na politiku aktivní. Lepší je prostě problémům předcházet, než je pak napravovat.

Navíc, jak uvádí Hrabánková (2007), v současné době je zapotřebí zaměřit pozornost a následně i toky finančních prostředků od pouhého zabezpečení člověka v nezaměstnanosti, které udržuje nezaměstnaného v pasivním setrvání v této situaci a nemotivuje ho ke změně, k vytváření nových pracovních příležitostí, podpoře zaměstnatelnosti, adaptability, flexibility a zvýšení kvalifikace pracovní síly. Požadavky a nároky zaměstnavatelů na kvalitu a dovednosti pracovníků rostou s technickým vývojem, ale odráží i potřebu tržního prostředí, kde lidský kapitál a jeho kvalita je nepostradatelnou složkou vlastnictví všech ekonomických subjektů. Nemůže být ani pochyb o tom, že kvalitní vzdělání a příprava na budoucí povolání pomáhají v boji proti nezaměstnanosti.

2.2.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti byla vyhlášena na summitu v Lucemburku v roce 1997 jako jeden z hlavních nástrojů boje za sociální soudržnost a proti sociální vyloučenosti.

Odůvodnění popisuje Tomeš (2010, s. 158) takto:

Rozlišuje se mezi politikou sociální soudržnosti a politikou za sociální začleňování a proti sociální vyloučenosti. Politikou sociální soudržnosti ve formě tzv. strukturálních fondů EU usiluje o odstranění rozdílů v úrovních mezi regiony, protože tyto rozdíly podporují nežádoucí sociální mobilitu. Politikou za sociální začleňování EU odstraňuje nebo omezuje sociální vyloučenost jednotlivců i skupin. Tato koncepce vychází ze skutečnosti, že sociální události mají společného jmenovatele – chudobu a sociální vyloučení. Nejúčinnějším nástrojem v úsilí proti chudobě je ekonomická činnost – politika zaměstnávání. K tomu lidé potřebují zdraví, vzdělání a dostupnost zdravotnických, vzdělávacích a sociálních služeb.

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Potůček (1995) o aktivní politice zaměstnanosti uvádí, že musí stimulovat k hledání místa, musí požadovat registraci uchazečů a pravidelné hlášení se na příslušném úřadu práce. V současné době by měl být uchazeč o zaměstnání stimulován, aby nemohl odmítnout odpovídající (vhodnou či přiměřenou) práci. Nejnovější úpravy znamenají zpřísnování podmínek odmítnutí nabízené práce. Směřují k podpoře zaměstnavatelů, k nabídce rekvalifikací a veřejně prospěšných prací.

Nástroji, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zákony o zaměstnanosti zejména:

- a. rekvalifikace,
- b. investiční pobídky,

- c. veřejně prospěšné práce,
- d. společensky účelná pracovní místa,
- e. příspěvek na zapracování,
- f. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.
- g. překlenovací příspěvek – *„S novým rokem se zavádí také poskytování tzv. překlenovacího příspěvku. Budou na něj mít nárok uchazeči o zaměstnání, kteří se rozhodnou řešit nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti a zároveň kterým bude poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa.“* [46]

Úřady práce

K zajištění cílů politiky zaměstnanosti je nutné mít odpovídající výkonné organizace, a to především úřady práce.

V současné době zabezpečuje politiku zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Úřady práce jsou územní orgány státní správy zabývající se zaměstnaností a mající právní subjektivitu.

Mezi vykonavatele politiky zaměstnanosti a významné ovlivňovatele zaměstnanosti patří úřady práce. Ty mají několik funkcí:

- ✓ vyplácení podpory v nezaměstnanosti,
- ✓ zprostředkování informací o volných pracovních místech,
- ✓ poradenské služby,
- ✓ vytváření veřejně prospěšných pracovních míst,
- ✓ podpora drobného podnikání,
- ✓ zprostředkování odborné přípravy a rekvalifikace,
- ✓ tvorba programů pracovního uplatnění,
- ✓ vyhodnocování trhu práce,
- ✓ kontrola subjektů trhu práce,

- ✓ spolupráce na tvorbě a realizace regionálních programů řešení otázek zaměstnanosti,
- ✓ hospodaření s finančními prostředky určenými na politiku zaměstnanosti.

2.2.4 Právo na práci

S politikou zaměstnanosti také neodmyslitelně souvisí právo na práci, protože jedním ze základních lidských práv je právo na přiměřenou životní úroveň a způsob, jak si udržet určitou životní úroveň, je právě mít práci. Proto i právo na práci patří mezi základní lidská práva vyhrazená mimo jiné v Chartě sociálních práv pracujících.

Kolibová (2007) vysvětluje právo na práci jako možnost zvolit si svobodně zaměstnání v uspokojivých pracovních podmínkách za přiměřenou odměnu, právo získat práci v mezích společenských možností nebo peněžitou podporu v nezaměstnanosti, která by zajistila životní úroveň přiměřenou a lidsky důstojnou.

Toto právo neznamena právo na určitou konkrétní práci, ale pouze nárok na pomoc státu při získávání práce pomocí úřadů práce, zprostředkovatelen a jiných poskytovatelů služeb zaměstnanosti dle zákona o zaměstnanosti. Tyto organizace poskytují bezplatné poradenství a informace o trhu práce a zprostředkovávají střet nabídky a poptávky po práci. Dle práva na práci má nezaměstnaný po určitou dobu nezaměstnanosti a za splnění daných podmínek nárok na podporu v nezaměstnanosti. Hlavním cílem sociální politiky v oblasti nezaměstnanosti proto zpravidla bývá podpora vytváření nových pracovních příležitostí, podpora samostatné podnikatelské činnosti a přípravy lidí na zaměstnání nebo podnikatelskou činnost. Všechny tyto činnosti se označují jako aktivní politika zaměstnanosti.

Právo na práci není samoučelné. Je to prostředek, který má každému občanovi zajistit na jedné straně podíl na národním důchodu, úměrný jeho schopnostem a fyzickým možnostem, na druhé straně plné uplatnění vlastní osobnosti. Právo na práci je jeden ze základních nástrojů sociální emancipace člověka. (Halásková, 2003, s. 48)

Tomeš (1995) právo na práci považuje za právo ekonomické, protože je jednou ze záruk přístupu člověka ke zdrojům obživy. Někdy bývá v seznamech práv zahrnuto

mezi ekonomická práva, někdy mezi práva sociální. Svou konstrukcí je však právo na práci zcela nepochybně právem sociálním.

2.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost souvisí nejen s politikou zaměstnanosti ale také s politikou sociální, protože nezaměstnanost považuje za jednu ze sociálních událostí.

Tomeš (2001) definuje sociální událost nezaměstnanosti těmito kritérii:

- ✓ nedobrovolným charakterem (znamená nemožnost získat zaměstnání),
- ✓ pracovní schopností (způsobilostí být zaměstnán),
- ✓ připraveností neboli disponibilitou pro výkon zaměstnání,
- ✓ aktivním hledáním zaměstnání (pravidelným docházením na úřad práce)

Na počátku 21. století je vysoká nezaměstnanost nejzávažnějším ekonomickým a sociálním problémem pro téměř všechny členské státy. Každý desátý občan EU marně hledá práci. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, s. 10)

Nezaměstnanost je takový stav ekonomiky, kdy si osoby v produktivním věku přejí pracovat, být zaměstnání, ale nemohou práci najít. Nezaměstnanost má vliv na narušení rovnováhy v ekonomice a má vliv na sociální a politickou stabilitu společnosti.

Důležitým ukazatelem nezaměstnanosti je tzv. míra nezaměstnanosti, kterou vyjadřujeme procentuálním podílem počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. (Stejskalová, 1998)

Nezaměstnanost můžeme definovat jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce. Jedná se o stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky neodpovídá struktuře poptávky. Za těchto okolností lidé se zájmem o práci nejsou s to si jí najít. Příčin vedoucích k nezaměstnanosti existuje mnoho, například jde o:

- ✓ dynamiku ekonomiky a střídání hospodářských cyklů,
- ✓ strukturální změny,
- ✓ nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce,

- ✓ demografické vlivy,
- ✓ mzdovou politiku a nepružnost mezd,
- ✓ vývoj inflace,
- ✓ státní zásahy na trhu práce,
- ✓ chování odborů,
- ✓ imobilitu pracovní síly. (Kolibová, 2007, s. 117)

2.3.1 Druhy nezaměstnanosti

Existuje několik druhů nezaměstnanosti.

1. Krátkodobá nezaměstnanost

Krátkodobá nezaměstnanost je takovou nezaměstnaností, kdy osoba v produktivním věku nemůže najít práci v horizontu kratším než jeden rok.

2. Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost je opak nezaměstnanosti krátkodobé, trvá déle než jeden rok a trpí jí více osoby bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací, osamělé matky s dětmi či zdravotně handicapovaní.

Brdek (2002) tuto skupinu rozšiřuje o:

- ✓ příslušníky etnických menšin,
- ✓ imigranty,
- ✓ osoby se sociálními a osobními handicapy,
- ✓ obyvatele venkova nebo upadajících regionů,
- ✓ osoby dlouhodobě zaměstnané u jednoho zaměstnavatele a na jednom místě,
- ✓ mladistvé, zejména mladé problémové jedince,
- ✓ starší osoby v předdůchodovém věku.

3. Dobrovolná nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost se nezahrnuje do statistik nezaměstnaných, protože ve stavu dobrovolné nezaměstnanosti se nachází osoba, která práci nehledá nebo není ochotna přijmout práci za nabízenou mzdu.

4. Frikční nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanost patří pod krátkodobou nezaměstnanost a je přítomný v každé ekonomice, i za stavu plné zaměstnanosti. Tento druh je zcela běžný, neboť je způsoben v důsledku pohybu lidí mezi místy a pracovními příležitostmi, jde například o časový nesoulad například mezi opuštěním školy absolventy a dobou, než se jim podaří najít práci, nebo při změně zaměstnání.

Buchtová (2002) o této problematice ve své publikaci píše, že svou roli zde hraje i nedostatečná informovanost osob hledajících práci a nabídce vhodných pracovních příležitostí. Frikční nezaměstnanost však není vnímána jako závažný problém, neboť po určité době nezaměstnaní nalézají uplatnění. V případě frikční nezaměstnanosti se předpokládá, že jak profesní orientace, tak regionální rozmístění je na straně poptávky a nabídky v souladu.

5. Strukturální nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost vzniká změnami v ekonomice, kde určitá odvětví se rozvíjejí jiná odvětví průmyslu upadají. Způsobuje to, že nezaměstnaný nemůže najít práci ve svém oboru. Velký problém nalézt práci mají lidé, kteří jsou pouze jednostranně zaměřeni na své odvětví. Vyřešit tuto situaci mohou rekvalifikace. Tato porucha ekonomiky může být také způsobena bariérami mezi nabídkou práce a poptávkou po ní, například v dopravním omezení či bydlení, a je hlavním faktorem ovlivňujícím rozdílnou míru nezaměstnanosti mezi regiony.

6. Cyklická nezaměstnanost

Souvisí s hospodářským cyklem. V době, kdy je na tom ekonomika lépe, je nižší míra nezaměstnanosti, naproti tomu v době recese počet nezaměstnaných roste.

7. Sezónní nezaměstnanost

Je závislá na ročních obdobích - například práce v zemědělství či stavebnictví, nebo na sezónní poptávce po určitém zboží a službách. Zde se může jednat například o sortiment s vánoční či velikonoční tematikou, lyžařské pobyty a podobně.

Dle metodiky Mezinárodní organizace práce se za nezaměstnaného považuje osoba, která:

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

Největším problémem je nezaměstnanost dlouhodobá. Dlouhodobá nezaměstnanost má na lidi samotné i na jejich psychiku negativní vliv. Lidé se cítí méněcenní, protože nemohou najít žádnou práci, začnou upadat do depresí, z kterých se pak může vyklubat přílišná agresivita, alkoholismus, kriminalita. Také ztrácí pracovní návyky a především kvalifikaci.

Za hlavní nástroje boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti se považují:

- ✓ zvyšování kvalifikace či rekvalifikace,
- ✓ poskytování informací o situaci na trhu,
- ✓ podpory firmám na vytváření nových pracovních míst,
- ✓ speciální programy tvorby pracovních míst,
- ✓ finanční podpory a rady pro ty, kteří se rozhodnou sami podnikat,
- ✓ zvyšování kvality výuky,
- ✓ aktivity zaměřené na nejrizikovější kategorie osob na trhu práce.

2.3.2 Předcházení nezaměstnanosti

Podle odborníků lze dosáhnout největšího pokroku ve snižování nezaměstnanosti přepracováním systému sociální ochrany. Vlády EU totiž vynakládají na nejrůznější sociální opatření v průměru až 28 % HDP.

Nezaměstnanosti lze i předcházet, může se na tom podílet i samotný jedinec, případně stát. Hlavním předpokladem ke snazšímu získání pracovního místa je vyšší kvalifikace. (Stejskalová, 1998, s. 51)

Vývoj na českém trhu práce potvrzuje, že kvalifikaci nelze chápat zjednodušeně jako stupeň dosaženého vzdělání, nýbrž jako soubor schopností a dovedností pracovníka pro výkon konkrétní práce. Na českém trhu práce se projevuje převis nabídky

absolventů středních škol ve srovnání s vyučenými pracovníky. Ze středních škol jsou nejhůře umístitelní na trhu práce absolventi gymnázií.

Předcházení a řešení nezaměstnanosti by výrazně pomohlo i vytvoření předpokladů k větší mobilitě české pracovní síly, která je velmi nízká. Situace v nabídce a poptávce po pracovní síle je potom silně podmíněn regionálními vlivy. (Stejskalová, 1998, s. 52)

2.3.3 Rizikové skupiny

Rizikové skupiny na trhu práce zahrnují podobně jako v zemích EU především ženy s malými dětmi, občany s nízkou kvalifikací, občany se zdravotním postižením, občany nad 50 let věku, absolventy škol a mladé lidi bez praxe. Nejvíce jsou ohroženy skupiny osob, u nichž dochází ke kumulaci různých handicapů (např. mladiství s nízkou úrovní kvalifikace). Hlavním znevýhodňujícím prvkem na trhu práce je nízká úroveň dosaženého vzdělání. Například osoby se základním vzděláním se na konci roku 2001 podílely na celkové nezaměstnanosti 31,4 % a registrovaná míra nezaměstnanosti této skupiny dosáhla 26,7 %.

System musí nyní pracovníkům a těm, kdo hledají práci, nabízet aktivní pomoc, zejména podporou zaměstnavatelnosti a adaptability, a musí vytvářet silné stimuly pro práci a proto, aby se pracovat vyplatilo.

System daní a dávek musí být navržen tak, aby se vyplatilo jít pracovat. Kromě toho zaměstnavatelé a podnikatelé by neměli být odrazováni při vytváření pracovních míst a pracovních příležitostí. Sociální zabezpečení a sociální péče společnosti závisí na ekonomickém výkonu a na vysoké účasti na trhu práce. Sociální zabezpečení proto nikdy nesmí omezovat ekonomický život vytvářením překážek pro práci, vzdělávání, školení, mobilitu pro vytváření pracovních míst nebo pro podnikatelskou činnost. (Krebs, 2007, s. 152)

Stejně jako jinde ve světě je i v České republice zdůrazňována naléhavost efektivního vynakládání prostředků na politiku zaměstnanosti. Prioritu mají její aktivní opatření a jejich cílené zaměření (na specifické rekvalifikace, nástupní praxe absolventů škol, cílené rekvalifikace atd.).

3 Regionální politika

Regionální politika, tedy jinak řečeno politika Hospodářské a sociální soudržnosti vznikla ve 30. letech 20. století a jejím cílem je snížení meziregionálních rozdílů, hospodářská a sociální soudržnost a tvorba srovnatelných životních podmínek ve všech regionech. V současné době je politikou, bez které bychom si již Evropské společenství nedokázali představit.

Podle Petráška (2007) je regionální politika Evropské unie odrazem principu solidarity uvnitř Evropské unie, kdy bohatší státy přispívají na rozvoj chudších států a regionů, aby se zvýšila kvalita života obyvatel celé Evropské unie.

Například podle britského politologa S. Georgea je regionální politika typickým příkladem „efektu přelévání“, kdy k dokončení a následně prohloubení projektu společného trhu je nezbytné přesunout pozornost na další aktivity - mezi něž patří právě regionální politika. Vytvořením nových nástrojů redistribuce v rámci regionální politiky je potom údajně stimulován ekonomický růst, stabilizován společný trh, a tím i uvolněn potenciál k další integraci. (Fiala, 2009, s. 441)

Pro realizaci regionální politiky je nezbytně nutné vymezit podle určité metodiky regiony tak, aby byly mezi sebou hodnotitelné. Evropská komise proto vymyslela dělení dle nomenklatury územních statistických jednotek a regiony dělí na tzv. NUTS. Podle velikosti respektive počtu obyvatel máme tyto druhy NUTS.

Tabulka 1 Nomenklatura územních statistických jednotek

Úroveň	Doporučený minimální počet obyvatel	Doporučený maximální počet obyvatel	Název	Počet jednotek v ČR
NUTS I	3 000 000	7 000 000	Stát	1
NUTS II	800 000	3 000 000	Regiony soudržnosti	8
NUTS III	150 000	800 000	Kraje	14

Zdroj: Převzato z www.strukturalni-fondy.cz

Cíle regionální politiky ES/EU se průběžně mění, mění se i strukturální fondy, ale cílové oblasti zůstávají velmi podobné. Boj s nezaměstnaností patří mezi cíle již od roku 1988, a protože je velkým problémem, bojujeme s ní neustále. Již v této době byl Cíl 3: Boj proti dlouhodobě nezaměstnanosti a snaha usnadnit integraci mladých lidí a nezaměstnaných do pracovního života.[44]

V současnosti je cílů méně, proto jsou také méně specifické. V současném programovacím období můžeme programy bojující s nezaměstnaností najít pod cílem 1 Konvergence a cílem 2 Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. V posledním třetím cíli Evropská územní spolupráce nenajdeme žádné projekty zaměřené na lidi a růst zaměstnanosti, proto není ani částečně financován z Evropského sociálního fondu. Naproti tomu (jako tomu bylo) v minulém programovacím období, kdy každý se tří cílů byl částečně financován z ESF.

3.1 Strukturální fondy

Od 1. ledna 2007 odstartovalo v Evropské unii další sedmileté programovací období. V oblasti strukturálních fondů a Fondu soudržnosti došlo v této souvislosti k několika změnám. První změnou je počet strukturálních fondů. V minulém období (2000– 2006) do politiky HSS spadaly čtyři strukturální fondy (Evropský fond regionálního rozvoje, Evropský sociální fond, Evropský zemědělský garanční a podpůrný fond a Finanční nástroj na podporu rybolovu) a Fond soudržnosti. [43]

V současném programovacím období jsou připraveny pro financování hospodářské a sociální soudržnosti pouze 3 fondy – Fond soudržnosti, Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF) a Evropský sociální fond (ESF), z nichž pouze ERDF a ESF jsou fondy strukturální.

ERDF Evropský fond regionálního rozvoje

Financuje neinvestiční tvrdé projekty, jako je například výstavba silnic a železnic, odstraňování ekologických zátěží, ochrana životního prostředí, rekultivace okolí, investice do výzkumu a vývoje, podpory podnikání, podpory začínajícím podnikatelům, rozvoj cestovního ruchu, obnovitelné zdroje energie, posilování spolupráce podnikatelů v příhraničních regionech, rozvoj informačních sítí, modernizace veřejné správy, zvýšení dostupnosti a kvality veřejných služeb a mnoho dalších.

ESF

Evropský sociální fond byl zmíněn již v prvním dokumentu Evropského společenství ovšem původně měl užší funkci než dnes. V Římské smlouvě byl vymezen za účelem podporování vzdělání a volného pohybu zaměstnanců. V pozdějších letech již měl sloužit také pro podporu zaměstnanosti v souvislosti se strukturálními změnami, a také v boji proti dlouhodobé nezaměstnanosti.

Jak uvádí Vilamová (2004) je evropský sociální fond nejstarším strukturálním fondem, který přes 40 let investuje v partnerství s členskými státy do programů na rozvoj lidských dovedností a pracovního potenciálu.

V současném programovém období reaguje Evropský sociální fond na tři stěžejní skutečnosti, a to na rozšíření Evropské unie o 12 nových členských států, na stárnutí evropské populace a na pokračující a prohlubující se proces globalizace. Jako ostatní strukturální fondy přispívá k dosažení stanovených cílů Společenství. Angažuje se zejména v naplňování Cíle – Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a Cíle – Konvergence, kde podporuje růst zaměstnanosti v nejméně ekonomicky rozvinutých členských státech a regionech. (Boháčková, 2009, s. 103)

Evropský sociální fond (ESF) – se zaměřuje na podporu neinvestičních projektů: např. rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel, tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, podpora začínajícím OSVČ, rozvoj institucí služeb zaměstnanosti, rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání, zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele, zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky, zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia, stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru. (Petrášek, 2007, s. 94)

Netrda (2001) uvádí , že asi 75 % schválených finančních prostředků ESF je určeno na snížení nezaměstnanosti mládeže. Také orientace Evropského sociálního fondu se podle něj měla změnit v souvislosti se zvýšením objemu finančních prostředků na základě Delorova balíku II. Nové těžiště spočívá ve snaze zlepšit fungování trhu pracovních sil a v účinnějším zařazování nezaměstnaných do pracovního procesu

Prostředky tohoto fondu jsou vkládány především do pomoci dlouhodobě nezaměstnaným, aby našli práci, do zapojení mladých lidí rychleji do pracovního procesu, do podpory kvalifikace, vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů nejen ve výzkumu a vývoji. Podporuje tedy všechny možné kroky k zajištění co možná nejvyšší míry zaměstnanosti, konkurenceschopnosti a prosperity ekonomik a regionů po celé Evropě.

Jak uvádí Hrabánková (2002), je ESF zaměřen na tyto aktivity:

- podpora víceletých programů zaměstnanosti, boj s dlouhodobou nezaměstnaností, pomoc mladým lidem při vstupu na trh práce, pomoc lidem na okraji společnosti zapojit se do ekonomicky aktivního života,
- podpora rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce,
- zlepšování systémů vzdělávání a výcviku,
- podpora kvalifikovaných pracovních sil,
- podpora pracovníků v oblasti výzkumu a vývoje.

I když faktická činnost a kompetence Evropského sociálního fondu neměly většího významu (jak co do objemu, tak co do účinků v sociální oblasti), jednalo se o první evropskou instituci zřízenou k provádění evropské sociální politiky.

3.2 Operační programy financované z ESF

3.2.1 Období 2004 – 2006

V minulém programovacím období byl z ESF financovány 3 operační programy. Operační program Rozvoj lidských zdrojů z Cíle 1, který byl realizován ve všech regionech ČR vyjma Prahy, Jednotný programový dokument pro Cíl 3, který byl určen pro regiony nespádající pod Cíl 1 – v ČR tam patřila pouze Praha, a Iniciativa Společenství EQUAL zaměřená na spolupráci subjektů napříč Evropskou unií.

OP Rozvoj lidských zdrojů

Globálním cílem operačního programu Rozvoj lidských zdrojů bylo dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje. [45]

Z toho operačního programu byly financovány aktivity jako integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí, rozvoj celoživotního učení, adaptabilita zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny v ekonomice, rovné příležitosti mužů a žen a v neposlední řadě aktivní politiku zaměstnanosti.

3.2.2 Programovací období 2007 - 2013

V programovacím období 2007 – 2013 využíváme prostředky Evropské unie díky strukturálnímu Evropskému sociálnímu fondu pomocí tří operačních programů, z nichž OP Lidské zdroje a zaměstnanost a OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost spadají pod Cíl 1 – Konvergence a OP Praha Adaptabilita patří pod Cíl 2 – Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.

OP Lidské zdroje a zaměstnanost

Tento operační program, který je v současném programovacím období nástupcem operačního programu „Rozvoj lidských zdrojů“, se zabývá financováním mnoha různých činností například rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání, poradenské činnosti, opatření podporující získání a udržení zaměstnání, poradenské činnosti a programy pro sociálně vyloučené skupiny, podpory činností odstraňujících bariéry rovného přístupu ke vzdělání a zaměstnání, zefektivnění lidských zdrojů ve veřejné správě, s čímž souvisí také jejich vzdělávání a podobně.

OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost je zaměřený na zkvalitnění a modernizaci systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a ke zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji.

Pro OPVK je vyčleněno 1,83 mld. €, což činí přibližně 6,8 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Ze zdrojů, které má OPVK k dispozici tvoří 85 % zdroje EU – tedy příděl z ESF a 15 % zdroje národní – státní rozpočet. [50]

Financuje např. zavádění vyučovaných metod, zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele, a to i mimo vyučování, podporu nabídky asistenčních služeb pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, rozvoj kompetencí pedagogů, rozšíření výuky v cizích jazycích, podporu mobility pracovníků mezi

pracovišti výzkumu a vývoje a podnikatelským sektorem, stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru, podporu dalšího vzdělávání apod. (Petrášek, 2007)

OP Praha Adaptibilita

Operační program Praha Adaptibilita (OPPA) je jedním ze dvou operačních programů z Cíle 2 Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost, který je v České republice určen pro Prahu. Tento operační má za úkol zlepšit a usnadnit život obyvatelům Prahy a to díky investicím do vzdělávání, lidských zdrojů a škol.

Operační program Praha – Adaptabilita je zaměřen na podporu konkurenceschopnosti, boje proti sociálnímu vyloučení a vstupu na trh práce obyvatel Prahy. Cílem programu je podpořit profesní potenciál zaměstnanců, pomoci lidem, kterým ve vstupu na trh práce brání nějaká překážka, a v neposlední řadě investovat do rozvoje škol, nových studijních programů a vzdělávání učitelů. [47]

4 Cíl

Prvním cílem diplomové práce je vysvětlit složitý pojem sociální politiky, který se zdá být jednoduchým, ale jeho chápání je velmi různorodé. Dalším úkolem bylo přiblížení sociální politiky z pohledu Evropské unie a seznámení s politikou hospodářské a sociální soudržnosti a se strukturální fondem, který financuje tzv. „měkké“ projekty, s Evropským sociálním fondem.

Cílem práce je zhodnocení politiky zaměstnanosti, která je součástí sociální politiky, v Plzeňském a Jihočeském kraji, vyhodnocení projektů financovaných ESF a navržení dalších projektů, které by bylo vhodné financovat. Financování se bude týkat projektů podporujících aktivní politiku zaměstnanosti, která je mnohem účinnější než politika pasivní.

5 Metodika

K vytvoření teoretické části bylo nutné prostudovat odbornou literaturu, časopisy a články a internetové zdroje s danou problematikou. Všechny využití zdroje je možné najít v seznamu použité literatury.

V první části se upínala pozornost na pochopení pojmu sociální politika, jejích komponentů a nástrojů a také přístupu Evropské unie k této problematice.

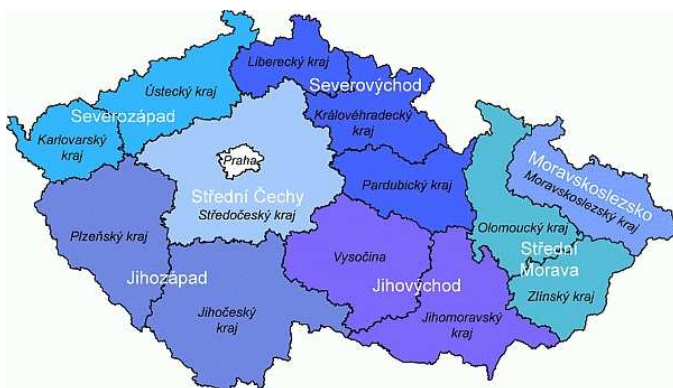
Druhá část práce pojednává o problému politiky zaměstnanosti a pojmech zaměstnanost a nezaměstnanost, které s touto problematikou úzce souvisí. Dále je literární rešerše zaměřena na politiku hospodářské a sociální soudržnosti a Evropský sociální fond jako zdroj financování rozvoje sociální politiky.

Pro praktickou část rozvoje sociální politiky v Plzeňském a Jihočeském kraji bylo nutné navštívit odborníky úřadů práce. Cílem bylo získání informací o již proběhlých dotačních titulech na rozvoj aktivní politiky zaměstnanosti, zkoumání těchto podkladů, a zhodnocení výsledků projektů. Přínosy projektů, výše finančních prostředků vynaložených na dané projekty a také návrhy pro budoucí rozvoj byly konzultovány s odborníky na danou problematiku. Pro získávání a porovnání údajů byly využity metody analytické a statistické.

Praktická část

6 Nezaměstnanost ve vybraných krajích

Obrázek 1 Rozdělení ČR na kraje a regiony NUTS II

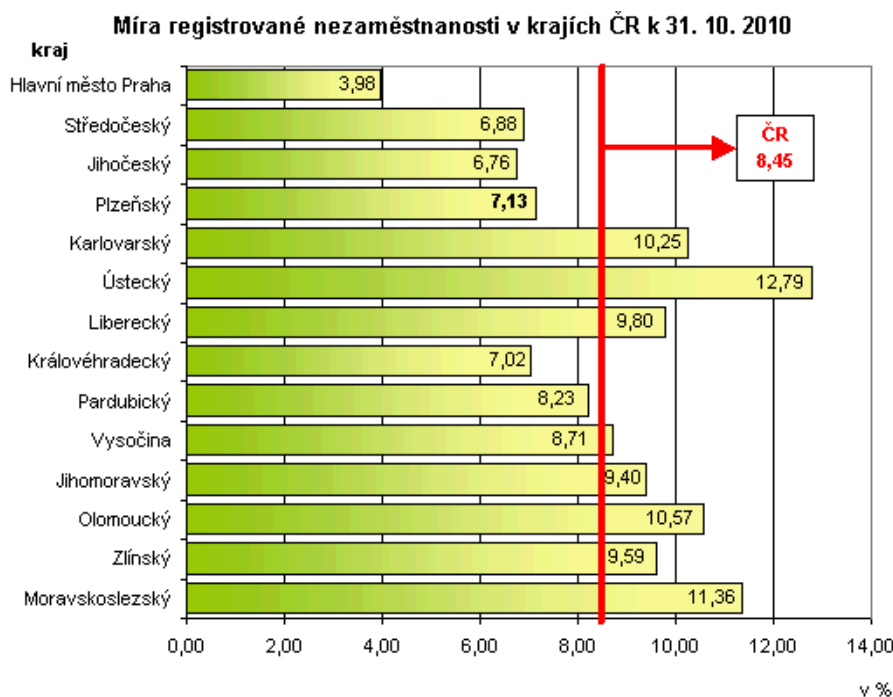


Plzeňský i Jihočeský kraj patří mezi kraje s nejnižší mírou nezaměstnanosti a dlouhodobě snižují průměr za celou Českou republiku.

Oba tyto kraje tvoří územní statistickou jednotku pro

čerpání prostředků z Evropské unie NUTS Jihozápad. Jejich úspěšnost v poli nezaměstnanosti je možné vidět na obrázku 2, kde je vyobrazena nezaměstnanost ke konci října loňského roku. A v tabulce 2 ukazující nezaměstnanost k 31. březnu 2011

Obrázek 2 Míra nezaměstnanosti v krajích ČR k 31. 10. 2010



Zdroj: Český statistický úřad

Při srovnání obrázku 2 a tabulky 2, je nutné konstatovat, že nezaměstnanost v krajích se během půl roka ve všech krajích zvýšila. Ovšem myslím si, že nad tímto výsledkem není nutné věšet hlavu, neboť se jedná dle mého názoru o nezaměstnanost sezónní. Zajímavým ale shledávám, že během půl roku se nezaměstnanost v krajích změnila. V podzimním období měl nejnižší míru nezaměstnanosti za Prahou a Středočeským krajem kraj Jihočeský, Plzeňský až za krajem Královehradeckým. Na jaře se pozice od třetího místa úplně prohodila. Nejnižší nezaměstnanost za Prahou a Středočeským krajem byla naměřena v Plzeňském kraji, pak následoval Hradecký kraj a až na konci kraj Jihočeský.

Tabulka 2 Míra nezaměstnanosti dle krajů k 31. březnu 2011

Kraj	Míra nezaměstnanosti v %
Praha	4,1
Středočeský kraj	7,5
Jihočeský kraj	8,3
Plzeňský kraj	7,7
Karlovarský kraj	10,9
Ústecký kraj	13,5
Liberecký kraj	10,2
Královehradecký kraj	7,9
Pardubický kraj	9,3
Vysočina	10,2
Jihomoravský kraj	10,3
Olomoucký kraj	12,1
Zlínský kraj	10,2
Moravskoslezský kraj	12,0
Celkem ČR	9,2

Zdroj: Český statistický úřad

6.1 Plzeňský kraj

Obrázek 3 Okresy Plzeňského kraje



Plzeňský kraj se skládá ze 7 okresů – Plzeň-město, Plzeň-sever, Plzeň – Jih, Rokycany, Klatovy, Domažlice, Tachov, a 15 okrsků obcí s rozšířenou působností. V kraji se nachází 501 obcí na rozloze 7 561 km, což činí asi 9,6 % rozlohy celé České republiky. Krajským městem je Plzeň.

Pokud jde o hustotu obyvatelstva, řadí se Plzeňský kraj k méně zalidněným. Na žebříčku celorepublikového srovnání obsadil až deváté místo.

Hustota osídlení činí 73 osob/km². Kraj se vyznačuje nepříznivou věkovou strukturou populace s dopadem na vývoj počtu obyvatel i ekonomický rozvoj. V indexu stáří se kraj řadí na 2. místo v ČR hned za Prahu! Nejméně příznivá věková skladba populace je v Plzni a podél celé východní hranice kraje, nejpříznivější naopak v západní části, v okrese Tachov. Dvě třetiny obyvatelstva bydlí ve městech, z čeho téměř 30 % bydlí právě v Plzni, zbývající třetina obyvatel obývá obce do 2000 obyvatel.

V ukazatelích obyvatelstva sice kraj obsahuje zadní příčky, ale co se týče nezaměstnanosti dosahuje úplně opačných hodnot. V celorepublikovém srovnání můžeme míru nezaměstnanosti vidět na obr. 2., vývoj míry nezaměstnanosti v kraji ukazuje tabulka 3. Vyšší míra nezaměstnanosti v roce 2009 byla zapříčiněna ekonomickou krizí, která způsobila razantní nárůst nezaměstnaných a bohužel také snížila volná pracovní místa. V roce 2010 tedy připadá na jedno volné místo téměř 13 uchazečů. Vzhledem k nerovnoměrnému mezioborovému vývoji nabídky a poptávky se v určitém oboru může toto číslo výrazně lišit a být větší.

Tabulka 3 Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v letech 2006 – 2010

	2006	2007	2008	2009	2010
Míra registrované nezaměstnanosti celkem v % (k 31. 12.)	5,60	4,43	5,03	8,16	8,25
Neumístění uchazeči o zaměstnání celkem (k 31. 12.)	17 959	14 516	16 757	26 802	27 267
Volná pracovní místa	7 214	14 443	7 562	2 078	2 161
Počet uchazečů na 1 volné místo	2,5	1	2,2	12,89	12,62

Zdroj: Český statistický úřad

6.2 Jihočeský kraj

Obrázek 4 Okresy Jihočeského kraje



Jihočeský kraj se rozkládá na 12,8 % rozlohy České republiky, což tvoří 10 057,3 km², v nadmořské výšce mezi 400 – 600 m. n. m. Jihočeský kraj se sídlem v Českých Budějovicích je vymezen územím okresů České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor.

Jihočeský kraj se rozkládá na 12,8 % rozlohy České republiky, což tvoří 10 057,3 km², v nadmořské výšce mezi 400 – 600 m. n. m. Jihočeský kraj se sídlem v Českých Budějovicích je vymezen územím okresů České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor.

Z pohledu hustoty obyvatel získal kraj poslední příčku, s 62,6 osobami/km², patří mezi nejméně lidnaté kraje. K 30. červnu 2010 žilo v kraji 637 723 obyvatel, z čehož nejvíce obyvatel má okres České Budějovice, nejméně naopak okres Prachatice.

Kraj jako nejméně osídlené území NUTS III České republiky ale patří mezi kraje s nejnižší mírou nezaměstnanosti a patří mu 3. místo. Viz obrázek 2

Vývoj kraje v době krize se poněkud lišil od ostatních. HDP na rozdíl od 13 krajů České republiky poklesl již v roce 2008, ale již nepoklesl tak znatelně v roce 2009. V době před ekonomickou krizí byly velmi dobře využity lidské zdroje daného území a nezaměstnanost klesala. Bohužel stejně jako jinde i zde postupně začala růst nezaměstnanost, ale dle zkoumání Českého statistického úřadu mnohem méně než jinde. V roce 2009 patřil Jihočeský kraj v žebříčku nejnižší míry nezaměstnanosti na druhé místo hned za Prahu. V roce 2010 již zaznamenal kraj propad na 4. místo. Bohužel také zde již připadá téměř 16 uchazečů na jedno volné místo. Pokud ale tento stav porovnáme s rokem 2009, dosáhla nezaměstnanost poměrně pozitivní změny, protože v roce 2009 připadalo na jedno volné místo přes 18 uchazečů.

Tabulka 4 Vývoj nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v letech 2006 - 2010

	2006	2007	2008	2009	2010
Míra registrované nezaměstnanosti celkem v % (k 31. 12.)	5,68	4,47	4,83	7,78	8,50
Neumístění uchazeči o zaměstnání celkem (k 31. 12.)	20 426	16 452	17 505	27 530	29 545
Volná pracovní místa	5 222	6 983	4 188	1 516	1 850
Počet uchazečů na 1 volné místo	3,91	2,36	4,18	18,16	15,97

Zdroj: Český statistický úřad

Vývoj nezaměstnanosti se příliš nelepšil, ale v současné době je růst již mnohem menší a vzhledem k údajům z 28. února 2011, kdy nezaměstnanost dosahovala 8,8 %, což je oproti lednu pokles téměř o jedno procento, můžeme říci, že se nezaměstnanost zmenšuje.

K 28. únoru 2011 evidovaly úřady práce v Jihočeském kraji celkem 30 823 uchazečů o zaměstnání, z toho 13 920 žen a 16 903 mužů. Nejvyšší míra v Jihočeském kraji se vyšplhala na 11,8 % ke konci února v Českém Krumlově. Na konci února připadá na jedno volné místo v Jihočeském kraji 16,4 uchazeče.

7 Programovací období 2004 - 2006

Evropský sociální fond je hlavním nástrojem k realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Zdroje tohoto fondu je možné si představit jako určitý balík peněz, který EU připravila pro své členské státy, aby mohla zlepšit situaci v některých oblastech „života“ členských států. Díky vstupu do Evropské unie 1. května 2004 se stal tento balíček peněz dostupný i České republice. Vzhledem k tomu, že programovací období bylo v plném proudu, měla spousta lidí plné ruce práce s tím, aby rychle „nastoupila do rozjetého vlaku“ a začala prostředky využívat.

V programovacím období pro Českou republiku 2004 – 2006 se projekty zaměřené na osoby jako jednotlivce nazývaly Národní projekty. Jak se dá možná z názvu vytušit, vzhledem k tomu, že byly národní, platily pro celý národ, což znamená, že v každém kraji ČR byly tyto projekty vyhledávány. Tyto projekty můžeme specifikovat jako určitý typ činnosti úřadu práce, kdy úkolem bylo zpracovat a podat vlastní projekty, které potom úřady práce samy řídí, zajišťují administrativu a také díky nákupům služeb realizují.

Protože Česká republika byla v poli projektů nováčkem, byla cesta k projektům a především k jejich implementaci pro cílovou skupinu dosti trnitá. Práce to nebyla jednoduchá, ale nakonec se podařilo příslušné projekty uvést do života.

V každém kraji České republiky proběhly tyto projekty, které byly financovány z ESF a čerpaly zdroje přes Operační program Rozvoj lidských zdrojů:

- ✓ Najdi si práci
- ✓ Příprava na práci
- ✓ Návrat do práce

Tyto tři druhy projektů se od sebe vzájemně příliš neliší, vždy je určený základ aktivit, a dle cílových skupin jsou potom další aktivity přizpůsobovány.

Úřady práce nemají dostatek kvalifikace, aby mohly své aktivity v projektech poskytovat samy. Proto na realizování některých aktivit musí výběrovým řízením

zajistit vhodného dodavatele, který aktivity poskytuje. V Plzni se těmito partnery staly Grafia, s. r. o., a S-COMP CENTRE CZ, s. r. o., pro kraj Jihočeský byly dodavateli firmy KP projekt, s. r. o., IVRO, v. o. s., Employment Service, a. s.

7.1 Najdi si práci

Základní charakteristika projektu

Operační program Rozvoj lidských zdrojů

Priorita 1 – Aktivní politika zaměstnanosti

Opatření 1.1 – Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání

Cílem projektu byla prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, zvýšení účinnosti a efektivnosti nástrojů APZ a byl směřován na uchazeče a zájemce o zaměstnání – krátkodobě nezaměstnané a zaměstnance ohrožené nezaměstnaností. Jeho trvání můžeme datovat od 3. května 2005 do 31. března 2008. V Jihočeském kraji skončila realizace projektu již 31. prosince 2007, přestože se zde uskutečnilo o jeden turnus více než v kraji Plzeňském. Dlouhodobost projektu a také největší množství finančních prostředků, které pro něj byly vyčleněny, byla určena cílovou skupinou, od které se očekávalo, že bude mít největší chuť se zapojit do aktivit a bude tedy s touto skupinou nejsnadnější spolupráce. V Jihočeském kraji bylo na realizaci projektu připraveno 52 059 980 Kč. Oproti tomu v Plzeňském kraji bylo opravdu vynaloženo 33 066 303,10 Kč. To je oproti Jihočeskému kraji, kde se aktivity zrealizovaly za 39 577 921,33 Kč pro 1 671 osob v poměru právě na absolventy kurzu (v Plzeňském kraji 1023) poměrně hodně.

Žadatelem a realizátorem v Plzeňském kraji byl Úřad práce v Plzni, který spolupracoval s ostatními úřady práce v kraji. Obdobně je totéž možné říci o kraji Jihočeském, kde jako klíčová „postava“ vystupoval Úřad práce v Českých Budějovicích.

Aktivity projektu realizovala společnost Grafia, s. r. o. v kraji Plzeňském, v Jihočeském to byla společnost KP projekt, s. r. o.

7.1.1 Najdi si práci v Plzeňském kraji

Celkem se projektů zúčastnilo 1 023 osob, přičemž původní plán byl 1 000 osob v 7 turnusech na 8 místech kraje. Podrobné výsledky počtu účastníků je možné vidět v následující tabulce 5.

Tabulka 5 Účastníci projektu „Najdi si práci v Plzeňském kraji“

Okres/ turnus	1. turnus	2. turnus	3. turnus	4. turnus	5. turnus	6. turnus	7. turnus	Celkem za okresy
Domažlice	15	15	15	18	17	14	13	107
Klatovy	14	25	28	26	23	14	11	141
Plzeň	47	44	43	48	41	32	31	286
Plzeň – jih	16	11	15	19	15	10	8	94
Plzeň – sever	16	19	21	28	25	16	8	133
Rokycany	18	15	14	14	15	16	0	92
Sušice	14	13	12	14	10	13	0	76
Tachov	13	15	13	24	18	11	0	94
Celkem za okresy	153	157	161	191	164	126	71	1023

Zdroj: Brožura úřadu práce – „Co přinesly národní projekty“

Výsledek projektu byl velmi uspokojivý, protože, jak je možné vidět v tabulce 6, třetina účastníků díky projektu našla zaměstnání, což lze považovat za splnění cíle.

Tabulka 6 Počty osob, které díky projektu „Najdi si práci v Plzeňském kraji“ našly zaměstnání

	DO	KT	PJ	PM	PS	RO	SU	TC	celkem
Počet účastníků v projektu	107	141	94	286	133	92	76	94	1023
Z toho prokazatelný nástup do zaměstnání během projektu či bezprostředně po ukončení	27	37	24	94	47	36	22	32	329

Zdroj: Brožura úřadu práce – „Co přinesly národní projekty“

Díky úspěchu prvního kola projektu, vznikl na konci starého programovací období také projekt „Najdi si práci v Plzeňském kraji 2“ jako čtvrtý národní program.

Rekvalifikace v Plzeňském kraji

Tabulka 7 Rekvalifikace projektu „Najdi si práci v Plzeňském kraji“

Rekvalifikace/okres	DO	KT	PJ	PM	PS	RO	SU	TC	Celkem
Zpracování projektů s využitím grafických editorů	0	2	3	22	6	4	2	1	40
Správce počítačové sítě	2	1	1	3	4	2	0	0	13
Obsluha osobního počítače (pro pokročilé)	4	12	11	34	14	4	3	2	85
Tvorba a úprava www stránek	2	4	2	13	4	4	3	6	38
Tvorba konstrukčních projektů za pomoci VT (AutoCAD)	5	2	2	6	2	0	0	3	19
Obchodní zástupce	2	1	1	4	3	2	3	5	21
Personalistika	4	2	3	16	8	5	1	0	36
Základní školení elektrikářů	1	0	1	2	0	0	0	0	4
Řidič manipulačního vozíku	1	4	3	6	8	1	1	5	29
Podvojný účetnictví	6	13	11	19	8	4	6	3	70
Mzdový účetnictví	0	0	1	15	5	4	2	2	29
Svařování	0	1	2	0	2	0	1	2	8
Podnikatelské minimum	2	3	0	7	1	0	0	1	14
Firemní logistik	2	1	1	5	1	0	1	2	13
Asistentka vedoucího pracovníka	1	3	2	15	3	2	2	2	30
Pracovník v sociálních službách – pečovatelka	0	0	0	3	1	1	1	0	6
Celkem za okres	32	49	44	167	70	33	26	34	455

Zdroj: Brožura úřadu práce – „Co přinesly národní projekty“

7.1.2 Najdi si práci v Jihočeském kraji

Plán, který byl stanoven stejně jako v Plzeňském kraji na 1000 osob, byl opět překročen a to výrazněji než v kraji Plzeňském. Účastníků bylo o 67 % více než se předpokládalo. Je vidět, že zájem byl opravdu veliký, a pravděpodobně mnohem větší, než se očekávalo. Také podle účinnosti a efektivity vložených prostředků byl projekt velice úspěšný neboť 56 % absolventů (935 osob) našlo práci, z toho 858 bez mzdového příspěvku, a také vzniklo 77 nových pracovních míst vytvořených pro účastníky projektu (plán 59 míst), na která byl poskytován příspěvek ke mzdovým nákladům v souhrnné výši 4 936 000 Kč. Míst bez mzdového příspěvku našlo více než 100 % lidí, což byl lepší výsledek, než se původně plánovalo. Cílem bylo umístit do zaměstnání 350 lidí z 1 671 osob. Rekvalifikacemi prošlo také více lidí, než se předpokládalo. Jakými kurzy prošli, ukazuje tabulka 7.

Rozdíl mezi předpoklady a skutečným čerpáním prostředků na přímou podporu byl zapříčiněn jednak tvrdostí podmínek výjimky ze zákazu veřejné podpory a podmínkami splnění uznatelnosti a potom rozhodnutím ZS pevně začlenit přímou podporu do veřejné zakázky.

Rekvalifikace v Jihočeském kraji

V rámci projektu Najdi si práci proběhlo 21 rekvalifikačních kurzů, kterými pošlo přes původní plán 500 osob 789 účastníků, kteří získali certifikát či osvědčení. Náklady na rekvalifikace celkem činily 10 970 612,68 Kč (na jednoho účastníka cca 13 904 Kč).

Tabulka 8 Rekvalifikace projektu „Najdi si práci v Jihočeském kraji“

Rekvalifikace/okres	ČB	ČK	JH	PI	PT	ST	TA	Celkem
Svařování CO2	5	16	5	1	0	9	2	38
Svařování elektrickým obloukem	0	0	2	0	0	0	0	2
Svařování nerezů	2	0	1	0	0	2	0	5
Svařování plamenem	0	0	0	1	1	0	0	2
Svařování plastů	0	0	0	0	0	0	0	0
Obsluha stavebních strojů	0	0	0	1	0	0	1	2
Vazač a jeřábík	0	0	0	0	0	0	0	0
Řidič vysokozdvizných vozíků	6	2	0	5	5	3	3	24
Elektrovyhláška č. 50/1978 Sb.	2	0	2	1	0	0	2	7
Dřevorubecký kurz motorových pil	0	0	0	4	1	1	0	6
Účetnictví podvojně a daňové evidence	28	10	20	27	2	18	19	124
Základy podnikání	5	6	3	9	2	4	3	32
Základy obsluhy PC	16	36	34	23	29	21	14	173
Obsluha PC pro pokročilé - Elektronická kancelář	35	6	27	28	13	9	22	140
Správce počítačové sítě	10	7	7	5	2	2	4	37
AutoCAD 2000	4	1	2	0	3	3	5	18
Corel Draw	5	5	6	4	2	4	5	31
Tvorba webových stránek	16	5	1	4	3	7	9	45
Pečovatelka pro sociální službu	13	7	16	17	4	10	5	72
Pedikúra - manikúra, včetně nehtové modeláže	10	3	2	1	1	2	2	21
Masér pro sportovní a rekondiční masáže	6	1	1	0	2	0	0	10
Celkem	163	105	129	131	70	95	96	789

Zdroj: Souhrnná zpráva Najdi si práci v Jihočeském kraji

7.2 Příprava na práci

OP RLZ

Priorita 2 – Sociální integrace a rovnost příležitostí

Opatření 2.1 – Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí

Jak již opatření napovídá, byl projekt určen pro osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením a jeho cílem bylo zvýšit připravenost osob ohrožených sociální exkluzí najít a udržet si zaměstnání. Cílovou skupinou byli zdravotně postižení, evidovaní na úřadu práce déle než 6 měsíců, nezaměstnaní ve stejné délce jako předchozí skupina, kteří jsou starší 40 let a jejich dosažené vzdělání je maximálně základní, nebo osoby do 25 let bez vzdělání nebo se základním vzdělání, které patří mezi osoby sociálně vyloučené nebo jim vyloučení hrozí.

Žadatel, partneři i realizátor aktivit se v Plzeňském kraji shoduje s údaji u předchozího národního programu. V Jihočeském kraji zvolili jako realizátora společnost IVRO, v. o. s..

Trvání projektu bylo téměř stejně dlouhé jako u projektu „Najdi si práci“ a to od 23. března 2005 do 29. února 2008, pouze v Jihočeském kraji trval projekt téměř o čtyři měsíce méně než v Plzeňském kraji (14. června 2005 – 31. ledna 2008). Delší konec v Plzeňském kraji byl způsobem prodloužením období projektu, a to z toho důvodu, že se úřad práce snažil prodloužit dobu čerpání podpor na nově vytvořené pracovní místo a tím zvýšit zájem o tuto podporu.

Jak řekla o projektu v Plzni projektová manažerka Ing. Pavla Janovská *„Přínosem pro účastníky projektu byla již účast na hromadných aktivitách, která byla pro některé jednou z mála možností společenského života. Téměř 50 absolventů si již našlo zaměstnání, což je vzhledem k problematické cílové skupině úspěch, ale svoji účast považují za prospěšnou i ti, kterým se to nepodařilo. Projekt jim pomohl obnovit ztracenou sebedůvěru, uvědomit si své přednosti a navázat opět kontakt se světem práce.“*

Na tomto projektu mě nejvíce zaujal monitorovací ukazatel vytvoření nových pracovních míst podporou mzdových příspěvků. Byl to totiž jediný monitorovací ukazatel, u něhož byly problémy s jeho naplněním

7.2.1 Příprava na práci v Plzeňském kraji

V každém kraji byly jiné aktivity projektu.

V Plzeňském to byly tyto činnosti:

- vstupní modul,
- neprofesní školení – motivační kurz,
- základy obsluhy PC,
- individuální poradenství a zprostředkování zaměstnání,
- pracovní praxe a exkurze.

Účastníky v Plzeňském kraji můžete vidět v tabulce 9, z nichž do 31. prosince 2007 prošlo aktivitami projektu 280 osob, z původního plánu 291 osob, který platil do 28. února 2008.

Na tento projekt bylo v Plzeňském kraji využito 10 143 7780 Kč. V Plzeňském kraji byla úspěšnost kritéria přímé podpory, respektive přímo vytvořeného nového pracovního místa mnohem méně úspěšná než v kraji Jihočeském. V západních Čechách se podařilo vytvořit pouze 2 nová pracovní místa. Více nových pracovních míst se nepodařilo zajistit, přestože úřad práce Plzeňského kraje zvýšil výši mzdových příspěvků z 8 000 Kč na 15 000 Kč a také zvýšil možnost doby čerpání této výhody ze 6 na 9 měsíců. Mnoho zaměstnavatelů ale mělo strach z udržitelnosti daného místa případně zaměstnance vzhledem k cílové skupině, a také je odradila vysoká administrativní náročnost. Vzhledem k tomu, že tento ukazatel byl dle plánu nastaven dost vysoko, na 34 míst, nepodařilo se ho vůbec plnit, a proto požádal úřad práce stejně jako v kraji Jihočeském o snížení indikátoru pouze na dvě místa.

Tabulka 9 Účastníci projektu „Příprava na práci v Plzeňském kraji“ podle znevýhodnění na trhu práce

	Počet	Z toho ženy	Z toho muži
Osoby do 25 let věku	15	7	8
Osoby nad 50 let věku	122	61	61
Osoby se zdravotním postižením	95	57	38
Osoby s max. základním vzděláním	58	28	30
Osoby pečující o dítě do 15 let věku nebo o postiženého člena rodiny	39	37	2

Zdroj: Brožura úřadu práce – „Co přinesly národní projekty“

Problém v projektu Plzeňského kraje nastal v harmonogramu, protože do otevřeného řízení k aktivitě Příprava a organizace veřejné zakázky, se nepřihlásil žádný účastník. Muselo se tedy přistoupit k řízení bez uveřejnění, díky kterému došlo k posunu zahájení řady aktivit.

Vzhledem k Metodickému dopisu č. 10, který mění metodiku výpočtu monitorovacích indikátorů, bylo dne 3. ledna 2007 požádáno o úpravu monitorovacích indikátorů a to takto:

Tabulka 10 Změna plánované hodnoty monitorovacích indikátorů projektu „Příprava na práci v Plzeňském kraji“

Označení indikátoru	Popis indikátoru	Původní plán. hodnota	Nová plán. hodnota
1.05.00.A	Počet podpořených osob – klientů služeb	291	900
1.18.00.A	Počet účastníků kurzů – klientů služeb	255	400
1.25.00.A	Podíl účastníků kurzů s komponentou IT	100 %	30 %
1.26.00.A	Podíl účastníků kurzů s komponentou ŽP	100 %	30 %

Zdroj: Monitorovací zpráva projektu „Příprava na práci v Plzeňském kraji“

Tabulka 11 Přidání následujících monitorovacích indikátorů projektu „Příprava na práci v Plzeňském kraji“

Označení indikátoru	Popis indikátoru	Plánovaná hodnota
1.27.00.A	Počet účastníků kurzů – klientů s komponentou IT	120
1.32.00.A	Počet účastníků kurzů – klientů služeb s komponentou ŽP	120
2.38.00.A	Počet osob – klientů služeb, u kterých podpora splnila účel	630
2.40.00.A	Počet úspěšných absolventů kurzů – klientů služeb	280

Zdroj: Monitorovací zpráva projektu „Příprava na práci v Plzeňském kraji“

Tato změna byla o 3 týdny později schválena.

7.2.2 Příprava na práci v Jihočeském kraji

Aktivity projektu:

- informační schůzky,
- poradenství pro volbu rekvalifikace a zprostředkování zaměstnání,
- základy obsluhy PC,
- profesní příprava.

Stejně jako aktivity se mezi kraji lišily, lišily se i cílové indikátory.

Cílové indikátory:

- ✓ minimálně 313 osob vstoupí do projektu,
- ✓ minimálně 88% úspěšnost kurzu Poradenství pro volbu rekvalifikace a zprostředkování zaměstnání,
- ✓ minimálně 275 osob vstoupí do kurzu Základy obsluhy PC,
- ✓ minimálně 70% úspěšnost kurzu Základy obsluhy PC,
- ✓ minimálně 192 osob vstoupí do kurzu Profesní příprava,
- ✓ minimálně 70% úspěšnost rekvalifikačních kurzů,
- ✓ minimálně 9 pracovních míst bude podpořeno.

I tímto projektem, kde může být vzhledem k cílové skupině náročné splnit plánované požadavky, prošlo o třetinu lidí více, než se původně plánovalo (závazek 313 osob). Na aktivity projektu bylo připraveno 17 152 021 Kč

Mzdové příspěvky

Během realizace projektu bylo podpořeno 9 pracovních míst poskytnutím mzdových příspěvků zaměstnavatelům. Jednalo se o jediný cílový indikátor, u kterého byly komplikace s jeho naplňováním. Důvodem byla vysoká administrativní náročnost, přísná pravidla týkající se udržitelnosti pracovních míst, ale také nezájem cílové skupiny o nalezení zaměstnání. Úřad práce v Českých Budějovicích tedy dne 20. prosince 2007 zažádal o snížení monitorovacího indikátoru. Počet podpořených pracovních míst byl snížen z původní hodnoty 36 pracovních míst na 9 pracovních míst.

Při naplňování tohoto indikátoru byl Jihočeský kraj mnohem úspěšnější, snižoval indikátor na čtvrtinu, což je téměř čtyřikrát více než v Plzeňském kraji, kde se indikátor snižoval na 1/17 plánu.

Také díky nevyčerpání peněz na mzdové příspěvky nebylo připravených 17 152 021 Kč vyčerpáno v plném rozsahu. Prostředky projektu byly vyčerpány z 67,68 %, což znamená, že skutečné náklady činily 11 638 517,64 Kč.

7.3 Návrat do práce

Priorita 1 – Aktivní politika zaměstnanosti

Opatření 1.1 – Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání

Realizátorem aktivit v Plzeňském kraji se na rozdíl od předchozích projektů stala společnost S-COMP Centre CZ, s. r. o., v Jihočeském kraji jako realizátora vybrali společnost Employment Service, a. s..

S tímto projektem se začalo poněkud dříve, a to v západních Čechách až od 1. ledna 2006 a trval do 31. srpna 2008. V jižních Čechách se začalo ještě později a úměrně tomu se i později skončilo.

Cílem „Návratu do práce“ bylo zvýšení zaměstnatelnosti osob dlouhodobě nezaměstnaných a podpora jejich začlenění na trhu práce, z čehož jasně vyplývá určená cílová skupina – dlouhodobě nezaměstnaní a osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností.

7.3.1 Návrat do práce v Plzeňském kraji

Klienty projektu tedy byly osoby, které dlouho dobu nemohly najít práci, mladší ženy vracející se z mateřské dovolené, osoby s nižší kvalifikací a také osoby starší 50 let. Že těchto klientů nebylo málo, dokazuje tabulka 12. Projektem prošlo přes původní plán 600 osob 637 osob a na konci roku 2007 se v Plzeňském kraji

projednávalo rozšíření počtu osob a prodloužení projektu o 2 měsíce, které bylo schváleno a monitorovací indikátor byl navýšen na 630 osob. Projektem nakonec prošlo 681 osob, z toho 478 žen.

Výsledky projektu byly opět velmi pozitivní, protože již ke konci roku 2007 téměř 200 lidí našlo zaměstnání nebo začalo podnikat. Cílem projektu bylo zaměstnat alespoň 250 lidí, což se do konce realizace projektu povedlo, neboť zaměstnání (popř. sebezaměstnání) našlo 257 osob.

Problémem nezaměstnanosti je nesoulad mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. To se také ukázalo právě při realizaci projektu, protože na trhu práce je v současné době poptávka po mužích, kteří by měli dobrý zdravotní stav a fyzickou kondici, aby mohli nastoupit do rekvalifikačních kurzů na kvalifikované dělníky. Bohužel těchto mužů je nedostatek a také pouze 30 % účastníků projektu tvořili muži.

Tabulka 12 Účastníci projektu „Návrat do práce v Plzeňském kraji“

Okres/turnus	1. turnus	2. turnus	3. turnus	4. turnus	5. turnus	Celkem
Plzeň – sever	19	7	27	11	15	79
Plzeň – jih	9	10	12	11	16	58
Plzeň – město	37	28	32	31	50	178
Rokycany	12	9	9	7	7	44
Klatovy	15	12	12	13	4	56
Sušice	8	12	16	13	8	57
Domažlice	16	13	15	17	14	75
Tachov	31	15	13	11	20	90
Celkem za turnusy	147	106	136	114	134	637

Zdroj: Brožura úřadu práce – „Co přinesly národní projekty“

7.3.2 Návrat do práce v Jihočeském kraji

V Jihočeském kraji byla doba realizace projektu poněkud zpožděná proti kraji Plzeňskému, zde probíhala realizace až v době od 25. dubna 2006 do 31. října 2008 ve třech cyklech.

Celkově bylo na projekt schváleno 42 139 320 Kč pro Jihočeský kraj.

Zde měli i cílovou skupinu popsánu podrobněji, jednalo se nejen o kategorii „dlouhodobě nezaměstnaní“, ale:

- ✓ nezaměstnaní 18 - 24 let, délka evidence nad 6 měsíců (nad 183 dnů),
- ✓ nezaměstnaní 25 - 39 let, délka evidence nad 8 měsíců (nad 244 dnů),
- ✓ nezaměstnaní nad 39 let, délka evidence nad 6 měsíců (nad 183 dnů).

I v Jihočeském kraji byl původní plán 600 osob, zde byl ale překročen mnohem výrazněji než v kraji Plzeňském, a to o téměř 50 % nad původní plán, a o více než 40 % nad plán navyšovaný, kdy byl v průběhu realizace projektu navýšen předpokládaný počet osob, který projde projektem v Českých Budějovicích ze 100 na 172 osoby. Počty účastníků za jednotlivé okresy je možné vidět v tabulce č. 13. Co se týče rozložení účastníku na ženy a muže, i zde je možné říci, že byla o muže v projektu nouze. Z účastníků projektu byli muži zastoupeni pouze 32 %, a pokud na trhu je poptávka hlavně po mužích v dobré fyzické kondici, nemohla být v žádném případě pokryta nabídkou, neboť z 274 účastníků tvořili téměř čtvrtinu muži nad 50 let, u kterých se tak dobrá fyzická kondice pro manuální práci nepředpokládá.

Úspěšnost projektu potvrzuje skutečnost, že z 848 osob, které se do projektu zapojily, jich 292 našlo během doby realizace nebo po ní zaměstnání nebo začaly podnikat, takže „nastoupily do práce“. Nejvíce zaměstnaných bylo samozřejmě v nejpočetnější skupině osob od 25ti do 50 let, kde se umístilo přes 1/3 absolventů. V této střední věkové úrovni byly při nástupu do práce mnohem úspěšnější ženy, ale v krajních skupinách, především starších 50 let se ukázali být lépe zaměstnavatelnými muži.

Tabulka 13 Přehled počtu účastníků projektu „Návrat do práce v Jihočeském kraji“ po jednotlivých okresech

Okres	Skutečný počet	Předpokládaný počet (závazek)	%
České Budějovice	155	100 (nyní 172)	155 (nyní 89,5)
Český Krumlov	148	100	148
Jindřichův Hradec	135	100	135
Písek	137	90	152,2
Prachatice	94	35	268
Strakonice	103	90	114
Tábor	76	85	89,4
Celkem	848	600	151,7

Zdroj: Souhrnná informace o projektu „Návrat do práce v Jihočeském kraji“

Tabulka 14 Přehled monitorovacích indikátorů projektu „Návrat do práce v Jihočeském kraji“ k 1. 3. 2008

Monitorovací indikátory		CELKEM							Celkem dohod	KONEČNÉ MONITOR. INDIKÁTORY
		Muži celkem	muži do 25	muži nad 50	Ženy celkem	ženy do 25	ženy nad 50	celkem		
výstupy	1.05.00.A Počet podpořených osob - klientů služeb	775	86	235	1 676	112	158	2 451	848	600
	1.18.00.A Počet účastníků kurzů – klientů služeb	306			669			975	Celkem osob na ZIVP	600
	1.27.00.A Počet účastníků kurzů s komponentou IT	223			464			687	671	600
	1.32.00.A Počet účastníků kurzů s komponentou ŽP	195			405			600		600
	1.09.00.A Počet podpořených pracovních míst	10			22			32		100
	není MI Počet ZPROSTŘEDKOVANÝCH MÍST (mimo podpořená místa)	59			98			157		322
výsledky	2.40.00.A Počet úspěšných absolventů kurzů – klientů služeb na celkovém počtu	255			589			844		450
	2.38.00.A Počet osob – klientů služeb, u kterých podpora splnila účel	793			1 739			2 532		300

Zdroj: Souhrnná zpráva projektu „Návrat do práce v Jihočeském kraji“

7. 4 Závěr k programovacímu období 2004 - 2006

V programovacím období 2004 – 2006 bylo z finančních prostředků, které byly určeny na opatření 1.1, v Plzeňském kraji věnováno 32 % na grantové projekty a 68 % na projekty národní, tedy projekty „Návrat do práce“, „Najdi si práci“ a „Najdi si práci 2“. Mezi tyto projekty byly zdroje rozděleny v poměru 40:25:35. V opatření 2.1 Integrace specifických skupina obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí byly všechny prostředky využity na projekt Příprava na práci v Plzeňském kraji.

V Jihočeském kraji bylo rozdělení těchto zdrojů mnohem vyváženější, do grantových projektů bylo investováno 52 % prostředků OPATŘENÍ, což je mnohem více než v Plzeňském kraji, a 48 % bylo investováno do národních projektů.

Tabulka 15 Rozdělení prostředků mezi grantové a národní projekty ve vybraných krajích

	Jihočeský kraj		Plzeňský kraj	
Granty	74 320 378,65	52 %	37 702 396,49	32 %
Národní projekty	67 194 739,66	48 %	81 516 709,22	68 %

Zdroj: Vlastní zpracování ze zpráv o výsledcích čerpání z ESF

Tento rozdíl ale mohl také vzniknout tím, že v Plzni byl realizován ještě čtvrtý národní projekt „Najdi si práci 2“. Pokud bychom nebrali v úvahu tento projekt, dalo by se konstatovat, že se rozdělení mezi grantové a národní projekty přiblíží rovnováze. Přesto ale zůstává faktem, že v Jihočeském kraji se investovalo více do grantových projektů a v Plzeňském kraji do národních projektů (62 %).

Také je možné si všimnout, že v Jihočeském kraji bylo alokováno více finančních prostředků. Tento fakt je možné podložit nezaměstnaností v kraji, která je o několik desetin % vyšší než v kraji Plzeňském, takže finanční zdroje na rozvoj zaměstnanosti jsou zde potřebnější.

Domnívala jsem se, že podpory na vytvoření nového pracovního místa jsou velmi lákavé a mnoho zaměstnavatelů by o toto přilepšení mělo zájem. Podle vyjádření finanční manažerky projektů v Plzeňském kraji tomu tak ale není. Důvodem jsou náročné podmínky pro vytvoření a také udržení pracovních míst. Stejného názoru jsou i manažeři projektů v Jihočeském kraji. Bohužel v době krize je tvorba nových pracovních míst ještě náročnější než obvykle. Proto i v novém období v současné době nejsou tyto peněžní prostředky plně využívány.

Jako nedostatky v projektech můžeme označit neuspokojení určitých skupin účastníků projektů, protože ne všechny rekvalifikační kurzy byly otevřeny. Tento nedostatek byl způsoben malým počtem zájemců a kurzy nebyly spuštěny kvůli neefektivnosti vynaložených zdrojů.

Monitorovací ukazatele byly splňovány obvykle bez problémů, což pro Plzeňský kraj dokazuje také tabulka 16. Často se během realizace projektů monitorovací ukazatele měnily, především zvyšovaly, z toho se dá usoudit, že projekty se vyvíjely ještě lépe, než se původně očekávalo.

Tabulka 16 Přehled monitorovacích ukazatelů za národní projekty v Plzeňském kraji

Projekty	Monitorovací ukazatele								
	1.05 Počet podpořených osob - klientů služeb			1.18 Počet účastníků kurzů - klientů služeb			1.09 Počet podpořených pracovních míst		
	plán	dosaženo	%	plán	dosaženo	%	plán	dosaženo	%
Najdi si práci	3 530	4 204	119,09	1 830	2 189	119,62	29	29	100,00
Najdi si práci 2	1 000	2 637	263,70	500	1 443	288,60	0	0	0,00
Návrat do práce	1 500	3 064	204,27	801	1 616	201,75	6	41	683,33
Příprava na práci	900	1 225	136,11	400	533	133,25	2	2	100,00

Zdroj: Zpráva o čerpání prostředků z ESF v Plzeňském kraji

8 Programovací období 2007 – 2013

V současném programovacím období se již projekty budou lišit, protože jsou v kompetenci krajských úřadů práce. Také změnily název, protože pokud si je tvoří úřady práce samy, těžko mohou projekty vystupovat po názvem „národní“. V období 2007 – 2013 tedy najdeme tyto projekty pod názvem Regionální individuální projekty. Zaměstnanci odborů ESF a především manažeři projektů během minulých let získali dostatek zkušeností, aby projekty a vše okolo nich dokázali administrovat sami.

8.1 Plzeňský kraj

Projekty vyhlášené v programovacím období 2007 – 2013.

V Plni byly doposud vyhlášeny 4 projekty, financované v současném programovacím období z ESF. A to:

- ✓ Aktivně do práce
- ✓ Začni znovu
- ✓ Rodina není handicap
- ✓ S pomocí za prací

8.1.1 Aktivně do práce

Projekt je určen pro osoby, které jsou:

- ✓ dlouhodobě nezaměstnané, což v podmínkách České republiky znamená, že jsou vedené v evidenci ÚP déle než 1 rok,
- ✓ nebo osoby, které jsou ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností.

Projekt je zaměřen na řešení dlouhodobé nezaměstnanosti a jeho cíl můžeme spatřovat právě ve snížení dlouhodobé nezaměstnanosti, v podpoře začlenění dlouhodobě nezaměstnaných zpět na trh práce a také v přímém zprostředkování zaměstnání pro klienty projektu.

Předpokládá se, že projektem projde 410 osob ve čtyřech nejspíše 4 měsíčních turnusech.

Možnost vstoupit do projektu měli zájemci v Plzni od září 2009 a tuto možnost mají nadále až do září 2011, doba trvání projektu je delší než realizace aktivit a to od února 2009 do ledna 2012. Rozpočet projektu je stanoven na 35 200 000 Kč.

Naplnění indikátorů probíhá velmi dobře, plán podpořených osob je již k 31. 3. překročen o 18 míst, počet úspěšných absolventů je ke stejnému datu též překročen a díky projektu je zaměstnáno už 71 klientů

8.1.2 Začni znovu

Tento projekt je určen pro speciální skupinu lidí a to NÍZKOKVALIFIKOVANÉ. Tím je myšleno, že jejich nejvyšší možné dosažené vzdělání je pouze na úrovni základní školy, nebo pokud jejich dosažená kvalifikace je na současném trhu práce nevyužitelná, případně svou kvalifikaci trvale ztratili.

Podmínkou pro přihlášení je evidovaná nezaměstnanost, člověk musí být evidovaný na úřadu práce jako nezaměstnaný. Nebo se může do projektu přihlásit zájemce o zaměstnání z řad osob ohrožených nezaměstnaností.

Aktivity projektu se budou konat v každém okrese Plzeňského kraje a určité specializované aktivity budou prováděny pouze v Plzni v sídle Úřadu práce.

Tento projekt byl realizován o půl roku později než projekt předcházející, tj. od března 2010 a končit bude téměř stejně, a to v březnu 2012. Trvání projektu je vždy o něco delší než realizace projektu, respektive aktivit, a to od 1. července 2009 do 30. června 2012

Předpokládá se, že během této doby projde projektem 375 – 420 osob rozdělených opět do čtyř turnusů, které budou probíhat 2 – 5 měsíců. Na projekt je vyčleněno 30 204 000 Kč.

V tomto projektu se připravuje poslední čtvrtý turnus na říjen 2011. Počet úspěšných absolventů kurzů bude nejspíše bez problému splněn, protože k 31. 3. absolvovalo kurzy 489 osob a plán byl nastaven na 500. Ovšem v monitorovacím indikátoru „Počet podpořených osob“ vidím poněkud hrozbu v bezproblémovém

naplnění, neboť po třech turnusech projekt podpořil 259 osob, ale nevím, jestli 4. turnusem dokáže podpořit dalších 116 míst.

8.1.3 Rodina není handicap

Tento projekt je speciálně určen pro matky na mateřské nebo rodičovské dovolené. Vzhledem k rovnoprávnosti žen a mužů, a také možnostem současné doby, kdy místo ženy může být s dítětem doma otec, je tento titul určen i pro otce na rodičovské dovolené.

Myslím si, že tento projekt může být velkým přínosem, protože mnoho lidí rodičovskou dovolenou přijde o práci a také z důvodu dlouhodobé pracovní nečinnosti o příslušnou kvalifikaci. Často se také stává, že dívka otěhotní během studia a své studium již nedokončí. Tím spíše potom ztrácí možnost uplatnění na trhu práce. Tento projekt by mohl pomoci dívkám, méně vzdělaným nebo i lidem, kteří díky dlouhodobému přerušení pracovního procesu ztrácejí svou schopnost prezentovat se a působit mezi dospělými kvalifikovanými lidmi.

Organizátoři projektu by nejspíše souhlasili s velkou možností přínosu projektu, protože možnost zapojení se do projektu má velmi dlouhý interval. Projekt je možné využít v době od března roku 2010 až do září 2011, takže stále ještě mají současní potencionální zájemci možnost se přihlásit.

Také trvání kurzu je stanoveno na poněkud delší dobu než kurzy ostatní, tedy na 4 - 6 měsíců. Stejně jako u předchozího projektu se předpokládá, že klienti projdou projektem čtyřmi turnusy. Projekt trvá od 1. června 2009 do 31. května 2012 a bude na něj vynaložena částka 29 405 000 Kč.

„Cílovým skupinám projekt pomůže v co nejrychlejší návratu na trh práce, a to prostřednictvím široké škály motivačních, rekvalifikačních, poradenských a zprostředkovatelských aktivit. Záměrem projektu je dodat jednotlivcům takové znalosti, schopnosti a předpoklady, které jim umožní stát se atraktivnějšími pro případné zaměstnavatele.“[48]

Monitorovací indikátory projektu jsou v současné době naplňovány velmi dobře, vzhledem k tomu, že projekt poběží ještě rok a již k 31. 3. 2011 jsou indikátory téměř splněny, z plánu 300 podpořených osob, projekt podpořil již 287 osob, a z plánovaného počtu 500 úspěšných absolventů kurzů je splněno 410.

8.1.4 S pomocí za prací

Projekt, kterému se přikládá nejspíše největší váha, neboť se snaží zajistit, aby lidé co nejdříve získali svoji novou práci a ve stavu nezaměstnaných setrvali co nejkratší dobu.

Tuto myšlenku také podporuje dlouhodobost projektu od října 2009 do září 2011. Je tedy stále aktuální pro nezaměstnané osoby, nebo zájemce o zaměstnání (osobám ohroženým nezaměstnaností) v celém Plzeňském kraji. V několika městech je možné vyhledat pomoc či radu v kontaktních kancelářích v Plzni, Klatovech, Sušici, Domažlicích, Rokycanech a Tachově. Po dobu trvání projektu by měla být poměrně velká fluktuace zájemců, neboť projekt ukládá účast v projektu po dobu 3 měsíců v daných turnusech.

„Cílem projektu je motivovat a rekvalifikovat účastníky tak, aby se zvýšila jejich zaměstnatelnost, poskytovat jim individuální poradenství, napomáhat v hledání zaměstnání a aktivně předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti. Záměrem je dodat jednotlivcům takové znalosti, schopnosti a předpoklady, které jim umožní stát se atraktivnějším pro případné zaměstnavatele.“ (Bulletin S pomocí za prací)

Tento projekt je od ostatních výjimečný tím, že předpokládá 6 turnusů, kterými by mělo projít asi 660 – 700 klientů. Pro projekt jsou připraveny finanční zdroje v hodnotě téměř 40 milionů Kč

Výsledky projektu

Zájem o projekt byl veliký již před zahájením 1. kola a zájemci významně převyšovali jeho kapacitu. Do 1. turnusu bylo přijato 185 účastníků z celého Plzeňského

kraje a někteří (12 lidí) již po měsíci měli přislíbenou práci, jakmile kurz dokončí. Po ukončení kurzu bylo zaměstnáno přibližně 20 % absolventů.

Ze 112 účastníků, kteří se přihlásili do 2. kola projektu, opět 10 z nich mělo po měsíci přislíbeno nové zaměstnání. Přísliby zaměstnané nebyly jen plané, s úřadem práce spolupracuje mnoho zaměstnavatelů, kterým jsou uchazeči nabízeni jako zdroj nové pracovní síly. Pro zaměstnavatele je přijímání účastníků projektu velmi přínosné, protože lektoři a koordinátoři projektu s lidmi pracují, znají je a dokáží doporučit, který zaměstnanec bude nejvhodnější. Navíc zaměstnavatelé si mohou také zaměstnance vyzkoušet v 2 – 10 týdenní praxi, jestli jim bude zaměstnanec vyhovovat, a také jestli účastníkovi bude dané pracovní místo a kolektiv „sedět“.

O projektu se dá říci, že je velmi úspěšný, protože ze 400 účastníků, kteří stihli projít projektem, jich již 1/3 našla práci. Proti průměrné zaměstnatelnosti na trhu práce, která dosahuje 15 %, je 30 % zaměstnatelnost díky projektu velmi dobrá. Lze tedy tvrdit, že *„projekt je opravdu užitečný a naplňuje své poslání. Zkrátka zvyšuje zaměstnatelnost.“* Jak uvedla Mgr. Milena Písečková, v Bulletinu S pomocí za prací.

Tabulka 17 Plnění monitorovacích indikátorů projektu „S pomocí za prací“
k 31. 3. 2011

Indikátor	Skutečnost k 31. 3. 2011	Plán
Počet podpořených osob	700	660
Počet odcházejících účastníků	543	-
Počet úspěšně podpořených osob	508	-
Počet úspěšných absolventů kurzů	1 408	-
Počet zaměstnaných klientů	223	220
Počet vytvořených pracovních míst celkem	38	12

Zdroj: Monitorovací zpráva o projektech v Plzeňském kraji

8.1.5 Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji a vliv projektu na ní

V době, kdy projekt S pomocí za práci začal, bylo v ČR téměř půl milionu nezaměstnaných. Toto číslo se oproti stejnému období předcházejícího roku rapidně zvýšilo a to o téměř 67 %. V říjnu 2009 připadalo na jedno volné místo přibližně 15 zájemců.

Ke konci měsíce února se nezaměstnanost samozřejmě zvýšila na 583 135 lidí, nárůst proti předchozímu roku ale nebyl tak výrazný. Přesto ale při registrované míře nezaměstnanosti 9,9 %, mělo o jedno pracovní místo zájem v průměru 18,2 uchazeče.

K 30. červnu se nezaměstnanost snížila na 500 000, což se samozřejmě s příchodem léta a sezónních prací dá očekávat. V té době tedy se opět o jedno volné místo ucházelo asi 15,2 uchazeče.

Nejnižší nezaměstnanost v Plzeňském kraji byla v říjnu 2009 samozřejmě v okrese Plzeň-město 6 %, naopak nejvyšší jsme mohli nalézt v Tachově 12,7 %. Významným pomyslným stupínkem úspěšnosti pro nezaměstnanost v Tachově je snížení nezaměstnanosti za tři čtvrtě roku o téměř 1 %.

Všechny projekty mají společné to, že jsou financovány z prostředků Evropského sociálního fondu a částečně ze státního rozpočtu České republiky. Realizátorem projektu je Úřad práce v Plzni, který spolupracuje také s dalšími úřady práce v Plzeňském kraji, a dodavatelská agentura. Pro projekty „Aktivně do práce“ a „Začni znovu“ je dodavatelem společnost S-Comp s. r. o., pro „Rodina není handicap“ a „S pomocí za práci“ Grafia s. r. o.

8.2 Jihočeský kraj

V Jihočeském kraji proběhly či probíhají tyto projekty:

- ✓ Dobrá práce v Jihočeském kraji
- ✓ Cesta do práce v Jihočeském kraji
- ✓ Se sousedy k vzdělávání
- ✓ Máme na to v Jihočeském kraji
- ✓ Moje příležitost v Jihočeském kraji

Oproti Plzeňskému kraji se realizátor aktivit s každým projektem mění. Firmy Employment Service, a. s. a KP projekt, s. r. o., se již osvědčily v národních projektech v boji proti dlouhodobé a krátkodobé nezaměstnanosti. KP projekt se pro zakázku realizace aktivit projektu „Cesta do práce“ spojil se společností ERUDICO, s. r. o.. Jako „nováčci“ vyhrály výběrové řízení na projekty Sdružení firem ERUDICO, s. r. o., IVRO, v. o. s. a DAMACO Group, s. r. o., a společnost VIA ALTA, a. s..

Regionální individuální projekty

Tyto projekty jsou zaměřeny na jednotlivce a spadají pod oblast podpory 2.1 z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost

8.2.1 Dobrá práce v Jihočeském kraji

Tento projekt byl nedávno ukončen, protože jeho realizace probíhala v době od 17. prosince 2008 do 31. března. 2011. Celkové náklady projektu se měly vyšplhat na 33 533 246 Kč. Skutečně vyčerpané finanční prostředky však v době zpracování práce nebyly k dispozici.

Pro tento projekt byly nastaveny cílové indikátory takto:

- ✓ V rámci projektu obdrží podporu minimálně 610 osob.
- ✓ Podpoří minimálně 500 klientů.
- ✓ Kurzy úspěšně absolvuje min. 400 osob.

- ✓ Vytvoří min. 6 nových pracovních míst.
- ✓ Bude vytvořeno min. 50 vyhrazených míst, respektive míst vytvořených pro veřejně prospěšné práce.

Tento projekt je stanoven pro cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání s opakovanými kratšími evidencemi, zájemce o zaměstnání a především pro osoby dlouhodobě nezaměstnané – vedené na úřadu práce minimálně 6 měsíců. Podpořeny měly být především osoby starší 50 let, mladší 25 let, osoby vracějící se na trh práce po mateřské nebo rodičovské dovolené, osoby s nízkým vzděláním a osoby s různými typy zdravotních omezení.

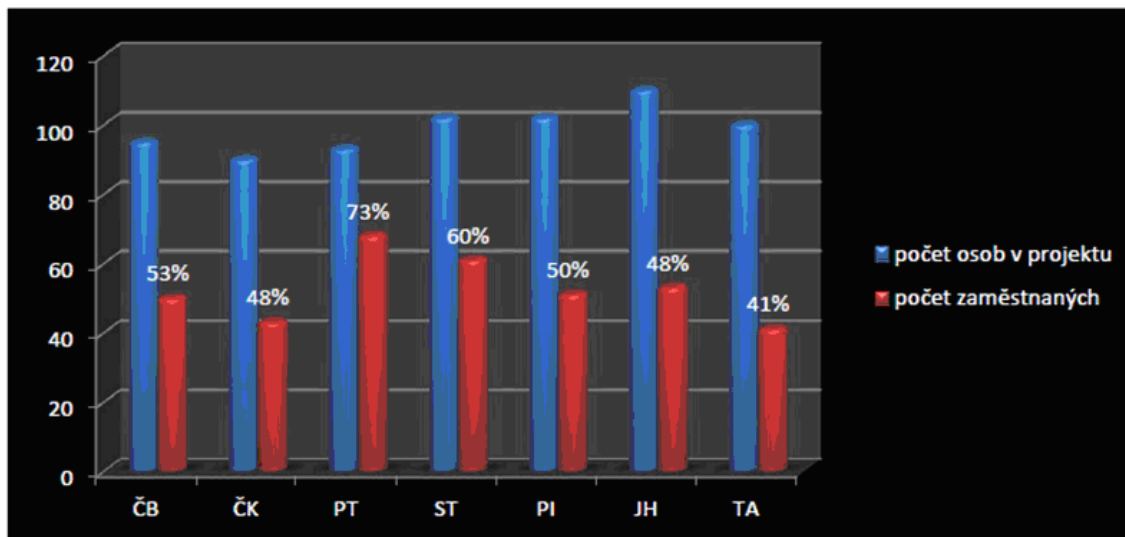
Tabulka 18 Naplnění indikátorů projektu „Dobrá práce“ k 31. 3. 2011

Druh sledovaného indikátoru	Požadovaný výstup	Dosažený výstup
Osoby zařazené do projektu	610	692
Osoby zařazené ve Vstupním programu	610	687
Osoby zařazené v Základním programu	610	668
Osoby zařazené do rekvalifikací	500	516
Počet nových pracovních míst	6	6
Počet vyhrazených pracovních míst	50	68

Zdroj: Závěrečná konference k regionálním individuálním projektům

Zajímavost je možné vidět na obrázku 5 , který ukazuje, že největší úspěšnost v růstu zaměstnanosti po účasti projektu byla v Prachaticích, kde přes 70 absolventů projektu během účasti v projektu nebo bezprostředně po ukončení projektu našlo práci.

Obrázek 5 Procentuální podíl zaměstnaných z celkového počtu účastníků projektu „Dobrá práce“



Zdroj: Závěrečná konference k regionálním individuálním projektům

8.2.2 Cesta do práce v Jihočeském kraji

Tento projekt začal svoji kariéru stejně jako projekt předchozí 17. prosince 2008. Skončil ale o měsíc dříve, tedy 28. února 2011. Do té doby stihlo proběhnout 6 na sebe navazujících cyklů. Přestože trvání bylo o něco málo kratší než u projektu „Dobrá práce“, finanční prostředky na něj připravené byly větší o 4 289 080 Kč.

Do projektu sice bylo vloženo o 4 miliony více korun než na projekt předchozí, ale pokud se podíváme na nastavené indikátory, byly finanční prostředky, které připadají na jednu osobu, mnohem menší.

Indikátory:

- ✓ Minimálně 1 286 osob obdrží v rámci projektu podporu.
- ✓ Úspěšně podpoří minimálně 1 030 klientů.
- ✓ Bude minimálně 745 úspěšných absolventů kurzu.

- ✓ Podpoří minimálně 6 nových pracovních míst.
- ✓ Projekt vytvoří minimálně 50 vyhrazených míst, respektive vytvořených míst pro veřejně prospěšné práce.

Tento projekt byl připraven pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou na úřadu práce evidováni méně než 6 měsíců, a pro zájemce o zaměstnání, včetně osob do 25 let a nad 50 let a dalších znevýhodněných osob. Má tedy preventivní charakter, neboť hlavní cíl nachází v předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti.

Tabulka 19 Minimální předpokládaný počet osob v projektu „Cesta do práce“ dle okresů Jihočeského kraje

Okres	Minimální počet osob v projektu
České Budějovice	400
Český Krumlov	100
Jindřichův Hradec	180
Písek	130
Prachatice	200
Strakonice	100
Tábor	176
Celkem	1286

Zdroj: Souhrnná zpráva projektu „Cesta do práce v Jihočeském kraji“

Souhrnná zpráva o cíli projektu uvádí: „*Pomoci 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 trhem práce. Toho dosahovat motivací a přípravou kvalifikovaných pracovníků.*“

Odůvodnění projektu manažeři opírají také o velmi dobré výsledky projektů národních z minulého programovacího období – především projektu „Najdi si práci“, kde z absolventů více než 70 % našlo uplatnění a novou práci.

Výjimečnost projektu oproti ostatním můžeme najít v poli rekvalifikací. Účastníci projektu totiž mohli absolvovat dva rekvalifikační kurzy, pokud jejich kombinace byla smysluplná.

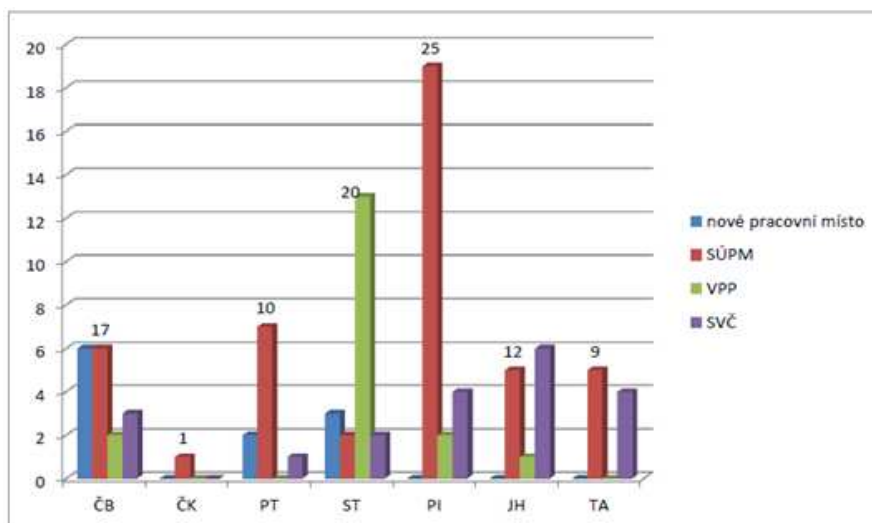
Tabulka 20 Naplnění indikátorů projektu „Cesta do práce v Jihočeském kraji“

Druh sledovaného indikátoru	Požadovaný výstup	Dosažený výstup
Osoby zařazené v projektu	1286	1300
Osoby zařazené ve Vstupním programu	1286	1286
Osoby zařazené v Základním programu	1220	1286
Osoby zařazené do rekvalifikací	1030	805
Počet nových pracovních míst	6	11
Počet vyhrazených pracovních míst	50	64

Zdroj: Závěrečná konference k regionálním individuálním projektům

Vytvoření pracovních míst zjevně nebyl problém, přestože tento indikátor bývá vždy nejproblematictější splnit. Dokazuje to obrázek 6.

Obrázek 6 Vyhrazená a nová pracovní místa projektu „Cesta do práce“ dle měst Jihočeského kraje



Zdroj: Souhrnná zpráva k projektu „Cesta do práce v Jihočeském kraji“

Tyto 2 projekty se skládaly z těchto společných aktivit:

- ✓ Informační schůzka.
- ✓ Vstupní program.
- ✓ Základní program.
- ✓ Poradenský program.
- ✓ Následný program.
- ✓ Nástavbový program.
- ✓ Doprovodný program.

8.2.3 Se sousedy k vzdělávání

Stejně jako všechny ostatní i tento projekt patří pod operační program Lidské zdroje a zaměstnanost pod oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti. Na tento projekt bylo připraveno nejméně finančních prostředků - 14 348 500 Kč, což nedosahuje ani poloviny prostředků vynaložených na předchozí projekty.

Projekt navazuje na projekty „Dobrá práce“ a „Cesta do práce“. Jeho realizace začala 1. června 2009 a zatím je doposud aktuální, protože jeho ukončení je naplánováno na 31. října 2011.

Globálním cílem tohoto projektu je zvýšení zaměstnatelnosti osob ohrožených na trhu práce z důvodů znevýhodnění, která jsou specifická pro odlehle venkovské oblasti se zhoršenou infrastrukturou a dopravní obsluhností. Měl by se týkat především obyvatel z venkovských oblastí okresů Český Krumlov, Prachatice, Strakonice a Tábor.

Je inspirován úspěšným projektem S Krakonošem u počítače a bude také realizován ve venkovském prostředí, přímo v zapojených obcích, kdy možnost vzdělávat se přijde za obyvateli těchto sídel "k nim domů".

Obrázek 7 Místa realizace projektu



Projekt se snaží sehrát nejenom úlohu vzdělávací, ale také sociální a kulturní. Domácího prostředí lidí je také využito pro posílení pocitů sebevědomí a sounáležitosti. Cílem projektu je mimo jiné probudit v lidech zájem o to, co se děje v jejich obci, aby se sami snažili rozvíjet obec, případně sami dávali impulsy, jaké aktivity by bylo vhodné v obci realizovat, a také nadchnout lidi k tomu, aby se sami snažili získat dobrou práci. Tento projekt je koncipován jako pilotní ověření zapojení menších obcí.

Do projektu by mělo být zapojeno přibližně 200 osob, u kterých se budou rozvíjet především znalosti PC a měkké dovednosti. Projekt dává možnost také rekvalifikovat se, ovšem rozsah rekvalifikace bude záležet na dané obci, zda bude možné daný rekvalifikační kurz do obce dovézt tak, aby neztratil kvalitu. Monitorovací ukazatel ale byl nastaven tak, že možnost rekvalifikace by měla být veliká. Ukazatel říká, že by do rekvalifikačních kurzů mělo být zařazeno minimálně 100 osob. Co se monitorovacích ukazatelů týče, překvapil mě ukazatel, že má být vytvořeno minimálně 10 vyhrazených míst či veřejně prospěšných prací. Pro vyhrazení nových míst by tento ukazatel byl poměrně vysoký, zejména pokud v krajích v minulém programovém období nebylo těchto míst dosaženo. Proto je pravděpodobně v indikátoru uvedeno „či veřejně prospěšných prací“, protože vytvoření těchto míst bude jednodušší.

Cílové indikátory

- ✓ Do projektu celkem vstoupí minimálně 200 osob.
- ✓ Minimálně 200 osob bude zařazeno do Vstupního programu.
- ✓ Minimálně 200 osob bude zařazeno do Programu měkkých dovedností, z čeho minimálně 160 bude úspěšných.
- ✓ Minimálně 180 osob bude zařazeno do Programu IT.
- ✓ Požadovaná úspěšnost Programu IT je minimálně 160 úspěšných absolventů.
- ✓ Minimálně 100 osob bude zařazeno do rekvalifikačních kurzů.
- ✓ Požadovaná úspěšnost absolvování rekvalifikačních kurzů: minimálně 80 účastníků kurzy úspěšně dokončí.

- ✓ Bude podpořeno minimálně 10 vyhrazených míst či VPP (veřejně prospěšných prací).
- ✓ Minimálně 10 účastníků projektu bude nepřímo podpořeno formou vyhrazených míst - společensky účelných pracovních míst (SÚPM) nebo formou veřejně prospěšných prací (VPP).

Velkou roli v projektech sehrají také starostové daných obcí, protože těm bude jako prvním projekt představen a bude na nich, zda svoji obec do projektu zapojí. Zapojením do projektu bude uzavřeno neformální partnerství mezi obcí a úřadem práce, protože je nutné, aby obce poskytly prostory pro vzdělávání osob.

Tabulka 21 Naplňování indikátorů před začátkem poslední etapy projektu

Indikátor	Požadavek	Stav k 31. 3. 2011
Počet účastníků projektu	200	185
Úspěšní absolventi Programu měkkých dovedností	160	175
Úspěšní absolventi Programu IT	160	167
Úspěšní absolventi Programu RK	80	64
Podpořená pracovní místa	10	19

Zdroj: Souhrnná zpráva projektu „Se sousedy ke vzdělání“

Většina indikátorů je bez problémů splněna, plán je dokonce překročen před zahájením poslední etapy projektu. Jediným ukazatelem, kde zatím projekt pokulhává, jsou úspěšní absolventi rekvalifikačních kurzů. Vzhledem k tomu, že každou etapou projde přibližně 60 osob, nemělo by snad být velkým problémem dohnat i tento ukazatel, aby přibližně ¼ rekvalifikací úspěšně prošla. Před poslední fází byla vyčerpána přibližně jedna třetina připravených zdrojů. Náklady projektu k 31. lednu 2011 byly vyčísleny na 4 563 335,39 Kč

8.2.4 Máme na to v Jihočeském kraji

Projekt měl odstartovat 1. září 2010 s cílem pomoci osobám vážně znevýhodněným na trhu práce, protože na tyto osoby je třeba brát zvláštní zřetel. Vzhledem k určitým problémům a nutnosti podstatné změny v projektu odstartoval až od 1. března 2011

Cílovými skupinami jsou:

- ✓ mladiství,
- ✓ absolventi,
- ✓ osoby s fyzickým a psychickým zdravotním znevýhodněním, které jsou schopny a ochotny pracovat,
- ✓ osoby na rodičovské dovolené a po rodičovské dovolené, které pečují o malé děti,
- ✓ osoby starší 45 respektive 50 let,
- ✓ osoby s nekolidujícím zaměstnáním

Projekt v modulech nabídne získání, rozvoj a trénink klíčových dovedností a znalostí, které jednotlivcům objektivně mohou zlepšit připravenost pro pracovní trh, naučit je, jak si dosažené dovednosti co nejdéle uchovat, jak je trénovat a využívat.
(Souhrnná zpráva Máme na to)

Projekt je rozdělen podle cílových skupin na moduly.

Například popis modulu mladiství – Tuto cílovou skupinou bude nutné vrátit do vzdělávacího procesu. Zde místo rekvalifikací budou nabídnuty přípravné kurzy a doučování pro zvládnutí přijímacích zkoušek do škol a učilišť. Samozřejmě aktivitou stejně jako pro všechny cílové skupiny bude program vstupní a poradenský, vzhledem k věku cílové skupiny se přidává činnost informování rodičů, dále program měkkých dovedností, kde se budou účastníci učit naslouchat, přijímat pokyny, řešit problémy, být samostatnými, výkonnými, učit se a také základům pracovně právní problematiky, další aktivitou budou dovednosti na PC a tvorba životopisu a základy obchodní

korespondence, či hledání vhodných škol. Dalšími aktivitami, kterými účastníci projdou, bude přímo vzdělávání na vybraných školách, schůzky se zaměstnavateli, domlouvání praxe a podobně.

Aktivity zůstávají pro většinu modulů stejné, pouze se mění jejich obsah podle potřeb a vzdělání daného modulu. Například Time management nebo Stress management je nabízen modulům 45+, Rodiče a Zdravotní handicap.

Připravené prostředky byly stanoveny ve výši 35 289 180 Kč, pro minimálně 709 osob, které by měly projít projektem, a to po 100 lidech v 6 jednotlivých městech a minimálně 109 lidí z Českých Budějovic.

Projekt skončí na konci příštího roku, tedy 31. prosince 2012

8.2.5 Moje příležitost v Jihočeském kraji

Nejnovějším projektem v Jihočeském kraji je „Moje příležitost“. Tento projekt svoji éru odstartuje 1. května 2011 a bude působit až téměř do konce programovacího období do 31. října 2013. Na jeho financování je připraveno 36,3 milionů Kč.

Projekt je určen pro mladé lidi s nedostatkem praxe nebo nedostatečnou či neuplatnitelnou současnou kvalifikací, což je pro ně velkou překážkou při nalezení práce. Cílovou skupinou jsou mladiství, absolventi středních škol a ostatní osoby do 30 let věku.

Velký vliv na tento projekt měla ekonomická krize. Z důvodu krize se zaměstnavatelé snaží zvláště úzkostně minimalizovat náklady a dosahovat co nejvyšší produktivity práce, čímž mnoho z nich potom je ještě méně než dříve nakloněno k přijímání absolventů, kteří nemají dostatečnou, někteří dokonce žádnou praxi, neboť by je stálo mnoho času vychovat si je dle své podnikové kultury. Proto mnoho lidí do 30 let, kteří mají nedostatečnou praxi, zůstává evidovaných na úřadu práce. Cílem projektu je tento fakt změnit a zaměstnat co nejvíce osob z této cílové skupiny.

Aktivity projektu

Informační schůzky	prosinec 2011 – leden 2012
Poradenský modul	prosinec 2011 – leden 2012 – po ukončení Informačních schůzek
Vstupní modul	únor 2012 – po ukončení Individuálního poradenství
Základní modul	únor - březen 2012 – po ukončení Vstupního modulu
Vzdělávací modul	březen – duben 2012 – po Základním modulu
Přímá podpora	- nejvíce peněz

Tabulka 22 Minimální předpokládaný počet osob v projektu „Moje příležitost“
dle okresů Jihočeského kraje

Okres	Minimální počet osob v projektu
České Budějovice	80
Český Krumlov	40
Jindřichův Hradec	40
Písek	35
Prachatice	25
Strakonice	45
Tábor	35
Celkem	300

Zdroj: Souhrnná zpráva projektu „Moje příležitost“

9 Závěr k projektům

Obrázek 8 Loga nutná k publicitě projektů



V současném programovacím období jsou projekty velmi různorodé, co se týká názvů, počtů osob a podobně, ale pokud jde o problematiku a cílové skupiny jsou vlastně stejné. Věřím, že nové projekty budou stejně úspěšné jako projekty národní v období 2004 – 2006. Velmi dobré výsledky je již možné hodnotit ze zpráv o ukončených projektech, kdy indikátory byly většinou velmi úspěšně překonány a účastníci projektů našli nové zaměstnání v maximální možné míře. Vzhledem k problému nezaměstnanosti resp. zaměstnanosti jako nejvyšší mety Evropské unie, mají tyto projekty a jejich následovníci velkou budoucnost, protože díky změnám v ekonomice bude vždy určitá nezaměstnanost existovat a bude vhodné ji ovlivňovat. Navíc stále budou existovat skupiny osob, které budou mít k nezaměstnanosti vyšší sklon, ať už půjde o osoby nad 50 let, absolventy nebo osoby se zdravotním znevýhodněním.

Vzhledem k ekonomické krizi se dá přínos projektů také velmi ocenit, neboť nebyť projektů, které by zajišťovaly nová pracovní místa, podporu rekvalifikací a tím zamezení rozevírání nůžek mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce, byla by nezaměstnanost mnohem vyšší a hospodářská situace ekonomik ještě horší.

Také předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti má neodmyslitelnou hodnotu pro ekonomiku, protože jak je známo, na pasivní podpory v nezaměstnanosti je vypláceno velké množství finančních prostředků, které zatěžují státní rozpočet a zhoršují prosperitu státu. Pokud tedy se nám podaří snížit výdaje na tyto činnosti teď, zvláště pokud k tomu máme k dispozici nemalou finanční pomoc z Evropského sociálního fondu, máme mnohem větší šanci stát se prosperující ekonomikou.

Omezení dlouhodobé nezaměstnanosti má také vliv na vývoj obyvatelstva, neboť nezaměstnanost má vliv na psychiku lidí, s růstem nezaměstnanosti roste také kriminalita a další nežádoucí jevy. Pokud tedy chceme mít kvalitní lidský kapitál, měla by být cílem co možná nejvyšší míra zaměstnanosti, respektive nejnižší míra nezaměstnanosti.

Tabulka 23 Zaměření regionálních individuálních projektů v Jihočeském a Plzeňském kraji

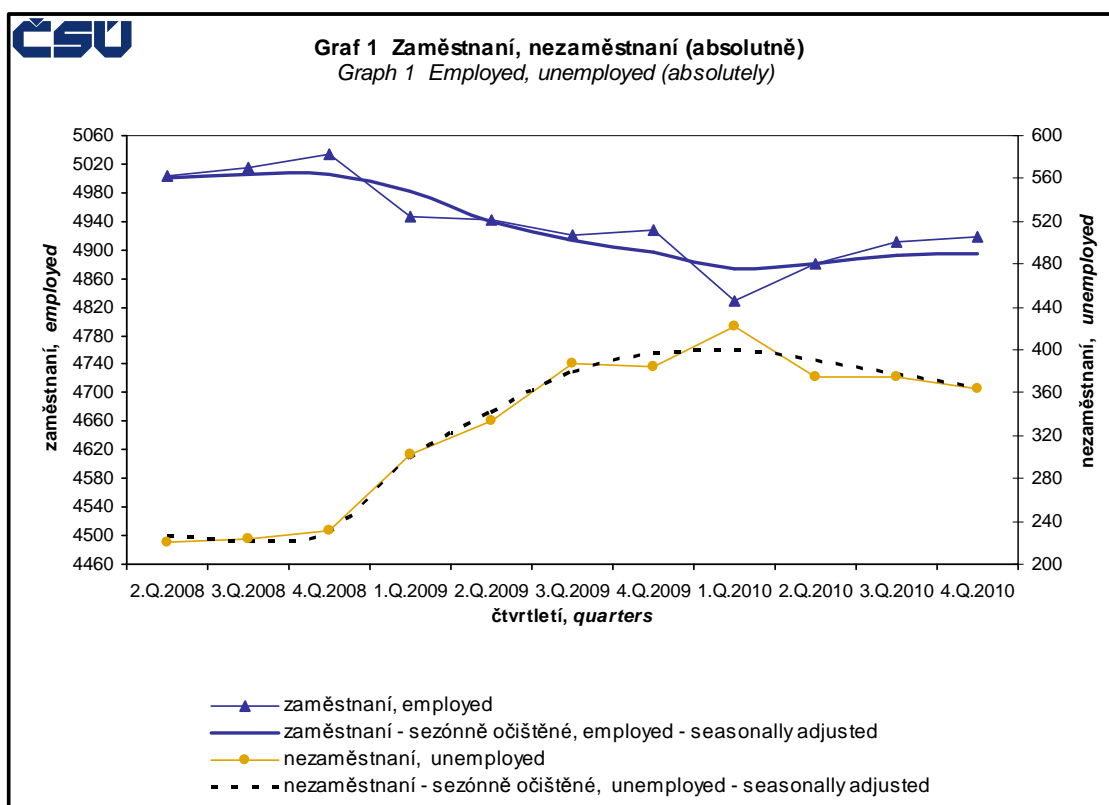
Kraj	Projekty	Dlouhodobá nezaměst.	Krátkodobá nezaměst.	Znevýhodnění (důvod znevýhodnění)
Plzeňský kraj	Aktivně do práce	X		
	Začni znovu			Nízkokvalifikovaní
	S pomocí za prací		X	
	Rodina není handicap			Ženy s malými dětmi, s osobami, které je nutné se starat
Jihočeský kraj	Dobrá práce	X		
	Cesta do práce		X	
	Se sousedy k vzdělávání			Venkovské oblasti
	Máme na to			Velmi široký záběr znevýhodnění
	Moje příležitost			Mladí lidé, absolventi

Zdroj: Vlastní zpracování

V obou krajích se dá pozorovat obdobný vývoj, v každém kraji se objevuje projekt na pomoc dlouhodobě nezaměstnaným, protože je potřeba je již umístit na trhu práce, pro krátkodobě nezaměstnané, aby se předešlo tomu, že se dostanu do stavu dlouhodobě nezaměstnaných, a pomoc znevýhodněným skupinám. V Jihočeském kraji

si s projekty pro dlouhodobou a krátkodobou nezaměstnanost pospíšili, takže tyto projekty již skončily a zdá se, že velmi úspěšně, a teď už úřady práce upínají svoji pozornost a veškeré síly na pomoc znevýhodněným skupinám různého charakteru. Teprve nedávno se také dostal na světlo světa nový projekt, který by měl pomoci mladým lidem najít si práci. Na jeho start se můžou absolventi, a nejen ti, těšit již 1. května 2011. V Plzeňském kraji jsou zatím všechny projekty v běhu.

Obrázek 9 Čtvrtletní počet zaměstnaných a nezaměstnaných v letech 2008 - 2010



Zdroj: Český statistický úřad

Hospodářská krize sice pomohla tomu, aby se zvýšil počet nezaměstnaných a snížil počet zaměstnaných, ale projekty realizované úřady práce rozhodně určitou měrou ovlivňují tyto váhy a zamezují tomu, aby se křivky znázorněné na grafu výše potkaly. Kdyby tyto projekty neexistovaly, dosahovala by žlutá křivka mnohem vyšších hodnot a modrá křivka hodnot nižších.

Závěr

V práci bylo objasněno různé chápání pojmu sociální politika, jehož obsah je problematický. Byly vysvětleny různé funkce a principy sociální politiky a také pohled Evropské unie na danou problematiku, včetně souvislosti s politikou regionální, politikou hospodářské a sociální soudržnosti. Také vysvětlení různých druhů nezaměstnanosti bylo klíčové pro porozumění některým popisům v části praktické.

Oba vybrané kraje, analyzované v praktické části, patří mezi kraje s nejnižší mírou nezaměstnanosti v České republice. Většinou se dělí o třetí a čtvrté místo za Prahou a krajem Středočeským. Velmi úspěšně se např. daří Královohradeckému kraji držet nízkou míru nezaměstnanosti oproti celorepublikovému průměru.

Česká republika patří mezi státy s poměrně nízkou mírou chudoby oproti jiným státům EU, ovšem problémem je mnoho lidí, kteří se pohybují těsně nad ní. Větší starosti způsobuje rostoucí nezaměstnanost a s ní související výdaje na sociální zabezpečení a především na podpory v nezaměstnanosti. Proto se také úřady práce, jako hlavní orgány ovlivňující nezaměstnanost, snaží plně využít podporu z Evropského sociálního fondu, aby pomocí projektů mohly míru nezaměstnanosti snižovat.

Jihočeský i Plzeňský kraj spadají v rámci čerpání podpor pod NUTS II Jihozápad. Při hodnocení NUTS Jihozápad v oblasti zaměstnanosti musely být nadřízené orgány velmi spokojené. Národní projekty měly velký úspěch, ve většině případů bez problémů překročily nastavená kritéria a jejich přínos byl vyšší než se předpokládalo. V Plzeňském kraji získal projekt „Najdi si práci“ takový ohlas, že byl na konci programovací období spuštěn projekt „Najdi si práci 2“, který měl také velmi dobré výsledky.

V novém programovacím období tento typ projektů změnil jméno z národních, které probíhaly v programovacím období 2004 – 2006, na regionální individuální, takže teď si jejich náplň stanovuje každý kraj sám. Co se obsahu týče, nemůže dojít k velkým změnám. Stále bude pomoc poskytována osobám s krátkodobou nezaměstnaností, které jsou na úřadu práce evidovány do jednoho roku, či možná práci

právě ztratili. Pomoci těmto osobám je důležité z toho důvodu, aby se z nich nestaly osoby odkázané na úřad práce, které nebudou moci najít zaměstnání a jejich kvalifikace bude upadat. Osoby dlouhodobě nezaměstnané mají potom ještě větší problém zaměstnání získat, a to působí problémy státnímu rozpočtu, neboť zajištění těchto osob státem stojí velké finanční prostředky. Proto zaměstnat co největší množství dlouhodobě nezaměstnaných patřilo a patří k hlavním cílům projektů realizovaných úřady práce. Najít vhodné místo pro osoby znevýhodněné buď nízkou kvalifikací, či například zdravotním postižením, které ale mohou a chtějí pracovat, je úkolem opravdu složitým. Přesto, ale úřady práce na tuto skupinu nezapomínají, protože vědí, že jejich pomoc potřebují ještě více.

V Jihočeském kraji v současné době probíhají právě 3 projekty na pomoc znevýhodněným skupinám osob na trhu práce. Kreativita projektů mě velmi zaujala. Projekt Moje příležitost, který pomáhá najít mladým lidem práci, s velkou pravděpodobností jejich první práci, což pro absolventy, kteří obvykle nemají žádnou praxi, a zaměstnavatelé ji často vyžadují, je opravdu složité. Zajímavý nápad měli v Jihočeském kraji s rozvojem zaměstnanosti ve venkovských oblastech, kde bývá obvykle složitější dostupnost do okresních měst a následně ke vzdělání, a velká nezaměstnanost s tím spojená. To se rozhodli pracovníci úřadu práce změnit přímo svým pobytem v terénu, a rozhodli se sami působit v daných obcích a také realizátory aktivit projektu, především rekvalifikačních kurzů, pokud to místní podmínky dovolí, požádali o účast.

Projektů v současném programovacím období se lépe zhostili v Jihočeském kraji, protože již dva projekty, na krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost, se jim podařilo úspěšně ukončit, a teď zaměřují svoji pozornost na tři projekty pomáhající znevýhodněným skupinám osob. Plzeňskému kraji se ale nedá vytknout menší počet projektů, či to, že zatím všechny projekty běží. Možná je to výhodou pro osoby dlouhodobě či krátkodobě nezaměstnané, že se mohou projektů zúčastňovat i nadále. Navíc se ve výsledném efektu nehodnotí počet projektů, ale jejich úspěšnost, plnění monitorovacích ukazatelů a především vliv na snížení nezaměstnanosti.

Vzhledem k ekonomické krizi se dá přínos projektů také velmi ocenit, neboť nebýt projektů, které by zajišťovaly nová pracovní místa, podporu rekvalifikací a tím zamezení rozevírání nůžek mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce, byla by nezaměstnanost mnohem vyšší a hospodářská situace ekonomik ještě horší. Projekty spolufinancované z Evropské unie bychom měli využívat v nejvyšší možné míře, protože s poklesem nezaměstnanosti by se měla ekonomická situace státu zlepšovat a směřovat k prosperující ekonomice.

Co se bude dít po skončení tohoto programovacího období, můžeme jen odhadovat, ale myslím si, že projekty financované z Evropského sociálního fondu budou pokračovat i nadále, zvláště s přihlédnutím k tomu, že nezaměstnanost je problémem, s kterým Evropská unie zápasí již dlouhou dobu, a jako cíl si nastavila růst zaměstnanosti, k čemuž jsou projekty realizované úřady práce vhodným nástrojem.

Summary

Social policy is a very complicated problem in general that cannot be comprehended easily. Every author sees the social policy differently, it depends mainly on its own idea of the terms 'social' and 'policy', according to this the problem perception differs. We can define function and principles quite easily, they are often similar and connected. European Union has been concerned with the social policy since its foundation. It was mentioned in Treaty of Rome in 1961. Social policy and labour policy go hand in hand and often appear in European Union documents. In many documents we find a link between these policies and the economic policy and social cohesion. European Union has been worried the most about the unemployment for a long time. The European Social Fund was founded to help with solving this problem, the fund finances so-called 'soft' activities such as manpower development, employment, education and others. The Czech Republic started to use this fund immediately after joining the European Union.

In context with employment growth possibilities the bureaus of labour started to use the national projects to support employment in every region, but stand good the same in the whole republic. It means three projects – 'Find a job', 'Back to work' and 'Preparation for work'. Every project was aimed to one final group – unemployed for a short term, unemployed in the long term, disadvantaged in labour market or socially excluded people or endangered by social exclusion. The projects were successful, the observance of monitoring indicators was satisfactorily and the aim to lower unemployment was fulfilled.

The projects in Pilsen District were so successful so there was run one more project at the end of the programming period, 'Find a job 2' in Pilsen District. In contemporary programming period there are projects in progress in each district in the charge of regional bureau of labour (nowdays the common title The Bureau of Labour of the Czech Republic) called Regional individual projects, their number, names and content depends on the creativity of respective bureau. There are four projects in progress now in Pilsen District – 'Actively to work', 'To work with help', 'Start again'

and 'Family is not a handicap', one of them is intended for unemployed in the long term, one for unemployed for a short term and two for disadvantaged groups. In South Bohemia District two projects 'Good job' and 'Way to work' focused on long and short term unemployment already finished, now there are two other projects in progress 'With neighbors to education' and 'We can do it' focused on disadvantaged groups. New prepared project is called My opportunity and its execution should start on 1 May 2011.

The project benefits especially with regard to economic recession are not insignificant. The level of unemployment would be higher than it is now if the bureaus of labour did not support the employment growth by ensuring new working places and re-qualification due to the projects. I think these projects will continue also after finishing the contemporary programming period because they belong to effective tools in fight against unemployment that European Union proposes to minimalize as much as possible.

Seznam použité literatury

1. ARNOLDOVÁ, A., *Slovník sociálního zabezpečení*, 1. vydání Praha: Galén, 2002, ISBN 80-7262-175-0, s. 461
2. BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ, M., *Strukturální politika Evropské unie*, 1. vydání Praha: C. H. Beck, 2009, ISBN 978-80-7400-111-6, s. 188
3. BRDEK, M. A KOLEKTIV, *Trendy v Evropské sociální politice*, 1. vydání Praha: ASPI Publishing, 2002, ISBN 80-86395-25-1, s. 252
4. BUCHTOVÁ, B. A KOLEKTIV, *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, 1. vydání, Praha: Grada Publishing, a. s., 2002, ISBN 80-247-9006-8, s. 240
5. DUBEN, R., *Teorie a praxe sociální politiky*, 1. vydání, Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999, ISBN 80-7079-479-8, s. 203
6. FIALA, P., PITROVÁ, M., *Evropská unie*, 2. vydání, Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2009, ISBN 978-80-7325-180-2, s. 803
7. FRANCOVÁ, H., NOVOTNÝ, A. *Sociální politika v základech*, 1. vydání Praha: TRITON, 2008, ISBN 978-80-7387-125-3, str. 185
8. HALÁSKOVÁ, R., *Kapitoly ze sociální politiky*, 1. vydání, Ostravská univerzita Ostrava, 2003, ISBN 80-7042-639-X, s. 139
9. HILL, M., *Understanding Social Policy*, 6. vydání, Oxford: Blackwell Publisher, 2000
10. HRABÁNKOVÁ, M., VOSEJPKOVÁ, M.: *Regionální management*, JČU, České Budějovice, 2002, s. 80
11. HRABÁNKOVÁ, M., BOHÁČKOVÁ, I., SVATOŠOVÁ, L., ŘEHOŘ, P., *Rozvoj lidských zdrojů ve venkovském prostoru České republiky*, 1. vydání, Praha, 2007, ISBN 80-86284-66-2, s. 192
12. JANÍČEK, L., DRDLA, M., RAIS, K.: *Evropská unie: instituce, ekonomická, bezpečnostní a sociální politika*, Computer Press Praha, 2002, s. 294
13. KOLIBOVÁ, H., *Sociální politika 1*, 1. vydání, Opava, OPTYS, 2007, ISBN 978-80-85819-62-5, s. 131
14. KONOPÁSEK, Z., TUTEROVÁ, J. *Sociální politika, sociální pomoc a sociální příjmy*, VÚSRP, Bratislava, 1990

15. KONOPÁSKOVÁ, H., *Sociální politika*, 1. vydání, Institut pro místní správu Praha, 1998, s. 31
16. KOTOUS, J., *Sociální politika v evropských zemích*, 1. vydání, Praha: UNITISK, 1995, ISBN 80-7184-099-8, str. 143
17. KREBS, V. A KOLEKTIV, *Sociální politika*, 3. vydání Praha: ASPI, 2005, ISBN 80-7357-050-5, str. 504
18. KREBS, V. a kol, *Sociální politika*, 4. vydání Praha: ASPI, a. s., 2007, ISBN 978-7357-276-1, s. 504
19. KREBS, V., DURDISOVÁ, J, POLÁKOVÁ, O., ŽIŽKOVÁ, J. *Sociální politika*, 1. vydání Praha:CODEX Bohemia, s. r. o., 1997, ISBN 80-85963-33-7, str. 328
20. Masarykův slovník naučný : lidová encyklopedie všeobecných vědomostí. Díl 6, R-S, Praha: Československý kompas, 1932
21. MASOPUST, Z. – překl.: *Evropská sociální politika: Bílá kniha: cesta vpřed pro Unii*, Ústav mezinárodních vztahů Praha, 1994, s. 32
22. Ministerstvo práce a sociálních věcí, *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: Politika pro občany*, Praha, 2002, ISBN 80-86552-06-3, str. 48
23. NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, VŠE Praha, 2002, ISBN 80-245-0350-6, s. 152
24. NETRDA, P., *Zemědělský výkladový „euro“ slovníček*, Praha, 2001, s. 70
25. PAVELKA, TOMÁŠ, *Makroekonomie*, 1. vydání, Praha: MELANDRIUM, 2006, ISBN 80-86175-45-6, s. 278
26. PETRÁŠEK, J., *Sociální politika*, 1. vydání, Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007, ISBN 978-80-86723-41-9, str. 120
27. POTŮČEK, M., *Sociální politika*, 1. vydání, Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ, 1995, ISBN 80-85850-01-X, s. 142
28. POTŮČEK, M. A KOL., *Veřejná politika*, 1. vydání, Praha, Sociologické nakladatelství, 2005, ISBN 80-86429-50-4, s. 400
29. SAMUELSON, P., NORDHAUS, W., *Ekonomie*, 2. vydání, Praha, Nakladatelství Svoboda, 1995, s. 969 z 1011
30. SMUTEK, M., *Sociální stát – úvod do studia*, 1. vydání, Hradec Králové, Gaudeamus, 2005, ISBN 80-7041-691-2, s. 135

31. STEJSKALOVÁ, I., *Sociální zabezpečení*, 1. vydání, VŠE Praha, 1998, ISBN 80-7079-561-1, s. 53
32. TISMUSS, R. M., *Social Policy*, Georgie Allen and Unwin London, 1979
33. TOMEŠ, I. A KOL., *Právo sociálního zabezpečení*, Praha, 1995, 2. vydání, ISBN 80-85305-33-X, s. 228
34. TOMEŠ, I. *Sociální politika, teorie a mezinárodní zkušenost*, 2. vydání, Praha: Socioklub, 2001, ISBN 80-86484-00-9, s. 263
35. TOMEŠ, I., *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*, 1. vydání, Praha: Portál, s. r. o., 2010, ISBN 978-80-7367-680-3, s. 440
36. TOMEŠ, I., KOLDINSKÁ, K., *Sociální právo Evropské unie*, 1. vydání Praha: C. H. Beck, 2003, ISBN 80-7179-931-2, str. 267
37. VILAMOVÁ, Šárka, *Jak získat finanční zdroje Evropské unie*, 1. vydání Praha: GRADA Publishing, a. s., 2004, ISBN 80-247-0828-0, s. 196
38. ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI č. 435/2004 Sb. V platném znění

Internetové zdroje

39. Businessinfo, [online], [cit. 2011-2-1] Dostupné na WWW: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/socialni-politika-v-evropske-unii/1000521/19269/>>
40. Český statistický úřad, [online], [cit. 2011-4-15] Dostupné na WWW: <www.czso.cz>
41. Evropská unie v ČR, *Evropská strategie zaměstnanosti*, [online], [cit. 2011-3-15] Dostupné na WWW: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_65_cs.htm>
42. Euractiv, *Sociální politika*, EU-Media, s.r.o., ISSN 1803-2486, [online], [cit. 2010-11-10] Dostupné na WWW: <http://www.euractiv.cz/socialni-politika>
43. Euractiv, *Strukturální fondy*, EU-Media, s.r.o., ISSN 1803-2486, [online], [cit. 2010-11-10], Dostupné na WWW: <<http://www.euractiv.cz/strukturalni-fondy>>
44. Euractiv, *Regionální politika*, EU-Media, s.r.o., ISSN 1803-2486, [online], [cit. 2010-11-10] Dostupné na WWW: <<http://www.euractiv.cz/regionalni-rozvoj/analyza/regionln-politika-eu>>
45. Evropský sociální fond v ČR, *OP Rozvoj lidských zdrojů*, [online], [cit. 2011-2-1] Dostupné na WWW: <<http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz>>

46. Portál ministerstva práce a sociálních věcí, [online], [cit. 2011-3-1] Dostupné na WWW:
<http://portal.mpsv.cz/sz/local/ji_info/zmeny_zakona_o_zamestnanosti_a_v_oblasti_ssp.pdf>
47. Praha fondy, *OP Praha-adaptabilia* [online], [cit. 2011-2-1] Dostupné na WWW: <<http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>>
48. Stránky Projektu „Rodina není handicap“, [online], [cit. 2011-2-1] Dostupné na WWW: <<http://www.projektrrodina.cz/index.php?list=101&lang=lan1>>
49. *Funkce sociální politiky*, [online], [cit. 2011-2-1] Dostupné na WWW:
<<http://socialniprace.blog.cz/0911/funkce-socialni-politiky>>
50. Strukturální fondy, [online], [cit. 2011-2-1] Dostupné na WWW:
<<http://www.strukturalni-fondy.cz/>>

Seznam tabulek

Tabulka 1 Nomenklatura územních statistických jednotek	37
Tabulka 2 Míra nezaměstnanosti dle krajů k 31. březnu 2011	46
Tabulka 3 Vývoj nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v letech 2006 – 2010.....	48
Tabulka 4 Vývoj nezaměstnanosti v Jihočeském kraji v letech 2006 - 2010.....	49
Tabulka 5 Účastníci projektu „Najdi si práci v Plzeňském kraji“	53
Tabulka 6 Počty osob, které díky projektu „Najdi si práci v Plzeňském kraji“ našly zaměstnání	54
Tabulka 7 Rekvalifikace projektu „Najdi si práci v Plzeňském kraji“	55
Tabulka 8 Rekvalifikace projektu „Najdi si práci v Jihočeském kraji“	57
Tabulka 9 Účastníci projektu „Příprava na práci v Plzeňském kraji“ podle znevýhodnění na trhu práce.....	60
Tabulka 10 Změna plánované hodnoty monitorovacích indikátorů projektu „Příprava na práci v Plzeňském kraji“	61
Tabulka 11 Přidání následujících monitorovacích indikátorů projektu „Příprava na práci v Plzeňském kraji“	61
Tabulka 12 Účastníci projektu „Návrat do práce v Plzeňském kraji“	64
Tabulka 13 Přehled počtu účastníků projektu „Návrat do práce v Jihočeském kraji“ po jednotlivých okresech	66
Tabulka 14 Přehled monitorovacích indikátorů projektu „Návrat do práce v Jihočeském kraji“ k 1. 3. 2008	66
Tabulka 15 Rozdělení prostředků mezi grantové a národní projekty ve vybraných krajích	67
Tabulka 16 Přehled monitorovacích ukazatelů za národní projekty v Plzeňském kraji. 68	
Tabulka 17 Plnění monitorovacích indikátorů projektu „S pomocí za prací“ k 31. 3. 2011.....	73
Tabulka 18 Naplnění indikátorů projektu „Dobrá práce“ k 31. 3. 2011.....	76
Tabulka 19 Minimální předpokládaný počet osob v projektu „Cesta do práce“ dle okresů	78
Tabulka 20 Naplnění indikátorů projektu „Cesta do práce v Jihočeském kraji“	79
Tabulka 21 Naplňování indikátorů před začátkem poslední etapy projektu	83
Tabulka 22 Minimální předpokládaný počet osob v projektu „Moje příležitost“ dle okresů	86
Tabulka 23 Zaměření regionálních individuálních projektů v Jihočeském a Plzeňském kraji.....	88

Seznam obrázků

Obrázek 1 Rozdělení ČR na kraje a regiony NUTS II	45
Obrázek 2 Míra nezaměstnanosti v krajích ČR k 31. 10. 2010	45
Obrázek 3 Okresy Plzeňského kraje	47
Obrázek 4 Okresy Jihočeského kraje	48
Obrázek 5 Procentuální podíl zaměstnaných z celkového počtu účastníků projektu „Dobrá práce“	77
Obrázek 6 Vyhrazená a nová pracovní místa projektu „Cesta do práce“ dle měst Jihočeského kraje	80
Obrázek 7 Místa realizace projektu	81
Obrázek 8 Loga nutná k publicitě projektů	87
Obrázek 9 Čtvrtletní počet zaměstnaných a nezaměstnaných v letech 2008 - 2010	89

Seznam příloh

Příloha 1 Působnost a funkce úřadu práce dle § 8 zákona o zaměstnanosti

Příloha 2 Informační leták projektu Aktivně do práce

Příloha 3 Informační leták projektu Začni znovu

Příloha 4 Informační leták projektu Rodina není handicap

Příloha 5 Informační leták projektu S pomocí za prací

Příloha 1 Působnost a funkce úřadu práce dle § 8 zákona o zaměstnanosti

Úřad práce:

- a) zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce; za tím účelem spolupracuje s koordinačními úřady práce a může vyžadovat od zaměstnavatelů informace o jejich záměrech ve vývoji zaměstnanosti,
- b) spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností,
- c) přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob,
- d) zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce uskutečňované v jeho správním obvodu, včetně účasti na mezinárodních programech a projektech, programech a projektech s mezinárodní účastí a na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti a programů Evropského společenství, ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,
- e) provádí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje další služby v oblasti zaměstnanosti podle tohoto zákona,
- f) poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti,
- g) zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci,
- h) poskytuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- i) vede pro účely zaměstnanosti evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí; údaje z těchto evidencí předává do centrálních evidencí vedených ministerstvem [§ 6 odst. 1 písm. j)],

- j) poskytuje na žádost orgánu pomoci v hmotné nouzi¹²⁾ údaje
1. o vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání, včetně důvodu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,
 2. o tom, zda je uchazeči o zaměstnání poskytována podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci a o její výši,
 3. o tom, zda jde o osobu, která vyžaduje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání,
 4. o tom, zda osoba nastoupila k výkonu krátkodobého zaměstnání nebo odmítla vykonávat krátkodobé zaměstnání zprostředkované úřadem práce nebo účastnit se v cíleném programu k řešení zaměstnanosti (§ 120),
 5. o tom, zda bylo zahájeno řízení o vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání,
 6. o tom, že uchazeč o zaměstnání vykonává činnost uvedenou v § 25 odst. 3, a údaj o ukončení této činnosti,
 7. o tom, zda uchazeči o zaměstnání byl úřadem práce vypracován individuální akční plán,
- k) potvrzuje občanovi Evropské unie, jeho rodinnému příslušníkovi (§ 3 odst. 2) a rodinnému příslušníkovi občana České republiky uvedenému v § 3 odst. 3 pro účely udělení povolení k trvalému nebo přechodnému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezonnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce,
- l) vykonává kontrolní činnost v rozsahu stanoveném tímto zákonem a zákonem o volném pohybu služeb^{9b)}, včetně ukládání pokut,
- m) rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, popřípadě o tom, že fyzická osoba se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou, jestliže se nepodrobila vyšetření zdravotního stavu nebo jinému odbornému vyšetření a byla na tuto možnost upozorněna,
- n) poskytuje Státnímu úřadu inspekce práce identifikační údaje zaměstnanců vyslaných k výkonu práce na území České republiky a identifikační údaje právnických a fyzických osob, k nimž byli vysláni, potřebné k provádění kontroly dodržování pracovních podmínek těchto zaměstnanců stanovených jinými právními předpisy upravujícími pracovní podmínky,
- o) zveřejňuje v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup písemné materiály vztahující se k poskytování prostředků státního rozpočtu na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, s výjimkou materiálů obsahujících osobní údaje fyzických osob, které nejsou přímými příjemci těchto prostředků,
- p) plní další povinnosti vyplývající z tohoto zákona a ze zvláštních právních předpisů.¹³⁾

Příloha 2 Informační leták projektu Aktivně do práce



Evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Úřad práce v Plzni, Kapliřova 7, Plzeň nabízí účast v projektu

AKTIVNĚ DO PRÁCE

St. 001/P

PROJEKT JE URČEN PRO:

- DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÉ (vedené v evidenci ÚP déle než 1 rok)
- OSOBY OHROŽENÉ DLOUHODOBOU NEZAMĚSTNANOSTÍ

DOBA TRVÁNÍ ÚČASTI V PROJEKTU: asi 3-4 MĚSÍCE, při delších rekvalifikacích až 6 měsíců

MÍSTO KONÁNÍ: Plzeň

ZÁKLADNÍ AKTIVITY PROJEKTU:

- trh práce - požadavky zaměstnavatelů, užitečné právní předpisy, služby úřadů práce a další možnosti v hledání zaměstnání
- kurz dovednosti potřebných k nalezení a udržení zaměstnání (komunikační a prezentační dovednosti, motivace)
- individuální poradenství dle situace každého uchazeče
- krátkodobé pracovní praxe
- pracovní diagnostika
- zprostředkování zaměstnání (vyhledávání vhodných míst, pomoc v přípravě na pohovor, kontakt se zaměstnavateli)
- informační technologie - rekvalifikace
 - kurz Obsluha osobního počítače
 - „řidičák“ na PC - ECDL Start



Projekt je financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP LZZ a ze státního rozpočtu ČR.



evropský
sociální
fond v ČR



evropská unie



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

DALŠÍ NABÍDKA:

výběr z nabídky profesních rekvalifikací:

- Administrativní pracovník
- Pracovník v sociálních službách - přímá obslužná péče
- Pracovník v sociálních službách - pečovatel
- Auto CAD (tvorba konstrukčních projektů)
- Zpracování projektů s využitím grafických editorů
- Účetnictví s využitím výpočetní techniky
- Obsluha elektrovozíku a motovezíku (volantový do 5 t)
- Svařování vč. EN
- Dispečer logistiky
- Kuchařské práce
- Pedikúra vč. nehtové modeláže
- Aranžování a vazba květin
- Vyhl. 50/1978 Sb. - Pracovník znalý práce v elektrotechnice a
Pracovník pro samostatnou činnost v elektrotechnice
- Cukrářské práce
- Základy podnikání (pouze SŠ)
- Hostinská činnost
- Obsluha PC pro pokročilé

NAVÍC:

- podpora účastníků: např. možnost úhrady nákladů na dopravu, získání příspěvku na stravné a na další nezbytné náklady spojené s účastí v kurzech



MOŽNOST VSTUPU DO PROJEKTU: od září 2009

PŘEDBĚŽNÝ ZÁJEM O ÚČAST V PROJEKTU OZNAMTE SVĚMU PORADCI KE
ZPŘÍSTŘEDKOVÁNÍ NA ÚRADU PRÁCE

*Projekt je financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu
prostřednictvím OP LZZ a ze státního rozpočtu ČR.*

Příloha 3 Informační leták projektu Začni znovu



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PŮDPOŘUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esf.cz

Úřad práce v Plzni, ve spolupráci s okresními ÚP Plzeňského kraje,
připravuje projekt

ZAČNI ZNOVU *S-COMP*

PROJEKT JE URČEN PRO NÍZKOKVALIFIKOVANÉ (s max. dosaženým vzděláním základním, nebo s trvale ztracenou či na současném trhu práce dále nevyužitelnou kvalifikací)

- **NEZAMĚSTNANÉ (vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání)**
- **event. též pro ZÁJEMCE O ZAMĚSTNÁNÍ (OSOBY OHROŽENÉ NEZAMĚSTNANOSTÍ)**

DOBA TRVÁNÍ ÚČASTI V PROJEKTU: 2-3 MĚSÍCE, při delších rekvalifikacích až cca 5-6 měsíců

MÍSTO KONÁNÍ: základní aktivity v každém okrese Plzeňského kraje, ostatní většinou v Plzni

ZÁKLADNÍ AKTIVITY PROJEKTU:

- informace o trhu práce - požadavky zaměstnavatelů, potřebné právní předpisy, služby úřadů práce a další možnosti při hledání zaměstnání
- kurz komunikačních a prezentačních dovedností potřebných pro získání a udržení zaměstnání
- individuální poradenství a pomoc při zprostředkování zaměstnání (vyhledávání vhodných míst, pomoc v přípravě na pohovor, při kontaktu se zaměstnavateli)
- informační technologie - kurz Obsluha osobního počítače podle dosavadní úrovně znalostí



Projekt je financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP LZZ a ze státního rozpočtu ČR.



evropský
sociální
fond ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

DALŠÍ NABÍDKA:

- pracovní diagnostika
- krátkodobé pracovní praxe

- výběr z nabídky **PROFESNÍCH REKVALIFIKACÍ**
(předpokládá se ukončené základní vzdělání):
 - Čištění práce
 - Kuchařské práce
 - Obsluha elektrovozíku a motovezíku
 - Obsluha PC pro pokročilé
 - Pedikúra včetně nehtové modeláže
 - Pracovník v sociálních službách - Pečovatel
 - Pracovník v sociálních službách - Přímá obslužná péče
 - Svařování (3 typy kurzů včetně EN: svař. el. obloukem, svař. plamenem, svař. v CO₂)
 - Truhlářské práce
 - Zednické práce

NAVÍC:

- podpora účastníků: např. možnost úhrady nákladů na dopravu, získání příspěvku na stravné a na další nezbytné náklady spojené s účastí v kurzech (prac. oděv, lékařské vyšetření, hlídání dětí, apod.)

MOŽNOST VSTUPU DO PROJEKTU: cca od března 2010

PŘEDBĚŽNÝ ZÁJEM O ÚČAST V PROJEKTU OZNAMTE SVÉMU PORADCI KE
ZPROSTŘEDKOVÁNÍ NA ÚŘADU PRÁCE

*Projekt je financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu
prostřednictvím OP LZZ a ze státního rozpočtu ČR.*



evropský
sociální
fond a ČR



evropská unie



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esf.cz

GRAFIA

Úřad práce v Plzni ve spolupráci s okresními ÚP Plzeňského kraje
realizuje projekt

RODINA NENÍ HANDICAP

PROJEKT JE URČEN PRO:

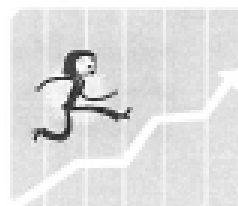
- osoby pečující o dítě do 15 let věku evidované na úřadech práce jako uchazeči nebo zájemci o zaměstnání (zejména z řad osob na mateřské nebo rodičovské dovolené)

DOBA TRVÁNÍ ÚČASTI V PROJEKTU: 4 - 6 MĚSÍCŮ

MÍSTO KONÁNÍ: Plzeň

ZÁKLADNÍ AKTIVITY PROJEKTU:

- informace o aktuální situaci na trhu práce, související právní předpisy - požadavky zaměstnavatelů, potřebné právní předpisy, služby úřadů práce a další možnosti při hledání zaměstnání
- dovednosti potřebné pro nalezení a udržení zaměstnání - komunikační a prezentační dovednosti, motivace
- informační technologie - kurzy Základy obsluhy osobního počítače a Obsluha osobního počítače podle osnov ECDL Start
- individuální poradenství a pomoc při zprostředkování zaměstnání - vyhledávání vhodných míst, pomoc v přípravě na pohovor a při kontaktu se zaměstnavateli



*Projekt je financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu
prostřednictvím OP LZZ a ze státního rozpočtu ČR.*

DALŠÍ NABÍDKA:

- pracovní praxe v max. délce 12 měsíců
- bilanční diagnostika
- výběr z nabídky profesních rekvalifikací:
 - Administrativní pracovník (min. vzdělání - SŠ)
 - Aranžování a vazba květin
 - Asistent/ka vedoucího pracovníka
 - Kadeřnické práce
 - Kosmetické služby
 - Masér pro sportovní a rekondiční masáže (min. vzdělání - SŠ)
 - Manikúra včetně nehtové modeláže
 - Mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky (min. vzděl. - SŠ)
 - Obsluha PC dle osnov ECDL (pro pokročilé)
 - Pedikúra včetně nehtové modeláže
 - Personalistika (min. vzděl. - SŠ)
 - Pracovník v sociálních službách - přímá obslužná péče
 - Pracovník v sociálních službách - pečovatel
 - Účetnictví s využitím výp. techniky (min. vzděl. - SŠ)
 - Základy podnikání (min. vzděl. - SŠ)

NAVÍC:

- podpora účastníků: možnost úhrady nákladů na dopravu, příspěvek na stravné, na hlídání dětí a na další nezbytné náklady spojené s účastí v kurzech

MOŽNOST VSTUPU DO PROJEKTU: březen 2010 - září 2011

PŘEDBĚŽNÝ ZÁJEM O ÚČAST V PROJEKTU OZNAMTE SVĚMU PORADCI KE
ZPŘÍSTŘEDKOVÁNÍ NA ÚŘADU PRÁCE

*Projekt je financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu
prostřednictvím OP LZZ a ze státního rozpočtu ČR.*



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

GRAFIA

Úřad práce v Plzni, ve spolupráci s ostatními
ÚP Plzeňského kraje, realizuje projekt

S pomocí za prací

PROJEKT JE URČEN:

- NEZAMĚSTNANÝM (vedeným v evidenci ÚP méně než 1 rok)
- ZÁJEMCŮM O ZAMĚSTNÁNÍ (OSOBÁM OHROŽENÝM NEZAMĚSTNANOSTÍ)

DOBA ÚČASTI V PROJEKTU: cca 3 MĚSÍCE,
při delších rekvalifikacích až 6 měsíců

MÍSTO KONÁNÍ: Plzeňský kraj
kontaktní kanceláře v Plzni, Klatovech, Sušici, Domažlicích, Rokycanech a Tachově

ZÁKLADNÍ AKTIVITY PROJEKTU:

- **orientace na trhu práce** – požadavky zaměstnavatelů, užitečné právní předpisy, služby úřadů práce a další možnosti v hledání zaměstnání
- **kurz komunikačních a prezentačních dovedností** potřebných pro nalezení a udržení zaměstnání
- **individuální poradenství** (pomoc při orientaci v kariéře)
- **zprostředkování zaměstnání** (vyhledávání vhodných míst, pomoc v přípravě na pohovor, kontakt se zaměstnavateli)
- **informační technologie**
 - **rekvalifikace**
 - kurz Obsluha osobního počítače
 - „řidičák“ na PC – ECDL Start



Projekt je financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu,
prostřednictvím OP LZZ a ze státního rozpočtu ČR.



DALŠÍ NABÍDKA:

- bilanční diagnostika
- krátkodobé pracovní praxe
- výběr z nabídky profesních rekvalifikací:
 - Administrativní pracovník
 - Aranžování a vazba květin
 - Asistent/ka vedoucího pracovníka
 - Kadeřnické práce
 - Kosmetické služby
 - Logistik
 - Manikúra včetně nehtové modeláže
 - Masér pro sportovní a rekondiční masáže
 - Mazdové účetnictví s využitím výpočetní techniky
 - Ůbeluha elektrovozíků a motovozíků
 - Pečovatel o děti ve věku od 3 do 15 let
 - Personalistika
- Pracovník v sociálních službách – Pečovatel
- Pracovník v sociálních službách – Přímá obslužná péče
- Recepční
- Svařování
- Tvorba konstrukčních projektů (AutoCAD)
- Tvorba www stránek
- Účetnictví s využitím výpočetní techniky
- Základy podnikání
- Zpracování projektů s využitím grafických editorů

NAVÍC:

- **podpora účastníků:** např. možnost úhrady nákladů na dopravu, získání příspěvku na stravné a na další nezbytné náklady spojené s účastí v kurzech

REALIZACE AKTIVIT PROJEKTU: v tříměsíčních turnusech
říjen 2009 – září 2011

**MÁTE ZÁJEM O ÚČAST V PROJEKTU?
KONTAKTUJTE SVÉHO
ZPROSTŘEDKOVATELE NA ÚŘADU PRÁCE.**

Dodavatel: Grafia s.r.o.

KONTAKTNÍ KANCELÁŘE

Domažlice: domažlice@grafia.cz; tel.: 775 878 803
 Rokycany: rokycany@grafia.cz; tel.: 775 878 806
 Klatovy: klatovy@grafia.cz; tel.: 775 878 804
 Tachov: tachov@grafia.cz; tel.: 775 878 807
 Sušice: susice@grafia.cz; tel.: 775 878 805
 Píseň-sever: pisen-s@grafia.cz; tel.: 775 878 802
 Píseň-město: pisen-m@grafia.cz; tel.: 775 878 801
 Píseň-jih: pisen-j@grafia.cz; tel.: 775 878 802

www.spomocizapraci.cz

