

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Bakalářská práce

Využití Evropského sociálního fondu ve Středočeském kraji (okres Nymburk)

Iva Somrová

© 2017 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Iva Somrová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Využití Evropského sociálního fondu ve Středočeském kraji (okres Nymburk)

Název anglicky

Using the European Social Fund in the Central Bohemia Region (Nymburk District)

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zjistit, zda a za jakých podmínek jsou v okrese Nymburk získávány dotační prostředky z OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) v programovém období 2007 – 2013 a z OP Zaměstnanost (OP Z) v programovém období 2014 – 2020, soukromou sférou (jako představitele lokálního aktérství ziskového sektoru) a dále pak ukázat a zhodnotit, zda se finanční pomoc Evropského sociálního fondu soukromému sektoru podílí na případném zvyšování zaměstnanosti, což je sledováno na konkrétním příkladu dat získaných v podniku LINDE + WIEMANN CZ, s. r. o., který čerpal finanční prostředky z uvedených operačních programů a nachází se ve Středočeském kraji.

Metodika

Teoretická část bakalářské práce (jako předpoklad zpracování části empirické), vychází z prostudování teoretické literatury, odborných zdrojů, pramenů, kronik, materiálů a dokumentů o sledované problematice tak, aby bylo vymezeno základní pojmosloví studované oblasti rozvoje regionů, rozvoje venkova, využívání čerpání finančních prostředků z nadnárodních zdrojů (s důrazem na soukromou sféru jako představitele lokálního aktérství ziskového sektoru) a ne/zaměstnanosti. Propojení teoretické a empirické části tvoří sekundární a komparativní analýza dat o projektech realizovaných soukromými subjekty (jako lokálními aktéry ziskového sektoru) ve Středočeském kraji v oblasti zaměstnanosti se zaměřením na okres Nymburk. V navazujícím, vlastním empirickém šetření, budou data, opírající se o teoretické zázemí práce a zjištění, učiněná v rámci sekundární a komparativní analýzy dat o projektech, realizovaných v rámci politiky zaměstnanosti (v okrese Nymburk) komparována s daty získanými pomocí polostrukturovaných rozhovorů nejprve s představiteli lokálního aktéra ziskového charakteru tj. podniku LINDE + WIEMANN CZ, s. r. o. (tj. s těmi, kdo dotační prostředky získává) a pak dále s dotazovanými zaměstnanci uvedeného podniku (tj. těmi, na koho jsou dotační prostředky v rámci politiky zaměstnanosti získávány) s cílem zjistit, zda a za jakých podmínek sledovaný nástroj pomáhá zvyšovat zaměstnanost v rámci lokality, v níž se podnik LINDE + WIEMANN CZ, s. r. o. nachází. Veškerá získaná data budou zpracována, analyzována, vyhodnocena a interpretována.

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Klíčová slova

regionální rozvoj, regionální politika, Evropská unie, Česká republika, Evropský sociální fond, projekt, nezaměstnanost, nezaměstnaný, rizikové skupiny, podnik, úřad práce, Středočeský kraj

Doporučené zdroje informací

BINEK, J., SVOBODOVÁ, H., HOLEČEK, J. a kol.: Synergie ve venkovském prostoru – Aktéři a nástroje rozvoje venkova. 1. vyd. Brno: Garep, spol. s.r.o., 2009.

BLAŽEK, J., UHLÍŘ, D.: Teorie regionálního rozvoje. Nástin, kritika, klasifikace. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2002.

BOHÁČKOVÁ, Ivana. Strukturální politika Evropské unie. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2009.

BUCHTOVÁ, Božena. NEZAMĚSTNANOST psychologický, ekonomický a sociální problém. Havlíčkův Brod: Grada Publishing a. s., 2002.

Dokumenty a legislativní zdroje související s regionálním rozvojem a zaměstnaností.

JANDOUREK, Jan. Velký sociologický slovník. Praha: Portál, 2001.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994.

WOKOUN, René, MALINOVSKÝ, Jan, DAMBORSKÝ Milan a BLAŽEK, Jiří. Regionální rozvoj (východiska regionálního rozvoje, regionální politika, teorie, strategie a programování). Praha: LINDE PRAHA a. s., 2008.

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Lucie Kocmánková Menšíková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 15. 3. 2017

doc. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 15. 3. 2017

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 15. 03. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Využití Evropského sociálního fondu ve Středočeském kraji (okres Nymburk)" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. března 2017



Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Ing. Lucii Kocmánkové Menšíkové, Ph.D za vedení mé bakalářské práce.

Využití Evropského sociálního fondu ve Středočeském kraji (okres Nymburk)

Souhrn

Bakalářské práce je zaměřena na projekty financované z Evropského sociálního fondu a využívání dotací z uvedeného dotačního titulu v okrese Nymburk na konkrétním příkladu podniku soukromého sektoru. Cílem je ukázat a zhodnotit, zda se pomoc Evropského sociálního fondu podílí na případném zvyšování zaměstnanosti.

V teoretické části práce jsou vymezeny základní pojmy související s regionálním rozvojem a nezaměstnaností, které jsou důležité pro čtenářovo pochopení sekundární analýzy práce. Pro vypracování teoretické části práce bylo nutno prostudovat dokumenty a literaturu spojenou s problematikou a z informací vytvořit ucelený text.

V sekundární analýze dat bylo zjištěno, že podnik, který poskytl data, se zapojuje hlavně do tří projektů v obou programových obdobích. Viz tabulka. Po zpracování dat bylo zjištěno, že se podnik do projektů zapojuje již od roku 2009. Projekt SÚPM, který podnik nejvíce využívá, poskytuje finanční dotaci na mzdové náklady přijatých zaměstnanců do 30 let (protože ty podnik nejčastěji přijímá z důvodu fyzicky namáhavější práce spíše než lidi nad 50, pro které je také projekt SÚPM možný) měsíčně v letech 2013 a 2014 10. 000,- a v roce 2015 11.000,-. Celkem bylo v roce 2014 v projektu SÚPM ze všech přijatých uchazečů v tomto projektu v okrese Nymburk přijato 9,5 %, což bylo i hodnoceno dále v empirické části práce. V sekundární analýze dat bylo dále zjištěno, že ve Středočeském kraji je nízká míra nezaměstnanosti (4,5 % v průměru posledních 10 let), s čímž bylo pracováno dále v empirické části.

	Projekty programového období 2007 – 2013	Projekty programového období 2014 – 2020
Národní individuální projekty	Vzdělávejte se pro růst! – SÚPM	Nové pracovní příležitosti – SÚPM
Regionální individuální projekt	Generační tandem – podpora generační výměny ve Stč. kraji	Generační tandem – podpora generační výměny ve Stč. kraji II
	Vzdělávejte se pro růst ve Stč. kraji	Vzdělávejte se pro růst ve Stč. kraji II

Z rozhovorů s lokálními aktéry v empirické části bylo zjištěno, že Evropský sociální fond se podílí na zvyšování zaměstnanosti, ale míra nezaměstnanosti ve Středočeském kraji je nízká, čehož si dotazovaní byli vědomi a sami odpovídali, že by peníze mohly být investovány do jiných oblastí, než je nezaměstnanost, ale například do školství, podpory mladých rodin a vzdělávání.

Dále byly uskutečněny rozhovory s muži, kteří pracují v příkladném podniku a byli dotazováni, jak vnímají nezaměstnanost a jak vnímají být zaměstnaný. Všichni se shodli, že nezaměstnanost je volba občana, pokud člověk chce pracovat, jistě má možnost najít práci. Svou práci vnímají jako nutnost pro uživení sebe a rodin a také možnost vzdělávat se.

Klíčová slova: regionální rozvoj, regionální politika, Evropská unie, Česká republika, Evropský sociální fond, projekt, nezaměstnanost, nezaměstnaný, rizikové skupiny, podnik, úřad práce, Středočeský kraj

Using the European Social Fund in the Central Bohemia Region (Nymburk District)

Summary

Bachelor thesis is focused on project from European Social Fund and use of financial subsidies in district Nymburk, this whole on example of company. Aim is show, if European Social Fund helps to increase employment.

Theoretical part is about basic terms about regional development and unemployment, which are important to understand other parts of this thesis.

Secondary data analysis is about company, which use project from 2009 and mostly use financial subsidies in three programs (table 1). SÚPM is project, which is mostly use and company accepted in 2013 and 2014 10.000 Czech crowns each month for salary to one person in project and in 2015 11. 000 Czech crowns. Company accept people to 30 years old, because the work is physically strenuous. In 2014 was by company accept 9,5 % people from all the people, who were accepted in SÚPM in district Nymburk. In secondary analysis was also founded, that unemployment in Central Bohemia is in 10 let years only 4,5 %. With this dates is work in empirical research.

Empirical research is based on interview with local actors and men, who were accept to company in project SÚPM. All local actors knew about low unemployment in Central Bohemia and told that European Social Fund helps in this area, but they think that better investment could be to education, support young families or science. Men told that unemployment is choice of all people, but they know that all people can find job, if they want. Work is for them important to live and in work they can improve their skills and they can learn new things.

Keywords: regional development, regional politics, European Union, Czech Republic, European Social Fund, project, unemployment, unemployed person, vulnerability groups, company, Central Bohemia Region, employment department

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	11
3 Regionální rozvoj, regionální politika a aktéři regionálního rozvoje.....	13
3.1 Koncepty užívané v regionálním rozvoji	14
3.1.1 Teorie regionálního rozvoje.....	14
3.2 Klasifikace území ČR v souvislosti s rozvojem.....	15
3.2.1 Jednotky NUTS v ČR	15
3.2.2 Typologie regionů ČR dle OECD.....	15
3.2.3 Klasifikace regionů dle jejich hospodářské úrovně (HDP/obyvatel).....	16
3.3 Regionální politika a dokumenty o RR na úrovni EU a ČR	17
3.3.1 Regionální politika.....	17
3.3.2 Financování regionální politiky pomocí ESIF	17
3.3.3 Cíle Regionální politiky.....	18
3.3.4 Dokumenty o regionální politice na úrovni EU	19
3.3.5 Dokumenty o regionálním rozvoji na úrovni ČR	20
3.3.6 Operační programy	22
3.4 Aktéři a jejich aktivity.....	25
4 Nezaměstnanost/ zaměstnanost.....	27
4.1.1 Zaměstnanost z legislativního hlediska	29
4.1.2 Řešení nezaměstnanosti v ČR.....	30
4.1.3 Sociální politika	30
5 Sekundární a komparativní analýza dat o projektech realizovaných ve Středočeském kraji v oblasti zaměstnanosti.....	35
5.1 Středočeský kraj	35
5.2 Projekty financované z ESF v ČR.....	37
5.3 Projekty financované z ESF ve Středočeském kraji	39
5.4 Projekty využívané podnikem LINDE + WIEMANN CZ, s. r. o.....	42
6 Empirické šetření o aktérech a jejich názoru na význam dotací pro podnik a nezaměstnanost v okrese Nymburk.....	48
6.1 Okruhy otázek	48
6.2 Charakteristika dotazovaných	49
6.3 Analýza dat.....	49
7 Závěr.....	54
8 Seznam použitých zdrojů	57
8.1 Tištěné zdroje	57
8.2 Internetové zdroje.....	58

Seznam grafů

Graf 1: Výdaje na vybrané nástroje APZ.....	32
Graf 2: Skutečné a plánované počty podpořených osob v projektech Středočeského kraje	41
Graf 3: Výsledek hospodaření za účetní období v letech 2000 - 2015	43
Graf 4: Podíl dotací na obratu podniku 2013 – 2015 v eurech	44
Graf 5: Nástupy a výstupy z SÚPM vyhrazené	45
Graf 6: Podíl počtu přijatých uchazečů podnikem v projektech Vzdělávejte se pro růst! – SÚPM a Vzdělávejte se pro růst! v okrese Nymburk v roce 2014.....	46

Seznam tabulek

Tab. 1: Projekty z OP LZZ a OP Z – srovnání programových období 07-13 a 14-20	11
Tab. 2: Endogenní a exogenní přístup	14
Tab. 3: Rozdělení ČR dle NUTS	15
Tab. 4: Procentuální vyjádření HDP/ obyvatel na úrovni NUTS II a NUTS III v letech 2011 - 2014.....	17
Tab. 5: Vývoj strukturálních fondů 2007 – 2013 a 2014 - 2020	18
Tab. 6: Porovnání cílů 2007 – 2013 a 2014 - 2020.....	19
Tab. 7: Přehled dokumentů na Evropské úrovni v období 2007 – 2013 a 2014 - 2020	19
Tab. 8: Přehled dokumentů na úrovni ČR v období 2007 – 2013 a 2014 - 2020	20
Tab. 9: Porovnání cílů SRR pro období 2007 – 2013 a 2014 - 2020.....	21
Tab. 10: Prioritní osy OP LZZ a OP Z	23
Tab. 11: Programy programového období 2007 – 2013 a 2014 – 2020 v ČR.....	24
Tab. 12: Hlavní aktéři jednotlivých úrovní.....	25
Tab. 13: Matice aktérů – prostor vs. typ sektoru	26
Tab. 14: Nezaměstnanost v ČR a EU	29
Tab. 15: Vývoj počtu obyvatel ve Středočeském kraji v letech 2006 - 2015	36
Tab. 16: Obecná míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti a krajích v % v letech 2005 - 2015.....	36
Tab. 17: Podíl nezaměstnaných osob v okresech Středočeského kraje v letech 2010 - 2014	37
Tab. 18: Celorepublikové projekty financované z ESF	39
Tab. 19: Projekty Středočeského kraje s podporou uchazečů o zaměstnání	41
Tab. 20 Lidé v projektu.....	45
Tab. 21: Okruhy otázek pro dotazované	48
Tab. 22: Charakteristika dotazovaných aktérů	49
Tab. 23: Charakteristika dotazovaných přijatých uchazečů na základě dotace	49
Tab. 24: Odpověď na otázku č. 1	49
Tab. 25: Odpověď na otázku č. 2.....	50
Tab. 26: Odpověď na otázku č. 3.....	50
Tab. 27: Odpověď na otázku č. 4.....	51
Tab. 28: Odpověď na otázku č. 5.....	51
Tab. 29: Odpověď na otázku č. 6.....	51
Tab. 30: Odpověď na otázku č. 7.....	52
Tab. 31: Odpověď na otázku č. 8.....	52
Tab. 32: Odpověď na otázku č. 9.....	52
Tab. 33: Odpověď na otázku č. 10.....	53

1 Úvod

Se vstupem České republiky do Evropské unie se České republice otevřely nové možnosti, jak získávat finanční prostředky. Jednou z možností je využívání finančního nástroje „Evropský sociální fond“ v rámci veřejných politik, konkrétně politiky zaměstnanosti.

Hlavními cíli v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti České republiky v návaznosti na strategii Evropa 2020 jsou zvýšení celkové míry zaměstnanosti obyvatel ve věku mezi 20 a 64 lety na 65 % a zároveň snížení nezaměstnanosti této věkové skupiny o třetinu oproti roku 2010. Dále zvýšení zaměstnanosti žen na 65 % a zvýšení zaměstnanosti osob v předdůchodovém věku na 55 %.

Evropský sociální fond (ESF), jako hlavní nástroj uskutečňování evropské politiky, se řadí mezi Evropské strukturální a investiční fondy (ESIF), jejichž úkolem je na základě přerozdělování financí snižovat disparity nejen mezi regiony, ale i členskými státy. Hlavními třemi oblastmi, kam směřuje podpora z ESF, jsou území, kde HDP na obyvatele je nižší než 75 % průměru Evropské unie, dále regiony, kde čelí strukturálním potížím v rámci hospodářské a sociální přeměny a také oblast úpravy a modernizace politiky, systémů vzdělávání a zaměstnanost.

ESF se skládá pro programové období 2014 – 2020 ze tří operačních programů. V každém operačním programu jsou vymezeny oblasti podpory, z nichž vycházejí projekty. Projekty jsou koncipovány na kraje a poskytují finanční podporu v různých oblastech.

Důvodem výběru tématu práce je jeho aktuálnost. Nezaměstnanost a její řešení jsou předním tématem ve všech zemích po celém světě. Konkrétní zaměření práce bylo zvoleno z důvodu utřídění si informací o problematice a ujasnění si, jaké jsou možnosti využívání finančních podpor z EU. Dalším důvodem výběru tématu je ukázání, jak je státní sféra provázána se soukromou oblastí.

2 Cíl práce a metodika

Cílem bakalářské práce je zjistit, zda a za jakých podmínek jsou v okrese Nymburk získávány dotační prostředky z OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) v programovém období 2007 – 2013 a z OP Zaměstnanost (OP Z) v programovém období 2014 - 2020, soukromou sférou (jako představitele lokálního aktérství ziskového sektoru) a dále pak ukázat a zhodnotit, zda se finanční pomoc Evropského sociálního fondu soukromému sektoru podílí na případném zvyšování zaměstnanosti, což je sledováno na konkrétním příkladu dat získaných v podniku LINDE + WIEMANN CZ, s. r. o., který čerpal finanční prostředky z uvedených operačních programů a nachází se ve Středočeském kraji¹, pomocí konkrétních projektů, jejichž charakteristika je uvedena v tabulce č. 1 níže.

Cílem teoretické části práce je literární rešerše, jejíž obsahem jsou základní pojmy spojené s regionálním rozvojem a nezaměstnaností. V první části jsou vymezeny pojmy související s regionálním rozvojem a to jeho koncepce, klasifikace území dle regionálního rozvoje, regionální politika, dokumenty nejprve na úrovni Evropské unie a posléze České republiky a závěr části o regionálním rozvoji tvoří aktéři regionálního rozvoje. V druhé části jsou vymezeny pojmy související s nezaměstnaností (druhy nezaměstnanosti, rizikové skupiny, nezaměstnanost z hlediska sociálního a ekonomického), legislativní řešení nezaměstnanosti a sociální politika. Cíl teoretické části bude splněn na základě prostudování odborné literatury, legislativy, relevantních dokumentů související s problematikou a dalších důvěryhodných zdrojů.

Úvod empirické části tvoří sekundární analýza dat o Středočeském kraji a projektech realizovaných krajem v oblasti zaměstnanosti, které jsou pro jednotlivá programová období ukázána v tabulce č. 1.

Tab. 1: Projekty z OP LZZ a OP Z – srovnání programových období 07-13 a 14-20

	Projekty programového období 07 – 13	Projekty programového období 14 – 20
Národní individuální projekty	Vzdělávejte se pro růst! – SÚPM	Nové pracovní příležitosti – SÚPM
Regionální individuální projekt	Generační tandem – podpora generační výměny ve Stč. kraji	Generační tandem – podpora generační výměny ve Stč. kraji II
	Vzdělávejte se pro růst ve Stč. kraji	Vzdělávejte se pro růst ve Stč. kraji II

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování

¹ Původně byl zamýšlen cíl práce zhodnocení využívání dotací z dotačního titulu ESF v jednotlivých okresech Středočeského kraje (popřípadě pár vybraných). Bohužel cíle nemohlo být dosaženo z důvodu neexistujících statistik, protože finanční podpora je vztahována na kraje a tím pádem existují statistiky a data pouze pro celé kraje (informace na základě e-mailové komunikace s ÚP v Příbrami – pobočka pro Středočeský kraj).

Cíle sekundární analýzy bude dosaženo na základě zpracování podkladů a dat získaných od podniku LINDE + WIEMANN CZ, s. r. o.

Hlavním záměrem vlastní empirické části práce, jejíž oporu tvoří teoretická část a sekundární analýza, je zjistit, jak projekty v rámci OP LZZ a OP Z ve Středočeském kraji využívá konkrétní podnik a interpretovat subjektivní názory zaměstnanců (jakož aktérů) na danou formu získávání financí. Toho bude docíleno na základě polostandardizovaných rozhovorů se zaměstnanci podniku na vedoucích pozicích a se zaměstnanci, kteří jsou experty v podniku na proces získávání dotací.

Daná problematika nezaměstnanosti nebude zajisté zcela vyřešena (to nestanovuje nakonec ani cíl práce), ale objasní, že podniky mohou odpomoci trhu práce od nezaměstnaných ve Středočeském kraji v okrese Nymburk a jak jednotlivé projekty v rámci OP LZZ a OP Z pomohly a pomáhají řešit nezaměstnanost.

3 Regionální rozvoj, regionální politika a aktéři regionálního rozvoje

Nejprve je nutné vymezit základní pojmy spojené s regionálním rozvojem (region, regionální rozvoj), aby bylo možné dále v práci řešit sledovanou problematiku.

Pojem region není jednoznačně vymezen. Jednou z definic je, že „*regiony vznikají na základě regionalizace, což je proces abstrakce, zobecnění a konstrukce, čili specifického postupu jejich vymezení*“ (WOKOUN, 2008). V tradičním pojetí je „*region ohraničená část zemského povrchu*“ (WOKOUN, 2008). Dle D. Massey jsou regiony tzv. produkty vztahů vznikající prostřednictvím prostorových interakcí (MASSEY IN WOKOUN, 2008). Zákon o podpoře regionálního rozvoje vymezuje „*region jako územní celek, vymezený územními obvody krajů a obcí, jehož rozvoj může být podporován podle zákona*“ (Zákon č. 248/2000 Sb.). V České republice (ČR) si pod pojmem region nejčastěji představíme geografickou oblast s historickým vývojem (STEJSKAL, 2009).

Rozvoj obecně může být „*proces změn uskutečňovaný postupně a ovlivňující podstatu dané entity², přinášející narůstání efektivnosti a účelnosti, pokud jde o využívání zdrojů, o uskutečňování možností podmiňující pohyb z původního stavu do stavu žádoucího*“ (STEJSKAL, 2009). Regionální rozvoj (RR) je jednoznačně nedefinovatelný pojem. Jedna definice říká, že „*regionální rozvoj je cílený ekonomický rozvoj většího území, než je geograficky vymezená municipalita³*“ (WOKOUN, 2008). Ministerstvo pro místní rozvoj (MMR) definuje RR jako „*růst socioekonomického a environmentálního⁴ potenciálu a konkurenceschopnosti regionů vedoucí ke zvyšování životní úrovně a kvality života jejich obyvatel. V tomto ohledu jde o dynamický a vyvážený rozvoj regionální struktury příslušného územního celku a jeho částí a odstraňování popřípadě zmírňování regionálních disparit⁵*.“ RR je spojení aplikace nauk (geografie, ekonomie a sociologie) a akademického přístupu (WOKOUN, 2008).

² Entita = základní objekt zkoumání.

³ Municipalita = městská samospráva.

⁴ Environmentální = týkající se životního prostředí.

⁵ Regionální disparita = ekonomické, sociální a ekologické rozdílnosti mezi regiony.

3.1 Koncepty užívané v regionálním rozvoji

Mezi základní koncepty RR patří dva přístupy. Endogenní (zdola) přístup vycházející od aktérů, zatímco exogenní (shora) vycházející například od státu (WOKOUN, 2008).

V následující tabulce je ukázán základní rozdíl mezi přístupy. Práce odpovídá exogennímu přístupu, protože v empirické části práce je využíváno dotační politiky, což znamená podpory státu, čili exogenní charakter.

Tab. 2: Endogenní a exogenní přístup

Oblast	Endogenní přístup	Exogenní přístup
Hlavní řídicí centrum	Lokalita	Centrum
Způsob řízení	Decentralizovaný	Centralistický
Hlavní zdroje RR	Sociální inovace	Technické inovace
Hospodářský potenciál regionů	Lidský kapitál	Aglomerační úspory
Hlavní výkonné subjekty rozvoje	Lokální firmy	Globální firmy
Oblast investování	Vzdělání	Technicko-ekonomická oblast

Zdroj: HUDEČKOVÁ, LOŠŤÁK a ŠEVČÍKOVÁ, 2013

3.1.1 Teorie regionálního rozvoje

Teorie RR vychází ze základního a obvyklého dělení přístupů na neoklasický, keynesiánský, neomarxistický, neoliberální a institucionální, které užívají i jiné obory, například ekonomické teorie. Následně budou vysvětleny rozdíly mezi jednotlivými etapami, či přístupy.

Nejstarším přístupem je neoklasický, ke kterému se lidé přikláněli v letech 1920 – 1940. Hlavní myšlenkou přístupu je rovnováha mezi regiony v oblasti pohybu (pohyb kapitálu a migrace) a růstu (růstem kapitálu, populace a technického pokroku).

Ke keynesiánskému přístupu se lidé dostávají v letech 1950 – 1975. Jeho hlavním heslem je teorie skupiny jádro-periferie. Jak již název z ekonomie naznačuje, hlavní roli má poptávka po stimulaci růstu. Teorie říká, že růst není rovnoměrný a tím pádem je potřeba rozlišit jednotlivá odvětví.

K neomarxistické teorii rozvoje se lidé přikláněli v letech 1970 – 1985 hlavně na území Latinské Ameriky. Teorie říká, že světová ekonomika využívá periferie a jejich slabost, a tím se prohlubuje závislost periferie na jádru.

Neoliberální teorie je využívána od roku 1975. Jedná se o teorii rovnováhy i nerovnováhy. Jde o snahu podporovat lokální iniciativy, tudíž podnikatele. Dále se jedná o decentralizaci kompetencí.

Institucionální přístup je, stejně jako neoliberální, stále využíván, a to od roku

1980. Hlavním zaměřením je podpora středních a menších podnikatelů, networking a zvýšení kvality institucí zaměřených na vzdělání a učení se. Dále se teorie institucionálního přístupu zaměřují na učení aktérů a podporují zvýšení jejich reflektivity (BLAŽEK a UHLÍŘ, 2002).

3.2 Klasifikace území ČR v souvislosti s rozvojem

Klasifikovat regiony je možné dle území, počtu obyvatel v typech obcí (převážně městské, venkovské a smíšené regiony), či HDP na obyvatele.

3.2.1 Jednotky NUTS⁶ v ČR

NUTS je zkratka pro systematizaci územně statistických jednotek, které byly přijaty na základě Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 1059/2003 o zavedení společné klasifikace územních statistických jednotek a které byly vytvořeny Eurostatem⁷. ČR přijala systém NUTS v roce 1999. Základními typy sídel v klasifikaci jsou města a vesnice (WOKOUN, 2008).

V tabulce je viditelné rozdělení ČR dle NUTS. Hranice pro zařazení do NUTS I je 3 miliony až 7 milionů obyvatel, NUTS II 800 tisíc až 3 miliony obyvatel a NUTS III 150 tisíc až 800 tisíc obyvatel (Nařízení Evropského parlamentu a rady č. 1059/2003).

Tab. 3: Rozdělení ČR dle NUTS

Úroveň NUTS	název území	počet území
NUTS 0 i 1	Česká republika	1
NUTS 2	vyšší územně samosprávné celky (regiony soudržnosti)	8
NUTS 3	kraje	14
NUTS 4	okresy	91 (i s pražskými obvody)
NUTS 5	obce	6249

Zdroj: BOHÁČKOVÁ, 2013

3.2.2 Typologie regionů ČR dle OECD⁸

Jak bylo výše zmíněno, úroveň NUTS III jsou kraje ČR. Na úrovni krajů se podle Evropské komise rozlišují převážně městské regiony, smíšené regiony a převážně venkovské regiony. Rozlišení regionů bylo zavedeno od programového

⁶ Rozdělení NUTS bylo nutné v EU, aby byly regiony stanoveny na základě objektivních kritérií a byly stabilizovány. Dle nařízení jsou používány minimálně 3 úrovně (členské státy si mohou stanovit i další členění) (BOHÁČKOVÁ, 2009). Nejdůležitějším kritériem pro zařazení do určité skupiny NUTS je počet obyvatel (WOKOUN, 2008).

⁷ Statistický úřad Evropské unie.

⁸ OECD znamená Organisation for Economic Cooperation and Development čili Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, cílem je pomáhat k ekonomickému rozvoji, stabilizaci, rozvoji mezinárodních finančních trhů a snížení nezaměstnanosti.

období 2007 – 2013.

Převážně městské regiony se vyznačují podílem obyvatelstva ve venkovských obcích⁹ méně než 15 %. Smíšené regiony (tzv. významně venkovské) jsou regiony s podílem obyvatel ve venkovských obcích mezi 15 až 50 %. V převážně venkovských regionech je podíl 50 % obyvatel ve venkovských obcích.

Mezi převážně městské regiony se řadí Praha a Středočeský kraj. Mezi převážně venkovské kraje patří Jihočeský, Olomoucký, Pardubický, Plzeňský a Zlínský kraj. Ostatní kraje jsou smíšené (NSRR 2007 - 2013).

V případě, že začleníme velikost městských center, změní se struktura ČR v tomto členění. Pokud má město více než 200 000 obyvatel a těchto 200 000 obyvatel tvoří 25 % obyvatel regionu, mění se z převážně venkovského regionu na region smíšený. Další hranicí je 500 000 obyvatel. Pokud ve městě o 500 000 obyvatel žije více než 25 % obyvatel celého regionu, mění se ze smíšeného regionu v region převážně městský. V ČR je převážně městským regionem pouze Praha, jediná Vysočina je převážně venkovským regionem, zbylé kraje jsou smíšené (MATOUŠKOVÁ, 2011).¹⁰

3.2.3 Klasifikace regionů dle jejich hospodářské úrovně (HDP/obyvatel)

Členění je možné použít na úroveň NUTS II a NUTS III. Tedy pro regiony soudržnosti a kraje. V méně rozvinutých regionech je HDP/obyvatel menší než 75 % průměru EU. Přechodové regiony mají HDP/obyvatele mezi 75 – 90 % průměru EU. Více rozvinuté regiony mají HDP/obyvatele více než 90 % průměru EU (SKÁLA, 2006).

Tabulka ukazuje, že z regionů NUTS II spadá za uvedená období do méně rozvinutých regionů většina regionů mimo Prahu a Jihovýchod. V roce 2014 se neřadí mezi méně rozvinuté regiony Střední Čechy a Jihozápad. Regiony méně rozvinuté získávají největší finanční podporu. Z regionů na úrovni NUTS III, odlišných od NUTS II, spadají do méně rozvinutých regionů všechny kromě Plzeňského kraje, Jihomoravského a v roce 2014 i Zlínský kraj. Region soudržnosti Střední Čechy ten samý jako Středočeský kraj a region soudržnosti Moravskoslezsko se rovná Moravskoslezskému kraji.

⁹ Venkovské obce jsou obce s méně než 150 obyvateli/km².

¹⁰ Další možnou klasifikací je klasifikace dle NSRR 2007 – 2013, kde se úroveň NUTS II rozděluje na regiony rychle se rozvíjející (Praha), regiony rozvíjející se (Jihozápad a Střední Čechy), regiony s nízkou dynamikou růstu (Jihovýchod a Severovýchod), regiony zaostávající (Střední Morava) a regiony upadající (Moravskoslezsko a Severozápad).

Tab. 4: Procentuální vyjádření HDP/ obyvatel na úrovni NUTS II a NUTS III v letech 2011 - 2014

Oblast	2011	2012	2013	2014
NUTS II				
Praha	175	171,5	173,1	173,4
Střední Čechy	74,8	74,4	74,4	77,2
Jihozápad	72,7	711,6	74,1	75,9
Severozápad	63,6	62,6	62,8	62,9
Severovýchod	68,4	66,8	67,9	69,9
Jihovýchod	75,2	76	78,8	79,1
Střední Morava	66,9	66,4	67,3	70,3
Moravskoslezsko	71,1	70,7	69,3	70,6
NUTS III odlišné od NUTS II				
Jihočeský kraj	69,2	69,6	71,1	71,9
Plzeňský kraj	76,5	73,7	77,5	80,3
Karlovarský kraj	59,1	57,8	58,1	57,9
Ústecký kraj	65,2	64,4	64,5	64,7
Liberecký kraj	63,6	63,8	64,4	65,9
Královéhradecký kraj	71,5	70,8	71,5	74,5
Pardubický kraj	69,3	65,1	66,9	68,5
Kraj Vysočina	68,4	68,9	69,9	70,1
Olomoucký kraj	64,1	63,9	64,2	65,8
Zlínský kraj	70	69	70,6	75,1
Jihomoravský kraj	78,2	79,1	82,7	83,1

Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

3.3 Regionální politika a dokumenty o RR na úrovni EU a ČR

3.3.1 Regionální politika

Regionální politika, stejně jako region a RR, nemá jednoznačné vymezení. Obecně můžeme vyjádřit regionální politiku jako „soubor cílů, opatření a nástrojů, které vedou ke snižování příliš velkých regionálních disparit“ (WOKOUN, 2008). Jiná definice popisuje regionální politiku jako „všechny zásahy veřejné moci, které směřují k lepšímu geografickému rozdělení ekonomických činností“ (WOKOUN, 2008).

Obecnými cíli regionální politiky jsou zjištění hlavních regionálních problémů, snížení rozdílů mezi regiony v nezaměstnanosti, v průměrných příjmech a v HDP na obyvatele. Dílčími cíli jsou podpora podnikatelských aktivit, zlepšení infrastruktury a vyšší bytová výstavba v regionech (GOODALL, 1987).

3.3.2 Financování regionální politiky pomocí ESIF

Hlavním nástrojem financování regionální politiky jsou Evropské strukturální a investiční fondy (ESIF), mezi které se řadí Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR), Evropský sociální fond (ESF), Fond soudržnosti (FS), Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EZFRV) a Evropský námořní a rybářský fond (ENRF).

Smyslem strukturálních fondů je skrze rozvojové programy a projekty

snižovat rozdíly, zaostalost a znevýhodnění některých regionů, hlavně těch venkovských. Strukturální fondy umožňují individuálnější přístup a sladění s potřebami každého regionu (WOKOUN, 2008). Zdrojem financí strukturálních fondů jsou příspěvky všech členských států do společného rozpočtu (STEJSKAL, 2009). Financování strukturální politiky se s přibývajícím roky zvyšuje, což ovlivnila změna využívání fondu a také postupně rozšiřující se EU o členské státy.

V následující tabulce jsou pro lepší přehled a uspořádání ukázány Evropské strukturální fondy za období 2007 – 2013 a 2014 – 2020. Hlavní rozdíly mezi ESF, ERDF a FS jsou v jejich financování. Finanční prostředky z ESF a ERDF mohou získávat regiony NUTS II, kdy jejich HNP/obyvatel je nižší než 75 % průměru HNP na obyvatele v EU – 25, vždy za to samé období (BOHÁČKOVÁ, 2009). Zatímco FS podporuje oblasti, ve kterých HNP/obyvatel je nižší než 90 % průměru EU. ERDF a FS mají obdobné oblasti podpory, avšak rozdíl je v získání podpory dle HNP. Oblast podpory u ESF se výrazně liší.

Tab. 5: Vývoj strukturálních fondů 2007 – 2013 a 2014 - 2020

Období 2007 – 2013	Období 2014 - 2020	Hlavní oblast podpory
Evropský fond RR	Evropský fond RR	infrastruktura, malí a střední podnikatelé
Evropský sociální fond	Evropský sociální fond	pracovní místa a zaměstnanost, vzdělání, boj proti chudobě, funkčnost veřejné správy
	Fond soudržnosti	transevropská dopravní infrastruktura, životní prostředí

Zdroj: Euractiv, 2014

3.3.3 Cíle Regionální politiky

Cíle regionální politiky jsou vždy uspořádány dle programových období, která trvají 7 let a vychází ze 7 principů (metod strukturálních intervencí), kterými jsou: solidarita¹¹, subsidiarita¹², koncentrace¹³, partnerství¹⁴, programování¹⁵, adicionalita¹⁶ a monitorování a vyhodnocování¹⁷.

V tabulce níže jsou ukázány cíle pro období 2007 – 2013 a 2014 – 2020, alokace cílů a rozdíly v počtu cílů ze tří na dva. Dále je viditelné snížení finanční podpory o pět miliard EUR pro nové období 2014 – 2020.

¹¹ Podpora méně vyspělých států hospodářsky vyspělými (KUČEROVÁ, 2007).

¹² Realizace cílů na co nejnižší úrovni (STEJSKAL, 2009).

¹³ Soustředování pomocných prostředků do oblastí s největšími problémy.

¹⁴ Spolupráce na horizontální a vertikální úrovni orgánů rozhodujících o přerozdělování financí ze strukturálních fondů (STEJSKAL, 2009).

¹⁵ Vytváření plánu pro alokaci finanční pomoci (STEJSKAL, 2009).

¹⁶ Finance z Evropské unie nejsou 100 % financováním rozpočtů členských států (STEJSKAL, 2009).

¹⁷ Průběžné sledování, vyhodnocování a efektivnost používání vynaložených prostředků (STEJSKAL, 2009).

Tab. 6: Porovnání cílů 2007 – 2013 a 2014 - 2020

Období 2007 - 2013			Období 2014 - 2020		
CÍL	FINANČNÍ NÁSTROJE	ALOKACE EUR	CÍL	FINANČNÍ NÁSTROJE	ALOKACE EUR
Konvergence	ERDF	25,88 mld.	Investice pro růst a konkurenceschopnost	ERDF	21,63 mld.
	ESF			ESF	
	CF			CF	
Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost	ERDF	419,09 mil.	Evropská územní spolupráce	ERDF	
	ESF				
Evropská územní spolupráce	ERDF	389,05 mil.			
3 cíle	3 nástroje	26,69 mld.	2 cíle	3 nástroje	21,63 mld.

Zdroj: SKOKAN, 2003, WOKOUN, 2008, Euractiv, 2014, Dohoda o partnerství, 2013

Cíli pro programové období 2007 až 2013 jsou Konvergence, Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a Evropská územní spolupráce. Cíl – konvergence je založen na urychlení sjednocování nejméně rozvinutých regionů (SKOKAN, 2003). Cíl – regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost se zaměřuje na posílení konkurenceschopnosti a atraktivnosti regionů. Finanční podpora směřuje nejen do oblastí jako v cíli konvergence, ale i do oblastí pracovní síly a podniků, či rovnosti na trhu práce mezi pohlavími. Podporovanou oblastí je úroveň NUTS I a II s HDP nad 75 % průměru EU (WOKOUN, 2008). Cíl – Evropská územní spolupráce se zaměřuje na přeshraniční spolupráci na základě společných a místních iniciativ (BOHÁČKOVÁ, 2009).

Cíli pro programové období 2014 až 2020 jsou Investice pro růst a zaměstnanost (propojení cílů Konvergence a Regionální konkurenceschopnosti a zaměstnanosti z období 2007 - 2013) a Evropská územní spolupráce. Oba cíle podporují stejné oblasti jako v předešlém programovém období.

3.3.4 Dokumenty o regionální politice na úrovni EU

Pro lepší orientaci a přehled je uvedena tabulka s vybranými dokumenty, které jsou níže popsány. Již dva roky se pohybujeme v programovém období 2014 - 2020, proto jsou rozebrány detailněji dokumenty s tímto obdobím spjaté.

Tab. 7: Přehled dokumentů na Evropské úrovni v období 2007 – 2013 a 2014 - 2020

	Období 2007 – 2013	Období 2014 – 2020
Nadnárodní dokumenty – úroveň EU	Lisabonská strategie (2000 – 2010)	Strategie Evropa 2020 (2010 – 2020)
	Strategie Evropa 2020 (2010 – 2020)	Společný strategický rámec 2014-2020
	Strategické obecné zásady společenství pro soudržnost 2007 - 2013	

Zdroj: KRAUSOVÁ, 2016

Evropa 2020 je strategie EU, jejímž cílem je v příštím desetiletí dosáhnout nového růstu. Za cíl si dává vytvořit inteligentní a udržitelnou ekonomiku, která podporuje sociální začleňování. Strategie Evropa 2020 vymezuje tři vzájemně

doplňující se priority, a to inteligentní růst, udržitelný rozvoj a růst podporující začlenění¹⁸.

Do roku 2020 by 75 % obyvatel ve věku 20 až 64 mělo být zaměstnáno, 3 % HDP EU by měla být investována do výzkumu a vývoje, o 20 % by měly být sníženy emise skleníkových plynů (v porovnání se stavem z roku 1990), na 20 % by měl být zvýšen podíl energie z obnovitelných zdrojů, o 20 % by měla být zvýšena energetická účinnost, podíl dětí, které předčasně ukončí školní docházku, by měl být pod hranicí 10 %, nejméně 40 % mladé generace by mělo dosáhnout terciárního (vysokoškolského, či vyššího odborného) vzdělání a o 20 milionů by měl klesnout počet obyvatel ohrožených chudobou (EVROPA 2020).

Společný strategický referenční rámec 2014 – 2020 umožňuje zkoordinovat využívání ESIF, které byly popsány v kapitole 3. 3. 2. Financování regionální politiky pomocí ESIF.

3.3.5 Dokumenty o regionálním rozvoji na úrovni ČR

Opět je přiložena tabulka s dokumenty a zákony, z nichž vybrané dokumenty na národní úrovni jsou níže popsány.

Tab. 8: Přehled dokumentů na úrovni ČR v období 2007 – 2013 a 2014 - 2020

	Období 2007 – 2013	Období 2014 – 2020
	Národní - ČR	Zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře RR
Strategie RR ČR 2007 – 2013		Strategie RR ČR 2014 – 2020
Národní strategický referenční rámec ČR		Dohoda o partnerství 2014 – 2020
Národní rozvojový plán 2007 – 2013		Národní rozvojové priority ČR pro období 2014 +
Program rozvoje venkova 2007 – 2013		Program rozvoje venkova 2014 - 2020
Program obnovy a rozvoje venkova		Program obnovy a rozvoje venkova
NUTS II	OP N SSR 2007 – 2013 – tematické a ROP	OP Dohody o partnerství 2014 – 2020
Jednotlivé kraje	Strategie rozvoje kraje	Strategie rozvoje kraje
	Program rozvoje kraje	Program rozvoje kraje

Zdroj: KRAUSOVÁ, 2016

Zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje

Zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje je základním dokumentem upravující v ČR RR. Zákon vymezuje základní cíle RR v ČR, kterými jsou zajištění dynamického a vyváženého rozvoje území ČR tak, aby byla zajištěna kvalita života a životního prostředí, dále aby se bral zřetel na snižování regionálních rozdílů. V zákoně jsou vymezeny základní pojmy spojené s regionálním rozvojem. Dále jsou v zákoně vymezeny podpory oblastí, jako jsou podnikání, věda, výzkum a vývoj, cestovní ruch, či lidské zdroje a další (Zákon č. 248/2000 Sb.).

¹⁸ Inteligentní růst znamená rozvíjet ekonomiku, která je založena na znalostech a inovacích. Udržitelný růst se zaměřuje na podporu konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiky, která je méně náročná na zdroje. Růst podporující začlenění znamená podporovat ekonomiku s vysokou zaměstnaností, která se vyznačuje sociální a územní soudržností.

Strategie regionálního rozvoje (SRR) ČR v období 2007 – 2013 a 2014 - 2020

„Strategie regionálního rozvoje určuje zaměření a cíle regionálního rozvoje, zejména s ohledem na dynamický a vyvážený rozvoj státu a jeho jednotlivých regionů, a stanoví základní podmínky pro naplňování těchto cílů“ (Zákon č. 248/2000 Sb.).

SRR spadá pod MMR a obsahuje analýzu stavu RR, silné a slabé stránky v rozvoji na úrovni krajů a okresů (SWOT analýza), dílčí cíle RR v ČR, vymezení regionů podporovaných státem, doporučení ústředním správním úřadům a krajům zaměřit se na rozvoj odvětví spadající do jejich působnosti.

Strategie stanovuje souhrnné cíle, problémové okruhy a priority, které je třeba zajistit politikou RR. Tyto aktivity jsou realizovány dle principu subsidiarity na místní, regionální či resortní úrovni na základě národních rozvojových programů či operačních programů, které využívají finanční podporu ze strukturálních fondů EU (WOKOUN, 2008).

Dle SRR ČR 2014 – 2020 chce být ČR v dlouhodobém horizontu „zemí konkurenceschopnou, využívající kvalitní lidské zdroje a vzdělávací, výzkumnou a inovační infrastrukturu pro rozvoj znalostní ekonomiky“ dále „zemí využívající svoji geografickou polohu k prohloubení vazeb a spolupráce ve středoevropském prostoru“, také „zemí rozvíjející udržitelným způsobem pozitivní specifika jednotlivých regionů a podporující jejich vnitřní hospodářskou, sociální a environmentální soudržnost“ a „zemí s funkčními vazbami mezi venkovskými a městskými oblastmi chránící své přírodní, krajinné a kulturní hodnoty a vhodně využívající jejich potenciál“ (SRR 2007 – 2013).

Tab. 9: Porovnání cílů SRR pro období 2007 – 2013 a 2014 - 2020

Období 2007 - 2013		Období 2014 - 2020	
Globální cíl: vyvážený, harmonický a udržitelný rozvoj regionů, který povede ke zvyšování úrovně kvality života obyvatelstva		Hlavní cíle	
Strategické cíle			
Rozvojový	zvýšení ekonomického a environmentálního potenciálu, konkurenceschopnosti a sociální úrovně regionů ČR na srovnatelnou úroveň s vyspělými regiony Evropy	Růstový	podpořit zvyšování konkurenceschopnosti a využití ekonomického potenciálu regionů
Disparitní	zastavení růstu a postupné snižování nepřiměřených regionálních disparit a využívání specifik území	Vyrovňovací	zmírnit prohlubování negativních rozdílů mezi regiony
Instrumentální	institucionální a finanční zabezpečení strategie	Institucionální	optimalizování institucionálního rámce pro rozvoj regionů
		Preventivní	posílení environmentální udržitelnosti
1 globální, 3 strategické cíle		4 hlavní cíle	

Zdroj: KRAUSOVÁ, 2016

V tabulce výše jsou porovnány cíle SRR v programových obdobích 2007 – 2013 a 2014 – 2020. Tabulka pro porovnání cílů ukazuje sice rozdíl v počtu cílů,

obsahově si jsou cíle podobné.

Národní strategický referenční rámec (NSRR) a Dohoda o partnerství

NSRR byl pro programové období 2014 – 2020 nahrazen Dohodou o partnerství. Na základě NSRR může ČR čerpat dotace z ESIF. NSRR určuje pozici ČR v EU a definuje národohospodářský vývoj země v rámci EU. Obsahuje socioekonomickou analýzu v oblastech cestovního ruchu, infrastruktury, lidských zdrojů, podnikání, veřejné správy a životního prostředí. Dále definuje jednotlivé operační programy, které jsou rozepsány v kapitole 3.3.6. Operační programy.

NSRR také obsahuje sídelní strukturu, urbánní problematiku a hlavní regionální disparity, které jsou dle NSRR způsobeny zejména diverzitou ekonomické struktury, rozdíly v inovačním potenciálu a kvalitou lidských zdrojů a místní samosprávy (NSRR 2007 - 2013).

Dohoda o partnerství navazuje na strategický dokument Evropa 2020. Cíle Dohody jsou investice pro růst a zaměstnanost a evropská územní spolupráce. Strategické cíle jsou vytvořeny na základě analýzy sociální a ekonomické situace a ekonomických trendů. Mezi tyto cíle spadají vytvoření kvalitního a konkurenceschopného podnikatelského prostředí a zajištění podmínek, aby byly uplatněny veškeré skupiny obyvatelstva.

Dohoda definuje problémové oblasti, ke kterým se řadí konkurenceschopnost ekonomiky, infrastruktura, veřejná správa, sociální začleňování, boj s chudobou a systém péče o zdraví a životní prostředí (Dohoda o partnerství, 2013).

3.3.6 Operační programy

V této kapitole jsou detailněji studovány OP LZZ a OP Z. Z těchto OP jsou čerpány dotace na projekty uskutečňující se v rámci Středočeského kraje v oblasti zaměstnanosti a vymezení je důležité pro data sekundární analýzy. Nejprve je ale vymezen pojem operační program.

Operační program je dokument předložený členským státem a přijatý Komisí, který stanoví strategii rozvoje (Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 1059/2003)

Obecným cílem OP LZZ bylo zvýšení zaměstnanosti v ČR mezi 15 nejlepšími zeměmi EU. Mezi konkrétní cíle se řadilo zvýšení přizpůsobivosti zaměstnavatelů a zaměstnanců, zlepšení prevence a přístupu k nezaměstnanosti, posílení začlenění sociálně vyloučených osob, větší kapacity a efektivnost veřejné správy a služeb,

zintenzivnění spolupráce v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů na mezinárodní úrovni. Alokované prostředky byly ve výši 1,88 mld. EUR. Z 85 % jsou finanční prostředky poskytnuty EU a zbylých 15 % je financováno z rozpočtu republiky.

Hlavním cílem OP Z je zlepšení lidského kapitálu obyvatel a veřejné správy v ČR (MMR ČR - Národní orgán pro koordinaci, 2015). Dále se OP Z zabývá rovnými příležitostmi mezi ženami a muži, bojem s chudobou a sociálním začleňováním. Řídícím orgánem OP Z je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Celkem do OP Z doputuje 2,15 mld. EUR. Alokace na jednotlivé prioritní osy není uvedena, protože programové období stále trvá.

Hlavním odlišením od předešlého programového období je propojení dalšího vzdělání s trhem, přeměna sociální a zdravotní péče z hlediska institucí a lépe propojená řešení s dalšími oblastmi (MMR ČR - Národní orgán pro koordinaci, 2015).

Tabulka níže ukazuje stejný počet prioritních os. Názvy si jsou osy podobné, obsahově však ne. Rozlišení mezi osami (obsahově) je uvedeno níže pod tabulkou.

Tab. 10: Prioritní osy OP LZZ a OP Z

OP LZZ	alokace v % pro OP LZZ	OP Z
Adaptabilita	25 %	Adaptabilita pracovní síly
Aktivní politika trhu práce	35 %	Podpora zaměstnanosti
Sociální integrace a rovné příležitosti	25 %	Sociální začleňování a boj s chudobou
Veřejná správa a veřejné služby	10 %	Efektivní veřejná správa
Mezinárodní spolupráce	2 %	Sociální inovace a mezinárodní spolupráce
Technická pomoc	3 %	Technická pomoc

Zdroj: OP Lidské zdroje a zaměstnanost, OP Zaměstnanost, vlastní zpracování

Obsahově i názvem jsou stejné pouze osy technická pomoc. Dá se usuzovat, že osa adaptabilita a aktivní politika trhu práce z OP LZZ byla nahrazena osou podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly z OP Z. Ale v OP LZZ se tyto osy zaměřují na služby, které jsou spojené se zaměstnaností a předcházení nezaměstnanosti, kdežto v OP Z se jedná o podporu aktivní politiky zaměstnanosti a snížení rozdílů mezi ženami a muži na pracovišti.

Dle názvu se dají spojit osy sociální integrace a rovné příležitosti z OP LZZ a Sociální začleňování a boj s chudobou z OP Z. V OP LZZ je tato osa zaměřena na rovnost pohlaví a začleňování cizinců do pracovního procesu a v OP Z se jedná o podporu sociálně vyloučených osob a jejich zapojení do pracovního procesu.

Názvy os veřejná správa a veřejné služby z OP LZZ se dá srovnat s efektivní veřejnou správou z OP Z. Osa v OP LZZ se zaměřuje na podporu mechanismů tvořící politiky na jednotlivých úrovních a osa v OP Z se zaměřuje především na snížení administrativní náročnosti celého procesu v nezaměstnanosti a zaměstnávání osob.

Mezinárodní spolupráce z OP LZZ se dá názvem srovnat se sociálními inovacemi a mezinárodní spoluprací z OP Z. Osa v OP LZZ se zaměřuje na podporu aktérů na jednotlivých úrovních a osa v OP Z se zaměřuje na přesun pracovní síly mezi regiony na všech úrovních (MPSV: OP LZZ a OP Z).

Tab. 11: Programy programového období 2007 – 2013 a 2014 – 2020 v ČR

Počet OP	2007 – 2013	Alokace (mld. €)	Počet OP	2014 – 2020	Alokace (mld. €)
Tematické OP			Národní OP		
8 tematických OP	OP Doprava	5,82	6 tematických OP	OP Doprava	4,7
	OP Podnikání a inovace	3,12		OP Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost	4,3
	OP Životní prostředí	4,92		OP Životní prostředí	2,6
	OP Výzkum a vývoj pro inovace	2,07		OP Výzkum, vývoj a vzdělání	2,8
	OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost	1,83		OP Z	2,1
	OP LZZ	1,88		OP Technická pomoc	0,22
	OP Technická pomoc	0,23			
	Integrovaný OP	1,62			
Regionální OP (ROP)					
7 regionálních OP	ROP NUTS II Severozápad	4,66	1 regionální OP	Integrovaný regionální OP	4,6
	ROP NUTS II Moravskoslezsko				
	ROP NUTS II Jihovýchod				
	ROP NUTS II Severovýchod				
	ROP NUTS II Střední Morava				
	ROP NUTS II Jihozápad				
	ROP NUTS II Střední Čechy				
OP pro Prahu					
2 OP Praha	OP Praha konkurenceschopnost	0,24	1 OP Praha	OP Praha – pól růstu	0,2
	OP Praha Adaptabilita	0,11			
Národní					
7 nadnárodních OP	OP Přeshraniční spolupráce ČR - Bavorsko		7 nadnárodních OP	OP Přeshraniční spolupráce ČR - Bavorsko	
	OP Přeshraniční spolupráce ČR - Polsko			OP Přeshraniční spolupráce ČR - Polsko	
	OP Přeshraniční spolupráce ČR-Rakousko			OP Přeshraniční spolupráce ČR - Rakousko	
	OP Přeshraniční spolupráce ČR – Sasko			OP Přeshraniční spolupráce ČR – Sasko	
	OP Přeshraniční spolupráce ČR – Slovensko			OP Přeshraniční spolupráce ČR – Slovensko	
	OP Mezuregionální spolupráce			OP Mezuregionální spolupráce	
	OP Nadnárodní spolupráce			OP Nadnárodní spolupráce	

Zdroj: KRAUSOVÁ, 2016

Ve výše uvedené tabulce jsou komparovány a utříděny informace o OP v programových obdobích 2007 – 2013 a 2014 – 2020. Největší změnou prošly regionální operační programy, tzv. ROPy, kdy se v programovém období 2014 – 2020 zredukovalo 7 ROP na jeden integrovaný ROP. Alokace ale zůstala podobná. Počet tematických OP se v programovém období 2014 – 2020 snížil z 8 na 6, již nejsou OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost a Integrovaný OP. Stejně zůstaly národní operační programy, kterých je 7.

3.4 Aktéři a jejich aktivity

Kapitola o aktérech má obdobnou strukturu jako výše napsané kapitoly. Nejprve budou opět vymezeny základní pojmy, aktér a aktivita. Dále bude uvedeno rozdělení aktérů dle jejich úrovně a sektoru.

Slovo aktér je latinského původu „actor“ a znamená jednající. Aktérem je v širším smyslu slova jakákoli instituce nebo osoba, které svými činnostmi ovlivňuje a vstupuje do dění. Aktéra ovlivňují náboženství, etnicita či zvyky (Velký sociologický slovník, 1996).

Hierarchicky se aktéři dělí na nadnárodní, národní, krajskou a místní úroveň. Dle tohoto členění je viditelné, kde jednotliví aktéři působí, čili na jaké úrovni působí. Nadnárodním aktérem je EU, která zaštiťuje většinu států Evropy a jedná jejich jménem vůči ostatním státům světa. EU však nepůsobí pouze v rámci svého rozsahu a působnosti v Evropě, mezi její aktivity patří pomoc rozvojovým zemím, zemím připravujícím se na vstup do EU a pomáhá státům, které sousedí s EU (severní Afrika, Blízký východ) (europa.eu).

Národními aktéry jsou především ministerstva. Každé má svou určitou úlohu. Ministerstvo zemědělství (MZe) se například zabývá správou zemědělství, vod, vodního hospodářství a ochranou lesů. Do kompetencí MMR spadá například Program obnovy venkova, či soutěže jako Vesnice roku. Ministerstvo financí ČR má samozřejmě za úkol zajištění spolupráce s institucemi EU z hlediska financí. MPSV je propojen s ESF, ze kterého jsou financovány aktivity v oblasti zaměstnanosti. Nejdůležitějšími ministerstvy jsou MZe a MMR.

Na krajské úrovni jsou aktéry krajská zastupitelstva, která se starají o finanční plány a spolupráci s ostatními kraji. Kromě zastupitelstev spadají do krajské působnosti i různé spolky a komory.

Místní úroveň má největší vliv na rozvoj lokality díky největší informovanosti o dění v dané lokalitě a lokalitě samotné. Díky obecní samostatné působnosti může obec podporovat jednotlivé aktivity pro jakýkoli rozvoj (BINEK a kol., 2009).

Tab. 12: Hlavní aktéři jednotlivých úrovní

Nadnárodní aktéři	Evropská komise, Evropský investiční fond, Evropský ombudsman, Evropský parlament, Rada EU, Soudní dvůr, Světová banka, Výbor regionů
Národní aktéři	Parlament ČR, Vláda ČR s ministerstvy
Aktéři na úrovni krajů	Krajské úřady, Regionální rada regionů soudržnosti, Státní zemědělský intervenční fond
Místní aktéři	Obecní zastupitelstva

Zdroj: vlastní zpracování

Aktivitou se rozumí činnosti, které se soustředí na dosažení cíle. V širším smyslu slova je aktivitou každý proces nebo jednání, které vede k výsledkům. V užším pojetí je aktivitou vztah jedince či skupiny k vnějšmu prostředí (sociálnímu či přírodnímu), kdy je opět vymezen určitý cíl a dosahuje se ho na základě prostředků k tomu potřebných (Velký sociologický slovník, 1996).

Aktéry a jejich aktivity můžeme rozdělit i dle sektoru jejich působení, a to na veřejný sektor, podnikatelský (soukromý) a neziskový. Veřejný sektor zahrnuje subjekty veřejné správy, které se přímo či nepřímo podílí na vytváření podmínek na rozvoji. Soukromý sektor zahrnuje výdělečné (orientované na zisk) podniky z různých oblastí. V ČR nejčastěji zemědělského zaměření. Neziskovými organizacemi jsou různé spolky, nadace a zájmová sdružení, která se starají o rozvoj lokalit.

Tab. 13: Matice aktérů – prostor vs. typ sektoru

ÚROVEŇ	SEKTORY			
	veřejný	podnikatelský	neziskový	
národní	ministerstva	celostátní zájmová sdružení	spolky a svazy	
krajská	kraj, vysoké školy, krajská informační střediska	podnikatelská sdružení	nezisková sdružení	
lokální	obce a zřizované organizace obcí	podnikatelé, zemědělci	zájmová sdružení	

Zdroj: BINEK a kol., 2009

V bakalářské práci (v sekundární analýze) je dále pracováno hlavně s aktivitami aktérů z podnikatelského (soukromého) sektoru. Kdy podnik (jeho určití zaměstnanci), v našem případě z okresu Nymburk, vytváří aktivitu. Za jakým účelem je tato aktivita vytvářena, bude zjišťováno v závěru sekundární analýzy (empirickém šetření) na základě rozhovorů. Díky kapitole o aktérech a jejich aktivitách může plynule navázat další velká kapitola práce, a to Nezaměstnanost/ zaměstnanost, ve které se bude autorka práce hlouběji zabývat obecnými a posléze i detailnějšími informacemi z oblasti nezaměstnanosti a jejího řešení v ČR. Také bude demonstrováno pár ukazatelů z oblasti zaměstnanosti/nezaměstnanost.

4 Nezaměstnanost/ zaměstnanost

Zaměstnanost dle Všeobecné encyklopedie znamená „*využití potenciálu pracovních sil*“ (DIDEROT, 1997). Z ekonomického hlediska je nezaměstnanost stav na trhu práce, kdy osoby, které nejsou v pracovním poměru anebo nepodnikají, práci aktivně¹⁹ hledají a jsou připraveni nastoupit do práce. Nezaměstnanost měříme jako podíl počtu nezaměstnaných osob k pracovním silám, které tvoří součet zaměstnaných osob a osob nezaměstnaných, kteří aktivně hledají práci. Pracovní síla se nazývá ekonomicky aktivní obyvatelstvo²⁰ (SAMUELSON IN BRČÁK, 2014).

Ze sociologického hlediska je nezaměstnanost problém, který může mít jak funkční, tak dysfunkční pojetí. Funkční pojetí znamená, že stát má pohotovou rezervu pracovních sil, dysfunkční pojetí znamená zátěž státního rozpočtu z důvodu vyplácení sociálních dávek. Sociologie studuje nezaměstnanost v souvislosti s věkem, pohlavím, vzděláním a národní příslušností (JANDOUREK, 2001). Problémem je dlouhodobá nezaměstnanost, která lidem přináší pouze ztrátu sociálního statusu, prestiže a sociální identity (DIDEROT, 1997). Dle sociologického slovníku je nezaměstnanost „*stav, kdy lidé hledají práci, která je pro ně běžným zdrojem obživy.*“

Práce je důležitá pro člověka z důvodu materiálního prospěchu, dává mu pocit seberealizace a společenské užitečnosti, dále může člověk navázat sociální kontakt. V momentě, kdy člověk ztratí práci, může čas využít pro soužití s partnerem, dětmi a rodinou. Pokud však tento stav trvá dlouhodobě, může člověk ztratit motivaci, chuť a pracovní návyky (BUCHTOVÁ, 2002).

Základním významem práce, či zaměstnání pro člověka je uspokojení jeho potřeb díky finanční odměně za vykonanou práci. Význam práce pro člověka dle Giddense jsou především peníze jako nástroj, díky kterému uspokojuje člověk své potřeby. Člověk díky práci získává dovednosti a schopnosti, které si postupně zdokonaluje. Zaměstnání lidem organizuje čas, kdy jsou v práci, a kdy mají prostor pro své aktivity. Pokud má člověk zaměstnání, cítí sociální stabilitu a obzvláště muži mají větší sebeúctu díky finančnímu zabezpečení rodiny, které plyne ze zaměstnání (MAREŠ, 1994).

¹⁹ Lidé, kteří hledají práci aktivně, jsou vedeni na ÚP, či u agentury zprostředkovávající práci.

²⁰ Od r. 2012 je změna ve vykazování nezaměstnanosti. Do roku 2012 to byl ukazatel registrované míry nezaměstnanosti, kdy podíl všech uchazečů o zaměstnání byl vztažen k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu, od roku 2012 je vztažen k obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let a nazývá se míra zaměstnanosti.

Existují určité **typy nezaměstnanosti**. Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku změny bydliště, či neustálého pohybu lidí mezi společnostmi. Do této skupiny spadají lidé, kteří dobrovolně odešli z práce a hledají jinou, matky hledající práci po rodičovské dovolené a absolventi škol.

Strukturální nezaměstnanost postihuje některá odvětví výroby a vzniká v důsledku nedostatečné poptávky po určitém statku. Díky útlumu jednoho odvětví se rozrůstají jiná odvětví a problém vzniká v momentě, kdy lidé nemají dostatečnou či požadovanou kvalifikaci na pracovní pozice v jiném odvětví. Může se tedy stát, že na trhu práce dostatečný počet volných pracovních míst, i lidí na tyto pozice, ale nemají požadovanou kvalifikaci.

Cyklická nezaměstnanost je spojena s vývojem ekonomiky a s hospodářským cyklem. Při hospodářském poklesu narůstá a při hospodářském růstu klesá nezaměstnanost. Vznik cyklické nezaměstnanosti je spojen s poklesem agregátní poptávky v ekonomice (BUCHTOVÁ, 2002).

Sezonní nezaměstnanost poznamená odvětví jako je stavebnictví, zemědělství, ale i cestovní ruch. Je spojena se sezónou a sezónními pracemi (MAREŠ, 1994).

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká, pokud není nabídka práce na trhu díky demografickým a sociálním faktorům (BUCHTOVÁ, 2002).

S nezaměstnaností jsou spojeny i určité **rizikové skupiny nezaměstnatelných osob**, kterým je věnována zvýšená pozornost ze strany státu v podobě různých programů či projektů zprostředkovaných ÚP. Rizikovými skupinami jsou mladí lidé do 30 let především absolventi vysokých a středních škol, kteří jsou neuplatnitelní na trhu práce, protože nemají praxi a často nemají vytvořené pracovní návyky. Další skupinou jsou starší lidé (nad 50 let). Tito lidé nejsou v produktivním věku a jsou pro zaměstnavatele tzv. „horší investicí“. Často kvůli nepřizpůsobivosti a neschopnosti učit se novým věcem a díky zdravotnímu stavu. Ženy jsou považovány za rizikovou skupinu kvůli starostem o domácnost a péči o děti. Velmi často potřebují práci na poloviční úvazek, což jim většina podniků nemůže nabídnout. Zdravotně postižení lidé, lidé bez kvalifikace a národnostní menšiny jsou další skupinou, která je těžko zaměstnatelná. Postižení často potřebují úpravu pracoviště, kterou jim zaměstnavatel nemůže poskytnout. U národnostních menšin vzniká jazyková bariéra a u lidí s nižší kvalifikací bývá problém

s kriminalitou, závislostmi na omamných látkách či vysokou zadlužeností (BUCHTOVÁ, 2002) (Evropa 2020).

Na závěr první části kapitoly o nezaměstnanosti/zaměstnanosti je v tabulce ukázána míra nezaměstnanosti v ČR v porovnání s mírou nezaměstnanosti v EU. Pro data EU byla použita míra nezaměstnanosti 28 členských států. Pro data ČR byla použita obecná míra nezaměstnanosti²¹. Tabulka ukazuje, že nezaměstnanost, oproti celé EU není vysoká. Dostává se k hranici, kdy mezi nezaměstnané patří občané, kteří práci nehledají a pracovat nechtějí. K výši nezaměstnanosti v souvislosti s cílem práce bude více pojednáno v závěru práce.

Tab. 14: Nezaměstnanost v ČR a EU

ROK	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ČR	7,9	7,1	5,3	4,4,	6,7	7,3	6,7	7	7	6,1
EU	8,9	8,2	7,1	7	8,9	9,5	9,6	10,4	10,8	10,2

Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

4.1.1 Zaměstnanost z legislativního hlediska

Hlavními zákony, které v ČR upravují nezaměstnanost, jsou zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce a zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky.

Zákon o zaměstnanosti vymezuje základní pojmy spojené s zaměstnaností/nezaměstnaností. Vymezuje také působnost MPSV a Úřadu práce ČR (ÚP ČR). Dále je v zákoně upraveno právo na zaměstnání a zprostředkování zaměstnání, podpora v nezaměstnanosti a zaměstnávání cizinců a občanů EU.

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky vymezuje organizační členění ÚP ČR, jeho hlavní úkoly a oblasti, ve kterých ÚP působí, povinnosti a pravomoci krajských poboček.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce obsahuje hlavně vymezení pojmů zaměstnanec, zaměstnavatel, pracovní poměr a všech dalších pojmů spojených se vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Definice základním pojmů zní: „Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.“ „Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ „Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“

²¹ Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech). Ukazatel je vypočítáván podle metodiky Eurostatu na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO).

4.1.2 Řešení nezaměstnanosti v ČR

Nezaměstnaností se zabývá více institucí, avšak nejdůležitějšími z nich jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR

MPSV zabezpečuje především sociální politiku, tedy oblasti sociálních služeb a dávek, dále sociální pojištění, kam spadá oblast důchodů a nemocenského pojištění, genderovou problematiku, legislativu spojenou s pracovněprávním vztahem, celou oblast zaměstnanosti a oblast čerpání finanční podpory z EU. Pod MPSV spadají instituce a organizace jako je ÚP ČR, Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. Ministryní MPSV je Mgr. Michaela Marksová od ledna roku 2014 (MPSV, 2014).

Úřad práce ČR je jednou z institucí spadající pod MPSV a jeho úkolem je řešit nezaměstnanost v ČR. Má celostátní působnost a sídlí v Praze (MODRÁ, 2013). Struktura ÚP ČR je tvořena generálním ředitelstvím, které řídí a kontroluje činnost krajských poboček, zabezpečuje aktivní politiku zaměstnanosti a spolupracuje na přípravě projektů fondů EU. Hierarchicky níže jsou krajské pobočky, které plní funkci organizačních útvarů. Plní úkoly na úrovni územně samosprávných celků a spolupracují s kontaktními pracovišti. Nejnižší hierarchicky jsou kontaktní pracoviště, která zprostředkovávají zaměstnání pro uchazeče, jejich evidenci a podávají informace o pracovních místech (Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR, 2011).

4.1.3 Sociální politika

Sociální politika je z majoritní části tvořena aktivní politikou zaměstnanosti (APZ) a z minoritní části pasivní politikou zaměstnanosti.

APZ jsou opatření, která umožňují maximální možnou úroveň zaměstnanosti a tato opatření spadají pod kompetence MPSV a ÚP ČR. Strategie APZ vychází z hlavních cílů strategie Evropa 2020, které byly schváleny vládou ČR. Národním cílem je *“zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 - 64 let na 75 %”*. Dílčími cíli jsou *“zvýšení míry zaměstnanosti žen věkové skupiny 20 - 64 let na 65 %, zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55 - 64 let na 55 %, snížení míry nezaměstnanosti osob ve věku 15 - 24 let o třetinu oproti r. 2010, snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti r. 2010”*.

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

Rekvalifikace umožňuje lidem buď získání nové kvalifikace, či zvýšení kvalifikace stávající, aby byli lépe uplatnitelní na trhu práce (Integrovaný portál MPSV: Aktivní politika zaměstnanosti, 2012). Rekvalifikaci může zařídit ÚP, sám zájemce o zaměstnání a zaměstnavatel na základě dohody uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (JOUZA, 2005).

Investiční pobídky jsou veřejné podpory, které mohou být ve formě slev na daních, převodů pozemku a infrastruktury, hmotné podpory tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení zaměstnanců (MODRÁ, 2013). Investiční pobídka na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli v oblastech, ve kterých je průměrná míra nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí před datem předložení žádosti o získání investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR.

Veřejně prospěšné práce (VPP) zahrnují zejména údržbu veřejných prostranství, úklid a údržbu veřejných budov a komunikací a dalších podobných činností ve prospěch obcí nebo státních institucí (Integrovaný portál MPSV: Aktivní politika zaměstnanosti, 2012). Tyto práce jsou pro uchazeče, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a evidovaní na ÚP, popřípadě pro uchazeče, kteří jsou opakovaně evidovaní na ÚP. Místo je vytvořené pro jednoho uchazeče maximálně na rok (MODRÁ, 2013).

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) jsou určena pro vykonávání samostatně výdělečné činnosti formou návratného příspěvku, příspěvku na úhradu úroků z úvěru, jiného účelově určeného příspěvku či částečné nebo plné úhrady mzdových nákladů (Zákon č. 435/2004 Sb.). Překlenovací příspěvek může ÚP poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které bylo poskytnuto společensky účelné pracovní místo. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut (Integrovaný portál MPSV: Aktivní politika zaměstnanosti, 2012).

Příspěvek na zapracování poskytuje ÚP zaměstnavateli za přijetí uchazeče o zaměstnání, kterému byla při přijímání věnovaná zvýšená péče. Zvýšená péče se poskytuje lidem pro jejich zdravotní stav, péči o dítě, věk, či z jiných vážných

důvodů, kdy ÚP speciálně pro ně vypracuje individuální akční plán (MODRÁ, 2013).

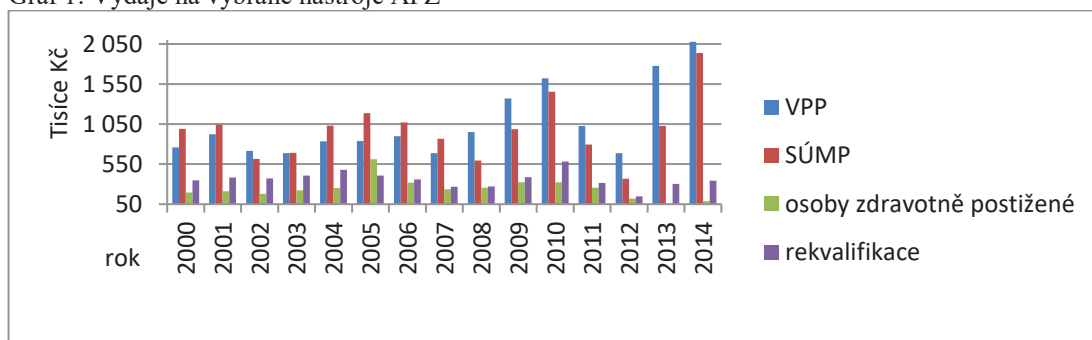
Přechod na nový podnikatelský program znamená technologické změny ve výrobě či poskytování služeb a je poskytnut zaměstnavateli v momentě, kdy dochází ke změnám a on nemá pro své zaměstnance možnost zabezpečit práci (Integrovaný portál MPSV: Aktivní politika zaměstnanosti, 2012).

Pro všechny nástroje APZ není stanovena konečná výše příspěvku. Příspěvek je posuzován dle situace na trhu práce a rozpočtu. Maximální výše je stanovena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Z nástrojů APZ je rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce využita i v projektech realizovaných Středočeským krajem finančně podporovaných Evropskou unií konkrétně ESF, které může využívat zaměstnavatel. Jedná se o projekty v programovém období 2014 - 2020 s názvy Nové pracovní příležitosti – SÚPM, Nové pracovní příležitosti – VPP a Vzdělání a dovednosti pro trh práce II. Více je napsáno v kapitole 5. 2. Projekty financované z ESF v ČR. S projekty je dále pracováno v sekundární analýze.

Na následujícím grafu jsou ukázány výdaje na vybrané nástroje APZ, které byly vynaloženy ÚP ČR. Jak je viditelné z grafu, většinu zde hodnocených let, byly největší výdaje na nástroj VPP, druhou největší položkou jsou SÚPM. Nejvíce financí bylo poskytnuto v roce 2014 z důvodu dokončování programového období a nutnosti vyplacený financí poskytnutých EU. Nejméně financí bylo poskytnuto v průměru na osoby zdravotně postižené. V grafu je hodnocena celá ČR.

Graf 1: Výdaje na vybrané nástroje APZ



Zdroj: Integrovaný portál MPSV: Aktivní politika zaměstnanosti, vlastní zpracování

K APZ náleží i její opačný výraz, **pasivní politika zaměstnanosti**, jejíž součástí jsou transferové platby obyvatelstvu a podpora v nezaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.). Podpora v nezaměstnanosti je sociální dávkou, která je

vyplácena jen po určitou dobu, což má za cíl motivovat uchazeče o zaměstnání, aby si hledali práci (CRHA, 2014). Na podporu v nezaměstnanosti má nárok uchazeč, který je vedený v evidenci uchazečů o zaměstnání, který minimálně dvanáct měsíců po sobě získal důchodové pojištění, požádal pobočku ÚP o podporu v nezaměstnanosti a nepobírá starobní důchod (CRHA, 2014). Podpora je vyplácena do 50 let pět měsíců, nad 50 let do 55 let osm měsíců a nad 55 let jedenáct měsíců. Výše podpory je stanovena procentuální sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku žadatele v posledním zaměstnání. Procentuální sazba první dva měsíce je 65 %, další dva měsíce 50 % a po čtyřech měsících do konce podpůrní doby je 45 % průměrného čistého měsíčního výdělku, maximální však do výše 0,58 násobek průměrné hrubé mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Nárok zaniká osobě, která v předchozích šesti měsících od podání žádosti skončila pracovní poměr z důvodu porušení pracovní povinnosti hrubým způsobem (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Souhrn teoretické části práce

Teoretická část charakterizuje regionální rozvoj, jeho přístupy, koncepce a vymezení území v ČR dle různých hledisek. Regionální rozvoj dle Ministerstva pro místní rozvoj je *„růst socioekonomického a environmentálního potenciálu a konkurenceschopnosti regionů vedoucí ke zvyšování životní úrovně a kvality života jejich obyvatel. V tomto ohledu jde o dynamický a vyvážený rozvoj regionální struktury příslušného územního celku a jeho částí a odstraňování popřípadě zmírňování regionálních disparit.“* Dále pak charakterizuje regionální politiku, především její financování, cíle a legislativní rámec, o který se opírá.

Jednotlivé dokumenty jsou řazeny hierarchicky, čili od úrovně nadnárodní po regionální. Nadnárodními dokumenty jsou pro období 2014 – 2020 Strategie Evropa 2020 a Společný strategický rámec 2014 – 2020. Pro národní úroveň je nejdůležitějším dokumentem Zákon č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje.

Z hlediska teoretické konceptualizace je práce laděna spíše do exogenního přístupu, který je dle Wokouna charakterizován jako rozvoj lokality shora, například od státu (WOKOUN, 2008).

Aktéři regionálního rozvoje byli studováni z hlediska nadnárodní, národní, krajské a regionální úrovně. Nadnárodní aktéři (EU), vytváří hlavně pravidla pro hierarchicky níže postavené úrovně. Národními aktéry jsou ministerstva, kdy každé ministerstvo má jiné kompetence a úkoly. Hlavními ministerstvy v oblasti

zaměstnanosti jsou Ministerstvo zemědělství a Ministerstvo práce a sociálních věcí. Národní aktéři zpracovávají požadavky nadnárodních aktérů. Krajskou a regionální úroveň řeší zastupitelstva krajů a obcí. Práce se soustřeďuje na aktéry, které Binek pojmenovává jako aktéry podnikatelského (soukromého) sektoru.

V teoretické části práce byly studovány pojmy související s prací, zaměstnaností a nezaměstnaností. Dle Všeobecné encyklopedie nezaměstnanost znamená „*využití potenciálu pracovních sil.*“ Z ekonomického hlediska je nezaměstnanost stav na trhu práce, kdy osoby, které nejsou v pracovním poměru anebo nepodnikají, práci aktivně hledají a jsou připraveni nastoupit do práce. Stejně jako regionální rozvoj i tento pojem je zařazen do legislativního rámce.

Na základě vypracování teoretické části práce, jako opory pro práci další, může být vypracována sekundární analýza dat a empirická část práce, protože byly vysvětleny základní pojmy a uvedeny základní informace.

5 Sekundární a komparativní analýza dat o projektech realizovaných ve Středočeském kraji v oblasti zaměstnanosti

Na základě teoretické části a prostudovaných datech se sekundární analýza dat soustředí na Středočeský kraj (okres Nymburk) a projekty, které v oblasti zaměstnanosti kraj realizuje. Projekty, které budou v této kapitole představovány, a se kterými bude především pracováno, jsou z programového období 2007 – 2013. Projekty, které spadají a budou spadat do nového programového období, budou shrnuty v kapitole 5. 2. Projekty financované z ESF v ČR. Dále se sekundární analýza bude týkat využívání projektů soukromou sférou.

5.1 Středočeský kraj

Nejprve v kapitole budou uvedeny základní geografické, demografické a ekonomické údaje o kraji. Poté bude ukázán kraj z regionálního hlediska, tudíž bude zařazen do jednotlivých charakteristik z kapitoly 3. 2. Klasifikace území ČR v souvislosti s rozvojem.

Středočeský kraj je největším, nejlidnatějším krajem a krajem s největším počtem obcí v ČR. Jeho rozloha činí 11 016 km², což zabírá přibližně 14 % území celé republiky a v kraji je k roku 2016 evidováno 1 145 obcí. Kraj se člení na 26 správních obvodů, 12 okresů a má 2 statutární města,²² Kladno a Mladou Boleslav. Jako jediný nemá Středočeský kraj své sídlo v kraji, ale v hlavním městě.

Počet obyvatel k 31. 8. 2016 byl 1 333 064. Vývoj počtu obyvatel kraje je viditelný v příložené tabulce a má rostoucí tendenci. Nejlidnatějším okresem je okres Praha – východ. Nejméně obyvatel žije v okrese Rakovník. Od údajů počtu obyvatel je odvozena i hustota zalidnění²³. Největší hustota zalidnění je v okresech Kladno, Praha – východ a Praha – západ, která je dána blízkostí k Praze. Hustota je přibližně 220 obyvatel na km². Nejnižší hustotu zalidnění má okres Benešov, Příbram a Rakovník a pohybuje se kolem 70 obyvatel na km².

²² Statutární město je město, jehož správa je rozdělena dle městské vyhlášky (statutu města). Statutárních měst v ČR je 26.

²³ Hustota zalidnění se počítá jako podíl počtu obyvatelstva a rozlohy.

Tab. 15: Vývoj počtu obyvatel ve Středočeském kraji v letech 2006 - 2015

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1 166 537	1 187 032	1 216 772	1 239 673	1 257 194	1 273 094	1 285 945	1 297 209	1 309 139	1 320 721

Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Celá ekonomika kraje je ovlivněna jeho polohou, blízkostí k hlavnímu městu. V kraji je přibližně 325 tisíc ekonomických subjektů. Pro srovnání v Jihočeském kraji, který je rozlohou nejbližší ke Středočeskému, je přibližně 162 tisíc ekonomických subjektů, čili o polovinu méně. Díky geografickým podmínkám a poloze kraje, je pro kraj typické zemědělství a zemědělská výroba, především rostlinná výroba. Nezaostává však ani strojírenský průmysl díky společností ŠKODA AUTO a. s. Mladá Boleslav a TPCA Czech, s. r. o. Kolín.

Důležitým ukazatelem pro bakalářskou práci je nezaměstnanost. V tabulce výše je uvedena nezaměstnanost v regionech soudržnosti, NUTS II, a krajích, NUTS III. Z tabulky, z desetiletého průměru, si vede nejhůře NUTS II Severozápad, který je tvořen Karlovarským a Ústeckým krajem. Oba kraje mají mezi kraji (NUTS III) nejvyšší nezaměstnanost. Nejnižší nezaměstnanost má, pokud vynecháme Prahu, NUTS II Střední Čechy je tvořen pouze Středočeským krajem.

Tab. 16: Obecná míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti a krajích v % v letech 2005 - 2015

Období	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Ø 05 - 15
Region soudržnosti – NUTS II												
Praha	3,5	2,8	2,4	1,9	3,1	3,8	3,6	3,1	3,1	2,5	2,8	3,0
Střední Čechy	5,2	4,5	3,4	2,6	4,4	5,2	5,1	4,6	5,2	5,1	3,5	4,4
Jihozápad	5,1	4,9	3,5	3,1	5,2	5,6	5,3	5,3	5,2	5,5	3,9	4,8
Severozápad	13,5	12,7	9,5	7,8	10,3	11,1	9,5	10,7	9,6	8,7	7,3	10,1
Severovýchod	5,6	6,1	4,8	4,0	7,3	7,0	6,6	8,0	8,3	6,3	5,2	6,3
Jihovýchod	7,7	7,1	5,2	4,0	6,5	7,5	7,2	7,6	6,8	5,9	4,9	6,4
Střední Morava	9,7	7,6	5,9	4,9	7,5	8,8	7,6	7,5	8,0	6,9	5,3	7,3
Moravskoslezsko	13,9	12,0	8,5	7,4	9,7	10,2	9,3	9,5	9,9	8,6	8,1	9,7
Kraje – NUTS III												
Hlavní město Praha	3,5	2,8	2,4	1,9	3,1	3,8	3,6	3,1	3,1	2,5	2,8	3,0
Středočeský kraj	5,2	4,5	3,4	2,6	4,4	5,2	5,1	4,6	5,2	5,1	3,5	4,4
Jihočeský kraj	5,0	5,1	3,3	2,6	4,3	5,3	5,5	5,7	5,2	5,9	4,0	4,7
Plzeňský kraj	5,1	4,6	3,7	3,6	6,3	5,9	5,2	4,8	5,2	5,1	3,8	4,8
Karlovarský kraj	10,9	10,2	8,2	7,6	10,9	10,8	8,5	10,5	10,2	9,0	6,7	9,4
Ústecký kraj	14,5	13,7	9,9	7,9	10,1	11,2	9,9	10,8	9,4	8,5	7,6	10,3
Liberecký kraj	6,5	7,7	6,1	4,6	7,8	7,0	7,2	9,3	8,3	6,5	5,5	7,0
Královéhradecký kraj	4,8	5,4	4,2	3,9	7,7	6,9	7,1	7,1	8,2	6,2	5,6	6,1
Pardubický kraj	5,6	5,5	4,4	3,6	6,4	7,2	5,6	7,7	8,4	6,4	4,6	6,0
Kraj Vysočina	6,8	5,3	4,6	3,3	5,7	6,9	6,4	6,4	6,7	5,6	4,7	5,7
Jihomoravský kraj	8,1	8,0	5,4	4,4	6,8	7,7	7,5	8,1	6,8	6,1	5,0	6,7
Olomoucký kraj	10,0	8,2	6,3	5,9	7,6	9,1	7,6	7,7	9,2	7,7	5,9	7,7
Zlínský kraj	9,4	7,0	5,5	3,8	7,3	8,5	7,6	7,4	6,8	6,1	4,7	6,7
Moravskoslezský kraj	13,9	12,0	8,5	7,4	9,7	10,2	9,3	9,5	9,9	8,6	8,1	9,7

Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Čísla a nejnižší nezaměstnanost Středočeského kraje jsou dány blízkostí kraje k hlavnímu městu Prahy. Jak již bylo několikrát v práci uvedeno, je nezaměstnanost z celé ČR nejnižší a mohlo by být usouzeno, že podpora z EU není potřebná pro oblast nezaměstnanosti ve Středočeském kraji, ale vše bude shrnuto v závěru práce.

Z regionů soudržnosti a krajů, které jsou sledovány v tabulce výše, se práce zabývá úrovní okresů Středočeského kraje, které jsou zkoumány v tabulce níže, protože podnik vybraný pro data sekundární analýzy má sídlo v okrese Nymburk. Dle tabulky má nejnižší nezaměstnanost v průměru Praha – Východ a poté Praha – Západ, což je dáno blízkou dostupní práce v hlavním městě. Nejvyšší nezaměstnanost je v okrese Příbram a poté v okrese Kolín, ve kterém je postavena fungující automobilka T. P. C. A. Czech s. r. o. Kolín, tudíž jsou tyto údaje zarážející. V práci dále hodnocený okres Nymburk je třetím okresem s nejvyšší nezaměstnaností.

Tab. 17: Podíl nezaměstnaných osob²⁴ v okresech Středočeského kraje v letech 2010 - 2014

rok/ okres	Beněšov	Beroun	Kladno	Kolín	Kutná Hora	Mělník	Mladá Boleslav	Nymburk	Praha - východ	Praha - západ	Příbram	Rakovník
2010	4,76	5,79	7,25	8,28	7,59	7,08	4,63	8,13	3,24	3,13	8,50	6,86
2011	4,35	5,31	7,13	7,68	7,21	6,47	4,01	7,59	2,73	2,97	7,69	6,61
2012	4,99	5,98	7,54	8,27	8,30	7,05	4,35	7,60	3,07	3,54	8,04	7,53
2013	5,65	6,78	8,42	9,39	8,81	8,15	4,69	8,59	3,53	4,34	9,52	7,97
2014	4,25	5,87	8,22	8,31	7,64	7,94	4,42	7,85	3,33	4,37	9,04	7,14

Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Středočeský kraj podle rozdělení z kapitoly 3. 2. Klasifikace území ČR v souvislosti s rozvojem patří do kategorie NUTS III – kraje. Dle klasifikace OECD je kraj převážně městským regionem. Dle ekonomického ukazatele HDP/ obyvatele patří kraj za období 2011 – 2013 do méně rozvinutých regionů, zatímco v roce 2014 spadá do přechodových regionů.

5.2 Projekty financované z ESF v ČR

Jak bylo napsáno v úvodu sekundární analýzy, tato kapitola se věnuje projektům v novém programovém období 2014 – 2020 financovaných z OP Z. Projekty většinou navazují na OP LZZ z programového období 2007 – 2013, což ukazuje, že projekty byly úspěšné a využívané žadateli.

²⁴ Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku

Mezi celorepublikové projekty patří Nové pracovní příležitosti (NoPP) – VPP a SÚPM, Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ), Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP), Efektivní služby zaměstnanosti (EFES) a Evropské služby zaměstnanosti ČR II (EURES ČR II). Detailnější informace jsou uvedeny v tabulce č. 18 pod textem.

Projekt NoPP se zaměřuje se na dlouhodobě nezaměstnané (osoby evidované déle než 5 měsíců na ÚP) do 30 let a nad 50 let. Projekt je realizovaný formou VPP, či SÚPM. Oba projekty se uskutečňují v období od 1. září 2015 do 30. června 2018. NoPP navazuje na dříve realizovaný projekt Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti.

POVEZ II je projekt realizován v období od 1. prosince 2015 do 30. listopadu 2020. Zabývá se přizpůsobením pracovníků v podnicích na měnící se situaci na trhu. Cílovou skupinou jsou zaměstnavatelé prostřednictvím zaměstnanců, kdy zaměstnavatelé získávají příspěvek na vzdělávání zaměstnanců. Příspěvek je určité procento z nákladů vynaložených na odborný rozvoj zaměstnanců a úhradu mzdových nákladů po dobu školení. Projekt POVEZ II nahrazuje na projekt Vzdělávejte se! a Vzdělávejte se pro růst!, které se odlišují oborem (zaměřením), který je podporován.

VDTP II je realizován od 1. ledna 2016 do 30. září 2020. Projekt se zaměřuje na neodpovídající kvalifikaci uchazečů evidovaných na ÚP a jeho cílem je získat kvalifikované osoby podle potřeb trhu práce. Zvýšení kvalifikace je dosaženo pomocí poradenské činnosti, rekvalifikace a jiných nástrojů APZ. Projekt navazuje na VDTP.

EFES je projekt uskutečněný v období 1. února 2016 – 31. srpna 2020 a spočívá v umožnění kvalitnějšího zázemí (materiálně-technického vybavení) a informovanosti zájemců o práci. Projekt podporuje zřízení infocenter na ÚP, umožnění zaměstnavatelům využívat péči ÚP a vytváření projektů. Cílovou skupinou jsou zaměstnanci ÚP ČR všech úrovní. Projekt navazuje na projekty Metodika individuální a komplexní práce s klienty ÚP ČR a Rozvoj služeb v oblasti volných pracovních míst.

EURES II je projekt realizovaný od 1. února 2016 do 30. září 2020 a zaměřuje se nejen na možnosti zaměstnávání Čechů v Evropské unii a Švýcarsku, ale také na zaměstnávání cizinců v ČR. Jedná se hlavně o podání informací uchazečům o práci v jiných státech (o pracovním trhu, o podmínkách stanovených

jinými ÚP, zprostředkování zaměstnání a pojištění). Cílovou skupinou jsou ÚP ČR a pracovníci na všech úrovních. Projekt navazuje na EURES ČR.

Tab. 18: Celorepublikové projekty financované z ESF

název projektu	období realizace	návaznost projektů	cílová skupina	příspěvek
Nové pracovní příležitosti - SÚPM Nové pracovní příležitosti - VPP	1. 9. 2015 – 30. 6. 2018	Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti	uchazeči o zaměstnání dlouhodobě vedení v evidenci ÚP (déle než 5 měsíců) osoby se zvýšenou péčí (absolventi s praxí do 2 let, lidé do 30 a nad 50 let) osoby, u kterých se předpokládá dlouhodobá evidence na ÚP	mzdové náklady až do 24 tisíc Kč měsíčně po dobu 24 měsíců
Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II	1. 12. 2015 – 30. 11. 2020	Vzdělávejte se pro růst! a Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců	zaměstnanci (jejich zaměstnavatelé), potencionální zaměstnanci, OSVČ a nestátní neziskové organizace	příspěvek pro zaměstnavatele na školení a náhrada mezd v době školení zaměstnanců
Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II	1. 1. 2016 – 30. 9. 2020	Vzdělávání a dovednosti pro trh práce	uchazeči o zaměstnání evidovaní na ÚP	poradenská činnost, motivační a rekvalifikační kurzy
Efektivní služby zaměstnanosti	1. 2. 2016 – 31. 8. 2020	Metodika individuální a komplexní práce s klienty ÚP ČR a Rozvoj služeb v oblasti volných pracovních míst	zaměstnanci ÚP ČR	materiálně-technické vybavení, školení a informovanost zájemců o práci
Evropské služby zaměstnanosti ČR II	1. 2. 2016 – 30. 9. 2020	Evropské služby zaměstnanosti ČR	zaměstnanci institucí trhu práce	podpora ÚP, aby mohli pracovníci komunikovat v rámci EU a Švýcarska

Zdroj: Integrovaný portál MPSV: Projekty ESF, 2014, vlastní zpracování

5.3 Projekty financované z ESF ve Středočeském kraji

V kapitole budou představeny podrobněji projekty z OP LZZ, které mohou využít podniky (zaměstnavatelé). V posledním odstavci kapitoly budou představeny projekty v programovém období 2014 - 2020, které jsou nyní v realizaci a většinou navazují na projekty z programového období 2007 – 2013. S projekty, do kterých se zapojuje podnik LINDE + WIEMANN CZ, s. r. o., je pracováno v kapitole 5. 4. Projekty využívané podnikem LINDE + WIEMANN CZ, s. r. o.

Projekty obecně se dělí na národní individuální projekty a regionální individuální projekty²⁵. Národní individuální projekty pro programové období 2014 – 2020 (jinak nazváno celorepublikové) jsou popsány v kapitole 5. 2. Projekty financované z ESF v ČR. Žadatelé mohou využívat současně národní i regionální individuální projekty. Regionální projekty jsou v rámci každého regionu (kraje)

²⁵ Individuální projekt znamená, že finanční podporu získá přímo konečný příjemce, který také projekt předkládá. Regionální a národní projekty se odlišují oblastí, ze které jsou projekty podporovány.

odlišné, ale vždy vychází z potřeb kraje v oblasti zaměstnanosti.

Následně budou popsány regionální individuální projekty, které realizuje Středočeský kraj, kdy dotaci využívají zaměstnavatelé. V tabulce níže jsou shrnuty informace o projektech, jejichž finance mají jiného příjemce než zaměstnavatele.

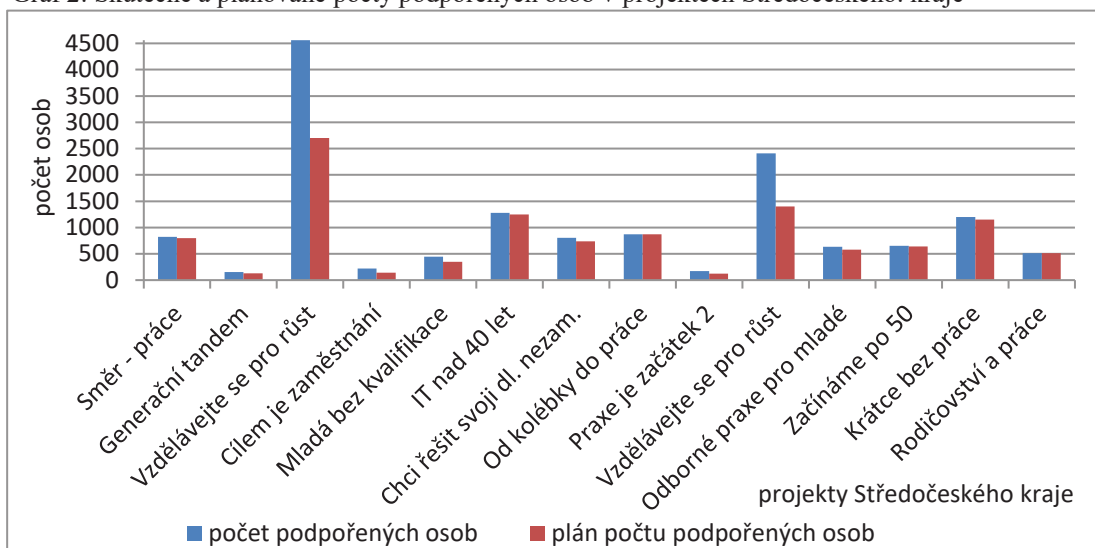
Projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském. kraji byl realizován v období od 1. července 2013 do 31. listopadu 2015. Odborné praxe jsou kombinovány s nástrojem APZ rekvalifikacemi. V rámci projektu u uchazečů o zaměstnání dojde ke zvýšení odborných dovedností a znalostí. Forma příspěvku je v úhradě mzdových nákladů na mentora a to maximálně 24 tisíc měsíčně. Celkový rozpočet pro projekt byl 121. 975. 925,-.

Generační tandem – podpora generační výměny ve Stč. kraji byl projekt realizovaný od 1. dubna 2014 do 30. listopadu 2015. Jedná se o mezigenerační výměnu v podniku, kdy pracovníci v předdůchodovém věku zaškolí nově nastupující pracovníky do 30 let a maximálně 2 lety praxe. Pracovníkovi v předdůchodovém věku však musí vzniknout nárok na odchod do důchodu do 18 měsíců od vstupu do projektu a musí být v pracovním poměru se zaměstnavatelem alespoň 2 roky. Alokace projektu byla 30. 021. 050,-.

Vzdělávejte se pro růst ve Stč. kraji I a II podporují zaměstnance skrze zaměstnavatele, protože zaměstnavatelé dostávají příspěvek na vzdělání svých zaměstnanců. Projekty byly realizovány od 1. června 2011 do 31. května 2014 a zároveň 1. října 2013 do 31. října 2015. V projektu se jedná o zvýšení kompetencí a dovedností zaměstnanců v odvětví tak, aby byla podpořena ekonomika v kraji. Alokace obou projektů dohromady činila 208. 732. 099,-.

Níže uvedený graf ukazuje, že ve všech projektech byl počet realizovaných míst minimálně shodný s předpokládanou skutečností. Ve většině projektů byl počet skutečně zúčastněných lidí v projektu vyšší než původně plánovaný počet míst. Některé projekty byly více využívány, proto jsou realizovány v programovém období 2007 – 2013 i 2014 – 2020.

Graf 2: Skutečné a plánované počty podpořených osob v projektech Středočeského kraje



Zdroj: Přehled regionálních individuálních projektů realizovaných Úřadem práce České republiky – krajskou pobočkou v Příbrami ve Středočeském kraji, vlastní zpracování

V tabulce jsou ukázány informace a popis regionálních projektů, ve kterých nečerpají finance zaměstnavatelé, ale přímo uchazeči na aktivity, které jsou dány charakteristikou projektu.

Tab. 19: Projekty Středočeského kraje s podporou uchazečů o zaměstnání

Název projektu	Cílová skupina	Rozpočet v Kč	Začátek projektu	Konec projektu
Cílem je zaměstnání ve Středočeském kraji	uchazeči o zaměstnání do 25 let s praxí minimálně 12 měsíců	32.689.123	1. 5. 2013	31. 10. 2015
Mladí bez kvalifikace	uchazeči o zaměstnání do 25 let zejména se základním vzděláním nebo s nedokončeným	20.977.489	1. 1. 2009	31. 12. 2011
IT nad 40 let	Uchazeči a zájemci o zaměstnání nad 40 let minimálně s výučním listem	34.830.127	1. 3. 2009	31. 8. 2011
Chci řešit svoji dlouhodobou nezaměstnanost	uchazeči vedení v evidenci ÚP déle než 5 měsíců	39.273.748	1. 8. 2009	31. 5. 2012
Od kolébky do práce	Uchazeči o zaměstnání po rodičovské dovolené a zájemci o zaměstnání na rodičovské dovolené	56.872.636	1. 8. 2009	31. 7. 2012
Praxe je začátek 2	Uchazeči o zaměstnání do 25 let s praxí do 5 měsíců a minimálně maturitním vysvědčením	27.035.666	1. 2. 2011	31. 1. 2013
Směr - práce	uchazeči vedení v evidenci ÚP déle než 5 měsíců	44.817.838	1. 1. 2012	31. 12. 2014
Začínáme po 50	uchazeči nad 50 let	30.811.470	1. 2. 2012	31. 1. 2015
Krátce bez práce	uchazeči evidovaní méně než 5 měsíců na ÚP	24.169.024	1. 8. 2012	30. 7. 2015
Rodičovství a práce ve Středočeském kraji	uchazeči o zaměstnání po rodičovské dovolené a zájemci o zaměstnání na rodičovské dovolené	20.880.098	1. 5. 2013	31. 7. 2015

Zdroj: Přehled regionálních individuálních projektů realizovaných Úřadem práce České republiky – krajskou pobočkou v Příbrami ve Středočeském kraji, vlastní zpracování

Momentálně probíhající projekty navazující na projekty z období 2007 – 2013 jsou Záruky pro mladé ve Středočeském kraji v období od 1. ledna 2016 do 31. prosince 2018. Rozpočet pro projekt je ve výši 129. 588. 845,-. Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji II probíhající v období od 1. ledna 2016 do 31. prosince 2018. Předpokládaná alokace je ve výši 38. 000. 000,-.

Začínáme po 50 ve Středočeském kraji je projekt uskutečněný od 1. ledna 2016 do 31. prosince 2019. Alokace je stejná jako u projektu Generační tandem. Dále Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji realizovaný od 2. ledna 2016 do 31. prosince 2019 s rozpočtem 37. 999. 200,-. Směr – práce ve Středočeském kraji II je projekt realizovaný od 1. ledna 2016 do 31. října 2019. Pro projekt je vyčleněno 39. 841. 581,-.

5.4 Projekty využívané podnikem LINDE + WIEMANN CZ, s. r. o.

Nejprve bude představen podnik LINDE + WIEMANN CZ, s. r. o., následně budou podány informace o zapojení podniku do projektů financovaných Středočeským krajem, posléze budou data a čísla ukázána v tabulkách a grafech dle různých ukazatelů. V závěru budou data vyhodnocena a shrnuta. Důvody, proč podnik jako aktér využívá projekty ESF, bude ukázán v empirické části práce na základě polostandardizovaných rozhovorů.

Společnost LINDE + WIEMANN CZ, s. r. o. byla zapsána do veřejného seznamu 12. června 1995 a je vedena u Městského soudu v Praze se sídlem ve Středočeském kraji v okrese Nymburk. Je dceřinou společností německé společnosti LINDE + WIEMANN GmbH KG. Jejím hlavním předmětem podnikání jsou kovářství, zámečnictví, kovoobráběčství a výroba. Hlavními odběrateli jsou přední výrobci z českého i zahraničního automobilového průmyslu.

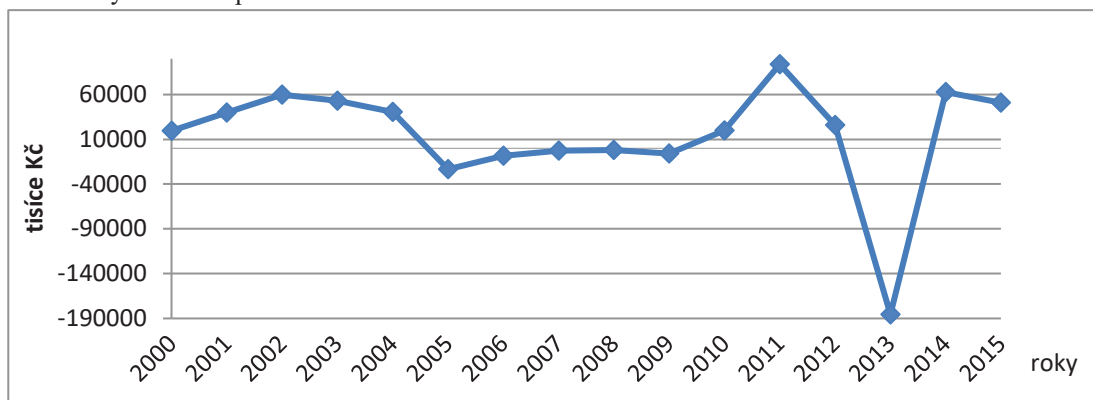
Základní kapitál společnosti činí 310. 100. 000,- a je splacen v plné výši. Společnost má dva jednatele²⁶, kdy každý zastupuje společnost samostatně. V ČR má podnik dva závody celkem o 750 zaměstnancích. Jeden ve Středočeském kraji, který má dvě pobočky (Lysá nad Labem a Benátky nad Jizerou) a druhý v Jihomoravském kraji ve městě Břeclav. Oba závody mají stejné jednatele, každá pobočka má ale svého ředitele.

V grafu je vidět výsledek hospodaření za účetní období²⁷ od roku 2000 – 2015. Podnik se dostává do ztráty v letech 2005 – 2009 a posléze v roce 2013. V letech 2007 – 2009 je ztráta podniku spojena s hospodářskou krizí, V roce 2013 podnik investoval do odkoupení pozemků a hal v Lysé nad Labem a dále byla nakoupena další výrobní zařízení do obou dvou závodů.

²⁶ Jednatel je statutární orgán společnosti s ručením omezeným.

²⁷ Výsledek hospodaření je vypočítán jako náklady minus výnosy

Graf 3: Výsledek hospodaření za účetní období v letech 2000 - 2015



Zdroj: Veřejný rejstřík a Sběrka listin (www.justice.cz), vlastní zpracování

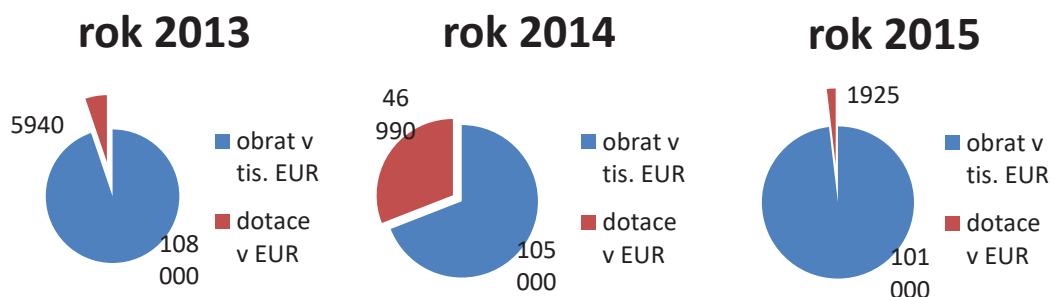
Podnik se zapojil do projektů od roku 2009 až doposud. V programovém období 2007 – 2013 využíval podnik projektů Vzdelávejte se pro růst! – SÚPM (národní individuální projekt) a Vzdelávejte se pro růst ve Středočeském kraji (regionální individuální projekt). V období 2014 – 2020 se podnik zapojuje do stejných projektů jako minulé programové období, ale má již možnost využívat dotace z projektu Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji II (regionální individuální projekt). Projekt využívá podnik pouze v roce 2016, protože do roku 2016 nebyly splněny podmínky projektu, a to doby odchodu stávajícího zaměstnance do starobního důchodu. Vzhledem k malému počtu dat, není s tímto projektem v práci dále pracováno.

Vzniku nároku na dotaci předchází určitý proces. Podmínky pro získání dotace jsou v každém projektu jiné a jsou shrnuty v kapitole 5. 3 Projekty financované z ESF ve Středočeském kraji (projekt Vzdelávejte se pro růst – SÚPM je popsán jako Nové pracovní příležitosti – SÚPM, viz tabulka č. 18). Podnik získává dotaci na základě správně vyplněné žádosti (viz příloha č. 1) u ÚP. V případě SÚPM se odesílá žádost ÚP, kde má trvalé bydliště uchazeč o zaměstnání. Formulář pro podání žádosti se často mění, proto je nutné brát zřetel na vyplnění momentálně platné žádosti. K žádosti se přikládá předběžná smlouva a mzdový výměr uchazeče o práci, potvrzení o vlastnictví účtu podniku, kam bude dotace vyplácena, dohoda mezi podnikem a ÚP a doklady o bezdlužnosti k vybraným státním institucím (správa sociálního zabezpečení, celní úřad, finanční úřad a zdravotní pojišťovny). Žádost je vyřízena během 14 dnů. Podnik žádá o dotaci jen u ÚP v Nymburce, protože ÚP má nejnižší nároky na získání dotace.

V následujících grafech je viditelné, že pro podnik jsou dotace mizivou částkou mezi příjmy, což ukazuje, že finance z ESF nejsou důležitou součástí

rozpočtu a příjmů podniku. Ovšem situace může být jiná u malých podniků, které mají několikanásobně nižší obrat, ale to není předmětem bakalářské práce. Co podnik vede k využívání dotací, bude zjišťováno v empirickém šetření na základě rozhovorů.

Graf 4: Podíl dotací na obratu podniku 2013 – 2015 v eurech²⁸



Zdroj: Veřejný rejstřík a Sběrka listin (www.justice.cz), podklady z podniku, vlastní zpracování

Dále bude pracováno hlavně s daty z projektu SÚPM. Do projektu SÚPM se podnik zapojil v obou programových obdobích a využívá dotace z tohoto titulu nadále a nejvíce. Jak je vidět v následující tabulce, cca 60 % přijatých pracovníků skončilo pracovní poměr, ať již v podporované době, či po jejím skončení. Celkově bylo přijato více uchazečů do 30 let než nad 50 let. Z celkového počtu přijatých uchazečů byly pouze dvě ženy, protože, jak je vidět ve sloupci pozice, jsou nabírání zaměstnanci do výroby nejčastěji na pozice obsluha svářecího a lisovacího zařízení, což je fyzicky namáhavá práce, práce v hluku a práce na třísměnný provoz. Z tabulky vyplývá, že osoby, které jsou nejčastěji přijaty, se mohou zařadit do rizikové skupiny absolventi bez praxe, popřípadě starší lidé.

Dále je možné vidět v tabulce, jak vysokou dotaci získal podnik na jednotlivé zaměstnance. Veškeré dotace jsou vykresleny v grafu č. 5. Průměrně byla podpora získávána 4 měsíce na jednoho zaměstnance. V roce 2013 a 2014 získával podnik maximálně 10. 000 Kč/ měsíc na mzdové náklady na jednoho zaměstnance. V roce 2015 byla měsíční částka 11. 000 Kč. Výše dotace může být určena věkem uchazeče, jak dlouho byl veden v evidenci ÚP, či na základě jeho vzdělání.

²⁸ V grafech jsou uvedeny jiné jednotky obratu a dotací. Různé jednotky jsou zvoleny, aby mohl být barevně odlišen obrat a dotace.

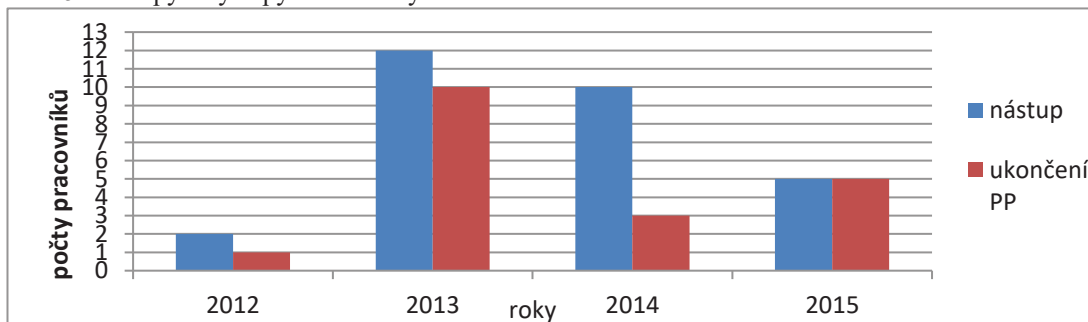
Tab. 20 Lidé v projektu

pohlaví	rok zapojení do projektu	pracovní poměr	Způsob ukončení pracovního poměru	pozice	věk	celková dotace v Kč	počet měsíců dotace
muž	2012	ano		lisař	21	50 000	5
muž	2012	ne	dohoda	kontrolor	26	40 000	4
žena	2013	ano		svářeč	20	60 000	6
muž	2013	ne	dohoda	svářeč	22	60 000	6
muž	2013	ne	dohoda	kontrolor	24	60 000	6
muž	2013	ne	dohoda	lisař	19	52 121	6
muž	2013	ne	dohoda	svářeč	23	53 937	6
muž	2013	ne	zkušební doba	lisař	23	30 000	3
muž	2013	ne	zkušební doba	svářeč	21	20 915	3
muž	2013	ne	zkušební doba	svářeč	25	16 676	2
žena	2013	ano		kontrolor	19	40 000	4
muž	2013	ne	dohoda	lisař	30	40 000	4
muž	2013	ne	dohoda	lisař	24	33 974	4
muž	2013	ano		lisař	24	40 000	4
muž	2014	ano		řidič VZV	55	40 000	4
muž	2014	ano		lisař	25	40 000	4
muž	2014	ne	zkušební doba	lisař	22	23 547	3
muž	2014	ano		lisař	21	56 451	6
muž	2014	ano		lisař	21	55 666	6
muž	2014	ne	dohoda	lisař	24	45 415	5
muž	2014	ano		lisař	22	36 451	4
muž	2014	ne	dohoda	lisař	24	30 967	4
muž	2014	ano		lisař	26	40 000	4
muž	2015	ne	zkušební doba	svářeč	19	11 000	1
muž	2015	ne	zkušební doba	lisař	19	16 015	2
muž	2015	ne	zkušební doba	lisař	19	5 251	2
muž	2015	ne	zkušební doba	lisař	56	33 000	3
muž	2015	ne	zkušební doba	svářeč	18	0	0

Zdroj: podklady z podniku, vlastní zpracování

Na následujícím grafu je vyobrazen počet přijatých uchazečů v jednotlivých letech. Jak z grafu vyplývá, nejvíce uchazečů bylo přijato v roce 2013, ale poměrně velký počet také skončil. Největší úspěšnost v nástupech zaměstnanců byl v roce 2014, kdy bylo přijato deset pracovníků a pouze tři skončili. V roce 2012 podnik přijal 2 zaměstnance, což bylo dáno zapojením podniku do projektu. Z grafu se dále potvrzuje, že podnik vykazuje vysokou fluktuaci zaměstnanců nejen přijatých na základě dotací, ale obecně.

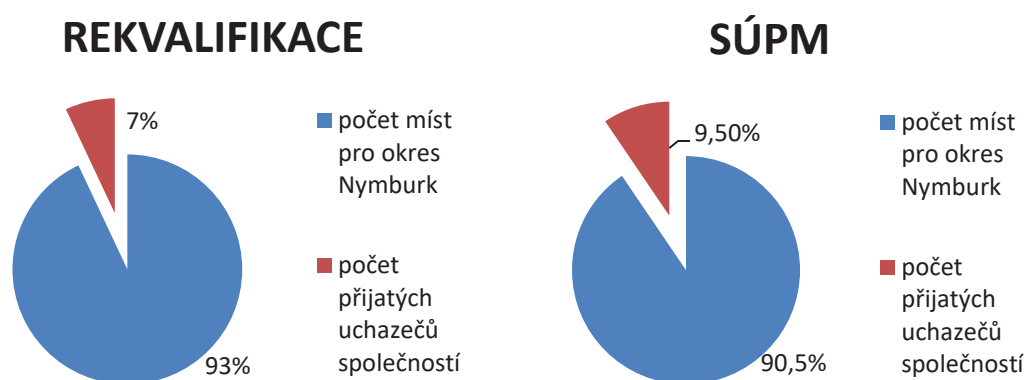
Graf 5: Nástupy a výstupy z SÚPM vyhrazené



Zdroj: podklady z podniku, vlastní zpracování

Další grafy ukazují, kolik procent tvoří přijatí uchazeči podnikem v roce 2014 na základě projektů, k celkovému počtu lidí, kteří získali zaměstnání díky projektům v celém okrese Nymburk. Rok 2014 je zvolen záměrně, protože k roku 2014 bylo podnikem poskytnuto nejvíce dat. Projekt Vzdělávejte se pro růst! je nazván zjednodušeně rekvalifikace, protože rekvalifikace byla použita jako nástroj APZ. Do rekvalifikace jsou započteny veškeré formy rekvalifikace, které jsou popsány v kapitole 4. 1. 3. Sociální politika. V roce 2014 se celkem do projektu rekvalifikace zapojilo 381 uchazečů a zaměstnání podnik umožnil 27 z nich, což tvoří 7 %. V projektu SÚPM bylo vedeno v roce 2014 147 uchazečů a z toho 14 z nich přijal podnik, což tvoří 9,5 %.

Graf 6: Podíl počtu přijatých uchazečů podnikem v projektech Vzdělávejte se pro růst! – SÚPM a Vzdělávejte se pro růst! v okrese Nymburk v roce 2014



Zdroj: MPSV: Statistická ročenka 2014, podklady z podniku, vlastní zpracování

Souhrn sekundární a komparativní analýzy dat

V části o Středočeském kraji bylo zjištěno, že se počet obyvatel v kraji rok od roku zvyšuje v průměru o 15 tisíc obyvatel. Míra nezaměstnanosti v průměru 10 let se pohybuje okolo 4 % a je druhou nejnižší za Hlavním městem Prahou. Číslo je dáno tím, že kraj obklopuje hlavní město, kam velká část obyvatel dojíždí za prací. Zjištění o nejnižší míře nezaměstnanosti by mohlo ukazovat, že veškeré podpory z EU či ČR jsou pro Středočeský kraj a jeho projekty v oblasti nezaměstnanosti nejsou potřebné, a právě to je cílem sledování v následující části práce. V okrese Nymburk, ve kterém sídlí podnik vybraný pro sekundární analýzu dat a empirickou část práce, je míra nezaměstnanosti třetí nejvyšší z celého Středočeského kraje.

Další část práce pojednává o projektech, které se dělí na národní individuální projekty a regionální individuální projekty. Projekty jsou rozlišeny oblastí, ve které působí. Národních (celorepublikových) je pro programové období 2014 – 2020 pět. Jsou různého zaměření, ale všechny jsou určeny ke snižování

nezaměstnanosti. Z nich vychází regionální projekty (krajské projekty), které řeší konkrétní potřeby v oblasti nezaměstnanosti v krajích. Projekty na sebe v programových obdobích 2007 – 2013 a 2014 – 2020 navazují, většina pokračuje pod pozměněným názvem. Návaznost je dána úspěšností projektů. Projekty, které mohou využívat zaměstnavatelé, se jmenují Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském kraji, Vzdělávejte se pro růst ve Středočeském kraji I a II a Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji.

Podnik, který byl vybrán jako aktér, tedy představitel lokálního aktérství v soukromém (tj. ziskovém) sektoru, pro sekundární analýzu, je právě podnik soukromého sektoru, který se zabývá především výrobou ve strojírenském průmyslu, konkrétně kovoobráběčstvím pro automobilový průmysl. Do projektů se zapojuje od roku 2009 a nejčastěji využívá dotace z projektů uvedených v tabulce č. 1.

	Projekty programového období 2007 – 2013	Projekty programového období 2014 – 2020
Národní individuální projekty	Vzdělávejte se pro růst! – SÚPM	Nové pracovní příležitosti – SÚPM
Regionální individuální projekt	Generační tandem – podpora generační výměny ve Stč. kraji	Generační tandem – podpora generační výměny ve Stč. kraji II
	Vzdělávejte se pro růst ve Stč. kraji	Vzdělávejte se pro růst ve Stč. kraji II

Projekty jsou zaměřeny na rizikové skupiny. V práci je nejvíce pracováno s projektem SÚPM, protože je nejvíce podnikem využíván. SÚPM je nejjednodušší pro získání dotace a není příliš administrativně náročný. Podnik přijímá spíše zaměstnance do 30 let, protože se jedná o fyzicky náročnější práci (lisař, kontrolor kvality, svářeč). Fluktuace zaměstnanců je ale vysoká, což ukazují i čísla v sekundární analýze, kdy například v roce 2013 bylo přijato do projektu SÚPM 12 uchazečů a z toho 10 skončilo, ať již ve zkušební době, či dohodou. Průměrně byla podpora podnikem získávána 4 měsíce na jednoho zaměstnance. V roce 2013 a 2014 získával podnik maximálně 10. 000 Kč za jednoho zaměstnance. V roce 2015 byla měsíční částka 11. 000 Kč. V práci je viditelné, že dotace tvoří malou částku v obratu firmy. Dále práce pokračuje empirickou částí.

6 Empirické šetření o aktérech a jejich názoru na význam dotací pro podnik a nezaměstnanost v okrese Nymburk

Cílem empirické části práce je zjistit, jak projekty z OP LZZ a OP Z ve Středočeském kraji využívá podnik LINDE + WIEMANN CZ, s. r. o. a interpretovat subjektivní názory zaměstnanců jakož aktérů na danou formu získávání financí na základě polostandardizovaných rozhovorů se zaměstnanci podniku a zaměstnanci přijatých přes projekt SÚPM.

V sekundární analýze dat bylo zjištěno, že podnik využívá nejvíce projekt Vzdelávejte se pro růst! – SÚPM (2007 – 2013) a NoPP – SÚPM (2014 – 2020). Dále bylo zjištěno, že v roce 2014 přijal podnik celkem 9,5 % ze všech přijatých uchazečů do projektu SÚPM v okrese Nymburk. Nejčastěji jsou přijímáni uchazeči do 30 let, což je dáno charakteristikou pozic, na které jsou uchazeči přijímáni.

Zhodnocení projektů konkrétním podnikem bude uskutečněno na základě rozhovorů se zaměstnanci podniku, kteří se nejvíce podílejí na získání dotačních prostředků. Nejprve bude zjišťováno, jakým způsobem se aktéři dozvěděli o projektech a jejich názor na náročnost projektů. Dále se bude práce zabývat zhodnocením významu dotací pro podnik a nezaměstnanost a v závěru budou hodnoceny projekty a jejich přínos pro podnik. Projekty budou hodnoceny i z pohledu uchazečů o práci, kterých se autorka ptá, zda mají povědomí o projektech, které využívají podniky, a dále jak vnímají být zaměstnání a nezaměstnanost. Otázky navazují na data ze sekundární analýzy.

6.1 Okruhy otázek

Tab. 21: Okruhy otázek pro dotazované

otázky pro aktéry	I. okruh otázek	subjektivní názor aktéra
		Jak vnímáte projekty z pohledu aktéra – jejich náročnost pro získávání, informovanost o projektech?
	II. okruh otázek	význam dotací pro podnik a nezaměstnanost
		Zhodnoťte, prosím, získané dotační prostředky z hlediska náboru zaměstnanců?
		Zhodnoťte, prosím, získané dotační prostředky z hlediska financování zaměstnanců.
		Zhodnoťte, prosím, získané dotační prostředky z hlediska nezaměstnanosti v okrese Nymburk.
	III. okruh otázek	vnímání projektů aktérem
	Jak byste zhodnotili jednotlivé projekty jako nástroje pomáhající překonat nezaměstnanost?	
	Co vnímáte jako přínos/nepřínos projektů?	
	Je něco, co byste změnili na projektech, či co postrádáte v projektech?	
otázky pro účastníky projektů	IV. okruh otázek	zaměstnanci v pracovním poměru přijatých na základě žádosti o dotaci
		Máte povědomí o projektech realizovaných úřady práce pro nezaměstnané?
		Zhodnoťte projekty, díky nimž máte možnost být zaměstnaný.
		Jak vy vnímáte nezaměstnanost? Jaký význam má pro Vás práce a být zaměstnaný?

Zdroj: vlastní zpracování

Otázky jsou rozděleny na otázky pro aktéry (zaměstnance podniku) a pro přijaté zaměstnance na základě dotace díky programu SÚPM.

6.2 Charakteristika dotazovaných

Tab. 22: Charakteristika dotazovaných aktérů

dotazovaný	pozice v podniku	věk	počet let v podniku	počet let ve funkci
žena	vedoucí personálního oddělení	54	3	3
žena	mzdová účetní	51	19	19
muž	vedoucí výroby	52	15	8
muž	vedoucí skladu	36	15	6

Zdroj: vlastní zpracování

Polovina dotazovaných jsou muži a polovina ženy. Tři ze čtyř jsou na vedoucích pozicích. Žena na pozici mzdová účetní byla také určitou dobu na vedoucí pozici, avšak nechtěla dále v pozici vedoucí být, proto byla do podniku přijata dotazovaná žena uvedena jako vedoucí personálního oddělení. Můžeme zhodnotit, že všichni dotazovaní mají zkušenosti s vedoucí pozicí, vedením lidí a přijímáním uchazečů o zaměstnání do podniku. Všichni dotazovaní jsou starší 30 let.

Tab. 23: Charakteristika dotazovaných přijatých uchazečů na základě dotace

dotazovaný	pracovní zařazení	věk	projekt
muž	výrobní dělník – lisař	23	SÚPM
muž	výrobní dělník – lisař	27	SÚPM
muž	výrobní dělník – lisař	24	SÚPM
muž	výrobní dělník – lisař	25	SÚPM

Zdroj: vlastní zpracování

Všichni dotazovaní jsou muži a všichni do 30 let. Mají v podniku stejnou pozici i byli přijati na základě stejného projektu.

6.3 Analýza dat

Okruh otázek č. 1 zaměřen na zjištění informací o projektech. Otázka č. 1: Jak vnímáte projekty z pohledu aktéra – jejich náročnost pro získávání, informovanost o projektech?

Tab. 24: Odpověď na otázku č. 1

	informovanost	náročnost projektů
vedoucí personálního oddělení	první informace od ÚP, dnes preference člověka, který by jezdil po podnicích a dával zaměstnancům další informace, malá propagace i na webu	administrativní náročnost dotace
mzdová účetní	poprvé přijel pán z ÚP, dnes informace od člověka, který má projekt Generační tandem na starost a informace samostatně zjištěné z médií a webu	administrativní náročnost není vysoká, myslet na všechny věci, které jsou k dotaci potřeba (bezdlužnost, doklady)
vedoucí výroby	od mzdové účetní	nedokážu říci, nevím
vedoucí skladu	od mzdové účetní	netuším

Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 1 je rozdělena na dvě části. Co se týče informovanosti, mzdová účetní a vedoucí personálního oddělení zjistili o projektech přímo od ÚP, zatímco

vedoucí výroby a skladu od mzdové účetní. Náročnost muži nemohou posoudit. Mzdová účetní uvedla: „*Nemohu říci, že by projekty byly pro mě administrativně náročné. Jen je potřeba myslet na více věcí, které jsou k žádostem potřeba. Projekt Generační tandem je náročnější na čas v průběhu dotace, protože je potřeba každý měsíc psát soupis veškerých prací obou zaměstnanců v projektu.*“

Okruh otázek č. 2 je zaměřen na zhodnocení dotačních prostředků, nezaměstnanosti a nábory zaměstnanců. Otázka č. 2: Zhodnoťte, prosím, získané dotační prostředky z hlediska nábory zaměstnanců?

Tab. 25: Odpověď na otázku č. 2

vedoucí personálního oddělení	Nízká míra nezaměstnanosti, trh je „přebraný“ a není z koho vybírat. Většina přijatých uchazečů končí před koncem podpůrné doby.
mzdová účetní	Nízká míra nezaměstnanosti. Není moc z koho vybírat.
vedoucí výroby	Neodívám se, zda je člověk přijat na dotaci. Na trhu je mnoho lidí, kteří nechtějí pracovat. Přijímám hodně pracovníků a na dotaci mi nezáleží. U mladých lidí si dávám pozor, většinou brzy přestanou chtít pracovat.
vedoucí skladu	Na dotaci neberu ohled. Při výběru zaměstnanců se snažím zaměřovat i na praxi, s mladými kluky nemám dobrou zkušenost. Často přestanou chodit do práce bez udání důvodu.

Zdroj: vlastní zpracování

Obě ženy se shodly, že je tak nízká míra nezaměstnanosti, že na trhu práce není mnoho osob, které by bylo možno přijmout. Muži se nezávisle na sobě shodli, že nemají dobrou zkušenost s mladými lidmi, protože často nemají pracovníky návyky, nechtějí pracovat, nedostaví se do práce po pár směnách. Výsledkem otázky je, že dotace nejsou pro výběr zaměstnanců důležité a je nízká míra nezaměstnanosti.

Otázka č. 3: Zhodnoťte prosím získané dotační prostředky z hlediska financování zaměstnanců.

Tab. 26: Odpověď na otázku č. 3

vedoucí personálního oddělení	Finanční prostředky se z většiny vrátí. Podnik netratí, ale dotace nejsou stěžejním příjmem.
mzdová účetní	Podnik není na dotacích závislý. Zaměstnanci by byli přijati i bez dotací. Dotace je velká částka, ale v objemu všech vyplacených mezd mizivá.
vedoucí výroby	Peníze pomáhají podniku, tím pomáhají i mně.
vedoucí skladu	Peníze jsou pro podnik a tím i mně.

Zdroj: vlastní zpracování

Všichni aktéři se shodli, že finanční prostředky jsou celkem snadno nabízeny, a proto jsou využívány. Mzdová účetní uvedla: „*Dotace jsou v objemu mezd minimum a jejich získání není náročné. Z mého pohledu může být získání dotací některými podniky i zneužitelné.*“

Otázka č. 4: Zhodnoťte prosím získané dotační prostředky z hlediska nezaměstnanosti v okrese Nymburk.

Tab. 27: Odpověď na otázku č. 4

vedoucí personálního oddělení	Přijímáme hodně nových zaměstnanců, bohužel nejsou dostatečně kvalitní. Pracovníky by podnik přijal i bez dotace. Nedokážu více zhodnotit. Nízká míra nezaměstnanosti, pracovníci jsou „přebraní“.
mzdová účetní	Nízká míra nezaměstnanosti. Podnik přijímá hodně lidí vedených na ÚP. Nedokážu více zhodnotit.
vedoucí výroby	Nedokážu zhodnotit.
vedoucí skladu	Nedokážu zhodnotit.

Zdroj: vlastní zpracování

Otázku nebyli zaměstnanci schopni zhodnotit.

Okruh otázek č. 3 je zaměřen na zhodnocení projektů, přínos/nepřínos a změny v projektech. Otázka č. 5: Jak byste zhodnotili jednotlivé projekty jako nástroje pomáhající překonat nezaměstnanost?

Tab. 28: Odpověď na otázku č. 5

vedoucí personálního oddělení	Finance na rekvalifikaci a školení jsou dobré. Je nízká nezaměstnanost, peníze raději investovat do jiných oborů.
mzdová účetní	SÚPM – příležitost pro mladé naučit se pracovním návykům. Generační tandem – podnik získá pracovníka za staršího, výhoda pro podnik. Je nízká nezaměstnanost, peníze investovat jinam.
vedoucí výroby	Pokud lidé chtějí pracovat, místo si najdou. Jinak nedokážu zhodnotit
vedoucí skladu	Nedokážu zhodnotit.

Zdroj: vlastní zpracování

Ženy se shodly, že míra nezaměstnanosti je tak nízká, že by peníze mohly být investovány do jiných oblastí, než je nezaměstnanost. Vedoucí výroby měl osobitý názor na nezaměstnanost obecně a vedoucí skladu nedokázal zhodnotit.

Otázka č. 6: Co vnímáte jako přínos/nepřínos projektů?

Tab. 29: Odpověď na otázku č. 6

	přínos	nepřínos
vedoucí personálního oddělení	finanční přínos snazší výběr zaměstnanců	administrativní náročnost při skončení pracovníka dříve než končí dotace není další návaznost na jiného pracovníka
mzdová účetní	pro mladé osoby mají příležitost naučit se pracovním návykům	papírování nízká propagace projektů
vedoucí výroby	finanční přínos pro podnik	neefektivnost projektů, málo lidí
vedoucí skladu	peníze pro podnik	s mladými lidmi nemám dobrou zkušenost – nechtějí pracovat peníze mohou být investovány jinam

Zdroj: vlastní zpracování

Všichni dotazovaní se shodli na finančním přínosu pro podnik, i když v obratu není viditelný. Mzdová účetní vidí jako přínos i příležitost mladým lidem naučit se pracovním návykům a říká: „*Mám čisté svědomí, když přijmeme někoho na dotaci, že využíváme nabídky státu, ale i on sám má možnost se naučit pracovním návykům.*“ Při dotázání na zápornost či nepřínos projektů vidí zaměstnanci neefektivnost, administrativní náročnost a opět investice peněz jinam než do oblasti nezaměstnanosti.

Otázka č. 7: Je něco, co byste změnili na projektech, či co postrádáte v projektech?

Tab. 30: Odpověď na otázku č. 7

vedoucí personálního oddělení	Je nízká nezaměstnanost, peníze by mohly jít spíš do školství, sociální politiky, motivace pro lidi, co nechtějí pracovat jiná než sociální dávky.
mzdová účetní	Dotace jsou dnes přežitek, ale dobré pro malé podniky. Peníze spíše do podpory mladých rodin.
vedoucí výroby	Je nízká nezaměstnanost, peníze spíš ať jdou do školství.
vedoucí skladu	Je nízká nezaměstnanost, peníze investovat více do školství a mladých rodin.

Zdroj: vlastní zpracování

Všichni zaměstnanci se shodli, že v dnešní situaci na trhu by celkově projekty oni směřovali do jiné oblasti než je nezaměstnanost. Otázka byla zamýšlena jinak, ale všichni tázání se vraceli k nízké míře nezaměstnanosti. Vedoucí personálního oddělení řekla: „*ÚP by se měly soustředit na jiné věci, například na sociální politiku a lépe vymyslet, aby zmizela i ta zbylá procenta nezaměstnaných.*“

Okruh otázek č. 4 je zaměřen na význam projektů a práce pro mladé nezaměstnané. Otázka č. 8: Máte povědomí o projektech realizovaných úřady práce pro nezaměstnané?

Tab. 31: Odpověď na otázku č. 8

muž (23 let)	Ano. Vím o rekvalifikaci.
muž (27 let)	Ano, na ÚP mi nabízeli rekvalifikaci a další možnosti, jak být více uplatnitelný na trhu.
muž (24 let)	Ano.
muž (25 let)	Ano.

Zdroj: vlastní zpracování

Všichni dotazovaní uvádí, že o projektech vědí, ale detailnější informace (názvy, jak fungují projekty) nebyli schopni říci. Věděli spíše o projektech pro uchazeče vedených na ÚP z oblasti APZ, ale o možnosti pro podniky ne, což ani nebylo očekáváno.

Otázka č. 9: Zhodnoťte projekty, díky nimž máte možnost být zaměstnaný.

Tab. 32: Odpověď na otázku č. 9

muž (23 let)	Nedokážu zhodnotit.
muž (27 let)	Nedokážu zhodnotit.
muž (24 let)	Nedokážu zhodnotit.
muž (25 let)	Nedokážu zhodnotit.

Zdroj: vlastní zpracování

Všichni muži odpověděli, že nedokáží zhodnotit projekty. Muž 25 let odpověděl: „*Nedokážu zhodnotit, ale v dnešní době techniky si člověk může mnoho informací najít na internetu. Já osobně jsem nikdy s ÚP neměl problémy, vždy jsem dostal informace, které jsem potřeboval.*“ Další říká: „*O projektech, jako jsou tyto, jsem se dozvěděl, až když jsem nastoupil a podepisoval papíry, že s projektem souhlasím. Zda mají vliv na nezaměstnanost, nedokážu říct.*“ Muž 27 zhodnocuje: „*O projektech pro podniky jsem neslyšel, ale myslím si, že pro podnikatele, nebo firmy, to má asi přínos. Obzvláště pro ty menší, když dostanou nějaké peníze navíc.*“

Otázka č. 10: Jak vy vnímáte nezaměstnanost? Jaký význam má pro Vás práce a být zaměstnaný?

Tab. 33: Odpověď na otázku č. 10

	vnímání nezaměstnanosti	význam práce a zaměstnání
muž (23 let)	pro mnoho lidí je pohodlnější brát sociální dávky	peníze na obživu a nebýt závislý na nikom
muž (27 let)	lidé mají o sobě nadhodnocené představy, chtějí více peněz, než mohou nabídnout	obživa, práce mě naplňuje
muž (24 let)	kdo chce, ten pracuje	rozvíjení se, práce v technickém oboru jde neustále kupředu
muž (25 let)	každý člověk má možnost být zaměstnaný	peníze a mám se stále co se učit

Zdroj: vlastní zpracování

Muži vnímají nezaměstnanost (nezaměstnané) velmi podobným pohledem. Shodují se, že vždy se dá práce najít. Jejich hlavním motivem jsou peníze pro přítomnost, ale i budoucnost.

Souhrn empirické části

V empirické části bylo zjištěno, že představitelé lokálního aktérství se dozvěděli o projektech a možnosti získání dotačních prostředků nejprve od ÚP v programovém období 2007 – 2013. Všichni dotazovaní aktéři při výběru zaměstnanců nehledí na dotaci, ale přijímají zaměstnance, protože je podnik potřebuje. Bohužel ani jeden aktér nebyl schopný zhodnotit přínos projektů pro nezaměstnanost v okrese Nymburk. Shodli se však, že je nízká míra nezaměstnanosti a peníze by mohly být investovány do jiných oblastí. Například školství, podpory mladých rodin, sociální politiky. Jako přínos projektů vnímají aktéři finance, které získává podnik. Uvědomují si, že pro příkladný podnik nejsou dotace stěžejním příjmem, ale sami řekli, že pro malý podnik mohou být dotace důležité. Nevýhodu vnímají v administrativní náročnosti, podepisování mnoha podobných dokumentů a nekvalitní pracovní síle, protože jak uvedli muži (vedoucí výroby a vedoucí skladu): „*Nemám příliš dobrou zkušenost s mladými kluky. Často přestanou chodit do práce, mají nízkou pracovní morálku. Raději přijmu nezkušeného staršího chlapa, protože vím, že on potřebuje zajistit finančně rodinu a do práce mi po zaškolení nadále bude chodit.*“ Vnitřní motivace je rozlišná pouze u mzdové účetní. Pro muže a vedoucí personálního oddělení je motivací finanční přínos pro podnik. Pro mzdovou účetní dobrý pocit a pocit vlastenectví, že využívá projekty, které jsou dotovány státem.

Muži přijatí do projektů byli informováni ÚP, když byli v jeho evidenci, o projektech jim určených (rekvalifikace a ostatní nástroje APZ). V práci nebylo očekáváno, že dotazovaní budou znát projekty určené zaměstnavatelům detailněji, protože finance jdou podniku. Z empirického šetření bylo zjištěno, že muži vnímají nezaměstnanost jako volbu občana. Práce je pro ně důležitá z hlediska financí, ale i možnosti vzdělávat se a rozvíjet.

7 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, zda a za jakých podmínek jsou v okrese Nymburk získávány dotační prostředky z OP LZZ a OP Z soukromou sférou a dále pak ukázat a zhodnotit, zda se finanční pomoc Evropského sociálního fondu soukromému sektoru podílí na případném zvyšování zaměstnanosti, což bylo sledováno na konkrétním příkladu dat získaných v podniku LINDE + WIEMANN CZ, s. r. o. Cíle bylo dosaženo na základě teoretické části práce, sekundární analýzy dat a empirické části práce.

Teoretická část, která tvoří teoretickou oporu pro sekundární analýzu dat a empirické šetření, je rozdělena na dvě části. V první části byly charakterizovány základní pojmy spojené s regionálním rozvojem. Významným pojmem je exogenní přístup, který je charakterizován jako přístup shora, od státu (WOKOUN, 2008), do kterého je spíše práce laděna. Dále financování regionální politiky pomocí ESIF, kdy nejdůležitějším fondem je pro práci ESF, ze kterého jsou získávány dotační prostředky podnikem. Poslední kapitola se týká aktérů, kde bylo zjištěno, že v práci bude dále pracováno s lokálními aktéry z podnikatelského (tj. soukromého) sektoru, které takto charakterizuje Binek. Pro druhou část teoretické části práce je stěžejní pojem nezaměstnanost a zaměstnanost, které jsou pojaty z ekonomického a sociálního hlediska. V této části práce je dále pracováno s rizikovými skupinami, za které se považují mladí lidé do 30 let a lidé nad 50 let, ženy po rodičovské dovolené, národnostní menšiny a zdravotně postižení lidé. S nezaměstnaností a jejím řešením je spojen pojem aktivní politika nezaměstnanosti, kdy díky ní se stát snaží zvyšovat zaměstnanost. Mezi základní nástroje, které jsou součástí i projektů z ESF, patří rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce.

V sekundární analýze dat bylo zjištěno, že ve sledovaném Středočeském kraji je nejnižší míra nezaměstnanosti z celé České republiky, což je dáno blízkostí kraje k hlavnímu městu Praze, kam většina obyvatel dojíždí za prací. Nezaměstnanost se v průměru za posledních 10 let pohybuje okolo 4,5 %. Nejvyšší nezaměstnanost byla v roce 2005, 2010 a 2013, a to 5,2 %. Nejnižší v roce 2008 pouhých 2,6 %. Okres Nymburk, ve kterém sídlí podnik, s jehož daty je dále v sekundární analýze dat pracováno, má za posledních pět let nezaměstnanost přibližně v průměru 8 %.

Projekty, na které jsou čerpány finanční prostředky z ESF a které tvoří stěžejní část sekundární a komparativní analýzy dat, jsou rozděleny na národní individuální

projekty a regionální individuální projekty. Bylo zjištěno, že většina projektů na sebe na obou úrovních i obou programových obdobích navazují, jak názvy, tak obsahem projektů. Například projekt Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji I a II. Projekty na sebe navazují názvy, alokace na projekt I byla 30 milionů, na projekt II je 38 milionů, ale obsahově se projekty neliší. Sekundární a komparativní analýzu dat o projektech financovaných z ESF ve Středočeském kraji uzavírá zpracování a komparace dat získaných ke sledované problematice v podniku LINDE + WIEMANN CZ, s. r. o., kdy vybraný podnik využívá tři projekty, které jsou uvedeny v tabulce č. 1. Nejvyšší podíl získaných dotačních prostředků obdržel podnik v rámci projektu Vzdělávejte se pro růst! – SÚPM v programovém období 2007 – 2013 a jeho navazující projekt Nové pracovní příležitosti – SÚPM z období 2014 – 2020. Do projektu jsou přijímáni hlavně uchazeči do 30 let, protože se jedná o fyzicky náročnější práci, v čemž je i propojenost s teoretickou částí, že jsou přijímáni zaměstnanci z rizikových skupin. Mnoho zaměstnanců však skončí dříve, než dojde podpůrná doba. V podniku je obecně vysoká fluktuace pracovníků (viz graf č. 5). Každoročně podnik přijme 60 nových zaměstnanců, ale 60 % z nich podnik opustí, dá výpověď, nebo je s ním rozvázan pracovní poměr. Průměrně je získávána dotační částka 4 měsíce na jednoho zaměstnance. V roce 2013 a 2014 byla získávána měsíční dotační částka na mzdové náklady na jednoho zaměstnance 10. 000,- a v roce 2015 11.000,-. V závěru sekundární analýzy dat bylo zjištěno, že podnik přijal v roce 2014 9,5 % uchazečů o práci v celém okrese Nymburk do projektu SÚPM a 7 % ze všech uchazečů přijatých na rekvalifikaci.

V empirické části práce bylo zjišťováno, jakým způsobem podnik (jako lokální aktér ziskového sektoru a tedy jeho představitel) projekty využívá. Hlavním důvodem, proč jsou dotační prostředky získávány, jsou finance, i přesto, že v obratu podniku tvoří tyto přijaté finanční prostředky pouze 0,5 %. Ač bylo řečeno, že jsou nejčastěji přijímáni zaměstnanci do 30 let, z rozhovorů vyplynulo, že dotazovaní muži neradi přijímají mladé pracovníky, protože nemají dobrou zkušenost s jejich pracovními návyky (chodí pozdě do práce, nebo nepřijdou vůbec bez omluvy do práce, dělají si pauzy mimo vyhraněné časy), což způsobuje vysokou fluktuaci pracovníků, jak bylo napsáno v sekundární analýze dat. Vnitřními motivy jsou pro představitel lokálního aktéra finance, pouze pro dotazovanou mzdovou účetní je přednější pocit, že může pomoci mladým lidem naučit se pracovat a pocit

vlastenectví, že využívá nabídku státu. V práci bylo ukázáno, že míra nezaměstnanosti je (v době zpracovávání této práce) nízká v celém Středočeském kraji. Tuto informaci zaznamenali i dotazovaní aktéři a sami uváděli, že trh s lidmi není v současnosti tak atraktivní, a proto není pro ně prioritou přijmout člověka, na kterého dostane podnik finanční dotaci, ale raději by peníze investovali do jiných projektů (tím i jiného OP) v oblasti školství, či podpory mladých rodin. Ani jeden aktér nebyl schopen zhodnotit, zda podnik, či jejich rozhodnutí přijmout člověka z rizikových skupin na základě projektu, má vliv na nezaměstnanost v okrese Nymburk. Po oznámení procentuálního příjmu (9,5 %) v roce 2014 uchazečů o práci v projektu SÚPM zjištěných v sekundární analýze dat, však usoudili, že % rozhodně nejsou malá a vedoucí skladu reagoval: „*Divím se, že je to procento celkem vysoké. Ostatní podniky asi dotace moc nevyužívají. Možná se bojí administrativní náročnosti a přidělováním sami sobě práci.*“ Tím je možné poukázat na náročnost administrace projektů. Ti, kteří dotace nezpracovávají si myslí, že administrativní náročnost je vysoká, ale ženy, které dotace zpracovávají tvrdí, že administrativní náročnost není vysoká, ale je potřeba myslet na mnoho dokladů, které jsou potřeba přiložit k žádosti a u některých projektů není jistota, že žádost o dotaci bude uznána.

V druhé části byli dotazováni muži přijatí do podniku, na které podnik získával finanční dotaci, a stále pracují v podniku. Muži patřili do rizikové skupiny do 30 let bez praxe. Všichni uvedli, že o projektech byli obeznámeni na ÚP, ale jednalo se o projekty jako jsou rekvalifikace, ne o projekty, kdy finance získává podnik, proto nedokázali zhodnotit projekty, do kterých byli v podniku přijati. Všichni vnímali nezaměstnanost jako volbu občana a hlavním důvodem, proč jsou zaměstnaní, jsou peníze na obživu a možnost znalostního i kariérního růstu.

Soudobá ekonomika je již jiná, než když bylo s projekty začínáno. Nezaměstnanost je velmi nízká a hraničí s nezaměstnaností, kdy jsou vedeni na úřadech práce osoby, které nemají o práci zájem. Jak aktéři uvedli, dle nich by mohly být peníze investovány do jiných oblastí. Například vzdělávání, školství a podpora mladých rodin. Pro bakalářskou práci byl vybrán jeden konkrétní příklad, ale v průběhu vypracovávání práce byla snaha autorkou zjišťovat informace i u menších podniků, bohužel nebyla zpětná vazba a podniky nekomunikovaly. Téma se dá rozšířit na rozsah diplomové práce, kde by mohl být zjišťován přínos dotačních prostředků i pro malé podniky v různých lokalitách České republiky a komparováno z dlouhodobého i krátkodobého hlediska s podnikem větším.

8 Seznam použitých zdrojů

8.1 Tištěné zdroje

BINEK, Jan, SVOBODOVÁ Hana, HOLEČEK Jan. *SYNERGIE VE VENKOVSKÉM PROSTORU - Aktéři a nástroje rozvoje venkova*. Brno: GaREP, spol. s r. o. 2009. ISBN: 978-80-904308-0-8.

BLAŽEK, Jiří, UHLÍŘ, David. *Teorie regionálního rozvoje*. Praha: Karolinum, 2002. ISBN: 9788024619743.

BOHÁČKOVÁ, Ivana. *Strukturální politika Evropské unie*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN: 978-80-7400-111-6.

BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, STARÁ Dana. *Makroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 9788073804923.

BUCHTOVÁ, Božena. *NEZAMĚSTNANOST psychologický, ekonomický a sociální problém*. Havlíčkův Brod: Grada Publishing a. s., 2002. ISBN 8024790068.

DIDEROT, Denis. *Všeobecná encyklopedie*. Praha: Nakladatelský dům OP, 1997. ISBN: 978-80-85841312.

Dohoda o partnerství: programové období 2014 - 2020. Ministerstvo pro místní rozvoj

EVROPA 2020: *Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění Strategie Regionálního rozvoje 2007 - 2013*.

GOODALL, Brian. *Dictionary of Human Geography*. London: Penguin Group, 1987.

HUDEČKOVÁ, Helena., LOŠŤÁK, Michal a ŠEVČÍKOVÁ, Adéla. *Regionalistika, regionální rozvoj a rozvoj venkova*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2013. ISBN: 978-80-213-1413-9.

JANDOUREK, Jan. *Velký sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001. ISBN: 978-80-7367-269-0.

KRAUSOVÁ, Aneta. *Význam dotací v rozvoji obce (Bobnice, Hořátek, Kovanice, Krchleby)*. Česká zemědělská univerzita v Praze: ČZU v Praze, 2016. s. 102. Diplomová práce.

KUČEROVÁ, Irah. *Evropská unie: Hospodářské politiky*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007. ISBN: 978-80-246-1628-5.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN: 80-86429-08-3.

Ministerstvo pro místní rozvoj. *Evropské fondy 2014 - 2020: Jednoduše pro lidi*. 2. Aktualizované vyd. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR - Národní orgán pro koordinaci, 2015

MODRÁ, Jarmila, VÁŇOVÁ, Jana. *Zaměstnavatel na úřadu práce: Efektivní využívání služeb zaměstnanosti*. Svaz průmyslu a dopravy ČR. Praha: Ottova tiskárna, 2013.

Národní strategický referenční rámec 2007 - 2013. Ministerstvo pro místní rozvoj.

Nářízení Evropského parlamentu a rady č. 1059/2003

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 - 2013. Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Operační program Zaměstnanost 2014 - 2020. Ministerstvo práce a sociálních věcí.

SKOKAN, Karel. *Evropská regionální politika v kontextu vstupu České republiky do Evropské unie.* Ostrava: Repronis, 2003. ISBN: 80-7329-023-5.

STEJSKAL, Jan, KOVÁRNÍK, Jaroslav.. *Regionální politika a její nástroje.* 1. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN: 978-80-7367-588-2.

WOKOUN, René, MALINOVSKÝ, Jan, DAMBORSKÝ Milan a BLAŽEK, Jiří.. *Regionální rozvoj (východiska regionálního rozvoje, regionální politika, teorie, strategie a programování).* Praha: LINDE PRAHA a. s, 2008. ISBN: 80-7201-699-0

Zákon č. 248/2000 sb. *O podpoře regionálního rozvoje.*

Zákon č. 262/2006 Sb., *Zákoník práce.*

Zákon č. 435/2004 Sb., *O zaměstnanosti.*

Zákon č. 90/2012 sb., *O obchodních korporacích.*

Zákon č. 73/2011 sb., *O Úřadu práce České republiky*

8.2 Internetové zdroje

CRHA, Martin, ŠMEJKAL, Viktor. *Vliv skončení pracovního poměru na podporu v nezaměstnanosti.* Praha: Comenius Print, s. r. o., 2014. [online]. [cit. 2016-02-31]

Dostupné také z:

http://www.websee.cz/comeniusprint/prilohy/100891_ppz_01_14_final.pdf

Český statistický úřad: *Krajská správa ČSÚ pro Středočeský kraj* [online]. [cit. 2016_05_31]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_kraje

Český statistický úřad: *Veřejná databáze* [online]. [cit. 2016_05_31]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace

Český statistický úřad: *Databáze regionálních účtů* [online]. [cit. 2016_08_25].

Dostupné z:

<http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocnkavyber.volba?titul=Ukazatele%20v%20region%E1ln%EDm%20%E8len%ECn%ED&mypriznak=RC&typ=2&proc=rocenka.presmsocas&mylang=CZ&jak=4>

Euractiv: Strukturální fondy [online]. [cit. 2016-01-07]. Dostupné z:

<http://www.euractiv.cz/strukturalni-fondy>

Evropské strukturální a investiční fondy: *Evropské strukturální a investiční fondy* [online]. [cit. 2016]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz>

Evropský sociální fond ČR: *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2016-01-09]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

MATOUŠKOVÁ, Kamila. *Deník veřejné správy: Nová typologie městských a venkovských regionů NUTS 3 podle Evropské komise* [online]. Praha 2011. [cit. 2016]. Dostupné z: <http://www.dvs.cz/clanek.asp?id=6485296>

Integrovaný portál MPSV: *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016* [online]. [cit. 2016]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocnipbkraj2015aa.pdf>

Integrovaný portál MPSV: *Aktivní politika zaměstnanosti*. [online]. 2012 [cit. 2016]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Integrovaný portál MPSV: *Projekty ESF*. [online]. 2014. [cit. 2016]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/esf>

Integrovaný portál MPSV: *Úřad práce ČR* [online]. 2011. [cit. 2016]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

JOUZA, Ladislav. *Rekvalifikace podle zákona o zaměstnanosti*. 2005. Dostupné také z: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d998v974-rekvalifikace-podle-zakona-o-zamestnanosti/?search_query=%24issue%3D3I6&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Evropský sociální fond 2007 - 2013: Operační programy v kostce*. Praha: Ottova tiskárna. Dostupné také z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/739396/ESF+2007-2013%3A+Opera%C4%8Dn%C3%AD+programy+v+kostce/966f1112-f931-4f17-a066-027f272c5267>

SKÁLA, Vít. *Patří ČR mezi méně rozvinuté regiony EU* [online]. [cit. 2016]. Dostupné z: <http://www.policy.eu/patri-cr-mezi-mene-rozvinute-regiony-eu/>

Veřejný rejstřík a Sběrka listin [online]. Dostupné z: www.justice.cz

Středočeský kraj. [online]. [cit. 2016_10_28] Dostupné také z: http://www.kr-stredocesky.cz/web/kraj/zakladni-informace;jsessionid=D96DBE377F3D35E312601322F43FAA25.liferay_sl

Seznam použitých zkratk

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

EFES - Efektivní služby zaměstnanosti

ESF – Evropský sociální fond

ESIF – Evropský strukturální a investiční fond

EU – Evropská unie

EURES ČR - Evropské služby zaměstnanosti ČR II

HDP – hrubý domácí produkt

HNP – hrubý národní produkt

NoPP - Nové pracovní příležitosti

OP – operační program

OP LZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

OP Z – Operační program Zaměstnanost

POVEZ - Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II

RR – regionální rozvoj

Stč. kraj – Středočeský kraj

SÚPM – Společensky účelná pracovní místa

ÚP – úřad práce

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

VDTP - Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II

VPP – Veřejně prospěšné práce

příloha č. 1



Úřad práce ČR

SÚPM vyhrazené

Pracoviště Úřadu práce ČR:

Registrační číslo Úřadu práce ČR:

S 15

Žádost o příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání

§ 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
§ 26 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb.,
o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

A. Identifikační údaje žadatele, právní forma a předmět podnikání nebo činnosti:

Název žadatele ¹⁾ :	
IČ:	Rodné číslo ²⁾ :
Právní forma žadatele ³⁾ :	
Předmět podnikání nebo činnosti ⁴⁾ :	

Adresa sídla:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	ID datové schránky*:		
E-mail:			

* je-li zřízena

B. Adresa pro doručování⁵⁾:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:

¹⁾ Vypíšte název žadatele uvedený např. ve veřejném rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení; je-li žadatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

²⁾ Vypíšte jen v případě, je-li žadatelem fyzická osoba.

³⁾ Vypíšte právní formu žadatele, například akciová společnost, církevní organizace, družstvo, fyzická osoba, podnikající fyzická osoba, komanditní společnost, kraj, nadace, obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, spolek, společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost.

⁴⁾ Uveďte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k druhu práce (profesi) vyhrazeného pracovního místa.

⁵⁾ Nevyplňujte, je-li shodná s adresou sídla.