

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, O. P. S., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND A REGIONÁLNÍ POLITIKA
NEZAMĚSTNANOSTI V PŘÍBRAMSKÉM REGIONU**

Autor práce: Michal Bambas

Studijní obor: Regionální studia

Forma studia: Kombinovaná

Vedoucí práce: Ing. Petra Jílková, Ph.D.

Katedra: Katedra společenských věd

2014

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně, na základě vlastních zjištění a s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v této práci.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění.

.....

Děkuji vedoucí bakalářské práce Ing. Petře Jílkové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

ABSTRAKT

BAMBAS, M. *Evropský sociální fond a regionální politika nezaměstnanosti v příbramském regionu : bakalářská práce*. České Budějovice : Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s., 2014. 60. s. Vedoucí bakalářské práce : Ing. Petra Jílková, Ph.D.

Klíčová slova: Evropský sociální fond, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, nezaměstnanost, trh práce.

Tématem bakalářské práce je zhodnocení nezaměstnanosti v příbramském regionu a analýza regionálních projektů se zaměřením na individuální podporu nezaměstnaných, které jsou realizovány prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. V teoretické části práce je na základě studia domácí a zahraniční literatury teoreticky vymezen pojem nezaměstnanosti, její vývoj a dopady do ekonomiky. Práce dále pojednává o Strukturálních fondech Evropské unie, jejich využití a stavu čerpání prostředků v České republice v programovém období 2004–2006 a 2007-2013. Analytická část práce se věnuje problematice nezaměstnanosti v příbramském regionu, jejího dopadu na region a možnosti zvýšení zaměstnanosti. Na základě analýzy vývoje trhu práce v příbramském regionu a počtem nezaměstnaných dle pohlaví, věkového složení a struktury vzdělání je vyhodnocena regionální politika nezaměstnanosti v příbramském regionu a přínos jednotlivých projektů pro nezaměstnané.

ABSTRACT

BAMBAS, M. *European Social Fund and the Regional Unemployment Policy in Příbram Region : Bachelor thesis*. České Budějovice : The College of European and Regional Studies, 2014. 60 p. Supervisor : Ing. Petra Jílková, Ph.D.

Key words: the European Social Fund, the Human Resources and Employment Operational Program, the unemployment, labor market.

The theme of this work is to evaluate the rate in Příbram region and analysis of regional projects with a focus on individual unemployment benefits , which are implemented through the Operational Programme Human Resources and Employment . The theory is based on the study of domestic and foreign literature theoretically defined term unemployment , its development and impact on the economy. The thesis also discusses the European Union structural funds , recovery and utilization status in the Czech Republic in the programming period 2004-2006 and 2007-2013. The analytical part of the paper deals with the problem of unemployment in the Příbram region , its impact on the region and increase employment opportunities . Based on the analysis of labor market developments in Příbram region and the number of unemployed by gender , age composition and structure of education is evaluated regional policy rate in Příbram region and the contribution of individual projects for the unemployed.

OBSAH

ÚVOD	7
1 CÍL a METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	9
2 NEZAMĚŠTNANOST a JEJÍ VÝVOJ	11
2.1 Historie nezaměstnanosti	12
2.2 Charakteristika a definice nezaměstnanosti	14
2.3 Dělení nezaměstnanosti.....	16
2.4 Vývoj nezaměstnanosti v Evropě	17
2.5 Vývoj nezaměstnanosti v České republice	19
2.6 Psychologický, patologický a společenský problém nezaměstnanosti	22
3 STRUKTURÁLNÍ FONDY EVROPSKÉ UNIE – EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND	26
3.1 Sociální politika	26
3.2 Fondy Evropské unie	27
3.2.1 Cíle regionální strukturální politiky (2007 – 2013).....	29
3.3 Evropský sociální fond.....	34
3.4 Evropský sociální fond v České republice	38
3.4.1 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.....	38
3.4.2 Operační program Zaměstnanost	41
4 STAV ČERPÁNÍ PROSTŘEDKŮ Z EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU V ČESKÉ REPUBLICĚ	44
4.1 Implementace Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost	48
5 NEZAMĚŠTNANOST V REGIONU PŘÍBRAM	54
5.1 Středočeský kraj	54
5.2 Nezaměstnanost v regionu Příbram	63
6 ANALÝZA a ZHODNOCENÍ REGIONÁLNÍ POLITIKY NEZAMĚŠTNANOSTI V PŘÍBRAMSKÉM REGIONU	72
6.1 Aktivní politika zaměstnanosti	73
6.2 Vyhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti	78
6.3 Regionální individuální programy Krajské pobočky v Příbrami.....	79
ZÁVĚR	86
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	89
POUŽITÉ ZKRATKY	95

ÚVOD

Nezaměstnanost se řadí k nejvýznamnějším jevům a zároveň problémům současného světa. Stala se běžnou součástí našeho každodenního života, která může kdykoliv postihnout každého z nás. V mnoha zemích dochází od druhé poloviny roku 2008 k závažnému poklesu výroby, což vede k růstu nezaměstnanosti. V České republice z důvodu globální hospodářské a finanční krize vzrostla průměrná míra nezaměstnanosti v letech 2008 až 2012 ze 4,4 % na 7,0 %.

Na nezaměstnanost hledíme nejen jako na problém ekonomický, ale vnímáme ji také jako sociální, psychologický a politický problém. Nezaměstnanost nepříznivě ovlivňuje celkové společenské klima, zhoršuje hospodářskou situaci státu, spokojenost lidí a jejich koupěschopnou poptávku. Z těchto důvodů lze konstatovat, že se stává závažným společenským problémem, který nemá jednoduché řešení. Jedním z hlavních nástrojů státu v boji s nezaměstnaností je politika zaměstnanosti.

Česká republika (ČR) vstoupila v roce 2004 do Evropské unie a tím získala možnost čerpat finanční prostředky z fondů Evropské unie (EU), konkrétně z Evropského sociálního fondu. V období 2004 – 2006 bylo z jednotlivých operačních programů celkově čerpáno 456,98 mil. EUR. Pro období 2007- 2013 byly vytvořeny celkem tři operační programy umožňující čerpání finančních prostředků z ESF a jsou to: OP Lidské zdroje a zaměstnanost, OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost a OP Praha – Adaptabilita. Objem finančních prostředků pro programové období 2007 – 2013 je pro ČR vyčleněno 3,8 mld. EUR. Spolu s nezbytným spolufinancování ze státního rozpočtu se celkem jedná o 4,4 mld. EUR. Možnost čerpání prostředků z fondů EU umožňuje ČR vytvářet individuální programy pro osoby, které jsou znevýhodněné na trhu práce, jako jsou starší osoby 50 let nebo mladí do 30 let nebo osoby se sníženou schopností apod.. Pro každý individuální program se vytváří indikátory pro sledování určitých cílů, zda daný program přinesl plánované výsledky a předpokládané pozitivní dopady na trh práce. Česká republika by takové objemy finančních prostředků ze státního rozpočtu nemohla uvolnit pro snižování nezaměstnanosti, proto je potřeba maximálně využít finančních prostředků z fondů EU.

Bakalářská práce se zabývá Evropským sociálním fondem (ESF), který je jedním ze tří strukturálních fondů EU, možnostmi čerpání finančních prostředků z definovaných operačních programů a analýzou regionální politiky nezaměstnanosti

v příbramském regionu. Tato práce se zabývá přínosem jednotlivých projektů pro nezaměstnané. Dále práce analyzuje vývoj trhu práce v uvedeném regionu, porovná počty nezaměstnaných z pohledu jejich pohlaví, věkovém složení, ale i dle struktury vzdělání.

1 Cíl a metodika bakalářské práce

Cílem této práce je zhodnocení přínosu finanční podpory ESF poskytnuté prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost pro příbramský region. Bakalářská práce se zabývá analýzou a vývojem nezaměstnanosti v příbramském regionu, porovnává počty nezaměstnaných z pohledu jejich pohlaví, věkovém složení a dle struktury vzdělání. Dále práce analyzuje vývoj trhu práce v uvedeném regionu.

Druhá kapitola na základě studia domácí a zahraniční literatury teoreticky vymezuje a definuje základní pojmy týkající se nezaměstnanosti, jako jsou například jednotlivé druhy nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, trh práce a politika zaměstnanosti, její rozdělení a jednotlivé nástroje. Údaje budou podpořeny i statistickými daty, které budou čerpány ze statistik Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí.

Třetí kapitola pojednává o Evropské unii a Strukturálních fondech Evropské unie, které představují hlavní nástroj realizace evropské hospodářské politiky a její regionální politiky. Kapitola se věnuje Evropskému sociálnímu fondu a jeho operačním programům. V této části práce jsou shrnuty informace o jmenovaných nástrojích regionální politiky EU. Konkrétně bude vydefinován Evropský sociální fond a Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.

Cílem čtvrté kapitoly je analýza stavu čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu za programové období 2004 – 2006 a aktuálního čerpání programového období 2007 – 2013. V tomto období jsou pro regionální politiku definovány tři hlavní cíle (Konvergence, Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost, Evropská územní spolupráce), k jejichž dosažení má Česká republika v rozpočtovém rámci vyčleněno 26,69 mld. EUR.

Páté kapitola se věnuje nezaměstnanosti v regionu obce s rozšířenou působností Příbram, který se rozkládá na území 92 512 hektarů. Nachází se v jihozápadním cípu Středočeského kraje a podíl nezaměstnaných v okrese Příbram je 8,5 % a ve Středočeském kraji patří k nejvyšším. Dále komparuje okres Příbram s ostatními regiony ve Středočeském kraji, z pohledu věkových skupin, z hlediska vzdělání a pohlaví.

Hlavním cílem šesté kapitoly je analýza a zhodnocení regionální politiky nezaměstnanosti v příbramském regionu včetně představení konkrétních projektů na Úřadu práce v Příbrami, které v současné době probíhají včetně jejich popisu, definice konkrétních cílů, vyhodnocení dopadů na nezaměstnanost.

V souhrnu lze konstatovat, že bakalářské práce využívá vědeckých metod kvantitativního a kvalitativního výzkumu, analytické metody a komparativní metody.

2 Nezaměstnanost a její vývoj

Nezaměstnanost je slovo, které v poslední době slyšíme stále častěji v naší společnosti, stalo se realitou, ale i postrachem našich životů. Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství. S neodvratnou nutností upadá v jistých dobách určitá část lidí do nezaměstnanosti naprosto beze své viny, důsledkem neúprosného hospodářsko-sociálního zřízení, v němž žijeme, neboť ve velkém národohospodářském systému je člověk podřízeným článkem.

Nezaměstnanost je spojena s existencí trhu, konkrétně trhu práce. Představuje důsledek a současně projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Nabídka na trhu práce odpovídá množství volných pracovních míst. Poptávka je počet lidí ucházejících se o pracovní místo odpovídající jeho požadavkům a kvalifikaci.

Nezaměstnanost a zvláště masová nezaměstnanost není ovšem jen ekonomickým problémem. Nejde jen o „nerovnováhu na trhu práce“, ale i o její důsledky pro život jedince i společnosti a o mechanismy, kterými společnost těmto důsledkům čelí. Problémy, které jsou s nezaměstnaností spojeny, nespočívají jen ve snížené efektivitě ekonomického systému a v mrhání lidskými zdroji, v rostoucích deficitech státních rozpočtů a v měnové nestabilitě, s nimiž je spojována. Jde také o rostoucí sociální napětí a sociální krize, které ji doprovázejí a projevují se jako zhoršení veřejného zdraví, nárůst chudoby, krize komunitního a rodinného života, růst kriminality a dalších sociálně patologických jevů. V tomto ohledu je dlouhodobá nezaměstnanost i psychologickým, sociálním a kulturním problémem. Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím jsou důsledky, jak pro něho, tak i pro společnost závažnější.¹

Od roku 1929 byla tři výrazná období vysoké nezaměstnanosti, kdy průměrná míra nezaměstnanosti během velké deprese (1930 – 1939) byla 18,2%, loudavých padesátých let (1954 – 1960) byla 5,2 % a období stagnace (1975 – 1984) byla 7,6 %.² Neocenitelným nástrojem pro pochopení ekonomického chování se ukázaly být oficiální údaje zaměstnanosti a nezaměstnanosti po celé půlstoletí od doby, kdy byly zavedeny. Avšak kritikové již dlouho upozorňují na četné nedostatky těchto údajů. Za nejzávažnější je považováno, že oficiální míra podceňuje skutečný rozsah

¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, 2002, s. 12-13.

² SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie 13. vydání*. Praha, 1992, s. 285.

nezaměstnanosti, protože mezi nezaměstnané nezapočítávají „odražené pracovníky“ (pracovníky, kteří již ztratili víru, že práci naleznou). Například v nejhlubším bodě recese v letech 1981 – 1982, v listopadu 1982 se odhadovalo, že je asi 1,8 milionu pracovníků, kteří chtěli pracovat, ale zaměstnání nesháněli, protože byli přesvědčeni, že stejně žádné volné neexistuje.³

2.1 Historie nezaměstnanosti

Podoba nezaměstnanosti, stejně jako obsah její reflexe společností, se v průběhu historie měnily. Kde tato historie začíná? Jak poznamenává Williams (1976), má význam hovořit o nezaměstnanosti jenom tam, kde jsou práce a pracovní vztahy široce založeny na konceptu zaměstnanosti a práci se rozumí placené zaměstnání jakožto produkt vývoje kapitalistických ekonomických vztahů. Tam, kde takový koncept zaměstnanosti neexistuje, tam nejsou nepracující osoby chápány jako nezaměstnané. Tak tomu bylo po celý středověk, v jehož průběhu se nehovořilo o nezaměstnaných, ale o chudých.⁴

Nezaměstnanost v dnešním významu slova totiž předpokládá určitou směsici svobody a závislosti. Pouze ti, kdo pracují a mají svůj příjem z této práce, kdo mohou svobodně skončit svoje zaměstnání z vlastního rozhodnutí a také ti, co mohou být zároveň zbaveni práce někým jiným, se mohou stát nezaměstnanými.

Míra nezaměstnanosti s příchodem první průmyslové revoluce někdy od roku 1780 v Británii stále kolísala. Do roku 1860 ve Velké Británii čísla týkající se nezaměstnanosti nebyla shromažďována, takže přesná čísla relativně existují teprve od roku 1920, kdy jsou sledována a zaznamenávána odbory. Na počátku minulého století se odhaduje míra nezaměstnanosti kolem 30% a pro konec století v dobách konjunktury vypovídají hodnoty 3 – 6 % a v časech cyklických krizí 7 – 10 %. Nízká míra nezaměstnanosti koncem 19. století se přičítá postupné eliminaci dětské a ženské práce přijímáním zákonů a o ochraně dětí a vzdělávání. Na přelomu 19. a 20. století i přes pozitivní vývoj se nezaměstnanost poprvé stala hlavním sociálním problémem. Dochází k prvním vážným politickým a veřejným debatám k nezaměstnanosti. V tomto období

³ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie 13. vydání*. Praha, 1992, s. 429.

⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, 2002, s. 37.

začínají vznikat státní instituce zprostředkující práci a státem garantovaných systémů pojištění pro případ nezaměstnanosti.⁵

Instituce služeb zaměstnanosti jsou jádrem celého systému politiky trhu práce a výkonným mechanismem vlivu státu na tomto trhu. V Evropě se objevují na počátku 20. století, nejprve v podobě zprostředkovatelen práce. V řadě případů jde zpočátku o soukromé instituce, které se teprve později stávají součástí státní administrativy.⁶

První úřad práce vznikl ve švýcarském Bernu v roce 1888. V Rakousku-Uhersku bylo všeobecné zprostředkování práce upraveno říšským zákonem č. 57/S903. V roce 1909 vytvořila britská vláda systém sedmi pracovních úřadů pro sedm regionů. Každý úřad měl mnoho zprostředkovatelen, takže pokryly celé území státu. V Českých zemích byla existence těchto institucí upravena již zákonem z roku 1903. V první republice zákon předpokládal decentralizaci a upravoval zprostředkování práce uvnitř okresů i mezi okresy. V dnešní České republice je působnost úřadů práce vymezena zákonem o zaměstnanosti, a to analogicky jako v zemích Evropského společenství.⁷

Nejvyšší nezaměstnanost v historii je spojena s Velkou hospodářskou krizí, která propukla ve 30. letech 20. století. Vlivem válečného angažmá Japonska a především USA překročila ekonomika ve světě poprvé práh globalizace. Rozpoložení celosvětového společenství vystihuje věta československého velvyslance Štefana Osuského „Je tady nejhustší mlha pesimismu, jakou jsem kdy dýchal“, kterou pronesl v říjnu 1930 poté, co Společnost národů nenašla použitelný plán na zastavení světové krize. Protože nebyly peníze, tak tiskárny tiskly poukázky, které ovšem nebyly kryty zlatem. Místo mzdy se vydávaly šeky, které nebylo za co vyměnit. Začalo se obchodovat jako v době kamenné. Vejce za benzín, ostříhání za dva páry ponožek a další.⁸

V USA, mateřské zemi globalizace, poklesla v roce 1932 výroba na 53,8 % stavu k roku 1929 a strhla za sebou výrobu kapitalistického světa na 63 % konjunkturní úrovně. Protože tato čísla nemají potřebnou výpovědní hodnotu, je nutno je ještě doplnit podobnými: výroba výrobních prostředků tehdy dosáhla v USA 27,6 % roku 1929 a v ekonomicky nejvyspělejší zemi evropského kontinentu, v Německu, 34,4 %. Nezaměstnanost dosáhla tehdy dosud nebývalé úrovně. Její celková výše byla

⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, 2002, s. 38-39.

⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, 2002, s. 118-119.

⁷ TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha, 2010, s. 277.

⁸ VODIČKA, M. *Den, kdy došly prachy*. Praha, 2009, s. 11-20.

odhadována na 30 – 40 milionů nezaměstnaných, čísla byla ale ve skutečnosti o mnoho vyšší. Údaje, které dnes nevyhlížejí katastrofálně, je však nutno doplnit následující základní informací: Prakticky ani jeden z tehdejších států, třeba sociálně a politicky nejvyspělejších, nebyl na řešení problému masové nezaměstnanosti připraven a navíc neměl na účinná řešení potřebné prostředky. Neméně významný byl aspekt psychologický. Nikdo nepočítal s tím, že by se mohla dostavit hospodářská krize tak zničující hloubky.⁹

Velká hospodářská krize se nevyhnula ani Československu. Nezaměstnanost (přesněji evidovaný počet neumístěných v zaměstnání) se dostala v roce 1930 na roční průměr 105 000 osob, ale o dva roky později již dosáhla nejvyššího ročního průměru 738 000. Nejhlubší propad v roce 1933 byl v měsíci únoru, kdy nezaměstnaných bylo 920 000. Podle některých odhadů se nejvyšší skutečné číslo nezaměstnaných blížilo k 1 milionu a 200 tisícům a spolu s rodinnými příslušníky postihovala nezaměstnanost zprostředkovaně asi 3 miliony občanů v ČSR.¹⁰

Tab. 1: Pokrizový vývoj průmyslu a zaměstnanosti v ČSR (1929=100)¹¹

Rok	1933	1934	1935	1936	1937	1938/1. Q	1938/2. Q
Výroba	60,2	66,5	70,1	80,2	96,3	86,5	87,8
Zaměstnanost	75,4	75	76,6	82,3	90,0	93,4	91,5

2.2 Charakteristika a definice nezaměstnanosti

„Nezaměstnanost není jednoduchým problémem s jednoduchým řešením.“

G. Mankiw¹²

Na definici nezaměstnanosti Mezinárodní organizace práce se odvolává i zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Obecně je tedy za nezaměstnaného možno pro účely této práce považovat osobu, která je schopná pracovat, avšak která nemůže najít placené

⁹ BUCHTOVÁ, B. a KOL. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, 2002, s. 36.

¹⁰ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, 2002, s. 125-130.

¹¹ BUCHTOVÁ, B. a KOL. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, 2002, s. 39.

¹² BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha, 2003, s. 76.

zaměstnání. Podle našich právních předpisů jde o osobu starší 15-ti let, která si aktivně práci hledá a může do zaměstnání nastoupit do čtrnácti dnů.¹³

Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Zaměstnaní jsou rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, např. jsou nemocní, na dovolené nebo stávkují. Zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu). Lidé, kteří nepatří ani do jedné z těchto skupin, např. studenti, důchodci či ženy v domácnosti jsou ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.¹⁴

K měření nezaměstnanosti se standardně užívá ukazatel míry nezaměstnanosti, který poměří počet nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Vyjadřuje se v % a vyčísluje se podle vzorce:¹⁵

$$u = \frac{U}{L + U} \cdot 100$$

kde u je míra nezaměstnanosti (vyjádřená v %)

U je počet nezaměstnaných a

L je počet zaměstnaných.

Míru nezaměstnanosti u nás propočítává Český statistický úřad. Jde o tzv. registrovanou nezaměstnanost, která se může od té skutečné lišit. Nezahrnuje pracovníky, kteří pracují na zkrácený úvazek. Zároveň úřad vyřazuje z evidence ty dlouhodobě nezaměstnané, kteří již nárok na podporu v nezaměstnanosti ztratili. Evidovaní nejsou také ti, kteří ztratili naději, že práci najdou, a přestali ji hledat.¹⁶

V posledním desetiletí je v moderní ekonomii preferován termín přirozená míra nezaměstnanosti, který představuje určitou analogii, neboť přirozenou mírou nezaměstnanosti se rozumí míra nezaměstnanosti odpovídající stavu rovnováhy na trhu práce. Přirozená míra je nejnižší mírou nezaměstnanosti, které se může země spokojeně těšit, aniž by riskovala nepříjemné zrychlování inflace. Přirozená míra je zlatá střední cesta mezi příliš vysokou a příliš nízkou nezaměstnaností, je to míra, při níž se inflace

¹³ DUŠEK, J. *Základy ekonomie*. České Budějovice, 2008, s. 147.

¹⁴ KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. Praha, 2007, s. 62.

¹⁵ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha, 2003, s. 77.

¹⁶ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha, 2003, s. 77-78.

ani nezvyšuje díky přebytečným poptávkám, ani neklesá díky přebytečným nabídkám. K tomu dochází u prahové nezaměstnanosti, pod níž tlaky na trzích práce a statků vytvářejí tendenci k tomu, aby mzdy a ceny rostly každý rok rychleji.¹⁷

2.3 Dělení nezaměstnanosti

Při vysvětlování příčin vzniku nezaměstnanosti byly již v neoklasické ekonomii rozlišovány tři druhy:

- **Frikční nezaměstnanost:** vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Vždy existují na trhu ti, kteří byli propuštěni v důsledku skutečnosti, že firmy vznikají a zanikají, dochází k technologickým změnám, organizačním změnám, které mohou vést k likvidaci pracovišť. Do této skupiny patří i ti, kteří dobrovolně opustili pracovní místo a hledají jinou, zpravidla lépe placenou práci. Lidé, kteří se stěhují nebo ti, co hledají první zaměstnání. Tato nezaměstnanost není chápána jako problém a předpokládá se, že jak profesní orientace a regionální rozmístění poptávky a nabídky je v souladu.¹⁸
- **Strukturální nezaměstnanost:** jedná se o složitější poruchu. Postihuje některá odvětví či výroby a je vyvolána nedostatečnou (klesající) poptávkou po určité produkci statků. Útlum jedněch odvětví či výroby je doprovázen růstem výroby v jiných odvětvích či výrobních. Pracovní síla nalézá na trhu práce možnost uplatnění na pracovních místech vyžadující jinou kvalifikaci. Tato nezaměstnanost může být podmíněna existencí bariér v pohybu pracovní síly a je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce.¹⁹
- **Cyklická nezaměstnanost:** souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. V období hospodářských poklesů tato složka narůstá, naopak při růstu výkonnosti ekonomiky je potlačována. V neoklasické ekonomii ani cyklická nezaměstnanost nepředstavuje závažný problém, ale konfrontace výkladu založeného na předpokladu pružných mezd a cen v ekonomice s realitou

¹⁷ BUCHTOVÁ, B. a KOL. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, 2002, s. 72.

¹⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, 2002, s. 19.

¹⁹ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie 13. vydání*. Praha, 1992, s. 650.

ukazovala, že nezaměstnanost, zejména ve fázích hospodářské recese, není možno vysvětlovat pouze jako dobrovolnou.²⁰

Jako další druh nezaměstnanosti můžeme uvést pojem sezónní nezaměstnanost. Souvisí s tím, že některé subjekty mají práci pouze v určitém ročním období, např. zemědělství, lesnictví, rybolov nebo stavebnictví.²¹

Ze zahraničí jsou známy zkušenosti, že ve stavebnictví se přijímají opatření na podporu celoročních prací jako jedna z možností eliminace sezónní nezaměstnanosti. Tato opatření spočívají v tom, že osobám, které by v určitém ročním období (listopad – únor) ztratily ve stavebnictví zaměstnání, úřady práce kompenzují za určitých předpokladů mzdu (60 – 80 % čisté mzdy).²²

Nezaměstnanost můžeme analyzovat ještě podle jiného kritéria: jsou-li pracovníci nezaměstnaní dobrovolně či nedobrovolně. Dobrovolně nezaměstnaný je ten, kdo je ochoten přijmout práci pouze za mzdu vyšší, než je ta, která převládá na příslušném odvětvovém trhu. Nedobrovolně nezaměstnaní hledají práci a jsou ochotni pracovat za mzdu, která na trhu převládá. Dokonce někteří by byli ochotni pracovat i za mzdu nižší : nemohou však pracovní místo najít.²³

2.4 Vývoj nezaměstnanosti v Evropě

V poválečné Evropě se dosti dlouhou dobu dařilo udržovat plnou zaměstnanost. Prakticky až do 60. let 20. století nepřekračovala míra nezaměstnanosti v průmyslově rozvinutých zemích 3 – 4 %, což bylo v té době chápáno jako přirozená nezaměstnanost. Bylo to dáno řadou faktorů, zejména poválečnou rekonstrukcí ekonomik těchto zemí, technologickým rozvojem a odvětvovými přesuny pracovní síly spojenými s novými výrobky stimulujícími masovou spotřebu a tedy i souhrnnou poptávku. Dále prudce se rozvíjejícím sektorem služeb, které byly spojeny se sociálním státem a veřejnou ekonomikou. Poválečný sen o plné zaměstnanosti tak skončil krizí 70. let. Hlavním impulsem byla ropná krize, ale do hry vstupují i další faktory, jako nutnost krátit veřejné investice a výdaje v boji proti rostoucím deficitům státních rozpočtů a

²⁰ BUCHTOVÁ, B. a KOL. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, 2002, s. 66-67.

²¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, 2002, s. 21.

²² KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha, 2003, s. 123.

²³ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha, 2003, s. 85-86.

snaha kontrolovat inflaci. V zemích Evropského společenství se registrovaná nezaměstnanost zvýšila oproti 60. létům dvojnásobně. Ke zdvojnásobení míry nezaměstnanosti došlo i ve Spojených státech a v Japonsku. Vysoká nezaměstnanost měla ovšem v 70. a 80. letech na populaci menší dopad než analogická situace ve 30. letech.²⁴

Evropská nezaměstnanost se zvyšovala až do poloviny 90. let a prošla od roku 1960 tímto vývojem:

- Období let 1960 – 1973 se vyznačovalo vysokou mírou ekonomického růstu (4,8 % ročně), ale vytváření pracovních míst bylo nízké (0,3 %), protože i růst pracovních zdrojů byl nízký (0,3 %). Průměrná úroveň míry nezaměstnanosti činila 2,6 % ročně.²⁵
- V období let 1974 – 1985 došlo k poklesu míry ekonomického růstu (2,5 %) a ke stagnaci zaměstnanosti. Vlivem demografických faktorů však rostly pracovní zdroje (o 0,7 %) a důsledkem byl stálý růst míry nezaměstnanosti – od méně než 3 % v roce 1974 ke svému vrcholu 10,8 % v roce 1985.²⁶
- V období 1986 – 1990 se míra ekonomického zvýšila (na 3,2 % ročně) a zároveň došlo k růstu pracovních míst (celkem bylo vytvořeno 9 milionů). Zaměstnanost rostla o 1,3 % ročně a nezaměstnanost poklesla na 8,3 % v roce 1990.²⁷
- Od roku 1991 se míra ekonomického růstu podstatně zpomalovala a v důsledku recese ekonomiky došlo k poklesu pracovních míst o 4 miliony. Začal znepokojivý vzestup nezaměstnanosti, který se prudce zrychloval až do roku 1994 spolu se snížením zaměstnanosti v letech 1992 – 1993.²⁸
- V průběhu druhé poloviny 90. let došlo ke strukturálním změnám na trzích práce členských zemí, jejichž cílem bylo odstranit nepružnost trhů práce. V roce 1998 byl zahájen proces Evropské strategie zaměstnanosti, který je zaměřen na koordinaci politik zaměstnanosti členských zemí. Došlo k významnému snížení nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnanosti. V roce 1998 klesla míra nezaměstnanosti pod 10 % a v roce 2001 se snížila až na 7,3 %. Míra zaměstnanosti vzrostla z 61,3 % v roce 1998 na 63,3 % v roce 2000.²⁹

²⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, 2002, s. 40-47.

²⁵ KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. Praha, 2007, s. 78.

²⁶ TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha, 2010, s. 315.

²⁷ TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha, 2010, s. 327.

²⁸ TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha, 2010, s. 334.

²⁹ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha, 2003, s. 19-20.

Jedním z důsledku aktivistické politiky státu v 60. a 70. letech byl velký rozmach (označovaný za zlatou éru) tzv. Welfare State neboli *státu blahobytu*, kdy se výrazně zvyšoval podíl veřejných sociálních výdajů na hrubém domácím produktu. Stát blahobytu (nazývaný též *sociální stát*) orientuje státní intervence do tržního mechanismu na zmírnění dopadů principů trhu na jednotlivce.³⁰

2.5 Vývoj nezaměstnanosti v České republice

V průběhu 2. světové války nezaměstnanost ustoupila, poněvadž lidé byli využíváni jako pracovní síla válečného průmyslu. Zavedena byla dokonce všeobecná pracovní povinnost a každý měl svou pracovní knížku. Po druhé světové válce nezaměstnanost také nehrála důležitou roli v životech lidí a Češi na ni mohli na několik desetiletí zapomenout. To bylo dáno tím, že se najednou vyskytlo mnoho pracovních příležitostí spojených nejen s obnovou struktury ČSR, ale i zemí celé Evropy. Nízkou míru nezaměstnanosti také podporoval fakt, že ženy stále nebyly posuzovány jako pracovní síla. Lidé strachující se o svůj osud v poválečném Československu vyjadřovali bez dlouhého váhání sympatie komunistické straně, která díky tomu převzala moc nad státem 25. Února 1948 (tzv. Vítězný únor). KSC slibovala novou budoucnost, nové ideály a hlavně plnou zaměstnanost. Byla zavedena „vláda jedné strany“ a právo na práci bylo zakotveno nejen v Ústavě 1948, v Socialistické ústavě 1960, ale i v Ústavním zákoně o československé federaci z roku 1968. Postupně se zavedlo direktivní plánovité hospodaření a řízení státu a trh práce jako takový byl zlikvidován.³¹

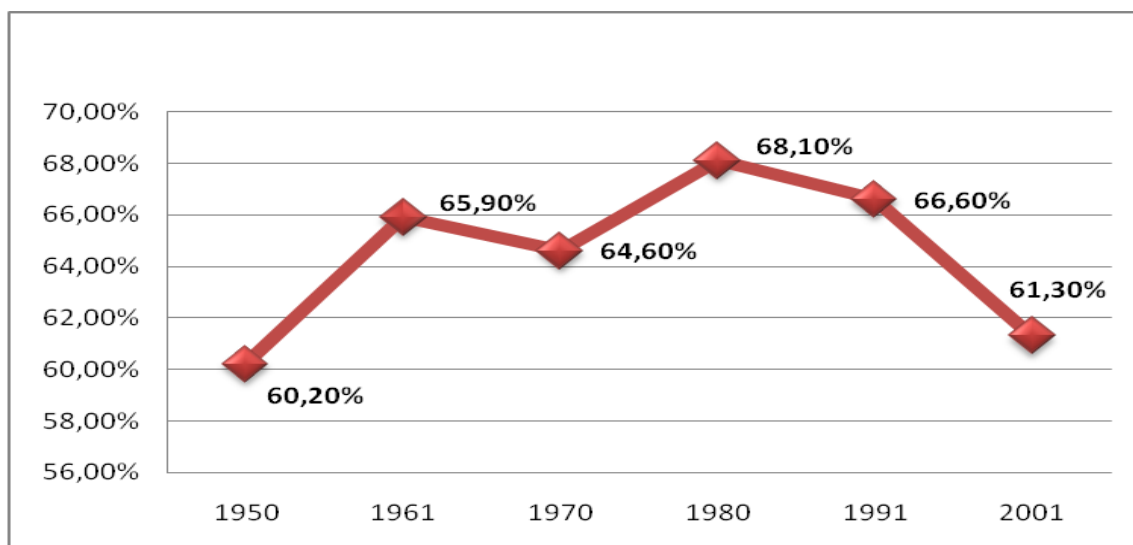
Šedesátá a sedmdesátá léta se vyznačují dnes známou technologickou nezaměstnaností. V důsledku rozvoje technologií se podařilo lidskou práci nahrazovat stroji. Avšak nezaměstnanost již nedosahovala takové vážnosti jako v době Velké hospodářské krize, jelikož fungoval státní systém podpor v nezaměstnanosti, který byl napojen na státní rozpočet. Výsledkem byly zvyšující se fiskální výdaje, kupříkladu na úkor rozvoje státu. V osmdesátých letech nezaměstnanost v Československu prakticky neexistovala a většina ekonomicky aktivních lidí byla zaměstnána a pobírali mzdu. Nicméně snaha o plnou zaměstnanost měla i své zápory, a to vznik přezaměstnanosti. Ten, kdo nepracoval, byl automaticky nařčen a odsouzen za příživnictví. Komunistická

³⁰ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha, 2003, s. 116.

³¹ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha, 2003, s. 30-35.

vláda udržovala přezaměstnanost i přes nadvýrobu. Tímto se komunistický režim odlišuje od celosvětového trendu, kdy technický pokrok dává volnost růstu nezaměstnanosti. Avšak bohužel vysoká míra ekonomické aktivity byla dosahována na úkor nízkých mezd a nízkých mzdových rozdílů, které neměly dostatečný motivační účinek na produktivitu zaměstnanců.³²

Graf 1: Vývoj ekonomické aktivity obyvatelstva v letech 1950 – 2001³³



Vývoj ekonomické aktivity obyvatel Československa a následně České republiky, zachycuje graf 1 a lze z něj vyčíst evidentní udržování přezaměstnanosti za vlády komunistické strany. Tabulka také znázorňuje postupný trend snižování ekonomicky aktivního obyvatelstva od začátku období transformačního procesu.

Před rokem 1990 byly podniky do značné míry „chráněny“ před vlivem světových trhů. Silná regulace pracovních vztahů zajišťovala zaměstnancům vysoký stupeň jistoty zaměstnání a stability pracovního místa, což se však nepříznivě odrazilo v nízké výkonnosti zaměstnanců, stejně tak jako v nízké efektivnosti využívání pracovní síly. V důsledku přezaměstnanosti byla dosahovaná velmi nízká produktivita práce. Centrální regulace mezd, která sledovala nízký mzdový nárůst, udržovala mzdy na nízké úrovni, nepodněcovala k zavádění technických inovací a přispěla k celkovému technickému a technologickému zaostávání.³⁴

³² BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha, 2003, s. 152-160.

³³ ČSÚ. *Vývoj ekonomické aktivity obyvatelstva* [online]. 2013 [cit. 2013-10-13]. Dostupné z WWW: <[http://czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/A9002E5BBF/\\$File/2.pdf](http://czso.cz/csu/2003edicniplan.nsf/t/A9002E5BBF/$File/2.pdf)>.

³⁴ KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. Praha, 2007. s. 41.

Velkým překvapením bylo, že se rapidní zvyšování nezaměstnanosti nekonalo ani po revoluci 1989, kdy byla míra nezaměstnanosti poměrně stabilní a nepřesáhla pětiprocentní hranici. Od 90. let byla ekonomická reforma zaměřena na vytvoření efektivně fungující tržní ekonomiky včetně efektivně fungujícího trhu práce, na kterém postupně zanikla mzdová regulace a tím se uvolnila striktní úprava pracovně právních vztahů. V legislativě se uvolnila cesta soukromému vlastnictví, provedla se restituce vyvlastněného majetku a malá a velká privatizace. Na rozvíjejícím se trhu práce započal dynamický rozvoj samostatně výdělečné činnosti.³⁵

V těchto nových podmínkách proběhly na trhu práce strukturální změny, které byly ovlivněny těmito faktory:³⁶

- Vývojem poptávkové strany trhu práce, který odrážel vývoj výkonnosti ekonomiky a produktivity práce.
- Vývojem nabídkové strany trhu práce, který odrážel růst potenciální pracovní síly.

V letech 1991 – 1992 klesla zaměstnanost o 300 tisíc osob a došlo ke vzniku a postupnému vývoji nezaměstnanosti, která však zůstala v tomto období na nízké úrovni, neboť z trhu práce byli vytlačeni především tzv. pracující důchodci. V následujících letech 1993 – 1996 byl zaznamenán ekonomický růst, který sebou přinesl růst zaměstnanosti o 100 tisíc osob. Situace se však zvrátila přijetím řady vládních úsporných opatření od roku 1997 a následnou privatizací bank a velkých podniků od roku 1998. Výkonnost ekonomiky od roku 1997 klesla.³⁷

V letech 1996 – 2004 byl propad zaměstnanosti trvalý, k jejímu růstu došlo až od roku 2005. K poklesu zaměstnanosti došlo v období recese (1996 – 1999) avšak i v následné fázi hospodářského oživení zaměstnanost nevzrostla, ale stagnovala. I když v letech 2005 – 2006 dochází k výraznému růstu poptávky na pracovním trhu, nezaměstnanost se nadále snižuje pouze mírně, neboť poptávka po pracovní síle je částečně uspokojena navýšením počtu zaměstnaných cizinců.³⁸

³⁵ TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha, 2010, s. 129.

³⁶ KELLER, J. *Politika s ručením omezeným*. Praha, 2001, s. 102.

³⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, 2002, s. 72-80.

³⁸ KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. Praha, 2007. s. 43.

Tab. 2: Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice³⁹

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Ekonomicky aktivní celkem	5 094	5 148	5 171	5 173	5 185	5 201	5 218	5 186	5 146	5 139
Míra zaměstnanosti osob (%)	69,0	69,2	69,4	69,3	68,7	67,5	65,9	65,2	65,2	65,6
Míra nezaměstnanosti osob (%)	4,3	4,3	4,0	3,9	4,8	6,5	8,7	8,8	8,2	7,3
Zaměstnaní celkem	4 873	4 927	4 963	4 972	4 937	4 866	4 764	4 732	4 728	4 765
Nezaměstnaní celkem	220	221	208	201	248	336	454	455	418	374

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ekonomicky aktivní celkem	5 132	5 133	5 174	5 199	5 198	5 232	5 286	5 269	5 223	5 257
Míra zaměstnanosti osob (%)	64,9	64,2	64,8	65,3	66,1	66,6	65,4	65,0	65,7	66,5
Míra nezaměstnanosti osob (%)	7,8	8,4	8,0	7,2	5,4	4,4	6,8	7,4	6,8	7,0
Zaměstnaní celkem	4 733	4 707	4 764	4 828	4 922	5 002	4 934	4 885	4 872	4 890
Nezaměstnaní celkem	399	426	410	371	276	230	352	384	351	367

2.6 Psychologický, patologický a společenský problém nezaměstnanosti

Neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí a dokonce je traumatizujícím existenciálním zážitkem. Naprostá většina lidí bere práci s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce člověk obvyklé poznává, až ji ztratí. Nedobrovolné vyřazení z práce má podle zahraničních i našich poznatků průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. Člověk, který je dlouhodobě nezaměstnaný se zmocňuje nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech.

Důsledky nezaměstnanosti nepocítují jen ti, kdo ztratili svá zaměstnání. Ve skutečnosti zasahuje nezaměstnanost daleko větší počet osob, než na kolik lze usuzovat z podílu nezaměstnaných v ekonomicky aktivní populaci, a to jak prostřednictvím jejich rodin (obvykle rodiče se svými dětmi), tak i širších příbuzenských vztahů. Smith (1987) uvádí, že v roce 1984 žilo ve Velké Británii kolem 1,3 milionu dětí v rodinách, v nichž byl hlavní živitel nezaměstnaným. Přitom 206 000 z nich žilo v rodinách, kde byl tento

³⁹ ČSÚ. *Práce a mzdy-datové údaje* [online]. 2013 [cit. 2013-04-04]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/gender_pracemzdy>.

živitel bez zaměstnání více než 1 rok, i když méně než 2 roky. Celkem 536 000 z nich žilo v rodinách, kde byl bez práce více než 2 roky.⁴⁰

Nežádoucí vliv nejen na jednotlivce, nýbrž i na celou společnost má vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti. Takto postiženou společnost provází zvýšený výskyt sociálně patologických jevů, jako je zvýšená konzumace alkoholu, nikotinu a drog, vyšší nemocností a rostoucí spotřebou léků, vyšším výskytem sebevražedných pokusů, zvýšením kriminality, zvláště mladistvých.⁴¹

Trh práce je jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství. Vývoj na trhu práce je pod vlivem stejných tržních zákonitostí jako ostatní trhy, ale má řadu specifických rysů, které jsou projevem vyjimečnosti výrobního faktoru práce. Práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat (pracovní síly). Trh práce, který se vyznačuje dokonale pružnými mzdami, nemůže vytvářet menší nabídku, než je poptávka, či vytvářet nedobrovolnou nezaměstnanost. Ceny a mzdy prostě stoupají nebo klesají tak dlouho, dokud se trhy nevyčistí. V ekonomice s dokonale pružnými mzdami by zkrátka neexistoval typ nezaměstnanosti, který svět prožíval ve třicátých letech, nebo který zažila Evropa v osmdesátých letech minulého století. Mzdy se ve skutečnosti nepřizpůsobují, aby vyčistily trh práce, mají spíše tendenci reagovat na ekonomické šoky zpomaleně. Jestliže se mzdy nepohybují, aby vyčistily trhy, může vzniknout nesoulad mezi těmi, kdo hledají zaměstnání a volnými pracovními místy.⁴²

Nepružnost evropských trhů práce je důsledkem konkrétních právních, smluvních a institucionálních podmínek. Pro odstranění byla navržena řada opatření, jako např. zkvalitnění systému vzdělávání a přípravy na povolání, zabezpečit aby příprava lidí odpovídala potřebám trhu práce, položit větší důraz na aktivní politiku zaměstnanosti, věnovat větší pozornost mládeži bez kvalifikace a další opatření.⁴³

Strategie nadnárodních firem, hlavních aktérů globalizace, je přitom vcelku prostá: Výrobu se snaží přenášet pokud možno do zemí s nejlevnější pracovní silou, své produkty prodávat v zemích s co největší kupní silou a zároveň daně ze svého podnikání platit v zemích s největšími daňovými úlevami. Pro jednotlivé státy jsou důsledky této strategie velice povážlivé. V důsledku odlivu nezanedbatelné části pracovních

⁴⁰ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, 2002, s. 79.

⁴¹ KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. Praha, 2007. s. 73.

⁴² BUCHTOVÁ, B. a KOL. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, 2002, s. 59.

⁴³ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha, 2003, s. 26-27.

příležitostí může stát jen s rostoucími potížemi ovlivňovat míru nezaměstnanosti, zároveň ztrácí zdroje na zabezpečení lidí, jejichž práce odchází do lacinějších zemí. Globalizace tak zároveň zvyšuje míru nestability domácí ekonomiky, a přitom zužuje prostor vládám, jak této nestabilitě a jejím důsledkům čelit.⁴⁴

V ekonomice jako celku je trh práce převodovým mechanismem mezi procesy výroby (nabídky, tzn. tvorby statků) a spotřeby (poptávky, které dávají užití výrobních faktorů smysl a objektivitu). Obě strany jsou ve vzájemné závislosti, od kterých se odvíjejí takové významné okolnosti, jako je výše cenové hladiny v ekonomice, koupěschopnost důchodů, základní rozsah koupěschopnosti společnosti, vytvářející rámec rozsahu výrob.⁴⁵

K důležitým faktorům ovlivňujícím celkovou situaci na trhu práce patří to, že:

- vynakládání práce je prostředkem získání statků nutných k uspokojování potřeb.
- nabídka práce je podmíněna vývojem mimoekonomických faktorů (zejména demografických a sociálních).
- poptávka po práci je determinována výslovně technologickými a ekonomickými souvislostmi plynoucími z využívání práce v kombinaci s ostatními výrobními faktory.⁴⁶

Giddens (1989) shrnuje šest charakteristik placené práce, které mají pro život člověka klíčový význam:⁴⁷

- peníze – hlavním zdrojem uspokojování potřeb.
- úroveň činnosti – zdokonalování dovedností a schopností člověka.
- rozmanitost žití – představuje vstup do kontextu s domácím prostředím.
- struktura času – den je obvykle organizován podle rytmu práce.
- sociální kontakt – přináší přátelství a příležitost širších aktivit s ostatními lidmi.
- osobní identita – zaměstnání je ceněno i pro stabilní sociální identitu.

Nezaměstnanost chápeme, že je složitým společenským problémem s multidimenzionálními důsledky. V životě člověka má práce nezastupitelný význam. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence a nepřináší mu jen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Uspokojuje jeho

⁴⁴ KELLER, J. *Politika s ručením omezeným*. Praha, 2001, s. 75.

⁴⁵ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie 13. vydání*. Praha, 1992, s. 438.

⁴⁶ BUCHTOVÁ, B. a KOL. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, 2002, s. 70.

⁴⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, 2002, s. 70-71.

potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Nejde tedy pouze o výrobu statků, ale vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést hovory, potkávat lidi a uzavírat přátelství. Ve skupinové práci se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. V konkrétní práci, ve které jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita.⁴⁸

Nejzávažnější společenskou ztrátou je *ztráta makroekonomického produktu*. Vyplyvá ze skutečnosti, že se ekonomika nenachází ve stavu plné zaměstnanosti, a proto je její výstup pod potenciální úrovní. Mezi skutečným a potenciálním produktem je produkční mezera. Vzniká proto, že lidé, kteří nemají pracovní místo, ačkoliv by rádi pracovali, nepřispívají k výrobě statků a služeb. Pokles produktu následně vyvolává další sekundární ztráty v sektoru domácností, firem i státu. Jsou-li v zemi lidé bez práce, neodvádějí daně z mezd. Firmám se v důsledku nižší produkce snižují zisky, z nichž plynou nižší daně. Stát přichází o daňové příjmy, zatímco jeho výdaje v důsledku nezaměstnanosti rostou.⁴⁹

V naší centrálně plánované ekonomice do roku 1990 byli všichni ekonomicky aktivní zaměstnaní: tzn. měli pracovní místo a pobírali mzdu. V pojetí statistiky nezaměstnanost neexistovala. Z ekonomického hlediska lze ovšem stěží tvrdit, že by všichni zaměstnaní pracovníci vytvářeli takový mezní produkt práce, který by se rovnal jejich mzdové sazbě. Mnozí dostávali mzdu za práci, která by v tržních podmínkách podobné ohodnocení nezískala. Fakticky šlo o skrytou nezaměstnanost.⁵⁰

⁴⁸ BUCHTOVÁ, B. a KOL. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, 2002, s. 185.

⁴⁹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha, 2003, s. 101-104.

⁵⁰ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha, 2003, s. 77.

3 Strukturální fondy Evropské unie – Evropský sociální fond

3.1 Sociální politika

Již v Římské smlouvě z roku 1957 byla obsažena kapitola nazvaná Sociální politika. Avšak do popředí se dostává význam politiky zaměstnanosti a sociální politiky až ke konci 20. století, kdy se nezaměstnanost, chudoba a sociální vyloučení stávají tíživým problémem. Vývoj politiky zaměstnanosti a sociální politiky prošel těmito vývojovými etapami:

- Od založení Evropského společenství v roce 1957 byla spolu s vytvářením společného trhu postupně přijata společná pravidla, která se týkala specifických záležitostí trhu práce, především bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a rovného zacházení.⁵¹
- V roce 1958 založeny dva fondy – Evropský sociální fond a Evropský zemědělský orientační a záruční fond.⁵²
- V roce 1975 vytvořen Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF) na rozvoj nejchudších států. Fond disponoval částkou 1,3 mld. EUA (Evropská účetní jednotka – byla vytvořena 1. 1. 1978 jako náhrada dosavadní rozpočtové jednotky, která byla definována vůči dolaru. Platná byla od 1. 1. 1981. Byla tvořena košem měn členských zemí Společenství.). V roce 1979 prošel ERDF první reformou a byl navýšen objem finančních prostředků, ale především byla vytvořena zvláštní část rozpočtu ve výši 5 %, která byla pod kontrolou Komise. V roce 1984 prošel ERDF další reformou, kde pod správu Komise bylo převedeno 12 % prostředků a objem prostředků byl celkově navýšen na částku 6,6 mld. ECU (Evropská měnová jednotka – vznikla 13. 3. 1979 a sloužila k zúčtování mezinárodních operací. Jedná se o košovou měnovou jednotku zemí Evropských společenství.).⁵³
- V roce 1993 předložila Evropská komise na základě výzvy Evropské rady (Kodaň, červen 1993) Bílou knihu „Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed pro 21. století“, ve které byla zpracována strategie vedoucí

⁵¹ KELLER, J. *Politika s ručením omezeným*. Praha, 2001, s. 131.

⁵² MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Průvodce fondy Evropské unie*. Praha, 2006, s. 5-6.

⁵³ FIALA, P., PITROVÁ, M. *Evropská unie*. Brno, 2010, s. 89-93.

ke snížení nezaměstnanosti a zvýšení ekonomického růstu s pozorností zaměřenou na rozvoj lidských zdrojů.⁵⁴

- V roce 1997 byla podepsána Smlouva o založení Evropského společenství. Důležitou změnou této smlouvy bylo zařazení nové kapitoly s názvem „Zaměstnanost“, která byla věnována otázkám zaměstnanosti a koordinaci politik zaměstnanosti členských zemí.⁵⁵
- V roce 2000 byl přijat na zasedáních Evropské rady (Lisabon, březen 2000 a Nice, prosinec 2000) závazek podporovat trvale udržitelný ekonomický rozvoj a posílit sociální soudržnost Evropské unie.⁵⁶
- V roce 2004 předkládá Evropská komise svůj návrh reformy politiky soudržnosti na období 2007 – 2013 nazvaný „Nové partnerství pro soudržnost, konvergenci, konkurenceschopnost a spolupráci“.⁵⁷
- Pro programové období 2007 – 2013 bylo pro regionální politiku a na politiku soudržnosti vyčleněno 35,7 % evropského rozpočtu, tedy 347,41 mld. EUR. Pro Českou republiku byla určena částka 26,69 mld. EUR (cca 752,70 mld. EUR).⁵⁸
- Pro programové období 2014 – 2020 je stanovena finanční alokace pro regionální politiku a politiku soudržnosti částka ve výši 351,85 mld. EUR. Pro Českou republiku v současné době ještě není definitivně stanovena alokace. Indikativně se bude jednat o cca. 20,5 mld. EUR. Přesná suma však bude ještě mírně upřesněna.⁵⁹

3.2 Fondy Evropské unie

Fondy Evropské unie zahrnují širokou škálu nástrojů finanční a program technické pomoci. Slouží především k podpoře hospodářského růstu členských zemí, zlepšování vzdělanosti jejich obyvatel a snižování sociálních nerovností. Mimo strukturální fondy a Fond soudržnosti, má EU k dispozici i další fondy a programy, které je možné v České republice využít. Fondy EU představují hlavní nástroj realizace

⁵⁴ KELLER, J. *Politika s ručením omezeným*. Praha, 2001, s. 148.

⁵⁵ FIALA, P., PITROVÁ, M. *Evropská unie*. Brno, 2010, s. 179.

⁵⁶ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha, 2003, s. 16-17.

⁵⁷ FIALA, P., PITROVÁ, M. *Evropská unie*. Brno, 2010, s. 193.

⁵⁸ PŘICHYSTAL, A. *Kuchařka pro žadatele z fondů EU aneb Jak uvařit dobrý projekt*. Nymburk, 2008, s. 21.

⁵⁹ RP EU. *Financování soudržnosti EU – klíčové statistiky* [online]. 2013 [cit. 2013-09-25]. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/regional_policy/thefunds/funding/index_cs.cfm>.

evropské politiky hospodářské a sociální soudržnosti (HSS). Více než třetina rozpočtu Evropské unie je věnována snížení rozdílů v rozvoji jednotlivých regionů a nerovností v blahobytu občanů. Jedná se tedy o regiony, které nedosahují 75 % průměru HDP Evropské unie. Prostřednictvím této politiky chce Unie přispět k rozvoji zaostávajících regionů, k restrukturalizaci průmyslových oblastí, které se ocitly v obtížné situaci, k ekonomické diverzifikaci venkovských oblastí, kde je zemědělství na ústupu, či revitalizaci zanedbaných městských čtvrtí. Cílem je zmenšování rozdílů mezi úrovní rozvoje různých regionů, snížení zaostalosti nejvíce znevýhodněných regionů a také podpora harmonického, vyváženého a udržitelného rozvoje ekonomických činností, vysoké úrovně zaměstnanosti, rovnosti mezi muži a ženami a vysoká úroveň ochrany a zlepšování životního prostředí.⁶⁰

Politika HSS je naplňována prostřednictvím strukturálních fondů a Fondu soudržnosti.

Strukturální fondy (SF) jsou určeny pro chudší nebo jinak znevýhodněné regiony – tedy nikoliv státy. Jedná se např. o upadající průmyslové oblasti, venkovské a problémové městské oblasti, oblasti s geografickým nebo přírodním znevýhodněním, jako například ostrovy, řídké osídlené oblasti, hornaté oblasti a pohraniční regiony). Peníze ze SF jsou čerpány v rámci několikaletých cyklů, tzv. programových období (současné na roky 2007-2013) a na základě definování jasných cílů a priorit.⁶¹ Existují dva strukturální fondy:

- ***Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF)*** - objemem peněz patří k největším ze strukturálních fondů. Zaměřuje se na modernizaci a posilování hospodářství. Má široký záběr a zasahuje do mnoha oblastí. Podporovány jsou investiční (infrastrukturní) projekty, jako např. výstavba silnic a železnic, odstraňování ekologických zátěží, budování stokových systémů, výstavba poldrů a úprava koryt řek, podpora inovačního potenciálu podnikatelů, podpora začínajícím podnikatelům, rozvoj a obnova sportovních areálů, rekonstrukce kulturních památek, výsadba regenerační zeleně, využívání obnovitelných zdrojů energie, výstavba či oprava infrastruktury pro poskytování zdravotní péče, posilování spolupráce podnikatelů v příhraničních regionech, zavádění

⁶⁰ FIALA, P., PITROVÁ, M. *Evropská unie*. Brno, 2010, s. 201.

⁶¹ MMR ČR. *Fondy Evropské unie* [online]. 2006 [2006-08-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>>.

služeb elektronické veřejné správy, modernizace systému krizového managementu apod.⁶²

- **Evropský sociální fond (ESF)** - podporuje aktivity v oblastech zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů. Svých cílů dosahuje například posilováním sociálních programů členských států, pomáháním rizikovým skupinám obyvatel, podporou rovných příležitostí na trhu práce a zlepšováním mobility pracovních sil v rámci EU. ESF podporuje neinvestiční (neinfrastrukturní) projekty, jako např. rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež, etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel, tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, podpora začínajícím OSVČ, zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele, zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky, zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia, rozvoj institucí služeb zaměstnanosti, rozvoj vzdělávacích programů apod.⁶³

Fond soudržnosti (FS), jinak také Kohezní fond, je na rozdíl od strukturálních fondů určený na podporu rozvoje chudších států, nikoli regionů. Podobně jako u ERDF jsou z něj podporovány investiční (infrastrukturní) projekty, avšak jen se zaměřením na dopravní infrastrukturu většího rozsahu (např. transevropské sítě) a ochranu životního prostředí, nově i na oblast energetické účinnosti a obnovitelných zdrojů energie. Členský stát má možnost čerpat prostředky z FS, pokud jeho hrubý národní důchod na obyvatele nepřekročí 90 % průměru EU a má sestavený program vedoucí ke splnění podmínek hospodářského sblížení (tzv. konvergenční program).⁶⁴

3.2.1 Cíle regionální strukturální politiky (2007 – 2013)

Regionální strukturální politika znamená posilování hospodářské, sociální a územní soudržnosti Evropské unie se zaměřením na snižování rozdílů mezi úrovní rozvoje různých regionů a na snížení zaostalosti nejvíce znevýhodněných regionů nebo ostrovů, přičemž zvláštní pozornost má být věnována venkovským oblastem, oblastem

⁶² BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ, M. *Strukturální politika Evropské unie*. Praha, 2009, s. 63.

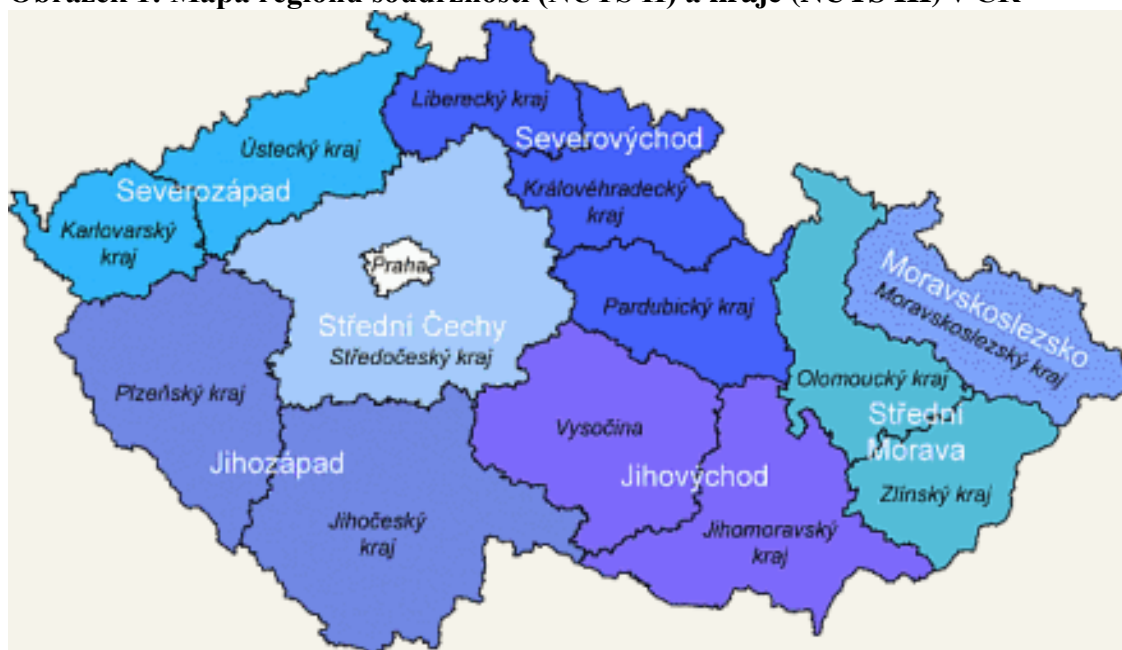
⁶³ BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ, M. *Strukturální politika Evropské unie*. Praha, 2009, s. 68..

⁶⁴ PŘÍCHYSTAL, A. *Kuchařka pro žadatele z fondů EU aneb Jak uvařit dobrý projekt*. Nymburk, 2008, s. 29.

postiženým průmyslovými přeměnami a regionům, které jsou závažně a trvale znevýhodněny přírodními nebo demografickými podmínkami.⁶⁵

Evropská unie používá pro účely regionální politiky systém regionálního členění NUTS. Každý členský stát je rozdělen do tří úrovní těchto statistických jednotek (dle počtu obyvatel). Pro čerpání z fondů EU se nejvíce využívá region na úrovni NUTS II, v České republice byly proto vytvořeny tzv. regiony soudržnosti. Pro statistické monitorování a analýzy ekonomické a sociální situace v regionech byla proto v roce 1988 zavedena jednotná nomenklatura územních statistických jednotek (NUTS - Nomenclature des Unites Territoriales Statistique). Na jejím základě jsou dle počtu obyvatel definovány tři hlavní úrovně regionálního členění území: NUTS I, NUTS II, NUTS III. Mapa ukazuje skladbu 14 krajů (NUTS III) do 8 regionů soudržnosti (NUTS II).⁶⁶

Obrázek 1: Mapa regionů soudržnosti (NUTS II) a krajů (NUTS III) v ČR⁶⁷



⁶⁵ Evropská komise - Regionální politika [online]. 2013 [cit. 2013-11-14]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/regional_policy/information/legislation/index_cs.cfm>.

⁶⁶ Slovník pojmů - NUTS [online]. 2006 [cit. 2011-08-04]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/N/NUTS>>.

⁶⁷ MMR ČR. Národní rozvojový plán ČR 2007 – 2013 [online]. 2006 [cit. 2011-08-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=45fc8d6d-7007-4bc9-8f17-d172d12e2fa0>>, s. 9.

V programovém období 2007-2013 sleduje regionální politika tři cíle, k jejichž dosažení má v evropském střednědobém rozpočtovém rámci (tzv. finanční perspektiva) prostřednictvím strukturálních fondů a Fondu soudržnosti vyčleněné 347 mld. eur:⁶⁸

- **Cíl Konvergence:** podpora hospodářského a sociálního rozvoje v nejméně rozvinutých členských zemích a oblastech na úrovni NUTS II s hrubým domácím produktem (HDP) na obyvatele nižším než 75 % průměru tohoto ukazatele pro celou Evropskou unii. Dále jsou k čerpání z tohoto cíle způsobilé státy, jejichž hrubý národní důchod (HND) na obyvatele je nižší než 90 % průměru tohoto ukazatele pro celou Evropskou unii. Tento cíl je financovaný z ERDF, ESF a FS a v České republice pod něj spadají všechny regiony soudržnosti s výjimkou Hl. m. Prahy. Mezi nejchudší regiony u nás patří NUTS II Střední Morava (57,9 %) a Severozápad (59,0 %).
- **Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost:** podpora regionů na úrovni NUTS II nebo NUTS I, které přesahují limitní ukazatele pro zařazení do cíle Konvergence. Tento cíl je financovaný z ERDF a ESF a v České republice pod něj spadá Hlavní město Praha.
- **Cíl Evropská územní spolupráce:** podpora přeshraniční spolupráce regionů na úrovni NUTS III nacházejících se podél všech vnitřních a některých vnějších pozemních hranic a všech regionů úrovně NUTS III podél námořních hranic, které jsou od sebe obecně vzdáleny nejvýše 150 kilometrů. Dále je podporována meziregionální a nadnárodní spolupráce regionů. Tento cíl je financovaný z ERDF a v České republice pod něj spadají všechny regiony.

Tab. 3: Orientace cílů regionální strukturální politiky⁶⁹

Období	Orientace – cíle
Do roku 1975	<i>Národní regionální politiky</i>
	Diferencované přístupy, opatření i financování podle uvážení národních vlád
1975-1989	<i>Regionální rozvojové programy</i>
	Vznik vazby rozvoje regionů s rozvojem Společenství
	Institucionální doporučení orientace regionální politiky

⁶⁸ MMR ČR. *Fondy Evropské unie* [online]. 2006 [2006-08-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>>.

⁶⁹ BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ, M. *Strukturální politika Evropské unie*. Praha, 2009, s. 45-46.

	- vytváření nebo udržení pracovních míst
	- budování nebo zlepšování infrastruktury
	Finanční podpora Společenství těch programů, které jsou v souladu se zájmy Společenství
1989-1993	V zájmu celého Společenství jsou stanoveny institucionálně tzv. <i>prioritní cíle</i>
	Cíl 1 – Podpora rozvoje a strukturální adaptace regionů s opoždujícím se rozvojem
	Cíl 2 – Přestavba regionů, příhraničních regionů nebo částí regionů (včetně regionů s problematickým trhem práce a městských oblastí s vysokou koncentrací obyvatel), které jsou těžce postiženy úpadkem průmyslu
	Cíl 3 – Boj s dlouhodobou nezaměstnaností
	Cíl 4 – Usnadnění začlenění mladých lidí do pracovního života
	Cíl 5 – S ohledem na reformu Společné agrární politiky
	Cíl 5a – Urychlené přizpůsobení agrárních struktur
	Cíl 5b – Podpora rozvoje venkovských oblastí
	Společenství finančně podporuje programy, které jsou v souladu s cíli, a to prostřednictvím strukturálních fondů, EIB a ostatních zdrojů
1994-1995	<i>Prioritní cíle</i> nadále představují záměry a zájmy Společenství – k zásadním změnám v obsahu nedochází
	Cíl 1 – Rozvoj a strukturální přizpůsobení zaostávajících regionů
	Cíl 2 – Přestavba regionů nebo jejich částí, které jsou těžce postiženy zaostáváním rozvoje průmyslu
	Cíl 3 – Boj s dlouhodobou nezaměstnaností a usnadnění začlenění mladých osob ohrožených vyloučením z trhu práce do pracovního života. Podpora rovných šancí pro muže a ženy na pracovním trhu
	Cíl 4 – Usnadnění adaptace pracovních sil na proces změn v průmyslu a na změny výrobních systémů
	Cíl 5 – Podpora a rozvoj venkova
	Cíl 5a – Přizpůsobení agrárních struktur v rámci SZP, modernizace a restrukturalizace rybářství
	Cíl 5b – Rozvoj a strukturální adaptace venkovských oblastí
	Cíl 6 – Podpora rozvoje a strukturální adaptace v oblastech s extrémně nízkou hustotou osídlení
	Nadále platí finanční podpora těch programů členských zemí, které jsou v souladu s cíli
2000-2006	Dochází k zúžení počtu prioritních cílů na 3, aby docházelo ke koncentraci jak finančních prostředků společenství, tak aktivit, a aby byly odstraněny duplicity
	Cíl 1 – Podpora rozvoje a strukturální adaptace zaostávajících regionů
	Cíl 2 – Hospodářská a sociální konverze oblastí, které čelí strukturálním obtížím
	Cíl 3 – Adaptace a modernizace politik a systému vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti
2007-2013	Změna v dimenzi stanovení priorit Společenství s ohledem na

	Lisabonskou strategii a závěry summitu v Göteborgu
	Cíl 1 – Konvergence
	Cíl 2 – Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost
	Cíl 3 – Evropská územní spolupráce
2014-2020 ⁷⁰	Jedním z hlavních principů pro toto období je pokračovat v nastaveném systému využívání evropských fondů a jejich nasměrování k naplňování cílů strategie EU 2020 a zavedení Dohody o partnerství
	Cíl 1 – Investice pro růst a zaměstnanost
	Cíl 2 – Evropská územní spolupráce

Tab. 3: Rozdělení prostředků fondů EU mezi cíle politiky HSS v období 2007-2013⁷¹

Cíl	Fondy pro EU27		Fondy pro ČR	
Konvergence	283 mld. € (cca 7 082,80 mld. Kč)	81,54%	25,88 mld. € (cca 730,00 mld. Kč)	96,98%
Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost	54,96 mld. € (cca 1 385,40 mld. Kč)	15,95%	419,09 mil. € (cca 11,73 mld. Kč)	1,56%
Evropská územní spolupráce	8,72 mld. € (cca 218,55 mld. Kč)	2,52%	389,05 mil. € (cca 10,97 mld. Kč)	1,46%
Celkem	347 mld. € (cca 8 686,75 mld. Kč)	100,00%	26,69 mld. € (cca 752,70 mld. Kč)	100,00%

Přepočtení směnného kurzu 1 EUR = 28,2 CZK. Informace o aktuální alokaci (přepočtené dle aktuálního směnného kurzu) je uvedena v měsíční monitorovací zprávě.

V programovém období 2007–2013 se České republice nabízí z evropských fondů 26,7 mld. EUR. Pro úspěšné čerpání musí náš stát přidat navíc přibližně čtyři miliardy eur, jelikož Evropská unie financuje maximálně 85 procent výdajů z aktivit uskutečněných v rámci regionální politiky. Programové období je základním údajem politiky hospodářské a sociální soudržnosti. Pro každé období jsou na úrovni evropské legislativy (tzv. Acquis Communautaire) stanoveny základní cíle, prostředky i pravidla. Česká republika se do strukturální pomoci EU zapojila v roce 2004, tedy hned po svém vstupu, kdy v té době probíhalo v původních 15 členských státech programové období 2000 – 2006. Další programové období probíhalo v letech 2007 - 2013, které bylo ukončeno, ale stále se mohou čerpat prostředky z fondů na probíhající projekty, které v tomto programovém období byly schváleny. V současné době se pro programové

⁷⁰ MMR ČR. *Příprava období 2014 – 2020* [online]. 2013 [2013-12-17]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Kohezni-politika-EU>>.

⁷¹ MMR ČR. *Fondy Evropské unie* [online]. 2006 [2006-08-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>>.

období 2014 – 2020 připravují nové projekty v takové podobě, aby mohly být schváleny národní vládou a Evropskou komisí.⁷²

Pro programovací dokumenty platí tzv. vícestupňový systém. Ten je používán pro regiony spadající pod cíl 1 strukturální a regionální politiky EU.⁷³

- **Plán rozvoje (Development Plan)** – jedná se o dokument připravený členským státem a založený na příslušných prioritách státu a regionu. Je podkladem pro vyjednávání o pomoci s Evropskou komisí. Pokud zahrnuje celý stát, jako je tomu např. v ČR, hovoří se o **Národním rozvojovém plánu (NRP)**.
- **Rámec podpory Společenství (Community Support Framework–CSF)** – tento dokument schvaluje Evropská komise po dohodě s příslušným státem. Zajišťuje koordinaci pomoci EU. Realizuje se prostřednictvím jednoho nebo více operačních programů.
- **Operační programy (Operational Programme-OP)** – obsahuje soubor priorit zahrnujících víceletá opatření. Může být financován z jednoho nebo více evropských fondů, z jednoho nebo více různých stávajících finančních nástrojů.

3.3 Evropský sociální fond

Zpočátku byl Evropský sociální fond (ESF) používán jako prostředek k „náhradě“ za ztrátu zaměstnání. To pomáhalo pracovníkům v těch sektorech, které se modernizovaly nebo přeměňovaly na nové druhy produkce. Pracovníci dostávali krátkodobé přídavky na rekvalifikaci. Umožňoval také pomoc pro ty, kteří opustili svůj region, aby hledali práci jinde. ESF mohl být používán v širším měřítku než Fond Evropského společenství uhlí a oceli, protože se vztahoval na všechny sektory kromě zemědělství.⁷⁴

Padesátá léta a počátek šedesátých let minulého století byly obdobím vysoké zaměstnanosti, ale koncem šedesátých let rostly obavy, zda je pracovní místo pro každého. V roce 1969 se vlády Evropského hospodářského společenství (EHS) sešly na summitu v Haagu a poukázali na potřebu reformovat Fond jako součást sjednocování

⁷² BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ, M. *Strukturální politika Evropské unie*. Praha, 2009, s. 71-85.

⁷³ PŘICHYSTAL, A. *Kuchařka pro žadatele z fondů EU aneb Jak uvařit dobrý projekt*. Nymburk, 2008, s. 20-30.

⁷⁴ MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Průvodce fondy Evropské unie*. Praha, 2006, s. 15-18.

sociální politiky.⁷⁵ Připravily základ pro první reformu ESF v roce 1971, která se snažila směřovat finance určitým skupinám a kategoriím lidí po přidání více peněz do fondu. Sedmdesátá léta 20. století byla svědkem zpomalování evropské ekonomiky a znamenala konec období, o němž se někdy mluví jako o zlatém věku ekonomického růstu v Evropě. V roce 1973 propukla ropná krize a zastavily se dodávky ropy do zemí, které podporovaly Izrael ve válce s Egyptem a Sýrií. To ovlivnilo všechny oblasti ekonomiky, tedy i zaměstnanost. Situaci ještě více zhoršila energetická krize v roce 1979.⁷⁶

V sedmdesátých letech soustavně rostla nezaměstnanost mladých lidí. V roce 1977 si Komise všimla, že během čtyř let se nezaměstnanost mladých lidí více než zdvojnásobila. Nezaměstnaných ve věku do 25 let byla asi 2 miliony. V této době se ESF začal také více zaměřovat na postavení žen na trhu práce. Na rostoucí úlohu žen na pracovišti reagoval větší podporou, když o práci přišly nebo se po určité přestávce vracely. Fond se také začal zaměřovat na specifické sociální skupiny jako jsou zdravotně postižené nebo starší pracovníky nad 50 let. Jak se ESF rozvíjel pro různé cílové skupiny, začalo být zřejmé, že se musí zapojit zaměstnavatelé a odborové organizace a samozřejmě jednotlivé společnosti. To znamenalo určitou spolupráci mezi veřejným a soukromým sektorem, a proto ve Fondu došlo k významným změnám. Komise a členské státy měly v budoucnu definovat společné priority pro celé EHS a alokovat soustředěné finanční prostředky na jejich řešení. Tím se začal rozvíjet strukturovaný přístup k tomu, jak optimalizovat použití těchto peněz a jak co nejvíce zefektivnit zprostředkování financí z ESF. S novým systémem předchozího schvalování a strukturovanějšího přístupu přišlo také více kontrol, které měly zajistit řádné používání prostředků z ESF a tím se zároveň staly postupy složitějšími.⁷⁷

Začátek osmdesátých let 20. století se vyznačoval novým finančním poklesem v důsledku energetické krize v roce 1979. Evropští představitelé uznali, že užší ekonomická a finanční spolupráce by Evropě umožnila lépe se vypořádat s takovými krizemi. V roce 1987 vstoupil v platnost Jednotný evropský akt. Dvanáct členů Společenství mířilo k jednotnější finanční politice a jednotnějšímu trhu. V osmdesátých letech se začal trh měnit od průmyslového věku k věku informačnímu. Tradiční

⁷⁵ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno, 2009, s. 17-20.

⁷⁶ EVROPSKÁ KOMISE. *Evropský sociální fond – 50 let investic pro lidi*. Lucemburk, 2007, s. 21.

⁷⁷ EVROPSKÁ KOMISE. *Evropský sociální fond – 50 let investic pro lidi*. Lucemburk, 2007, s. 20-26.

průmyslová odvětví jako ocelářství nebo zpracovatelský průmysl byla v poklesu, začaly se objevovat nové příležitosti nových technologií a tím k poptávce po kvalifikovaných pracovnících. Celkový počet nezaměstnaných v EHS se zdvojnásobil z 6 milionů v roce 1979 na 12 milionů v roce 1983. Průmyslové změny znamenaly pro ESF obrovský problém a musely být provedeny změny. Jedna z hlavních úprav odstranila požadavek, že po rekvalifikaci musí osoba pracovat v zaměstnání souvisejícím s jejím vyškolením nejméně šest měsíců po jeho absolvování. Cílem bylo vybavit příjemce příspěvku řadou dovedností pro usnadnění při hledání práce v různých sektorech. ESF měl dvě priority – odborné školení (polovina z nich byla školení při práci) a kursy, při nichž byli lidé školeni v používání nových technologií.⁷⁸ Velikost a význam ESF byl stále větší, proto se v rámci reformy z roku 1988 usilovalo o větší spolupráci mezi členskými státy a Komisí. Celá myšlenka spočívala v dlouhodobějším naprogramování Fondu, aby mohl být používán efektivněji. Zároveň byl reformován tak, aby mohl lépe pomáhat regionům, které nejvíce zaostávaly a snížila se tím nerovnováha mezi bohatými a chudými regiony.⁷⁹

Devadesátá léta 20. století se vyznačovala rychlým postupem globalizace, jež přišla po skončení studené války. Důležitými stupni rozvoje na evropské úrovni bylo dovršení jednotného trhu v roce 1992, Maastrichtská smlouva (vytvořila novou politickou a hospodářskou strukturu sestávající z tzv. tří pilířů – Evropskou unii. První pilíř tvoří stávající Evropská společenství, druhý pilíř tvoří Společnou zahraniční a bezpečnostní politiku a třetí pilíř tvoří Spolupráci v oblasti spravedlnosti a vnitřních věcí) a Amsterodamská smlouva (Policejní a soudní spolupráce v trestních věcech). V roce 1994 byla míra nezaměstnanosti kolem 10 %, což představovalo 18,7 milionů lidí, převážně mladých. Nastal systém růstu bez zaměstnání (Jobless Growth), což je ekonomický růst s vysokou mírou nezaměstnaností. Technický rozvoj pokračoval tím, že se osobní počítače stále více dostávaly na pracoviště a do domácností. Stále více se začal využívat internet, který posloužil jako hlavní prostředek ke globalizaci. Po schválení Amsterodamské smlouvy se členské státy dohodly na systému směrnic pro zaměstnanost a na společné strategii. Co nejvíce zaměstnat lidí, zvýšit míru zaměstnanosti žen a podpořit podnikání. Fond se dále zaměřoval na školení mladých lidí, kteří byli nezaměstnaní. Pomalu se začaly objevovat problémy se zaměstnaností

⁷⁸ EVROPSKÁ KOMISE. *Evropský sociální fond – 50 let investic pro lidi*. Lucemburk, 2007, s. 28.

⁷⁹ MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Průvodce fondy Evropské unie*. Praha, 2006, s. 27-32.

souvisejících s věkem, protože Evropa má starší pracovníky (55-64) a rostoucí starší populaci. Fond začal více podporovat iniciativy poskytující péči starším lidem, aby členové rodiny měli příležitost zůstat v práci. Přestože na začátku desetiletí byla nezaměstnanost vysoká, klesla na 15,9 milionu v roce 1999, což byl pokles o téměř 3 miliony.⁸⁰

Na počátku tisíciletí byla zahájena strategie vytvořit z Evropy nejvíce konkurenceschopnou a nejdynamičtější znalostní ekonomiku na světě. V roce 2000 zahájili vedoucí představitelé EU Lisabonskou strategii, aby do roku 2010 dosáhla míra zaměstnanosti v celé EU 70 % a aby míra zaměstnanosti žen dosáhla více než 60 %. Měnicí se trh práce vyžadoval od pracovníků a zaměstnanců větší flexibilitu, prioritou ESF tedy bylo zvýšit kvalifikaci a flexibilitu existující pracovní síly a zavést nové formy organizace práce. Prioritou se také stalo podnikání, takže mohl být využit plný zaměstnanecký potenciál sektoru služeb a služeb souvisejících s průmyslem. Růst malých a středních podniků byl důležitý pro vytváření pracovních míst. V roce 2004 zažila EU největší rozšíření v dějinách. Většina nových členských států stála před vážnými problémy v souvislosti s transformováním společnosti a restrukturalizaci ekonomiky na tržní ekonomiku, což vedlo k prudkému pádu celkové produkce a tím k velkému počtu nezaměstnaných. Stále přitažlivějším cílem začala být EU v proudu mezinárodní migrace. Zavedla se společná imigrační politika EU a stanovily cíle na posílení svobody, bezpečnosti a práva v EU. Další z hlavních oblastí činnosti ESF v novém tisíciletí byla i nadále pomoc mladým lidem a starším 50 let dostat se na trh práce. Překonávání diskriminace na pracovišti a přístup k zaměstnanosti byly považovány za klíčové prvky strategie Evropské unie v novém tisíciletí. Pomoc ESF se soustředí na oblasti, kde to může mít největší efekt na dosažení cílů, které byly dohodnuty mezi členskými státy a Komisí. EU si uvědomuje, že v důsledku globalizace a technologického pokroku se rychle mění potřeby pracovníků a podniků. ESF proto pokračuje v práci na vytváření flexibilního trhu práce. V nadcházejících letech bude Evropský sociální fond podporovat cíle Evropské unie spočívající v úplné zaměstnanosti a sociálním pokroku, dosažení rovnosti mezi muži a ženami, solidarity mezi generacemi, ale bude také bojovat proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci.⁸¹

⁸⁰ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno, 2009, s. 22.

⁸¹ EVROPSKÁ KOMISE. *Evropský sociální fond – 50 let investic pro lidi*. Lucemburk, 2007, s. 39-51.

3.4 Evropský sociální fond v České republice

Vstupem do Evropské unie v roce 2004 získala Česká republika možnost podílet se na využívání prostředků strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. Nejstarším u těchto fondů je Evropský sociální fond (ESF), který byl založen Římskou smlouvou již v roce 1957. ESF je klíčovým finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Jeho hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. ESF pomáhá členským zemím EU k dosažení plné zaměstnanosti, zvyšování kvality a produktivity práce, pomáhá podporovat přístup znevýhodněných osob na trhu práce a snižovat národní, regionální a lokální rozdíly v zaměstnanosti.⁸²

Pro programové období 2007 – 2013 bylo z ESF pro Českou republiku k dispozici 3,8 mld. EUR a s nezbytným spolufinancováním ze státního rozpočtu 4,4 mld. EUR. Čerpání těchto finančních prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů umožňují tyto operační programy:⁸³

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

3.4.1 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) vymezuje priority pro podporu rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti z Evropského sociálního fondu v období 2007 – 2013. Při tvorbě OP LZZ byly zohledněny relevantní dokumenty EU – Sdělení komise „Politika soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti, Strategické obecné zásady Společenství 2007 – 2013.“ COM (2005) 299, Sdělení Komise Radě a Evropskému parlamentu – „Integrované změny pro růst a zaměstnanost, Lisabonský program Společenství“, COM (2005) 330 a návrh Nařízení o Evropském sociálním fondu. OP LZZ byl vypracován zejména ve vazbě na Národní strategický referenční

⁸² MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno, 2009, s. 31-38.

⁸³ MPSV ČR. *Operační programy 2007 – 2013* [online]. 2008 [cit. 2013-10-05]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13>>.

rámec České republiky, který vymezuje priority České republiky pro podporu ze strukturálních fondů a Kohezního fondu v období 2007 – 2013, na Národní program reforem 2005 – 2008, Strategii hospodářského růstu a další klíčové strategické dokumenty, které jsou uvedeny dále.⁸⁴

Globálním cílem OP LZZ je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU. Tento cíl zajišťuje realizaci Strategických cílů Národního strategického referenčního rámce 2007 – 2013 „Otevřená, flexibilní a soudržná společnost“ a „Konkurenceschopná česká ekonomika“ a je plně v souladu se třetí obecnou zásadou Politiky soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti (Strategické obecné zásady Společenství, 2007 – 2013) – Více a lepších pracovních míst a se Strategií hospodářského růstu ČR.⁸⁵

Prioritní osy uvedené v OP LZZ jsou navrženy tak, aby byly v souladu s problémy, trendy, návrhy řešení a strategiemi obsaženými v Národním strategickém referenčním rámci 2007 – 2013, Strategii hospodářského růstu 2007 – 2013, Národním programu reforem ČR 2005 – 2008, Národním akčním plánu sociálního začleňování 2006 – 2008, Národním akčním plánu zaměstnanosti 2004- 2006, Národním programu přípravy na stárnutí 2003 – 2007, Strategii Rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku, Strategii podpory dostupnosti a kvality veřejných služeb, Postupu a hlavních směrech reformy a modernizace ústřední státní správy, Koncepti reformy veřejné správy a v dalších základních strategických dokumentech pro oblast zaměstnanosti, sociální politiky, podpory rozvoje lidských zdrojů a modernizace veřejné správy.⁸⁶

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost obsahuje šest prioritních os, které rozdělují program na tematické celky, a ty jsou dále realizované prostřednictvím oblastních podpor.

- **Prioritní osa 1 – Adaptability:** tato prioritní osa je zaměřena na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a zavádění moderních forem systému řízení.

⁸⁴ MPSV ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013* [online]. 2008 [cit. 2013-10-15]. Dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz/file/4976/>>, s. 10-15.

⁸⁵ MPSV ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013* [online]. 2008 [cit. 2013-10-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/>>.

⁸⁶ MPSV ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013* [online]. 2008 [cit. 2013-10-26]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osy/>>.

- Oblast podpory 1.1 – Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků.
- Oblast podpory 1.2 – Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků.⁸⁷
- **Prioritní osa 2 – Aktivní politika trhu práce:** tato prioritní osa je zaměřena na zlepšení přístupu k zaměstnání, prevenci nezaměstnanosti skupin ohrožených na trhu práce a zvýšení kvality vzdělávacích služeb na trhu práce.
 - Oblast podpory 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti.
 - Oblast podpory 2.2 – Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj.⁸⁸
- **Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti:** tato prioritní osa je zaměřena na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením, zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob, prosazování rovných příležitostí žen a mužů a lepší slučitelnost rodinného a profesního života.
 - Oblast podpory 3.1 – Podpora sociální integrace a sociálních služeb.
 - Oblast podpory 3.2 – Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit.
 - Oblast podpory 3.3 – Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce.
 - Oblast podpory 3.4 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života.⁸⁹
- **Prioritní osa 4 – Veřejná správa a veřejné služby:** tato prioritní osa je zaměřena na modernizaci veřejné správy, řízení a rozvoj lidských zdrojů, zavádění moderních nástrojů řízení, zvyšující kvalitu a dostupnost veřejných služeb a omezování prostoru pro korupci.
 - Oblast podpory 4.1 – Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy.⁹⁰

⁸⁷ MPSV ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013* [online]. 2008 [cit. 2013-10-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-1-adaptabilita>>.

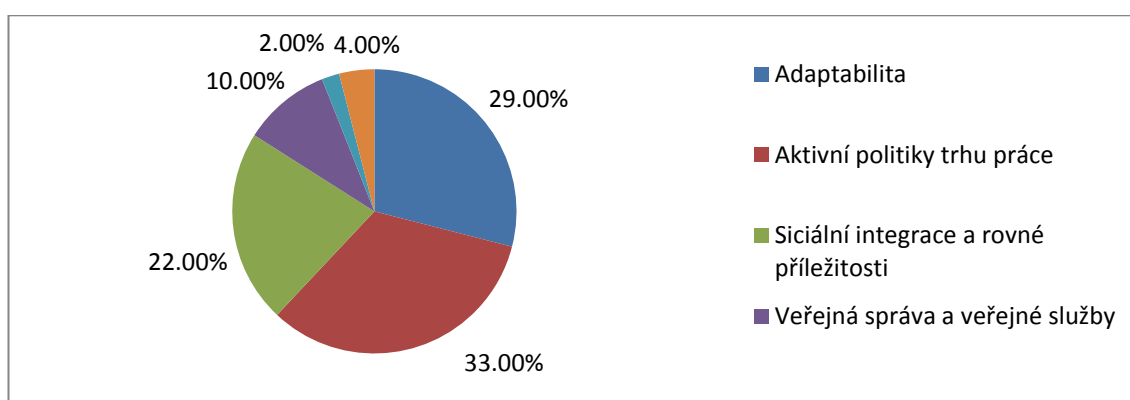
⁸⁸ MPSV ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013* [online]. 2008 [cit. 2013-10-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-2-aktivni-politiky-trhu-prace>>.

⁸⁹ MPSV ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013* [online]. 2008 [cit. 2013-10-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-3-socialni-integrace-a-rovne-prilezitosti>>.

⁹⁰ MPSV ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013* [online]. 2008 [cit. 2013-10-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-4-verejna-sprava-a-verejne-sluzby>>.

- **Prioritní osa 5 – Mezinárodní spolupráce:** tato prioritní osa je zaměřena na přímou podporu inovací prostřednictvím mezinárodní výměny zkušeností a dovedností, zvýšit efektivnost strategií, politik a rozvoj partnerství v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti.
 - Oblast podpory 5.1 – Mezinárodní spolupráce.⁹¹
- **Prioritní osa 6 – Technická pomoc:** tato prioritní osa je zaměřená na akce pro podporu řízení, implementace, kontroly, monitorování, hodnocení, publicity a na posílení administrativní kapacity implementačních orgánů.
 - Oblast podpory 6.1 – Podpora, řízení a kontroly operací OP LZZ.⁹²

Graf 2: Podíl jednotlivých prioritních os na OP LZZ⁹³



3.4.2 Operační program Zaměstnanost

Operační program Zaměstnanost (OPZ) vymezuje priority pro podporu zaměstnanosti, sociálního začleňování a efektivní řízení veřejné správy z ESF v období 2014 – 2020. Operační program je vypracován zejména ve vazbě na Dohodu o partnerství, která vymezuje priority České republiky. Při tvorbě OPZ byly zohledněny relevantní dokumenty EU: Sdělení Komise - Evropa 2020, Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění KOM (2010) ze dne 3. března 2010, Sdělení Komise Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa KOM (2010) 682 ze dne 23. listopadu 2010, Sdělení Komise Mládež v pohybu KOM (2010) 477 ze dne 15. září 2010 a další dokumenty. Usnesením vlády ČR č. 867 ze dne 28. listopadu 2012 bylo

⁹¹ MPSV ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013* [online]. 2008 [cit. 2013-10-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-5-mezinarodni-spoluprace>>.

⁹² MPSV ČR. *Prováděcí dokument (říjen 2013)* [online]. 2008 [cit. 2013-10-15]. Dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz/file/7297/>, s. 28-45.

⁹³ MPSV ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013* [online]. 2008 [cit. 2013-10-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

schváleno vymezení operačního programu Evropského sociálního fondu Operační program Zaměstnanost.⁹⁴

Prioritní osy OPZ jsou navrženy tak, aby pokrývaly problematiku podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, zefektivnění veřejné správy a veřejných služeb a podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy. OPZ bude dle úkolu z Usnesení vlády č. 809/2013 předložen vládě ke schválení do konce března 2014 před oficiálním předložením Evropské komisi a před zahájením vyjednávání. V rámci operačního programu Zaměstnanost jsou podporovány intervence ze tří tematických cílů pro Evropské strukturální a investiční fondy:

- 1) Podpora zaměstnanosti a mobility pracovníků,
- 2) Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě,
- 3) Posilování institucionální kapacity a účinné veřejné správy.⁹⁵

Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020 obsahuje pět prioritních os, které byly definovány na základě strategických materiálů a klíčových potřeb.

- **Prioritní osa 1 – Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly:** tato prioritní osa je zaměřena na zvýšení zaměstnanosti, realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, na podporu snížení rozdílů v postavení žen a mužů, rozvoj vzdělávání a na sladování soukromého a pracovního života.
 - Investiční priorita 1.1 – Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní osoby, včetně místních iniciativ na podporu zaměstnanosti a mobility pracovníků.
 - Investiční priorita 1.2 – Rovnost žen a mužů a sladění pracovního a soukromého života.
 - Investiční priorita 1.3 – Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám.
 - Investiční priorita 1.4 – Modernizace a posílení institucí trhu práce, včetně opatření pro zlepšení nadnárodní mobility pracovníků.

⁹⁴ MPSV ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013* [online]. 2008 [cit. 2013-10-15]. Dostupné z WWW: < <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>>.

⁹⁵ MPSV ČR. *OP Zaměstnanost-Návrh OP Zaměstnanost* [online]. 2008 [cit. 2013-11-15]. Dostupné z WWW: < <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>>, s. 30-36.

- Investiční priorita 1.5 – Udržitelná integrace mladých lidí (15-24 let) mimo zaměstnání, vzdělávání nebo odbornou přípravu na trh práce, pro projekty financované Iniciativou na podporu zaměstnanosti mládeže.⁹⁶
- **Prioritní osa 2 – Sociální začleňování a boj s chudobou:** tato prioritní osa je zaměřena na zvýšení uplatitelnosti osob ohrožených sociálním vyloučením, rozvoj sociálních a zdravotních služeb, služeb pro rodiny a děti a podporu sociálního podnikání.
 - Investiční priorita 2.1 – Aktivní začleňování, zejména za účelem zvyšování zaměstnatelnosti.
 - Investiční priorita 2.2 – Zlepšování přístupu k dostupným, udržitelným a vysoce kvalitním službám, včetně zdravotnictví a sociálních služeb obecného zájmu.
 - Investiční priorita 2.3 – Strategie pro místní rozvoj s vedoucí úlohou komunit.⁹⁷
- **Prioritní osa 3 – Sociální inovace a mezinárodní spolupráce:** tato prioritní osa je zaměřena na posilování institucionální kapacity a účinné veřejné správy, na sociální inovace a mezinárodní spolupráci v oblastech přístupu k zaměstnání pro uchazeče, mobility pracovní síly a aktivního začleňování osob.⁹⁸
- **Prioritní osa 4 – Efektivní veřejná správa:** tato prioritní osa je zaměřena na zvýšení efektivity a transparentnosti veřejné správy, snížení administrativní zátěže a zefektivnění řízení lidských zdrojů.
 - Investiční priorita 4.1 – Investice do institucionální kapacity a výkonnosti veřejné správy a veřejných služeb za účelem reform, zlepšování právní úpravy a řádné správy.⁹⁹
- **Prioritní osa 5 – Technická pomoc:** tato prioritní osa je zaměřena na podporu řízení, implementace, kontroly, monitorování, hodnocení a publicity.¹⁰⁰

⁹⁶ MPSV ČR. *OP Zaměstnanost-Návrh OP Zaměstnanost* [online]. 2008 [cit. 2013-11-15]. Dostupné z WWW: < <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>>, s. 45-69.

⁹⁷ MPSV ČR. *OP Zaměstnanost-Návrh OP Zaměstnanost* [online]. 2008 [cit. 2013-11-15]. Dostupné z WWW: < <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>>, s. 70-101.

⁹⁸ MPSV ČR. *OP Zaměstnanost-Návrh OP Zaměstnanost* [online]. 2008 [cit. 2013-11-15]. Dostupné z WWW: < <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>>, s. 102-103.

⁹⁹ MPSV ČR. *OP Zaměstnanost-Návrh OP Zaměstnanost* [online]. 2008 [cit. 2013-11-15]. Dostupné z WWW: < <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>>, s. 104-110.

¹⁰⁰ MPSV ČR. *OP Zaměstnanost-Návrh OP Zaměstnanost* [online]. 2008 [cit. 2013-11-15]. Dostupné z WWW: < <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>>, s. 111-113.

4 Stav čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu v České republice

Finanční prostředky z Evropského sociálního fondu na Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost jsou určeny finančním rámcem Národního strategického referenčního rámce ČR 2007 -2013, který určuje rozdělení prostředků na jednotlivé operační programy. V souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti a politikou ESF jsou finanční prostředky programu koncentrovány na opatření a činnosti prováděné ve prospěch jednotlivců, a to zejména jednotlivců znevýhodněných na trhu práce. Opatření a činnosti na rozvoj systémů veřejných služeb včetně podpory jejich poskytovatelům jsou koncipována jako podpůrná s cílem rozšířit a zkvalitnit služby poskytované jednotlivcům. Na níže uvedené neinvestiční programy umožňují českým žadatelům z Evropského sociálního fondu získat až 3,8 mld. EUR. Na OP LZZ je celkem vyčleněno 1,88 mld. EUR, což činí přibližně 7 % veškerých finančních prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Tato částka je ještě navýšena z českých veřejných zdrojů o dalších 0,33 mld. EUR. Na operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK), který je určen na oblast rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání je celkem vyčleněno 1,79 mld. EU z fondů EU a z českých veřejných fondů je navýšeno o dalších 0,32 mld. EUR. Na operační program Praha – Adaptabilita (OP PA), který platí pouze na území hlavního města Prahy je celkem vyčleněno 113 mil. EUR z fondů EU a z českých veřejných fondů je navýšeno o dalších 20 mil. EUR. Poměr financování je stanoven na 85 % z ESF a 15 % prostředků z národních veřejných zdrojů.¹⁰¹

Implementace OP LZZ je zajišťována subjekty na různých stupních úrovně. Řídícím orgánem na základě Usnesení vlády č. 175/2006 ze dne 22. února 2006 bylo určeno Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) – odbor Řízení pomoci z ESF. Odpovědnost za implementaci jednotlivých oblastí podpory bude delegována na jednotlivé subjekty na základě dohody s Řídícím orgánem. Celkovou odpovědnost nese

¹⁰¹ MPSV ČR. *Operační programy 2007 – 2013* [online]. 2008 [cit. 2013-12-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/>>.

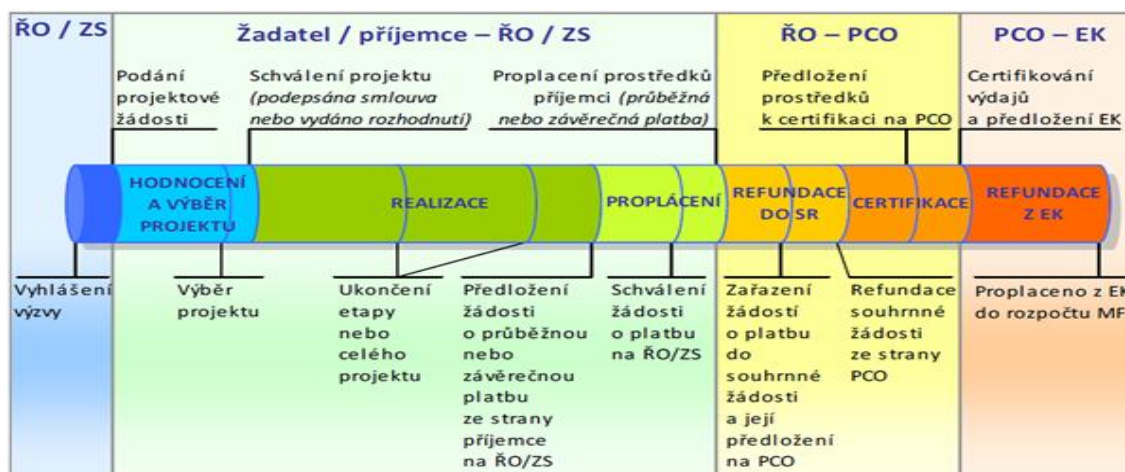
MPSV. Pro vyplácení pomoci z ESF je na základě usnesení vlády č. 198 ze dne 22. února 2006 ustanoven jediný Platební a certifikační orgán, a to Ministerstvo financí.¹⁰²

Platby příjemcům podpory se realizují na základě žádosti o platbu, kterou příjemce předkládá na ŘO. Platby příjemcům probíhají buď poskytnutím příspěvku příjemci před realizací projektu nebo až následné proplacení výdajů již vynaložených příjemcem. Rozhodnutí o formě je plně v kompetenci ŘO. Výběr ukazatelů sledovaných v měsíční monitorovací zprávě je proto nastaven takovým způsobem, aby pokrýval celý cyklus čerpání (graf 3), tj. podané žádosti o podporu, vyřazené projekty, projekty ve schvalovacím procesu či schválené projekty, prostředky proplacené příjemcům až po prostředky v souhrnných žádostech zaúčtovaných v Platebním a certifikačním orgánu a certifikaci uskutečněných výdajů. Systém finančních toků prostředků z rozpočtu EU je založen na principu předfinancování ze státního rozpočtu. Podíl EU je nejprve předfinancován z rozpočtu jednotlivých řídicích orgánů a až poté je podíl EU refundován zpět do daného řídicího orgánu. Informace o průběhu čerpání prostředků ze strukturálních fondů, Fondů soudržnosti a národních zdrojů jsou součástí monitorovací zprávy a představuje hlavní výstup monitoringu realizace operačních programů v programovém období 2007 – 2013. Monitorovací zpráva podává informace o pokroku čerpání strukturální pomoci a je nástrojem efektivního řízení. Poskytnutí pravidelného a shrnujícího přehledu o průběhu čerpání vede nejen k účinnější kontrole, ale také možnosti porovnání jednotlivých operačních programů. Informační hodnota této zprávy přímo závisí na kvalitě a úplnosti informací poskytovaných řídicími orgány jednotlivých OP a příjemci pomoci.¹⁰³

¹⁰² MPSV ČR. *Prováděcí dokument (říjen 2013)* [online]. 2008 [cit. 2013-10-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7297/>>, s. 105-115.

¹⁰³ MMR ČR. *Měsíční monitorovací zpráva* [online]. 2013 [cit. 2013-12-10]. Dostupné z WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/1a7af95d-525c-4b88-94a1-bdcf6a3b02d7/MMZ_2013_12.pdf>, s. 8-15.

Graf 3: Schéma průběhu čerpání finančních prostředků¹⁰⁴



Celková částka vyčleněná pro programové období 2007 – 2013 z Evropské unie pro Českou republiku na jednotlivé operační programy v rámci Evropského sociálního fondu je 3,8 mld. EUR. V tabulce 4, která byla vytvořena na základě údajů uvedených v prováděcích dokumentech za jednotlivé operační programy v ESF, je uveden finanční plán pro jednotlivé operační programy a částky, které se můžou čerpat v uvedených letech.

Tab. 4: Indikativní finanční plán ESF pro jednotlivé operační programy (EUR)

Rok	OP LZZ	OP PA	OP VK
2007	228 241 656	14 579 111	227 070 511
2008	239 368 138	14 870 693	238 173 571
2009	250 544 334	15 168 107	249 325 874
2010	262 241 262	15 471 469	260 998 433
2011	278 369 782	15 780 898	272 677 243
2012	321 561 618	20 005 753	248 876 514
2013	320 858 477	17 595 467	294 977 392
Celkem	1 901 185 267	113 471 498	1 792 099 538
Celkem EU a ČR	2 209 549 567	133 495 881	2 108 352 398

Tabulka 5 je vytvořena z údajů uvedených ve výročních zprávách jednotlivých operačních programů v ESF za rok 2012, které jsou k dispozici v červnu 2013. Tabulka ukazuje stav čerpání finančních prostředků od začátku programového období 2007 do 31. 12. 2012.

¹⁰⁴ MMR ČR. *Informace o čerpání* [online]. 2013 [cit. 2013-11-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Informace-o-čerpani>>.

Tab. 5: Čerpání finančních prostředků

Prioritní osa/oblast podpory	Alokace 2007-2013	Prostředky kryté Rozhodnutím/Smlouvou (dodatkem)		Proplacené prostředky příjemcům		Certifikované výdaje předložené EK	
	EUR	EUR	%	EUR	%	EUR	%
OP Lidské zdroje a zaměstnanost	2 209 549 567	1 955 927 686	88,52%	1 011 634 136	45,88%	793 547 338	35,91%
OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost	2 108 352 398	1 914 882 844	90,82%	1 160 183 385	55,03%	498 668 828	23,65%
OP Praha - Adaptabilita	133 495 881	102 629 473	76,88%	67 520 064	50,58%	61 697 950	46,22%

V roce 2012 bylo dosaženo v implementaci Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost výrazného pokroku a pro urychlení čerpání byla přijata řada opatření, jejichž plnění byla pravidelně monitorována. Hlavním ukazatelem pro čerpání prostředků je objem certifikovaných prostředků. V roce 2013 a v dalších letech se počítá s využitím mimořádných certifikačních období a to především vždy ke konci roku tak, aby bylo zajištěno dostatečné množství prostředků.¹⁰⁵

V průběhu roku 2013 v implementaci OP VK žadatelé podali na řídicí orgán celkem 1 137 žádostí o dotaci na projekty v celkové výši 5,4 mld. Kč, což představuje meziroční nárůst o 3,9 %. Od počátku programového období k 3. lednu 2014 bylo v rámci projektů proplaceno na účty příjemců celkem 39,1 mld. Kč, což činí nárůst o 34,8 %.¹⁰⁶

Během roku 2012 probíhala implementace Operačního programu Praha – Adaptabilita komplexně ve všech oblastech. Z čerpání ke konci roku 2012 je zřejmé, že byl splněn plán pro čerpání určený pro rok 2012. OP PA je stále nejlépe čerpajícím operačním programem spolufinancovaném z Evropského sociálního fondu. V průběhu roku 2012 se ukázalo, že v oblasti individuálních projektů se nedaří dosáhnout cílů z dříve schválených projektových žádostí. Hlavními problémy jsou s výběrem dodavatelů. Hlavní město Praha vyhodnocuje dopad těchto problémů na implementaci OP PA a intenzivně hledá opatření pro minimalizaci negativních dopadů.¹⁰⁷

¹⁰⁵ MŠMT ČR. *Výroční zprávy ČR* [online]. 2012 [cit.2013-11-08]. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/vyrocní-zpravy-op-vk>>, s. 8.

¹⁰⁶ MMR ČR. *Měsíční monitorovací zpráva* [online]. 2013 [cit. 2013-12-10]. Dostupné z WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/1a7af95d-525c-4b88-94a1-bdcf6a3b02d7/MMZ_2013_12.pdf>, s. 54.

¹⁰⁷ HMP. *Výroční zprávy o realizaci programu OP PA* [online]. 2013 [cit. 2013-10-21]. Dostupné z WWW: <http://www.prahafondy.eu/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/Vyrocní%20zpravy/OPPA_Vyrocní_zpráva_2012.pdf>, s. 9-11.

V roce 2013 v implementaci OP PA podali žadatelé na řídicí orgán celkem 400 žádostí o dotaci v celkové výši 984,2 mil. Kč, což představuje meziroční nárůst o 6,4 %. Od počátku programového období k 3. lednu 2014 bylo na účty příjemců proplaceno celkem 2,6 mld. Kč, což činí nárůst o 73,3 %.¹⁰⁸

4.1 Implementace Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost

Příjemcem veřejné podpory poskytnuté z OP LZZ ve formě dotace nebo příspěvku může být obchodní společnost, družstvo, fyzická osoba podnikatel, příspěvková organizace založená orgány veřejné správy, samy orgány veřejné správy nebo neziskové společnosti, pokud svou činností zasahují do aktivit, které jsou poskytovány na trhu práce, na kterém panuje plná a svobodná konkurence.

Tabulka 6 ukazuje alokaci prostředků na jednotlivé prioritní osy v rámci OP LZZ na programové období 2007 – 2013.

Tab. 6: Indikativní finanční plán OP LZZ podle jednotlivých prioritních os (EUR)¹⁰⁹

Číslo prioritní osy	Název prioritní osy	Fond/míra spolufinancování	Příspěvek Společenství	Národní zdroje	Indikativní rozdělení národních zdrojů		Celkové zdroje	Míra spolufinancování
					Národní veřejné zdroje	Národní soukromé zdroje		
			a	b = c + d	c	d	d = a + b	e = a / d
4,1	Adaptabilita	ESF/veřejné/cíl Konv	487 539 838	86 036 442	86 036 442	0	573 576 280	85,0%
4,2a	Aktivní politika trhu práce	ESF/veřejné/cíl Konv	646 984 112	114 173 667	114 173 667	0	761 157 779	85,0%
4,2b	Aktivní politika trhu práce	ESF/veřejné/RKaZ	8 512 949	1 502 286	1 502 286	0	10 015 235	85,0%
4,3	Sociální integrace a rovné příležitosti	ESF/veřejné/cíl Konv	482 709 042	85 183 949	85 183 949	0	567 892 991	85,0%
4,4a	Veřejná správa a veřejné služby	ESF/veřejné/cíl Konv	151 317 630	26 703 112	26 703 112	0	178 020 742	85,0%
4,4b	Veřejná správa a veřejné služby	ESF/veřejné/RKaZ	11 639 817	2 054 086	2 054 086	0	13 693 903	85,0%
4,5a	Mezinárodní spolupráce	ESF/veřejné/cíl Konv	36 236 915	1 907 207	1 907 207	0	38 144 122	95,0%
4,5b	Mezinárodní spolupráce	ESF/veřejné/RKaZ	2 787 455	146 709	146 709	0	2 934 164	95,0%
4,6a	Technická pomoc	ESF/veřejné/cíl Konv	72 473 831	12 789 500	12 789 500	0	85 263 331	85,0%
4,6b	Technická pomoc	ESF/veřejné/RKaZ	983 678	173 591	173 591	0	1 157 269	85,0%
Celkem			1 901 185 267	330 670 549	330 670 549	0	2 231 855 816	85,2%
Z toho: Cíl Konvergence			1 877 261 368	326 793 877	326 793 877	0	2 204 055 245	85,2%
Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost			23 923 899	3 876 672	3 876 672	0	27 800 571	86,0%

¹⁰⁸ MMR ČR. *Měsíční monitorovací zpráva* [online]. 2013 [cit. 2013-12-10]. Dostupné z WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/1a7af95d-525c-4b88-94a1-bdcf6a3b02d7/MMZ_2013_12.pdf>, s. 117.

¹⁰⁹ MPSV ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013* [online]. 2008 [cit. 2013-10-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/4976/>>, s. 159.

Ve finančním rámci OP LZZ nejsou explicitně stanoveny alokace na jednotlivé regiony, nicméně součástí implementační strategie OP LZZ je, obdobně jako ve stávajícím programovém období, i koncentrace finančních prostředků na regiony s vysokou mírou nezaměstnanosti a na oblasti čelící restrukturalizaci klíčových podniků resp. Odvětví a oborů, tj. zejména v regionech NUTS II Moravskoslezsko a Severozápad. Realizace individuálních projektů specificky zaměřených na tyto regiony doplní již existující národní programy, mezi které patří zejména investiční pobídky a program na podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností.¹¹⁰

Největší objem finančních prostředků je navržen na posílení aktivních opatření na trhu práce ve prospěch nezaměstnaných. Předpokládaný hospodářský růst sám o sobě další snižování nezaměstnanosti nemůže zajistit, to bude možné jen za předpokladu silných intervencí státu do dotovaných pracovních míst pro osoby se sníženou schopností nebo možnosti uplatnit se v konkurenčním prostředí trhu práce. Zkušenosti z implementace stávajících programů ESF potvrzují, že splnění cílů a absorpční schopnost této prioritní osy úzce souvisí na kapacitě a výkonnosti veřejných služeb zaměstnanosti. Značný objem prostředků bude proto věnován na posílení kapacity a modernizaci institucí poskytující služby pro trh práce.¹¹¹

V průběhu roku 2013 žadatelé podali na řídicí orgán celkem 1 297 žádostí o dotaci na individuální a grantové projekty v celkové výši 9,6 mld. Kč, což představuje meziroční nárůst o 8,9 %. Za uplynulý rok bylo vydáno 1 185 Rozhodnutí a Smluv o poskytnutí dotace na individuální a grantové projekty v hodnotě 9,6 mld. Kč, což představuje meziroční nárůst schválených finančních prostředků o 19,9 %. Od počátku programového období do 3. ledna 2014 bylo v rámci individuálních projektů a globálních grantů proplaceno na účty příjemců celkem 34,4 mld. Kč. Z toho bylo jen za loňský rok proplaceno 9,5 mld. Kč, tzn., že jen za rok 2013 bylo proplaceno 27,8 % z celkové částky. Implementace jednotlivých oblastí podpory OP LZZ je nadále vysoce potřebná a významná pro financování národních strategií v oblasti zaměstnanosti a sociálního začleňování a pro řešení aktuální situace na trhu práce. Je evidentní, že za

¹¹⁰ MPSV ČR. *Prováděcí dokument (říjen 2013)* [online]. 2008 [cit. 2013-10-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7297/>>, s. 25-38.

¹¹¹ MPSV ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013* [online]. 2008 [cit. 2013-10-15]. Dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz/file/4976/>>, s. 45-62.

současné obtížné situace na trhu práce (nedostatek pracovních příležitostí) je, i přes poskytnutou podporu, pro mnohé absolventy projektů nalezení práce stále obtížné.¹¹²

Celková alokace podpory na programové období 2007 - 2013, podané žádosti a čerpání finančních prostředků za jednotlivé prioritní osy jsou zaznamenány v tabulce 7 za rok 2012 a v tabulce 8 za rok 2013. Z jednotlivých tabulek zjistíme procentuální porovnání podaných žádostí, rozhodnutí, proplacených prostředků oproti celkové alokaci podpory. V roce 2012 bylo ve všech prioritních osách podáno žádostí v hodnotě vyšší, než byla celková alokace podpory. Obdobné to bylo i v roce 2013, pouze osy 6a a 6b se nepodařilo překonat hranici 100%. Na základě těchto údajů bylo zjištěno, že je velký zájem o čerpání finančních prostředků z OP LZZ ze strany zaměstnavatelů.

Tab. 7: Údaje o stavu čerpání finančních prostředků OP Lidské zdroje a zaměstnanost (EU a národní zdroje) prosinec 2012¹¹³

Prioritní osa / Oblast podpory	Celková alokace podpory 2007–2013		Podané žádosti		Projekty s vydaným Rozhodnutím/ podepsanou Smlouvou (Dodatkem)		Proplacené prostředky příjemcům (včetně záloh)		Prostředky v souhrmných žádostech zaúčtovaných PCO		Certifikované výdaje předložené EK (včetně vratek)	
	mil. Kč	mil. Kč	%	mil. Kč	%	mil. Kč	%	mil. Kč	%	mil. Kč	%	
1	14 414,00	33 150,80	230	13 116,2	91,00	6 792,40	47,10	5 834,70	40,50	5 349,00	37,10	
2a	18 279,20	21 860,80	119,6	16 074,2	87,90	8 181,10	44,80	7 896,20	43,20	7 723,70	42,30	
2b	240,30	287,60	119,7	211,5	88,00	130,50	54,30	126,80	52,80	124,50	51,80	
3	14 258,50	38 575,90	270,5	11 496,6	80,60	7 362,30	51,60	5 777,30	40,50	5 538,30	38,80	
4a	4 700,20	6 910,20	147	3 967,7	84,40	1 092,30	23,20	791,00	16,80	377,60	8,00	
4b	361,60	531,60	147	305,2	84,40	84,00	23,20	60,80	16,80	29,00	8,00	
5a	958,00	3 929,10	410,1	950,1	99,20	368,40	38,50	204,70	21,40	192,70	20,10	
5b	73,70	302,20	410,1	73,1	99,20	28,30	38,50	15,70	21,40	14,80	20,10	
6a	2 141,40	2 151,40	100,5	2 197,7	102,60	569,00	26,60	564,20	26,30	499,10	23,30	
6b	29,10	29,20	100,5	29,8	102,60	7,70	26,60	7,70	26,30	6,80	23,30	
Celkem	55 455,90	107 728,80	194,30	48 422,00	87,30	24 616,20	44,20	21 279,20	38,40	19 855,70	35,80	

¹¹² MMR ČR. *Měsíční monitorovací zpráva o průběhu čerpání* [online]. 2014 [cit. 2014-02-09]. Dostupné z WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/1a7af95d-525c-4b88-94a1-bdcf6a3b02d7/MMZ_2013_12.pdf>, s. 60.

¹¹³ MMR ČR. *Měsíční monitorovací zpráva o průběhu čerpání* [online]. 2013 [cit. 2013-10-18]. Dostupné z WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/16146302-4b12-40c9-83cd-83e1d51b95b2/MMZ_2012_12.pdf>, s. 74.

Tab. 8: Údaje o stavu čerpání finančních prostředků OP Lidské zdroje a zaměstnanost (EU a národní zdroje) prosinec 2013¹¹⁴

Prioritní osa / Oblast podpory	Celková alokace podpory 2007–2013			Podané žádosti			Projekty s vydaným Rozhodnutím/ podepsanou Smlouvou (Dodatkem)		Proplacené prostředky příjemcům (včetně záloh)		Prostředky v souhrnných žádostech zaúčtovaných PCO		Certifikované výdaje předložené EK (včetně vratek)		
	mil. Kč	mil. Kč	%	mil. Kč	%	mil. Kč	%	mil. Kč	%	mil. Kč	%	mil. Kč	%	mil. Kč	%
1	15 011,50	35 485,30	236,4	15 387,4	102,5	9 479,00	63,1	8 724,30	58,1	8 671,60	57,8				
2a	19 902,70	24 510,10	123,1	20 428,5	102,6	11 249,20	56,5	11 008,20	55,3	10 978,90	55,2				
2b	260,8	322,5	123,6	268,8	103,1	151	57,9	147,8	56,7	147,4	56,5				
3	14 886,70	41 634,60	279,7	13 700,8	92	9 647,00	64,8	8 141,30	54,7	8 032,70	54				
4a	4 766,70	8 168,80	171,4	4 528,9	95	1 812,50	38	1 415,70	29,7	1 342,70	28,2				
4b	366,7	628,4	171,4	348,4	95	139,4	38	108,9	29,7	103,3	28,2				
5a	1 013,70	4 090,90	403,6	1 044,5	103	622	61,4	416	41	415,3	41				
5b	78	314,7	403,6	80,3	103	47,8	61,4	32	41	31,9	41				
6a	2 262,80	2 151,40	95,1	2 217,1	98	948,3	41,9	942,1	41,6	929,7	41,1				
6b	30,7	29,2	95,1	30,1	98	12,9	41,9	12,8	41,6	12,6	41,1				
Celkem	58 580,30	117 335,90	200,3	58 034,80	99,1	34 109,10	58,2	30 949,10	52,8	30 666,10	52,3				

Celkové hodnoty o stavu čerpání finančních prostředků z OP LZZ za rok 2012 a za rok 2013 a jejich porovnání jsou zaznamenány do tabulky 9. Jak napovídají výsledky, v roce 2013 došlo ve všech uvedených hodnotách k nárůstu. K výraznému nárůstu došlo u proplacených prostředků příjemcům, prostředků v souhrnných žádostech a v certifikovaných výdajích. Takového nárůstu bylo dosaženo zlepšením v oblasti podpůrných aktivit, např. při přípravě a zpracování různých metodických materiálů, při realizaci projektů technické pomoci nebo při realizaci publicitních aktivit. Také proběhla komunikační kampaň s cílem informovat širokou veřejnost o přínosech Evropského sociálního fondu.

Tab. 9: Porovnání celkových hodnot za rok 2012 a rok 2013

Rok	Celková alokace podpory 2007–2013		Podané žádosti		Projekty s vydaným Rozhodnutím/ podepsanou Smlouvou (Dodatkem)		Proplacené prostředky příjemcům (včetně záloh)		Prostředky v souhrnných žádostech zaúčtovaných PCO		Certifikované výdaje předložené EK (včetně vratek)	
	mil. Kč	mil. Kč	mil. Kč	%	mil. Kč	%	mil. Kč	%	mil. Kč	%	mil. Kč	%
2012	55 455,90	107 728,80	48 422,00	87,5	24 616,20	50,6	21 279,20	46,8	19 855,70	43,1		
2013	58 580,30	117 335,90	58 034,80	99,1	34 109,10	58,2	30 949,10	52,8	30 666,10	52,3		
Porovnání	5,63%	8,92%	19,85%	99,1%	38,56%	58,2%	45,44%	52,8%	52,3%			

¹¹⁴ MMR ČR. *Měsíční monitorovací zpráva o průběhu čerpání* [online]. 2014 [cit. 2014-02-09]. Dostupné z WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/1a7af95d-525c-4b88-94a1-bdcf6a3b02d7/MMZ_2013_12.pdf>, s. 65.

V kontextu uvedeného socioekonomického vývoje evaluace konstatuje, že OP LZZ významným způsobem přispívá k naplnění kvantifikovaných cílů Národního programu reformy ČR (NPR) pro oblast zaměstnanosti i pro oblast sociálního začleňování a boje s chudobou stanovených s ohledem na cíle Strategie Evropa 2020 v návaznosti na specifická doporučení Rady pro ČR:¹¹⁵

- K cíli dosáhnout v roce 2020 v ČR celkové úrovně zaměstnanosti 75 % přispívá OP LZZ prostřednictvím všech prioritních os. Do konce roku 2012 bylo prostřednictvím projektů OP LZZ podpořeno 1 248 673 osob, což zahrnuje účastníky komplexních podpůrných programů, ale i jednorázových školení, a vytvořeno bylo celkem 52 908 pracovních míst. Vzhledem ke stále se zhoršující hospodářské situaci a úbytku běžných pracovních příležitostí se v případě vytvořených míst jedná z naprosté většiny o místa v rámci protikrizového národního projektu na veřejně prospěšné práce. Toto se odrazilo v celkovém ukazateli zaměstnanosti pro ČR a lze předpokládat, že právě OP LZZ ke zvýšení přispěl podstatnou měrou: v roce 2012 se míra zaměstnanosti meziročně zvýšila o 0,8 p. b. Celkově je nyní na úrovni 72 %.
- Z celkového počtu podpořených osob OP LZZ bylo podpořeno 637 019 žen. Cílová hodnota na úrovni 65 % zatím nebyla dosažena (aktuální hodnota je 62,8 %), nicméně v meziročním srovnání došlo k významnému nárůstu o 1 p.b. a vliv OP LZZ je zřejmý. Projekty v oblasti podpory 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života v plné míře reflektují příslušné doporučení Rady - realizují aktivity pro zajištění služeb péče o děti, poradenství v oblasti personální politiky firem a prorodinných pracovních podmínek, včetně flexibilních forem práce atd.
- Cíl zvýšení míry zaměstnanosti starších osob (55 - 64 let) je 55 %. Celkově bylo prostřednictvím OP LZZ podpořeno 46 683 osob ve věku 55 - 64 let. Z porovnání mezi stavem v roce 2011 a 2012 došlo k velmi významnému nárůstu podpořených osob z této skupiny. Míra zaměstnanosti starších osob v ČR se z hodnoty 47,6 (2011) zvýšila na 50,4 % (2012), což ve srovnání s rokem 2010 činí rozdíl 3,9 p.b.

¹¹⁵ MPSV ČR. *Výroční zpráva OP LZZ za rok 2012* [online]. 2008 [cit. 2013-12-08]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/8676/>>, s. 6-7.

- Dalším cílem je snížit míru nezaměstnanosti mladých osob (15 - 24 let) o třetinu oproti roku 2010. Celkově program v roce 2012 podpořil 42 473 mladých osob. Registrovaná míra nezaměstnanosti mladých osob (15 - 24 let) v roce 2012 činila 20,3 % a snížila se tak o 2,7 p.b. ve srovnání s rokem 2011.
- Dalším důležitým cílem je snížit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (stupeň ISCED 0 - 2) o čtvrtinu oproti roku 2010. Celkově bylo do konce roku 2012 podpořeno 74 016 osob s nízkou kvalifikací.
- V oblasti sociálního začleňování a boje s chudobou dochází k naplňování strategických cílů EU a ČR. Celkově za program bylo do konce roku 2012 podpořeno 95 623 neaktivních osob, 10 246 osob z menšin, 9 298 migrantů, 15 669 zdravotně znevýhodněných, 31 999 osob z ostatních znevýhodněných skupin, 74 016 osob s nízkou kvalifikací.
- V oblasti dalšího vzdělávání se Česká republika dostala s hodnotou indikátoru 11,4 % (2011) zjišťujícím podíl osob ve věku 25 – 64 let účastnících se dalšího vzdělávání na průměr EU 15 (10,0 %). Jde o skokový nárůst, kdy se účast z dlouhodobě podprůměrných hodnot od roku 2007 zdvojnásobila, a který je téměř výhradně dosažený realizací projektů z OP LZZ.

5 Nezaměstnanost v regionu Příbram

5.1 Středočeský kraj

Středočeský kraj leží uprostřed Čech a velikostí, počtem obcí i obyvatel patří mezi největší kraje České republiky, kde zabírá téměř 14 % území. Kraj sestává z 12 okresů a Příbram patří svojí rozlohou 15 % k největším. V roce 2013 bylo na území kraje 1 145 obcí a největší počet je soustředěn v okrese Příbram se 121 obcemi.

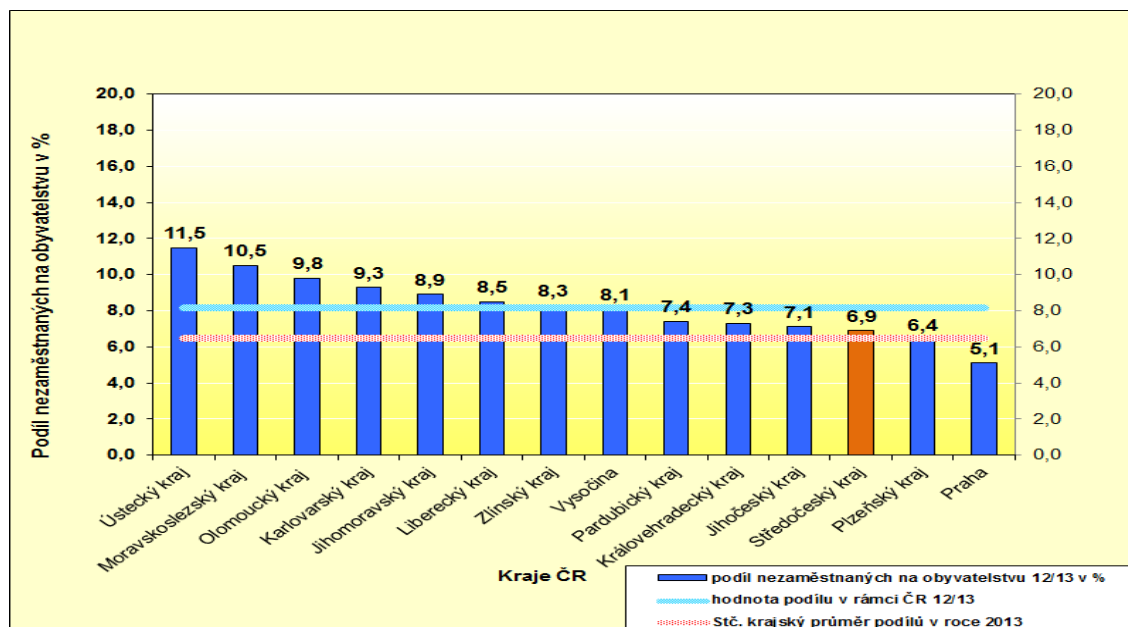


Ve Středočeském kraji žilo k 31. 12. 2013 celkem 1 300 131 obyvatel a z toho 641 672 mužů a 658 459 žen. Nejvíce lidnatým okresem je Kladno a nejméně lidnatým okresem je Rakovník. Kraj je charakteristický vysokým zastoupením obcí s počtem obyvatel do dvou tisíc, ve kterých žije 42 % obyvatel. Poloha Středočeského kraje významně ovlivňuje jeho ekonomickou charakteristiku. Je to především jeho úzká vazba s hlavním městem a hustá dopravní síť, což činí polohu kraje mimořádně výhodnou. Naopak nevýhodou kraje je zřejmá nevyváženost vztahu Prahy jako metropole

celorepublikového významu a středních Čech jen jako periferie Prahy. Tato skutečnost, stejně jako absence krajského města jako správního centra limitují rozvoj kraje.¹¹⁶

Kraj je pro Prahu významným zdrojem pracovních sil, doplňuje pražský průmysl a zásobuje Prahu potravinami a v neposlední řadě poskytuje metropoli svůj rekreační potenciál. Pro Středočeský kraj je charakteristická rozvinutá zemědělská a průmyslová výroba. Zemědělská výroba těží z vynikajících přírodních podmínek v severovýchodní části kraje, kde vyniká hlavně rostlinnou výrobou, pěstováním pšenice, ječmene, cukrovky a chmele, v příměstských částech pěstování ovoce, zeleniny a květin. Stěžejními průmyslovými odvětvími jsou automobilový průmysl, strojírenství, chemie a potravinářství. Společnost Škoda auto a.s. Mladá Boleslav se stala podnikem celostátního významu s počtem zaměstnanců 25 000. V okrese Kolín pokračuje výroba osobních automobilů v TPCA, s.r.o. Kolín. Další významnější podniky jsou zastoupeny ve sklářství, keramice a polygrafii. Naopak na ústupu jsou dříve tradiční obory těžba uhlí, ocelářství a kožedělný průmysl. Sledovaný ukazatel podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji je v rámci ČR dlouhodobě jedním z nejnižších. Ke konci roku 2013 zaujímal kraj se 6,9 % třetí místo hned za Prahou a Plzeňským krajem, jak ukazuje následující graf, kterým jsem zpracoval z údajů čerpaných z Českého statistického úřadu.¹¹⁷

Graf 4: Porovnání nezaměstnanosti ve Středočeském kraji v rámci ČR¹¹⁸



¹¹⁶ ČSÚ. *Statistická ročenka České republiky 2013*. Praha, 2013, s. 60-70.

¹¹⁷ ČSÚ. *Statistická ročenka České republiky 2013*. Praha, 2013, s. 434-454.

¹¹⁸ ČSÚ. *Gender: Práce a mzdy – datové údaje* [online]. 2014 [cit. 2014-02-20]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/gender_pracemzdy>.

Na úrovni jednotlivých okresů existují výrazné rozdíly v registrované míře nezaměstnanosti. K 31. 12. 2013 bylo na úřadech práce Středočeského kraje evidováno celkem 61 681 uchazečů o zaměstnání, z toho bylo 49,9 % žen. Oproti stejnému období minulého roku vzrostl počet uchazečů o 13,3 %. Počet osob v hlavním zaměstnání dosáhl podle výsledků výběrového šetření pracovní síly (VŠPS) ve 3. Čtvrtletí celkem 631,5 tisíc osob, z toho bylo 356 tisíc mužů, což představuje 56,4 %. V porovnání se stejným obdobím minulého roku se celková zaměstnanost kraje zvýšila o 0,6 %, tedy o 3 600 osob. Míra ekonomické aktivity (podíl počtu zaměstnaných a nezaměstnaných k počtu všech osob patnáctiletých a starších) dosáhla za obě pohlaví 61,2 %. Míra ekonomické aktivity v kraji je relativně vysoká a dosahuje v rámci ČR nadprůměrných hodnot. K datu 30. 9. 2013 bylo ve Středočeském kraji registrováno 313 497 subjektů. Oproti roku 2012 se počet snížil o 9 000 subjektů. Z hlediska právní formy připadal největší počet na fyzické osoby podnikající podle živnostenského oprávnění nezapsané v obchodním rejstříku v celkovém počtu 222 689. Ty spolu se samostatně hospodařícími rolníky v počtu 4 762 subjektů a ostatními podnikateli v počtu 24 560 subjektů představují 80 % všech podnikatelských subjektů sídlících na území kraje. Z hlediska třídění podle odvětví převažující činnosti se nejvíce podnikatelských subjektů zabývalo stejně jako v minulém roce podnikáním v oblasti obchodu a oprav spotřebního zboží. Počet volných pracovních míst nabízených úřady práce Středočeského kraje ke konci roku 2013 v porovnání se stejným obdobím minulého roku klesl o 4 místa na 4 040.¹¹⁹

Tab. 10: Vývoj počtu zaměstnavatelů¹²⁰

	stav k	
	30. 9. 2012	30. 9. 2013
Zaměstnavatelé se stavem nad 25 zaměstnanců	2 410	2 356
Zaměstnavatelé v drobném a středním podnikání (se stavem do 25 zaměstnanců)	28 099	27 807
Celkový počet zaměstnavatelů s alespoň jedním zaměstnancem	30 509	30 163
Celkový počet subjektů zapsaných v Rejstříku ekonomický subjektů	322 855	313 497

¹¹⁹ ČSÚ. *Statistická ročenka Středočeského kraje 2013*. Praha, 2013, s. 85-99.

¹²⁰ ČSÚ. *Statistická ročenka Středočeského kraje 2013*. Praha, 2013, s. 100-101.

Tab. 11: Struktura volných pracovních míst 2011/2012/2013 celkově

Volná místa Středočeský kraj - 2011/2012/2013												
období - měsíc	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
celkem volná pracovní místa 2011	3998	3879	4047	3942	4187	4284	4211	4537	4437	4284	4363	4054
celkem volná pracovní místa 2012	3672	4108	4390	4755	5110	5306	4065	4446	4314	4273	4045	4044
celkem volná pracovní místa 2013	4269	4789	4555	4439	4884	5355	4874	4602	4421	3888	4226	4040
- z toho pro absolventy a mladistvé 2011	1171	1056	969	886	929	919	781	767	813	772	730	645
- z toho pro absolventy a mladistvé 2012	511	571	621	711	861	1182	873	949	939	726	514	459
- z toho pro absolventy a mladistvé 2013	615	794	1144	994	946	1144	1348	1201	1119	988	1239	1256
- z toho pro občany se ZP 2011	184	209	211	188	210	264	250	231	240	234	225	240
- z toho pro občany se ZP 2012	221	223	233	219	262	285	269	312	305	301	202	195
- z toho pro občany se ZP 2013	261	253	317	289	334	346	480	451	400	427	460	452

Na základě informací byla provedena analýza slabých a silných stránek Středočeského kraje:

➤ **Silné stránky**

- pro občany kraje vytváří blízkost Prahy možnost pracovního uplatnění.
- velká hustota rychlostních komunikací.
- soukromá i veřejná doprava s Prahou umožňuje rychlé cestování.
- možnost uplatnění kvalifikovaných pracovníků v Praze.
- široké spektrum různých odvětví průmyslu.
- velmi nízká dlouhodobá nezaměstnanost.
- kulturní, vzdělávací, přírodní a historický potenciál.

➤ **Slabé stránky**

- rozdíly v rozložení ekonomických subjektů a výkonnosti ekonomiky.
- omezování dopravní dostupnosti z okrajových obcí.
- vzdělanostní strukturou obyvatelstva se dlouhodobě snižuje.
- velký odliv mladých lidí do Prahy, protože v kraji nenachází takové příležitosti a tím odchází kvalifikovaná pracovní síla.
- průmysl v regionu není rovnoměrně rozmístěný.
- vysoká nezaměstnanost v některých okresech.
- minimální realizaci na obnovu bytů a na bytovou výstavbu.

Podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji patří dlouhodobě mezi nejnižší v České republice. Uvnitř Středočeského kraje však existují výrazné rozdíly v nezaměstnanosti, které jsou ovlivněné blízkostí Prahy. K 31. 12. 2013 činil podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji 6,9 % (v prosinci 2012 to bylo 6,1 %). K meziročnímu zvýšení podílu nezaměstnaných osob došlo ve všech okresech kraje. Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce Středočeského kraje k 31. 12. 2013 se zvýšil oproti stejnému období předchozího roku o 13,3 % a činil tak 61 681 uchazečů (+7 230 uchazečů), z toho bylo 49,9 % žen (loni to bylo 50,2 % žen). Vývoj nezaměstnanosti zachycuje tabulka 10 zpracovaná z údajů Úřadu práce České republiky (ÚP ČR) Krajské pobočky Příbram (KrP Pb).¹²¹

V tabulce 12 jsou zpracované údaje o nezaměstnaných, volných pracovních místech (VPM) a míře nezaměstnanosti (MN).

Tab. 12: Vývoj nezaměstnanosti

Nezaměstnaní, VPM a MN	stav k			
	celkem		ženy	
	31. 12. 2012	31. 12. 2013	31. 12. 2012	31. 12. 2013
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	54 451	61 681	27 333	30 796
z toho dosažitelní	53 605	60 772	26 890	30 290
volná pracovní místa	4 044	4 040	-	-
uchazeči připadající na 1 VPM	13,5	15,3	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	11 961	14 174	6 056	7 291
podíl nezaměstnaných osob (v%)	6,1	6,9	6,3	7,0

Z celkového počtu neumístěných uchazečů o práci se podíl žen zvýšil o 0,7 procentního bodu. Podíl počtu zdravotně postižených občanů v evidenci ÚP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se meziročně zvýšil o 6,9 procentního bodu. Jejich počet se v meziročním srovnání k 31. 12. 2013 zvýšil o 410 osob na 6 388. Neumístěných absolventů a mladistvých, kteří vstupovali na trh práce a hledali své první zaměstnání prostřednictvím úřadů práce, bylo ke konci roku evidováno 3 742 osob, což bylo o 316 více než ke konci roku 2012, a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů činil 6,1% (-0,2 procentního bodu). Osoby pobírající hmotné zabezpečení ke konci roku 2013 tvořily 23,0% z celkového počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání, jejich počet se oproti konci roku 2012 zvýšil o 2 213 osob na 14 174 osob (+18,5%) a

¹²¹ ČSÚ. *Statistická ročenka Středočeského kraje 2013*. Praha, 2013, s. 25.

má zatím převážně klesající tendenci (v roce 2010 byl počet 19 578 osob, v roce 2011 byl počet 14 059 osob, v roce 2012 byl počet 11 961 osob).¹²²

Vývoj nezaměstnanosti ve středních Čechách je velice podobný vývoji nezaměstnanosti v celé České republice. Situaci na trhu práce ve všech okresech Středočeského kraje v průběhu roku 2013 bylo možno z hlediska vývoje nezaměstnanosti považovat za stabilizovanou, avšak k 31. 12. 2013 a k 31. 1. 2014 opět jako minulý rok došlo k rapidnímu až neočekávanému růstu všech ukazatelů registrované nezaměstnanosti - došlo k rekordní nezaměstnanosti od vzniku ČR. Z pohledu celorepublikové úrovně je podíl nezaměstnaných osob ve Středočeském kraji dlouhodobě jedna z nejnižších. Po celý rok 2013 se Středočeský kraj střídavě umisťoval na čtvrtém a třetím místě mezi kraji ČR. Během roku 2013 se na úřadech práce Středočeského kraje nově zaevidovalo celkem 65 997 občanů, tedy o 2 949 osob více než v roce 2012, což odpovídá nárůstu oproti roku 2012 o 4,7 %. Evidenci ve stejném období ukončilo celkem 58 767 uchazečů, tedy o 424 osob méně než v roce 2012, což odpovídá úbytku oproti roku 2012 o 0,7 %. V průběhu roku 2013 úřady práce Středočeského kraje umístily, včetně míst v rámci aktivní politiky zaměstnanosti celkem 30 780 osob (úbytek o 5 857 osob). Průběh křivky nově evidovaných uchazečů se v roce 2013 se podobal předchozím letům, kdy byly jejich nejvyšší počty zaznamenány vždy v lednu (8 548 osob), resp. v srpnu (7 226 osob). Během roku 2013 se tak počty nově evidovaných uchazečů pohybovaly v rozmezí od 4 114 osob v červnu až po 8 548 osob v lednu 2013, to je v lednu 2013 o 2 972 nově evidovaných osob více než v prosinci roku 2012 (měsíční nárůst prosinec 2012/leden 2013 o 53,3 %).¹²³

Tab. 13: Tok nezaměstnanosti

	celkem			ženy		
	nově evidovaní	vyřazení	umístění	nově evidovaní	vyřazení	umístění
za rok 2012	63 048	59 191	36 637	30 934	28 245	17 285
za rok 2013	65 997	58 767	30 780	31 739	27 025	14 635
Meziroční index (v %) rok 2012=100 %	104,7	99,3	84,0	102,6	95,7	84,7

¹²² ČSÚ. *Statistická ročenka Středočeského kraje 2013*. Praha, 2013, s. 61-63.

¹²³ ČSÚ. *Statistická ročenka Středočeského kraje 2013*. Praha, 2013, s. 65-66.

Ze vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání uvedené v tabulce 14 vyplývá, že v roce 2013 převažovali ve Středočeském kraji uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem (24 584 uchazečů tj.: 39,86 % všech uchazečů o zaměstnání), kategorie se základním vzděláním, kterých bylo k 31. 12. 2013 v evidenci úřadů práce 16 248 (26,34 % všech uchazečů o zaměstnání) a uchazečů se vzděláním úplné střední odborné s maturitou (bez vyučení), kterých bylo ke konci roku 11 860 (19,23 % všech uchazečů o zaměstnání).

Tab. 14: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Stupeň vzdělání	stav k							
	celkem				ženy			
	31. 12. 2012		31. 12. 2013		31. 12. 2012		31. 12. 2013	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
bez vzdělání a neúplné základní	295	0,54	282	0,46	135	0,49	129	0,42
základní vzdělání	14 505	26,64	16 248	26,34	7 462	27,30	8 205	26,64
nižší střední vzdělání	81	0,15	79	0,13	60	0,22	58	0,19
nižší střední odborné	735	1,35	683	1,11	371	1,36	338	1,10
střední odborné s výuč. listem	21 739	39,92	24 584	39,86	9 157	33,50	10 281	33,38
stř. nebo stř. odb. bez mat. i výuč. listu	349	0,64	348	0,56	261	0,95	265	0,86
ÚSV	1 233	2,26	1 436	2,33	821	3,00	945	3,07
ÚSO s vyučením i maturitou	1 893	3,48	1 926	3,12	922	3,37	919	2,98
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	10 077	18,51	11 860	19,23	6 183	22,62	7 266	23,59
vyšší odborné vzdělání	538	0,99	583	0,95	368	1,35	404	1,31
bakalářské vzdělání	631	1,16	780	1,26	384	1,40	493	1,60
vysokoškolské	2 296	4,22	2 760	4,47	1 176	4,30	1 431	4,65
doktorské	79	0,15	112	0,18	33	0,12	62	0,20
Celkem	54 451		61 681		27 333		30 796	

Podle věkové struktury uvedené v tabulce 15 je nejvíce uchazečů o zaměstnání evidováno ve věkovém rozmezí 35 až 39 let (8 156 uchazečů - 13,2 %), 20 až 24 let (8 097 uchazečů - 13,1 %) a 55 až 59 let (7 973 uchazečů - 12,9 % z celkového počtu uchazečů). Ve většině věkových kategorií došlo k nárůstu počtu evidovaných uchazečů. Podíl evidovaných občanů se zvýšil u kategorií 35 až 39 let, 40 až 44 let, 55 až 59 let a nad 60 let. Nejvyšší nárůst pak byl zaznamenán u kategorie uchazečů o zaměstnání ve věku nad 60 let (+0,9 procentního bodu), 40 až 44 let (+0,6 procentního bodu) a uchazečů ve věku do 35 až 39 let (+0,4 procentního bodu).¹²⁴

¹²⁴ ČSÚ. *Statistická ročenka Středočeského kraje 2013*. Praha, 2013, s. 68-69.

Tab. 15: Věková struktura uchazečů o zaměstnání

věk	stav k							
	celkem				ženy			
	31. 12. 2012		31. 12. 2013		31. 12. 2012		31. 12. 2013	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
do 19 let	2 576	4,7	2 434	3,9	1 188	4,3	1 102	3,6
20-24 let	7 440	13,7	8 097	13,1	3 272	12,0	3 576	11,6
25-29 let	5 865	10,8	6 604	10,7	2 793	10,2	3 046	9,9
30-34 let	6 291	11,6	6 896	11,2	3 347	12,2	3 620	11,8
35-39 let	6 989	12,8	8 156	13,2	4 128	15,1	4 754	15,4
40-44 let	5 532	10,2	6 677	10,8	3 140	11,5	3 753	12,2
45-49 let	5 410	9,9	6 066	9,8	2 907	10,6	3 213	10,4
50-54 let	5 650	10,4	6 229	10,1	3 036	11,1	3 314	10,8
55-59 let	6 938	12,7	7 973	12,9	3 322	12,2	4 091	13,3
nad 60 let	1 760	3,2	2 549	4,1	200	0,7	327	1,1
celkem	54 451		61 681		27 333		30 796	

U uchazečů o zaměstnání (UoZ) podle délky evidence se úřady práce zaměřují především na rizikové kategorie uchazečů evidovaných déle než 12 a 24 měsíců. Tabulka 16 uvádí všechny kategorie rozdělení uchazečů o zaměstnání podle délky evidence. Na konci roku 2013 bylo v rámci kraje v kategorii uchazečů s délkou evidence nad 24 měsíců evidováno celkem 12 413 uchazečů o zaměstnání tj. 20,12 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, což je o 2 449 uchazečů více než koncem roku 2012 a tak na konci roku 2013 došlo ke zvýšení podílu uchazečů této kategorie na celkovém počtu uchazečů, a to o 1,82 procentního bodu. K dalšímu meziročnímu nárůstu podílu došlo u kategorie uchazečů s délkou evidence od 12 do 24 měsíců, a to o 2,31 procentního bodu. Uchazeči s dobou evidence nad 12 měsíců tak v evidencích úřadů práce kraje představují téměř 40 % všech uchazečů o zaměstnání. K jedinému snížení počtu uchazečů došlo v kategorii uchazečů s dobou evidence do 3 měsíců, kdy se počet uchazečů v této kategorii meziročně snížil o 78 osob. Na konci roku 2013 bylo v rámci kraje v kategorii uchazečů s délkou evidence nad 5 měsíců evidováno celkem 37 325 uchazečů o zaměstnání, tj. 60,5 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Podíly všech skupin uchazečů jsou uvedeny v následující tabulce (mimo kategorie UoZ nad 5 měsíců).¹²⁵

¹²⁵ ČSÚ. *Statistická ročenka Středočeského kraje 2013*. Praha, 2013, s. 71-72.

Tab. 16: Délka evidence

délka evidence	stav k							
	celkem				ženy			
	31. 12. 2012		31. 12. 2013		31. 12. 2012		31. 12. 2013	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
do 3 měsíců	15 634	28,71	15 556	25,22	6 834	25,00	6 942	22,54
3 - 6 měsíců	10 554	19,38	11 173	18,11	5 422	19,84	5 888	19,12
6 - 9 měsíců	5 463	10,03	6 098	9,89	2 814	10,30	3 078	9,99
9 - 12 měsíců	4 594	8,44	5 678	9,21	2 270	8,30	2 641	8,58
12 - 24 měsíců	8 242	15,14	10 763	17,45	4 402	16,11	5 417	17,59
nad 24 měsíců	9 964	18,30	12 413	20,12	5 591	20,46	6 830	22,18
celkem	54 451		61 681		27 333		30 796	

Registrovaná nezaměstnanost ve Středočeském kraji je dlouhodobě jedna z nejnižších v republice. Uvnitř kraje však existují výrazné rozdíly v nezaměstnanosti, které jsou ovlivněné blízkostí Prahy, jak ukazuje tabulka 17. Základní obraz regionální diferenciaci v nezaměstnanosti, přes její značné rozdíly mezi jednotlivými okresy je na úrovni okresů Středočeského kraje stabilní. Vývoj podílu nezaměstnaných osob na konci roku 2012 a aktuální data k 31. 12. 2013 (nárůst p.b. ve všech okresech) ukazuje následující tabulka.

Tab. 17: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech kraje (v %)

Okres	stav k		nárůst/ úbytek v p.b.	Meziroční index (rok 2012=100%)
	31. 12. 2012	31. 12. 2013		
Benešov	5,0	5,7	0,7	114,0%
Beroun	6,0	6,8	0,8	113,3%
Kladno	7,5	8,4	0,9	112,0%
Kolín	8,3	9,4	1,1	113,3%
Kutná Hora	8,3	8,8	0,5	106,0%
Mělník	7,1	8,2	1,1	115,5%
Mladá Boleslav	4,4	4,7	0,3	106,8%
Nymburk	7,6	8,6	1,0	113,2%
Praha-východ	3,1	3,5	0,4	112,9%
Praha-západ	3,5	4,3	0,8	122,9%
Příbram	8,0	9,5	1,5	118,8%
Rakovník	7,5	8,0	0,5	106,7%
Středočeský kraj	6,1	6,9	0,8	113,1%

5.2 Nezaměstnanost v regionu Příbram

Okres Příbram leží v jihozápadní části Středočeského kraje a s rozlohou 1692 km² a je největší v kraji. Vznikl v r. 1960 po územní úpravě ze sedmi sousedních okresů. Hraničí s okresy Tábor, Písek, Strakonice, Plzeň – jih, Rokycany, Beroun, Praha – západ a Benešov. Od 1. 1. 2007 patří do jeho spádové oblasti také obec Sedlec – Prčice, čímž se o cca 3000 osob zvýšil počet obyvatel a celková rozloha o 64 km². Okres Příbram měl podle údajů ČSÚ (poslední dostupný údaj je k 31. 12. 2012) celkem 113 905 trvale bydlících obyvatel. Tímto počtem se řadí na páté místo ve Středočeském kraji za okresy Kladno, Mladá Boleslav, Praha – východ a Praha - západ s 8,9 % (pokles o 0,2 %) z celkového počtu obyvatel kraje. Hustota obyvatelstva na jeden kilometr čtvereční činila 66,5 osoby a je v rámci kraje poměrně malá především díky oblastem, které slouží pouze k rekreačním účelům (převážně se jedná o oblast Orlické přehrady).



Okres Příbram patří mezi nejméně zalidněné okresy v ČR. Území okresu je značně členité. Více než 43 % z hospodářské plochy zaujímají lesy, z nichž velká část spadá do oblastí pohorí Hřebenů a Brd. Okres spadá do povodí řeky Vltavy, která protéká jeho východní částí od jihu k severovýchodu. Na Vltavě byla vystavěna významná vodní díla Orlická, Kamýcká a Slapská přehrada, které jsou v letních měsících vyhledávanou turistickou lokalitou (kromě hotelů, kempů a zprivatizovaných podnikových rekreačních chat je zde také několik tisíc objektů k individuální rekreaci).

Významným sídlem severu je město Dobříš, na jihu a jihozápadě jsou dva větší mikroregiony s centry v Březnici a Rožmitále. Východní oblasti dominuje město Sedlčany. Pro podnebí okresu jsou charakteristické mírné teploty, vlhkost i mírný průběh zimy s výjimkou pásma Brd. Z hlediska dopravy je pro okres nejdůležitější autobusová doprava, především linková doprava do Prahy, kde nachází pracovní uplatnění několik tisíc občanů okresu Příbram. Železniční doprava nemá z hlediska osobní dopravy pro okres větší význam, neboť tratě procházející okresem nepatří k hlavním dopravním tepnám. Z Prahy vede přes okres silnice dálničního typu, která je důležitá především pro nákladní automobilovou dopravu. Osobní lodní doprava je v letních měsících provozována na dílech vltavské kaskády s výjimkou Kamýcké přehrad. Veřejnou autobusovou dopravou jsou propojena prakticky všechna města a obce na území okresu. Městská hromadná doprava je provozována pouze v Příbrami, kde je vedeno cca 17 autobusových linek, které propojují většinu městských částí a přilehlé obce.¹²⁶

Okres Příbram má charakter průmyslově-zemědělský. Průmysl má na Příbramsku bohatou historii. Příbram byla v minulosti tradičním hornickým městem. Od 16. století nastal prudký rozkvět důlní těžby, znamenající pro Příbram povýšení na královské horní město. Další rozvoj hornictví se datuje do 18. století, kdy bylo založeno hornické učiliště a poté Báňská akademie, z níž vznikla Vysoká škola báňská (1849 – 1945). Největší rozmach však nastal s rozvojem těžební, úpravárenské a hutnické činnosti v 19. století. V 50 letech minulého století vznikly v Příbramské oblasti i doly na uranovou rudu, jejíž ložisko bylo jedním z nejkvalitnějších na světě. Po útlumu těžby uranu v roce 1991 probíhaly hornické práce již jen na šachtě č. 16, kde byly chodby v žulovém masivu využity jako kavernový zásobník plynu, což je velká rarita, neboť podobné zásobníky na plyn mají z ostatních zemí pouze Švédsko a USA. Hornictví mimořádně ovlivnilo historii i současnost Příbramska. Z množství ložisek byly nejvýznamnější tři revíry – březohorský rudní revír, příbramský uranový revír a zlatonosný revír Psí Hory. Na Březových Horách začala těžba již v 1. pol. 18. století a ukončena byla roku 1979. Za celou dobu historie březohorského revíru bylo vytěženo 21,5 mil. tun rudy s obsahem 3.837 tun stříbra, 518.000 tun olova, přibližně 352.000 tun zinku a asi 93.000 tun antimonu. Příbramský uranový revír je největším hydrotermálním žilným ložiskem v ČR vůbec a patří k největším hydrotermálním ložiskům uranu na

¹²⁶ GŘ ÚP ČR. *Roční zpráva 2010*. Praha, 2010, s. 3-4.

světě. Hloubení jam a první průzkumné práce začaly v roce 1948 a poslední vůz byl vytěžen 30. 9. 1991. Za tuto dobu bylo ze zásob 50.200 tun uranu dodáno pro úpravnu 41.742,5 tun uranu v rudách a koncentrátech. Hornickou činností však vznikaly rozsáhlé odvaly, které dnes zaujímají plochu 145,8 ha. Těžba uranu se rovněž „podepsala“ na zdraví a životech mnoha horníků. Zlatonosný revír Psí Hory je nejmladší a také nejvýznamnější ložisko v okrese. Pokusná těžba byla ukončena v roce 1991. Celkově bylo z geologického průzkumu a těžebních prací vytěženo 52.000 tun zlatonosné rudy.¹²⁷

Jak bylo uvedeno výše, okres má průmyslově zemědělský charakter. Zemědělská půda zabírá kolem 45 %, tj. více než 750 km² území okresu. Z toho je přibližně 70 % ornice, čtvrtina luk a pastvin a zbytek tvoří půda pro speciální plodiny. Z průmyslu je pak zastoupeno převážně stavebnictví, potravinářství, strojírenství, textilní průmysl a zpracování neželezných kovů. Pro podrobnější seznámení s celkovou charakteristikou okresu Příbram doporučujeme např. Analýzu hospodářského a sociálního stavu okresu Příbram. (Okresní úřad Příbram, referát regionálního rozvoje – oddělení hospodářského rozvoje), ze které bylo mimo jiné čerpáno i pro tuto úvodní kapitolu.

Na základě informací byla provedena analýza slabých a silných stránek okresu Příbram:

➤ Silné stránky

- velké množství pracovních příležitostí souvisejících s dostupností Prahy
- existence průmyslových zón s dlouhodobou stabilitou, které mohou využít investoři.
- existence silných firem celostátního i mezinárodního významu.
- příznivý rozvoj zemědělské výroby a zpracovatelského průmyslu.
- široké možnosti rekreačního vyžití nejen v okolí Vltavy.
- bohatý kulturní, přírodní a historický potenciál.
- komplexní zdravotní péče.

➤ Slabé stránky

- Nedostatečná úroveň jazykového vzdělávání.
- nízká hustota zalidnění.

¹²⁷ GŘ ÚP ČR. *Roční zpráva 2010*. Praha, 2010, s. 8-9.

- neuspokojivý stav dopravní sítě.
- část průmyslových podniků ukončila činnost.
- bez plynofikace a veřejného vodovodu je poměrně velká část obcí.
- odchod kvalifikované síly do hlavního města.
- nedostatek pracovních příležitostí pro vzdělanou pracovní sílu.

Tab. 18: Nejvýznamnější zaměstnavatelé v okrese Příbram¹²⁸

Úplný a přesný název zaměstnavatele:	KOSTAL Kontakt Systeme
sídlo:	Čenkov
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba rozvaděčů a spínačů do aut
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2012	388
v roce 2013	395
země zahraničního partnera (pokud existuje)	Německo
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V roce 2010 byl stabilní počet zaměstnanců, (v předešlých letech kolem 500) snížen z důvodu poklesu poptávky na trhu práce v důsledku hospodářské světové krize. V posledních třech letech již bez větších výkyvů.
Úplný a přesný název zaměstnavatele:	RAVAK a.s..
sídlo:	Příbram
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba sprchových koutů a van
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2012	439
v roce 2013	428
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	V roce 2009 se snížil počet zaměstnanců z cca 510 z důvodu poklesu poptávky na trhu práce na současné stavy uvedené v tabulce. V posledních dvou letech jsou stavy zaměstnanců bez větších změn.
Úplný a přesný název zaměstnavatele:	Doosan Bobcat Manufacturing s.r.o.
sídlo:	Dobříš
předmět činnosti (podrobněji):	Výroba stavebních strojů
počet zaměstnanců v okrese:	
v roce 2012	470
v roce 2013	461
Země zahraničního partnera	Jihokorejská republika
komentář: stručná charakteristika zaměstnavatele včetně vývoje za sledované období	Firma patří mezi 7 největších světových výrobců stavebních strojů. V roce 2009 a 2010 musela firma vzhledem k poklesu poptávky snížit počet zaměstnanců. V současné době se situace na trhu práce stabilizovala a počet zaměstnanců se příliš nezměnil.

¹²⁸ GŘ ÚP ČR. *Roční zpráva 2013*. Praha, 2014, s. 10-14.

Úřad práce v Příbrami evidoval k 31. 12. 2013 celkem 7 460 uchazečů o zaměstnání, což je o 515 více než ke konci předchozího měsíce a ve srovnání se stejným obdobím roku 2012 se počet uchazečů zvýšil o 1 112 osob. Podíl nezaměstnaných k 31. 12. 2013 na obyvatelstvu v okrese Příbram činil 9,5 % (tj. o 0,8 % méně než v roce 2012). V průběhu prosince bylo úřadem práce nově zaevidováno 757 uchazečů o zaměstnání, což je o 92 uchazečů méně než v předchozím stejném období v roce 2012. Evidenci na úřadu práce v prosinci ukončilo 242 osob, tj. o 43 méně než v prosinci 2012. V prosinci poskytoval úřad práce příspěvek v nezaměstnanosti 1 685 uchazečům o zaměstnání, tj. 22,6 % všech osob v evidenci. V měsíci prosinci bylo z celkového počtu uchazečů o zaměstnání v okrese 7 395 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, tedy takových, kteří mohli okamžitě nastoupit do zaměstnání. K 31. 12. 2013 úřad práce evidoval celkem 522 volných pracovních míst. Je to o 102 volných pracovních míst více než v prosinci 2012. Na jedno volné pracovní místo připadá v průměru 14 uchazečů.

Pro větší přehlednost jsou informace uvedeny v tabulkách z údajů získaných na ÚP ČR.

Tab. 19: Vývoj počtu uchazečů, meziměsíční a meziroční rozdíl¹²⁹

Rok	Měsíc	Počet evidovaných uchazečů pro daný měsíc	Meziroční rozdíl	Meziroční rozdíl (%)	Měziměsíční rozdíl	Měziměsíční rozdíl (%)
2012	1	6 583	-422	-6,02	436	7,09
	2	6 639	-329	-4,72	56	0,85
	3	6 235	-384	-5,80	-404	-6,09
	4	5 710	-318	-5,28	-525	-8,42
	5	5 442	-252	-4,48	-268	-4,69
	6	5 329	-234	-4,21	-113	-2,08
	7	5 515	-151	-2,67	186	3,49
	8	5 624	27	0,48	109	1,98
	9	5 674	156	2,83	50	0,89
	10	5 611	189	3,49	-63	-1,11
	11	5 784	173	3,08	173	3,08
	12	6 348	201	3,27	564	9,75
2013	1	6 973	390	5,92	625	9,85
	2	7 129	490	7,38	156	2,24
	3	6 937	702	11,26	-192	-2,69
	4	6 679	969	16,97	-258	-3,72
	5	6 450	1 008	18,52	-229	-3,43

¹²⁹ GŘ ÚP ČR. *Roční zpráva 2013*. Praha, 2014, s. 12-13.

6	6 434	1 105	20,74	-16	-0,25
7	6 631	1 116	20,24	197	3,06
8	6 665	1 041	18,51	34	0,51
9	6 747	1 073	18,91	82	1,23
10	6 799	1 188	21,17	52	0,77
11	6 945	1 161	20,07	146	2,15
12	7 460	1 112	17,52	515	7,42

Tab. 20: Vývoj počtu volných míst, meziměsíční a meziroční rozdíl¹³⁰

Rok	Měsíc	Počet evidovaných volných míst daný měsíc	Meziroční rozdíl	Meziroční rozdíl (%)	Měziměsíční rozdíl	Meziměsíční rozdíl (%)
2012	1	271	67	32,84	6	2,26
	2	262	-9	-3,32	-9	-3,32
	3	254	-55	-17,80	-8	-3,05
	4	231	-67	-22,48	-23	-9,06
	5	273	-19	-6,51	42	18,18
	6	281	-26	-8,47	8	2,93
	7	282	-27	-8,74	1	0,36
	8	326	-4	-1,21	44	15,60
	9	336	42	14,29	10	3,07
	10	404	118	41,26	68	20,24
	11	410	143	53,56	6	1,49
	12	420	155	58,49	10	2,44
2013	1	410	139	51,29	-10	-2,38
	2	455	193	73,66	45	10,98
	3	515	261	102,76	60	13,19
	4	648	417	180,52	133	25,83
	5	701	428	156,78	53	8,18
	6	604	323	114,95	-97	-13,84
	7	615	333	118,09	11	1,82
	8	645	319	97,85	80	4,88
	9	593	257	76,49	-52	-8,06
	10	457	53	13,12	-136	-22,93
	11	530	120	29,27	73	15,97
	12	522	102	24,29	-8	-1,51

¹³⁰ GŘ ÚP ČR. *Roční zpráva 2013*. Praha, 2014, s. 13-14.

Ve vzdělanostní struktuře uchazečů o zaměstnání v roce 2013 převažují v okrese Příbram kategorie uchazečů se středním odborným vzděláním s výučním listem (3 528 uchazečů tj.: 47,29 % všech uchazečů o zaměstnání), kategorie se základní vzděláním, kterých bylo k 31. 12. 2013 v evidenci úřadů práce 1 619 (21,70 % všech uchazečů o zaměstnání) a kategorie uchazečů se vzděláním ÚSO s maturitou (bez vyučení), kterých bylo ke konci roku 1 260 (16,89 % všech uchazečů o zaměstnání).

Tab. 21: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání okresu Příbram

Stupeň vzdělání	stav k			
	31. 12. 2012		31. 12. 2013	
	počet	%	počet	%
bez vzdělání a neúplné základní	1	0,02	5	0,07
základní vzdělání	1 426	22,46	1 619	21,70
nižší střední vzdělání	4	0,06	5	0,07
nižší střední odborné	83	1,31	88	1,18
střední odborné s výuč. listem	2 999	47,24	3 528	47,29
stř. nebo stř. odb. bez mat. i výuč. listu	25	0,39	25	0,34
ÚSV	171	2,69	269	3,61
ÚSO s vyučením i maturitou	272	4,28	299	4,01
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	1 021	16,08	1 260	16,89
vyšší odborné vzdělání	55	0,87	57	0,76
bakalářské vzdělání	74	1,17	90	1,21
vysokoškolské	210	3,31	200	2,68
doktorské	7	0,11	15	0,20
Celkem	6 348		7 460	

V tabulce 22 jsou zpracované údaje podle věkové struktury a nejvíce uchazečů o zaměstnání je evidováno ve věkovém rozmezí 35 až 39 let (1 002 uchazečů, tj. 13,43 %), 20 až 24 let (936 uchazečů, tj. 12,55 %) a 55 až 59 let (1 000 uchazečů, tj. 13,40 % z celkového počtu uchazečů). Ve většině věkových kategorií došlo k nárůstu počtu evidovaných uchazečů. Nejvyšší nárůst pak byl zaznamenán u kategorie uchazečů o zaměstnání ve věku nad 60 let (+0,6 procentního bodu) a 35 až 39 let (+0,51 procentního bodu).

Tab. 22: Věková struktura uchazečů o zaměstnání v okrese Příbram

věk	stav k			
	31. 12. 2012		31. 12. 2013	
	počet	%	počet	%
do 19 let	236	3,72	224	3,00
20-24 let	771	12,15	936	12,55
25-29 let	685	10,79	807	10,82
30-34 let	737	11,61	845	11,33
35-39 let	820	12,92	1 002	13,43
40-44 let	646	10,18	778	10,43
45-49 let	666	10,49	752	10,08
50-54 let	700	11,03	765	10,25
55-59 let	826	13,01	1 000	13,40
nad 60 let	261	4,11	351	4,71
celkem	6 348		7 460	

Úřady práce se nejvíce zaměřují u uchazečů o zaměstnání podle délky evidence práce především na rizikové kategorie uchazečů evidovaných déle než 12 a 24 měsíců, jak uvádí tabulka 23. Na konci roku 2013 bylo v rámci okresu v kategorii uchazečů s délkou evidence nad 24 měsíců evidováno celkem 1 685 uchazečů o zaměstnání, tj. 22,59 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, což je o 318 uchazečů více než koncem roku 2012. K dalšímu meziročnímu nárůstu podílu došlo u kategorie uchazečů s délkou evidence od 12 do 24 měsíců, a to o 2,30 procentního bodu. Uchazeči s dobou evidence nad 12 měsíců tak v evidencích úřadů práce kraje představují 39,62 % všech uchazečů o zaměstnání. K jedinému snížení počtu uchazečů došlo v kategorii uchazečů s dobou evidence do 3 měsíců, kdy se počet uchazečů meziročně snížil o 38 osob.

Tab. 23: Délka evidence

věk	stav k			
	31. 12. 2012		31. 12. 2013	
	počet	%	počet	%
do 3 měsíců	1 976	31,13	1 938	25,98
3 - 6 měsíců	1 064	16,76	1 216	16,30
6 - 9 měsíců	545	8,59	695	9,32
9 - 12 měsíců	460	7,25	655	8,78
12 - 24 měsíců	936	14,74	1 271	17,04
nad 24 měsíců	1 367	21,53	1 685	22,59
celkem	6 348		7 460	

V tabulce 24 jsou zpracované údaje k 31. 12. 2013 o podílu nezaměstnaných osob Příbramska, který činil 10,4 % a je nejvyšší mezi mikroregiony okresu. Značný podíl na této skutečnosti má i fakt, že do tohoto mikroregionu patří také obce z některých okrajových částí okresu (např. oblast Orlické přehrady), kde je velmi omezený počet pracovních příležitostí. V této oblasti žije také nejvíce osob z ohrožených skupin obyvatelstva.

Tab. 24: Podíl nezaměstnanosti

Podíl nezaměstnaných v mikroregionech Příbramska k 31. 12. 2013				
<i>Region</i>	<i>Obyvatelé 15 - 64</i>	<i>Počet uchazečů</i>	<i>Uchazeči dosažitelní</i>	<i>Podíl nezaměstnaných</i>
Příbramsko	40 977	4 316	4 276	10,4 %
Dobříšsko	15 408	1 272	1 262	8,2 %
Sedlčansko	12 340	1 261	1 251	10,1 %
Březnicko	4 606	281	280	6,1 %
Rožmitálsko	4 270	330	326	7,7 %
Okres Příbram	77 601	7 460	7 395	9,5 %

6 Analýza a zhodnocení regionální politiky nezaměstnanosti v příbramském regionu

Poptávku po pracovní síle nejlépe charakterizuje stav a vývoj volných pracovních míst. Jak ukazují tabulky v předchozí kapitole, v průměru se počet volných pracovních míst na okrese Příbram zvýšil, zároveň se tím zvýšil i počet uchazečů evidovaných na Úřadu práce v Příbrami (ÚP). Stále jsou patrné důsledky světové hospodářské krize. Nejvíce ohrožené skupiny, jak ukazují výsledky v tabulkách, na trhu práce v okrese Příbram jsou absolventi škol a mladiství, dlouhodobě nezaměstnaní a osoby se sníženou pracovní schopností.

Na základě místního šetření na Úřadu práce v Příbrami se jako největší problém při umísťování absolventů ukázal nedostatek praxe a zároveň velmi malá nabídka vhodných pracovních míst pro tuto skupinu uchazečů o zaměstnání. Vzdělávání mladých lidí není flexibilní, aby se přizpůsobovalo poptávce na trhu práce a mnohdy studují obory, pro které nejsou zajištěna volná pracovní místa. Téměř úplně se vytratila úzká spolupráce škol nebo odborných učilišť s různými průmyslovými podniky nebo firmami, které by již v době studia umožňovali studentům různé praxe, seznamování se s aktuálními výrobními postupy a moderními stroji a tím možnost získávání informací přímo na budoucím pracovišti. Někteří absolventi ani nemají snahu si zajistit i krátkodobé pracovní poměry jako jsou dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Jedna z dalších možností je během studia si zajistit brigádu a tím se pomalu připravovat na pracovní návyky a seznamovat se s činnostmi spojené s pracovním poměrem.

Nejdůležitější problémy, které absolventi škol mají se získáváním zaměstnání jsou:

- Nedostatek praxe.
- Nemají kladný přístup k práci, nezodpovědnost.
- Vysoké požadavky na mzdy.
- Nízký zájem dojíždět za prací.
- Kvalifikace, která neodpovídá požadavkům na trhu práce.
- Zaměstnavatelé nemají zájem vytvářet nová pracovní místa pro nezkušené absolventy.

Potíže při hledání zaměstnání hrozí i dlouhodobě evidovaným uchazečům. Ukazuje se, že vyšší pravděpodobnost dlouhodobé nezaměstnanosti mají ženy s malými dětmi, pracovníci s nízkou úrovní vzdělanosti a osoby starší 50 let. Značný počet dlouhodobě evidovaných uchazečů je vždy velice znepokojujícím faktorem. Pro ženy s malými dětmi by nejvíce vyhovovala flexibilní pracovní doba. V tomto české firmy velice zaostávají za západní Evropou. Po dlouhá léta je flexibilní pracovní doba běžnou záležitostí a ukazuje se, že je to prospěšné nejen pro ženy, ale hlavně pro zaměstnavatele. Toho si je patrné Společenství a proto se této problematice začalo více věnovat a začlenilo se do nového programového období více součinnosti při pracovním a soukromém životě. Další ohroženou skupinou jsou osoby starší 50 let. Tato skupina osob většinu života byla zaměstnána po celou dobu v jedné firmě. Mají sice bohaté pracovní zkušenosti, ale ohledně různorodé praxe nebo případně práce s počítačem pro většinu z nich je naprosto cizí. Ve svém oboru můžou být vynikajícími, ale pokud firma v tomto jejich oboru ukončila činnost, velmi špatně se tito uchazeči umísťují na jinou pracovní pozici. Většina se velmi těžko učí novým věcem a většinou se k tomu staví způsobem, že proč by se učili něco nového, když už všechno umí. Jakmile se dostanou do některého z projektu, který je cílený přímo na tuto věkovou skupinu, zjistí, že podobné problémy mají i ostatní uchazeči a začínají se v kolektivu přizpůsobovat a učit se novým věcem.¹³¹

6.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je důležitou součástí činnosti úřadu práce a souborem nástrojů k ovlivnění zaměstnanosti a rozvoje pracovních příležitostí. Jejím cílem je pružně reagovat na situaci na trhu práce a realizovat preventivní a aktivní činnosti podporujících uchazeče k hledání a přijetí zaměstnání, namísto pasivního pobírání sociálních dávek a podpor. Při realizaci APZ klade Úřad práce v Příbrami důraz na efektivní využívání finančních prostředků. Mezi prioritní činnosti aktivní politiky zaměstnanosti patří zejména rekvalifikace, podpora pracovních míst pro absolventy škol a mladistvé, míst pro veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Podporuje také vznik a stabilizaci pracovních míst pro problémové skupiny nezaměstnaných s důrazem na uchazeče se změněnou pracovní schopností,

¹³¹ GŘ ÚP ČR. *Roční zpráva 2013*. Praha, 2014, s. 25.

dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání v mikroregionech s vyšší mírou nezaměstnanosti. Stálou prioritou jsou místa, kterými se snažíme řešit disproporci mezi kvalifikační nabídkou a poptávkou na trhu práce. V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti Úřad práce realizuje takové akce, které jsou úměrné stavu a potřebám místního trhu práce a korespondují s cíli státní politiky zaměstnanosti.¹³²

Prioritní podmínkou pro uskutečňování některého nástroje APZ je znalost zaměstnavatele a jeho plnění povinností vůči státu. Zaměstnavatel při jednání písemně dokládá především svoji nezadluženost v placení daní, zdravotního a sociálního pojištění. Zpřísněným prověřováním zaměstnavatele při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti pak nemáme pohledávky za příslušná období. Za pomoci nástrojů APZ se potom daří zprostředkovat zaměstnání značnému počtu uchazečů, kteří jsou následně vyřazeni z evidence za přispění optimálních nákladů. Nadále trvá zájem evidovaných uchazečů o zvyšování a rozšiřování kvalifikace a o zahájení samostatné podnikatelské činnosti. Rekvalifikací se rozumí taková změna dosavadní kvalifikace uchazeče/zájemce o zaměstnání, kterou je potřebné zajistit získání nových znalostí a dovedností teoretickou nebo praktickou přípravou, umožňující jeho pracovní uplatnění ve vhodném zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu této přípravy se vychází z dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání tak, aby byla co nejúčelněji využita při získávání nových znalostí a dovedností nezbytných pro výkon v zaměstnání, pro které je rekvalifikován. Rekvalifikace se provádí na základě písemné dohody uzavřené mezi uchazečem a úřadem práce, který mu nabídl zabezpečení rekvalifikace. Při uskutečňování rekvalifikací byla nejvíce využívána forma rekvalifikací vlastních uchazečů nebo zájemců o zaměstnání, v menší míře byly také realizovány rekvalifikace prováděné zaměstnavateli v zájmu dalšího uplatnění jejich zaměstnanců. Zaměstnavatelé také často projevovali zájem o uskutečňování rekvalifikací v rámci projektu „Vzdělávejte se“, který je hrazen z Evropského sociálního fondu. Nejvíce osob absolvovalo kurz Obsluha PC. Zájem je o rekvalifikační kurz Základy podnikání pro skupinu vážných uchazečů o samostatnou výdělečnou činnost. Další je o rekvalifikační kurz Svářeč a Účetnictví. V poslední době je velký zájem o rekvalifikační kurzy Pracovník sociálních služeb, Všeobecný sanitář a Strážný. Do rekvalifikačních kurzů bylo v průběhu roku 2013 zařazeno celkem 3 240 uchazečů o zaměstnání, z nichž kurzy úspěšně dokončilo 2 469 uchazečů (86,7 %). Meziroční rozdíl je markantní, protože

¹³² MPSV ČR. *Statistická ročenka trhu práce v ČR 2012*. Praha, 2013. s. 10.

v roce 2013 bylo do rekvalifikačních kurzů zařazeno o 1 969 uchazečů více než v roce 2012. Největší počet rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání tvoří ženy. Na rekvalifikace bylo úřady práce Středočeského kraje v roce 2013 vydáno 17 873 999 Kč.¹³³

Společensky účelné pracovní místo (SÚPM) je nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě písemné dohody s úřadem práce a obsazuje uchazeči o zaměstnání vedenými v evidenci úřadu práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění. Úřad práce poskytuje příspěvek na zřízení SÚPM na základě písemných dohod se zaměstnavateli nebo přispívá na mzdové náklady zaměstnance na SÚPM. Jedná se především o pracovní místa s dlouhodobější perspektivou, která v regionu vznikají se založením a rozvojem nového podnikatelského subjektu, který na trhu práce v daný okamžik hledá určitý počet vhodných zaměstnanců. Ve spolupráci s úřadem práce jsou v nově vznikajícím podnikatelském subjektu zaměstnání vytipování a vhodní uchazeči o zaměstnání.¹³⁴

Další významnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti je efektivní vytváření pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací (VPP). Umožňují získat a obnovit pracovní návyky u uchazečů o zaměstnání, jejich motivace a aktivizace k práci a k získání finančních prostředků z pracovní činnosti, nikoliv ze sociálních podpor nebo podpor v nezaměstnanosti. Prostřednictvím pracovního uplatnění napomáhají ke společenské integraci sociálně nepřizpůsobivým osobám. Jedná se o nové pracovní příležitosti, které vytváří obec nebo zaměstnavatel na základě písemné dohody s úřadem práce ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání. Tato místa jsou zřizována cíleně s přihlédnutím ke konkrétním potřebám mikroregionu a ke struktuře evidovaných uchazečů a zaměstnání. Největší skupinu zaměstnavatelů v rámci VPP tvoří města, obce a jejich příspěvkové organizace, čímž dochází ke zlepšování kultury prostředí na obcích.¹³⁵

¹³³ ÚP v Příbrami. *Měsíční zpráva prosinec 2013*. Praha, 2014, s. 5-9.

¹³⁴ GŘ ÚP ČR. *Roční zpráva 2013*. Praha, 2014, s. 67.

¹³⁵ ÚP v Příbrami. *Měsíční zpráva prosinec 2013*. Praha, 2014, s. 12-13.

Tab. 25: Výdaje KrP Příbram na APZ za rok 2013 (v tis. Kč)¹³⁶

Ukazatel	Upravený rozpočet 2013 s nároky NNV	Vynaložené prostředky národní APZ	Vynaložené prostředky APZ ESF	Vynaložené prostředky APZ celkem
Prostředky na APZ celkem	589 405	53 582	293 051	346 633
Rekvalifikace, pracovní rehabilitace a poradenské činnosti, vzdělávání,	55 802	14 688	3 206	17 894
Společensky účelná pracovní místa	79 881	12 106	45 251	57 357
Veřejně prospěšné práce	186 831	25 895	118 076	143 971
CHPM, CHPD, CHPM - OSVČ (příspěvky na zřízení, náklady na provoz...)	25005	825	-	825
ESF Projekty (NIP) ostatní - mimo VSPR PP	65851	68	33 536	33 604
ESF Projekty (RIP,CP, oblast 2.1 a 1.1),	176035	-	92 982	92 982

V roce 2013 ÚP ČR Krajská pobočka v Příbrami měla největší výdaje, obdobně jako v minulých letech, u nástroje veřejně prospěšná práce, které činily téměř 42 % všech výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti. Dalším významným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti byla v roce 2013 společensky účelná místa, která se na výdajích podílela téměř 17 %. Na zřízení chráněných pracovních míst, na provoz chráněných pracovních míst a na vzniklé provozní náklady chráněných pracovních dílen byl v průběhu roku 2013 vynaloženo jen 0,2 % všech výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti. Na rekvalifikace bylo v roce 2013 vydáno přes 4 % všech výdajů na APZ. Na celkem zbylých 37,5 % výdajů se podílely projekty Evropského sociálního fondu. Projekty ESF využívají především nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v kombinaci se zaváděním nových a inovovaných nástrojů. Jedná se zejména o zprostředkování zaměstnání, poradenské činnosti a poradenských programů, bilanční a pracovní diagnostiky, rekvalifikace a také o podporu uplatnění na trhu práce a pružných forem zaměstnání, zajištění odborné praxe, motivačních aktivit, programů prevence dlouhodobé nezaměstnanosti, pracovní rehabilitace a doprovodných aktivit. Projekty odpovídají konkrétní nabídce volných míst.¹³⁷

Cílem projektu „Vzdělávejte se pro růst! – Adaptabilita“ je podpora zaměstnavatelů, kterým se podařilo překonat hospodářskou recesi a v současné době realizují svoji činnost v odvětvích s předpokladem růstu a s významným podílem na tvorbě HDP. Projekt je určen pro všechny typy podniků ve vybraných odvětvích strojírenství, stavebnictví, nezávislý maloobchod, terénní sociální služby a odpadové hospodářství. Projekt je zaměřen na podporu vzdělávání zaměstnanců ve firmách s

¹³⁶ GŘ ÚP ČR. *Roční zpráva 2013*. Praha, 2014, s. 64.

¹³⁷ GŘ ÚP ČR. *Roční zpráva 2013*. Praha, 2014, s. 48-50.

růstem, týká se odborného i obecného vzdělávání, zaměřuje se na podporu udržitelnosti pracovních míst. Největší zájem zaměstnavatelů o projekt zaznamenáváme v regionu Příbram, Kolín a Praha východ. Od počátku projektu do 31. 12. 2013 bylo ve Středočeském kraji podáno a ohodnoceno 742 žádostí, se zaměstnavateli se uzavřelo celkem 392 dohod. Prostřednictvím projektu bylo podpořeno celkem 2155 osob – zaměstnanců. Celkem byly na vzdělávací aktivity a mzdové náklady vynaloženy finanční prostředky ve výši 48 110 902,54 Kč.¹³⁸

Cílem projektu „Vzdělávejte se pro stabilitu!“ je podpořit udržení pracovních míst u těch zaměstnavatelů, kteří se v souvislosti s negativním vývojem ekonomiky v ČR nacházejí v přechodně obtížné hospodářské situaci a dočasně nejsou schopni svým zaměstnancům přidělovat práci ve sjednaném rozsahu. Zaměstnavatelům je umožněno, aby pro své zaměstnance v době, kdy jim nejsou schopni přidělit práci, realizovali odborný rozvoj. Tím dochází kromě udržení pracovních míst k naplnění druhého, neméně podstatného cíle projektu tj. dojde k prohloubení, či ke zvýšení kvalifikace zapojených zaměstnanců. Od počátku projektu do 31.12.2013 bylo sepsáno 5 dohod se zaměstnavateli z okresů Příbram, Beroun, Mělník a Benešov. Podpořilo se celkem 37 zaměstnanců a na vzdělávací aktivity a mzdové náklady zaměstnanců bylo vynaloženo celkem 1 028 705,80 Kč.¹³⁹

Projekt „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“ volně navazuje na projekt „Vzdělávejte se pro růst!“ a je určen zaměstnavatelům/podnikům se stabilní pozicí na trhu a s předpokladem k růstu. Projekt je tedy určen zaměstnavatelům, nebo OSVČ bez zaměstnanců, kteří v meziročním srovnání nezaznamenali vyšší pokles tržeb než je 5%. Projekt umožní vybraným podnikům získat finanční příspěvky na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců. Současně budou zaměstnavateli hrazeny mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců, a to po dobu jejich vzdělávání.¹⁴⁰

Cílem projektu „Vzdělávejte se pro růst!“ Rekvalifikace je zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Projekt má zvýšit šance, možnosti a potenciál uchazečů a zájemců o zaměstnání k nalezení nebo změně zaměstnání v hospodářských odvětvích, která

¹³⁸ GŘ ÚP ČR. *Roční zpráva 2013*. Praha, 2014, s. 51.

¹³⁹ GŘ ÚP ČR. *Roční zpráva 2013*. Praha, 2014, s. 52.

¹⁴⁰ ÚP ČR. *Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců* [online]. 2014 [cit. 2014-01-15]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/op_lzz/nip_-_narodni_individualni_projekt/podpora_odborneho_vzdelavani_zamestnancu>.

zaznamenala v uplynulých letech prorůstový potenciál a mají významný podíl na tvorbě HDP a pomoci jim tak k lepšímu kariérnímu uplatnění na trhu práce. Toho lze dosáhnout především zvýšením, rozšířením, obnovením nebo změnou jejich kvalifikace, která často neodpovídá aktuálním požadavkům zaměstnavatelů a nabídce volných míst. Projekt je zaměřen na realizaci rekvalifikací a poradenských činností pro uchazeče a zájemce o zaměstnání evidované na Úřadu práce ČR. Rekvalifikace se zaměří zejména na získání odborných znalostí a kompetencí vyžadovaných na trhu práce s cílem připravit podpořené osoby pro konkrétní profesi nebo přiblížit jejich kvalifikaci požadovaným nebo očekávaným potřebám trhu práce a tím zvýšit i jejich celkovou šanci uspět na trhu práce. Od poloviny roku, kdy byl projekt spuštěn bylo vyčerpáno 1 980 477,00 Kč.¹⁴¹

Cílem projektu „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce“ je nabídnout možnosti účastnit se poradenských programů, které zvýší motivaci k hledání zaměstnání, napomohou uchazečům v orientaci na trhu práce a naučí je správně komunikovat se zaměstnavateli. Prostřednictvím rekvalifikací jim pak bude umožněno zvýšit, doplnit či změnit si svoji kvalifikaci, což uchazečům napomůže k návratu zpět na trh práce. Projekt je velmi podobný projektu „Vzdělávejte se pro růst-rekvalifikace“, který byl však omezen pouze na podporu hospodářských odvětví, která zaznamenala v předešlých letech prorůstový potenciál a mají významný podíl na tvorbě HDP. Současné potřeby trhu práce ale ukazují, že priority ekonomiky se neustále mění a je tedy operativnější zaměření rekvalifikací předem nezužovat tak, aby byla možná podpora všech druhů rekvalifikací dle aktuální potřeby. V projektu VDTP je umožněno i absolvování zvolené rekvalifikace, která bude moci být přímo šitá na míru potřebám zaměstnavatelů a jejich volným pracovním místům. V projektu bylo vyčerpáno 3 172 064,00 Kč, z toho zvolené rekvalifikace činily 1 191 587,00 Kč.¹⁴²

6.2 Vyhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti

Porovnáním jednotlivých projektů, jak uvádí tabulka 26 v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v příbramském regionu je patrné, že nejvíce podpořených osob bylo ve „Vzdělávejte se pro růst! – Adaptabilita. O tento projekt je ze strany zaměstnavatelů

¹⁴¹ GŘ ÚP ČR. *Roční zpráva 2013*. Praha, 2014, s. 54.

¹⁴² GŘ ÚP ČR. *Roční zpráva 2013*. Praha, 2014, s. 55.

velký zájem a svým zaměstnancům umožňují zvýšit si kvalifikace a tím získat větší možnost uplatnění na trhu práce. V příbramském regionu se tento projekt využívá nejvíce ve strojírenství a odpadovém hospodářství. I přes velký úspěch v celkovém počtu podpořených osob se nedaří postupně snižovat nezaměstnanost v regionu Příbram. V celkovém měřítku všech projektů realizovaných prostřednictvím APZ vyplývá, že jsou účinnými nástroji v realizaci snižování počtu uchazečů o zaměstnání. K dosažení stejného úspěchu jako v projektu *Vzdělávejte se pro růst! – Adaptabilita* je nutná větší spolupráce se zaměstnavateli, která spočívá v aktivním vyhledávání subjektů ovlivňujícím trh práce. Uvedenou spoluprací je možné realizovat například prostřednictvím organizování či účasti na seminářích, konferencích nebo setkáních zaměřujících se na problematiku zaměstnanosti. Další možností je setkání se zaměstnavatelem přímo v sídle společnosti a prezentaci možností a využití jednotlivých projektů.

Tab. 26: Přehled podpořených osob a čerpání

	Podpořeno osob	Žádosti	Dohody	Čerpání
<i>Vzdělávejte se pro růst! – Adaptabilita</i>	2 155	392	742	48 110 902,54 Kč
<i>Vzdělávejte se pro stabilitu!</i>	37	5	5	1 028 705,80 Kč
<i>Vzdělávejte se pro růst! - Rekvalifikace</i>	83	64	51	1 980 477,00 Kč
<i>Vzdělávání a dovednosti pro trh práce</i>	471	129	82	3 172 064,00 Kč

6.3 Regionální individuální programy Krajské pobočky v Příbrami

Úřad práce ČR - Krajská pobočka v Příbrami je pověřen realizací státní politiky zaměstnanosti a implementací projektů pro využívání pomoci Evropského sociálního fondu ve Středočeském kraji. V roce 2013 probíhala na území celého Středočeského kraje realizace 6 regionálních individuálních projektů v rámci v rámci prioritní osy 2, oblasti podpory 2.1, výzvy č. 70 (alokace 273 885 336,40 Kč).

Projekt „Začínáme po 50“ je zaměřen na uchazeče o zaměstnání starší 50 let věku, kteří jsou evidováni na Úřadu práce ČR – kontaktních pracovištích krajské pobočky v Příbrami. Uvedená cílová skupina uchazečů je jednou ze skupin uchazečů, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Tito uchazeči se obtížně uplatňují na trhu práce. Hlavním cílem projektu je zvýšit zaměstnatelnost osob z cílové skupiny a podpořit jejich začlenění zpět na trh práce. Dílčími cíli jsou získání či

prohloubení dovedností formou rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání i s možností poskytnutí mzdových příspěvků zaměstnavateli, který zaměstná účastníka projektu, zvýšení flexibility, motivace a kvalifikace nezaměstnaných. Projekt rozdělen do 5 běhů, délka každého běhu je přibližně 6 měsíců. Počet podpořených osob je 381, počet nově vytvořených pracovních míst je 43 a celkem 99 osob z projektu se uplatnili na trhu práce.¹⁴³

Projekt „Krátce bez práce“ je zaměřen na uchazeče o zaměstnání s délkou evidence kratší než 5 měsíců. Hlavním cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání a předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti. Záměrem je, osoby této cílové skupiny motivovat a umožnit jim rychle se vrátit na trh práce prostřednictvím komplexních služeb poradenských, motivačních, vzdělávacích a informačních. Pro uchazeče vytvořit nová pracovní místa a zprostředkovat zaměstnání, včetně doprovodných opatření. Počet podpořených osob je 467, počet vytvořených pracovních míst jsou 3 a celkem 82 zaměstnaných uchazečů o zaměstnání.¹⁴⁴

Projekt „Směr - práce“ je určen pro uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců. Tyto osoby spadají do skupiny ohrožených na trhu práce a je jim věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Hlavním cílem projektu je zvýšit zaměstnatelnost osob z cílových skupin, podpořit jejich začlenění zpět na trh práce a prevence nezaměstnanosti. Projekt Směr - práce klade důraz na individuální přístup ke klientovi s výběrem vhodných nástrojů a školení tak, aby byl klient připraven uplatnit se na trhu práce. Dále usiluje o co nejrychlejší návrat těchto lidí do práce a brání tomu, aby se u nich projevovaly, případně prohlubovaly, negativní jevy související s dlouhodobou nezaměstnaností. Projekt se skládá ze souboru školení a dalších nástrojů, které jsou naplánovány pro široké spektrum klientů projektu (ve smyslu vzdělání, charakteru, praxe, apod.). Individuální poradce bude mít za úkol především v Úvodním modulu, který bude mít z větší části individuální charakter, aby vyhodnotil cíle a možnosti klienta a společně s ním vybrali vhodné aktivity projektu.

¹⁴³ ÚP ČR. *Začínáme po 50* [online]. 2014 [cit. 2014-02-05]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/zaciname_po_50>.

¹⁴⁴ ÚP ČR. *Krátce bez práce* [online]. 2014 [cit. 2014-01-21]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/kratce_bez_prace>.

Počet podpořených osob je 505, počet vytvořených pracovních míst je 47 a celkem 118 zaměstnaných uchazečů o zaměstnání.¹⁴⁵

Projekt „Rodičovství a práce“ je určen pro uchazeče o zaměstnání po rodičovské dovolené a zájemce o zaměstnání na rodičovské dovolené nebo krátce po jejím ukončení. Tyto osoby spadají do skupiny ohrožených na trhu práce a je jim věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Hlavním cílem projektu je zvýšit zaměstnatelnost osob z cílových skupin, podpořit jejich začlenění zpět na trh práce a prevence nezaměstnanosti. Regionální individuální projekt Rodičovství a práce klade důraz na individuální přístup ke klientovi s výběrem vhodných nástrojů a školení tak, aby byl klient připraven uplatnit se na trhu práce. Počet podpořených osob je 515 a počet vytvořených pracovních míst je 50.¹⁴⁶

Projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském kraji“ je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti specifické věkové skupiny mladých osob do 30 let věku realizací cíleného nástroje/opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Odborné praxe mohou být v případě potřeby kombinovány s rekvalifikacemi a interními poradenskými činnostmi, které připraví kandidáty pro efektivní výkon praxe u konkrétního zaměstnavatele. Realizací tohoto nástroje/opatření dojde u konkrétního uchazeče o zaměstnání ke zvýšení kvalifikace a odborných dovedností a znalostí vyžadovaných zaměstnavateli pro konkrétní pracovní místo. Praxi může v případě potřeby předcházet rekvalifikace. Za odbornou část praxe bude odpovídat mentor určený zaměstnavatelem z řad zaměstnanců. Aktivita projektu se zaměří na uchazeče o zaměstnání ve věku do 30 let, bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání, prioritně na skupinu evidovaných na úřadu práce déle než 4 měsíce, ale i do 4 měsíců evidence, postrádající pracovní zkušenosti nebo s pracovními zkušenostmi max. 2 roky po ukončení přípravy na povolání/počátečního vzdělávání, které by jim umožnily získat kvalitní zaměstnání dlouhodobějšího charakteru. Počet podpořených osob je 207. Tento projekt předčil očekávání a proto KrP v Příbrami požádala o navýšení finančních prostředků o 15 mil. Kč.¹⁴⁷

¹⁴⁵ ÚP ČR. *Směr – práce* [online]. 2014 [cit. 2014-01-06]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/smer_-_prace>.

¹⁴⁶ ÚP ČR. *Rodičovství a práce* [online]. 2014 [cit. 2014-02-08]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/rodicovstvi_a_prace>.

¹⁴⁷ ÚP ČR. *Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském kraji* [online]. 2014 [cit. 2014-02-18]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/odborne_praxe_pro_mlade_do_30_let_ve_stredoceskem_kraji>.

Projekt „Cílem je zaměstnání ve Středočeském kraji“ je zaměřen na zvýšení zaměstnatelnosti a prevence dlouhodobé nezaměstnanosti pro cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání do 25 let věku s dosaženým středním odborným vzděláním a vyšším, jejichž dosažená praxe je maximálně 12 měsíců. Jedná se o osoby, které jsou krátce po ukončení studia a nemají tak potřebné pracovní zkušenosti či mají je jen velmi malé. Absence těchto pracovních zkušeností jim brání v uplatnění se na trhu práce. Projekt si klade za cíl odstranit či zmírnit výše uvedené překážky, a proto je koncipován jako komplexní nástroj pomoci této cílové skupině. Počet podpořených osob je 144 a počet nově vytvořených pracovních míst je 111.¹⁴⁸

Cílem projektu "Vzdělávejte se pro růst ve Středočeském kraji" je zvyšování úrovně odborných znalostí, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů ve vybraných ekonomických odvětvích, která byla vybrána na základě jejich významu pro růst ekonomiky zaměstnanosti ve Středočeském kraji. Projekt má preventivní charakter, jeho realizace přispěje k předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do lidských zdrojů. Včasné poskytování vzdělávání zaměstnanců v souladu s měnícími se požadavky podniků, podpora udržování a obnovování kvalifikace, přeškolení na jinou činnost, aniž by se osoba dostala do evidence úřadů práce, je důležitým krokem k tomu, aby nedošlo k poklesu produktivity práce, ztrátě konkurenceschopnosti a v konečném důsledku i ke ztrátě pracovních míst. Počet podpořených osob je 1 485 a počet úspěšných absolventů kurzů je 1 937. Tento projekt brzy skončí a proto byl již spuštěn nový "Vzdělávejte se pro růst ve Středočeském kraji II", který zhruba za 4 měsíce podpořil 1 400 osob a počet úspěšných absolventů byl 1 600.¹⁴⁹

¹⁴⁸ ÚP ČR. *Cílem je zaměstnání ve Středočeském kraji* [online]. 2014 [cit. 2014-02-19]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/cilem_je_zamestnani_ve_stredoceskem_kraji>.

¹⁴⁹ GŘ ÚP ČR. *Roční zpráva 2013*. Praha, 2014, s. 95.

Tab. 27: Přehled podpořených osob, nových míst, zaměstnaní účastníci a absolventi kurzu

	Podpořeno osob	Nově vytvořená místa	Zaměstnaní účastníci	Úspěšní absolventi kurzu
Začínáme po 50	381	43	99	-
Krátce bez práce	467	3	82	-
Směr - práce	505	47	118	-
Rodičovství a práce	515	50	62	-
Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Stř.k.	207	-	-	-
Cílem je zaměstnání ve Stř.k.	144	111	-	-
Vzdělávejte se pro růst ve Stř.kr.	1 485	-	-	1 937
Vzdělávejte se pro růst ve Stř.kr. II	1 400	-	-	1 600

O individuální projekty realizované na Krajské pobočce v Příbrami na podporu snížení nezaměstnanosti a tím zvýšení zaměstnanosti je velké množství a ze strany uchazečů o zaměstnání je o ně velký zájem. Velice si uchazeči pochvalují individuální přístup při uplatnění na trhu práce. Ukazují to i celkové počty nově vytvořených pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání a úspěšné absolvování kurzů uvedených v tabulce 27. Charakteristické pro rok 2013 byla neustálá nejistota vyplývající z celkové hospodářské situace v České republice i v zahraničí, která nepříznivě ovlivňovala chod mnoha firem v kraji. U některých velkých zaměstnavatelů sice již nedocházelo k hromadnému propouštění, přesto jejich velká většina vyčkává, jak se bude situace na trhu práce vyvíjet. Firmy proto přijímali nové pracovníky převážně na místa, kde pracovníci poklesli přirozenou fluktuací a nová pracovní místa vytvářeli v průběhu roku minimálně.

Vybraná doporučení pro zvýšení zaměstnanosti:

- Větší spolupráce s městskými úřady nebo Okresní hospodářskou komorou, kteří mohou nabídnout investorům vhodná místa pro podnikání a tím ovlivňovat nezaměstnanost okresu.
- Využit všech dostupných nástrojů politiky zaměstnanosti ze strany úřadu práce, aby byly co nejefektivněji řešeny problémy místního trhu práce.
- Úřad práce ČR - Krajská pobočka v Příbrami zvyšuje využití nástrojů politiky zaměstnanosti, aby mohla řešit problematiku zaměstnanosti. Podporu zaměří na uchazeče o zaměstnání, kteří nemůžou najít uplatněním na trhu práce a patří mezi klienty úřadu práce. Jedná se zejména o uchazeče: dlouhodobě nezaměstnané, starší 55-ti let, věková kategorie 20-24 let, absolventy a

mladistvé, osoby se zdravotním postižením, uchazeče se základním vzděláním, uchazeče bez praxe a ženy po rodičovské dovolené.

- Více spolupracovat s malými a středními podnikatelskými subjekty a prezentovat jim možnosti čerpání prostředků z fondů EU.
- Podporovat uchazeče o zaměstnání z menších obcí, kde je nedostatečná dopravní dostupnost a ve spolupráci se ziskovými a neziskovými organizacemi najít uplatnění pro tyto uchazeče.
- Ve spolupráci s ostatními státními orgány a institucemi začít komplexně řešit problém přelévání cizinců ze třetích zemí, kteří ještě nedávno vykonávali práci v ČR na základě pracovní smlouvy v souladu s platným povolením k zaměstnání. Cizinci ze třetích zemí, kterým úřad práce nevydal nebo neprodloužil povolení k zaměstnání, vykonávají nyní na základě živnostenského oprávnění nadále totožný druh práce (stejnou profesi u totožných subjektů) jako vykonávali doposud dle povolení k zaměstnání. V souvislosti s tímto jednáním může ze strany cizinců docházet k výkonu nelegální práce.
- Monitorovat potřeby zaměstnavatelů na trhu práce a reagovat na výhledové množství potřebné pracovní síly v daném mikroregionu. Podpořit spolupráci mezi zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi a poradenství zaměřit na školské a učňovské obory, které nebyly v poslední době naplněny a přitom jsou podnikatelskými subjekty nejvíce preferovány a vyhledávány.
- Nadále pokračovat a podporovat nový nástroj APZ - zvolenou rekvalifikaci, který se jeví jako velmi vhodná volba při podpoře uchazečů o zaměstnání.
- Posílit systém rekvalifikací za účelem pokrytí potřeb uchazečů a trhu práce.
- Provádět ve větší míře Veřejnosprávní kontroly, aby se zamezilo zneužívání finančních prostředků z fondů EU. Nastavit pravidla, která se musí dodržovat a v případě porušení se prostředky vrací. Tyto subjekty následně evidovat, aby při podání další žádosti pro vstup do jiného projektu jim byla zamítnuta.
- Podpora vzniku pracovních míst pro mladé do 30 let.

Po ukončení přípravy na povolání byli a jsou mladí lidé stále považováni z hlediska jejich umístění na trhu práce za rizikovou skupinu uchazečů o zaměstnání. V posledních letech, kdy se prohlubuje ekonomická krize, se jejich uplatnění na trhu práce neustále snižuje. Absolventi vysokých škol obsazují pozice, které dříve byly určené pro

absolventy středních škol. Znalosti získané ze studia nemají jak uplatnit. Snižují se hodnoty jejich vzdělání a tím případné uplatnění na pozicích určených pro absolventy vysokých škol. ÚP se proto snaží nástroji politiky zaměstnanosti podpořit vznik nových pracovních míst pro mladé lidi do 30 let, kteří nemají žádnou praxi. Na pokrytí mzdových nákladů nového zaměstnance jsou připraveny finanční prostředky, které umožní zaměstnavateli vytvořit pracovní místo. Zaměstnavatel získá pracovníka, který po zapracování bude vykonávat kvalifikovanou práci a získá možnost rozšířit si znalosti. Cílem těchto nově vytvořených pracovních míst je udržení pracovníka u zaměstnavatele i po uplynutí podporované doby, pokud se tento pracovník osvědčí a díky získaným zkušenostem v praxi bude přínosem pro zaměstnavatele. Pro mladého člověka tato možnost znamená získání kvalifikované praxe, bez které nelze v současné době na trhu práce získat odpovídající pracovní pozici.

ZÁVĚR

Hlavním cílem práce bylo zhodnocení přínosu regionální politiky nezaměstnanosti v příbramském regionu a využití finančních prostředků z Evropského sociálního fondu a Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Pro pochopení jednotlivých nástrojů bylo nutné poznat a utřídit si informace v teoretické části o nezaměstnanosti a regionální strukturální politice Evropské unie. Jednotlivé nástroje politiky zaměstnanosti jsou prováděny Úřady práce České republiky na úrovni Krajských poboček a Kontaktních pracovišť.

Tato bakalářská práce nabízí pohled do celosvětové problematiky nezaměstnanosti a nástrojů politiky Evropské unie zaměřené právě proti zvyšování nezaměstnanosti prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Při zpracování této teoretické části práce byla použita faktografická metoda spočívající ve studiu literatury, následném výběru a analyzování získaných podkladů.

Ve druhé kapitole jsou uvedeny poznatky o nezaměstnanosti z pohledu její historie, celosvětové problematice, její definice a dělení. Popsané poznatky dokládají, že nezaměstnanost je globálním a ekonomickým problémem, který měl prvopočátky již v 18. století. Zmínka o nezaměstnanosti byla zaznamenána mnohem dříve, ale v té době se jednalo o chudobu. Z pohledu historie je zřejmé, že byla období, kdy nezaměstnanost byla na nízké úrovni, a stát ušetřil na dávkách v nezaměstnanosti. V současné době je poměrně vysoká nezaměstnanost v globálním světě, kdy politické špičky se sněží snižovat nezaměstnanost.

Nástroj na snižování nezaměstnanosti byl v Evropském společenství založen již v roce 1957 Evropský sociální fond, který pomocí Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost pomáhá k rozvoji lidských zdrojů, zvyšování kvalifikace, podpory zaměstnanosti, vytváření nových pracovních příležitostí, podpora podnikání, rovné příležitosti na trhu práce a sbližování pracovního a soukromého života. Jak se postupně zvyšovala nezaměstnanost v Evropské unii, zvyšoval se rozpočet v Evropském sociálním fondu. Pro programové období 2007 – 2013 bylo pro regionální politiku a politiku soudržnosti vyčleněno 35,7 % evropského rozpočtu, což představuje částku 347,41 mld. EUR. Finanční prostředky z evropských fondů jsou určeny pro zaostalé regiony ke zvýšení hospodářského růstu a ke zkvalitnění a zlepšení životních podmínek, o které usiluje Evropské unie, a tím se snížily rozdíly regionů. Jednotlivé cíle regionální strukturální politiky umožňují snižování rozdílů mezi úrovní různých regionů a udržení

rozvoje ekonomických činností. Česká republika vstupem do Evropské unie v roce 2004 získala možnost čerpat finanční prostředky z Evropského sociálního fondu a v rámci operačního programu vytvořit individuální projekty na snižování nezaměstnanosti. Ve zkráceném programovém období 2004 – 2006 byly alokovány prostředky v Operačním programu Rozvoj lidských zdrojů ve výši 318,82 mil. EUR. Pro programové období 2007 – 2013 se již jednalo o částku ve výši 1,88 mld. EUR, která byla alokována pro Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Na další programové období 2014 – 2020 jsou zatím vytvořeny návrhy rozpočtů, které musí schválit Národní rada a Evropská komise.

Ve čtvrté kapitole je zobrazen přehled čerpání prostředků z ESF. Všechny tři operační programy nevyčerpaly celkovou alokaci finančních prostředků k 31. 12. 2013. Několik projektů ještě není ukončeno a převážná část finančních prostředků Evropského sociálního fondu je již vyčerpána. S největší pravděpodobností nebudou všechny alokované prostředky z fondů EU vyčerpány a to pro Českou republiku může mít negativní dopad při rozhodování Evropské komise na další programové období, kdy se může výrazně snížit částka určená pro čerpání dotací.

Pátá kapitola popisuje nezaměstnanost ve Středočeském kraji, její význam a porovnání s ostatními kraji. Jsou zde uvedeny významné podnikatelské subjekty v jednotlivých okresech Středočeského kraje a spolupráce s Úřady práce. Blízkost Prahy má pozitivní i negativní význam pro kraj jako takový. Vzhledem k hustotě dopravní infrastruktury, která umožňuje snadné cestování do Prahy a lepšího uplatnění na trhu práce se mladá generace stěhuje do Prahy. Pro podnikatelské subjekty je potom na území kraje obtížné najít kvalifikovanou pracovní sílu. Mezi jednotlivými okresy jsou velké rozdíly v nezaměstnanosti. Region Příbram patří k okresům, kde je míra nezaměstnanosti poměrně vysoká. I přes zastoupení významných podnikatelských subjektů se nezaměstnanost snižuje pomalým způsobem.

Nedílnou součástí bakalářské práce je zhodnocení přínosu politiky zaměstnanosti v příbramském regionu. Aktivní politika zaměstnanosti je věnována rizikovým skupinám, jako jsou dlouhodobě nezaměstnaní, absolventi škol, věkovou skupinou nad 50 let a osoby se sníženou pracovní schopností. Pro tyto rizikové skupiny Úřad práce ve spolupráci s podnikatelskými subjekty vytváří nová pracovní místa. Další možností je rekvalifikace nebo zvýšením kvalifikace, která v současné době reaguje na požadavky trhu práce. Na základě poznatků z vývoje zaměstnanosti z průběhu roku

2013 a začátku roku 2014, sběrem dat u největších zaměstnavatelů a současného stavu práce nelze v průběhu roku 2014 očekávat výraznější snížení zaměstnanosti. V průběhu roku 2014 dojde spíše ke stagnaci a pokračování útlumu poptávky v klíčových odvětvích stavebního průmyslu, těžebního průmyslu, zemědělství a hutnictví.

Tato práce přinesla přehled o jednotlivých typech nezaměstnanosti, jejího průběhu, dopadů na ekonomiku i na jednotlivce, doplněná přehledem a cíli Evropské unie ke snižování nezaměstnanosti na trhu práce. Jednotlivé nástroje politiky zaměstnanosti v příbramském regionu, které jsou uvedeny v této práci, jednoznačně dokládají příznivý dopad na snižování počtu uchazečů registrovaných na úřadech práce a počtu uchazečů, kteří si zvýšili kvalifikaci a tím posílili svoji zaměstnatelnost. Vynaložené finanční prostředky z EU a ČR do jednotlivých projektů realizovaných prostřednictvím KrP Příbram ÚP ČR jsou přínosem pro příbramský region a jsou tak pozitivně hodnocené.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Literární zdroje

1. BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ, M. *Strukturální politika Evropské unie*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2009, 188 s. ISBN 978-80-7400-111-6.
2. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
3. BUCHTOVÁ, B. a KOL. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, a. s., 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
4. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistická ročenka České republiky 2013*. 1. vyd. Praha : Český statistický úřad, 2013. 832 s. ISBN 978-80-250-2386-0.
5. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistická ročenka Středočeského kraje 2013*. Praha : Krajská zpráva Českého statistického úřadu, 2013. 260 s. ISBN 978-80-250-2425-6.
6. DUŠEK, J. *Základy ekonomie*. 1. vyd. České Budějovice : Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2008. 253 s. ISBN 978-80-86708-58-4.
7. EVROPSKÁ KOMISE. *Evropský sociální fond – 50 let investic pro lidi*. Lucemburk : Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007. 54 s. ISBN 92-79-03353-0.
8. FIALA, P., PITROVÁ, M. *Evropská unie*. 2. vyd. Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury, 2010. 803 s. ISBN 978-80-7325-223-6.
9. KELLER, J. *Politika s ručením omezeným*. 1. vyd. Praha : Evropský literární klub, 2001. 144 s. ISBN 80-86316-27-0.
10. KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*. 1. vyd. Praha : Vysoká škola ekonomická v Praze – Nakladatelství Oeconomica, 2007. 132 s. ISBN 978-80-245-1302-7.
11. KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha : Professional publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

12. MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno : Společnost pro odbornou literaturu – Barrister & Principal, 2009, 215 s. ISBN 978-80-87029-56-5.
13. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
14. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR, *Průvodce fondy Evropské unie*. Praha : Tiskárna KPR, 2005. 237 s.
15. PŘICHYSTAL, A. *Kuchařka pro žadatele z fondů EU aneb Jak uvařit dobrý projekt*. 1. vyd. Nymburk : Nakladatelství Vega-L, 2008. 153 s. ISBN 978-80-86757-94-0.
16. SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie 13. vydání*. Přel. M. Mejstřík, 1. vyd. Praha : NS Svoboda, 1992, 775 s. ISBN 80-205-0192-4.
17. TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. 1. vyd. Praha : Portál, 2010, 440 s. ISBN 978-80-7367-680-3.
18. VODIČKA, M. *Den, kdy došly prachy*. 1. vyd. Praha : Práh, 2009. 247 s. ISBN 978-80-7252-260-6.

Elektronické zdroje

1. *Evropská komise-regionální politika - Financování soudržnosti EU–klíčové statistiky* [online]. 2013 [cit. 2013-09-25]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/regional_policy/thefunds/funding/index_cs.cfm>.
2. *Český statistický ústav – Práce a mzdy-datové údaje* [online]. 2013 [cit. 2013-11-04]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/gender_pracemzdy>.
3. *Český statistický ústav - Vývoj ekonomické aktivity obyvatelstva 1950 – 2001* [online]. 2013 [cit. 2013-10-13]. Dostupné z WWW: <[http://czso.cz/csu/2003ediciplan.nsf/t/A9002E5BBF/\\$File/2.pdf](http://czso.cz/csu/2003ediciplan.nsf/t/A9002E5BBF/$File/2.pdf)>.
4. *Ministerstvo pro místní rozvoj - Fondy Evropské unie* [online]. 2006 [2006-08-03]. Dostupné z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>>.
5. *Ministerstvo pro místní rozvoj - Návrh Národního rozvojového plánu České republiky 2007 – 2013* [online]. MMR, 2006 [cit. 2013-09-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=45fc8d6d-7007-4bc9-8f17-d172d12e2fa0>>.
6. *Ministerstvo pro místní rozvoj - Příprava období 2014 – 2020* [online]. 2013 [2013-12-17]. Dostupné z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Kohezni-politika-EU>>.
7. *Ministerstvo pro místní rozvoj - Slovník pojmů-NUTS* [online]. 2006 [cit. 2013-09-11]. Dostupné z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/N/NUTS>>.
8. *Ministerstvo práce a sociálních věcí - Operační programy 2007 – 2013* [online]. 2008 [cit. 2013-10-05]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13>>.
9. *Ministerstvo práce a sociálních věcí - Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013* [online]. 2008 [cit. 2013-10-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>>.
10. *Ministerstvo práce a sociálních věcí - Operační program Zaměstnanost* [online]. 2008 [cit. 2013-11-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>>.

11. *Ministerstvo pro místní rozvoj - Měsíční monitorovací zpráva o průběhu čerpání* [online]. 2014 [cit. 2014-02-09]. Dostupné z WWW: http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/1a7af95d-525c-4b88-94a1-bdcf6a3b02d7/MMZ_2013_12.pdf>.
12. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy - Výroční zprávy OP VK* [online]. 2012 [cit.2013-11-08]. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/vyrocni-zpravy-op-vk>>.
13. *Hlavní město Praha - Výroční zprávy o realizaci programu OP PA* [online]. 2013 [cit. 2013-10-21]. Dostupné z WWW: <http://www.prahafondy.eu/userfiles/File/OPPA%20dokumenty/Vyrocni%20zpravy/OPPA_Vyrocni_zprava_2012.pdf>.
14. *Ministerstvo pro místní rozvoj - Měsíční monitorovací zpráva o průběhu čerpání* [online]. 2013 [cit. 2013-10-18]. Dostupné z WWW: http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/16146302-4b12-40c9-83cd-83e1d51b95b2/MMZ_2012_12.pdf>.
15. *Ministerstvo práce a sociálních věcí – Prováděcí dokument (říjen 2013)* [online]. 2008 [cit. 2013-10-15]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7297/>>.
16. *Ministerstvo práce a sociálních věcí – Výroční zpráva OP LZZ za rok 2012* [online]. 2008 [cit. 2013-12-08]. Dostupné z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/8676/>>.
17. *Český statistický úřad - Statistická ročenka České republiky 2013* [online]. 2013 [cit. 2013-12-03]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/0E002418FB/\\$File/000113.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/0E002418FB/$File/000113.pdf)>.
18. *Evropská komise - Regionální politika* [online]. 2013 [cit. 2013-11-14]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/regional_policy/information/legislation/index_cs.cfm>.
19. *Úřad práce ČR - Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců* [online]. 2014 [cit. 2014-01-15]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/op_lzz/nip_-_narodni_individualni_projekt/podpora_odborneho_vzdelavani_zamestnancu>.

20. *Úřad práce ČR - Začínáme po 50* [online]. 2014 [cit. 2014-02-05]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/zaciname_po_50.
21. *Úřad práce ČR - Krátce bez práce* [online]. 2014 [cit. 2014-01-21]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/kratce_bez_prace.
22. *Úřad práce ČR - Směr – práce* [online]. 2014 [cit. 2014-01-06]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/smer_-_prace.
23. *Úřad práce ČR - Rodičovství a práce* [online]. 2014 [cit. 2014-02-08]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/rodicovstvi_a_prace.
24. *Úřad práce ČR - Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském kraji* [online]. 2014 [cit. 2014-02-18]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/odborne_praxe_pro_mlade_do_30_let_ve_stredoceskem_kraji.
25. *Úřad práce ČR - Cílem je zaměstnání ve Středočeském kraji* [online]. 2014 [cit. 2014-02-19]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/cilem_je_zamestnani_ve_stredoceskem_kraji.
26. *Generální ředitelství ÚP ČR - Roční zprávy 2010* [online]. 2011 [cit. 2013-09-25]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/pbokres1210.pdf>.
27. *Generální ředitelství ÚP ČR - Roční zprávy 2013* [online]. 2014 [cit. 2014-03-03]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/pbkraj_2013.pdf.
28. *Úřad práce v Příbrami* [online]. 2014 [cit. 2014-02-12]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/mesicni/pb_okres/pb_okres_1213.pdf.

29. *Český statistický úřad - Statistická ročenka České republiky 2013* [online]. 2014 [cit. 2014-01-10]. Dostupné z WWW: <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/0E002418FB/\\$File/000113.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/0E002418FB/$File/000113.pdf)>.
30. *Generální ředitelství Úřadu práce - Středočeský kraj* [online]. 2013 [cit. 2014-01-15]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc>>.
31. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR – Statistická ročenka trhu práce v ČR 2012* [online]. 2013 [cit. 2014-06-20]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2012.pdf>.

POUŽITÉ ZKRATKY

ERDF – Evropský fond pro regionální rozvoj

ESF – Evropský sociální fond

FS – Fond soudržnosti

KrP – Krajská pobočka

MN – Míra nezaměstnanosti

NPR – Národní program reform

NRP – Národní rozvojový plán

NUTS – Klasifikace územních statistických jednotek

OP – Operační program

OP LZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

OP PA – Operační program Praha – Adaptabilita

OP RLZ – Operační program Rozvoj lidských zdrojů

OP VK – Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost

OPZ – Operační program Zaměstnanost

ŘO – Řídící orgán

SF – Strukturální fond

UoZ – Uchazeči o zaměstnání

ÚP – Úřad práce

VPM – Volné pracovní místo

VŠPS – Výběrové šetření pracovní síly