

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

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**REGIONÁLNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKT OD KOLÉBKY
DO PRÁCE VE STŘEDOČESKÉM KRAJI A JEHO
PŘÍNOS**

Autor práce: Martin Ptáček

Studijní obor: Regionální studia

Forma studia: Kombinované

Vedoucí práce: Mgr. František Cihlář

Katedra: Katedra společenských věd

2012

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 vedoucímu bakalářské práce Mgr. Františku Cihlářovi za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

ABSTRAKT

PTÁČEK, M. *Regionální individuální projekt Od kolébky do práce ve Středočeském kraji a jeho přínos : bakalářská práce*. České Budějovice : Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s., 2012, 65. s. Vedoucí bakalářské práce : Mgr. František Cihlář.

Klíčová slova: Evropský sociální fond, nezaměstnanost, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, projekt Od kolébky do práce

Tématem této bakalářské práce je příprava a realizace regionálního individuálního projektu „Od kolébky do práce ve Středočeském kraji“ se zaměřením na zhodnocení jeho přínosu především z pohledu samotného účastníka projektu. V úvodních částech práce je shrnuta historie nezaměstnanosti a její definice, dále je popsána nezaměstnanost jako ekonomický, sociální a psychologický jev. Projekt je financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, proto se s těmito nástroji aplikace politiky EU můžeme v práci také blíže seznámit. Podstatná část je věnována samotnému projektu, jeho přípravě, popisu a realizaci. Práce posuzuje dopad projektu prostřednictvím plnění stanovených výstupů a zároveň prostřednictvím individuálního pohledu účastníka projektu – klienta.

ABSTRACT

PTÁČEK, M. *Regional individual project From a cradle to a job in Central Bohemia region and its contribution : Bachelor thesis*. České Budějovice : The College of European and Regional Studies, o.p.s., 2012. 65 p. Supervisor : Mgr. František Cihlář.

Key words: the European Social Fund, the unemployment, the Human Resources and Employment Operational Program, the project From a cradle to a job

The topic of this thesis is the preparation and implementation of regional individual project "From a cradle to a job in Central Bohemia region," focusing on the assessment of its contribution, mainly from the perspective of a participant of the project itself. In the early parts of the work the main subject is history of the unemployment and its definition, unemployment also is being described as an economic, social and psychological phenomenon. As this project is funded through the European Social Fund, in particular The Human Resources and Employment Operational Program, we also can describe implementations and applications of EU policy. A substantial part is devoted to the project itself, its preparation, description and implementation. There is an assessment of the impact of the project through the attainment of outcomes and also through the perspective of an individual participant of the project (its client) in this study.

OBSAH

ÚVOD.....	7
1 CÍL a METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	8
2 NEZAMĚSTNANOST JAKO EKONOMICKÝ, SOCIÁLNÍ A PSYCHOLOGICKÝ JEV	10
2.1 Historie nezaměstnanosti	10
2.2 Charakteristika nezaměstnanosti.....	14
2.2.1 Definice nezaměstnanosti.....	14
2.2.2 Dělení nezaměstnanosti.....	14
2.3 Nezaměstnanost jako ekonomický jev	16
2.3.1 Trh práce	17
2.4 Nezaměstnanost jako sociální jev	17
2.5 Nezaměstnanost jako psychologický jev	19
3 CHARAKTERISTIKA ESF a OP LZZ.....	21
3.1 Evropský sociální fond.....	21
3.1.1 Pohled do minulosti ESF.....	22
3.1.2 ESF v současnosti	23
3.2 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost	26
3.2.1 OP LZZ v číslech	29
3.2.2 Oblast podpory 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti	30
4 SEZNÁMENÍ s PROJEKTEM OD KOLÉBKY DO PRÁCE.....	33
4.1 Příprava projektu a žádost o finanční podporu	33
4.2 Popis projektu	35
4.3 Realizace projektu	38
5 PŘÍNOS PROJEKTU OD KOLÉBKY DO PRÁCE VE STŘEDOČESKÉM KRAJI	45
5.1 Sledované indikátory a výstupy projektu.....	45
5.2 Individuální pohled na projekt	53
ZÁVĚR.....	57
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	61
SEZNAM ZKRATEK.....	64
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK a GRAFŮ.....	65

ÚVOD

Česká republika vstoupila v roce 2004 do Evropské unie a tím získala možnost čerpat finanční prostředky z fondů EU. Vysoká finanční podpora směřovala i z Evropského sociálního fondu.

Oblast rozvoje lidských zdrojů a snižování nezaměstnanosti byla pro období 2004 až 2006 podpořena prostřednictvím Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů celkovou částkou ve výši 422 mil. EUR a pro současné období 2007 až 2013 prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v celkové výši 2.160 mil. EUR. Tato poskytnutá suma přesahující ekvivalent 50 mld. Kč z rozpočtu Evropské unie je vysoká a je na místě sledovat, zda přinesla plánované výsledky a předpokládané pozitivní dopady na trh práce. Je jisté, že takové objemy finančních prostředků by nebylo možné alokovat ze státního rozpočtu a to zvláště v období během hospodářské recese od roku 2008.

Regionální individuální projekt Od kolébky do práce je realizován od roku 2009 Úřadem práce ČR – krajskou pobočkou v Příbrami (původně do 1. 4. 2011 Úřadem práce v Příbrami) v rámci OP LZZ, prioritní osy 2 - Aktivní politiky trhu práce, oblast podpory 2.1 - Posílení aktivních politik zaměstnanosti. Hlavním cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti osob cílové skupiny, podpora jejich začlenění zpět na trh práce a prevence nezaměstnanosti. Projekt představuje komplex provázaných aktivit s individuálním zaměřením na klienta.

Přínos projektu Od kolébky do práce je hodnocen z pohledu přímé účasti na přípravě a realizaci projektu v pozici projektového manažera. Tím je posílena bezprostřednost, komplexnost a přesnost veškerých vstupů a výstupů projektu.

Tato práce se zabývá přínosem výše uvedené finanční podpory z ESF poskytnuté prostřednictvím projektu Od kolébky do práce pro jeho jednotlivé účastníky s důrazem na kvantifikaci individuálních dopadů projektu. Dále práce druhotně hodnotí též přínos projektu na trh práce v oblasti jeho realizace, kterou je Středočeský kraj

Dostupnost literárních zdrojů k problematice ESF pro programovací období 2007 až 2013 a Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je značně omezená (i z důvodu úspory přírodních zdrojů v duchu naplňování horizontálního tématu fondů EU – udržitelný rozvoj), a proto tady převládají elektronické zdroje.

1 Cíl a metodika bakalářské práce

Cílem této práce je zhodnocení přínosu regionálního individuálního projektu Od kolébky do práce ve Středočeském kraji financovaného z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Východiskem pro dosažení cíle projektu je zvládnutí teoretické základny dané problematiky a zejména důkladné seznámení s projektem.

Cílem projektu Od kolébky do práce je obecně úsilí zaměřené proti nezaměstnanosti u vybrané cílové skupiny, proto je úvodní (dle obsahu – druhá) kapitola věnována právě nezaměstnanosti, kdy je analyzována z veškerých podstatných hledisek daných pohledem účastníků trhu práce. Můžeme se v ní obeznámit s historií nezaměstnanosti, definicí pojmu nezaměstnanost a jejím dělením. Pro komplexní pochopení fenoménu nezaměstnanosti je rovněž důležité znát její ekonomické, sociální a psychologické aspekty a důsledky. Zpracování této kapitoly předcházelo vyhledání a studium odborné literatury, pojednávající o nezaměstnanosti ze všech těchto hledisek.

Třetí kapitola pojednává o Evropském sociálním fondu a Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost. V této části práce jsou shrnuty informace o jmenovaných nástrojích aplikace politiky EU, získané rešerší dostupných zdrojů, převážně elektronických. Konkrétně se zde seznámíme s obecnou charakteristikou obou prostředků, tedy ESF a OP LZZ, historií Evropského sociálního fondu sahající až do 50. let minulého století a současným stavem fondu v průběhu programovacího období 2007 až 2013. Dále je obsahem této kapitoly Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost s důrazem na sumarizaci relevantních číselných hodnot operačního programu a Oblast podpory 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti, v rámci které je projekt Od kolébky do práce realizován.

Čtvrtá kapitola je věnována samotnému projektu, kdy můžeme sledovat jeho vznik, specifikaci záměru, přípravu projektové dokumentace až po samotné podání žádosti o finanční podporu z OP LZZ. Kapitola rovněž zahrnuje poměrně podrobný popis projektu a průběh jeho realizace od srpna 2009 do března 2012. Veškeré tyto informace jsou o to cennější, že jsou podány bezprostředně z pozice projektového manažera daného projektu. Jsou tedy zobecněním reality vývoje a fungování projektu podložené zkušenostmi s ním.

Pátá kapitola je stejně jako čtvrtá zaměřena na projekt Od kolébky do práce, ale avšak již s akcentem na jeho přínos. Vzhledem k tomu, že dopad projektu v celokrajském (regionálním) měřítku je jen velmi těžko měřitelný a validita získaných údajů by byla zanedbatelná, je účinek projektu měřen na jeho sledovaných indikátorech a výstupech. Přínos projektu můžeme nejlépe pozorovat na zvyšující se zaměstnatelnosti účastníků projektu a jejich úspěchu při hledání zaměstnání a to tato práce umožňuje. Zdrojem informací pro zpracování této a předchozí kapitoly byla veškerá dokumentace projektu, včetně např. žádosti o finanční podporu, monitorovacích zpráv a měsíčních zpráv dodavatele. Dále byl využit jeden z výstupů realizace projektu a to hodnotící dotazník, který vyplňuje každý účastník projektu při ukončení své účasti v projektu.

Základem teoretické části práce je rešerše dostupných zdrojů a explikace základních pojmů z oblasti nezaměstnanosti, Evropského sociálního fondu a Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. V další části se seznámíme s projektem Od kolébky do práce a zhodnotíme jeho přínos na základě plnění stanovených výstupů a zároveň prostřednictvím individuálního pohledu účastníka projektu – klienta.

Můžeme tedy v souhrnu konstatovat, že zpracování bakalářské práce předcházelo využití vědeckých metod typu kvantitativního a kvalitativního výzkumu. Konkrétně byly aplikovány faktograficko – analytická metoda, komparativní metoda a pro podkapitulu č. 5.2 (Individuální pohled na projekt) metoda analýzy dotazníkového šetření s jejím vyhodnocením.

2 Nezaměstnanost jako ekonomický, sociální a psychologický jev

Nezaměstnanost lidstvo provází již od počátku 19. století a s příchodem průmyslové revoluce zasahuje takřka celé lidstvo, státy, národy a člověka samotného jako ekonomický, sociální a psychologický problém.

2.1 Historie nezaměstnanosti

O nezaměstnanosti lze hovořit tam, kde je práce pojmána jako placené zaměstnání, které je zároveň produktem kapitalistických ekonomických vztahů. Tedy ve středověku nelze mluvit o nezaměstnaných, nýbrž o chudých. Nezaměstnanost nutně předpokládá jistou kombinaci svobody a závislosti. Pouze ti, kteří pracují za mzdu a mohou z vlastního rozhodnutí ukončit zaměstnání a současně mohou o práci přijít z rozhodnutí někoho jiného, se mohou stát nezaměstnanými. Proto nemůžeme masovou nezaměstnanost najít v tradičních zemědělských společnostech, v otrokářských společnostech, ve feudálních společnostech, dokonce ani v centrálně řízených společnostech.¹

„Masová nezaměstnanost se zrodila při rozkladu feudálních vztahů, v procesu původní akumulace kapitálu a ve střední Evropě po náboženských válkách.“²

S příchodem první průmyslové revoluce ve Velké Británii přibližně od roku 1780 míra nezaměstnanosti neustále kolísá. Přestože do roku 1860 nebyla data týkající se nezaměstnanost v Británii shromažďována, jsou k dispozici zajímavé hodnoty míry nezaměstnanosti v 19. století. Na počátku tohoto století byla odhadnuta míra nezaměstnanosti asi 30 %, na konci století v dobách konjunktury 3 – 6 % a v časech cyklických krizí asi 7 – 10 %. Na nízkou nezaměstnanost koncem 19. století mělo vliv i potlačování dětské a ženské práce. I přes tento poměrně pozitivní vývoj se tak nezaměstnanost stává permanentním a všudypřítomným problémem. Na přelomu 19. a 20. století se nezaměstnanost a její dopady staly hlavním sociálním problémem a tak dochází k prvním vážným politickým a společenským debatám k nezaměstnanosti.

¹MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 2002, s. 37.

²TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*, Praha, 2010, s. 275.

K tomuto období se také vztahuje vznik státních institucí zprostředkujících práci a státem garantovaných systémů pojištění pro případ nezaměstnanosti.³

Od této doby jsou důležitým činitelem při hledání zaměstnání a snižování nezaměstnanosti úřady práce. „První úřad práce vznikl ve švýcarském Bernu v roce 1888. V Rakousku-Uhersku bylo všeobecné zprostředkování práce upraveno říšským zákonem č. 57/1903. V roce 1909 vytvořila britská vláda systém sedmi pracovních úřadů pro sedm regionů. Každý úřad měl mnoho zprostředkovatelen, takže pokryly celé území státu.“⁴

Po skončení první světové války na trh práce vtrhly milióny bývalých vojáků a nepotřebných pracovníků válečného zbrojního průmyslu. A tak se stala nezaměstnanost závažným celospolečenským problémem, na který nebyla Evropa připravena.⁵

Historicky nejvyšší míru nezaměstnanosti přinesla Velká hospodářská krize 30. let 20. století. Rozpoložení celosvětového společenství dokresluje věta československého velvyslance Š. Osuského „Je tady nejhustší mlha pesimismu, jakou jsem kdy dýchal“, kterou pronesl v říjnu 1930 poté, co Společnost národů nenašla plán na zastavení světové krize.⁶

Jedním z hlavních důsledků této světové krize byla právě nezaměstnanost. V USA, kde krize vypukla v říjnu 1929 krachem na newyorské burze, se počet nezaměstnaných od roku 1929 do roku 1933 zvýšil ze 1,6 na 12,8 milionu osob a nezaměstnanost tedy vzrostla až na 25 %. V evropských státech také prudce stoupala nezaměstnanost. V roce 1932 byla míra nezaměstnanosti v Německu 30 %, ve Velké Británii 22 % a v Rakousku v roce 1933 dosáhla až k 29 %.⁷

Na meziválečné Československo nezaměstnanost Velké hospodářské krize také dopadla plnou silou. To lze ilustrovat vývojem evidovaného počtu neumístěných v zaměstnání zprostředkovatelnami práce (skutečný stav byl tak ještě mnohem horší, protože ne všichni nezaměstnaní byli evidováni) od roku 1930, kdy byl jejich roční

³MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 2002, s. 37-38.

⁴TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*, Praha, 2010, s. 277.

⁵TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*, Praha, 2010, s. 277.

⁶VODIČKA, M. *Den, kdy došly prachy*, Praha, 2009, s. 11.

⁷BUŘÍNSKÁ, B. *Pohled do historie: jak začala velká hospodářská krize v roce 1929*. *iDnes.cz/Finance* [online]. 23. 10. 2008 [cit. 2011-07-22]. Dostupný z WWW: < http://finance.idnes.cz/pohled-do-historie-jak-zacala-velka-hospodarska-krize-v-roce-1929-p7g-/bank.aspx?c=A081022_135219_bank_bab>.

průměr 105 tisíc, v roce 1931 již 291 tisíc, v roce 1932 celých 554 tisíc a v roce 1933 dosáhl nejvyššího ročního průměru 738 tisíc osob, což představuje míru nezaměstnanosti asi 24 %.⁸

Poválečný vývoj nezaměstnanosti v Evropě můžeme rozdělit na dvě základní etapy a to období plné zaměstnanosti do 70. let 20. století a období následné, které bychom mohli označit jako období změn a boje s masovou, strukturální a dlouhodobou nezaměstnaností. Po skončení druhé světové války, přes problémy s obrovskou vlnou nezaměstnaných po demobilizaci vojsk a ukončení zbrojního průmyslu, se evropským státům dařilo udržet plnou zaměstnanost na úrovni frikční míry nezaměstnanosti (3 – 4 %). Během recese na počátku 70. let minulého století začala nezaměstnanost stoupat nad úroveň, která je považována za stav plné zaměstnanosti a negativní vývoj pokračoval dále. Skutečným bodem zlomu byla ropná krize v roce 1973, kdy za přispění dalších faktorů, došlo k hluboké ekonomické recesi a tím i zvýšení nezaměstnanosti, která svého vrcholu dosáhla v polovině 80. let (např. Nizozemsko v letech 1982 a 1983 mělo stejnou nezaměstnanost jako během světové krize 30. let). Především od počátku 90. let 20. století ovlivňuje zaměstnanost v průmyslově vyspělých zemích šíření nových technologií a globalizace.⁹

V České republice na počátku 90. let 20. století nezaměstnanost vystoupila do popředí jako nový společensko-ekonomický jev. Přestože na samém počátku ekonomické transformace došlo z důvodu institucionálních a organizačních změn některých podniků k mírnému nárůstu nezaměstnanosti, byl stav zaměstnanosti v první polovině 90. let velmi uspokojivý. V roce 1991 byla míra nezaměstnanosti 4,13 %. Následně začala míra nezaměstnanosti klesat a ustálila se na úrovni okolo 3 %, což znamenalo jednu z nejnižších nezaměstnaností v Evropě. Důvodem takového pozitivního vývoje bylo poměrně pomalé tempo strukturálních změn v ekonomice a hlavně také poddimenzovaný terciární sektor, jenž mohl pojmout zaměstnance z primárního a sekundárního sektoru ekonomiky, ale také relativní vysoká tendence občanů ČR k vlastnímu podnikání. Ochlazení ekonomiky v roce 1997 přineslo nutnost provedení nutných kroků k restrukturalizaci ekonomiky, například byla odbourávána vysoká přezaměstnanost především v podnicích se státní účastí. Míra nezaměstnanosti v roce 1997 vzrostla na 5,2 % a tento trend se do konce 90. let prohluboval, kdy v roce

⁸BUCHTOVÁ, B. a KOL. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha, 2002, s. 38.

⁹MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 2002, s. 40-44.

1999 míra nezaměstnanosti vystoupala až nad 9 %. Navíc poptávka po práci neodpovídala kvalifikační strukturou nabízené práci. Lze konstatovat, že nová pracovní místa vznikala pro kvalifikované pracovníky a nekvalifikovaná pracovní síla hledala stále obtížněji uplatnění na trhu práce.¹⁰

„Od roku 1990 se na trhu práce odehrály změny, které výrazně proměnily strukturu pracovní síly. Z původně sourodé pracovní síly, kterou v roce 1990 tvořili téměř výlučně zaměstnaní, byla část zaměstnaných vytlačena do nezaměstnanosti. Spolu s růstem nezaměstnanosti v druhé polovině 90. let vzrostla rovněž dlouhodobá nezaměstnanost.“¹¹

Tabulka 1: Vývoj nezaměstnanosti v ČR.¹²

Rok:	Celkový počet nezaměstnaných:	Míra nezaměstnanosti v %:
1991	221,7	4,1
1992	134,8	2,6
1993	185,2	3,5
1994	166,5	3,2
1995	153,0	2,9
1996	186,3	3,5
1997	268,9	5,2
1998	386,9	7,5
1999	487,6	9,4
2000	457,4	8,8
2001	461,9	8,9
2002	514,4	9,8
2003	542,4	10,3
2004	541,8	9,5
2005	510,4	8,9
2006	448,5	7,7
2007	354,9	6,0
2008	352,2	6,0
2009	539,1	9,2
2010	561,6	9,6

(Údaje se vztahují k prosinci daného roku.)

(Od roku 2004 se změnila metodika výpočtu míry nezaměstnanosti.)

¹⁰BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, 2003, s. 96.

¹¹KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*, Praha, 2007, s. 50.

¹²*Statistiky nezaměstnanosti* [online]. 2002 [cit. 2011-07-28]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>>.

2.2 Charakteristika nezaměstnanosti

2.2.1 Definice nezaměstnanosti

„Nezaměstnanost lze definovat jako stav nerovnováhy na trhu práce, kdy nabídka převládá nad poptávkou nebo kdy struktura nabídky práce neodpovídá poptávkové struktuře. Míra nezaměstnanosti udává podíl nezaměstnaných osob z celkové pracovní síly.“¹³

„Za nezaměstnaného je v ekonomické teorii považována osoba schopná pracovat, která však nemůže najít placené zaměstnání. Obecně (metodika Mezinárodní organizace práce „ILO“) se za nezaměstnaného považuje osoba, která:

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

Nezaměstnanost vyjadřujeme prostřednictvím ukazatele **míry nezaměstnanosti**:

$$n = \frac{N}{L} \cdot 100 (\%)$$

kde **n** představuje míru nezaměstnanosti, **N** počet nezaměstnaných a **L** celkový počet praceschopných, což představuje osoby, které pracují nebo se ucházejí o místo (ekonomicky aktivní obyvatelstvo).¹⁵

I přes tuto formálně mezinárodně přijatou metodiku, je komparace míry nezaměstnanosti mezi jednotlivými státy omezeně validní. Důvodem je různá obsahová náplň čitatele a jmenovatele výše uvedeného vzorce, další používané metody měření nezaměstnanosti (například registrace na úřadech práce) a rozdílná definice ukazatele zaměstnanosti (věková hranice ekonomické aktivity, apod.).¹⁶

2.2.2 Dělení nezaměstnanosti

Většina odborníků uplatňuje základní rozdělení na tři druhy nezaměstnanosti a to frikční, strukturální a cyklickou. Například O. Němec¹⁷ přidává další druh - sezónní nezaměstnanost:

¹³VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*, Opava, 2009, s. 54.

¹⁴DUŠEK, J. *Základy ekonomie*. České Budějovice, 2008, s. 147.

¹⁵BUCHTOVÁ, B. a KOL. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha, 2002, s. 65.

¹⁶KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*, Praha, 2003, s. 121-122.

¹⁷KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*, Praha, 2003, s. 122.

- **Frikční nezaměstnanost:** Představuje nezaměstnanost, která vzniká v důsledku mobility pracovníků a na trhu práce je stále přítomna. Jde o běžné změny zaměstnání, které jsou motivovány vlastními potřebami pracovníků, nebo potřebami ekonomického vývoje. Doba takové nezaměstnanosti je velmi krátká. v angličtině se tyto osoby nazývají „*people between two jobs*“ (lidé mezi dvěma zaměstnáními), čímž je zdůrazněna přechodnost tohoto stavu.¹⁸
- **Strukturální nezaměstnanost:** „Odhaluje zásadní nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu. Nastává pokaždé, když roste poptávka po novém druhu práce a zároveň klesá poptávka po stávající práci, přičemž nabídka se dosud nepřizpůsobila. Strukturální nerovnováhu pozorujeme mezi povoláními nebo regiony, a to díky růstu jednoho odvětví na úkor druhého.“¹⁹
- **Cyklická nezaměstnanost:** Úzce souvisí s hospodářskými cykly. V období, kdy ekonomika prochází fází hospodářského poklesu, dochází ke snižování produkce ve všech odvětvích a v důsledku i omezení všeobecné poptávky po práci. Pracovníci propuštěni ze zaměstnání v jednom odvětví tak nemohou najít uplatnění jinde, protože poptávka po práci klesá všude. V ekonomice se snižuje celkový počet pracovních míst.²⁰
- **Sezónní nezaměstnanost:** „Je to nezaměstnanost, která je krátkodobá a způsobuje ji diskontinuita produkce v odvětvích, kde je výroba závislá na počasí – stavebnictví, povrchová těžba nerostných surovin, zemědělství, lesnictví, rybolov – a její důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích, jako cukrovarnický a konzervářský průmysl.“²¹

Nezaměstnanost můžeme dělit ještě podle dalšího kritéria – je-li osoba nezaměstnaná dobrovolně či nedobrovolně.²²

- **Dobrovolná nezaměstnanost:** Zahrnuje ty osoby, jež jsou ochotny pracovat jen za vyšší mzdu, než je nabízena na trhu práce. Tato dobrovolnost je ovšem omezena jednak výší podpory poskytovanou úřadem práce a pak také časově, kdy mohou na dobrovolně nezaměstnaného dolehnout problémy spojené s dlouhodobou nezaměstnaností.

¹⁸MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 2002, s. 18-20.

¹⁹SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie 18. vydání*, Praha, 2010, s. 655.

²⁰BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, 2003, s. 84-85.

²¹KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*, Praha, 2003, s. 123.

²²BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, 2003, s. 85-86.

- **Nedobrovolná nezaměstnanost:** Skupina nedobrovolně nezaměstnaných je složena z osob, které hledají práci i za mzdu převládající na trhu práce. V některých případech by přijali i hůře placené pracovní místo, ale nemohou žádné najít. Nedobrovolná nezaměstnanost způsobuje vážné ekonomické, sociální a psychické problémy těm, kteří jí nejsou schopni aktivně čelit.

2.3 Nezaměstnanost jako ekonomický jev

Z ekonomického hlediska lze nezaměstnanost charakterizovat jako stav nerovnováhy na trhu práce. Nabízí se jednoduché vysvětlení nezaměstnanosti, že se uchází příliš mnoho pracovníků o příliš málo pracovních míst. Skutečnost ale není tak jednoduchá a nezaměstnanost představuje pro ekonomy záhadu již několik desetiletí. Stále více odborníků přijímá názor, že nezaměstnanost souvisí s nepružností mezd, které reagují na hospodářské změny jen zčásti a neúplně, a proto dochází k nesouladu mezi vůlí nezaměstnaných pracovat a dostupnými pracovními místy.²³

Tato mzdová nepružnost - strnulost je způsobena mnoha faktory specifickým právě pro trh práce. Jsou to klasifikační řády a mzdové tarify, vliv odborů (kolektivní smlouvy), právní předpisy (např. zákoník práce). Často se dokonce stává, že jsou mzdy nad úroveň příjmu z mezního výrobního faktoru práce.²⁴

Pro hospodářství znamená vysoká nezaměstnanost ztrátu cenných zdrojů a navíc celospolečenské problémy spojené s poklesem příjmu. Každé zvýšení nezaměstnanosti vlastně představuje obrovské množství produkce, které by nezaměstnaný člověk mohl vyrobit a tím se daná ekonomika odchyluje od potencionálního HDP. Největší hospodářské ztráty vznikají právě v období vysoké nezaměstnanosti a mnohonásobně přesahují odhady neefektivity trhu dané existencí monopolů, cel a kvót. Skutečnost, že nezaměstnanost souvisí s HDP a je nepřímo úměrná hospodářské aktivitě, popsal A. Okun ve svém zákoně takto: „Pokles HDP o dvě procenta potencionálního produktu znamená nárůst nezaměstnanosti průměrně o jeden procentní bod.“²⁵

²³SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie 18. vydání*, Praha, 2010, s. 655-657.

²⁴DUŠEK, J. *Základy ekonomie*. České Budějovice, 2008, s. 144-145.

²⁵SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie 18. vydání*, Praha, 2010, s. 651-653.

2.3.1 Trh práce

„Tržní hospodářství se skládá z různých, relativně samostatných, ale vzájemně propojených a závislých trhů. Z hlediska funkce, kterou hospodářství plní, se jako dominující jeví trh výrobků a služeb, na kterém spotřebitelé (společnost) mohou nakupovat statky k uspokojování potřeb. Tvorba tržní produkce předpokládá užití zdrojů, kterými jsou práce, půda a kapitál.“²⁶

„Do problematiky trhu práce spadají činnosti spojené s najímáním pracovníků a jejich alokací na konkrétní pracovní místa, a také otázky, kolik by komu mělo být placeno za splnění daných pracovních úkolů. Kromě toho definice trhu práce pokrývá též problematiku vývoje mezd a mobilitu pracovníků mezi různými pracovními místy a zaměstnavateli. Hovoříme-li o trhu, neznamená to, že práce se v ničem neliší od jiných komodit. Teorie chápe trh spíše jako místo, na kterém dochází k interakci mezi poptávkou po práci a nabídkou práce. Práce je specifický výrobní faktor. Jeho specifická je dána tím, že je určen mimoekonomickými faktory (biologickými, demografickými atd.). Cena tohoto faktoru – mzda – je na dokonale konkurenčním trhu ovlivňována stejně jako v případě ostatních výrobních faktorů nabídkou a poptávkou.“²⁷

Z hlediska fungování trhu práce jsou dva základní pojmy, kterými jsou plná zaměstnanost a přirozená míra nezaměstnanosti:

- **Plná zaměstnanost:** Vyjadřuje úroveň zaměstnanosti, ve které se nevyskytuje nedobrovolná nezaměstnanost anebo představuje zanedbatelnou úroveň.
- **Přirozená míra nezaměstnanosti:** Tento termín je používán v moderní ekonomii a je jistou analogií plné zaměstnanosti. Přirozená míra nezaměstnanosti odpovídá míře nezaměstnanosti přinášející rovnováhu na trhu práce.²⁸

2.4 Nezaměstnanost jako sociální jev

Nezaměstnanost je složitým společenským problémem s multidimenzionálními dopady. Pro většinu lidí je ztráta zaměstnání velice nepříjemnou záležitostí, přinášející pokles životní úrovně s nejistým výhledem do budoucna. Dalším důsledkem je

²⁶BUCHTOVÁ, B. a KOL. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha, 2002, s. 59.

²⁷DUŠEK, J. *Základy ekonomie*. České Budějovice, 2008, s. 140.

²⁸BUCHTOVÁ, B. a KOL. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha, 2002, s. 71-72.

přerušení sociálních kontaktů spojených s docházením do zaměstnání. Vážným problémem je také pocit prázdna a frustrace při ztrátě zaměstnání, protože pro mnohé je práce smysluplným naplněním jejich životního času a možností seberealizace.²⁹

V naší kultuře má práce a zaměstnání nezastupitelné postavení, proto nezaměstnanost hluboce zasahuje do života společnosti a zejména do života jedinců postižených nezaměstnaností. Je jasné, že dochází k poklesu jejich životní úrovně, k deprivaci spojené s jejich vyloučením ze sociálních vztahů, k jinému vnímání času, kterého má nezaměstnaný najednou značný nadbytek. Stav nezaměstnanosti má neblahý důsledek i pro základní sociální jednotku – rodinu, protože se svým nezaměstnaným členem sdílí veškeré strasti spojené s nezaměstnaností. Lze tedy shrnout, že nezaměstnaní mají příliš málo dvou věcí a příliš mnoho jedné věci: nemají práci a dostatek peněz, ale mají více než dost času.³⁰

Z hlediska České republiky a společenských souvislostí je zajímavý vývoj od skryté k otevřené nezaměstnanosti v 90. letech minulého století při přechodu od centrálně řízené k tržní ekonomice. Před rokem 1990 byla věrnost svému podniku a profesi vnímána pozitivně a přinášela i řadu jistot a výhod pro zaměstnance. Tržní ekonomika – kapitalismus přinesl velký zvrat a postupné ukončování nerentabilních a nekonkurenceschopných provozů. Naopak nová ekonomická infrastruktura přinesla prostor dříve potlačované individuální iniciativě a podnikavosti a tak začalo docházet k přesunům pracovníků mezi firmami, profesemi i sektory. Jistotu zaměstnance vystřídala nejistota trhu práce.³¹

A právě tato všudypřítomná nejistota se stupňuje a dopadá na trh práce s vysokou naléhavostí. Podle J. Kellera můžeme ve společnosti (ekonomice) sledovat paradoxní jev, kdy jakákoliv firma, aby byla v podmínkách narůstajícího globálního soutěžení dostatečně konkurenceschopná, musí bezpodmínečně snižovat náklady i na zaměstnance. A naopak tatáž ekonomika současně potřebuje, má-li si udržet přijatelné tempo růstu HDP, zajistit prodej neustále většího množství zboží a služeb. A kdo si tyto zvyšující objemy statků koupí? Nezaměstnaný nebo špatně placený zaměstnanec asi těžko.³²

²⁹BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, 2003, s. 76.

³⁰MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 2002, s. 74-81.

³¹BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, 2003, s. 76-77.

³²KELLER, J. *Politika s ručením omezeným*, Praha, 2001, s. 113-114.

Z podstaty nezaměstnanosti vyplývá, že není jen selháním jednotlivce v jeho snaze uplatnit se na trhu práce, nýbrž je celospolečenským jevem, který úzce souvisí s úrovní ekonomického a sociálního rozvoje společnosti v daném časovém období a regionu. Řešením může být vhodně zvolená strategie zaměstnanosti na úrovni státu či celé Evropské unie.

2.5 Nezaměstnanost jako psychologický jev

Práce má pro člověka nezastupitelný význam a představuje pro něj prostředek důstojné existence, seberealizace ve společnosti a také materiálního zabezpečení. Pracovní úsilí je důležité i z hlediska mentálně hygienického, neboť dovoluje zbavení se přebytečné duševní a tělesné energie. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti dochází ke ztrátě smyslu života, nezaměstnaný člověk postrádá spojení s realitou prostřednictvím svého zaměstnání a tak upadne do nejistoty a zmocní se ho strach z nejisté budoucnosti. Mohou se přidat i pochybnosti o vlastních schopnostech.³³

Je nepochybné, že existuje vztah mezi nezaměstnaností a psychickým zdravím populace. Do výčtu způsobů, kterými může nezaměstnanost ovlivňovat psychické zdraví, se řadí:

- finanční obtíže, pokles příjmu a finanční obavy;
- změna společenského chování, omezení společenských kontaktů a zúžení sociálního prostředí;
- zúžený prostor pro rozhodování;
- nedostatek příležitostí k rozvíjení nových dovedností, získávání nových zkušeností a využívání těch starých;
- nárůst ponižujících zkušeností;
- pocit úzkosti z budoucnosti;
- redukce kvality interpersonálních kontaktů.³⁴

P. Mareš³⁵ uvádí: „Stav nezaměstnanosti je spojen i s větší emocionální nestabilitou. Smysl pro proporce je podlomen, jsou ohroženy hodnoty jedince a jedinec nejen ztrácí svou cenu ve vlastních očích, ale vnímá i ztrátu své ceny v očích ostatních. Rozvíjí se v něm pocity podřazenosti, ztrácí sebedůvěru a obecně je ohrožena jeho

³³BUCHTOVÁ, B. a KOL. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha, 2002, s. 75-76.

³⁴MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 2002, s. 85.

³⁵MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha, 2002, s. 85-86.

morálka. Nezaměstnaní mají ve srovnání se zaměstnanou populací tendenci být úzkostnější, je mezi nimi větší výskyt depresí, jsou nespokojenější, neurotičtější a více souženi obavami, mají snížené sebevědomí a sebeúctu a trpí poruchami spánku.“

3 Charakteristika ESF a OP LZZ

3.1 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond měl velký význam po celou dobu své existence, ale během pokračující ekonomické recese a gradující globalizace jeho význam posiluje, neboť nabízí některá řešení současných negativních dopadů těchto jevů na trh práce. „*To do well in the face of competition from new emerging economies, Europe must create the jobs needed by a dynamic, knowledge-based society. This requires investments in education and in science, as well as in employment policies geared to keep up with the pace of change and see the EU through the economic crisis*“³⁶ (Chce-li Evropa obstát v konkurenci s rozvíjejícími se ekonomikami, musí pro svou dynamickou společnost založenou na znalostech vytvořit pracovní místa. To vyžaduje investice do školství a vědy a také do politiky zaměstnanosti, která musí držet krok s vývojem a vyvést Unii z hospodářské krize.). „*The main programme for employment and social policy is the European Social Fund*“³⁷ (Hlavním programem pro zaměstnanost a sociální politiku je Evropský sociální fond.).

Evropský sociální fond je nejstarším ze strukturálních fondů Evropské unie. Česká republika má možnost se vstupem do EU čerpat finanční prostředky z tohoto fondu, a to nejprve ve zkráceném programovacím období v letech 2004 až 2006 a dále v současnosti probíhajícím programovacím období 2007 až 2013. Rozhodujícím nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti je právě ESF se svým hlavním posláním - rozvíjet zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost, podporovat sociální začleňování osob a rovné příležitosti se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.³⁸

„ESF je určen k realizaci Evropské strategie zaměstnanosti prostřednictvím podpory lidských zdrojů, jejich vzdělání, podpory zaměstnatelnosti, zaměstnanosti,

³⁶*Policy areas - Employment and Social Affairs* [online]. 2011 [cit. 2011-07-07]. Dostupný z WWW: <http://europa.eu/pol/socio/index_en.htm>.

³⁷*Policy areas - Employment and Social Affairs* [online]. 2011 [cit. 2011-07-07]. Dostupný z WWW: <http://europa.eu/pol/socio/index_en.htm>.

³⁸MPSV ČR. *Nové operační programy klíčovou dírkou*, Plzeň, 2007, s. 3.

podnikání a vyrovnáváním příležitostí v přístupu na trh práce. V rámci ESF jsou podporovány neinvestiční projekty.³⁹

Cíle Evropského sociálního fondu:⁴⁰

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce.
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce.
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce.
- Celoživotní vzdělávání
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly.
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání.
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce.
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

3.1.1 Pohled do minulosti ESF

V roce **1951** byl jedním z výsledků uzavření Pařížské smlouvy o zřízení Evropského společenství uhlí a oceli i Fond ESUO pro přeškolení a přesídlování pracovníků, který lze považovat za předchůdce ESF. Samotný ESF vznikl v roce **1957** na základě Římské smlouvy spolu s Evropským hospodářským společenstvím. Prostředky z ESF byly poskytovány jako kompenzace při ztrátě zaměstnání, pomáhaly pracovníkům restrukturalizovaných odvětví formou přeškolení a dále mimo jiné usnadňovaly přesídlování pracovníků. Zpočátku chyběla jednotná strategie EU a ESF byl využíván na projekty řízené veřejnými sektory států EHS na řešení vnitrostátních problémů. V 60. letech 20. století byla největším příjemcem ESF Itálie, kde probíhalo velké stěhování nezaměstnaných za prací z jihu Itálie na průmyslový sever státu. 70. léta 20. století byla ve znamení řešení potřeb specifických skupin. V roce **1971** proběhla reforma ESF s cílem zaměřit financování na konkrétní problémové skupiny obyvatel a za tímto účelem byl také navýšen rozpočet fondu. V roce **1975** byl založen Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF) primárně zaměřený na rozvoj infrastruktury zaostalých regionů. ESF a ERDF začaly společně tvořit strukturální

³⁹MPSV ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ* [online]. 2011 [cit. 2011-08-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7993/>>, s. 18.

⁴⁰*Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2011-07-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

fondy. Do čerpání prostředků z ESF nebyly už zapojeny jen veřejné organizace, ale i zaměstnavatelé a odborové svazy. Také došlo ke změně způsobu financování projektů, kdy původně členské státy hradily projekty z vlastních zdrojů a následně je refinancovaly z ESF. Nově byl zaveden systém předchozího schválení za použití společných priorit pro celou EU schválených Komisí a členskými státy.⁴¹

V 80. letech 20. století proběhl přerod tradičního průmyslového hospodářství k hospodářství opírajícímu se o služby a vznik nových technologií – ESF se přizpůsobil nabídkou odborného vzdělávání a odborné přípravy v oblasti využití nových technologií. V roce **1988** proběhla další reforma ESF zaměřená na přenesení zvýšené pomoci nejvíce zaostalým regionům. Poté směřovala více než polovina finančních prostředků ESF do těchto zaostalých regionů a zemí (např. do Andalusie, Kanárských ostrovů, Řecka, Irska, regionů jižní Itálie, Portugalska). Tato reforma také přinesla přechod od projektů realizovaných v národním kontextu k víceletému programování a rozpočtování na základě partnerství mezi členskými státy a Komisí. S ohledem na rostoucí nezaměstnanost na počátku 90. let 20. století Evropská unie v roce **1994** schválila strategii zaměstnanosti a v roce **1997** Amsterdamskou smlouvu, která přinesla rámec pro hlavní směry politik zaměstnanosti a společnou strategii. Výsledkem bylo přenesení důrazu z řešení nezaměstnanosti na podporu zaměstnanosti – udržení zaměstnání. Dále došlo k opětovnému navýšení strukturálních fondů (v porovnání s obdobím 1988–1993 na období 1994–1999 se téměř zdvojnásobily). Lisabonská strategie přijatá EU v roce **2000** měla z Evropské unie vytvořit do roku 2010 nejpokročilejší znalostní ekonomiku. Tomuto cíli byl přizpůsoben i ESF pro programovací období 2000–2006.⁴²

3.1.2 ESF v současnosti

Regiony v zemích EU jsou rozděleny podle sociální a hospodářské úrovně na tři typy - cíle, pro něž jsou určena pravidla k čerpání prostředků z jednotlivých strukturálních fondů.⁴³

- **Cíl Konvergence:** Zahrnuje podporu hospodářského a sociálního rozvoje regionů na úrovni NUTS II s HDP na obyvatele nižším než 75 % průměru tohoto

⁴¹EVROPSKÁ KOMISE. *Evropský sociální fond – 50 let investic pro lidi*, Lucemburk, 2007, s. 9-18.

⁴²*Co je ESF?* [online]. 2009 [cit. 2011-07-07]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>>.

⁴³MPSV ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ* [online]. 2011 [cit. 2011-08-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7993/>>, s. 18.

ukazatele pro celou EU. Tento cíl je financovaný z ERDF a ESF. V ČR pod něj spadají všechny regiony soudržnosti s výjimkou hl. m. Prahy.

- **Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost:** Pokrývá podporu 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. V ČR pod něj spadá hl. m. Praha.
- **Cíl Evropská územní spolupráce:** Tento cíl je financovaný jen z ERDF.

NUTS (*Nomenclature des Unites Territoriales Statistique*) znamená klasifikaci územních statistických jednotek EU a představuje územní celky vytvořené pro statistické účely Evropského statistického úřadu a pro porovnání ekonomických ukazatelů členských zemí EU. Jednotlivé úrovně NUTS (0 až V) jsou dané počtem obyvatel a rozlohou. NUTS II jsou regiony soudržnosti - územní jednotky bez vlastní správy uměle vytvořené pro potřeby nomenklatury NUTS.⁴⁴

Obrázek 1: Mapa regionů soudržnosti (NUTS II) a kraje (NUTS III) v ČR⁴⁵



V současné době upravuje podmínky Evropského sociálního fondu „Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1081/2006 ze dne 5. července 2006 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení (ES) č. 1784/1999“ a dále „Nařízení Komise (ES) č. 1828/2006 ze dne 8. prosince 2006, kterým se stanoví prováděcí

⁴⁴Slovník pojmů - NUTS [online]. 2006 [cit. 2011-08-04]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/N/NUTS>>.

⁴⁵MMR 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.

pravidla k nařízení Rady (ES) č. 1083/2006 o obecných ustanoveních týkajících se Evropského fondu pro regionální rozvoj, Evropského sociálního fondu a Fondu soudržnosti a k nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1080/2006 o Evropském fondu pro regionální rozvoj.⁴⁶

Z ESF jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, 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, rozvoj institucí služeb zaměstnanosti, rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání, zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele, zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky, zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia, stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další.⁴⁷

Evropský sociální fond pro období 2007 až 2013 plánuje celkové výdaje v objemu 75.952.731.148,- EUR, což představuje při kurzu 25 Kč za 1 Euro ohromující sumu asi 1,9 bilionů Kč. Následující tabulka obsahuje přehled přidělených finančních prostředků z rozpočtu ESF pro jednotlivé země EU pro období 2007 – 2013 a částku prostředků z ESF na jednoho obyvatele daného členského státu EU.

Tabulka 2: Přidělené finančních prostředků ze zdrojů ESF v období 2007–2013 a prostředky na 1 obyvatele.⁴⁸

Členský stát:	Prostředky ESF:	Počet obyvatel: ⁴⁹	Prostředky ESF v EUR na 1 obyvatele:
Rakousko	524 412 560 €	8 372 930	63 €
Belgie	1 073 217 594 €	10 827 519	99 €
Bulharsko	1 185 459 863 €	7 576 751	156 €
Kypr	119 769 154 €	801 851	149 €
Česká republika	3 774 521 428 €	10 512 397	359 €
Dánsko	254 788 619 €	5 547 088	46 €
Estonsko	391 517 329 €	1 340 274	292 €

⁴⁶Nařízení ESF [online]. 2008 [cit. 2011-07-08]. Dostupný z WWW: <http://www.esfcr.cz/narizeni-esf>.

⁴⁷PŘICHYSTAL, A. *Kuchařka pro žadatele z fondů EU aneb jak uvařit dobrý projekt*, Nymburk, 2008, s. 12.

⁴⁸Data a grafy o ESF [online]. 2009 [cit. 2011-07-08]. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=440&langId=cs#opt2>.

⁴⁹Členské státy [online]. 2005 [cit. 2011-07-08]. Dostupný z WWW: <http://www.euroskop.cz/701/sekce/tabulka-c-1/>.

Finsko	618 564 064 €	5 350 475	116 €
Francie	5 394 547 990 €	64 709 480	83 €
Německo	9 380 654 763 €	81 757 595	115 €
Řecko	4 363 800 403 €	11 306 183	386 €
Maďarsko	3 629 088 551 €	10 013 628	362 €
Irsko	375 362 370 €	4 450 878	84 €
Itálie	6 938 007 896 €	60 397 353	115 €
Lotyšsko	550 653 717 €	2 248 961	245 €
Litva	1 028 306 727 €	3 329 227	309 €
Lucembursko	25 243 666 €	502 207	50 €
Malta	112 000 000 €	416 333	269 €
Nizozemsko	830 002 737 €	16 416 333	51 €
Polsko	9 707 176 000 €	38 163 895	254 €
Portugalsko	6 512 387 865 €	10 636 888	612 €
Rumunsko	3 684 147 618 €	21 466 174	172 €
Slovensko	1 499 603 156 €	5 424 057	276 €
Slovinsko	755 699 370 €	2 054 119	368 €
Španělsko	8 057 328 822 €	46 087 170	175 €
Švédsko	691 551 158 €	9 347 899	74 €
Spojené království	4 474 917 728 €	62 041 708	72 €
CELKEM:	75 952 731 148 €	501 099 373	152 €

(Upraveno vlastním zpracováním, 2011.)

Česká republika má pro období 2007 až 2013 k dispozici 3,8 mld. EUR, spolu s povinným spolufinancováním 4,4 mld. EUR. Tyto finanční prostředky jsou čerpány prostřednictvím těchto operačních programů:⁵⁰

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

3.2 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 směry pro růst a zaměstnanost, Lisabonský

⁵⁰Operační programy 2007-2013 [online]. 2008 [cit. 2011-07-08]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13>>.

program Společenství«, COM (2005) 330 a návrh Nařízení o Evropském sociálním fondu.⁵¹

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost se řadí mezi *více-cílové tematické operační programy* a je spolufinancovaný z Evropského sociálního fondu, a to hlavně z prostředků cíle „Konvergence“. V menší míře je také financován z prostředků pro cíl „Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost“.⁵²

Globálním cílem OP LZZ je „**Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU**“. Operační program byl zpracován zejména ve vazbě na Národní strategický referenční rámec ČR 2007-2013, který vychází z Národního rozvojového plánu ČR 2007-2013. Tyto strategické dokumenty definují priority České republiky pro podporu ze strukturálních fondů a Kohezního fondu v období 2007-2013. OP LZZ také navazuje na Národní program reforem 2005-2008, Strategii hospodářského růstu a další klíčové strategické dokumenty.⁵³

„Program je jednoznačně zaměřen na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti obyvatel České republiky, také však na zkvalitnění a rozvoj lidských zdrojů prostřednictvím různých forem školení a vzdělávání. Cílem je začlenění dlouhodobě nezaměstnaných do pracovního procesu, zlepšení fungování a větší transparentnost veřejné správy a veřejných služeb.“⁵⁴

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost obsahuje šest prioritních os rozdělujících program na tematické logické celky, a ty jsou dále upřesněny prostřednictvím „oblastí podpor“.⁵⁵

- Prioritní osa 1 – Adaptabilita: Cílem této prioritní osy je předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů a moderních systémů jejich řízení.
 - Oblast podpory 1.1 – Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků

⁵¹MPSV ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013* [online]. 2008 [cit. 2011-08-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/4976/>>, s. 5.

⁵²OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) [online]. 2008 [cit. 2011-08-04]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>>.

⁵³MPSV ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013* [online]. 2008 [cit. 2011-08-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/4976/>>, s. 5.

⁵⁴MMR ČR. *Abeceda fondů Evropské unie 2007-2013*, Praha, 2007, s. 17.

⁵⁵MPSV ČR. *Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. 2011 [cit. 2011-08-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7297/>>, s. 15-98.

- Oblast podpory 1.2 – Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků
- Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce: Cílem této prioritní osy je zlepšení přístupu k zaměstnání, trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a prevence nezaměstnanosti skupin ohrožených 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
- Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti: Cílem této prioritní osy je pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením, zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb a zavedení opatření vedoucích ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob včetně prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce.
 - 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
- Prioritní osa 4 – Veřejná správa a veřejné služby: Cílem této prioritní osy je zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti činností institucí veřejné správy a zvyšování kvality a dostupnosti veřejných služeb.
 - Oblast podpory 4.1 – Posilování institucionální kapacity a efektivnosti státní správy
 - Oblast podpory 4.2 – Posilování institucionální kapacity a efektivnosti samosprávních celků
- Prioritní osa 5 – Mezinárodní spolupráce: Cílem této prioritní osy je podpora mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů.
 - Oblast podpory 5.1 – Mezinárodní spolupráce
- Prioritní osa 6 – Technická pomoc

Implementační struktura OP LZZ: Řízení OP LZZ je zajišťováno subjekty na různých stupních řízení, které tvoří „*implementační strukturu OP LZZ*“. Ta zahrnuje

Ministerstvo práce a sociálních věcí – odbor Řízení pomoci z ESF jako „Řídící orgán“ a „Zprostředkující subjekty“, na které Řídící orgán deleguje některé činnosti. Roli zprostředkujících subjektů plní zejména útvary Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo průmyslu a obchodu, případně jimi zřízené organizace a kraje. Dalšími důležitými členy implementační struktury jsou „Platební a certifikační orgán“ a „Auditní orgán OP LZZ“.⁵⁶

Základními dokumenty programu jsou „*Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013*“ a „*Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*“. Z hlediska přípravy a realizace projektů financovaných z OP LZZ je důležité „desatero příruček“, které zahrnuje tyto dokumenty:⁵⁷

- D1 - Příručka pro žadatele
- D2 - Příručka pro příjemce
- D3 - Horizontální témata
- D4 - Manuál pro publicitu
- D5 - Metodika způsobilých výdajů OP LZZ
- D6 - Průvodce vyplněním projektové žádosti
- D7 - Veřejná podpora a podpora de minimis
- D8 - Metodika monitorovacích indikátorů
- D9 - Metodický pokyn pro zadávání zakázek
- D10 - Pokyny pro vyplnění monitorovacích zpráv o realizaci projektu a jejich příloh

3.2.1 OP LZZ v číslech

Finanční prostředky OP LZZ jsou určeny finančním rámcem Národního strategického referenčního rámce ČR 2007-2013, který určuje rozdělení prostředků ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti na jednotlivé operační programy. Na OP LZZ připadá 7 % všech prostředků ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti na období 2007-2013 alokovaných pro ČR v rámci Cíle Konvergence a cca 6,1 % prostředků určených pro ČR v rámci Cíle Regionální konkurenceschopnost.⁵⁸

⁵⁶MPSV ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013* [online]. 2008 [cit. 2011-08-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/4976/>>, s. 160-166.

⁵⁷*Dokumenty OP LZZ* [online]. 2008 [cit. 2011-08-05]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/dokumenty-1>>.

⁵⁸MPSV ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013* [online]. 2008 [cit. 2011-08-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/4976/>>, s. 157.

Celkové finanční prostředky rozpočtu OP LZZ představují sumu 2.156.839.507,- EUR, z toho 1.837.421.405,- EUR z ESF a 319.418.102,- EUR jako spolufinancování z národních zdrojů – viz následující tabulka:

Tabulka 3: Indikativní finanční plán OP LZZ podle jednotlivých prioritních os (v EUR, běžné ceny).⁵⁹

Číslo prioritní osy	Název prioritní osy	Fond/míra spolufinancování vztahována k	Příspěvek Společenství a	Národní zdroje b(=c+d)	Indikativní rozdělení národních zdrojů		Celkové zdroje d=a+b	Míra spolufinancování e=a/d
					Národní veřejné zdroje c	Národní soukromé zdroje d		
4.1	Adaptabilita	ESF/veřejné/cíl Konv	525 435 274	92 723 872	92 723 872	0	618 159 146	85,0%
4.2a	Aktivní politika trhu práce	ESF/veřejné/cíl Konv	597 909 105	105 513 372	105 513 372	0	703 422 477	85,0%
4.2b	Aktivní politika trhu práce	ESF/veřejné/cíl RKaZ	7 867 225	1 388 334	1 388 334	0	9 255 559	85,0%
4.3	Sociální integrace a rovné příležitosti	ESF/veřejné/cíl Konv	398 606 070	70 342 248	70 342 248	0	468 948 318	85,0%
4.4a	Veřejná správa a veřejné služby	ESF/veřejné/cíl Konv	181 184 577	31 973 749	31 973 749	0	213 158 326	85,0%
4.4b	Veřejná správa a veřejné služby	ESF/veřejné/cíl RKaZ	13 937 275	2 459 520	2 459 520	0	16 396 795	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/cíl 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/cíl RKaZ	983 678	173 591	173 591	0	1 157 269	85,0%
Celkem			1 837 421 405	319 418 102	319 418 102	0	2 156 839 507	85,2%
Z toho: Cíl Konvergence			1 811 845 772	315 249 948	315 249 948	0	2 127 095 720	85,2%
Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost			25 575 633	4 168 154	4 168 154	0	29 743 787	86,0%

Příspěvek z ESF se vztahuje k celkovým veřejným výdajům. Navýšení míry spolufinancování prioritních os 5a a 5b je v souladu s čl. 3(6) 1081/2006. Číslování prioritních os v této tabulce (na rozdíl od textu Operačního programu) je v souladu s jejich číslováním v informačním systému MSC2007. Číslo „4“ je pořadovým číslem OP LZZ v informačním systému a je automaticky generováno pro každou prioritní osu.

3.2.2 Oblast podpory 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti

„Při začleňování osob na trh práce hraje významnou roli aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje. Jejím prováděním je zajišťována pomoc služeb zaměstnanosti, jejichž cílem je zajistit dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání zařazení do programů aktivní politiky zaměstnanosti a to zejména formou účasti v poradenských aktivitách, ve školeních a v rekvalifikacích, v odborné praxi, zařazením na krátkodobé pracovní příležitosti a dalšími opatřeními na podporu zaměstnatelnosti.“⁶⁰

Globálním cílem oblasti této oblasti podpory je zvýšení zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. **Specifické cíle** oblasti podpory 2.1 jsou:

- Realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

⁵⁹MPSV ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013* [online]. 2008 [cit. 2011-08-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/4976/>>, s. 159.

⁶⁰MPSV ČR. *Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. 2011 [cit. 2011-08-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7297/>>, s. 30.

- Zvýšení efektivnosti využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a zavedení nových či inovovaných nástrojů.
- Podpora preventivních opatření na trhu práce.
- Podpora motivačních nástrojů.
- Podpora zprostředkovatelských aktivit a vytváření nových pracovních míst či podpora pracovních míst vyčleněných na trhu práce pro konkrétní osobu.
- Rozvoj spolupráce se sociálními partnery a dalšími institucemi spolupracujícími na trhu práce.⁶¹

Cílovými skupinami jsou uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání. Tato oblast podpory je zaměřena především na osoby, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (viz § 33 zákona č. 435/2004 o zaměstnanosti), a jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností nebo jsou již dlouhodobě nezaměstnané.⁶²

Podpora je z 90 % celkové alokace na oblast podpory realizována prostřednictvím individuálních projektů:

- národních individuálních projektů, které pokrývají oblast celého území ČR a jsou předkládány z úrovně MPSV,
- regionálních individuálních projektů, které pokrývají specifické oblasti regionálního rozměru a jsou předkládány z úrovně úřadů práce.

Tyto projekty mohou trvat maximálně 3 roky (národní individuální projekty v odůvodněných případech i déle) a minimální objem finančních prostředků na projekt je na úrovni 10 mil. Kč (pro RIP může být ve výzvě stanoven nižší minimální objem finančních prostředků). Poměr financování je stanoven na 85 % z ESF a 15 % ze státního rozpočtu ČR.⁶³

⁶¹*Oblast podpory 2.1 - Posílení aktivních politik zaměstnanosti* [online]. 2008 [cit. 2011-08-05]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-2-1-posileni-aktivnich-politik-zamestnanosti>>.

⁶²MPSV ČR. *Nové operační programy klíčovou dírkou*, Plzeň, 2007, s. 5.

⁶³MPSV ČR. *Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. 2011 [cit. 2011-08-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7297/>>, s. 36-37.

Tabulka 4: Celková alokace na oblast podpory.⁶⁴

Kód oblasti podpory	Název	Podíl na alokaci ESF v %	EU	Národní			Celkové zdroje	Míra spolufinancování v %		
				Veřejné		Soukromé		Celkem národní	EU	ČR
				Celkem	SR					
2.1	Posílení aktivních politik zaměstnanosti	28	513 992 038	90 704 477	90 704 477	0	90 704 477	604 696 515	85	15
Z toho Cíl 1			507 316 817	89 526 497	89 526 497	0	89 526 497	596 843 314	85	15
Z toho Cíl 2			6 675 221	1 177 980	1 177 980	0	1 177 980	7 853 201	85	15

V Eurech; Cíl 1 = Konvergence, Cíl 2 = Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost

⁶⁴MPSV ČR. *Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. 2011 [cit. 2011-08-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7297/>>, s. 38.

4 Seznámení s projektem Od kolébky do práce

Žadatelem o finanční podporu pro regionální individuální projekt Od kolébky do práce byl Úřad práce v Příbrami, který měl řadu zkušeností s realizací projektů ESF v rámci své působnosti pro tuto oblast ve Středočeském kraji. V programovacím období 2004 – 2006 byl vyhlášovatelem grantových schémat a realizátorem národních projektů Najdi si práci ve Středočeském kraji, Příprava na práci ve Středočeském kraji a Návrat do práce ve Středočeském kraji v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů. V programovacím období 2007 – 2013 je realizátorem těchto regionálních individuálních projektů financovaných z OP LZZ: Mladí bez kvalifikace, Praxe je začátek, IT nad 40 let, Chci řešit svoji dlouhodobou nezaměstnanost, Od kolébky do práce, Praxe je začátek 2, Začínáme po 50, Směr - práce a podílí se i na dalších projektech.

Dne 1. 4. 2011 Úřad práce v Příbrami ztratil svoji právní subjektivitu a v souvislosti s platností zákona č. 73/2011 Sb. (zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů) se stal se krajskou pobočkou Úřadu práce ČR.⁶⁵

4.1 Příprava projektu a žádost o finanční podporu

Titulem pro financování projektu byla „*Výzva k předkládání regionálních individuálních projektů OP LZZ pro oblast podpory 2.1 posílení aktivních politik zaměstnanosti č. 13*“. Tato výzva byla vyhlášena MPSV a byla určena pro úřady práce. Cílovými skupinami byli uchazeči a zájemci o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování, a jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností nebo jsou již dlouhodobě nezaměstnaní. Maximální doba trvání realizace projektu byla stanovena na 36 měsíců. Minimální výše podpory byla dána 10 mil. Kč na jeden projekt, horní hranice nebyla určena.⁶⁶

Celkový objem finančních prostředků určených na tuto výzvu byl definován částkou 3.095.956.925,- Kč (národní podíl ze státního rozpočtu 464.393.359,- Kč

⁶⁵O Úřadu práce České republiky [online]. 2011 [cit. 2011-09-13]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>.

⁶⁶MPSV ČR. *Výzva k předkládání regionálních individuálních projektů OP LZZ pro oblast podpory 2.1 posílení aktivních politik zaměstnanosti* [online]. 2008 [cit. 2011-09-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7642/>>, s. 1-3.

a podíl z ESF 2.631.563.386,- Kč). ÚP v Příbrami měl alokovány finanční prostředky v celkové výši 256.653.300,- Kč:⁶⁷

Tabulka 5: Rozpis alokace finančních prostředků Výzvy č. 13.

Úřad práce - kraj	Regionální individuální projekty 2008-2011 Kč	Národní podíl Kč	Evropský podíl Kč
Praha	98 367 900	14 755 185	83 612 715
Středočeský - Příbram	256 653 300	38 497 995	218 155 305
Jihočeský - České Budějovice	149 394 100	22 409 115	126 984 985
Plzeňský - Plzeň-město-	137 761 900	20 664 285	117 097 615
Karlovarský - Karlovy Vary	116 255 200	17 438 280	98 816 920
Ústecký - Ústí n.L.	473 393 500	71 009 025	402 384 475
Liberecký - Liberec	128 939 800	19 340 970	109 598 830
Královéhradecký - H.Králové	132 277 800	19 841 670	112 436 130
Pardubický - Pardubice	130 264 500	19 539 675	110 724 825
Vysočina - Jihlava	145 368 000	21 805 200	123 562 800
Jihomoravský - Brno-město	365 998 825	54 899 824	311 099 001
Olomoucký - Olomouc	229 358 200	34 403 730	194 954 470
Zlínský - Zlín	172 587 600	25 888 140	146 699 460
Moravskoslezský - Ostrava	559 336 300	83 900 445	475 435 855
	3 095 956 925	464 393 539	2 631 563 386

Přípravné práce na projektu Od kolébky do práce byly zahájeny v průběhu roku 2008 kompetentními pracovníky Oddělení implementace projektů ESF Úřadu práce v Příbrami. Tato fáze zahrnovala v první řadě definici cílové skupiny, které by měl projekt pomoci řešit nepříznivou situaci na trhu práce. V kontextu s dalšími již realizovanými nebo připravovanými projekty a prioritami, jež byly stanoveny jednáním rady ředitelů ÚP ve Středočeském kraji, byla vybrána skupina osob na rodičovské dovolené nebo krátce po jejím skončení. U této skupiny spočívá největší problém při umísťování na trhu práce především v sociální izolaci, kdy je rodič fixován na úzký rodinný kruh, v horším případě jen na dítě. Tím může docházet k přerušení pracovních návyků, snížení sebevědomí, stagnaci nebo snížení odborné úrovně rodiče. Ve spolupráci s ostatními ÚP ve Středočeském kraji byla vypracována analýza této cílové skupiny. Následovalo zpracování základního dokumentu, který v hrubých rysech popsal cíle projektu a prostředky, kterými jich bude dosaženo. Projektová dokumentace byla dále rozšířena o harmonogram realizace projektu a rozpočet projektu.

Žádost o finanční podporu z OP LZZ na projekt Od kolébky do práce byla zprostředkujícím subjektu – MPSV, Odboru implementace programů ESF podána dne

⁶⁷MPSV ČR. *Výzva k předkládání regionálních individuálních projektů v oblasti podpory 2.1, úřady práce - rozpis prostředků* [online]. 2008 [cit. 2011-09-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7643/>>.

20. 1. 2009. Projekt byl po zapracování připomínek hodnotitelů dne 18. 8. 2009 schválen a dne 31. 8. 2009 byly vydány „Podmínky použití prostředků na realizaci regionálního individuálního projektu *Od kolébky do práce ve Středočeském kraji – CZ.1.04/2.1.00/13.00052*“.

4.2 Popis projektu

Souhrnné informace o projektu *Od kolébky do práce* lze nalézt v žádosti o finanční podporu z OP LZZ:⁶⁸

- Identifikace dotačního titulu: Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, prioritní osa 2 - Aktivní politiky trhu práce (Konvergence), oblast podpory 2.1 - Posílení aktivních politik zaměstnanosti, Výzva k předkládání regionálních individuálních projektů OP LZZ pro oblast podpory 2.1 posílení aktivních politik zaměstnanosti č. 13.
- Název projektu: *Od kolébky do práce ve Středočeském kraji*, zkrácený název *Od kolébky do práce*, anglicky *From a cradle to a job*.
- Trvání projektu: 1. 8. 2009 – 31. 7. 2012 (36 měsíců).
- Stručný obsah projektu: Projekt 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 i podle Zákona o zaměstnanosti. Hlavním cílem projektu je zvýšit zaměstnatelnost osob z cílových skupin, podpořit jejich začlenění zpět na trh práce a prevence nezaměstnanosti. Projekt *Od kolébky do práce* klade důraz na individuální přístup ke klientovi s výběrem vhodných nástrojů a školení tak, aby byl klient připraven uplatnit se na trhu práce. Skládá se ze souboru školení a dalších nástrojů, které jsou naplánovány pro široké spektrum klientů projektu (ve smyslu vzdělání, charakteru, praxe, atd.). Individuální poradce má za úkol především v Úvodním modulu, který má z větší části individuální charakter, vyhodnotit cíle a možnosti klienta a společně s ním vybírá vhodné aktivity projektu. Všechny aktivity vyjma Profesního školení, které může být z praktických a kapacitních důvodů situováno jedno do příslušné oblasti Středočeského kraje, probíhají současně v každém z 12 okresů (v okresech Praha-východ a Praha-západ

⁶⁸ÚP v PŘÍBRAMI. *Žádost o finanční podporu z OP LZZ – Od kolébky do práce*, Příbram, 2009.

společně). Tento projekt je určen pro cca 900 osob, které budou rozděleny do 5 běhů ve všech 12 okresech Středočeského kraje.

- Žadatel: Úřad práce v Příbrami, IČ: 00508675; Od 1. 4. 2011 Úřad práce ČR, IČ: 72496991.
- Realizační tým: Projektový manažer – Martin Ptáček, finanční manažer – 1 osoba, určené kontaktní osoby úřadů práce ve Středočeském kraji – 12 osob.
- Charakteristika hlavních cílů projektu: Hlavním cílem projektu Od kolébky do práce je, aby účastník našel trvalé zaměstnání během nebo krátce po své účasti v projektu, dále aby se vůbec zvýšila jeho zaměstnatelnost. Tomu je přizpůsobena skladba jednotlivých aktivit projektů s důrazem na individualitu člověka. U osob po rodičovské dovolené existuje celá řada negativních jevů (sociální izolace, přerušení pracovních návyků, snížené sebevědomí, posun odbornosti...), způsobených dlouhodobou péčí o dítě a právě toto znevýhodnění projekt řeší.
- Klíčové aktivity projektu:
 1. **Přípravná fáze:** Zahrnuje provedení zadávacího řízení na výběr dodavatele, který provádí většinu aktivit projektu dodáním služeb, následné sestavení realizačního týmu dodavatele a zřízení požadovaných prostor projektu – krajského centra a 11 okresních středisek.
 2. **Publicita:** Aktivitu realizuje ÚP-KrP Příbram a dodavatel prostřednictvím webových stránek, seminářů, konference, inzerce v médiích, letáků, plakátů, propagačních předmětů při dodržování vizuální identity a pravidel pro publicitu ESF a OP LZZ.
 3. **Řízení a monitoring:** Spočívá v provádění kontrol a monitorovacích návštěv, předkládání měsíčních zpráv dodavatele a monitorovacích zpráv pro poskytovatele.
 4. **Výběr klientů:** Aktivita zahrnuje předběžný výběr, který provádí převážně ÚP ve Středočeském kraji a navazující výběr prováděný dodavatelem, jenž už vybírá účastníky projektu – celkem 900 osob.
 5. **Úvodní modul:** Skládá se ze tří bloků – Informačního bloku, Bilanční diagnostiky a Individuálního poradenství. První den účasti klient obdrží základní informace o projektu. Následně projde bilanční diagnostikou a je předán do komplexní péče individuálnímu poradci. Tato aktivita je velice důležitá z pohledu dalšího nasměrování do aktivit projektu

a doporučení pro uplatnění na trhu práce. Předpokládaná účast je 870 osob.

6. **Minimum pro život:** Účastí v této aktivitě klient získává základní přehled o pracovně-právních předpisech, možnostech podnikání a environmentální problematice. Předpokládaná účast 825 osob.
 7. **Motivační klub:** Hlavním cílem této aktivity je motivovat a aktivizovat účastníky k uplatnění na trhu práce. Předpokládaná účast je 500 osob.
 8. **Dovednosti IT:** Jsou zaměřeny na získání základních dovedností klientů v oblasti výpočetní techniky a programového vybavení. Účast cca 500 osob.
 9. **Profesní školení:** Jedná se o soubor rekvalifikačních kurzů, do kterých jsou klienti zařazováni s ohledem na výsledek bilanční diagnostiky, podle požadavků klienta a potřeb zaměstnavatelů v oblasti. Předpokládaná účast je 600 osob.
 10. **Závěrečný pohovor a hodnocení:** Aktivita zahrnuje vyplnění hodnotícího dotazníku a absolvování pohovoru s individuálním poradcem.
 11. **Individuální podpora a poradenství:** Představuje komplexní péči o klienty a mimo jiné zahrnuje možnost návštěvy poradenského centra v rámci okresního střediska, kde je k dispozici individuální poradce, dále vyhledávání a doporučování vhodných pracovních míst pro klienty, monitoring místního trhu práce.
 12. **Doprovodná opatření:** Jde se o přímou podporu účastníkům s cílem odstranit překážky v jejich účasti v aktivitách projektu a uplatnění na trhu práce. V projektu lze získat cestovné, stravné, příspěvek na péči o děti a jiné závislé osoby a náhradu rodičovského příspěvku. Déle je možné poskytnout mzdové příspěvky zaměstnavatelům, kteří zřídí nové pracovní místo pro účastníka projektu.
 13. **Závěrečná zpráva:** Spočívá ve zpracování a předložení závěrečné monitorovací zprávy poskytovateli podpory.
- **Rozpočet projektu:** Celkový rozpočet projektu je 64.367.949,- Kč (z toho 20.396.959,- Kč na přímou podporu účastníkům). Projekt je z 85 % financován z ESF a z 15 % ze státního rozpočtu ČR.

➤ **Indikátory:** Ukazatele umožňující kvantitativně sledovat naplnění realizačních cílů a dopadů, výstupů projektu vůči zúčastněným klientům cílových skupin, do projektu zařazených:

- 07.01.00 – Počet nově vytvořených pracovních míst – cílová hodnota 50
- 07.41.00 – Počet podpořených osob – cílová hodnota 870
- 07.46.10 – Počet úspěšně podpořených osob – cílová hodnota 800
- 07.46.13 – Počet úspěšných absolventů kurzů – cílová hodnota 1.910 (osobu lze započítávat i vícekrát)

4.3 Realizace projektu

Realizace projektu začala v souladu s žádostí o finanční podporu a vydanými podmínkami projektu dne 1. 8. 2009. Vzhledem k tomu, že převážná většina aktivit projektu je prováděna prostřednictvím dodavatelské firmy, bylo nezbytné provést zadávací řízení na výběr tohoto dodavatele. Nadlimitní veřejná zakázka byla zadávána podle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, v platném znění, v režimu otevřeného řízení a byla vyhlášena dne 22. 9. 2009 v informačním systému pod číslem VZ 60036473. Do uzávěrky dne 16. 11. 2009 byly předloženy celkem tři nabídky: č. 1 – Středočeský vzdělávací institut Akademie J. A. Komenského (IČ: 00430790); č. 2 – sdružení Obslužná společnost a. s. (IČ: 60197340) a Počítačová služba s. r. o. (IČ: 25884735); č. 3 – bit cz training, s. r. o. (IČ: 27371891). Zadavatel na základě doporučení hodnotící komise rozhodl dne 18. 12. 2009 o výběru nejvhodnější nabídky a uzavření smlouvy s vybraným uchazečem společností bit cz training, s. r. o., jehož nabídka byla vyhodnocena jako ekonomicky nejvýhodnější. V návaznosti na výzvu zadavatele k uzavření smlouvy vybraný uchazeč odmítl smlouvu uzavřít, o čemž zadavatele informoval dne 11. 1. 2010. V souladu s ust. § 82 odst. 3 zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, v platném znění, zadavatel přijal dne 19. 1. 2010 rozhodnutí o uzavření smlouvy na realizaci veřejné zakázky „Od kolébky do práce“ s uchazečem, který se umístil jako druhý v pořadí - sdružením Obslužná společnost a. s. a Počítačová služba s. r. o.⁶⁹

⁶⁹Projekt „Od kolébky do práce“ [online]. 2009 [cit. 2011-09-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/od_kolebky_do_prace>.

Zadavatel Úřad práce v Příbrami dne 1. 2. 2010 uzavřel s vybraným uchazečem smlouvu o realizaci projektu Od kolébky do práce č. oKdP/10/003. Předmětem této smlouvy je dodání služeb spočívající v komplexním zajištění určených aktivit projektu. Maximální platba za služby byla stanovena na částce 41.959.140,- Kč (včetně DPH).

V březnu 2010 mohli do 1. běhu projektu vstoupit první klienti. V projektu bylo naplánováno celkem pět běhů a jejich zahájení tak, aby co nejlépe vyhovovalo klientům z hlediska umístění v kalendářním roce.

Obrázek 2: Harmonogram projektu Od kolébky do práce.⁷⁰

Rok:	2009												2010												2011												2012						
Měsíc:	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7							
AKTIVITA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36							
1. Přípravná fáze	x	x	x	x	x	x	x	x																																			
2. Publicita	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x							
3. Řízení a monitoring						x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x							
4. Výběry klientů							x	x					x					x	x						x	x																	
5. Úvodní modul									x																																		
6. Minimum pro život										x																																	
7. Motivační klub										x																																	
8. Dovednosti IT										x	x																																
9. Profesní školení											x	x	x																														
10. Závěrečný pohovor a hodnocení																																											
11. Individuální podpora a poradenství											x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x							
12. Doprovodná opatření											x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x							
13. Závěrečná zpráva																																					x	x					

(Upraveno vlastním zpracováním, 2011.)

Jednou z povinností dodavatele a základním nosičem informací ve vztahu mezi dodavatelem a objednatel (ÚP) je měsíční zpráva, která referuje o postupu realizace projektu a to zejména s důrazem na naplňování stanovených indikátorů. Indikátory uvedené ve schválené žádosti o finanční podporu byly smluvně přeneseny na dodavatele a rozšířeny o cílový indikátor „zaměstnaní účastníci projektu“ v minimální úrovni 100 osob (indikátor je popsán dále v podkapitole 5.1).

Dostupnost aktivit projektu byla zajištěna jejich realizací ve všech okresech Středočeského kraje. V rámci aktivity Přípravná fáze byly v průběhu měsíce února 2010 zřízeny okresní střediska v Benešově, Berouně, Kladně, Kolíně, Kutné Hoře, Mělníku, Mladé Boleslavi, Nymburku, Praze (pro okresy Praha – východ a Praha – západ), Příbrami a Rakovníku. Na každém okresním středisku působí okresní koordinátor

⁷⁰ÚPČR. Monitorovací zpráva č. 4 – I. část, Příbram, 2011, s. 42.

a individuální poradce. Zároveň bylo zřízeno krajské centrum v Praze, kde sídlí vedoucí projektu dodavatele, účetní projektu a asistentka vedoucího projektu.⁷¹

1. běh projektu probíhal od března do srpna 2010 a přinesl tyto výsledky v jednotlivých aktivitách projektu:⁷²

- **Výběry klientů:** Z celkového počtu 305 předvybraných osob podepsalo 131 osob dohodu o účasti v projektu.
- **Úvodní modul:** Informačního bloku se zúčastnilo 130 osob, zprávu z Bilanční diagnostiky a individuální plán získalo 124 osob.
- **Minimum pro život:** Aktivity, která zahrnovala bloky Právní prostředí a Udržitelný rozvoj, se účastnilo 128 osob, z nichž 126 získalo osvědčení.
- **Motivační klub:** Aktivity se zúčastnilo 110 osob, z nichž 108 získalo osvědčení.
- **Dovednosti IT:** Aktivity se zúčastnilo 105 osob, z nichž 103 získalo osvědčení.
- **Profesní školení:** Této aktivity poskytující klientům rekvalifikační kurz se zúčastnilo 85 osob, z nichž 78 získalo osvědčení/certifikát. Jednalo se o tyto rekvalifikace:
 - Kadeřnické a holičské práce (3 účastníci / 3 osvědčení)
 - Kosmetické služby (3 / 3)
 - Manikúra a nehtová modeláž (3 / 3)
 - Masér (5 / 4)
 - Obsluha PC (32 / 31)
 - Účetnictví (26 / 22)
 - Pracovník sociální péče (13 / 12)
- **Závěrečný pohovor a hodnocení:** Hodnotící dotazník vyplnilo 129 osob a zápis z pohovoru s individuálním poradcem byl vypracován pro 84 osob.
- **Individuální podpora a poradenství:** V rámci aktivity bylo zajištěno vytvoření 14 nově vytvořených pracovních míst pro účastníky běhu a bylo zaměstnáno 43 účastníků běhu.

2. běh projektu probíhal do září 2010 do března 2011 a přinesl tyto výsledky v jednotlivých aktivitách projektu:⁷³

⁷¹ÚPČR. *Monitorovací zpráva č. 2 – 2. část*, Příbram, 2011, s. 1-2.

⁷²Projekt „Od kolébky do práce“ [online]. 2009 [cit. 2011-09-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/od_kolebky_do_prace>.

- **Výběry klientů:** Z celkového počtu 437 předvybraných osob podepsalo 208 osob dohodu o účasti v projektu.
- **Úvodní modul:** Informačního bloku se zúčastnilo 207 osob, zprávu z Bilanční diagnostiky obdrželo 198 osob a individuální plán získalo 197 osob.
- **Minimum pro život:** Aktivity, která zahrnovala bloky Právní prostředí a Udržitelný rozvoj, se účastnilo 202 osob, z nichž 199 získalo osvědčení.
- **Motivační klub:** Aktivity se zúčastnilo 118 osob, z nichž 115 získalo osvědčení.
- **Dovednosti IT:** Aktivity se zúčastnilo 96 osob, z nichž 91 získalo osvědčení.
- **Profesní školení:** Této aktivity poskytující klientům rekvalifikační kurz se zúčastnilo 90 osob, z nichž 84 získalo osvědčení/certifikát. Jednalo se o tyto rekvalifikace:
 - Asistent/ka s rozšířenou výukou AJ (12 účastníků / 11 osvědčení)
 - Holičské a kadeřnické práce (2 / 2)
 - Kosmetické služby (7 / 7)
 - Manikúra včetně nehtové modeláže (2 / 2)
 - Masér pro sportovní a rekondiční masáže (7 / 7)
 - Obsluha osobního počítače dle osnov ECDL (22 / 20)
 - Pedikúra včetně nehtové modeláže (5 / 4)
 - Účetnictví (17 / 16)
 - Pracovník v sociálních službách (16 / 15)
- **Závěrečný pohovor a hodnocení:** Hodnotící dotazník vyplnilo 205 osob a zápis z pohovoru s individuálním poradcem byl vypracován pro 87 osob.
- **Individuální podpora a poradenství:** V rámci aktivity bylo zajištěno vytvoření 39 nově vytvořených pracovních míst pro účastníky běhu a bylo zaměstnáno 52 účastníků běhu.

3. běh projektu probíhal od ledna do července 2011 a přinesl tyto výsledky v jednotlivých aktivitách projektu:⁷⁴

- **Výběry klientů:** Z celkového počtu 407 předvybraných osob podepsalo 224 osob dohodu o účasti v projektu.

⁷³Projekt „Od kolébky do práce“ [online]. 2009 [cit. 2011-09-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/od_kolebky_do_prace>.

⁷⁴Projekt „Od kolébky do práce“ [online]. 2009 [cit. 2011-09-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/od_kolebky_do_prace>.

- **Úvodní modul:** Informačního bloku se zúčastnilo 224 osob, zprávu z Bilanční diagnostiky obdrželo 218 osob a individuální plán získalo 218 osob.
- **Minimum pro život:** Aktivity, která zahrnovala bloky Právní prostředí a Udržitelný rozvoj, se účastnilo 218 osob, z nichž 211 získalo osvědčení.
- **Motivační klub:** Aktivity se zúčastnilo 125 osob, z nichž 124 získalo osvědčení.
- **Dovednosti IT:** Aktivity se zúčastnilo 129 osob, z nichž 125 získalo osvědčení.
- **Profesní školení:** Této aktivity poskytující klientům rekvalifikační kurz se zúčastnilo 119 osob, z nichž 108 získalo osvědčení/certifikát. Jednalo se o tyto rekvalifikace:
 - Asistent/ka s rozšířenou výukou AJ (12 účastníků / 11 osvědčení)
 - Kosmetické služby (3 / 3)
 - Manikúra včetně nehtové modeláže (2 / 2)
 - Masér pro sportovní a rekondiční masáže (7 / 7)
 - Mzdové účetnictví (10 / 10)
 - Obsluha osobního počítače dle osnov ECDL (30 / 25)
 - Pedikúra včetně nehtové modeláže (3 / 3)
 - Účetnictví (18 / 16)
 - Pracovník v sociálních službách (15 / 14)
 - Realitní makléř (8 / 8)
 - Zahradnické práce (11 / 9)
- **Závěrečný pohovor a hodnocení:** Hodnotící dotazník vyplnilo 223 osob a zápis z pohovoru s individuálním poradcem byl vypracován pro 148 osob.
- **Individuální podpora a poradenství:** V rámci aktivity bylo zajištěno vytvoření 50 nově vytvořených pracovních míst pro účastníky/účastnice běhu a bylo zaměstnáno 51 účastníků/účastnic běhu.

4. běh projektu probíhal od září 2011 do února 2012 a přinesl tyto výsledky v jednotlivých aktivitách projektu:⁷⁵

- **Výběry klientů:** Z celkového počtu 393 předvybraných osob podepsalo 180 osob dohodu o účasti v projektu.
- **Úvodní modul:** Informačního bloku se zúčastnilo 180 osob, zprávu z Bilanční diagnostiky obdrželo 174 osob a individuální plán získalo 174 osob.

⁷⁵Projekt „Od kolébky do práce“ [online]. 2009 [cit. 2012-03-09]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/od_kolebky_do_prace>.

- **Minimum pro život:** Aktivita, která zahrnovala bloky Právní prostředí a Udržitelný rozvoj, se účastnilo 172 osob, z nichž 167 získalo osvědčení.
- **Motivační klub:** Aktivita se zúčastnilo 119 osob, z nichž 118 získalo osvědčení.
- **Dovednosti IT:** Aktivita se zúčastnilo 48 osob, z nichž 47 získalo osvědčení.
- **Profesní školení:** Těto aktivity poskytující klientům rekvalifikační kurz se zúčastnilo 134 osob, z nichž 127 získalo osvědčení/certifikát. Jednalo se o tyto rekvalifikace:
 - Asistent/ka s rozšířenou výukou AJ (16 účastníků / 14 osvědčení)
 - Holičské a kadeřnické práce (6 / 5)
 - Kosmetické služby (3 / 3)
 - Manikúra včetně nehtové modeláže (1 / 1)
 - Masér pro sportovní a rekondiční masáže (6 / 6)
 - Mzdové účetnictví (9 / 9)
 - Obsluha osobního počítače dle osnov ECDL (53 / 50)
 - Pedikúra včetně nehtové modeláže (3 / 3)
 - Účetnictví (22 / 22)
 - Pracovník v sociálních službách (15 / 14)
- **Závěrečný pohovor a hodnocení:** Hodnotící dotazník vyplnilo 171 osob a zápis z pohovoru s individuálním poradcem byl vypracován pro 168 osob.
- **Individuální podpora a poradenství:** V rámci aktivity bylo zajištěno vytvoření 1 nově vytvořeného pracovního místa pro účastníky/účastnice běhu a bylo zaměstnáno 60 účastníků/účastnic běhu.

5. běh projektu probíhá od ledna 2012 a jeho ukončení je naplánováno na květen 2012. Běh dosud přinesl tyto výsledky v jednotlivých aktivitách projektu:⁷⁶

- **Výběry klientů:** Z celkového počtu 257 předvybraných osob podepsalo 130 osob dohodu o účasti v projektu.
- **Úvodní modul:** Informačního bloku se zúčastnilo 130 osob, zprávu z Bilanční diagnostiky obdrželo 128 osob a individuální plán získalo 128 osob.
- **Minimum pro život:** Aktivita, která zahrnovala bloky Právní prostředí a Udržitelný rozvoj, se účastnilo 128 osob, z nichž 128 získalo osvědčení.
- **Motivační klub:** Aktivita se zúčastnilo 34 osob, z nichž 33 získalo osvědčení.

⁷⁶Projekt „Od kolébky do práce“ [online]. 2009 [cit. 2012-03-12]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/od_kolebky_do_prace>.

- **Dovednosti IT:** Aktivita se zúčastnilo 124 osob, z nichž 121 získalo osvědčení.
- **Profesní školení:** Aktivita dosud probíhá.
- **Závěrečný pohovor a hodnocení:** Aktivita dosud neproběhla.
- **Individuální podpora a poradenství:** V rámci aktivity byli dosud zaměstnáni 2 účastníci/účastnice běhu.

Součástí realizace projektu jsou další nezbytné aktivity projektu, které jsou realizovány zčásti příjemcem finanční podpory (ÚP) a zčásti dodavatelem. Jedná se o **Publicitu**, která je pro realizaci projektů financovaných z fondů EU velice důležitá. Dále o aktivitu **Řízení a monitoring**, jejímž cílem je řádná realizace projektu a veřejné zakázky v souladu se schválenou žádostí o finanční podporu a uzavřenou realizační smlouvou. Rovněž jde o aktivitu **Doprovodná opatření**, která odstraňuje překážky účasti v projektu a také zahrnuje poskytování mzdových příspěvků na nově vytvořená pracovní místa pro účastníky projektu.⁷⁷

⁷⁷ÚPČR. *Monitorovací zpráva č. 4 – 2. část*, Příbram, 2011, s. 1-10.

5 Přínos projektu Od kolébky do práce ve Středočeském kraji

Přínos regionálního individuálního projektu Od kolébky do práce ve Středočeském kraji je v širším (celokrajském, regionálním) měřítku těžko rozlišitelný, či kvantifikovatelný. Tento fakt má celou řadu důvodů, mezi které můžeme řadit zejména vnější vlivy v podobě nestálého ekonomického prostředí, kdy probíhala hospodářská krize se stále nekončící recesí, a celou řadu dalších působících aspektů na trh práce a společnost jako takovou. Dále lze hovořit o vnitřních vlivech, kdy je úspěšnost působení aktivit projektu závislá i na vlastnostech vybraných účastníků projektu a kvalitě prováděných aktivit. Aby mohlo dojít k relevantnímu měření dopadu projektu, musely by v prostředí, kde je projekt realizován, existovat laboratorní podmínky se vstupem účastníků konstantních, srovnatelných vlastností, což je ovšem zcela nereálné.

Z těchto výše uvedených důvodů, je účinek projektu měřen na sledovaných monitorovacích indikátorech a jednotlivých předem vytčených výstupech projektu. Přínos projektu pak můžeme nejlépe pozorovat na zvyšující se zaměstnatelnosti účastníků projektu podmíněnou právě absolvováním jednotlivých aktivit projektu a jejich úspěšností při hledání zaměstnání.

5.1 Sledované indikátory a výstupy projektu

Projekt Od kolébky do práce měl již ve své žádosti o finanční podporu nastaveny povinné indikátory. Jedná se o nově vytvořená pracovní místa, podpořené osoby, úspěšně podpořené osoby a úspěšné absolventy kurzů. Tyto monitorovací indikátory jsou definovány příručkou OP LZZ D2 - Metodika monitorovacích indikátorů.⁷⁸

- 07.01.00 - Počet vytvořených pracovních míst celkem: *Počet nově vytvořených pracovních míst, přepočtený na plné úvazky. Vytvořenými pracovními místy jsou místa vytvořená v rámci projektu v souladu se stanovenými pravidly. Vytvořeným pracovním místem se rozumí:*

⁷⁸MPSV ČR. *Metodika monitorovacích indikátorů OP LZZ* [online]. 2011 [cit. 2011-11-16]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7840/>>, s. 9-15.

- *Nové pracovní místo u zaměstnavatele podpořené formou úhrady mzdových nákladů.*
- *Nové pracovní místo pro sebezaměstnání (OSVČ) podpořené prostřednictvím vzdělávání a podpůrných služeb (např. informativních, poradenských, analytických). Formou příspěvku na zařízení a vybavení nebo formou mzdových příspěvků lze podporovat pracovní místa pro sebezaměstnání pouze v rámci individuálních projektů MPSV a úřadů zaměřených na realizaci nástrojů APZ.*
- *Pracovní místo u zaměstnavatele vytvořené v souvislosti s projektem, které představuje čistý nárůst pracovních míst a na které nejsou poskytovány mzdové příspěvky za předpokladu, že toto místo není financováno z jiných veřejných zdrojů (např. APZ) a že je v projektu jasně zdůvodněno, jak bude projekt přínosný pro vytvoření pracovního místa.*

Počet vytvořených pracovních míst musí představovat čisté přírůstky pracovních míst v organizaci oproti průměru za posledních 12 měsíců. Požadavek podle předchozí věty nemusí být splněn v případě poskytování mzdových příspěvků znevýhodněným nebo zdravotně postiženým zaměstnancům za předpokladu naplnění podmínek uvedených v čl. 40 odst. 4 a čl. 41 odst. 4 nařízení Komise (ES) č. 800/2008 tj. v případě, kdy k čistému nárůstu nedojde výhradně kvůli tomu, že dotyčné pracovní místo muselo být uprázdňeno z důvodu dobrovolného odchodu, tělesného postižení, odchodu do důchodu z důvodu věku, dobrovolného zkrácení pracovní doby nebo dovoleného propuštění pro porušení pracovních povinností. Nositelem nově vzniklých pracovních míst může být příjemce podpory, jeho projektový partner nebo jiný zaměstnavatel. Pracovní místa musí vzniknout v přímé souvislosti s projektem. Za vytvořená pracovní místa se nepovažují místa, která vzniknou v rámci realizačního týmu projektu.

- 07.41.00 - Počet podpořených osob – celkem: *Celkový počet osob, které v rámci projektu získaly jakoukoliv formu podpory bez ohledu na počet poskytnutých podpor, každá podpořená osoba se v rámci projektu započítává pouze jednou; podpora je jakákoliv aktivita financovaná z rozpočtu projektu, ze které mají cílové skupiny prospěch, podpora může mít formu např.*

vzdělávacího nebo rekvalifikačního kurzu, stáže, odborné konzultace, poradenství, výcviku, školení, odborné praxe apod.

- **07.46.10 - Počet úspěšně podpořených osob - klienti (uživatelé) služeb celkem:** Celkový počet klientů služeb, u kterých soubor poskytnutých podpor splnil svůj předem definovaný účel. Každá osoba, která obdržela podporu, se započítává pouze jedenkrát.
- **07.46.13 - Počet úspěšných absolventů kurzů celkem:** Počet podpořených osob, které získaly kvalifikaci/doklad o kvalifikaci. Jedná se o osoby, které ukončily kurz způsobem stanoveným poskytovatelem kurzu (např. získaly certifikát, osvědčení, úspěšně absolvovaly závěrečný test). Konkrétní účastník (úspěšný absolvent kurzů) je započten tolikrát, kolik kurzů úspěšně dokončil předepsaným způsobem.

Navíc byl ustaven další indikátor - zaměstnaní účastníci projektu, který představuje pracovní místa u zaměstnavatelů, na něž nastoupí účastníci projektu za podmínky uzavření písemné pracovní smlouvy. Tato pracovní místa mohou vzniknout během účasti dotyčné osoby v projektu, nebo do 3 měsíců po skončení její účasti v projektu. Do tohoto indikátoru se nezapočítávají osoby zahrnuté do indikátoru nově vytvořená pracovní místa.⁷⁹

Dále je zařazena přehledová tabulka o naplňování jednotlivých indikátorů po měsících v průběhu realizace projektu. Z tabulky je zřejmé, že indikátory podpořené osoby, úspěšně podpořené osoby a úspěšní absolventi kurzů jsou naplňovány narázově v závislosti na zahájení jednotlivých běhů projektu.

Tabulka 6: Přehled naplňování monitorovacích indikátorů.⁸⁰

Monitorovací indikátor:	07.01.00	07.41.00	07.46.10	07.46.13	x
	Nově vytvořená pracovní místa	Podpořené osoby	Úspěšně podpořené osoby	Úspěšní absolventi kurzů	Zaměstnaní účastníci projektu
Cílová hodnota	50	870	800	1 910	100
Aktuální hodnota	105	871	721	2 213	209
2010	21	337	123	820	74
leden	0	0	0	0	0
únor	0	0	0	0	0
březen	0	130	0	0	3

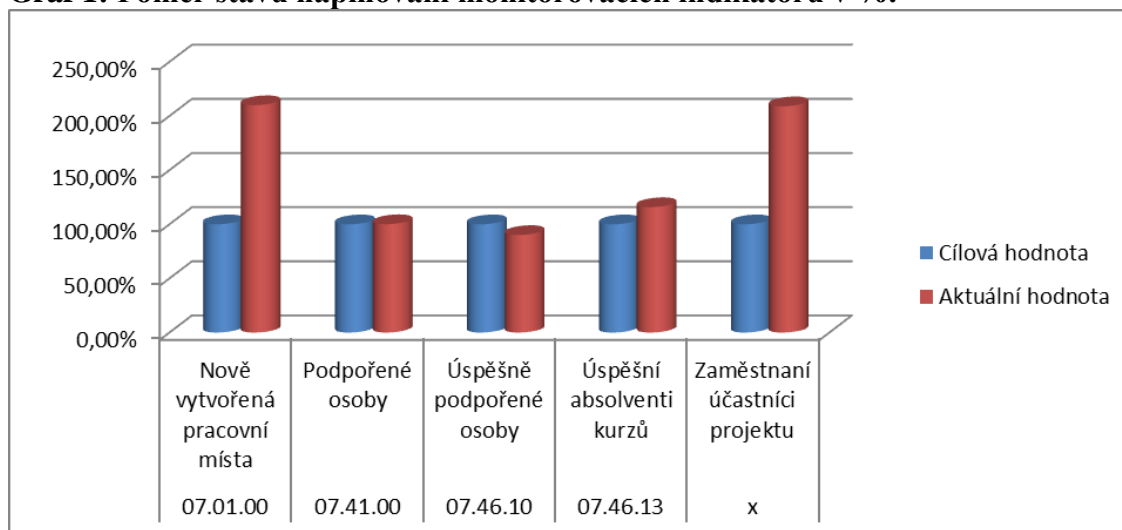
⁷⁹ÚP v PŘÍBRAMI. *Zadávací dokumentace veřejné zakázky Od kolébky do práce*, Příbram, 2009, s. 5-8.

⁸⁰KONSORCIUM OBSLUŽNÁ SPOLEČNOST a POČÍTAČOVÁ SLUŽBA. *Měsíční zprávy*, Praha, 20010-2012.

duben	1	0	0	234	3
květen	2	0	0	103	5
červen	0	0	0	78	6
červenec	2	0	0	0	7
srpen	0	0	123	0	7
září	3	207	0	0	16
říjen	2	0	0	314	13
listopad	9	0	0	91	10
prosinec	2	0	0	0	4
2011	84	404	420	984	103
leden	6	224	0	84	11
únor	3	0	0	211	14
březen	18	0	202	249	15
duben	21	0	0	0	9
květen	20	0	0	0	10
červen	15	0	0	108	5
červenec	0	0	218	0	9
srpen	0	0	0	0	0
září	0	180	0	167	7
říjen	1	0	0	165	10
listopad	0	0	0	0	9
prosinec	0	0	0	0	4
2012	0	130	178	409	32
leden	0	130	0	255	12
únor	0	0	178	154	20
březen					
duben					
květen					
červen					

(Upraveno vlastním zpracováním, 2012.)

Graf 1: Poměr stavu naplňování monitorovacích indikátorů v %.



Z výše uvedené tabulky a grafu je patrné, že monitorovací indikátory jsou naplňovány v nadlimitní úrovni. To je případ zejména indikátoru nově vytvořená pracovní místa, kde došlo k naplnění z více než 200 % původní cílové hodnoty

a indikátoru zaměstnaní účastníci projektu s plněním také více než 200 %. Cílová hodnota indikátoru úspěšně podpořené osoby bude ještě plněna během posledního pátého běhu projektu, jehož ukončení je naplánováno na květen 2012 a vše nasvědčuje tomu, že i tento indikátor bude splněn v nadlimitní úrovni.

Jak již bylo konstatováno výše, jsou monitorovací indikátory související se zaměstnáním účastníků projektu plněny vysoce nad cílovou hodnotou projektu. To je velice důležité, protože je tak lépe naplňován hlavní cíl projektu, tedy získání zaměstnání pro klienty projektu. Následná tabulka přehledně sumarizuje počty nově vytvořených pracovních míst a zaměstnaných účastníků projektu v průběhu jednotlivých běhů.

Tabulka 7: Přehled uplatnění účastníků projektu na trhu práce.⁸¹

	1. běh	2. běh	3. běh	4. běh	Celkem
Počet účastníků:	131	208	224	180	743
Počet nově vytvořených pracovních míst:	14	39	50	1	104
Počet zaměstnaných účastníků:	43	52	51	60	206
Celkový počet účastníků uplatněných na trhu práce:	57	91	101	61	310
Poměr účastníků uplatněných na TP k celkovému počtu účastníků:	43,5%	43,8%	45,1%	33,9%	41,7%

(Upraveno vlastním zpracováním, 2012.)

Z této tabulky je tedy zřejmé, že uplatnění na trhu práce získalo z celkového počtu **743** účastníků 1. až 4. běhu projektu **310** osob, což představuje 41,7 %. V průběhu třetího běhu projektu došlo k vyčerpání finančních prostředků určených na pokrytí mzdových příspěvků pro zaměstnavatele, kteří přijmou do pracovního poměru účastníky projektu na nově vytvořené pracovní místo, proto je hodnota tohoto ukazatele ve čtvrtém běhu tak nízká.

Pro každou aktivitu projektu byly zadány povinné minimální výstupy plnění dodavatele a zároveň popsány kvalitativní parametry těchto aktivit. Tak byly nastaveny minimální požadavky na poskytované služby dodavatele, které lze ověřovat jednak

⁸¹KONSORCIUM OBSLUŽNÁ SPOLEČNOST a POČÍTAČOVÁ SLUŽBA. *Měsíční zprávy*, Praha, 20010-2012.

průběžně formou kontroly plnění a pak také následně formou předkládání měsíčních zpráv. Pro jednotlivé aktivity se jedná o tyto výstupy:⁸²

1. aktivita - Přípravná fáze a řízení:

- 1 krajské centrum,
- 11 okresních středisek,
- kontrolní protokoly potvrzené ÚP o zřízení KC a OS,
- měsíční zprávy.

2. aktivita - Publicita:

- kontrolní protokoly potvrzené ÚP o vytvořeném předmětu plnění dle zadaných parametrů.

3. aktivita - Předběžný výběr:

- longlisty o počtu cca 1.250 zájemců o projekt,
- cca 1.250 „doporučení k zařazení do projektu“, včetně formuláře „Souhlas se zařazením do projektu“, vydaných ÚP ve Středočeském kraji vybraným fyzickým osobám.

4. aktivita - Výběr:

- seznamy účastníků o celkovém počtu minimálně 900 osob,
- 900 podepsaných „dohod o účasti v projektu“.

5. aktivita - Úvodní modul:

- prezenční listiny minimálně 870 účastníků,
- 870 osvědčení o absolvování Informačního bloku,
- minimálně 840 písemných zpráv z bilanční diagnostiky,
- minimálně 825 individuálních plánů.

6. aktivita - Minimum pro život:

- prezenční listiny minimálně 825 účastníků,
- minimálně 660 osvědčení o absolvování Minima pro život.

7. aktivita - Motivační klub:

- prezenční listiny minimálně 500 účastníků,
- minimálně 400 osvědčení o absolvování Motivačního klubu.

8. aktivita - Dovednosti IT:

- prezenční listiny minimálně 500 účastníků,
- minimálně 400 účastníků tohoto školení ukončí aktivitu předepsaným způsobem a získá příslušný doklad o kvalifikaci.

9. aktivita - Profesionální školení:

- prezenční listiny minimálně 600 účastníků,

⁸²ÚP v PŘÍBRAMI. *Zadávací dokumentace veřejné zakázky Od kolébky do práce*, Příbram, 2009, s. 15-43.

- závěrečné protokoly rekvalifikací minimálně 600 účastníků,
- minimálně 450 účastníků tohoto školení ukončí aktivitu předepsaným způsobem a získá příslušný doklad o kvalifikaci.

10. aktivita - Závěrečný pohovor a hodnocení:

- minimálně 630 účastníky vyplněných a podepsaných hodnotících dotazníků,
- minimálně 540 vypracovaných zápisů z pohovoru.

11. aktivita - Individuální pohovor a hodnocení:

- 11 návštěvních knih poradenských center,
- minimálně 550 životopisů vyhotovených účastníky,
- seznam nově vytvořených pracovních míst,
- seznam zaměstnaných účastníků projektu.

12. aktivita - Dotované zaměstnání:

- minimálně 15 nových pracovních míst u zaměstnavatelů podpořených formou úhrady mzdových nákladů.

13. aktivita - Přímá podpora:

- dokumentace přímé podpory.

14. aktivita - Závěrečná zpráva:

- závěrečné vyúčtování,
- závěrečná zpráva.

Plnění a dokládání výstupů projektu na úrovni měsíčních zpráv dodavatele je shrnuto v následujících tabulkách rozdělených po jednotlivých letech jeho realizace.

Tabulka 8: Přehled naplňování výstupů projektu za rok 2010.⁸³

č. akt.	výstup	cílová hodnota	2010												celk.
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
3	Longlisty	1250			305						437				742
4	seznamy úč.	900			131						208				339
	dohody o účasti	900			131						208				339
5	prezenční listiny	870				130						207			337
	osvědčení	870				130						207			337
	zprávy z BD	840				124						198			322
	indiv. plány	825				124						197			321
6	prezenční listiny	825				128						202			330
	osvědčení	660				126						199			325
7	prezenční listiny	500				110						118			228
	osvědčení	400				108						115			223
8	prezenční listiny	500					105						96		201
	osvěd./certifikát	400					103						91		194
9	prezenční listiny	600						85							85
	závěr. protokoly	600						85							85
	osvěd./certifikát	450						78							78
10	hodnot. dotazn.	630			5	10	1	10	11	18	50	44	15	12	176
	zápisy z pohov.	540					1	6	6	14	32	26	1	6	92

(Upraveno vlastním zpracováním, 2011.)

Tabulka 9: Přehled naplňování výstupů projektu za rok 2011.⁸⁴

č. akt.	výstup	cílová hodnota	2011												celk.	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
3	Longlisty	1250	407									393				1542
4	seznamy úč.	900	224									180				743
	dohody o účasti	900	224									180				743
5	prezenční listiny	870		224								180				741
	osvědčení	870		224								180				741
	zprávy z BD	840		218								174				714
	indiv. plány	825		218								174				713
6	prezenční listiny	825		218								172				720
	osvědčení	660		211								167				703
7	prezenční listiny	500			125								119			472
	osvědčení	400			124								118			465
8	prezenční listiny	500			129								48			378
	osvěd./certifikát	400			125								47			366
9	prezenční listiny	600	90						119							294
	závěr. protokoly	600	90						119							294
	osvěd./certifikát	450	84						108							270
10	hodnot. dotazn.	630	24	33	136	27	29	16	111		9	18	17	11	607	
	zápisy z pohov.	540	10	13	56	12	10	16	111		9	18	17	11	375	

(Upraveno vlastním zpracováním, 2012.)

⁸³KONSORCIUM OBSLUŽNÁ SPOLEČNOST a POČÍTAČOVÁ SLUŽBA. *Měsíční zprávy*, Praha, 20010.

⁸⁴KONSORCIUM OBSLUŽNÁ SPOLEČNOST a POČÍTAČOVÁ SLUŽBA. *Měsíční zprávy*, Praha, 20011.

Tabulka 10: Přehled naplňování výstupů projektu za rok 2012.⁸⁵

č. akt.	výstup	cílová hodnota	2012												celk.
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
3	Longlisty	1250	257												1799
4	seznamy úč.	900	130												873
	dohody o účasti	900	130												873
5	prezenční listiny	870	130												871
	osvědčení	870	130												871
	zprávy z BD	840	128												842
	indiv. plány	825	128												841
6	prezenční listiny	825	128												848
	osvědčení	660	128												831
7	prezenční listiny	500		34											506
	osvědčení	400		33											498
8	prezenční listiny	500		124											502
	osvěd./certifikát	400		121											487
9	prezenční listiny	600	134												428
	závěr. protokoly	600	127												421
	osvěd./certifikát	450	134												404
10	hodnot. dotazn.	630	17	108											732
	zápisy z pohov.	540	17	108											500

(Upraveno vlastním zpracováním, 2012.)

Stanovené výstupy aktivit projektu jsou, jak je patrné z údajů předcházejících tabulek, průběžně naplňovány v souladu s harmonogramem projektu a plánovaným zařazováním klientů do projektu a jeho jednotlivých konkrétních aktivit. Výstupy aktivity č. 4 (Výběr) nebyly zcela naplněny, ale z hlediska požadovaného počtu osob vstupujících do samotných aktivit projektu (870 osob), se ukázal i uvedený počet uzavřených dohod o účasti v projektu odpovídající. Dále výstupy aktivity č. 9 (Profesní školení) budou naplněny v průběhu pátého běhu projektu na úroveň asi 540 účastníků některého z rekvalifikačních kurzů (cílová hodnota byla 600). Důvodem je, že mnoho klientek/tů našlo pracovní uplatnění před zahájením této aktivity, přičemž právě uplatnění na pracovním trhu je primárním cílem projektu a rekvalifikaci tak získalo méně osob, než bylo při tvorbě projektu predikováno.

5.2 Individuální pohled na projekt

Projekt Od kolébky do práce byl připraven proto, aby pomohl jednotlivcům – osobám z cílových skupin, tedy zejména matkám (ale i otcům) po rodičovské dovolené nalézt trvalé zaměstnání během nebo krátce po své účasti v projektu (případně zvýšit

⁸⁵KONSORCIUM OBSLUŽNÁ SPOLEČNOST a POČÍTAČOVÁ SLUŽBA. *Měsíční zprávy*, Praha, 2012.

zaměstnatelnost). Od počátku přípravy projektu a během jeho realizace byl vždy kladen důraz na individuální přístup ke klientovi, což bylo podpořeno vhodnou volbou aktivit projektu. Především se jedná o bilanční diagnostiku prováděnou v rámci aktivity „Úvodní modul“, trvale dostupnou aktivitu „Individuální podpora a poradenství“, aktivitu „Dotované zaměstnání“ umožňující podpořit zaměstnavatele, kteří vytvoří nové pracovní místo pro účastníka projektu, mzdovými příspěvky a aktivitu „Závěrečný pohovor a hodnocení“ uzavírající účast klienta v projektu. Důležitá je rovněž přímá podpora pro klienty, u kterých existuje překážka bránící jejich účasti na aktivitách projektu, zahrnující cestovné, stravné, příspěvek na péči o děti a jiné závislé osoby, náhrada rodičovského příspěvku a příspěvku na zdravotní prohlídku.⁸⁶

O dopadu projektu na jednotlivce často nejlépe vypovídají osobní zkušenosti, které lze dokumentovat na zveřejněných příspěvcích na webu projektu. Například klientka 1. běhu projektu na okresním středisku Benešov oslovovala další potencionální klientky: *„Milé maminky, pokud jste právě na MD nebo po této dovolené vedeny na ÚP a přemýšlíte, mnohdy zoufale, jak se zařadit do pracovního procesu, pak čtěte tyto řádky. Na ÚP Benešov mi byla nabídnuta možnost zúčastnit se projektu »Od kolébky do práce«. Neváhala jsem a nabídku přijala. Mé rozhodnutí dnes nese ovoce. Ať už formou poznání nových přátel či doplnění mezer ve vzdělání. Projekt se skládá z několika částí, mě osobně oslovila část »Motivační klub« díky němuž jsem se připravila na osobní pohovor. Také »Dovednosti IT« mi byly užitečné např. při sestavování životopisu a jeho rozesílání pomocí e-mailu. Avšak velikým přínosem pro mě byla »Bilanční diagnostika«, skládající se z psychologických testů a pohovoru s psychologem, pomocí nichž jsem si ujasnila plány do budoucnosti.“⁸⁷* Nebo další příspěvek od klientky 3. běhu na okresním středisku Mělník: *„Chtěla bych poděkovat organizátorům, kteří provozují projekt OD KOLÉBKY DO PRÁCE, že mi dali možnost seberealizace a znovu získání sebevědomí, které bylo po sedmileté rodičovské dovolené hodně špatné. V projektu jsem si dokázala, že jsem schopna se ještě něčemu naučit. Opravdu to není tak těžké, jen se stačí trochu odrazit ode dna a s pomocí projektu Od kolébky do práce je to o něco jednodušší. Velmi jsem ocenila nové poznatky týkající se pracovních vztahů nebo mnoha důležitých rad v motivačním semináři, rovněž jsem si obnovila*

⁸⁶ÚP v PŘÍBRAMI. *Žádost o finanční podporu z OP LZZ – Od kolébky do práce*, Příbram, 2009, s. 10-18.

⁸⁷*Projekt v okrese – Benešov* [online]. 2010 [cit. 2011-08-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.odkolebkydoprace.cz/cs/benesov>>.

vědomosti v IT dovednostech. Proto všem maminkám, které si myslí, že už se nedovedou znovu zařadit do pracovního procesu, vřele doporučuji tento projekt, který mi opravdu hodně pomohl.“⁸⁸

Projekt Od kolébky do práce byl hodnocen velice kladně, což také dokumentují hodnotící dotazníky, které byly vyplňovány klienty projektu při ukončení jejich účasti v aktivitách projektu. Hodnotící dotazník navrhl dodavatel v souladu s požadavky objednatele (ÚP-KrP Příbram). Jeho obsahem je zhodnocení jednotlivých aktivit projektu, kterých se klient zúčastnil, a celkové zhodnocení projektu formou zodpovězení těchto pěti otázek:

1. Byly Vám vysvětleny cíle projektu?
2. Přispěl projekt k Vašemu osobnímu rozvoji?
3. Vyhovovalo Vám prostředí, ve kterém se projekt odehrával?
4. Vyhovovala Vám odborná úroveň přednášejících lektorů?
5. Pomohl Vám projekt ve Vaší schopnosti uplatnit se na trhu práce?

Data obsažená v tabulce a grafu se vztahují k 1. až 4. běhu projektu.

Tabulka 11: Údaje z hodnotících dotazníků projektu.⁸⁹

Hodnotící dotazníky	1. běh				2. běh				3. běh				4. běh				CELKEM			
	ano	spíše ano	spíše ne	ne	ano	spíše ano	spíše ne	ne	ano	spíše ano	spíše ne	ne	ano	spíše ano	spíše ne	ne	ano	spíše ano	spíše ne	ne
Hodnocení jednotlivých aktivit projektu (s průběhem aktivity jsem byl/a spokojen/a):																				
Úvodní modul	107	11	0	2	179	15	1	0	199	11	2	0	150	5	1	0	635	42	4	2
Minimum pro život	97	18	1	1	175	17	0	1	186	19	1	0	138	8	0	0	596	62	2	2
Motivační klub	87	12	2	1	108	3	2	1	101	14	4	0	98	5	0	0	394	34	8	2
Dovednosti IT	89	3	2	0	82	7	2	0	117	5	0	0	41	2	0	1	329	17	4	1
Profesní školení	72	7	1	0	83	3	1	0	99	10	2	0	107	7	2	1	361	27	6	1
Celkové hodnocení projektu:																				
Byly Vám vysvětleny cíle projektu?	119	4	0	0	201	3	0	0	218	3	0	0	171	2	0	1	709	12	0	1
Přispěl projekt k Vašemu osobnímu rozvoji?	91	24	5	3	170	26	8	0	184	28	5	0	140	26	1	0	585	104	19	3
Vyhovovalo Vám prostředí, ve kterém se projekt odehrával?	96	26	0	1	183	19	0	0	204	15	0	0	159	8	1	0	642	68	1	1
Vyhovovala Vám odborná úroveň přednášejících lektorů?	99	23	1	0	185	17	1	0	191	28	0	0	155	13	1	0	630	81	3	0
Pomohl Vám projekt ve Vaší schopnosti uplatnit se na trhu práce?	68	36	16	3	126	50	19	6	147	49	17	3	95	46	17	7	436	181	69	19

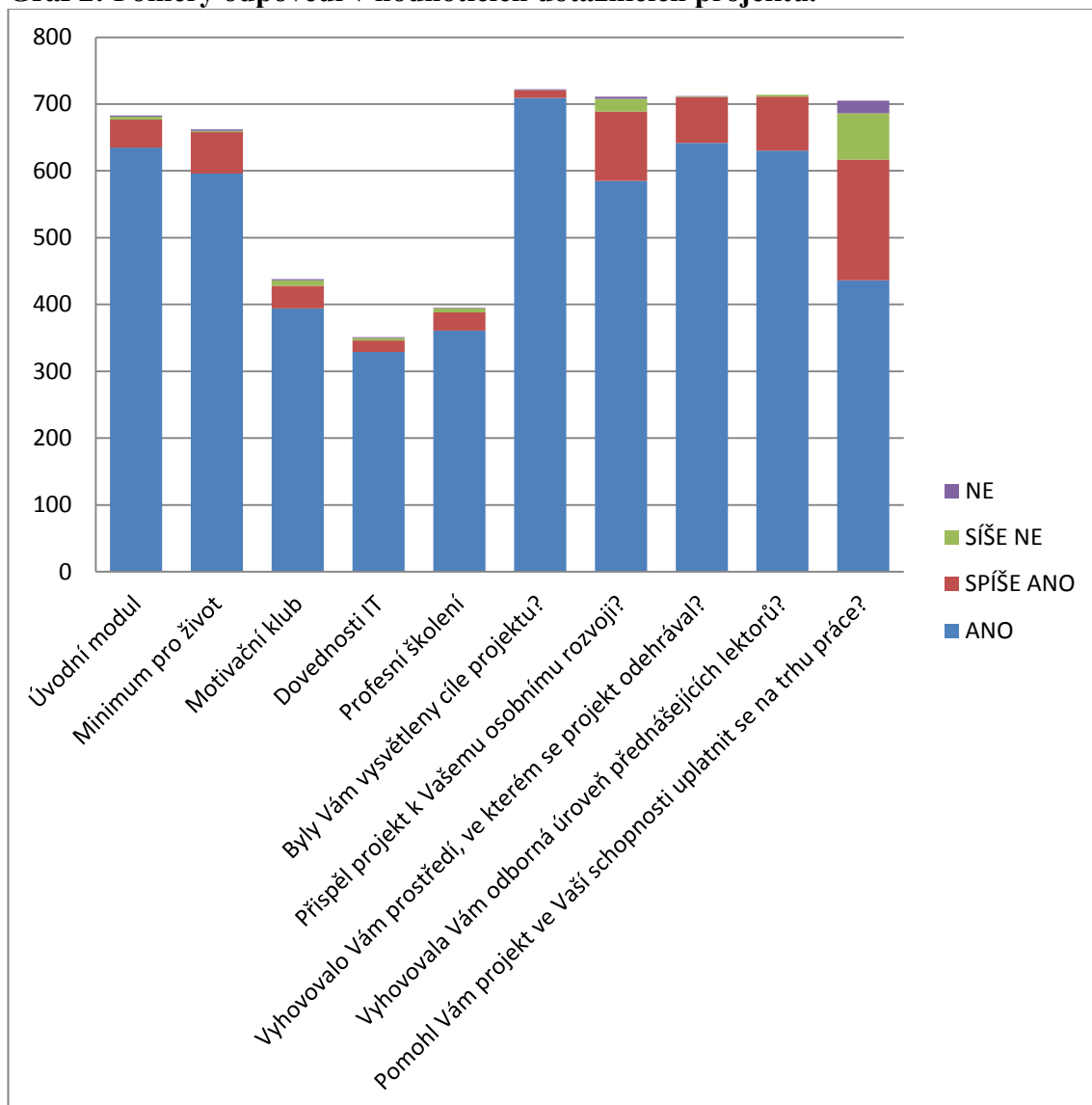
(Upraveno vlastním zpracováním, 2012.)

Následující graf znázorňuje poměry typů odpovědí (ano, spíše ano, spíše ne a ne) po bězích k jednotlivým otázkám položeným v hodnotícím dotazníku.

⁸⁸Projekt v okrese – Mělník [online]. 2010 [cit. 2011-08-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.odkolebkydoprace.cz/cs/melnik>>.

⁸⁹KONSORCIUM OBSLUŽNÁ SPOLEČNOST a POČÍTAČOVÁ SLUŽBA. Měsíční zprávy, Praha, 20010-2012.

Graf 2: Poměry odpovědí v hodnotících dotaznících projektu.⁹⁰



Z grafu můžeme vyvodit závěry, že klienti projektu byli s účastí v projektu spokojeni, aktivity projektu splnily svůj účel a absolvování projektu přispělo k zlepšení individuálních dovedností účastníků. V průměru na všechny otázky odpovědělo 87,9 % respondentů „ano“ a 97,7 % „ano“ nebo „spíše ano“.

⁹⁰KONSORCIUM OBSLUŽNÁ SPOLEČNOST a POČÍTAČOVÁ SLUŽBA. *Měsíční zprávy*, Praha, 2010-2012.

ZÁVĚR

Základním cílem práce bylo zhodnocení přínosu projektu Od kolébky do práce ve Středočeském kraji financovaného z ESF. K celkovému pochopení dopadu projektu bylo nezbytné poznat a utřídit informace o teoretických základech spolupůsobících při vzniku projektu a během jeho realizace. Mezi takové hlavní teoretické činitele patří nezaměstnanost, Evropský sociální fond a Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.

Tato bakalářská práce tak nabízí jako svůj sekundární výstup systematický exkurz do problematiky nezaměstnanosti a nástrojů aplikace politiky EU zaměřených právě proti nezaměstnanosti, konkrétně Evropského sociálního fondu a na něj navázaného Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Při zpracování těchto teoretických částí práce byla převážně použita faktograficko – analytická metoda spočívající ve výběru, následném studiu a analyzování získaných podkladů.

Ve druhé kapitole jsou shrnuty poznatky o nezaměstnanosti z hlediska její historie, definice, dělení a také doložení všech tří vyjmenovaných atributů nezaměstnanosti - ekonomického, sociálního a psychologického. Získané poznatky dokládají, že nezaměstnanost je skutečný fenomén, jenž doprovází společnost již od konce 18. století, s obdobími, kdy byla všudypřítomná (např. v podobě „Velké hospodářské krize“ 30. let 20. století), a kdy naopak ustupovala do pozadí. V drtivé většině pohledů se jedná o negativní jev. Výjimkou je ekonomické hledisko, kdy do určité míry (přirozená míra nezaměstnanosti) může mít i pozitivní dopad na hospodářství.

A právě jako nástroj omezování nezaměstnanosti byl již v roce 1957 založen Evropský sociální fond, který je v současné době určen k realizaci Evropské strategie zaměstnanosti prostřednictvím podpory lidských zdrojů, zvláště vzdělání, podpory zaměstnatelnosti, zaměstnanosti, podnikání, vyrovnávání příležitostí v přístupu na trh práce a omezení ekonomických a sociálních disproporcí regionů. Evropská unie naplánovala pro období 2007 až 2013 celkové výdaje z ESF v objemu 75.952.731.148,- EUR, z čehož je cca 3,8 mld. EUR určeno pro ČR. Při přepočtu podpory na jednoho obyvatele se jedná o částku 359,- EUR pro každého občana ČR. Je zajímavé, že zdaleka nejvyšší podpora byla alokována na úrovni 612,- EUR (na jednoho obyvatele) do Portugalska, přičemž další relativně méně ekonomicky zdravé členské země EU získaly

podporu daleko nižší (Bulharsko 156,- EUR, Rumunsko 172,- EUR, Slovensko 276,- EUR atd.).

Možnost čerpat prostředky z ESF Česká republika získala současně se svým vstupem do EU v roce 2004. V rámci současného programovacího období 2007 až 2013 čerpá ČR prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost finanční prostředky v celkové plánované výši 2.160 mil. EUR. A právě z těchto prostředků OP LZZ je financován i regionální individuální projekt Od kolébky do práce ve Středočeském kraji.

Ve čtvrté kapitole je celý projekt důkladně popsán od jeho přípravy až po závěrečnou fázi realizace. Jako jedno z největších pozitiv zjištěných při realizaci projektu je možné jmenovat kladné působení členů realizačního týmu v rámci okresních středisek a v průběhu aktivit projektu na klientky sdružené do kolektivu „maminek“. Účastnice si tak lépe uvědomily svoji situaci a byly tak motivovány pro získání potřebných dovedností k uplatnění na trhu práce. Naopak jako negativum, které vyplynulo z období přípravy a realizace tohoto projektu, lze jmenovat poměrně velkou nepružnost takto rozsáhlého projektu, což je způsobeno zejména povinností zadávat služby projektu jako veřejnou zakázku, přičemž je nezbytné před zahájením zadávacího řízení v zadávací dokumentaci přesně popsat požadované služby (aktivity projektu) včetně jejich množství. A to je problém především u aktivit, jako je Profesní školení, na které by měli být klienti zařazováni v souladu s výstupy z bilanční diagnostiky, jenž je součástí aktivity Úvodní modul. Je proto zřejmé, že nemůže být dosaženo úplného souladu mezi nasmlouvaným množstvím služeb v jednotlivých aktivitách a skutečnou potřebou zjištěnou až v průběhu realizace projektu.

Nedílnou částí této bakalářské práce je zhodnocení přínosu projektu Od kolébky do práce obsažené v páté kapitole. Limitujícím faktorem byla skutečnost, že dopad sledovaného projektu je v širším (celokrajském, regionálním) měřítku těžko rozlišitelný, či kvantifikovatelný. Účinek projektu byl proto měřen za použití faktograficky – analytické metody a komparativní metody pomocí sledovaných monitorovacích indikátorů a jednotlivých předem vytčených výstupů projektu.

Hlavním cílem projektu Od kolébky do práce ve Středočeském kraji je, aby účastník našel trvalé zaměstnání během nebo krátce po své účasti v projektu. Proto byl projekt koncipován tak, aby měli klienti po celou dobu své participace na projektu všestrannou podporu směřující právě k nalezení vhodného pracovního uplatnění, a aby

mohli zároveň na tato pracovní místa nastoupit kdykoliv v průběhu své účasti. Výsledkem byla dosažená hodnota 310 osob, které získaly uplatnění na trhu práce, z celkového počtu 743 účastníků 1. až 4. běhu projektu, což představuje poměr 41,7 %. Těchto 310 osob se skládá ze dvou sledovaných indikátorů, a to „počet vytvořených pracovních míst“ na úrovni 104 a „zaměstnaní účastníci projektu“ na úrovni 206. V žádném případě se nejedná o totožné osoby, takže uvedená hodnota je zcela relevantní. Při porovnání naplňování těchto indikátorů, týkajících se uplatnění účastníků projektu na trhu práce, v průběhu času a jednotlivých běhů, je patrný vliv omezeného množství finančních prostředků určených na pokrytí mzdových příspěvků pro zaměstnavatele, kteří přijmou do pracovního poměru účastníky projektu na nově vytvořená pracovní místa.

Obecně můžeme konstatovat, že sledované monitorovací indikátory byly naplněny v nadlimitní úrovni a v případě indikátorů „nově vytvořená pracovní místa“ a „zaměstnaní účastníci projektu“ došlo ke splnění, dokonce překročení cílových hodnot na více než 200 %. Monitorovací indikátor „podpořené osoby“ byl naplněn téměř přesně na požadovanou hodnotu a u indikátoru „úspěšní absolventi kurzů“ byla vykázána hodnota o 16 % vyšší oproti plánu. Rovněž všechny stanovené výstupy projektu byly doloženy a ověřeny v souladu s předepsanými hodnotami stanovenými pro jednotlivé aktivity projektu, vyjma výstupů pro aktivitu č. 4 – Výběr, což ovšem nebylo pro další průběh projektu omezující. Dále nedošlo k naplnění výstupů za aktivitu č. 9 – Profesní školení, na čemž má podíl i výše popsany problém negativní souvztažnosti mezi zadávacím řízením a rekvalifikačními kurzy.

Přínos projektu lze také hodnotit subjektivním pohledem samotných účastníků projektu. Informace byly získávány jednak formou vlastních rozhovorů s jeho účastníky během monitorovacích návštěv okresních středisek a učeben, dále zprostředkovaně prostřednictvím zaměstnanců Úřadu práce ve Středočeském kraji nebo také z příspěvků klientů na webových stránkách projektu. Všechny reakce byly převážně pozitivní, případně navrhovaly určitá individuální vylepšení, spočívající například v jiném výběru konkrétních rekvalifikačních kurzů nebo způsobu poskytování přímé podpory. Subjektivní pohled na projekt Od kolébky do práce také přinesly hodnotící dotazníky, které byly vyplňovány klienty při ukončení jejich účasti v aktivitách projektu. Obsahem těchto hodnotících dotazníků bylo zhodnocení jednotlivých aktivit projektu, kterých se klient zúčastnil, a celkové zhodnocení projektu. Agregovaným výstupem dotazníků lze dospět k jednoznačnému závěru, že klienti byli se svou účastí v projektu spokojeni,

aktivity projektu splnily svůj účel a absolvování projektu přispělo k zlepšení individuálních dovedností účastníků. V průměru na všechny otázky odpovědělo 87,9 % respondentů „ano“ a 97,7 % „ano“ nebo „spíše ano“.

Celkově tedy lze hodnotit projekt jako přínosný, což lze podpořit zejména dosaženým poměrem klientů, kteří získali uplatnění na trhu práce, a pozitivním subjektivním hodnocením projektu. Rovněž je třeba zdůraznit, že Evropský sociální fond, v současném programovacím období v ČR zastoupený také Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost, je nenahraditelný nástroj úsilí směřujícímu ke snížení nezaměstnanosti, a to zejména v současnosti, kdy zdroje státního rozpočtu ČR jsou značně limitovány s výhledem dalšího snižování výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti. Důležitost těchto prostředků z ESF roste ve světle zvyšující se nezaměstnanosti jako důsledku negativního vývoje ekonomiky ČR a Evropy jako celku.

Tato práce je přínosná ve své celistvosti, kdy můžeme sledovat vývoj projektu financovaného z ESF od vzniku potřeby řešit problém na trhu práce, přes definování cílové skupiny, sestavení projektové dokumentace, vyhotovení a podání žádosti o finanční podporu, provedení zadávacího řízení na výběr dodavatele projektových aktivit, samotnou realizaci projektu, až po sběr a ověřování výstupů. To vše z pohledu přímé účasti v pozici projektového manažera, čímž byla posílena bezprostřednost, komplexnost, přesnost a věrohodnost veškerých vstupů a výstupů projektu.

Ve svém úhrnu všechny tyto faktory, zjištěné v průběhu realizace projektu, jednoznačně a nerozporně dokládají příznivý dopad projektu na jeho účastníky ve smyslu řešení jejich nezaměstnanosti, posílení jejich zaměstnatelnosti, též indikují příznivý vliv na zaměstnanost v daném regionu a tak pozitivně zhodnocují finanční prostředky EU a ČR do něj vložených, prostřednictvím Evropského sociálního fondu a zde zejména jeho operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Literární zdroje

1. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86-429-16-4.
2. 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.
3. DUŠEK, J. *Základy ekonomie*. 1. vyd. České Budějovice : Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2008. 253 s. ISBN 978-80-86708-58-4.
4. 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.
5. KELLER, J. *Politika s ručením omezeným*. 1. vyd. Praha : Evropský literární klub, 2001, 144 s. ISBN 80-86316-27-0.
6. KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha : Professional publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.
7. 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.
8. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
9. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Nové operační programy klíčovou dírkou*. Plzeň : Tiskárna Bílý slon, 2007. 20 s. ISBN 978-80-86878-57-7.
10. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Abeceda fondů Evropské unie 2007-2013*. Praha : Naviga 4, 2007, 28 s.
11. PŘICHYSTAL, A. *Kuchařka pro žadatele z fondů EU, aneb, Jak uvařit dobrý projekt*. 1. vyd. Nymburk : Vega-L, 2008. 153 s. ISBN 978-80-86757-94-0
12. SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie 18. vydání*. Přel. M. Gregor, et al. 1. vyd. Praha : NS Svoboda, 2010, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.
13. TOMEŠ, I. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. 1. vyd. Praha : Portál, 2010, 440 s. ISBN 978-80-7367-680-3.
14. ÚP V PŘÍBRAMI. *Žádost o finanční podporu z OP LZZ – Od kolébky do práce*. Příbram : Úřad práce v Příbrami, 2009. 37 s.
15. VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava : Optys, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.
16. VODIČKA, M. *Den, kdy došly prachy*. 1. vyd. Praha : Práh, 2009. 247 s. ISBN 978-80-7252-260-6.

Elektronické zdroje

1. BUŘÍNSKÁ, B. Pohled do historie: jak začala velká hospodářská krize v roce 1929. *iDnes.cz/Finance* [online]. 23. 10. 2008 [cit. 2011-07-22]. Dostupný z WWW: <http://finance.idnes.cz/pohled-do-historie-jak-zacala-velka-hospodarska-krize-v-roce-1929-p7g-/bank.aspx?c=A081022_135219_bank_bab>.
2. *Co je ESF?* [online]. 2009 [cit. 2011-07-07]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>>.
3. *Členské státy* [online]. 2005 [cit. 2011-07-08]. Dostupný z WWW: <<http://www.euroskop.cz/701/sekce/tabulka-c-1/>>.
4. *Data a grafy o ESF* [online]. 2009 [cit. 2011-07-08]. Dostupný z WWW: <<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=440&langId=cs#opt2>>.
5. *Dokumenty OP LZZ* [online]. 2008 [cit. 2011-08-05]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/dokumenty-1>>.
6. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2011-07-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.
7. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Metodika monitorovacích indikátorů OP LZZ* [online]. 2011 [cit. 2011-11-16]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7840/>>.
8. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013* [online]. 2008 [cit. 2011-08-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/4976/>>.
9. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. 2011 [cit. 2011-08-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7297/>>.
10. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ* [online]. 2011 [cit. 2011-08-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7993/>>.
11. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Výzva k předkládání regionálních individuálních projektů OP LZZ pro oblast podpory 2.1 posílení aktivních politik zaměstnanosti* [online]. 2008 [cit. 2011-09-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/file/7642/>>.
12. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ 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>>.
13. *Narizení ESF* [online]. 2008 [cit. 2011-07-08]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/narizeni-esf>>.
 14. *O Úřadu práce České republiky* [online]. 2011 [cit. 2011-09-13]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>.
 15. *Oblast podpory 2.1 - Posílení aktivních politik zaměstnanosti* [online]. 2008 [cit. 2011-08-05]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-2-1-posileni-aktivnich-politik-zamestnanosti>>.
 16. *Operační programy 2007-2013* [online]. 2008 [cit. 2011-07-08]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13>>.
 17. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)* [online]. 2008 [cit. 2011-08-04]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>>.
 18. *Policy areas - Employment and Social Affairs* [online]. 2011 [cit. 2011-07-07]. Dostupný z WWW: <http://europa.eu/pol/socio/index_en.htm>.
 19. *Projekt „Od kolébky do práce“* [online]. 2009 [cit. 2011-09-16]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/od_kolebky_do_prace>.
 20. *Projekt v okrese – Benešov* [online]. 2010 [cit. 2011-08-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.odkolebkydoprace.cz/cs/benesov>>.
 21. *Projekt v okrese – Mělník* [online]. 2010 [cit. 2011-08-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.odkolebkydoprace.cz/cs/melnik>>.
 22. *Slovník pojmů - NUTS* [online]. 2006 [cit. 2011-08-04]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Glosar/N/NUTS>>.
 23. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. 2002 [cit. 2011-07-28]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz>>.

Ostatní zdroje

Kromě výše uvedených zdrojů byly při zpracování bakalářské práce využity následující materiály:

- měsíční zprávy konsorcia Obslužná společnost a.s. a Počítačová služba s.r.o.,
- monitorovací zprávy projektu Od kolébky do práce,
- zadávací dokumentace veřejné zakázky Od kolébky do práce

SEZNAM ZKRATEK

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

BD – bilanční diagnostika

EHS - Evropské hospodářské společenství

ERDF - Evropský fond pro regionální rozvoj

ESF – Evropský sociální fond

HDP – hrubý domácí produkt

KC – krajské centrum

NUTS - klasifikace územních statistických jednotek (*Nomenclature des Unites Territoriales Statistique*)

OP LZZ - Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

OS – okresní středisko

RIP – regionální individuální projekt

TP – trh práce

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK a GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Mapa regionů soudržnosti (NUTS II) a kraje (NUTS III) v ČR	24
Obrázek 2: Harmonogram projektu Od kolébky do práce	39

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vývoj nezaměstnanosti v ČR.....	13
Tabulka 2: Přidělené finančních prostředků ze zdrojů ESF v období 2007–2013 a prostředky na 1 obyvatele	25
Tabulka 3: Indikativní finanční plán OP LZZ podle jednotlivých prioritních os (v EUR, běžné ceny).....	30
Tabulka 4: Celková alokace na oblast podpory	32
Tabulka 5: Rozpis alokace finančních prostředků Výzvy č. 13.....	34
Tabulka 6: Přehled naplňování monitorovacích indikátorů	47
Tabulka 7: Přehled uplatnění účastníků projektu na trhu práce.....	49
Tabulka 8: Přehled naplňování výstupů projektu za rok 2010.....	52
Tabulka 9: Přehled naplňování výstupů projektu za rok 2011.....	52
Tabulka 10: Přehled naplňování výstupů projektu za rok 2012.....	53
Tabulka 11: Údaje z hodnotících dotazníků projektu	55

Seznam grafů

Graf 1: Poměr stavu naplňování monitorovacích indikátorů v %.....	48
Graf 2: Poměry odpovědí v hodnotících dotaznicích projektu	56