

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, Z. Ú., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**NEZAMĚSTNANOST MLADÝCH LIDÍ VE
STŘEDOČESKÉM KRAJI JAKO SOCIÁLNĚ
PATOLOGICKÝ JEV A VÝZNAM REGIONÁLNÍCH
INDIVIDUÁLNÍCH PROJEKTŮ REALIZOVANÝCH
V RÁMCI PŮSOBNOSTI ÚŘADU PRÁCE
- KRAJSKÉ POBOČKY V PŘÍBRAMI**

Autor práce: Renáta Kočovská, DiS.
Studijní obor: Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě
Forma studia: Kombinovaná forma studia
Vedoucí práce: Mgr. et Bc. Josef Kříha
Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

2019

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala 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. et Bc. Josefu Křihovi za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

ABSTRAKT

KOČOVSKÁ, R. *Nezaměstnanost mladých lidí ve Středočeském kraji jako sociálně patologický jev a význam regionálních individuálních projektů realizovaných v rámci působnosti Úřadu práce – krajské pobočky v Příbrami : bakalářská práce*. České Budějovice : Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2019. 64 s. Vedoucí bakalářské práce : Mgr. et Bc. Josef Kříha.

Klíčová slova: nezaměstnanost, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, regionální individuální projekt, trh práce, Úřad práce – krajská pobočka v Příbrami

Bakalářská práce (dále jen „**práce**“) zkoumá nezaměstnanost mladých lidí v rámci regionálních individuálních projektů (dále jen „**RIP**“), které jsou v kompetenci Krajské pobočky Úřadu práce České republiky v Příbrami (dále jen „**KrP ÚP ČR v Příbrami**“) a jsou specificky zaměřené na region Středočeského kraje. Teoretická část primárně vymezuje projekty určené mladé skupině lidí v širším aspektu, dále charakterizuje oblast zaměstnanosti jako sociálně patologický jev a blíže definuje projektové řízení. Empirická část práce zkoumá již konkrétní projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském kraji (dále jen „**Odborné praxe**“). Účelem této práce je zjistit, zda je projekt efektivní, zda vynaložené finanční prostředky z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen „**OP LZZ**“) řeší situaci nezaměstnaných mladých lidí a zda dostatečně motivuje zaměstnavatele k přijetí osob bez praxe, bez pracovních návyků, dovedností či zkušeností do pracovního poměru. V empirické části je použita SWOT analýza, která analyzuje retrospektivně silné a slabé stránky projektu, příležitosti a hrozby projektu. Práce využívá metodu kvalitativního výzkumu, konkrétně studii v rámci osmi detailních situačních příkladů. Dále prostřednictvím kvantitativní metody získává informace formou dotazníkového šetření, které aplikuje přímo na zaměstnavatele a mladé účastníky projektu. Za pomoci otevřených otázek na vybraných respondentech, získává podrobnější data. Zjištěné poznatky jsou vyhodnoceny v závěru práce.

ABSTRACT

KOČOVSKÁ, R. *Young People Unemployment as a Socially Pathological Phenomenon in the Central Bohemia Region and Importance of Regional Individual Projects Realized by the Regional Office Příbram of the Labour Office* : Bachelor thesis. České Budějovice : The College of European and Regional Studies, 2019. 64 p. Supervisor : Mgr. et Bc. Josef Kříha.

Key words: Unemployment, Human Resources and Employment Operational Program, Regional Individual Project, Labor Market, Labor Office - Regional Branch in Příbram

The bachelor thesis (hereinafter referred to as "**thesis**") examines the unemployment of young people in the framework of regional individual projects (hereinafter referred to as "**RIP**"), which are under the competence of the regional offices of the Czech Labor Office in Příbram (hereinafter referred to as "**KrP ÚP ČR Příbram**") and are especially focused on the Central Bohemian region. The theoretical part primarily defines projects intended for a broader group of young people, it also characterizes the area of employment as a socially pathological phenomenon and defines the project management. The empirical part of the thesis is investigating an existing project of Expert Practice for Young People under the age of 30 in the Central Bohemian Region (hereinafter referred to as "**Expert Practice**"). The aim of this thesis is to find out, whether the project is effective, whether the spent money from Operational Program Human Resources and Employment (hereinafter referred to as "**OP LZZ**") addresses the situation of unemployed young people and whether it sufficiently motivates employers to recruit people without work experience, without working habits, skills or experience. The SWOT analysis is used in the empirical part, which analyzes retrospectively the strengths and weaknesses of the project, the opportunities and risks of the project. The thesis uses a qualitative research method, namely a study of eight detailed situational examples. Furthermore, through quantitative methods, it obtains information through a questionnaire survey directly applied to employers and young participants of the project. With the help of open questions to selected respondents, it gets more detailed information. The findings are evaluated at the end of the thesis.

Obsah

Úvod.....	8
1 Cíl a metodika bakalářské práce	9
2 Regionální individuální projekty pro mladé realizované na Krajské pobočce Úřadu práce v Příbrami	11
2.1 Projekty pro mladé - v realizaci	11
2.1.1 Záruky pro mladé ve Středočeském kraji.....	11
2.1.2 Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji II	12
2.2 Projekty pro mladé - ukončené.....	14
2.2.1 Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském kraji	14
2.2.2 Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji	14
2.2.3 Mladí bez kvalifikace	15
2.2.4 Praxe je začátek 2.....	16
2.2.5 Praxe je začátek.....	17
3 Nezaměstnanost.....	18
3.1 Druhy a důsledky nezaměstnanosti	20
3.2 Přirozená míra nezaměstnanosti	23
3.3 Politika zaměstnanosti - nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	24
4 Řízení projektu	27
4.1 Příčiny vzniku regionální politiky EU.....	29
4.2 Nástroje regionální politiky	29
4.3 Operační programy	31
4.3.1 Operační program Zaměstnanost	32
4.3.2 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost	32
4.4 Spolupráce v rámci projektové činnosti	33
5 EMPIRICKÁ ČÁST - Význam a výsledky projektu	36
5.1 Co je to projekt?	36

5.2	Projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském kraji.....	38
5.3	SWOT analýza	40
5.4	Kvalitativní výzkumné šetření – situační příklady.....	45
5.5	Kvantitativní výzkumné šetření - dotazník.....	50
	Závěr	59
	Seznam použitých zdrojů	61
	Seznam zkratek	64

Úvod

Věcná část práce formou teoreticko-praxeologického vhledu zájmově vymezuje zkoumanou tematickou oblast, reflektující negativní sociální jev, tj. nezaměstnanost mladých lidí. Nezaměstnanost mladých, se řadí mezi významné jevy a zároveň problémy naší společnosti. Základní legislativní dokument, který upravuje celou problematiku zaměstnanosti a je také v souladu s právem Evropské unie, je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o zaměstnanosti**“), který mimo jiné upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Dle jednotlivých ustanovení zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o ÚP ČR**“) institucionálně vymezené úřady práce v ČR plní úkoly, a to zejména v oblasti zaměstnanosti, ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory a další. Cílem projektů realizovaných úřadem je pohotové začlenění mladých lidí po škole do každodenního pracovního režimu na trh práce, naučit je pracovním návykům, motivovat je, zvýšit jejich zodpovědnost a přístup k práci co nejdříve. Empirická část práce definuje význam konkrétního projektu – Odborné praxe v působnosti KrP ÚP ČR v Příbrami. Práce zkoumá prostřednictvím kvantitativní, kvalitativní metody a SWOT analýzy zjištěné poznatky a výsledky projektu jsou zde zakotveny.

Důvodem výběru zkoumaného tématu nezaměstnanosti mladých lidí a významu RIP je praxeologická zkušenost zpracovatelky práce, která je aktuálně právně zařazena na pracovní pozici Finanční manažer RIP Záruky pro mladé ve Středočeském kraji, pod pracovním označením „Rada“.

1 Cíl a metodika bakalářské práce

Nezaměstnanost mladých lidí lze bezesporu označit za problém společnosti. Pro nás všechny je nezaměstnanost mladých lidí nežádoucím jevem. Jeden z úkolů veřejné správy je dokázat tento sociálně patologický jev eliminovat. Nezaměstnanost je řešena nástroji aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“), které jsou také prostřednictvím RIP využívány. Práce rozšiřuje pohled na problematiku nezaměstnanosti a zjišťuje více informací o projektech pro mladé lidi, které jsou a byly realizované v rámci působnosti KrP ÚP ČR v Příbrami. Práce se v první fázi ohlíží do historie období posledních deseti let, kde definuje, jaká pomoc je vyvinuta ze strany úřadu práce s ohledem na mladé lidi v rámci projektové činnosti. V této kapitole rozdělí projekty, které jsou ještě v realizaci a projekty již ukončené. Dále bude charakterizovat nezaměstnanost, věnovat se příčinám, druhům nezaměstnanosti a definovat míru nezaměstnanosti. Konkrétně se zaměří na nezaměstnanost v regionu Středočeského kraje v období zkoumaného projektu Odborné praxe a uvede jednotlivé nástroje APZ, bez kterých projekt nemůže fungovat. Další fází práce bude samotná administrace a řízení projektu. Zde nastíní příčiny vzniku regionální politiky Evropské unie (dále jen „EU“), dále nástroje regionální politiky týkající se projektů, Operační program Zaměstnanost (dále jen „OPZ“), Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen „OP LZZ“), fungování projektů, jakým způsobem probíhá příprava a řízení projektu a spolupráce v rámci projektové činnosti. V neposlední řadě práce definuje „co je to vůbec projekt?“. Podstatnou část práce věnuje konkrétnímu projektu Odborné praxe, kde nastíní cíle projektu na prvním počátku realizace a plnění cílů projektu. Význam a výsledky projektu jasně definuje. V empirické části se zaměří přímo na zkoumaný projekt, kde bude posuzována efektivita zmíněného RIP. Zde budou analyzovány retrospektivně jeho silné a slabé stránky s použitím SWOT analýzy. Dále využije metodu kvalitativního výzkumu za pomoci osmi situačních příkladů. V rámci těchto příkladů se bude věnovat problematice daného projektu, kdy bude vycházet z předpokladu, že důkladné prozkoumání jednoho případu napomůže porozumění případům podobným. Ze získaných situačních příkladů prozkoumá možné příčiny, determinanty, faktory, zkušenosti a procesy, jež mají k dané události vztah. Uvedené příklady budou zpracovány a následně zhodnoceny. Jako další metoda bude užití kvantitativní výzkumné (dotazníkové) šetření, zaměřené na detekci specifických informací týkající se zaměstnavatelů a mladých lidí, kteří vstoupili do projektu.

Prostřednictvím vybrané kvantitativní metody budou získány konkrétní informace formou dotazníků. Aplikovány budou otevřené otázky na několika vybraných respondentech, kdy se dotazující mohou vyjádřit svými vlastními slovy. Tím práce získá podrobnější data. Pomocí jednoznačně stanovených hypotéz verifikuje či falsifikuje dílčí hypotézy aktivit RIP Odborné praxe v období realizace od 1. 7. 2013 do 30. 11. 2015.

2 Regionální individuální projekty pro mladé realizované na Krajské pobočce Úřadu práce v Příbrami

(určující období: posledních 10 let tj. 2008 - 2018)

2.1 Projekty pro mladé - v realizaci

Projekty jsou spolufinancovány z Evropského sociálního fondu (dále jen „ESF“), konkrétně z OPZ, a státního rozpočtu České republiky.

2.1.1 Záruky pro mladé ve Středočeském kraji

Hlavním cílem projektu je začlenění mladých lidí do 29 let věku (včetně) na trh práce, poskytnout této skupině mladých lidí prostřednictvím odborné praxe odborné dovednosti a znalosti pro výkon konkrétní profese. Realizací nástrojů dochází u konkrétního uchazeče o zaměstnání ke zvýšení kvalifikace a odborných dovedností a znalostí vyžadovaných zaměstnavateli pro konkrétní pracovní místo. Dále se uchazeči učí pracovním návykům, získává motivaci a zvyšuje svou zodpovědnost a přístup k práci, účastníkům projektu jsou také poskytovány základní principy firemní kultury.

Při výběru uchazečů o zaměstnání ÚP ČR v Příbrami úzce spolupracuje se zaměstnavateli v regionu a vychází z konkrétní nabídky volných pracovních míst a kvalifikačních požadavků na jeho výkon. Při výběru vhodných kandidátů na aktivity projektu posuzují pracovníci ÚP (dislokované na kontaktních pracovištích) aktuální potřeby, odborné znalosti, schopnosti a motivaci jednotlivých uchazečů o zaměstnání. ÚP vychází ze struktury a požadavků konkrétního místního trhu práce, konkrétní nabídky volných míst a požadavků zaměstnavatelů na odborné, ale i obecné kompetence nutné pro výkon požadovaného zaměstnání.

Aktivity projektu se zaměřují na uchazeče z výše uvedené cílové skupiny bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání na skupinu evidovaných na úřadu práce déle než 3 měsíce a zároveň postrádající pracovní zkušenosti (nebo s pracovními zkušenosti max. 3 roky po ukončení přípravy na povolání), které by jim umožnily získat kvalitní zaměstnání dlouhodobějšího charakteru. Preferuje se realizace odborné praxe v oboru, který zájemce o praxi studoval, není to avšak podmínkou praxe. Vlastní odborné praxe nebo krátkodobé pracovní příležitosti (PNZ) mohou v případě potřeby předcházet rekvalifikace. Rekvalifikace a další vzdělávací aktivity se zaměřují zejména na získání odborných znalostí a klíčových (obecných i odvětvových)

dovedností, vyžadovaných na trhu práce, s cílem připravit uchazeče o zaměstnání pro konkrétní profesi nebo přiblížit jejich kvalifikaci požadovaným nebo očekávaným potřebám trhu práce a tím zvýšit i jejich zaměstnatelnost a celkovou šanci na trhu práce. Nezanedbatelnou součástí uvedených nástrojů je aktivizace a motivace uchazečů o zaměstnání k vyhledávání zaměstnání a jejich pracovní a společenské integraci prostřednictvím poskytovaného skupinového a individuálního poradenství.

Povinnou klíčovou aktivitou je motivační kurz, který je poskytován pro všechny účastníky projektu. Motivační kurz bezprostředně následuje po aktivitě Výběr uchazečů. Kurz je zaměřen na soft skills (návěť pohovoru, motivační dopis, pracovní životopis), pracovní právní legislativu, finanční a funkční gramotnost. Všechny nástroje zaměřené na rozvoj lidských zdrojů a zvýšení zaměstnanosti (poradenství, motivační kurz, rekvalifikace, práce na zkoušku, návrat do vzdělání i praxe) vyžadují individuální a současně komplexní přístup ke klientům.

Projekt Záruky pro mladé ve Středočeském kraji navazuje na dříve realizovaný projekt Odborné praxe do 30 let ve Středočeském kraji, který byl financovaný z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.¹

2.1.2 Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji II

Projekt je zaměřen na podporu generační výměny a podporu mezigenerační solidarity na trhu práce prostřednictvím udržení v zaměstnání pracovníků v předdůchodovém věku a posílení souladu mezi kvalifikační nabídkou a poptávkou na trhu práce u osob na trh práce nově vstupujících (absolventů), či vstupujících po přerušení z důvodu rodičovské dovolené nebo péče o osobu závislou. Projekt také podporuje přenos pracovních zkušeností na osoby vstupující na trh práce bez předchozích pracovních zkušeností a delší zaměstnatelnost starších osob v předdůchodovém věku. Projekt je určen uchazečům o zaměstnání (dále jen „UoZ“) a zájemcům o zaměstnání (dále jen „ZoZ“), kterým ÚP ČR – Krajská pobočka v Příbrami věnuje zvýšenou pozornost.²

¹ Integrovaný portál MPSV. *Záruky pro mladé ve Středočeském kraji* [online]. 2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/projekty_v_realizaci/rip/zaruky_pro_mlade_ve_stc_kraji>.

² Integrovaný portál MPSV. *Generační tandem II* [online]. 2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/projekty_v_realizaci/rip/generacni_tandem_-_podpora_generacni_vymeny_ve_stc_>.

Uchazeč o zaměstnání může vstoupit do projektu, jestliže od skončení školy odpracoval nanejvýš čtyři roky, nebo byl na rodičovské dovolené či pečoval o osobu blízkou minimálně dva roky. Přihlásit se může i uchazeč do 30 let, který odpracoval delší dobu, ale byl na rodičovské dovolené nebo pečoval o osobu blízkou minimálně dva roky a zároveň opakovaně přišel zaměstnání a dostal se do evidence ÚP ČR. V tomto případě, ale musí splnit podmínku, že délka zaměstnání mezi jednotlivými evidencemi nepřesáhla 6 měsíců.³

Na základě dohody zaměstnavatele s ÚP ČR – Krajskou pobočkou v Příbrami o vyhrazení společensky účelného pracovního místa a dohody na udržení zaměstnance je poskytován příspěvek zaměstnavateli na mzdové náklady nového zaměstnance na SÚPM vyhrazeném, který byl vybrán z uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP minimálně 4 měsíce. Při nedostatečném pokrytí potřeby UoZ, bude realizován výběr vhodných UoZ v kategorii do 4 měsíců evidence. Současně je poskytován příspěvek na mzdové náklady na stávajícího zaměstnance (ZoZ) - školitele v předdůchodovém věku. Poskytování příspěvku zaměstnavateli na oba tyto zaměstnance je vázáno na povinnost zaměstnavatele zajistit stávajícím zaměstnancem, ke kterému se vztahuje dohoda na udržení, zaškolení a zapracování, předání pracovních zkušeností novému zaměstnanci na společensky účelné pracovní místo (dále jen „SÚPM“) vyhrazeném. Tento stávající zaměstnanec musí být v pracovním poměru u zaměstnavatele vzhledem k zaškolování v pracovním poměru minimálně 2 roky. Opatření prostřednictvím finanční stimulace zaměstnavatelů realizované aktivitou - příspěvek na stávajícího zaměstnance - umožní setrvání pracovníků v předdůchodovém věku na trhu práce, posílí jejich jistotu v zaměstnání a zabrání předčasnému odchodu do ekonomické neaktivity. Podpora přenosu znalostního potenciálu ze stávajícího zaměstnance v předdůchodovém věku na nového zaměstnance, který vstupuje, nebo se vrací, na trh práce. Získání dovedností a zkušeností účastníky projektu do 30 let věku v rámci zrealizovaných generačních tandemů u zaměstnavatelů v podnikatelské sféře přináší perspektivu těmto zaměstnancům uplatnit se na trhu práce i po ukončení účasti v projektu.⁴

³ Mgr. BERÁNKOVÁ – tisková mluvčí GR ÚP ČR. *Tisková zpráva* [online] (PDF). [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz>>.

⁴ Integrovaný portál MPSV. *Generační tandem II* [online]. 2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfjb/projekty_v_realizaci/rip/generacni_tandem_-_podpora_generacni_vymeny_ve_stc_>.

2.2 Projekty pro mladé - ukončené

Projekty byly financovány z ESF prostřednictvím OP LZZ a státního rozpočtu České republiky.

2.2.1 Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském kraji

Projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském kraji je věnována samostatná část v této bakalářské práci. Bližší specifikace předmětného projektu je uvedena v subkapitole č. 5.2.

2.2.2 Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji

Projekt bude zaměřen na zajištění generační výměny a podpory mezigenerační solidarity na trhu práce prostřednictvím udržení v zaměstnání pracovníků v předdůchodovém věku a posílení souladu mezi kvalifikační nabídkou a poptávkou na trhu práce u osob na trh práce nově vstupujících. Projekt podpoří přenos pracovních zkušeností na osoby vstupující na trh práce, a to bez předchozích pracovních zkušeností (absolventi). Projekt si také slibuje podporu delší zaměstnatelnosti starších osob v předdůchodovém věku. Cílem je zajištění generační výměny a podpora mezigenerační solidarity na trhu práce prostřednictvím udržení v zaměstnání pracovníků v předdůchodovém věku a posílením souladu mezi kvalifikační nabídkou a poptávkou na trhu práce u osob na trh práce nově vstupujících (či vstupujících po přerušení). Opatření prostřednictvím finanční stimulace zaměstnavatelů umožní na jedné straně setrvání pracovníků v předdůchodovém věku na trhu práce, posílí jejich jistotu v zaměstnání a zabrání předčasnému odchodu do ekonomické neaktivity, na straně druhé podpoří přenos pracovních zkušeností (absolventi), anebo po jejím dlouhodobém přerušení (rodiče vracející se z rodičovské dovolené, osoby pečující o osoby závislé).⁵

Integrovaný portál Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) uvádí několik podmínek projektu v rámci UoZ a ZoZ:

- UoZ do 30 let věku (včetně), kteří mají pracovní zkušenosti v trvání maximálně 2 let.
- UoZ do 30 let věku (včetně) s přerušenu pracovní zkušeností z důvodu rodičovské dovolené či osobní péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby v délce minimálně 2 let.

⁵ Integrovaný portál MPSV. *Generační tandem* [online]. 2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/b/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/generacni_tandem>.

- UoZ do 30 let věku (včetně) s přerušenu pracovní zkušeností z důvodu rodičovské dovolené či osobní péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby v délce minimálně 2 let, kteří jsou opakovaně zařazeni do evidence uchazečů o zaměstnání, za podmínky, že mezi jednotlivými dobami evidence uchazeče o zaměstnání netrvalo jejich zaměstnání déle než 6 měsíců (včetně).

ZoZ – stávající zaměstnanci

- Stávající zaměstnanci, kterým vznikne nárok na starobní důchod v období 36 měsíců a méně

Tento stávající zaměstnanec může, pokud bude mít odpovídající odborné kompetence, zapracovávat/zaškolovat nového zaměstnance na SÚPM. V takovém případě musí být stávající zaměstnanec u zaměstnavatele v pracovním poměru alespoň 2 roky (před uzavřením dohody o poskytnutí příspěvku).⁶

2.2.3 Mladí bez kvalifikace

Projekt je zaměřen na mladé uchazeče o zaměstnání ve věku do 25 let, zejména se základním nebo s nedokončeným středním vzděláním, kteří jsou evidováni na úřadech práce ve Středočeském kraji. Hlavním cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti osob z cílové skupiny. Snahou je poskytnout cílové skupině takové dovednosti a zkušenosti, které přispějí ke zlepšení uplatnitelnosti na trhu práce nebo k návratu zpět do vzdělávacího procesu. V rámci projektu bude pro cílovou skupinu připraven komplexní soubor aktivit. Individuální poradenství, bilanční diagnostika, vzdělávací modul, teoretická a praktická část kurzu (např. zednické práce, kuchařské práce,...). Doprovodná opatření přispějí k odstranění překážek pro rovné šance na trhu práce ve Středočeském kraji.⁷

Integrovaný portál MPSV uvádí aktivity projektu, jako je příprava projektu, oslovení a výběr uchazečů, komplexní poradenská činnost, teoretická a praktická část kurzu, řízení a monitoring projektu, publicita, doprovodná opatření, závěrečné vyhodnocení a audit.

⁶ Integrovaný portál MPSV. *Generační tandem* [online]. 2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/generacni_tandem>.

⁷ Integrovaný portál MPSV. *Mladí bez kvalifikace* [online]. 2011 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/mladi_bez_kvalifikace>.

Aktivity projektu budou probíhat ve třech bězích ve 12 okresech Středočeského kraje, projekt bude trvat celkem 36 měsíců. Většina aktivit projektu bude zadána jako jedna veřejná zakázka dodavateli.⁸

2.2.4 Praxe je začátek 2

Projekt „**Praxe je začátek 2**“ navazuje na projekt „Praxe je začátek“. I projekt „**Praxe je začátek 2**“ je tedy zaměřen na uchazeče o zaměstnání do 25 let věku s ukončeným úplně středním všeobecným vzděláním, popř. vyšším, jejichž dosažená praxe je však maximálně 12 měsíců. Cílovou skupinu budou tvořit i fyzické osoby do 20 let věku, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání dle § 33 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Projekt má preventivní a motivační charakter s dopadem na celý Středočeský kraj. Hlavním cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti výše uvedených uchazečů o zaměstnání ve Středočeském kraji. Dosažení hlavního cíle bude probíhat v souladu s Výzvou č. 13 k předkládání RIP – Posílení APZ v rámci OP LZZ, a to za podpory rekvalifikace - zkvalitnění a zvýšení kvalifikace v oblasti IT a administrativních dovedností, dále pak za podpory zajištění pracovní praxe u zaměstnavatelů převážně ve veřejné správě a v neposlední řadě za podpory při hledání a zprostředkování zaměstnání. Realizace projektu umožní uchazečům lepší start jejich profesní kariéry, a to díky získání osvědčení ECDL a administrativních dovedností a díky získání kvalitních pracovních návyků v průběhu pracovní praxe. Uchazečům je tímto dána lepší perspektiva uplatnění se na trhu práce, zároveň tím dochází i ke snížení rizika, aby se z uchazečů staly dlouhodobě nezaměstnané osoby, odkázané na sociální síť státu. K naplnění hlavního cíle přispěje i vytvořených 12 pracovních míst v průběhu realizace projektu. Účastníkům projektu budou hrazeny náklady na doprovodná opatření - cestovné a stravné v rámci realizace aktivit Vstupní modul a Rekvalifikace. Doba trvání projektu je 24 měsíců. Většina aktivit projektu bude zadána jako jedna veřejná zakázka dodavateli.⁹

Integrovaný portál MPSV uvádí aktivity projektu, jako je příprava projektu, publicita, řízení a monitoring, předvýběr, pohovory, výběr, vstupní modul, rekvalifikace, pracovní praxe, individuální podpora, doprovodná opatření.

⁸ Integrovaný portál MPSV. *Mladí bez kvalifikace* [online]. 2015 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/mladi_bez_kvalifikace>.

⁹ Integrovaný portál MPSV. *Praxe je začátek 2* [online]. 2015 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/praxe_je_zacatek_2>.

2.2.5 Praxe je začátek

Projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání do 25 let věku s maximální praxí 6 měsíců, kteří mají ukončené úplné střední všeobecné vzdělání a vyšší. Jedná se regionální projekt na úrovni Středočeského kraje, který má preventivní a motivační charakter. Dílčími cíli projektu je zvýšení úrovně a kvality práce s PC a získání kvalitních pracovních návyků formou zajištění pracovní praxe. Proto je podpora projektu zaměřena v souladu Výzvou k předkládání RIP na rekvalifikaci, a to na rozšíření kvalifikace v oblasti práce s PC a na podporu zajištění pracovní praxe, a to u subjektů veřejné správy, konkrétně se bude jednat o krajské, městské, obecní úřady, úřady finanční, katastrální, úřady práce, dále pak státní zastupitelství, okresní soudy, okresní správy sociálního zabezpečení a MPSV. Realizace projektu umožní uchazečům lepší start jejich profesní kariéry, a to díky získání osvědčení ECDL s mezinárodní platností a díky získání kvalitních pracovních návyků a pracovní praxe. Současně je tím uchazečům dána i perspektiva lepšího uplatnění na trhu práce, čímž dojde i ke snížení rizika, že se stanou nezaměstnanými občany, kteří jsou odkázáni na sociální síť státu. Projekt svým charakterem rozšiřuje výše uvedené nástroje aktivní politiky, které vedou ke zvýšení zaměstnatelnosti a k lepšímu uplatnění na trhu práce, což je i hlavní cíl projektu. K naplnění hlavního cíle přispěje i 12 vytvořených pracovních míst v průběhu realizace projektu. V případě potřeby budou účastníkům projektu hrazeny náklady na doprovodná opatření, konkrétně příspěvek na cestovné, a to v rámci realizace aktivit vstupní modul a rekvalifikace na rozšíření kvalifikace v oblasti PC. Aktivit projektu budou realizovány v každém okrese Středočeského kraje.¹⁰

Integrovaný portál MPSV uvádí aktivity projektu, jako je příprava projektu, publicita, řízení a monitoring, předvýběr, pohovory, výběr, vstupní modul, rekvalifikace na zvýšení znalostí v oblasti IT, pracovní praxe, individuální podpora, doprovodná opatření.

Projekt bude probíhat ve dvou běžích, celkem bude trvat celkem 36 měsíců. Většina aktivit projektu bude zadána jako jedna veřejná zakázka dodavateli.

¹⁰ Integrovaný portál MPSV. *Praxe je začátek* [online]. 2015 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/praxe_je_zacatek>.

3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je všeobecně považována za velice negativní jev. Je však každá nezaměstnanost pro společnost nutně zlem? Z hlediska sociálního pohledu na tento problém odpovíme zřejmě kladně, neboť sociální zkušenosti nezaměstnaných jsou vesměs velice nepříznivé. Z ekonomického pohledu nemůže být odpověď tak jednoznačná. Nezaměstnanost je totiž také projevem mikrostrukturální adaptace ekonomiky. Je projevem a důsledkem vzniku, zániku a omezování některých výrobních činností a tedy i pracovních míst. Jako taková je „určitá nezaměstnanost“ spojena s mobilitou pracovní síly a je výrazem toho, že část pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám (rekvalifikuje se, hledá si nové pracovní místo, stěhuje se za prací apod.). Tuto nezaměstnanost nelze považovat za zlo, neboť je předpokladem adaptačních procesů, usnadňuje strukturální změny a odstraňuje strnulost ekonomiky. Nepřekročí-li tedy nezaměstnanost „určitou mez“, jde v dnešních vyspělých tržních ekonomikách o přirozený průvodní jev, svým způsobem ekonomicky nezbytný, který je zvládnutelný různými makroekonomickými opatřeními a politikou zaměstnanosti.¹¹

Problematika trhu práce a zaměstnanosti patří v současnosti mezi nejskloňovanější pojmy. Nikoliv však jen z důvodu extrémně nízké nezaměstnanosti v některých evropských regionech, ale i z důvodu zásadních změn na trhu práce, jimž v současné době čelíme a které znamenají díky digitalizaci ekonomiky a dalším jevům nejzásadnější změny na trhu práce v posledních 40 až 50 letech.¹²

Budoucnost firem je ohrožována stále významněji globálním stárnutím obyvatelstva. Tak jako se ohlížíme šedesát let nazpátek k založení Evropských společenství, tak se i společnosti ve všech zemích dívají do budoucnosti a musí se připravit na změny, které z demografického hlediska nastanou. Současný demografický odhad je takový, že do roku 2060, tedy za méně jak 45 let, bude na člověka ve věku 65 a více let připadat pouze dva zaměstnanci. Dnes jsou to čtyři zaměstnanci. Navzdory migraci se očekává, že se populace ve zhruba polovině členských států sníží. Změny

¹¹ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. s. 17-18.

¹² DUŠEK, J. *Nezaměstnanost a determinanty trhu práce v podmínkách moderních evropských ekonomik*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2017. s. 125.

v míře zaměstnanosti starších pracovníků budou mít stále větší vliv na celkovou míru zaměstnanosti.¹³

Masová nezaměstnanost nedopadá negativně jen na jedince, ale má nežádoucí důsledky i pro společnost. Tak jako může u jedince nezaměstnanost vyvolávat chronickou dezorganizaci jeho života, netečnost, nestabilitu rodiny, duševní deprese, kriminální delikty, nadměrné pití alkoholu či užívání drog a další destruktivní individuální jednání, může ve společnosti vyvolávat analogické sociálně patologické procesy (krizi hodnot, úpadek úcty k autoritám, rozklad občanské společnosti, krizi rodiny a dalších sociálních institucí, alkoholismus, kriminalitu). Souvislost mezi periodickými výtržnostmi a drancováním na jedné straně a nezaměstnaností na straně druhé konstatuje řada autorů. Některé studie uvádějí zjištěnou souvislost mezi mírou nezaměstnanosti a mírou kriminality, stejně jako vyšší výskyt delikventního chování mezi nezaměstnanými. Platí to zejména pro mladé nezaměstnané.¹⁴

Zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří *ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu)*. Lidé, kteří nepatří ani do jedné z těchto skupin, např. studenti, důchodci či ženy v domácnosti jsou *ekonomicky neaktivní obyvatelstvo*.

Kdo je zaměstnaný a kdo nezaměstnaný?

Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Zaměstnaní jsou rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, např. jsou nemocní, na dovolené či stávkují.

Nezaměstnaný je ten, kdo je schopen pracovat, je ochoten během určité doby (např. 14 dní) do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá. Patří sem rovněž ti, kteří byli z práce uvolněni a čekají na výzvu k návratu do práce, nebo čekají na nástup do nového pracovního místa. Podmínkou tzv. registrované nezaměstnanosti je zaregistrování na úřadu práce, jehož prostřednictvím práci hledají.¹⁵

Někteří autoři konstatují, že nezaměstnanost je arbitrární a subjektivní pojem, který lze jen obtížně přesně měřit. Přes mnohé rozdíly lze však při rázném vymezení

¹³ DUŠEK, J. *Nezaměstnanost a determinanty trhu práce v podmínkách moderních evropských ekonomik*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2017. s. 19.

¹⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: SLON, 2002. s. 91-92.

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

nezaměstnanosti přece jen najít obecnou shodu alespoň v tom, že jde o aproximaci aktuálního počtu osob současně:

- schopných práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací),
- chtějících zaměstnání (často se ještě specifikuje nyní, aktuálně), ale
- jsooucích přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání (tedy i přes svou snahu, která je různě vymezována jako přiměřená, nenalézajících přiměřené zaměstnání).

Tyto tři požadavky jsou i obsahem definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě. První podmínka eliminuje ty, kdo nemají zaměstnání, ale nejsou schopni o ně soutěžit. Druhá eliminuje ty, kdo volí alternativní životní strategii. Definice nezaměstnanosti je tedy založena nejen na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, ale i na tom, že se se svým vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání. Byť i jen na částečný úvazek.¹⁶

3.1 Druhy a důsledky nezaměstnanosti

Mareš vymezuje několik typů nezaměstnaných. Kromě **zjevně nezaměstnaných**, registrovaných na úřadech práce (což ovšem ještě neznamená, že dotyční nepracují v šedé ekonomice – pak jde tzv. nepravou nezaměstnanost), existují i **skrytě nezaměstnaní** neboli skrytá pracovní síla. Tito lidé si práci nehledají ani se jako nezaměstnaní neregistrují. Velké procento těchto nezaměstnaných tvoří vdané ženy a mladiství, kteří na hledání práce rezignovali (možná proto, že unikli do jiného statusu – práce v domácnosti, cesta do zahraničí, mateřství), nebo si hledají práci přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě. Pro úplnost musíme zmínit i **neúplně zaměstnané osoby**, jež musí akceptovat práci na snížený úvazek nebo práci nevyužívající plně jejich schopností a kvalifikaci.

Z hlediska praktického dopadu na jednotlivce má velký význam rozdělení na **krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost**. Určit přesnou časovou hranici mezi nimi je obtížné, nicméně za dlouhodobou je většinou považována nezaměstnanost, která

¹⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: SLON, 2002. s. 16-17.

trvá déle než 6 měsíců. Někteří autoři mluví o dlouhodobé nezaměstnanosti, trvá-li minimálně jeden rok.¹⁷

- **Frikční nezaměstnanost**

V každém okamžiku se na trhu práce vyskytuje, v důsledku mobility pracovníků, na straně nabídky práce řada osob bez placeného zaměstnání. Mezi pracovními místy totiž dochází běžně k přesunům osob, ať již jsou tyto přesuny motivovány vlastními potřebami těchto osob, nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkodobou epizodou, během níž si hledají nové uplatnění. Změny ve frikční nezaměstnanosti mohou být způsobeny dobrovolnými změnami doby strávené hledáním zaměstnání, které jsou nezaměstnaní ochotni akceptovat. Mohou být ovlivněny i strukturou pracovního trhu či podmínkami nezaměstnanosti. Prodlužování případů frikční nezaměstnanosti může být také způsobeno různým stupněm nesouladu mezi strukturou nabídky práce a strukturou poptávky po práci. To se týká jak jejich profesionálních struktur, tak i struktur geografických.

- **Strukturální (a technologická) nezaměstnanost**

Vedle běžné změny zaměstnání, která je jádrem frikční nezaměstnanosti, ztrácí řada pracovníků své zaměstnání i díky rozpadu neefektivních podniků a institucí a díky eliminaci celých starých odvětví (zároveň může náhle a definitivně mizet řada povolání s nimi spojených) a díky likvidaci umělé přezaměstnanosti. Požadovány jsou nové profese, kvalifikace, dovednosti i jiná územní distribuce práce. Tak se mění struktura poptávky po práci, které se struktura její nabídky jen obtížně přizpůsobuje. Pak se hovoří o nezaměstnanosti strukturální jako o výsledku nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou pro práci a požadavky zaměstnavatelů po určitém typu práce. Část strukturální nezaměstnanosti je dána pohybem pracovních míst mezi odvětvími, kterým se musí struktura pracovní síly přizpůsobovat (do jisté míry se kryje s frikční nezaměstnaností, zvláště při malém rozsahu pohybu či při rychlém obratu pracovní síly mezi odvětvími).¹⁸

¹⁷ MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J., ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 2. vydání. Praha: Portál, 2010. s. 299-300.

¹⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: SLON, 2002. s. 18-20.

▪ **Cyklická a sezónní nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost souvisí s krátkodobými výkyvy hospodářské aktivity, s hospodářským cyklem. Pokud ekonomika prochází fází celkového hospodářského poklesu, klesá vyrobený produkt ve všech odvětvích a nezaměstnanost postihuje také víceméně všechna odvětví. Proto pracovníci propuštění v jednom odvětví nemohou najít pracovní místo jinde, neboť poptávka po práci klesá všude.¹⁹

Je to vlastně klasický model nezaměstnanosti, charakteristický zejména pro devatenácté století a počátek století dvacátého. Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky, což může být vykládáno prostě tak, že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná, ale také obecněji v tom smyslu, že jde o nezaměstnanost způsobenou poptávkou po zboží. Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti. V minulosti byla například dosti rozšířena zimní sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví. Sezónní nezaměstnaností mohou být ovšem postiženy i služby (zejména spojené s turistikou), charakteristická je pro zemědělské oblasti.²⁰

Sezónní nezaměstnanost je krátkodobá a způsobují je výkyvy v nabídce práce spojené s ročními obdobími (služby spojené s turistickým ruchem, zvýšená spotřeba před vánočními svátky apod.) nebo nerovnoměrná produkce v odvětvích, která jsou závislá na počasí (např. stavebnictví, zemědělství, rybolov).²¹

▪ **Skrytá nezaměstnanost**

Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá práci a ani si jako nezaměstnaná neregistruje. Velkou část této skryté nezaměstnanosti tvoří obvykle vdané ženy a mladiství. Jde o osoby, které na hledání práce rezignovaly (eventuálně, že unikly do jiného statusu - mateřství, práce v domácnosti, studia apod.), nebo si práci vyhledávají pomocí neformálních sítí či přímo u zaměstnavatelů bez registrace na pracovním úřadě. Skrytá nezaměstnanost je dána i tím, že z údajů o nezaměstnaných jsou často vyřazovány osoby, které jsou sice neumístěny, ale zařazeny do různých programů pro nezaměstnané (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce apod.). O skryté nezaměstnanosti se také hovoří v případě osob

¹⁹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakl., 2003. s. 84.

²⁰ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: SLON, 2002. s. 21.

²¹ MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J., ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 2. vydání. Praha: Portál, 2010. s. 300-301.

s nízkou kvalifikací či vysokým věkem, které zůstávají pro tyto své charakteristiky neumístěny a jsou odsouvány mimo trh práce.²²

Důsledky nezaměstnanosti - Nezaměstnanost se uvádí jako jeden z ústředních sociálních problémů soudobého kapitalismu. Když je nezaměstnanost vysoká, dochází k mrhání zdroji a důchody lidí jsou nízké, během takových období rovněž ekonomické obtíže ovlivňují emoce lidí a rodinný život. Uvádí se dvě základní kategorie dopadu: ekonomický a sociální.

- Ekonomický dopad

Vysoká nezaměstnanost je projevem plýtvání zdroji, protože během depresí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevytváří ekonomika tolik, kolik je schopna. Ztráty, ke kterým dochází v obdobích vysoké nezaměstnanosti, jsou největším doloženým mrháním zdroji v soudobé ekonomice. Většinou jde hlavně o dopad cyklické nezaměstnanosti.

- Sociální dopad

Je to dlouhodobá (delší než ½ roku) nedobrovolná nezaměstnanost, která přináší lidské sociální a psychologické škody. Je dokázáno, že nezaměstnanost vede ke zhoršování fyzického i psychického zdraví, vede k vyššímu výskytu srdečních chorob, alkoholismu a sebevražd.²³

3.2 Přírozená míra nezaměstnanosti

Přírozená míra nezaměstnanosti je taková nezaměstnanost, při které je na trhu práce vyrovnána poptávka firem po práci a nabídka práce, za předpokladu, že se v ekonomice vyrábí potencionální produkt (ekonomika se nenachází ani ve fázi expanze, ani ve fázi recese). Její výše je pro každou ekonomiku jiná a nelze ani říci, že by tato míra byla žádoucí – je prostě přírozená. V přírozené míře tedy není zahrnuta cyklická nezaměstnanost. Míra nezaměstnanosti v ekonomice fluktuuje okolo přírozené

²² MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: SLON, 2002. s. 21-22.

²³ DUŠEK, J. *Základy ekonomie*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007. s. 149.

míry nezaměstnanosti díky hospodářským cyklům (v recesi je míra nezaměstnanosti vyšší, než je přirozená míra nezaměstnanosti).²⁴

Podle Winklera a Wildmannové je přirozená míra nezaměstnanosti taková úroveň nezaměstnanosti, při níž jsou jednotlivé segmenty trhu práce v průměru v rovnováze, tj. některé vykazují převahu poptávky a volných pracovních míst, jiné naopak převahu nabídky a tudíž nezaměstnanost.²⁵

Přirozená míra nezaměstnanosti je taková míra nezaměstnanosti, při níž jsou síly, které působí na zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Při přirozené míře je inflace stálá - nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování. V soudobé ekonomice, která se snaží zabránit vysokým mírám inflace, je přirozená míra nezaměstnanosti nejnižší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná, vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potencionálnímu produktu země. Je důležité si uvědomit, že přirozená míra nezaměstnanosti se nerovná nule – v ekonomice s vysokou zaměstnaností je značný počet lidí bez práce.²⁶

Plná zaměstnanost je většinou chápána jako stav, kdy ten, kdo chce pracovat a akceptovat přitom mzdu, kterou mu zaměstnavatelé za daných podmínek mohou nabídnout, zaměstnání vždy najde (převážná část nezaměstnanosti v této situaci je chápána jak frikční, respektive dobrovolná). Za míru odpovídající plné zaměstnanosti je považována přibližně její 2-6% úroveň (tato hranice není fixní, po druhé světové válce roste). Překročení této hranice, jak směrem dolů, tak i směrem nahoru bývá většinou považováno za nežádoucí. Někdy se také hovoří o *přirozené nezaměstnanosti*, což je taková její úroveň, která reflektuje strukturální charakteristiky trhu práce a zboží (včetně tržní nerovnováhy), náklady shromažďování informací o volných pracovních místech a pracovních možnostech a náklady na mobilitu pracovních sil.²⁷

3.3 Politika zaměstnanosti - nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní

²⁴ DUŠEK, J. *Základy ekonomie*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007. s. 149.

²⁵ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. s. 18.

²⁶ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. s. 8.

²⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha: SLON, 2002. s. 25.

využití pracovních sil.²⁸ Nezaměstnanost má výraznou sociální finalitu, má své ekonomické a sociální aspekty, které se navzájem prolínají. Politika zaměstnanosti patří mezi specifickou oblast, neboť vytváří opatření proti eskalaci nezaměstnanosti a patří svým způsobem do systému záchranné sociální sítě. Politika zaměstnanosti je definována jako činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana.

Stát ovlivňuje vývoj vztahů na trhu práce prostřednictvím:

- pasivní politiky zaměstnanosti, stanovením podmínek a výše poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a dalších sociálních transferů nezaměstnaným,
- aktivní politiky zaměstnanosti, tj. podpora zachování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních míst, podpora zaměstnávání mladých lidí, rekvalifikace,
- hospodářsko-politickými opatření, které nejsou bezprostředně orientovány na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad (investiční pobídky, podpora malého a středního podnikání, regionální programy atd.).²⁹

Aktivní politika zaměstnanosti, která je souborem nástrojů podporujících vstup nezaměstnaných na trh práce, zabezpečují především služby zaměstnanosti (úřady práce), které plní tři hlavní úkoly: poskytují informaci, zprostředkují nezaměstnaným zaměstnání a poskytují sociální dávky (podporu v nezaměstnanosti).

Aktivní politika zaměstnanosti je rovněž prioritní oblastí při řešení problému zaměstnanosti mládeže, zvláště mládeže bez kvalifikace a bez odpovídající přípravy na

²⁸ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. s. 49.

²⁹ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. s. 131.

povolání. Cílem boje s nezaměstnaností u nekvalifikovaných mladých lidí a následně také cílem boje s jejich chudobou a sociálním vylučováním ze společnosti je vytváření takových postupů přípravy na povolání, které zabezpečí propojení školní výchovy s pracovním životem. Plynulý přechod ze vzdělávacího systému do pracovního života je nezbytné podporovat pružnými formami učení a pracovního výcviku při zaměstnání, což umožní získávat kvalifikaci přímo na pracovišti.³⁰

Aktivní politika zaměstnanosti je součástí státní politiky zaměstnanosti a její podstata spočívá v podpoře zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání a uchazečům samostatným. V české terminologii se jedná o následující opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti.

- SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení SÚPM je zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem.

Společensky účelným pracovním místem se rozumí nové pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje na základě písemné dohody s úřadem práce na dobu minimálně dvou let a je obsazováno uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní uplatnění nebo nově zřízené pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání evidovaného úřadem práce, který začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

- VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE

Veřejně prospěšné práce jsou nové pracovní příležitosti, vytvořené za specifickým účelem. Jejich cílem je nalézt na přechodnou dobu pracovní uplatnění především pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované úřadem práce. V rámci veřejně prospěšných prací vznikají pracovní místa

³⁰ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. s. 29-30.

především při úpravě zeleně, veřejných prostranství, úklidu obce či města, výstavbě infrastruktury nebo v sociální oblasti.³¹

- REKVALIFIKACE – pomoc úřadů práce získat novou potřebnou kvalifikaci

Cílem rekvalifikací je změnit kvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zvýšit tak jejich šance nalézt nové zaměstnání. Rekvalifikace mohou mít formu krátkodobějších odborných kurzů v případě, že je třeba kvalifikaci uchazeče pouze doplnit a rozšířit, nebo relativně dlouhé přípravy, pokud je nezbytné kvalifikaci uchazeči zásadně změnit.

- ABSOLVENTSKÁ A PRAKTICKÁ MÍSTA - podpora zaměstnávání absolventů a mladistvých

Za absolventa je považován občan, jehož celková doba zaměstnání nedosáhla dvou let po úspěšném absolvování střední nebo vysoké školy. Dotovaná místa jsou vytvářena formou odborné praxe. O zabezpečení odborné praxe uzavírá úřad práce se zaměstnavatelem písemnou dohodu, ve které se zaměstnavatel zaváže přijmout absolventa do zaměstnání a zaměstnávat jej v souladu s programem odborné praxe.

- CHRÁNĚNÉ DÍLNY A CHRÁNĚNÁ PRACOVÍŠTĚ PRO OBČANY SE ZPS

Chráněné dílny a chráněná pracoviště jsou pracoviště, v nichž pracuje neméně 60 % osob se změněnou pracovní schopností. Chráněným pracovištěm je rovněž pracoviště, zřízené v domácnosti občana se změněnou pracovní schopností (ZPS).

- INSOLVENCE

Mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti můžeme zařadit také opatření na ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.³²

4 Řízení projektu

Pro programovací období 2007 – 2013 se jedná především o těchto pět hlavních principů: programování, koncentrace (zásada koncentrace úsilí), partnerství (komplementarity), adicionality (doplňkovosti), monitorování a vyhodnocování. Kromě

³¹ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. s. 192-193.

³² KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. s. 194-196.

těchto principů se regionální politika řídí také mnoha doplňkovými principy, jako např. princip subsidiarity, koordinace a harmonizace, integrace, konvergence, solidarity, kompatibility a proporcionality.

- Programování

Záměrem tohoto principu je zajištění, pokud možno co nejkomplexnějšího řešení regionálních problémů. Výsledkem by tak měl být ucelený, integrovaný program realizovaný v dlouhodobějším horizontu.

- Koncentrace

Usiluje o cílení výdajů strukturálních fondů do oblastí, kde existují největší strukturální problémy. Aplikace tohoto principu přináší větší efektivitu a účelnost vynaložených prostředků, stejně jako snadnější a přehlednější monitorování a kontrolu.

- Partnerství

Mezi partnery patří orgány a subjekty, jako např.: příslušné regionální, místní, městské a jiné orgány veřejné moci, hospodářští a sociální partneři (hospodářské komory, odborové svazy), veškeré jiné vhodné subjekty zastupující občanskou společnost.

- Adicionalita

Na úrovni projektů je podmínkou doplnění unijních zdrojů národním podílem, jehož výše se odvozuje podle typu a povahy projektu.³³

Projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let“ je realizován na území celé České republiky prostřednictvím krajských poboček Úřadu práce. Financován je převážně z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, z něhož se hradí 85 % výdajů, zbylých 15 % jde ze státního rozpočtu.³⁴

³³ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s. 29-30.

³⁴ Čti doma. *Odborné praxe* [online]. 2015 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <<http://www.ctidoma.cz/kariera-zpravodajstvi/projekt-odborne-praxe-pomaha-absolventum-najit-praci-14671>>.

- Monitorování a vyhodnocení

Jeho podstatou je snaha o co nejvyšší efektivitu při vynakládání finančních prostředků. Ta je průběžně sledována a vyhodnocována, a to třemi způsoby: *ex ante* (předběžné hodnocení), *interim* (střednědobé hodnocení) a *ex post* (následné hodnocení).³⁵

4.1 Příčiny vzniku regionální politiky EU

Regionální politika Evropské unie patří mezi její nejvýznamnější aktivity. Motivů pro založení regionální politiky EU bylo několik, převážně však ekonomické, sociální, politické a později i ekologické. Její hlavní cíl představovalo zvýšení ekonomické a sociální soudržnosti a tím snížení rozdílů v rozvoji jednotlivých regionů. Zvláště ekonomické motivy byly významné, neboť regionální nerovnosti podstatně ovlivňují výkonnost ekonomiky. Sbližováním úrovní jednotlivých oblastí dochází ke zvýšení jejich konkurenceschopnosti a zlepšení vývoje. Jak může regionální politika pomoci z dlouhodobého hlediska? Veřejná podpora firem, které umísťují svoji výrobu v určité oblasti, zpravidla povzbudí ekonomickou aktivitu, čímž dojde k poklesu nezaměstnanosti a tím snížení sociálních výdajů.³⁶

Na období let 2007 – 2013 byly v oblasti regionální politiky vytyčeny tři základní cíle: Konvergence (podpora růstu a tvorby pracovních míst v nejméně rozvinutých členských zemích a oblastech), Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost (podpora ekonomických změn v průmyslových, městských a venkovských oblastech) a Evropské územní spolupráce (podpora harmonického a vyváženého rozvoje v EU). Vedle cílů byly stanoveny tři základní priority politiky soudržnosti: zvýšení atraktivnosti EU a jejích regionů pro investování a zaměstnávání, zlepšení znalostí a inovací jako faktorů růstu a vytváření většího počtu kvalitnějších pracovních míst.³⁷

4.2 Nástroje regionální politiky

Zjednodušení systému čerpání prostředků regionální politiky EU se projevilo i ve snížení počtu jejich nástrojů. V období 2007 – 2013 jsou k dispozici tři nástroje:

³⁵ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s. 30.

³⁶ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s. 19.

³⁷ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s. 26.

Evropský fond regionálního rozvoje, Evropský sociální fond a třetím nástrojem je Kohezní fond.³⁸

V říjnu 1972 na konferenci vrcholných představitelů členských zemí EU bylo proto rozhodnuto o zřízení **Evropského fondu regionálního rozvoje**, tj. finančního podpůrného nástroje, jehož posláním by bylo vyrovnávání rozdílů mezi regiony. Prostředky fondu měly sloužit jako podpůrná intervence k prostředkům členských států. Pro vznik fondu hovořily dvě věci. Jednak to, že s odkazem na čl. 2 Smlouvy o EHS bylo vyrovnávání regionálních nerovností relevantním cílem Společenství, kdy „*jedním z úkolů Společenství je podporovat harmonický rozvoj hospodářského života uvnitř Společenství*“, a současně nutnost zmírnění regionálních disparit s ohledem na budování Hospodářské a měnové unie.³⁹

Evropský sociální fond je nejdůležitějším nástrojem v oblasti intervencí orientovaných na lidské zdroje, zejména na mladé, ale i starší pracovní síly a nezaměstnané. Byl založen již v roce 1957 s cílem snižovat nezaměstnanost a zlepšit fungování trhu práce. Jeho vývoj lze rozdělit do několika etap, a to podle charakteru podpůrných opatření, eventuálně, z časového hlediska podle programového období. V jednotlivých etapách se vyvíjel nejen charakter intervencí, ale docházelo také k pozvolnému růstu významu fondu v rámci ostatních strukturálních fondů. Postavení ESF bylo mimo jiné dáno i výší finančních prostředků pro fond určených v rámci rozpočtu Společenství. Zatímco v etapě 1961 – 1972 získal ESF prostředky ve výši přibližně 420 milionů účetních jednotek, v aktuální periodě 2007 – 2013 má k dispozici v rámci rozpočtových výdajů 55 mld. EUR.⁴⁰

V období let 2007 – 2013 se zaměřuje na čtyři klíčové oblasti: zvýšení přizpůsobivosti pracovníků a podniků, lepší přístup k zaměstnání a účast na trhu práce, posílení sociálního začlenění potlačováním diskriminace a usnadněním přístupu znevýhodněných osob na trh práce, podporu pro reformy v oblastech zaměstnanosti a začlenění.⁴¹

³⁸ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s. 30.

³⁹ BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ, M. *Strukturální politika Evropské unie*. Praha: C.H. Beck, 2009. s. 110.

⁴⁰ BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ, M. *Strukturální politika Evropské unie*. Praha: C.H. Beck, 2009. s. 103.

⁴¹ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s. 31.

V rozpočtovém období 2007 – 2013 reaguje Evropský sociální fond na tři stěžejní skutečnosti, a to na rozšíření Evropské unie o 12 nových členských států, na stárnutí evropské populace a na pokračující a prohlubující se proces globalizace. Jako ostatní strukturální fondy přispívá k dosažení stanovených cílů Společenství. Angažuje se zejména v naplňování Cíle - Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a Cíle - Konvergence, kde podporuje růst zaměstnanosti v neméně ekonomicky rozvinutých členských státech a regionech.⁴²

Evropský sociální fond (ESF) poskytuje mladým lidem značnou pomoc. Je hlavním nástrojem EU na podporu zaměstnanosti mladých, podnikání, mobility ve vzdělávání mladých pracovníků a také pro prevenci předčasného ukončení školní docházky a zlepšování dovedností.⁴³

Kohezní fond se soustřeďuje především na projekty zaměřené na ochranu životního prostředí a na transevropské dopravní sítě. Zasažuje také do oblastí souvisejících s udržitelným rozvojem, tedy do energetické politiky a využívání obnovitelných zdrojů energie.⁴⁴

4.3 Operační programy

Čerpání finančních prostředků v rámci regionální politiky EU je realizováno pomocí tzv. Operačního programu (OP). Z pohledu žadatelů a realizátorů projektů se jedná o nejdůležitější dokumenty. Operační programy jsou popisem souhrnných priorit, řízení a finančních zdrojů a upřesňují oblasti intervencí na národní úrovni i v jednotlivých regionech členské země. V konečném důsledku o jejich schválení rozhoduje Evropská komise. Operační programy se vyskytují ve dvou variantách - tematické operační programy (životní prostředí, doprava, podnikání, lidské zdroje a zaměstnanost) nebo regionální operační programy.⁴⁵

⁴² BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ, M. *Strukturální politika Evropské unie*. Praha: C.H. Beck, 2009. s. 107.

⁴³ *Mládež v pohybu*. Úřad pro publikace Evropské unie. Lucemburk, 2010. s. 20.

⁴⁴ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s. 32.

⁴⁵ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s.36.

4.3.1 Operační program Zaměstnanost

Obdobně jako v předchozích programových obdobích 2004 - 2006 a 2007 - 2013 bude i v období 2014 - 2020 podpora z fondů EU rozdělována prostřednictvím operačních programů. Jedním z nich je OPZ, jehož řídicím orgánem je MPSV ČR.

OP Zaměstnanost pokrývá oblasti: podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy.

S ohledem na způsobilost výdajů financovaných z Evropského sociálního fondu podporuje OP Zaměstnanost intervence nehmotného charakteru.⁴⁶

4.3.2 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

OP LZZ je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

OP LZZ spadá mezi **více cílové tematické operační programy**. Je financován především z prostředků cíle Konvergence, ale v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce též z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Způsobilým územím je v těchto oblastech proto také hl. m. Praha.⁴⁷

OP LZZ zajišťuje realizaci strategických cílů Národního strategického referenčního rámce 2007 – 2013. Otevřená, flexibilní a soudržná společnost a Konkurenceschopná česká ekonomika je plně v souladu se třetí obecnou zásadou Politiky soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti. Globálním cílem tohoto operačního programu je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru deseti nejlepších zemí EU. Posloužit by k tomu měly následující specifické cíle: zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených, posilování

⁴⁶ MPSV. *Operační program Zaměstnanost* [online]. 2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <<https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>>.

⁴⁷ MPSV. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. 2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <<https://www.esfcr.cz/programy/op-lzz-2007-2013>>.

institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb, zintenzivnění mezinárodní spolupráce v lidských zdrojích a zaměstnanosti.⁴⁸

4.4 Spolupráce v rámci projektové činnosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí

V závěru roku 1989 došlo k zásadním politickým změnám, na které bezprostředně navázaly změny v ekonomické oblasti. Již počátkem roku 1990 byly stanoveny základní směry dalšího vývoje obnovené demokratické společnosti. Po obnovení činnosti MPSV ČR byly zahájeny práce na vybudování českého systému služeb zaměstnanosti. MPSV připravilo návrh zákona o zřízení úřadů práce. Dnem 1. 8. 1990 byla ustanovena Správa služeb zaměstnanosti jako součást MPSV. V současné době politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a územní orgány práce.⁴⁹

Do kompetence ministerstva patří především sociální politika (problematika zdravotně postižených, sociální služby, sociální dávky, rodinná politika apod.), sociální pojištění (důchody, nemocenské, apod.), oblast zaměstnanosti (trh práce, podpora zaměstnanosti, zahraniční zaměstnanost apod.), pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné příležitosti pro ženy a muže (genderová problematika), evropská integrace a oblast čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie (EU).

Mezi organizace podřízené MPSV patří Úřad práce ČR (ÚP ČR), Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ), Státní úřad inspekce práce (SÚIP) a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí (ÚMPOD).⁵⁰

Generální ředitelství ÚP ČR

Organizační složka Úřadu práce České republiky, který je zřízen zákonem o Úřadu práce České republiky. Generální ředitelství řídí činnost ÚP ČR a plní další

⁴⁸ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s. 44.

⁴⁹ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. s. 134.

⁵⁰ MPSV. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. 2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <<https://www.mpsv.cz/cs/65>>.

povinnosti stanovené zvláštními právními předpisy. ÚP ČR se dále dělí na krajské pobočky. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště.⁵¹

Úřady práce

Úřady práce jsou územní orgány státní správy na úseku zaměstnanosti. Vybaveny jsou právní subjektivitou. Úřady práce sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce. Úřady informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil, zprostředkovávají vhodné zaměstnání, poskytují občanům poradenské služby, vedou evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti, rozhodují o vyřazení z evidence, stanovují nároky a výši hmotného zabezpečení, organizují rekvalifikace atd. Služby poskytované občanům a zaměstnavatelům úřadu práce jsou bezplatné.⁵²

Zaměstnavatelé

Zaměstnavatel je klientem úřadu práce a přichází s očekáváním získat kvalitní pracovní sílu, která mu má pomoci umožnit plnit jeho úkoly a jeho cíle. Pro tento účel se osvědčila setkávání zaměstnavatelů a vedoucích pracovníků úřadů práce. Systematická a koncepční práce orgánů služeb zaměstnanosti s jednotlivými subjekty trhu práce příznivě ovlivňuje rozvoj v daném regionu. Poznání klientů, seznámení se s jejich potřebami a očekáváními znamená znalost a přesné definování řešených problémů. Ve svých důsledcích jde o příznivé ovlivňování změn na trhu práce a naplnění jednoho z hlavních cílů služeb zaměstnanosti.

Uchazeči o zaměstnání

Nejčastějšími partnery při jednání v úseku zprostředkování jsou nezaměstnaní vedení v evidenci úřadů práce, tzv. uchazeči o zaměstnání. Mezi základní práva uchazeče o zaměstnání patří právo na výplatu dávek hmotného zabezpečení před nástupem do zaměstnání za předpokladu, splňuje zákonem stanovené podmínky, být

⁵¹ Portál o ISP. *Generální ředitelství Úřadu práce ČR* [online]. 2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <<https://www.isp21.cz/slovník-pojmu/generalni-reditelstvi-uradu-prace-ceske-republiky-upcr>>.

⁵² KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. s. 135-137.

úřadem práce doporučován do vhodného zaměstnání, zabezpečení pro něho vhodné rekvalifikace. Mezi základní povinnosti uchazeče o zaměstnání patří poskytování nezbytné součinnosti s úřadem práce (ohlašovací povinnost, přijímání vhodného zaměstnání).⁵³

Rekvalifikační zařízení, školy

Úřady práce organizují rekvalifikaci v případě, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání. Úřad práce uzavře s uchazečem dohodu o rekvalifikaci a vyšle ho do vzdělávacího zařízení, se kterým uzavřel dohodu o zabezpečení rekvalifikace. Po úspěšném ukončení rekvalifikace nastoupí uchazeč do zaměstnání. Zaměstnavatel může rekvalifikovat zaměstnance ve svém zařízení nebo ho vyslat do příslušného vzdělávacího zařízení.⁵⁴

Služby informačního a poradenského střediska (IPS) pro volbu a změnu povolání realizuje individuální a skupinové poradenství pro žáky základních škol zaměřené na volbu povolání, samoobslužné testování profesních zájmů, skupinové poradenské programy pro studenty středních škol zaměřené na problematiku vstupu na trh práce, skupinové a individuální poradenství pro uchazeče o zaměstnání, resp. veřejnost směřující na trh práce.⁵⁵

Žákům základních a zvláštních škol, studentům a absolventům středních a vysokých škol, uchazečům o zaměstnání i dalším zájemcům poskytují úřady práce prostřednictvím svých Informačních a poradenských středisek (dále jen IPS) veškeré aktuální informace, které potřebují pro závažná rozhodnutí při vstupu do světa práce. Pro absolventy středních škol jsou pořádány besedy k problematice vstupu do zaměstnání a k možnostem dalšího vzdělávání.⁵⁶

⁵³ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. s. 149-150.

⁵⁴ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. s. 194.

⁵⁵ Integrovaný portál MPSV. *Informační a poradenské středisko* [online]. 2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/informacni_a_poradenske_stredisko__ips_>.

⁵⁶ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. s. 137.

Pojem poradenství se v řadě evropských jazyků odvíjí od slova „radit“ nebo dokonce „poradit“ či „vést“. Pro rodilé mluvčí pak tyto pojmy podobně jako v češtině zahrnují spíše aspekt přinášení rady nebo dokonce direktivnějšího vedení.⁵⁷

5 EMPIRICKÁ ČÁST - Význam a výsledky projektu

5.1 Co je to projekt?

Může se nám to zdát triviální, ale je často matoucí, co označujeme jako *projekt*. Projekt má jen dočasný charakter, pevně daný začátek a konec, jeho výsledkem je vytvoření nějakého unikátního produktu nebo služby a můžeme říct, že projekt je dokončen, jestliže jsou naplněny cíle a záměry investorů.

Projekt bývá často definován jako série aktivit, které jsou zaměřené na to, aby byly naplněny jasně specifikované cíle do určitého času a v rámci definovaného rozpočtu. Existuje mnoho definic projektu, shodují se však v tom, že je to jednoznačná skupina koordinovaných aktivit s jasně daným začátkem a koncem, provedených jednotlivcem nebo týmem za účelem splnění specifických cílů v rámci definovaného času, nákladů a pracovních parametrů. Podstatou projektu je zavedení dosud neexistujících produktů nebo služeb, po nichž existuje v dané chvíli poptávka.⁵⁸ Úspěšné projekty jsou především výsledkem efektivního řízení, týmové práce, při které všichni zúčastnění na projektu mají realistická očekávání, jsou obeznámeni a souhlasí s jeho cílem, účelem a časovým i finančním harmonogramem.⁵⁹

- Projektový záměr

Jestliže se rozhodneme požádat o podporu ze strukturálních fondů, je nutné si ujasnit, jaký projekt chceme realizovat, kde přesně jej chceme uskutečnit, tedy je potřeba ho lokalizovat, definovat a promyslet si jeho financování. Kvalitní plán je základem pro úspěšný projekt. Projekt je posuzován řídicím orgánem, který žádost o podporu včetně povinných příloh přijímá a dále ji hodnotí a analyzuje z hlediska

⁵⁷ MAŘÍKOVÁ, P. a kol. *Bilanční diagnostika v České republice 2013. Mezinárodní spolupráci k inovacím a kvalitě*. 1. vydání. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., 2013. s. 98.

⁵⁸ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s. 59.

⁵⁹ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s. 61.

formální a věcné přijatelnosti. Součástí rozhodnutí jsou podmínky, které je příjemci dotace povinen při čerpání a použití peněžních prostředků dodržet.⁶⁰

- Základní pravidla projektu

Základními informacemi, které se vztahují zejména k obsahu a cílům projektu, jsou cíl, oblast podpory a priorita, název a místo projektu, datum zahájení a ukončení projektu, obsah projektu, finanční částka, o kterou žádáme, cílové skupiny a hlavní cíl projektu a jejich zdůvodnění. Příprava projektu spočívá v postupném zodpovídání těchto základních otázek: Co? Proč? S kým? Jak? Za kolik?⁶¹

Přesné určení cílových skupin je klíčovým předpokladem pro získání podpory ze strukturálních fondů EU. Cílovou skupinou rozumíme “určitou skupinu lidí, kterou projekt ovlivní v pozitivním slova smyslu a bude s ní a pro ni pracovat”.⁶² Velikost projektu, resp. cílové skupiny musí odpovídat potřebám oblasti, tedy míře tamní nezaměstnanosti, nutnosti nových pracovních míst.⁶³

- Ukazatele (indikátory) projektu

U každého projektu je zapotřebí pečlivě stanovit tzv. ukazatele (indikátory). Ukazatele jsou měřitelné indikátory, pomocí nichž můžeme monitorovat realizaci projektu a hodnotit jeho efektivitu. Ukazatele se stanovují na úrovni celého operačního programu, pro jednotlivé priority, pro jednotlivé oblasti podpory. Postup při stanovení monitorovacích ukazatelů byl založen na partnerském přístupu a konzultacích s danými ministerstvy a partnery.⁶⁴ V případě, že bychom monitorovací indikátory výrazně nenaplnovali, mohla by nám být poskytnutá pomoc snížena, zastavena či odebrána.⁶⁵

⁶⁰ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s. 63-65.

⁶¹ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s. 79-80.

⁶² MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s. 95.

⁶³ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s. 97.

⁶⁴ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s. 142.

⁶⁵ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s. 144.

- Administrace a řízení projektu

Trendem u operačních programů v období 2007 – 2013 je přechod na uživatelsky příjemnější, elektronické formy žádostí. Nedílnou součástí projektové žádosti jsou přílohy (čestná prohlášení žadatele, projektová dokumentace, podklady pro ekonomické hodnocení projektu, smlouva o vedení účtu apod.).⁶⁶ Monitorování je nedílnou součástí projektového cyklu a řízení projektů spolufinancovaných ze strukturálních fondů. Cílem monitoringu je průběžné zjišťování pokroku v realizaci projektu a porovnávání s původním očekáváním. Monitoring se uplatňuje na úrovních: regionální/ tematický operační program, projekt. Monitorovací zprávy se vypracovávají na všech úrovních implementační struktury, včetně příjemce pomoci, a jsou předkládány dle přesného harmonogramu, zpravidla čtvrtletní, pololetní, výroční a závěrečná zpráva. Monitorovací zpráva musí být také vždy připojena k žádosti o platbu.⁶⁷

- Vyhodnocení projektu

Hodnocením projektu rozumíme proces, který systematicky zkoumá přínos z realizace programů strukturálních fondů a jejich soulad s cíli stanovenými v operačních programech, analyzuje účinnost realizačních procesů a vhodnost nastavení jednotlivých programů a opatření a zároveň připravuje doporučení ke zvýšení jejich efektivity. Základními principy evaluace jsou *věcnost* (vhodnost či přiměřenost cílů), *účinnost* (rozsah v jakém bylo dosaženo cílů), *ekonomická efektivita* a *dopad*.⁶⁸

5.2 Projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském kraji

Projekty neinvestiční (tzv. měkké projekty) se zaměřují na podporu realizace činností. Příkladem tohoto typu projektu mohou být nejrůznější realizace v oblasti vzdělávání či poskytování sociálních služeb (zvyšování možností uplatnění na trhu práce). Efekty (výstupy) se projeví již v průběhu projektu (po dobu jeho trvání).⁶⁹

⁶⁶ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s. 172-174.

⁶⁷ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s. 186-187.

⁶⁸ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s. 192.

⁶⁹ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. s. 63.

Projekt je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti specifické věkové skupiny mladých osob do 30 let věku realizací cíleného nástroje/opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Odborné praxe mohou být v případě potřeby kombinovány s rekvalifikacemi a interními poradenskými činnostmi, které připraví kandidáty pro efektivní výkon praxe u konkrétního zaměstnavatele. Realizací tohoto nástroje/opatření dojde u konkrétního uchazeče o zaměstnání ke zvýšení kvalifikace a odborných dovedností a znalostí vyžadovaných zaměstnavateli pro konkrétní pracovní místo. Praxi může v případě potřeby předcházet rekvalifikace. Za odbornou část praxe bude odpovídat mentor určený zaměstnavatelem z řad zaměstnanců. Zaměstnavateli bude poskytnut **příspěvek na mzdu mentora** formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů mentora (v rámci ověřování nástrojů APZ) sjednaný v dohodě s Úřadem práce ČR, podle času, ve kterém se mentor věnuje účastníku odborné praxe. Součástí každé dohody o odborné praxi bude plán, obsah a harmonogram odborné praxe (včetně definování cíle, kterého se má odbornou praxí dosáhnout), které sjedná zaměstnavatel s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Příbrami. Za stanovení obsahu a naplnění odborné praxe a sledování jejich plnění odpovídá mentor zaměstnavatele ve spolupráci s odborným pracovníkem projektu na ÚP ČR. Předpokládá se, že významná část zaměstnavatelů si po ukončení praxe účastníka ponechá nadále jako svého zaměstnance (již bez využití mzdového příspěvku). Při výběru uchazečů o zaměstnání do odborných praxí pro mladé do 30 let bude Úřad práce ČR – Krajská pobočka v Příbrami na straně poptávky pracovní síly úzce spolupracovat se zaměstnavateli v regionu a vycházet z konkrétní nabídky volných pracovních míst a kvalifikačních požadavků na jejich výkon. Při výběru vhodných kandidátů na výkon odborné praxe budou pracovníci Úřadu práce ČR - krajské pobočky v Příbrami (dislokované na kontaktních pracovištích) podle aktuální potřeby posuzovat odborné znalosti a dovednosti, případné dosavadní, byť i minimální pracovní zkušenosti, schopnosti a motivaci jednotlivých uchazečů o zaměstnání. Úřad práce ČR – Krajská pobočka v Příbrami bude vycházet ze struktury a požadavků konkrétního místního trhu práce, konkrétní nabídky volných míst a požadavků zaměstnavatelů na odborné ale i obecné kompetence nutné pro výkon požadovaného zaměstnání.

Aktivity projektu se zaměří na uchazeče o zaměstnání ve věku do 30 let, bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání, prioritně na skupinu evidovaných na úřadu práce déle než 4 měsíce, ale i do 4 měsíců evidence, postrádající pracovní zkušenosti (nebo s pracovními zkušenostmi max. 2 roky po ukončení přípravy na povolání/počátečního

vzdělávání), které by jim umožnily získat kvalitní zaměstnání dlouhodobějšího charakteru. Preferuje se realizace odborné praxe v oboru, který zájemce o praxi studoval, avšak není to podmínkou praxe. Úřad práce může sjednat podle individuálního posouzení situace různou výši *mzdového příspěvku na mzdu účastníka odborné praxe s tím, že max. je 24 000 Kč/měsíc (na celkové mzdové náklady)*. Vlastní odborné praxi mohou v případě potřeby předcházet rekvalifikace. Rekvalifikace a další vzdělávací aktivity se zaměří zejména na získání odborných znalostí a klíčových (obecných i odvětvových) dovedností, vyžadovaných na trhu práce, s cílem připravit uchazeče o zaměstnání pro konkrétní profesi nebo přiblížit jejich kvalifikaci požadovaným nebo očekávaným potřebám trhu práce a tím zvýšit i jejich zaměstnatelnost a celkovou šanci na trhu práce.⁷⁰

5.3 SWOT analýza

Užitá SWOT analýza zkoumané tematické oblasti poskytuje podklady pro formulaci rozvojových směrů a aktivit či strategických cílů projektu. Efektivně analyzuje stav projektu Odborné praxe. Během zpracování práce byly získány informace k danému projektu jednotným a logickým přístupem. Analýza vychází z předběžných cílů projektu, problémů, strategií projektu. Identifikuje možná rizika projektu a poskytuje užitečný základ práce.

Přípravná část SWOT analýzy je odvozena ze silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb projektu. Vyjadřuje stručně stav a výhled pro oblast projektu Odborné praxe.

HODNOCENÁ KRITÉRIA:

Silné stránky projektu:

- Kvalifikovaný personál projektu pro odborné poradenství
- Kvalitní výběr uchazečů do projektu ve spolupráci s oddělením zprostředkování
- Začlenění mladých osob do 30 let věku na trh práce
- Odborné dovednosti, znalosti prostřednictvím SÚPM
- Získání pracovních návyků cílové skupiny (dále jen „CS“)
- Motivace a posílení sebevědomí CS

⁷⁰ Integrovaný portál MPSV. *Odborné praxe pro mladé do 30 let* [online]. 2014 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/odborne_praxe_pro_mlade_do_30_let_ve_stredoceskem_kraji>.

- Snížení opakující se evidence a průměrné doby evidence mladých osob na úřadu práce
- Finanční stabilita
- Příznivá geografická poloha Středočeského kraje pro projekt (střed republiky a blízkost Prahy)
- Existence několika silných firem celostátního významu

Slabé stránky projektu:

- Personální změny realizačního týmu (dále jen „RT“)
- Nedostatek pracovních příležitostí v některých okresech
- Rozdílná poptávka a nabídka pracovních míst (dále jen „PM“)
- Nereálné požadavky CS na mzdy
- Účast „problémových“ zaměstnavatelů v projektu
- Nízká zodpovědnost, negativní přístup CS

Příležitosti projektu:

- Propagace zúčastněných firem
- Rozšíření portfolia ÚP ČR
- Motivační programy vzdělanosti CS
- Inovativnost řešení
- Rozšíření propojenosti projektu v rámci ČR

Hrozby projektu:

- Legislativní a věcné překážky při realizaci projektu
- Rozpočtová rizika – nevyčerpání alokovaných finančních prostředků
- Změna financování
- Zkrácení doby realizace
- Personální stránka – personální změny během trvání projektu

PODROBNÁ ANALÝZA:

Podrobnější zpracování SWOT analýzy je zpracováno tak, že k jednotlivým faktorům je přiřazena váha tzv. výpočet síly kritéria, pomocí něhož je analýza zhodnocena. Váha 1 je klasifikace pro nejslabší zhodnocení kritéria a váha 5 je

nejlepším výsledkem. Podrobnou analýzu vybraných kritérií uvádí práce v uvedených tabulkách 1, 2, 3 a 4.

SILNÉ STRÁNKY										ČETNOST		Četnost krit. / Σ četn.	Váha (*100) v %	Vlast. hodno cení	Síla kritéria	
		Kolikrát byl výběr kritéria	Výběr +1	Výpoč. váhy k.	Váha (*100) v %	Vlast. hodno cení	Síla kritéria									
1	Kvalifikovaný personál pro odborné poradenství	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	8	0,15	15%	5	0,73
		2	3	4	5	6	7	8	9	10						
2	Kvalitní výběr UoZ	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	0,04	4%	4	0,15
		3	4	5	6	7	8	9	10							
3	Začlenění mladých osob do 30 let věku na trh práce	3	3	3	3	3	3	3	3	6	7	0,13	13%	5	0,64	
		4	5	6	7	8	9	10								
4	Odborné dovednosti, znalosti pomocí SÚPM CS	4	4	4	4	4	4	4	4	5	0,09	9%	4	0,36		
		5	6	7	8	9	10									
5	Získání pracovních návyků CS	5	5	5	5	5	5	6	0,11	11%	4	0,44				
		6	7	8	9	10										
6	Motivace a posílení sebevědomí CS	6	6	6	6	3	4	0,07	7%	3	0,22					
		7	8	9	10											
7	Snížení opakující se evidence a průměrné doby evidence na ÚP	7	7	7	8	9	0,16	16%	5	0,82						
		8	9	10												
8	Finanční stabilita	8	8	9	10	0,18	18%	5	0,91							
		9	10													
9	Příznivá geografická poloha kraje pro projekt	9	2	3	0,05	5%	3	0,16								
		10														
10	Existence silných firem celostátního významu	0	1	0,02	2%	3	0,05									
suma četnosti											55	1	100%			

Zdroj: Empirické materiály - TABULKA 1 - silné stránky projektu, vlastní zpracování

Z vlastního hodnocení vyplývá, že ze silných stránek dominuje finanční stabilita projektu, dále dosažení nižší evidence osob a snížení průměrné doby evidence mladých lidí na ÚP ČR. V neposlední řadě je pozitivně hodnocen kvalifikovaný personál pro odborné poradenství v rámci projektu.

SLABÉ STRÁNKY						ČETNOST		Četnost kritérií / Σ četností	Vyhodnocení Vlastní hodnocení		Váha * hodnocení	
						Kolikrát byl výběr kritéria	Výběr +1	Výpočet váhy kritérií			Vyjádření váhy (*100) v %	Síla kritéria
1	Personální změny RT - fluktuace	1	1	1	1	1	4	5	0,24	24%	5	1,19
		2	3	4	5	6						
2	Nedostatek pracovních příležitostí v některých okresech	2	2	2	2	2	3	0,14	14%	3	0,43	
		3	4	5	6							
3	Rozdílná poptávka a nabídka PM	3	3	3	2	3	0,14	14%	3	0,43		
		4	5	6								
4	Nereálné požadavky na mzdy	4	4	0	1	0,05	5%	2	0,10			
		5	6									
5	Účast problémových zaměstnavatelů v projektu	5	5	6	0,29	29%	4	1,14				
		6										
6	Nízká zodpovědnost, negativní přístup CS					2	3	0,14	14%	2	0,29	
suma četnosti						21	1	100%				

Zdroj: Empirické materiály - TABULKA 2 - slabé stránky projektu, vlastní zpracování

K nejrizikovějším slabým stránkám se řadí náhlé personální změny RT, účast problémových zaměstnavatelů v projektu, kde dochází k porušení dohody s ÚP ČR. Stejnou váhu získal nedostatek pracovních příležitostí v některých okresech a odlišná poptávka zaměstnavatelů po určitých profesích než je nabídka ÚP ČR dle vystudovaných oborů mladých osob.

					ČETNOST		Četnost kritérií / Σ četností	Váha * hodnocení			
PŘÍLEŽITOSTI					Kolikrát byl výběr kritéria	Výběr +1	Výpočet váhy kritérií	Vyjádření váhy (*100) v %	Vlastní hodnocení	Síla kritéria	
1	Propagace zúčastněných firem	1	1	1	1	1	2	0,13	13%	2	0,27
		2	3	4	5						
2	Rozšíření portfolia ÚP ČR	2	2	2	3	4	0,27	27%	5	1,33	
		3	4	5							
3	Motivační programy - vzdělanost CS	3	3	3	4	0,27	27%	5	1,33		
		4	5								
4	Inovativnost řešení	4	0	1	0,06	6%	3	0,18			
		5									
5	Rozšíření propojenosti projektu v rámci ČR				3	4	0,27	27%	4	1,07	
suma četností						15	1	100%			

Zdroj: Empirické materiály - TABULKA 3 - příležitosti projektu, vlastní zpracování

Z uvedených příležitostí projektu je nejlépe hodnocena příležitost poskytující rozšíření portfolia ÚP ČR, dále tzv. motivační programy vzdělanosti CS a propojenost projektu v rámci celé ČR.

					ČETNOST		Četnost kritérií / Σ četností	Váha * hodnocení			
HROZBY					Kolikrát byl výběr kritéria	Výběr +1	Výpočet váhy kritérií	Vyjádření váhy (*100) v %	Vlastní hodnocení	Síla kritéria	
1	Legislativní a věcné překážky při realizaci projektu	1	1	1	1	4	5	0,33	33%	5	1,67
		2	3	4	5						
2	Rozpočtová rizika – nevyčerpaná alokace (finance)	2	2	2	2	3	0,20	20%	4	0,80	
		3	4	5							
3	Změna financování	3	3	3	4	0,27	27%	3	0,80		
		4	5								
4	Zkrácení doby realizace	4	1	2	0,13	13%	1	0,13			
		5									
5	Personální stránka - změny během trvání projektu				0	1	0,07	7%	2	0,13	
suma četností						15	1	100%			

Zdroj: Empirické materiály - TABULKA 4 - hrozby projektu, vlastní zpracování

Největší hrozbou pro projekt jsou legislativní a věcné překážky při realizaci projektu. Tato hrozba se v rámci realizovaného období nepotvrdila, projevila se pečlivá osvěta příjemce projektu během přípravy. Další v pořadí je rozpočtové riziko. Tato hrozba se nepotvrdila. Příjemce projektu dbal na dodržení rozpočtové kázně. Další hrozbou stejné váhy je riziko změny financování projektu. Tato hrozba nebyla potvrzena, ke změně v průběhu realizace projektu nedošlo. Projekt nebyl zkrácen a RT se ukázal jako stabilní. Během trvání projektu došlo pouze k minimálním personálním změnám.

5.4 Kvalitativní výzkumné šetření – situační příklady

Práce využila studii situačních příkladů, kdy témata spadají do vybraných okruhů na úseku zaměstnanosti KrP Příbram. U konkrétních uvedených příkladů je vždy představena anamnéza, tzn. sběr informací a dat o klientovi nebo dané situaci, dále řešený problém tzn. popis situace, pak je aplikováno možné řešení problému. Zhodnocení a výstup řešení situačních příkladů je ucelen pod jednotlivými příklady. Příklady jsou velkým přínosem pro čtenáře této práce. Veškeré uvedené příklady jsou vždy nasměrovány ke klientovi úřadu práce, ať už se jedná o pomoc mladým uchazečům o zaměstnání a zároveň účastníkům projektu, tak pomoc firmám a samotnému projektu. Empirická část nalézá cesty k uspokojujivému řešení problémů. Veškeré získané informace jsou využity pouze v anonymizované podobě.

SITUAČNÍ PŘÍKLAD 1

První situační příklad se zabývá udržitelností pracovního místa u zaměstnavatele, kam byl mladý účastník projektu zařazen. Pracovní místo je v rámci projektu podporováno maximálně 12 měsíců, poté si ho zaměstnavatel může ponechat v pracovně právním vztahu nadále. V tomto případě, ale umístění mladého člověka bylo limitováno pouze na dobu určitou, konkrétně po dobu dotace z projektu. Firma bohužel není v postavení, aby si mohla ze svých peněz dalšího pracovníka dovolit. Projekt je postaven tak, že každá doba praxe je přínosem a roční praxe mladému člověku přinese zkušenosti, nové dovednosti a bude přínosem při hledání dalšího zaměstnání. V rámci projektu probíhají monitorovací kontroly účastníků projektu. Zde bylo zjištěno, že firma je s mladíkem nadmíru spokojena. Zjištění zaměstnavatele, že zaměstnanec je pro ně velkým přínosem, že svou pílí, šikovností a vylepšením systému objednávek dokázal ušetřit firmě peníze a čas, zaměstnavatel změnil své původní stanovisko a mladého zaměstnance si ponechal i po ukončení financování od ÚP ČR.

SITUAČNÍ PŘÍKLAD 2

Druhý situační příklad se zabývá také udržitelností pracovního místa mladého účastníka zařazeného do projektu. Zde se projekt pokusil umístit vyučeného instalatéra k živnostníkovi na jinou pracovní pozici. Důvodem umístění na rozdílnou pracovní pozici byla nulová poptávka po instalatérovi bez praxe. Cílem projektu je i mimo jiné co nejdříve zařadit mladé lidi do pracovního procesu, tím zamezit dlouhodobé evidenci na úřadu práce a předejít tím „nicnedělání“ mladých. Práce obnášela orientaci v pracovních plánech a nákresech, což bohužel zaměstnanec nezvládal ze zdravotních důvodů a byl tedy v rámci firmy přesunut na pomocného pracovníka. Po uplynutí doby roční dotace na mzdové příspěvky na zaměstnance se živnostník rozhodl si mladého člověka ponechat. Jeden z důvodů byl etický. Pokud rok čerpal dotace a mladík bude nadále chtít v jeho firmě pracovat, tak si ho rád ponechá. Mzdu mu bohužel na pozici pomocného pracovníka zvýšit nemohl, i přesto člověk ve firmě zůstal.

ZÁVĚR A ZHODNOCENÍ SITUAČNÍCH PŘÍKLADŮ 1 a 2

Příklady ukazují, že se najdou zaměstnavatelé, kteří neberou datace pouze jako výhodu pro sebe, ale přemýšlí i nad tím, jak pomoci mladým lidem.

SITUAČNÍ PŘÍKLAD 3

Třetí situační příklad je zaměřený na to, jak někdy není dobré dát na první dojem, ale mít trpělivost a poskytnout mladému nezaměstnanému čas na to, aby ukázal co v něm je. Do projektu byla přijata slečna se středoškolským vzděláním, působící plaše. Sama měla zájem o to, aby jí úřad práce pomohl s aktivním hledáním pracovního místa. V rámci projektu byla uchazečka o zaměstnání posílána do firem na pozice spojené s jejím vzděláním. Bohužel několikrát neúspěšně a to ji na zvýšení sebevědomí nepřidalo. Po dlouhém hledání pracovního místa se vracela uchazečka o zaměstnání zase zpět na úřad práce. Důvodem odmítní byla její neprůbojnost a nulová praxe. Nakonec získala za pomoci projektu pracovní umístění v neziskové organizaci na pozici průvodkyně. Brzy začala pracovat samostatně, začala si více věřit, získala sebevědomí a konečně se cítila dobře. Při monitorovací kontrole bez ostychu prováděla návštěvníky po areálu a dokázala vysvětlit veškeré funkce vystavovaných strojů. Projekt slečně pomohl získat zaměstnání, zvýšit tím její sebevědomí, prohloubit znalosti a dovednosti v dané oblasti a nebát se budoucnosti. I po ukončení praxe v neziskové organizaci, dokázala získat novou práci, která ji posouvá zas o kus dál.

ZÁVĚR A ZHODNOCENÍ SITUAČNÍHO PŘÍKLADU 3

Příklad ukazuje, že každý člověk je individualitou a že první dojem je občas mylný. Zaměstnavatel by se měl při výběrovém řízení především zaměřit na to, jaké má uchazeč o zaměstnání vzdělání, znalosti a dovednosti. Tím, že slečna dostala šanci ukázat, co umí, jí otevřelo spoustu dalších pracovních možností. Pomoc projektu byla na místě.

SITUAČNÍ PŘÍKLAD 4

Další, v pořadí čtvrtý, situační příklad je zaměřen také na první dojem, který mají potencionální zaměstnavatelé z některých uchazečů. Úzká spolupráce mezi projektovou činností a oddělením zprostředkování nastartovala pomoc vyučenému elektrikáři, který byl již dlouhodobě v evidenci úřadu práce. Do projektu byl přijat mladý člověk, který byl velmi tichý, nekomunikativní. Jeho vzhled byl dost extravagantní. Mladíkovi byla vybrána firma, která poptávala vyučeného zaměstnance v oboru elektrikář. Před pohovorem byla firma obeznámena s projektem a vizí i zdánlivě neumístitelným mladým lidem dát šanci a za pomoci příspěvků na mzdové náklady zaměstnanců je posunout dál, naučit mladé lidi po škole pracovním návykům a dovednostem. Firma mladému člověku dala šanci a byl přijat do pracovního poměru na 12 měsíců. Při monitorovací kontrole se jevil nadšeně, barvitě líčil práci ve firmě. Po skončení dotace s ním firma podepsala novou pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

ZÁVĚR A ZHODNOCENÍ SITUAČNÍHO PŘÍKLADU 4

Příklad je podobný situačnímu příkladu 3. I zde platí, nedávat na první dojem. Za pomoci projektu se podařilo zdánlivě neumístitelnému člověku uzavřít pracovní smlouvu a pokračovat u stávající firmy i po ukončení dotace.

SITUAČNÍ PŘÍKLAD 5

Pátý situační příklad poukazuje na opačnou stránku věci, a to, že i když vše vypadá skvěle a jasně, může být opak pravdou. Firmy, které mají zájem o projekt, musí nejprve vyplnit tzv. specifikaci pracovního místa, podle které pak koordinátor projektu vybírá několik vhodných UoZ z evidence úřadu práce. Do malé rodinné firmy byl dle specifikací firmy vybrán mladý člověk, který se jevil, jak firmě, tak úřadu, jako nejvhodnější pro pozici zámečnick. V oboru byl vyučen a působil, že má velký zájem v tomto oboru pracovat. První týden bylo vše v pořádku, ale postupně jeho pracovní morálka upadala a po nějaké době přestal do práce docházet úplně. Zaměstnavatel měl

trpělivost a zkoušel mladíka několikrát kontaktovat, ale bez úspěchu. Vše bylo ukončeno rozvázáním pracovního poměru. V rámci projektu přestal mladý člověk docházet i na povinné aktivity, a proto s ním byla rozvázána také dohoda o účasti v projektu, čímž ztratil nárok na podporu v nezaměstnanosti.

ZÁVĚR A ZHODNOCENÍ SITUAČNÍHO PŘÍKLADU 5

Již při výběru uchazečů do projektu je důležitá vzájemná komunikace, klidně věnovat ještě více času klientovi. Bohužel někdy, ani dobré výsledky ze školy, ani prvopočáteční zájem pracovat a ani úsilí a pomoc zaměstnavatele a projektu nezaručí, že mladému člověku elán do práce vydrží a pracovní místo neopustí.

SITUAČNÍ PŘÍKLAD 6

V rámci šestého situačního příkladu je řešeno tzv. individuální poradenství. Poradenství patří mezi aktivity projektu. Jedná se o individuální péči o klienta, kam patří především příprava životopisu, motivačního dopisu, příprava na výběrová řízení, dále finanční gramotnost, atd. Tento příklad se zabývá mladým uchazečem o zaměstnání, který nechce hned vstoupit do projektu, sepsat dohodu o vstupu, ale neustále dokola požaduje podrobné informace, školení a péči ze strany projektových pracovníků a klade si podmínky pro vstup do projektu. Koordinátor, který mu věnoval tolik hodin na přípravu nového pracovního místa, tím zmařil spoustu času, který mohl věnovat opravdovým účastníkům projektu, to znamená UoZ, kteří podepsali dohodu o účasti v projektu. Tento mladík evidovaný na úřadu práce nebyl účastníkem projektu a ani neměl evidentně zájem za pomoci projektu pracovat.

ZÁVĚR A ZHODNOCENÍ SITUAČNÍHO PŘÍKLADU 6

Tento příklad ukazuje, jak důležité je, aby člověk, který má zájem pracovat, byl řádně o pomoci projektu přesvědčen a poučen o veškerých informacích týkající se vstupu do projektu. Po uzavření dohody o účasti v projektu poskytnout individuální poradenství, které je v rámci projektu realizováno. Nikoli naopak.

SITUAČNÍ PŘÍKLAD 7

Sedmý situační příklad je na téma týkající se výběru uchazečů do projektu. Firma, která zaslala specifikace nabízeného pracovního místa, dodala také požadavky na absolventa. Jednalo se o znalost na PC, logické myšlení, pečlivost, SAP výhodou. V rámci projektu byli, na přímo specifikované místo, průběžně posíláni uchazeči o zaměstnání, kteří byli pečlivě vybíráni z evidence. Personalista firmy nebyl spokojen ani

v jednom případě. Náročný pohled personalisty na absolventy a netolerance takřka nulových pracovních zkušeností tomu napovídala. Nikdo z uchazečů nesplňoval požadavky firmy. Projekt je právě od toho, poskytnout mladým lidem bez praxe pracovní zkušenosti, proto je počítáno s tím, že bude, po nástupu do zaměstnání, následovat delší doba na zaučení. V rámci projektu jsou zaměstnavateli hrazeny mzdové příspěvky na zaměstnance po dobu 12 měsíců, což je doba, kdy si může zaměstnanec firma zdarma vychovat. Jsou firmy, které si absolventa po škole vezmou, proškolí si ho pro svou firmu nebo přinejmenším naučí mladé lidi pracovním návykům. Bohužel jsou i firmy, které kladou, již od začátku, vysoké nároky na absolventy po škole. A to je jeden z důvodů, proč byl vytvořen projekt Odborné praxe. Překonat bariéry věku a nulových zkušeností v začátku zaměstnání ve firmě pomocí mzdových příspěvků na mladé bez praxe.

ZÁVĚR A ZHODNOCENÍ SITUAČNÍHO PŘÍKLADU 7

Situační příklad poukazuje na vysoké nároky některých firem na absolventy, kteří jsou zasílány úřadem práce na pohovory. V rámci projektu je důležitá komunikace nejen s uchazeči o zaměstnání, kteří mají zájem vstoupit do projektu a pracovat, ale také komunikace se zaměstnavateli. Podrobně vysvětlit, co je účelem projektu. Že pomoc je zaměřena na absolventy, kteří nemají takřka žádné pracovní zkušenosti. Právě mzdový příspěvek slouží jako kompenzace za vysokou časovou náročnost, věnovanou právě této ohrožené skupině.

SITUAČNÍ PŘÍKLAD 8

Osmý situační příklad se zabývá nutnou administrativou vykonávanou zaměstnavatelem, který vstoupil do projektu a uzavřel dohodu o poskytnutí příspěvku na vyhrazené SÚPM. Tento příklad řeší odstranění nedostatků a předcházení chybovosti a nesrovnalostem vyplývajících z uzavřené dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Na základě dohody musí zaměstnavatel dokládat úřadu práce stanovené dokumenty po celou dobu trvání dohody. Bohužel v praxi se ne každý zaměstnavatel s těmito úkoly vyrovná optimálně. Asi největším úskalím je včasné a správné dokládání vyúčtování mzdových nákladů. Většinou dochází k dokládání starší verze vyúčtování. Zde musí být vyplněn formulář totožný s přílohou podepsané dohody. Dále dochází k nepřesnostem ve vyúčtování např. výpočty odvodů sociálního a zdravotního pojištění, čísla dohod, dokladování případných benefitů společnosti pro zaměstnance v podobě neutrálních příjmů atd. Důležité jsou termíny předložení vyúčtování a ostatních požadovaných

dokladů. Chybovost v pracovních výkazech mentora, podpisy oprávněných osob na dokumentech, správné vyplnění průběžného hodnocení. Příčinou bývá nezkušenost firem s dotovanými místy, dále nedostatečné prostudování podmínek v dohodě a ostatních tiskopisech projektu, neúplná spolupráce s kontaktní osobou k jednání s úřadem atd.

ZÁVĚR A ZHODNOCENÍ SITUAČNÍHO PŘÍKLADU 8

Problém je řešen osvědčenými kroky, které vyplývají z praxe v projektu. Již při první konzultaci nastítnit administrativní následky vyplývající z dohody. Dále při uzavírání dohod určit kontaktní osobu, která bude ve věci kompetentní. Při prvním vyúčtování pomoci zaměstnavatelům s vyplněním formulářů a znovu podrobně vysvětlit. Při každé příležitosti pomáhat s administrativou a vedením a předkládáním dokladů v souladu a podmínkami projektu. Jedná se o nepsanou aktivitu projektových pracovníků, ale pokud chce sám projekt správně fungovat, musí předcházet komplikacím spojených s administrativou zaměstnavatelů. Vždyť po pochybení ze strany zaměstnavatele mají pracovníci projektu řešení situace na starosti.⁷¹

5.5 Kvantitativní výzkumné šetření - dotazník

Výzkumné šetření bylo provedeno pomocí kvantitativní metody formou dotazníků. Data byla získána na základě dotazování zaměstnavatelů a mladých lidí, kteří se aktivně účastnili projektu. Veškeré získané a vyhodnocené informace jsou využity pouze v anonymizované podobě. Práce, pomocí šetření, hodnotí dvě hypotézy. **Dílčí hypotéza č. 1** hodnotí, zda byl projekt v období realizace od 1. 7. 2013 do 30. 11. 2015 pro zaměstnavatele a mladé lidi přínosem. **U dílčí hypotézy č. 2** práce zkoumá, zda podpora v podobě finančního příspěvku je dostatečně motivující.

STRUKTUROVANÝ ROZHOVOR SE ZAMĚSTNAVATELI

Respondent č. 1

1. V jakém oboru působí Vaše firma?

Předmětem podnikání naší společnosti je silniční nákladová doprava. Služby v dopravě poskytujeme prostřednictvím vlastní flotily vozidel, dále spolupracujeme s dalšími dopravci formou spedice.

⁷¹ Zdroj: Empirické materiály, situační příklady KrP Příbram, vlastní empirické zkušenosti

2. Proč jste se rozhodl/a pro vstup do projektu?

Tento projekt nám ulehčil rozhodnutí, zda vůbec přijímat na některé pozice absolventy nebo uchazeče s minimální praxí. Začlenit takového zaměstnance do pracovního procesu mnohdy vyžaduje značné časové úsilí jeho nadřízeného pracovníka, zvýšenou kontrolu činnosti po delší období, zvýšené finanční náklady spojené s jeho doškolením. Naopak zpočátku takový zaměstnanec vykazuje vyšší chybovost, nižší výkon. Tato negativa výrazně tlumí příspěvek na mzdu zaměstnance. Někteří zaměstnanci z řad absolventů se už po krátké době ukázali jako velmi schopní a nebýt tohoto programu, pravděpodobně bychom si jich při výběrovém řízení nevšimli a přišli bychom tak o kvalitní pracovníky.

3. Na základě čeho přijímáte nové pracovníky? Co je pro Vás při výběru pracovníků nejdůležitější?

Zodpovědnost, dochvilnost a loajalita k firmě.

4. Jaká je šance, že i po ukončení mzdového příspěvku na zaměstnance, u Vás takto přijatí absolventi zůstanou?

Pokud se absolvent osvědčí, nemám problém si ho ve firmě ponechat.

5. Co byste vzkázal/a ostatním firmám?

Vzpomeňte si na to, že všichni jsme nějak začínali a nebojte se dát šanci absolventům! Přijetí zaměstnance bez praxe sice znamená větší časovou investici na počátku pracovního poměru, ale tato investice se v budoucnu vrátí. Dalším důležitým faktorem pro vstup do tohoto projektu je i úhrada vynaložených mzdových nákladů až po dobu jednoho roku, což v době snižování všech nákladů není nepodstatné.

Respondent č. 2

1. V jakém oboru působí Vaše firma?

Naše firma nabízí služby zákazníkům. Jsme sociální podnik. Cílem je vytvoření a udržení pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, konkrétně se u nás jedná o osoby s poruchami sluchu a neslyšící. Protože činnost, která vyžaduje specifický k prezentaci a propagaci, proto jsme zaměstnali absolventku do pozice PR a fundraiser.

2. Proč jste se rozhodl/a pro vstup do projektu?

O projektu jsem si přečetla článek v tisku a potom více informací jsem získala na internetu. Celý projekt mne velmi zaujal, především z hlediska vzájemného propojení firmy a mladého vzdělaného člověka, který může být pro nás přínosem. Podala jsem tedy žádost a absolventa, vybraného úřadem práce a do pracovního poměru ho přijala.

3. Na základě čeho přijímáte nové pracovníky? Co je pro Vás při výběru pracovníků nejdůležitější?

Cílem je vytvoření a udržení pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, konkrétně se u nás jedná o osoby s poruchami sluchu a neslyšící.

4. Jaká je šance, že i po ukončení mzdového příspěvku na zaměstnance, u Vás takto přijatí absolventi zůstanou?

Vysoká.

5. Co byste vzkázal/a ostatním firmám?

Myslím, že tento projektu je výborná věc. V současnosti, kdy většina zaměstnavatelů požaduje minimálně dva roky praxe, je velkou pomocí pro čerstvé absolventy. Zároveň je projekt vhodný pro zaměstnavatele, který využívá potenciál mladého, nezátíženého a vzdělaného pracovníka a vzájemně si předávají své znalosti a zkušenosti.

Respondent č. 3

1. V jakém oboru působí Vaše firma?

Naše firma se zabývá silniční nákladní vnitrostátní a mezinárodní dopravou se zaměřením na přepravu sypkých materiálů zemědělského původu.

2. Proč jste se rozhodl/a pro vstup do projektu?

Jsmo nová rozvíjející se společnost s nízko-nákladovým provozem. Základem úspěchu naší společnosti je kvalitní odborný personál. Zaškolení zaměstnance, například na pozici dispečera – obchodníka, tak, aby byl schopen přinášet společnosti zisk, trvá minimálně půl roku. Tento projekt nám umožnil překlenout tuto krizovou dobu a při výběru zaměstnanců neklást důraz na již získanou praxi.

3. Na základě čeho přijímáte nové pracovníky? Co je pro Vás při výběru pracovníků nejdůležitější?

S ohledem na náš obor je pro nás prioritní logické a racionální uvažování uchazeče, stresová odolnost, zodpovědnost a ochota učit se novým věcem, loajálnost k firmě. Samozřejmostí je znalost anglického nebo německého jazyka.

4. Jaká je šance, že i po ukončení mzdového příspěvku na zaměstnance, u Vás takto přijatí absolventi zůstanou?

Maximální. Naším záměrem je si vyškolené zaměstnance udržet pro dlouholetou spolupráci.

5. Co byste vzkázal/a ostatním firmám?

Především nepodceňovat informovanost, protože jak jsem se přesvědčil, mnoho firem o projektu neví. Zároveň se nenechat odradit podmínkami, které musí zaměstnavatel pro vstup do programu splnit. Konkrétně jsem se setkal s názorem kolegů z našeho oboru ve smyslu „proč bych tomu věnoval čas a peníze, když výsledek je nejistý a než se projektu věnovat, raději budu objíždět zákazníky a shánět zakázky“. Na to já říkám: „I jednání se zákazníkem a zakázce má nejistý výsledek a konkrétně v našem případě činí příspěvek na nové zaměstnance 20% ročního zisku firmy a to dělá z dotačního s nadhledem, velmi dobrého zákazníka.“

Respondent č. 4

1. V jakém oboru působí Vaše firma?

Podnikáme v oboru instalatérství a topenářství.

2. Proč jste se rozhodl/a pro vstup do projektu?

Do projektu jsme vstoupili, že nám pomůže v současné složité situaci financovat nového zaměstnance po dobu potřebnou k jeho zaučení. Je to pro nás výrazná pomoc. Prosíme o víc takových projektů.

3. Na základě čeho přijímáte nové pracovníky? Co je pro Vás při výběru pracovníků nejdůležitější?

Většinou na základě zkušeností v oboru.

4. Jaká je šance, že i po ukončení mzdového příspěvku na zaměstnance, u Vás takto přijatí absolventi zůstanou?

Naším cílem není si pouštět zaučeného pracovníka.

5. Co byste vzkázal/a ostatním firmám?

Ostatním firmám bychom vzkázali, aby se o nabídku projektů aktivně zajímali – my jsme se k této informaci dostali úplně náhodou přes společnost, která projekt také využívá. Dalším klíčovým momentem je výběr vhodného zaměstnance.

Respondent č. 5

1. V jakém oboru působí Vaše firma?

Podnikáme v oboru prodej, servis motocyklů a doplňků a také máme několik e-shopů s vybavením pro motorkáře.

2. Proč jste se rozhodl/a pro vstup do projektu?

Do projektu jsem se rozhodl jít z důvodu, dát šanci mladým lidem pro získání praxe a zkušeností, které se na škole nenaučí. Také je to výhodné na úsporu nákladů a posunu firmy o krok dále. V případě, že seženete schopného člověka a musím říct, že se nám to povedlo. Máme velice schopného nového zaměstnance, který nám připravil některé zajímavé projekty jak posunout firmu kupředu.

3. Na základě čeho přijímáte nové pracovníky? Co je pro Vás při výběru pracovníků nejdůležitější?

Chuť do práce.

4. Jaká je šance, že i po ukončení mzdového příspěvku na zaměstnance, u Vás takto přijatí absolventi zůstanou?

Pokud bude šikovný, tak i nadále.

5. Co byste vzkázal/a ostatním firmám?

Ostatním firmám bych vřele doporučil, aby nějakého takového projektu využily, daly šanci schopným lidem sehnat dobrou práci a také praxi, kterou budou určitě

potřebovat. A to také navazuje na předchozí odpověď, že v případě schopného člověka se firma posune kupředu.⁷²

STRUKTUROVANÝ ROZHOVOR S ABSOLVENTY

Respondent č. 1

1. Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?

Střední škola se zaměřením na cestovní ruch.

2. Proč jste se rozhodl/a zažádat o vstup do projektu? Jak moc bylo těžké sehnat z Vaší strany práci?

O vstupu do projektu jsem zažádala z důvodu, že se mi projekt zdál dobrou příležitostí k uplatnění na trhu práce a hlavně k získání praxe, kterou všude požadují. Bylo těžké sehnat práci a hlavně pokračovat v tom, co člověk vystuduje, protože všude požadují zmiňovanou praxi v rámci několika let a to je u absolventa nemožné.

3. Jak dlouho jste byla, po ukončení školy, v evidenci úřadu práce?

8 měsíců jsem byla v evidenci úřadu práce.

4. Co pro Vás účast v projektu znamená?

Účastí v projektu jsem získala praxi, nové zkušenosti a díky tomu se budu rozvíjet dále.

5. Je něco, co jste vzkázala dalším absolventům?

Ať nevěší hlavu, že nemůžou najít práci. Vyplatí se, mít pevné nervy, zkoušet to a vyčkat. Taky jsem dlouho čekala, ale díky projektu jsem získala práci, která mne dokonce i baví a chodím do ní ráda.

Respondent č. 2

1. Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?

Gymnázium

2. Proč jste se rozhodl/a zažádat o vstup do projektu? Jak moc bylo těžké sehnat z Vaší strany práci?

⁷² Zdroj: Empirické materiály - strukturované rozhovory se zaměstnavateli Středočeského kraje

Nabídky práce jsem hledala po internetu a posílala jsem několik životopisů, z velké části, ale nikdo neodpověděl. Na pohovor mě pozvali tři zaměstnavatelé. Díky projektu jsem práci sehnala rychle, čekala jsem, že to bude mnohem déle. Do projektu jsem se rozhodla vstoupit, protože byl již v minulosti úspěšný a chtěla jsem zvýšit svoje šance na získání zaměstnání.

3. Jak dlouho jste byla, po ukončení školy, v evidenci úřadu práce?

4 měsíce

4. Co pro Vás účast v projektu znamená?

Očekávám získání znalostí v oboru, který mi byl dosud neznámý a také růst ve firmě.

5. Je něco, co jste vzkázala dalším absolventům?

Chtěla bych vzkázat, aby se absolventi snažili co nejdříve nastoupit do práce, pokud budou mít příležitost a nečekali na nějaké „super“ místo.

Respondent č. 3

1. Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?

Vysoká škola ekonomická

2. Proč jste se rozhodl/a zažádat o vstup do projektu? Jak moc bylo těžké sehnat z Vaší strany práci?

Do projektu jsem se přihlásila v reakci na situaci na trhu práce, kde je o absolventy bez praxe delší než 2 roky na plný úvazek, velice nízký zájem.

3. Jak dlouho jste byla, po ukončení školy, v evidenci úřadu práce?

4 měsíce

4. Co pro Vás účast v projektu znamená?

Možnost zaměstnání a následná možnost seznámení se s chodem zajímavého sociálního podniku, získání zkušeností, kontaktů, praxe a otevření nových obzorů.

5. Je něco, co jste vzkázala dalším absolventům?

Má-li možnost, ať se do projektu zapojí, moje zkušenost je pozitivní a jsem za tuto příležitost ráda. Zapojením se do projektu mohou pouze získat.

Respondent č. 4

1. Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?

Vysokoškolské – Česká zemědělská univerzita

2. Proč jste se rozhodl/a zažádat o vstup do projektu? Jak moc bylo těžké sehnat z Vaší strany práci?

Do projektu jsem se rozhodla jít z toho důvodu, že jsem delší dobu nemohla sehnat práci kvůli nedostatku praxe. A také proto, že nabídnuté pracovní místo v rámci projektu se mi velmi líbilo.

3. Jak dlouho jste byla, po ukončení školy, v evidenci úřadu práce?

V evidenci ÚP ČR jsem byla 6 měsíců.

4. Co pro Vás účast v projektu znamená?

Šanci získat potřebnou praxi, seznámení s novými zajímavými lidmi a budoucí uplatnění na trhu práce.

5. Je něco, co jste vzkázala dalším absolventům?

Absolventům bych vzkázala, že pokud nebudou moci najít práci, ať neváhají a do podobných projektů se hlásí. Za mě zatím jen samá pozitiva.

Respondent č. 5

1. Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?

Střední odborné učiliště

2. Proč jste se rozhodl/a zažádat o vstup do projektu? Jak moc bylo těžké sehnat z Vaší strany práci?

Rozhodl jsem se vyzkoušet něco nového a jsem s tímto rozhodnutím spokojen.

3. Jak dlouho jste byla, po ukončení školy, v evidenci úřadu práce?

10 měsíců

4. Co pro Vás účast v projektu znamená?

Účast v projektu pro mě znamená novou příležitost najít si práci ve firmě, kde mě to bude bavit.

5. Je něco, co jste vzkázala dalším absolventům?

Určitě bych doporučil absolvovat tento projekt až do konce. Je velká šance, že Vám projekt najde vyhovující práci.⁷³

DÍLČÍ VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

V první řadě byli, pomocí dotazníkového šetření, osloveni respondenti, cíleně zaměstnavatelé malých firem - živnostníci, tak zaměstnavatelé velkých firem. Dále byli dotazováni absolventi, kteří se pomocí dohody o účasti v projektu začlenili na trh práce.

Dílčí hypotéza č. 1 byla verifikována na základě analýzy dotazníkového šetření a potvrzena. ÚP ČR má dostatečná opatření, pomocí níž je CS na trh práce začleňována. Respondenti – zaměstnavatelé, projekt hodnotí jako velmi úspěšný a podporující program. Projekt Odborné praxe se po celou dobu věnuje uchazeči o zaměstnání do 30 let, který do projektu dobrovolně vstoupil. Aktivita ve formě poradenství ze strany ÚP ČR, umístění CS do pracovního poměru, pomoci zařadit CS na trh práce, dodat jim praxi, která jim po dokončených školách chybí. Poskytnout mladým nové dovednosti a odborné znalosti ve vybraných firmách. Dále posílit jejich sebevědomí, podpořit pracovní mobilitu uchazečů o zaměstnání, pomoci překonat a odstranit kvalifikační a sociální bariéry. Dokázat je motivovat. Na druhé straně – respondenti – absolventi hodnotí přípravu na zaměstnání i samotné umístění na SÚPM velmi pozitivně. Oceňují možnost zaměstnání přes úřad práce za pomoci projektu Odborné praxe.

Dílčí hypotéza č. 2 byla potvrzena. Z dotazníkového šetření jednoznačně vyplynulo, že podpora v podobě finančního příspěvku je pro firmy motivující. Zaměstnavatelé se mimo projekt při výběru nových pracovníků zaměřují na zkušené pracovníky s dlouholetou praxí. Z toho vyplývá, že příspěvek je pro zaměstnavatele velkou motivací. Právě v rámci dotačních výhod, které projekt poskytuje zaměstnavateli, který ve své firmě mladého absolventa zaměstná, při nástupu do zaměstnání tolerují absenci pracovních zkušeností, návyků a snaží se mladého člověka začlenit do týmu ve firmě a zasvětit do pracovních povinností. Přijetí zaměstnance bez praxe sice znamená větší časovou investici na počátku, ale pílí a důvěrou se vše může vrátit.

⁷³ Zdroj: Empirické materiály - strukturované rozhovory s absolventy v rámci Středočeského kraje

Závěr

Cílem práce bylo posoudit vliv projektů na zaměstnávání mladých lidí, kterým věnuje KrP ÚP ČR v Příbrami zvýšenou péči.

Věcná část práce uvádí RIP, které se přímo týkají mladých lidí do 30 let věku. Realizace těchto projektů proběhla nebo ještě běží v rámci KrP ÚP ČR v Příbrami. RIP jsou rozděleny na projekty v realizaci a již ukončené. Za zmínku stojí projekt Generační tandem II, který navazuje na ukončený, velmi úspěšný, projekt Generační tandem. Dalším uvedeným projektem je projekt Odborné praxe, který je předchůdcem projektu Záruky pro mladé. Právě Odborným praxím je věnována největší část zkoumání v empirické části práce. Třetí kapitola definuje nezaměstnanost, dále konkretizuje nástroje APZ a rozlišuje druhy nezaměstnanosti. Nedílnou součástí práce je kapitola, která popisuje řízení projektu. V podkapitolách uvádí příčiny vzniku regionální politiky EU, její nástroje, jednotlivé operační programy a spolupráci v rámci projektové činnosti.

V empirické části byla použita SWOT analýza, identifikující silné, slabé stránky, příležitosti a možné hrozby projektu. Tato analýza je užitečným základem této práce. Kvalitativní výzkumná metoda za pomoci hodnocení situačních příkladů přinesla aplikaci možných řešení, zaměřených na klienta úřadu práce a na firmy zapojené do projektu Odborné praxe. Z dotazníkového šetření vyplývá užitečnost realizovaného projektu. Díky financování mzdových nákladů na zaměstnance přímo zaměstnavatelům, byla poskytnuta praxe a pracovní příležitost mladým lidem s nulovou praxí. Mladí dostali šanci a rychleji se zařadili na trh práce díky realizovanému projektu.

Práce se snažila ukázat jak důležité a přínosné je eliminovat sociálně patologický jev, jako je nezaměstnanost. Načerpané poznatky otevřely pouze krátký exkurz problematiky nezaměstnaných mladých lidí. Snaha o srozumitelnost a stručnost tématu přinesla pozitivní pohled na projekty věnující se této cílové skupině. Podpora, motivace, pracovní rozvoj a poukázání cesty k budoucnosti, kterou vyvíjejí zapojené firmy v projektech, jsou velkým přínosem pro mladé lidi. Nástroje APZ pomáhají snižovat rizika společenské izolovanosti a fungují jako preventivní opatření kriminality. Pozitivní výsledky projektu Odborné praxe vedly k realizaci projektu Záruky pro mladé, který probíhá v současné době.

Ke zpracování práce byla využita dostupná literatura, vlastní empirické zkušenosti, informace od zaměstnavatelů a účastníků projektu.

Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

1. BOHÁČKOVÁ, I., HRABÁNKOVÁ, M. *Strukturální politika Evropské unie*. Praha : C.H. Beck, 2009. 188 s. ISBN 978-80-7400-111-6.
2. BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : Sociologické nakl., 2003. 140 s. ISBN 8086429164.
3. DUŠEK, J. *Nezaměstnanost a determinanty trhu práce v podmínkách moderních evropských ekonomik*. České Budějovice : Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., 2017. 142 s. ISBN 978-80-7556-023-0.
4. DUŠEK, J. *Základy ekonomie*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007. 253 s. ISBN 978-80-86708-58-4.
5. KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha : Professional Publishing, 2003. 193 s. ISBN 80-86419-48-7.
6. MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno : Společnost pro odbornou literaturu - Barrister & Principal, 2007. 215 s. ISBN 978-80-87029-13-8.
7. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vydání. Praha : SLON, 2002. 152 s. ISBN 80-86429-08-3.
8. MAŘÍKOVÁ, P. a kol. *Bilanční diagnostika v České republice 2013. Mezinárodní spoluprací k inovacím a kvalitě*. 1. vydání. Praha : Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., 196 s. ISBN 978-80-86728-58-2.
9. MATOUŠEK, O., Pavla KODYMOVÁ, P., KOLÁČKOVÁ, J. ed. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 2. vydání. Praha: Portál, 2010. 352 s. ISBN 978-80-7367-818-0.
10. WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha : Computer Press, 1999. Business books (Computer Press). 143 s. ISBN 80-7226-195-9

Elektronické zdroje

1. Integrovaný portál MPSV. *Záruky pro mladé ve Středočeském kraji* [online]. 2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/b/projekty_v_realizaci/rip/zaruky_pro_mlade_ve_stc_kraji>.
2. Integrovaný portál MPSV. *Generační tandem II* [online]. 2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/b/projekty_v_realizaci/rip/generacni_tandem~podpora_generacni_vymeny_ve_stc_>.
3. Integrovaný portál MPSV. *Generační tandem* [online]. 2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/b/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/generacni_tandem>.
4. Integrovaný portál MPSV. *Mladí bez kvalifikace* [online]. 2011 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/b/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/mladi_bez_kvalifikace>.
5. Integrovaný portál MPSV. *Praxe je začátek 2* [online]. 2015 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/b/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/praxe_je_zacatek_2>.
6. Integrovaný portál MPSV. *Praxe je začátek* [online]. 2015 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/b/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/praxe_je_zacatek>.
7. Čti doma. *Odborné praxe* [online]. 2015 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <<http://www.ctidoma.cz/kariera-zpravodajstvi/projekt-odborne-praxe-pomaha-absolventum-najit-praci-14671>>
8. MPSV. *Operační program Zaměstnanost* [online]. 2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <<https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>>.
9. MPSV. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. 2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <<https://www.esfcr.cz/programy/op-lzz-2007-2013>>.
10. MPSV. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. 2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <<https://www.mpsv.cz/cs/65>>.
11. Portál o ISP. *Generální ředitelství Úřadu práce ČR* [online]. 2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <<https://www.isp21.cz/slovník-pojmu/generalni-reditelstvi-uradu-prace-ceske-republiky-upcr>>.
12. Integrovaný portál MPSV. *Informační a poradenské středisko* [online]. 2018 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/informacni_a_poradenske_stredisko_ips_>.
13. Integrovaný portál MPSV. *Odborné praxe pro mladé do 30 let* [online]. 2014 [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/b/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let-ve-stredoceskem-kraji>.

Ostatní zdroje

- Mgr. BERÁNKOVÁ – tisková mluvčí GŘ ÚP ČR. *Tisková zpráva* [online] (PDF). [cit. 2018-11-27]. Dostupné z WWW: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz>>.
- *Mládež v pohybu*. Úřad pro publikace Evropské unie. Lucemburk, 2010. 23 s. ISBN 978-92-79-18846-6.

Seznam zkratk

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

CS – Cílová skupina

EK – Evropská komise

ERDF – Evropský fond pro regionální rozvoj

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

KoP – Kontaktní pracoviště

KoP ÚP ČR – Kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky

KrP - Krajská pobočka

KrP ÚP ČR - Krajská pobočka Úřadu práce České republiky

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

OP LZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

OPZ - Operační program Zaměstnanost

RIP – Regionální individuální projekt

RT – Realizační tým

SÚPM – Společensky účelné pracovní místo

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

UoZ - Uchazeč o zaměstnání

ZoZ – Zájemce o zaměstnání

ZpM – Záruky pro mladé