

Západočeská univerzita v Plzni

FAKULTA PEDAGOGICKÁ
KATEDRA PEDAGOGIKY

PROJEKTY EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ FONDY REALIZOVANÉ NA KRAJSKÉ
POBOČCE ÚŘADU PRÁCE V PŘÍBRAMI
BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Kateřina Charvátová
Sociální práce/Sociální péče
léta studia (2009-2012)

Vedoucí práce: *Mgr. Radomír Bednář*

Příbram 10.březen 2012

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a zdrojů informací.

Příbram 10.březen 2012

.....
vlastnoruční podpis

Poděkování

Děkuji Mgr. Radomíru Bednářovi, za odborné vedení mé práce, cenné připomínky, ochotu a vstřícnost. Také děkuji Úřadu práce České republiky, Krajské pobočce v Příbrami za poskytnutí informací a spolupráci.

OBSAH

1	ÚVOD.....	1
2	ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI	3
2.1	NOVELA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI.....	3
2.1.1	Rekvalifikace	4
2.1.2	Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením	4
2.1.3	Sdílené zprostředkované zaměstnání	4
2.1.4	Postih za výkon nelegální práce	4
2.1.5	Podpora v nezaměstnanosti.....	5
2.1.6	Veřejné služby.....	5
2.1.7	Snížení byrokracie	6
2.1.8	Překlenovací příspěvek při zahájení samostatné výdělečné činnosti	6
3	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	7
3.1	CHARAKTERISTIKA AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	7
3.2	NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	7
3.2.1	Rekvalifikace	7
3.2.2	Investiční pobídky	8
3.2.3	Veřejně prospěšné práce	8
3.2.4	Společensky účelná pracovní místa.....	8
3.2.5	Překlenovací příspěvek	9
3.2.6	Příspěvek na zapracování.....	9
3.2.7	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	9
3.2.8	Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením	9
4	TRH PRÁCE.....	10
4.1	VÝVOJ TRHU PRÁCE	10
4.2	SEGMENTACE PRACOVNÍHO TRHU	11
4.2.1	Primární a sekundární trh práce	11
4.2.2	Formální a neformální trh práce	12
4.2.3	Externí a interní trh práce	12
4.3	OHROŽENÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE	12
5	NEZAMĚSTNANOST	15
5.1	CHARAKTERISTIKA NEZAMĚSTNANOSTI.....	15
5.2	STRUKTURA NEZAMĚSTNANOSTI	16
5.3	TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	17
5.3.1	Frikční nezaměstnanost	17
5.3.2	Strukturální nezaměstnanost.....	17
5.3.3	Cyklická a sezonní nezaměstnanost	17
5.3.4	Neúplná nezaměstnanost	18
5.3.5	Nepravá nezaměstnanost	18
5.3.6	Skrytá nezaměstnanost.....	18
5.4	PŘIROZENÁ MÍRA ZAMĚSTNANOSTI.....	19
5.5	DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI	19
6	EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND.....	21
6.1	VÝVOJ EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU.....	21
6.2	CHARAKTERISTIKA EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU	22
6.3	PROGRAMY REALIZOVANÉ V OBDOBÍ 2007-2013.....	23
6.3.1	OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).....	23

6.3.2	OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)	26
6.3.3	OP Praha – Adaptabilita (OPPA)	26
6.4	PROJEKTY REALIZOVANÉ ÚŘADEM PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, KRAJSKOU POBOČKOU V PŘÍBRAMI	26
7	PRAKTICKÁ ČÁST	31
7.1	ÚVOD	31
7.2	CÍL VÝZKUMU	31
7.3	VÝZKUMNÁ STRATEGIE	32
7.4	VÝZKUMNÝ SOUBOR	33
7.5	METODA SBĚRU DAT	33
7.6	VÝZKUMNÉ METODY	33
7.6.1	Rozhovor	34
7.6.2	Rozbor dokumentů	36
7.7	REALIZACE VÝZKUMU	36
7.7.1	Rozbor projektu Praxe je začátek	36
7.7.2	Rozhovory s účastníky projektu	42
8	ZÁVĚR	45
9	SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK A GRAFŮ	47
10	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	48
11	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY	49
11.1	LITERATURA	49
11.2	ELEKTRONICKÉ ZDROJE	50
12	RESUMÉ	54
13	SUMMARY	55
14	PŘÍLOHY	I

1 ÚVOD

Téma bakalářské práce „Projekty Evropské sociální fondy realizované na Krajské pobočce Úřadu práce v Příbrami“ jsem zvolila z důvodu, že se zajímám o problematiku čerpání financí z Evropského sociálního fondu v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Při výběru tématu hrálo zajisté roli i to, že se v této oblasti chci dále vzdělávat a následně bych v ní ráda pracovala.

Cílem mé bakalářské práce je teoretické pojednání o tématech souvisejících s aktivní politikou zaměstnanosti se zaměřením na Evropský sociální fond a projekty realizované na Krajské pobočce Úřadu práce v Příbrami.

V teoretické části práce jsem popsala základní pramen, kterým se řídí politika zaměstnanosti ČR, a to Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a jeho novela, která nabývá účinnosti od 1. 4. 2012. Ve třetí kapitole je definována aktivní politika zaměstnanosti, která úzce souvisí s tématem mé práce. Projekty Evropského sociálního fondu realizované na Krajské pobočce Úřadu práce v Příbrami zprostředkovávají různé druhy rekvalifikací, přičemž rekvalifikace je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Čtvrtá kapitola je zaměřena na nezaměstnanost a její strukturu, typy nezaměstnanosti a na důsledky nezaměstnanosti jak na jedince, tak na celou společnost. Také je zde zmíněn pojem přirozené míry nezaměstnanosti. Následující kapitola se zabývá trhem práce a ohroženými skupinami na trhu práce. Šestá kapitola je konkrétně zaměřena na Evropský sociální fond a realizované projekty. Popisují zde základní přehled projektů Evropského sociálního fondu, které byly realizovány Úřadem práce České republiky, Krajskou pobočkou v Příbrami v období 2007-2013.

Pro účel výzkumu byl z těchto projektů vybrán projekt Praxe je začátek. Tento projekt byl vybrán na základě mého vztahu k této cílové skupině projektu, jelikož se sama po ukončení studia ocitnu na trhu práce bez praxe. Domnívám se, že tento problém je velmi důležité řešit, protože narůstá počet absolventů, kteří nemohou najít zaměstnání z důvodu nedostatečné praxe. Důležitým aspektem při volbě projektu bylo i to, že jsem se při svých praxích na pracovištích státní správy setkala s účastníky projektu Praxe je začátek a na základě rozhovorů s nimi se začala o tento projekt dále zajímat.

Hlavním cílem výzkumného šetření bylo zjistit efektivitu projektu Praxe je začátek z pohledu Úřadu práce České republiky, Krajské pobočky v Příbrami pomocí rozboru a studie dokumentů vydaných Úřadem práce České republiky. Dále jsem se zajímala o to, jak absolventi projektu Praxe je začátek nahlíží na svoji účast v tomto projektu. Tyto informace jsem získávala pomocí polostrukturovaného rozhovoru. Závěrem praktické části reflektuji výsledky výzkumného šetření.

2 ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. je jeden z hlavních pramenů, kterými se Úřady práce ČR řídí. Členíme jej na části a hlavy.

Část první říká, že je zákon v souladu s Evropským společenstvím. Specifikuje státní politiku zaměstnanosti a určuje účastníky právních vztahů a jejich práva na zaměstnání. Vymezuje působnost Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce.

Část druhá se zabývá zprostředkováním zaměstnání. Určuje, kdo je uchazečem o zaměstnání. Zmiňuje se také o volných pracovních místech a o tom, že zaměstnavatel již nemá povinnost oznamovat úřadu práce volná pracovní místa. Definuje podporu v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci a určuje podmínky nároku na ni. Je zde popsáno zprostředkování práce pomocí agentur práce (tj. sdílené zprostředkovávané zaměstnání).

Část třetí se týká zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Je zde specifikována pracovní rehabilitace, chráněné pracovní místo a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.

Část čtvrtá definuje zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí. Určuje podmínky a povinnosti zaměstnavatele při zaměstnání cizince.

Část pátá se zabývá opatřeními a nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, mezi které patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a různé druhy příspěvků.

Část šestá upravuje výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte.

Část sedmá se týká kontrolní činnosti.

2.1 NOVELA ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. byl již mnohokrát novelizován. V roce 2011 byla schválena novela zákoníku práce navrhnutá ministrem práce a sociálních věcí Jaromírem Drábkem. Poslední novelizace Zákona o zaměstnanosti se stala účinným právním předpisem 1. 1. 2012 a nabývá účinnosti od 1. 4. 2012. Obsahuje mnoho zásadních změn. Novela definuje nelegální práci takovým způsobem, aby byla lépe

prokazatelná a postižitelná. Omezuje také vykonávání práce mimo pracovněprávní vztahy. Nově se v zákoně objevují agentury práce, které spolu s Úřadem práce ČR mohou zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o pracovní pozici. Novela zefektivňuje podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Upravuje zprostředkování zaměstnání, rekvalifikace a snaží se minimalizovat byrokracii.¹

Velká změna nastala i v tom, že veškeré sociální dávky jsou vypláceny Úřadem práce v ČR. Dále konkrétně přiblížím jednotlivé změny, které jsou obsažené v novele Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

2.1.1 REKVALIFIKACE

Uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci úřadu práce si může zvolit rekvalifikační kurz sám podle zájmu, v jakém oboru chce dále získat kvalifikaci a následné zaměstnání. Úřad práce pak posoudí uplatnitelnost získané kvalifikace na trhu práce a rozhodne, zda odpovídá zdravotnímu stavu uchazeče.²

2.1.2 PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Dříve zákon rozlišoval mezi chráněným pracovním místem a chráněnou pracovní dílnou. Tyto dva subjekty podpory byly sloučeny v jeden, a to chráněné pracovní místo. Dochází také ke zrušení kategorie osob zdravotně znevýhodněných.³

2.1.3 SDÍLENÉ ZPROSTŘEDKOVANÉ ZAMĚSTNÁNÍ

U agentur práce zákon zavádí povinnost pojistit se proti úpadku a úpadku uživatele. Dále byly jasně stanovena pravidla spolupráce mezi úřady práce a agenturami práce. Agentura práce je nově bonifikována od státu za umístění uchazeče do zaměstnání a jeho setrvání v něm po dobu alespoň 6 měsíců.⁴

2.1.4 POSTIH ZA VÝKON NELEGÁLNÍ PRÁCE

Sankce u nelegálního zaměstnávání se od roku 2012 změnily. V roce 2011 mohl zaměstnavatel dostat maximální pokutu 5 milionů korun a pokuta pro vykonavatele nelegální práce byla 10 tisíc korun. V roce 2012 činí maximální sankce pro zaměstnavatele

¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 14.6.2011 [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10939>

² Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 20.12.2011 [cit. 2012-02-03]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11864>

³ SENAT.CZ. OUR MEDIA. *Parlamentní listy: politika ze všech stran* [online]. 13.10.2011 [cit. 2012-02-03]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/parlament/politici-volicum/Ministr-Drabek-Nelegalni-prace-budou-lepe-prokazatelne-210987>

⁴ Informační centrum vlády: *Sociální reforma* [online]. 2012 [cit. 2012-02-03]. Dostupné z: <http://icv.vlada.cz/cz/socialni-reforma/>

10 milionů korun a minimální 250 tisíc korun. Pokuta pro vykonavatele nelegální práce činí již 100 tisíc korun a v případě, že vykonavatel pobíral dávky v nezaměstnanosti nebo jiné dávky, tak je musí zpětně vrátit.⁵

Zaměstnavatelům se také značně prodraží zaměstnávat cizince v rozporu s vydaným povolením či případně bez povolení k zaměstnání. Zaměstnavateli hrozí vysoká sankce a případné proplacení nákladů spojené s vyhoštěním cizince.⁶

2.1.5 PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI

V oblasti vyplácení podpory v nezaměstnanosti dochází ke ztížení podmínek dosažení nároku na podporu. Pokud osoba podá výpověď sama nebo ukončí pracovní poměr dohodou, bude jí náležet podpora ve snížené míře a to 45% čistého výdělku. Jestliže osoba ukončí pracovní poměr bez závažného důvodu na místě, které zajistil úřad práce nebo je propuštěna zaměstnavatelem za hrubé porušování pracovních povinností, může se evidovat na úřadu práce až po 6 měsících. Po dobu, kdy uchazeči o zaměstnání náleží odstupné, odchodné nebo odbytné, není mu vyplácena podpora v nezaměstnanosti.⁷

Nově vzniká povinnost vybraným osobám, které jsou evidované na úřadě práce jako uchazeči o zaměstnání, hlásit se na Czechpointu. Když to daná osoba neučiní, bude vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání. Záměrem tohoto opatření je omezení práce „načerno“.⁸

2.1.6 VEŘEJNÉ SLUŽBY

Veřejné služby byly dříve vykonávány osobami v hmotné nouzi a zajišťovala je obec. Od nového roku veřejné služby zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce ČR a okruh osob, které je vykonávají, se rozšířil o osoby evidované na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání. Tyto služby mají sloužit jako prostředek k rozvíjení pracovních schopností a dovedností osob. Mají pomáhat začlenit nezaměstnané do společnosti

⁵ ČTK a MP. OUR MEDIA. *Parlamentní listy: politika ze všech stran* [online]. 4.12.2011 [cit. 2012-02-03]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/Nelegalni-prace-zdrazuje-215918>

⁶ ČTK a MP. OUR MEDIA. *Parlamentní listy: politika ze všech stran* [online]. 4.12.2011 [cit. 2012-02-03]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/Nelegalni-prace-zdrazuje-215918>

⁷ PSP ČR. OUR MEDIA. *Parlamentní listy: politika ze všech stran* [online]. 12.11.2010 [cit. 2012-02-03]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/parlament/politici-volicum/Ministr-Drabek-Vetsina-uprav-zakonu-ma-omezenou-platnost-180884>

⁸ *Informační centrum vlády: Sociální reforma* [online]. 2012 [cit. 2012-02-03]. Dostupné z: <http://icv.vlada.cz/cz/socialni-reforma/>

a zvýšit jejich podíl na životě obce. Dále mají omezit nelegální práci a zvýšit společenský status veřejných služeb. Tyto služby zahrnují činnosti jako úklid veřejných prostranství, pečovatelské služby, pomocné práce aj. Ze začátku budou veřejné služby nabízeny pouze osobám v hmotné nouzi, které jsou zároveň vedeny v evidenci úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání po dobu přesahující 1 rok. Později budou nabízeny osobám, které jsou evidované na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání nepřetržitě déle než 2 měsíce. Když klient tuto nabídku bez závažných důvodů odmítne, tak bude vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání a přijde i o dávky v hmotné nouzi. Rozsah veřejných služeb je minimálně 20 hodin týdně.⁹

2.1.7 SNÍŽENÍ BYROKRACIE

V zákoně je dáno, že zaměstnavatel již nemá povinnost hlásit úřadu práce volné pracovní místo. Tento krok má snížit byrokracii zaměstnavatelům a zkvalitnit služby pro uchazeče o zaměstnání tím, že úřady práce budou muset vyvíjet větší aktivitu při vyhledávání volných pracovních míst.¹⁰

2.1.8 PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK PŘI ZAHÁJENÍ SAMOSTATNÉ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI

Překlenovací příspěvek se poskytuje osobám samostatně výdělečně činným, které přestaly být uchazečem o zaměstnání. Slouží na úhradu provozních nákladů a poskytuje se na dobu nejdéle 5 měsíců.¹¹

⁹ HECHTOVÁ, Alena. OUR MEDIA. *Parlamentní listy: politika ze všech stran* [online]. 13.12.2011 [cit. 2012-02-03]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/parlament/vlada/Drabkova-nabidka-nezaměstnanym-Chcete-podporu-delejte-treba-spolecnici-216843>

¹⁰ RANDLOVÁ, Nataša a Ondřej CHLADA. *Epravo.cz* [online]. 5.4.2011 [cit. 2012-02-03]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakona-o-zamestnanosti-soucast-socialni-reformy-2011-72727.html>

¹¹ Zákon č. 435/2004 Sb., §114

3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

3.1 CHARAKTERISTIKA AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Aktivní politika zaměstnanosti je na rozdíl od pasivní politiky zaměstnanosti více zaměřena na ohrožené skupiny nezaměstnaných. Podstatou této politiky je omezení nevýhod (ohrožených skupin nezaměstnaných), které vznikly vlivem hospodářských a sociálních životních podmínek, pomocí nástrojů aktivní politiky nezaměstnanosti. Cílem této politiky je snížit ekonomické důsledky nezaměstnanosti a přispívat k hospodářskému růstu.¹²

„ Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřující k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“¹³

3.2 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Aktivní politika zaměstnanosti je vykonávána pomocí nástrojů, mezi které řadíme: rekvalifikaci, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou i opatření jako jsou poradenství, cílené programy k řešení zaměstnanosti, sdílené zprostředkování zaměstnání a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.¹⁴

3.2.1 REKVALIFIKACE

Rekvalifikace umožňuje získání nové nebo rozšiřující kvalifikace pro uchazeče. Účastníkem rekvalifikace může být osoba evidována na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Náklady spojené s rekvalifikací hradí úřad práce a může také poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Zájemce si může rekvalifikaci vybrat sám. Při splnění podmínky, že rekvalifikace přispěje

¹² WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer press, 1999, s. 65-66. ISBN 80-7226-195-9.

¹³ Zákon 435/2004 Sb., §104, odst.1

¹⁴ Zákon č.435/2004 Sb., §104, odst.2

Zákon č. 435/2004 Sb., §105, odst.1

TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, 2011, s. 106. ISBN 978-80-7367-868-5.

k uplatnění uchazeče na trhu práce, úřad práce po úspěšném absolvování uhradí cenu rekvalifikace. Rekvalifikaci může také provádět zaměstnavatel, který chce zvýšit kvalifikaci svých zaměstnanců. Po dohodě s úřadem práce mohou být zaměstnavateli částečně nebo plně hrazeny náklady s rekvalifikací spojené.¹⁵

3.2.2 INVESTIČNÍ POBÍDKY

Investiční pobídka je vyplácena zaměstnavateli, který v oblasti, kde je průměrná míra nezaměstnanosti nejméně o 50% vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, vytvoří nové pracovní místo nebo poskytne rekvalifikaci či školení nových zaměstnanců.¹⁶

3.2.3 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE

Veřejně prospěšné práce jsou krátkodobé pracovní příležitosti, které trvají nejdéle 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Jedná se o pracovní příležitosti, které vytváří obec nebo státní instituce. Převážně tato práce zahrnuje sezónní práce jako úklid veřejných prostranství a stavební práce. Pokud osoba evidována na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání odmítne nabídku veřejně prospěšné práce, může mu být odebrána podpora v nezaměstnanosti a dávky v hmotné nouzi.¹⁷

3.2.4 SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Jsou taková pracovní místa, která zřizuje zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce. Tato místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění. Na tato účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příplatek.¹⁸

¹⁵ TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, 2011, s. 106-107. ISBN 978-80-7367-868-5.

Zákon č. 435/2004 Sb., §109, odst.1

Zákon č. 435/2004 Sb., §109a, odst.1

Zákon č. 435/2004 Sb., §109a, odst.3

Zákon č. 435/2004 Sb., §110, odst.1

¹⁶ TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, 2011, s. 107. ISBN 978-80-7367-868-5.

Zákon č. 435/2004 Sb., §111

¹⁷ TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, 2011, s. 107. ISBN 978-80-7367-868-5.

Zákon č. 435/2004 Sb., §112

¹⁸ TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, 2011, s. 107. ISBN 978-80-7367-868-5.

Zákon č. 435/2004 Sb., §113

3.2.5 PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK

Překlenovací příspěvek se poskytuje osobám samostatně výdělečně činným, které přestaly být uchazečem o zaměstnání. Slouží na úhradu provozních nákladů a poskytuje se na dobu nejdéle 5 měsíců.¹⁹

3.2.6 PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ

Tento příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který přijme do zaměstnání uchazeče o zaměstnání, kterému byla věnována zvýšená péče. Příspěvek je vyplácen po dobu 3 měsíců a jeho výše je maximálně polovina minimální mzdy.²⁰

3.2.7 PŘÍSPĚVEK PŘI PŘECHODU NA NOVÝ PODNIKATELSKÝ PROGRAM

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a nemůže pro své zaměstnance zajistit práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Tento příspěvek je poskytován po dobu šesti měsíců v maximální výši poloviny minimální mzdy.²¹

3.2.8 PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená podpora a péče na trhu práce. Tímto tématem se zabývá třetí část Zákona 435/2004 Sb., kde je blíže vymezena pracovní rehabilitace, chráněné pracovní místo a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

¹⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., §114

²⁰ TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, 2011, s. 107. ISBN 978-80-7367-868-5.
Zákon č. 435/2004 Sb., §116

²¹ TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, 2011, s. 108. ISBN 978-80-7367-868-5.
Zákon č. 435/2004 Sb., §117

4 TRH PRÁCE

V České republice skutečný trh práce vznikl teprve po roce 1990, kdy začal trh práce fungovat na základě nabídky a poptávky a na kvalitě lidského kapitálu, který na tento trh vstupuje. Uplatnit se a být úspěšný na trhu práce totiž znamená, že člověk musí zdokonalovat a zlepšovat svůj lidský kapitál a musí ho umět náležitě zhodnotit.²²

„ Pro tržní ekonomiku je typické, že souběžně fungují nejen trhy zboží a služeb, ale i trhy výrobních faktorů, a tedy i trh práce, na němž se kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda.“²³

Trh práce se na rozdíl od ostatních trhů liší tím, že práce je zprostředkována lidskou silou. Práce je proto úzce svázána s osobností člověka a závisí jen na rozhodnutí člověka, zda nabízenou práci přijme. Trh práce je specifický tím, že v něm nefungují standardní tržní mechanismy vyrovnávající nabídku s poptávkou prostřednictvím ceny práce. Jsou zde totiž i jiné preference (rizikovitost práce, prestiž atd.) podle kterých se osoby, které práci prodávají nebo kupují, rozhodují. Důležitým faktorem je i to, že citlivost mezd na změny v nabídce a poptávce po práci je nižší. Je to způsobeno tím, že trh je rozdělen do menších částí podle kvalifikace a jsou zde rozdíly ve mzdách podle profesních skupin. Na trh práce vstupují také odbory, které usilují o vyšší mzdy v kolektivním vyjednávání a v neposlední řadě zasahuje do trhu práce i stát svým zákonodárstvím. Vše výše jmenované má za následek, že mzdy se stávají nepružnými směrem dolů, a tato nepružnost má tedy za následek vznik nezaměstnanosti. Můžeme proto odvodit závěr, že trh práce není konkurenčním trhem, ale je trhem značně regulovaným.²⁴

4.1 VÝVOJ TRHU PRÁCE

V období let 1948 až 1989 neexistoval trh práce jako takový. Vlivem socialismu byly změněné postoje k právu na práci. Být nezaměstnaným bylo trestným činem příživnictví. Povinnost pracovat byla absolutní a pracovat musel každý práceschopný občan.

²²BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s.11. ISBN 80-86429-16-4.

²³ WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer press, 1999, s.3. ISBN 80-7226-195-9.

²⁴ WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer press, 1999, s. 9-10. ISBN 80-7226-195-9.

Následkem těchto opatření byla přezaměstnanost a nízká produktivita práce. Zajímavé je, že byl odstraněn i pojem nezaměstnanost a byl nahrazen pojmy „čekání na zaměstnání nebo umístění“. Po roce 1988 se očekával nárůst nezaměstnanosti. V této době docházelo k privatizaci a přezaměstnanost zatěžovala transformující se podniky. Nezaměstnanost byla novým jevem a bylo nutné přijmout určitá opatření. Byly zřízeny úřady práce a vytvořen zákon o zaměstnanosti. Oproti očekávání však byla do roku 1997 velmi nízká míra nezaměstnanosti. Tento stav byl způsoben tím, že mnoho lidí dobrovolně opustilo trh práce. Zejména pracující důchodci a ženy, které chtěly pracovat v domácnosti. Vznikala také spousta nových služeb, které produkovaly velké množství nových pracovních míst a došlo k rozvoji soukromého podnikání a sebezaměstnávání. Po roce 1997 se míra nezaměstnanosti začala rychle zvyšovat.²⁵

4.2 SEGMENTACE PRACOVNÍHO TRHU

Trh práce není homogenní, ale je segmentován a má mnoho dimenzí, které se dělí jak podle odvětví a profesí, tak podle geografických oblastí.²⁶

4.2.1 PRIMÁRNÍ A SEKUNDÁRNÍ TRH PRÁCE

V oblasti primárního trhu práce nacházíme lepší a prestižnější pracovní příležitosti. Práce na primárním trhu je dobře placená a je zde možnost kariérního růstu. Je stabilnější než na sekundárním trhu.²⁷

Sekundární trh je přesným opakem trhu primárního. Je typický pracovními místy s nižší prestiží. Práce na tomto trhu není dobře placená a je velmi nestabilní. Pracovníci se častěji ocitají mezi nezaměstnanými, ale na rozdíl od primárního trhu je zde snazší najít zaměstnání.²⁸

²⁵ TOMEŠ, Igor a kol. *Sociální správa: Úvod do teorie a praxe*. 2. Praha: Portál, 2009, s. 207-208. ISBN 978-80-7367-483-0.

²⁶ WINKLER, Jiří a Mírka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer press, 1999, s. 24. ISBN 80-7226-195-9.

²⁷ WINKLER, Jiří a Mírka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer press, 1999, s. 24. ISBN 80-7226-195-9.

²⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 51. Studijní texty, 6. ISBN 80-901424-9-4.

Existence těchto dvou trhů je určitými autory chápána jako segregace a diskriminace určitých osob, protože přechod pracovníků ze sekundárního trhu do primárního není pro většinu pracovníků možný.²⁹

4.2.2 FORMÁLNÍ A NEFORMÁLNÍ TRH PRÁCE

Formální trh je kontrolovaný institucemi, které ho regulují a je to oficiální trh pracovních příležitostí. Neformální trh je nekontrolovatelný a jeho aktivity řadíme do šedé či černé ekonomiky. Patří sem kriminální aktivity, ale týká se i domácích prací. V poslední době narůstá význam neformálního trhu vlivem nárůstu osob pracujících bez pracovního povolení.³⁰

4.2.3 EXTERNÍ A INTERNÍ TRH PRÁCE

Interní trh je trh nacházející se uvnitř firem, v nichž dochází k pohybu pracovníků uvnitř podniku a je podporován růst kvalifikace pracovníků. Externí trh naopak podporuje mobilitu pracovníků mezi firmami.³¹

4.3 OHROŽENÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE

U určitých skupin osob na trhu práce existuje větší riziko ztráty zaměstnání a následná dlouhodobá nezaměstnanost. Tyto osoby nacházejí častější uplatnění v sekundárním trhu práce. Právě na tyto skupiny osob se zaměřuje politika zaměstnanosti a věnuje jim zvýšenou pozornost i v oblasti poradenství. Do těchto skupin řadíme dle Buchtové (2002):

- **Mladší věkové skupiny do 30 let**

Do této skupiny spadají absolventi středních a vysokých škol, mladiství s ukončenou základní školou nebo mladí lidé, kteří nedokončili střední školu. Mladí absolventi mají značné znevýhodnění na trhu práce, protože nemají praktické zkušenosti a osvojené základní pracovní návyky. Velký problém může nastat, když mladiství ztrácejí zájem o práci a začnou si prodlužovat svoji adolescenci. V souvislosti s tímto jevem

²⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 51. Studijní texty, 6. ISBN 80-901424-9-4.

³⁰ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 53. Studijní texty, 6. ISBN 80-901424-9-4.

³¹ WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer press, 1999, s. 27. ISBN 80-7226-195-9.

se u nich začíná objevovat i sociálně patologické chování a dochází k ohrožení rozvoje osobní identity a dosažení nezávislosti na rodičích.³²

- **Staří lidé**

Lidé ve věku 41-50 let prožívají ztrátu zaměstnání nejhůře ze všech skupin a je pro ně nejtěžší se znovu uplatnit na trhu práce, protože pro zaměstnavatele nejsou stejně atraktivní jako mladí uchazeči o práci. Jednou z možností, jak se uplatnit na trhu práce, je začít podnikat, ale tento krok s sebou nese i velkou fyzickou i psychickou zátěž, kterou ne každý ve vyšším věku ještě zvládne.³³

- **Ženy**

Nerovné postavení žen na trhu práce je v současné době závažným celosvětovým problémem. Zaměstnavatelé dávají přednost mužské pracovní síle, která není tolik svázána s péčí o domácnost a o děti. Ženy jsou pro zaměstnavatele méně atraktivní z toho důvodu, že mají častější pracovní absence a nemohou většinou pracovat na vícesměnný provoz.³⁴

- **Osoby se zdravotním postižením**

Dnešní společnost je velmi orientovaná na výkon a produktivitu. Z tohoto důvodu se lidé se změněnou pracovní schopností hůře uplatňují na trhu práce. U zdravotně postižených lidí dochází také ke stigmatizaci, kdy už pouhý fakt, že je člověk zdravotně postižený, znamená pro zaměstnavatele nesplnění podmínek pro přijetí.³⁵

- **Lidé bez kvalifikace**

Lidé bez kvalifikace tvoří největší část dlouhodobě nezaměstnaných. Do této skupiny řadíme osoby s ukončeným základním vzděláním, osoby s nežádoucím deviantním chováním jako jsou alkoholici nebo např. lidé vracející se z nápravných

³² BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, s. 109-115. ISBN 80-247-9006-8.

³³ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, s. 109-115. ISBN 80-247-9006-8.

³⁴ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, s. 109-115. ISBN 80-247-9006-8.

³⁵ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, s. 109-115. ISBN 80-247-9006-8.

zařízení aj. Tyto osoby dosahují pouze velmi nízké kvalifikace, která je v důsledku technologického pokroku stále více nahrazována přístroji a oni tak nemohou najít pracovní uplatnění a stávají se velkým problémem pro celou společnost.³⁶

- **Romské etnikum**

Dříve byli Romové zaměstnáváni v profesích s nízkou kvalifikací. Tyto profese se vlivem technologického pokroku změnilly a vyžadují vyšší kvalifikaci, která však romským pracovníkům chybí. Velká většina Romů má pouze ukončené základní vzdělání a velké procento romských žáků nedokončí ani základní školu. Jejich uplatnění na trhu práce je velmi mizivé. V současnosti se stává problémem i zvýšená koncentrace romského obyvatelstva v určitých lokalitách, která s sebou přináší sociální problémy, vyšší kriminalitu a zvýšení závislosti na podpoře státu.³⁷

³⁶ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, s. 109-115. ISBN 80-247-9006-8.

³⁷ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, s. 109-115. ISBN 80-247-9006-8.

5 NEZAMĚSTNANOST

5.1 CHARAKTERISTIKA NEZAMĚSTNANOSTI

V životě lidí má práce a zaměstnání klíčovou roli. Vstup do zaměstnání nebo odchod z něj je velkým životním mezníkem. Jak je práce důležitá dokazuje i to, že když se člověk představuje, je jeho zaměstnání mezi prvními 5 věťami, které o sobě řekne. Ztráta zaměstnání je proto velmi důležitým a diskutovaným tématem.³⁸

Nezaměstnanost je přirozenou součástí společnosti, která je založena na tržních principech a demokracii. Představuje totiž nerovnováhu mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce, která je zcela normální. Z toho vyplývá, že nezaměstnanost jako taková problémem není. Tím se stává pouze v případě, když začíná být jevem hromadným, a začne se ve společnosti vyskytovat dlouhodobá nezaměstnanost. Potom se nezaměstnanost velmi dotýká nejen samotného člověka, který zrovna přišel o práci, ale i celé společnosti a vlády pro svoji finanční náročnost. Nezaměstnanost však není pouze ekonomickým, ale i psychologickým a sociálním problémem. Má velké dopady na jedince jako takového. Člověk se ztrátou příjmu ze zaměstnání přichází o sebevědomí, sebeúctu a může se stát, že se ocitne se svou rodinou i ve stavu chudoby.³⁹

V dnešní době se nezaměstnanost stala jedním z nejdiskutovanějších jevů v tržním hospodářství. Tento jev do určité míry souvisí se současnou politickou situací jak v našem státě, tak ve světě. Před 4 roky jsme prošli světovou finanční krizí, která způsobila masovou nezaměstnanost po celém světě. V současné době se přidává mnoho dalších aspektů jako je např. krize Evropské unie a zadlužení některých členských států, které tuto situaci nezlepšují.

Důležité je definovat, kdo je nezaměstnaný. Nezaměstnaná je osoba produktivního věku, která je schopna práce. Tato osoba aktivně práci hledá a je ochotna do práce

³⁸ JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. Praha: Grada publishing, 2010, s. 135. ISBN 978-80-247-3258-9.

³⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 11-14. Studijní texty, 6. ISBN 80-901424-9-4.

nastoupit. I přes tuto snahu však nemá v daný okamžik placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání.⁴⁰

Nezaměstnanost nejčastěji vyjadřujeme pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti. Tato míra vyjadřuje efektivnost politiky zaměstnanosti. Míru nezaměstnanosti počítáme jako podíl nezaměstnaných vůči ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu a uvádíme ji v procentech. Počet ekonomicky aktivních jedinců zjistíme pomocí součtu zaměstnaných a nezaměstnaných lidí.⁴¹

Míra nezaměstnanosti = nezaměstnaní / (pracující + nezaměstnaní)

5.2 STRUKTURA NEZAMĚŠTNANOSTI

Strukturu nezaměstnanosti dělíme podle několika hledisek: délky trvání nezaměstnanosti, jejího regionálního rozložení či dopadu na určité skupiny obyvatelstva. Asi nejmenší ekonomický, ale i psychický a sociální dopad má krátkodobá nezaměstnanost. Tato nezaměstnanost je sice nepříznivý a nepříjemný jev, ale je chápána jako nevyhnutelná součást našeho života. Na rozdíl od krátkodobé nezaměstnanosti je dlouhodobá nezaměstnanost velmi závažným problémem a označujeme tím stav, kdy nezaměstnanost osoby trvá déle než jeden rok.⁴²

U dlouhodobé nezaměstnanosti po čase dochází k situaci, v níž nezaměstnaná osoba přestává být po čase způsobilá pro výkon práce z důvodu ztráty kvalifikace nebo pracovních návyků a zvykne si na čerpání sociálních dávek. Proto při práci s dlouhodobě nezaměstnanými musí být uplatňován jiný způsob pomoci než u krátkodobě nezaměstnaných.⁴³

⁴⁰ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, s. 64-65. ISBN 80-247-9006-8.

⁴¹ JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. Praha: Grada publishing, 2010, s. 135-136. ISBN 978-80-247-3258-9.

⁴² BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, s. 64-71. ISBN 80-247-9006-8.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 16-17. Studijní texty, 6. ISBN 80-901424-9-4.

JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. Praha: Grada publishing, 2010, s. 139-141. ISBN 978-80-247-3258-9.

⁴³ TOMESŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010, s. 282. ISBN 978-80-7367-680-3.

5.3 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI

5.3.1 FRIKČNÍ NEZAMĚŠTNANOST

Tento typ nezaměstnanosti vzniká vlivem životního cyklu obyvatelstva. Je zapříčiněna mobilitou osob mezi pracovními místy způsobenou buď vlastními potřebami těchto osob (stěhováním, hledáním lépe placené práce), nebo potřebami ekonomického vývoje. Je spojena i s hledáním prvního zaměstnání po absolvování školy. U tohoto typu je doba, během které lidé hledají novou práci, zpravidla velmi krátká. Frikční nezaměstnanost není pokládána za závažný problém a svým způsobem se stává výrazem pružnosti trhu práce.⁴⁴

5.3.2 STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚŠTNANOST

Při nerovnováze nabízené a poptávané kvalifikační struktury práce na trhu práce dochází k strukturální nezaměstnanosti. Vlivem technického pokroku nebo rozpadu neefektivních podniků dochází k zániku různých odvětví, čímž mizí řada povolání. Pro osoby, které se tímto způsobem stávají nezaměstnanými, je charakteristické, že jsou určitého věku, mají určitou kvalifikaci, dovednosti a zkušenosti a mají své bydliště. Tyto osoby se pak velmi těžko uplatňují na trhu práce. Velmi účinným řešením strukturální nezaměstnanosti jsou vhodně zvolené rekvalifikační kurzy, podpora pracovní mobility či vhodných vzdělávacích oborů ve školství. Tento typ nezaměstnanosti je typický pro ekonomicky vyspělé země.⁴⁵

5.3.3 CYKlickÁ A SEZONNÍ NEZAMĚŠTNANOST

Cyklická nezaměstnanost má příčinu v cyklickém pohybu ekonomiky. V období recese totiž dochází k nárůstu nezaměstnanosti, která je spojena s nedostatečnou poptávkou. Cyklická je i sezónní nezaměstnanost, která ale není spojena s pohybem

⁴⁴ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, s. 66. ISBN 80-247-9006-8.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 17-19. Studijní texty, 6. ISBN 80-901424-9-4.

JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. Praha: Grada publishing, 2010, s. 139-140. ISBN 978-80-247-3258-9.

⁴⁵ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, s. 67. ISBN 80-247-9006-8.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 19-20. Studijní texty, 6. ISBN 80-901424-9-4.

JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. Praha: Grada publishing, 2010, s. 140. ISBN 978-80-247-3258-9.

ekonomiky ale s cyklem přírodním. Tento typ nezaměstnanosti postihuje zaměstnání, která jsou určitým způsobem spojena s ročním obdobím. Příkladem může být stavebnictví, kdy osoby pracující v tomto odvětví v zimě nemají práci a přes zimní měsíce se evidují na úřadech práce jako uchazeči o zaměstnání. Sezónní nezaměstnanost je charakteristická pro oblast zemědělství, ale i určitých služeb (např. služby spojené s turistikou).⁴⁶

5.3.4 NEÚPLNÁ NEZAMĚŠTNANOST

Tato nezaměstnanost vzniká zejména v období recese a krize. Zaměstnavatelé zaměstnávají pracovníky pouze na zkrácenou pracovní dobu, aby tak předešli nebo omezili propouštění zaměstnanců.⁴⁷

5.3.5 NEPRAVÁ NEZAMĚŠTNANOST

Nepravou nezaměstnanost tvoří osoby, které jsou evidovány na úřadu práce a čerpají v plném rozsahu podporu, ale nesnaží se práci najít a nabídky úřadu práce odmítají. Do této skupiny také spadají lidé, kteří se evidují na úřadu práce jako nezaměstnaní, ale pracují zároveň nelegálně, a podílí se tak na šedé ekonomice.⁴⁸

5.3.6 SKRYTÁ NEZAMĚŠTNANOST

Tento typ nezaměstnanosti nastává tehdy, když se lidé neregistrují na úřadu práce jako nezaměstnaní, i když zaměstnání nemají. Velké procento těchto osob je tvořeno ženami v domácnosti, studenty, osobami předčasně odcházejícími do důchodu aj. Celkový počet těchto osob nelze přesně určit, a proto je není možné zachytit do statistik. To způsobuje, že skutečná celková míra zaměstnanosti je nižší než plyne z průzkumu.⁴⁹

⁴⁶ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, s. 67. ISBN 80-247-9006-8.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 20. Studijní texty, 6. ISBN 80-901424-9-4.

JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. Praha: Grada publishing, 2010, s. 140-141. ISBN 978-80-247-3258-9.

⁴⁷ TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010, s. 281. ISBN 978-80-7367-680-3.

⁴⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 21-22. Studijní texty, 6. ISBN 80-901424-9-4.

⁴⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 20-21. Studijní texty, 6. ISBN 80-901424-9-4.

5.4 PŘIROZENÁ MÍRA ZAMĚSTNANOSTI

Přirozená míra zaměstnanosti je ukazatel, který odráží stav rovnováhy na trhu práce. V současnosti je přirozená míra zaměstnanosti dáována do vztahu k vývoji inflace. Je to taková míra, při níž je inflace stabilní, neroste a ani neklesá. Přirozená míra zaměstnanosti je nejvyšší udržitelná úroveň zaměstnanosti, při které ještě ekonomika optimalizuje svůj výkon. Tento ukazatel je ovlivňován mnoha faktory. Tyto faktory tvoří např. lidská motivace najít si práci, schopnost úřadu práce vyhledávat pracovní místa, velikost a délka podpory v nezaměstnanosti a demografická skladba pracovní síly.⁵⁰

5.5 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI

Jak jsem již zmiňovala, nezaměstnanost není pouze ekonomický problém, ale má také psychologické a sociální důsledky.

Práce má pro člověka v jeho životě velmi důležité postavení. Přináší mu prospěch po materiální stránce, ale dává mu i možnost seberealizace a pocitu společenské užitečnosti. Proto je ztráta zaměstnání pro člověka velmi náročnou životní situací. U člověka, který ztratil zaměstnání, se velmi často projevuje časová dezorientace a postupem času dochází k ztrátě pracovních návyků. Mohli bychom také říci, že se ztrátou práce se také úměrně snižuje psychický život lidí. Jediněc se přestává zaměřovat na svoji budoucnost a žije pouze svoji minulostí a přítomností. Zejména muži trpí obavami z toho, jak bude jejich okolí reagovat na fakt, že již nejsou živiteli rodiny, a bojí se o ztrátu autority u svých dětí. Následkem ztráty zaměstnání dochází k zhoršení zdravotního stavu, který se v prvních fázích projevuje jako neurotické obtíže. Dlouhodobá ztráta práce je závažným psychosociálním problémem. Postihuje celou psychiku člověka a vede k sociální izolovanosti. Neúspěšné snažení najít zaměstnání vede postupem času k apatii, depresím a ke ztrátě životní perspektivy.⁵¹

Ztrátu zaměstnání prožívá každý člověk velmi individuálně. Záleží na osobnosti člověka a jeho schopnosti zvládat psychickou zátěž. Důležitou roli zde hraje také to, jestli

⁵⁰ JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. Praha: Grada publishing, 2010, s. 141-142. ISBN 978-80-247-3258-9.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 22-24. Studijní texty, 6. ISBN 80-901424-9-4.

⁵¹ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, s. 75-122. ISBN 80-247-9006-8.

osoba, která o práci přišla, měla své životní hodnoty pouze v práci, protože pak v důsledku ztráty zaměstnání její život ztrácí smysl. Při ztrátě zaměstnání jsou důležité finanční možnosti nezaměstnaného. S rostoucími finančními problémy totiž klesá i schopnost zvládat tuto situaci. Většina nezaměstnaných vidí největší oporu při ztrátě zaměstnání ve svém partnerovi.⁵²

⁵² BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, s. 75-122. ISBN 80-247-9006-8.

6 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

V současné době vlivem globalizace a technologického pokroku lidé žijí déle než dříve. Mění se požadavky na kvalifikaci zaměstnanců a změnil se také vztah mezi generacemi. Zároveň stoupá počet nezaměstnaných a mladých lidí bez dokončeného vzdělání. V důsledku toho, čím dál více lidí žije na hranici chudoby. Česká republika se řadí mezi státy s nízkou mírou relativní chudoby, ale je zde alarmující procento lidí, kteří žijí těsně nad touto hranicí. Z toho vyplývá více povinností a větší finanční zatíženost ve formě sociálního zabezpečení pro stát.⁵³

Od našeho vstupu do Evropské unie v roce 2004 jsme získali možnost čerpat prostředky z Evropské sociální politiky, která se zakládá na principu solidarity. Členské státy přispívají do rozpočtu Společenství, ze kterého je následně čerpáno za účelem vytvoření ekonomické a sociální rovnováhy mezi členskými zeměmi.⁵⁴

Hlavním nástrojem této politiky jsou evropské strukturální fondy. Mezi tyto fondy patří i Evropský sociální fond, z něhož jsou získávány prostředky pro podporu vzdělávacích systémů a podporu profesního vzdělávání v zaostávajících regionech Evropské unie. Celkově je Evropský sociální fond klíčovým nástrojem pro zvyšování zaměstnanosti různých cílových skupin napříč Evropskou unií.⁵⁵

6.1 VÝVOJ EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU

Evropský sociální fond je jedním z nejstarších fondů a vznikl v roce 1957 na základě Římské smlouvy. Měl za cíl finančně nahrazovat ztrátu práce a podporovat pracovní mobilitu zaměstnanců. Zpočátku byl hojně využíván pouze v Itálii, protože zbytek Evropského hospodářství byl v rozkvětu a nezaměstnanost byla velmi nízká. V 70. letech proběhla reforma fondu. Byly definovány cílové skupiny, které budou podporovány, a byl zvýšen jeho rozpočet. Hlavním zájmem fondu se stali nezaměstnaní mladiství, dále to byla podpora žen, osob se zdravotním postižením a osob starších 50 let na trhu práce. Během

⁵³ CZECHTRADE. *Businessinfo.cz: oficiální portál pro podnikání a export* [online]. 30.05.2009 [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/socialni-politika-v-evropske-unii/1000521/19269/#TOP>>. <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/socialni-politika-v-evropske-unii/1000521/19269/#TOP>>.

⁵⁴ VILAMOVÁ, Šárka. *Čerpáme finanční zdroje Evropské unie*. Praha: Grada publishing, 2005, s. 16-17. Finanční řízení. ISBN 80-247-1194-X.

⁵⁵ POTLUKA, Oto. *Průvodce strukturálními fondy Evropské unie*. Praha: Ireas, 2003, s. 45-46. ISBN 80-86684-02-4.

80. let došlo k úpadku tradičních odvětví a ke vzniku nových technologií zejména v sektoru služeb. V důsledku těchto změn se Evropský sociální fond začal zabývat odborným vzděláváním. V tomto období proběhla další reforma, která měla za následek, že fond začal více pomáhat nejzaostalejším regionům a zemím. Byly opět navýšeny finanční zdroje Evropského sociálního fondu. V 90. letech začala rapidně narůstat nezaměstnanost. Evropský sociální fond si proto stanovil jako hlavní prioritu zaměstnanost. Začal se zaměřovat na podporu osob, aby mohly co nejdéle setrvat v práci, a na vytváření nových pracovních míst a poradenství. V tomto období již začíná obyvatelstvo Evropy stárnout, takže se větší pozornost obrací i na školení osob ve věku okolo 50 let. V roce 2010 byla přijata Lisabonská strategie. Její prioritou je vytvořit z evropské ekonomiky nejpokročilejší znalostní ekonomiku světa. Zaměřila se na zvýšení celkové míry zaměstnanosti a zvýšení míry zaměstnanosti u žen a starších pracovníků. Dále podporuje správné fungování institucí, veřejné správy a veřejných služeb. V období 2007-2013 si Evropský sociální fond stanovil za cíl zvýšit adaptabilitu podniků a zaměstnanců na hospodářské změny.⁵⁶ Pro období 2014-2020 byly navrženy tyto priority: podporovat aktivní a zdravé stáří, boj proti nezaměstnanosti mladých lidí, podpora sociální inovace, sociální integrace, boj proti chudobě aj.⁵⁷

6.2 CHARAKTERISTIKA EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU

Mezi priority Evropského sociálního fondu patří: odstraňování dlouhodobé nezaměstnanosti, zprostředkovávání zaměstnání pro mladistvé, zabývání se rovnoprávným postavením na trhu práce pro všechny osoby, poskytování pomoci pro sociálně znevýhodněné skupiny, rozvíjení zaměstnanosti a rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Na plnění těchto priorit je v programovém období 2007-2013 vyhrazeno 3,8 mld. €.⁵⁸

⁵⁶ *Evropská komise: Evropský sociální fond* [online]. 2009 [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>

⁵⁷ *Evropská komise: Evropský sociální fond* [online]. 2009 [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=62&langId=cs>

⁵⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

Hlavní cíle Evropského sociálního fondu jsou:

- poskytovat pomoc nezaměstnaným lidem na trhu práce
- zajišťovat rovnost příležitostí pro všechny při přístupu na trh práce
- sociální integrace lidí ze znevýhodněných skupin na trh práce
- rozvoj celoživotního vzdělávání
- zlepšení pozice žen na trhu práce
- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly⁵⁹

Řídícím orgánem, který odpovídá za čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Další orgány, které zodpovídají za konkrétní programy jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Magistrát hlavního města Prahy. Mezi partnery, kteří se spolupodílejí různými způsoby na programech patří např. úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy, Ministerstvo životního prostředí.⁶⁰

6.3 PROGRAMY REALIZOVANÉ V OBDOBÍ 2007-2013

V programovém období 2007-2013 existují 3 základní operační programy (OP) pro Českou republiku a Prahu, které umožňují čerpat prostředky v oblasti lidských zdrojů z Evropského sociálního fondu.⁶¹

6.3.1 OP LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST (OP LZZ)

Hlavním cílem tohoto programu je zvýšit zaměstnanost na úroveň průměru 15 nejlepších zemí Evropy. Mezi dílčí cíle programu patří: snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti a snaha o integraci vyloučených skupin obyvatel zpět do společnosti. Zabývá se také profesním vzděláváním a zvyšováním kvality veřejné správy.⁶²

⁵⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2002 [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>

⁶⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2002 [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>

⁶¹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2002 [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13>

⁶² *Fondy evropské unie* [online]. [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost> MPSV. *Nové operační programy klíčovou dírkou*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007. ISBN 978-80-86878-57-7.

Program se člení na 6 prioritních os. Tyto osy se dále rozdělují na oblasti podpory, které určují aktivity a cílové skupiny, na které mohou být dané projekty zaměřeny.⁶³

1. Adaptabilita

Tato osa se zaměřuje na předcházení nezaměstnanosti tím, že podporuje rozvoj odborné kvalifikace a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví.⁶⁴

2. Aktivní politika trhu práce

Tato osa se týká zlepšení přístupu k zaměstnání, prevence nezaměstnanosti, zejména té dlouhodobé, a nezaměstnanosti ohrožených skupin na trhu práce. Zaměřuje se na zlepšení služeb a kapacit institucí, které poskytují veřejné služby zaměstnanosti.⁶⁵

3. Sociální integrace a rovné příležitosti

Tato oblast má za cíl zprostředkovávat rovné příležitosti osobám, které patří do ohrožených skupin na trhu práce, a to formou přímé podpory těchto osob nebo formou zlepšování sociálních služeb poskytovaných těmto osobám. Zvláštní pozornost je zde také věnována přístupu k ženám na trhu práce a příslušníkům romských komunit a migrantům.⁶⁶

⁶³ *Fondy evropské unie* [online]. [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost-MPSV.-Nové-operační-programy-klíčovou-dírkou>. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007. ISBN 978-80-86878-57-7.

⁶⁴ *Fondy evropské unie* [online]. [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost-MPSV.-Nové-operační-programy-klíčovou-dírkou>. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007. ISBN 978-80-86878-57-7.

⁶⁵ *Fondy evropské unie* [online]. [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost-MPSV.-Nové-operační-programy-klíčovou-dírkou>. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007. ISBN 978-80-86878-57-7.

⁶⁶ *Fondy evropské unie* [online]. [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost-MPSV.-Nové-operační-programy-klíčovou-dírkou>. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007. ISBN 978-80-86878-57-7.

4. Veřejná správa a veřejné služby

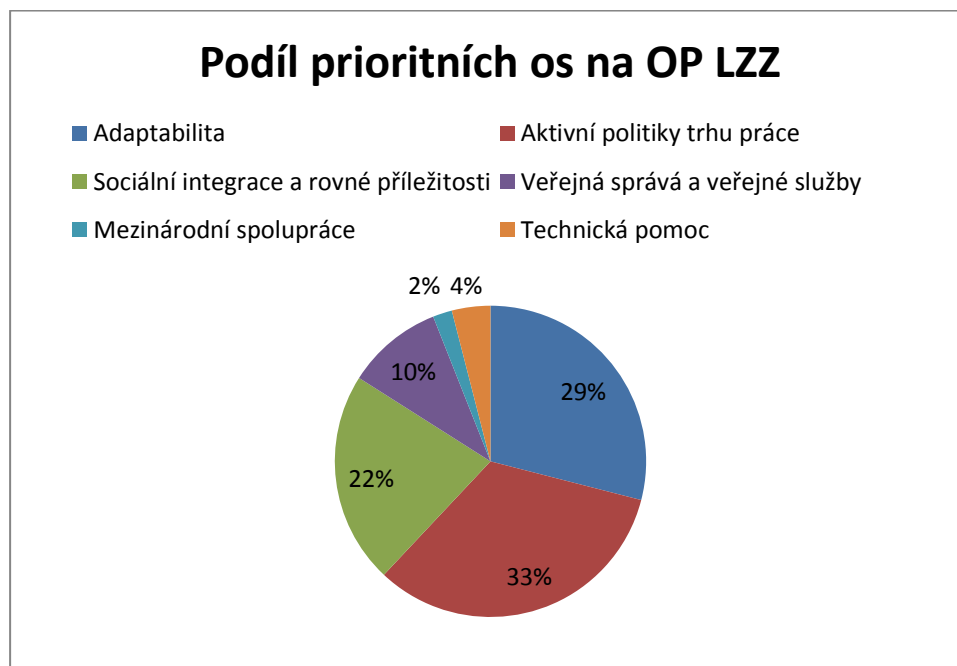
Podpora se zde zaměřuje na modernizaci orgánů ústřední státní správy a orgánů územní veřejné správy. Má za cíl zlepšení kvality, efektivnosti a zajištění transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb.⁶⁷

5. Mezinárodní spolupráce

6. Technická pomoc

Zahrnuje poskytnutí peněz na platy pracovníků zapojených do projektů, dále na zpracování analýz a studií, monitoring a jiné aktivity související s projekty.⁶⁸

Graf č. 1: Podíl prioritních os na OP LZZ



Zdroj: *Nové operační programy klíčovou dírkou*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007. s. 7.

⁶⁷ *Fondy evropské unie* [online]. [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost-MPSV>.

Nové operační programy klíčovou dírkou. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007. ISBN 978-80-86878-57-7.

⁶⁸ *Fondy evropské unie* [online]. [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost-MPSV>.

Nové operační programy klíčovou dírkou. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007. ISBN 978-80-86878-57-7.

Z uvedeného grafu můžeme vyčíst, že největší podíl na OP LZZ má osa Aktivní politiky trhu práce. Do této osy plyne z Evropského sociálního fondu nejvíce peněz a to 605,8 mil. €. Velký podíl tvoří oblast adaptability, na kterou bylo Evropským sociálním fondem vyčleněno 525,4 mil. € z celkových peněz vyhrazených pro tento operační program.⁶⁹

6.3.2 OP VZDĚLÁVÁNÍ PRO KONKURENCESCHOPNOST (OP VK)

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost se zaměřuje na vzdělávání ve všech jeho různých formách s důrazem na celoživotní vzdělávání.⁷⁰

6.3.3 OP PRAHA – ADAPTABILITA (OPPA)

Tento program je vymezen pouze pro hlavní město Praha. Zaměřuje se na boj proti sociálnímu vyloučení a na vzdělávání. Cílem tohoto programu je podpořit kvalifikaci zaměstnanců, poskytovat podporu lidem při vstupu na trh práce, investovat do rozvoje škol a studijních programů.⁷¹

6.4 PROJEKTY REALIZOVANÉ ÚŘADEM PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY, KRAJSKOU POBOČKOU V PŘÍBRAMI

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Příbrami realizuje v období 2007-2013 prostřednictvím Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost tyto regionální individuální projekty, které jsou diskutovány níže. Individuální regionální projekty svým charakterem zvyšují rozsah nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, čímž vedou ke zvýšení zaměstnavatelnosti a k lepšímu uplatnění ohrožených skupin osob na trhu práce.

MLADÍ BEZ KVALIFIKACE

Projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání evidované na úřadu práce do 25 let věku, kteří mají pouze základní vzdělání nebo nedokončené střední vzdělání. Hlavním cílem je zvýšit zaměstnavatelnost cílové skupiny nebo motivovat účastníka k návratu do vzdělávacího procesu. Aktivita v něm jsou zaměřeny na získání pracovních návyků,

⁶⁹ *Fondy evropské unie* [online]. [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>

⁷⁰ MŠMT. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. 2006 [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/op-vpk-obdobi-2007-2013>

⁷¹ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. *Praha fondy* [online]. 16.7.2010 [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>

komunikačních dovedností a sebedůvěry. Finanční rozpočet je 31 022 786,00 Kč a v průběhu projektu bude podpořeno 351 osob.⁷²

K 31. 12. 2010 bylo podpořeno celkem 271 osob. Zaměstnání díky projektu našlo 15 osob a 2 osoby se vrátily do školy.⁷³

IT NAD 40 (POČÍTAČOVÁ GRAMOTNOST PRO NOVÉ ZAMĚSTNÁNÍ UCHAZEČŮ A ZÁJEMCŮ NAD 40 LET)

Cílem projektu je rozšíření základní počítačové gramotnosti u osob produktivního věku, které se ucházejí o zaměstnání nebo jsou zaměstnaní, ale chtějí zvýšit svůj lidský kapitál a schopnost udržet si své místo. Zájemce o účast v projektu musí mít věk vyšší než 40 let a ukončené minimálně střední odborné vzdělání. Projekt se zaměřuje na komplexnost péče a individuální přístup k účastníkům. Bude vytvořeno 12 nových pracovních míst a kurz absolvuje 1640 osob.⁷⁴

K 31. 12. 2010 bylo podpořeno celkem 940 osob. Již bylo vytvořeno 14 nových pracovních míst a díky projektu našlo nové zaměstnání 256 osob.⁷⁵

CHCI ŘEŠIT SVOJI DLOUHODOBOU NEZAMĚSTNANOST

Projekt je realizován od 1. 8. 2009 do 31. 5. 2012. Poskytnutá částka na projekt je 47 803 697, 00 Kč. Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce. Hlavní cíl je začlenění této cílové skupiny zpět na trh práce, zvýšení jejich kvalifikace a motivace k práci a umožnění těmto osobám ucházet se o zaměstnání, na které do té doby neměly kvalifikaci. V souvislosti s projektem bude vytvořeno 12 pracovních míst a bude podpořeno 740 osob.⁷⁶ Projekt je rozdělen do 4 běhů, přičemž každý trvá 6 měsíců.

⁷² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2009 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/mladi-bez-kvalifikace-1?highlightWords=mlad%C3%AD+bez+kvalifikace>

⁷³ KRAJSKÁ POBOČKA ÚŘADU PRÁCE V PŘÍBRAMI. *Analýza trhu práce v kraji za rok 2010*. Příbram, 2011. s. 47.

⁷⁴ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2009 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/pocitacova-gramotnost-pro-nove-zamestnani-uchazecu-a-zajemcu>

⁷⁵ KRAJSKÁ POBOČKA ÚŘADU PRÁCE V PŘÍBRAMI. *Analýza trhu práce v kraji za rok 2010*. Příbram, 2011. s. 48.

⁷⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2009 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/chci-resit-svoji-dlouhodobou-nezamestnanost>

K 31. 12. 2010 bylo podpořeno 431 osob. Bylo vytvořeno 7 nových pracovních míst a pomocí projektu našlo nové zaměstnání 93 osob.⁷⁷

OD KOLÉBKY DO PRÁCE

Cílovou skupinou projektu „Od kolébky do práce“ jsou uchazeči o zaměstnání po rodičovské dovolené nebo zájemce o zaměstnání na rodičovské dovolené. Hlavním cílem je zvýšit zaměstnavatelnost cílové skupiny pomocí individuálního přístupu ke klientovi a zvolení vhodných nástrojů a školení. Zejména Úvodní modul se vyznačuje vysokou individualizací. Aktivity v projektu jsou účastníkovi vybrány úměrně jeho schopnostem a cílům, které si stanovil. Mají mu poskytnout dovednosti, které jsou potřebné k tomu, aby se zlepšil jeho přístup k zaměstnání. Účastníkům je během jejich zapojení do projektu poskytován příspěvek na péči nebo náhrada za rodičovský příspěvek. Projekt „Od kolébky do práce“ je realizován od 1. 8. 2009 do 31. 7. 2012 a je na něj vyhrazeno 64 367 949,00 Kč. V průběhu projektu bude vytvořeno 50 nových pracovních míst a projekt je určen pro 900 osob.⁷⁸

K 31. 12. 2010 bylo podpořeno 337 osob. Bylo vytvořeno 16 nových pracovních míst a díky projektu našlo nové zaměstnání 74 osob.⁷⁹

PRAXE JE ZAČÁTEK

Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání do 25 let věku s maximální praxí 6 měsíců a mající ukončené úplné střední všeobecné vzdělání či vyšší. Hlavním cílem bylo zvýšení zaměstnanosti cílové skupiny na trhu práce pomocí zvýšení kvalifikace účastníků v oblasti IT, kdy bylo možné získat certifikát ECDL (osvědčení v oblasti práce s PC s mezinárodní platností) a pomoci účastníkům získat kvalitní pracovní návyky pomocí zajištění placené pracovní praxe v rozsahu 12 měsíců u subjektů veřejné správy. Projekt

⁷⁷ KRAJSKÁ POBOČKA ÚŘADU PRÁCE V PŘÍBRAMI. *Analýza trhu práce v kraji za rok 2010*. Příbram, 2011. s. 48.

⁷⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2009 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/od-kolebky-do-prace?highlightWords=Od+kol%C3%A9bky+do+pr%C3%A1ce>

⁷⁹ KRAJSKÁ POBOČKA ÚŘADU PRÁCE V PŘÍBRAMI. *Analýza trhu práce v kraji za rok 2010*. Příbram, 2011. s. 48.

obohacoval nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které vedou ke zvýšení zaměstnavatelnosti a zlepšení uplatnitelnosti na trhu práce.⁸⁰

Projekt zahrnoval následující aktivity: Vstupní modul, Rekvalifikace IT, Pracovní praxi a Individuální poradenství. Dále byla účastníkům poskytována individuální podpora při vyhledávání vhodných pracovních míst. Měl za cíl získat 144 úspěšných absolventů kurzu IT a vytvořit 12 nových pracovních míst. Ve výsledcích výzkumu je dále uvedeno, jak tyto cíle byly splněny.⁸¹

PRAXE JE ZAČÁTEK 2

Projekt „Praxe je začátek 2“ navazuje na již realizovaný výše uvedený projekt. Cílová skupina je skoro stejná jako u předešlého projektu. Jediným rozdílem je délka praxe, která je maximálně 12 měsíců. Realizace začala 1. 2. 2011 a celková doba trvání je 24 měsíců. Předpokládaná investice činí 28 493 220,00 Kč. Hlavní cíl zůstává také stejný- jedná se o zvýšení zaměstnanosti cílové skupiny na trhu práce pomocí zvýšení kvalifikace účastníků v oblasti IT a v oblasti administrativního pracovníka. Základními prvky tohoto projektu jsou Vstupní modul, Rekvalifikace, Pracovní praxe a Individuální podpora. Projekt plánuje podpořit nejméně 120 osob a počítá s tím, že minimálně 70 % účastníků si najde uplatnění na trhu práce. V souvislosti s projektem bude vytvořeno minimálně 12 pracovních míst.⁸²

ZAČÍNÁME PO 50

Na tento projekt bylo vyhrazeno 48 133 608,00 Kč a je realizován od 1. 12. 2011 do 30. 11. 2014. Cílovou skupinou jsou osoby starší 50 let, které jsou evidovány na úřadu práce. Cílem je zvýšit zaměstnavatelnost těchto osob. Dílčími cíli jsou získání nových schopností a dovedností prostřednictvím rekvalifikace a zprostředkování zaměstnání i s možností poskytnutí mzdových příspěvku zaměstnavateli, který zaměstná účastníka projektu. Projekt si klade za cíl podpořit minimálně 640 osob, a vytvořit 12 nových

⁸⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2009 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/praxe-je-zacatek?highlightWords=praxe+je+za%C4%8D%C3%A1tek+p%C5%99%C3%ADbram> dokumenty získané up

⁸¹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2009 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/praxe-je-zacatek?highlightWords=praxe+je+za%C4%8D%C3%A1tek+p%C5%99%C3%ADbram>

⁸² MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2011 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/praxe-je-zacatek-2>

pracovních míst, na která bude poskytován příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnavateli.⁸³

SMĚR PRÁCE

Projekt je realizován od 1. 8. 2011 do 31. 7. 2014. Z finančních zdrojů na něj bylo vymezeno 54 537 980,00 Kč. Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání vedení v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců. Hlavním cílem je zvýšit zaměstnatelnost cílové skupiny prostřednictvím školení, rekvalifikací, individuálního poradenství. Dílčím cílem je prevence proti důsledkům dlouhodobé nezaměstnanosti, které byly zmíněny v kapitole 5.⁸⁴

Projekt plánuje podpořit minimálně 800 osob a vytvořit minimálně 40 nových pracovních míst.⁸⁵

⁸³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2011 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/zaciname-po-50?highlightWords=za%C4%8D%C3%ADn%C3%A1me+po+50>

⁸⁴ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2011 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/smer-prace?highlightWords=sm%C4%9Br+pr%C3%A1ce>

⁸⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2011 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/smer-prace?highlightWords=sm%C4%9Br+pr%C3%A1ce>

7 PRAKTICKÁ ČÁST

7.1 ÚVOD

Praktická část bakalářské práce navazuje na teoretické poznatky získané z odborné literatury a elektronických zdrojů, které souvisejí s tématem projektů zprostředkovaných Evropským sociálním fondem.

V metodologické části je vymezen cíl výzkumu, popsány výzkumné strategie, výzkumný soubor a výzkumné metody z teoretického hlediska. Následně je popsána realizace, průběh a výsledky výzkumu. Jako podklad výzkumu mi sloužily úřední a osobní dokumenty a data získaná prostřednictvím rozhovorů.

7.2 CÍL VÝZKUMU

Jako téma výzkumu jsem zvolila projekt „Praxe je začátek“. Projekt byl zvolen na základě osobních zkušeností, které jsem získala při své praxi, kterou jsem vykonávala na Úřadu práce České republiky, Krajské pobočce v Příbrami. Také jsem na různých pracovištích státní správy potkávala účastníky tohoto projektu a na základě rozhovorů s nimi jsem se o něj začala dále hlouběji zajímat.

Hlavním cílem výzkumu je zjistit efektivitu projektu „Praxe je začátek“ z pohledu Úřadu práce České republiky, Krajské pobočky v Příbrami pomocí rozboru a studie dokumentů vydaných Úřadem práce České republiky. Dále jsem se zajímala o to, jak absolventi projektu „Praxe je začátek“ nahlíží na svoji účast v něm. Zajímala jsem se o ty to oblasti:

- Dozvědět se informace o osobě účastníka.
- Zjistit motivaci zapojení se do projektu „Praxe je začátek“.
- Poznat očekávání účastníků od projektu a míru jejich naplnění.
- Dozvědět se, co projekt přinesl účastníkovi.
- Získat poznatky o současné životní situaci účastníků.

Tyto informace jsem zjišťovala pomocí polostrukturovaného rozhovoru s účastníky projektu v Příbramském regionu.

7.3 VÝZKUMNÁ STRATEGIE

Na začátku empirického výzkumu je důležité rozhodnout o výzkumné strategii. Rozlišujeme mezi kvalitativním nebo kvantitativním výzkumem. V současnosti dochází k tomu, že výzkumníci využívají výhody obou strategií při řešení problému. Tento typ výzkumu pak označujeme za smíšený.⁸⁶

Charakteristickým rysem kvantitativního přístupu je, že se snaží určitou teorii statisticky popsat či předvídat. Využívá metody náhodného výběru a strukturovaného sběru dat jako jsou dotazníky, testy aj. Na začátku kvantitativního výzkumu je provedena dedukce a vytvořeny hypotézy. Následně je provedeno měření a na jeho základě se rozhoduje o platnosti stanovených hypotéz. Hlavními výhodami jsou rychlý sběr a analýza dat, výsledky jsou relativně nezávislé na výzkumníkovi, získáme přesná a numerická data a výsledky můžeme zobecnit na celou populaci.⁸⁷

U kvalitativního výzkumu neexistuje obecný návod, jak postupovat. Creswell (1998, in Hendl, 2005, s. 50) definuje kvalitativní výzkum takto:

„Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založených na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.“⁸⁸

Kvalitativní výzkum nám umožňuje získat podrobný popis určitého fenoménu či sociální skutečnosti. Nevýhodou kvalitativního výzkumu je, že získané informace nejsou převoditelné na celou populaci. Sběr a vyhodnocení dat je časově náročnější a může dojít k ovlivnění výsledků výzkumu výzkumníkem a jeho osobními preferencemi.⁸⁹

Vlastní empirický výzkum byl proveden pomocí kvalitativní výzkumné strategie.

⁸⁶ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 45. ISBN 80-7367-040-2.

⁸⁷ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 46-48. ISBN 80-7367-040-2.

⁸⁸ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 50. ISBN 80-7367-040-2.

⁸⁹ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005, s. 49-55. ISBN 80-7367-040-2.

7.4 VÝZKUMNÝ SOUBOR

Výběr výzkumného souboru u kvalitativního výzkumu není náhodný ale záměrný. Pro výběr výzkumného souboru byla použita metoda prostého záměrného výběru, kdy kritériem k výběru byla účast v projektu „Praxe je začátek“ v Příbramském regionu a zároveň účastník souhlasil s výzkumem.⁹⁰ Část potencionálních účastníků byla oslovena pomocí sociální sítě Facebook. Jména účastníků byla získána z internetového deníku, který byl v rámci projektu zpracováván. Tímto způsobem bylo osloveno celkem 10 potencionálních adeptů na výzkum a do výzkumu se zapojili 2 účastníci. Druhá část výzkumného souboru byla oslovena přímým kontaktem na jejich pracovištích. Tímto způsobem byli osloveni 4 účastníci, z toho pouze dva splňovali kritéria pro výběr.

Výzkumný soubor dále tvořily úřední dokumenty poskytnuté Úřadem práce České republiky, Krajskou pobočkou v Příbrami

7.5 METODA SBĚRU DAT

S účastníkem, který byl ochoten podílet se na výzkumu, byl následně domluven termín buď pro osobní schůzku nebo pro rozhovor zprostředkovaný internetem pomocí služby Skype. Většina rozhovorů proběhla prostřednictvím osobní schůzky. Pouze 1 rozhovor byl z důvodu pracovní vytíženosti realizován prostřednictvím služby Skype. Na začátku každého rozhovoru byl vyžádán informovaný souhlas s rozhovorem a způsobem fixace dat. Dále byl každý respondent informován o anonymitě rozhovoru a o účelu rozhovoru a jeho využití. Byla jim také předložena škála, podle které odpovídali na určité otázky. Rozhovory probíhali v kavárenském prostředí a trvaly okolo 1 hodiny.

V průběhu roku jsem shromažďovala důležité úřední dokumenty a zprávy týkající se projektu „Praxe je začátek“. Domluvila jsem si také několik informačních schůzek na Úřadu práce České republiky, Krajské pobočce v Příbrami.

7.6 VÝZKUMNÉ METODY

Pro výzkumné šetření v bakalářské práci byla použita metoda polostrukturovaného rozhovoru a rozboru dokumentu. Při výběru metody jsem se rozhodovala mezi použitím dotazníku či rozhovoru. Z důvodu malého množství

⁹⁰ MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2006, s. 135-136. ISBN 80-247-1362-4.

respondentů, kteří byli ochotni spolupracovat, jsem si následně vybrala metodu rozhovoru.

7.6.1 ROZHOVOR

Rozhovor jinak řečeno interview je jedna z nejobtížnějších ale současně nejvýhodnějších metod kvalitativního výzkumu.⁹¹ S touto metodou operujeme v případě, chceme-li získat informace o názorech, postojích, a v případě že potřebujeme zjistit, jak respondent rozumí dané problematice. Tento proces získávání kvalitativních dat se vyznačuje vysokou interakcí mezi tazatelem a respondentem.⁹²

Interview má jako každá metoda své výhody a nevýhody. Mezi výhody řadíme např. přímý kontakt výzkumníka s respondentem, možnost objasnění otázek a zároveň ověření pochopení otázky respondentem. Umožňuje nám pozorovat neverbální reakce respondenta a můžeme snáze získat osobní a důvěrné informace. Naopak mezi nevýhody řadíme zejména časovou náročnost, menší soubor respondentů, obtížnější zaznamenání a vyhodnocení informací.⁹³

Existuje mnoho aplikačních variant interview. Základní podoby interview jsou volný rozhovor, polostrukturovaný rozhovor a strukturovaný rozhovor. Je i mnoho dalších podob interview např. skupinový rozhovor, narativní rozhovor, fenomenologický rozhovor aj.⁹⁴

Pro výzkumné šetření byla zvolena metoda polostrukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami. Polostrukturované interview je velmi rozšířenou metodou interview. Je jakýmsi kompromisem mezi strukturovaným a volným rozhovorem. Na začátku je vytvořeno schéma, které je pevně dané a nemění se. Toto schéma zahrnuje okruhy otázek, na které se bude tazatel dotazovat, a týkají se hlavního výzkumného cíle. Pořadí otázek není striktně dáno a jejich formulace se může částečně modifikovat. Je vhodné také používat inquiry, což znamená nechat si od respondenta vysvětlit, jak

⁹¹ MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2006, s. 155. ISBN 80-247-1362-4.

⁹² SKUTIL, Martin. *Základy psychologicko-pedagogického výzkumu pro studenty učitelství*. 1. vyd. Praha: Portál, 2011, s. 89-90. ISBN 978-80-7367-778-7.

⁹³ SKUTIL, Martin. *Základy psychologicko-pedagogického výzkumu pro studenty učitelství*. 1. vyd. Praha: Portál, 2011, s. 89-90. ISBN 978-80-7367-778-7.

⁹⁴ REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. 1. vyd. Praha: Grada publishing, 2009, s. 110-113. ISBN 978-80-247-3006-6.

danou věc myslí. Tímto způsobem si ověříme, že jsme odpověď respondenta správně pochopili a zajišťujeme tak verifikaci informací. Důležitou roli u polostrukturovaného rozhovoru hraje prostředí. Mělo být klidné a pokud možno izolované od okolních vlivů a mělo by navozovat pocit důvěry a vstřícnosti.⁹⁵

FÁZE INTERVIEW

Interview má několik fází. Úvodní fáze má za cíl navázání kontaktu s respondentem a získání si jeho pozornosti. Poté respondenta informujeme o tom, co od něj žádáme a očekáváme, dále představíme sebe a účel našeho rozhovoru. Sdělíme mu, jak dlouho náš rozhovor bude trvat a získáme souhlas s provedením interview a s příslušnou fixací dat. Následně proběhne dotazování neboli jádro interview, kdy postupujeme od obecnějšího ke konkrétnějšímu a od běžných k více intimním až citlivým tématům. Velmi důležitou a často podceňovanou fází je závěr interview. Cílem této fáze je ukončit rozhovor důstojnou formou, která by neměla vést k nabytí dojmu, že jsme pouze respondenta využili k získání potřebných informací. Je proto důležité věnovat respondentovi v závěru dostatek pozornosti a zaujmout vůči němu citlivý přístup.⁹⁶

TVORBA OTÁZEK

Při sestavování otázek pro rozhovor je potřeba dodržovat určitá kritéria. Nejdůležitějším kritériem je, že otázky se musí vztahovat k výzkumnému problému a cílům výzkumu. Musí být jasné a srozumitelné a nesmí působit dvojsmyslně a sugestivně. Máme několik typologií dělení otázek. Základní dělení je na otázky volné, uzavřené a polouzavřené. Otázky volné, kdy respondentovi nenabízíme žádnou možnost odpovědi a necháváme mu tak prostor k vyjádření. Nevýhodou těchto otázek je vysoká náročnost na jejich zpracování. Opakem volné otázky je otázka uzavřená, kdy respondent může vybírat pouze z nabízených odpovědí. Kombinace těchto dvou typů otázek je otázka

⁹⁵ REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. 1. vyd. Praha: Grada publishing, 2009, s. 111-112. ISBN 978-80-247-3006-6.

MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2006, s. 159-162. ISBN 80-247-1362-4.

⁹⁶ MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2006, s. 163-170. ISBN 80-247-1362-4.

polouzavřená, která obsahuje soubor nabízených odpovědí a zároveň možnost odpovědět vlastními slovy.⁹⁷

Témata otázek rozhovoru jsou přiložené v Příloha 1.

ZPRACOVÁNÍ A VYHODNOCENÍ ROZHOVORU

Získaná data byla fixována pomocí diktafonu a následně byla zpracována pomocí volné transkripce do písemné podoby. Informace byly dále zpracovány do kategorií, zredukovány a označeny pomocí kódů pro větší přehlednost. Proces kódování označuje přiřazování určitého číselného či písemného kódu k datovému segmentu, který je v určitém vztahu ke zkoumanému cíli.⁹⁸

7.6.2 ROZBOR DOKUMENTŮ

V průběhu roku jsem shromažďovala důležité úřední dokumenty a zprávy týkající se projektu „Praxe je začátek“. Další data jsem získávala pomocí informačních schůzek, které jsem si několikrát v průběhu roku na Úřadu práce České republiky, Krajské pobočky v Příbrami domluvila. Z těchto dokumentů jsem vybrala důležitá data pro můj výzkum a ty jsem pak dále použila a vyhodnotila.

7.7 REALIZACE VÝZKUMU

Výzkum byl realizován v období let 2011- 2012. Data pro rozbor dokumentů jsem shromažďovala od května roku 2011. Na konci roku 2011 jsem získala kontakty na účastníky projektu „Praxe je začátek“ a následně jsem je kontaktovala buď osobně nebo pomocí služby Facebook a požádala jsem je o spolupráci. Na začátku roku 2012 proběhl předvýzkum, kdy jsem provedla zkušební rozhovor a na jeho základě jsem dále upravovala otázky a témata rozhovoru. Zbytek rozhovorů se odehrál během února roku 2012.

7.7.1 ROZBOR PROJEKTU PRAXE JE ZAČÁTEK

Projekt „Praxe je začátek“ byl vytvořen Úřadem práce České republiky, Krajskou pobočkou v Příbrami. Byl rozdělen do dvou částí, které začínaly v srpnu roku 2009 a srpnu

⁹⁷ REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. 1. vyd. Praha: Grada publishing, 2009, s. 102-103. ISBN 978-80-247-3006-6.

SKUTIL, Martin. *Základy psychologicko- pedagogického výzkumu pro studenty učitelství*. 1. vyd. Praha: Portál, 2011, s. 90-92. ISBN 978-80-7367-778-7.

⁹⁸ SKUTIL, Martin. *Základy psychologicko- pedagogického výzkumu pro studenty učitelství*. 1. vyd. Praha: Portál, 2011, s. 219-220. ISBN 978-80-7367-778-7.

roku 2010 a trval 36 měsíců. Celková částka vyhrazená na tento projekt byla 47 279 891, 00 Kč.⁹⁹

Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání do 25 let věku s maximální praxí 6 měsíců, kteří mají ukončené úplné střední všeobecné vzdělání či vyšší a dříve se neúčastnili tohoto projektu. Hlavním cílem bylo zvýšení zaměstnanosti cílové skupiny na trhu práce odstraněním jedné z překážek pro jejich vstup na trh práce. Touto překážkou je nulová či minimální praxe. Dílčími cíli bylo zvýšení úrovně práce s PC, získání pracovních návyků prostřednictvím pracovní praxe a individuální podpora v průběhu projektu zaměřená na vyhledávání vhodného pracovního místa.¹⁰⁰

Projekt si dal za cíl podpořit 180 osob. Počítá se 144 úspěšnými absolventy kurzů a stejný počet účastníků by měl absolvovat pracovní praxi. V souvislosti s ním bude vytvořeno 12 pracovních míst, na které nebudou poskytovány mzdové prostředky.¹⁰¹ Tyto hodnoty jsem pro přehlednost přenesla do tabulky.

Tabulka č. 1: Plánované výsledky projektu

Hodnotící ukazatel	Plánovaná hodnota
Počet podpořených osob	180
Počet úspěšných absolventů kurzů	144
Počet vytvořených pracovních míst	12
Počet absolventů pracovní praxe	144

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Evropský sociální fond v ČR [online]. 2009 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/od-kolebky-do-prace?highlightWords=Od+kol%C3%A9bky+do+pr%C3%A1ce>

⁹⁹ *Praxe je začátek* [online]. 2009 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.praxejezacatekstc.cz/domovska-stranka>

MPSV. *Praxe je začátek* [online]. 14.2.2012 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfcb/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/praxe_je_zacatek

¹⁰⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2009 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/praxe-je-zacatek?highlightWords=praxe+je+za%C4%8D%C3%A1tek+p%C5%99%C3%ADbram+dokumenty+získané+up>

MPSV. *Praxe je začátek* [online]. 14.2.2012 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfcb/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/praxe_je_zacatek

¹⁰¹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2009 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/od-kolebky-do-prace?highlightWords=Od+kol%C3%A9bky+do+pr%C3%A1ce>

Projekt byl rozdělen do několika etap, které teď přiblížím.

PŘÍPRAVA PROJEKTU

Projekt byl schválen 18. 12. 2008. Následovalo vyhotovení oznámení o zakázce advokátní kanceláří Holec, ZUSKA & Partneři a jeho zveřejnění v informačním systému a Úředním věstníku EU. Zadavatelem byla jmenována 5-ti členná hodnotící komise projektu. Na základě doporučení hodnotící komise vybral zadavatel Česká republika- Úřad práce v Příbrami na pozici dodavatele Konsorcium Obslužná společnost a.s. a MAVO s.r.o.¹⁰²

PUBLICITA PROJEKTU

V rámci aktivity Publicita projektu byly vytvořeny webové stránky na adrese <http://www.praxejezacatekstc.cz/> a vyšly informace o projektu v novinách. Dále byly pravidelně zveřejňovány aktuální informace, příspěvky účastníků a fotodokumentace na uvedených stránkách.¹⁰³

VÝBĚR ÚČASTNÍKŮ DO PROJEKTU

Ve všech okresech Středočeského kraje proběhl výběr uchazečů a následné pohovory. Vhodní účastníci byli vybíráni zprostředkovateli na úřadu práce a následně byli pozváni na prezenční pohovor. Po seznámení s aktivitami v projektu se každý účastník mohl dobrovolně rozhodnout pro účast. Každému potencionálnímu účastníkovi byl vystaven formulář: Doporučení k zařazení do projektu ESF, Souhlas se zařazením do projektu ESF a Základní poučení účastníka projektu ESF. Pokud se rozhodl vstoupit do projektu, byl pozván na další aktivitu Vstupní modul.¹⁰⁴

VSTUPNÍ MODUL

Tato etapa probíhala po dobu 5 dnů v rozsahu 35 hodin a byla rozdělena do 5 částí. Účastníci byli detailně seznámeni s projektem, jeho průběhem a harmonogramem. Také poznali svého individuálního poradce, který jim sestavil osobní plán rozvoje,

¹⁰² MPSV. *Praxe je začátek* [online]. 14.2.2012 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/praxe_je_zacatek

¹⁰³ MPSV. *Praxe je začátek* [online]. 14.2.2012 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/praxe_je_zacatek

¹⁰⁴ MPSV. *Praxe je začátek* [online]. 14.2.2012 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/praxe_je_zacatek

a kterého mohli po celou dobu trvání projektu kontaktovat. V průběhu této etapy byli účastníci testováni v oblasti znalostí práce s PC a na základě výsledků byli rozřazeni do 2 základních skupin rekvalifikace a to ECDL Start a ECDL. Součástí vstupního modulu bylo i školení BOZP a poskytnutí základních informací v oblasti pracovněprávních vztahů. Účastníci se také zaměřili na své komunikační dovednosti, poznání sebe sama a rozvoj sebevědomí. Vytvořili si kvalitní životopis a probíhal nácvik pracovních pohovorů u zaměstnavatelů.¹⁰⁵

REKVALIFIKACE IT

Délka a úroveň tohoto modulu byla závislá na vstupních testech a je v rozmezí 10-15 dnů. Obsahem rekvalifikace byl již zmiňovaný kurz ECDL Start, kdy po absolvování kurzu bylo účastníkovi vydáno osvědčení o absolvování kurzu s celostátní platností, či kurz ECDL, kdy účastník obdržel certifikát s platností v rámci všech zemí EU.¹⁰⁶

PRACOVNÍ PRAXE

Pracovní praxe byla vykonávána po dobu 12 měsíců. Účastníci si mohli vybrat, na jakém pracovišti státní správy budou absolvovat pracovní pohovory, na základě kterých mohli být vybráni na dané pracovní místo. Po úspěšném pohovoru s nimi byla podepsána pracovní smlouva s pracovním poměrem na dobu určitou a mzdové zařazení pracovníka odpovídalo obecně platným pracovněprávním předpisům a platovým předpisům.¹⁰⁷ Ne všichni účastníci byli vybráni na dané pracovní místo, proto buď museli čekat, až se nějaká pozice uvolní, nebo pracovní praxi nezískali.

INDIVIDUÁLNÍ PODPORA

Individuální podpora byla považována za jednu z nejdůležitějších aktivit v celém projektu. Probíhala formou osobního kontaktu mailovou či telefonickou formou. Zahrnovala monitoring pracovního trhu, pomoc při vyhledávání vhodných pracovních

¹⁰⁵ MPSV. *Praxe je začátek* [online]. 14.2.2012 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/praxe_je_zacatek
Praxe je začátek [online]. 2009 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z: <http://www.praxejezacatekstc.cz/aktivity-projektu>

¹⁰⁶ MPSV. *Praxe je začátek* [online]. 14.2.2012 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esf/bp/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/praxe_je_zacatek
Praxe je začátek [online]. 2009 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z: <http://www.praxejezacatekstc.cz/aktivity-projektu>

¹⁰⁷ *Praxe je začátek* [online]. 2009 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z: <http://www.praxejezacatekstc.cz/aktivity-projektu>

míst, ale i měsíční kontrolní návštěvy v průběhu pracovní praxe. Součástí byl i závěrečný pohovor s účastníkem po ukončení pracovní praxe.¹⁰⁸

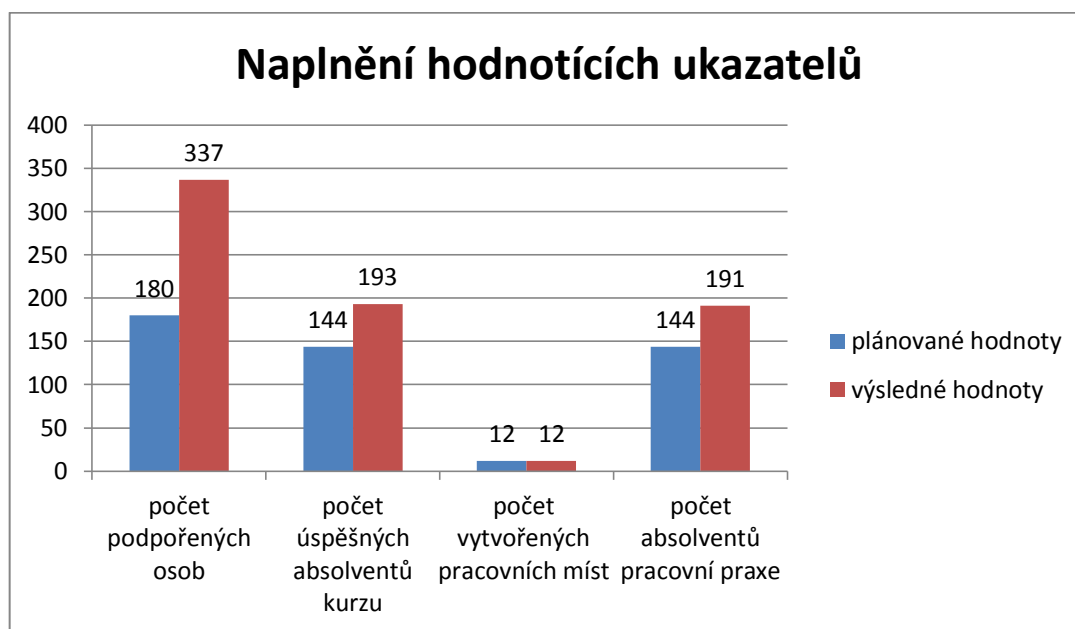
DOPROVODNÁ OPATŘENÍ

Doprovodná opatření jsou součástí projektu. Zahrnují přímou podporu účastníků formou příspěvku na úhradu cestovního a stravného u těchto etap projektu: Vstupní modul a Rekvalifikace IT.¹⁰⁹

VÝSLEDKY PROJEKTU

Celkově projekt „Praxe je začátek“ podpořil 337 osob. Z toho je 193 úspěšných absolventů kurzů a 191 absolventů pracovní praxe. Projekt plánoval vytvořit 12 nových pracovních míst a také je vytvořil. Pro přehlednost jsem tyto hodnoty zanesla do grafu a porovнала s plánovanými hodnotami.¹¹⁰

Graf č. 2: Naplnění hodnotících ukazatelů



Zdroj: *Praxe je začátek* [online]. 2009 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z: <http://www.praxejezacatekstc.cz/aktivity-projektu>

¹⁰⁸ *Praxe je začátek* [online]. 2009 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z: <http://www.praxejezacatekstc.cz/aktivity-projektu>

MPSV. *Praxe je začátek* [online]. 14.2.2012 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/praxe_je_zacatek

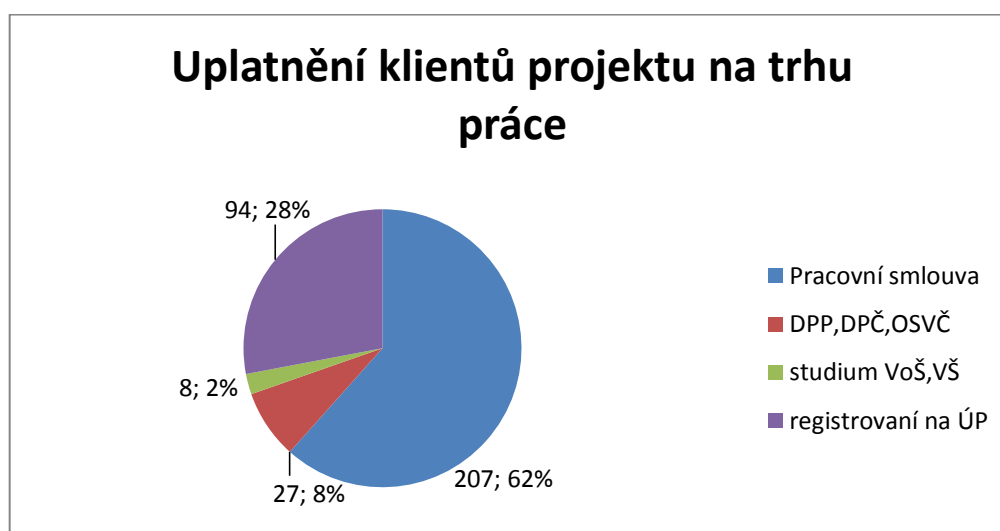
¹⁰⁹ *Praxe je začátek* [online]. 2009 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z: <http://www.praxejezacatekstc.cz/aktivity-projektu>

¹¹⁰ MPSV. *Praxe je začátek* [online]. 14.2.2012 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/praxe_je_zacatek

Z uvedeného grafu můžeme vyčíst, že všechny hodnotící ukazatele byly splněny a většina z nich dokonce překročena, což vypovídá o úspěšnosti projektu. Projekt plánoval podpořit 180 osob a ve výsledku podpořil 337 osob, což je skoro o polovinu více. Dalším hodnotícím ukazatelem byl počet úspěšných absolventů kurzu. Plánovaná hodnota činila 144 a výsledná hodnota byla 193, což je o 49 osob více. Plánovaná a výsledná hodnota počtu vytvořených pracovních míst zůstala stejná. Poslední hodnotou v grafu je počet absolventů pracovní praxe. Plánovaná hodnota byla 144 absolventů a výsledná byla 191 úspěšných absolventů.

Graf č. 3: Uplatnění klientů projektu na trhu práce



Zdroj: MPSV. *Praxe je začátek* [online]. 14. 2. 2012 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/op_lzz/rip - regionalni individualni projekty/praxe_je_zacatek](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/praxe_je_zacatek)

Z uvedeného grafu lze vyčíst, že ke dni 31. 1. 2012 našlo 207 klientů (62% z celkového počtu účastníků) práci na základě pracovní smlouvy. Dalších 27 klientů je zaměstnáno na základě DPP, DPČ, OSVČ a 8 klientů se rozhodlo pokračovat ve studiu na VoŠ či VŠ. Pouhých 28% účastníků zůstalo po skončení projektu registrováno na ÚP.

Realizovaný projekt proto hodnotím z hlediska dosažených výstupů jako velice úspěšný a efektivní. Hlavní cíl zvýšit zaměstnatelnost dané cílové skupiny se podařilo splnit z velké části, protože pouze 36% účastníků nenašlo po skončení projektu práci. Dílčí cíle zvýšení úrovně práce s PC, získání pracovních návyků prostřednictvím pracovní praxe a individuální podpora v průběhu projektu zaměřená na vyhledávání vhodného pracovního místa byly také naplněny.

7.7.2 ROZHOVORY S ÚČASTNÍKY PROJEKTU

Při tvorbě praktické části jsem se dále zajímala o to, jak absolventi projektu „Praxe je začátek“ nahlíží na svoji účast v něm. Zkoumanými oblastmi byly: informace o osobě účastníka projektu, motivace, očekávání od projektu a míra jejich naplnění, přínos pro účastníka a současný život účastníka. Celkem jsem oslovila 10 účastníků projektu z Příbramského regionu a rozhovor jsem provedla se čtyřmi z nich.

INFORMACE O OSOBĚ ÚČASTNÍKA

Dotazovaní respondenti měli většinou maturitu na střední odborné škole a věk okolo 21 let. Pouze jeden respondent vystudoval magisterské studium obor Andragogika na Karlově univerzitě a bylo mu 25 let. Po ukončení studia dále neuvažovali o pokračování ve studiu na vysoké škole, protože se chtěli osamostatnit a začít si získávat vlastní finanční prostředky. Zajímavé bylo, že všichni respondenti si po ukončení studia (většinou v měsíci květnu) nechali poslední prázdniny a zaměstnání začali hledat až v září. „*Ve studiích jsem nepokračoval a chtěl jsem jít z finančních důvodů pracovat a osamostatnit se. Školu jsem ukončil v květnu, kdy jsem si udělal prázdniny a v září jsem se registroval na úřadu práce. Začal jsem hledat práci, ale zjistil jsem, že je velký problém ji najít.*“

Zdroj: vlastní výzkum, 2012.

MOTIVACE ZAPOJENÍ SE DO PROJEKTU

Všichni respondenti se dozvěděli o projektu prostřednictvím úřadu práce. Výzkumem bylo zjištěno, že hlavním důvodem pro rozhodnutí zúčastnit se jej, bylo získání placené pracovní praxe a možnost získání certifikátu ECDL.

„*Pro projekt jsem se rozhodla, protože jsem potřebovala získat praxi. Z osobní zkušenosti jsem poznala, že když hledáš práci, tak jediné co všude chtějí je praxe. Pořádně ani nekoukají na to, jakou praxi máš, ale na to, že jsi alespoň rok někde pracovala.*“

Zdroj: vlastní výzkum, 2012.

OČEKÁVÁNÍ OD PROJEKTU A MÍRA JEJICH NAPLNĚNÍ

Respondenti očekávali, že prostřednictvím projektu získají pracovní praxi, nové zkušenosti a práci. *„Očekával jsem, že získám pracovní zkušenosti, ostřílím se a zjistím, co od života po profesní stránce chci. Jako chlap musím říct, že pracovat mezi samými ženami byla pro mě velká škola.“* Celkově se očekávání respondentů splnila.

Zdroj: vlastní výzkum, 2012.

Důležitou součástí této oblasti bylo zjistit spokojenost s dílčími aktivitami: Vstupní modul, Rekvalifikaci IT, Pracovní praxí, Individuálním poradenstvím. Většina respondentů byla s aktivitami velmi spokojena. Jeden respondent byl nespokojen s aktivitou Vstupní modul, kdy se o ní vyjádřil jako o hodně odpočinkové a nudné fázi a nazval ji „nutným zlem“.

S pracovní praxí byla většina respondentů spokojena a po skončení pracovní praxe jim na pracovištích byla nabídnuta pracovní smlouva, kterou přijali. Pouze jeden respondent měl na místě výkonu své praxe problémy a hrozilo mu propuštění.

Dále jsem se dotazovala na to, co by účastníci na projektu změnili. Dozvěděla jsem se, že byli nespokojeni s tím, jak se z něj dalo vystoupit. Člověk buď musel ukončit roční pracovní praxi, nebo si najít zaměstnání. Dále by změnili podmínky přijímacího pohovoru. Přijetí některých lidí bylo značně neprůhledné a jevílo se jako protekční, protože někteří účastníci evidentně nejevili zájem o to v projektu být.

„Změnila bych počáteční výběr, kdy nás na úřadu práce shromáždili (přibližně nás bylo okolo 40) a formou takového rychlého pohovoru nás vybírali. Domnívám se, že pohovor proběhl příliš rychle a ne příliš kvalifikovaně. Dále se také do projektu dostali lidi, kteří o něj neměli až takový zájem a ani se pak tolik nezapojovali v ostatních modulech.“

Zdroj: vlastní výzkum, 2012.

PŘÍNOS PROJEKTU PRO ÚČASTNÍKA PROJEKTU

Jako hlavní přínos účastníci spatřovali v získání práce a odborných znalostí. Mezi dalšími byly zmiňovány komunikační dovednosti a schopnost ohodnotit a prodat svoji práci.

„Pomocí projektu jsem získala sebevědomí a naučila jsem se komunikovat s lidmi v novém prostředí. Předtím mi připadalo, že jsem se chovala jako malé dítě.“

Zdroj: vlastní výzkum, 2012.

SOUČASNÝ ŽIVOT ÚČASTNÍKA PROJEKTU

V současnosti většina respondentů pracuje na pracovišti, kde vykonávali svoji pracovní praxi. Jeden respondent je na nemocenské dovolené a je bez práce. Do budoucna již nikdo z respondentů neplánuje pokračovat ve studiu, ale chtěli by dále kariéru růst.

VÝSLEDKY ROZHOVORŮ

Výzkumným šetřením pomocí rozhovorů jsem zjistila, že období, kdy se respondenti účastnili projektu, hodnotí jako velmi přínosné. Získali plno nových zkušeností a dovedností. Docházelo k osobnímu rozvoji a to nejdůležitější většina z respondentů získala práci. Očekávání, která před zahájením měli, se z velké části splnila a bylo pouze pár věcí, které by na projektu změnili. Většina mnou oslovených respondentů zhodnotila projekt velice kladně a díky účasti v něm mají možnost uplatnit své schopnosti na trhu práce a dále se profesně rozvíjet.

8 ZÁVĚR

Cílem teoretické části bakalářské práce bylo poskytnout základní přehled pojmů spojených s aktivní politikou zaměstnanosti zprostředkovanou Evropským sociálním fondem. Zaměřila jsem se také na Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. a jeho novelu, která se stala účinným právním předpisem 1. 1. 2012 a nabývá účinnosti od 1. 4. 2012. Při psaní teoretické části jsem vycházela především z odborné literatury a elektronických zdrojů.

Cílem praktické části práce bylo zjistit efektivitu projektu „Praxe je začátek“ z pohledu Úřadu práce České republiky, Krajské pobočky v Příbrami. Po důkladném prostudování úředních dokumentů vydaných Úřadem práce České republiky a po provedení porovnání plánovaných a výsledných hodnot jsem došla závěru: *„Realizovaný projekt hodnotím z hlediska dosažených výstupů jako velice úspěšný a efektivní.“* Hlavní cíl (zvýšit zaměstnavatelnost dané cílové skupiny) se podařilo splnit z velké části, protože pouze 36% účastníků nenašlo po skončení projektu práci. Dílčí cíle (zvýšení úrovně práce s PC, získání pracovních návyků prostřednictvím pracovní praxe a individuální podpora v průběhu projektu zaměřená na vyhledávání vhodného pracovního místa) byly také naplněny.

V praktické části jsem se dále zajímala o to, jak absolventi projektu „Praxe je začátek“ nahlíží na svoji účast v něm. Výzkumným šetřením bylo zjištěno, že období, kdy se jej účastnili, hodnotí jako velmi přínosné. Získali plno nových zkušeností a dovedností a většina z respondentů získala po jeho skončení práci. Očekávání, která před zahájením projektu měli, se z velké části splnila a bylo pouze pár věcí, které by na něm změnili. Většina mnou oslovených respondentů zhodnotila tento projekt velice kladně a díky jemu mají možnost uplatnit své schopnosti na trhu práce a dále se profesně rozvíjet.

Závěrem lze říci, že výzkumné šetření umožnilo komplexní pohled na projekt „Praxe je začátek“ a umožnilo nám zjistit jeho účelnost a úspěšnost. Tato úspěšnost se potvrdila i ve výsledcích plynoucích z rozhovorů s účastníky projektu.

Toto šetření by bylo zajímavé provést u všech projektů realizovaných na Úřadu práce České republiky, Krajské pobočce v Příbrami. Pomocí tohoto rozboru bychom totiž

mohli dojít závěru, zda jsou finance plynoucí z Evropského sociálního fondu efektivně využívány. Šetření však nebylo možné provést v takto krátkém časovém úseku a ve stanoveném rozsahu této bakalářské práce. Podle mého názoru by to bylo vhodné téma pro diplomovou práci.

9 SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK A GRAFŮ

Tabulka č. 1: Plánované výsledky projektu

Graf č. 1: Podíl prioritních os na OP LZZ

Graf č. 2: Naplnění hodnotících ukazatelů

Graf č. 3: Uplatnění klientů projektu na trhu práce

10 SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

OP	operační program
OP LZZ	operační program lidské zdroje a zaměstnanost
OP VK	operační program vzdělávání a konkurenceschopnost
OPPA	operační program Praha-adaptabilita
IT	informační technologie
PC	osobní počítač
ECDL	European Computer Driving Licence(mezinárodní certifikační koncept zabývající se testováním počítačové gramotnosti)
EU	Evropská unie
ESF	Evropský sociální fond
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
DPP	dohoda o provedení práce
DPČ	dohoda o pracovní činnosti
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
ÚP	úřad práce
VoŠ	vyšší odborná škola
VŠ	vysoká škola

11 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ A LITERATURY

11.1 LITERATURA

1. WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer press, 1999. ISBN 80-7226-195-9.
2. TOMEŠ, Igor a kol. *Sociální správa: Úvod do teorie a praxe*. 2. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-483-0.
3. TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-868-5.
4. TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-680-3.
5. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
6. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty, 6. ISBN 80-901424-9-4.
7. BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
8. JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. Praha: Grada publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3258-9.
9. VILAMOVIČ, Šárka. *Čerpáme finanční zdroje Evropské unie*. Praha: Grada publishing, 2005. Finanční řízení. ISBN 80-247-1194-X.
10. POTLUKA, Oto. *Průvodce strukturálními fondy Evropské unie*. Praha: Ireas, 2003. ISBN 80-86684-02-4.
11. MPSV. *Nové operační programy klíčovou dírkou*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2007. ISBN 978-80-86878-57-7.
12. MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1362-4.

13. SKUTIL, Martin. *Základy psychologicko- pedagogického výzkumu pro studenty učitelství*. 1. vyd. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-778-7.
14. REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. 1. vyd. Praha: Grada publishing, 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.
15. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
16. KRAJSKÁ POBOČKA ÚŘADU PRÁCE V PŘÍBRAMI. *Analýza trhu práce v kraji za rok 2010*. Příbram, 2011.
17. Zákon 435/2004 Sb. O zaměstnanosti.

11.2 ELEKTRONICKÉ ZDROJE

- 1) *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 14.6.2011 [cit. 2012-01-07].
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10939>
- 2) *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 20.12.2011 [cit. 2012-02-03].
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11864>
- 3) SENAT.CZ. OUR MEDIA. *Parlamentní listy: politika ze všech stran* [online].
13.10.2011 [cit. 2012-02-03]. Dostupné z:
<http://www.parlamentnilisty.cz/parlament/politici-volicum/Ministr-Drabek-Nelegalni-prace-budou-lepe-prokazatelne-210987>
- 4) *Informační centrum vlády: Sociální reforma* [online]. 2012 [cit. 2012-02-03].
Dostupné z: <http://icv.vlada.cz/cz/socialni-reforma/>
- 5) ČTK a MP. OUR MEDIA. *Parlamentní listy: politika ze všech stran* [online].
4.12.2011 [cit. 2012-02-03]. Dostupné z:
<http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/Nelegalni-prace-zdrazuje-215918>
- 6) ČTK a MP. OUR MEDIA. *Parlamentní listy: politika ze všech stran* [online].
4.12.2011 [cit. 2012-02-03]. Dostupné z:
<http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/Nelegalni-prace-zdrazuje-215918>
- 7) PSP ČR. OUR MEDIA. *Parlamentní listy: politika ze všech stran* [online].
12.11.2010 [cit. 2012-02-03]. Dostupné z:

- <http://www.parlamentnilisty.cz/parlament/politici-volicum/Ministr-Drabek-Vetsina-uprav-zakonu-ma-omezenou-platnost-180884>
- 8) *Informační centrum vlády: Sociální reforma* [online]. 2012 [cit. 2012-02-03]. Dostupné z: <http://icv.vlada.cz/cz/socialni-reforma/>
- 9) HECHTOVÁ, Alena. OUR MEDIA. *Parlamentní listy: politika ze všech stran* [online]. 13.12.2011 [cit. 2012-02-03]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/parlament/vlada/Drabkova-nabidka-nezamestnanym-Chcete-podporu-delejte-treba-spolecnici-216843>
- 10) RANDLOVÁ, Nataša a Ondřej CHLADA. *Epravo.cz* [online]. 5.4.2011 [cit. 2012-02-03]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/top/clanky/novela-zakona-o-zamestnanosti-soucast-socialni-reformy-2011-72727.html>
- 11) CZECHTRADE. *Bussinesinfo.cz: oficiální portál pro podnikání a export* [online]. 30.05.2009 [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/socialni-politika-v-evropske-unii/1000521/19269/#TOP>>. <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/socialni-politika-v-evropske-unii/1000521/19269/#TOP>>.
- 12) *Evropská komise: Evropský sociální fond* [online]. 2009 [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>
- 13) *Evropská komise: Evropský sociální fond* [online]. 2009 [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=62&langId=cs>
- 14) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2008 [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>
- 15) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2002 [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>

- 16) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2002 [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13>
- 17) *Fondy evropské unie* [online]. [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>
- 18) MŠMT. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. 2006 [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy/op-vpk-obdobi-2007-2013>
- 19) EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. *Praha fondy* [online]. 16.7.2010 [cit. 2012-01-07]. Dostupné z: <http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>
- 20) *Praxe je začátek* [online]. 2009 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.praxejezacatekstc.cz/domovska-stranka>
- 21) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2009 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/praxe-je-zacatek?highlightWords=praxe+je+za%C4%8D%C3%A1tek+p%C5%99%C3%ADbram>
- 22) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2011 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/smer-prace?highlightWords=sm%C4%9Br+pr%C3%A1ce>
- 23) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2011 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/zaciname-po-50?highlightWords=za%C4%8D%C3%ADn%C3%A1me+po+50>
- 24) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2011 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/praxe-je-zacatek-2>

- 25) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2009 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/od-kolebky-do-prace?highlightWords=Od+kol%C3%A9bky+do+pr%C3%A1ce>
- 26) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2009 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/chci-resit-svoji-dlouhodobou-nezamestnanost>
- 27) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2009 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/pocitacova-gramotnost-pro-nove-zamestnani-uchazecu-a-zajemcu>
- 28) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2009 [cit. 2012-02-29]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/mladi-bez-kvalifikace-1?highlightWords=mlad%C3%AD+bez+kvalifikace>
- 29) MPSV. *Praxe je začátek* [online]. 2012 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfcb/op_lzz/rip_-_regionalni_individualni_projekty/praxe_je_zacatek
- 30) *Praxe je začátek* [online]. 2009 [cit. 2012-03-06]. Dostupné z: <http://www.praxejezacatekstc.cz/aktivity-projektu>

12 RESUMÉ

Bakalářská práce „ Projekty Evropského sociálního fondu realizované na Krajské pobočce Úřadu práce v Příbrami“ je rozdělena do dvou částí.

Teoretickou část jsem rozvedla v 5 kapitolách. První kapitola se zabývá Zákonem o zaměstnanosti č.435/2004 Sb. a jeho novelou, která se stala platným právním předpisem od 1. 1. 2012 a nabývá účinnosti od 1. 4. 2012. V druhé kapitole je definována aktivní politika zaměstnanosti, která je klíčový pojmem souvisejícím s Evropským sociálním fondem. Třetí kapitola má za úkol objasnit pojem „nezaměstnanost“ a poukázat na její strukturu, typy a důsledky. Ve čtvrté části je popsán trh práce, jeho vývoj, segmentace a ohrožené skupiny na trhu práce. V závěrečné kapitole teoretické části se zabývám Evropským sociálním fondem. Je zde charakterizován Evropský sociální fond, jeho vývoj a základní operační programy realizované v období 2007-2013. V této kapitole jsou také shrnuty projekty Evropského sociálního fondu realizované na Krajské pobočce Úřadu práce v Příbrami.

Praktická část navazuje na získané poznatky uvedené v teoretické části. Pro výzkum jsem si vybrala projekt „Praxe je začátek“. Hlavním výzkumným cílem práce je zjistit efektivitu projektu „Praxe je začátek“ z pohledu Úřadu práce České republiky, Krajské pobočky v Příbrami pomocí rozboru a studie dokumentů vydaných Úřadem práce České republiky. Dále jsem se zajímala o to, jak absolventi projektu „Praxe je začátek“ nahlíží na svoji účast v projektu. Tyto informace jsem získávala pomocí metody polostrukturovaného rozhovoru. Praktická část obsahuje metodologii výzkumu, vlastní výzkum, výsledky výzkumného šetření a jejich shrnutí.

K práci jsou přiloženy přílohy.

13 SUMMARY

My dissertation is on European Social Fund projects realized at Regional branch of labor office in Příbram and it is divided into two parts.

I expanded the theoretical part upon five chapters. The first chapter deals with Act on Unemployment nr.435/2004 Coll. and its amendment, which became existing legislation on 1.1.2012 and becomes effective on 1.4.2012. In the second chapter is defined active employment policy, which is keyword associated with European Social Fund. The third chapter should clarify the concept of unemployment and point to its structure, types and consequences. In the fourth part, there is described the labor market, its development, segmentation and vulnerable groups on the labor market. In the last theoretical chapter I deal with European Social Fund. I characterized it, its development, and its projects that had been and will be realized during 2007-2013 and also projects that had realized the Region branch of labor office in Příbram.

The practical part follows the obtained knowledge written in the theoretical part. For the research I chose the project 'Practice is just the beginning'. The main goal of the research is to find the efficiency of the project 'Practice is just the beginning' from the perspective of the Labor office of the Czech Republic, and the Regional branch of labor office in Příbram through analyses and study documents issued by the Labor Office of the Czech Republic. I was also interested in how graduates of the project 'Practice is just the beginning' looking at their participation in the project. These information I got using the method of semi-structured interview. The practical part includes the methodology, results of the investigation and its summary.

To the dissertation are attached annex.

14 PŘÍLOHY

Příloha 1

Témata otázek pro rozhovor:

1. Identita účastníka projektu

- 1) Kolik je Ti let?
- 2) Jaké je Tvoje nejvyšší ukončené vzdělání?
- 3) Jak dlouho jsi byl(a) registrovaný(á) na úřadu práce, než jsi se zapojil(a) do projektu?

2. Motivace

- 1) Jakým způsobem jsi se o projektu dozvěděl(a)?
- 2) Jaká byla Tvoje motivace pro zapojení se do projektu?

3. Očekávání spojená s projektem a jejich naplnění

- 1) Co jsi očekával(a) při vstupu do projektu a nakolik se Tvoje očekávání splnilo? Uveď prosím odpověď dle škály: 1 (úplně), 2 (z velké části), 3 (nevím), 4 (v menší míře), 5 (vůbec).
- 2) Jak jsi byl spokojený(á) s aktivitami v projektu (viz. dále)? Uveď prosím odpověď dle škály: 1 (úplně), 2 (z velké části), 3 (nevím), 4 (v menší míře), 5 (vůbec)
 - Vstupní modul
 - Rekvalifikace IT
 - Udělal sis certifikát ECDL?
 - Pracovní praxe
 - Individuální poradenství
- 3) Co se Ti na projektu líbilo?
- 4) Co bys na projektu změnil(a)?
- 5) Na jakém pracovišti státní správy, jsi absolvoval(a) praxi?

- 6) Na jaké pracoviště jsi dělal(a) vstupní pohovory?
 - 7) Jak jsi byl spokojený(á) s průběhem praxe na pracovištích státní správy?
 - 8) Nabídli ti na pracovišti následně pracovní smlouvu po ukončení pracovní praxe?
4. Přínos projektu pro účastníka.
- 1) Jaké jsi získal(a) nové zkušenosti a schopnosti po absolvování projektu?
 - 2) Jaký měl pro tebe projekt Praxe je začátek význam?
5. Současný život účastníka.
- 1) Pracuješ v současnosti?
 - 2) Jak dlouho po účasti v projektu jsi našel(a) práci?

Zdroj: vlastní zpracování, 2012.