

Uplatnění nezaměstnaných na trhu práce prostřednictvím projektu ESF – Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji

Bc. Martina Konečná Marková

Diplomová práce
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Institut mezioborových studií

akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Martina Konečná Marková**
Osobní číslo: **H138228**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Uplatnění nezaměstnaných na trhu práce prostřednictvím projektu ESF – Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji**

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v SR UTB ve Zlíně č. 7/2014, včetně příloh, případně podle dalších materiálů. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel a po konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na problematiku Evropského sociálního fondu v ČR jako nástroje v boji proti nezaměstnanosti;

- na cíle, obsah a přínos projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji;

- na posouzení přínosu, efektivnosti a účelnosti daného regionálního individuálního projektu pro zaměstnavatele v Jihomoravském kraji.

Součástí diplomové práce bude kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření zaměřený na posouzení potřebnosti projektu.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BOBEK, M. a kol. Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011.

KNAPP, V. Velké právní systémy (Úvod do srovnávací právní vědy) 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 1996.

OUTLÁ, V. a kol. Právo Evropské unie. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2008.

POMAHAČ, R. Evropské veřejné právo. 1. vydání. Praha: Aspi Publishing, 2001.

RADVÁN, E. a M. VAVŘÍK Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2009.

VILAMOVÁ, Š. Čerpáme finanční zdroje Evropské unie. Praha: Grada Publishing, a.s., 2005.

Další literatura bude obsažena v Projektu diplomové práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí diplomové práce:

JUDr. Miroslava Muselíková

Institut mezioborových studií

Datum zadání diplomové práce:

4. listopadu 2014

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2015

V Brně dne 4. listopadu 2014


doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka




doc. PhDr. Miloslav Jůzl, Ph.D.
ředitel ústavu

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové práce bude uložen v příruční knihovně Fakulty humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a jeden výtisk bude uložen u vedoucího práce;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen přípouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

- že jsem na diplomové práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

V Brně 21. 11. 2014

MARTINA KONEČNÁ MARKOVÁ
Jméno, příjmení a podpis diplomanta

ABSTRAKT

Diplomová práce si klade za cíl zhodnotit přínos projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji pro uchazeče o zaměstnání - mladé lidi do 30 let bez pracovní praxe a také pro zaměstnavatele, kteří byli do projektu zapojeni.

První část práce je věnována Evropskému sociálnímu fondu, ze kterého jsou čerpány a poskytovány prostředky na tento a další projekty. Druhá kapitola se zabývá navazujícími operačními programy, především programem Lidské zdroje a zaměstnanost. Část práce také pojednává o Úřadu práce České republiky, který je příjemcem finanční podpory z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. V praktické části práce je výzkumem zjišťován přínos projektu v praxi.

Klíčová slova: projekt, uchazeč o zaměstnání, přínos, odborné praxe, Úřad práce ČR, operační program, Evropský sociální fond.

ABSTRACT

This thesis aims to evaluate the benefits of the project Professional Practice for Youth till 30 who requires a job in the South Moravian Region – Aspirants are young people without occupational practice and for employers who were affiliated to this project.

The first part is focused on European social funds, where the resources are exploited and afforded for this project or future projects. The second chapter deals with the operational programme, especially with Human resources development operational programme and employment. Part of the thesis deals with the labour office of Czech republic, the labour office is the acceptor of financial support from Human resources development operational programme and employment. Practical part inquires benefit of the project in practice by research.

Key words: project, aspirant who requires a job, contribution, expert practice, employer, labour office of Czech republic, operational programme European social fund.

Poděkování

Děkuji vedoucí mé diplomové práce paní JUDr. Mgr. Miroslavě Muselíkové za vstřícné metodické vedení, inspirující podněty a čas, který mi věnovala, dále panu Mgr. Pavlu Ondrákovi za poskytnutí praktických informací a pomoc s výzkumem.

Rovněž chci poděkovat své rodině za jejich trpělivost, veškerou pomoc a morální podporu.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Uplatnění nezaměstnaných na trhu práce prostřednictvím projektu ESF – Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použité literatury, který je součástí této diplomové práce.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Vyškově dne 24. 3. 2015

Bc. Martina Konečná Marková

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND	11
1.1 CÍLE ESF, PŘÍKLADY PODPOROVANÝCH PROJEKTŮ	13
1.2 LEGISLATIVNÍ VYMEZENÍ ESF.....	14
1.3 ZÁKLADNÍ POJMY	15
2 OPERAČNÍ PROGRAMY	18
2.1 PROGRAMOVÁ OBDOBÍ	18
2.1.1 Programové období 2004 – 2006	19
2.1.2 Programové období 2007 – 2013	19
2.1.3 Programové období 2014 – 2020	20
2.2 OPERAČNÍ PROGRAMY 2007 – 2013 v ČESKÉ REPUBLICE	22
2.3 OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST.....	23
2.4 HIERARCHICKÉ ZASTOUPENÍ SEGMENTŮ.....	25
3 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	27
3.1 KRAJSKÁ POBOČKA ÚP ČR v BRNĚ, REFERÁT PROJEKTŮ EU	28
3.2 REGIONÁLNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY REALIZOVANÉ KRP BRNO	29
3.3 REGIONÁLNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY PRO MLADÉ REALIZOVANÉ KRP BRNO	33
4 RIP ODBORNÉ PRAXE PRO MLADÉ DO 30 LET V JIHMORAVSKÉM KRAJI	37
4.1 CHARAKTERISTIKA HLAVNÍCH CÍLŮ PROJEKTU	38
4.2 CÍLOVÁ SKUPINA PROJEKTU.....	39
4.3 KLÍČOVÉ AKTIVITY PROJEKTU	39
4.4 REALIZAČNÍ TÝM PROJEKTU	42
II PRAKTICKÁ ČÁST	47
5 VLASTNÍ EMPIRICKÝ VÝZKUM	48
5.1 CÍLE VÝZKUMU A FORMULACE HYPOTÉZ	48
5.2 METODOLOGICKÁ VÝCHODISKA	49
5.3 ANALÝZA VÝSLEDKŮ ŠETŘENÍ.....	51
5.4 VYHODNOCENÍ	70
ZÁVĚR	76
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	78
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	82
SEZNAM OBRÁZKŮ	83
SEZNAM TABULEK	84
SEZNAM PŘÍLOH	85

ÚVOD

Ve své diplomové práci se zabývám tématem, které bezprostředně souvisí s mým pracovním uplatněním. Jsem zaměstnankyní Úřadu práce ČR, Krajské pobočky v Brně, konkrétně kontaktního pracoviště ve Vyškově, kde vykonávám pracovní pozici odborného pracovníka trhu práce a poradenství v rámci regionálního individuálního projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji.

Projekt, o kterém pojednává tato diplomová práce je financován z prostředků Evropského sociálního fondu, prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti specifické věkové skupiny mladých osob do 30 let věku realizací cíleného nástroje/opatření aktivní politiky zaměstnanosti „Odborné praxe pro mladé do 30 let“. Projektem mají být podpořeni mladí uchazeči o zaměstnání, kteří nemohou nalézt uplatnění na trhu práce kvůli absenci pracovní praxe, a také má pomoci zaměstnavatelům získat kvalitní a učenlivé zaměstnance, kteří budou vděční za příležitost získat práci a zaujmout své místo na trhu práce.

Absolventi škol bezesporu patří k nejohroženějším skupinám na trhu práce. Jejich problém, tedy nedostatek praxe v oboru, pomáhají řešit projekty Evropského sociálního fondu. Samotný diplom, maturitní vysvědčení či výuční list na získání dobrého zaměstnání nestačí. Zaměstnavatelé dávají přednost těm, kteří již disponují potřebnými zkušenostmi – mají praxi. To ale samozřejmě mladí lidé po škole nemají. Proto se u této skupiny obyvatel dostáváme do bludného kruhu. Kde vzít praxi, když vám nikdo nedá šanci ji získat? Mladý člověk se chce osamostatnit. Vzhledem k nedostatku pracovní praxe se mu však velmi těžko hledá zaměstnání, tudíž musí být dál závislý na rodičích, vytrácí se běžné návyky a tito mladí lidé jsou pak velmi často ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností.

Diplomová práce si klade za cíl popsat a zhodnotit přínos projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji pro uchazeče o zaměstnání - mladé lidi do 30 let bez pracovní praxe a také pro zaměstnavatele, kteří byli do projektu zapojeni. Dalším cílem diplomové práce je seznámit s problematikou Evropského sociálního fondu a operačních programů v ČR, možnostmi čerpání prostředků z těchto programů a zjistit, zda projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji byl pro uchazeče o zaměstnání a zapojené zaměstnavatele přínosný, zda pomohl firmám v regionu zlepšit jejich postavení na trhu tím, že de facto bez finančního přičinění získali nové zaměstnance a současně ověřit, zda finanční prostředky poskytnuté z evropských i státních zdrojů jsou

účelně investovány. Záměrem je také získání informací o tom, zda by se zaměstnavatelé do projektu zapojili znovu a zjistit názor na administrativní stránku projektu, zda se zapojeným podnikům nezdála příliš časově náročná.

Diplomová práce je členěna dle osnovy a skládá se z části teoretické a praktické. Část teoretická je členěna do čtyř kapitol. První kapitola diplomové práce je věnována Evropskému sociálnímu fondu, základním pojmům, které s uvedeným souvisejí. Ve druhé kapitole jsem se zaměřila na popis operačních programů, zvláště pak Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, v rámci kterého je i výzva projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji. Třetí kapitola je věnována Úřadu práce ČR, který je v pozici příjemce finanční podpory z ESF a rovněž v pozici administrátora mnoha národních i regionálních individuálních projektů. Kapitola čtvrtá již konkrétně seznámí čtenáře s projektem Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji, jeho cíli a aktivitami. Praktická část tvoří samostatnou kapitolu, v níž podávám konkrétní informace pojednávající o přínosu projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji pro zapojené uchazeče o zaměstnání, a také pro zapojené zaměstnavatele v Jihomoravském kraji.

Dané téma se prolíná s celosvětovým sociálním problémem, kterým je bezesporu nezaměstnanost. Míra nezaměstnanosti je vizitkou pro každý stát, který se stará o své obyvatelstvo a je na té, každé zemi, jak se s ní vyrovnává. V případě mladých nezaměstnaných je situace o to složitější, že stojí na prahu svého profesního života a jsou postaveni před hotovou věc. Chybí jim praxe a v podstatě bez vlastního přičinění se stávají nezaměstnanými. Dle mého názoru je velice důležité a přínosné, že se stát stará o lidi, kteří jsou teprve na začátku své pracovní kariéry. Projekty tohoto typu představují určitou motivaci ve smyslu budoucího uplatnění pro absolventy. Bez budoucnosti není motivace a bez motivace není výsledku.

Důležitou úlohu pro tyto nezaměstnané občany tvoříme také my, pracovníci Úřadu práce ČR, protože právě díky poradenství, které jim poskytujeme, mohou získat mimo jiné informace o projektech a pomoci z Evropského sociálního fondu.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

Pro uvedení do základního systému čerpání finančních zdrojů z Evropské unie, je nutné seznámení s Evropským sociálním fondem, jehož prostřednictvím jsou čerpány zdroje na financování a realizaci projektů.

Evropský sociální fond upravují články 146 -148 Smlouvy o založení Evropského společenství, jedná se o samostatnou část rozpočtu společenství. Podporuje převážně programy, které pomáhají řešit podmínky zaměstnanosti, rekvalifikace, pomoc nezaměstnané mládeži a osobám znevýhodněným na trhu práce. Převážně se zaměřuje na ta území, která vykazují dlouhodobě vysokou nezaměstnanost.¹

*„Evropský sociální fond (dále jen ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti“.*²

*„Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.“*³

Můžeme tedy konstatovat, že tento fond se snaží předcházet nezaměstnanosti a pomocí různých opatření řešit situaci na trhu práce v rámci jednotlivých členských zemí Evropské unie.

Strukturální fondy spravuje prvořadě Komise Evropských společenství. Komise Evropských společenství se sídlem v Bruselu je nejvyšším výkonným orgánem EU.⁴ Ve Smlouvě o ES je přímo uvedeno, že *„fond spravuje Komise. Komisi je přitom nápomocen výbor, jehož předsedou je člen Komise a jehož členy jsou zástupci vlád, odborových organizací a organizací zaměstnavatelů“.*⁵

Jak již bylo zmíněno, Evropský sociální fond je jedním ze strukturálních fondů. Fondy EU představují hlavní nástroj pro realizaci politiky hospodářské a sociální soudržnosti (HSS).

¹ HAKENBERG, W., Základy evropského práva. Praha: C. H. Beck, 2005, str. 225

² <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>, citováno dne 23. 1. 2015

³ <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>, citováno dne 23. 1. 2015

⁴ OUTLÁ, V. a kol., Právo Evropské unie, Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, 387 s., str. 61

⁵ Smlouva o založení Evropského společenství, kapitola 2, čl. 147, dostupné na www.euroskop.cz

Prostřednictvím nich se rozdělují finanční prostředky určené ke snižování sociálních a ekonomických rozdílů mezi členskými státy EU a jejich regiony.⁶

Rozlišujeme tyto strukturální fondy:

- **Evropský fond pro regionální rozvoj ((EFRR/ERDF)**

V rámci tohoto evropského fondu jsou podporovány investiční projekty, jako např. výstavba silnic a železnic, budování stokových systémů, rozvoj a obnova sportovních areálů, rekonstrukce kulturních památek, výstavba regenerační zeleně, podpora inovačního potenciálu podnikatelů aj. Má široký záběr, je zaměřen na modernizaci a posilování hospodářství. Z hlediska objemu peněz je největším ze strukturálních fondů.⁷

- **Evropský sociální fond (ESF)**

„ESF podporuje aktivity v oblastech zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů. ESF podporuje neinvestiční (neinfrastrukturní) projekty, jako např. rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež, etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel, tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, rozvoje institucí služeb zaměstnanosti, rozvoj vzdělávacích programů apod.“⁸

Úkolem ESF je přispívat k tomu, aby se možnosti zaměstnání pro zaměstnance zlepšovaly. Fond je finančním nástrojem sociální politiky ES a jeho dějiny jsou velmi proměnlivé. Od svého zřízení v roce 1960 až do počátku 70 let většinou sloužil k financování opatření na přeškolení a přesídlení.⁹

Dle rámcového nařízení o strukturálních fondech z července roku 1993 má sociální fond financovat především boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti, adaptaci pracovníků na modernizaci průmyslu, začleňování mladistvých do výdělečné činnosti a obnovu tradičních průmyslových regionů.¹⁰

- **Fond soudržnosti (FS)**

Je určen na podporu rozvoje chudších států, nikoli regionů. Jsou z něj podporovány investiční (infrastrukturní) projekty, avšak pouze se zaměřením na dopravní infrastrukturu

⁶ <https://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>, citováno dne 23. 1. 2015

⁷ <https://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>, citováno dne 23. 1. 2015

⁸ <https://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>, citováno dne 23. 1. 2015

⁹ Univerzita Karlova: Evropská unie od A do Z, příručka evropské integrace. Praha: Karolinum, str. 280

¹⁰ Univerzita Karlova: Evropská unie od A do Z, příručka evropské integrace. Praha: Karolinum, str. 281

většího rozsahu, ochranu životního prostředí a na oblast energetické účinnosti a obnovitelných zdrojů energie.¹¹

Pro dokreslení uvádím další typy fondů: Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova, Evropský námořní a rybářský fond, Fond solidarity, Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci.

Řídícím orgánem, který je odpovědný za řízení pomoci z ESF v České republice, je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je rovněž řídicím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost – jednoho ze tří operačních programů pro čerpání finanční pomoci z ESF.¹²

1.1 Cíle ESF, příklady podporovaných projektů

Níže uvádím výčet hlavních cílů Evropského sociálního fondu:

- *„pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,*
- *rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trhu práce,*
- *sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,*
- *zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,*
- *boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce,*
- *rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,*
- *zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,*
- *celoživotní vzdělávání.“¹³*

Jak ze samotného názvu vyplývá, tento fond se zaměřuje na pomoc a podporu nezaměstnaných, sociálně znevýhodněných osob či skupin při jejich začleňování na trh práce. Díky projektům, které jsou z velké části z tohoto fondu hrazeny, získalo nemálo lidí zaměstnání, prošlo si rekvalifikacemi, zahájilo samostatnou výdělečnou činnost, stalo se znovu ekonomicky aktivním obyvatelstvem.

¹¹ <https://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>, citováno dne 23. 1. 2015

¹² <https://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>, citováno dne 23. 1. 2015

¹³ <https://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>, citováno dne 23. 1. 2015

Příklady podporovaných projektů

„Z ESF jsou podporovány projekty především neinvestičního charakteru, např.:

- *rekvalifikace nezaměstnaných,*
- *podpora začínajícím OSVČ,*
- *rozvoj institucí služeb zaměstnanosti,*
- *speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež, etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel,*
- *zlepšování podmínek pro využívání informačních technologií pro žáky i učitele,*
- *stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další.*“¹⁴

1.2 Legislativní vymezení ESF

Legislativní vymezení ESF spatřujeme zejména v nařízeních EU – Nařízení Rady (ES) o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, ESF a fondu soudržnosti č. 1260/1999, dále v Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) i Evropském sociálním fondu č. 1784/1999.

Ve své knize *Velké právní systémy* uvádí Viktor Knapp, že se „evropské právo skládá jednak z právních pramenů mezinárodněprávních, tj. především mezinárodních smluv zřizujících Evropská společenství, a práva odvozeného, tj. práva, které vyplývá z legislativní pravomoci Evropských společenství a je tedy právem vytvářeným jejími orgány. Zřizovací mezinárodní smlouvy Evropských společenství mají funkci ústavy ES srovnatelnou s funkcí ústavy jednotlivých států.“¹⁵

Jak již bylo řečeno, hlavní postavení v oblasti ESF má Komise. Jejím cílem je „zajistit fungování a rozvoj vnitřního trhu; zastupovat společné zájmy EU uvnitř i navenek“¹⁶

Komise spravuje fondy, mezi které patří také Evropský sociální fond. Většina členských států se v jednotlivých případech stará o uplatňování pravidel Unie. Toto řešení je určitou výhodou, neboť občanovi je realita evropského pořádku a systému přiblížena ve známé podobě vnitrostátního systému.¹⁷

¹⁴ <https://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>, citováno dne 23. 1. 2015

¹⁵ KNAPP, V., *Velké právní systémy (Úvod do srovnávací právní vědy)*, 1. Vydání, Praha: C. H. Beck 1996, str. 223

¹⁶ Univerzita Karlova: *Evropská unie od A do Z, příručka evropské integrace*. Praha: Karolinum, str. 103

¹⁷ ABC EU, str. 64, dostupné na <http://eur-lex.europa.eu>

„Vzhledem k tomu, že Česká republika se k 1. 5. 2004 stala členským státem EU, stává se právní řád Evropských společenství, smluvně závazným v ČR. Česká republika se tak zavázala vytvořit veškeré podmínky pro jeho aplikaci a v respektu k vlastní suverenitě i závaznost právních norem ES.“¹⁸

1.3 Základní pojmy

Pro dokreslení této problematiky považuji za důležité zmínit se o několika pojmech, které se v praxi v souvislosti s projekty ESF běžně používají.

Výzva – jedná se o výzvu k předkládání projektových žádostí. Tento dokument obsahuje konkrétní informace o způsobu, formě, termínu pro předložení žádostí o finanční podporu. Tato výzva může být časově omezená, nebo neomezená, uzavřená (pro konkrétní subjekty) či otevřená. Výzvy k předkládání žádostí jsou uveřejňovány v tisku, či na internetových stránkách www.esfcr.cz, v sekci výzvy. Projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji byl vyhotoven a předložen v rámci výzvy č. 70 (Výzva pro předkládání RIP 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti).

Benefit7 – jedná se o informační systém, který slouží k vyplňování a podávání elektronické žádosti o finanční podporu ze strukturálních fondů Evropského společenství a Národních zdrojů v programové období 2007 – 2013.¹⁹ Na webových stránkách www.eu-zadost.cz se může de facto každý člověk zaregistrovat a psát vlastní projekt. K tomuto projektu má přístup pouze vlastník – autor a další osoby, kterým vlastník přidělí přístup. S tímto programem jsem také pracovala, psala jsem několik nových projektů a také monitorovací zprávy a žádosti o platbu k již realizovaným projektům.

Příjemce – *„Příjemci jsou subjekty zodpovědné za zajištění realizace projektů. Příjemci připravují vlastní projekty, které realizují, a to buď vlastními silami, nebo ve spolupráci s partnery, nebo prostřednictvím externího dodavatele, případně kombinací těchto variant.“²⁰* Většina projektů Úřadu práce ČR je realizována prostřednictvím externího dodavatele. Projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji (OPPM v JmK) o kterém budu hovořit níže je však realizován KrP v Brně bez dodavatele, tzn., že se na jeho realizaci podílí pouze zaměstnanci ÚP ČR.

¹⁸ OUTLÁ, V., Hamerník, P. a kol. Praktikum práva Evropské unie, Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2005, str. 21

¹⁹ <https://www.eu-zadost.cz/uvod.aspx>, dostupné dne 26. 1. 2015

²⁰ ŘO OP LZZ: Desatero OP LZZ, Příručka pro příjemce, verze 1.9 dostupné na www.esfcr.cz, strana 20

Projekt - „Soubor aktivit, jejichž realizací v určeném časovém rámci je dosaženo požadovaného cíle a které jsou realizované a financované prostřednictvím OP LZZ. Cílem projektu je dospět z výchozího stavu do ideálního konečného požadovaného stavu.“²¹

Individuální projekt - „Projekt většího rozsahu, který předkládá předem stanovený příjemce nebo úzký okruh příjemců na základě přímé výzvy. Rozlišujeme:

individuální projekt národního charakteru - pokrývá oblast celého území ČR a je předkládán z centrální úrovně. Je zaměřen především na realizaci nebo doplnění národní politiky a programů v oblasti LZ.

individuální projekt regionálního charakteru - pokrývá specifickou oblast, která má regionální rozměr. Je vesměs předkládán regionálními subjekty a zaměřen především na realizaci regionálních priorit nebo na řešení regionálních problémů v oblasti LZ.

individuální projekt systémového charakteru – je zaměřen na rozvoj národních politik a programů a na rozvoj a modernizaci (rozšíření kapacity a kvality nabídky) veřejné správy a veřejných služeb.“²²

Horizontální témata – Pro strukturální fondy v období 2007 – 2013, včetně OP LZZ, lze odvodit dvě základní témata: rovné příležitosti a udržitelný rozvoj. Jedná se o průřezové oblasti politik EU. Jejich dlouhodobým cílem je vnést do intervencí ESF přidanou hodnotu a přispět tak k lepší kvalitě projektů. Při zpracovávání projektů se žadatel (autor projektu) vyjadřuje k těmto tématům.²³

Publicita – projekty realizované ÚP ČR prostřednictvím OP LZZ musí mít také zajištěnu publicitu. Publicita má několik forem, nejvíce je využívána inzerce v tisku a médiích, tvorba propagačních předmětů, konference k projektu. Samozřejmostí je tzv. povinná publicita – užívání log. V projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji, máme povinnost uvádět tato loga:

²¹ ŘO OP LZZ: Desatero OP LZZ, Příručka pro příjemce, verze 1.9, dostupné na www.esfcr.cz, strana 19

²² ŘO OP LZZ: Desatero OP LZZ, Příručka pro příjemce, verze 1.9, dostupné na www.esfcr.cz, strana 14 - 15

²³ ŘO OP LZZ: Desatero OP LZZ, Příručka pro příjemce, verze 1.9, dostupné na www.esfcr.cz, strana 14

Obr. 1: Povinná publicita - logotyp

Loga jsou stanovena dle evropského práva, zde především NARIŽENÍ KOMISE č. 1828/2006 ze dne 8. prosince 2006, konkrétně článek 9 – Technické vlastnosti informačních a propagačních opatření k operaci. Vše o zajištění publicity k projektům je podrobně popsáno na www.esfcr.cz v záložce publicita.

Shrnutí

Problematika Evropského sociálního fondu je velice obsáhlá a k jejímu pochopení je třeba znát velké množství nařízení a příruček. Pokud však tuto tematiku pochopíme, zjistíme, že se jedná o velice zajímavé téma. Myslím si, že spousta lidí v ČR vůbec nemá povědomí o tom, že takový fond existuje a je možné z něj čerpat finanční prostředky. Ve svém profesním životě se s touto tematikou setkávám hlavně v praktické rovině.

V první kapitole uvádím čtenáře do problematiky Evropského sociálního fondu, vymezuji jeho cíle a uvádím příklady podporovaných projektů. Neméně důležité je legislativní vymezení a vysvětlení základních pojmů souvisejících s projekty ESF.

Evropský sociální fond je spjat se sociální pedagogikou už jen pro to, že se snaží poskytnout finanční prostředky potřebným (nezaměstnaným, ohroženým skupinám obyvatel). V tomto spatřuji velkou pomoc, protože díky projektům máme možnost lépe, intenzivněji a efektivně pracovat a osobami, které naši pomoc potřebují.

2 OPERAČNÍ PROGRAMY

Jsou to programy, jejichž prostřednictvím je poskytována členským státům Evropské unie finanční podpora. Operační program (dále jen OP) je dokument předložený členským státem a schválený Evropskou komisí. Obsahuje strategii rozvoje s uceleným souborem cílů a prioritních os, které mají být realizovány s podporou některého ze strukturálních fondů. Prioritní osy Národního strategického referenčního rámce (NSRR) jsou realizovány prostřednictvím Operačních programů, které přispívají k dosažení jednotlivých specifických cílů. Operačních programů pro období 2007-2013 je v České republice celkem 24, přičemž jsou rozděleny na tematické OP (8), regionální OP (7), Operační programy pro Prahu (2) a dále pro územní spolupráci (7).²⁴

2.1 Programová období

„EU realizuje cíle své regionální a strukturální politiky v rámci sedmiletých cyklů, pro které členské země zpracovávají vždy nové programové dokumenty. V těch je stanoven rozpočet a jsou definovány a nastaveny nové cíle a priority, jež se členské státy v daném období snaží dosahovat a naplňovat v souladu se základními strategickými dokumenty EU. Česká republika spadala zatím do 3 programových období:

- *programové období 2000 – 2006 (resp. 2004-2006 vzhledem k připojení ČR k EU v roce 2004),*
- *programové období 2007 – 2013,*
- *programové období 2014 – 2020.“²⁵*

Projekty z programového období 2007 – 2013 jsou stále aktivní, jejich realizace končí na podzim roku 2015. Nové programové období je stanoveno na období 2014 – 2020. Pro Českou republiku v něm byly vyčleněny prostředky ve výši téměř 24 miliard eur. U jednotlivých programových období jsou pak stanoveny operační programy. Jelikož se jedná o velmi obsáhlou tematiku a nerada bych se odchýlila od tématu diplomové práce, zmíním se dále o jednotlivých OP pouze okrajově.

²⁴ ŘO OP LZZ: Desatero OP LZZ, Příručka pro příjemce, verze 1.9, dostupné na www.esfcr.cz, strana 18

²⁵ <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU>, citováno dne 26. 1. 2015

2.1.1 Programové období 2004 – 2006

„Období 2000–2006 bylo pro Českou republiku z pohledu strukturální politiky zásadní. Nejprve byla zahájena fáze příprav na řádné čerpání. Jako kandidátský stát EU užívala ČR prostředky z předvstupních programů SAPARD, Phare a ISPA. V období vstupu (1. května 2004) začalo čerpání ze strukturálních fondů (dále jen SF) a Fondu soudržnosti (dále jen FS) v cílech a iniciativách určených pro členské země, byť s jistým omezením. Dle předem nastavených „pravidel hry“ uvedených na evropské úrovni v nařízeních (např. Nařízení Rady ES č. 1260/1999, o obecných ustanoveních o strukturálních fondech) a na národní úrovni (např. Národní rozvojový plán, jednotlivé operační programy, Jednotný programový dokument pro cíl 2 – dále jen JPD 2; Jednotný programový dokument pro cíl 3 – dále jen JPD 3) získala ČR možnost využít až 2630,5 mil. EUR z prostředků SF a FS.“²⁶

Tab. 1: Stav čerpání strukturálních fondů EU k 31. 12. 2006 (v mil. EUR)

Operační program	Prostředky vyčleněné pro rok 2004	Poskytnutá záloha od EK	Žádosti do EK od počátku programu do 31. 12. 2006	Vyčerpáno z alokace 2004 v %	Vyčerpáno z alokace 2004 + záloha v %
Rozvoj regionů (SROP)	105,9	72,7	112,6	106 %	175 %
Zemědělství a venkov (OP RVMZ)	40,5	27,8	46,6	115 %	184 %
Průmysl a podnikání (OP PP)	60,8	41,7	64,2	106 %	174 %
Infrastruktura (OPI)	57,4	39,4	89,9	157 %	225 %
Lidské zdroje (OP RLZ)	74,3	51	28,8	39 %	107 %
Praha (JPD 2 a 3)	42,5	20,8	24,8	58 %	107 %
Iniciativy (EQUAL, Interreg)	29,4	12,4	22,2	76 %	118 %
Celkem strukturální fondy	410,8	265,8	389,1	95 %	159 %

Zdroj: <http://nf.vse.cz/download/veda/workshops/strukteu.pdf>, str. 16

2.1.2 Programové období 2007 – 2013

V programovém období 2007 – 2013 bylo na politiku soudržnosti ve všech členských státech vyčleněno více než 347 miliard EUR, což je více než třetina evropského rozpočtu pro toto období. ČR z těchto prostředků EU může čerpat více než 26 miliard EUR. V tomto

²⁶ Strukturální politika EU: Programové období 2000 – 2006 v ČR; Lucie Staroňová, URBANISMUS A ÚZEMNÍ ROZVOJ – ROČNÍK X – ČÍSLO 1/2007, str. 14, dostupné na <http://nf.vse.cz/download/veda/workshops/strukteu.pdf>

období byly koncentrovány cíle vyplývající ze strategie Evropské unie na pomoc růstu a zaměstnanosti (tzv. Lisabonské strategie).²⁷

Podmínky pro využívání prostředků jsou stanoveny nařízením Evropské unie. Konkrétní strategie a oblasti pro čerpání evropských prostředků jsou stanoveny tzv. Národním strategickým referenčním rámcem, který byl zpracován všemi členskými státy EU a poté schválen Evropskou komisí.²⁸

V programovém období 2007 – 2013 sleduje regionální politika tři cíle:

1. Cíl konvergence;
2. Cíl regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost;
3. Cíl Evropská územní spolupráce.

Tyto cíle jsou naplňovány prostřednictvím operačních programů, o nichž se zmíním v další podkapitole. Programové období 2007 – 2013 již končí, bylo odstartováno nové programové období na roky 2014 – 2020, kdy budou vybírány další vhodné projekty k financování a také dojde k faktickému proplácení finančních prostředků konečným příjemcům dotací z finanční perspektivy 2007 – 2013. Toto proplácení bude v roce 2015, v omezené míře až do roku 2016.²⁹

Tab. 2: Rozdělení prostředků fondů EU mezi cíle regionální politiky v období 2007 – 2013:

Cíl	Fondy pro EU27		Fondy pro ČR	
	2007-2013	Podíl (%)	2007-2013	Podíl (%)
Konvergence	283 mld. EUR	81,54 %	25,88 mld. EUR	96,98 %
Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost	54,96 mld. EUR	15,95 %	419,09 mil. EUR	1,56 %
Evropská územní spolupráce	8,72 mld. EUR	2,52 %	395,05 mil. EUR	1,46 %
Celkem	347 mld. EUR	100 %	26,69 mld. EUR	100 %

Zdroj: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programove-obdobi-2007-2013>, dne 27. 1. 2015

2.1.3 Programové období 2014 – 2020

V tomto sedmiletém období byly pro Českou republiku vyčleněny prostředky ve výši téměř 24 miliard eur. Evropská komise uveřejnila dne 6. října 2011 balíček šesti nových

²⁷ <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programove-obdobi-2007-2013>, dne 27. 1. 2015

²⁸ <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programove-obdobi-2007-2013>, dne 27. 1. 2015

²⁹ <http://www.mfcr.cz/cs/o-ministerstvu/odborne-studie-a-vyzkumy/2014/cerpani-prostredku-z-fondu-eu-za-program-18232>, dne 27. 1. 2015

nařízení. Po dvou letech, 17. prosince 2013 byla schválena jejich finální verze. Soubor těchto nařízení tvoří legislativní základ pro podporu z Evropských strukturálních a investičních fondů. Má zajistit jednotná pravidla v rámci celé EU. Záměrem EU je, aby se pomocí fondů dosáhlo naplňování strategie EU 2020 – Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, což je dlouhodobá vize rozvoje Evropské unie. Pro lepší využití těchto fondů ve prospěch strategie EU 2020 zpracoval každý stát Dohodu o partnerství, kterou posoudila a schválila Evropská komise. K jejímu naplňování přispějí jednotlivé programy.³⁰

„Programy pro programové období 2014 -2020 byly vymezeny usnesením vlády ČR č. 867 ze dne 28. listopadu 2012. Jedná se např. o tyto programy:

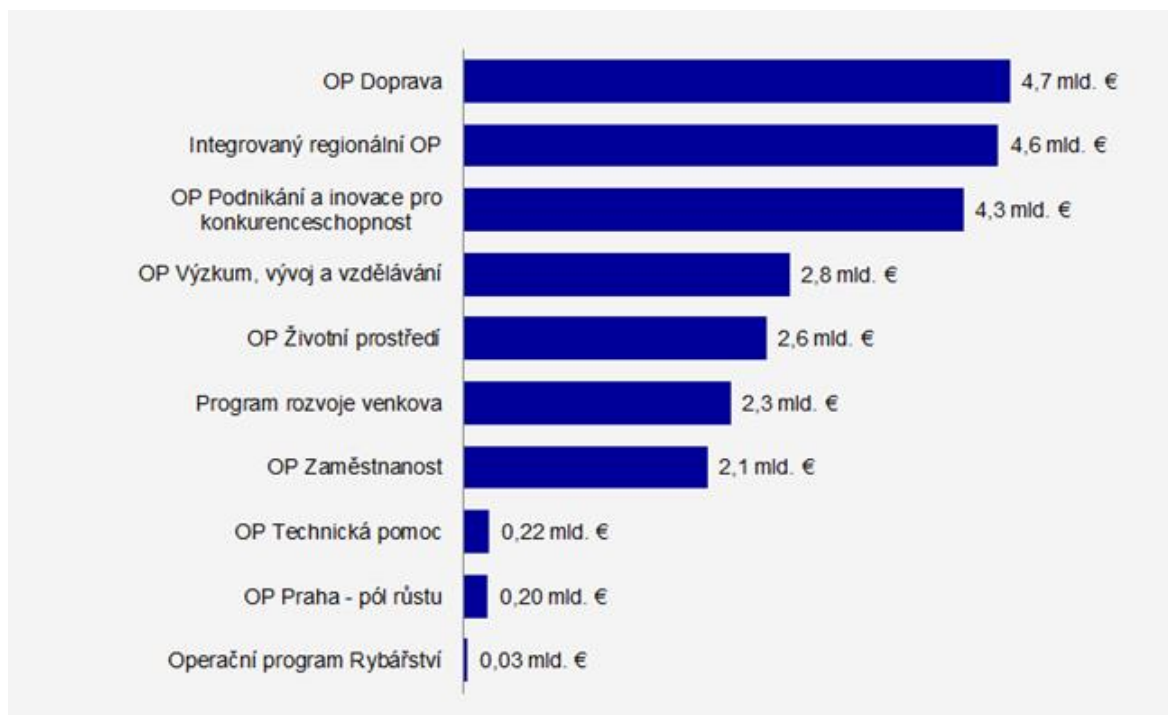
- 1. Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost, řízený Ministerstvem průmyslu a obchodu;*
- 2. Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání, řízený Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy;*
- 3. Operační program Zaměstnanost, řízený Ministerstvem práce a sociálních věcí;*
- 4. Operační program Doprava, řízený Ministerstvem dopravy;*
- 5. Operační program Životní prostředí, řízený Ministerstvem životního prostředí;*
- 6. Integrovaný regionální operační program, řízený Ministerstvem pro místní rozvoj;*
- 7. Operační program Praha- pól růstu ČR, řízený Magistrátem hlavního města Prahy;*
- 8. Operační program Technická pomoc, řízený Ministerstvem pro místní rozvoj;*
- 9. Operační program Rybářství 2014 – 2020, řízený Ministerstvem zemědělství;*
- 10. Program rozvoje venkova, řízený Ministerstvem zemědělství.“³¹*

Pro představu uvádím schéma přidělených finančních prostředků pro vybrané operační programy.

³⁰ <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020>, dne 28. 1. 2015

³¹ <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy>, dne 28. 1. 2015

Obr. 2: Alokace ESF fondů mezi programy v období 2014 – 2020



Zdroj: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020/Operacni-programy> dne 28. 1. 2015

2.2 Operační programy 2007 – 2013 v České republice

V období let 2007 – 2013 čerpá Česká republika prostředky Evropského sociálního fondu prostřednictvím těchto operačních programů:

1. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ);
2. Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK);
3. Operační program Praha – Adaptabilita (OPPA).

OP LZZ – o tomto operačním programu budu pojednávat podrobněji níže, protože je ve vztahu k tématu diplomové práce nejpodstatnější.

OP VK – na stránkách evropského sociálního fondu můžeme najít tuto definici: „OP VK se zaměřuje na oblast rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání ve všech jeho rozmanitých formách s důrazem na komplexní systém celoživotního učení, utváření vhodného prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity a stimulace spolupráce participujících subjektů.“³²

Globálním cílem operačního programu vzdělávání a konkurenceschopnost je rozvoj vzdělanostní společnosti za účelem posílení konkurenceschopnosti ČR prostřednictvím

³² <http://www.esfcr.cz/07-13/opvk>, citováno dne 28. 1. 2015

modernizace systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji.³³

OPPA – tento operační program je platný pouze pro území hlavního města Prahy. Vzhledem k rozdělení regionů EU pro účely strukturální politiky dle výše HDP, jež region vyprodukuje, Praha nemůže využívat prostředky určené z fondů EU zbytku České republiky a naopak jiné kraje než hlavní město Praha nemohou mít prospěch z prostředků, které EU vyčlenila právě pro hlavní město.³⁴

„Operační program Praha – Adaptabilita je zaměřen na podporu konkurenceschopnosti, boje proti sociálnímu vyloučení a vstupu na trh práce obyvatel Prahy. Cílem programu je podpořit profesní potenciál zaměstnanců, pomoci lidem, kterým ve vstupu na trh práce brání nějaká překážka, a v neposlední řadě investovat do rozvoje škol, nových studijních programů a vzdělávání učitelů.“³⁵

2.3 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Jak jsem již zmínila, tento operační program nejvíce souvisí s tématem této diplomové práce. V rámci OP LZZ čerpá Úřad práce ČR prostředky z ESF prostřednictvím realizovaných národních individuálních projektů (NIP) a regionálních individuálních projektů (RIP). Proto si tento operační program přiblížíme podrobněji.

V novém programovacím období 2014 – 2020 je Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost nahrazen Operačním programem Zaměstnanost.

„Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.“³⁶

OP LZZ spadá mezi více cílové tematické operační programy. Je financován především z prostředků cíle Konvergence, ale v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce též z prostředků pro cíl

³³ <http://www.op-vk.cz/cs/siroka-verejnost/co-je-op-vk.html>, dne 28. 1. 2015

³⁴ <http://www.esfcr.cz/07-13/oppa>, dostupné dne 28. 1. 2015

³⁵ <http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>, dostupné dne 28. 1. 2015

³⁶ <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>, dostupné dne 28. 1. 2015

Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Způsobilým územím je v těchto oblastech proto také Hl. m. Praha.³⁷

Specifické cíle OP LZZ jsou:

- „zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů,
- zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti,
- posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených,
- posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb,
- zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.“³⁸

„OP LZZ obsahuje 6 prioritních os rozdělujících operační program na logické celky, a ty jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny. Prioritní osy jsou následující:

- adaptabilita,
- aktivní politika trhu práce,
- sociální integrace a rovné příležitosti,
- veřejná správa a veřejné služby,
- mezinárodní spolupráce,
- technická pomoc.“³⁹

Za šest let realizace OP LZZ byli podpořeni lidé, jejich vzdělávání, rozvoj, začleňování do společnosti částkou 51,2 miliardy korun. Domnívám se, že se jedná ve většině případů o účelně a efektivně investované peníze.

Prostředky tohoto programu podpořily 1 460 000 lidí různého věku i vzdělání. Patří k nim například absolventi škol, kteří teprve potřebují nastartovat svoji kariéru a bez praxe se jim to nedaří. Neopomíjenou skupinou jsou také např. „padesátníci“, kteří mají i přes letité zkušenosti problém najít zaměstnání. Díky některým projektům OP LZZ nejsou pro rodiče malých dětí jejich potomci již překážkou v pracovním uplatnění. Projekty pomohly i mnoha cizincům žijícím v krajských komunitách, kteří nevěděli nic o svých právech,

³⁷ <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>, dostupné dne 28. 1. 2015

³⁸ MPSV: Evropský sociální fond 2007 – 2013: Operační programy v kostce, str. 3, ISBN 978-80-7421-014-3

³⁹ <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programove-obdobi-2007-2013/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>, dne 28. 1. 2015

ale ani povinnostech v nové domovině. Pomohly i řadě lidí se zdravotním postižením, kteří i přes svůj handicap našli ztracenou sebedůvěru, úctu a hlavně pracovní uplatnění. Všechny tyto lidi spojovalo jediné – zájem a vůle posunout se dál. A byl tu program a konkrétní projekt, který jim to umožnil.⁴⁰

2.4 Hierarchické zastoupení segmentů

Pro vystižení dané problematiky a vyjádření určité návaznosti nyní názorně uvádím vazby mezi jednotlivými zapojenými segmenty v rámci realizace projektů, a to od obecného ke specifickému.

Tok finančních prostředků v programovacím období 2007 – 2013:

Strukturální fondy EU

Evropský sociální fond

Operační programy (OP LZZ)

Česká republika

Ministerstva (Ministerstvo práce a sociálních věcí)

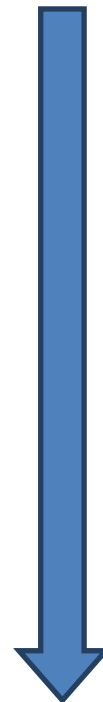
Úřad práce české republiky

Regionální individuální projekty

Krajská pobočka v Brně

Referát projektů EU Brno – realizace projektu OPPM v JmK (vedení)

7 kontaktních pracovišť – realizace projektu OPPM v JmK



Shrnutí

V této kapitole jsem se snažila pojednat o problematice Programovacích období, uvést do problematiky Operačních programů v ČR, obzvláště OP LZZ v rámci kterého je schválen projekt OPPM v JmK, o kterém dále pojednává tato diplomová práce. Je patrné, že tato problematika je velmi obsáhlá, dalo by se říci pro člověka, který se v této oblasti nepohybuje dosti nepřehledná. V případě nových programovacích období je však

⁴⁰ <http://www.mpsv.cz/cs/17060>, dostupné dne 29. 1. 2015

snaha o zjednodušení a zdokonalování celého systému čerpání dotací, právě díky zkušenostem z předchozích období.

Od roku 2007 podpořily prostředky z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost více než pět tisíc projektů. Jednalo se vždy o projekty, které se zaměřovaly na pomoc potřebným. Kdo je potřebný a kdo o tom rozhoduje? Můžeme říci, že potřebný je ten, který se ocitne v tíživé životní situaci ať už vlastním přičiněním či nikoliv. Také my na ÚP ČR máme definovány osoby, kterým je třeba věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Dle zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, konkrétně v paragrafu 33 odst. (1) je uvedeno že *„při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují“*.⁴¹

V ideálním světě mají všichni lidé stejné možnosti. V tom skutečném světě mají však někteří mnohem menší šance. Domnívám se, že projekty ESF, obzvláště pak v OP LZZ pomáhají najít, udržet či zlepšit práci těm, kdo to mají na trhu práce těžší, např. mladým lidem bez praxe, rodičům, lidem nad padesát let a osobám s handicapem. V tomto spatřuji velký přínos projektů ESF. Mají zcela jistě i své negativní stránky – složitost podání žádosti, byrokracie, spousta administrativy, dodržování publicity, kontroly mnoha orgánů, archivace dat i deset let po ukončení projektu atd. Ale můj názor je ten, že kdyby nebyly realizovány projekty ESF, neměly bychom nezaměstnaným a osobám, které pomoc potřebují de facto co nabídnout.

⁴¹ Zákon č. 435/2014, o zaměstnanosti, § 33 odst. (1) dostupné na https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_dne_3_3_2015

3 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

„Úřad práce ČR (ÚP ČR) je samostatnou organizační jednotkou státu. Zřizovatelskou funkci plní MPSV, ÚP ČR má téměř 250 kontaktních pracovišť po celé republice a jeho hlavním úkolem je pomoci lidem bez zaměstnání se vstupem nebo co nejrychlejším návratem na trh práce.“⁴²

V roce 2011, konkrétně 1. 4. 2011 mění úřady práce zásadně svou organizační strukturu a uspořádání. Změny vycházejí ze zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Vzniká jeden jediný centralizovaný Úřad práce České republiky (dále jen ÚP ČR) v čele s generálním ředitelem. Pod jeho hlavičkou funguje 14 Krajských poboček v jednotlivých krajích, pod které spadají kontaktní pracoviště. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů podle ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů. Krajské pobočky z hlediska věcného zajišťují především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kontaktní pracoviště pak agendy zprostředkování práce a státní sociální podpory. Z ÚP ČR se stává zároveň jediné výplatní místo pro všechny nepojistné dávky.⁴³

ÚP ČR poskytuje všem uchazečům o zaměstnání:

„Informační služby v oblasti pracovních příležitostí, zejména o:

- *volných pracovních místech v ČR a zemích EU,*
- *podmínkách zaměstnávání v zahraničí,*
- *situaci na trhu práce v ČR a zemích EU,*
- *možnostech dalšího vzdělávání.*

V oblasti poradenských služeb poskytuje poradenství pro:

- *volbu povolání,*
- *rekvalifikace,*
- *zprostředkování vhodného zaměstnání,*
- *pracovní rehabilitaci.*

⁴² Účelová publikace ÚP ČR ve spolupráci s EURES ČR, vydání 1, prosinec 2014, str. 1

⁴³ <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>, dostupné dne 4. 2. 2015

ÚP ČR nabízí zaměstnavatelům:

- informační a poradenské služby v oblasti pracovních příležitostí,
- zprostředkování uchazečů či zájemců o zaměstnání na volná pracovní místa,
- informace z oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- různé druhy příspěvků v rámci řady nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.⁴⁴

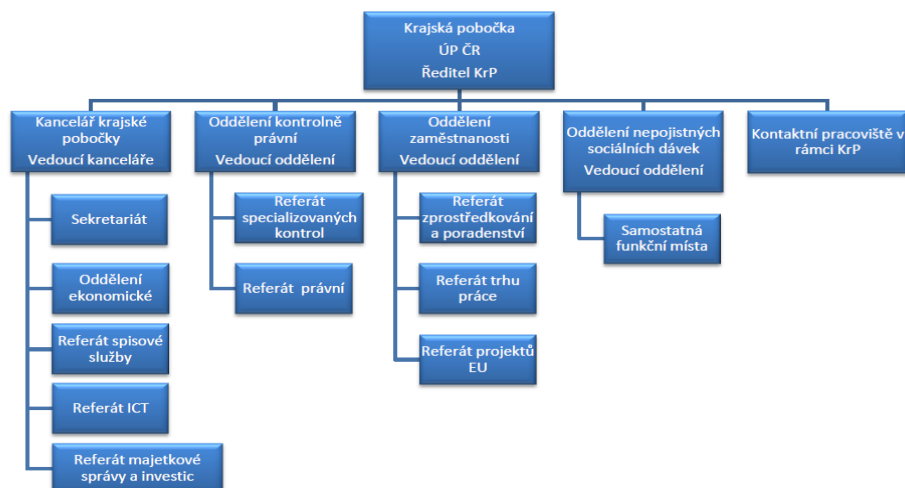
Nejvíce informací o ÚP ČR pro širokou veřejnost a uchazeče o zaměstnání, je dostupných na portále Ministerstva práce a sociálních věcí <https://portal.mpsv.cz/upcr>.

3.1 Krajská pobočka ÚP ČR v Brně, referát projektů EU

V této podkapitole se zmíním o činnosti krajské pobočky ÚP ČR v Brně a také o referátu projektů EU, na kterém pracuji.

Jak již bylo řečeno, Úřad práce ČR má svoji organizační strukturu. Krajská pobočka v Brně (KrP) je jednou ze 14 krajských poboček, které jsou řízeny generálním ředitelstvem, a pod které dále spadají jednotlivá kontaktní pracoviště (KoP). KrP v Brně je styčným článkem v rámci Jihomoravského kraje. Krajská pobočka je členěna na oddělení a referáty. Některé činnosti, převážně metodického charakteru, nebo právě projekty ESF jsou řešeny pouze na úrovni kraje.

Obr. 3: organizační struktura Krajských poboček Úřadu práce ČR, dostupné na <https://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr> dne 4. 2. 2015



⁴⁴ Účelová publikace ÚP ČR ve spolupráci s EURES ČR, vydání 1, prosinec 2014, str. 4

Referát projektů EU, na kterém pracuji, spadá spolu s dalšími třemi referáty pod oddělení zaměstnanosti. Referát projektů EU má na starosti projektovou činnost ÚP ČR. Na tomto referátu najdeme pracovní pozice: vedoucí referátu projektů EU, projektoví a finanční manažeři a koordinátoři projektů. Pracovníci referátu projektů EU, převážně projektoví a finanční manažeři projekty vymýšlí a píše žádosti o finanční podporu v programu Benefit7 o kterém jsem se již zmiňovala v rámci vysvětlení základních pojmů. Při tvorbě projektů je vždy vycházeno z požadavků EU, ČR a cíleně jsou projekty zaměřeny na skupiny osob, které jsou na trhu práce znevýhodněné, mají určité omezení vůči ostatním osobám.

Jedná se o velmi specifickou činnost a problematiku, u které je využívána vertikální komunikace s nadřízenými z Generálního ředitelství či Ministerstva práce. Právě MPSV je totiž řídicím orgánem, který koordinuje přidělování finančních prostředků na jednotlivé projekty, zabývá se zaměřením a cílovými skupinami projektu, schvalováním projektů, jejich monitoringem, kontrolou atd.

Projektová činnost v rámci Úřadu práce ČR spadá do oblasti Aktivní politiky zaměstnanosti. Zákon č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti uvádí že: „*aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících 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.*“⁴⁵

3.2 Regionální individuální projekty realizované KrP Brno

Pro dokreslení problematiky a podání uceleného přehledu pokládám za vhodné zmínit se i o několika projektech, které jsou nyní realizovány Krajskou pobočkou ÚP ČR v Brně.

Jedná se o projekty zaměřené na různé cílové skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří jsou oproti ostatním uchazečům z určitých důvodů znevýhodněni a ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností a je jim třeba věnovat zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání.

Každý projekt má svého projektového a finančního manažera z řad zaměstnanců ÚP ČR, kteří mají za úkol dohlížet a koordinovat celou realizaci projektu, sledovat čerpání rozpočtu a dovést projekt ke splnění nastavených cílů. Realizátor projektů je vždy Úřad práce ČR a dodavatel je externí firma. Každý tento projekt má tedy svého externího

⁴⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104, dostupné na <http://business.center.cz/bussiness/pravo/zakony/zaměstnanost>

dodavatele. Dodavatelé v projektech jsou vybíráni dle předložených nabídek v rámci veřejné zakázky na dodavatele služeb. Nabídky předkládají většinou stále stejné firmy – převážně agentury působící v oblasti vzdělávání, jako např. PM VIA, s.r.o., MARLIN, s.r.o., Republikové centrum vzdělání s.r.o., apod. Zaměstnanci těchto agentur vždy dokládají jednotlivým projektovým a finančním manažerům daných projektu v pravidelných intervalech (obvykle 1x za měsíc) průběžnou zprávu o realizaci projektu.

O vyhlášení výzvy k předkládání nabídek na dodavatele služeb v různých projektech musí úřad práce informovat veřejnost na webových stránkách a především na tzv. **profilu zadavatele**.

„Profil zadavatele na adrese www.profilzadavatele.cz je elektronickým nástrojem, který slouží zadavatelům i osobám zastupující zadavatele k tomu, aby plnili svoji uveřejňovací povinnost v souladu se zákonem o veřejných zakázkách a jeho prováděcích předpisech, a také zpřístupnili veřejné zakázky potenciálním dodavatelům. Touto cestou je možné obdržet vyšší počet uchazečů a kvalitnější plnění veřejné zakázky. Zadavatelé veřejných zakázek mají již od 15. září 2010 povinnost uveřejňovat některé dokumenty k veřejným zakázkám (tj. písemnou výzvu k podání nabídky a prokázání kvalifikace ve zjednodušeném podlimitním řízení na profilu zadavatele). Od 1. dubna 2012 díky tzv. transparentní novele zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, je tato povinnost rozšířena na širší okruh dokumentů ale i zadávacích řízení.

Zadavatelé si musí zřídit profil zadavatele a uveřejnit na něm informace o zakázkách, které převyšují hodnotu 500 000,- Kč.“⁴⁶

Příklady realizovaných projektů KrP v Brně ve spolupráci s externím dodavatelem:

Sladění práce a rodiny

Cíl projektu: zvýšení zaměstnatelnosti a integrace znevýhodněných občanů, evidovaných na ÚP ČR v JmK, na trh práce prostřednictvím realizace komplexního programu, tj. pomocí motivačních, poradenských, diagnostických a vzdělávacích aktivit. Komplexní pojetí aktivit projektu slouží k maximálnímu posouzení potenciálu klienta a vede k efektivní volbě jeho dalšího uplatnění.

„Cílová skupina projektu: projekt je určen pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, pečující o dítě do 15 let věku, kteří jsou evidováni na ÚP ČR v celém Jihomoravském kraji.

⁴⁶ <https://www.profilzadavatele.cz/>, dostupné dne 2. 3. 2015

***Přínos pro cílovou skupinu:** Klientovi bude poskytnuto poradenství za účelem překonání handicapů, zlepšení sebejistoty, asertivity, zvýšení sebevědomí a soběstačnosti, zvýšení jeho motivace k rekvalifikaci a při získávání pracovních příležitostí. Projekt obsahuje motivační, poradenské a vzdělávací aktivity, které povedou ke zvýšení celkové vzdělanosti cílové skupiny. Pracovní a odborné zkušenosti, získané v rámci praxe a školení, posílí šance na umístění klienta na vhodném pracovním místě.*⁴⁷

45 plus v Jihomoravském kraji

Cíl projektu: zvýšení zaměstnatelnosti a integrace znevýhodněných občanů, evidovaných na ÚP ČR v JmK, na trh práce prostřednictvím realizace komplexního programu, tj. pomocí motivačních, poradenských, diagnostických a vzdělávacích aktivit. Komplexní pojetí aktivit projektu slouží k maximálnímu posouzení potenciálu klienta a vede k efektivní volbě jeho dalšího uplatnění.

***„Cílová skupina projektu:** projekt je určen pouze pro uchazeče o zaměstnání evidované na kterémkoliv kontaktním pracovišti krajské pobočky v Brně déle než 5 měsíců, kteří dosáhnou 45 let věku nejpozději v roce zařazení do projektu.*

***Přínos pro cílovou skupinu:** Klientovi bude poskytnuto poradenství za účelem překonání handicapů, zlepšení sebejistoty, asertivity, zvýšení sebevědomí a soběstačnosti, zvýšení jeho motivace k rekvalifikaci a při získávání pracovních příležitostí. Projekt obsahuje motivační, poradenské a vzdělávací aktivity, které povedou ke zvýšení celkové vzdělanosti cílové skupiny. Pracovní a odborné zkušenosti, získané v rámci praxe a školení, posílí šance na umístění klienta na vhodném pracovním místě*⁴⁸

Recept na úspěch

Projekt „Recept na úspěch“ byl předložen v souladu s výzvou MPSV ČR č. 70 a usiluje o opětovný návrat uchazečů o zaměstnání evidovaných déle než 5 měsíců na ÚP ČR v JmK nebo bez nároku na podporu v nezaměstnanosti na současný trh práce v JmK a snaží se předejít jejich dlouhodobé nezaměstnanosti.

⁴⁷https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/programove_obdobi_2007-2013, dne 4. 2. 2015

⁴⁸https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/programove_obdobi_2007-2013, dne 4. 2. 2015

Celková doba realizace projektu je 24 měsíců, doba realizace projektu dodavatelem aktivit 14 měsíců, přičemž projektové aktivity nabízené klientům budou probíhat 12 měsíců. Projekt je realizován ve všech okresech Jihomoravského kraje.

Projektové aktivity zahrnují sestavení a závěrečné vyhodnocení Plánu rozvoje klienta, Individuální poradenství, Motivační program, Program finanční gramotnosti, Rekvalifikace, zprostředkování vhodného zaměstnání se mzdovým příspěvkem nebo bez mzdového příspěvku, asistenční služby a individuální péči o klienty. Nedílnou součástí projektu jsou doprovodná a podpůrná opatření formou příspěvku na hlídání dětí, příspěvku na zdravotní prohlídku, očkování, založení živnosti možnost proplácení cestovních nákladů, občerstvení v době poradenských a vzdělávacích aktivit, jejichž účelem je překonat bariéry bránící aktivní účasti klientů v projektu. V rámci realizace celého projektu je kladen důraz na individuální a specifický přístup k vymezené cílové skupině, k jejímu aktivnějšímu zapojení do projektu a variabilitu ve volbě vhodných aktivit.

Do projektu bude postupně zapojeno 400 klientů – uchazečů o zaměstnání, přičemž 50 klientů bude zaměstnáno na nově vytvořených pracovních míst a 10 klientů na společensky účelných pracovních místech (SÚPM) se mzdovým příspěvkem dle metodiky OP LZZ a dalších 60 klientů na vhodných pracovních místech bez mzdového příspěvku.⁴⁹

Všechny projekty mají v rámci publicity projektu zřízeny své webové stránky, na kterých je možné získat veškeré informace o projektu, cílové skupině, projektových aktivitách a aktuálním dění v rámci realizace projektu.

⁴⁹ <http://www.receptnauspech.info/o-projektu/>, dne 4. 2. 2015

3.3 Regionální individuální projekty pro mladé realizované KrP Brno

Mladí lidé jsou jednou ze skupin obyvatelstva, kterým je nutné při zprostředkování zaměstnání věnovat zvýšenou péči. Jejich největším nedostatkem je absence tolik potřebné a u zaměstnavatelů žádané pracovní praxe. Proto je velice žádoucí a důležité, aby stát pomáhal těmto mladým lidem k uplatnění na trhu práce. Mladé lidi, kteří splnili svoji školní docházku, studovali nejrůznější obory a realizovali se v různých oblastech, vhodnou formou podpořit, aby dostali šanci seberealizovat se na trhu práce s adekvátním ohodnocením. Právě díky projektům ESF se nám to z části daří.

V současné době jsou v rámci krajské pobočky Úřadu práce ČR v Jihomoravském kraji realizovány dva projekty pro mladé a to projekt Příležitost pro mladé do 30 let a projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji. U obou projektů je realizátorem Úřad práce ČR. Rozdíl u těchto dvou RIPů je ten, že projekt Příležitost pro mladé do 30 let má svého externího dodavatele, zatímco projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji externího dodavatele nemá a je realizován pouze pracovníky ÚP ČR. Jak z jejich názvů vyplývá, oba projekty jsou určeny mladým lidem do 30 let a jejich klíčové aktivity jsou velmi podobného charakteru. Společným cílem obou je, najít vhodné pracovní uplatnění pro zařazené klienty.

Projekt Příležitost pro mladé do 30 let

„Projekt reaguje na současnou situaci na trhu práce v Jihomoravském kraji, kdy se zaměřuje na začlenění uchazečů o zaměstnání zpět na trh práce, kteří jsou evidováni na některém z kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR, Krajské pobočky v Brně déle než 5 měsíců a zároveň ke dni vstupu do projektu nedosáhli 30 a více let věku. V projektu je klientům nabídnut komplexní program. Projekt obsahuje řadu osvědčených nástrojů APZ doplněných o inovativní prvky a nové přístupy, zvyšující účinnost těchto nástrojů vůči klientům úřadů práce. Projektové aktivity zahrnují Vstupní blok, sestavení Plánu rozvoje klienta, Poradenský program s testy pracovní a bilanční diagnostiky, Individuální poradenství s odborným psychologem, Rekvalifikační kurzy a zprostředkování vhodného zaměstnání se mzdovým příspěvkem nebo bez mzdového příspěvku. Komplexní aktivity projektu jsou doplněny dle potřeby klientů o podpůrná opatření a doprovodné aktivity.“⁵⁰

Cíl projektu: *„Globálním cílem projektu Příležitost pro mladé do 30 let je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti cílové skupiny osob, které jsou evidovány déle*

⁵⁰ <http://www.priležitostpromlade.cz/index.php>, dostupné dne 16. 3. 2015

než 5 měsíců na některém z kontaktních pracovišť Krajské pobočky v Brně a jsou do 30 let věku. Cíle bude dosaženo prostřednictvím realizace komplexu klíčových aktivit projektu. Dílčími cíli pro dosažení globálního cíle projektu je absolvování aktivit projektu, které mohou klienti využít dle potřeby a efektivnosti a umožnění získat pracovní praxe u zaměstnavatelů, kteří budou mít možnost získat na klienty projektu mzdový příspěvek. Projektový záměr vychází ze záměru MPSV realizovat určitá opatření v oblasti aplikace nástrojů APZ s cílem zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání. Výstupem projektu bude motivovaná skupina uchazečů o zaměstnání, která získá novou kvalifikaci a vyšší možnost a šanci uplatnit se na trhu práce. Hlavním cílem je tedy uplatnění účastníků na trhu práce.⁵¹

Projekt celkově **absolvuje minimálně 700 účastníků**, kteří budou zařazeni do jednotlivých aktivit.

Cílová skupina projektu: „Cílovou skupinou pro tento projekt jsou uchazeči o zaměstnání splňující ke dni vstupu do projektu tyto podmínky:

- jsou evidováni na některém kontaktním pracovišti Krajské pobočky v Brně déle než 5 měsíců,
- nedosáhli 30 a více let věku.

Jedná se o cílovou skupinu osob, která vzhledem ke svému věku nemá dostatečnou pracovní praxi a pracovní návyky. Je tedy kladen důraz zejména na osoby, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, a jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností nebo jsou již dlouhodobě nezaměstnané (viz § 33, zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).⁵²

Projekt je realizován Úřadem práce České republiky ve spolupráci s dodavatelem služeb firmou Republikové centrum vzdělávání, s.r.o.

Nyní charakterizují obecně projekty Odborné praxe pro mladé do 30 let, které jsou realizovány úřadem práce ČR v celé České republice prostřednictvím svých krajských poboček bez externích dodavatelů služeb. Projekty byly napsány projektovými manažery krajských poboček, jsou zde tedy některé nepatrné odlišnosti. Podstata těchto projektů je však stejná. O jednom z těchto, konkrétně o projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let

⁵¹ <http://www.prilezitestpromlade.cz/index.php>, dostupné dne 16. 3. 2015

⁵² <http://www.prilezitestpromlade.cz/index.php>, dostupné dne 16. 3. 2015

v Jihomoravském kraji, pojednávám v samostatné kapitole, neboť zhodnotit jeho přínos je cílem mé diplomové práce.

Projekty Odborné praxe pro mladé do 30 let – v obecné rovině

„1. července 2013 byly zahájeny projekty Odborné praxe pro mladé do 30 let pod záštitou Úřadu práce České republiky, které napomáhají začleňovat mladé do 30 let na pracovní trh. Projekty realizuje prostřednictvím svých krajských poboček Úřad práce České republiky, který reaguje na enormní nárůst nezaměstnanosti, zejména absolventů a mladých osob do 30 let. Odborné praxe kombinují prvky Stáží ve firmách a vytvoření společensky účelného pracovního místa s příspěvkem na mzdu zaměstnance.“⁵³

Celkem 14 regionálních individuálních projektů s názvem „Odborné praxe pro mladé do 30 let v ...kraji“ za cca 1,71 mld. Kč realizuje ÚP ČR prostřednictvím svých krajských poboček. To vše v rámci OP LZZ, ze kterého jde na úhradu projektů 85 %, zbylých 15 % pak ze státního rozpočtu. Spolupráce ÚP ČR a zaměstnavatelů je založena na poskytování mzdových příspěvků na SÚPM – vyhrazená, na která firmy přijímají absolventy škol, kteří jsou bez praxe. Vytipované uchazeče, celkem jich může vstoupit do projektu v rámci celé ČR více než 8 000, osloví ÚP ČR a nabídne jim pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou u konkrétního zaměstnavatele. Doba takto sjednané podpory je zpravidla jeden rok, ale může se pohybovat v rozmezí 6 – 12 měsíců. Při výběru uchazečů do odborných praxí spolupracují krajské pobočky ÚP ČR nejen se zaměstnavateli v regionu, ale vychází i z konkrétní nabídky volných pracovních míst a požadavků tamních podniků na kvalifikaci, znalosti a možnosti nových pracovníků. Šanci na získání zaměstnání z těchto projektů mají mladí lidé, kteří jsou v evidenci ÚP ČR (její délka přitom nehraje žádnou roli) a od doby, kdy ukončili studium, odpracovali dohromady maximálně 2 roky.

54

Shrnutí

V rámci této kapitoly jsem chtěla obeznámit čtenáře s Úřadem práce ČR a jeho postavením v souvislosti s projekty ESF. Úřad práce ČR je příjemcem dotací z ESF a administrátorem mnoha národních i regionálních individuálních projektů. Projekty mají na starosti

⁵³ <http://www.dotacni.info/mzdove-prispevky-a-staze-2014-2020/odborne-praxe-pro-mlade-do-30-let/>, ze dne 4. 2. 2015

⁵⁴ Účelová publikace ÚP ČR ve spolupráci s EURES ČR, vydání 1, prosinec 2014, str. 21-22

na jednotlivých krajských pobočkách referáty projektů EU, kde projektový a finanční manažeři projekty vymýšlí, píší, předkládají a v případě úspěšných projektů dohlíží nad jejich realizací po celou dobu trvání projektů. Je to činnost velmi specifická, která vyžaduje pečlivost, zodpovědnost a smysl pro týmovou práci. Pro představu jsem uvedla příklady realizovaných regionálních projektů a nakonec jsem se zaměřila na projekty Odborné praxe pro mladé do 30 let v ...kraji, kdy jsem obecně seznámila čtenáře s těmito projekty, protože právě o přínosu jednoho z nich, konkrétně o projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji, pojednává tato diplomová práce. Následující kapitola je věnována právě tomuto projektu.

4 RIP ODBORNÉ PRAXE PRO MLADÉ DO 30 LET V JIHOMORAVSKÉM KRAJI

V následující kapitole se dostáváme k jednomu ze 14 regionálních individuálních projektů, tedy již ke konkrétnímu projektu, dalo by se říci k nejvíce specifické teoretické části diplomové práce. Mým cílem je seznámit čtenáře s obsahem a podstatou projektu, s jednotlivými klíčovými aktivitami, cíli projektu, vazbou cílové skupiny na projekt atd. Považuji také za důležité věnovat se realizačnímu týmu projektu, zabrousíme tedy i do oblasti řízení lidských zdrojů a projektového managementu. Tento projekt je specifický tím, že je jako jeden z mála realizován pouze pracovníky ÚP ČR, není zde dodavatel služeb, který by na základě úspěchu ve veřejné zakázce z velké části podílel na realizaci projektu.

Projekt OPPM v JmK je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti specifické věkové skupiny mladých osob do 30 let věku realizací cíleného nástroje/opatření aktivní politiky zaměstnanosti „Odborné praxe pro mladé do 30 let“. Odborné praxe budou v případě potřeby kombinovány s rekvalifikacemi a interními poradenskými činnostmi, které připraví kandidáty na efektivní výkon praxe u konkrétního zaměstnavatele. Realizací tohoto nástroje dojde u konkrétního uchazeče o zaměstnání ke zvýšení kvalifikace a odborných dovedností a znalostí vyžadovaných zaměstnavateli pro konkrétní pracovní místo. Za odbornou část praxe odpovídá mentor určený zaměstnavatelem z řad zaměstnanců. Zaměstnavateli je poskytnut příspěvek na úslou mzdu mentora. Součástí každé dohody o odborné praxi bude plán odborné praxe a harmonogram odborné praxe, které sjedná zaměstnavatel s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR. V rámci praxí jsou přednostně zprostředkována pracovní místa na dobu neurčitou, čím se zajistí určitá udržitelnost projektu. Aktivity projektu jsou zaměřeny na uchazeče o zaměstnání ve věku do 30let bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání, prioritně na skupinu evidovaných na úřadu práce déle než 4 měsíce, postrádající pracovní zkušenosti (nebo s pracovními zkušenostmi max. 2 roky po ukončení přípravy na povolání). Projektové aktivity spojují individuální i komplexní přístupy k řešení problémů cílové skupiny – získání zaměstnání prostřednictvím realizace odborné praxe u zaměstnavatelů.⁵⁵

⁵⁵ Žádost o finanční podporu z OP LZZ – projekt Odborné praxe v JmK, str. 3

V rámci publicity projektu vyšly odborné články v tisku, informace byly také uveřejněny na webových stránkách Úřadu práce ČR. Největší roli však mají pracovníci úřadu práce, kteří mladým lidem možnost zařazení do projektu nabízejí. Mladí uchazeči o zaměstnání dostávají informace přímo od zprostředkovatelů zaměstnání, ke kterým chodí na pravidelné schůzky. Pokud projeví zájem a chtějí se o projektu dozvědět více informací, tyto pracovnice/pracovníci je posílají k nám – odborným pracovníkům projektu. Dále následuje poradenský pohovor, sdělíme vše potřebné o projektu, případně je do projektu rovnou zařadíme.

Zaměstnavatelé byli o projektu informováni mimo jiné v rámci akviziční činnosti ÚP ČR, kdy pracovnice monitoringu trhu práce podávali informace o projektu přímo při osobních návštěvách zaměstnavatelů. Velká část zaměstnavatelů pak rozšíří tyto informace mezi své známé a ti se pak dotazovali na možnosti a podmínky projektu opět nás, odborných pracovníků trhu práce. Určitě si myslím, že informovanost o projektu, alespoň tedy na KoP ve Vyškově byla a je dostatečná a spolupráce mezi jednotlivými odděleními bezproblémová a vstřícná.

4.1 Charakteristika hlavních cílů projektu

Hlavním cílem tohoto projektu je začlenění mladých lidí do 30 let na trh práce. Takto věková skupina vykazuje nadprůměrnou míru nezaměstnanosti oproti celkovému průměru ČR.

Dílní cíle jsou tyto:

- poskytnout klientům prostřednictvím praxe odborné dovednosti a znalosti pro výkon konkrétní profese,
- poskytnout klientům prostřednictvím praxe dlouhodobé zaměstnání (i po ukončení mzdového příspěvku),
- předcházet opakované evidenci,
- snížit průměrnou dobu evidence klientů na Úřadu práce,
- aktivizovat a motivovat klienty k hledání a udržení si zaměstnání,
- zmapovat výsledky odborných praxí po jejich ukončení a přijmout následná opatření.⁵⁶

⁵⁶ Žádost o finanční podporu z OP LZZ – projekt Odborné praxe v JmK, str. 15

Cílem bylo podpořit a zařadit do projektu min. 520 uchazečů o zaměstnání, z toho 471 na odborné praxe. Vzhledem k velké úspěšnosti tohoto projektu, byly několikrát tyto cílové hodnoty (monitorovací indikátory) navýšeny a rovněž byl v návaznosti na to navýšen také rozpočet projektu. Nyní máme stanoven, že minimálně 1200 uchazečů o zaměstnání vstoupí do projektu a na odbornou pracovní praxi bude zařazeno 1000 uchazečů o zaměstnání. V období kdy byl projekt psán a předkládán na MPSV tj. v červnu 2013, byl stanoven rozpočet na částku **120.152.624,- Kč**. Aktuálně ke dni 10. 2. 2015 činí celkový rozpočet projektu **177.656.488,- Kč**.⁵⁷

4.2 Cílová skupina projektu

Cílovou skupinu projektu tvoří uchazeči o zaměstnání ve věku do 30 let bez rozdílu vzdělání v evidenci ÚP ČR prioritně déle než 4 měsíce (tato podmínka byla zrušena dne 1. 8. 2014), bez nebo s minimální dosavadní pracovní zkušeností vysoce motivovaní k výkonu praxe a získání dlouhodobého pracovního uplatnění. Jedná se o uchazeče, kteří postrádají pracovní zkušenosti, nebo s pracovními zkušenostmi maximálně 2 roky po ukončení přípravy na povolání. Úřad práce prověřuje účelnost zařazení uchazeče do projektu, především to, zda by si uchazeč o zaměstnání nenalezl zaměstnání sám i bez projektu. S ohledem na situaci na trhu práce se kontaktní pracoviště ÚP ČR zaměří prioritně na osoby s nejvýše dosaženým středoškolským vzděláním. V případech hodných zvláštního zřetele mohou být do projektu zařazeni i absolventi VŠ. Veškeré aktivity projektu slouží k přípravě klienta na zařazení do klíčové aktivity Odborné praxe a mají za úkol připravit klienta na výkon této odborné praxe a další pracovní uplatnění na trhu práce. O zapojení do projektu rozhodují poradci a zprostředkovatelé jednotlivých kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR ve spolupráci s odbornými pracovníky projektu.⁵⁸

4.3 Klíčové aktivity projektu

Klíčové aktivity projektu probíhají dle předem stanoveného harmonogramu projektu. Každý projekt musí mít jasně stanovené aktivity, aby bylo co nejlépe a nejefektivněji dosaženo stanovených cílů. Projekt OPPM v JmK má celkem 6 klíčových aktivit, které Vám nyní blíže specifikuji.

⁵⁷ Žádost o finanční podporu z OP LZZ – projekt Odborné praxe v JmK, str. 20 (rozpočet projektu)

⁵⁸ Žádost o finanční podporu z OP LZZ – projekt Odborné praxe v JmK, str. 22

1) Řízení a administrace projektu

Tato aktivita probíhá po celou dobu trvání projektu a zajišťuje ji realizační tým projektu. Sleduje se naplňování jednotlivých klíčových aktivit (KA), plnění monitorovacích indikátorů, čerpání finančních prostředků aj. Důležitou součástí aktivity je také průběžná kontrola průběhu odborných praxí účastníků projektu. Základem je komunikace s mentory a účastníky projektu, včetně osobního kontaktu přímo na jednotlivých pracovištích. V rámci této KA jsou předkládány průběžné monitorovací zprávy a po ukončení projektu bude předložena závěrečná monitorovací zpráva. V závěru realizace projektu bude rovněž proveden audit projektu. V průběhu projektu je kladen důraz nejen na důslednou komunikaci se zaměstnavateli, ale také na periodické provádění vhodných forem publicity projektu.⁵⁹

2) Výběr klientů projektu

Výběry do projektu jsou prováděny dle požadavků zaměstnavatelů ve spolupráci s jednotlivými KoP JmK ÚP ČR, dílčí počty vychází z konkrétní situace na trhu práce v jednotlivých okresech. Zájemci jsou zařazeni do projektu na základě doporučení a na základě individuálního zájmu v reakci na probíhající propagaci a publicitu projektu. Všem účastníkům je představen obsah a smysl projektu. Účastníci projektu jsou vybíráni do projektu dle jejich zájmu, ale především s ohledem na připravené a vytipované konkrétní odborné pracovní praxe u zaměstnavatelů. Vybrané osoby z cílové skupiny jsou následně zařazeni do aktivit projektu dle individuálních potřeb, s vybranými je uzavřena „dohoda o účasti v projektu“ a „individuální plán rozvoje klienta“.⁶⁰

3) Poradenské činnosti

Cílem této KA je snaha o maximální podporu klientů formou poradenství ke zvýšení motivace a sebevědomí a zjištění jejich pracovního potenciálu.

Poradenské činnosti zabezpečují odborní pracovníci trhu práce a poradenství. Pro každý okres JmK je stanoven 1 pracovník, pro okres Brno-město pak pracovníci 3. Klientům je poskytováno individuální či skupinové poradenství pro výběr vhodné odborné praxe podle jejich odborných dovedností, schopností, kvalifikace a zdravotního stavu. Vybraným klientům může být také poskytnuta poradenská činnost – pracovní diagnostika, dodavatel

⁵⁹ Žádost o finanční podporu z OP LZZ – projekt Odborné praxe v JmK, str. 17

⁶⁰ Žádost o finanční podporu z OP LZZ – projekt Odborné praxe v JmK, str. 18

této formy poradenství byl vybrán transparentním výběrovým řízením dle pravidel OP LZZ.⁶¹

4) Rekvalifikace

Tato aktivita má za cíl zařazení klientů projektu do vhodných rekvalifikačních kurzů na základě požadavků zaměstnavatelů a výstupů z poradenské činnosti.

Rekvalifikační kurzy jsou zaměřeny na získání odborných znalostí a pracovních dovedností potřebných k výkonu pracovní činnosti požadované zaměstnavatelem jako předpoklad pro výkon odborné praxe. Rekvalifikace jsou realizovány dodavateli, formou nahodilé rekvalifikace nebo formou zvolené rekvalifikace. Nejvíce klientů projektu však projevilo zájem o kurz Počítačová gramotnost dle sylabu ECDL. ECDL neboli European Computer Driving Licence *„je celosvětově rozšířený vzdělávací koncept v oblasti počítačové (digitální) gramotnosti a digitálních znalostí a dovedností, který vznikl na základě závěrů vědeckovýzkumného projektu ESPRIT zadaného Evropskou komisí v polovině 90. let minulého století.“*⁶²

Po dobu účasti klienta na rekvalifikačním kurzu mu vzniká nárok na podporu při rekvalifikaci, po celou dobu trvání kurzu.

5) Odborné praxe pro mladé

Jedná se o nejdůležitější klíčovou aktivitu projektu, jejímž cílem je zajistit odborné praxe klientům projektu u zaměstnavatelů. Praxe probíhají formou klasických pracovních poměrů s nárokem na mzdu.

Odborné praxe probíhají u vybraných zaměstnavatelů, se kterými ÚP uzavře Dohodu o vyhrazení společensky účelného pracovního místa. Součástí dohody je plán odborné praxe, který stanovuje cíle pro klienta. Za plnění plánu praxe je odpovědný mentor zaměstnavatele (současný zaměstnanec, např. mistr, vedoucí atd.), který může věnovat část své pracovní doby zaškolování účastníka praxe. Náklady na mentora jsou rovněž stanoveny v dohodě a stejně jako samotný příspěvek na mzdu absolventa se každý měsíc dokládá ve vyúčtování na základě skutečně vynaložených nákladů. Praxe je možné realizovat jak u zaměstnavatelů v soukromé sféře, tak u zaměstnavatelů ve veřejné správě s výjimkou organizačních složek státu a státních příspěvkových organizací (viz. § 107 odst. 2 zákona o zaměstnanosti), přičemž počet praxí respektive pracovních míst ve

⁶¹ Žádost o finanční podporu z OP LZZ – projekt Odborné praxe v JmK, str. 19

⁶² <http://www.ecdl.cz/>, dostupné dne 10. 2. 2015

veřejné správě nesmí překročit 49 % z celkového objemu počtu praxí v projektu. Praxe je sjednána zpravidla na dobu 6–12 měsíců, maximální částka činí zpravidla 16 080 Kč/měsíc na mzdové příspěvky (mzda včetně zákonných odvodů). V odůvodněných případech, pokud se jedná o odbornou pracovní pozici, lze částku zvýšit až na částku 20 100 Kč/měsíc. Náklady na mentora jsou poskytovány na náhradu mzdy mentora po dobu zaškolování účastníka praxe v rozsahu sjednaném v dohodě (tedy alikvotní podíl odpovídající max. mzdě 30.000,- Kč při plném úvazku – 40 hodin týdně). Není pravidlem, že u každé praxe je zároveň placený mentor. Žádosti na tyto dva příspěvky se podávají samostatně a nemají na sebe přímou vázanost.⁶³

6) Doprovodné aktivity

„Cílem této aktivity je pomoci klientům formou příspěvku na úhradu nutných nákladů spojených s účastí klienta na vybraných aktivitách projektu. Patří sem:

Cestovné – náhrada jízdného za účast na aktivitě Poradenské činnosti (skupinové poradenství, test pracovní diagnostiky, a vyhodnocení) v souladu s vyhláškou č. 518/2004 a zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce a aktivitě Rekvalifikace v souladu s vyhláškou č. 519/2004).

Zdravotní vyšetření – zdravotní prohlídka pro výkon rekvalifikace nebo odborné praxe, očkování, zdravotní průkaz, výpis ze zdravotní dokumentace v souladu s informací MPSV Úhrada zdravotních výkonů v oblasti zaměstnanosti (výňatek z cenového předpisu).

Kolek – úhrada Kolku za výpis z rejstříku trestů v souvislosti s nástupem na odbornou praxi.“⁶⁴

4.4 Realizační tým projektu

Realizační tým projektu tvoří patnáct členů, kteří mají jeden společný cíl a to úspěšně projekt realizovat, řádně a efektivně čerpat finance a naplnit stanovené cíle – monitorovací indikátory projektu. Projekt je realizován od srpna roku 2013, realizační tým byl dle výsledků výběrových řízení personálně obsazen v červenci 2013. My, jakožto členové realizačního týmu jsme se navzájem neznali, Nejprve nám byl představen projekt jako takový, dále nám byl představen projektový manažer, jakožto hlava projektu a také finanční manažer projektu – také velmi důležitý pracovník, který zodpovídá za čerpání

⁶³ Žádost o finanční podporu z OP LZZ – projekt Odborné praxe v JmK, str. 21

⁶⁴ Žádost o finanční podporu z OP LZZ – projekt Odborné praxe v JmK, str. 21

rozpočtu. Hlavní vedení projektu je v Brně, na dalších kontaktních pracovištích ve Vyškově, Blansku, Znojmě, Břeclavi, Hodoníně jsou pouze odborní pracovníci projektu. V našem týmu jsou tyto pracovní pozice: **manažerské a administrativní pozice:** projektový manažer, finanční manažer. Dále pak **odborné pozice:** koordinátor projektu, odborný pracovník trhu práce a poradenství a odborný finanční pracovník.

Z hlediska stmelování týmu a vůbec nastavení určitých pravidel a postupů jsou realizovány pravidelné porady, na kterých si jednotliví pracovníci vyměňují zkušenosti a názory, předáváme si různé dokumenty, kancelářské pomůcky apod. Dost ale pocítujeme, hlavně my pracovníci na kontaktních pracovištích určitou neinformovanost o změnách, nových řídicích aktech apod...jako by to „zamrzlo“ v Brně, tam si to mezi sebou řeknou a k nám dál se to už nedostane. Pak si ale každý realizuje, jak si myslí, že je to správné a ne vždy se pak všichni v názorech a postupech sejdou. Neméně důležitá je také osobnost projektového manažera, zda dokáže vzbudit respekt, nastolit jasná a pevná pravidla a udělat si ve věcech pořádek. Přitom však zachovat chladnou hlavu, nepovyšovat se zbytečně nad ostatní, být dobrý vedoucí, který umí přiznat chybu.⁶⁵

Každý pracovník projektu má na své pozici zodpovědnost za určité činnosti, nejvíce odpovědnosti má na svých bedrech projektový a finanční manažer. Pokud však prokazatelně pochybí některý z členů realizačního týmu, jedná se nesrovnalost, nezpůsobilý výdaj a odpovědnost je na každém z nás.

Dobrý a sehraný realizační tým je klíčem k úspěšné realizaci projektu.⁶⁶

Projektový manažer

Projektový manažer řídí projekt jako celek, koordinuje jednotlivé aktivity projektu, je zodpovědný za naplňování projektu. Komunikuje a spolupracuje s kontaktními osobami jednotlivých kontaktních pracovišť ÚP ČR v Jmk. Je zodpovědný za naplňování cílů projektu včetně monitorovacích indikátorů, stanovuje a vede schůzky realizačního týmu a kontaktních osob, vyřizuje objednávky projektu, shromažďuje data o jednotlivých klientech projektu. Dále zodpovídá za dodržování harmonogramu projektu, sleduje rizika a navrhuje jejich řešení, zpracovává monitorovací zprávu, dohlíží nad dodržováním

⁶⁵ Marques Carlos, František Jirásek a kol., Řízení lidských zdrojů, Bankovní institut, a.s., str. 18

⁶⁶ FIALA P., Projektové řízení modely, metody, analýzy, str. 47

publicity projektu a mnohé další.⁶⁷ Projektový manažer je zaměstnancem referátu projektů EU a práci vykonává na KrP v Brně.

Finanční manažer

Je zodpovědný za dodržování rozpočtu projektu. Provádí kontrolu čerpání rozpočtu projektu a jednotlivých kapitol. Zpracovává návrhy na úpravy rozpočtu projektu, zodpovídá za efektivní a maximálně možné čerpání rozpočtu projektu. Informuje projektového manažera o stavu čerpání rozpočtu projektu a o finančních tocích. Zodpovídá za oprávněnost projektových výdajů. Spolupracuje na zpracování průběžných monitorovacích zpráv a průběžných žádostí o platbu i na zpracování závěrečné zprávy. Odsouhlasuje faktury a účetní případy. Úzce spolupracuje s oběma odbornými finančními pracovníky, koordinuje jejich činnost, přiděluje jim dílčí úkoly.⁶⁸ Finanční manažer je zaměstnancem referátu projektů EU a práci vykonává na KrP v Brně.

Koordinátor projektu

„Je pravou rukou projektového manažera. Koordinuje činnost odborných pracovníků trhu práce a poradenství, provádí dílčí analýzy cílové skupiny, sleduje průběžné výsledky realizace projektu, poskytuje odbornou poradenskou činnost, zodpovídá za úplnost a průběžnou aktualizaci všech podávaných informací, koordinuje průběh klíčových aktivit projektu, zajišťuje administrativu projektu (kontrolní tabulky) a archivaci dokumentace, podílí se na realizaci publicity projektu a mnoho dalšího.“⁶⁹ Koordinátor projektu je zaměstnancem referátu projektů EU a práci vykonává rovněž na KrP v Brně.

Odborný pracovník trhu práce a poradenství

Vyhledává nabídku volných pracovních míst pro výkon odborné praxe u konkrétních zaměstnavatelů v daném okrese Jmk. Spolupracuje s útvary zprostředkování při výběru vhodných kandidátů pro odbornou praxi, definuje požadavky na konkrétní místa, zjišťuje zájem případných kandidátů. Spolupracuje s útvary trhu práce při uzavírání příspěvků na mzdy formou SÚPM a příspěvku na mentora, jedná se zaměstnavateli. Doporučuje klientům formu poradenství, poskytuje individuální a skupinové poradenství pro výběr vhodné praxe dle jejich odborných dovedností, schopností, kvalifikace

⁶⁷ Žádost o finanční podporu z OP LZZ – projekt Odborné praxe v JmK, str. 7

⁶⁸ Žádost o finanční podporu z OP LZZ – projekt Odborné praxe v JmK, str. 7

⁶⁹ Žádost o finanční podporu z OP LZZ – projekt Odborné praxe v JmK, str. 8

a zdravotního omezení. Spolupracuje při evidenci a vykazování doprovodných opatření.⁷⁰ Odborní pracovníci trhu práce a poradenství (celkem 9 osob) jsou rovněž zaměstnanci referátu projektů EU, 3 z nich mají místo výkonu práce na KrP v Brně, další pak mají místa výkonu práce na kontaktních pracovištích v rámci Jihomoravského kraje, tj.: Vyškov, Břeclav, Znojmo, Hodonín, Blansko, Brno – město.

Odborný finanční pracovník

Zastupuje finančního manažera projektu. Zodpovídá zejména za schvalování a proplácení mzdových příspěvků účastníkům odborných praxí a mentorům, na základě uzavřených dohod komunikuje s příslušnými zaměstnavateli, kontroluje a schvaluje obdržené podklady a požadované částky příspěvků, vyhotovuje platební poukazy. Vede kompletní dokumentaci o poskytnutých mzdových příspěvcích. Spolupracuje s finančním manažerem projektu.⁷¹ Odborní finanční pracovníci (celkem 3 osoby) jsou také zaměstnanci referátu projektů EU s místem výkonu práce na KrP Brno.

Být dobrým manažerem není jednoduché, je to velmi náročná práce. Na svých bedrech máte odpovědnost, kolem sebe lidi, kteří očekávají, že je budete vést, řídit. Dobrým manažerem se člověk nerodí, je to proces vývoje jeho osobnosti.⁷² I když se v našem realizačním týmu vyskytují určité nedokonalosti, myslím si, že dokážeme vzít za jeden provaz a projekt společně úspěšně dokončíme.

Shrnutí

V této kapitole jsem charakterizovala projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji, seznámila čtenáře s jeho cíli, klíčovými aktivitami, realizačním týmem a vůbec celou podstatou daného projektu.

Přetrvávající ekonomická recese má výrazné negativní dopady na pracovní trhy v celé Evropské unii včetně České republiky. V uplynulých šesti letech se výrazně změnila struktura nezaměstnanosti. V evidenci uchazečů o zaměstnání přibyli uchazeči o zaměstnání, kteří ztratili zaměstnání v důsledku ekonomické krize, a nezaměstnanost pro ně představuje novou životní situaci, která má negativní dopad na jejich psychiku, sociální život a ekonomiku jejich domácností. Neméně významnou skupinu tvoří nadále skupiny uchazečů o zaměstnání ve věkové skupině do 30 let s minimálními pracovními

⁷⁰ Žádost o finanční podporu z OP LZZ – projekt Odborné praxe v JmK, str. 8

⁷¹ Žádost o finanční podporu z OP LZZ – projekt Odborné praxe v JmK, str. 12

⁷² BARKER S., COLE R., Projektový management pro praxi, Grada Publishing, a.s., str. 92

zkušenostmi, které je nutno zapojit do odborných praxí u zaměstnavatelů a případně i rekvalifikací a poradenských nástrojů a zvýšit tak jejich účast na trhu práce a snížit jejich závislost na systému sociální ochrany a služeb zaměstnanosti.

Odstraňování bariér u skupin, kterým Úřad práce ČR věnuje zvýšenou pozornost, a podpora pracovního uplatnění a mobility uchazečů o zaměstnání, kteří pocítili negativní dopady ekonomické krize rozšířením, prohloubením a aplikací poradenských činností, rekvalifikací a praxí, je hlavním důvodem realizace tohoto projektu.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 VLASTNÍ EMPIRICKÝ VÝZKUM

5.1 Cíle výzkumu a formulace hypotéz

Cílem praktické části této diplomové práce je zjistit, zda projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji byl pro zapojené uchazeče o zaměstnání přínosný, zda pomohl firmám v regionu zlepšit jejich postavení na trhu tím, že v podstatě bez finančního přičinění získali nové zaměstnance a současně též ověřit, zda finanční prostředky poskytnuté z evropských i státních zdrojů jsou účelně investovány. Dílčím cílem je získání informací o tom, zda by se zaměstnavatelé do projektu zapojili znovu a zjistit názor na administrativní zátěž projektu. Cílem je také ověřit zda projekt pomohl najít mladým lidem práci, tj. udržitelnost zaměstnání po odborné praxi.

Na počátku výzkumu byly stanoveny tyto hypotézy:

Hypotéza č. 1:

Pro mladé lidi do 30 let věku je obtížné najít si zaměstnání z důvodu nedostatku pracovní praxe.

Hypotéza č. 2:

Účastníci odborné pracovní praxe jsou na dané pracovní pozici spokojeni a získávají nové zkušenosti a dovednosti, které budou moci dále využít.

Hypotéza č. 3:

Nejvíce dotovaných pracovních míst z projektu v Jihomoravském kraji bylo vytvořeno v rámci regionu Brno – město.

Hypotéza č. 4:

Zaměstnavatelé nechtějí přijímat do pracovního poměru mladé lidi do 30 let bez pracovní praxe, pokud na ně není poskytnuta dotace z úřadu práce.

Hypotéza č. 5:

Projekt je hodnocen jako přínosný jak pro uchazeče o zaměstnání, tak pro zapojené zaměstnavatele.

Dané hypotézy budou v rámci výzkumu **potvrzeny** nebo **vyvráceny**.

5.2 Metodologická východiska

Pro svoji práci jsem si zvolila kvantitativní výzkum, „*Výsledkem uplatnění všech těchto metod jsou konec konců čísla, která, nahrazující takto zkoumaný předmět, jev nebo stav, slouží k jejich deskripci. Data jsou sčítána, vyjadřována v procentech, je vypočítáván jejich průměr.*“⁷³ K získaným datům jsem se propracovala dotazníkovým šetřením, kdy byly dotazníky rozděleny dvěma skupinám respondentů. První skupinu tvoří účastníci projektu, nyní již bývalí uchazeči úřadu práce a druhou skupinu respondentů tvoří zapojení zaměstnavatelé. Každé skupině byl rozdělen dotazník odlišný (viz příloha č. 3 a 4).

Dotazník je způsob písemného kladení otázek a získávání písemných odpovědí. Je to způsob získání velkého množství dat v relativně krátkém časovém období. Je nejfrekventovanější metodou pro zjišťování údajů a je určený především pro hromadné získání dat.⁷⁴ S ohledem na zaměření diplomové práce si myslím, že je použití této metody nejvhodnější.

Respondent je osoba vyplňující dotazník. Jednotlivé prvky dotazníku se nazývají otázky. Velmi důležitá je skladba otázek v dotazníku a také to, co chceme dotazníkovým šetřením zjistit.⁷⁵ Otázky v dotazníku můžeme členit na uzavřené, poloúavřené, škálovité a otevřené. V rámci dotazníkové šetření jsem zvolila převážně otázky uzavřené a škálovité pouze u otázek, které vyžadovaly zamyšlení a obsáhlejší odpověď pak otázky otevřené, abych získala konkrétnější názor respondentů.

V rámci kvantitativního výzkumu se mnohdy také setkáváme s pojmy validita a reliabilita. **Validita** „*znamená, že data reprezentují, co si myslíme, že mají reprezentovat. Obecná otázka tak zní: Měří skutečně odpovědi, které jsem získal a z kterých odvodím skóre, proměnné, které si myslím, že měřím?*“ **Reliabilita** obecně znamená určitou stabilitu odpovědi.⁷⁶

⁷³ RADVAN, E., VAVŘÍK, M. Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách. Brno, Institut mezioborových studií Brno, 2009, str. 22

⁷⁴ GAVORA, P. Úvod do pedagogického výzkumu. 1. Vyd. Brno: Paido, 2000, str. 100 - 106

⁷⁵ GAVORA, P. Úvod do pedagogického výzkumu. 1. Vyd. Brno: Paido, 2000, str. 100 - 106

⁷⁶ PUNCH, Keith, F. Základy kvantitativního šetření. 1. vyd. Praha: Portál, 2008, str. 59

Charakteristika výzkumného vzorku:

V rámci svého výzkumu jsem si stanovila **dvě cílové skupiny**, aby byl projekt zhodnocen komplexně. První část respondentů tvoří cílová skupina projektu, tzn. bývalí uchazeči o zaměstnání do 30 let věku s žádnou, nebo max. 2 letou pracovní praxí, kteří jsou nyní zaměstnání na různých pracovních pozicích u zaměstnavatelů v rámci aktivity projektu odborná pracovní praxe. Druhou část respondentů tvoří zaměstnavatelé, kteří jsou do projektu zapojeni tím, že jim byla schválena žádost o poskytnutí příspěvku a tudíž mají ve své firmě zaměstnaného klienta projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji.

Počet oslovených respondentů:

Celkem jsem ve spolupráci se svými kolegy z realizačního týmu projektu oslovila **500 respondentů**, 250 z řad cílové skupiny projektu a 250 z řad zaměstnavatelů. Vzorek zahrnuje všechny úspěšné žadatele. Ty, kterým z nějakého důvodu nebyla žádost schválena, dle mého názoru není relevantní oslovovat, protože nemohou posoudit přínos projektu. Dotazník byl zasílán elektronicky e-mailem a snažila jsem se touto formou ve spolupráci s mými kolegy s ostatních kontaktních pracovišť oslovit co největší počet osob. Dalo se předpokládat, že nejvyšší návratnost dotazníků byla v rámci regionu Vyškov, protože v tomto regionu přímo působím, v ostatních okresech byla návratnost dotazníků nižší. Konkrétní čísla najdeme v tabulce níže.

Tab. 3: Přehled oslovených respondentů a vrácených dotazníků

region	Počet oslovených zaměstnavatelů	Počet oslovených klientů projektu	Vrácené dotazníky zaměstnavatelé	Vrácené dotazníky klienti projektu
Blansko	40	40	15	17
Vyškov	50	50	41	46
Znojmo	30	30	17	18
Břeclav	20	20	10	12
Hodonín	40	40	10	13
Brno - město	40	40	20	20
Brno – venkov (Šlapanice a Kuřín)	30	30	12	15
celkem	250	250	125	141
procenta			50%	56,40%

Z tabulky lze vyčíst, že návratnost dotazníků u obou skupin dosahuje kolem 50 % což je pro zhodnocení přínosu projektu dostatečné.

5.3 Analýza výsledků šetření

Pro účely dotazníkové šetření byly vytvořeny dva typy dotazníků – pro každou skupinu respondentů jiný (příloha P III a P IV této práce). V tomto textu jsou dále jednotlivé otázky rozpracovány. Pro lepší orientaci a jednodušší popis jsem označila jednotlivé skupiny respondentů následovně:

Skupina A – cílová skupina projektu – mladí lidé do 30 let zařazení na odbornou pracovní praxi (dotazník obsahuje 14 otázek)

Skupina B – zaměstnavatelé, kteří mají ve firmě zaměstnaného klienta projektu (dotazník obsahuje 13 otázek)

Při analýze výsledků nejprve rozpracovávám dotazníky skupiny A, poté skupiny B. Většina údajů je zpracována pomocí tabulek, některé jsou blíže specifikovány pomocí grafů.

Výsledky šetření skupina A cílová skupina projektu – mladí lidé do 30 let zařazení na odbornou pracovní praxi

Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?

Z celkového počtu 141 respondentů bylo 82 žen, což je 58,15 %. Mužů bylo o něco méně. Jednalo se o 41,85 % zastoupení, to je celkem 59 mužů.

Tab. 4: Pohlaví respondentů

Pohlaví	Počet
Muž	59
žena	82

Otázka č. 2: Věk respondentů

Dotazník byl určen pro mladé lidi do 30 let věku. Nejmladším respondentům bylo 18 let, nejvyšší věk pak činil 30 roků. Nejpočetněji byla zastoupena kategorie 21 - 23 roků, ve které bylo 61 respondentů, tj. 43,26 %.

Tab. 5: Věk respondentů

Věk (roky)	četnost
18 - 20	22 (15,60 %)
21 - 23	61 (43,26 %)
24 - 26	38 (26,95 %)
27 - 30	20 (14,19 %)

Otázka č. 3: Dosažené vzdělání

Tato otázka se zaměřovala na dosažené vzdělání mladých lidí, projekt měl být nejvíce zaměřen na osoby se středoškolským vzděláním. Těchto osob bylo také největší zastoupení, ať už se jednalo o středoškolské vzdělání ukončené výučním listem či maturitním vysvědčením. **Otázka č. 4** se týkala oboru studia, bohužel většina respondentů na tuto otázku neodpověděla.

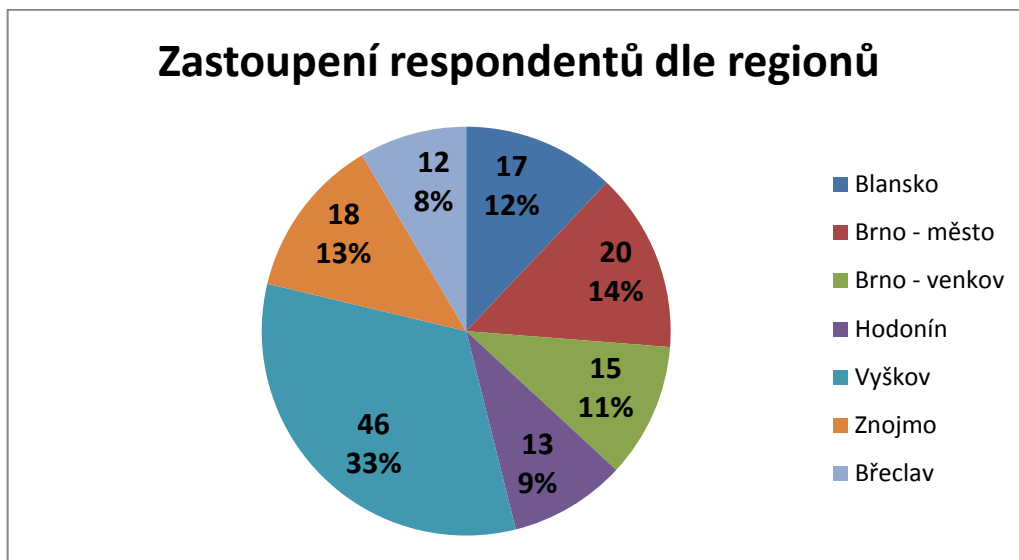
Tab. 6: Dosažené vzdělání

dosažené vzdělání	četnost
základní	10 (7,10 %)
středoškolské – výuční list	34 (24,11 %)
Středoškolské - maturita	52 (36,88 %)
Vyšší odborné	15 (10,63 %)
vysokoškolské	30 (21,28 %)

Otázka č. 5: Než jste nastoupil/a do zaměstnání, byl/a jste evidován/a na úřadu práce

Jednalo se o identifikační otázku, kdy jsem potřebovala zjistit tvrdá data – tj. návratnost dotazníků z jednotlivých regionů.

Obr. 4: Zastoupení respondentů dle regionů

**Otázka č. 6: Před nástupem do zaměstnání (na odbornou pracovní praxi) v rámci projektu jsem byl/a evidován/a na úřadu práce:**

V této otázce jsem zjišťovala, jak dlouho byli uchazeči o zaměstnání před nástupem na odbornou praxi evidováni na úřadu práce. Na počátku realizace projektu totiž byla ještě jednou z podmínek pro zařazení do projektu evidence na úřadu práce delší než 4 měsíce. Tato podmínka pak byla v srpnu 2014 zrušena. Největší zastoupení tvořili uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce v kategorii 6 - 9 měsíců a v kategorii méně než 5 měsíců.

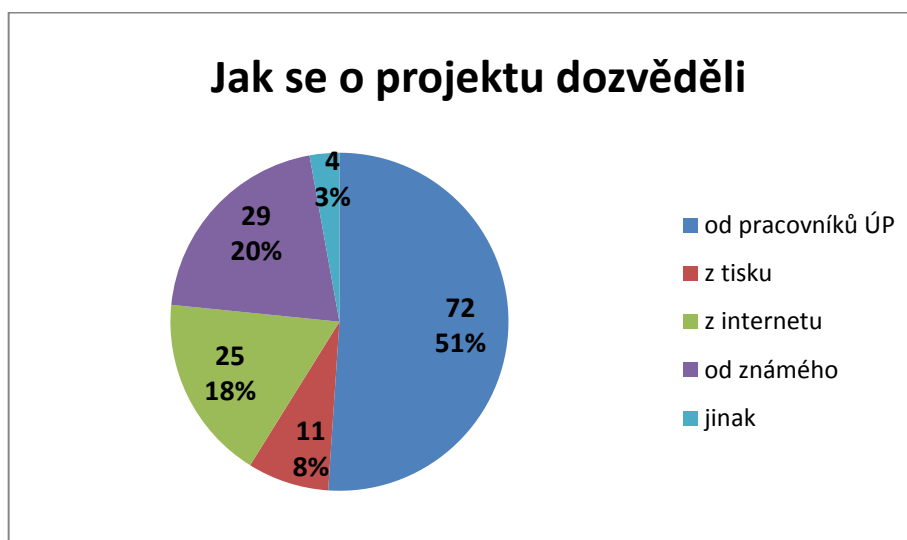
Tab. 7: Délka evidence na úřadu práce

Délka evidence na úřadu práce	četnost
Méně než 5 měsíců	44 (31,21 %)
6 – 9 měsíců	51 (36,17 %)
9 – 12 měsíců	26 (18,44 %)
Déle než 12 měsíců	20 (14,18 %)

Otázka č. 7: Kde jste se dozvěděl/dozvěděla o možnosti zapojení se do projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji?

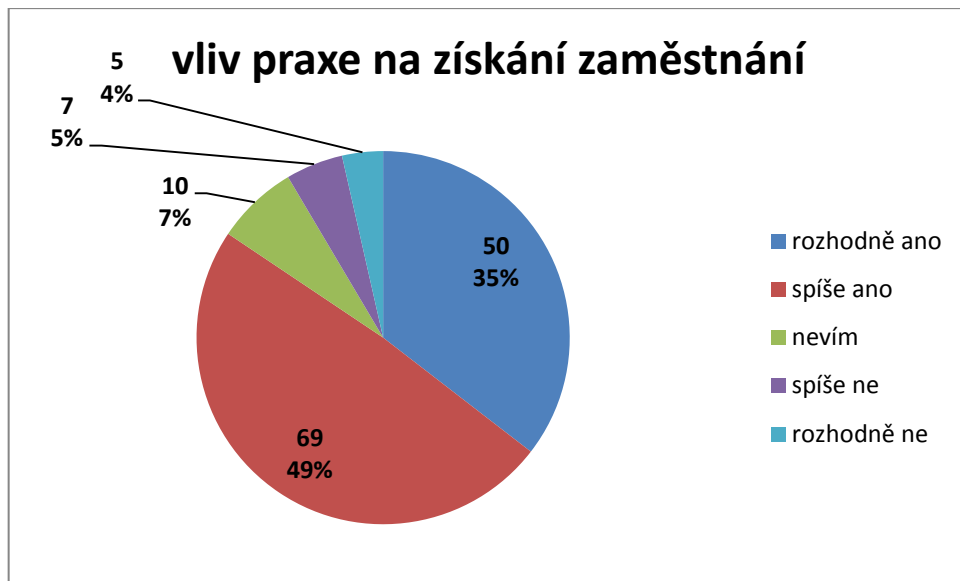
Touto otázkou jsem chtěla zjistit informovanost o projektu a také o efektivitu jednotlivých nástrojů publicity projektu. Nejvíce byla označována odpověď „od pracovníků úřadu práce“ – nejedná se pouze o realizační tým projektu, mohli se o projektu dozvědět od kohokoli z úřadu práce ať už z krajské pobočky či kontaktního pracoviště. Tuto odpověď uvedlo 72 z dotázaných respondentů, což je 51,07 %. Na druhém místě byla odpověď „od známého“. Tuto odpověď uvedlo 29 respondentů, což je 20,57 %. Je dobré, že si tyto informace mladí lidé mezi sebou předávají. Nejméně často byla označena odpověď „jinak“ pouze 4 dotázaní (2,83 %).

Obr. 5: Jak se respondenti dozvěděli o projektu

**Otázka č. 8: Bylo pro Vás obtížné najít si zaměstnání z důvodu nedostatku pracovní praxe?**

Tato otázka vyžadovala označení jedné z odpovědí pohybující se na škále od možnosti „rozhodně ano“ až po volbu „rozhodně ne“ (blíže viz graf). Jak můžeme vyčíst z odpovědí, skutečně je pro mladé lidi těžké najít pracovní uplatnění kvůli nedostatku pracovní praxe. Variantu „rozhodně ne“ uvedlo pouze 5 respondentů, což je 3,55 %.

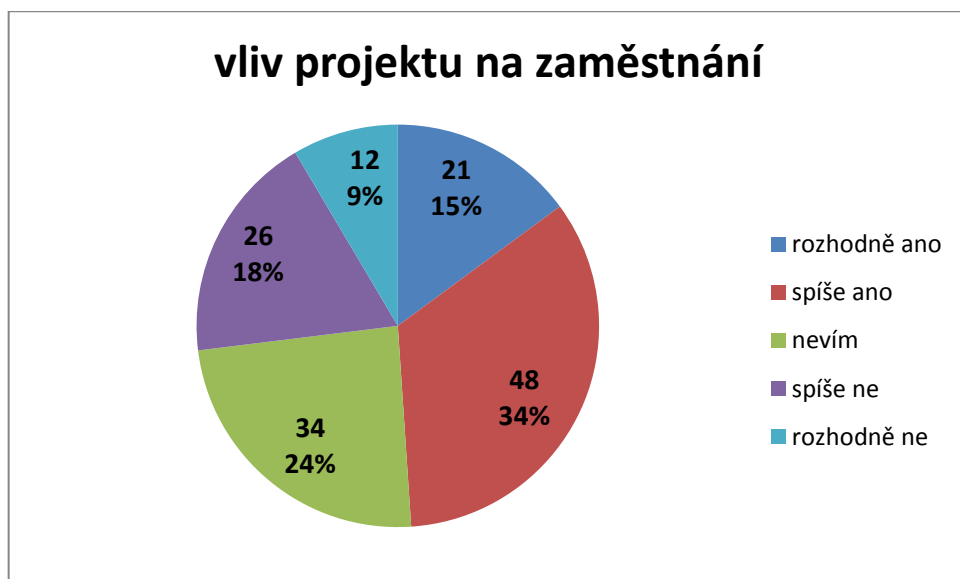
Obr. 6: Vliv praxe na získání zaměstnání



Otázka č. 9: Myslíte si, že pokud by nebyla poskytována podpora z tohoto projektu, byli byste stále nezaměstnaní?

Tato otázka vyžadovala rovněž označení jedné z odpovědí pohybující se na škále „rozhodně ano“ až po volbu „rozhodně ne.“ Nejvíce respondentů označilo možnost „spíše ano“ a sice 48, tj. 34,04 %.

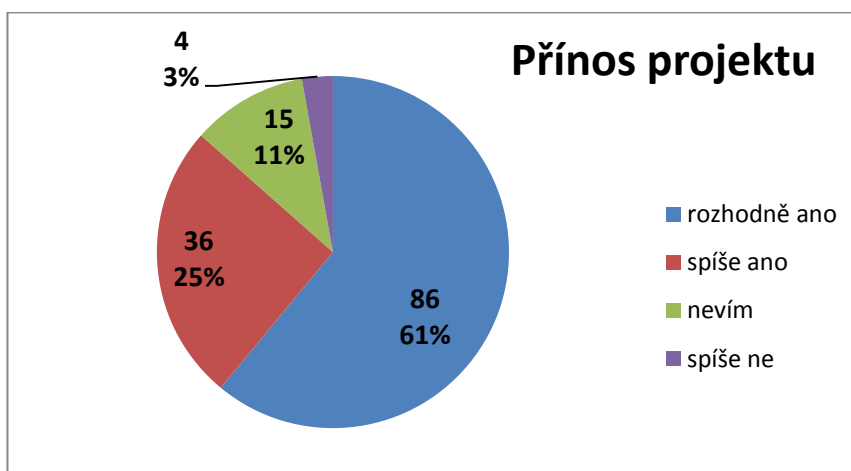
Obr. 7: Vliv projektu na zaměstnání mladých lidí



Otázka č. 10: Hodnotíte Vy, z pozice cílové skupiny projektu, tento projekt jako přínosný?

Znovu se jednalo o otázku škálovitou s možností zvolit pouze jednu odpověď. Nejčastěji byla označena odpověď „rozhodně ano“ 86 osob, což je 60,99 %. Poté odpovídali „spíše ano“ a to v 36 případech (25,53 %). Odpověď „rozhodně ne“ neoznačil žádný z respondentů.

Obr. 8: Přínos projektu pro mladé lidi do 30 let

**Otázka č. 11: Byli jste někdy zapojeni do jiného projektu realizovaného úřadem práce?**

U této otázky oslovení volili mezi dvěma odpověďmi – ano, ne. Převážná část respondentů uvedla možnost ne – 120 osob, tj. 85,11 %. Možnost ano uvedlo 21 respondentů, tj. 14,89 %.

Obr. 9: Dřívější zapojení se do projektů realizovaných úřadem práce



Otázka č. 12: Jste na současné pracovní pozici v rámci odborné pracovní praxe spokojeni, je pro Vás praxe přínosná, získáváte nové znalosti a dovednosti, které budete moci dále využít?

Tato otázka měla za cíl zjistit spokojenost účastníků odborné pracovní praxe se svým pracovním zařazením u zaměstnavatelů. Oslovení vybrali ze dvou možných odpovědí – ano, ne. Je potěšující, že převážná část respondentů zvolila odpověď ano – 133 osob, což je 94,33 %, odpověď ne uvedlo pouze 8 osob, což je 5,67 %.

Obr. 10: Spokojenost s pracovní pozicí v rámci odborné praxe



Otázka č. 13: V čem spatřujete pozitiva tohoto projektu:

Zde jsem ponechala otevřenou otázku. Nejčastěji respondenti uváděli jako pozitivní získání pracovní praxe, pracovního uplatnění, finančního zabezpečení. Dalším pozitivem je získání nových znalostí a dovedností, možnost seberealizace a získání nových kontaktů.

Pro příklad uvádím jednu z odpovědí, která je de facto srovnatelná s většinou respondentů.

„Projekt zvyšuje potenciální šanci zisku práce i pro ty, kteří mají žádné či malé zkušenosti z praxe, do tohoto okruhu jsem patřila i já. Získala jsem tedy pracovní uplatnění, další pracovní dovednosti a naučila se plnit požadavky související s pracovní náplní. Díky tomu všemu se zlepšilo mé sebevědomí, protože vidím, že dokážu splnit pracovní nároky, které jsou na mě kladeny, a tím dokážu lépe obstát na trhu práce, než tomu bylo před rokem. Díky projektu mi byl přiřazen mentor, tedy člověk, který se mi věnoval, postupně mě zaučil a byl mi k dispozici po celou dobu projektu coby poradce. Asi sotva by se mi někdo věnoval

celý rok, na to ve firmách, které nejsou v tomto projektu asi nezbývá čas a nejsou ani finanční prostředky pro podporu mentora jakožto kompenzace toho, že ve své pracovní době musí zvládat svoji práci plus zaučování nového člověka.

*Pozitivem je i to, že se pracovník úřadu práce po celou dobu zajímá o účastníka projektu, sleduje jeho spokojenost či nespokojenost na nově získaném pracovním místě a je připraven řešit případné problémy.*⁷⁷

Otázka č. 14: V čem spatřujete negativa tohoto projektu:

Jednalo se opět o otevřenou otázku, kdy respondenti uváděli přímo své názory a pohledy na věc. Pokud respondenti uvedli negativa, převážně se jednalo o délku pracovní praxe (12 měsíců). Tato doba jim přišla příliš krátká. Dalším negativem byla nutná administrativa při vstupu do projektu, administrativa před i během odborné praxe, nízké finanční ohodnocení od zaměstnavatelů.

Příkladem uvádím odpovědi tří osob.

*„Za velké negativum považuji administrativní zajištění pro získání dotací, které je ke každému projektu jiné, mělo by být jednotné pro všechny projekty, a pak by se dalo říci, který projekt je pro kandidáta nejvhodnější, takhle když jeden projekt nevyjde, musí se podávat žádost na druhý. Také jako negativum беру, že některé papíry se musí dávat paní A, a některé paní B, kdo si to má při 5 projektech pamatovat.*⁷⁸

*„V mém případě jsem se s negativním vlivem nesešel, ale může nastat situace, kdy bude zaměstnanec dotačního programu brán jako dotovaný prvek na jeden rok a nebude mu umožněno naplno se projevit v určité firmě. Firma, která ví, že jej po jednom roce propustí, a proto dostane podřadnější práci, než by dostal při standardním ucházení o pracovní místo.*⁷⁹

„Zaměstnavatel se snaží vytěžit z projektu maximum. Takže na mne klade poměrně velké množství práce bez ohledu na specifikaci ve smlouvě. O výši platu se však nechce bavit,

⁷⁷ Citováno z dotazníku účastnice projektové aktivity – odborná pracovní praxe

⁷⁸ Citováno z dotazníku účastnice projektové aktivity – odborná pracovní praxe

⁷⁹ Citováno z dotazníku účastníka projektové aktivity – odborná pracovní praxe

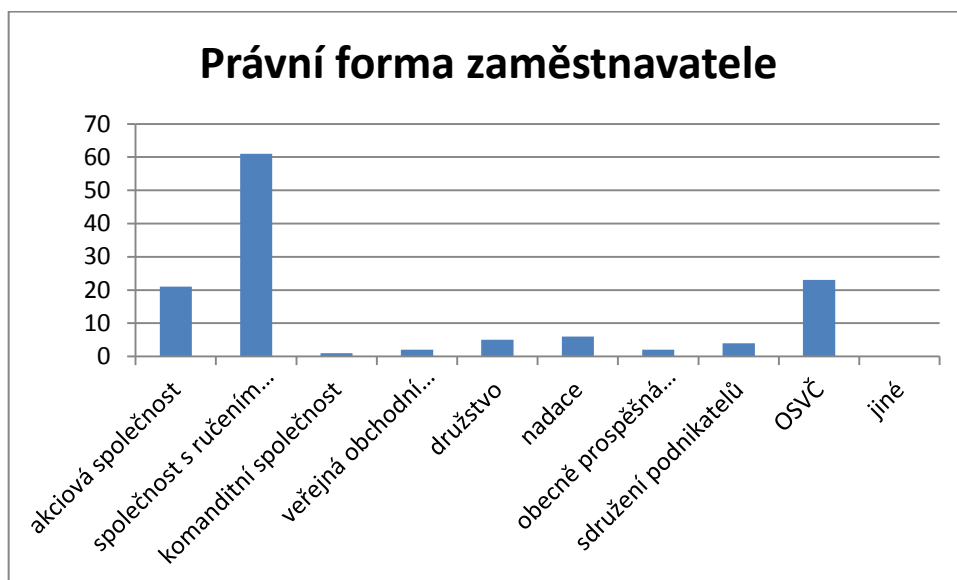
protože jsem v práci „přes projekt“. Všeobecná omluva, proč dělat za čtyři lidi a nebýt ohodnocena odpovídajícím platem je že pracuji přes ÚP ČR tak co bych chtěla.“⁸⁰

Výsledky šetření skupina B zaměstnavatelé, kteří mají ve firmě zaměstnaného klienta projektu

Otázka č. 1: Právní forma zaměstnavatele

U této otázky dotázaní volili jednu z deseti odpovědí. Jednalo se o určení právní formy zaměstnavatele (žadatele o poskytnutí dotace z projektu). Nejčastěji se jednalo o společnosti s ručením omezeným, toto uvedlo 61 respondentů, což je 48,8 %. Další nejpočetněji zastoupenou kategorií byla kategorie OSVČ – 23 respondentů, tj. 18,4 %. Třetí místo obsadila kategorie akciové společnosti a to s 21 respondenty, což je 16,8 %. Další zastoupení můžeme vyčíst z níže uvedeného grafu.

Obr. 11: Právní forma zaměstnavatele

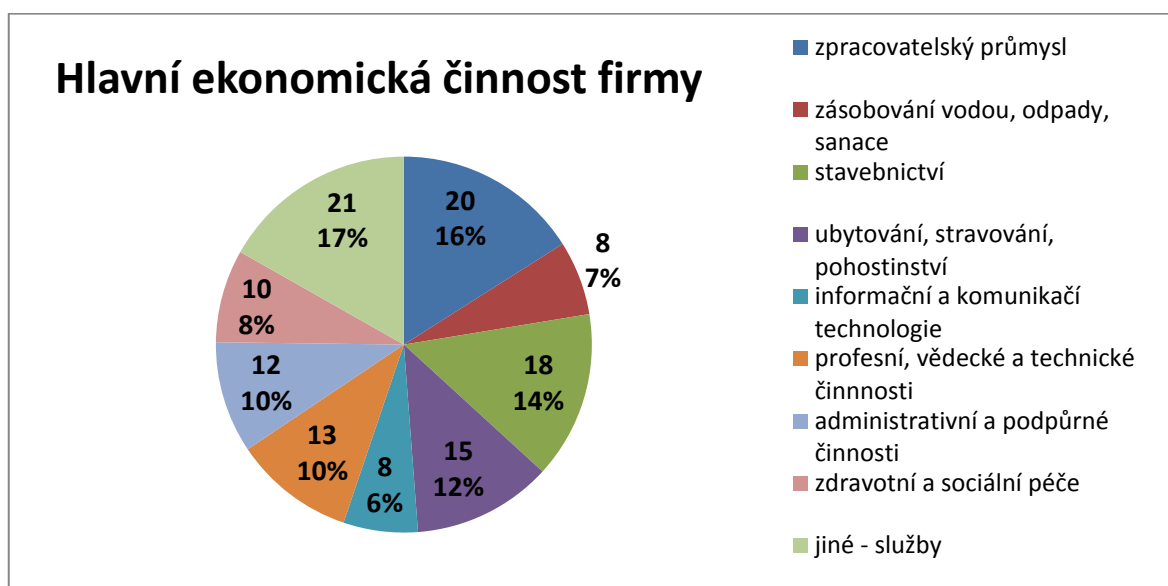


⁸⁰ Citováno z dotazníku účastnice projektové aktivity – odborná pracovní praxe

Otázka č. 2: Hlavní ekonomická činnost firmy (dle klasifikace CZ-NACE)

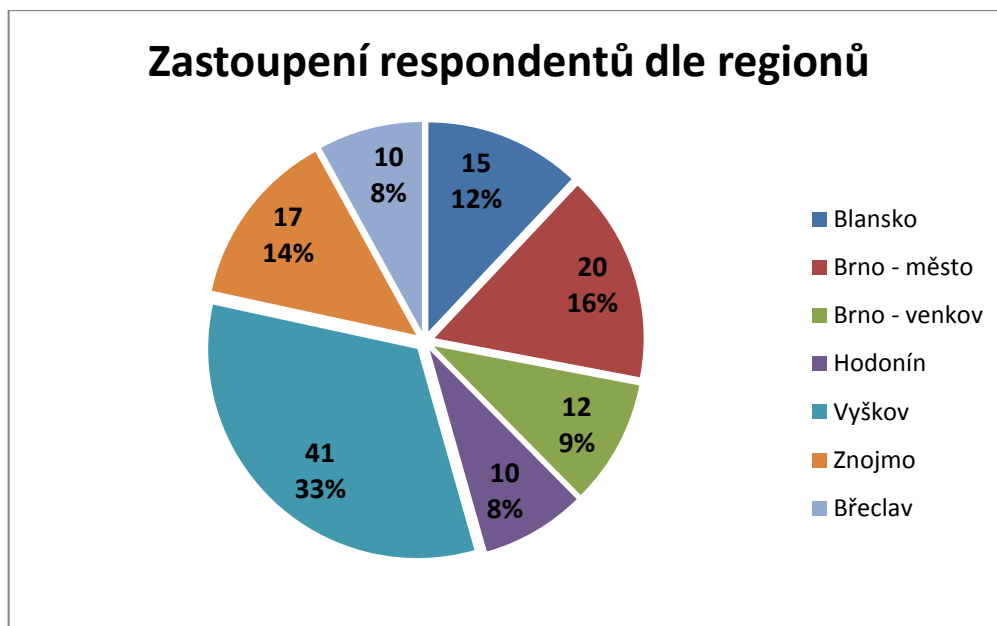
Číselník CZ-NACE rozlišuje ekonomické činnosti ekonomických subjektů a je dostupný na webových stránkách českého statistického úřadu. U této otázky dotázaní volili jednu z devíti odpovědí. Nejčastěji se jednalo o firmy, jejichž hlavním předmětem činnosti jsou služby - 21 dotázaných což je 16,8 %. Na druhém místě – 20 respondentů (16 %) bylo odvětví sekce C zpracovatelský průmysl. Další pořadí můžeme vyčíst z níže uvedeného grafu.

Obr. 12: Ekonomická činnost firmy

**Otázka č. 3: Žádost o příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené byla podána na pracovišti úřadu práce**

V tomto případě se jednalo se o identifikační otázku, kdy jsem potřebovala zjistit tvrdá data – tj. návratnost dotazníků z jednotlivých regionů. Dotázaní měli volit jednu ze sedmi odpovědí – sedmi okresů v Jihomoravském kraji. Volili mezi těmito okresy: Blansko, Brno – město, Brno – venkov, Hodonín, Vyškov, Znojmo, Břeclav. Největší zastoupení a také největší návratnost dotazníků byla od zaměstnavatelů, kteří padávali žádost o příspěvek z projektu na kontaktním pracovišti ve Vyškově. Bylo to 41 respondentů, což je 32,8 %. Nejmenší zastoupení měl Hodonín a Břeclav – 10 respondentů, což je 8 %.

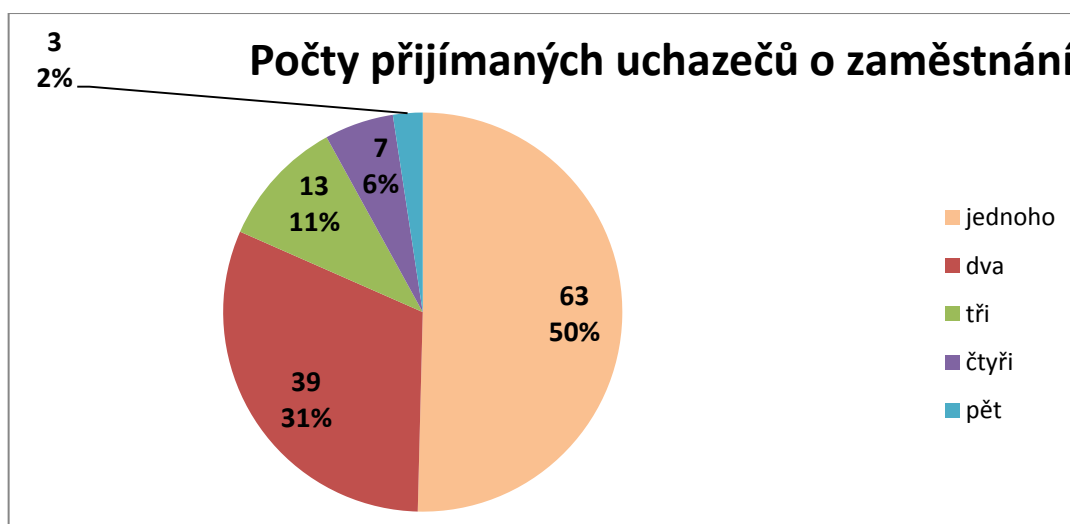
Obr. 13: Zastoupení respondentů dle regionů



Otázka č. 4: Kolik uchazečů evidovaných na úřadu práce jste díky podpoře z projektu zaměstnali?

U této otázky odpovědělo nejvíce respondentů – 63 (50,4 %), že přijalo do pracovního poměru v rámci projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji jednoho klienta projektu. Odpověď pět uchazečů označili 3 respondenti, což je 2,4 %. Variantu více než 5 neoznačil žádný z respondentů. Z uvedeného vyplývá, že jeden zaměstnavatel zaměstnal maximálně 5 klientů projektu. Těchto případů bylo však velmi málo.

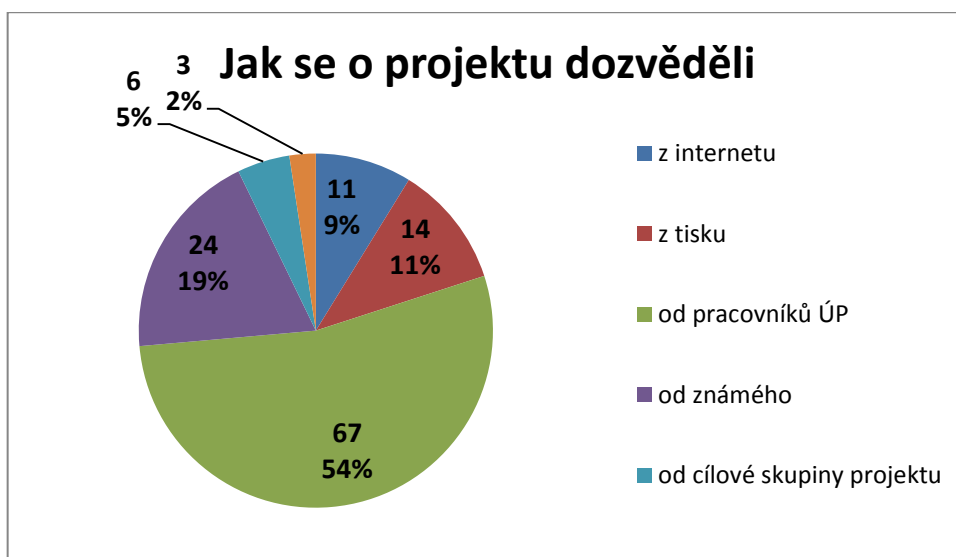
Obr. 14: Počty přijímaných uchazečů k zaměstnavatelům



Otázka č. 5: O projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji jste se dozvěděli:

Touto otázkou jsem chtěla zjistit informovanost o projektu a také o efektivitě jednotlivých nástrojů publicity projektu. Nejvíce byla označována odpověď „od pracovníků úřadu práce“ – nejedná se pouze o realizační tým projektu, mohli se o projektu dozvědět od kohokoli z úřadu práce ať už z krajské pobočky či kontaktního pracoviště. Tuto odpověď uvedlo 67 z dotázaných respondentů, což je 53,6 %. Na druhém místě byla odpověď „od známého“. Tuto odpověď uvedlo 24 respondentů, což je 19,2 %. Odpověď „z projektových informačních materiálů (plakáty, webové stránky) uvedli pouze 3 respondenti, tj. 2,4 %.

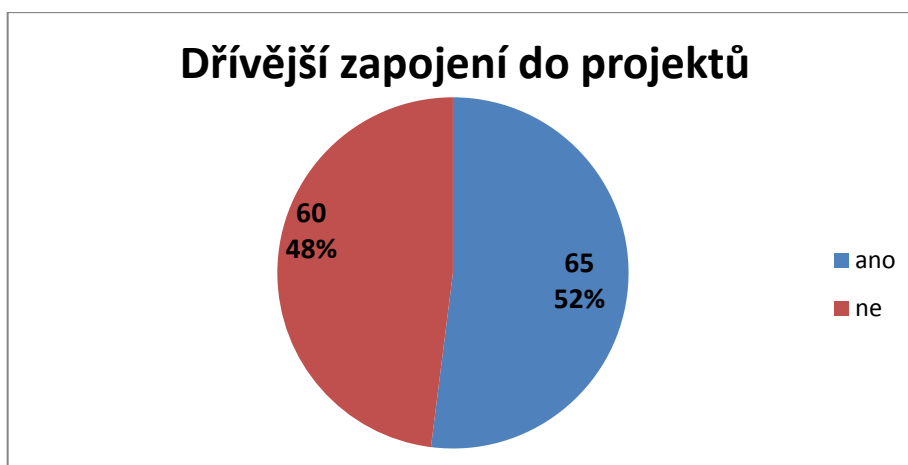
Obr. 15: Odkud se respondenti dozvěděli o projektu



Otázka č. 6: Byli jste již dříve zapojeni do některého z projektů realizovaného úřadem práce?

U této otázky oslovení volili mezi dvěma odpověďmi – ano, ne. Odpovědi byli dosti vyrovnané, větší část však uvedla „ano“ – 65 osob, tj. 52 %. Možnost ne uvedlo 60 respondentů, tj. 48 %.

Obr. 16: Dřívější zapojení se do projektů realizovaných úřadem práce

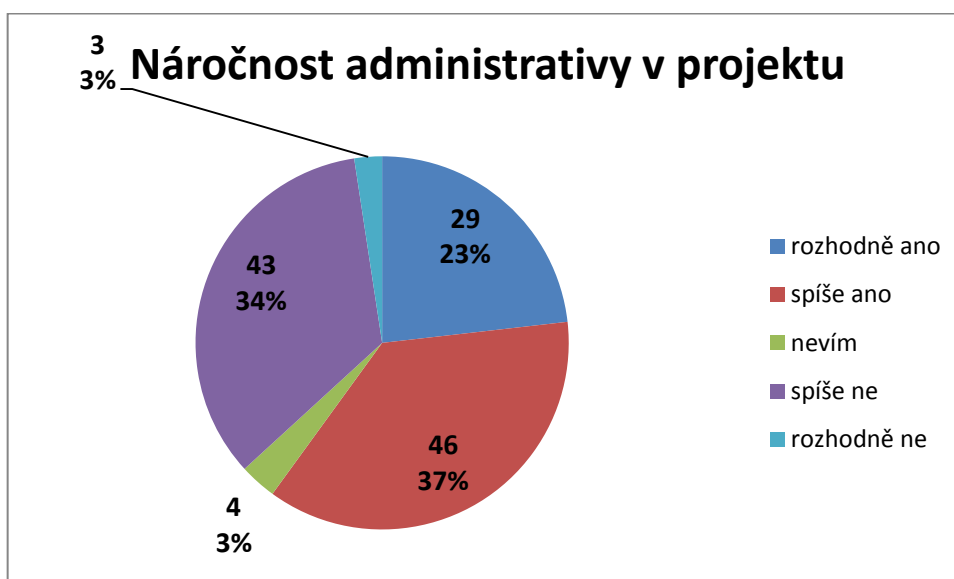


Otázka č. 7: Byl pro Vás proces podání žádosti a činnosti související s projektem administrativně náročné (dokládání vyúčtování, průběžné hodnocení atd.)?

Tato otázka vyžadovala výběr jedné z odpovědí pohybující se na škále od možnosti „rozhodně ano“ až po volbu „rozhodně ne“ (blíže viz graf).

Nejvíce dotázaných odpovědělo, že „spíše ano“ – jednalo se o 46 takovýchto odpovědí, což je 36,8 %. Další v pořadí byla odpověď „spíše ne“, tuto označilo 43 respondentů, tj. 34,4 %. Dále uváděli „rozhodně ano“ a to ve 29 případech, tj. 23,2 %. Odpověď „nevím“ uvedli 4 oslovení, což jsou 3,2 %. Pouze 3 respondenti (2,4 %) uvedli možnost „rozhodně ne“

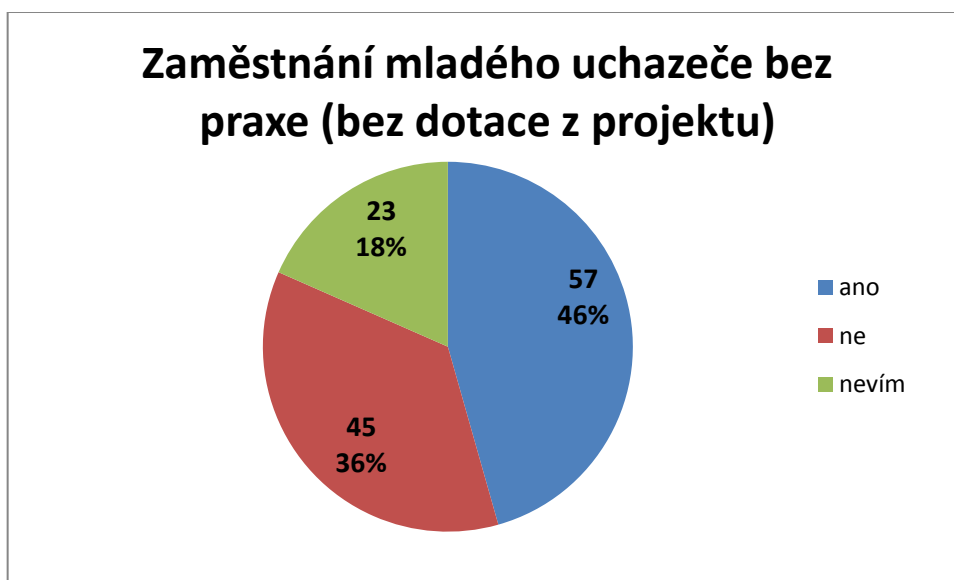
Obr. 17: Administrativní náročnost



Otázka č. 8: Přijali byste do pracovního poměru mladého člověka do 30 let bez praxe, nebo s minimální praxí (do dvou let), pokud by na něj nebyla poskytnuta dotace z projektu?

U této otázky oslovení volili mezi třemi odpověďmi – ano, ne a nevím. Nejčastěji odpověděli, že by mladého člověka bez praxe přijali i bez dotace (možnost „ano“) – 57 osob (45,6 %). Možnost „ne“ uvedlo 45 respondentů, což je 36 %. Odpověď „nevím“ zvolilo 23 respondentů, tj. 18,4 %.

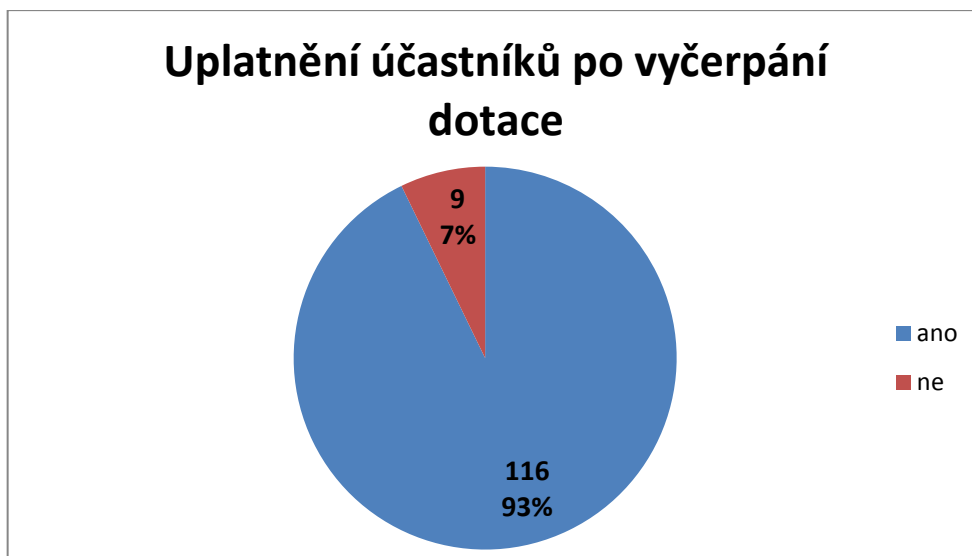
Obr. 18: Vliv dotace na zaměstnání mladého člověka bez praxe



Otázka č. 9: Počítáte s uchazečem, kterého jste přijali do pracovního poměru v rámci projektu i do budoucna? Po ukončení poskytování dotace, respektive doby sjednané v pracovní smlouvě na dobu určitou?

Zde vybírali respondenti ze dvou možných odpovědí - ano, ne. Dle mého názoru je pozitivním zjištěním, že 116 respondentů (92,8 %) uvedlo odpověď „ano“. Pouze 9 respondentů vybralo možnost „ne“, což je 7,2 %.

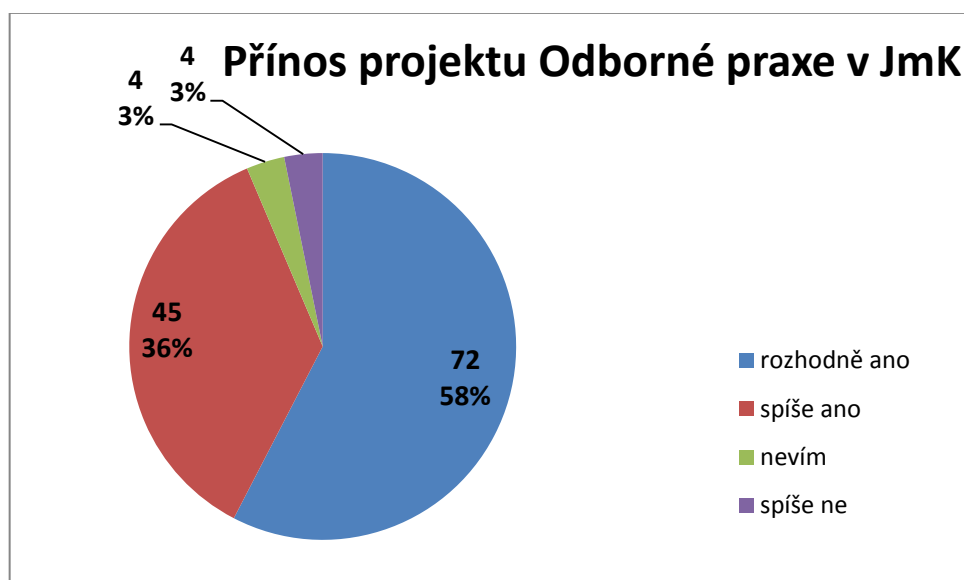
Obr. 19: Uplatnění účastníků po ukončení dotace z projektu



Otázka č. 10: Hodnotíte projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji jako přínosný pro Vaši organizaci/podnikání?

Jednalo se o otázku škálovitou s možností zvolit pouze jednu odpověď. Nejčastěji byla označena odpověď „rozhodně ano“ 72 osob, což je 57,6 %. Odpověď „spíše ano“ zvolilo 45 respondentů, tj. 36 %. Odpovědi „nevím“ a „spíše ne“ označili 4 respondenti, tj. 3,2 %. Odpověď „rozhodně ne“ neuvedl žádný z respondentů. Lze tedy konstatovat, že drtivá většina respondentů hodnotí projekt jako přínosný.

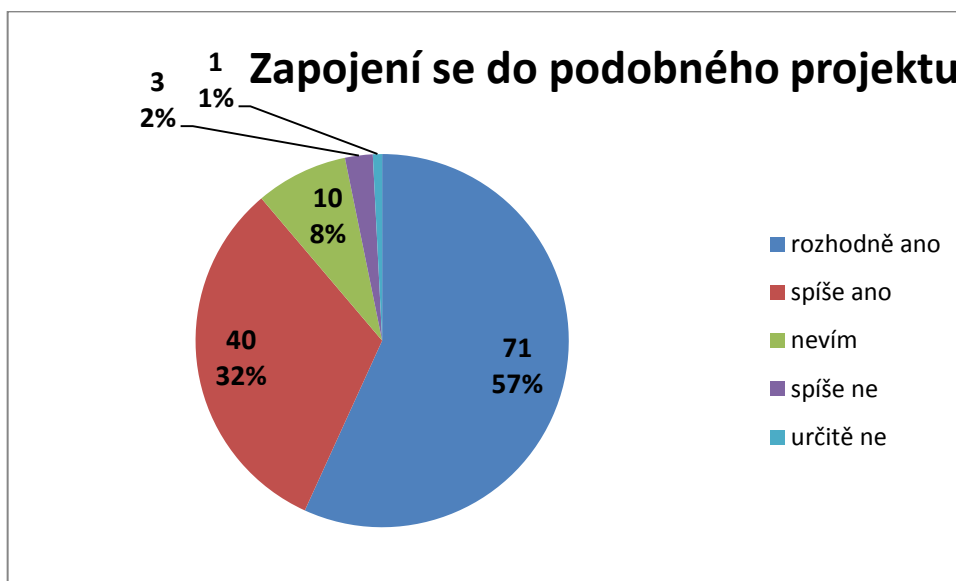
Obr. 20: Přínos projektu



Otázka č. 11: Zapojili byste se znovu do podobného projektu?

Znovu se jednalo o škálovitou otázku. Volbu „rozhodně ano“ uvedlo 71 osob – tj. 56,8 %. Odpověď „spíše ano“ uvedlo 40 respondentů, což je 32 %. Další v pořadí byla odpověď „nevím“ – tuto označilo 10 z dotázaných respondentů, tj. 8 %. Odpověď „spíše ne“ uvedli 3 osoby (2,4 %). Jeden z respondentů (0,8 %) uvedl odpověď „určitě ne“.

Obr. 21: Zapojení se do projektu

**Otázka č. 12: V čem spatřujete pozitivita projektu?**

Zde jsem ponechala opět otevřenou otázku. Nejčastěji respondenti uváděli jako pozitivní stánku projektu získání nových zaměstnanců s finanční podporou, možnost vybrat si zaměstnance, možnost vychovat si nového profesně neunaveného člověka. Rovněž získání mladých pracovníků, kteří nemají velké zkušenosti, ale mají jiné názory a pohledy na práci.

Pro příklad uvádím několik odpovědí, které se ztotožňují s většinou odpovědí.

„Projekt umožnil naší firmě pečlivě vybrat a v praxi prověřit nové zaměstnance, bez nároku vynaložení vlastních financí. Zaměstnancům umožnil zase získání odborné praxe přímo mezi stálými pracovníky firmy. U nás pravděpodobně zaměstnáme i nadále 3 ze čtyř absolventů projektu.“⁸¹

„Finanční výpomoc při zaučování mladého člověka bez praxe, který je v počátku pracovního procesu téměř nesamostatný a je nutné nad ním mít neustálý dohled a kontrolu.“

⁸¹ Citováno z dotazníku pro zaměstnavatele – pozitivita projektu

Tím je výkon práce náročnější. Během doby poskytování dotace se v případě zodpovědného a učenlivého pracovníka jistě vypracuje na kvalifikovaného zaměstnance, který bude pro firmu přínosem. ⁸²

„Dnešní absolventi toho příliš neumí, praxi nemají prakticky žádnou a chybí jim základní pracovní návyky. Tím, že ÚP ČR dotuje část mzdy, můžeme si dovolit takého zaměstnance zaměstnat s tím vědomím, že nám ÚP poskytne prostředky na zaučení takového zaměstnance, aniž bychom po něm požadovali plný výkon. ⁸³

Otázka č. 13: V čem spatřujete negativa projektu?

I tato otázka byla otevřená, aby dotazovaní mohli vyjádřit své pocity a názory a nebyli ničím limitováni. Nejčastěji uváděná negativa byla zvýšená administrativní zátěž při podání žádosti i v průběhu odborné praxe, dlouhá lhůta pro vyřízení žádosti, malá informovanost a propagace projektu, nerovnoměrné rozložení finančních prostředků, změny podmínek během realizace projektu, špatně nastavená pravidla – nemožnost zaměstnat uchazeče, který vykonával někdy i v minulosti u zaměstnavatele např. DPP či DPČ, krátká doba poskytování dotace (12 měsíců).

Opět uvádím vyjádření několika zaměstnavatelů k této otázce.

„Častá změna formulářů během realizace projektu. Chybí zpětná vazba od ÚP příjemci o výsledku kontroly vyúčtování mzdových nákladů – v jaké částce bude proplacena dotace (příp. zdůvodnění částky) – jediným dokladem je přijetí dotace na účet příjemce. ⁸⁴

„Velká administrativní náročnost a neustále měnící se podmínky průběžného hodnocení. ⁸⁵

„Např. v tom, že nelze třeba zaměstnat uchazeče o zaměstnání brigádně před podáním a případným schválením žádosti, myslím, že jsou to zbytečné pracovní postoje, kdy by uchazeč mohl již pracovat, alespoň omezeně, a tím by ušetřil nemalé finanční náklady – sociální podpory státu. ⁸⁶

⁸² Citováno z dotazníku pro zaměstnavatele – pozitiva projektu

⁸³ Citováno z dotazníku pro zaměstnavatele – pozitiva projektu

⁸⁴ Citováno z dotazníku pro zaměstnavatele – negativa projektu

⁸⁵ Citováno z dotazníku pro zaměstnavatele – negativa projektu

⁸⁶ Citováno z dotazníku pro zaměstnavatele – negativa projektu

„Negativa spatřuji v délce trvání odborné praxe. Během prvního roku mladý a málo zkušený člověk pronikne do základních požadavků, procesů a postupů, které po něm firma vyžaduje. Během dalšího roku by však měl možnost pracovat pod vedením na tom, aby rozšiřoval získané zkušenosti a dovednosti.“⁸⁷

„Naprosto neskutečně (z mého pohledu zbytečné) časově náročné předávání dokumentace na úřad práce, neustále se měnily formuláře, do kterých se mělo vyplňovat, neustále se měnila pracoviště, kam posílat výsledky. Nesrozumitelné požadavky, museli jsme se telefonicky, emailem dotazovat. Řešilo zbytečně moc lidí, zbytečná umělá zaměstnanost lidí na úřadech práce, kteří kontrolují, zda jsou dobře vyplněny slohové práce o tom, co daný pracovník v kterém dni a měsíci skutečně vykonával.“⁸⁸

Další názory na projekt:

Výše uvedená data a názory byla získána od respondentů, kteří jsou do projektu zapojeni, tj. je orientována na interní prostředí projektu. Z hlediska externího hodnocení, uvádím vyjádření několika nezainteresovaných osob, které jsem získala z nezávislé diskuze, která se rozpoutala po uveřejnění článku na serveru www.novinky.cz pod názvem „Rok na zkoušku: Firmy nabídky přes osm tisíc praxí pro mladé“. Tento článek byl uveřejněn dne 22. 7. 2014. Považuji za důležité poskytnout čtenáři i tyto v některých případech kritické připomínky a poznatky, které se mnohdy nám, členům realizačního týmu nelíbí. Práce ale není pouze o tom pět chválu, ale pro opravdu objektivní hodnocení je nutné si držet kritičtější i sebekritičtější odstup od projektu.

Opět uvádím vyjádření několika externích pohledů na projekt.

„To jsme to dopracovali, že stát ještě bude dotovat firmám zaměstnance. Přece když budu chtít někoho mladého a vychovat si ho ve firmě k obrazu svému tak nepotřebuji dotaci ne? Ono totiž spousta absolventů čeká, že vyleze ze školy a všichni se o ně porvou a nedocvakne jim, že se musí na spoustu pozic propracovat třeba ze samotného dna.“⁸⁹

⁸⁷ Citováno z dotazníku pro zaměstnavatele – negativa projektu

⁸⁸ Citováno z dotazníku pro zaměstnavatele – negativa projektu

⁸⁹ www.novinky.cz/ekonomika/342868-rok-na-zkousku-firmy-nabidly-pres-osm-tisic-mist, dne 22. 7. 2014

„Výsledkem budou jen a pouze spotřebované finanční prostředky z EU. Jak to tak počítám, tak příspěvek pokryje téměř celou mzdu mladého pracovníka. Ale co s ním bude potom? Vsadil bych se, že zase půjde na úřad práce.“⁹⁰

„Je to krok správným směrem, i když tuhle zemi to asi nespasí. V první řadě by mělo být regulováno státní školství ve smyslu - trh potřebuje tolik a tolik obchodníků a tolik a tolik truhlářů a podle toho otevřít tolik a tolik tříd těchto oborů a přijímat podle testů. Kdo na to nemá tak šup na učňák a komu se to nelíbí šup na soukromou školu. Dále by i školy měli mít garantované partnery (firmy), které budou žákům poskytovat kvalitní praxi. A další velký problém je minimální mzda. Neříkám, že bych mladému po škole dal miliony, ale musí mít alespoň příjem, aby se mohl osamostatnit a když 90 % nabídek zaměstnání na úřadech práce je za minimální mzdu, která v některých regionech nepokryje ani nájem tak jen těžko za ní někdo půjde pracovat a hlavně s těmito sociálními rozdíly kdy si někteří jezdí v autech draze ošacení pro sociální dávky, které výrazně převyšují příjmy běžné pracující rodiny. Tahle země má tolik problémů, že si myslím, že nadcházející generace budou rovnou po škole opouštět tuto zemi.“⁹¹

„Hlavně by se mohly více zapojit školy, protože to co z nich leze, není schopno samostatné existence. Vyzkoušel jsem 3 různé mladé lidi ze tří různých učilišť. Všichni tito „mamánci“ by sice rádi dostávali plat, ale s docházkou do zaměstnání a pracovní morálkou to už tak horké nebylo. Jeden to vzdal ještě před nástupem, když zjistil, že by musel pracovat rukama celých 8 hodin. Druhý sice nastoupil, ale k práci přistupoval asi jako ke škole. Nepřišel do práce – bylo mu nevolno. Samozřejmě bez neschopenky. Snad doufal, že mu pomůže omluvenka od rodičů (opakovaně), třetí měl problém dorazit do práce vždy v pondělí a pokaždé, když dostal výplatu či zálohu – nikdo jej tři dny neviděl. A všichni dohromady během práce sluchátka v uších a v ruce mobil s facebookem. Podle toho také práce vypadala. Nedivím se, že je nikdo nechce, protože oni nemají o práci zájem.“⁹²

⁹⁰ www.novinky.cz/ekonomika/342868-rok-na-zkousku-firmy-nabidly-pres-osm-tisic-mist, dne 22. 7. 2014

⁹¹ www.novinky.cz/ekonomika/342868-rok-na-zkousku-firmy-nabidly-pres-osm-tisic-mist, dne 22. 7. 2014

⁹² www.novinky.cz/ekonomika/342868-rok-na-zkousku-firmy-nabidly-pres-osm-tisic-mist, dne 22. 7. 2014

5.4 Vyhodnocení

V humanitním výzkumu, který se týká lidí, je jedním ze základních problémů forma sdělování výsledků výzkumného šetření. Přednost by mělo mít vždy konstatování obecnějšího charakteru, kde nejsou uvedeny osobní a citlivé údaje. Musíme mít také na paměti celkovou etiku zkoumání. Velký význam má tedy interpretace, tedy výklad sledovaných jevů.⁹³

Výsledky provedeného dotazníkové šetření pro mě nebyly překvapující, vzhledem ke skutečnosti, že se tomuto projektu věnuji již dlouho a jsem jeho živou, i když ne vůdčí součástí. Snažila jsem se volit otázky, které mají určitou vypovídající hodnotu a také podávají objektivní a nezávislý náhled na objekt diplomové práce.

S respondenty, kteří byli do projektu zapojeni v regionu Vyškova (tj. Vyškov, Slavkov u Brna a Bučovice) jsem se setkala osobně, komunikovala s nimi telefonicky i elektronicky. Většinou probíhala naše komunikace v pozitivní rovině, samozřejmě došlo i na některé negativní reakce a výstupy. To ovšem při práci s lidmi není nic neobvyklého.

Obecně si myslím, že výsledky výzkumu jsou příznivé. Na vše vždy existují dva úhly pohledu a vždy se najdou některé kritické názory a přístupy. Projekt však pomáhá hlavně mladým lidem bez praxe, kteří se díky němu mohou posunout o krok dál.

Na začátku výzkumu jsem si stanovila 5 hypotéz, jejichž platnost bude nyní na základě zjištěných dat zhodnocena.

Hypotéza č. 1: - „Pro mladé lidi do 30 let věku je obtížné najít si zaměstnání z důvodu nedostatku pracovní praxe.“

Tato hypotéza se výzkumem **potvrdila**, neboť 119 respondentů z celkového počtu 141 uvedlo, že je obtížné najít si zaměstnání z důvodu nedostatku pracovní praxe. Odpověď nevím označilo 10 respondentů. Dalších 22 respondentů se domnívá, že vliv pracovní praxe nemá vliv na hledání pracovního uplatnění.

⁹³ KRAUS, B., Základy sociální pedagogiky, Praha: Portál 2008, str. 29

Hypotéza č. 2: - „Účastníci odborné pracovní praxe jsou na dané pracovní pozici spokojeni a získávají nové zkušenosti a dovednosti, které budou moci dále využít.“

K ověření této hypotézy směřovala otázka č. 12 (dotazník skupina A). Smyslem bylo zjistit spokojenost účastníků odborné praxe se svým pracovním zařazením u zaměstnavatelů. Tato hypotéza se výzkumem **potvrdila**, je příznivé, že převážná část respondentů zvolila odpověď ano – 133 respondentů, odpověď ne uvedlo 8 respondentů.

Hypotéza č. 3: - „Nejvíce dotovaných míst z projektu v Jihomoravském kraji bylo vytvořeno v rámci regionu Brno – město.“

Hypotéza byla formulována na základě skutečnosti, že na Brně – městě působili tři odborní pracovníci projektu a také je v této oblasti působí velké množství firem oproti ostatním regionům. K potvrzení či vyvrácení hypotézy jsem musela získat data od projektového manažera, který toto bedlivě sleduje a podává zprávy na řídicí orgán – MPSV. Dle informací z poslední předkládané monitorací zprávy (údaje k 20. 1. 2015) jsou počty vytvořených společensky účelných pracovních míst v jednotlivých oblastech následující: *Brno – město 260, Brno – venkov 137, Znojmo 131, Vyškov 100, Hodonín 97, Břeclav 64, Blansko 60*. V průběhu dalších měsíců ještě nějaká místa budou vytvořena, bude se však jednat o pár míst s ohledem na blížící se ukončení projektu a tudíž zkracující se délkou poskytování dotace. Hypotéza byla tedy na základě získaných dat **potvrzena**, z projektu bylo vytvořeno v rámci regionu Brno – město prozatím 260 dotovaných pracovních míst.

Hypotéza č. 4: - „Zaměstnavatelé nechtějí přijímat do pracovního poměru mladé lidi do 30 let bez pracovní praxe, pokud na ně není poskytnuta dotace z úřadu práce.“

K ověření této hypotézy směřovala otázka č. 8 (dotazník skupina B). Tato hypotéza byla provedeným výzkumem **vyvrácena**, neboť nejvíce respondentů – 57 odpovědělo, že by do pracovního poměru přijali i mladé uchazeč do 30 let bez pracovní praxe. Naopak takových, kteří by mladého bez praxe do zaměstnání nepřijali, bylo 45. Variantu nevím uvedlo 23 respondentů.

Hypotéza č. 5: - „Projekt je hodnocen jako přínosný jak pro uchazeče o zaměstnání, tak pro zapojené zaměstnavatele.“

Platnost této hypotézy měla být potvrzena či vyvrácena dle odpovědí na otázky č. 10 (dotazník skupina A i B). 86 % respondentů z řad uchazečů o zaměstnání, uvedlo, že je projekt přínosný a to výběrem odpovědí rozhodně ano (86) a spíše ano (36). Pouze 4 respondenti nespatřují přínos projektu. Také 94 % respondentů z řad zaměstnavatelů hodnotilo projekt jako přínosný a to odpověďmi rozhodně ano (72) a spíše ano (45). Odpověď nevím a spíše ne zvolili vždy 4 respondenti. Dotazníkovým šetřením byla tedy tato hypotéza **potvrzena**.

Z pěti stanovených hypotéz byla **pouze 1 vyvrácena, další 4 byly potvrzeny**.

Výsledky:

- Do projektu byli nejčastěji zařazeni uchazeči se středoškolským vzděláním, jejichž délka evidence byla v rozmezí 6 – 9 měsíců.
- Nejčastěji se uchazeči i zaměstnavatelé o tomto projektu dozvěděli od pracovníků úřadu práce, což si myslím, že je příznivá zpráva.
- Většina uchazečů si myslí, že je pro ně obtížné najít si zaměstnání kvůli nedostatku pracovní praxe.
- Většina dotázaných si myslí, že by byli dosud nezaměstnaní v evidenci na úřadu práce, nebýt tohoto dotačního programu.
- Převážná část respondentů se domnívá, že je projekt přínosný a jeho podstata je správná.
- Většina dotázaných účastníků projektové aktivity odborná pracovní praxe je na stávající pracovní pozici u zaměstnavatelů spokojena a myslí si, že nabyté dovednosti a zkušenosti jim budou ku prospěchu v další pracovní kariéře.
- Jako největší pozitivum projektu je získání pracovního uplatnění a finančních prostředků pro mladé lidi.
- Negativa jsou spatřována v délce trvání praxe, v administrativní náročnosti a v dlouhých lhůtách při vyřizování žádostí.
- Většina dotázaných se shoduje, že je projekt administrativně náročný a mnohdy právě tato náročnost a zdoluhavost žadatele od zapojení se do projektů ESF odradí. S tímto souhlasím, nicméně jedná se o nemalé finanční prostředky, takže určitá náročnost zde musí být.

- Většina zaměstnavatelů uvádí, že by zaměstnali absolventa školy bez praxe i bez poskytnutí příspěvku z úřadu práce. V tomto případě mám však pocit, že se chtěli zaměstnavatelé předvést v „lepší světlo“ a neodpovídali vždy pravdivě.
- Velice pozitivní a nejpodstatnější dle mého názoru je, že většina dotázaných uvedla, že s mladým zaměstnancem počítá i do budoucna po ukončení odborné praxe, tj. po vyčerpání dotace.
- Velká část dotázaných by se opět zapojila do podobného projektu.

Názory na projekt jsou rozličné. Je logické, že ti, kteří díky projektu získali zaměstnání, jej budou pravděpodobně hodnotit kladně. Naopak ti zaměstnavatelé, kteří při výběru zaměstnance neměli štěstí, mohou díky této své osobní zkušenosti nahlížet na projekt negativně. Přece jen museli vyvinout určité úsilí, vyčkat na schválení žádosti. Pokud jim mladý zaměstnanec ve zkušební době odešel, nebo neprokázal motivaci k práci, byla to pro ně v podstatě ztráta času. Také osoby, které nepatří do cílové skupiny projektu – tj. lidé nad 30 let věku mohou namítat proč je toto věkové omezení, proč např. není věková hranice do 32 let atd. atp. Myslím si, že každý projekt ESF má svoji podstatu a smysl. I kdyby pomohl malému množství lidí, přece má význam. Projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji pomohl stovkám absolventů škol získat zaměstnání. Jednoduše řečeno, z klientů projektu (nezaměstnaných lidí) se stali svářeči, administrativní pracovníci, kuchaři, montážní dělníci, izolatéri, zdravotničtí asistenti, kosmetičky, programátoři, prodavačky a mnoho dalších. Vyřadili se z evidence uchazečů o zaměstnání a nastoupili do pracovního procesu. Otázkou je, kolik zůstane zachováno pracovních poměrů po ukončení čerpání dotací. Ne vždy je ale toto ukončení ze strany zaměstnavatele. Někteří účastníci praxí si najdou lépe placené zaměstnání. Odborná praxe je však pro mladé lidi jakýmsi odrazovým můstkem a záleží na každém, jak se od něj odrazí. Ze statistik víme, že **40 % účastníků odborné praxe ve firmě zůstane i po ukončení čerpání dotací z projektu**. V tomto spatřuji jednoznačně hlavní podstatu a smysl projektu.

V tomto kontextu si dovoluji uvést statistické údaje o uplatnění nezaměstnaných na trhu práce prostřednictvím projektu ESF – Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji. Jedná se o číselné vyjádření úspěšnosti a udržitelnosti pracovních míst i po ukončení čerpání dotací z projektu v jednotlivých regionech. Jedná se o dvě číselné hodnoty. První z nich představuje, kolik bylo uzavřeno pracovních poměrů

v té dané oblasti a druhá číselná hodnota vyjadřuje počty pracovních míst, která jsou stále obsazena účastníky projektu. Data byla zjištěna od zaměstnavatelů v rámci monitorovací činnosti. Projektový manažer musí v rámci řízení a monitoringu projektu tato data získávat a zapracovávat je do pravidelných monitorovacích zpráv, které jsou předkládány řídicímu orgánu, tj. Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Níže tedy uvádím **počty uplatněných absolventů prostřednictvím projektu ESF – Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji.**

Brno – město: 260 → 98

Brno – venkov: 137 → 54

Znojmo: 131 → 41

Vyškov: 100 → 44

Hodonín: 97 → 32

Břeclav: 64 → 26

Blansko: 60 → 27

V rámci Jihomoravského kraje bylo díky projektu uzavřeno **849** hlavních pracovních poměrů, po ukončení aktivity odborná pracovní praxe pracuje na stávajících pracovních pozicích bez dotací z ESF celkem **322 mladých lidí. Můžeme tedy hovořit 38 % úspěšnosti tohoto projektu v návaznosti na uplatnění mladých na trhu práce.**

Využití výsledků v praxi

Vzhledem k tomu, že se realizace projektu blíží ke svému konci – 31. 8. 2015, nelze toho již mnoho zlepšit, ovlivnit. Výsledky šetření mohou posloužit jako inspirativní podněty v případě psaní nového, podobně zaměřeného projektu. V souvislosti s novým programovacím obdobím a také s novým operačním programem Zaměstnanost bude zcela jistě psáno několik dalších regionálních individuálních projektů. Pokud by tedy byl záměr pokračovat v tomto nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, mohou být fakta zjištěná výzkumem dále využita. Obecné požadavky na snížení administrativy u projektů ESF

si myslím, reflektovány nebudou. Také Úřad práce ČR v roli realizátora projektů podléhá kontrolám a to jak řídicího orgánu, auditorů, tak řadou dalších institucí. Určitě bych se však osobně přimlouvala za jednotná neměnicí se pravidla během realizace projektu, jasně dané formuláře a jasně vymezené kompetence.

Výsledky výzkumu využiji pro svoji další práci, předložím je projektovému manažerovi, kterému mohou pomoci při tvorbě monitorovacích zpráv a také členům realizačního týmu, aby se mohli zamyslet nad výsledky své, troufám si říci prospěšné, práce.

Jak to bude vypadat s projekty na podporu mladých lidí v následujícím období?

„Z prostředků iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí (YEI) by letos měla být uvolněna na projekty členských států EU jedna miliarda eur. Projekty mají pomoci až 650 000 mladých Evropanů uplatnit se na pracovním trhu.

Návrh Evropské komise znamená 30násobné navýšení prostředků, které členské státy obdrží na podporu zaměstnanosti mladých lidí. Mladí lidé v Evropě potřebují zaměstnání a potřebují je hned. Nelze akceptovat skutečnost, že v současné době více než každá pátý mladý člověk nemůže nalézt uplatnění na trhu práce. Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí (YEI) se zaměřuje zejména na to, jak vrátit mladé zpět do práce nebo do odborné přípravy. Všechny 28 členských států EU se zavázalo k provedení tzv. záruk pro mladé lidi, aby nabídly lidem mladším 25 let kvalitní zaměstnání, učňovskou přípravu nebo odbornou přípravu do čtyř měsíců po ukončení školní docházky nebo ztrátě zaměstnání. Nový návrh Evropské komise napomůže k uskutečnění těchto záruk, a tudíž ke splnění závazku, který komise přijala ve svém pracovním programu na rok 2015. Členské státy EU mohou obdržet třetinu z vyčleněných 3,2 miliardy eur bezprostředně po schválení příslušných operačních programů. Očekává se, že členské státy tyto finanční prostředky okamžitě vyplatí příjemcům jako zálohy na projekty, což bude důkladně monitorováno. Evropská komise odhaduje, že tímto zrychleným financováním bude možné usplnit bezprostřední podporu a poskytnout v tomto roce pomoc 350 000 až 650 000 mladých lidí. Při současné míře předběžného financování by šlo o pouhých 14 000 až 22 000 osob. Legislativní návrh Evropské komise musejí ještě schválit Evropský parlament a Rada Evropské unie.“⁹⁴

⁹⁴ Práce a sociální politika – měsíčník MPSV ČR 3/2015, strana 8

ZÁVĚR

Mít dobře placené a stabilní zaměstnání. To je v dnešní době jedna z nejdůležitějších hodnot v životě člověka, která značným způsobem ovlivňuje také jeho kvalitu života. Získat dobrou práci není však v dnešní době vůbec lehké. Zvláště pak pro mladé lidi, kteří ukončili studium a snaží se najít uplatnění na trhu práce nejlépe v oboru, který vystudovali. Některým se to podaří, jiní a těch je bohužel většina, se stávají klienty úřadu práce. Stávají se z nich uchazeči o zaměstnání bez nároku na podporu v nezaměstnanosti. Jsou mladí, studovaní, plní sil a životního elánu, ale jsou bez zaměstnání, bez finančních prostředků, závislí na těch nejbližších – rodině.

Právě proto, aby mladí lidé do 30 let a zvláště pak absolventi škol měli šanci najít uplatnění a získat potřebnou pracovní praxi bylo v rámci celé České republiky napsáno a je realizováno 14 regionálních individuálních projektů s názvem Odborné praxe pro mladé. Tyto projekty motivují zaměstnavatele k přijetí do pracovního poměru i mladého, nezkušeného člověka. Tento má pak šanci získat praxi, zkušenosti, dovednosti, pracovní návyky a zaujmout své místo na trhu práce. V této diplomové práci pojednávám právě o podstatě a přínosu jednoho z těchto 14 regionálních individuálních projektů, o projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji.

Jednotlivé statě diplomové práce pojednávají nejen o přínosu zmíněného projektu, ale zaměřují se i na základní fakta týkající se Evropského sociálního fondu, operačních programů, dále o Úřadu práce České republiky a také o několika dalších projektech, které tato instituce realizuje.

Diplomová práce je rozdělena do pěti kapitol, první čtyři se nesou v rovině teoretické, kapitola pátá pak představuje praktickou část práce. V první kapitole uvádím čtenáře do problematiky Evropského sociálního fondu, vymezuji jeho cíle a uvádím příklady podporovaných projektů. Dále pojednávám o problematice Programovacích období a Operačních programů, obzvláště pak o Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost, prostřednictvím kterého je financován projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji. Kapitola třetí seznamuje čtenáře s Úřadem práce ČR a jeho postavením v souvislosti s projekty Evropského sociálního fondu. Úřad práce je příjemcem dotací z ESF a administrátorem mnoha národních i regionálních individuálních projektů. Ve čtvrté kapitole charakterizují projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji, seznamují čtenáře s cíli projektu, klíčovými aktivitami,

realizačním týmem a vůbec celou podstatou daného projektu. Poslední kapitola tvoří praktickou část, která sleduje přínos daného projektu v rámci regionu. Kvantitativním výzkumem prostřednictvím dotazníkového šetření zjišťuji přínos daného projektu pro zapojené klienty projektu a jejich zaměstnavatele. Zjišťuji výsledky a názory na projekt v rovině pozitivní i negativní.

Domnívám se, že výsledky výzkumu jsou převážně pozitivní, řada účastníků projektu byla spokojená. Výzkum potvrdil, že je tento pro cílovou skupinu přínosný. I přesto, že mám k projektu niterný vztah, snažila jsem se při hodnocení a konkretizaci výsledků vžít do role tvůrce analýzy, nikoli člena realizačního týmu.

Psaní diplomové práce pro mě bylo přínosné, přimělo mě k zamyšlení a k jinému (vnějššímu) pohledu na daný projekt. Projektům, jejichž realizátorem je Úřad práce ČR věřím a doufám, že i do budoucna bude možnost tyto projekty realizovat. Nebýt těchto projektů, rozhodně by byla nezaměstnanost v regionu a vůbec v celé České republice vyšší.

Domnívám se, že dané téma je v provázanosti se sociální pedagogikou, a to především proto, že pomáhá a poskytuje poradenství, pomoc a podporu mladým lidem, kteří by se jinak ocitli ve složité životní situaci.

Tato práce podává odborné a podstatné informace, které mohou být podnětem k dalšímu studiu této problematiky.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BAKOŠOVÁ, Z., *Sociální pedagogika jako životná pomoc*. Univerzita Komenského Bratislava, 2011, 251 s., ISBN 978-80-9699-440-3.
2. BARKER, S., COLE, R., *Projektový management pro praxi*. Překlad: Ing. Alena Svozilová, MBA. Grada Publishing, a.s., 2009, 155 s., ISBN 978-80-247-2838-4.
3. BRDEK, M., VYHOVÁ, H. *Evropská vzdělávací politika. Programy, principy, cíle*. Praha: ASPI, 2004, 172 s., ISBN 80-86395-96-0.
4. DOLEŽAL J., MÁCHAL, P., LACKO, B., a kol., *Projektový management podle IPMA*. Grada Publishing, a.s., 2009, 512 s., ISBN 978-80-247-2848-3.
5. ELLER, O., JÍLEK D., *Rukověť mezinárodního práva*. Institut mezioborových studií Brno, 2006, 131 s.
6. FIALA, P., *Projektové řízení: metody, modely, analýzy*. Praha: Professional publishing, 2004, 276 s., ISBN 80-86419-24-X.
7. GAVORA, P., *Úvod do pedagogického výzkumu*. 1 vyd. Brno: Paido, 2000, 208 s., ISBN 80-85931-79-6.
8. GERLOCH, A., *Teorie práva*. 6. aktualizované vydání, Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013, 310 s., ISBN 978-80-7380-454-1.
9. GOLA, P., *Evropská unie v otázkách a odpovědích*. Nakladatelství Radek Veselý, 2003, 1. vydání, 113 s., ISBN 80-86376-30-3.
10. HAKENBERG, W., *Základy evropského práva*. Praha: C. H. Beck, 2005, 2. vyd., 312 s., ISBN 80-7179-924-6, přeloženo z německého jazyka.
11. HAYES, N., *Psychologie týmové práce, strategie efektivního vedení týmu*. Praha: Portál, 2005, 1. vydání, 192 s., původní americké vydání: *Managing teams a strategy for Access.*, překlad Pavla Císařová, 2005, 189 s., ISBN 80-7178-983-6.
12. HELLER, R., *Základy pro manažery: jak motivovat druhé*. Nakladatelství Slovart, s.r.o., Praha, 2001, 72 s., ISBN 80-7209-328-2.
13. HUNGR, P., *Teorie práva II*. Institut mezioborových studií Brno, 2006, 100 s.
14. JŮVA, V. *Stručné dějiny pedagogiky*, 5. vydání, Brno: Paido, 2003., 65 s., ISBN 80-7315-062-X.

15. KLÍMA, K. aj., *Evropské právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 579 s., ISBN 978-80-7380-335-3.
16. KNAPP, V., *Velké právní systémy*, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 1996, 248 s., ISBN 80-7179-089-3.
17. KOVÁŘ, M., HOŘČIČKA, V., *Dějiny Evropské integrace I*. Triton, 2005, 150 s., ISBN 80-7254-731-3.
18. KRAUS, B., *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál, 2008, 216 s., 1. vydání, ISBN 978-80-7367-383-3.
19. LACA, S., PASTERNAKOVÁ, L., *Komunikácia vo svetě edukácie*. Institut mezioborových studií Brno, 2012, 1. vydání, 194 s., ISBN 978-80-87182-30-7.
20. LIVIAN, Y. F., PRAŽSKÁ, L. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: HZ Systém, spol. s.r.o., 1997, 1. vydání, překlad francouzské části: Patricia Davidová, 147 s., ISBN 80-86009-19-X.
21. MARQUES, C., JIRÁSEK, F., a kol., *Řízení lidských zdrojů*. SEFIRA Praha, Bankovní institut, a.s., 2004, 275 s.
22. MIKULÁŠTÍK, M., *Manažerská psychologie*. Grada Publishing, a.s., Praha, 2007, 380 s., ISBN 978-80-247-1349-6.
23. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR, Evropský sociální fond 2007 – 2013: *Operační programy v kostce*, ISBN 978-80-7421-014-3.
24. NAKONEČNÝ, M., *Psychologie téměř pro každého*. Academia, 2004, 318 s., ISBN 80-200-1198-6.
25. OUTLÁ, V., a kol., *Právo Evropské unie*. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2005, 387 s., ISBN 978-80-7380-084-0.
26. OUTLÁ V., HAMERNÍK, P., a kol., *Praktikum práva Evropské unie*. Plzeň, Aleš Čeněk, s.r.o., 2005, 287 s., ISBN 80-86898-10-5.
27. PALÁN, Z., *Výkladový slovník Lidské zdroje*. Akademie věd ČR, 2002, Praha, 280 s., ISBN 80-200-0950-7.
28. PLAMÍNEK, J., *Vedení lidí, týmů a firem, praktický atlas managementu*. Praha, Grada Publishing a.s., 2011, 4. přepracované vydání, 160 s, ISBN 978-80-247-3664-8.

29. POMAHAČ, R., *Evropské veřejné právo*. Praha, Aspi Publishing, 2001, 1. vydání, 239 s., ISBN 80-7357-017-9.
30. PRŮCHA, J., *Přehled pedagogiky*. Praha, Portál 2006, 2. vydání, 272 s., ISBN 80-7178-944-5.
31. PŘIKRYLOVÁ, J., JAHODOVÁ, H., *Moderní marketingová komunikace*. Grada Publishing, a.s., Praha, 2010, 304 s., ISBN 978-80-247-3622-8.
32. PUNCH, Keith, F., *Základy kvantitativního šetření*. Praha, Portál, 2008, 1. vydání, 232 s., z anglického originálu (*Developing Effective Research Proposals*) přeložil Jan Hendl. ISBN 978-80-7367-468-7.
33. RADVAN, VAVŘÍK, M., *Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách*. Institut mezioborových studií, 2009, 57 s.
34. RADVAN, E., *O vědě a metodologických specifikách společenských věd*. Institut mezioborových studií Brno, 2012, 63 s.
35. ŘO OP LZZ: Desatero OP LZZ, Příručka pro příjemce finanční podpory z OP LZZ, verze 1.9, Identifikační číslo MAD 92, 81 s.
36. SAK, P., a kol., *Člověk a vzdělání v informační společnosti*. Praha, Portál, 2007, 290 s., ISBN 80-7367-230-8.
37. SVOBODA, P., *Úvod do evropského práva*. C. H. Beck, Praha, 2007, 2. Vydání, 277 s., ISBN 978-80-7179-621-3.
38. TOMÁŠEK, M., TÝČ, V., MALENOVSKÝ, J., *Právo Evropské unie*. Vydání 1. Praha Leges 2013, 494 s., ISBN 978-80-87576-53-3.
39. Účelová publikace ÚP ČR ve spolupráci s EURES, vydání 1. 12. 2014, 27 s., ISBN 978-80-260-7416-8.
40. UNIVERZITA KARLOVA: *Evropská unie od A do Z (příručka evropské integrace)*. Praha, 1997, Vydavatelství Karolinum. Vydavatelé německého originálu – WEINDENFELD, W., WESSELS, W. Bonn, Institut für Europäische Politik, 1995. Přeložili: Mikeščík A., Bednaříková, M. 1996, 398 s, ISBN 80-7184-413-6.
41. VETEŠKA, J., TURECKIOVÁ M., *Kompetence ve vzdělávání*. 1 vydání, Praha, Grada 2008, 160 s, ISBN 978-80-247-1770-8.
42. Žádost o finanční podporu z OP LZZ, projekt „Odborné praxe v JmK“.

Internetové zdroje:

43. <http://business.center.cz/business/pravo/zakony>
44. <http://www.dotacni.info>
45. www.esfcr.cz
46. www.euroskop.cz
47. www.eu-zadost.cz
48. <http://eur-lex.europa.eu>
49. www.mfcr.cz
50. www.mpsv.cz
51. <http://nf.vse.cz>
52. www.novinky.cz
53. www.op-vk.cz
54. <https://portal.mpsv.cz/upcr>
55. www.prahafondy.eu
56. www.prilezitostpromlade.cz
57. www.profilzadavatele.cz
58. www.receptnauspech.info
59. www.strukturalnifondy.cz

Ostatní zdroje:

60. ABC EU (online) dostupné na <http://eur-lex.europa.eu>
61. Práce a sociální politika – měsíčník MPSV ČR 3/2015, ISSN 0049-0962
62. Smlouva o založení Evropského společenství, kapitola 2, článek 147 (online), dostupné na <http://eur-lex.europa.eu>
63. Strukturální politika EU: Programové období 2000 – 2006 v ČR, Lucie Staroňová, URBANISMUS A MÍSTNÍ ROZVOJ, ročník X, číslo 1/2007
64. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (online) dostupné na www.businesscenter.cz

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ECDL	European Computer Driving Licence
ES	Evropské společenství
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
FS	Fond soudržnosti
JmK	Jihomoravský kraj
JPD	Jednotný programový dokument
KA	Klíčové aktivity projektu
KoP	Kontaktní pracoviště ÚP ČR
KrP Brno	Krajská pobočka ÚP ČR v Brně
NSRR	Národní strategický referenční rámec
OP	Operační program
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OPPM v JmK	Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
RIP	Regionální individuální projekt
SF	Strukturální fondy
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VŠ	Vysoká škola

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1.	Povinná publicita v rámci projektu – logotyp.....	17
Obrázek 2.	Alokace ESF fondů mezi programy v období 2014 – 2020.....	22
Obrázek 3.	Organizační struktura Krajských poboček Úřadu práce ČR.....	28
Obrázek 4.	Zastoupení respondentů dle regionů.....	53
Obrázek 5.	Jak se respondenti dozvěděli o projektu.....	54
Obrázek 6.	Vliv praxe na získání zaměstnání.....	55
Obrázek 7.	Vliv projektu na zaměstnání mladých lidí.....	55
Obrázek 8.	Přínos projektu pro mladé lidi do 30 let.....	56
Obrázek 9.	Dřívější zapojení se do projektů realizovaných úřadem práce.....	56
Obrázek 10.	Spokojenost s pracovní pozicí v rámci odborné praxe.....	57
Obrázek 11.	Právní forma zaměstnavatele.....	59
Obrázek 12.	Hlavní ekonomická činnost firmy.....	60
Obrázek 13.	Zastoupení respondentů dle regionů.....	61
Obrázek 14.	Počty přijímaných uchazečů k zaměstnavatelům.....	61
Obrázek 15.	Odkud se respondenti dozvěděli o projektu.....	62
Obrázek 16.	Dřívější zapojení se do projektů realizovaných úřadem práce.....	63
Obrázek 17.	Administrativní náročnost.....	63
Obrázek 18.	Vliv dotace na zaměstnání mladého člověka bez praxe.....	64
Obrázek 19.	Uplatnění účastníků po ukončení dotace z projektu.....	65
Obrázek 20.	Přínos projektu.....	65
Obrázek 21.	Zapojení se do projektu.....	66

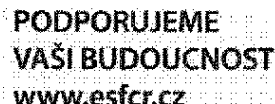
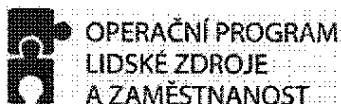
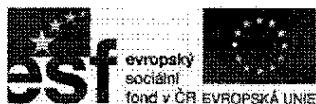
SEZNAM TABULEK

Tabulka 1.	Stav čerpání strukturálních fondů EU k 31. 12. 2006.....	19
Tabulka 2.	Rozdělení prostředků fondů EU mezi cíle regionální politiky v období let 2007 – 2013.....	20
Tabulka 3.	Přehled oslovených respondentů a vrácených dotazníků.....	50
Tabulka 4.	Pohlaví respondentů.....	51
Tabulka 5.	Věk respondentů.....	52
Tabulka 6.	Dosažené vzdělání.....	52
Tabulka 7.	Délka evidence na úřadu práce.....	53

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Statistika mapující realizaci projektu ke dni 31. 12. 2014.
- P II Ukázka projektové žádosti o finanční podporu z OP LZZ na projekt OPPM v JmK.
- P III Ukázka dotazníku pro uchazeče o zaměstnání (skupina respondentů A).
- P IV Ukázka dotazníku pro zaměstnavatele (skupina respondentů B).

PŘÍLOHA P I: STATISTIKA MAPUJÍCÍ REALIZACI PROJEKTU OD 1. 7. 2013 DO 31. 12. 2014



Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji – CZ.1.04/2.1.00/70.00068
Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím OP LZZ a státního rozpočtu ČR.

Statistika mapující realizaci projektu od 1. 7. 2013 do 31. 12. 2014

Měřená hodnota	Dosažená hodnota	%	Vysvětlivky
Počet klientů projektu	1211		Počet klientů ÚP ČR, jež obdrželi z projektu jakoukoliv formu podpory.
Počet realizovaných odborných praxí	849		Během prvního roku a půl fungování projektu bylo podepsáno 849 dohod SÚPM, na základě nichž jsou odborné praxe realizovány.
Dlouhodobá nezaměstnanost I	478	39	Počet klientů úřadu práce, kteří se projektu zúčastnili (účastní) a jež při vstupu do něj splňovali kritéria: (1) pro osoby mladší 25 let evidenci na ÚP delší než 6 měsíců. (2) Pro osoby starší 25 let evidenci na ÚP delší jednoho roku.
Dlouhodobá nezaměstnanost II	674	56	Počet klientů úřadu práce, kteří se projektu zúčastnili (účastní) a jež při vstupu do něj splňovali kritérium evidence delší než 5 měsíců.
Počet podpořených ve věku 15-24 let	853	70	Klienti projektu ve věku 15-24 let.
Počet realizovaných rekvalifikací	134		Počet klientů projektu, jež vstoupili do jakékoliv rekvalifikace.
Počet úspěšných rekvalifikací	115	86	Počet klientů projektu, kteří získali osvědčení o rekvalifikaci.

Měřená hodnota	Dosažená hodnota	Původně plánovaná hodnota	Dosaženo %	Aktuální plánovaná hodnota	Dosaženo %
Počet klientů projektu	1211	520	233	1060	114
Počet realizovaných odborných praxí	849	471	180	823	103
Počet realizovaných rekvalifikací	134	180	74	150	89
Počet úspěšných rekvalifikací	115	144	80	120	96

PŘÍLOHA P II: UKÁZKA PROJEKTOVÉ ŽÁDOSTI O FINANČNÍ PODPORU Z OP LZZ NA PROJEKT OPPM V JMK

Finální verze žádosti (LZZ-IP)

2. Identifikace projektu

Název projektu:	Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji
Zkrácený název projektu:	Odborné praxe v JmK
Název projektu anglicky:	Work Experience for Young People up to 30 Years of Age in South Moravian Region
Předpokládané datum zahájení realizace projektu:	01.07.2013
Předpokládané datum ukončení realizace projektu:	31.08.2015
Doba trvání v měsících:	26,0

Stručný obsah projektu:

Projekt je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti specifické věkové skupiny mladých osob do 30let věku realizací cíleného nástroje/opatření aktivní politiky zaměstnanosti "Odborné praxe pro mladé do 30 let". Odborné praxe budou v případě potřeby kombinovány s rekvalifikacemi a interními poradenskými činnostmi, které připraví kandidáty pro efektivní výkon praxe u konkrétního zaměstnavatele. Realizací tohoto nástroje/opatření dojde u konkrétního uchazeče o zaměstnání ke zvýšení kvalifikace a odborných dovedností a znalostí vyžadovaných u zaměstnavatelů pro konkrétní pracovní místo. Praxi může v případě potřeby předcházet rekvalifikace. Za odbornou část praxe bude odpovídat mentor určený zaměstnavatelem z řad zaměstnanců. Zaměstnavateli bude poskytnut příspěvek na úšlou mzdu mentora. Součástí každé dohody o odborné praxi bude plán odborné praxe a harmonogram odborné praxe, které sjedná zaměstnavatel s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR. V rámci praxí budou přednostně zprostředkovávána pracovní místa na dobu neurčitou, čím se zajistí určitá udržitelnost projektu. Vlastní odborné praxi mohou v případě potřeby předcházet rekvalifikace. Rekvalifikace a další vzdělávací aktivity se zaměří zejména na získání odborných znalostí a klíčových (obecných i odvětvových) dovedností, obecně vyžadovaných na trhu práce, s cílem připravit uchazeče o zaměstnání pro konkrétní profesi nebo přiblížit jejich kvalifikaci požadovaným nebo očekávaným potřebám trhu práce a tím zvýšit i jejich zaměstnatelnost a celkovou šanci na trhu práce. Aktivity projektu se zaměří na uchazeče o zaměstnání ve věku do 30 let bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání, prioritně na skupinu evidovaných na úřadu práce déle než 4 měsíce, postrádající pracovní zkušenosti (nebo s pracovními zkušenostmi max. 2 roky po ukončení přípravy na povolání).

Projektové aktivity spojují individuální i komplexní přístupy k řešení problému cílové skupiny - získání zaměstnání prostřednictvím realizace odborné praxe u zaměstnavatelů.

Projekt počítá s výběrovým řízením:	Ano
Projekt vychází z IPRM:	Ne
Projekt má partnera:	Ne
Byl jste příjemce podpory de minimis za poslední 3 účetní období:	Ne

PŘÍLOHA P III: UKÁZKA DOTAZNÍKU PRO UCHAZEČE O ZAMĚSTNÁNÍ (SKUPINA RESPONDENTŮ A)

Uplatnění nezaměstnaných na trhu práce prostřednictvím projektu ESF – Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji.

Dobrý den,

obracím se na Vás s žádostí o vyplnění dotazníku. V současné době píši diplomovou práci na výše uvedené téma a v rámci praktické části bych ráda využila poznatků získaných dotazníkovým šetřením. Jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, Institutu mezioborových studií v Brně, obor sociální pedagogika. V rámci své diplomové práce chci popsat a zanalyzovat přínos tohoto projektu, do kterého jste nebo jste byli jako klienti ÚP ČR zařazeni. Tento dotazník je anonymní a výstupy z něj budou sloužit pouze pro potřeby mé diplomové práce. Předem děkuji za Váš čas strávený vyplněním a za spolupráci.

Bc. Martina Konečná Marková

1) Jaké je Vaše pohlaví?

- a) Muž,
- b) Žena.

2) Věk:

- a) 18 - 20 let
- b) 21 - 23 let
- c) 24 - 26 let
- d) 27 - 30 let

3) Dosažené vzdělání:

- a) Základní
- b) Středoškolské – výuční list
- c) Středoškolské – maturita
- d) Vyšší odborné
- e) Vysokoškolské

4) Vystudovaný obor:

5) Než jste nastoupil/a do zaměstnání, byl/a jste evidován/a na úřadu práce:

- a) Blansko
- b) Brno – město
- c) Brno – venkov
- d) Hodonín

- e) Vyškov
- f) Znojmo
- g) Břeclav

6) Před nástupem do zaměstnání (na odbornou pracovní praxi) v rámci projektu jsem byl/a evidován/a na úřadu práce:

- a) Méně než 5 měsíců
- b) 6- 9 měsíců
- c) 9 - 12 měsíců
- d) Déle než 12 měsíců

7) Kde jste se dozvěděl/dozvěděla o možnosti zapojení se do projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji?

- a) Od pracovníků úřadu práce
- b) Z tisku
- c) Z internetu
- d) Od známého
- e) Jinak (uveďte)

8) Bylo pro Vás obtížné najít si zaměstnání z důvodu nedostatku pracovní praxe?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) nevím
- d) spíše ne
- e) rozhodně ne

9) myslíte si, že pokud by nebyla poskytována podpora z tohoto projektu, byli byste stále nezaměstnaní?

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Rozhodně ne

10) Hodnotíte Vy, z pozice cílové skupiny projektu, tento projekt jako přínosný:

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Rozhodně ne

11) Byli jste někdy zapojeni do jiného projektu realizovaného úřadem práce?

- a) Ano
- b) Ne

12) Jste na současné pracovní pozici v rámci odborné pracovní praxe spokojeni, je pro Vás praxe přínosná, získáváte nové znalosti a dovednosti, které budete moci dále využít?

- a) Ano
- b) ne

13) v čem spatřujete pozitiva tohoto projektu

.....
.....
.....
.....

14) V čem spatřujete negativa tohoto projektu

.....
.....
.....
.....

PŘÍLOHA P IV: UKÁZKA DOTAZNÍKU PRO ZAMĚSTNAVATELE (SKUPINA RESPONDENTŮ B)

Uplatnění nezaměstnaných na trhu práce prostřednictvím projektu ESF – Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji.

Dobrý den,

obracím se na Vás s žádostí o vyplnění dotazníku. V současné době píši diplomovou práci na výše uvedené téma a v rámci praktické části bych ráda využila poznatků získaných dotazníkovým šetřením. Jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, Institutu mezioborových studií v Brně, obor sociální pedagogika. V rámci své diplomové práce chci popsat a analyzovat přínos tohoto projektu, do kterého jste nebo jste byli jako úspěšní žadatelé zapojeni. Tento dotazník je anonymní a výstupy z něj budou sloužit pouze pro potřeby mé diplomové práce. Předem děkuji za Váš čas strávený vyplněním a za spolupráci.

Bc. Martina Konečná Marková

1) Právní forma zaměstnavatele:

- a) akciová společnost,
- b) společnost s ručením omezeným,
- c) komanditní společnost,
- d) veřejná obchodní společnost,
- e) družstvo,
- f) nadace,
- g) obecně prospěšná společnost,
- h) sdružení podnikatelů,
- i) OSVČ,
- j) jiné (uveďte)

2) Hlavní ekonomická činnost firmy (dle klasifikace CZ-NACE):

- A) SEKCE C – ZPRACOVATELSKÝ PRŮMYSL
- B) SEKCE E – ZÁSOBOVÁNÍ VODOU, ČINNOSTI SOUVISEJÍCÍ S ODPADNÍMI VODAMI, ODPADY, SANACEMI
- C) SEKCE F – STAVEBNICTVÍ
- D) SEKCE I – UBYTOVÁNÍ, STRAVOVÁNÍ A POHOSTINSTVÍ
- E) SEKCE J – INFORMAČNÍ A KOMUNIKAČNÍ TECHNOLOGIE
- F) SEKCE M – PROFESNÍ, VĚDECKÉ A TECHNICKÉ ČINNOSTI
- G) SEKCE N – ADMINISTRATIVNÍ A PODPŮRNÉ ČINNOSTI
- H) SEKCE Q – ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE
- I) JINÉ.....

3) Žádost o příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené byla podána na pracovišti úřadu práce:

- a) Blansko
- b) Brno – město
- c) Brno – venkov (Šlapanice a Kuřim)
- d) Hodonín
- e) Vyškov
- f) Znojmo
- g) Břeclav

4) Kolik uchazečů evidovaných na úřadu práce jste díky podpoře z projektu zaměstnali?

- a) jednoho,
- b) dva,
- c) tři,
- d) čtyři,
- e) pět,
- f) více (uved'te konkrétní číslo)

5) O projektu odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji jste se dozvěděli:

- a) Z Internetu
- b) Z tisku
- c) Od pracovníků úřadu práce
- d) Od známého
- e) od cílové skupiny projektu – mladých do 30 let s max. praxí do 24 měsíců
- f) z projektových informačních materiálů (plakáty, webové stránky)
- g) Jinak (uved'te)

6) Byli jste již dříve zapojeni do některého z projektů realizovaného úřadem práce?

- a) Ano
- b) Ne

7) byl pro Vás proces podání žádosti a činnosti související s projektem administrativně náročné (dokládání vyúčtování, průběžného hodnocení atd.)?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) nevím
- d) spíše ne

e) rozhodně ne

8) Přijali byste do pracovního poměru mladého člověka do 30 let bez praxe, nebo s minimální praxí (do dvou let), pokud by na něj nebyla poskytnuta dotace z projektu?

- a) Ano
- b) Ne
- c) nevím

9) Počítáte s uchazečem, kterého jste přijali do pracovního poměru v rámci projektu i do budoucna? Po ukončení poskytování dotace, respektive doby sjednané v pracovní smlouvě na dobu určitou?

- a) Ano
- b) Ne

10) Hodnotíte projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Jihomoravském kraji jako přínosný pro Vaši organizaci/podnikání?

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) nevím
- d) Spíše ne
- e) Rozhodně ne

11) Zapojili byste se znovu do podobného projektu?

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím
- d) Spíše ne
- e) Určitě ne

12) V čem spatřujete pozitiva projektu?

13) V čem spatřujete negativa projektu?