Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií

Diplomová práce

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost – konkrétní příklad

Bc. Jitka Novotná

© 2018 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Jitka Novotná

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Operační program lidské zdroje a zaměstnanost – konkrétní příklad

Název anglicky

The Human Resources and Employment Opera onal Programme – specific example

---

Cíle práce

Cílem práce je vyhodnocení úspěšnosti regionálního individuálního projektu financovaného z Evropského sociálního fondu a rozpočtu ČR „Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji“ a návrh opatření ke zvýšení úspěšnosti obdobného typu projektů.

Metodika

V teoretické části diplomové práce bude specifikován pojem trh práce, příčiny a důsledky nezaměstnanosti rizikové skupiny osob nad 50 let, Evropský sociální fond a jeho vliv na trh práce a charakterizován Operační program lidské zdroje a zaměstnanost v období 2007-2013. Na závěr teoretické části bude popsán regionální individuální projekt „Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji.“

V empirické části práce se bude nacházet zhodnocení regionálního individuálního projektu „Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji“ a realizován vlastní průzkum dlouhodobé úspěšnos subjektů tohoto projektu na trhu práce a navržena opatření pro zvýšení úspěšnosti obdobných projektů.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

aktivní politika zaměstnanosti, Evropský sociální fond, nezaměstnanost, Operační program lidské zdroje a zaměstnanost, rizikové skupiny osob, trh práce, úřad práce

---

Doporučené zdroje informací

BUCHTOVÁ, Božena. Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000. 59 s. ISBN 80-210-2425-9.

JÍROVÁ, Hana. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.

KOBLIHOVÁ, Helena., KUBICOVÁ, Alena. Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. 233 s. ISBN 80-7248-321-8.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra., REMR, Jiří. Podpora zaměstnávání starších osob. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007. 705 s. ISBN 978-80-7416-001-1.

KUCHAŘ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

LAYARD, Richard, NICKELL, Stephen and JACKMAN, Richard. Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market.2.vyd. New York: Oxford University Press: Oxford University Press, 2005. 565 s. ISBN 0-19-927916-0.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.

PISSARIDES, Christohper. Equilibrium Unemployment Theory. MIT Press: Cambridge, 2000. 272 s. ISBN 9780262332705.

Předběžný termín obhajoby

2017/18 ZS – PEF (únor 2018)

Vedoucí práce

Ing. Pavel Hrdlička, Ph.D.

Garantující pracoviště
Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 13. 10. 2016

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 24. 10. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 15. 02. 2018

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost – konkrétní příklad" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 26. 3. 2018 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu práce Ing. Pavlu Hrdličkovi, Ph.D. za odborné vedení a poskytnutí cenných rad při vypracování diplomové práce.

Operační program lidské zdroje a zaměstnanost – konkrétní příklad

---

The Human Resources and Employment Operational Programme – specific example

Souhrn Diplomová práce si klade za cíl zhodnotit úspěšnost regionálního individuálního projektu Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji zaměřeného na uchazeče o zaměstnání starších 50 let.

Teoretická část práce je zaměřena na charakteristiku trhu práce, dále je zde popsána nerovnováha trhu práce doplněná o zásahy státní politiky zaměstnanosti. Druhá kapitola se zabývá charakteristikou a jednotlivými druhy nezaměstnanosti a dále jsou zde také zmíněny skupiny osob, které jsou ohroženy na trhu práce. V předposlední kapitole se pojednává o Evropském sociálním fondu, ze kterého jsou čerpány a poskytovány prostředky na tento a další projekty, dále jsou zde představeny operačními programy, především program 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 poslední kapitole je zmíněn regionální individuální projekt Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji. V praktické části se bude nacházet zhodnocení regionálního individuálního projektu „Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji“ a realizován vlastní průzkum dlouhodobé úspěšnosti subjektů tohoto projektu na trhu práce a navržena opatření pro zvýšení úspěšnosti obdobných projektů.

Summary The diploma thesis aims to evaluate the success of the regional individual of the project Key competences in the hradec králové region, aimed at job seekers over 50 years of age.

The theoretical part of the work is focused on the characteristics of the labour market, the labour market imbalance described supplemented by the intervention of state employment policy. The second chapter deals with the characteristics and the different types of unemployment and dale there are also mentioned groups of persons who are at risk on the labour market. In the penultimate chapter deals with the European Social Fund, used and provided funds for this and other projects, there are presented operational programmes, in particular the human resources and employment. Part of the work also deals with the work of the Czech Republic, which is the recipient of the financial support of the Operational Programme Human resources and employment. In the last chapter is mentioned regional Královéhradeckém key competences in an individual project. In the practical part will be the evaluation of the regional individual project "Key competences in the hradec králové region" and implemented their own survey of long-term be the subjects of this project on the labour market, and proposed measures for increased her success rate of similar projects.

Klíčová slova: aktivní politika zaměstnanosti, Evropský sociální fond, nezaměstnanost, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, rizikové skupiny osob, trh práce, úřad práce

Keywords: active employment policy, the European Social Fund, unemployment, operational programme human resources and employment, risk group persons, labour market, Labour Office

Obsah

1 Úvod 10

2 Cíl práce a metodika 11

3 Literární rešerše 12

3.1 Charakteristika trhu práce 12

3.1.1 Specifika trhu práce 13

3.1.2 Ekonomický model trhu práce 13

3.1.3 Rovnováha na trhu práce 15

3.1.4 Státní politika zaměstnanosti 16

3.1.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti 16

3.2 Nezaměstnanost 20

3.2.1 Měření nezaměstnanosti 20

3.2.2 Druhy nezaměstnanosti 21

3.2.3 Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání 22

3.2.4 Charakteristika nezaměstnanosti v okrese Hradec Králové 24

3.3 Evropský sociální fond 25

3.3.1 Cíle ESF 25

3.3.2 Legislativní vymezení ESF 26

3.3.3 Operační programy 27

3.3.4 Programová období 27

3.3.5 Operační programy 2007 - 2013 v ČR 29

3.3.5.1 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 30

3.3.6 Hierarchické zastoupení segmentů 32

3.4 Úřad práce České republiky 33

3.4.1 Úřad práce ČR - Krajská pobočka v Hradci Králové, oddělení projektů ESF 34
3.4.2 Projekty realizované v období 2007 -2013 oddělením projektů ESF 35
3.5 Regionální individuální projekt Klíčové kompetence v KhK 37
3.5.1 Cílová skupina 37
3.5.2 Cíl, podstata a obsah projektu 37
3.5.3 Klíčové aktivity projektu 38
3.5.4 Realizační tým projektu 42
3.5.5 Monitorování a vyhodnocování projektu 43
4 Praktická část 44
4.1 Cíle práce 44
4.2 Metodologická východiska 44
4.3 Základní charakteristika projektu 45
4.4 Zhodnocení realizace klíčových aktivit projektu 47
4.5 Popis hodnocení a výsledků 52
4.5.1 Klíčové aktivity projektu 52
4.5.2 Indikátory projektu 54
4.6 Zhodnocení projektu ze strany účastníků 56
4.7 Zhodnocení úspěšnosti projektu 61
5 Výsledky a diskuse 63
6 Závěr 67
Seznam použité literatury 70
Seznam použitých symbolů a zkratek 74
Seznam obrázků a grafů 75
Seznam tabulek 76
Seznam příloh 77

1 Úvod

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. Projekt je zaměřen na podporu uchazečů o zaměstnání, kteří nemohou z důvodu vyššího věku nalézt uplatnění na trhu práce, rozšířit tak jejich dosavadní schopnosti a dovednosti a tím jim tak pomoci se znovuuplatněním se na trhu práce. Osoby vyššího věku patří bezesporu k nejohroženějším skupinám na trhu práce. Jejich problémy pomáhají řešit projekty Evropského sociálního fondu.

Nezaměstnanost je stav na trhu práce, kdy část obyvatelstva není schopna nebo ochotna najít si placené zaměstnání. Nezaměstnanost je členěna na frikční, strukturální, cyklickou, sezonní, dobrovolnou, nedobrovolnou, skrytou a neúplnou. Od ledna 2013 jsou výsledky nezaměstnanosti vyjadřovány podílem nezaměstnaných osob. Ke skupinám osob ohrožených na trhu práce patří zejména výšší věkové kategorie, osoby se zdravotním znevýhodněním, absolventi škol, ženy a osoby s nedostatečnou kvalifikací.
K zajištění maximální úrovně zaměstnanosti slouží aktivní politika zaměstnosti (APZ), která je definována podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104, odst. 2. Hlavním vykonavatelem aktivní politiky zaměstnanosti jsou MPSV a úřady práce ČR.

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu, který byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Náplní úřadu práce je zajišťování služeb v oblasti pracovních příležitostí a poradenství jako jsou např. volná pracovní místa v ČR a zemích EU, podmínky zaměstnávání v zahraničí, situace na trhu práce v ČR a zemích EU, možnosti dalšího vzdělávání, volba povolání, rekvalifikace, zprostředkování vhodného zaměstnání.

2 Cíl práce a metodika

Cílem diplomové práce je vyhodnocení úspěšnosti regionálního individuálního projektu financovaného z Evropského sociálního fondu a rozpočtu ČR „Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji“ a návrh opatření ke zvýšení úspěšnosti obdobného typu projektu.
V teoretické části práce bude specifikován pojem trh práce, nezaměstnanost, rizikové skupiny osob na trhu práce, Evropský sociální fond a jeho vliv na trh práce a charakterizován Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost v období 2007 -2013. Na závěr teoretické části bude pospána činnost Úřadu práce ČR a regionální individuální projekt „Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji“.

V empirické části práce se bude nacházet zhodnocení úspěšnosti regionálního individuálního projektu „Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji“ a realizován vlastní průzkum dlouhodobé úspěšnosti subjektů tohoto projektu na trhu práce a navržena opatření pro zvýšení úspěšnosti obdobných projektů.

Vzhledem k danému tématu bude zvolena metoda sběru sekundárních dat. Data budou získávána z interních projektových dokumentů jako je např. zadávací dokumentace, žádost o finanční podporu z OP LZZ a závěrečná monitorovací zpráva. V praktické části bude nejprve zjišťováno, zda v průběhu projektu došlo k naplnění cílových hodnot jak u výstupů jednotlivých klíčových aktivit projektu, tak u monitorovacích indikátorů. Poté bude vyhodnocena udržitelnost pracovního uplatnění po ukončení dotace z projektu. Na závěr praktické části bude proveden výzkum, na jehož základě bude zhodnocena úspěšnost tohoto projektu.

3 Literární rešerše

Teoretická část práce je věnována charakteristice trhu práce a jeho základním pojmům, jako jsou specifika trhu práce, ekonomický model fungování trhu práce, příčiny nerovnosti trhu práce a státní politice zaměstnanosti. Dále je zde popsána definice nezaměstnanosti a její základní druhy, rizikové skupiny obyvatel a charakteristika nezaměstnanosti v okrese Hradec Králové. V následující kapitole je představen Evropský sociální fond a jeho základní pojmy, dále je zde uveden popis operačních programů, zvláště Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Předposlední kapitola je věnována Úřadu práce ČR, jakožto příjemce finanční podpory z ESF. Na závěr teoretické části je podrobně představen projekt Klíčové kompetence v KhK.

3.1 Charakteristika trhu práce

Trh práce je založen na vztahu dvou subjektů – těmi, kteří svojí práci nabízejí a těmi, kteří práci poptávají a jsou ochotni nabízené zboží koupit. Nabízející se tak snaží své zboží prodat z jeho pohledu za co nejvyšší cenu. Současně kupující má především zájem, aby tato cena byla co nejnižší a aby kupované zboží bylo co nejkvalitnější. Jedná se o svobodné rozhodnutí nabízejícího, zda své zboží na trhu nabídne a stejně tak kupujícího, zda toto zboží koupí či nikoli. Výsledkem je buď prodej (nákup) zboží nebo jeho odmítnutí. (Kuchař, 2007)

Mechanismus tržní ekonomiky představuje funkci několika trhů souběžně. Nejen trhy zboží a služeb, ale i trh práce a trhy výrobních faktorů, na nichž se kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. Oproti jiným trhům je trh práce trhem specifickým. Jelikož je práce podmíněna funkcí pracovní síly, tudíž je spjata s osobností člověka. (Wildmannová, 2005)

Na pracovním trhu existují dva subjekty. Na straně jedné ten, kdo práci poptává a na straně druhé ten, kdo ji nabízí. Práce představuje jeden ze čtyř základních výrobních faktorů vedle technologií, kapitálu a přírodních zdrojů. Základní specifika, kterými se práce vyznačuje, budou uvedena v následující kapitole. (Wildmannová, 2005)

3.1.1 Specifika trhu práce

Pracovní uplatnění a práce patří k základním atributům člověka. Práce určuje nejen sociální a ekonomický status jedinců, ale také celých rodin, zároveň také definuje prosperitu a stabilitu celé společnosti. (Krebs, 2007)

V ekonomii lidská práce představuje základní výrobní faktor, který má ve vysoce ztechnologizovaném procesu produkce svoji významnou roli. V sociologii je práce charakterizována specifickým sociálním jevem uskutečňovaným v sociálním prostředí, ve kterém se setkávají jedinci ve složitě hierarchizovaných interakcích, kteří provozují účelné a cílevědomé činnosti. Vymezení práce, jako souhrnu intelektuálních či manuálních činností, díky nimž jsou statky a služby vyráběny nejen pro vlastní spotřebu, ale i pro směnu se jeví jako neúplné. (Václavíková, 2009)

Lidé často vnímají pojem práce jako dřinu, spojenou s úkoly, které by nejraději omezili na minimum a pokud možno se ji úplně vyhnuli. Pro udržení sebeúcty, hraje zaměstnání v moderní společnosti důležitou roli. I v případě, kdy je pracovní náplň nezajímavá a odehrává se v nepříjemném prostředí, má zaměstnání určitý vliv na psychologický stav jedince a jeho každodenní cyklus činností. (Giddens, 1999)

3.1.2 Ekonomický model fungování trhu práce

Z ekonomického hlediska je trh práce tvořen třemi základními subjekty tj. nabídkou práce, poptávkou po práci a cenou práce.

Nabídka práce je věcí individuálního rozhodnutí, představující volbu spotřebitelů (domácností), za účelem jejich porovnání „opportunity cost“(nákladech příležitostí), jež rozhodují mezi užitkem volného času a užitkem (využitím) plynoucím z výrobků a služeb, jež by si pořídili ze mzdy z práce, které by obětovali čas. Nabídka zároveň představuje počet pracovníků, které má trh práce k dispozici a počet pracovních hodin. (Jírová, 1999)

V případě zvýšené mzdové sazby dojde ke zvýšení množství nabízené práce. Toto zvýšení bude probíhat na základě jednotlivců vyskytujících se na trhu práce, dojde ke zvýšení počtu uchazečů o práci a snížení dobrovolné nezaměstnanosti. Se zvýšením již výše zmiňované mzdové sazby se navyšuje množství nabízené práce. Následně tak dochází k nasycení potřeb jedince a díky vyšší mzdě se jeho volba mění ve prospěch volného času. A ten si při omezení pracovní nabídky může dovolit více volného času.

Graf č. 1 znázorňuje hypotetickou nabídkovou křivku. Počet hodin, který bude určitá skupina ochotna odpracovat – v závislosti na dané výši mzdové sazby.

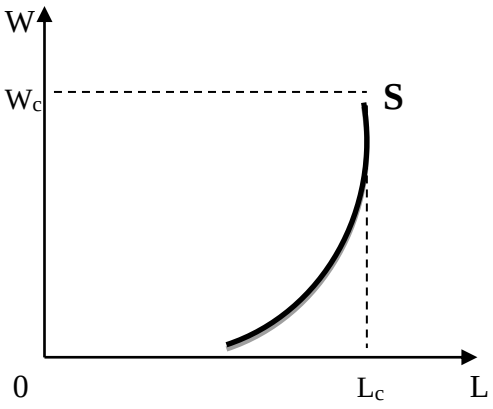
Vertikální osa W – výše mzdové sazby,

Horizontálcní osa L – množství práce

Křivka S – celková nabídka práce dané skupiny.

Se vzrůstem mzdové sazby je zřetelný nárůst nabídkové křivky tj. nárůst nabízeného množství práce. Nicméně v bodu C (při určité výši mzdové sazby Wc a množsví navízené práce Lc) dochází k nasycení spotřeby jedince a ke zlomu nabídkové křivky S a jejímu odklonu směrem doleva. Přestože dochází k navyšování mzdové sazby Wc, u skupiny se snižuje množství nabízené práce, tím si může dovolit více volného čas, přestože každá hodina volného času ji na ušlých mzdách stojí stále víc.(Samuelson; Nordhaus, 1995)

Graf č. 1 Trh práce – křivka nabídky



Zdroj: (Samuelson, Nordhaus, 1995)

Hlavní vlivy ovlivňující nabídku práce:

- míra ekonomické aktivity obyvatelstva (poměr pracujících k obyvatelstvu celkem), společenská tradice a úroková míra.
- současná i očekáváná výše reálných mezd, jmění, mimořádné příjmy, demografický vývoj (věková struktura obyvatelstva). (Jírová, 1999)

Poptávka po práci jako tržní nabídka práce má určité determinanty. Mezi hlavní determinanty poptávky po práci patří:

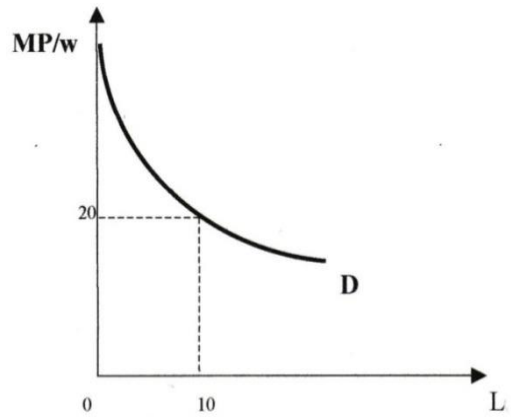
- produktivita práce, budoucí tržby, ceny ostatních vstupů, kvalita a množství pracovní síly,

- cena práce (mzda), poptávka po službách a zboží, cena vyráběných produktů,
- můžeme tak rozlišit tržní poptávku po práci tak i individuální poptávku po práci.

Tržní poptávka po práci představuje horizontální součet individuálních poptávek všech firem poptávajících práci. (Václavíková, 2009)

Křivka poptávky na trhu práce znázorňuje zákon klesajících výnosů na trhu práce. Poptávková křivka zobrazuje vztah mezi vstupy práce (nové pracovní jednotky) a výstupy práce (mezní produkt, mzda za každou novou jednotku práce). Z důvodu klesajících výnosů, přináší každá další jednotka vstupu práce, menší množství výstupů – poptávková křivka je klesající. (Samuelson; Nordhaus,1995)

Graf č. 2 Trh práce – křivka poptávky



Zdroj: (Samuelson, Nordhaus, 1995)

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha trhu práce je určena vzájemnou interakcí tržní nabídky práce a tržní poptávky po práci. Interakce je ovlivňována řadou faktorů, které determinují rovnováhu na trhu práce.

Dosažení rovnováhy na trhu práce je složitější než na jiných trzích. Reakce nabídky práce na růst poptávky po práci je mnohdy velmi pomalá. Je to dáno dobou profesní přípravy, nutnou pro získání poptávané kvalifikace. Podmínkou pro dosažení rovnovážného stavu na trhu práce je pružná mzda. (Kolibová, 2005)

Úroveň reálné mzdy určuje rovnováhu na trhu práce. Trh práce se dostává do rovnováhy tehdy, pokud se úroveň reálné mzdy nachází v takové výši, při níž domácnosti nabízejí

právě tolik práce, kolik chtějí podniky najmout. V případě výše reálné mzdy na úrovni dochází k vyčištění trhu. (Kolibová, 2005)

3.1.4 Státní politika zaměstnanosti

Hlavním vykonavatelem státní politiky zaměstnanosti v ČR je MPSV a úřady práce. Na státní politice zaměstnanosti se podílejí také zaměstnavatelé, odborové organizace, a subjekty činné na pracovním trhu, např. organizace, zaměstnavatelé, profesní organizace a územně samosprávné celky.

Politika zaměstnanosti (jedná se o soubor opatření) efektivně využívá pracovní síly a pomáhá utvářet podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce. (Wildmannová, 2005)

Pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti vytváří politika zaměstnanosti optimální podmínky, jelikož jedním ze základních práv každého občana je právo na zaměstnání bez ohledu na věk, rasu, pohlaví, barvu pleti, zdravotní stav, náboženství, jazyk, politické nebo jiné smýšlení, sociální nebo etnický původ či majetek. (Dvořáková, 2007)

V zákoně o zaměstnanosti 435/2004 Sb. je definováno právo na zaměstnání, jehož obsahem je úprava pracovních vztahů v oblasti trhu práce a zaměstnanosti. Především harmonizace českého práva s právem EU byla důvodem jeho přijetí. Podle zákoníku práce má na zaměstnání právo každý, kdo může být zaměstnancem. Právo fyzické osoby si svobodně zabezpečit či vybrat zaměstnání a vykonávat jej na území ČR nebo zabezpečit zaměstnání v jiném členském státu EU, kde je umožněn volný pohyb pracovních sil. (Šmíd, 2008)

3.1.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) představuje soubor nástrojů směřující k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti, vycházející z instrukcí MPSV. Mechanismus trhu práce vychází z APZ a zároveň je definován podle zákona o zaměstnanosti za účelem zajištění maximální úrovně zaměstnanosti, tvorbu nových pracovních míst, podporu při umisťování nezaměstnaných do zaměstnání, snaha o tvorbu optimálních podmínek pro zajištění rovnováhy poptávky a nabídky na trhu práce, snaha o snížení nezaměstnanosti. (Petříková a kol., 2011)

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104 definuje níže uvedené nástroje realizované aktiviní politikou zaměstnanosti:

Nástroje pro podporu zaměstnání

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

Jedná se o pracovní místa, která na základě dohody s ÚP vyhrazuje nebo zřizuje zaměstnavatel. Pracovní místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění na trhu práce.

Za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti si může SÚPM zřídit po dohodě s ÚP i uchazeč o zaměstnání. Příspěvek na společensky účelná pracovní místa poskytuje ÚP po dobu nejdéle 12 měsíců. (Zákon č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104)

Veřejně prospěšné práce (VPP)

Hlavní podstata činnosti spočívá v úklidu a údržbě veřejných budov, údržbě veřejných prostranství a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Zaměstanavatel na základě dohody s ÚP vytváří příležitosti k pracovnímu umístění uchazeče nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zamětnanosti, § 104)

Příspěvek na nově vytvořená pracovní místa

Pracovní místo vytvořené u zaměstnavatele v souvislosti s projektem. Za vytvořené pracovní místo se nepovažuje místo, které vznikne v rámci realizačního týmu dodavatele nebo přímo v organizaci dodavatele, u organizačních složek státu a státních příspěvkových organizací. Vytvořené pracovní místo, na které budou čerpány mzdové příspěvky, musí být udrženo po dobu minimálně 6 měsíců od jeho vzniku. Do doby udržitelnosti se nezapočítává doba, po kterou pracovní místo nebylo obsazeno. Pracovní místo musí být znovu obsazeno nejpozději do tří měsíců od skončení předchozího pracovně-právního vztahu. V případě předčasného ukončení pracovního poměru klienta na novém vytvořeném pracovním místě dodavatel zajistí jiného vhodného klienta
z projektu na toto místo.

Mzdový příspěvek může být poskytnut až do výše l00% mzdových nákladů na dané pracovní místo v souladu s pravidly veřejné podpory a podpory de minimis v OP LZZ
a do max. výše 50% nebo 75% mzdových nákladů u veřejné podpory v OP LZZ podle blokových výjimek (viz D7 - Veřejná podpora a podpora de minimis).

Délka poskytování mzdových příspěvku je 12 měsíců a maximální částka je 24 000 Kč (osoba/měsíc) pro jedno pracovní místo na plný úvazek. Konkrétní částka a doba poskytování příspěvku je posuzována individuálně. Zadavatel bude upřednostňovat pracovní smlouvy na dobu neurčitou. (ESF ČR, online, 2014)

Překlenovací příspěvek

Tento druh příspěvku je poskytován na základě dohody s ÚP osobě samostatně výdělečně činné, která již přestala být uchazečem o zaměstnání, a byl ji poskytnut příspěvek dle § 113, ZoZ. Poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Délka poskytování příspěvku je 5 měsíců. (Zákon č. 435/2014 Sb., o zaměstnanosti, § 104)

Příspěvek na zapracování

Úřad práce může na základě dohody poskytnout příspěvek na zapracování zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je ze strany úřadu práce věnována zvýšená péče (§33, ZoZ). (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Zaměstnavatel, který přechází na nový podnikatelský program a nemůže zajistit a zebezpečit práci v rozsahu týdenní pracovní doby svým zaměstnancům, může na základě dohody s ÚP získat příspěvek. Poskytování příspěvku maximálně po dobu
6 měsíců. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104)

Investiční pobídky

Investiční pobídky patří k nástrojům APZ. Zaměstanvateli, na základě vydaného rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, který hmotně podporuje rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců a vytváření nových pracovních míst. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104)

<u>Nástroje pro zvýšení kvalifikace</u>

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazečů/zájemců o zaměstnání. Při výběru vhodné rekvalifikace se vychází ze možností, schopností, dovedností, osobních předpokladů a zdravotního stavu osoby, která se má rekvalifikovat.

Formy vzdělávání:

- vzdělávání v programech dalšího profesního vzdělávání, speciálních programy k získání konkrétních pracovních dovedností,
- vzdělávací aktivity v rámci mezinárodních programů, programy určené pro uchazeče o zaměstnání, se zvýšenou pozorností při zprostředkování (§ 33, ZoZ), školní vzdělávací programy pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,
- jiné vzdělávací aktivity, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace. (Portal MPSV, 2017)

Pracovní rehabilitace

Příprava k práci je činnost směřující k zapracování OZP na vhodné pracovní místo. Účelem je také získání potřebných znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato aktivita je stanovena vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou provádí ZoZ. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104)

3.2 Nezaměstnanost

Dle Českého statistického úřadu jsou za nezaměstnané osoby považovány právě ty, které byly ve sledovaném období bez pracovní aktivity, tedy nebyly zaměstnány ve vlastní firmě či společnosti a ani nepobíraly mzdu. Dále splňují to, že si aktivně hledají práci, a tudíž jsou schopni ihned nebo do několika dnů nastoupit do pracovního poměru. (CZSO, online, 2017)

Obyvatelstvo je členěno do 3 skupin:

Zaměstnaní - ti, kteří vykonávají práci, za kterou jsou finančně odměněni a rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu nemoci, dovolené nebo stávek.

Nezaměstnaní - osoby, které nejsou zaměstnané, ale aktivně si hledají vhodné zaměstnání a nebo byly z něho propuštěni a jsou v evidenci úřadu práce.

Ostatní občané - zařazeni mezi ekonomicky aktivtní obyvatelstvo. Patří mezi ně ženy na mateřské dovolené, studenti, důchodci, osoby dlouhododbě nebo trvala práceneschopné a lidé, kteří si práci nehledají. (Jírová, 1999)

3.2.1 Měření nezaměstnanosti

V České republice probíhá měření nezaměstnanosti níže uvedeným způsobem:

Obecná míra nezaměstnanosti – s tímto ukazatelem pracuje Český statistický úřad, data pro výpočet jsou sbírána pomocí dat z výběrového šetření pracovních sil. Výpočet ukazatele se řídí dle metodiky Eurostatu a definicí Mezinárodní organizace práce (ILO). Obecná míra nezaměstnanosti je ukazatelem, který je mezinárodně uznávaný a je vyjádřená podílem počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle, výsledek je udáván procentním vyjádřením.

Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech), kde čitatel i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve VŠPS. (Dvořáková, 2012).

Od ledna roku 2013 jsou výsledky nezaměstnanosti vyjadřovány podílem nezaměstnaných osob. V čitateli se nachází skupina uchazečů o práci evidovaných na úřadu práce ve věku od 15 do 64 let. Ve jmenovateli se potom nachází počet obyvatel ve věku 15 ať 64 let (jedná se o počet pracovních sil a ekonomicky neaktivního obyvatelstva). Jeho výpočet může sahat až na úrovně jednotlivých obcí České republiky. (CZSO, online, 2017)

3.2.2 Druhy nezaměstnanosti

Tato kapitola se zabývá druhy nezaměstnanosti, které se člení na frikční, strukturální, cyklickou, sezonní, dobrovolnou, nedobrovolnou, skrytou a neúplnou.

Frikční nezaměstnanost

Představuje neustálý pohyb lidí mezi průběhy jednotlivých stádií životního cyklu nebo pracovními místy. Osoby, které přecházejí z jedné práce do druhé a hledají lepší zaměstnání, se obvykle považují za dobrovolně nezaměstnané. V případě, že by se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, vznikla by určitá fluktuace lidí, např. osoby stěhující se do jiného města, ženy vracející se po mateřské dovolené do zaměstnání nebo absoloventi hledající zaměstnáníco se stěhují do jiného města. (Winkler; Wildmannová, 1999)

Strukturální nezaměstnanost

Vzhledem k délce trvání je strukturální nezaměstnanost považována za přirozenou a nevyhnutelnou součást každé ekonomiky. Rychlý rozvoj nabídky po práci v některých o, profesích, odvětvích a regionech roste, zatímco v ostatních oblastech klesá a tím dochází k nezaměstnanosti. Reakce mezd na tyto ekonomické výkyvy nejsou dostatečně pružné a tím dochází k dlouhodobému vyrovnávání nabídky a poptávky. (Krebs a kol., 1999)

Cyklická nezaměstnanost

Význam tohoto druhu nazaměstnanosti je spojen s důsledkem cyklických změn v období hospodářského poklesu, kdy je po zboží a službách při daných mzdových sazbách a dané produktivitě práce nedostatečná k zaměstnávání osob, které jsou ochotni pracovat. Podle délky trvání se cyklická nezaměstnanost dělí na dlouhodobou
a krátkodobou. (Dvořáková; Smrčka a kol., 2012)

Sezonní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je ovlivněna několika faktory, mimo jiné roční období či počasí (zemědělství, lesnictví, rybolov, stavebnictví) a dále důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích (konzervárenství, cukrovarnictví), ale také se sezonní nezaměstností může být spojena i turistika. (Mareš, 2002)

Dobrovolná nezaměstnanost

Vzniká tehdy, kdy nezaměstnaný hledá práci za vyšší mzdu, než která na trhu převládá, a proto preferuje více volného času na vyhledávání lepší pracovní příležitosti. Délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti závisí na alternativních příležitostech, které se nezaměstnaným nabízejí např. podpora v nezaměstnanosti. Pokud i nadále bude podpora v nezaměstnanosti nízká a doba poskytování krátká, bude dobrovolná nezaměstnanost relativně nízká a nezaměstnaní budou motivováni si rychle najít nové zaměstnání. (Holman, 2001)

Nedobrovolná nezaměstnanost

Situace, kdy je většina lidí ochotna pracovat, ale ne každý práci najde. Počet nabízejících převyšuje počet poptávajících. Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká v případě, kdy je reálna mzda příliš vysoká. (Holman, 2002)

Skrytá nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnost, kde nezaměstnaní nejsou v evidenci ÚP, i přesto, že mají o práci zájem. Skupinu skrytě nezaměstnaných převážně tvoří mladiství, starší lidé před důchodem, ženy v domácnosti. (Koblihová; Kubicová, 2005)

Neúplná nezaměstnanost

Nejčastěji se jedná o práci na zkrácený úvazek nebo o sdílené pracovní místo. Pracovní síla akceptuje pracovat na snížený úvazek při jejímž výkonu nevyužívá plně svých schopností a kvalifikace. V posledních letech je tento typ nezaměstnanosti velmi oblíbený a využíván ze strany zaměstnavatelů, kdy dochází ke snížení mzdových nákladů. (Mareš, 2002)

3.2.3 Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání

Bez ohledu na danou situaci na trhu práce a regionální rozdílnosti jsou určité osoby postiženi deficitem zaměstnanosti (employability). Nejohroženějšími skupinami jsou absolventi škol bez dostatečné praxe na trhu práce, ženy pečující o předškolní děti, lidé v předdůchodovém věku, zdravotně postižení občané a lidé s nízkým vzděláním. (Buchtová, 2002)

Osoby se zdravotním postižením

Z důvodu stále většího důrazu na produktivitu práce má tato skupina osob v současné společnosti čím dále menší šanci s uplatněním na trhu práce. Doba jejich evidence na

úřadech práce často převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců. Stíženou situaci při hledání vhodného zaměstnání má většina těchto osob, vzhledem neznalosti svého zbytkového pracovního potenciálu. (Sirovátka; Mareš, 2003)

Absolventi škol

Mladí lidé jsou na trhu práce značně znevýhodněni. Hlavním důvodem je chybějící či nedostatečné zkušenosti z praxe, s orientací na trhu práce a neznalosti při sestavování životopisu. Společnost by se měla zaměřit na tuto skupinu lidí, kteří poprvé vstupují na trh práce, měla by jim nabídnout různé odborné či jazykové kurzy, které by zvýšily jejich kvalifikaci. (Buchtová, 2002)

Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání

Tato skupina je zastoupena největším počtem nezaměstnaných (přibližně 1/3 všech nezaměstnaných), z části je zastoupena absolventy základních škol. Jedná se o mladé obtížně vzdělavatelné lidi, kteří nemají moc zájem o zaměstnání.

Dále je tato skupina zastoupena lidmi se specifickými charakteristikami individuálního a rodinného života. Zejména se jedná o osoby žijící „*nedůstojným způsobem života, propuštění z výkonu trestu nebo nápravných zařízení, sociálně nepřizpůsobiví a další“.* (Buchtová, 2002, s. 104)

Vyšší věkové kategorie

Starší lidé ve srovnání s mladými předtavují pro většinu zaměstnavatelů nevýhodnou investici. To u staršího jedince, který je znovu zaměstnán, vyvolává pocity nevyužití a neuspokojení. Ten se poté uzavírá do své práce s pocity sebelítosti. Lidé se snaží nevytvářet takové situace, které by vyvolaly podnět k jejich negativnímu hodnocení okolím. Bývají úzkostlivě opatrnými, hlídají a promýšlejí si své jednání a chování, tím se zmenšuje jejich kreativita v pracovním zapojení. (Sirovátka; Mareš, 2003)

Ženy

Ženy mají na trhu práce oproti mužskému pohlaví větší nevýhodu, což plyne z pracovní absence kvůli starostem o děti a domácnost. Odjakživa mají ženy „status matek“, je pro ně obtížné spojit mateřské povinnosti s těmi pracovními. Tyto aktivity narušují plynulost pracovního procesu, čímž dochází ze strany zaměstnavatele ke snížení ochoty je zaměstnávat a k negativnímu hodnocení. (Buchtová, 2002)

3.2.4 Charakteristika nezaměstnanosti v okrese Hradec Králové

Okres Hradec Králové se nachází v Královéhradeckém kraji. Rozloha okresu činí 892 km^2. Žije zde přes 162 tisíc obyvatel. V okrese Hradec Králové je 109 obcí a z toho 6 měst. Okres Hradec Králové sousedí s královéhradeckými okresy Jičín, Náchod, Trutnov, Rychnov nad Kněžnou, se středočeskými okresy Kolín, Nymburk a s pardubickým okresem ve stejnojmenném kraji. Charakterizovat okres Hradec Králové lze jako zemědělsko-průmyslový s rozvinutým cestovním ruchem. Na pracovním trhu v rámci pracovní síly převládá nabídka nad poptávkou. Trh práce, který generuje nedostatečný počet pracovních míst, je poznamenán slabým výkonem ekonomiky. Stav, kdy se snaží zaměstnavatelé zachovat své kmenové zaměstnance, si lze vyložit nárůstem zaměstnanosti doprovázeným poklesem ekonomiky. (CZSO, online, 2017)

V rámci SÚPM – SVČ byly podpořeny tyto obory činností: realitní práce, správa a údržba nemovitostí, údržba motorových vozidel a jejich příslušenství, truhlářství, tesařství, aj. Podíl nezaměstnaných osob. tj. počet uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let k obyvatelstvu stejného věku, k 31. 3. 2017 klesl na 3,5 %. Podíl nezaměstnaných ve všech okresech Královéhradeckého kraje byl nižší než celorepublikový průměr. Nejvyšš byl v okresech Trutnov (4 %) a Náchod (4%). Nejnižší podíl nezaměstnaných byl zaznamenán v okresech Jičín (2,8 %) a Rychnov nad Kněžnou (1,6 %). Na Úřadě práce ČR, krajské pobočce v Hradci Králové bylo na konci měsíce března 2017 evidováno na 2 106 OZP, což představovalo 15,9 % z celkového počtu nezaměstnaných. Ke konci března 2017 bylo evidováno 629 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. Ti se podíleli na celkové nezaměstnanosti s 4,7 %. (Harcová, 2017)

3.3 Evropský sociální fond

Hlavním posláním ESF je snižování nezaměstnanosti, rozvíjení zaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. (ESF ČR, online, 2017)

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 a osobám znevýhodněným na trhu práce. Převážně se zaměřuje na ta území, která vykazují dlouhodobě vysokou nezaměstnanost. (Hakenberg, 2005)

Lze tedy konstatovat, že tento fond se snaží předcházet nezaměstnanosti a pomocí různých opatření řešit situaci na pracovním trhu 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. (Outlá a kol., 2008)

Ve Smlouvě o ES se uvedí, 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* “. (Smlouva o založení Evropského společenství, kapitola 2. čl. 147)

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

Prostřednictvím strukturálních fondů se rozdělují finanční prostředky určené ke snižování ekonomických a sociálních rozdílů mezi členskými státy EU a jejich regiony. (Stukturální fondy, online, 2017)

3.3.1 Cíle ESF

K hlavím cílům Evropského sociálního fondu patří:

- pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce;
- zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání;
- rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trhu práce;
- boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce;
- sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin

při vstupu na trh práce;

- rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly;
- zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce;
- celoživotní vzdělávání.

Fond se zaměřuje na pomoc a podporu nezaměstnaných, skupin při jejich začleňování na trh práce či sociálně znevýhodněných osob. Díky projektům financovaných z tohoto fondu , byla již značná část lidí podpořena nejen rekvalifikacemi ale i zaměstnáním, někteří zahájili samostatnou výdělečnou činnost a stali se tak znovu ekonomicky aktivním obyvatelstvem. (Strukturální fondy, online, 2017)

3.3.2 Legislativní vymezení ESF

Legislativní vymezení ESF spatřujeme v následujících 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.

Viktor Knapp ve své knize Velké právní systémy uvádí, 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.“*(Knapp, 1996, s. 248)

Komise má hlavní postavení v oblasti ESF. Jejím cílem je zajistit fungování a rozvoj vnitřního trhu, zastupovat společné zájmy EU uvnitř i navenek. Spravuje fondy, mezi které patří také Evropský sociální fond. Většina členských států se v jednotlivých případech stará o uplatňování pravidel Unie. Toto řešení přestavje určitou výhodu, neboť občanovi je realita evropského systému a pořádku přiblížena ve známé podobě vnitrostátního systému. (ABC EU, online, nedatováno)

3.3.3 Operační programy

Prostřednictvím operačních programů je poskytována členským státům Evropské unie finanční podpora. Operační program (dále jen OP) je dokument předložený členským státem a schválený Evropskou komisí. Dokument 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). (ESF ČR, online, 2017)

3.3.4 Programová období

EU realizuje cíle své strukturální a regionální politiky v rámci sedmiletých cyklů, pro které členské země zpracovávají vždy nové programové dokumenty. V nichž je stanoven rozpočet a jsou definovány nové cíle a priority, jež se členské státy v daném období snaží naplňovat a dosahovat v souladu se základními strategickými dokumenty EU. (Příručka pro příjemce finanční podpory z OP LZZ, 2015)

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**;
- **rogramové období 2014–2020**.

Realizace projektů z programového období 2007–2013 končila 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.

Programové období 2007 – 2013

V tomto programovém období 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 období

byly koncentrovány cíle vyplývající ze strategie Evropské unie na pomoc zaměstnanosti a růstu tzv. Lisabonské strategie. (Strukturální fondy, online, 2017)

Podmínky pro využívání prostředků jsou stanoveny nařízeními 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. (Sturkturální fondy, online, 2017)

Regionální politika sledovala v programovém období 2007 – 2013 tři cíle:

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

Jednotlivé výše uvedené cíle byly naplňovány prostřednictvím operačních programů, o nichž se zmíním v další podkapitole. (Strukturální fondy, online, 2017)

Tab. 1: Rozdělení prostředků fondů EU mezi cíle regionální politiky v období 2007 – 2013:

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

Zdroj: (Strukturální fondy, online, 2017)

Programové období 2014 – 2020

V tomto sedmiletém období byly pro ČR vyčleněny prostředky ve výši téměř 24 miliard eur. Evropská komise uveřejnila dne 6. října 2011 balíček šesti nových 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. (Strukturální fondy, online, 2017)

Pro programové období 2014 -2020 byly v usnesení vlády ČR č. 867 ze dne 28. listopadu 2012 vymezeny 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. (Strukturální fondy, online, 2017)

3.3.5 Operační programy 2007 – 2013 v České republice

V období 2007 – 2013 čerpala ČR prostředky Evropského sociálního fondu prostřednictvím těchto operačních programů:

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

OPPA – 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 ČR a naopak jiné kraje nemohou mít prospěch z prostředků, které EU vyčlenila právě pro hlavní město. (ESF ČR, online, 2017)

OP VK – cílem operačního programu vzdělávání a konkurenceschopnost je rozvoj vzdělanostní společnosti za účelem posílení konkurenceschopnosti ČR prostřednictvím modernizace systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do

komplexního systému celoživotního učení a zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji. (OP VK, online, 2017)

OP LZZ – o tomto operačním programu budu pojednávat podrobněji níže, protože je ve vztahu k tématu diplomové práce nejpodstatnější. (MPSV, online, 2017)

3.3.5.1 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

V rámci OP LZZ čerpá Úřad práce ČR prostředky z ESF prostřednictvím realizovaných regionálních individuálních projektů (RIP)s národních individuálních projektů (NIP).

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

OP LZZ spadá mezi více cílové tematické operační programy. V oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné zprávy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce je financován z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. (MPSV, online 2017)

Specifické cíle OP LZZ:

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

OP LZZ obsahuje 6 prioritních os, které rozdělují operační program na logické celky, a ty jsou pak dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny. (Strukturální fondy, online, 2017)

Prioritní osy OP LZZ:

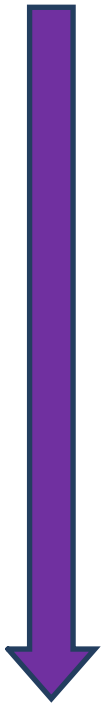
- adaptabilita;
- aktivní politika trhu práce;
- sociální integrace a rovné příležitosti;
- veřejná správa a veřejné služby;
- mezinárodní spolupráce;
- technická pomoc.

Za šest let realizace OP LZZ byli podpořeni lidé, jejich rozvoj, vzdělání, začleňování do společnosti částkou 51,2 miliardy korun. Ve většině případů se jednalo o účelně a efektivně investované peníze. Prostředky tohoto programu podpořily 1 460 000 lidí různého věku i vzdělání. Neopomíjenou skupinou jsou také např. „padesátníci“, kteří mají i přes letité zkušenosti problém najít zaměstnání. Dále sem patří například absolventi škol, kteří potřebují pomoct s nastartováním svojí kariéry a bez praxe se jim to nedaří. Projekty pomohly i mnoha cizincům žijícím v komunitách, kteří byli neznalí o svých právech i povinnostech. Pomohly i řadě lidí se zdravotním postižením, kteří i přes svůj handicap našli ztracenou sebedůvěru a hlavně pracovní uplatnění. Všechny tyto lidi spojovalo jediné – vůle a zájem se posunout dál. (MPSV, online, 2017)

3.3.6 Hierarchické zastoupení segmentů

Pro vystižení dané problematiky a vyjádření určité návaznosti jsou zde uvedeny 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 Hradci Králové**
- **Referát projektů EU Hradec Králové – realizace projektů (vedení projektů)**
- **Kontaktní pracoviště ÚP v Královéhradeckém kraji (5) – realizace projekt Klíčové kompetence v KhK**

Zdroj: (Metodika finančních toků a kontroly programů spolufinancovaných ze strukturálních fondů, Fondu soudržnosti a Evropského rybářského fondu na programové období 2007–2013, 2015)

3.4 Úřad práce České republiky

Od 1. 4. 2011 došlo ke změně organizační struktury ÚP. Na základě zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky vznikl jeden jediný centralizovaný Úřad práce České republiky (dále jen ÚP ČR) v čele s generálním ředitelem. Generální úřad práce ČR řídí 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 věcného hlediska zajišťují především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kontaktní pracoviště pak agendy zprostředkování a státní sociální podpory. Z ÚP ČR se stává zároveň jediné výplatní místo pro všechny nepojistné dávky. (Účelová publikace ÚP ČR ve spolupráci s EURES ČR, 2014)

ÚP ČR poskytuje následující služby:

Pro uchazeče o zaměstnání:

Informační služby v oblasti pracovních příležitostí 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)

Pro zaměstnavatele:

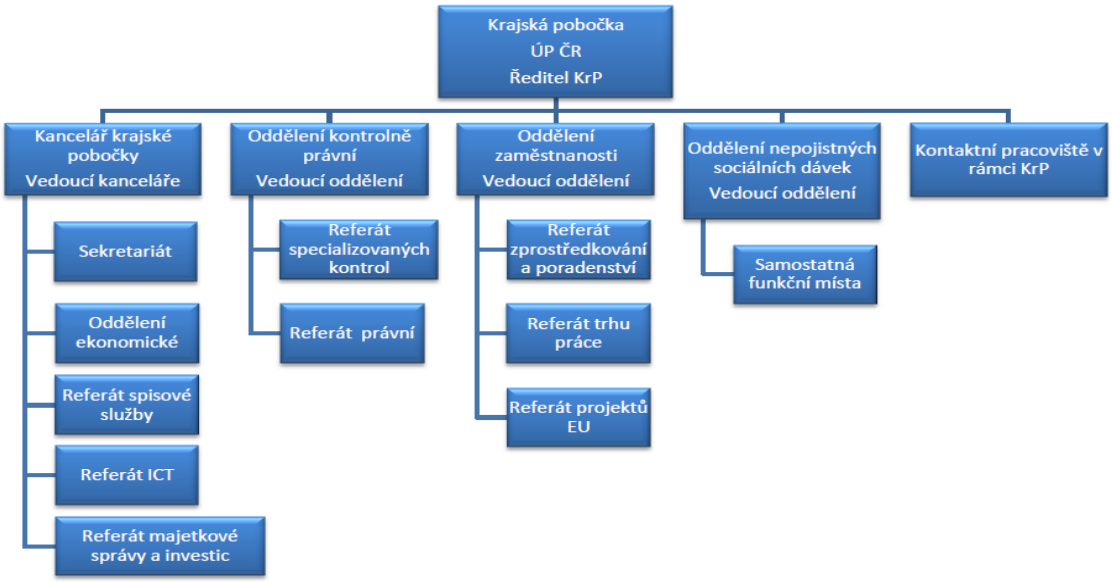
- informační a poradenské služby v oblasti pracovních příležitostí;
- informace z oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením;
- různé druhy příspěvků v rámci řady nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti;
- zprostředkování uchazečů či zájemců o zaměstnání na volná pracovní místa. (Účelová publikace ÚP ČR ve spolupráci s EURES ČR, 2014)

Informace o ÚP ČR pro uchazeče o zaměstnání a širokou veřejnost jsou dostupné na portále Ministerstva práce a sociálních věcí. (Portál MPSV, online, 2017)

3.4.1 Úřad práce ČR – Krajská pobočka v Hradci Králové, oddělení projektů ESF

Krajská pobočka v Hradci Králové (KrP) je jednou ze 14 krajských poboček, které jsou řízeny generálním ředitelstvím, a pod které dále spadají jednotlivá kontaktní pracoviště (KoP). KrP v Hradci Králové je hlavním článkem v rámci Královéhradeckého 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. 1: Organizační struktura Krajských poboček Úřadu práce ČR



Zdroj: (Portál MPSV, online 2017)

Oddělení projektů EU má na starosti projektovou činnost ÚP ČR. Na tomto oddělení se nachází vedoucí oddělení projektů EU, projektoví a finanční manažeři. Projektoví a finanční manažeři projekty vymýšlí a píší žádosti o finanční podporu. Při tvorbě projektů se vychází z požadavků EU, ČR. Cíleně jsou projekty zaměřeny na skupiny osob, které jsou na trhu práce znevýhodněné a mají určité omezení vůči ostatním osobám. Jedná se o velmi specifickou činnost, u které je využívána vertikální komunikace s nadřízenými z Generálního ředitelství či Ministerstva práce. MPSV je řídícím 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 také do oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, která se řídí zákonem č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti: „*aktivní politika zaměst-*

nanosti 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. "(Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104, odst. 2)

3.4.2 Projekty realizované v období 2007–2013 oddělením projektů ESF

V tomto programovém období byly realizovány ÚP v Královéhradeckém kraji následující regionální individuální projekty – Program aktivizace II v KhK, Dovolte mi pracovat v KhK, Odborné praxe pro mladé do 30 let v KhK a Klíčové kompetence v KhK.

Projekty byly zaměřené na různé cílové skupiny uchazečů o zaměstnání, tj. rizikové skupiny osob ohrožených na trhu práce. Každý projekt byl zatoupen projektovým a finančním manažerem z řad zaměstnanců ÚP ČR, jejichž úkolem bylo dohlížet a koordinovat celou realizaci projektu, sledovat čerpání rozpočtu a dovést projekt ke splnění nastavených cílů. Realizátor projektů byl vždy Úřad práce ČR a dodavatel je externí firma. Každý tento projekt kromě projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v KhK měl tedy svého externího dodavatele. Dodavatelé v jednotlivých projektech byli vybíráni dle předložených nabídek v rámci veřejné zakázky na dodavatele služeb.

Nabídky předkládali převážně agentury působící v oblasti vzdělávání, jako např. Sdružení CEPAC – Morava apod. Zaměstnanci těchto agentur vždy dokládali jednotlivým projektovým a finančním manažerům daných projektů v pravidelných intervalech (obvykle 1x za měsíc) průběžnou zprávu o realizaci projektu. (Závěrečná monitorovací zpráva, 2015)

Program aktivizace II v Královéhradeckém kraji

Cílová skupina: projekt je zaměřen na podporu aktivního zapojení osob se zdravotním omezením na otevřeném trhu práce.

Cíl projektu: hlavním cílem projektu bylo podpořit a aktivizovat osoby se zdravotními problémy formou důsledného a diferencovaného individuálního přístupu na vysoké odborné úrovni a s důrazem na individuální potřeby a odlišnosti každého jednotlivce. (Zadávací dokumentace, projekt Program aktivizace II v KhK, 2013)

Dovolte mi pracovat v Královéhradeckém kraji

Cílová skupina: cílovou skupinou projektu byly osoby (uchazeči o zaměstnání) s vyučením a nedostatečnou praxí, méně než 1 rok praxe v součtu za poslední 3 roky a případně osoby se základním vzděláním a s nedokončeným vzděláním.

Cíl projetku: podpořit vytipovanou skupinu ohrožených osob při jejich vstupu na trh práce a poskytnou tím odpovídající praxi. V rámci motivačního programu budou pro uchazeče připraveny teoretické a praktické aktivity, které je připraví na vstup do pracovního procesu. Formou rekvalifikace dojde k eliminaci nesouladu mezi požadavky zaměstnavatelů a nabídkou kvalifikovaných zaměstnanců. Získání dostačující praxe bude podpořeno mzdovým příspěvkem pro zaměstnavatele. (Žádost o finanční podporu z OP LZZ, projekt Dovolte mi pracovat v KhK, 2013)

Odborné praxe pro mladé do 30 let v Královéhradeckém kraji

Cílová skupina: uchazeči o zaměstnání do 30 let bez praxe nebo s minimální praxí do 2 let od ukončení přípravy na budoucí povolání.

Cíl projektu: hlavním cílem práce s klienty je podpořit jejich profesní start poskytnutím poradenství, kvalitní pracovní praxe a zprostředkovat získání odpovídajích pracovních dovedností a specifických kompetencí pro jejich úspěšný vstup na otevřený trh práce. (Žádost o finanční podporu z OP LZZ, projekt Odborné praxe v KhK, 2013)

3.5 Regionální individuální projekt Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji

V této kapitole bude čtenář seznámen s cílovou skupinou, podstatou a obsahem projektu, s cíli projektu, jednotlivými klíčovými aktivitami, vazbou cílové skupiny na projekt atd. Považuji také za důležité věnovat se realizačnímu týmu projektu, zabrousíme tedy i do oblasti projektového managementu a řízení lidských zdrojů. Tento projekt byl realizován za pomoci dodavatele služeb, který se podílel z velké části na realizaci projektu a také na úspěchu ve veřejné zakázce.

3.5.1 Cílová skupina projektu

Projekt byl určen pro uchazeče o zaměstnání evidované na úřadu práce. Cílovou skupinou projektu (dle § 33, odst. 1, písm. g, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) byly osoby od 50 let věku. Podpořeni byli zejména uchazeči z cílové skupiny, kteří měli určité vstupní předpoklady (praktické zkušenosti) a zájem o nabízenou formu podpory při získávání zaměstnání. (Portal MPSV, 2014)

3.5.2 Cíl, podstata a obsah projektu

Hlavním cílem projektu bylo podpořit opětovný návrat těchto osob na otevřený trh práce. Projekt byl postaven na skutečnosti, že samotné dlouholeté praktické zkušenosti nejsou pro prosazení se na trhu práce dostačující a tato výhoda starších lidí se vytrácí ve srovnání s flexibilitou absolventů. Probíhající změny na trhu práce vyžadují nejen restrukturalizaci znalostí, ale i dovednost zacházet s vědomostmi, rozvoj tzv. klíčových kompetencí (KK). Projekt probíhal ve všech okresech Královéhradeckého kraje, tj. v okrese Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov. Požadavkem zadavatele bylo, aby dodavatel zřídil v každém z těchto okresů vzdělávací středisko, ve kterém aktivity projektu probíhaly. Prostory, kde realizace aktivit probíhala, byly pro účastníky projektu dobře dostupné a přiměřeně prostorné s odpovídajícím zázemím. Členové realizačního týmu dodavatele byly na vysoké odborné úrovni s odpovídajícím vzděláním a praktickými zkušenostmi s cílovou skupinou projektu.

Základem projektu byl poradenský blok se zaměřením na rozvoj klíčových kompetencí a další navazující témata např. finanční gramotnost, pracovně právní minimum, péče o duševní zdraví, životní styl, pracovní diagnostika. Zařazení klienti mj. Absolvovali školení, kde získali dovednosti, které tvoří základ pro schopnosti jednat určitým způsobem a pro cestu k získání klíčových kompetencí. Mezi šest základních KK patřila komunikace

a kooperace, řešení problémů a kreativita, samostatnost a zdůvodňování, zodpovědnost, učit se přemýšlet a hodnocení. (Zadávací dokumentace, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013)

Na poradenský blok navazovaly rekvalifikace. Klienti projektu měli možnost absolvovat i více rekvalifikací, pokud to bylo účelné pro uplatnění na trhu práce. Pro část úspěšných absolventů Poradenského bloku a případné rekvalifikace bylo zprostředkováno podpořené pracovní místo v trvání min. 6 měsíců, které bude příležitostí ověřit si získané kompetence, popř. získat zaměstnání. (Zadávací dokumentace, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013)

3.5.3 Klíčové aktivity projektu

1 Výběr uchazečů do projektu a uzavření dohody o vstupu do projektu s vybranými klienty

Uchazeč o zaměstnání byl do projektu vyslán na základě doporučení vysílajícího úřadu práce. V rámci této aktivity dodavatel ve spolupráci s příslušnými kontaktními pracovišti úřadu práce zajišťoval následující činnosti:

- zajištění a realizace kvalifikovaných skupinových výběrových pohovorů s potenciálními klienty projektu, kteří byli v dostatečném počtu (celkem min. 220) předvybráni příslušnými pracovišti úřadu práce v Královéhradeckém kraji. Seznam doporučených klientů dodavatel obdržel od expertů (odborných pracovníků pro projekt na jednotlivých kontaktních pracovištích úřadu). Těmto potenciálním účastníkům představil projekt a seznámil je s jeho obsahem, jednotlivými aktivitami, tématy, možnostmi doprovodných opatření (tzv. přímá podpora). Organizační zajištění kvalifikovaných vstupních pohovorů a zaznamenání přítomnosti účastníků do prezenční listiny bylo povinností dodavatele. Pohovory probíhaly v prostorách příslušných úřadů práce pod vedením dodavatele. (Zadávací dokumentace, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013)
- důraz na provedení kvalifikovaného, transparentního a nediskriminačního výběru. Z předvybraných potenciálních účastníků dodavatel vybral 180 vhodných účastníků za celý projekt.
- potvrzení účasti na výběrovém pohovoru a zaznamenání výsledku účastníkům výběru do formuláře.

Podmínkou zařazení do projektu byl písemný souhlas účastníka projektu se zařazením do projektu a poučení účastníka projektu. Formuláře Souhlas se zařazením do projektu Evropského sociálního fondu a „Základní poučení účastníka projektu Evropského sociálního fondu“ a jejich podepsání účastníkem projektu zajistili odborní pracovníci na příslušných vysílajících kontaktních pracovištích krajské pobočky ÚP ČR v Hradci Králové. (Zadávací dokumentace, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013)

2 Poradenský blok se zaměřením na rozvoj klíčových kompetencí

Poradenský blok byl zaměřen na rozvoj klíčových kompetencí a probíhal čtyři týdny, cca 6 hodin denně, s celkovou hodinovou dotací min. 120 výukových hodin (60 min. včetně přestávky). Základem téma byly klíčových kompetence (1. komunikace a kooperace, 2. zodpovědnost, 3. výkon a hodnocení, 4. samostatnost a zdůvodňování, 5. řešení problémů a kreativita, 6. učit se přemýšlet). V rámci předpokládaných 120 hodin účastníci absolvovali i další tématické kurzy (obsluha PC pro účely vyhledávání volných míst, pracovně-právní minimum, finanční gramotnost, vizážistiku, zdravý životní styl včetně zásad pozitivního myšlení a péče o duševní zdraví). V rámci aktivity Poradenský blok se zaměřením na rozvoj klíčových kompetencí proběhla i bilanční diagnostika (BD). (Zadávací dokumentace, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013)

V rámci aktivity Poradenský blok se zaměřením na klíčové kompetence byl dodavatel povinen zajistit následující činnosti:

*„**Úvodní motivační setkání** – seznámení účastníků s obsahem a cílem projektu, s učebními materiály, předání harmonogramu, diskuze a dotazy k účasti v projektu*

***Školení v oblasti klíčových kompetencí** – se zaměřením na tyto schopnosti:*

- komunikativnost a kooperativnost

- schopnost řešit problémy a tvořivost

- samostatnost a výkonnost

- odpovědnost

- schopnost přemýšlet a učit se

- schopnost zdůvodňovat a hodnotit

***Pracovně-právní minimum** - orientace v základní legislativě týkající se pracovně-právních vztahů, možnosti právního poradenství a relevantní kontakty*

Finanční gramotnost *– základy finanční gramotnosti a orientace v nabídce společností, které nabízejí mimobankovní úvěry jako prevence zadlužení*

Obsluha osobního počítače pro účely vyhledávání volných míst *– součástí bude i orientace na trhu práce – rozpoznat a zhodnotit vlastní možnosti a příležitosti*

Příprava na přijímací pohovor *- sestavení vlastního portfolia (CV), vizážistika, komunikační dovednosti, typologie osobnosti, sebepoznání, sebehodnocení, žebříček životních hodnot a osobních priorit, překonávání stresu a řešení náročných životních situací, posílení sebedůvěry a přiměřeného sebevědomí, součástí bude i bilanční diagnostika – téma bude zpracováno s ohledem na zvolenou cílovou skupinu projektu.“* (Zadávací dokumentace, projekt Klíčové komeptence v KhK, 2013, s. 8-9)

3 Rekvalifikace

Na základě individuální charakteristiky klienta, případně provedené bilanční diagnostiky a individuální konzultace byla účastníkovi projektu zajištěna vhodně zvolená rekvalifikace, případně získání kvalifikace nové. V případě potřeby bylo možné, aby klient projektu absolvoval i více rekvalifikací (např. v kombinaci PC a další rekvalifikace potřebná pro uplatnění na určitém pracovním místě). Při výběru rekvalifikace se kladl důraz na aktuální potřeby trhu práce. (Zadávací dokumentace, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013)

4 Podporované zaměstnání

Nově vytvořená pracovní místa:

Nově vytvořená pracovní místa zadavatel podporoval formou mzdových příspěvků z přímé podpory projektu ve výši skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance. Mzdový příspěvek může byl poskytnut až do výše 100% mzdových nákladů na dané pracovní místo v souladu s pravidly veřejné podpory a podpory de minimis v OP LZZ a do max. výše 50 % nebo 75% mzdových nákladů u veřejné podpory v OP LZZ podle blokových výjimek (viz D7 – Veřejná podpora a podpora de minimis). Maximální délka poskytování mzdových příspěvku byla 12 měsíců a maximální částka činila 24 000 Kč/osoba/měsíc pro jedno pracovní místo na plný úvazek. Konkrétní částka a doba poskytování příspěvku byla posuzována individuálně. Zadavatel upřednostňovatl pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Vytvořené pracovní místo, na které budou čerpány mzdové

příspěvky, muselo být udrženo po dobu minimálně 6 měsíců od jeho vzniku. Do doby udržitelnosti se nezapočítávala doba, po kterou pracovní místo nebylo obsazeno. Pracovní místo muselo být znovu obsazeno nejpozději do tří měsíců od skončení předchozího pracovně - právního vztahu. V případě předčasného ukončení pracovního poměru klienta na nově vytvořeném pracovním místě dodavatel zajistil jiného vhodného klienta z projektu na toto místo. (Zadávací dokumentace, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013)

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená (§ 113 ZoZ):

Vyhrazená společensky účelná pracovní místa bude zadavatel podporovat mzdovými příspěvky z přímé podpory projektu ve výši skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance. Mzdový příspěvek může být poskytnut až do výše 100% mzdových nákladů na dané pracovní místo. Maximální délka poskytování mzdových příspěvku je 6 měsíců, u osob se zdravotním postižením 12 měsíců. Mzdový příspěvek bude poskytnut do maximální částky 15 000 Kč/osoba/měsíc pro jedno vyhrazené SÚPM. Konkrétní částka a doba poskytování příspěvku bude posuzována individuálně. (Zadávací dokumentace, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013)

5 Psychologické poradenství

Po celou dobu trvání aktivit projektu byl klientům k dispozici odborný poradce. Tento pracovník klientům poskytoval individuální poradenství (případně i asistenční službu) a pomoc při řešení možných problémů. Tato forma podpory byla využívána především při vyhledávání zaměstnání např. příprava dokumentů, kontaktování konkrétního zaměstnavatele, individuální konzultace při přípravě na přijímací pohovor. (Zadávací dokumentace, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013)

6 Doprovodná opatření

Klienti zapojeni do projektu byli podpořeni formou doprovodných opatření – přímé podpory. Doprovodná opatření byla určena pro účastníky projektu k eliminaci překážek, které by mohly bránit jejich účasti v projektu. Podmínkou nároku na přímou podporu byla uzavřená Dohoda o vstupu účastníka do projektu s dodavatelem. (Zadávací dokumentace, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013)

3.5.4 Realizační tým projektu

Realizační tým projektu tvořil 7 členů, kteří měli jeden společný cíl a to úspěšně projekt realizovat, řádně a efektivně čerpat finance a naplnit stanovené cíle – monitorovací indikátory projektu. Projekt byl realizován od září roku 2013. Se zahájením realizace projektu nastoupilo 5 odborných pracovníků, kteří vykonávali svoji činnost na jednotlivých kontaktních pracovištích ÚP v Královéhradeckém kraji (Hradec Králové, Jičín Náchod, Rychnov nad Kněžnou, Trutnov). Tito odborní pracovníci byli řízení projektovým a finančním manežerem projektu. Oddělení ESF, které administruje a řídí jednotlivé projekty sídlí v Hradci Králové.

Projektový manažer

Projektový manažer řídí projekt jako celek, koordinuje jednotlivé aktivity projektu, zároveň je zodpovědný za naplňování projektu. Komunikuje a spolupracuje s kontaktními osobami jednotlivých kontaktních pracovišť ÚP ČR. Zodpovídá za naplňování cílů projektu včetně monitorovacích indikátorů, stanovuje a vede schůzky realizačního týmu a kontaktních osob, shromažďuje data o jednotlivých klientech projektu. Dále zodpovídá za dodržování harmonogramu projektu, sleduje rizika a navrhuje jejich řešení, zpracovává monitorovací zprávu, dohlíží nad dodržováním publicity projektu a mnohé další. Projektový manažer je zaměstnancem oddělení projektů EU a místo výkonu práce je KrP Hradec Králové. (Žádost o finanční podporu z OP LZZ, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013)

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. 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. Finanční manažer je zaměstnance oddělení projektů EU a jeho místem výkonu práce je KrP Hradec Králové. (Žádost o finanční podporu z OP LZZ, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013)

Odborný pracovník projektu

Odborný pracovník vyhledává v databázi úřadu práce uchazeče splňující kritéria cílové skupiny, kontaktuje je a seznamuje s nabídkou účasti v projektových aktivitách a možností poskytnutí praxe. S dodavatelem projektu bude spolupracovat při organizaci schůzek v rámci aktivity "Výběr účastníků projektu". Pro uchazeče, kteří do projektu vstoupí, zajistí Základní poučení účastníka v projektu ESF a Souhlas se zařazením do projektu ESF. Vede evidenci záznamů o uskutečněných kontaktech. Připravuje podklady k dohodám s uchazeči nebo zaměstnavateli, shromažďuje data a podklady k monitorovacím zprávám. Monitoruje vhodná volná pracovní místa a spolupracuje s dodavatelem služeb při zprostředkování SÚPM pro klienty projektu. Spolupracuje s projektovým a finančním manažerem, kterým poskytuje podklady a data pro monitorovací zprávy. (Žádost o finanční podporu z OP LZZ, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013)

3.5.5 Monitorování a vyhodnocení projektu

Průběžné monitorovací zprávy – dodavatel pravidelně vypracovával monitorovací zprávy s informacemi o průběhu realizace projektu, a to za každý měsíc realizace aktivit projektu. Monitorovací zprávy obsahovaly podrobný popis realizovaných aktivit a údaje o naplňování monitorovacích indikátorů. Byly předávány v tištěné podobě, podepsané statutárním zástupcem dodavatele nebo oprávněnou osobou.

Součástí monitorovací zprávy byly návrhy příslušných daňových dokladů nebo účetních dokladů s uvedením fakturovaných částek za poskytnuté služby a jejich seznam - soupiska. Po schválení návrhů dokladů a monitorovací zprávy mohl dodavatel vystavit příslušný daňový nebo účetní doklad. (Zadávací dokumentace, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013)

Závěrečná monitorovací zpráva – po ukončení realizace aktivit projektu dodavatel předkládal zadavateli závěrečnou monitorovací zprávu o realizaci projektu s hodnocením celého jeho průběhu. Jejím obsahem byla přehledná data o průběžném naplňování indikátorů za každou skupinu, každý běh a okres a evaluační studii o realizaci projektu se zaměřením na zhodnocení přínosu účasti v projektu pro jeho účastníkyZávěrečná monitorovací zpráva se dělila na část věcnou a finanční. Závěrečnou monitorovací zprávu byla předána zadavateli do 15. dne měsíce následujícího po měsíci, ve kterém byly aktivity projektu ukončeny. (Zadávací dokumentace, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013)

4 Praktická část

V úvodu praktické části je popsána základní charakteristika projektu Klíčové komepetence v KhK. V jednotlivých kapitolách jsou pak zmíněny cíle práce, metodologická východiska, hodnocení sekundárních dat. Závěr se zabývá zhodnocením úspěšnosti.

4.1 Cíle práce

Hlavním cílem této práce je vyhodnotit úspěšnost regionálního individuálního projektu financovaného z Evropského sociálního fondu a rozpočtu ČR „Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji“ a návrh opatření ke zvýšení úspěšnosti obdobného typu projektu.

Pro zhodnocení úspěšnosti projektu byly stanoveny dvě výzkumné otázky:

Otázka č. 1:

Kolika uchazečům evidovaných na ÚP se podařilo najít zaměstnání bez pomoci projektu ESF a kolik uchazečů zařazených do projektu ESF bylo umístěno na podpořená pracovní místa?

Otázka č.2:

Co bylo nákladnější, zda vyplácené podpory v nezaměstnanosti či příspěvky v rámci projektu ESF?

4.2 Metodologická východiska

Vzhledem k danému tématu byla zvolena metoda sběru sekundárních dat. Data byla získávána z interních projektových dokumentů jako je např. zadávací dokumentace, žádost o finanční podporu z OP LZZ a závěrečná monitorovací zpráva. V praktické části bylo nejprve zjišťováno, zda v průběhu projektu došlo k naplnění cílových hodnot jak u výstupů jednotlivých klíčových aktivit projektu, tak u monitorovacích indikátorů. Poté byla vyhodnocena udržitelnost pracovního uplatnění po ukončení dotace z projektu. Na závěr byl proveden výzkum, na jehož základě byla zhonocena úspěšnost tohoto projektu.

Na konci projektu bylo provedeno zhodnocení projektu ze strany účastníků. Toto zhodnocení proběhlo formou dotazníkového šetření, jehož cílem bylo zmapovat názory a zkušenosti účastníků, kteří absolvovali aktivity projektu Klíčové kompetence v KhK a tyto poznatky využít při realizaci obdobného typu projektu. Celkem bylo zpracováno 195 vyplněných dotazníků v zastoupení 69 mužů a 126 žen. (Analýza dat získaných z dotazníkového šetření v cílové skupině osob nad 50 let, 2014)

Sekundární data (dokumenty) mohou tvořit jediný datový podklad studie nebo doplňují data získaná pozorováním a rozhovory. Rozlišujeme úřední dokumenty, osobní dokumenty, archivované údaje, virtuální data a výstupy masových médií. (Jeřábek, 1993)

Ve vztahu k události, kterou dokumenty popisují se rozlišují:

- současné dokumenty, které vznikly v době uvažované události,
- retrospektivní dokumenty, které vznikly po uvažované události,
- primární dokumenty, které vytvořili přímý svědci události,
- sekundární dokumenty, které vznikly pomocí primárních dokumentů.

Úřední dokumenty – vytvářejí je úřady, podniky a další instituce. Tento typ dokumentů slouží k k uchování spisů, zaznamenávání dat a dále k fungování celého úřadu nebo podniku. K úředním dokumentům se řadí předpisy, zápisy z porad, vyhlášky, archivní dokumentace a statistiky. (Hendl, 2005)

4.3 Základní charakeristika projektu

Název projektu: Klíčové kompetence v Královéhradecém kraji

Číslo projektu: CZ.1.04/2.1.00/70.00047

Harmonogram projektu: 3/2013 - 10/2015

Místo realizace projektu: Královéhradecký kraj

Rozpočet: 17 431 940,00,- Kč bez DPH

Typ projektu: Regionální

Cílová skupina: Uchazeči o zaměstnání od 50 let věku (dle § 33, odst. 1, písm. g, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Projekt byl realizován dodavatelsky. Dodavatelem služeb bylo Sdružení CEPAC-Morava.

Cílem projektu bylo podpořit opětovný návrat těchto osob na otevřený trh práce. Projekt byl postaven na skutečnosti, že samotné dlouholeté praktické zkušenosti nejsou pro prosazení se na trhu práce dostačující a tato výhoda starších lidí se vytrácí ve srovnání s flexibilitou absolventů. Probíhající změny na trhu práce vyžadují nejen restrukturalizaci znalostí, ale i dovednost zacházet s vědomostmi, rozvoj tzv. klíčových kompetencí. Projekt byl realizován ve všech okresech Královéhradeckého kraje, tj. v okrese Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov. (Zadávací dokumentace, projekt Klíčové komepetence v KhK, 2013)

Obr. 2: Harmonogram realizace projektu Klíčové kompetence v KhK

2013	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
01 Přípravná fáze			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
02 Výběr uchazečů do projektu												X
03 Poradenský blok se zaměřením na klíčové kompetence												
04 Rekvalifikace												
05 Podporované zaměstnání												
06 Poradenské služby												
07 Doprovodná opatření												
08 Monitorování a vyhodnocení projektu			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

2014	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
01 Přípravná fáze												
02 Výběr uchazečů do projektu	X		X	X		X	X					
03 Poradenský blok se zaměřením na klíčové kompetence	X	X		X	X		X	X				
04 Rekvalifikace			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
05 Podporované zaměstnání			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
06 Poradenské služby	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
07 Doprovodná opatření	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
08 Monitorování a vyhodnocení projektu	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

2015	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
01 Přípravná fáze												
02 Výběr uchazečů do projektu												
03 Poradenský blok se zaměřením na klíčové kompetence												
04 Rekvalifikace												
05 Podporované zaměstnání	X	X	X	X	X	X	X	X				
06 Poradenské služby	X	X	X	X	X	X	X	X				
07 Doprovodná opatření												
08 Monitorování a vyhodnocení projektu	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		

Zdroj: (Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2016)

4.4 Zhodnocení realizace klíčových aktivit projektu

KA 1 Přípravná fáze projektu

Období realizace klíčové aktivity: 3/2013–1/2014

Ve spolupráci se Zadavatelským institutem probíhaly práce na zadávací dokumentaci k vyhlášení nadlimitního výběrového řízení na zajištění dodavatele služeb pro projekt.

Komise vybrala jako vítěznou nabídku Sdružení CEPAC-Morava.

Zadávací podmínky byly uveřejněny na profilu zadavatele (www.e-zakazky), na stránkách TED a na stránkách www.esfcr.cz.

Od prosince 2013 byly s odbornými pracovníky uzavřeny pracovní smlouvy. (Závarečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2016)

KA 2 Výběr uchazečů do projektu a uzavření dohody o vstupu do projektu s vybranými klienty

Období realizace klíčové aktivity: 12/2013–8/2014

V rámci této aktivity probíhaly tzv. předvýběry klientů do projektu. Odborní poradci pro jednotlivé okresy vyhledávali v databázi úřadu práce uchazeče, kteří splnili kritéria cílové skupiny a motivovali je k účasti v projektových aktivitách. S vybranými klienty pak sepisovali souhlas se vstupem do projektu a základní poučení účastníka v projektu ESF. Aktivitu Výběry uchazečů do projektu zajišťoval dodavatel projektu. S ním pak klienti, kteří byli vybráni do 1., 2. nebo 3. běhu, podepisovali dohodu o vstupu do projektu. Dohody o vstupu do projektu byly podepisovány při zahájení Poradenského bloku. Celkem bylo do projektu zapojeno **200 osob z celého Královéhradeckého kraje.** (Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2016)

Tab. 2: Počty vybraných účastníků v jednotlivých bězích

Okres	1. běh	2. běh	3. běh
Hradec Králové	14	14	10
Jičín	14	14	11
Náchod	14	14	11
Rychnov nad Kněžnou	14	14	14
Trutnov	14	14	14

Zdroj: (Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2016)

KA 3 Poradenský blok se zaměřením na klíčové kompetence

Období realizace klíčové aktivity: 3/2014–9/2014

Poradenský blok se zaměřením na klíčové kompetence probíhal ve vzdělávacích střediscích dodavatele služeb projektu Sdružení CEPAC-Morava. V rámci úvodního motivačního setkání účastníci podepisovali dohody o účasti v projektu, potvrzení o úvodním poučení, žádosti o přímou podporu a vyplňovali vstupní dotazník.

V průběhu poradenského bloku absolvovali tyto tematické celky: Klíčové kompetence (komunikace a kooperace, schopnost řešit problémy a tvořivost, samostatnost a výkonnost, odpovědnost, schopnost uvažovat a učit se, schopnost zdůvodňovat a hodnotit), Pracovněprávní minimum, Obsluha PC se zaměření na trh práce, Příprava na přijímací pohovor, Zdravý životní styl, Environmentální a genderová problematika, Bilanční/pracovní diagnostika.

Poradenský blok se zaměřením na klíčové kompetence probíhal v každém z pěti okresů.

Tab. 3: Počty účastníků, kteří úspěšně absolvovali poradenský blok

Rekvalifikační kurz	Osvědčení
Hradec Králové	37
Jičín	38
Náchod	39
Rychnov nad Kněžnou	40
Trutnov	42

Zdroj: (Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2016)

Z celkového počtu 200 zařazených účastníků bylo **196 úspěšných absolventů Poradenského bloku,** tj. těch, kteří absolvovali minimálně 96 hodin z celkové hodinové dotace (120 hodin) tohoto programu. (Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2016)

KA 4 Rekvalifikace

Období realizace klíčové aktivity: 4/2014–4/2015

Účastníci projektu, úspěšní absolventi Poradenského bloku, měli možnost výběru z pěti konkrétních rekvalifikačních kurzů:

- Základy obsluhy PC
- Obsluha PC
-Pracovník v sociálních službách se zaměřením na přímou obslužnou péči nebo se zaměřením na seniory a OZP
- Základy podnikání
- Obsluha elektrovozíku a motovozíku – vysokozdvižný, volantový do 5 tun

Tab. 4: Rekvalifikační kurz

Rekvalifikační kurz	Osvědčení
Základy obsluhy PC	10
Obsluha PC	128
Pracovník v sociálních službách	33
Základy podnikání	2
Obsluha elektrovozíku a motovozíku	10

Zdroj: Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2016

Celkem bylo **vydáno 183 Osvědčení o absolvování rekvalifikačního kurzu.** Poměrně velká skupina klientů projektu se zaměřila do kurzu Obsluha PC a oblasti sociální práce a zvolila kurz Pracovník v sociálních službách se zaměřením na přímou obslužnou péči nebo se zaměřením na seniory a OZP.

Velký zájem o kurzy práce s PC byl volen v souladu s potřebami a požadavky cílové skupiny projektu. V rámci akvitity rekvalifikace si uchazeči vyšších věkových kategorií doplnili případně aktualizovali chybějící dovednosti. (Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2016)

KA 5 Podporované zaměstnání

Období realizace klíčové aktivity: 4/2014–8/2015

Celkem bylo pro účastníky projektu vyhledáno dodavatelem služeb 90 podporovaných pracovních míst. Z toho 67 vyhrazených společensky účelných pracovních míst (SÚPM) a 23 míst nově vytvořených (NVPM). V rámci projektu **uzavřelo tedy pracovní smlouvu celkem 90 účastníků**. (Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2016)

KA 6 Poradenské služby

Období realizace klíčové aktivity: 3/2014–8/2015

Klíčová aktivita Poradenské služby byla realizována průběžně. Každý účastník měl svůj kontaktní list, který byl průběžně doplňován, a kde byly zaznamenávány všechny kontakty a poskytnuté služby. Poradenské služby byly klientům projektu poskytovány dle jejich individuálních potřeb formou individuálních i skupinových konzultací. Odborní pracovníci realizačního týmu dodavatele poskytovali tyto služby v jednotlivých vzdělávacích střediscích osobně, formou např. telefonických konzultací nebo e-mailovou poštou. Služby byly zaměřeny na podporu při řešení náročných životních situací, osobních problémů klientů a především na podporu při vyhledávání zaměstnání. Tuto možnost využívali klienti projektu dle svého uvážení a potřeb. Několik jednotlivců tuto formu podpory nevyužilo vůbec. Realizační tým dodavatele služeb postupoval v tomto ohledu velmi profesionálně a potřebám všech účastníků se snažil vycházet maximálně vstříc. (Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2016)

KA 7 Doprovodná opatření

Období realizace klíčové aktivity: 3/2014–4/2015

Podpis dohody o vstupu účastníka do projektu byl podmínkou nároku účastníka na poskytování přímé podpory/doprovodných opatření. Cestovní náhrady byly proplaceny účastníkům po dobu rekvalifikace a poradenského bloku, pokud aktivita probíhala mimo jejich trvalé bydliště. Cestovní náhrady byly propláceny na základě prokázaných jízdních výdajů na cestu hromadnými dopravními prostředky. Účastníkům projektu byly proplaceny i náklady za ubytování po dobu rekvalifikace. Stravné formou občerstvení a stravenek poskytoval dodavatel služeb. Účastníkům bylo hrazeno lékařské vyšetření, pokud bylo podmínkou u některých rekvalifikačních kurzů.

Smyslem poskytování přímé podpory bylo podpořit účast v projektových aktivitách a eliminovat překážky, které by účastníkům bránily v úspěšném absolvování projektových aktivit.

KA 8 Monitorování a vyhodnocení projektu

Období realizace klíčové aktivity: 3/2013–10/2015

V rámci přípravné fáze byla zahájena veřejná zakázka na dodavatele služeb. Trvání veřejné zakázky si vyžádalo změnu harmonogramu, která však neměla podstatný vliv na plnění cílů projektu.

Vítěz veřejné zakázky/dodavatel služeb projektu, Sdružení CEPAC-Morava, zřídil dle uzavřené smlouvy v rámci svých www stránek informační web projektu www.cepac.cz a informace pravidelně aktualizoval.

Dne 13. 2. 2014 proběhla první porada realizačního týmu se zástupci dodavatele služeb a byla předána první zpráva o zahájení projektových aktivit. Tyto porady s předáním zprávy o realizaci a dokumentace k aktivitám se konaly pravidelně každý měsíc, až v poslední fázi realizace projektu byly porady realizačních týmů svolávány dle aktuálních potřeb. Plnění monitorovacích indikátorů bylo průběžně sledováno a vyhodnocováno. Při plnění cílů projektu se za dobu realizace nevyskytly žádné zásadní problémy. Úspěšné ukončení aktivit projektu bylo prezentováno na závěrečné konferenci a formou inzerce a tiskové zprávy v příloze regionálního deníku. Ukončení celého projektu bylo oznámeno formou inzerce. O realizaci projektu bylo podáno poskytovateli celkem pět průběžných monitorovacích zpráv, z tohoto jedna mimořádná. Šestá monitorovací zpráva byla závěrečná. (Závěrečná monitorovací zpráva, projekt, Klíčové kompetence v KhK, 2016)

4.5 Popis hodnocení a výsledků

4.5.1 Klíčové aktivity projektu

Aktivity probíhaly dle stanoveného harmonogramu (obr. č. 4). V zadávací dokumentaci bylo stanoveno, jakých kvantitativních výsledků a výstupů má být realizací projektu dosaženo. Plánované hodnoty se lišily od těch skutečně dosažených, a to z důvodu např. různých změn a jiných podmínek projektu. Následující tabulky porovnávají stanovené hodnoty s těmi skutečně dosaženými k 31. 10. 2015.

Tab. 5: Stanovené hodnoty u klíčových aktivit projektu

Klíčové aktivity projektu	Stanovená hodnota
Výběr účastníků do projektu	180
Poradenský blok	150
Rekvalifikace	150
Podporované zaměstnání	60

Zdroj: (Zadávací dokumentace, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013)

KA Výběr uchazečů do projektu a uzavření dohody o účasti v projektu s vybranými klienty

U této aktivity bylo předpokladem 180 uzavřených dohod o účasti v projektu. (Zadávací dokumentace, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013)

KA Poradenský blok se zaměřením na klíčové kompetence

Indikátorem pro tuto aktivitu bylo minimálně 150 účastníků Poradenského bloku se zaměřením na klíčové kompetence, kteří tento kurz úspěšně dokončí. Úspěšný absolvent Poradenského bloku se zaměřením na klíčové kompetence je ten, který absolvuje minimálně 96 hodin (80 % z celkové hodinové dotace) výuky v rámci tohoto programu. (Zadávací dokumentace, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013)

KA Rekvalifikace

Pro tuto aktivitu bylo stanoveno minimálně 150 vydaných osvědčení o rekvalifikaci pro úspěšné absolventy rekvalifikačních kurzů. (Zadávací dokumentace, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013)

KA Podporované zaměstnání

Dočasné zaměstnání probíhalo formou tzv. Společensky účelného pracovního místa nebo institutu Nově vytvořeného pracovního místa. Původně měl dodavatel služeb zajistit dočasné zaměstnání pro max. 60 úspěšných absolventů poradenského bloku se zaměřením na klíčové kompetence. (Zadávací dokumentace, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013)

Tab. 6: Skutečně dosažené hodnoty u klíčových aktivit projektu

Klíčové aktivity projektu	Skutečná/dosažená hodnota
Výběr účastníků do projektu	200
Poradenský blok	196
Rekalifikace	183
Podporované zaměstnání	90

Zdroj: (Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2016)

Zhodnocení KA Výběr uchazečů do projektu a uzavření dohody o účasti v projektu s vybranými klienty

Během projektu se nakonec podařilo uzavřít celkem 200 dohod o vstupu do projektu, což je o 20 víc, než bylo plánováno. (Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2016)

Zhodnocení KA Poradenský blok se zaměřením na klíčové kompetence

Realizací projektu se však podařilo úspěšně ukončit Poradenský blok 196 účastníkům, což je o 46 osob víc, než bylo plánováno. (Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2016)

Zhodnocení KA Rekvalifikace

Vzhledem k velkému zájmu o rekvalifikační kurz Obsluha PC a Pracovník v sociálních službách se počet vydaných osvědčení zvýšil až na 183. (Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2016)

Zhodnocení KA Podporované zaměstnání

Celkem se pro účastníky projektu podařilo zprostředkovat 90 podporovaných pracovních míst, což je o 30 osob víc, než se plánovalo. (Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2016)

4.5.2 Indikátory projektu

Kromě plnění stanovených výstupů u klíčových aktivit projektu, byly také v žádosti o finanční podporu stanoveny hodnoty indikátorů, které měly být prostřednictvím realizace klíčových aktivit plněny. Následující tabulka porovnává stanovené hodnoty s těmi skutečně dosaženými k 31.10. 2015.

Tab. 7: Stanovené a skutečně dosažené hodnoty indikátorů

Indikátory	Stanovená hodnota	Skutečná/ dosažená hodnota
Indikátor 07.41.00	180	200
Indikátor 07.01.00	20	21
Indikátor 07.01.01	7	10
Indikátor 07.01.02	13	13
Indikátor 07.46.13	300	379

Zdroj: (IS Benefit7, Závěrečná monitorovací zpráva, Klíčové kompetence v KhK, 2016)

Indikátor 07.41.00 Počet osob podpořených – celkem

Cekový počet osob zařazených do projektu za celý Královéhradecký kraj. Cílová hodnota byla stanovena na celkem 180 osob zařazených do projektu. Díky vysokému zájmu uchazečů se nakonec podařilo do projektu umístit celkem 200 osob.

Tab. 8: Charakteristika osob zařazených do projektu

Charakteristika osob zařazených do projektu	Počet osob	%
Ženy	126	63 %
Muži	74	37 %
Osoby ve věku 55–64 let	97	48,5 %
Osoby ve věku 50-54 let	103	51,5 %
Osoby se zdravotním znevýhodněním	8	4 %
Základní vzdělání ISCED 1 a 2	19	10 %
Střední vzdělání ISCED 3	159	80 %
Vysokoškolské vzdělání ISCED 5 a 6	19	10 %

Zdroj: (IS Benefit7, Závěrečná monitorovací zpráva, Klíčové kompetence v KhK, 2016)

Indikátor 07.01.00 Počet nově vytvořených pracovních míst – celkem

V žádosti o podboru bylo stanoveno, že pro celkem 20 klientů bude zprostředkováno zaměstnání na novém pracovním místě. V průběhu realizace projektu se podařilo umístit na nově vytvořené pracovní místo celkem 23 osob. (IS Benefit7, Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové komeptence v KhK, 2016)

Indikátor 07.01.01 Počet nově vytvořených pracovních míst – muži

Pro tento indikátor byla stanovena cílová hodnota 7 osob – mužů. Ve spolupráci s dodavatelm služeb se podařilo pro 10 osob zprostředkovat pracovní místo. Jednalo se převážně o pozice technické, dělnické manažerské atd. Všechna nově vytvořená pracovní místa byla obsazena na dobu minimálně 6 měsíců. (IS Benefit7, Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové komeptence v KhK, 2016)

Indikátor 07.01.01 Počet nově vytvořených pracovních míst – ženy

Předpokladem bylo 13 nově vytvořených pracovních míst pro ženy. Celkem 13 žen bylo umístěno na nově vytvořená pracovní místa. Zastávaly pozice jako prodavačka, prodejce či vedoucí obchodu, lektorka a asistentka pedagoga, administrativní pracovnice, účetní, uklízečka apod. Všechna nově vytvořená pracovní místa byla obasazena po dobu minimálně 6 měsíců. (IS Benefit7, Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové komeptence v KhK, 2016)

Indikátor 07.46.13 Počtet úspěšných absolventů kurzů – celkem

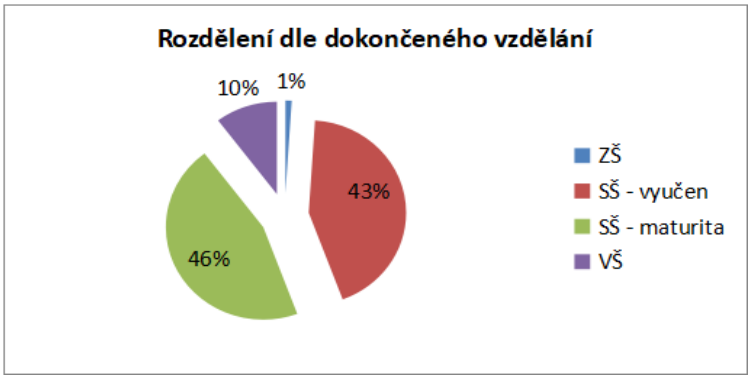
Cílová hodnota idnikátoru (počet 300) byla stanovena na základě základě předpokladu 150 vydaných osvědčení o absolvování Poradenského bloku a 150 úspěšných absolventů rekvalifikačních kurzů. Za celou realizace projektu bylo vydáno celkem 130 osvědčení o úspěšném absolvování kurzu pro muže / účastníky kurzu. Z toho 74 osvědčení o absolvování Poradenského programu a 56 osvědčení o absolvování rekvalifikačního kurzu. Pro ženy/ účastnice kruzy bylo vydáno celkem 249 osvědčení o absolvování kurzu. Z toho 122 osvědčení o absolvování Poradenského bloku a 127 osvědčení o absolvování rekvalifikačního kurzu. Celkem tedy bylo za všechny úspěšné kurzy vydáno celkem 379 osvědčení. (IS Benefit7, Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové komeptence v KhK, 2016)

4.6 Zhodnocení projektu ze strany účastníků

Na konci projektu bylo provedeno zhodnocení projektu formou dotazníkového šetření, které mělo za cíl zmapovat názory a zkušenosti účastníků, kteří absolvovali aktivity regionálního individuálního projektu Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji.

V dotazníku byly sledovány údaje o vzdělání uchazečů a uchazeček. Uchazeči mohli vyjádřit názor na jednotlivé části Poradenského bloku, vyjádřit se k tématům Poradenského bloku a podat návrhy na další témata Poradenského bloku. Další část dotazníku zjišťuje motivaci uchazečů ke vstupu do projektu a jejich případné vlastní připomínky nad rámec daných témat a formulovaných dotazů. Bylo zpracováno celkem 195 vyplněných dotazníků v zastoupení 69 mužů a 126 žen. (Analýza dat získaných z dotazníkového šetření v cílové skupině osob nad 50 let, 2015)

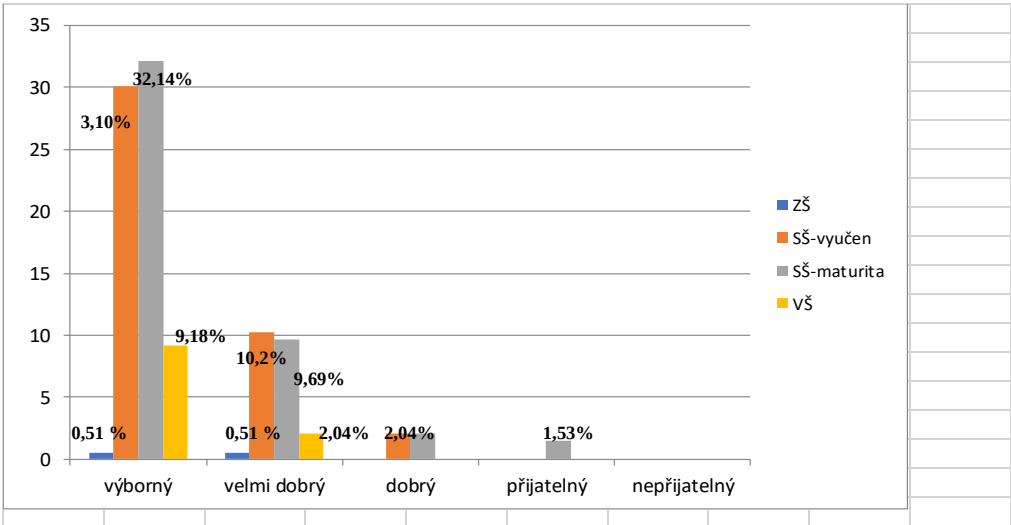
Graf 3: Rozdělení dle nejvyššího dosaženého vzdělání



Zdroj: (Analýza dat získaných z dotazníkového šetření v cílové skupině osob nad 50 let, 2015)

Mezi oslovenými respondenty bylo nejvíce osob se středním vzděláním (89 %, graf č.3), což odpovídá i vzdělanostní struktuře všech evidovaných osob. Početní zastoupení v jednotlivých vzdělanostních kategoriích odpovídá odhadům a předpokladům o složení cílové skupiny.

Graf 4: Hodnocení Poradenského bloku



Zdroj: (Analýza dat získaných z dotazníkového šetření v cílové skupině osob nad 50 let, 2015)

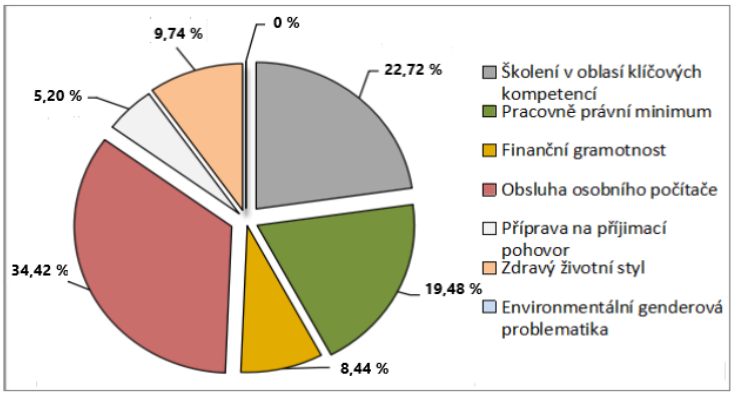
Účastníci hodnotili jednotlivá témata Poradenského bloku a přidělovali body v rozsahu od 5 do 1 bodu. Nejvyšším počtem bodů měli respondenti ohodnotit užitečné a zajímavé části programu. Poradenský blok obsahoval tyto části: Úvodní motivační setkání, školení oblasti klíčových kompetencí (komunikativnost a kooperativnost, schopnost řešit problémy a tvořivost, odpovědnost, schopnost přemýšlet a učit se, schopnost zdůvodňovat a hodnotit), pracovně-právní minimum, finanční gramotnost, obsluha osobního počítače pro potřeby vyhledávání pracovních míst, příprava na pracovní pohovor, zdravý životní styl včetně zásad pozitivního myšlení a péče o duševní zdraví, environmentální genderová problematika.

V hodnocení jednotlivých témat nebyly podstatné rozdíly. Žádné téma nebylo hodnoceno jako nedostatečné. Výborné a chvalitebné hodnocení všech částí programu výrazně převládalo ve všech vzdělanostních skupinách.

Ve skupině vysokoškoláků lze dle předložených dotazníků vysledovat vyšší míru kritičnosti. Je to zřejmé zejména v části základy obsluhy PC, kdy se šest z deseti dotazovaných VŠ vyjádřilo, že by se tomuto tématu chtěli věnovat delší dobu. Odlišné potřeby osob s vyšším vzděláním lze v tomto případě dobře řešit formou individuálního přístupu.

V otázce navazující na hodnocení Poradenského bloku – Kterým tématům byste se chtěli více věnovat – projevili účastníci projektu největší zájem o základy práce na PC, a to bez rozdílu vzdělání (graf č. 5). Zřejmý je také vyšší zájem o další informace z oblasti pracovně-právního poradenství. Nabízí se tedy možnost posílení hodinové dotace požadovaných témat. (Analýza dat získaných z dot. šetření v cílové skupině osob nad 50 let, 2015)

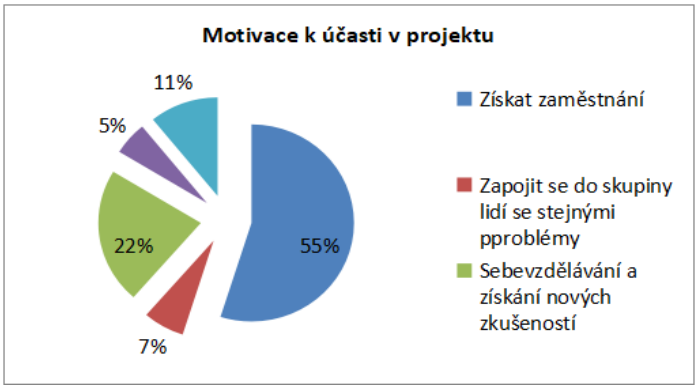
Graf 5: Témata poradenského bloku



Zdroj: (Analýza dat získaných z dotazníkového šetření v cílové skupině osob nad 50 let, 2015)

V dotazu na další témata, která by účastníci projektu zařadili do programu, byly nejčastěji uváděny různé rozšiřující náměty k jednotlivým částem Poradenského bloku: výběr vhodného zaměstnání dle situace na trhu práce, psychologie, právní poradenství, seberealizace, asertivita, skupinove motivační aktivity v přírodě, zdravý životní styl, základy účetnistvíí, rozvíjení komunikace, státní sociální politika atd. Návrhy, které se přímo dotýkají cílové skupiny projektu (důchody – otázky kolem OSSZ, jak sehnat práci po 50, příprava na odchod do důchodu – změny, tiskopisy…). Vzhledem k respondentům - účastníkům projektu, což jsou uchazeči, kteří mají velké problémy se získáním a udržením zaměstnání s ohledem na věk, by bylo vhodné tato témata zapracovat do stávající struktury Poradenského bloku. Buď jako součást některého z témat nebo více zohlednit v aktivitě skupinové či lépe individuální poradenství. (Analýza dat získaných z dotazníkového šetření v cílové skupině osob nad 50 let, 2015)

Graf 6: Motivace pro vstup do projektu



Zdroj: (Analýza dat získaných z dotazníkového šetření v cílové skupině osob nad 50 let, 2015)

Jednoznačně největší motivací pro vstup klientů do projektu bylo dle dotazníkového šetření získat práci. Celkem 55 % dotazaných toto uvedlo jako jejich hlavní motivaci. A neméně důležité také bylo u 22 % dotázaných získání nových zkušeností a poznatků, jak v rámci Poradenského bloku, tak i při následných rekvalifikacích, kterých proběhlo v rámci projektu Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji celkem 139. Pro 7 % dotázaných bylo motivující pro vstup do projektu setkání se skupinou osob, které jsou ve stejné životní situaci a v 11 % klientů uvedlo ostatní důvody pro vstup do projektu a to např. že byly vysláni Úřadem práce. (Analýza dat získaných z dotazníkového šetření v cílové skupině osob nad 50 let, 2015)

Celkově lze dle výsledků dotazníkového šetření hodnotit KA za úspěšné.

Návrh na zvýšení úspěšnosti obdobného typu projektu

Z kvantitativní a kvalitativní analýzy vyplynulo několik zásadních a pro obdobný typ projektu relevantních závěrů.

Struktura a obsah Poradenského bloku odpovídaly potřebám klientů projektu Klíčové komptetence v Královéhradeckém kraji s tím, že v případě návazného projektu je třeba zohlednit zájem účastníků o další informace z oblasti pracovně-právního poradenství například posílením hodinové dotace jmenovaného tématu. Vhodné je též zařadit témata dotýkající se přímo cílové skupiny s ohledem na věk. V návazném projektu je třeba také zohlednit zájem účastníků o počítačové dovednosti. Celkově lze tedy považovat nastavenou strukturu Poradenského bloku za odpovídající potřebám cílové skupiny s výše uvedeným doporučením.

Důležitou součástí by měly být i další služby zaměřené především na motivaci jednotlivých klientů a jejich podpora při účasti na aktivitách (např. dostupnost vzdělávacích středisek). Pro usnadnění vstupu na trh práce je vhodné podporované zaměstnání s finančním příspěvkem do mzdy (které preferují i respondenti dotazníkového šetření).

Vzhledem k rozdílnosti příslušníků cílové skupiny, která je daná získanými praktickými i životními zkušenostmi, je nezbytný individuální přístup zohledňující specifika jednotlivých klientů.

Dle potřebnosti této cílové skupiny by bylo vhodné sestavit program vzdělávacích a poradenských aktivit s důrazem na kvalitní motivační kurz obsahující obecné znalosti a dovednosti (tzv. klíčové kompetence) a diagnostické a poradenské služby. Navazovat by měly

rekvalifikace vhodné z hlediska vzdělanostní struktury, získané praxe a zjištěných aktuálních požadavků trhu práce. Důležitou součástí by měly být i další služby zaměřené především na motivaci jednotlivých klientů a jejich podpora při účasti na aktivitách (např. dostupnost vzdělávacích středisek). Pro usnadnění vstupu na trh práce je vhodné podporované zaměstnání s finančním příspěvkem do mzdy (které preferují i respondenti dotazníkového šetření).

Cílem projektu by tedy měla být možnost nejen nabídnout zprostředkování zaměstnání co nejvyššímu počtu uchazečů, ale umožnit klientům získání nových zkušeností a poznatků a také jim zprostředkovat vhodné odborné vzdělání v podobě rekvalifikace.

4.7 Zhodnocení úspěšnosti projektu

Regionální individuální projekt Klíčové kompetence v KhK byl financován z Evropského sociálního fondu a rozpočtu ČR. Hlavním cílem tohoto projektu bylo podpořit opětovný návrat osob od 50 let na otevřený trh práce. Koncepce projektu byla přizpůsobena změnám na trhu práce, které vyžadovaly nejen restrukturalizaci znaslostí, ale i dovedností zacházet s vědomostmi.

Projekt byl realizován dodavatelsky. Dodavatelem projektu bylo Sdružení CEPAC – MORAVA. Cílovou skupinu projektu tvořili uchazeči o zaměstnání od 50 let věku (dle § 33, odst. 1, písm. g, zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti). Aktivity projektu probíhaly dle stanoveného harmonogramu (obr. č. 4).

V přípravné fázi projektu probíhaly práce na zadávací dokumentaci k vyhlášení nadlimitního výběrového řízení na zajištění dodavatele služeb pro projekt. V prosinci 2013 nastoupili odborní pracovníci, kteří ihned začali ve spolupráci s oddělením zprostředkováním s vytipováním vhodných uchazečů do projektu. První výběry uchazečů do projektu byly zahájeny v únoru 2014.

Během realizace projektu došlo u klíčových aktivit k naplnění cílových hodnot, které byly stanoveny v zadávací dokumentaci projektu.

Tab. 9: Přehled cílových a dosažených hodnot u aktivit projektu

Klíčové aktivity projektu	Cílová hodnota	Dosažená hodnota
Výběr uchazečů do projektu	180	200
Poradenský blok	50	196
Rekvalifikace	150	183
Podporované zaměstnání	60	90

Zdroj: (Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2016)

Z celkového počtu 90 zaměstnaných osob zůstalo na pracovní pozici u zaměstnavatele pracovat po ukončení dotace celkem 32 osob.

Zároveň došlo k dosažení stanovených cílových hodnot i u monitorovacích indikátorů.

Tab. 10: Přehled cílových a dosažených hodnot u monitorovacích indikátorů

Indikátor	Cílová hodnota	Dosažená hodnota
07.41.00 Počet podpořených osob – celkem	180	200
07.01.00 Počet nově vytvořených pracovních míst – celkem	20	21
07.01.01 Počet nově vytvořených pracovních míst – muži	7	10
07.01.02 Počet nově vytvořených pracovních míst – ženy	13	13
07.46.13 Počet úspěšných absolventů – celkem	300	379

Zdroj: (Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2016)

Plnění výstupů a indikátorů bylo sledováno projektovým a finančním manažerem. Vždy v pravidelných intervalech, tj. po 6 měsících byla zpracována monitorovací zpráva, která byla následně předána na řídící orgán (MPSV).

V průběhu realizace projektu vše probíhalo dle stanoveného harmonogramu. Cílové hodnoty výstupů a monitorovacích indikátorů projektu byly naplněny. Po organizační a lektorské stránce byl projekt ze strany uchazečů hodnocen většinou kladně.

5 Výsledky a diskuse

Ze získaných výsledků bylo zjištěno, že z celkového počtu 90 zaměstnaných osob zůstalo na pracovní pozici u zaměstnavatele pracovat po ukončení dotace celkem 32 osob což je 35,5%. Nejvyšší udržitelnost pracovních míst po ukončení dotace byla zaznamenána v okresech Hradec Králové (56,25%), Rychnov nad Kněžnou (50%), Náchod (36,36%) a Trutnov (30,43%). V okrese Jičín byla udržitelnost nulová, všech 13 pracovních míst bylo ukončeno ihned po ukončení dotace. (viz tabulka. 13).

Tab. 11: Udržitelnost pracovních míst po ukončení dotace z projektu

Okres	Počet uzavřených pracovních smluv	Pracovní poměr po ukončení dotace	Udržitelnost pracovních míst po ukončení dotace z projektu
Hradec Králové	16	9	56,25 %
Jičín	13	0	0 %
Náchod	22	8	36,36 %
Rychnov n/K	16	8	50 %
Trutnov	23	7	30,43 %

Zdroj: (Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2016)

Pro zhodnocení úspěšnosti projektu byla stanovena první výzkumná otázka:
Kolika uchazečům evidovaných na ÚP se podařilo najít zaměstnání bez pomoci projektu ESF a kolik uchazečů zařazených do projektu ESF bylo umístěno na podpořená pracovní místa?

K 1. 1. 2014 bylo v Královéhradeckém kraji evidováno celkem 29 126 uchazečů o zaměstnání. Z níže uvedené tabulky lze vyčíst, kolika uchazečům se podařilo nalézt zaměstnání bez pomocí projektu ESF, tento stav byl zjišťován k 31. 10. 2015.

Tab. 12: Evidence ÚP – vývoj na trhu práce v Královéhradeckém kraji v období 2014–2015

Počet UoZ evidovaných k 1.1.2014	Uchazeči, kteří nalezli zaměstnání bez projektu ESF	Umístitelnost na trhu práce v %
29 126	4792	16 %

Zdroj: (IS OKpráce, statistiky, 2014 - 2015)

V evidenci ÚP se nacházejí uchazeči, kteří mají snahu si práci najít a uchazeči, kteří práci nehledají.

V podobném zastoupení je to i v projektu, do kterého uchazeči vstupují:

- **dobrovolně** – uchazeči, kteří po celou dobu účasti projektu aktivně spolupracují a mají za cíl najít si zaměstnání,
- **nedobrovolně** – uchazeči, kteří vstupují do projektu na doporučení od zprostředkovatele, si po určitě době svoji účast v projektu rozmyslí a předčasně končí. Nejčastějším důvodem ukončení bylo neplnění aktivit projektu nebo odmítnutí nastoupit na dohodnuté pracovní místo.

Do projektu Klíčové kompetence v KhK bylo z evidence ÚP vytipováno k 1. 1. 2014 celkem 200 uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu 200 osob se podařilo 90 osob umístit v rámci podpořených pracovních míst buď na nově vytvořená pracovní místa, nebo na vyhrazená společensky účelná pracovní místa, tento stav byl zjišťován k 31. 10. 2015.

Tab. 13: Projekt ESF – počet uchazečů umístěných do zaměstnání v období 2014–2015

Počet UoZ vytipovaných do projektu ESF k 1.1.2014	Uchazeči umístěni na podpořená pracovní místa v rámci projektu ESF	Umístitelnost na trhu práce v %
200	90	45 %

Zdroj: (Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2015)

Dle výsledků lze konstatovat, že umístitelnost UoZ na trhu práce byla u projektu ESF **2,8krát vyšší**, než bylo tomu u klasické evidence ÚP.

Pro zhodnocení úspěšnosti projektu byla stanovena druhá výzkumná otázka:

Co bylo nákladnější, zda vyplácené podpory v nezaměstnanosti či příspěvky v rámci projektu ESF?

V evidenci ÚP bylo vytipováno 90 uchazečů o zaměstnání nad 50 let, kterým byla vyplácena podpora v nezaměstnanosti (viz tabulka č. 14).

Tab. 14: Evidence ÚP – výše vyplacené podpory v nezaměstnanosti

Počet UoZ	Celková výše vyplacené podpory v nezaměstnanosti v roce 2014
90	3 922 740,- Kč

Zdroj: (IS OKpráce, statistiky, 2014-2015)

U projektu Klíčové kompetence v KhK byla zjšťována celková výše nákladů. Do rozpočtu projektu byly zahrnuty částky na osobní náklady, cestovné, místní kancelář/náklady projektu, nákup služeb a přímou podporu.

Tab. 15: Projekt ESF – celkové náklady projektu

Položky	Náklady projektu ESF
Mzdové příspěvky/ dotovaná pracovní místa	10 074 670,- Kč
Osobní náklady	680 500,- Kč
Cestovné	32 300,- Kč
Místní kancelář/náklady projektu	203 000,- Kč
Nákup služeb	8 235 400,- Kč
Přímá podpora	8 280 740,- Kč
Celkem	**17 431 940,- Kč**

Zdroj: (IS Benefit7, Závěrečná monitorovací zpráva, Klíčové kompetence v KhK, 2016)

Z výše uvedných výsledků lze konstatovat, že projekt ESF byl oproti vyplaceným podporám v nezaměstnanosti o **4,44krát nákladnější**.

V zadávací dokumentaci byly zadavatelem projektu stanoveny cílové hodnoty klíčových aktivit, kterých mělo být prostřednictvím realizace projektu dosaženo. Aktivity projektu probíhaly dle stanoveného harmonogramu a během realizace projektu došlo k naplění cílových hodnot (viz tabulka č. 16)

Tab. 16: Přehled cílových a dosažených hodnot u aktivit projektu

Klíčové aktivity projektu	Cílová hodnota	Dosažená hodnota
Výběr uchazečů do projektu	180	200
Poradenský blok	50	196
Rekvalifikace	150	183
Podporované zaměstnání	60	90

Zdroj: (Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2016)

V žádosti o podporu byly zadavatelem projektu stanoveny cílové hodnoty monitorovacích indikátorů, které byly během realizace projektu naplněny (viz tabulka č. 17).

Tab. 17: Přehled cílových a dosažených hodnot u monitorovacíh indikátorů

Indikátor	Cílová hodnota	Dosažená hodnota
07.41.00 Počet podpořených osob – celkem	180	200
07.01.00 Počet nově vytvořených pracovních míst –	20	21
07.01.01 Počet nově vytvořených pracovních míst –	7	10
07.01.02 Počet nově vytvořených pracovních míst –	13	13
07.46.13 Počet úspěšných absolventů – celkem	300	379

Zdroj: (IS Benefit, Závěrečná monitorovací zpráva, Klíčové kompetence v KhK, 2016)

Plnění výstupů a indikátorů bylo po celou dobu projektu sledováno projektovým a finančním manažerem. Vždy v pravidelných intervalech, tj. po 6 měsících byla zpracována monitorovací zpráva, která byla následně předána na řídící orgán (MPSV). Klíčové aktivity probíhaly dle stanoveného harmonogramu (viz obr. 4).

Z výsledků výzkumu vyplynulo, že umístitelnost UoZ na trhu práce byla u projektu ESF (45%) **2,8krát vyšší**, než tomu bylo u klasické evidence ÚP (16%). U druhé otázky výsledky výzkumu prokázály, že nákladnost projektu ESF (17 431 940,- Kč) byla **4,44krát vyšší** oproti vyplaceným podporám v nezaměstnanosti (3 922 740,- Kč). Z důvodu vysoké nákladnosti, která byla v rámci projektu vynaložena pro opětovný návrat uchazečů na trh práce, lze tento projekt hodnotit jako neúspěšný.

6 ZÁVĚR

Cílem diplomové práce je vyhodnocení úspěšnosti regionálního individuálního projektu financovaného z Evropského sociálního fondu a rozpočtu ČR „Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji“ a návrh opatření ke zvýšení úspěšnosti obdobného typu projektu.

Pro zhodnocení úspěšnosti projektu byly stanoveny dvě výzkumné otázky:
Otázka č. 1: Kolika uchazečům evidovaných na ÚP se podařilo najít zaměstnání bez pomoci projektu ESF a kolik uchazečů zařazených do projektu ESF bylo umístěno na podpořená pracovní místa?
Otázka č. 2: Co bylo nákladnější, zda vyplácené podpory v nezaměstnanosti či příspěvky v rámci projektu ESF?
Z výsledků výzkumu vyplynulo, že umístitelnost UoZ na trhu práce byla u projektu ESF (45%) **2,8krát vyšší**, než tomu bylo u klasické evidence ÚP (16%). U druhé otázky výsledky výzkumu prokázaly, že nákladnost projektu ESF (17 431 940,- Kč) byla **4,44krát vyšší** oproti vyplaceným podporám v nezaměstnanosti (3 922 740,- Kč). Z důvodu vysoké nákladnosti, která byla v rámci projektu vynaložena pro opětovný návrat uchazečů na trh práce, lze tento projekt hodnotit jako neúspěšný.

Projekt, o kterém tato diplomová práce pojednává, byl financován z prostředků Evropského sociálního fondu, prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.
Projekt byl zaměřen na podporu uchazečů o zaměstnání, kteří nemohli z důvodu vyššího věku nalézt uplatnění na trhu práce, rozšířit tak jejich dosavadní schopnosti a dovednosti a tím jim tak pomoci se znovuuplatněním se na trhu práce.
Cílovou skupinu tvořili uchazeči o zaměstnání od 50 let věku (dle § 33, odst. 1, písm. g, zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Projekt byl realizován v období od 1. 3. 2013 do 31. 10. 2015. Celkový rozpočet projektu byl stanoven ve výši 17 431 940,00 Kč. Jednalo se dodavatelský projekt.
V rámci projektu proběhlo 15 skupinových výběrů, ze kterých bylo vytipováno celkem 200 uchazečů o zaměstnání, kteří splňovali definici cílové skupiny a zároveň měli zájem se do projektu zapojit.

První aktivitou byl Poradenský program se zaměřením na klíčové kompetence. Účastníci diskutovali na téma komunikace a kooperace, zodpovědnost, výkon a hodnocení, samostatnost a zdůvodňování, řešení problémů a kreativita, umění přemýšlet. Celkem 196 účastníků poradenský blok absolvovalo úspěšně.

Po poradenském bloku následovala aktivita projektu rekvalifikace. Účastníci projektu měli možnost využít diagnostické a poradenské aktivity a po konzultaci s odborným poradcem si vybrat z nabídky rekvalifikací. Největší zájem byl o kurzy obsluhy osobního počítače. Celkem bylo vydáno 183 Osvědčení o úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu.
Veškeré aktivity projektu směřovaly k naplnění projektového záměru, podpory při hledání a získávání zaměstnání.

Celkem 90 účastníkům projektu byla zprostředkována podpořená pracovní místa pro snazší vstup a začlenění se na trhu práce. Z celkového počtu 90 zaměstnaných osob zůstalo na pracovní pozici u zaměstnavatele pracovat po ukončení dotace celkem 32 osob. Po organizační a lektorské stránce byl projekt ze strany uchazečů hodnocen většinou kladně.

V zadávací dokumentaci byly zadavatelem projektu stanoveny cílové hodnoty klíčových aktivit, kterých mělo být prostřednictvím realizace projektu dosaženo. Aktivity projektu probíhaly dle stanoveného harmonogramu a během realizace projektu došlo k naplnění cílových hodnot (viz tabulka).

Klíčové aktivity projektu	Cílová hodnota	Dosažená hodnota
Výběr uchazečů do projektu	180	200
Poradenský blok	50	196
Rekvalifikace	150	183
Podporované zaměstnání	60	90

V žádosti o podporu byly zadavatelem projektu stanoveny cílové hodnoty monitorovacích indikátorů, které byly během realizace projektu naplněny (viz tabulka).

Indikátor	Cílová hodnota	Dosažená hodnota
07.41.00 Počet podpořených osob – celkem	180	200
07.01.00 Počet nově vytvořených pracovních míst – celkem	20	21
07.01.01 Počet nově vytvořených pracovních míst – muži	7	10
07.01.02 Počet nově vytvořených pracovních míst – ženy	13	13
07.46.13 Počet úspěšných absolventů – celkem	300	379

Seznam použité literatury

BUCHTOVÁ, B., a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém.* 1. Praha: Grada Publishing, a. s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.

DVOŘÁKOVÁ, Z., a kol. *Management lidských zdrojů.* 1.vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

DVOŘÁKOVÁ, Z., a kol. *Řízení lidských zdrojů.* 1.vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 559 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

DVOŘÁKOVÁ, Z.; SMRČKA, L. a kol. *Finanční vzdělávání pro střední školy se sbírkou řešených příkladů na CD.* 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012,312 s. ISBN 978-80-7400-008-9.

GIDDENS, A. *Sociologie.* 1. Praha: Agro, 1999. 595 s. ISBN 80-720-3124-4.

HAKENBERG, W., *Základy evropského práva*. Praha: C. H. Beck, 2005, 2. vyd., 312 s., ISBN 80-7179-924-6, přeloženo z německého jazyka.

HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace. Praha: Portál, 2005, s. 204-205.

HOLMAN, R. *Ekonomie.* 2. přepracované a doplněné vydání, Praha: C. H. Beck, 2001, 714 s. ISBN 80-717-9387-6.

HOLMAN, R. *Ekonomie*. 3. přepracované a doplněné vydání, Praha: C. H. Beck, 2002, 714 s. ISBN 80-7179-681-6.

JEŘÁBEK, Hynek. Úvod do sociologického výzkumu. Praha, 1993, 162 s., ISBN 80-7066-662-5.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999,95 s. ISBN 80-7079-635-9.

KOBLIHOVÁ, H.; KUBICOVÁ, A. *Trh práce a politika zaměstnanosti.* 1. vyd. Karviná: Slezská univerzita, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2005. 233 s. ISBN 80-7248-321-8.

DUBEN, R., *Teorie a praxe sociálnní politiky*.1. vyd. Praha: VŠE, 1999. 203 s. ISBN 80-7079-479-8.

KNAPP, V., *Velké právní systémy*, 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 1996, 248 s., ISBN 80-7179-089-3.

KRAUS, B., *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál, 2008, 216 s., 1. vydání, ISBN 978-80-7367-383-3.

KREBS, V., a kol. *Sociální politika.* 4. přeprac. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2007. 504 s. ISBN 978-807-3572-761.

KUCHAŘ, P. *Trh práce: sociologická analýza.* 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN

978-80-246-1383-3.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON - Sociologickénakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

HARCOVÁ, L. *Měsíční statistická zpráva*, 2017, vydání 31. 3.2017, 9 s.

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.

PETRÍKOVÁ, D. a kol. *Vybrané problémy hospodárskej politiky.* Košice: Elfa, s.r.o., 2011,240 s. ISBN 978-80-8086-192-6.

Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ, verze 1.9, 2013, 61 s.

SAMUELSON, P. A.; NORDHAUS, W. D. *Ekonomie.* Přel. Kolekti v překladatelů pod vedením M. Mejstříká, M. Sojky a A. Kotulána. 2. vyd. Praha; Nakladatelství Svoboda, 1995. 1011 s. ISBN 80-205-0494-X.

Sirovátka, Mareš, P., *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno, vydavatelství MÚ v Brně, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

ŠMÍD, M. *Pracovní právo.* Pardubice: Univerzita Pardubice, 2008. 117 s. ISBN 978-80-7395-100-9.

Účelová publikace ÚP ČR ve spolupráci s EURES, vydání 1. 12. 2014, 27 s., ISBN 978-80-260-7416-8.

VÁCLAVÍKOVÁ, A.; KOLIBOVÁ, H.; KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti.* 1. vyd. Opava: OPTYS, spol. s r. o., 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.

WILDMANNOVÁ, M. *Sociální politika: distanční studijní opora.* 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Ekonomicko-správní fakulta, 2005. 131 s. ISBN 80-210-3657-5.

WINKLER, J.; WILDMANOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 1999, 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

Zadávací dokumentace, projekt Program aktivizace II v KhK, 2013, 38 s.

Zadávací dokumentace, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013, 40 s.

Závěrečná monitorovací zpráva, projekt Klíčové kompetence v KhK, 21.1.2016, 12 s.

Žádost o finanční podporu z OP LZZ, projekt Dovolte mi pracovat v KhK, 2013, 39 s

Žádost o finanční podporu z OP LZZ, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2013, 37 s.

Žádost o finanční podporu z OP LZZ, projekt Odborné praxe v KhK, 2013, 40 s.

Internetové zdroje:

ABC EU . Legislativa EU[online]. nedatováno, [cit. 2017-9-20]. Dostupné z:< http://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/legislation/recent.html>.

CZSO. *Okresy* [online]. nedatováno, poslední revize 20. 4. 2017 [cit. 2017-11-22]. Dostupné z:<https://www.czso.cz/csu/xh/charakteristika_okresu_hradec_kralove>.

CZSO. Z*aměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS* [online]. nedatováno, poslední revize 3.11.2017 [cit. 2017-11-22]. Dostupné z:<https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps>.

ESF ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. nedatováno [cit. 2017-9-20]. Dostupné z:<https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/evropsky-socialni-fond-v-cr?redirect=%2Fvyhledavani%3Fp_p_id%3DPortalSearchPortlet_WAR_esfportalportletapplication>.http://eur-lex.europa.eu

ESF ČR. *Operační programy Evropského sociálního fondu* [online]. nedatováno [cit. 2017-9-20]. Dostupné z:<https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/evropsky-socialni-fond-v-cr?redirect=%2Fvyhledavani%3Fp_p_id%3DPortalSearchPortlet_WAR_esfportalportletapplication>.

ESF ČR. *Operační program Praha – Adaptibilita* [online]. nedatováno [cit. 2017-9-20]. Dostupné z:<http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>.

Misterstvo práce a sociálních věcí. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. poslední aktualizace 19.7.2007[cit. 2017-9-20]. Dostupné z:<https://www.mpsv.cz/cs/4449>.

OP VK. *Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost* [online]. poslední aktualizace 2013 [cit. 2017-9-20]. Dostupné z <http://www.op-vk.cz/cs/siroka-verejnost/co-je-op-vk.html>.

Strukturální fondy. Prioritní osy [online]. nedatováno [cit. 2017-9-29].Dostupné z:<http://dotaceeu.cz/cs/Systemove-stranky/Vyhledavani?searchtext=prioritn%c3%ad+osy+OP+LZZ&searchmode=anyword>.

Strukturální fondy. *Programové období 2007 - 2013* [online]. nedatováno [cit. 2017-9-29].Dostupné z:<http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Predchozi-programova-obdobi/Programove-obdobi-2007-2013>.

Strukturální fondy. *Programové období 2014 - 2020* [online]. nedatováno [cit. 2017-9-29].Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020>.

Integrovaný portál MPSV. *Úřad práce ČR* [online]. nedatováno [cit. 2017-9-29].Dostupné z: < http://portal.mpsv.cz/upcr>.

Ostatní zdroje:

Analýza dat získaných z dotazníkového šetření v cílové skupině osob nad 50 let, 2015

Metodika finančních toků a kontroly programů spolufinancovaných ze strukturálních fondů, Fondu soudržnosti a Evropského rybářského fondu na programové období 2007–2013, 2015, 113 s.

Smlouva o založení Evropského společenství, kapitola 2, článek 147 [online]. nedatováno [cit. 2017-9.29]. Dostupné na <http://www.euroskop.cz/gallery/2/756-smlouva_o_es_nice.pdf>.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §104 odst. 2

Informační systém OKpráce

Seznam použitých symbolů a zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
BD	Bilanční diagnostika
ČR	Česká republika
ES	Evropské společenství
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
ILO	Mezinárodní organizace práce
KA	Klíčové aktivity
KhK	Královéhradecký kraj
KK	Klíčové kompetence
KoP	Kontaktní pracoviště
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NIP	Národní individuální projekt
OP	Operační program
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP PA	Operační program Praha
OP VK	Operační program pro konkurenceschopnost
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba zdravotně postižená
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
VPP	Veřejně prospěšné práce
ÚP	ÚP
ZoZ	ZoZ

Seznam obrázků

Obrázek 1 Organizační strutktura krajských poboček ÚP ČR 34

Obrázek 4 Harmonogram realizace projektu Klíčově kompetence v KhK 46

Seznam grafů

Graf 1 Trh práce – křivka nabídky..... 14

Graf 2 Trh práce – křivka poptávky..... 15

Graf 3 Rozdělení dle nejvyššího vzdělání 56

Graf 4 Hodnocení Poradenského bloku 57

Graf 5 Témata Poradenského bloku..... 58

Graf 6 Motivace pro vstup do projektu..... 58

Seznam tabulek

Tabulka 1 Rozdělení prostředků EU mezi cíle regionální politiky 2007-2013 28

Tabulka 2 Počty vybraných účastníků v jednotlivých běžích..... 47

Tabulka 3 Počty účastníků, kteří absolvovali poradenský blok..... 48

Tabulka 4 Rekvalifikační kurz..... 49

Tabulka 5 Stanovené hodnoty u klíčových aktivit projektu 52

Tabulka 6 Skutečně dosažené hodnoty u klíčových aktivit projektu..... 53

Tabulka 7 Stanovené a skutečně dosažené hodnoty indikátorů..... 54

Tabulka 8 Charakteristika osob zařazených do projektu 54

Tabulka 9 Přehled cílových a dosažených hodnost u aktivit projektu..... 61

Tabulka 10 Přehled cílových a dosažených hodnost u monitorovacích indikátorů..... 62

Tabulka 11 Udržitelnost pracovních míst po ukončení dotace z projektu..... 63

Tabulka 12 Evidence ÚP – vývoj na trhu práce v Královéhradeckém kraji v období 2014–2015 63

Tabulka 13 Projekt ESF – počet uchazečů umístěných do zaměstnání v období 2014–2015 64

Tabulka 14 Evidence ÚP – výše vyplacené podpory v nezaměstnanosti 65

Tabulka 15 Projekt ESF – výše mzdových nákladů proplacených zaměstnavatelům 65

Tabulka 16 Přehled cílových a dosažených hodnost u aktivit projektu..... 66

Tabulka 17 Přehled cílových a dosažených hodnost u monitorovacích indikátorů..... 66

Seznam příloh

Příloha A Monitorovací indikátory celkem…….....78

Příloha B Identifikace operačního programu a výzvy…….....80

Příloha C Podíl nezaměstnaných osob v okresech Královéhradeckého kraje……...81

Příloha D Informační leták projektu Klíčové komeptence v KhK……82

Příloha E Alokace ESF fondů mezi programy v období 2014- 2020……....84

Příloha A Monitorovací indikátory celkem

INDIKÁTORY VÝSTUPŮ							
	Název indikátoru						
	Kritérium	Detailní členění					
07.41.00	**Počet podpořených osob celkem**		0	0	140	200	200
07.41.01		Muži			52	74	74
07.41.02		ženy			88	126	126
07.41.04		Počet podpořených osob- zaměstnaní celkem			0	0	0
07.41.07		Počet podpořených osob-nezaměstnaní			140	200	200
07.41.06		Z toho počet podpořených osob-dlouhodobě ne-zaměstnaných			69	105	105
07.41.10	**Počet podpořených osob-klienti služeb**						
07.41.11		Muži			52	74	74
07.41.12		Ženy			88	126	126
07.41.18		Počet podpořených osob-mladí lidé 15-24 let			0	0	0
07.41.19		Počet podpořených osob-starší pracov-níci 55-64 let			72	97	97
07.41.27	Podle znevý-hodnění	Počet podpořených osob-zdravotně znevýhodnění			5	8	8
07.41.41		Počet podpořených osob-základní a niž-ší střední ISCED 1 a 2			13	19	19
07.41.42		Počet podpořených osob-střední vzdě-lání ISCED 3			108	159	159
07.41.43		Počet podpořených osob-nástavbové studium ISCED 4			0	0	0
07.41.44		Počet podpořených osob-vysokoškolské ISCED 5 a 6			19	19	19

07.47.00	Podle postavení v rámci projektu	Počet nových účastníků			140	60	0
07.48.00		Počet účastníků, kteří se operací účastnili již v minulém monitorovacím období			0	131	144
07.41.93		Počet odcházejících účastníků			9	38	104
INDIKÁTORY VÝSLEDKŮ							
07.57.00	**Počet nově vytvořených/inovovaných produktů**						
07.46.13	**Počet úspěšných absolventů kurzů celkem**				258	375	379
07.46.14		Počet úspěšných absolventů kurzů-muži			92	129	130
07.46.15		Počet úspěšných absolventů kurzů-ženy			166	246	249
Počet osob, které úspěšně absolvovaly rekvalifikační kurz – celkem					121	179	183
Počet osob, které úspěšně absolvovaly rekvalifikační kurz – muži					43	60	61
Počet osob, které úspěšně absolvovaly rekvalifikační kurz – ženy					78	119	122
Počet osob, které jsou umístěny na SÚPM - celkem					12	59	67
Počet osob, které jsou umístěny na SÚPM - muži					7	19	22
Počet osob, které jsou umístěny na SÚPM - ženy					5	40	45
Počet osob, které jsou umístěny na nově vytvořené PM – celkem					12	23	23 NVPM
Počet osob, které jsou umístěny na nově vytvořené PM – muži					4	10	10
Počet osob, které jsou umístěny na nově vytvořené PM – ženy					8	13	13

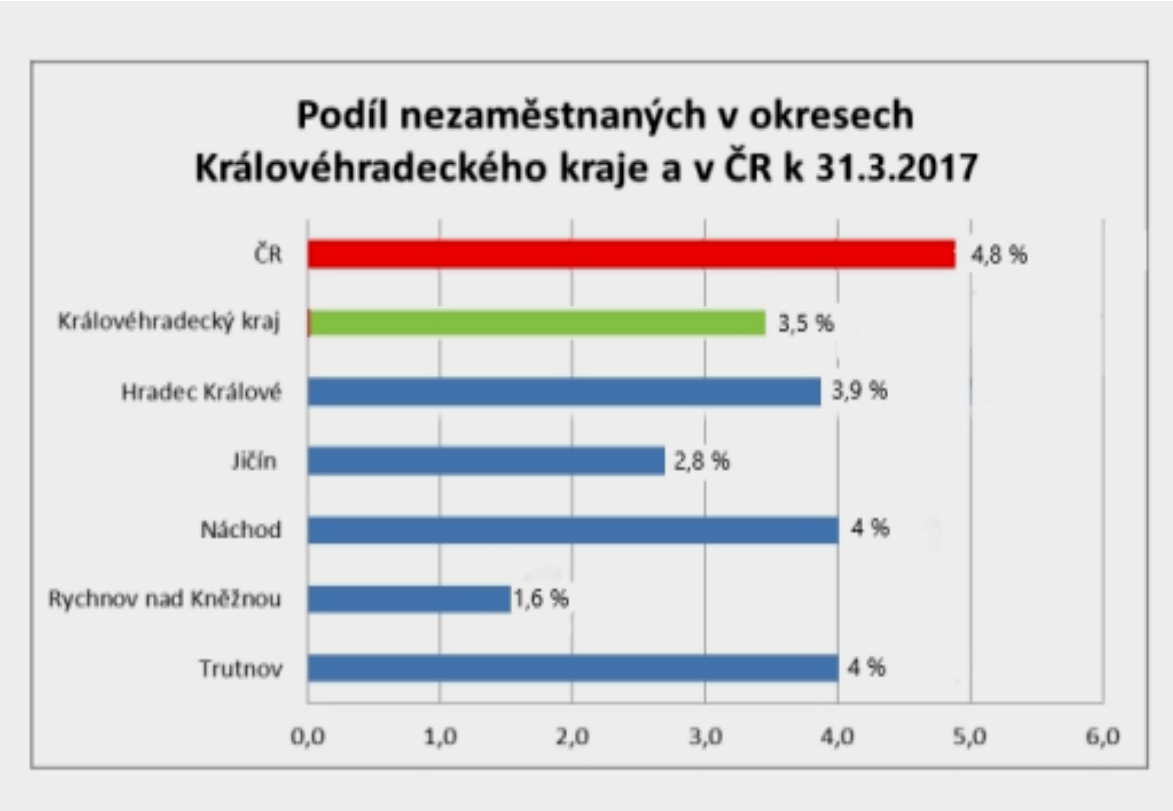
Zdroj: (IS Benefit7, Závěrečná monitorovací zpráva, Klíčové komeptence v KhK, 2016)

Příloha B Identifikace operačního programu a výzvy

Identifikace operačního programu a výzvy	
Číslo operačního programu	CZ.1.04
Název operačního programu	OP Lidské zdroje a zaměstnanost
Číslo prioritní osy	4.2a
Název prioritní osy	Aktivní politika trhu práce (Konvergence)
Číslo oblastní podpory	4.2a1.
Název oblastní podpory	Posílení aktivních politik zaměstnanosti
Číslo výzvy	70
Název výzvy	Výzva pro předkládání RIP 2.1 - Posílení aktivních politik zaměstnanosti
Typ účetní jednotky	Pro Úsc, PO, SF a OSS
Účetní osnova	410/2009 Sb. 701 - 710, v platném znění

Zdroj: (IS Benefit, Žadost o podporu, 2013)

Příloha C Podíl nezaměstnaných osob v okresech Královéhradeckého kraje



Zdroj: (Harcová, 2017)

Příloha D Informační leták projektu Klíčové kompetence v KhK

OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

KLÍČOVÉ KOMPETENCE
v Královéhradeckém kraji

REGISTRAČNÍ ČÍSLO PROJEKTU: CZ.1.04/2.1.00/70.00047

ZÁKLADNÍ INFORMACE O PROJEKTU:

OBDOBÍ REALIZACE:
Leden 2014 - Květen 2015

MÍSTO REALIZACE:
Královéhradecký kraj

Hlavním cílem projektu je podpořit opětovný návrat účastníků projektu na otevřený trh práce. Projekt je postaven na skutečnosti, že probíhající změny na trhu práce vyžadují rozvoj klíčových kompetencí účastníků projektu.

Projekt bude realizován ve třech bězích v každém z pěti okresů Královéhradeckého kraje.

STŘEDISKA PROJEKTU:
- Hradec Králové - Průmyslová 1200 (budova MEI)
- Jičín - Šafaříkova 1059 (bývalá budova O2)
- Náchod - Palachova 1742
- Rychnov nad Kněžnou - Havlíčkova 1361 (OC „Kněžna“)
- Trutnov - Hradební 12 (bývalá budova O2)

Pro každý běh a každé středisko bude sestavena skupina 12 až 14 osob. Celkem bude do projektu zařazeno cca 180 osob.

Tento projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

PRO KOHO JE PROJEKT URČEN:

Cílovou skupinou projektu jsou osoby starší 50 let věku, které jsou evidované na úřadu práce (tzv. uchazeči o zaměstnání).

REALIZOVANÉ AKTIVITY:

Výběr účastníků projektu
Psychologické poradenství
Doprovodná opatření
Podporované zaměstnání
Rekvalifikace
Poradenský blok se zaměřením na rozvoj klíčových kompetencí
Monitorování a vyhodnocování výsledků projektu

ZAPOJTE SE S NÁMI!

Podrobnější informace o projektu: www.cepac.cz

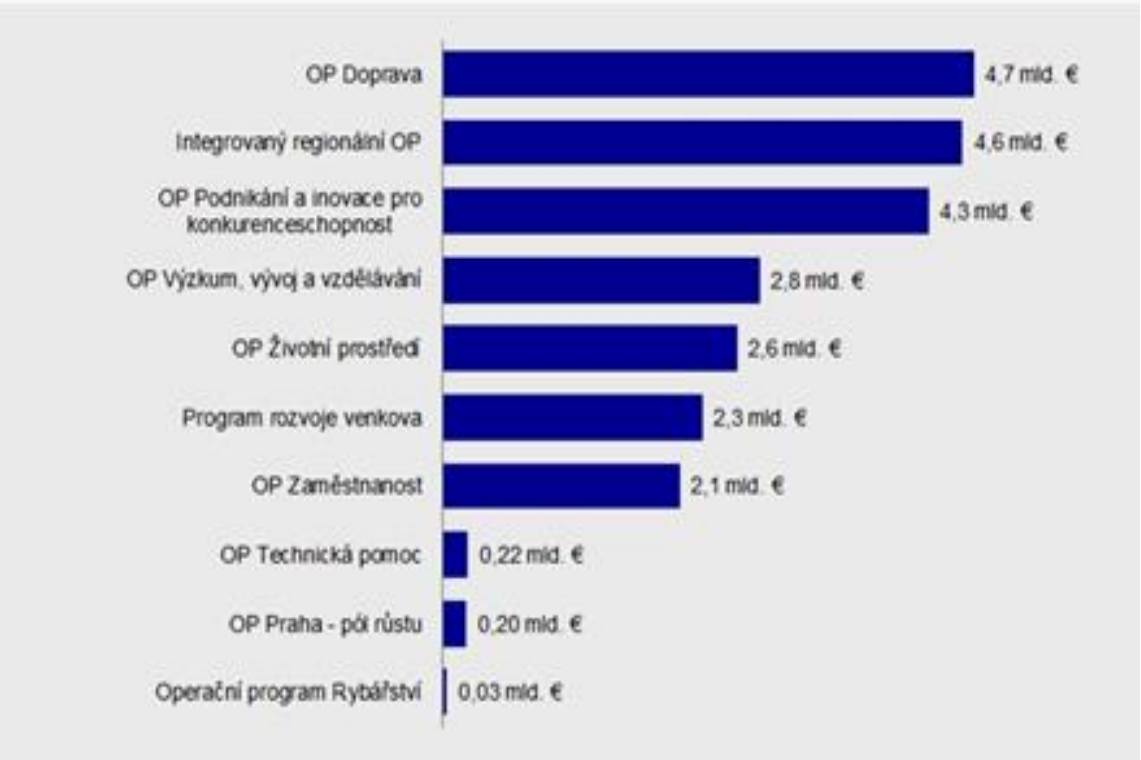
REALIZÁTOR PROJEKTU:
Úřad práce České republiky
krajská pobočka v Hradci Králové
Wonkova 1142/1
500 02 Hradec Králové
portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk

DODAVATEL AKTIVIT:
Sdružení CEPAC - Morava
Průmyslová 1200
500 02 Hradec Králové
www.cepac.cz

Tento projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Zdroj: (CEPAC, projekt Klíčové kompetence v KhK, 2014)

Příloha E Alokace ESF fondů mezi programy v období 2014 -2020



Zdroj: (Strukturální fondy, online, 2017)