

Univerzita Hradec Králové
Ústav Sociální práce

Možnosti využití ESF při ovlivňování trhu práce
Bakalářská práce

Autor: Jitka Novotná

Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce ve veřejné správě

Vedoucí práce: RNDr. Josef Drdla

Hradec Králové

2015

Zadání bakalářské práce

Autor: Jitka Novotná

Studium: U12125

Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce ve veřejné správě

Název závěrečné práce: Možnosti využití ESF při ovlivňování trhu práce

Název závěrečné práce AJ: Possibilities of Using ESF when Influencing the Labour Market

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Oblast: Evropský sociální fond - Strukturální politiky EU a jejich cíle - Politiky a cíle ESF - Poslání ESF - Vliv ESF na evropský trh práce - Problémové oblasti trhu práce. Ze stručného vysvětlení pojmů a základních charakteristik, budu přecházet k hlavnímu jádru věci a to k Operačnímu programu lidských zdrojů a zaměstnanosti v období 2007-2013. Zaměřím se na projekty realizované úřadem práce v Královéhradeckém kraji, jako je Regionální individuální projekt (RIP) a Národní individuální projekt (NIP). Vše bude zpracováno nejen teoreticky, nýbrž i aplikací na konkrétním případě. Metody: Vycházení z teoretických základů obecně akceptovaných závěrů ve zkoumané oblasti, na jejich základě se hodnotí reálný stav věci. Veškerá poznání budou podložena literárními prameny a budou vhodně doplněna vlastními komentáři, návrhy a doporučeními. Při zpracování práce budou využity metody analýzy a syntézy jakožto základní metody tvorby odborných prací.

Garantující pracoviště: Oddělení sociální práce a sociální politiky, Ústav sociální práce

Vedoucí práce: RNDr. Josef Drdla

Oponent: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 5. 2. 2014

Datum odevzdání závěrečné práce: 1. 7. 2015

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala pod vedením RNDr. Josefa Drdly samostatně a uvedla jsem veškeré použité literární a odborné zdroje.

V Jaroměři dne 31. 5. 2015

Jitka Novotná

Poděkování

Děkuji RNDr. Josefu Drdlovi za odborné vedení, za poskytovánícenných připomínek, odborných rad a materiálových podkladů, kterými přispěl k vypracování této bakalářské práce.

Abstrakt

Novotná, Jitka. *Možnosti využití ESF při ovlivňování trhu práce*. Hradec Králové, 2015. 54 s. Bakalářská práce. Univerzita Hradec Králové, Ústav sociální práce.

Předmětem bakalářské práce je analýza evropského sociálního fondu, jeho systému fungování skrze projekty a jeho následné využití k vyrovnávání odchylek na trhu práce. První část bakalářské práce je zaměřena na charakteristiku a ekonomický model fungování trhu práce, dále je zde popsána nerovnováha trhu práce doplněná o zásahy státní politiky zaměstnanosti. Druhá část se věnuje charakteristice a druhům nezaměstnanosti, jejím ekonomickým a sociálním dopadům na rizikové skupiny osob. Třetí část práce se zabývá ESF a jeho systémem fungování v ČR v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost. V této části jsou také příklady národního individuálního projektu a regionálních individuálních projektů realizovaných Úřadem práce v Hradci Králové. Výsledek analýzy je ve čtvrté kapitole, kde jsou zobrazeny výsledky šetření a zhodnocení efektivity obou projektů.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, rizikové skupiny osob, ESF, politika zaměstnanosti, OP LZZ

Abstract

Novotná, Jitka. *Possibilities of Using ESF when Influencing the Labour Market*. Hradec Králové, 2015. 54 p. Bachelor Degree Thesis. University of Hradec Králové, Institute of Social Work.

The object of the bachelor thesis named is the characteristics of European Social Fund, its functions system in projects and its subsequent use to balance differences in the labour market. First part of bachelor thesis is focused on the characteristics and economic model of labour market functions. This part follows up also disbalance of labour market with state policy employment intervention. Second part deals with the characteristics and types of unemployment, its economic and social impacts on risky groups of people. Third part is about ESF and its function system in Czech Republic within Operational program human resources and employment supplemented with examples of national individual project and regional individual projects which were

arranged by the employment office in Hradec Králové. The result of the analysis is in the fourth part of the thesis where are results of survey and evaluation of projects effectiveness.

Keywords:labour market,unemployment,the risk group of people, ESF, politics employment, HREOP

Obsah

Seznam zkratk	9
Úvod	10
1 Trh práce	12
1.1 Charakteristika trhu práce.....	12
1.1.1 Specifika trhu práce.....	12
1.1.2 Ekonomický model fungování trhu práce.....	13
1.2 Rovnováha na trhu práce.....	15
1.3 Státní politika zaměstnanosti.....	15
1.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	16
2 Nezaměstnanost	21
2.1 Definice nezaměstnanosti.....	21
2.2 Druhy nezaměstnanosti.....	22
2.3 Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání.....	23
2.4 Dopady nezaměstnanosti.....	25
2.5 Charakteristika nezaměstnanosti v okrese Hradec Králové.....	26
3 Možnosti využití ESF na trhu práce	28
3.1 Evropský sociální fond.....	28
3.2 Poslání ESF.....	28
3.3 Operační program lidské zdroje a zaměstnanost v období 2007-2013.....	29
3.4 Programy pro znevýhodněné skupiny obyvatel v Královéhradeckém kraji.....	30
3.4.1 Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců.....	30
3.4.2 Program Aktivizace II. v Královéhradeckém kraji.....	31
3.4.3 Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji.....	33
4 Praktická část	36
4.1 Cíl výzkumu.....	36
4.2 Dílčí výzkumné cíle.....	36
4.3 Transformační kroky.....	36
4.4 Výzkumná strategie, volba výzkumných metod a technik.....	37
4.4.1 Výzkumná strategie, volba výzkumných metod.....	37
4.4.2 Výzkumné techniky.....	37

4.5 Charakteristika nositelů informací, vstup do zkoumané oblasti.....	38
4.6 Plán výzkumu	38
4.7 Organizace a průběh výzkumu	38
4.8 Integrace zjištěných informací.....	39
4.9 Závěr výzkumu	44
Závěr	47
Seznam použité literatury	49
Seznam grafů	53
Seznam příloh	54

Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
KhK	Královéhradecký kraj
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NIP	Národní individuální projekt
OP LZZ	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost
OPPA	Operační program Praha adaptibilita
OPVK	Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost
RIP	Regionální individuální projekt
OZP	Osoba zdravotně postižená
VPP	Veřejně prospěšné práce
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP	Úřad práce
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti

Úvod

Téma bakalářské práce jsem zvolila na základě svých zkušeností získaných na Úřadě práce v Hradci Králové, kde již 7 rokem pracuji. Dalším důvodem, který mne vedl k tomuto tématu byla myšlenka, jak řešit nezaměstnanost na trhu práce prostřednictvím projektů ESF realizovaných Úřadem práce v Hradci Králové.

Hlavním cílem mého výzkumu je zjistit očekávání a způsob, jakým byli respondenti o regionálních individuálních projektech Program Aktivizace II., Klíčové kompetence informováni a zda byla jejich očekávání v rámci projektu naplněna.

Bakalářská práce je práce členěna do čtyř kapitol. V první části práce je popsán trh práce, následně navazuje část druhá ve které je definovaná nezaměstnanost. Třetí část práce se zabývá ESF a jeho systémem fungování v ČR v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost. V této části jsou také příklady národního individuálního projektu a regionálních individuálních projektů realizovaných Úřadem práce v Hradci Králové. Ve čtvrté kapitole jsou popsány výsledky výzkumu a zhodnocení přínosu obou projektů.

Cílem práce je popis základních mechanismů trhu práce, definice nezaměstnanosti a charakteristika ESF.

Převaha nabídky práce nad poptávkou způsobuje negativní sociální a ekonomické důsledky a na základě této situace dochází k hromadnému propouštění zaměstnaných lidí. Zájmem úřadu práce je udržet zaměstnanost. Za tímto účelem zprostředkovává politiku zaměstnanosti, která je jedním z předních nástrojů hospodářských sociálních politik.

Dalším tématem bude evropský sociální fond, jeho obecná charakteristika, politika a cíle, poslání a také jednotlivé operační programy, z nichž lze získat finanční podporu. Bude se zejména jednat o operační program lidské zdroje a zaměstnanost v období 2007 – 2013 a jeho podpora národních a regionálních individuálních projektů ESF realizovaných Úřadem práce v Hradci Králové.

Výzkum byl proveden metodou dotazníkového šetření. Zkoumaným prvkem byli respondenti, kteří se účastní projektů Program Aktivizace II a Klíčové kompetence.

Práce je členěna do 4 kapitol.

V první kapitole je definována charakteristika trhu práce. Jsou zde vysvětleny následující pojmy: specifika trhu práce, ekonomický model fungování trhu práce, příčiny nerovnosti trhu práce, definice státní politiky zaměstnanosti.

Druhá kapitola definuje pojem nezaměstnanost a její základní druhy. Dále se zde zabývá rizikovými skupinami obyvatel a sociálními dopady, které jsou způsobené nezaměstnaností. Na závěr této kapitoly je popsána charakteristika nezaměstnanosti v okrese Hradec Králové.

Třetí kapitola je věnována využití evropského sociálního fondu na trhu práce, respektive jeho definice, poslání, operační program lidské zdroje a zaměstnanost v období 2007-2013, program pro znevýhodněné skupiny obyvatel v Královéhradeckém kraji. Je zde popsán národní individuální projekt (Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců) a dva konkrétní příklady regionálních individuálních projektů (Program aktivizace II, Klíčové kompetence) realizované Úřadem práce v Hradci Králové. Znevýhodněnou skupinou obyvatel jsou například osoby se zdravotním postižením, kterým je věnován Program Aktivizace II v Královéhradeckém kraji, nebo také osoby nad 50 let pro které je zaměřen projekt Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji.

V úvodu čtvrté kapitoly je popsán jak hlavní cíl výzkumu, tak jeho dílčí cíle, které jsou transformovány do otázek použitých v dotazníku. V jednotlivých podkapitolách je definována volba výzkumné metody, použité techniky, charakteristika nositelů informací, jejich volba a výběr. Na závěr kapitoly se věnují popisu organizace, průběhu výzkumu a způsobu získaných informací.

1 Trh práce

V této kapitole si teoreticky přiblížíme charakteristiky trhu práce, jeho specifické rysy a ekonomické fungování trhu práce. Popisnerovnováhy nabídky a poptávky, na jejímž základě dochází k nezaměstnanosti. V závěru této kapitoly je definována státní politika zaměstnanosti, která slouží k zajištění maximální úrovně zaměstnanosti.

1.1 Charakteristika trhu práce

Trh práce je založen na vztahu dvou subjektů – toho kdo svojí práci nabízí a toho, kdo práci poptává a je ochoten nabízené zboží koupit. Nabízející se tak snaží své zboží prodat z jeho pohledu za co nejvyšší cenu. Současně kupující má zájem, aby tato cena byla co nejnižší a aby kupované zboží bylo co nejkvalitnější. 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, s. 11)

Dle Wildmannové (2005, s. 114) Mechanismus tržní ekonomiky představuje funkci několika trhů souběžně. Nejen trhy služeb a zboží, ale i trh práce a trhy výrobních faktorů, na nichž se kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. Trh práce oproti jiným trhům je trhem specifickým. Jelikož je práce podmíněna funkcí pracovní síly, tudíž je spjata s osobností člověka.

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

1.1.1 Specifika trhu práce

Krebs (2007, s. 287) uvádí, že práce a pracovní uplatnění patří k základním atributům člověka. Práce určuje nejen ekonomický a sociální status jedinců, ale také celých rodin, zároveň definuje prosperitu a stabilitu celé společnosti.

Lidská práce v ekonomii představuje základní výrobní faktor, který má i ve vysoce ztechnologizovaném procesu produkce svoji významnou roli. V sociologii je práce charakterizována specifickým sociálním jevem uskutečňovaným v sociálním prostředí,

kde se setkávají jedinci ve složitě hierarchizovaných interakcích, kteří provozují účelné a cílevědomé činnosti. Vymezení práce, jako souhrnu manuálních či intelektuálních činností, díky nimž jsou služby a statky vyráběny nejen pro vlastní spotřebu, ale i pro směnu se jeví jako neúplné. (Václavíková, 2009, s. 22)

Giddens (1999, s. 308) uvádí, že většina lidí tráví prací více času než jakoukoli jinou činností. Často lidé vnímají pojem práce jako dřinu, spojenou s úkoly, které by nejraději omezili na minimum a pokud možno se ji úplně vyhnuli. S prací ovšem souvisí i přitažlivé stránky (nejde jen o dřinu). Pro udržení sebeúcty, hraje zaměstnání v moderní společnosti důležitou roli. I tehdy, kdy je pracovní náplň nezajímavá a odehrává se v nepříjemném prostředí, má zaměstnání určitý vliv na psychologický stav jedince a jeho každodenní cyklus činností.

1.1.2 Ekonomický model fungování trhu práce

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

Nabídka práce představuje počet pracovníků, které má trh práce k dispozici a počet pracovních hodin. Nabídka je věcí individuálního rozhodnutí, představující volbu spotřebitelů (domácností), za účelem jejich porovnání „opportunity cost“ (nákladech příležitosti), 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. (Jírová, 1999, str.8)

Na základě zvýšené mzdové sazby dojde ke zvýšení množství nabízené práce. Toto zvýšení bude probíhat na základě jednotlivců vyskytujících se na trhu práce, dojde ke snížení dobrovolné nezaměstnanosti a ke zvýšení počtu uchazečů o práci. Množství nabízené práce se navyšuje se zvýšením již výše zmiňované mzdové sazby. Následně 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.

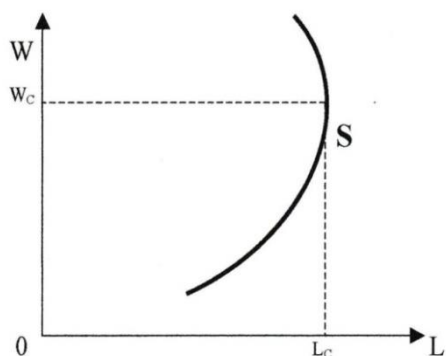
Graf č. 1 znázorňuje hypotetickou nabídkovou křivku. Počet hodin, který bude určitá skupina ochotna odpracovat – v závislosti na dané výši mzdové sazby.

Vertikální osa W – výše mzdové sazby, Horizontální osa L – Množství práce

Křivka S – celková nabídka práce dané skupiny.

Se vzrůstem mzdové sazby je spojen nárůst nabídkové křivky, tím dochází k nasycení spotřeby jedince, tudíž zlomu nabídkové křivky S dochází v bodě C (výše mzdové sazby W_c a množství nabízené práce L_a). S navýšením mzdové sazby se křivka S posune směrem doleva. U skupiny dochází ke snížení množství nabízené práce, tím si může dovolit více volného času.

Graf č. 1.1.2.1 Trh práce – křivka nabídky



Pramen: Samuelson, Nordhaus, 1995

K hlavním vlivům ovlivňující nabídku práce patří (Jírová, 1999, str.8):

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

Poptávka po práci jako tržní nabídka práce má určité determinanty. Dle Václavíkové (2009, s. 25) mezi hlavní determinanty poptávky po práci patří:

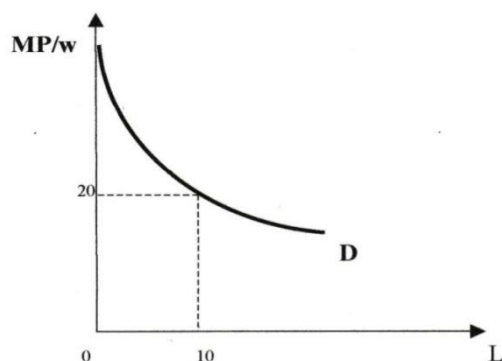
- cena práce (mzda), poptávka po službách a zboží, cena vyráběných produktů,
- produktivita práce, budoucí tržby, ceny ostatních vstupů, kvalita a množství pracovní síly.

Můžeme tak rozlišit individuální poptávku po práci tak i tržní poptávku po práci. Tržní poptávka po práci představuje horizontální součet individuálních poptávek všech firem poptávajících práci. (Václavíková, 2009, s. 25)

Graf č. 2 křivka poptávky na pracovním trhu znázorňuje, že se na trhu práce uplatňuje zákon klesajících výnosů. 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, str. 678)

Graf č. 1.1.2.2 Trh práce – křivka poptávky



Pramen: Samuelson, Nordhaus, 1995

1.2 Rovnováha na trhu práce

Trh práce a jeho rovnováha je určena vzájemnou interakcí tržní nabídky práce a tržní poptávky po práci. Interakci ovlivňuje řada 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 dánodobou profesní přípravy, nutnou pro získání poptávané kvalifikace. Pružná mzda je podmínkou pro dosažení rovnovážného stavu na trhu práce. (Kolibová, 2005, s. 39)

Úroveň reálné mzdy určuje rovnováhu na trhu práce. Trh práce je v rovnováze tehdy, pokud se úroveň reálné mzdy nachází v takové výši, při níž domácnosti nabízejí právě tolik práce, kolik chtějí podniky najmout. K vyčištění trhu dochází tehdy, kdy je výše reálné mzdy na úrovni.

1.3 Státní politika zaměstnanosti

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

Politika zaměstnanosti (jde o soubor opatření), efektivně využívá pracovní síly a pomáhá utvářet podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce. (Wildmannová, 2005, s. 117)

Dle Dvořákové (2007, s. 77) pro dosažení produktivní, plné 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.

V zákoně o zaměstnanosti (435/2004 Sb.) je definováno právo na zaměstnání, jeho obsahem je úprava pracovních vztahů v oblasti trhu práce a zaměstnanosti. Především harmonizace českého práva s právem EU byla důvodem jeho přijetí. Dle 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, s. 31).

1.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) představuje soubor nástrojů směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti, vycházející z instrukcí MPSV. Mechanismus trhu práce vychází z APZ, 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. (Petríková a kol., 2011, s. 115.)

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104, odst. 2 definuje níže uvedené nástroje realizované aktivní politikou zaměstnanosti:

Nástroje pro podporu zaměstnání

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)

SÚPM jsou 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.

Veřejně prospěšné práce (VPP)

VPP představuje časově omezené pracovní příležitosti na základě dohody s ÚP. Hlavní podstata 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. Zaměstnavatel vytváří příležitosti k pracovnímu umístění uchazeče nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně. Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

Příspěvek na nově vytvořená pracovní místa

Jedná se o 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 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 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).

Délka poskytování mzdových příspěvků 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

Úřad práce může poskytnout tento druh příspěvku na základě dohody osobě samostatně výdělečně činné, která již přestala být uchazečem o zaměstnání, a byl jí 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.

Příspěvek na zapracování

Na základě dohody může ÚP poskytnout příspěvek na zapracování zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je ze strany úřadu práce věnována zvýšená péče (§33, ZoZ).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

V případě, že zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a nemůže zajistit a zabezpečit práci v rozsahu týdenní pracovní doby svým zaměstnancům, může na základě dohody s ÚP získat příspěvek. Poskytování příspěvku maximálně po dobu 6 měsíců.

Investiční pobídky

Investiční pobídky patří k nástrojům APZ. Zaměstnavateli, na základě vydaného rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu, se hmotně podporuje školení nebo rekvalifikace nových zaměstnanců a vytváření nových pracovních míst.

Nástroje pro zvýšení kvalifikace

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazečů/zájemců o zaměstnání. Při výběru vhodné rekvalifikace se vychází ze schopností, možností, 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.

Na základě dohody s ÚP může být rekvalifikace prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. U zaměstnavatelů, kteří provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců, nebo rekvalifikačnímu zařízení, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady na rekvalifikaci zaměstnanců.

Zvolená rekvalifikace

Uchazeč o zaměstnání či zájemce o zaměstnání si může na základě § 109, ZoZ vybrat a následně zabezpečit rekvalifikaci sám a za stanovených podmínek mu ji může úřad práce uhradit. Za těchto podmínek si uchazeč o zaměstnání či zájemce o zaměstnání může vybrat: zařízení, které má rekvalifikaci provést a druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat.

Rozdíl mezi klasickou a zvolenou rekvalifikací

Klasické rekvalifikace: tuto formu rekvalifikace zajišťuje ÚP pro skupinu uchazečů nebo zájemců o zaměstnání hromadně (dle kapacity kurzu).

Zvolené rekvalifikace: rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci realizovat a druh pracovní činnosti, na kterou má rekvalifikační kurz proběhnout si uchazeč o zaměstnání či zájemce volí sám.

Pracovní rehabilitace

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

Zhodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti

Výhody programů aktivní politiky zaměstnanosti patří sem zejména vytvoření pracovních příležitostí pro nezaměstnané. Nepřímá forma zahrnuje především motivaci

k získání nových kontaktů, hledání zaměstnání, zvýšení sebedůvěry, rozšíření svých schopností a dovedností potřebných pro budoucí zaměstnání. Obnovuje se struktura využití volného času, motivace k dalšímu vzdělávání a tím i celková kvalita života nezaměstnaného.

Nevýhody programů aktivní politiky zaměstnanosti se zřizováním pracovních míst je spojena přílišná administrace jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany ÚP. Pracovní místa jsou časově omezena. Často po skončení finanční podpory ze strany ÚP si zaměstnavatelé nemohou uchazeče ponechat a ten se vrací zpět do evidence uchazečů o zaměstnání.

2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost představuje stresující a nepříjemnou situaci. Práce je jak důležitým zdrojem příjmu a seberealizace, tak smysluplnou činností naplňující smysl života. Většina nezaměstnaných vnímá vyřazení z pracovního procesu, jako zpochybnění svých schopností a kvalit. (Winkler; Wildmannová, 1999, s. 12.)

Nezaměstnanost lze pojmut také jako osoby v produktivním věku, práce schopné a přející si pracovat, ale bohužel nemohou práci najít.

Členění obyvatelstva do 3 skupin:

Zaměstnaní – Osoby, které aktivně vykonávají práci, za kterou jsou finančně ohodnoceni a ti, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu stálé nemoci, dovolené.

Nezaměstnaní – Osoby, které jsou evidováni na úřadu práce a současně si aktivně hledají práci.

Ostatní občané – osoby zařazené mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Mezi ně patří ženy na mateřské dovolené, důchodci, studenti, osoby dlouhodobě nebo trvale práce neschopné a osoby, které práci nehledají. (Jírová, 1999, s. 95.)

2.1 Definice nezaměstnanosti

Fuchs (2005, s. 139) uvádí, že *„nezaměstnanost bývá označována za projev poruchy na trhu práce. Problematika nezaměstnanosti, její existence a příčiny, patří již dvě století k problémům, jímž ekonomie věnuje pozornost.“*

Samuelson (1995, s. 284-285) uvádí, že *„nezaměstnanost je v moderních společnostech ústředním problémem. Když je nezaměstnanost vysoká, dochází k mrhání zdrojů a důchody lidí jsou nízké, během takových období rovněž ekonomické obtíže ovlivňují emoce lidí a rodinný život.“*

Ekonomika disponuje určitým množstvím výrobních faktorů. Stav, kdy se ekonomika nachází na úrovni potenciálního produktu neboli maximální udržitelné úrovni výstupu je tehdy, kdy dochází k maximálnímu vytížení výrobních faktorů. Opakem je, kdy ekonomika nedosahuje úrovně potenciálního produktu, dochází k mrhání zdrojů a zvýšení míry nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost lze definovat jako nerealizovanou nabídku práce na trhu práce, můžeme říci stav nerovnováhy na trhu práce. Důvodem je převládající nabídka nad poptávkou nebo neodpovídající struktura nabídky a poptávky. (Václavíková, 2009, s. 46)

Při dané reálné mzdě se na trhu práce nachází více domácností nabízející práci, než firem, které práci poptávají. Toto je výsledek nerovnovážného rozmístění pracovních sil v jednotlivých odvětvích.

2.2 Druhy nezaměstnanosti

V této podkapitole se seznámíme s druhy nezaměstnanosti, která je členěna na frikční, strukturální, cyklickou, sezonní, dobrovolnou, nedobrovolnou, skrytou a neúplnou.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost představuje neustálý pohyb lidí mezi průběhy jednotlivých stádií životního cyklu nebo pracovními místy. Osoby frikčně nezaměstnané, které přecházejí obvykle z jedné práce do druhé a hledají lepší zaměstnání, se obvykle považují za dobrovolně nezaměstnané. (Winkler; Wildmannová, 1999, s. 143) Pokud 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 absolventi hledající zaměstnání se stěhují do jiného města.

Strukturální nezaměstnanost

Podle délky trvání je strukturální nezaměstnanost přirozenou a nevyhnutelnou součástí každé ekonomiky. Rychlý rozvoj nabídky po práci v některých odvětvích, profesích a regionech roste, zatímco v ostatních oblastech klesá a tím dochází k nezaměstnanosti. Reakce mezd na tyto ekonomické výkyvy nejsou dostatečně pružné a dochází k dlouhodobému vyrovnávání nabídky a poptávky. (Krebs a kol., 1999, s. 95.)

Cyklická nezaměstnanost

Význam cyklické nezaměstnanosti je spojen s důsledkem cyklických změn v období hospodářského poklesu, kdy je po službách a zboží při daných mzdových sazbách a dané produktivitě práce nedostatečná k zaměstnávání osob, které jsou ochotni pracovat. Dle délky trvání se cyklická nezaměstnanost člení na dlouhodobou a krátkodobou. (Dvořáková; Smrčka a kol., 2012, s. 92.)

Sezonní nezaměstnanost

Sezonní nezaměstnanost je ovlivněna několika faktory, mimo jiné roční období či počasí (stavebnictví, zemědělství, lesnictví, rybolov) a dále důsledky v navazujících zpracovatelských odvětvích (konzervárenství, cukrovarnictví), mimo jiné se sezonní nezaměstnaností může být spojena i turistika. (Mareš, 2002, s. 21)

Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost vzniká tehdy, když 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. Příkladem může být podpora v nezaměstnanosti. Zda 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, s. 298.)

Nedobrovolná nezaměstnanost

Počet nabízejících převyšuje počet poptávajících. Situace, kdy je většina lidí ochotna pracovat, ale ne každý práci najde. Tento druh nezaměstnanosti vzniká v případě, kdy je reálna mzda příliš vysoká. (Koblihová; Kubicová, 2005, s. 73-76)

Skrytá nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost, kde nezaměstnaní lidé nejsou v evidenci ÚP, i přesto, že mají o práci zájem. Převážnou skupinu skrytě nezaměstnaných tvoří především mladiství, starší lidé před důchodem, ženy v domácnosti. (Koblihová; Kubicová, 2005, s. 73-76)

Neúplná nezaměstnanost

Nejčastěji se jedná o sdílené pracovní místo nebo o práci na zkrácený úvazek. Pracovní síla akceptuje pracovat na snížený úvazek při jejímž výkonu nevyužívá plně svých schopností a kvalifikace. Tento typ nezaměstnanosti je v posledních letech velmi oblíbený a využíván ze strany zaměstnavatelů, kdy dochází ke snížení mzdových nákladů. (Mareš, 2002, s.21.)

2.3 Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání

Bez ohledu na danou situaci na trhu práce a regionální rozdílnosti jsou určité osoby postiženy deficitem zaměstnanosti (employability), odborníci úřadu práce ČR definují

rizikové skupiny osob. 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, s. 99)

Je zřejmé, že právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti.

Osoby se zdravotním postižením

Z důvodu stále většího důrazu na produktivitu práce mají osoby se zdravotním postižením v současné společnosti čím dále menší šanci s uplatněním na trhu práce. Doba evidence na úřadech práce u těchto osob často převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých jedinců. (Buchtová, 2002, s.103.) Stíženou situaci při hledání vhodného zaměstnání má většina těchto osob, vzhledem neznalosti svého zbytkového pracovního potenciálu.

Absolventi škol

Absolventi jsou na trhu práce značně znevýhodněni. Hlavním důvodem je nedostatečná zkušenost z praxe, s orientací na trhu práce a neznalost při sestavování životopisu, neúspěchy ve výběrových řízeních. Společnost by se měla zaměřit na mladé lidi, kteří poprvé vstupují na trh práce, měla by jim nabídnout různé jazykové či odborné kurzy, které by zvýšily jejich kvalifikaci. (Buchtová, 2002, s. 100)

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 lidi, kteří jsou obtížně vzdělávatelní a nemají moc zájem o zaměstnání.

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

Vyšší věkové kategorie

Pro většinu zaměstnavatelů představují starší lidé nevýhodnou investici ve srovnání s mladými. To u staršího jedince, který je znovu zaměstnán, vyvolává pocity nevyužití a neuspokojení. Ten se pak 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, promýšlejí a hlídají si své jednání a chování, tím se zmenšuje jejich kreativita v pracovním zapojení. (Buchtová, 2002, s. 111-112)

Ženy

Jedná se o celosvětový problém. 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. Plynulost pracovního procesu je narušena těmito aktivitami, čímž dochází ze strany zaměstnavatele ke snížení ochoty je zaměstnávat a k negativnímu hodnocení. (Buchtová, 2002, s. 103.)

2.4 Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost představuje pro jednotlivce ekonomické a sociální dopady. K nejvýznamnějším patří zhoršení zdravotního stavu, ztráta statusu v rodině, snížení životní úrovně, změna vnímání času a sociální izolace.

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání představuje pro většinu lidí těžkou životní situaci.

Nezaměstnaný klesne na nižší úroveň a nemůže si dovolit to, co lidé z jeho sociální vrstvy. Jedná se však jen o relativní strádání, protože nezaměstnaný dostává podporu v nezaměstnanosti, ale i ta představa je pro mnohé stresující – podporu potřebují po stránce ekonomické, ale sociálně je pro ně těžko přijatelná, protože potvrzuje jejich podřadnou roli. (Vágnerová, 2008, 741)

Sociální důsledky nezaměstnanosti

Jak uvádí Vágnerová (2008) se ztrátou zaměstnání je spojena i ztráta významné sociální role a snížení společenského postavení. Role pro nezaměstnaného má omezená privilegia a podřadný status. Tato role přináší celkovou zátěž, která vychází z negativního postoje společnosti.

Nezaměstnanost má vliv na rodinu nejen prostřednictvím finančních potíží (pokles na polovinu příjmů), ale i prostřednictvím (Mareš, 1998, s. 88):

- rodinných zvyklostí, krize rodinného systému, strukturální dezorganizace,
- sociální izolace rodiny v nezaměstnanosti změny v sociálních vztazích,

- změny spočívající v postavení nezaměstnaného jedince v rodinném systému, ztráta autority a statusu, odvozených ze zaměstnání a z jeho příspěvku příjmům rodiny,
- změny související s rozdělením domácí práce.

Při ztrátě zaměstnání jedinec přichází nejen o svůj status v rodině, ale i o status ve společnosti. Tyto dopady jsou obzvláště stresující pro muže, jako živitele v pojetí tradiční rodiny.

2.5 Charakteristika nezaměstnanosti v okrese Hradec Králové

Okres Hradec Králové se nachází v Královéhradeckém kraji. Rozloha okresu činí 892 km². 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 Náchod, Jičín, Trutnov Rychnov nad Kněžnou, se středočeskými okresy Nymburk, Kolín 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.

V rámci SÚPM – SVC byly podpořeny tyto obory činností: příprava a vypracování technických návrhů, zednictví, či grafické a kresličské práce.

Z hlediska míry nezaměstnanosti byl okres Hradec Králové se svými mikroregiony za posledních deset let vždy pod republikovým průměrem. Míra nezaměstnanosti dosáhla v prosinci 2014 6,9% a pohybovala se tak o 0,6% pod úroveň nezaměstnanosti ČR. Vyšší podíl s počtem nezaměstnaných vykázal okres Trutnov (7,7%). Počet nezaměstnaných s nejnižším podílem nezaměstnaných byl zaznamenán v okrese Rychnov nad Kněžnou (4,6%). Na Úřadě práce ČR, krajské pobočce v Hradci Králové bylo na konci měsíce prosince 2014 evidováno na 2 437 OZP, což představovalo 10,21% z celkového počtu nezaměstnaných a 11574 žen, jejich podíl na celkovém počtu uchazečů činil 51,5%. Ke konci prosince 2014 bylo evidováno 1 394 absolventů škol

všech stupňů vzdělání a mladistvých. Ti se podíleli na celkové nezaměstnanosti s 5,8%.
(Vechetová, online, 2014)

3 Možnosti využití ESF na trhu práce

Vzhledem k zaměření mé bakalářské práce se budu především zabývat sociálními skupinami, které jsou tímto problémem nejvíce dotčeny. Zejména se jedná o osoby zdravotně postižené, či osoby vyššího věku.

Evropská unie je představitelem největšího ekonomického bloku, jehož snahou je prosperita jednotlivých členských států a jejich obyvatel. Cílem ESF jsou problémy týkající se nezaměstnanosti. Formou finančních prostředků pomáhá podporovat využívání aktivních opatření, zejména v situaci, kdy se objevují problémy se zaměstnáváním.

V souvislosti s danou problematikou trhu práce si nyní dle obecného poslání ESF všeobecně vymezíme priority ESF, jejichž cílem je dosáhnout větší rovnováhy na trhu práce pomocí probíhajících projektů financovaných z ESF.

3.1 Evropský sociální fond (ESF)

Evropský sociální fond (ESF) je součástí tří strukturálních fondů Evropské unie. Představuje důležitou finanční složku pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Od roku 1957 podporuje financování aktivit členských zemí EU, při hledání práce a získání potřebných kvalifikací. (Wokoun; Lukáš; Kouřilová 2002, str. 36)

Řídicími orgány zodpovědnými za pomoc z ESF je Ministerstvo práce a sociálních věcí, dále Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Magistrát hlavního města Prahy.

3.2 Poslání ESF

K hlavnímu poslání ESF patří rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Konkrétně usiluje o:

- pomoc UoZ znevýhodněných skupin při vstupu na trh práce (uchazeči bez praxe, sociálně vyloučení, OZP, uchazeči vyššího věku),
- boj s diskriminací a nerovnostmi na trhu práce,
- rozvoj moderních způsobů organizace, podnikání a práce,

- zavedení odborného školení a vzdělávání.

V současnosti probíhá programovací období 2007 – 2013, toto období umožňuje čerpat prostředky z ESF a tím podporuje UoZ při vstupu na trh práce. Provádí monitoring, vyhodnocování situace na trhu práce. Skrze regionální individuální projekty, zajišťuje motivační program, individuální poradenství, ergodiagnostiku, rekvalifikace, pracovní rehabilitaci, doprovodná opatření, podporované zaměstnání a jiné aktivity. (ESF ČR, online, 2014,)

Během tohoto období jsou realizovány jednotlivé projekty, které budou ukončeny nejdéle v roce 2015.

V období 2007 – 2015 jsou v ČR využívány následující tři operační programy (OP)

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OPVK)
- OP Praha – Adaptabilita (OPPA)

3.3 Operační program lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)

OP LZZ je prostřednictvím projektů zaměřen na snížení nezaměstnanosti, profesní vzdělávání, začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti a zvýšení kvality veřejné správy a spolupracujících v uvedených oblastech. (ESF ČR, online, 2014) Operační program lidské zdroje a zaměstnanost je řízen MPSV, MŠMT, a financování je zajištěno z ESF a rozpočtu ČR.

Cílem OP LZZ je zvýšit zaměstnanost obyvatel v ČR.

Podpora aktivit, které lze financovat (MMR ČR, 2007, s.17):

Vzdělávání zaměstnanců – snaha udržet “ohrožená” místa zaměstnavatelů.

Možnost zaměstnavatelům předkládat a prezentovat projekty na další zaměstnávání svých zaměstnanců. Poskytování dotací pouze na přípravy podnikových vzdělávacích aktivit, včetně školení vlastních firemních lektorů.

Posílení politiky zaměstnanosti – zajištěna podpora služeb zaměstnanosti při umísťování dlouhodobě nezaměstnaných. Zaměření projektů na realizaci APZ. V rámci poradenských aktivit, v odborné praxi, zaměřené na krátkodobé pracovní příležitosti.

Podpořeny jsou také spolupracující instituce (školicí střediska, poradenská centra), pracující s uchazeči o zaměstnání.

Integrace ohrožených osob – podpora je poskytována subjektům pracujícím se znevýhodněnými osobami ve snaze je začlenit zpět na pracovní trh. Mezi ohrožené skupiny osob řadíme především osoby zdravotně postižené, etnické menšiny, imigranty, bezdomovce, osoby po výkonu trestu, oběti trestné činnosti nebo násilí. Cílem je odstranění nerovnosti pohlaví na trhu práce a to zvýšením příležitostí a možností pro ženy v oblasti vzdělávání, zaměstnání a podnikání.

Zvýšení kvality veřejné správy – finanční prostředky jsou poskytovány na modernizaci veřejných služeb, zvýšení kvality veřejné správy, vzdělávání, možnosti rozvoje úředníků a zefektivnění komunikace.

Podpora mezinárodní spolupráce – prostředky určené na podporu mezinárodní spolupráce mezi ČR a členskými státy EU, za účelem výměny dovedností a zkušeností, umožnění srovnávání a šíření práce v oblasti řízení a administrace ESF, sociálního začleňování, zaměstnanosti a dalšího vzdělávání.

3.4 Programy pro znevýhodněné skupiny obyvatel

Z programovacího období je umožněno znevýhodněným osobám v rámci Královéhradeckého kraje začlenit se do následujících regionálních individuálních projektů Program Aktivizace II. v KhK, Dovolte mi pracovat v KhK, Klíčové kompetence v KhK a národního individuálního projektu Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců.

Národní individuální projekt (NIP)

3.4.1 Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců

Popis projektu

Tento projekt je realizován prostřednictvím Úřadu práce České republiky prostřednictvím § 106 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jakožto nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Navazuje na projekty, jež jsou realizovány od roku 2009 v ČR s cílem podpořit odborný rozvoj zaměstnanců. Je zaměřen zejména na vzdělávání zaměstnanců, zaměstnavatelů a také na vzdělávání OSVČ, kteří mají i přes negativní vývoj ekonomiky na trhu stabilní pozici s možností přechodu k růstu.

Cíl projektu

Hlavním cílem projektu je podpora odborných znalostí a dovedností, zvyšování kompetencí stávajících i nově přijímaných zaměstnanců. Snahou je urychlit růst ekonomických aktivit podniků při přechodu od stabilního vývoje k vývoji prorůstovému.

- zvyšování konkurenceschopnosti podniků, rozvoj odborných dovedností a znalostí, důležitých pro zvýšení kvalifikace pracovní síly,
- potřebná podpora proexportního a obchodního potenciálu českých firem a podniků, posílení schopnosti zaměstnanců v rámci rozvíjení kariéry a udržení zaměstnání, zvýšení profesní mobility.

Cílová skupina

Cílovou skupinou jsou zaměstnavatelé, zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné, které nejsou zaměstnanci, tj., nemají zaměstnance.(ESF ČR, online, 2014)

Regionální individuální projekty (RIP)

3.4.2 Program Aktivizace II. v Královéhradeckém kraji

Popis projektu

Zaměření projektu na aktivní zapojení OZP na trhu práce. Je zde nabídnut individuální přístup ke klientovi vzhledem k potřebám cílové skupiny.

Projekt je realizován Úřadem práce v Hradci Králové. Ve všech okresech Královéhradeckého kraje jsou jednotlivé aktivity projektu zajišťovány dodavatelem.

Cíl projektu

Hlavním cílem projektu je zvýšení zaměstnanosti osob evidovaných na ÚP nebo osob ohrožených na trhu práce.

Cílová skupina

Do projektu budou doporučeni především osoby se zdravotním postižením (OZP), které jsou ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností nebo už dlouhodobě nezaměstnané.

Průběh projektu

V každém okrese budou 3 skupiny po 14 lidech, celkem bude podpořeno 180 osob. Každý účastník v projektu absolvuje motivační program v rozsahu cca 5-6 týdnů.

Po úspěšném absolvování bude klientům nabídnuta ergodiagnostika, rekvalifikace, příprava k práci nebo podporované zaměstnání. (ESF ČR, online,2013)

Aktivita realizovaná dodavatelem (Cepac, online, 2014) v rámci projektu Program Aktivizace II:

Motivační program

Cílem motivačního programu je zajistit schopnosti a dovednosti účastníkům, důležité pro posouzení k umístění na vhodné pracovní místo. Motivační program probíhá ve skupině.

Obsah motivačního programu je tvořen dílčími aktivitami:

Orientace na trhu práce	Dovednosti při hledání zaměstnání
Úvodní motivační setkání	Orientace v kariéře
Rozvoj osobnosti	Efektivní komunikace
Zdraví a životní styl	Práce s počítačem
Finanční gramotnost	Enviromentální osvěta
Bilanční diagnostika	

Ergodiagnostika

Podle výsledků z bilanční diagnostiky budou klienti absolvovat ergodiagnostické vyšetření. Ergodiagnostické vyšetření zajišťuje specializované zdravotnické zařízení. Na základě vyšetření se stanoví reálnost pracovního uplatnění účastníka z hlediska fyzických možností.

Příprava k práci

Je soustavná činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání. Příprava k práci je jednou z forem pracovní rehabilitace, jejímž obsahem je teoretická a praktická příprava pro zaměstnání. Na základě výsledků z bilanční diagnostiky nebo

ergodiagnostiky, bude příprava k práci doporučena těm účastníkům, kteří by obtížně hledali uplatnění na trhu práce, a nebo kteří budou vyžadovat zvláštní podporu a přístup.

Rekvalifikace

Při rekvalifikaci se bude vycházet z potřeb trhu práce, důležitých pro zvýšení úspěšnosti a uplatnění na trhu práce. Zvolená rekvalifikace se stanovuje na základě výsledků testů, individuální konzultace a diagnostických vyšetření.

Typy rekvalifikací zajišťované dodavatelem:

Obsluha osobního počítače, Obsluha osobního počítače dle sylabu ECDL, Tvorba www stránek, Operátor call centra, Základy podnikání, Účetnictví s využitím výpočetní techniky, Mzdové účetnictví, Strážný.

Podporované zaměstnání

U této aktivity jsou pro účastníky zajišťována vyhrazená společensky účelná pracovní místa.

Zadavatel poskytuje na toto místo mzdové příspěvky ve výši skutečně vyplacených příspěvků za zaměstnance. Do nákladů je započteno pojistné na sociální pojištění a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pracovní poměr musí být uzavřen na dobu nejméně 6 měsíců.

Výsledky

Předpokládá se, že bude podpořeno 180 osob, min. 110 účastníků obdrží osvědčení o úspěšném absolvování rekvalifikace. Na společensky účelné pracovní místo bude podpořeno mzdovým příspěvkem až 40 osob. (ESF ČR, online, 2013)

3.4.3 Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji

Popis projektu

Obsahem projektu je poradenský blok, který je zaměřen na rozvoj klíčových kompetencí, neboli dovedností tvořící základ pro schopnost jednat určitým způsobem. Ke klíčovým kompetencím patří kooperace, komunikace, samostatnost, zdůvodňování, kreativita při řešení problémů, učit se přemýšlet a hodnocení.

Po absolvování poradenského bloku následují rekvalifikace. Pro uplatnění na trhu práce mají klienti možnost absolvovat více rekvalifikací.

Zadavatelem bude podpořeno zprostředkované pracovní místo po dobu 6-12 měsíců, pro maximálně 60 absolventů, kteří úspěšně ukončili poradenský program nebo získali osvědčení z úspěšně absolvované rekvalifikace. Projekt je zajišťován dodavatelsky a financován z evropského sociálního fondu a rozpočtu ČR.

Cíl projektu

Hlavním cílem projektu je podpořit osoby starší 50 let formou zhodnocení a prosazení jejich dlouholetých zkušeností získaných z praxe a rozšířit jejich dovednosti o potřebné klíčové kompetence, tj. schopnost vyrovnávat se s inovacemi a zvládat nároky trhu práce. Klíčové kompetence nenahradí odborné znalosti, ale mohou vést k jejich lepšímu využívání. Tímto způsobem připravení klienti projektu budou umístěni na podpořené pracovní místo, aby měli možnost své zkušenosti i nové dovednosti ověřit v praxi, případně přesvědčit zaměstnavatele o svých kvalitách.

Cílová skupina

Cílovou skupinu tvoří uchazeči o zaměstnání starší 50-ti let, kterým je poskytována skrze jejich věk zvýšená péče (§33).

Průběh projektu

Aktivita probíhá ve všech okresech Královéhradeckého kraje. Ze všech 3 výběrů v jednotlivých okresech bude celkem sestaveno 15 skupin po 12 osobách. Projekt začíná poradenským blokem se zaměřením na rozvoj klíčových kompetencí. Podpořené pracovní místo v délce trvání 6-12 měsíců bude zprostředkováno max. 60 úspěšným absolventům poradenského bloku a těm, kteří úspěšně ukončili rekvalifikaci.

V rámci tohoto projektu jsou nabízeny tyto rekvalifikace:

Základy obsluhy osobního počítače, Základy podnikání, Obsluha elektrovozíku a motovozíku, Obsluha osobního počítače, Pracovník v sociálních službách.

Výsledky

Předpokládá se podpora 180 osob, z toho 150 osob obdrží osvědčení z úspěšně absolvovaného rekvalifikačního kurzu. Mzdový příspěvek bude poskytnut na

zprostředkované pracovní místo cca 60 klientům projektu, kde si budou moci ověřit své získané kompetence a případně získat trvalé zaměstnání. (ESF ČR, online, 2013)

4 Praktická část

Tato část kapitoly je věnována hlavnímu cíli výzkumu a dílčím cílům, které jsou transformovány do otázek použitých v dotazníku. V jednotlivých podkapitolách je definována volba výzkumné metody a techniky. Charakteristika nositelů informací, jejich volba a výběr. Na závěr podkapitoly se věnují popisu organizace a průběhu výzkumu a způsobu získaných informací.

4.1 Cíl výzkumu

Hlavním cílem mého výzkumu je zjistit očekávání a způsob, jakým byli respondenti o regionálních individuálních projektech Program Aktivizace II., Klíčové kompetence informováni a zda byla jejich očekávání v rámci projektu naplněna.

4.2 Dílčí výzkumné cíle

DC 1: Zjistit způsob informování a očekávání před vstupem do projektu Program Aktivizace II. a Klíčové kompetence.

DC 2: Zjistit očekávání a jejich naplnění po následném ukončení projektu Program Aktivizace II. a Klíčové kompetence.

4.3 Transformační kroky

Dílčí cíl	Výzkumná technika	Zdroj zjištění	Otázky do dotazníku
		Sociodemografické údaje	1. Pohlaví? 2. Věk? 3. Nejvyšší dosažené vzdělání? 4. Délka Vaší evidence před vstupem do projektu?
C1	Dotazník	Účastníci projektu Program Aktivizace II. a Klíčové kompetence	5. Jakým způsobem jste se o projektu dozvěděl/a? 6. Co jste od projektu očekával/a? 7. Účastnil/a jste se již v minulosti programů financovaných z ESF?
C2	Dotazník	Účastníci projektu Program Aktivizace II. a Klíčové kompetence	8. Kterého rekvalifikačního kurzu jste se v rámci projektu účastnil/a? 9. Byl/a jste umístěn/a během projektu na dotované pracovní místo? 10. Byla Vaše očekávání splněna?

4.4 Výzkumná strategie, volba výzkumných metod a technik

Vzhledem k počtu dotazovaných respondentů, od kterých byly získávány informace, jsem zvolila kvantitativní výzkum. Hlavním výzkumným nástrojem mé práce jsou dotazníky.

4.4.1 Výzkumná strategie, volba výzkumných metod

Možnost využití kvantitativního výzkumu lze tehdy, jednání se o jevy jednoduché a do určité míry poznané. Jedná se o výzkum na základě sesbíraných dat, který konstruuje obraz, který získává kontury v průběhu sběru a poznání jeho částí. (Hendl, 2005, s. 52) Tento výzkum je zaměřen na zhodnocení projektů a jejich přínos pro uchazeče o zaměstnání. Z tohoto důvodu si myslím, že tato zvolená strategie výzkumu je pro toto téma bakalářské práce vhodná. Pro získávání dat jsem zvolila kvantitativní dotazování a analýzu statistických údajů.

4.4.2 Výzkumné techniky

Zvolila jsem techniku dotazníku, protože jsem potřebovala získat informace od většího počtu respondentů. Pro získávání informací pomocí odpovědí respondentů je písemné dotazování velmi rozšířeným nástrojem, kdy respondenti písemně odpovídají na otázky v dotazníku. K výhodám tohoto dotazování patří zejména fakt, že respondent sám určí dobu potřebnou pro zodpovězení otázek. Nevýhodou je nižší návratnost, nemožnost dotazníky kontrolovat, nelze zachytit spontánní odpovědi. (Surynek; Komárková, 2001, s. 79-81)

Dotazník slouží pro hromadné získávání informací od respondentů, musí být přehledný, důležitý je jeho celkový vzhled a způsob formulace otázek.

V úvodu dotazníku byly obsaženy průvodní věty, které informovaly respondenty o důvodu a účelu dotazníkového šetření. Zároveň byli respondenti seznámeni s tím, že dotazníky jsou zcela anonymní a následně byli požádáni ke spolupráci při jejich vyplňování. Dotazníky obsahují celkem 10 uzavřených otázek.

Za každý projekt Program Aktivizace II. a Klíčové kompetence bylo vyzváno celkem 25 respondentů k vyplnění dotazníků.

4.5 Charakteristika nositelů informací, vstup do zkoumané oblasti

K naplnění stanovených výzkumných cílů je zapotřebí zajistit široké spektrum informací. Celkem bylo předloženo 50 kusů dotazníků. Z toho se vrátilo 50 vyplněných, což představuje 100% návratnost. U vrácených vyplněných dotazníků proběhla kontrola jejich správného vyplnění. Výzkumného šetření se tak zúčastnilo 25 respondentů za projekt Program Aktivizace II. a 25 respondentů za projekt Klíčové kompetence. Úkolem bylo zjistit zhodnocení projektu Program Aktivizace II a Klíčové kompetence a jak byla naplněna očekávání účastníků projektu.

4.6 Plán výzkumu

20.10. 2014 - 31.10.2014	Sestavení dotazníku
19.11. 2014 - 30. 11. 2014	Pilotáž
1.12. 2014 - 27.12.2014	Oslovení respondentů
1.1.2015 – 10.1.2015	Vyhodnocení

4.7 Organizace a průběh výzkumu

Hlavním cílem mého výzkumu bylo zjistit důvody vstupu účastníků do projektu a naplnění jejich očekávání v rámci regionálních individuálních projektů Program Aktivizace II a Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji.

Po definici hlavního výzkumného cíle se přechází k metodologickému ukotvení výzkumného šetření a následnému stanovení výzkumných technik. Poté dochází ke stanovení dílčích výzkumných cílů a z nich otázek do dotazníku.

Pro oslovení širokého spektra respondentů jsem zvolila uchazeče, kteří byli zařazeni v projektu Program Aktivizace II. a Klíčové kompetence. Dotazníky byly rozesílány těm, kteří souhlasili s jeho vyplněním. Respondenti byli poučeni o anonymitě dotazníku a o způsobu jeho navrácení. Na vyplnění a vrácení dotazníků byl stanoven časový prostor jeden měsíc.

Z vyplněných dotazníků byly odpovědi na jednotlivé otázky vyhodnoceny pomocí grafů. V závěrečné části výzkumu jsou data zpracovaná v návaznosti na definované dílčí cíle. Na základě zjištěných výsledků pak odpovídám na vytyčenou hlavní výzkumnou otázku.

4.8 Interpretace zjištěných informací

V rámci dotazníkového šetření jsem položila účastníkům projektu Program Aktivizace II. a Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji následující otázky:

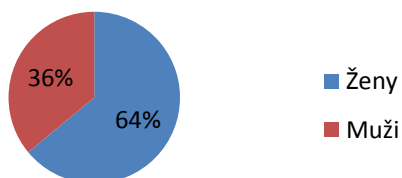
Otázka č. 1: Pohlaví

První otázka z dotazníkového šetření byla zaměřena na pohlaví respondentů.

Graf č. 4.4.1 znázorňuje složení skupiny, kterou tvoří 64% žen a 36% mužů.

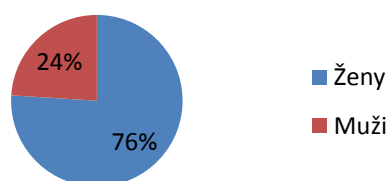
Z grafu 4.4.2 vyplývá zastoupení obou pohlavní v tomto počtu 76% žen a 24% mužů.

**Graf č. 4.4.1 Pohlaví
(Program Aktivizace II.)**



Pramen: Vlastní zdroj

**Graf č. 4.4.2 Pohlaví
(Klíčové kompetence)**

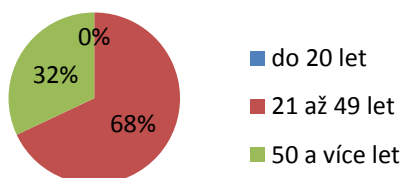


Pramen: Vlastní zdroj

Otázka č. 2: Věk

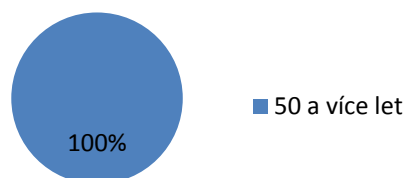
Níže uvedené grafy jsou zaměřeny na věk respondentů, kteří vybírali odpověď ze tří možností. V grafu č. 4.4.3 ve věkové kategorii 21 až 49 let odpovídalo 68% (17 respondentů) a od 50 a více let to bylo 32% (8 respondentů). Graf č. 4.4.4 dle cílové skupiny projektu tvoří počet respondentů od 50 a více let 100%.

**Graf č. 4.4.3 Věk
(Program Aktivizace II.)**



Pramen: Vlastní zdroj

**Graf č. 4.4.4 Věk
(Klíčové kompetence)**

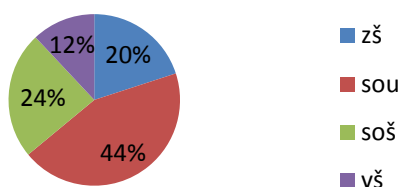


Pramen: Vlastní zdroj

Otázka č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání

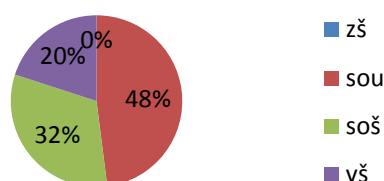
Otázka nabízela výběr ze čtyř možností. Největší počet dotázaných respondentů označilo vzdělání učňovské celkem za Aktivizaci II. 44% (11 osob) a 48% (12 osob) za Klíčové kompetence. Úplné střední vzdělání s maturitou označilo 24% (6 osob) a 32% (8 osob). Pouze 5 dotázaných (20%) u Aktivizace II. označili základní školu. Osoby s vysokoškolským vzděláním v tomto výzkumu tvořily 12% (3 osoby) a 20% (5 osob).

Graf č. 4.4.5 Vzdělání (Program Aktivizace II.)



Pramen: Vlastní zdroj

Graf č. 4.4.6 Vzdělání (Klíčové kompetence)

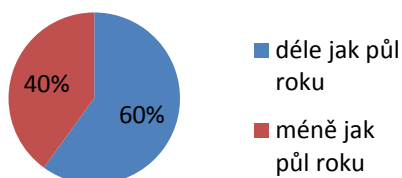


Pramen: Vlastní zdroj

Otázka č. 4: Délka Vaší evidence na ÚP před vstupem do projektu?

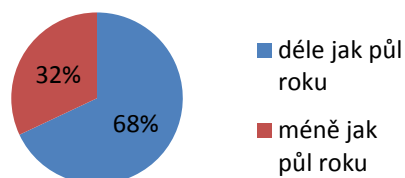
Čtvrtá otázka je zaměřena na délku evidence na ÚP před vstupem do projektu. Nejpočetnější skupina respondentů, kteří označili délku evidence delší jak půl roku obou projektů, tj. 60% (15 osob) za Aktivizaci II. a 68% (17 osob) za Klíčové kompetence. Zbýlých 40% (10 osob) a 32% (8 osob) respondentů označili délku kratší evidence na ÚP.

Graf č. 4.4.7 Délka evidence (Program Aktivizace II.)



Pramen: Vlastní zdroj

Graf č. 4.4.8 Délka evidence (Klíčové kompetence)

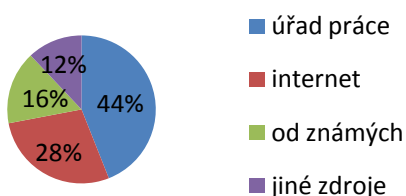


Pramen: Vlastní zdroj

Otázka č. 5: Jak jste se o projektu dozvěděl/a?

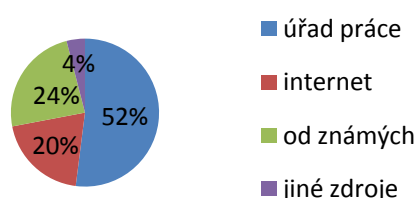
Cílem šesté otázky bylo zjistit, jak se respondenti o vzdělávacích aktivitách ESF dozvěděli. Pro 44% respondentů (11 osob) z Aktivizace II. a 52% respondentů (13 osob) z Klíčových kompetencí bylo hlavním impulzem doporučení od ÚP. Dalších 28% (7 osob) a 20% respondentů (5 osob) se o projektech dozvěděli z internetových stránek, 16% (4 osoby) a 24% (6 osob) od známých a zbylých 12% (3 osoby) a 4% (1 osoba) z jiných zdrojů.

Graf č. 4.4.9 Informace o projektu (Program Aktivizace II.)



Pramen: Vlastní zdroj

Graf č. 4.4.10 Informace o projektu (Klíčové kompetence)

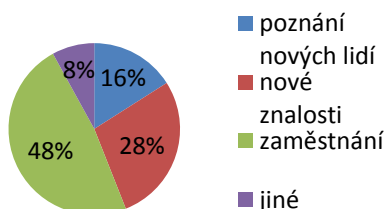


Pramen: Vlastní zdroj

Otázka č. 6: Co jste od projektu očekával/a?

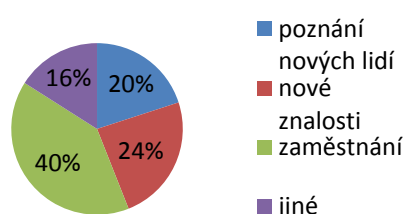
Z níže uvedených grafů vyplývá, že hlavním očekáváním od obou projektů bylo pro 48% respondentů (12 osob) z Aktivizace II. a 40% respondentů (10 osob) z Klíčových kompetencí získání dotovaného zaměstnání. Poté následovala očekávání za účelem získání nových znalostí, tuto možnost označilo 28% (7 osob) a 24% (6 osob) respondentů. Možnost poznání nových lidí označilo 16% (4 osoby) a 20% (5 osob). Na odpověď „jiné“ odpovědělo 8% (2 osoby) a 16% (4 osoby) dotázaných respondentů.

Graf č. 4.4.11 Očekávání od projektu (Program Aktivizace II.)



Pramen: Vlastní zdroj

Graf č. 4.4.12 Očekávání od projektu (Klíčové kompetence)

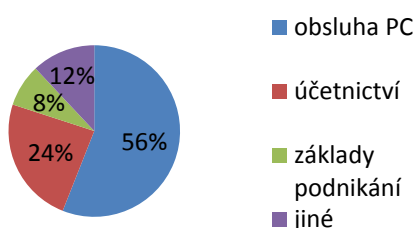


Pramen: Vlastní zdroj

Otázka č. 7: Kterého rekvalifikačního kurzu jste se v rámci projektu účastnil/a?

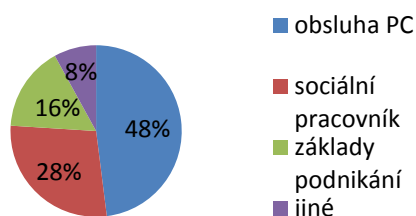
Tato otázka se zabývá počtem dotázaných osob, které využily rekvalifikaci k zvýšení a prohloubení své dosavadní kvalifikace. Graf č. 4.4.13 celkem se účastnilo rekvalifikačního kurzu 25 respondentů: Obsluha osobního počítače 56% (14 osob), Účetnictví 24% (6 osob), Základy podnikání 8% (2 osoby), jiné rekvalifikační kurzy označilo 12% (3 osoby). U grafu č. 4.4.14 označilo variantu Obsluha osobního počítače 48% (12 osob), Základy podnikání 16% (4 osoby), Pracovníci v sociálních službách 28% (7 osob) a jiné 8% (2 osoby).

Graf č. 4.4.13 Rekvalifikační kurz (Program Aktivizace II.)



Pramen: Vlastní zdroj

Graf č. 4.4.14 Rekvalifikační kurz (Klíčové kompetence)

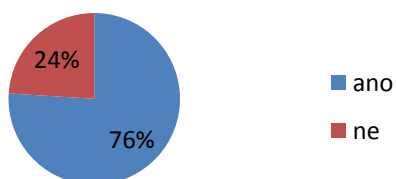


Pramen: Vlastní zdroj

Otázka č. 8: Byl/a jste umístěn/a během projektu na dotované místo?

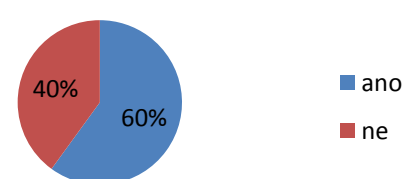
Na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že v rámci Programu Aktivizace II. bylo umístěno na dotované pracovní místo 76% respondentů (19 osob) a v projektu Klíčové kompetence 60% respondentů (15 osob). Zbýlých 24% (6 osob) a 40% respondentů (10 osob) označili odpověď „ne“.

Graf č. 4.4.15 Dotované místo (Program Aktivizace II.)



Pramen: Vlastní zdroj

Graf č. 4.4.16 Dotované místo (Klíčové kompetence)

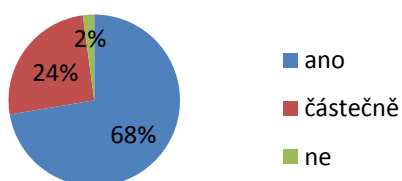


Pramen: Vlastní zdroj

Otázka č. 9: Byla Vaše očekávání splněna?

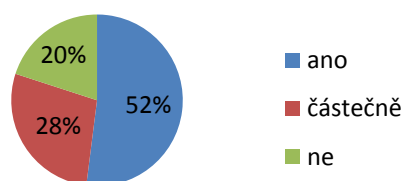
Z vyplněného dotazníku bylo zjištěno, že u Programu Aktivizace II. potvrdilo 68% respondentů (17 osob) splnění jejich očekávání s odpovědí „ano“, 24% dotázaných (6 osob) zvolilo odpověď „částečně“, jen 8% respondentů (2 osoby) uvedlo odpověď „ne“. Respondenti z Klíčových kompetencí označili odpovědi s následujícím počtem, odpověď „ano“ 52% (13 osob), „částečně“ 28% (7 osob) a odpověď „ne“ 20% (5 osob).

Graf č. 4.4.17 Splněná očekávání (Program Aktivizace II.)



Pramen: Vlastní zdroj

Graf č. 4.4.18 Splněná očekávání (Klíčové kompetence)

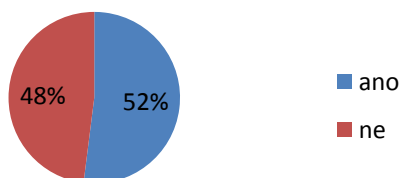


Pramen: Vlastní zdroj

Otázka č. 10: Účastnil/a jste se již v minulosti programů financovaných z ESF?

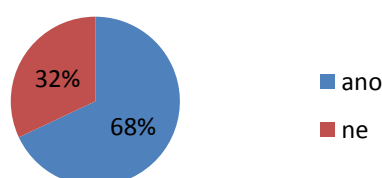
Dle výzkumu bylo zjištěno za Program Aktivizace II., že 52% respondentů (13 osob) potvrdilo zkušenost s jinými programy financovanými ESF již z minulých let. Odpověď „ne“ zvolilo 48% respondentů (12 osob), které ještě doposud neabsolvovali podobný program. U Klíčových kompetencí označilo odpověď „ano“ 68% respondentů (17 osob) a 32% dotázaných respondentů (8 osob) se s podobnými programy nesešli.

Graf č. 4.4.19 Předěšlá účast na programech ESF (Program Aktivizace II.)



Pramen: Vlastní zdroj

Graf č. 4.4.20 Předěšlá účast na programech ESF (Klíčové kompetence)



Pramen: Vlastní zdroj

4.5 Závěr výzkumu

Hlavním cílem mého výzkumu bylo zjistit očekávání a způsob, jakým byli respondenti o regionálních individuálních projektech Program Aktivizace II., Klíčové kompetence informováni a zda byla jejich očekávání v rámci projektu naplněna.

Analýzou průzkumu vycházející z výsledků dotazníkového šetření za projekt Program Aktivizace II. v KhK byla zjištěna vyrovnanost v zastoupení obou pohlaví, ženy tvoří 64 % a muži 36%. Projekty poskytují rovné podmínky a možnosti jak pro ženy, tak i pro muže bez rozdílu. Projekt byl zastoupen početnější skupinou dotázaných 68% tvořící věkovou kategorii 21 až 49 let (z 25 respondentů). Následující otázka byla zaměřena na nejvyšší dosažený stupeň vzdělání klientů, kde největší počet dotazovaných (25 respondentů) má vzdělání střední odborné s vyučením. Podle tohoto čísla je zřejmé, že pro tuto skupinu lidí není situace na trhu práce jednoduchá a je zapotřebí se neustále vzdělávat. Čtvrtá otázka byla směřována na délku evidence na ÚP před vstupem do projektu, kde 60% dotazovaných tvoří evidenci delší jak půl roku. Zde bych chtěla poukázat na nelehkou situaci OZP při vyhledávání zaměstnání na trhu práce. Největší počet uchazečů (44%) se o možnosti absolvovat projekt dozvěděli na ÚP, kde obdrželi od své referentky informace a následně doporučení. 48% uchazečů (z celkového počtu 25 dotazovaných) vstoupilo do projektu za účelem umístění na dotované pracovní místo. S velkým zájmem jsem se zaměřila na otázku kolik z dotazovaných osob bylo podpořeno umístěním na dotované místo, výsledek byl pro mne překvapivý. Celkem bylo podpořeno dotovaným zaměstnáním 76% respondentů z vlastního výzkumu.

Pro většinu dotázaných splnil projekt Aktivizace II. jejich očekávání. V minulosti se podobných programů financovaných z ESF účastnilo 52% dotazovaných.

Podle mého názoru je Program Aktivizace II velmi dobře zpracován pro danou cílovou skupinu OZP. Díky tomuto projektu měly tyto osoby možnost se účastnit dílčích aktivit (viz kapitola 3.4.1.), během kterých si rozvinuly a zvýšily schopnosti a dovednosti důležité pro uplatnění na trhu práce.

Druhá analýza průzkumu se týká projektu Klíčové kompetence v KhK. Z dotazníkového šetření byla zjištěna vyrovnanost obou pohlaví, ženy tvoří 76 % a muži 24%. S ohledem na cílovou skupinu byl projekt zastoupen skupinou tvořící věkovou kategorii 50 a více

let (100% z celkového počtu 25 respondentů). Třetí otázka sezabývala nejvyšším dosaženým stupněm vzdělání klientů, kde největší počet dotazovaných tvoří učňovské vzdělání (48% z celkového počtu 25 respondentů). Následující otázka byla směřována na délku evidence na ÚP před vstupem do projektu, až 68% dotazovaných tvoří evidenci delší jak půl roku. Podle tohoto čísla je zřejmé, že pro tuto skupinu osob není situace na trhu práce jednoduchá z hlediska diskriminace vyššího věku a je zapotřebí se neustále vzdělávat a podporovat při umísťování na dotovaná pracovní místa. Převážná většina dotazovaných (52%) získali informace o projektu od své referentky na ÚP. Na otázku: *Co jste od projektu očekával/a?* Odpověděla většina dotázaných respondentů (40%) za účelem umístění na dotované pracovní místo. Také u tohoto projektu jsem zájem směřovala na otázku, kolik z dotazovaných osob bylo podpořeno umístěním na dotované místo. Celkem bylo podpořeno zaměstnáním 60% respondentů.

Pro většinu dotázaných byla v projektu splněna očekávání. S obdobnými programy financovanými z ESF se dle výsledků setkalo již v minulosti 68% dotazovaných.

Spolupráce s uchazeči obou skupin (OZP, osoby nad 50 let) byla pro mě nejen zajímavá, ale i pracovním přínosem zkušeností.

Tito uchazeči jsou závislí na pomoci, kterou je potřeba jim poskytnout a jsou za ní velice vděční. Za vidinou zlepšení finanční situace bylo pro ně největší motivací zprostředkované dotované zaměstnání, na kterém po určitou dobu pracovali.

Při práci s klienty jsem měla příležitost pozorovat určité změny v chování uchazečů před vstupem do projektu a po jeho ukončení. Nejdůležitějším prvotním krokem bylo probudit v uchazečích zájem o život a vytrhnout je ze svého zaběhnutého denního stereotypu, ve kterém doposud žili. Během projektu se pracovalo na zvýšení sebevědomí těchto klientů, aby se naučili více důvěřovat svým dovednostem a schopnostem, které si vyzkoušeli, případně doplnili v průběhu dílčích aktivit projektu a tím získali naději na znovunavrácení se do pracovního procesu.

Prvním návrhem na zlepšení projektů by bylo navýšení rozpočtu a počtu uchazečů, kteří by dostali možnost účastnit se projektu a tím zvýšit jejich možnosti s uplatněním na trhu práce.

V současné době je v obou projektech podporováno 180 osob, tzn. na každý okres připadá 36 osob. Dle svých poznatků z praxe se mi osvědčilo pracovat s menším počtem uchazečů vstupujících do projektu, je zde zaručena efektivita, protože se s klienty

pracuje individuálně. V případě navýšení podporovaných osob v projektech, by bylo zapotřebí rozšíření jak týmu realizačního ze strany úřadu práce, tak týmu ze strany dodavatele.

K druhému návrhu na zlepšení bych zmínila důležitost zapojení účastníka projektu do většího počtu individuálních konzultací s odbornými pracovníky. V rámci těchto konzultací by se pracovníci s účastníky projektu lépe poznali a ve spolupráci s dodavatelem dle požadavků, schopností a dovedností účastníka přizpůsobili výběr vhodného dotovaného místa (SÚPM).

ZÁVĚR

Hlavním cílem mého výzkumu bylo zjistit očekávání a způsob, jakým byli respondenti o regionálních individuálních projektech Program Aktivizace II., Klíčové kompetence informováni a zda byla jejich očekávání v rámci projektu naplněna.

Převaha nabídky práce nad poptávkou způsobuje negativní sociální a ekonomické důsledky a dochází k hromadnému propouštění zaměstnanců. Nejčastější rizikové skupiny osob na trhu práce, které jsou ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, jsou především osoby zdravotně postižené, osoby nad 50 let, mladiství bez praxe, ženy pečující o děti a domácnost. Tyto osoby se vyznačují převážně nízkou kvalifikací, nedostatečnými dovednostmi a znalostmi týkající se práce s počítači a jazykovou vybaveností. Dle mého názoru je důležité, aby těmto osobám evidovaným na úřadu práce byla nabídnuta pomoc ve formě vzdělávacích programů (rekvalifikace, projekty ESF), díky nimž si zvýší své dosavadní schopnosti a dovednosti potřebné pro budoucí zaměstnání. Nezaměstnanost představuje pro jednotlivce sociální a ekonomické dopady. K nejvážnějším patří zhoršení zdravotního stavu, ztráta statusu v rodině, snížení životní úrovně, změna vnímání času a sociální izolace.

V této situaci jsou zde k dispozici projekty financované z ESF, které mohou pomoci snížit nezaměstnanost. Hlavní pozornost jsem zaměřila na regionální individuální projekty Program Aktivizace II. a Klíčové kompetence, jejichž hlavním cílem je vzdělávání prostřednictvím dílčích aktivit a různých rekvalifikací. V průběhu těchto aktivit jsou klientům podávány informace týkající se uplatnění na trhu práce. Podstatnou roli zde hrají i úřady práce, které prostřednictvím referentů a odborných poradců podávají informace o projektech příslušným uchazečům o zaměstnání.

K tomuto zjištění jsem dospěla i z dotazníkového šetření, které bylo zaměřeno na osoby se zdravotním postižením a osoby nad 50 let, kde většina dotazovaných odpovědělo, že jim byly poskytnuty informace o projektu především na úřadu práce.

Hlavním očekáváním před vstupem do projektu bylo získání dotovaného pracovního místa a získání nových znalostí a dovedností. Dle výsledků výzkumu byla očekávání projektu Programu Aktivizace II. a Klíčové Kompetence naplněna.

Existence projektů bohužel nestačí. Ze strany úřadů práce je poskytována maximální podpora rizikovým osobám, ale důležitý je zájem těchto osob se projektů účastnit. S tím

souvisí ochota dále se vzdělávat či absolvovat vhodné rekvalifikační kurzy pro zvýšení uplatnění na trhu práce.

Osobně se podílím na řízení projektů pro rizikové skupiny obyvatel. V rámci jednotlivých projektů jsem měla možnost získat zkušenosti s cílovými skupinami uchazečů a zároveň se mi rozšířil pohled na danou problematiku.

Seznam 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.; 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.
- FUCHS, K.; TULEJA, P. *Základy ekonomie*. 2. rozš. vyd. Praha: EKOPRESS, 2005. 348 s. ISBN 80-86119-74-2.
- GIDDENS, A. *Sociologie*. 1. Praha: Agro, 1999. 595 s. ISBN 80-720-3124-4.
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál, 2005. 407 s. ISBN 80-7367-040-2.
- HOLMAN, R. *Ekonomie*. 2. přepracované a doplněné vydání, Praha: C. H. Beck, 2001, 714 s. ISBN 80-717-9387-6.
- 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.
- 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*. 2. dopl. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 172 s. ISBN 80-85850-60-5.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON - Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- MATOUŠEK, O. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005, 352 s. ISBN 80-7367-002-X.
- Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. *Abeceda fondů Evropské unie 2007 – 2013*. Praha 2007, 29 s.

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

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

SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press, 2001, 160 s. ISBN 80-726-1038-4.

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

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.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. rozšíř. a přeprac. Vyd. Praha. Portál, 2008, 872 s. ISBN 978-80-7367-414-4.

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

WOKOUN, R.; LUKÁŠ, Z.; KOUŘTLOVÁ, J. *Výkladový slovník regionální a strukturální politiky Evropské unie*. 1. vyd. Praha; ICEF, 2002. 168 s. ISBN 80-86412-18-0.

Internetové zdroje

CEPAC. *Ergodiagnostika*. [online]. nedatováno [cit. 2014-12-27]. Dostupné z: <<http://aktivizace2.dev.cepac.cz/aktivity-projektu/aktivita-ergodiagnostika/>>.

CEPAC. *Motivační program*. [online]. nedatováno [cit. 2014-12-27]. Dostupné z: <<http://aktivizace2.dev.cepac.cz/aktivity-projektu/aktivita-motivacni-program/>>.

CEPAC. *Podpora pracovních míst* [online]. nedatováno [cit. 2014-12-27]. Dostupné z: <<http://aktivizace2.dev.cepac.cz/aktivity-projektu/aktivita-podpora-pracovnich-mist/>>.

CEPAC. *Pro zaměstnavatele 2* [online]. nedatováno [cit. 2015-01-21]. Dostupné z <<http://aktivizace2.dev.cepac.cz/pro-zamestnavatele-2/>>

CEPAC. *Pro zaměstnavatele 2* [online]. nedatováno [cit. 2015-01-21]. Dostupné z <<http://kkkk.dev.cepac.cz/pro-zamestnavatele-2/>>

CEPAC. *Příprava k práci* [online]. nedatováno [cit. 2014-12-27]. Dostupné z: <<http://aktivizace2.dev.cepac.cz/aktivity-projektu/aktivita-priprava-k-praci/>>.

CEPAC. *Rekvalifikace* [online]. nedatováno [cit. 2014-12-27]. Dostupné z: <<http://aktivizace2.dev.cepac.cz/aktivity-projektu/aktivita-rekvalifikace/>>.

CZSO. *Okresy*. [online]. nedatováno, poslední revize 25. 6. 2013 [cit. 2015-01-20]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/okresy>>.

ESF ČR. *Evropský sociální fond v ČR*. [online]. nedatováno [cit. 2014-12-14]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

ESF ČR. *Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců* [online]. 2014, poslední revize 25. 11. 2014 [cit. 2014-12-20] Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/projekty/podpora-odborneho-vzdelavani-zamestnancu>>.

ESF ČR. *Program Aktivizace 2 v Královéhradeckém kraji* [online]. 2012, poslední revize 29. 10. 2013 [cit. 2014-12-20]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/projekty/program-aktivizace-ii-v-kralovehradeckem-kraji>>.

ESF ČR. *Projekty Klíčové kompetence*. [online]. 2013, poslední revize 29. 10. 2013 [cit. 2014-12-20]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/projekty/klicove-kompetence-v-kralovehradeckem-kraji?highlightWords=Kl%C3%AD%C4%8Dov%C3%A9+Kompetence>>.

ESF ČR. *Příručka D7*. [online]. nedatováno [cit. 2014-11-21]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prirucka-d7>>.

MPSV. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. nedatováno, poslední revize 19. 7. 2007 [cit. 2015-1-21]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/4449>>.

Vechetová L. *Měsíční statistická zpráva, prosinec 2014*. [online]. 2014 [cit. 2015-02-1]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/nezamestnanost_v_cislech/vyvoj_hkk_prosinec.pdf>.

Právní normy

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 33

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 67

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

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §106

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §109

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 113

Seznam grafů

Graf č. 1.1.2.1 Trh práce – nabídková křivka.....	14
Graf č. 1.1.2.2 Trh práce – poptávková křivka.....	15
Graf č. 4.4.1 Pohlaví (Program Aktivizace II)	39
Graf č. 4.4.2 Pohlaví (Klíčové kompetence)	39
Graf č. 4.4.3 Věk (Program Aktivizace II).....	39
Graf č. 4.4.4 Věk (Klíčové kompetence).....	39
Graf č. 4.4.5 Vzdělání (Program Aktivizace II)	40
Graf č. 4.4.6 Vzdělání (Klíčové kompetence).....	40
Graf č. 4.4.7 Délka evidence (Program Aktivizace II).....	40
Graf č. 4.4.8 Délka evidence (Klíčové kompetence).....	40
Graf č. 4.4.9 Informace o projektu (Program Aktivizace II).....	41
Graf č. 4.4.10 Informace o projektu (Klíčové kompetence).....	41
Graf č. 4.4.11 Očekávání od projektu (Program Aktivizace II)	41
Graf č. 4.4.12 Očekávání od projektu (Klíčové kompetence).....	41
Graf č. 4.4.13 Rekvalifikační kurz (Program Aktivizace II).....	42
Graf č. 4.4.14 Rekvalifikační kurz (Klíčové kompetence).....	42
Graf č. 4.4.15 Dotované místo (Program Aktivizace II)	42
Graf č. 4.4.16 Dotované místo (Klíčové kompetence)	42
Graf č. 4.4.17 Splněná očekávání (Program Aktivizace II).....	43
Graf č. 4.4.18 Splněná očekávání (Klíčové kompetence)	43
Graf č. 4.4.19 Předehlá účast na programech ESF (Program Aktivizace II).....	43
Graf č. 4.4.20 Předehlá účast na programech ESF (Klíčové kompetence).....	43

Seznam příloh

Příloha I: Dotazník pro vyhodnocení projektu Program Aktivizace II. v KhK

Příloha II: Dotazník pro vyhodnocení projektu Klíčové kompetence v KhK

Příloha III: Informační leták Program Aktivizace II. v KhK

Příloha IV: Informační leták Klíčové kompetence v KhK

Příloha V: Mapa okresy Královéhradeckého kraje

Příloha VI: Podíl nezaměstnaných osob v okresech Královéhradeckého kraje a v ČR k 31. 12. 2014 (%)

Příloha VII: Prioritní osy Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost

Příloha I:

Dotazník pro vyhodnocení projektu Program Aktivizace II. v KhK

Prosím Vás o vyplnění dotazníku, jehož výsledky budou využity pro účely bakalářské práce na téma „Možnosti využití ESF při ovlivňování trhu práce“. Dotazník je zcela anonymní.

1. Pohlaví

- Žena
- Muž

2. Věk

- Do 20 let
- 21 až 49 let
- 50 a více let

3. Nejvyšší dosažené vzdělání

- Základní
- Střední odborné (vyučen)
- Středoškolské s maturitou
- vysokoškolské

4. Délka Vaší evidence před vstupem do projektu?

- Více jak 6 měsíců
- Méně jak 6 měsíců
- Nevím

5. Jakým způsobem jste se o projektu dozvěděl/a?

- Úřad práce
- Internet
- Od známých
- Jiné zdroje

6. Co jste od projektu očekával/a?

- Poznání nových lidí
- Nové znalosti
- Zaměstnání
- Jiné

7. Kterého rekvalifikačního kurzu jste se v rámci projektu účastnil/a?

- Práce s PC
- Účetnictví
- Základy podnikání
- Jiné

8. Byl/a jste umístěn/a během projektu na dotované místo?

- Ano
- Ne

9. Byla Vaše očekávání splněna?

- Určitě ano
- Částečně
- Ne

10. Účastnil/a jste se již v minulosti programů financovaných z ESF?

- Ano
- Ne

Pramen: Vlastní zdroj

Příloha II:

Dotazník pro vyhodnocení projektu Klíčové kompetence v KhK

Prosím Vás o vyplnění dotazníku, jehož výsledky budou využity pro účely bakalářské práce na téma „Možnosti využití ESF při ovlivňování trhu práce“. Dotazník je zcela anonymní.

1. Pohlaví

- Žena
- Muž

2. Věk

- Do 20 let
- 21 až 49 let
- 50 a více let

3. Nejvyšší dosažené vzdělání

- Základní
- Střední odborné (vyučen)
- Středoškolské s maturitou
- vysokoškolské

4. Délka Vaší evidence před vstupem do projektu?

- Více jak 6 měsíců
- Méně jak 6 měsíců
- Nevím

5. Jakým způsobem jste se o projektu dozvěděl/a?

- Úřad práce
- Internet
- Od známých
- Jiné zdroje

6. Co jste od projektu očekával/a?

- Poznání nových lidí
- Nové znalosti
- Zaměstnání
- Jiné

7. Kterého rekvalifikačního kurzu jste se v rámci projektu účastnil/a?

- Práce s PC
- Pracovníci v sociálních službách
- Základy podnikání
- Jiné

8. Byl/a jste umístěn/a během projektu na dotované místo?

- Ano
- Ne

9. Byla Vaše očekávání splněna?

- Určitě ano
- Částečně
- Ne

10. Účastnil/a jste se již v minulosti programů financovaných z ESF?

- Ano
- Ne

Pramen: Vlastní zdroj

Příloha III: Informační leták Program Aktivizace II. v KhK



esf evropský sociální fond v ČR EVROPSKÁ UNIE OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST www.esfcr.cz

PROGRAM AKTIVIZACE II v Královéhradeckém kraji

REGISTRAČNÍ ČÍSLO PROJEKTU: CZ.1.04/2.1.00/70.00037

Jedním z cílů projektu „**Program aktivizace II v Královéhradeckém kraji**“, je nalézt vhodné pracovní uplatnění pro uchazeče o zaměstnání.
Tito uchazeči vstoupili do projektu, aby si zvýšili motivaci k zaměstnání a našli vhodného zaměstnavatele.

V případě, že Vás projekt zaujal a chcete pomoci těmto lidem s uplatněním na trhu práce, nebo právě hledáte nové zaměstnance, jsou následující informace určeny právě Vám.

Co pro Vás zabezpečíme:

- výběr a motivace vhodného zájemce o Přípravu k práci - teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání
- výběr a motivace vhodného zájemce na Vaše nové pracovní místo z řad účastníků projektu
- mzdový příspěvek na společensky účelné pracovní místo

Pracovní místa budou v rámci projektu vytvářena formou:

- společensky účelného pracovního místa vyhrazeného na dobu 6-ti až 12-ti měsíců


Výše mzdového příspěvku je 14 000,- Kč superhrubé mzdy za měsíc, při minimálně 6-ti hodinové pracovní době.

Kontakty pro zájemce z řad zaměstnavatelů:
www.cepac.cz - sekce aktuality
587 438 299

TENTO PROJEKT JE FINANCOVÁN Z EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU PROSTŘEDNICTVÍM OPERAČNÍHO PROGRAMU LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST A STÁTNÍHO ROZPOČTU ČR.

Zdroj:<http://aktivizace2.dev.cepac.cz/pro-zamestnavatele-2/>

Příloha IV: Informační leták Klíčové kompetence v KhK



esf evropský sociální fond v ČR
evropská unie
OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚTNANOST
PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

**KLÍČOVÉ KOMPETENCE
v Královéhradeckém kraji**
REGISTRAČNÍ ČÍSLO PROJEKTU: CZ.1.04/2.1.00/70.00047

Jedním z cílů projektu „**Klíčové kompetence v Královéhradeckém kraji**“, je nalézt vhodné pracovní uplatnění pro uchazeče o zaměstnání.
Tito uchazeči vstoupili do projektu, aby si zvýšili motivaci k zaměstnání a našli vhodného zaměstnavatele.

V případě, že Vás projekt zaujal a chcete pomoci těmto lidem s uplatněním na trhu práce, nebo právě hledáte nové zaměstnance, jsou následující informace určeny právě Vám.

Co pro Vás zabezpečíme:

- výběr a motivace vhodného zájemce na Vaše nové pracovní místo z řad účastníků projektu
- mzdový příspěvek na společensky účelné a nově vytvořené pracovní místo

Pracovní místa budou v rámci projektu vytvářena formou:

- společensky účelného pracovního místa vyhrazeného na dobu 6-ti až 12-ti měsíců
- nově vytvořených pracovních míst

Výše mzdového příspěvku je 15 000,- Kč superhrubé mzdy za měsíc u společensky účelného pracovního místa, nebo 24 000,- Kč superhrubé mzdy za měsíc u nově vytvořeného pracovního místa.

Kontakty pro zájemce z řad zaměstnavatelů:
www.cepac.cz - sekce aktuality
587 438 299

TENTO PROJEKT JE FINANCOVÁN Z EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU PROSTŘEDNICTVÍM OPERAČNÍHO PROGRAMU LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚTNANOST A STÁTNÍHO ROZPOČTU ČR.

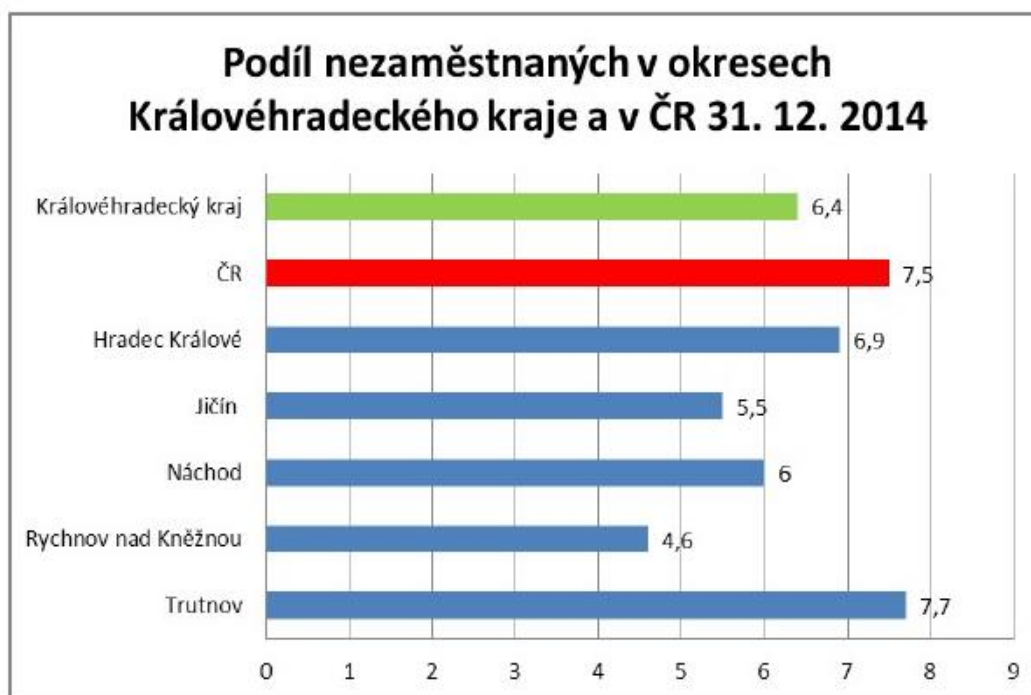
Zdroj: <http://kkkk.dev.cepac.cz/pro-zamestnavatele-2/>

Příloha V: Mapa okresy Královéhradeckého kraje



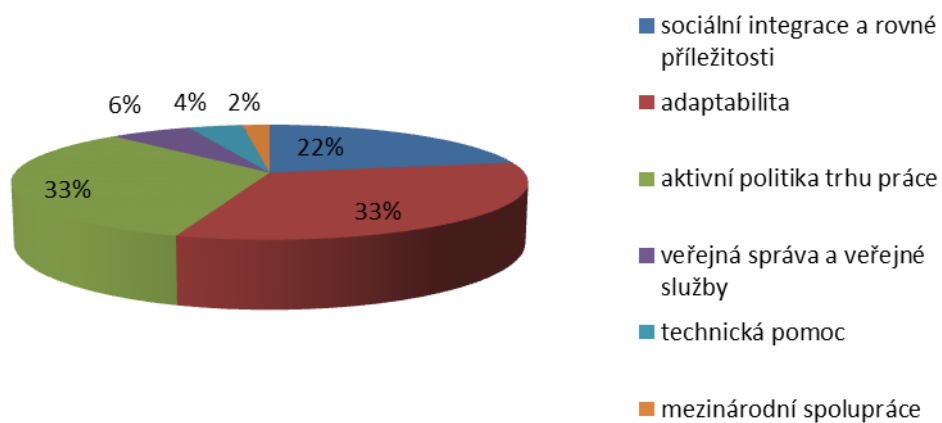
Zdroj: <http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/okresy>

Příloha VI: Podíl nezaměstnaných osob v okresech Královéhradeckého kraje a v ČR k 31. 12. 2014 (%)



Zdroj:http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/nezamestnanost_v_cislech/prosinec_2014.pdf

Příloha VII. Prioritní osy Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost



Zdroj:<http://www.mpsv.cz/cs/4449>