

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

bakalářské kombinované studium
2011 – 2012

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Hana Burdová, DiS.

**Regionální individuální projekty
zaměřené na zvýšení zaměstnanosti v Plzeňském kraji**

Praha 2012

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Radka Trylčová

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor Combined Studies
2011 - 2012

BACHELOR THESIS

Hana Burdová, DiS.

**Regional individual projects
for employment increase in the Pilsen Region**

Prague 2012

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Radka Trylčová

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Manětíně dne 1.3.2012

Hana Burdová

Poděkování

Děkuji Mgr. Radce Trylčové, ředitelce Regionální hospodářské komory Plzeňského kraje za cenné rady, podněty a připomínky při zpracování bakalářské práce. Dále děkuji Ing. Pavle Janovské, vedoucí referátu projektů EU Úřadu práce ČR - krajské pobočky v Plzni za informace a odborné konzultace k regionálním individuálním projektům.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou regionálních individuálních projektů zaměřených na zvýšení zaměstnanosti uchazečů o práci a osob ohrožených na trhu práce. Obsahuje jak teoretický pohled na nezaměstnanost, její negativní dopady, možnosti aktivní politiky zaměstnanosti, tak konkrétní údaje týkající se stavu na trhu práce v Plzeňském kraji. Podstatná část je věnována jednotlivým projektům, jejich cílům, obsahům, aktivitám a u dvou ukončených projektů také jejich vyhodnocení.

Klíčové pojmy

Aktivní politika zaměstnanosti, aktivity projektu, cílové skupiny, Evropský sociální fond, individuální poradenství, nezaměstnanost, operační program, rekvalifikační kurzy, regionální individuální projekty, trh práce, uchazeči o zaměstnání, zaměstnanost.

Annotation

This thesis focuses on individual regional projects aimed at employment increase of seekers and people at risk in the labor market. It contains both a theoretical perspective on unemployment and its negative impacts, opportunities of active employment policy, and specific data regarding the state of the labor market in the Pilsen Region. A substantial part is devoted to individual projects, their objectives, contents, activities, and at two finished projects it also includes their evaluation.

Key words

Active employment policy, project activities, target groups, European Social Fund, individual counseling, unemployment, Operational Programme, retraining courses, regional individual projects, labour market, job seekers, employment.

OBSAH

ÚVOD	8
1 Nezaměstnanost – teoretický pohled	10
1.1 Vymezení základních pojmů	10
1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost	13
1.3 Ohrožené skupiny uchazečů na trhu práce	15
1.4 Aktivní politika zaměstnanosti	17
1.4.1 Evropský sociální fond	19
1.4.2 Regionální individuální projekty	23
2 Situace na trhu práce v Plzeňském kraji	25
2.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v posledním desetiletí	25
2.2 Analýza současného stavu a vývoje	26
2.3 Výdaje na politiku zaměstnanosti	30
3 Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji	31
3.1 S pomocí za prací (v Plzeňském kraji)	32
3.1.1 Cílová skupina, cíle projektu, základní údaje	32
3.1.2 Aktivity projektu a jejich vyhodnocení	33
3.2 Aktivně do práce (v Plzeňském kraji)	41
3.2.1 Cílová skupina, cíle projektu, základní údaje	41
3.2.2 Aktivity projektu a jejich vyhodnocení	42
3.3 Porovnání ukončených projektů	49
3.4 Probíhající projekty	51
3.4.1 Rodina není handicap (v Plzeňském kraji)	51
3.4.2 Začni znovu (v Plzeňském kraji)	54
3.5 Připravované projekty	56
3.5.1 Využijme zkušeností (v Plzeňském kraji)	56
3.5.2 Portfolio absolventa (v Plzeňském kraji)	57
ZÁVĚR	58
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	60
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	62
SEZNAM PŘÍLOH	63

ÚVOD

Nezaměstnanost je významným globálním problémem současnosti, jejím důsledkem jsou dalekosáhlé ekonomické a sociální dopady na lidskou společnost. Již historicky byla jedním ze sledovaných a diskutovaných jevů tržních hospodářství a v 70. letech minulého století dosáhla znepokojivých rozměrů. Pro vlády moderních společností tak vyvstala nutnost tento fenomén řešit, vznikl a začal se vyvíjet soubor opatření, usilující o soulad nabídky a poptávky na trhu práce - politika zaměstnanosti.

V naší zemi jsme se před více než dvěma desetiletími setkávali s pojmem nezaměstnanost pouze v odborné literatuře či v médiích v souvislosti s problémy západních ekonomik. Po roce 1989, kdy v naší zemi došlo k pádu totalitního režimu, muselo nutně projít přeměnou i centrálně řízené hospodářství a s nástupem moderního tržního modelu řízení vzala za své i do té doby uměle udržovaná plná zaměstnanost. Nově vznikající trh práce zaznamenal již v polovině 90. let poměrně vysoký nárůst počtu nezaměstnaných a úkolem státu se stalo hledat co nejlepší a současně nejefektivnější řešení vzniklé situace. Jako součást střednědobé strategie politiky zaměstnanosti vznikl „Národní plán zaměstnanosti“, zaměřený na oblast rozvoje lidských zdrojů, v reakci na realitu na trhu práce a přípravu na vstup do Evropské unie došlo k posunu od pasivních opatření politiky zaměstnanosti k opatřením aktivním.

1. května 2004 se Česká republika stala členským státem Evropské unie a připojila se k naplňování Evropské strategie zaměstnanosti, poskytující zemím unie základ pro výměnu informací, diskuzi a koordinaci jejich politik zaměstnanosti. V souladu s regionální a strukturální politikou Evropské unie, podporující vyvážený rozvoj regionů, se nám otevřel nový prostor řešení problémů na trhu práce, kterými jsou zejména nedostatečná flexibilita, nedostatek kvalifikovaných pracovních sil a stoupající počet dlouhodobě nezaměstnaných. Zároveň s tím se otevřela i možnost čerpat finanční prostředky z Evropského sociálního fondu k těmto účelům.

Významným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, zásadním způsobem spolufinancovaným z prostředků Evropského sociálního fondu, byly v období 2004 – 2006 tzv. „národní projekty“, v programovém období 2007 – 2013 to jsou „regionální individuální projekty“. Podstatou těchto projektů je prevence a řešení nezaměstnanosti,

podpora zaměstnatelnosti a uplatnění na trhu práce pro všechny skupiny uchazečů o zaměstnání, a jak vyjadřuje název projektů - „regionální“, tj. realizované na určitém území a „individuální“, tj. komplexní cílený přístup k jednotlivci v jeho specifické situaci na pracovním trhu.

Cílem bakalářské práce je přiblížit vznik, zaměření, obsah a výsledky regionálních individuálních projektů realizovaných Úřadem práce České republiky – krajskou pobočkou v Plzni na území Plzeňského kraje, v kontextu operačních programů Evropského sociálního fondu. Projektů, které jsou, dle názoru autorky práce, velmi výkonným moderním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Bohužel dosud není dáván odpovídající prostor jejich prezentaci, například v médiích, který by zajistil větší informovanost poměrně početné skupiny uchazečů o zaměstnání, ať již na regionální, či celostátní úrovni. Téma bakalářské práce bylo zvoleno v návaznosti na absolventskou práci autorky „Nezaměstnanost v Plzeňském kraji po roce 2000“.

Bakalářská práce je koncipována do tří částí. První část je věnována teoretickému pohledu na nezaměstnanost, vymezení základních pojmů a dále dlouhodobě nezaměstnaným a jednotlivým ohroženým skupinám osob na trhu práce. Zabývá se aktivní politikou zaměstnanosti, charakteristikou Evropského sociálního fondu a základními informacemi o regionálních individuálních projektech.

Obsahem druhé části jsou konkrétní údaje o vývoji nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v průběhu posledního desetiletí, vývoj počtu uchazečů ohrožených skupin na trhu práce v Plzeňském kraji a vývoj nákladů na aktivní politiku zaměstnanosti.

Ve třetí části jsou podrobněji zpracovány dva regionální individuální projekty – S pomocí za prací (v Plzeňském kraji) a Aktivně do práce (v Plzeňském kraji), které byly v roce 2011 ukončeny a je možné uvést i jejich vyhodnocení a porovnání. Dále jsou zde přiblíženy další dva regionální individuální projekty probíhající v rámci Plzeňského kraje (Rodina není handicap a Začni znovu) a krátce představeny projekty připravované.

1 Nezaměstnanost – teoretický pohled

1.1 Vymezení základních pojmů

Práce má v životě člověka nezastupitelné postavení, je nejen zajištěním jeho biologických, společenských a materiálních potřeb, ale také mu dává pocit sebeúcty, sebeuplatnění, užitečnosti a naplnění ctížádosti. Práce, která je vykonávána za účelem materiální odměny je nazývána placeným zaměstnáním. „Zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, skrze kterou se definujeme. Cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života i jednotlivých dnů jsou primárně odvozovány z našeho zaměstnání.“¹ Pro většinu lidí je práce samozřejmostí, přináší jim radost a uspokojení, další práci chápou jako nutný životní úděl. „Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle poznává, až když ji ztratí.“²

Odborná literatura a další zdroje nahlíží na fenomén **nezaměstnanosti** z různých úhlů pohledu, proto také můžeme nalézt mnoho definic tohoto jevu. Nejčastěji bývá nezaměstnanost označována jako „výskyt osob bez placeného zaměstnání, které je chtějí a aktivně je hledají, jsou na něj odkázány jako na zdroj obživy“³.

Nezaměstnaní jsou z ekonomického hlediska lidé v produktivním věku, kteří nemají příjem ze zaměstnání, ale jsou ochotni pracovat, práci hledají a očekávají, že budou znovu zaměstnání.⁴ Společnost předpokládá, že budou usilovat o získání nového zaměstnání v co nejkratší možné době aktivním hledáním.⁵ **Zaměstnaní** jsou naopak lidé, kteří placené zaměstnání mají, „včetně osob v práci nepřítomných, ale majících vazbu na zaměstnání, např. nemoc, mateřská dovolená aj“.⁶ Obě skupiny jsou ekonomicky aktivním obyvatelstvem, označovaným jako pracovní síla země.

Základním ukazatelem **měření nezaměstnanosti** je tzv. míra nezaměstnanosti, vyjádřená v procentech. Jde o poměr počtu nezaměstnaných k celkovému počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva. Za oficiální je považována Registrovaná míra

¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 56.

² BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 76.

³ MAŘÍKOVÁ, H.; PETRUSEK, M.; VODÁKOVÁ, A. aj. *Velký sociologický slovník*, s. 688.

⁴ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 65.

⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 16.

⁶ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 65.

nezaměstnanosti, sledovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), pravidelně zveřejňovaná na internetových stránkách MPSV, Úřadu práce ČR (dále jen ÚP ČR) a jeho krajských poboček. Dnes je tento ukazatel častým předmětem diskuze odborné i laické veřejnosti.

Typy nezaměstnanosti jsou uváděny podle různých hledisek a charakteristik, nejčastěji z hlediska příčiny, výše minimální mzdy atd. Jako **příčiny nezaměstnanosti** lze uvést zejména nedokonalý trh práce, nedokonalé informace o pracovních místech, pojištění a podpory v nezaměstnanosti, zákon o minimální mzdě, odbory a kolektivní vyjednávání a mzdovou strnulost.⁷ Z hlediska situace na trhu práce je známo toto členění nezaměstnanosti:

- **Frikční** - spojená s neustálým pohybem lidí, kteří přecházejí z jednoho zaměstnání do druhého se stejnou nebo podobnou kvalifikací, je přechodná a krátkodobá, někdy označována jako „dobrovolná“.
- **Strukturální** - vzniká na základě větších změn ve struktuře národního hospodářství, je dlouhodobější a spojena s nutností rekvalifikace mnoha pracovníků.
- **Cyklická** – souvisí s ekonomickým cyklem a jeho fázemi, její původ je v poklesu ekonomiky, trvá dokud opět nedojde k hospodářskému růstu. Má pro společnost nejhorší dopady, souvisí se vznikem dlouhodobé nezaměstnanosti, v současné době ji sledujeme na téměř celém území České republiky v souvislosti s probíhající ekonomickou krizí.
- **Sezonní** - „*Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti.*“⁸ Týká se zemědělství, stavebnictví, cestovního ruchu apod.

Dalším rozlišením je **dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**, protože někteří lidé nevyužívají nabídku pracovních příležitostí a jiní nechtějí pracovat vůbec. Ať již proto, že jsou dostatečně bohatí či chtějí vykonávat jinou činnost nebo protože vystačí s výší podpory v nezaměstnanosti. Nedobrovolně nezaměstnaný člověk pracovat chce, ovšem ani při sebevětším úsilí není schopen práci nalézt, např. z důvodu

⁷ Wikipedie: *Nezaměstnanost* [online]. c2011 [cit. 2011-12-01].
Dostupné na: < <http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezaměstnanost>>.

⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 20.

nedostatku pracovních příležitostí na trhu práce. Tento problém je velmi rozšířen v některých mikroregionech Plzeňského kraje a úzce souvisí s nezaměstnaností dlouhodobou.

Dopady nezaměstnanosti na jedince lze shrnout do třech základních skupin – ekonomické, sociální a psychologické. *„Ztráta možnosti vykonávat zaměstnání nebo pracovat ve vlastní profesi může vést nejen ke ztrátě příjmu, ale také k narušení emoční pohody, rodinné rovnováhy, sociálních vztahů, kvality života a dokonce i zdraví.“*⁹ Z ekonomického pohledu je zde zásadní ztráta příjmu a z toho plynoucí pokles životní úrovně pro člověka i jeho rodinu. Sociálním důsledkem je sociální izolace, ztráta kontaktů, ztráta pracovních návyků, vyšší nemocnost až po výskyt sociálně patologických jevů, např. alkoholismu, toxikomanie apod. Ztrátu zaměstnání mohou doprovázet různé psychosomatické reakce jako důsledek zátěže a snahy o její zvládnutí, od ztráty sebedůvěry a sebeúcty, přes ztrátu smyslu každodenní činnosti, pocity nespokojenosti, až k narušení duševní rovnováhy nebo vzniku deprese.

Ve společnosti je obvykle nezaměstnanost chápána jako zátěžová, krizová životní situace, se kterou se různí jednotlivci vyrovnávají různě a všeobecně je považována za negativní jev.

⁹ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 129.

1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Český statistický úřad uvádí, že „*míra dlouhodobé nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných jeden rok a déle na celkové pracovní síle (v procentech), kde v čitateli je počet nezaměstnaných jeden rok a déle a ve jmenovateli je celkový počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním plus celkový počet nezaměstnaných.*“¹⁰

V zemích Evropské unie (dále také jen EU) je za dlouhodobou považována nezaměstnanost trvající déle než 12 měsíců. Česká republika má v současné době oblast zaměstnanosti upravenou Zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (dále jen zákon o zaměstnanosti). Ačkoli tento zákon neobsahuje konkrétní definici dlouhodobé nezaměstnanosti, v § 33 vymezuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání uchazečům, kteří ji potřebují. Těmi jsou mimo jiné „*fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců*“.¹¹ Ve smyslu tohoto zákona je za dlouhodobě nezaměstnaného uchazeče považována osoba evidovaná úřadem práce nepřetržitě déle než 5 měsíců. Pro statistické účely a pro účely mezinárodního srovnání se k dlouhodobé nezaměstnanosti váže lhůta 12 měsíců. Úřad práce ČR a jeho krajské pobočky sledují statisticky počty dlouhodobě nezaměstnaných podle délky 12-24 měsíců a nad 24 měsíců.

„*Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a předurčují je pro dlouhodobou nezaměstnanost.*“¹²

I když pro účely této práce bylo použito rozdělení dlouhodobé nezaměstnanosti a skupin ohrožených na trhu práce, v praxi se tato témata silně prolínají. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou častěji postiženy osoby málo flexibilní, bez kvalifikace, zdravotně postižené, příslušníci etnických minorit, imigranti, obyvatelé venkovských oblastí, mladiství a problémoví jedinci.¹³

¹⁰ Český statistický úřad: *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPŠ: Metodické pokyny ukazatelů VŠPŠ* [online]. c2011 [cit. 2011-12-01].

Dostupné na: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>.

¹¹ Zákon č. 435/2004 Sb., v aktuálním úplném znění [online]. [cit. 2011-12-01]. Dostupné na: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>>.

¹² BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 109.

¹³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 42.

Pokud v předcházející kapitole byly zmíněny některé dopady nezaměstnanosti, je zřejmé, že u dlouhodobě nezaměstnaných se ještě prohlubují a těžko lze uvést ty nejtíživější. Většinou je to komplex problémů, které přináší ztráta zaměstnání a jejich nárůst je závislý na době trvání nezaměstnanosti. Nepříznivé důsledky se projevují nejen u nezaměstnaných a v celé společnosti, ale tento jev klade také vysoké nároky na státní rozpočet (dávky v nezaměstnanosti, sociální dávky, ztráty na neodvedených daních).

Dlouhodobá nezaměstnanost je v Plzeňském kraji problémem mnoha venkovských mikroregionů. Ty bývaly především zemědělské, ovšem po roce 1989, kdy postupně došlo k omezení zemědělské výroby, nastal problém s pracovním uplatněním této pracovní síly. Jedinou větší aglomerací a tím i potencionálním zdrojem pracovního místa v kraji je pouze krajské město Plzeň a jeho okolí. Lidé bydlící na venkově, v dosti vzdálených oblastech, však často nejsou schopni překonat překážky k získání a zejména udržení pracovního místa v Plzni. Těmito překážkami jsou vysoké náklady a značná časová náročnost na dopravu, přestěhování za prací je těžko realizovatelné (dnes je velmi obtížné a téměř vždy ztrátové prodat či vyměnit nemovitost nebo byt na venkově). Dále je zde velká fyzická i psychická zátěž, pro lidi ve věku kolem 50ti let s nižší kvalifikací, kteří pracovali v místě svého bydliště, je velmi náročné zvládnout úplně nový životní režim. Překážkou je bezpochyby i skutečnost, že u lidí staršího věku, zvyklých po velkou část svého pracovního života na „samozřejmost“ pracovní příležitosti (před rokem 1989), je velmi obtížné přijmout fakt, že v současné době je při hledání zaměstnání hlavní důraz kladen na aktivitu samotného zájemce o práci.

1.3 Ohrožené skupiny uchazečů na trhu práce

Zkušenost mnoha průmyslově vyspělých zemí potvrzuje, že nezaměstnanost více ohrožuje určité skupiny ve společnosti. „*U nás k nim patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti.*“¹⁴ Tyto rizikové skupiny potřebují zvýšenou pomoc pracovním profesního a psychologického poradenství. Důsledky ztráty práce na ně sice doléhají stejně jako na ostatní nezaměstnané, avšak tím více, „*protože v první řadě nesouvisí s jejich pracovním zařazením*“.¹⁵

Zákon o zaměstnanosti v § 33 garantuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání kromě osob, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců a byly již zmíněny v předchozí kapitole, těmto uchazečům:

- fyzické osoby se zdravotním postižením
- fyzické osoby do 20 let věku
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu
- fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku
- fyzické osoby starší 50 let věku
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc.¹⁶

Z pohledu projektů Evropského sociálního fondu, které jsou zaměřeny na pomoc osobám ohroženým na trhu práce, jsou to zejména:

- osoby do 25 let věku a mladiství do 18 let bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací
- osoby starší 50 let
- etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí
- osoby se zdravotním postižením
- osoby pečující o osobu blízkou nebo o závislého člena rodiny
- imigranti a azylanti
- veteráni válečných konfliktů

¹⁴ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 109.

¹⁵ Tamtéž.

¹⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., v aktuálním úplném znění [online]. [cit. 2011-12-01]. Dostupné na: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>>.

- osoby připravující se na opuštění nápravného zařízení a po ukončení výkonu trestu odnětí svobody
- osoby do 26 let věku vyrůstající bez rodin
- osoby závislé na návykových látkách.¹⁷

Některým z uvedených ohrožených skupin jsou určeny Regionální individuální projekty realizované ÚP ČR Krajskou pobočkou v Plzni. V rámci realizované aktivní politiky státu pak existují ještě další projekty, nadregionální a národní.

ÚP ČR, krajská pobočka v Plzni problematiku dlouhodobě nezaměstnaných a ohrožených osob na trhu práce v Plzeňském kraji analyzuje pravidelně ve svých měsíčních a ročních zprávách, které jsou přístupné na internetových stránkách MPSV – ÚP ČR krajská pobočka v Plzni.

¹⁷ MPSV: *Projekty Evropského sociálního fondu – ESF* [online]. [cit. 2011-12-02].
Dostupné na: <<http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/118>>.

1.4 Aktivní politika zaměstnanosti

Politikou zaměstnanosti rozumíme soubor opatření, které přispívají k dynamické rovnováze na trhu práce a k efektivnímu využití pracovních sil. V současnosti, kdy nezaměstnanost je jedním z nejpálčivějších problémů světa, má ve vyspělých ekonomikách nezastupitelné místo. Ve svém vývoji prošla určitými etapami, nejprve byla uplatňována pasivní politika zaměstnanosti, představující různé druhy podpor a dávek v nezaměstnanosti. Ukázalo se však, že tato opatření problém nezaměstnanosti neřeší, vedou k růstu výdajů pro tento účel a nezřídka mají negativní dopad na postoj lidí k práci. Proto se po druhé světové válce a ještě důrazněji v 70. letech minulého století jako reakce na prudký vzestup nezaměstnanosti začala rozvíjet aktivní politika zaměstnanosti, založená na podpoře aktivního chování pracovníka na trhu práce prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Na politice zaměstnanosti se podílí stát, dále zaměstnavatelé, firmy, zaměstnanci a odbory¹⁸ a jejím cílem podle § 1 zákona o zaměstnanosti dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.¹⁹

Výrazným mezníkem na poli aktivní politiky zaměstnanosti v České republice byl v roce 2004 vstup do Evropské unie. Tím se nám otevřela nejen možnost vzájemné spolupráce s členskými státy při řešení problematiky nezaměstnanosti, ale zejména možnost čerpání nemalých finančních prostředků při realizaci projektů zaměřených na zvýšení zaměstnanosti, jakými jsou i regionální individuální projekty.

30. dubnem 2011 skončilo pro země přistoupivší k Evropské unii 1. května 2004, a tím i pro Českou republiku, opatření EU, omezující volný pohyb pracovních sil. Naši občané tím získali přístup na dva (poslední s omezením) evropské pracovní trhy - sousední německý a rakouský. V rámci Evropské unie jde o další posílení evropské politiky zaměstnanosti, příležitost uplatnění české, hlavně odborně kvalifikované pracovní síly na evropském pracovním trhu a také o významnou příležitost pro občany našich příhraničních oblastí.

¹⁸ KREBS, V. *Sociální politika*, s. 233.

¹⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., v aktuálním úplném znění [online]. [cit. 2011-12-01]. Dostupné na: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>>.

Státní politika zaměstnanosti v České republice je realizována MPSV a ÚP ČR, jeho krajskými pobočkami a kontaktními pracovišti, právně je upravena především zákonem o zaměstnanosti a dalšími právními předpisy. Zákon o zaměstnanosti v § 10 stanoví, že „Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“²⁰

„**Aktivní politika zaměstnanosti** je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti“.²¹ Zabezpečují ji MPSV a ÚP ČR a při její realizaci, podle situace na trhu práce, spolupracují s dalšími subjekty.

Hlavními nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- ✓ rekvalifikace
- ✓ investiční pobídky
- ✓ veřejně prospěšné práce
- ✓ společensky účelná pracovní místa
- ✓ překlenovací příspěvek
- ✓ příspěvek na zapracování
- ✓ příspěvek při přechodu na nový podnikatelský režim.²²

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením (chráněná pracovní místa, chráněné pracovní dílny, pracovní rehabilitace) a cílené programy k řešení zaměstnanosti.²³

²⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., v aktuálním úplném znění [online]. [cit. 2011-12-01]. Dostupné na: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>>.

²¹ Tamtéž.

²² Tamtéž.

²³ Tamtéž.

1.4.1 Evropský sociální fond

„Evropská unie prostřednictvím politiky soudržnosti usiluje o rovnoměrný hospodářský a společenský rozvoj všech svých členských států a jejich regionů. Cílem je, aby se zmírnily rozdíly v životní a ekonomické úrovni mezi chudšími a bohatšími zeměmi EU a zároveň se zvyšovala schopnost Evropské unie jako celku čelit výzvám 21. století. Ve středu zájmu spolu s důrazem na udržitelný růst, inovace a konkurenceschopnost stojí vytváření otevřené, flexibilní a soudržné společnosti s vysokou mírou zaměstnanosti.“²⁴ Zásadními nástroji realizace této politiky jsou strukturální fondy EU, které jsou zaměřeny přímo na snižování rozdílů rozvoje různých regionů členských států, snižování zaostalosti znevýhodněných regionů a venkovských oblastí. Pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti je klíčovým finančním nástrojem Evropský sociální fond (dále také jen ESF).

Evropská strategie zaměstnanosti byla přijata členskými státy EU ve snaze omezovat stále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout podstatného a trvalého zvýšení zaměstnanosti a je založena na čtyřech základních pilířích:

- zlepšení zaměstnatelnosti – podpora vzdělávání, motivace k získání a udržení zaměstnání všech osob vstupujících na trh práce
- rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst – podpora podniků vytvářejících pracovní místa (založení, rozvoj, fungování podniků)
- podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců – podpora zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti, vytvoření a zachování pracovních míst (flexibilita, inovace na pracovišti)
- posilování rovných příležitostí pro muže a ženy – podpora boje proti všem formám diskriminace (rovný přístup k pracovním příležitostem a odměňování).²⁵

Hlavním posláním **Evropského sociálního fondu v ČR** je pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce, sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na

²⁴ Fondy evropské unie: *Informace o fondech EU* [online]. [cit. 2011-12-02].

Dostupné na: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU>>.

²⁵ Integrovaný portál MPSV: *Zaměstnanost. Evropský sociální fond* [online]. [cit. 2011-12-02].

Dostupné na: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/archiv>>.

trh práce, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, celoživotní vzdělávání, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce a boj proti diskriminaci a nerovnosti na trhu práce.²⁶ Dále podporuje rozvoj vzdělávacího sektoru, nových technologií, vědy. Klade důraz na nutnost vzdělání pro zvýšení šancí na trhu práce studiem či např. formou kurzů. Nejdůležitějším cílem ESF je zvyšování zaměstnanosti.

Z Evropského sociálního fondu jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, například:

- rekvalifikace nezaměstnaných
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež, etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti
- podpora začínajícím OSVČ
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru.²⁷

Za řízení pomoci z ESF v ČR je zodpovědné Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, dále se podílí Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo životního prostředí, Úřad práce ČR, Czechinvest, orgány místní a regionální samosprávy.²⁸

Základními operačními programy (dále jen OP) Evropského sociálního fondu, které umožňují České republice čerpání prostředků v období 2007 – 2013 jsou:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost
- OP Praha – Adaptabilita.²⁹

²⁶ Evropský sociální fond v ČR: *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2011-12-02].
Dostupné na: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

²⁷ Tamtéž.

²⁸ Tamtéž.

²⁹ Evropský sociální fond v ČR: *Základní programy ESF* [online]. [cit. 2011-12-02].
Dostupné na: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

Každý operační program rozděluje několik prioritních os (základních oblastí rozvoje, jejichž realizací jsou naplňovány specifické cíle) na logické celky, které jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor. Ty určují, jaké typy projektů mohou být podpořeny v rámci jednotlivých prioritních os.



Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) je zaměřen na zvyšování zaměstnanosti prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, profesního vzdělávání, na začleňování sociálně vyloučených osob do společnosti, zvýšení kvality veřejné správy, s využitím mezinárodní spolupráce v uvedených oblastech. OP LZZ je víceúčelovým tematickým operačním programem, jeho globálním cílem je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost obyvatel v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU. *„Je financován především z prostředků cíle Konvergence (neboli „sblížení“), ale v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce též z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Způsobilým územím je v těchto oblastech proto také Hl. m. Praha.*

*Z fondů EU je pro OP LZZ vyčleněno celkem 1,84 mld. €, což činí přibližně 6,8 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů je financování programu navýšeno o dalších 0,32 mld. €.*³⁰ Operační program byl schválen Evropskou komisí 16.10.2007 a řídicím orgánem je MPSV.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost obsahuje těchto **6 prioritních os**:

Prioritní osa 1 – **Adaptabilita** – cílem je např. tvorba nových vzdělávacích programů pro zaměstnance, další profesní vzdělávání podporované zaměstnavateli, příprava podnikových instruktorů a lektorů, uplatňování pružných forem organizace práce.

³⁰ Evropský sociální fond v ČR: *OP lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. [cit. 2011-12-02]. Dostupné na: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>>.

Prioritní osa 2 – ***Aktivní politika trhu práce*** – zejména rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání, podpora veřejně prospěšných prací, odborných praxí, nových forem zaměstnání pro ženy a mladé lidi, začínajícím OSVČ, realizace a rozšíření specifických školicích programů pro integraci uchazečů o zaměstnání ohrožených sociální exkluzí, podpora zázemí pro rozvoj systémů předvídání změn na trhu práce apod.

Prioritní osa 3 – ***Sociální integrace a rovné příležitosti*** – zvýšení úrovně poskytování sociálních služeb, zvyšování jejich kvality a dostupnosti, podpora sociálního začleňování a prevence sociálního vyloučení, programy k motivaci a aktivizaci sociálně vyloučených osob při vyhledávání zaměstnání, rovné šance přístupu k dalšímu vzdělávání, rekvalifikaci, rozvoj distančních forem vzdělávání aj.

Prioritní osa 4 - ***Veřejná správa a veřejné služby*** – větší efektivita úřadů veřejné správy, zvyšování výkonnosti, kvality a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb, vzdělávání zaměstnanců veřejné správy, politiků a zastupitelů územních samosprávných celků a metodiků pro veřejnou správu.

Prioritní osa 5 – ***Mezinárodní spolupráce*** – např. výměna zkušeností a praktických poznatků členských států v oblasti věcného zaměření ESF, podpora vzniku tematických sítí zaměřených na řešení specifických problémů.

Prioritní osa 6 – ***Technická pomoc*** – zaměřena na financování aktivit spojených s řízením programu jako je výběr a monitoring projektů programu, zpracování studií a analýz, platy pracovníků, publicitu programu apod.³¹

³¹ Fondy Evropské unie: *OP lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. [cit. 2011-12-02]. Dostupné na: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>>.

1.4.2 Regionální individuální projekty

V programovém období 2007 – 2013 Úřad práce České republiky realizuje tzv. **Regionální individuální projekty**, „*kteře jsou spolufinancovány z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR. Na ÚP ČR – krajské pobočce v Plzni tyto projekty v rámci Plzeňského kraje vytváří a realizuje referát projektů EU. Projekty jsou zaměřeny na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti nezaměstnaných osob nebo osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím cíleného využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jsou realizovány v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.*“³² V roce 2011 probíhaly celkem 4 projekty v rámci výzvy vyhlášené MPSV pro prioritní osu Aktivní politiky trhu práce OP LZZ. Jedná se o projekty *S pomocí za prací, Aktivně do práce, Rodina není handicap* a *Začni znovu*. Vstup klientů do prvních dvou projektů byl již ukončen, další dva jsou uprostřed realizace. V úplných počátcích jsou nyní nejnovější projekty *Využijme zkušeností* a *Portfolio absolventa* a první klienti do nich začnou vstupovat na jaře roku 2012.³³

Projekty byly připravovány Úřadem práce v Plzni pro celý Plzeňský kraj (v době kdy projekty vznikaly, existovaly samostatné úřady práce, např. Úřad práce v Plzni a další v sídelních městech jednotlivých okresů kraje s detašovanými pracovišti, zatímco dnes je jeden Úřad práce ČR, který se organizačně člení na generální ředitelství, 14 krajských poboček a jim podřízená kontaktní pracoviště v pověřených obcích). Projekty byly předkládány prostřednictvím Žádosti o finanční podporu z OP LZZ do výzev, které vyhlašuje MPSV, odbor implementace programů ESF. Výzvy jsou zaměřeny na určitá opatření OP LZZ, cílové skupiny, aktivity apod.

Úřad práce na základě podmínek výzvy zpracoval projekt v souladu s potřebami situace na trhu práce v konkrétní oblasti a předložil ministerstvu. Po schválení MPSV již samotnou realizaci projektu provádí úřad práce, MPSV má dále funkci kontrolní a schvalovací. Veškeré aktivity pak již zajišťuje dodavatelská firma, která je oprávněna realizovat tuto činnost. Na zakázku je zadavatelem (ÚP) zpracována zadávací dokumentace a dodavatel projektu musí být vybrán ve výběrovém řízení dle zákona

³² Integrovaný portál MPSV, ÚP ČR KrP v Plzni: *Regionální individuální projekty* [online]. [cit. 2011-12-06]. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/regionalni_individualni_projekty>.

³³ Tamtéž.

o veřejných zakázkách. Projekty jsou financovány 85% z prostředků ESF a 15% ze státního rozpočtu

Velkou výhodou regionálních individuálních projektů je nepochybně to, že jsou „zaměřeny na komplexní řešení situace určité skupiny uchazečů či zájemců o zaměstnání na trhu práce tzn. využitím více nástrojů a opatření APZ, a to i nových či inovovaných nástrojů, které budou v rámci projektu odzkoušeny.“³⁴ Na druhé straně nedostatkem se může jevit poměrně dlouhý proces od vypsání výzvy k odstartování projektu, který neumožňuje pružnou reakci na aktuální změny na trhu práce.

Zájemci a uchazeči o zaměstnání jsou do projektů vybíráni podle pravidel aktivní politiky zaměstnanosti, musí se zařazením do projektu souhlasit, účast v projektu je ošetřena dohodou. Na rozdíl od samotných rekvalifikací, které jsou obecně určeny spíše pro krátkodobě nezaměstnané je velkým přínosem regionálních individuálních projektů již zmíněný komplexní přístup ke klientovi (poradenství, motivační program, neprofesní školení, rekvalifikace, pracovní praxe), provázanost jednotlivých aktivit, individuální přístup, doprovodná opatření. V tomto smyslu projekty také pomáhají předcházet závažným sociálním problémům ve společnosti. Ideálním výsledkem účasti v projektu je, že si klient najde práci.

³⁴ MPSV ČR: *Normativní instrukce č. 7/2008: Implementace ESF úřady práce v programovém období 2007-2013*. Praha, MPSV ČR, 2008, s. 7.

2 Situace na trhu práce v Plzeňském kraji

2.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v posledním desetiletí

Nejvyšší hodnotu míry nezaměstnanosti vykazoval Plzeňský kraj v letech 2009 a 2010 (shodně 8,2%). Od roku 2001 do roku 2008, kdy je možné mezi jednotlivými roky sledovat pouze mírný nárůst a pokles (tabulka 1), je zde viditelný velký meziroční rozdíl 2008–2009, kdy došlo k prudkému nárůstu míry nezaměstnanosti o 3,2 %. Podobný vývoj lze sledovat i v rámci celé České republiky, a to nepochybně v důsledku dopadů celosvětové ekonomické krize, která zasáhla i naše hospodářství.

V rámci celé České republiky byl Plzeňský kraj s hodnotou míry nezaměstnanosti po roce 2000 dlouhodobě na pátém místě, koncem roku 2010, kdy míra nezaměstnanosti v ČR stoupla na 9,6 %, se Plzeňský kraj po Praze a Středočeském kraji zařadil na třetí místo s nejnižší mírou nezaměstnanosti v zemi. K 31.12.2011 vykazoval Plzeňský kraj s hodnotou 7 % po Praze (3,9%) dokonce druhou nejnižší míru nezaměstnanosti v krajích ČR.³⁵ V rámci kraje je však velký rozdíl mezi jednotlivými okresy, kdy např. v okrese Plzeň-město, Plzeň-jih a Rokycany nepřesáhla ke konci roku 2011 míra nezaměstnanosti 5,8 %, zatímco v okrese Tachov byla 10 %.³⁶

Tabulka 1:

Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v Plzeňském kraji a v ČR v letech 2001–2011 (k 31.12.)

Míra registrované nezaměstnanosti celkem v %	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Plzeňský kraj	6,5	7,1	7,6	6,7	6,4	5,6	4,4	5	8,2	8,2	7
Česká republika	8,9	9,8	10,3	9,5	8,9	7,7	6	6	9,2	9,6	8,6

Zdroj: Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR: *Statistiky* [online]. [cit. 2012-02-06].

Dostupné na: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky>>.

³⁵ ÚP ČR KrP v Plzni: *Zpráva o situaci na trhu práce Plzeňský kraj prosinec 2011* [online]. [cit. 2012-02-10]. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pk.pdf>.

³⁶ Tamtéž.

2.2 Analýza současného stavu a vývoje – ohrožené skupiny uchazečů a dlouhodobě nezaměstnaní

„Analýza stavu a vývoje trhu práce v Plzeňském kraji“, která je každoročně zpracovávána ÚP ČR, krajskou pobočkou v Plzni se kromě charakteristiky ohrožených mikroregionů jednotlivých okresů kraje věnuje také vývoji situace problémových skupin uchazečů na trhu práce. Ve zpracování za rok 2010 uvádí, že *„situace těchto skupin nezaměstnaných nebyla ani v předešlých letech, kdy česká ekonomika zažívala relativně silný růst, nikterak dobrá. V roce 2010 se, v důsledku dopadů celosvětové ekonomické recese, šance těchto uchazečů uplatnit na trhu práce ještě výrazně snížila“*³⁷ a tento stav trval i v průběhu roku 2011. Ohroženými skupinami jsou:

- absolventi škol a mladiství
- osoby se ZP
- uchazeči náležející do vyšších věkových skupin (nad 50 let)
- dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči (nad 12 měsíců v evidenci)
- osoby pečující o dítě do 15 let věku
- osoby bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací³⁸

Absolventi škol bez praxe nebo s nepožadovanou kvalifikací se na trhu práce umisťují problematicky. Jejich počet každoročně stoupá v červenci – září, kdy nastává příliv čerstvých absolventů. Podle zaměstnavatelů jim chybí nejen zkušenosti, ale také praktické dovednosti, znalost nových technologických metod a obsluhy moderních strojů a zařízení. Absolventi ovšem těžko získají zkušenosti, pokud je nikdo nezaměstná. Výhodou zaměstnávání absolventů by mohlo být „vychování si zaměstnance“ přímo na míru určitého provozu, společnosti, odvětví.

Mladiství jsou skupinou uchazečů bez kvalifikace nebo jen s nízkou kvalifikací. Kromě chybějících pracovních zkušeností je zde často problém nevhodného sociálního zázemí, nedostatečné motivace k práci, zodpovědnosti apod. Úřad práce se proto snaží získat mladistvé pro další kvalifikaci, ať již formou poradenských aktivit, pohovorů, besed

³⁷ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Plzeňském kraji rok 2010* [online]. [cit. 2011-12-02]. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pk_2010_analyza.pdf>.

³⁸ Tamtéž.

a klubů mladých. Ke konci roku 2011 bylo v kraji evidováno 1 331 uchazečů mladistvých a absolventů škol, tj. 5,7 % z celkového počtu nezaměstnaných.³⁹

Osoby se zdravotním postižením mají na trhu práce dlouhodobě nelehké postavení. Z důvodu svého zdravotního stavu nejsou pro zaměstnavatele „ekonomicky výhodní“, nemají pro ně pracovní program, tito lidé nemohou pracovat ve 2-3 směnném provozu ani na plný pracovní úvazek, zaměstnavatelé se obávají např. jejich zvýšené nemocnosti apod. Trvale vysoký podíl těchto uchazečů dokládá tabulka 2. *„Rostoucí tlak na trhu práce vytěsňuje ze zaměstnanosti především skupiny s nejružnějšími handicapy, které mají v průměru nižší produktivitu práce, nízkou nebo nevhodnou kvalifikaci“*⁴⁰, a to se týká bohužel i osob zdravotně postižených.

Tabulka 2: Vývoj počtu uchazečů - osob se zdravotním postižením 2003-2011

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
evid. uchazeči o zaměst.celkem	21650	21051	20500	17959	14516	16757	26802	27267	23308
osoby se ZP	2954	3023	3151	3067	2868	2858	3362	3365	3084
podíl na celkovém počtu v %	13,6	14,4	15,4	17,1	19,8	17,1	12,5	12,3	13,2

Zdroj: Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR: *Statistiky* [online]. [cit. 2012-02-06].
Dostupné na: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky>>.

Uchazeči nad 50 let věku jsou poměrně početnou skupinou mezi uchazeči o zaměstnání, je to důsledek demografického složení naší společnosti, populace stárne. Podíl této skupiny na celkovém počtu nezaměstnaných se dlouhodobě pohybuje mezi 26 – 28%.⁴¹ Bohužel jsou tito uchazeči zaměstnavateli přehlíženi, i když by se svými zkušenostmi mohli být přínosem na trhu práce. Další překážkou je zde snížená schopnost uchazečů pružně reagovat na současné požadavky zaměstnavatelů, často jsou celoživotně orientováni v profesích, o které nyní není zájem, a také s věkem přibývají zdravotní problémy, které brání vykonávání některých zaměstnání apod.

³⁹ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Zpráva o situaci na trhu práce Plzeňský kraj prosinec 2011* [online]. [cit. 2012-02-10]. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pk.pdf>.

⁴⁰ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Plzeňský kraj rok 2010* [online]. [cit. 2011-12-04]. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pk.pdf>.

⁴¹ Zdroj: Integrovaný portál MPSV: *Zaměstnanost. Čtvrtletní statistiky* [online]. [cit. 2012-02-06]. Dostupné na: <<http://portal.mpsv.cz/sz/download>>.

Dlouhodobě evidovaní uchazeči (nad 12 měsíců) jsou další skupinou, jejíž podíl na celkovém počtu stoupá a jejich uplatnění je velmi malé. Například při porovnání III.Q roku 2009 se stejným čtvrtletím roku 2011 jde o téměř 100% nárůst poměru těchto osob na celkovém počtu uchazečů (tabulka 3). Jsou to většinou osoby bez vzdělání nebo jen s nízkým vzděláním, osoby zdravotně postižené a osoby nad 50 let věku. Při dnešní vysoké nabídce pracovní síly, kdy jsou např. na pozice pro vyučené přijímány osoby s vyšším vzděláním, lze zlepšení situace jen těžko očekávat.

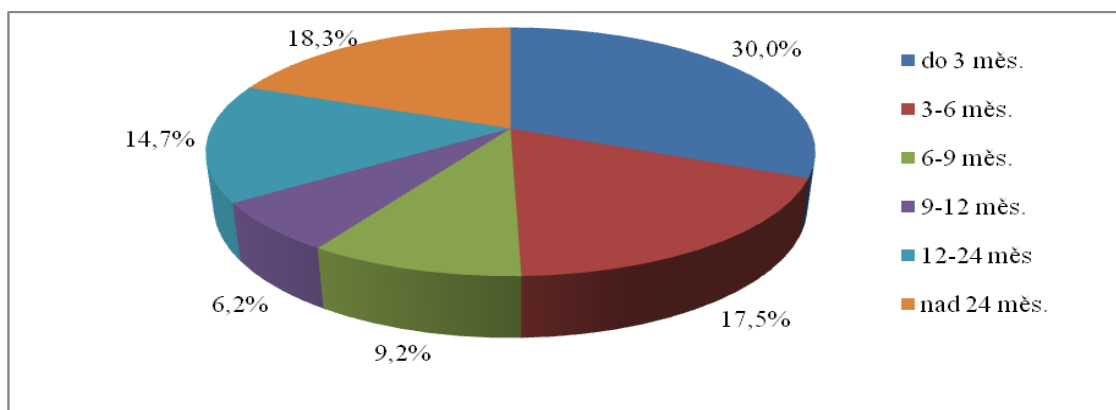
Tabulka 3: Vývoj uchazečů evidovaných nad 12 měsíců ve čtvrtletích 2008-2011

	2008				2009				
	I.Q	II.Q	III.Q	IV.Q	I.Q	II.Q	III.Q	IV.Q	
uchazeči celkem	13 743	12 493	14 239	16 757	21 714	22 947	25 526	26 802	
uchazeči evidovaní nad 12 měsíců	abs.	4 284	3 928	3 881	3 771	3 863	4 048	4 584	5 262
	%	31,2	31,4	27,3	22,5	17,8	17,6	18	19,6

	2010				2011				
	I.Q	II.Q	III.Q	IV.Q	I.Q	II.Q	III.Q	IV.Q	
uchazeči celkem	28 377	24 802	24 369	27 267	25 821	22 099	21 574	23 308	
uchazeči evidovaní nad 12 měsíců	abs.	6 630	7 149	7 710	7 775	8 002	7 754	7 542	7 672
	%	23,4	28,8	31,6	28,5	31	35,1	35	32,9

Zdroj: Integrovaný portál MPSV: *Zaměstnanost. Čtvrtletní statistiky* [online]. [cit. 2012- 02-06].
Dostupné na: <<http://portal.mpsv.cz/sz/download>>.

Graf 1: Struktura uchazečů podle délky evidence v Plzeňském kraji k 31.12.2011



Zdroj: Integrovaný portál MPSV: *Statistiky. Situace v Plzeňském kraji* [online]. [cit. 2012- 02-06].
Dostupné na <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/5k.pdf>>.

Osoby pečující o dítě do 15 let věku jsou na trhu práce ohrožené z důvodu předpokládané častější absence v zaměstnání, problémem je zde nesoulad pracovní doby s dobou provozu školních a předškolních zařízení, nedostatečná dopravní obslužnost v kraji vzhledem k požadované pracovní době, směnnosti apod. V průběhu jednotlivých čtvrtletí roků 2008 - 2011 se osoby pečující o dítě do 15 let věku podílely na celkovém počtu uchazečů v rozmezí 7,7 % (I. čtvrtletí 2009) a 12,5 % (II. čtvrtletí 2011), dlouhodobě to kromě uvedených hraničních hodnot činí zhruba 10 % na celkovém počtu nezaměstnaných.⁴²

Osoby bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací (s max. základním vzděláním) tvoří nejpočetnější skupinu z uvedených, nejvíce těchto osob bylo mezi uchazeči koncem roku 2008, pak došlo k mírnému poklesu, přesto se skupina dlouhodobě podílí cca 30 % na celkovém počtu. Tito uchazeči mají na trhu práce k dispozici velmi úzký výběr volných pracovních míst, zaměstnavatelé dávají při dnešní velké nabídce přednost lidem alespoň vyučeným, u osob s nízkou kvalifikací mají pochyby o jejich motivaci k práci a o kvalitě jejich výkonu.

Tabulka 4: Osoby bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací ve čtvrtletích 2008-2011

		2008				2009			
		I.Q	II.Q	III.Q	IV.Q	I.Q	II.Q	III.Q	IV.Q
Uchazeči celkem		13 743	12 493	14 239	16 757	21 714	22 947	25 526	26 802
Uchazeči s max. základním vzděláním	abs.	4 246	3 915	4 163	6 324	6 483	6 833	7 179	7 533
	%	30,9	31,3	29,2	37,7	29,9	29,8	28,1	28,1

		2010				2011			
		I.Q	II.Q	III.Q	IV.Q	I.Q	II.Q	III.Q	IV.Q
Uchazeči celkem		28 377	24 802	24 369	27 267	25 821	22 099	21 574	23 308
Uchazeči s max. základním vzděláním	abs.	8 051	7 380	6 993	7 417	7 395	6 709	6 621	6 949
	%	28,4	29,8	28,7	27,2	28,6	30,4	30,7	29,8

Zdroj: Integrovaný portál MPSV: *Zaměstnanost. Čtvrtletní statistiky*[online]. [cit. 2012- 02-06].
Dostupné na: <<http://portal.mpsv.cz/sz/download>> .

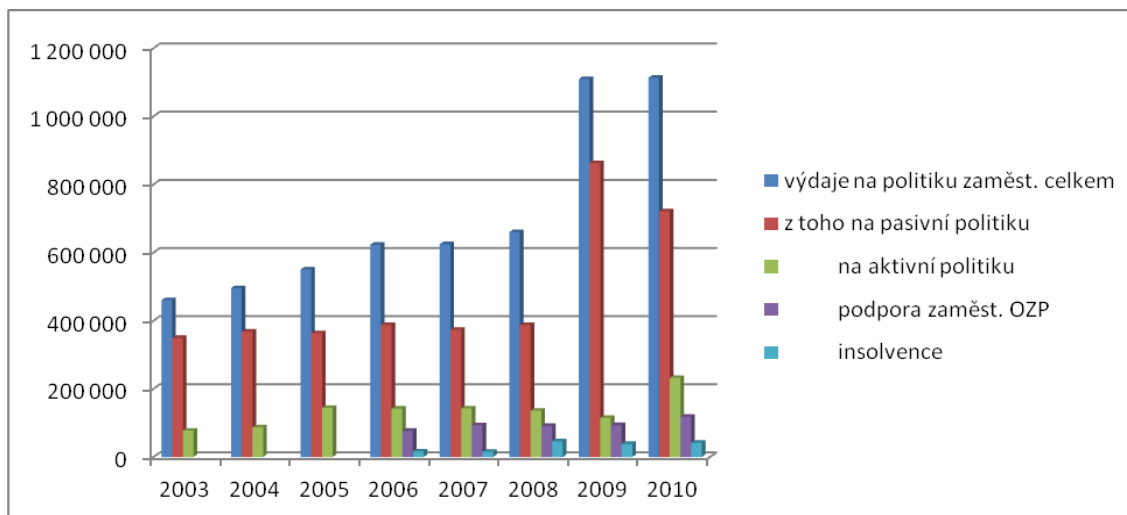
⁴² Integrovaný portál MPSV: *Zaměstnanost. Čtvrtletní statistiky* [online]. [cit. 2012- 02-06].
Dostupné na: <<http://portal.mpsv.cz/sz/download>> .

2.3 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti

Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) je snižování nezaměstnanosti v regionu a efektivní řešení aktuálních problémů na trhu práce. K tomu je využíváno prostředků státního rozpočtu a prostředků Evropského sociálního fondu, jako v případě regionálních individuálních projektů. Při realizaci APZ vychází ÚP ČR – krajská pobočka v Plzni z Normativní instrukce č. 36/2009, která se zaměřuje na uchazeče: mladé do 20 let, starší 50 let, ženy, dlouhodobě nezaměstnané, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku a osoby dotčené hospodářskou krizí.

V dlouhodobém horizontu došlo v Plzeňském kraji ke značnému nárůstu nákladů na politiku zaměstnanosti celkem, např. v letech 2009 a 2010 v porovnání s rokem 2003 o více než 100 %. Zvýšení výdajů na pasivní politiku bylo způsobeno enormním zvýšením počtu nezaměstnaných mezi roky 2008 a 2009. Snahu státu řešit nepříznivou situaci na poli zaměstnanosti dokládá fakt, že výrazně stouply výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v kraji, a to ze zhruba 114,7 milionu v roce 2009 na téměř 232 milionů v roce 2010.⁴³

Graf 2: Výdaje na politiku zaměstnanosti v Plzeňském kraji v letech 2003-2010 (v tis. Kč)



Zdroj: Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR: *Statistiky* [online]. [cit. 2011-12-05].
Dostupné na: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky>>.

⁴³ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Plzeňský kraj rok 2010* [online]. [cit. 2011-12-04]. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pk.pdf>.

3 Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji

„Obecně řečeno, lidské zdroje jsou v naší republice to nejcennější, co můžeme nabídnout. Zatímco suroviny se postupně vyčerpají, lidské zdroje můžeme při správné péči zkvalitňovat a obnovovat. Pravdou ale také je, že investice do lidských zdrojů není okamžitě vidět, na rozdíl např. od stavby dálnice.“⁴⁴

Jednotlivé regionální individuální projekty se od sebe zásadním způsobem neliší. Nejpodstatnější rozdíl je v **cílových skupinách**, kterým jsou projekty určeny. Těm jsou pak přizpůsobeny aktivity, jejichž základ je zhruba stejný. Projektové aktivity jsou **realizovány na území Plzeňského kraje**, většina aktivit probíhá ve městech jednotlivých okresů, co nejbližší a nejlépe dopravně přístupných. Stěžejní myšlenkou projektů je **komplexní řešení situace klienta a individuální přístup**.

K odstranění bariér spojených s účastí klientů v projektech slouží **doprovodná opatření**, tzv. přímá podpora, jedná se o příspěvky na dopravu, stravné, zajištění péče o dítě předškolního věku nebo jinou závislou osobu během účasti na programu, ochranné pracovní pomůcky, potvrzení zdravotní způsobilosti a na zabezpečení jiných výdajů souvisejících s projektem (všechny druhy přímé podpory podléhají přesnému odůvodnění, předložení dokladů, evidenci a rozhodnutí realizátora projektu).

Povinnou součástí projektů je zpracování „publicity projektu“, tj. jakým způsobem budou publikovány informace o průběhu a výsledcích projektů např. na webových stránkách, spolupráce s médii apod. Při realizaci všech informačních a propagačních aktivit je stanoveno uvádět tzv. „povinné minimum publicity OP LZZ“ (obsahuje loga a název ESF, EU, OP LZZ, prohlášení „Podporujeme vaši budoucnost“ a odkaz www.esfcr.cz).⁴⁵ V průběhu trvání mají jednotlivé regionální individuální projekty zřízeny svoje webové stránky (vždy dle názvu projektu), zde je možné seznámit se s náplní projektu a sledovat průběh konání jednotlivých aktivit, aktuální informace, prohlédnout si fotogalerii.

⁴⁴ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Co přinesly národní projekty, úvodní slovo ředitele*. Informační brožura.

⁴⁵ Evropský sociální fond v ČR: *Manuál pro publicitu* [online]. [cit. 2011-12-05].
Dostupné na: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

3.1 S pomocí za prací (v Plzeňském kraji)

3.1.1 Cílová skupina, cíle projektu, základní údaje

Projekt byl zaměřen na *aktivní předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti*, jako jediný z realizovaných projektů byl zaměřen na krátkodobě nezaměstnané.

Cílovými skupinami byli uchazeči o zaměstnání vedení na kontaktních místech ÚP ČR v Plzeňském kraji *po dobu max. 12 měsíců* (osoby krátkodobě nezaměstnané) a *zájemci o zaměstnání* (osoby ohrožené nezaměstnaností).

Cíle projektu:

- umožnit cílovým skupinám co nejrychlejší návrat na trh práce
- eliminovat vznik rizik spojených s dlouhodobou nezaměstnaností

Hlavním záměrem projektu bylo „*pomocí komplexní nabídky vzájemně souvisejících činností dodat cílovým skupinám dovednosti a znalosti potřebné pro jejich uplatnění na trhu práce a pomoci jim najít a udržet si vhodnou pracovní pozici.*“⁴⁶ Kromě individuálního přístupu byl důraz kladen na intenzivní zapojení účastníků projektu.

Základní údaje:

počet klientů: **660 – 700**

dodavatel aktivit projektu: Grafia, s.r.o., Budilova 4, Plzeň

celková částka rozpočtu projektu: 35 383 906,- Kč

realizace aktivit: květen/červen 2009 – červenec 2011

počet turnusů: 6

doba účasti klienta v projektu: cca 3-4 měsíce⁴⁷

⁴⁶ Evropský sociální fond v ČR: *S pomocí za prací* [online]. [cit. 2011-12-05].

Dostupné na: <<http://www.esfcr.cz/projekty/s-pomoci-za-praci>>.

⁴⁷ Integrovaný portál MPSV. ÚP ČR KrP v Plzni: *RIP – S pomocí za prací* [online]. [cit. 2011-12-05].

Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/regionalni_individualni_projekty/s_pomoci>.

3.1.2 Aktivity projektu a jejich vyhodnocení

1) Výběr a vstup klientů do projektu

Vstup účastníků do projektu proběhl celkem v 6 turnusech, náborové schůzky proběhly na půdě jednotlivých okresních kontaktních pracovišť ÚP ČR (viz tabulka 5). Obsahem těchto úvodních setkání bylo představení projektu, jednotlivých aktivit, podmínek vstupu do projektu a veškerých dalších potřebných informací (např. Dohoda o účasti v projektu, Souhlas s poskytnutím a zpracováním osobních údajů apod.) Potencionální účastníci se při schůzkách aktivně zapojovali a o účast v projektu projevovali velký zájem, za celou dobu realizace projektu do něj vstoupilo 701 osob.

Tabulka 5: Počet klientů v jednotlivých turnusech a měsíc odstartování turnusu

Region	Počet klientů vstoupivších do projektu a měsíc odstartování turnusu						Celkem
	turnus č. 1	turnus č. 2	turnus č. 3	turnus č. 4	turnus č. 5	turnus č. 6	
	10/09	1-2/10	4-5/10	8-9/10	11/10	2/11	
Klatovy	26	12	8	11	11	10	78
Sušice	12	10	8	10	12	9	61
Tachov	24	14	11	11	12	10	82
Rokycany	24	9	7	8	8	8	64
Domažlice	24	11	9	10	8	9	71
Plzeň-sever	13	14	11	11	15	11	75
Plzeň-jih	14	9	9	8	10	8	58
Plzeň-město	48	38	29	32	37	28	212
Celkem	185	117	92	101	113	93	701

Zdroj: ÚP ČR, KrP v Plzni: *Závěrečná zpráva k projektu S pomocí za prací v Plzeňském kraji*. 2011.

2) Poradenství a zprostředkování zaměstnání

Individuální poradenství bylo klientům poskytováno po celou dobu účasti v projektu okresními koordinátory (příp. prostřednictvím psychologa) v jednotlivých kontaktních kancelářích, jak osobně tak telefonicky. V této fázi byla s klientem uzavřena a sepsána

Dohoda o účasti v projektu a byl vytvořen Individuální plán, obsahující vytýčené cíle a zájmy, se kterými klient do projektu vstupuje. Na základě intenzivní a důkladné spolupráce klienta a koordinátora zahrnující konzultace o profesních možnostech i osobních aspektech klienta a jeho požadavcích na nové zaměstnání, pak probíhalo zprostředkování zaměstnání.

V rámci zprostředkování zaměstnání docházelo jednak k vyhledávání vhodného pracovního uplatnění koordinátorem (buď osobním kontaktem se zaměstnavateli či v počítačových databázích) a byla zde také možnost pro klienty využívat během provozní doby kontaktních kanceláří počítače k vlastnímu vyhledávání. Vždy se opět jednalo o úzkou spolupráci klienta a koordinátora.

Během projektu byla účastníkům nabízena **Klubová setkání**, kde si mohli vyměňovat zkušenosti z projektových aktivit, hledání zaměstnání, účasti ve výběrových řízeních, své osobní prožitky, zájem o tuto aktivitu však byl ze strany klientů nízký.⁴⁸ Dále byly k dispozici **Asistenční služby**, tj. pomoc jednotlivcům při sestavení životopisu nebo příprava na pracovní pohovor apod. Ve spolupráci s psychologem probíhaly **Bilační diagnostika** a **Pracovní diagnostika**, jejich smyslem bylo na základě společného a individuálního testování nasměrování v profesním i osobním životě, vyhledání optimálního profesního zaměření, dalšího vzdělávání. Tyto dvě aktivity navštívilo během realizace projektu dohromady 177 osob. 335 účastníků projektu využilo nabídku **Personální testování** (psychologický test Geona společnosti Psychosoft, kdy účastník bezprostředně po dokončení testu obdržel softwarem vyhotovené odpovídající výsledky). Na konkrétní momenty nástupu do nového zaměstnání, přípravu na výběrová řízení, ale i duševního postoje či vzhledu klienta se zaměřila **Image poradna**, této aktivity se zúčastnilo 58 osob.

„V rámci zprostředkování zaměstnání měli i potencionální zaměstnavatelé možnost se aktivně zapojit do projektových aktivit.“⁴⁹ Při Klubových setkání a v Motivačním programu se 4x uskutečnilo **Křeslo pro hosta**, kde mohli zaměstnavatelé představit svou firmu, volné pracovní pozice a *„zároveň zrealizovat prvotní výběr možných*

⁴⁸ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Závěrečná zpráva k projektu S pomocí za prací v Plzeňském kraji*. 2011.

⁴⁹ Tamtéž.

potencionálních zaměstnanců⁵⁰. 4x také proběhla **Burza se zaměstnavateli**, z toho 3x v Plzni, které se celkem zúčastnilo 24 zástupců zaměstnavatelů a cca 180 účastníků projektu.⁵¹

Projekt S pomocí za prací v rámci **Podpory vytváření nových pracovních míst** „umožňoval zaměstnavatelům získání dotace z prostředků ESF ve formě mzdových příspěvků na nově vytvořené pracovní místo pro účastníka projektu“.⁵² I když zaměstnavatelé váhali a obávali se rozsáhlé administrativy, důsledná propagace této aktivity během projektu nakonec napomohla přidělení celkem 25 těchto dotací. Za celou dobu realizace projektu bylo vytvořeno celkem 49 nových pracovních míst, včetně „sebezaměstnání“ klientů zahájením podnikání. Právě pro tyto klienty, uvažující v průběhu trvání projektu o zahájení podnikatelské činnosti, se uskutečnil seminář **Setkání pro podnikavé**, který seznámil s výhodami, úskalími a nutnými úkony spojenými s tímto záměrem, zúčastnilo se jej 58 osob.⁵³

Ke komunikaci během trvání projektu byl výrazně využíván elektronický kontakt, účastníkům byly pravidelně zasílány **Motivační e-maily** s novými informacemi a povzbuzením. Účastníci byli koordinátory průběžně informováni o volných pracovních místech (**Direkt mailing klienti projektu**) a zaměstnavatelé formou databáze účastníků projektu o volných pracovních silách (**Direct mailing zaměstnavatelé**).

I když klíčovým byl v průběhu projektu vztah klient – koordinátor, a ukázalo se, že klienti tento vztah preferovali, byly v rámci projektu aktivní i další nabídky – **Konzultant po telefonu, Zelená linka, Help line a Právní poradna**. V počátcích projektu bylo záměrem vydávat časopis **Personal**, jehož součástí byl i projektový bulletin. Z důvodů nižšího zájmu podniků o personální služby a v souvislosti s probíhající ekonomickou krizí, bylo vydávání časopisu pozastaveno a bulletin byl zasílán elektronickou cestou či poskytován ve vytištěné podobě při osobním jednání s personalisty či na workshopech. **Bulletiny projektu** obsahovaly aktuální informace

⁵⁰ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Závěrečná zpráva k projektu S pomocí za prací v Plzeňském kraji*. 2011.

⁵¹ Tamtéž.

⁵² Tamtéž.

⁵³ Tamtéž.

o průběhu projektu, rozhovory s koordinátory a účastníky a především databázi volných pracovních míst (Bulletin projektu č. 7 – Příloha I)

K dokumentaci a zaznamenání průběhu jednotlivých aktivit projektu sloužily Návštěvní knihy, Záznamy o individuálním poradenství, Měsíční monitorovací zprávy, Zápisy o jednání se zaměstnavateli, Prezenční listiny atd.

3) Motivační program

Tato aktivita měla účastníkům poskytnout informace nezbytné pro orientaci na trhu práce a také potřebnou podporu pro jejich znalostní a vědomostní vývoj na cestě k nalezení zaměstnání. Jednalo se o **Kurz základních znalostí trhu práce** v trvání 2 dnů, kde klienti získali přehled o aktuální situaci na trhu práce, předpisech bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovněprávních předpisech, činnosti ÚP ČR a agentur práce apod. **Kurz komunikace** v délce 6 dnů byl zaměřen na rozvoj dovedností komunikace, jeho cílem bylo naučit účastníky správně se prezentovat před stávajícím či budoucím zaměstnavatelem, probíhaly zde nácviky pracovních pohovorů, zvládání krizových situací a emocí. Důležitým prvkem v této fázi bylo zvládnutí techniky psaní motivačního dopisu a životopisu.⁵⁴

Motivační program účastníky pozitivně nastartoval k dalším činnostem v rámci projektu, byl jeho klíčovou aktivitou. Z počtu 652 osob, které do programu vstoupily jej úspěšně dokončilo 628 (156 mužů a 472 žen⁵⁵), tzn. **96,3 % úspěšnost**.⁵⁶ Pouze 4 osoby ukončily z důvodu osobního rozhodnutí a bez zdůvodnění absence či zaměstnáním. Při ukončení Motivačního programu z důvodu zaměstnání klienta je třeba zdůraznit, že se stále jedná o naplnění cíle projektu – získání zaměstnání.

⁵⁴ Integrovaný portál MPSV. ÚP ČR KrP v Plzni: *RIP – S pomocí za prací* [online]. [cit. 2012-01-01]. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/regionalni_individualni_projekty/s_pomoci>.

⁵⁵ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Co přinesly regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Informační brožura. 2011.

⁵⁶ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Závěrečná zpráva k projektu S pomocí za prací v Plzeňském kraji*. 2011.

4) Rekvalifikační kurzy

Zájem o profesní rekvalifikační kurzy, určené pro doplnění, obnovení či změnu kvalifikace účastníků, „zjišťovali okresní koordinátoři bezprostředně po vstupu klientů do projektu, a to v rámci aktivity *Individuální poradenství a zprostředkování zaměstnání při vypracování individuálního plánu*“.⁵⁷ Zařazování do kurzů probíhalo na základě různých kritérií (zájem či potřeba klienta, situace na trhu práce, výstupy z bilanční a pracovní diagnostiky apod.) vždy po konzultaci koordinátora s klientem.

Po ukončení Motivačního programu byli klienti bezprostředně zařazeni do tří typů rekvalifikačního kurzu **Obsluha osobního počítače** podle úrovně znalostí – pro začátečníky, pokročilé a dle osnov ECDL Start (mezinárodní koncept počítačové gramotnosti). Během všech turnusů zahájilo kurzy celkem 566 osob a 558 z nich úspěšně dokončilo (**98,6 %**).⁵⁸

Profesní rekvalifikační kurzy během všech turnusů projektu byly další možností rozvoje účastníků. Zaměření jednotlivých kurzů a počet účastníků, kteří zahájili a dokončili, dokumentuje tabulka 6. Největší zájem byl o kurzy Účetnictví, Personalistika, Aranžování květin, Administrativní pracovník a Pracovník v sociálních službách. Zástupce dodavatele projektu v rozhovoru uveřejněném v Bulletinu projektu č. 8 uvádí, že plánování rekvalifikací bylo nejnáročnější fází, „bylo obtížné namíxovat rekvalifikační kurzy tak, aby byl každý spokojený, že může studovat obor, který chce a zároveň aby byly všechny otevřené rekvalifikační kurzy naplněny dostatečným počtem účastníků.“⁵⁹

⁵⁷ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Závěrečná zpráva k projektu S pomocí za prací v Plzeňském kraji*. 2011.

⁵⁸ Tamtéž.

⁵⁹ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Bulletin projektu S pomocí za prací číslo 8*. 2011.

Tabulka 6: Rekvalifikační kurzy v projektu S pomocí za prací a jejich realizace

Název rekvalifikačního kurzu	Počet účastníků, kteří zahájili	Počet účastníků, kteří dokončili
Administrativní pracovník	28	27
Aranžování a vazba květin	32	31
Kadeřnické práce SŠ	1	1
Kosmetické služby	4	4
Logistik	27	25
Manikúra včetně nehtové modeláže	4	4
Masér pro sportovní a rekondiční masáže	23	23
Mzdové účetnictví s využitím VT	31	28
Obsluha elektrovozíku a motovozíku (volantový do 5 tun)	10	10
Pečovatel o děti ve věku od 3 do 15 let	13	13
Personalistika	44	43
Pracovník v sociálních službách - pečovatel	28	28
Pracovník v sociálních službách – přímá obslužná péče	28	28
Svařování	8	8
Tvorba konstrukčních projektů (AutoCAD)	24	24
Tvorba www stránek	25	25
Účetnictví s využitím VT	52	51
Základy podnikání	5	5
Zpracování projektů s využitím grafických editorů	17	16
Celkem	404	394

Zdroj: Referát projektů EU, ÚP ČR – krajská pobočka v Plzni. 2011.

Profesní rekvalifikace úspěšně absolvovalo 394 osob (94 mužů a 300 žen⁶⁰), tj. 97,5 %⁶¹. Tato vysoká úspěšnost dokládá snahu klientů získat nové znalosti, několik absolventů kurzů také zahájilo v rekvalifikovaném oboru podnikání. Kurzy neukončili pouze účastníci, kteří k tomu měli vážné důvody (onemocnění vlastní či rodinného příslušníka, nástup do zaměstnání), jen 1 osoba ukončila kurz bez zdůvodnění.

Obrázek 1: Jedním z rekvalifikačních kurzů bylo i aranžování a vazba květin



Zdroj: S pomocí za prací.cz

Dostupné na: <<http://www.topzine.cz/projekt-s-pomoci-za-praci-nasel-praci-uz-130-lidem>>.

⁶⁰ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Co přinesly regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Informační brožura. 2011.

⁶¹ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Závěrečná zpráva k projektu S pomocí za prací v Plzeňském kraji*. 2011.

Tabulka 7: Počty osob, které se v průběhu projektu nebo krátce po ukončení zaměstnaly v jednotlivých okresech

	DO	KT	PJ	PM	PS	RO	SU	TC	celkem
počet účastníků projektu	71	78	58	211	75	64	61	82	700
z toho prokazatelný nástup do zaměstnání během projektu či bezprostředně po ukončení	37	34	22	73	25	23	29	37	280

Zdroj: ÚP ČR, KrP v Plzni: *Co přinesly regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Informační brožura. 2011.

Projektem S pomocí za prací v Plzeňském kraji prošlo 700 klientů, kteří plně využili jeho služeb. Úspěch projektu nelze hodnotit jen čísly a statistikami, které bylo potřeba naplnit. Je na místě vyzdvihnout i velký zájem klientů, který převyšoval kapacitní kritéria projektu, nové poznatky a zkušenosti, které účastníci získali. Celkem **280 klientů díky účasti v projektu získalo zaměstnání**, což vzhledem k situaci na trhu práce není málo.⁶²

*„Projekt startoval v situaci, kdy krize zamávala s pracovním trhem natolik, že naplnit kritérium plánovaných 25 % zaměstnaných vypadalo nereálně. Přitom za normálních okolností jsou krátkodobě nezaměstnaní a zájemci o zaměstnání relativně snadno zaměstnatelnou skupinou.“*⁶³ Podle zástupce dodavatele projektu Grafia, spol. s r.o., skutečnost, že se v závěru projektu podařilo zaměstnat téměř 40 % účastníků, předčila veškerá očekávání.

⁶² ÚP ČR, KrP v Plzni: *Co přinesly regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Informační brožura. 2011.

⁶³ Tamtéž.

3.2 Aktivně do práce (v Plzeňském kraji)

3.2.1 Cílová skupina, cíle projektu, základní údaje

Projekt byl zaměřen na *řešení dlouhodobé nezaměstnanosti*.

Cílovou skupinou byli uchazeči o zaměstnání evidovaní na kontaktních místech ÚP ČR v Plzeňském kraji *déle než 12 měsíců (bez omezení věku)* a ohrožení *dlouhodobou nezaměstnaností podle § 33 zákona o zaměstnanosti* (viz kapitola 1.3 str. 15).

Cíle projektu:

- zvýšení zaměstnatelnosti osob dlouhodobě nezaměstnaných
- podpora jejich začlenění zpět na trh práce
- zprostředkování zaměstnání pro klienty projektu (příp. zahájení jejich podnikání)

Projekt obsahoval nabídku poradenských a vzdělávacích aktivit zaměřených na *zvýšení motivace a profesní připravenosti* klientů přijmout práci nebo následně využít další programy, které jsou v rámci APZ poskytovány ÚP ČR. Individuální přístup, který vede k pojmenování konkrétních problémů účastníků, je motivuje k jejich řešení. V rámci projektu mají klienti přístup k různým formám vzdělání pro zvýšení šancí ke znovuzařazení na trhu práce (plakát projektu – příloha B).

Základní údaje:

počet klientů: **428**

dodavatel aktivit projektu: S-COMP Centre CZ s.r.o., Rychtaříkova 1, Plzeň

celková částka rozpočtu projektu: 30 200 000,- Kč

realizace aktivit: červen 2009 – září 2011

počet turnusů: 4

doba účasti klienta v projektu: cca 4 měsíce.⁶⁴

procentuální údaje: vstup do projektu 29% mužů, 71% žen

osob starších 55 let 9%, osob mladších 24 let 6%

osob zdravotně postižených 6%⁶⁵

⁶⁴ Integrovaný portál MPSV, ÚP ČR KrP v Plzni: *Regionální individuální projekty* [online]. [cit. 2011-12-06]. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/regionalni_individualni_projekty>.

3.2.2 Aktivity projektu a jejich vyhodnocení

1) Výběr účastníků do projektu

Informační schůzky proběhly formou setkání oslovených uchazečů se zástupci realizátora a dodavatele projektu ve čtyřech etapách podle jednotlivých turnusů (říjen 2009, únor 2010, srpen 2010, březen 2011) v okresních kontaktních pracovištích ÚP ČR a v Sušici. Na těchto schůzkách byly představeny všechny aktivity projektu, poté proběhla diskuze za účasti psychologky, která pomohla řešit osobní i profesní problémy klientů při rozhodování o vstupu do projektu, proběhly individuální pohovory s jednotlivými účastníky.

Tabulka 8: Počet klientů, kteří vstoupili do projektu podle okresů a turnusů

Kontaktní kancelář	Počet vstoupivších klientů - I. turnus	Počet vstoupivších klientů - II. turnus	Počet vstoupivších klientů - III. turnus	Počet vstoupivších klientů - IV. turnus	Celkem - dle okresů
Domažlice	20	12	12	12	56
Klatovy	18	11	11	9	49
Plzeň - jih	12	7	7	7	33
Plzeň - město	30	29	30	37	126
Plzeň - sever	8	7	14	15	44
Rokycany	21	7	6	10	44
Sušice	10	9	9	9	37
Tachov	12	13	6	8	39
Celkem - po turnusech	131	95	95	107	428

Zdroj: ÚP ČR, KrP v Plzni: *Závěrečná zpráva k projektu Aktivně do práce v Plzeňském kraji*. 2011.

⁶⁵ *Aktivně do práce v Plzeňském kraji: Závěrečná konference – prezentace 2* [online]. [cit. 2011-12-06]. Dostupné na: <http://lenny.scomp.cz/aktivnedopracevplzenskemkraji/?page_id=31>.

Obrázek 2: Prezentace a výběr účastníků do III. turnusu projektu Aktivně do práce v Plzeňském kraji, Klatovy, 26. srpna 2010



Zdroj: Aktivně do práce v Plzeňském kraji. Fotogalerie. [online].
Dostupné na: <http://lenny.scomp.cz/aktivnedopracevplzenskemkraji/?page_id=71>.

2) Individuální poradenství a zprostředkování zaměstnání

Cílem individuálního poradenství bylo sestavení individuálních plánů klientů, tj. vytýčení konkrétní cesty klienta projektem. Každému účastníkovi byl nabídnut individuální poradce, který měl poskytovat podporu po dobu celého trvání účasti v projektu a zejména se aktivně podílet na zprostředkování vhodného zaměstnání. Na dalších schůzkách poradce a klienta byly konzultovány aktivity, které klient průběžně absolvoval. Současně probíhal výběr správné profesní rekvalifikace a vyhledávání vhodného pracovního uplatnění. Byla prováděna pracovní diagnostika, tj. práce zkušeného psychologa s klientem, jejímž cílem je zhodnocení schopností, možností, určení nezbytných dovedností a vědomostí a zjištění reálných předpokladů k začlenění na trh práce. K evidenci schůzek - zaznamenání data, času, jména a příjmení klienta, důvodu návštěvy a podpisu klienta sloužila tzv. Návštěvní kniha. Poradci dále vedli Záznam o individuálním poradenství, který obsahoval detailní průběh aktivity a sloužil k dalšímu poradenství s klienty.

V této fázi okresní koordinátoři vyhledávali v databázích zaměstnavatelů volné pracovní pozice, nově vytvořená a společensky účelná pracovní místa, aktualizované údaje byly poskytovány klientům. Poradci po celou dobu trvání projektu intenzivně nabízeli klientům osobní asistenci při pohovorech u zaměstnavatelů, ovšem tato možnost nebyla klienty příliš využívána. Důvodem je podle dodavatele to, že pro cílovou skupinu projektu není tato asistence nezbytná, klienti ji při pracovním pohovoru vnímají spíše jako diskvalifikující.

Klienti se mohli účastnit neformálních setkání v rámci Odpoledních klubů. Zde byla probírána např. problematika profesních rekvalifikací, trhu práce, byly zprostředkovány návštěvy personálních agentur, zaměstnavatelů. Často probíhala vzájemná výměna úspěšných či neúspěšných zkušeností z absolvovaných přijímacích pohovorů, při komunikaci se zaměstnavateli apod. Další službou projektu byla Non-stop krizová telefonní linka.

Fáze zahrnovala také nezbytné administrativní úkony, jako ukončování účasti klientů v projektu a výplatu přímé podpory.

Při **hodnocení realizace** této aktivity pracovníci dodavatele uvádí, že si „uvědomovali, že právě tato aktivita je pro zdárný průběh projektu zcela stěžejní a podařilo se jim jeho účastníky zdárně namotivovat k tomu, aby na aktivitu pravidelně docházeli.“⁶⁶ Při první schůzce se poradcům se podařilo prolomit bariéru mezi nimi a klienty, kteří pochopili přínos individuálního přístupu a na další schůzky docházeli.

3) Vstupní neprofesní školení

V průběhu vstupního školení byli klienti podrobně seznámeni se všemi aktivitami projektu, byl jim vysvětlen význam celého systému projektu i jednotlivých vzdělávacích aktivit. Absolvovali školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, o pracovněprávních předpisech, Zákoníku práce a politice zaměstnanosti ČR v kontextu Evropské unie. V této fázi projektu byly s uchazeči sepsány Dohody o vstupu do projektu ESF a obdrželi harmonogram vzdělávacích aktivit, který byl sestaven s ohledem na potřeby a situaci každého z účastníků. I zde se projevil význam individuálního poradenství,

⁶⁶ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Závěrečná zpráva k projektu Aktivně do práce v Plzeňském kraji*. 2011.

např. poskytnutí informací o možnosti využití počítačů a telefonů pro kontakt se zaměstnavateli apod. Vstupního školení se zúčastnili všichni klienti (428).

4) Základní neprofesní školení

Jednalo se o soubory aktivit (50 hodin), probíhajících v několika fázích, jako sociální dovednosti, sebepoznání, motivační část, dále orientace při plánování profesní dráhy, prezentace a dovednosti v hledání zaměstnání, umění naslouchat, asertivní chování, neverbální komunikace, a také základní informace o portálu MPSV. Klienti se zde naučili např. sestavit profesní životopis a motivační dopis pro zaměstnavatele. Cílem kurzů bylo, aby účastníci získali znalosti potřebné k orientaci na trhu práce a vyjasnili si své vlastní možnosti a limity. Lektoři se snažili klienty doslova „nastartovat“ k využívání všech služeb, které projekt nabízel.

Do této části projektu vstoupilo 424 osob a úspěšně jej ukončilo 401 (tj. 94,5%).⁶⁷ Důvody neukončení školení některými účastníky byly převážně nemoc a jiné zdravotní důvody, nástup do zaměstnání, vyřazení z evidence ÚP, svévolné přerušení docházky.

5) Kurzy informačních technologií (forma rekvalifikace)

Před nástupem kurzu **Obsluha osobního počítače** byla mezi příslušným kontaktním místem realizátora projektu a klientem sepsána Dohoda o rekvalifikaci. Jednalo se o akreditovanou rekvalifikaci v rozsahu 90 hodin, zahrnující základy práce s počítačem a jeho příslušenstvím, elektronickými nosiči a seznámení s moderními informačními technologiemi. Dále školení MS Windows, MS Word, MS Excel, MS Outlook, Internet a Práce s portálem MPSV. Lektoři dodavatele se zaměřili na „*maximální individuální přístup k jednotlivým klientům, i na úrovni začátečníků vstupují do kurzů klienti s rozličnou úrovní počítačových dovedností a cílem lektorů je poskytnout každému z klientů patřičné penzum informací a posunout ho v oblasti PC gramotnosti dál.*“⁶⁸ Po úspěšném složení závěrečného testu na konci kurzu klienti získali certifikát s celostátní platností. Po dobu trvání aktivity měli účastníci nárok na

⁶⁷ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Závěrečná zpráva k projektu Aktivně do práce v Plzeňském kraji*. 2011.

⁶⁸ Tamtéž.

podporu v rekvalifikaci podle zákona o zaměstnanosti. Úspěšně absolvovalo 298 (tj. 97%) osob z 307 nastoupivších. Důvodem nedokončení bylo nezvládnutí závěrečného testu, další byly stejné jako u předcházející aktivity.

86 klientů projektu s pokročilejšími počítačovými znalostmi a dovednostmi vstoupilo do kurzu **Obsluha osobního počítače dle osnov ECDL Start** a 80 z nich jej úspěšně ukončilo (93%).⁶⁹

Obrázek 3: Kurz Základy obsluhy osobního počítače, 8.říjen 2010, Plzeň



Zdroj: Aktivně do práce v Plzeňském kraji. Fotogalerie. [online].
Dostupné na: <http://lenny.scomp.cz/aktivnedopravevplzenskemkraji/?page_id=71>.

6) Profesionální rekvalifikační kurzy (specializace)

V projektu Aktivně do práce v Plzeňském kraji bylo plánováno celkem 26 typů rekvalifikačních kurzů, které byly realizovány v průběhu všech turnusů s rozdílnou četností (nejvíce realizací Základní kurz svařování CO2 – 8x a Pedikúra 140 hodin – 7x). 4 z nich nebyly otevřeny vůbec a to některé z důvodu nedostatečného zájmu klientů (Cukrářské práce v rozsahu 300 hodin a Hostinská činnost 600 hodin) a u kurzů Vyhláška 50/1978 Sb. – Pracovník znalý práce v elektrotechnice (§5) a Pracovník pro samostatnou činnost v elektrotechnice (§6) proto, že případní zájemci neměli ke vstupu

⁶⁹ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Závěrečná zpráva k projektu Aktivně do práce v Plzeňském kraji*. 2011.

do tohoto kurzu potřebné předchozí vzdělání. Podrobný přehled o počtu realizací a osob, které do kurzů vstoupily a úspěšně ukončily dokumentuje tabulka 9.

Tabulka 9: Přehled profesních rekvalifikací v rámci projektu Aktivně do práce v Plzeňském kraji

Název rekvalifikace	Vstoupilo (počet osob)	Ukončilo úspěšně (počet osob)	% úspěšnosti	Počet realizací
Administrativní pracovník	18	16	89%	4
Přímá obslužná péče	36	35	97%	6
Pečovatelská činnost	21	19	90%	3
Tvorba konstrukčních programů-AutoCAD	15	15	100%	4
Grafické editory	41	38	93%	6
Účetnictví s využitím VT (280 h)	0	0		0
Účetnictví s využitím VT (160 h)	51	47	92%	5
Obsluha vysokozdvizného vozíku (60 h)	15	14	93%	5
Obsluha vysokozdvizného vozíku (80 h)	7	6	86%	4
Základní kurz svařování - CO2	14	13	93%	8
Základní kurz svařování el. obloukem	2	2	100%	2
Základní kurz svařování plamenem	1	1	100%	1
Dispečer logistiky	9	8	89%	2
Kuchařské práce (300 h)	6	6	100%	3
Kuchařské práce (150 h)	13	11	85%	5
Pedikúra včetně nehtové modeláže (240 h)	4	3	75%	4
Pedikúra včetně nehtové modeláže (140 h)	19	19	100%	7
Aranžování a vazba květin	19	19	100%	5
Vyhl. 50/1978 Sb. pracovník v elektrotechnice (15 h)	0	0		0
Vyhl. 50/1978 Sb. pracovník v elektrotechnice (20 h)	0	0		0
Cukrářské práce (300 h)	0	0		0
Cukrářské práce (150 h)	5	5	100%	1
Základy podnikání	26	26	100%	6
Hostinská činnost (600 h)	0	0		0
Hostinská činnost (300 h)	6	6	100%	1
Obsluha PC se zaměřením na internet	51	49	96%	6

Zdroj: ÚP ČR, KrP v Plzni: *Závěrečná zpráva k projektu Aktivně do práce v Plzeňském kraji*. 2011.

Profesní rekvalifikace probíhaly v souladu se zadáním realizátora projektu na základě platných akreditací, většina kurzů byla realizována subdodavateli, jako např. Trigon C.V. s.r.o., Dům techniky Plzeň s.r.o., ŠKOLA WELDING s.r.o., IVEX s.r.o., Marie Brejchová - Carpe Diem, bfz o.p.s..

Do rekvalifikačních kurzů vstoupilo 379 uchazečů a rekvalifikaci jich úspěšně dokončilo 358 (94,5%). Úspěšnost klientů byla vysoká, důvody nedokončení byly např. zdravotní (11 osob), kterým se v žádném případě nedalo zabránit, rovněž není možné bránit odchodu z kurzů osobám, které si našly zaměstnání (6 osob + 1 OSVČ), protože pak by projekt ztratil svůj význam, dále např. neúspěšnost u závěrečných zkoušek, přerušení evidence na ÚP apod.

Z celkového počtu **428 účastníků** projektu **Aktivně do práce v Plzeňském kraji** se podařilo **nalézt zaměstnání pro 100 osob**, z toho 28 míst bylo nově vytvořených a 4 z kategorie společensky účelných pracovních míst. 3 osoby zahájily samostatně výdělečnou činnost.⁷⁰

V závěrečné zprávě dodavatel služeb projektu společnost S-COMP Centre CZ s.r.o. uvádí, že podle jeho názoru smyslem těchto projektů *„není plošné zaměstnávání klientů, ale prostřednictvím individuální práce s jednotlivými klienty tyto osoby opět namotivovat, naučit se nebát neúspěchu při vyhledávání zaměstnání, mít sám potřebu pracovat na sobě a skrze tyto atributy se znovu pokoušet na trhu práce uspět.“*⁷¹ Domnívá se, že vzhledem k počtu zaměstnaných klientů se hlavní cíle projektu podařily naplnit. K tomuto hodnocení se připojuje i referát projektů EU Úřadu práce ČR – krajská pobočka v Plzni.

⁷⁰ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Závěrečná zpráva k projektu Aktivně do práce v Plzeňském kraji*. 2011.

⁷¹ Tamtéž.

3.3 Porovnání ukončených projektů

Přestože základní filozofie všech regionálních individuálních projektů je shodná a podstatným rozdílem je zde pouze specifické zaměření jednotlivých projektů, přizpůsobené cílovým skupinám, je možné se na tomto místě pokusit o porovnání dvou ukončených projektů – **S pomocí za prací** v Plzeňském kraji a **Aktivně do práce** v Plzeňském kraji (dále jen SPZP a ADP – zkratky používané také referátem projektů EU ÚP ČR – KrP v Plzni).

SPZP startoval jako první z regionálních individuálních projektů v Plzeňském kraji (dříve to byly projekty národní) v květnu 2009 a trval 26 měsíců, ADP začínal o měsíc později, délka trvání byla 27 měsíců. Výrazně rozdílné jsou u obou projektů počty klientů, pro které byly koncipovány. Do SPZP, určeného pro krátkodobě nezaměstnané, s umožněním jejich co nejrychlejšího návratu na trh práce, vstoupilo 700 klientů. Byli průběžně zařazováni do 6ti turnusů, startujících po cca 3 - 4 měsících. Oproti tomu projekt ADP, připravovaný pro dlouhodobě nezaměstnané, mohl nabídnout účast 428 klientům v celkem 4 turnusech, turnusy byly zahajovány po 6 – 8 měsících. Přibližná délka účasti jednotlivých klientů v projektu byla u obou typů projektů zhruba stejná (SPZP 3-4 měsíce, ADP 4 měsíce).

Aktivity každého z projektů zajišťovaly dvě plzeňské společnosti (SPZS Grafia s.r.o. a ADP S-COMP Centre CZ s.r.o.), částka rozpočtu byla u projektu SPZS cca 35 mil. Kč a u ADP cca 30 mil. Kč, přičemž při porovnání počtu klientů se ADP jeví výrazně dražším. Podle názoru autorky je to pravděpodobně způsobeno délkou účasti klientů v projektu a náročností jednotlivých aktivit. Krátkodobě nezaměstnaným (SPZP) se díky účasti v projektu podaří brzy získat zaměstnání - bývají aktivnější, pomocí je pro ně již motivační program, nepotřebují v tak velké míře absolvovat rekvalifikační programy. Oproti tomu u dlouhodobě nezaměstnaných (ADP) je třeba delší účasti v projektu a více časově i personálně náročnějších aktivit, mnohem širší nabídka rekvalifikací pro větší počet zájemců. Dalším faktorem zde může být i rozdíl v objemu finančních prostředků určených pro zaměstnavatele na tvorbu nových pracovních míst pro účastníky projektů.

V rámci projektu SPZP bylo otevřeno 19 rekvalifikačních kurzů, kterých se zúčastnilo 404 klientů, což je zhruba 58 % z celkového počtu účastníků projektu. Nejvíce byly naplněny kurzy Účetnictví s využitím VT, Personalistika, Aranžování a vazba květin a Administrativní pracovník, velký zájem byl o aktivitu Personální testování, kterého využilo téměř 50% klientů. Kurzy Obsluhy PC úspěšně absolvovalo cca 80 % z celkového počtu klientů projektu.

Pro klienty ADP bylo během projektu připraveno a realizováno 21 typů profesních rekvalifikací, s největším zájmem opět o Účetnictví, nově pak o Grafické editory, Přímou obslužnou péči a Základy podnikání. Rekvalifikací se zúčastnilo 89 % z celkového počtu klientů projektu, což je výrazně více oproti projektu SPZP (58 %). Počítačové kurzy úspěšně ukončilo téměř 90 % účastníků projektu (SPZP 80 %).

Jak již bylo uvedeno, optimálním výsledkem účasti v projektu, a tím i jistým měřítkem úspěšnosti, je nalezení pracovního uplatnění pro co největší počet klientů projektu. Z tohoto hlediska můžeme považovat za úspěšnější projekt SPZP, kde během trvání a ke konci projektu našlo pracovní uplatnění celých 40 % účastníků, pro velký zájem klientů o účast v projektu nebylo možné z kapacitních důvodů všem zájemcům umožnit vstup do projektu. U projektu ADP to bylo 23 % z celkového počtu účastníků, kterým se podařilo nalézt zaměstnání. Vzhledem k naplnění komplexních cílů byly oba projekty hodnoceny kladně, jak ze strany realizátora, tak i dodavatelů aktivit. Nepochybně také s ohledem na skutečnost, že oba projekty startovaly v době, kdy pracovní trh byl výrazně zasažen nastupující ekonomickou krizí.

3.4 Probíhající projekty

3.4.1 Rodina není handicap (v Plzeňském kraji)

Cílem projektu je *prevence dlouhodobé nezaměstnanosti cílové skupiny*, pomoc při *udržení a obnovení profesní orientace a získání nových dovedností a posílení profesního sebevědomí*, s ohledem na globální ekonomickou krizi a prosazování rovných příležitostí žen a mužů.

Cílovou skupinou jsou *osoby pečující o dítě do 15 let věku* evidované na ÚP nebo *zájemci o zaměstnání* (z řad osob na mateřské a rodičovské dovolené).

Základní údaje:

počet klientů: **300 -330**

dodavatel aktivit projektu: Grafia, s.r.o., Budilova 4, Plzeň

celková částka rozpočtu projektu: 25 885 673,- Kč

trvání projektu: červen 2009 – květen 2012

počet turnusů: 6 (4 pro PM, PJ, PS, 2 pro DO, KT, RO a TC)

doba účasti klienta v projektu: cca 4-6 měsíců⁷²

Rodina není handicap je oproti dvěma předchozím projektům projektem s menším počtem klientů. Díky delší časové možnosti zapojení klientů (až 6 měsíců) je tu ale větší prostor o co nejvhodnější přizpůsobení jejich potřebám. Právě proto, že se jedná o rodiče pečující o děti do věku 15 let, bylo nutné aktivity rozvrhnout do delšího časového úseku. Do projektu vstupovaly samozřejmě v drtivé většině ženy, ale podařilo se zapojit i 5 mužů. „Projekt se snaží umožnit osobám s malými dětmi vyjít z izolace, kam se celodenní péči o dítě dostávají. Tuto pomoc ale nelze plně využít bez vlastního aktivního přístupu a odhodlání poprat se s životem.“⁷³

⁷² Integrovaný portál MPSV, ÚP ČR KrP v Plzni: *Regionální individuální projekty* [online]. [cit. 2012-01-02]. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/regionalni_individualni_projekty/rodina_neni>.

⁷³ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Co přinesly regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Informační brožura. 2011.

Jako u všech projektů, úvodní aktivitou je *Výběr a vstup klientů*, v tomto případě poslední účastníci vstoupili v září 2011. Zásadními aktivitami projektu jsou opět *Poradenství a zprostředkování*, *Motivační program* a *Rekvalifikační kurzy*, probíhají obdobně jako u předcházejících projektů, další aktivity jsou přizpůsobeny cílové skupině. Jde například o seminář *Ženy a muži na pracovišti*, seminář pro rodiče – samoživitele, setkání s Asociací podnikatelek a manažerek západních Čech apod.⁷⁴

Obrázek 4: Seminář pro samoživitelky s dětským koutkem, 19.8.2010, Plzeň



Zdroj: Rodina není handicap v Plzeňském kraji. Fotogalerie. [online].
Dostupné na: <<http://www.projektrodina.cz/index.php?list=l20&lang=lan1>>.

V projektu bylo realizováno celkem **13 rekvalifikačních kurzů** (nejvíce účastníků vstoupilo do kurzů Účetnictví, Aranžování a vazba květin, Obsluha PC dle osnov ECDL, Personalistika a Administrativní pracovník). Tyto kurzy se z důvodu sídel rekvalifikačních zařízení konají většinou v Plzni a pro klienty cílové skupiny je velmi náročné se zúčastnit. Mají problémy vyplývající z nevyhovující dopravní obslužnosti v kraji, dále s nezajištěným hlídáním dětí, omezenými provozními hodinami

⁷⁴ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Co přinesly regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Informační brožura. 2011.

předškolních zařízení a družin, komplikace sladění rodinného života s účastí na aktivitách projektu. Ty jsou často podstatnými důvody nenastoupení k rekvalifikaci.

Do prosince 2011 zahájilo v rámci projektu profesní rekvalifikace 184 osob, z toho 4 muži a 180 žen, úspěšně absolvovalo 132 osob (3 muži a 129 žen).⁷⁵

Specifickou aktivitou projektu se stala **Pracovní praxe**, „realizovaná u subjektů veřejné správy formou dočasného přidělení klienta prostřednictvím agentury práce na dobu až 12 měsíců. Díky této aktivitě dosáhli klienti zaměstnání alespoň na jeden rok, ale především získali rok praxe bezprostředně po mateřské a rodičovské dovolené.“⁷⁶

Pracovní praxe je často pomyslným odrazovým můstkem k získání zaměstnání, protože umožní získání kontaktů, někdy se stává, že je klientovi po ukončení praxe organizací nabídnut pracovní poměr. Z pohledu zaměstnavatelů jde také o výhodu možnosti „vyzkoušet“ si uchazeče o zaměstnání a v rámci praxe jej naučit to, co od něho jako případného budoucího zaměstnance bude potřebovat.

Tabulka 10: Počty osob, které v průběhu projektu získaly zaměstnání – do prosince 2011

	DO	KT	PJ	PM	PS	RO	SU	TC	celkem
počet účastníků projektu	27	26	21	80	33	53	25	22	287
z toho prokazatelný nástup do zaměstnání během projektu či bezprostředně po ukončení	3	8	11	16	5	12	10	5	70

Zdroj: ÚP ČR, KrP v Plzni: *Co přinesly regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Informační brožura. 2011.

⁷⁵ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Co přinesly regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Informační brožura. 2011.

⁷⁶ Tamtéž.

3.4.2 Začni znovu (v Plzeňském kraji)

Projekt má pomoci předcházet *dlouhodobé nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných osob* a tím zamezit negativním sociálním dopadům na ně, jejich rodiny, i na státní rozpočet.

Cílovou skupinou jsou *nízkokvalifikovaní uchazeči v evidenci ÚP*, tzn. osoby s max. dosaženým základním vzděláním či s trvale ztracenou nebo na současném trhu práce již dále nevyužitelnou kvalifikací.

Základní údaje:

počet klientů: 375 – 420 osob

dodavatel aktivit projektu: S-COMP Centre CZ s.r.o., Rychtaříkova 1, Plzeň

celková částka rozpočtu projektu: 25 204 000,- Kč

realizace aktivit: březen 2010 – březen 2012

počet turnusů: 4

doba účasti klienta v projektu: cca 2-5 měsíců, podle trvání rekvalifikačního kurzu⁷⁷

Jako všechny realizované projekty, i **Začni znovu** obsahuje základní aktivity, a to *Výběr a vstup klientů, Motivační program, Individuální poradenství a zprostředkování, Rekvalifikační kurzy*, jejich obsah a průběh je podobný, ale přizpůsobený potřebám a možnostem cílové skupiny, která vyžadovala intenzivnější přístup ze strany koordinátorů. Koncem roku 2011 byl ukončen třetí turnus projektu a rozbíhal se poslední, čtvrtý. I když ještě není možné shrnout výsledky, zvolená cesta se ukazuje jako správná. „*Ti klienti, kteří skutečně vstupovali do projektu s vlastní vůlí začít znovu, byli úspěšní a spokojeni.*“⁷⁸ Bohužel ne všichni jsou takoví a v průběhu trvání projektu se ukázalo, že např. mladí, kteří jsou finančně podporováni rodiči a další, kteří nemají z minulosti vypěstovány žádné pracovní návyky, nebyli ochotni potřebný čas a úsilí pro účast v projektu vynaložit.⁷⁹

⁷⁷Integrovaný portál MPSV, ÚP ČR KrP v Plzni: *Regionální individuální projekty* [online]. [cit. 2012-01-03]. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/regionalni_individualni_projekty/zacni_znovu>.

⁷⁸ÚP ČR, KrP v Plzni: *Co přinesly regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Informační brožura. 2011.

⁷⁹Tamtéž.

S ohledem na cílovou skupinu byla velmi zásadní fáze výběru klientů a jejich motivace, neosvědčil se experiment se zařazením skupiny bezdomovců do projektu. Naopak jako účinné se ukázalo ustanovení povinnosti účasti na aktivitách do individuálních plánů, uchazeči si museli včas a odpovědně rozmyslet, zda o práci opravdu stojí a jsou ochotni pro to něco udělat, protože při nedodržení podmínky se vystavili riziku maření součinnosti s ÚP.⁸⁰

V projektu bylo otevřeno 9 rekvalifikačních kurzů, nejpočetněji (kolem 30 osob) byly obsazeny např. kurzy Svařování, Kuchařské práce a Obsluha vysokozdvížného vozíku, 186 osob je absolvovalo a získalo osvědčení.

Do prosince 2011 projekt ukončilo 301 osob, z toho **259 úspěšně**, motivační program absolvovalo úspěšně 276 klientů, kurz obsluhy počítače 249, což je v rámci cílové skupiny úspěšný výsledek.⁸¹ Zaměstnání se podařilo v průběhu projektu získat již více než 60 klientům, v 11 případech, a to je specifikum tohoto projektu, jde o umístění na společensky účelná pracovní místa (zřizovaná nebo vyhrazená zaměstnavateli na základě dohody s ÚP a obsazovaná uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem - § 113 zákona o zaměstnanosti).

Dosavadní průběh projektu je ÚP ČR – referátem projektů EU krajské pobočky v Plzni hodnocen pozitivně, *„drtivá většina klientů opravdu začala znovu! Z lidí, kteří přicházeli na výběrové schůzky zamklí, bez optimismu, sebedůvěry a chuti komunikovat, se stali během několika týdnů lidé úplně jiní, otevření, aktivní, komunikativní, vyzářující energii a sebedůvěru ve vlastní schopnosti přece jen něco dokázat.“*⁸²

⁸⁰ ÚP ČR, KrP v Plzni: *Co přinesly regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Informační brožura. 2011.

⁸¹ Tamtéž.

⁸² Tamtéž.

3.5 Připravované projekty

Začátkem roku 2012 se referát projektů EU krajské pobočky ÚP ČR v Plzni chystá otevřít další dva regionální individuální projekty (Využijme zkušeností a Portfolio absolventa), v posledním čtvrtletí roku 2011 probíhala příprava podkladů pro vyhlášení zadávacího řízení na výběr dodavatele aktivit projektů. Dále je plánována realizace regionální verze projektu **Vzdělávejte se pro růst**. Tento projekt reaguje na aktuální ekonomickou situaci v České republice a jeho cílem je podpořit zaměstnavatele vybraných odvětví (např. strojírenství, stavebnictví, terénní sociální služby, odpadové hospodářství), kteří potřebují odborně vzdělávat nynější nebo nově přijaté zaměstnance.

3.5.1 Využijme zkušeností (v Plzeňském kraji)

Od ledna 2012 do dubna 2014 by měly být realizovány aktivity projektu, který je určen pro **osoby nad 45 let věku** evidované na ÚP, bez ohledu na dosažený stupeň vzdělání. Účast je plánována pro 420–430 osob ve čtyřech turnusech, doba trvání účasti klienta v projektu cca 3–6 měsíců.⁸³ Cílem projektu je nejen předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti, ale zejména **zlepšení zaměstnatelnosti** těchto osob, které jsou na trhu práce často skrytě diskriminovány (kvůli obavě zaměstnavatelů z vyšší nemocnosti, nižší výkonnosti a flexibility, nedostatečné znalosti nových technologií atd.).

Ačkoli tento projekt vychází ze zkušeností dosud realizovaných projektů, měl by zde být ještě prohlouben a zefektivněn komplexní přístup k řešení problému nezaměstnanosti cílové skupiny. „Nově je do projektu na podkladě metodiky OP LZZ zařazena možnost širšího využití osobního asistenta při komunikaci se zaměstnavateli, delší a propracovanější kurzy IT (včetně využití e-learningu), důraz je kladen na využití osobní zprostředkovatelské asistence u zaměstnavatelů a zejména na individuální přístup k jednotlivému klientovi.“⁸⁴ Projekt také koresponduje se snahou

⁸³ Integrovaný portál MPSV, ÚP ČR KrP v Plzni: *Regionální individuální projekty* [online]. [cit. 2012-01-04]. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/regionalni_individualni_projekty>.

⁸⁴ Evropský sociální fond v ČR: *Využijme zkušeností v Plzeňském kraji* [online]. [cit. 2012-01-04]. Dostupné na: <<http://www.esfcr.cz/projekty/vyuzijme-zkusenosti-v-plzenskem-kraji>>.

Evropské unie o zlepšování pracovních příležitostí a podmínek pro starší osoby, např. zaměstnanost věkové skupiny 55-64 přesahuje v USA a Japonsku 62%, v EU je to jen 46% a u žen v ČR pouze 35%.⁸⁵ Projekt Využijme zkušeností startuje v roce 2012, který byl EU vyhlášen jako *Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity*.

3.5.2 Portfolio absolventa (v Plzeňském kraji)

Poslední z představovaných projektů je určen pro *uchazeče o zaměstnání do věku 30 let, s důrazem na osoby bez praxe* (absolventy), bez ohledu na dosažený stupeň vzdělání. Je koncipován pro 340-360 osob během 4 turnusů, aktivity nabízené klientům budou probíhat od dubna 2012 do dubna či května 2014, doba účasti klienta v projektu cca 3-6 měsíců, podle délky rekvalifikačního kurzu. Jeho cílem je kromě snížení nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnatelnosti cílové skupiny také *předcházet dlouhodobé evidenci těchto osob na ÚP* a s tím spojenými negativními dopady na ně, případně jejich rodiny.⁸⁶ Tato cílová skupina se na trhu práce ocitá v těžko řešitelné situaci, neboť zaměstnavatelé nechtějí přijímat mladé lidi bez zkušeností či potřebných znalostí, ti je však bez příležitosti zaměstnání nemají kde získat.

Kromě standardních aktivit projektu bude opět po celou dobu účasti v projektu klientům poskytována individuální podpora, zaměřená především na vyhledávání nových pracovních míst. Specifickou aktivitou bude **Pracovní praxe** pro některé účastníky, formou dočasného přidělení u subjektů veřejné správy na dobu až 12 měsíců. Počítá se i s podporou firmám, které zaměstnají účastníky projektu a to poskytnutím příspěvku na Společensky účelná pracovní místa vyhrazená a Nově vytvořená pracovní místa.

⁸⁵ Evropský sociální fond v ČR: *Využijme zkušeností v Plzeňském kraji* [online]. [cit. 2012- 01-04]. Dostupné na: <<http://www.esfcr.cz/projekty/vyuzijme-zkusenosti-v-plzenskem-kraji>>.

⁸⁶ Integrovaný portál MPSV, ÚP ČR KrP v Plzni: *Regionální individuální projekty* [online]. [cit. 2012- 01-04]. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/regionalni_individualni_projekty/portfolio_absolventa>.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo přiblížit regionální individuální projekty, realizované Úřadem práce ČR – krajskou pobočkou v Plzni na území Plzeňského kraje, jako jeden z výrazných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti státu v současné době. Tyto projekty, spolu s dalšími, vznikly krátce po vstupu České republiky do Evropské unie v souvislosti se zdůrazněním významu regionální politiky a jsou zásadním způsobem financovány z evropských zdrojů. Jsou bezpochyby přínosné nejen pro samotné uchazeče o práci, ale také pro zaměstnavatele a pro celou společnost.

Úvodní část práce byla věnována základním pojmům z oblasti nezaměstnanosti, ohroženým skupinám uchazečů na trhu práce, aktivní politice zaměstnanosti ve spojení s Evropským sociálním fondem a přiblížení vzniku, obsahu i zaměření regionálních individuálních projektů v Plzeňském kraji. Pro seznámení se situací na trhu práce v Plzeňském kraji v průběhu posledního desetiletí byly zařazeny údaje o vývoji v oblasti nezaměstnanosti, zejména některých skupin uchazečů, pro které jsou projekty cíleně připravovány a dále vývoj nákladů na politiku zaměstnanosti v regionu.

Ačkoli Plzeňský kraj dlouhodobě vykazuje nízkou míru nezaměstnanosti v rámci celé České republiky, jeho struktura z pohledu trhu práce je značně nesourodá. Centrem a jedinou rozsáhlou průmyslovou aglomerací v kraji je krajské město Plzeň a jeho okolí, zde jsou soustředěni nejvýznamnější zaměstnavatelé. Zbývající, ale převážnou část kraje tvoří oblasti původně zemědělské, venkovské, řídké osídlené, s menším počtem měst okresního či mikroregionálního významu. K 31.12.2011, kdy registrovaná míra nezaměstnanosti v České republice byla 8,6 %, vykazoval Plzeňský kraj druhou nejnižší hodnotu mezi kraji ČR – 7 % (po Praze s 3,9 %). Tento ukazatel je však zásadně ovlivněn okresy Rokycany (5,7 %), Plzeň-město a Plzeň-jih (5,8 %) oproti situaci v dalších částech kraje, kde se míra nezaměstnanosti pohybuje kolem 8 %, v okrese Tachov dokonce 10 %.⁸⁷ Ještě vyšší hodnoty vykazují některé nezaměstnanosti dlouhodobě zasažené mikroregiony.

⁸⁷ ÚP ČR KrP v Plzni: *Zpráva o situaci na trhu práce Plzeňský kraj prosinec 2011* [online]. [cit. 2012-02-10]. Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pk.pdf>.

Od roku 2004, kdy Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Plzni tvoří regionální individuální projekty (dříve národní projekty), získali referát projektů EU i dodavatelé aktivit projektů bohaté zkušenosti, které mohou uplatňovat v realizaci nových projektů, v současném i dalších projektových obdobích. Jde o snahu vylepšovat obsah a zacílení dalších připravovaných projektů v souladu s jejich hlavním cílem, tj. zvýšení zaměstnanosti a také zaměstnatelnosti lidí v kraji. Bohužel nevýhodou je delší časová prodleva od vypsání výzvy MPSV k samotnému spuštění projektu, protože v tomto období se potřeby trhu práce mohou výrazně změnit, jako například v posledních několika letech.

Dosud realizované projekty byly určeny především pro krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnané uchazeče, zvláštními skupinami jsou nízkokvalifikované osoby a rodiče pečující o dítě.

Ideálním výsledkem účasti v projektu je pro klienty získání požadovaného zaměstnání. Cíle projektů jsou však mnohem širší - je to zaměření na komplexní řešení situace každého jednotlivého klienta - uchazeče o práci. U klienta je nutnou a zásadní podmínkou intenzivní zapojení, iniciativa a snaha v projektu uspět.

Pro realizátory projektů je samozřejmostí vstřícnost, individuální poradenství a zprostředkování zaměstnání, účastníci projektů absolvují motivační programy, rekvalifikační kurzy, kurzy výpočetní techniky, pracovní dílny, kluby a další aktivity, vždy podle zacílení každého projektu. Výsledkem je nejen zvýšení šance na uplatnění na trhu práce, ale i překonávání mnoha negativních jevů spojených s nezaměstnaností, jako je např. ztráta pracovních návyků a motivace, frustrace, neaktivita, zadlužování apod. Účast ve skupině, kde klienti sdílí podobné problémy, posílí jejich sebevědomí, cítí se znovu potřební, mohou se navzájem podpořit. Přestože zaměstnání se díky účasti v projektu podaří získat jen určitému počtu účastníků, u převážné většiny dojde k posílení a rozšíření kompetencí, potřebných pro další snahu uplatnit se na trhu práce.

Regionální individuální projekty jsou pro politiku zaměstnanosti v Plzeňském kraji velkým přínosem a s ohledem na současnou neuspokojivou situaci na trhu práce se dá předpokládat, že tomu tak bude i v budoucnu.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

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

Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika. Praha: MPSV, 2002. ISBN 80-86552-06-3.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999.

KREBS, V. *Sociální politika*. Praha: ASPI Publishing, 2002. ISBN 80-86395-33-2.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

MAŘÍKOVÁ, H.; PETRUSEK, M.; VODÁKOVÁ, A. aj. *Velký sociologický slovník*. 1. a 2. svazek. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, vydavatelství Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-311-3.

MOŽNÝ, I. *Česká společnost: nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-624-1.

SIROVÁTKA, T. *Česká sociální politika na prahu 21. století: efektivnost, selhávání, legitimita*. Brno: MU, 2000. ISBN 80-210-2307-4.

SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: MU, 1995.

Aktivně do práce v Plzeňském kraji: *Závěrečná konference – prezentace 2* [online]. [cit. 2011-12-06].

Dostupné na: <http://lenny.scomp.cz/aktivnedopracevplzenskemkraji/?page_id=31>.

Český statistický úřad: *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPŠ: Metodické pokyny ukazatelů VŠPŠ* [online]. c2011 [cit. 2011-12-01].

Dostupné na: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps>.

Evropský sociální fond v ČR: *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2011-12-02].

Dostupné na: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

Evropský sociální fond v ČR: *OP lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. [cit. 2011-12-02]. Dostupné na: <<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>>.

Evropský sociální fond v ČR: *Základní programy ESF* [online]. [cit. 2011-12-02].

Dostupné na: <<http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>>.

Evropský sociální fond v ČR: *Využijme zkušeností v Plzeňském kraji* [online]. [cit. 2012-01-04].

Dostupné na: <<http://www.esfcr.cz/projekty/vyuzijme-zkusenosti-v-plzenskem-kraji>>.

Fondy evropské unie: *Informace o fondech EU* [online]. [cit. 2011-12-02].

Dostupné na: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU>>.

Fondy Evropské unie: *OP lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. [cit. 2011-12-02].

Dostupné na: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>>.

Integrovaný portál MPSV: *Zaměstnanost. Evropský sociální fond* [online]. [cit. 2011-12-02].

Dostupné na: <<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/archiv>>.

Integrovaný portál MPSV, ÚP ČR KrP v Plzni: *Regionální individuální projekty*

[online]. [cit. 2011-12-06]. Dostupné na:

<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/regionalni_individualni_projekty>.

MPSV: *Projekty Evropského sociálního fondu – ESF* [online]. [cit. 2011-12-02].

Dostupné na: <<http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/118>>.

MPSV ČR: *Normativní instrukce č. 7/2008: Implementace ESF úřady práce v programovém období 2007-2013*. Praha, MPSV ČR, 2008, s. 7.

ÚP ČR, krajská pobočka v Plzni: *Zpráva o situaci na trhu práce Plzeňský kraj říjen 2011* [online]. [cit. 2011-12-03].

Dostupné na: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pk.pdf>.

ÚP ČR, krajská pobočka v Plzni: *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Plzeňském kraji rok 2010* [online]. [cit. 2011-12-02]. Dostupné na:

<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pk_2010_analyza.pdf>.

ÚP ČR, krajská pobočka v Plzni: *Co přinesly národní projekty, úvodní slovo ředitele*. Informační brožura.

ÚP ČR, krajská pobočka v Plzni: *Závěrečná zpráva k projektu Aktivně do práce v Plzeňském kraji*. 2011.

ÚP ČR, krajská pobočka v Plzni: *Co přinesly regionální individuální projekty v Plzeňském kraji*. Informační brožura. 2011.

Wikipedie: *Nezaměstnanost* [online]. c2011 [cit. 2011-12-01].

Dostupné na: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezaměstnanost>>.

Zákon č. 435/2004 Sb., v aktuálním úplném znění. [online]. [cit. 2011-12-01]. Dostupné na: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>>.

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Jedním z rekvalifikačních kurzů bylo i aranžování a vazba květin	39
Obrázek 2: Prezentace a výběr účastníků do III. turnusu projektu Aktivně do práce v Plzeňském kraji, Klatovy, 26. srpna 2010	43
Obrázek 3: Kurz Základy obsluhy osobního počítače, 8.říjen 2010, Plzeň	46
Obrázek 4: Seminář pro samoživitelky s dětským koutkem, 19.8.2010, Plzeň	52

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v Plzeňském kraji a v ČR v letech 2001–2011 (k 31.12.)	25
Tabulka 2: Vývoj počtu uchazečů - osob se zdravotním postižením 2003-2011	27
Tabulka 3: Vývoj uchazečů evidovaných nad 12 měsíců ve čtvrtletích 2008-2011	28
Tabulka 4: Osoby bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací 2008-2011	29
Tabulka 5: Počet klientů v jednotlivých turnusech a měsíc odstartování turnusu ...	33
Tabulka 6: Rekvalifikační kurzy v projektu S pomocí za prací a jejich realizace ...	38
Tabulka 7: Počty osob, které se v průběhu projektu nebo krátce po ukončení zaměstnaly v jednotlivých okresech	40
Tabulka 8: Počet klientů, kteří vstoupili do projektu podle okresů a turnusů	42
Tabulka 9: Přehled profesních rekvalifikací v rámci projektu Aktivně do práce v Plzeňském kraji	47
Tabulka 10: Počty osob, které v průběhu projektu získaly zaměstnání – do prosince 2011	53

Seznam grafů

Graf 1: Struktura uchazečů podle délky evidence v Plzeňském kraji k 31.12.2011	28
Graf 2: Výdaje na politiku zaměstnanosti v Plzeňském kraji v letech 2003-2010 (v tis. Kč)	30

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Bulletin projektu S pomocí za prací č. 7	I
Příloha B – Plakát projektu Aktivně do práce v Plzeňském kraji	VI

PŘÍLOHY

Příloha A – Bulletin projektu S pomocí za prací č. 7



Bulletin projektu



 **S pomocí za prací**

ČÍSLO 7

Projekt je financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP LZZ a ze státního rozpočtu ČR



Milie Čenáň,

vydáváme sedmé číslo bulletinu projektu S pomocí za práci, jehož hlavní součástí je opět aktuální databáze volných pracovních sil. Pokud Vás v ní někdo zaujme, neváhejte nás kontaktovat.

V projektu od začátku jeho trvání našlo zaměstnání již 255 lidí, a to nejen díky projektovým aktivitám, ale i díky mnohým z vás – zaměstnavatelům, kteří s námi aktivně spolupracují.

V tomto čísle bulletinu si můžete přečíst rozhovor s dovednou koordinátorkou Věrou Štovičkovou a dcerete se i o podnikatelských zaměřeních účastníků projektu.

Podle statistik Úřadu práce ČR klesla většinou míra nezaměstnanosti v Píseňském kraji z dubnových 7,1 % na 6,6 %, a to především díky tomu, že sezonní práce jsou v plném proudě. V červnu by podle ÚP měla míra nezaměstnanosti stagnovat nebo ještě klesnout o desetinu bodu, protože se rozšíří nabídka brigád v cestovním ruchu. Proto věříme, že se nám do konce projektu ještě podaří pomoci najít zaměstnání dalším účastníkům

Mgr. Milena Písačková

S pomocí za práci

Projekty zaměstnanosti by měly i nadále v ČR mít své nezastupitelné místo

Rokud jde o převážující profesní požadavky v regionu, jsou dlouhodobě nejvíce vyhledávány technické profese v oborech svářeč, seřizovač kovobráběčích a dílčových strojů, tesář, truhlář, ale je také poptávka po specializovaných odbornících. Průmysl je přitom otevíráván do největších měst, významné místo zde zaujímá Horšovský Týn s rozvíjející se průmýslovou zónou. Vzhledem k cestovnímu ruchu jsou v regionu sezónně vyhledávány rovněž kuchaři, číšníci a servítky. Poptávaní jsou také chovatelé skotu.

Jak jsou klienti projektu úspěšní v nalezení zaměstnání? Kolik už jich našlo práci a v jakých profesích?

Klienti projektu S pomocí za práci v regionu Domažlice vykazují úspěšnost 40 %. Přitom největší úspěšnost zde mají klienti rekvalifikovaní v oblasti sociálních služeb. V poslední době se rovněž ukazuje, že také rekvalifikace v oblasti logistiky je ve vazbě na potřeby regionálního trhu práce přínosná a zaměstnavatelé vyhledávají.

Jak probíhají jednotlivé projekty a které z nich hodnotí klienti jako nejlepší?

Jaké profese jsou na Domažlicku nejvíce poptávány?

Jednotlivé aktivity projektu jsou naplánovány tak, aby každému klientovi byl věnován naprosto individuální přístup. S klientem je sepsán individuální plán, který vychází z jeho dosavadního vzdělání a praxe, a jsou naplánovány jednotlivé aktivity v postupně navazujících krocích. V první řadě je vždy třeba podpořit psychiku nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání.

To se děje jakým způsobem? Formou individuálního poradenství a dále pak pomocí tzv. Motivčního programu, tj. kurzu vedoucího profesionálních odborníků. Na tyto aktivity navazuje odborná rekvalifikace. Prioritní a všeobecné je rekvalifikace v oblasti počítačové gramotnosti. Jako specifická a odborně specializovaná je dále poskytována profesní rekvalifikace v různých oborech. Klienti, kteří projekt absolvovali, hodnotí obvykle velmi pozitivně zejména individuální přístup a motivční program, který je dosti „nakořpi“ k dalším aktivitám. Standardně je již klienti pozitivně hodnocen

A kromě těchto aktivit mají klienti možnost získat osobní zpětnou vazbu ještě jiným způsobem?

Zpětnou vazbu a doporučení týkající se vhodnosti volby zaměstnání získávají s pomocí psychologických testů a profesionálních odborníků v ob-

lasti psychologie, podnikání, popř. image poradenství.

Jaké jsou největší pracovní úspěchy klientů a absolventů projektu?

Z většiny hlediska bych jako největší pracovní úspěšnost hodnotila zaměstnání klientů rekvalifikujících se do oblasti sociální péče. Z pohledu individuálního bych za mimořádnou úspěšnost považovala velmi progresivní postup v zaměstnání klientky, kterou motivální program nastartoval k výkonu tzv. „nekoloidního zaměstnání“, a to hned po absolvování kurzu komunikace. Tato klientka následně získala zaměstnání v rámci běžného pracovního poměru a ve velké blízkosti postoupila na zodpovědnější pracovní pozici a byla schopna flexibilně reagovat na potřeby zaměstnavatele a změnit i místo výkonu práce.

Jak funguje spolupráce se zaměstnavateli v okrese Domažlice?

Zaměstnavatelé v regionu mají možnost širokého výběru rekvalifikovaných pracovníků s požadavkem na krátké zapracování. Jde zejména o zaměstnavatele realizující se ve výrobě součástek pro automobilový průmysl nebo při výrobě elektronických součástek. Tito zaměstnavatelé se většinou rekrutují z nemedických podnikatelských kruhů. Hledají relativně levnou a hlavně flexibilní pracovní



silu. Požadavek na kvalifikovanou pracovníky se v regionu stále více objevuje především v oblasti sociální péče a standardně v technických oborech. Z hlediska administrativních, účetních apod. činností je pro zaměstnavatele v regionu důležitá zejména praxe. Zaměstnavatelé vítají možnost osobní konzultace a pozitivně reagují na doporučené klienty.

Vznikají mezi klienty projektu osobní vazby? Vidíte se nadále i po absolvování projektu?

Jednotlivě ano! Dokonce nás koordinátoři klienti často vnitřně jako součást těchto vazeb. Navštěvují mě i s poměrně velkým časovým odstupem po ukončení účasti v projektu. Dostávají řadu pozvání na schůzky a neformální setkání s nimi. Je to příjemné a velmi si toho vážíme. Osobně to vnímám nejen jako poděkování za moji práci, ale i jako signál, že tyto projekty mají svůj význam a měly by inspirovat své nezastupitelné místo při řešení problémů nezaměstnanosti v České republice.

O projektu

V jednom oboru bych se neuzivila, proto volím dva

Hlídaní dětí a k tomu opravy kožené galanterie – to jsou obory, které si zvolila pro své podnikání Václava Lešetického z Lužan. V rámci projektu S pomocí za prací navštívila v Plzni seminář Setkání pro podnikavé, aby se zde s ostatními podělila o své zkušenosti a plány do budoucna.

Rady a tipy z úst zkušených odborníků si na toto pravidelné setkání přicházejí poslechnout lidé, kteří se chystají založit si vlastní živnost. Nejprve má každý z přítomných za úkol popsat svůj podnikatelský záměr.

Lektorka radí: Bez znalosti cílové skupiny nezačínajte! Další účastnice projektu, Michela Švehlová, která byla donedávna na mateřské dovolené, se chce pustit do podnikání v oboru práce rodičů. Pavel Kovalczyk, sociální pracovník – přímá odborná péče a děti to, myslím, umím. Mají mě rády, vedu i zájmový kroužek. S jejich oborem bych se ale neuzivila, tak se raději zabývám hraděním - tím druhým jsou opravy kožené galanterie," vysvětluje žena.

Důkaz kvality? Portfolio vlastní tvorby

Jef je kolega z projektu, František Zifčák, chce pracovat jako

troniemi nezažnat. Váš podnik totiž musí mít osobitý charakter, musíte se něčím se odlišovat od ostatních," vysvětluje Brabcová a dodává, že ona je tu od toho, aby přítomné upozornila na možnost ukáat a chyby v začátcích.

Reklamu musí číst potenciální zákazník

Václava společně pak počítají náklady potřebné na podnikání – a také to, kolik by museli mít klientů, aby se jim živnost vyplatila. Problají také možnost reklamy a inzerce na internetu a v tisku. Opět zazní slova o tom, že je nutné znát cílovou skupinu, která bude reklamou číst. Je nutné, aby to čelí váš potenciální zákazník," zdůrazňuje lektorka Jana Brabcová a její slova potvrzuje i Václava Lešetická. "Kromě inzerátů na internetu dávám leťáky nabízející hlídání dětí i do čekárny ordinací dětských lékařů a do mateřských školek - a rodiče je čtou a kontaktují mě."

Projekt S pomocí za prací probíhá v plzeňském kraji. Organizuje jej společnost Grafia, s.r.o. jako dodavatel pro Úřad práce ČR. Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP LZZ a ze státního rozpočtu ČR.

Databáze volných pracovních sil

V případě zájmu o pracovníka kontaktujte koordinátora v příslušném okrese, ten Vám sdělí podrobnosti dle sděleného identifikátoru.

Okres	Okres	
Vedoucí a řídící pracovníci veřejných organizací	Vedoucí a řídící pracovníci zaměstnáních	
20804001 61 Plzeň - město	2000 - 2004 Příspěvkové - KZAM předseda sdružení učeb. katechetických sdružení 2003 - 2005 lektor přípravného ročníku - KZAM vedoucí katechetického oddělení 1988 - 2002 Manager elektronického vzdělávání - KZAM vedoucí odborného oddělení 1998 - 2002	1984 - 1991 Městská škola pro sluchově zrakově postižené v Plzni
21304001 05 Plzeň - město	2003 - 2004 představitel pracovníků - KZAM tříděcí u předpisy na práva 1993 - 2003 pracovník v kultuře - KZAM průběžně pokračovací školi 1985 - 1993 vedoucí oddělení - KZAM 1985 - 1993 vedoucí oddělení - KZAM	1970 - 1981 Městská škola pro sluchově zrakově postižené v Plzni
20804001 61 Plzeň - město	2001 - 2010 Programátor - KZAM programátor specialista v oboru výpočetní techniky 2000 - 2003 Programátor - KZAM programátor specialista v oboru výpočetní techniky	1995 Gymnázium Plzeň
20804001 68 Plzeň - město	2010 - 2015 asistent - KZAM vedoucí úseku v úseku vzdělávání 1997 - 2008 operátor DTP - KZAM operátor výpočetní techniky 2002 - 2003 vedoucí oddělení - KZAM administrativní pracovník	2000 Odborový úřad vzdělávání v Praze
Odborní pedagogičtí pracovníci	Odborní pedagogičtí pracovníci	
21304001 08 Plzeň - město	2008 - 2010 učitel - KZAM učitel odborné školy (jehle neuvodněny) 2009 - 2008 učitel - KZAM učitel odborné školy (jehle neuvodněny) 2009 - 2008 učitel - KZAM učitel odborné školy (jehle neuvodněny) 2007 - 2007 operátor výpočetní techniky - KZAM vedoucí oddělení 2007 - 2007 učitel - KZAM učitel odborné školy (jehle neuvodněny) 1973 - 2007 učitel - KZAM učitel odborné školy (jehle neuvodněny)	2007 Pedagogická fakulta v Plzni 1988 Městská škola Sluchově zrakově postižené v Plzni
20804001 78 Plzeň - město	2002 - 2010 Průběžně pokračovací - KZAM učitel odborné školy (jehle neuvodněny) 1991 - 2002 Vedoucí oddělení - KZAM učitel odborné školy (jehle neuvodněny) 1988 - 1992 Vedoucí oddělení - KZAM vedoucí oddělení odborné školy (jehle neuvodněny)	1981 Škola pro sluchově zrakově postižené v Plzni
20804001 65 Plzeň - město	2009 - 2008 učitel - KZAM učitel odborné školy (jehle neuvodněny) 2009 - 2007 učitel - KZAM učitel odborné školy (jehle neuvodněny) 2005 - 2008 učitel - KZAM učitel odborné školy (jehle neuvodněny)	2003 ZŠU / 1987 Škola pro sluchově zrakově postižené v Plzni
20804001 78 Plzeň - město	2011 - 2011 Asistentka - KZAM učitel odborné školy (jehle neuvodněny) 2007 - 2007 Asistentka - KZAM učitel odborné školy (jehle neuvodněny)	2007 Odborový úřad vzdělávání v Praze
21304001 05 Plzeň - město	2010 - 2010 administrativní pracovník - KZAM administrativní pracovník 2009 - 2009 dělník - KZAM dělník 2008 - 2008 referent - KZAM referent 2001 - 201	1983 Gymnázium Plzeň
20804001 78 Plzeň - město	2009 - 2010 Administrativní pracovník - KZAM odborný administrativní pracovník 2008 - 2009 Administrativní pracovník - KZAM odborný administrativní pracovník 2004 - 2010 Administrativní pracovník - KZAM odborný administrativní pracovník	2008 Inženýrský úřad v Praze 2003 Škola pro sluchově zrakově postižené v Plzni 2003 Škola pro sluchově zrakově postižené v Plzni
20804001 68 Plzeň - město	2004 - 2010 Administrativní pracovník - KZAM odborný administrativní pracovník 2008 - 2008 Administrativní pracovník - KZAM odborný administrativní pracovník	2003 Škola pro sluchově zrakově postižené v Plzni

DŮLEŽITÉ KONTAKTY:

Plzeň - město

Adresa kontaktní kanceláře:

Grafia s.r.o.
Přemyslova 1, Plzeň
Mobilní telefon: 775 878 801
E-mail: plzenm@grafia.cz
Skype: spzpplzenm

Úřad práce ČR - krajská pobočka v Plzni
Kontaktní pracoviště Plzeň
Kaplířova 7/2731, Plzeň

Plzeň - sever/jih

Adresa kontaktní kanceláře:

Grafia s.r.o.
Přemyslova 1, Plzeň
Mobilní telefon: 775 878 802
E-mail: plzens@grafia.cz
plzenj@grafia.cz
Skype: spzpplzensj

Úřad práce ČR - krajská pobočka v Plzni
Kontaktní pracoviště pro Plzeň - jih
Kaplířova 7/2731, Plzeň

Dislokovaná pracoviště:
Nám. A. Němejce 63, Nepomuk
Palackého 460, Přeštice

Úřad práce ČR - krajská pobočka v Plzni
Kontaktní pracoviště pro Plzeň - sever
Kaplířova 7/2731, Plzeň

Dislokovaná pracoviště:
Benešova třída 79, Nýřany
Masarykovo nám. 1, Kralovice
Manětín 150, Manětín

Klatovy

Adresa kontaktní kanceláře:

Grafia s.r.o.
Dentsova 212/I, Klatovy
Telefon: 379 396 019
Mobilní telefon: 775 878 804
E-mail: klatovy@grafia.cz
Skype: spzpklatovy

Úřad práce ČR - krajská pobočka v Plzni
Kontaktní pracoviště Klatovy
Kramerlova 180, Klatovy

Dislokovaná pracoviště:
Nádražní 1226, Sušice
Mírové náměstí 19, Horažďovice

Domažlice

Adresa kontaktní kanceláře:

Grafia s.r.o.
Msgr. B. Staška 71, Domažlice
Telefon: 379 482 945
Mobilní telefon: 775 878 803
E-mail: domazlice@grafia.cz
Skype: spzpdomazlice

Úřad práce ČR - krajská pobočka v Plzni
Kontaktní pracoviště Domažlice
Msgr. B. Staška 265, Domažlice

Rokycany

Adresa kontaktní kanceláře:

Grafia s.r.o.
Havlíčková 218, Rokycany
Telefon: 371 585 635
Mobilní telefon: 775 878 806
E-mail: rokycany@grafia.cz
Skype: spzprokycany

Úřad práce ČR - krajská pobočka v Plzni
Kontaktní pracoviště Rokycany
Palackého 162, Rokycany

Sušice

Adresa kontaktní kanceláře:

Grafia s.r.o., Na Fufernách 7, Sušice
Telefon: 376 396 029
Mobilní telefon: 775 878 805
E-mail: susice@grafia.cz
Skype: spzpsusice

Úřad práce ČR - krajská pobočka v Plzni
Kontaktní pracoviště Sušice
Kramerlova 180, Klatovy

Dislokovaná pracoviště:
Nádražní 1226, Sušice
Mírové náměstí 19, Horažďovice

Tachov

Adresa kontaktní kanceláře:

Grafia s.r.o., Hornická 1596, Tachov
Telefon: 374 783 348
Mobilní telefon: 775 878 807
E-mail: tachov@grafia.cz
Skype: spzptachov

Úřad práce ČR - krajská pobočka v Plzni
Kontaktní pracoviště Tachov
Míru 1633, Tachov

**AKTIVNĚ DO PRÁCE
V PLZEŇSKÉM KRAJI**

**Nedaří se Vám najít si práci?
Počítač nebo nízká kvalifikace jsou pro Vás překážkou při hledání zaměstnání?
Rozhodli jste se pro sebe něco udělat?
Chcete si rozšířit možnost uplatnění na trhu práce formou rekvalifikace?**

Zúčastněte se projektu připraveného Úřadem práce v Plzni.

Cílem projektu je snížit dlouhodobou nezaměstnanost a současně zvýšit zaměstnatelnost osob dlouhodobě nezaměstnaných a podpořit jejich začlenění zpět na trh práce a pomoci části z nich získat zaměstnání u zaměstnavatele, popř. zahájit vlastní podnikání.

Komu je projekt určen?
Uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadů práce Plzeňského kraje déle než 12 měsíců.
Osobám ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností (dle §33 zák.č.435/2004 Sb.).

Jaké jsou podmínky účasti na projektu ?
Evidence na některém z úřadů práce v Plzeňském kraji jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání.

Jaké aktivity projekt nabízí?

- Vstupní školení** - informace o projektu, školení BOZP, pracovní právní minimum, politika zaměstnanosti ve vazbě na EU, portál MPSV.
- Neprofesní školení (osobnostní rozvoj)** - jak hledat zaměstnání, jakým způsobem se prezentovat u zaměstnavatelů (tvorba životopisu, příprava na pohovor).
- Kurzy obsluhy osobního počítače** - ovládnání počítače, e-learning.
- Profesní rekvalifikační kurzy** - dle zájmu a s ohledem na budoucí uplatnění.
- Individuální podpora** a poradenství při hledání zaměstnání.
- Přímá podpora** - příspěvek na dopravu a stravu.





Jak se do projektu zapojit?
Informujte se u svého zprostředkovatele na úřadu práce, případně u dodavatele služeb, společnosti S-COMP Centre CZ s.r.o.

Kontaktní místo:
S-COMP Centre CZ s.r.o., Krajské středisko Plzeň, Slovanská alej 36, 326 00 Plzeň
E-mail: info@plz.scomp.cz, Telefon: 377 222 959, 377 222 959, 736 518 860

www.aktivnedopracevplzenskemkraji.cz

Doba realizace projektu: září 2009 až říjen 2011.

PROJEKT JE FINANCOVÁN Z PROSTŘEDKŮ ESF PROSTŘEDNICTVÍM OPERAČNÍHO PROGRAMU LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST A STÁTNÍHO ROZPOČTU ČR

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

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Hana Burdová, DiS.

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Regionální individuální projekty
zaměřené na zvýšení zaměstnanosti v Plzeňském kraji

Rok: 2012

Počet stran textu bez příloh: 52

Celkový počet stran příloh: 6

Počet titulů české literatury a pramenů: 9

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 0

Počet internetových zdrojů: 19

Vedoucí práce: Mgr. Radka Trylčová