

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

**Boj s dlouhodobou nezaměstnaností:
role Evropského sociálního fondu a vliv rekvalifikace**

Bc. Tereza Waňousová, DiS.

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Tereza Waňousová, DiS.

Veřejná správa a regionální rozvoj – c.v. Most

Název práce

Boj s dlouhodobou nezaměstnaností: role Evropského sociálního fondu a vliv rekvalifikace

Název anglicky

Fighting Long-Term Unemployment: The Role of the European Social Fund and the Impact of Requalification

Cíle práce

Hlavním cílem práce je posoudit efektivitu realizovaného projektu Evropského sociálního fondu pro nezaměstnané, který se zaměřuje na rekvalifikaci účastníků, s cílem zvýšit jejich zaměstnatelnost. Dílčími cíli je: 1. Prozkoumat a popsat vybraný projekt ESF, včetně jeho struktury, cílů a klíčových aktivit – zprostředkované rekvalifikační kurzy. 2. Analyzovat účastníky tohoto projektu, zjistit jejich motivaci pro vstup do projektu, osobní zkušenosti a vliv projektu na jejich budoucí profesní uplatnění. 3. Zhodnotit celkovou efektivitu tohoto projektu, přičemž hlavním indikátorem prokazující efektivnost projektu je získání zaměstnání zúčastněných.

Metodika

V práci bude nejprve provedena analýza dokumentace vybraného projektu ESF a sběr dat, včetně identifikace účastníků a přehledu zprostředkovaných rekvalifikačních kurzů. Dále bude uskutečněn rozhovor s účastníky projektu, kteří absolvovali rekvalifikační kurz, za účelem získání jejich zkušeností a hodnocení přínosu projektu v návaznosti na jejich budoucí profesní uplatnění. Výstupy z rozhovoru a data projektu budou následně zpracována a vyhodnocena pro určení celkové efektivity vybraného projektu ESF vzhledem k naplnění jeho cílů.

Doporučený rozsah práce

Klíčová slova

Nezaměstnanost, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, kvalifikace, rekvalifikace, Evropská strategie zaměstnanosti, Evropa 2020, Evropský sociální fond.

Doporučené zdroje informací

BUCHTOVÁ, Božena; ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost. 2., přepracované a aktualizované vydání.* Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
Český statistický úřad. Online. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>.
Evropská komise. Online. Dostupné z: https://commission.europa.eu/index_cs.
FORD, Martin; PROKEŠ, Jan; VRBA, Martin. *Roboti nastupují : automatizace, umělá inteligence a hrozba budoucnosti bez práce.* V Praze: Rybka Publishers, 2017. ISBN 978-80-87950-46-3.
JUREČKA, Václav. *Makroekonomie.* Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4386-8.
KACZOR, Pavel; VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Sociální systém v ČR.* Praha: Oeconomica, 2022. ISBN 978-80-245-2443-6.
KACZOR, Pavel; VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011.* Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
Operační program Zaměstnanost plus. Online. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz>.
VETEŠKA, Jaroslav. *Přehled andragogiky : úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých.* Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1026-9.
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Sylvie Kobzev Kotásková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 12. 3. 2024

prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 13. 3. 2024

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 18. 03. 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Boj s dlouhodobou nezaměstnaností: role Evropského sociálního fondu a vliv rekvalifikace" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. 3. 2024

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí diplomové práce paní Ing. Sylvii Kobzev Kotáskové, Ph. D. za odborné vedení diplomové práce a projektovému manažerovi vybraného projektu zaměstnanosti Evropského sociálního fondu za ochotu a za přístup k informacím, potřebných k vypracování cílů diplomové práce.

Boj s dlouhodobou nezaměstnaností: role Evropského sociálního fondu a vliv rekvalifikace

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti v České republice a rolí Evropského sociálního fondu v boji proti ní. Teoretická část práce se zaměřuje na problematiku nezaměstnanosti, upozorňuje na důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti a vymezuje rizikové skupiny osob, které jsou jí ohroženi. Dále se zaměřuje na státní politiku zaměstnanosti v České republice a Evropskou strategii zaměstnanosti, s důrazem na význam rekvalifikací jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Praktická část práce se soustředí na konkrétní realizovaný projekt zaměstnanosti Evropského sociálního fondu. Na základě analýzy dat, dostupné dokumentace realizovaného projektu zaměstnanosti Evropského sociálního fondu a rozhovorů s jeho účastníky, hodnotí efektivitu a přínos tohoto projektu pro jednotlivé účastníky v jejich snaze najít si zaměstnání, přičemž hlavním indikátorem prokazující efektivitu projektu je získání zaměstnání osob, které se projektu účastnily. Cílem diplomové práce je poskytnout komplexní pohled na význam role Evropského sociálního fondu v boji proti dlouhodobé nezaměstnanosti a zhodnotit účinnost projektových aktivit v praxi – především vliv rekvalifikace na budoucí pracovní uplatnění.

Klíčová slova: Nezaměstnanost, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, kvalifikace, rekvalifikace, Evropská strategie zaměstnanosti, Evropa 2020, Evropský sociální fond.

Combatting Long-Term Unemployment: The Role of the European Social Fund and the Impact of Retraining

Abstract

The thesis deals with the issue of unemployment in the Czech Republic and the role of the European Social Fund in combating it. The theoretical part focuses on the issue of unemployment, highlights the consequences of long-term unemployment, and defines the risk groups of individuals who are threatened by it. It also focuses on the state employment policy in the Czech Republic and the European Employment Strategy, with an emphasis on the importance of retraining as a tool of active employment policy. The practical part of the thesis concentrates on a specific implemented employment project of the European Social Fund. Based on data analysis, available documentation of the implemented project of the European Social fund, and interviews with its participants, it evaluates the effectiveness and benefits of this project for individual participants in their efforts to find employment, with the main indicator demonstrating the effectiveness of the project being the employment of individuals who participated in it. The aim of the thesis is to provide a comprehensive view of the importance of the role of the European Social Fund in combating long-term unemployment and to evaluate the effectiveness of project activities in practice – particularly the impact of retraining on future employability.

Keywords: Unemployment, active and passive employment policies, qualification, retraining, European Employment Strategy, Europe 2020, European Social Fund.

Obsah

1. Úvod.....	11
2. Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	14
3. Teoretická část.....	16
3.1 Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém	16
3.1.1 Typy nezaměstnanosti.....	19
3.1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky	21
3.1.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných	22
3.2 Úřad práce České republiky a jeho služby	24
3.3 Státní politika zaměstnanosti.....	28
3.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti	28
3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti	29
3.4 Rekvalifikace a význam celoživotního vzdělávání	31
3.4.1 Vzdělávání v České republice.....	31
3.4.2 Vzdělávání dospělých	32
3.4.3 Rekvalifikace	33
3.5 Evropská unie a politika zaměstnanosti	36
3.5.1 Evropská strategie zaměstnanosti	37
3.5.2 Evropa 2020.....	39
3.5.3 Evropský sociální fond	40
4. Praktická část	41
4.1 Sběr a analýza dat.....	41
4.2 Projekt zaměstnanosti Evropského sociálního fondu.....	43
4.2.1 Identifikace účastníků projektu.....	45
4.2.2 Realizované rekvalifikační kurzy	48
4.2.3 Absolventi rekvalifikace a jejich pracovní uplatnění	50
4.3 Rozhovory s absolventy rekvalifikace	55
4.3.1 Interpretace rozhovorů s respondenty	56
4.3.2 Shrnutí rozhovorů s respondenty	60
4.4 Zprostředkování zaměstnání během trvání projektu	61
5. Zhodnocení výsledků	66
5.1 Vliv rekvalifikace.....	67
5.2 Znovuzačlenění na pracovní trh.....	69
6. Závěr.....	70

7. Seznam použitých zdrojů	72
8. Seznam použitých zkratk.....	75
9. Seznam obrázků, tabulek a grafů	76
9.1 Seznam obrázků	76
9.2 Seznam tabulek	76
9.3 Seznam grafů.....	76
Přílohy.....	77

1. Úvod

Nezaměstnanost představuje jednu z největších sociálních výzev současnosti, a to jak na národní úrovni, tak i na té evropské. Nejen v České republice se dlouhodobá nezaměstnanost stala stále diskutovanějším tématem, které zásadně ovlivňuje i regionální rozvoj a má významný vliv na ekonomickou stabilitu jednotlivých oblastí regionu.

Zvláště dlouhodobá nezaměstnanost představuje závažný sociální a ekonomický problém, který má negativní dopad jak pro jednotlivce, tak i pro celou společnost. Nezaměstnaní jedinci se potýkají s finančními problémy, se ztrátou sebedůvěry a rizikem sociálního vyloučení. Nezaměstnanost také zatěžuje státní rozpočet – sociální systém a veřejné finance, protože nezaměstnaní, na rozdíl od těch pracujících, vyžadují podporu státu v podobě sociálních dávek a dalších veřejných služeb státních institucí, případně i prostřednictvím neziskových organizací.

Napříč Evropou čelí mnoho lidí obtížím spojeným s hledáním nové práce či udržení si stávajícího zaměstnání. Existuje mnoho faktorů, které ovlivňují míru zaměstnanosti například demografické trendy, vzdělávání pracovníků a technologický pokrok, v důsledku vlivu těchto faktorů prochází nyní pracovní trh dynamickým vývojem. Stále větší důraz je kladen na automatizaci a digitalizaci, které způsobují, že některé profese postupně zanikají nebo jsou zastíněny novými technologiemi. Stroje nahrazují lidskou práci v mnoha oblastech, to způsobuje snížení poptávky po určitých pracovních pozicích a zároveň zvyšuje konkurenci na pracovním trhu. Abychom se úspěšně přizpůsobili těmto změnám, je nezbytné podporovat rozvoj nových dovedností a kvalifikací pracovníků, které budou odpovídat potřebám moderního pracovního trhu. Průběžné investice do vzdělávání, rekvalifikací a celoživotního učení je klíčové pro zajištění, aby byli lidé schopni úspěšně konkurovat na trhu práce a zůstat dlouhodobě v pracovním procesu.

V tomto kontextu boje proti dlouhodobé nezaměstnanosti hraje na evropské úrovni klíčovou roli Evropský sociální fond, který poskytuje finanční prostředky na podporu rozvoje lidských zdrojů, vzdělávání a rekvalifikace. Evropská unie v rámci své strategie zaměstnanosti hledá řešení pomocí různých nástrojů k posílení zaměstnanosti v Evropě. Umožňuje čerpat finanční prostředky Evropského sociálního fondu různým regionálním projektům členských zemí Evropské unie zaměřeným na podporu zaměstnanosti a sociálního začleňování. Investicemi do rekvalifikace prostřednictvím projektů zaměstnanosti, zajišťuje změnu či rozšíření kvalifikace všem, bez ohledu na jejich finanční možnosti.

Z pohledu prevence je důležité nejen investovat do rekvalifikace a průběžného profesního vzdělávání pracovníků, ale také sledovat účinnost projektů zaměstnanosti Evropského sociálního fondu tak, aby bylo možné optimalizovat jejich účinnost v znovuzačleňování jejich účastníků na pracovní trh tak, aby se dosahovalo co nejefektivnějších výsledků v boji proti nezaměstnanosti v Evropě a návratnosti těchto poskytnutých investic.

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem práce je provést komplexní hodnocení efektivity konkrétního vybraného projektu zaměstnanosti financovaného z prostředků Evropského sociálního fondu. Jedná se o lokální projekt, který byl realizován v rámci Operačního programu Zaměstnanost v letech 2020–2023 v Ústeckém kraji s cílem zvýšit zaměstnatelnost jeho účastníků a podporovat je k nalezení vhodného zaměstnání. Zkoumaný projekt byl vybrán především na základě charakteristiky cílové skupiny projektu, kterou v tomto případě byly nezaměstnané osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. Vybraný projekt byl realizovaný lokální obecně prospěšnou společností na základě vítězství ve veřejné soutěži v reakci na vypsanou výzvu Evropského sociálního fondu.

Díličními cíli práce je: 1. Prozkoumat a představit vybraný projekt zaměstnanosti. Nejprve jsou čtenáři podrobně seznámeni se specifickým cílem tohoto projektu, s jeho cílovou skupinou – pro jakou podporu osob byl vytvořen a jeho klíčovými aktivitami, přičemž hlavní pozornost bude zaměřena na sledování klíčové aktivity – zprostředkované rekvalifikační kurzy, které jsou v rámci praktické části práce podrobně sledovány. Pozornost bude směřovat k profesním oborům realizovaných rekvalifikací v rámci tohoto projektu. Následně je sledována jejich efektivita při budoucím pracovním uplatnění se účastníků projektu na pracovním trhu, měřitelná tím, zda účastníci projektu našli po úspěšném absolvování rekvalifikace pracovní uplatnění na pracovním trhu a zdali získaná profese odpovídá rekvalifikovanému oboru, či nikoli.

2. Analyzovat účastníky vybraného projektu – charakterizovat osoby, které se rozhodly do projektu vstoupit a zároveň splnily podmínky pro vstup do tohoto projektu. Shrnutí jsou jejich výchozí podmínky při vstupu do projektu, a to v čase vstupu do projektu – věk, pohlaví a nejvyšší dosažené vzdělání, včetně oboru vzdělání. Dále je u vybraných účastníků projektu zjišťována jejich motivace pro vstup do projektu, jejich osobní zkušenosti, hodnocení projektu a vliv úspěšně absolvované rekvalifikace na jejich budoucí pracovní uplatnění se na trhu práce.

3. Zhodnocení celkové efektivity tohoto projektu, přičemž hlavním indikátorem prokazující efektivnost projektu je získání zaměstnání, případně jiné pracovní uplatnění osob, které se projektu účastnily. Dále je provedeno vyhodnocení vybraného projektu v návaznosti na naplnění stanovených cílů projektu, dle hlavního ukazatele klíčové aktivity – zprostředkování vhodného zaměstnání.

2.2 Metodika

K dosažení co nejpřesnějších výsledků je využita kombinace výzkumných metod. Samotnému výzkumu předchází identifikace zkoumaného projektu zaměstnanosti. V práci je nejprve provedena analýza dostupné dokumentace vybraného projektu zaměstnanosti, pro získání ucelených informací o realizaci projektu a jeho struktuře. Poté je proveden sběr dat o účastnících projektu a o zprostředkovaných rekvalifikačních kurzech realizátorem tohoto projektu, která jsou následně přehledně zpracována do tabulek a grafů.

Sběr dat probíhal prostřednictvím oslovení a navázání spolupráce s projektovým manažerem, který má dlouholetou zkušenost s realizací podobných projektů zaměstnanosti. Projektová data jím byla poskytnuta na základě příslibu o mlčenlivosti a ochraně osobních a citlivých údajů účastníků projektu. Poskytnutá projektová data slouží pouze pro potřeby této diplomové práce a nezahrnují finanční rozpočet ani projektovou žádost zpracovanou realizátorem projektu.

Následně je proveden kvalitativní výzkum formou polostrukturovaných rozhovorů (Mišovič, 2019, s. 16). Výzkumným vzorkem rozhovoru jsou vybraní účastníci projektu, kteří úspěšně absolvovali rekvalifikační kurz zprostředkovaný projektem zaměstnanosti. Připravené otázky zkoumají motivaci těchto respondentů pro vstup do projektu, způsob získání informací o projektu, jejich osobní zkušenosti s účastí v projektu a při jeho klíčových aktivitách, hodnocení projektu pro jednotlivé respondenty a zejména vliv rekvalifikace na jejich budoucí pracovní uplatnění na trhu práce. Rozhovory s respondenty probíhaly telefonicky. Otázky rozhovoru byly tvořeny uzavřenými i otevřenými otázkami. Tazatel prioritně pokládal otázky otevřené, neboť při těchto otázkách lze očekávat obsáhlejší a konkrétnější odpovědi dotazovaných respondentů. Výstupy z provedených rozhovorů a jednotlivé výstupy z provedené analýzy dat projektové dokumentace během daného realizovaného projektu zaměstnanosti (ke dni jeho skončení) jsou závěrem práce zpracována a vyhodnocena v samostatné kapitole.

Zhodnocení efektivity vybraného projektu zaměstnanosti financovaného Evropských sociálním fondem je provedeno porovnáním splnění stanoveného cíle projektu s reálnými výstupy projektu z tvrdých statistických dat během jeho trvání, přičemž hlavním indikátorem prokazující efektivitu projektu je získání zaměstnání osob, které se projektu účastnily.

3. Teoretická část

3.1 Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém

Problematikou nezaměstnanosti se podrobně zabývá Mareš (1998), který ji definuje především jako sociální problém. Práce má dle Buchtové a kol. (2013, s. 49) v životě člověka klíčový význam. Práce člověku nejen poskytuje finanční stabilitu, ale také mu umožňuje realizovat se a cítit se užitečným ve společnosti. Pracovní činnost zapojuje člověka do sociálních interakcí, naplňuje jeho potřeby ambicemi, osobním rozvojem a sebeúctou. Právo na práci je jedním ze základních práv každého člověka. „*Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací ...*“ (zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, hlava čtvrtá, čl. 26).

Brožová (2003, str. 77) také označuje nezaměstnanost za problematický sociální jev současnosti a vymezuje dvě skupiny osob ve vztahu k zaměstnání:

- **Zaměstnaný** je ten, kdo vykonává jakoukoliv placenou práci nebo samostatně podniká a zároveň i ten, který práci má, avšak po přechodnou dobu nepracuje například z důvodu nemoci či dovolené.
- **Nezaměstnaný** je naopak ten, kdo je schopný pracovat, ochotný nastoupit do práce a aktivně si vyhledává zaměstnání, aniž by měl placené zaměstnání nebo podnikal.

Nezaměstnanost je z pohledu makroekonomie (Jurečka, 2010, s. 135) zároveň také ekonomickým problémem. Vzniká, pokud část populace není zaměstnána buď z vlastní volby, nebo v důsledku nedostatku pracovních příležitostí na pracovním trhu. Nezaměstnanost je hlavním problémem tržní ekonomiky a zároveň (Kaczor, 2013, s. 46) běžným jevem, který je v určité míře zdravý pro správné fungování trhu práce a ekonomiky jako celku.

Míra nezaměstnanosti je hlavním ukazatelem situace na trhu práce a je jedním ze základních makroekonomických ukazatelů rozsahu nezaměstnanosti daného státu. Měření nezaměstnanosti se provádí pomocí vzorce (Kaczor, 2013, s. 46):

$$u = \frac{U}{L+U} * 100\%$$

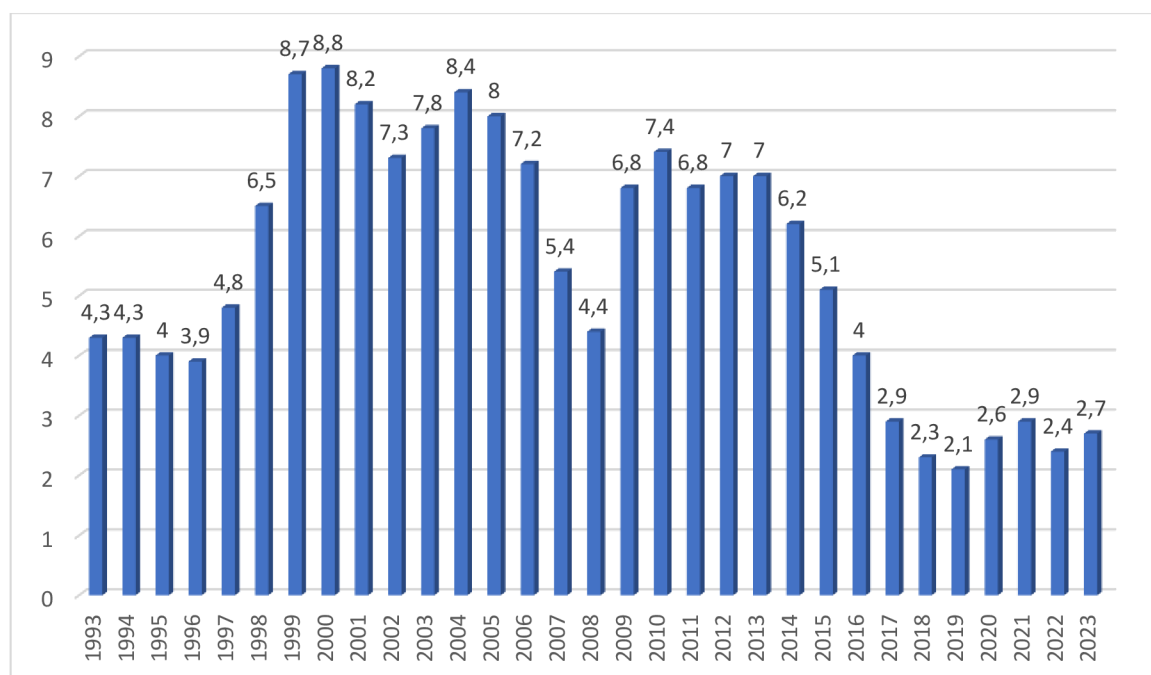
u – míra nezaměstnanosti (vyjádřena v procentech)

U – počet nezaměstnaných

L – počet zaměstnaných

Graf 1 vycházející ze statistických údajů Českého statistického úřadu (dále jen „ČSÚ“) znázorňuje vývoj průměrné roční míry nezaměstnanosti České republiky (dále jen „ČR“) v průběhu uplynulých třiceti let, a to od roku 1993 do roku 2023.

Graf 1 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR od roku 1993 do roku 2023

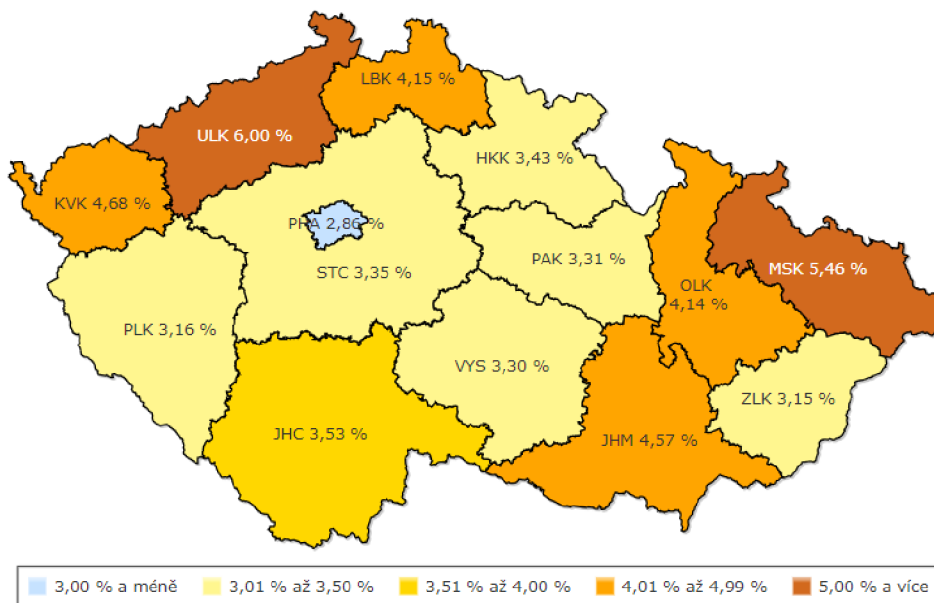


Zdroj: vlastní zpracování, ČSÚ (2024)

Česká republika nyní (v roce 2023) dle znázorněného grafu 1 vykazuje vcelku příznivé hodnoty míry nezaměstnanosti (2,7 %) oproti předchozím letům. V posledních sedmi letech (od roku 2017) se jí daří udržet hodnoty průměrné roční míry nezaměstnanosti pod 3 %. Nejvyšší míry nezaměstnanosti (8,8 %) dosahovala ČR v roce 2000, oproti tomu nejnižší hodnota (2,1 %) byla zaznamenána v roce 2019.

Světová ekonomická krize v roce 2008 (Kaczor, 2013, s. 62) se nepříznivě promítla do míry nezaměstnanosti, historicky však od roku 1993 nepřekročila hranici 10 %.

Obrázek 1 Podíl nezaměstnaných osob (15 až 64 let) v krajích ČR k 31. 1. 2024

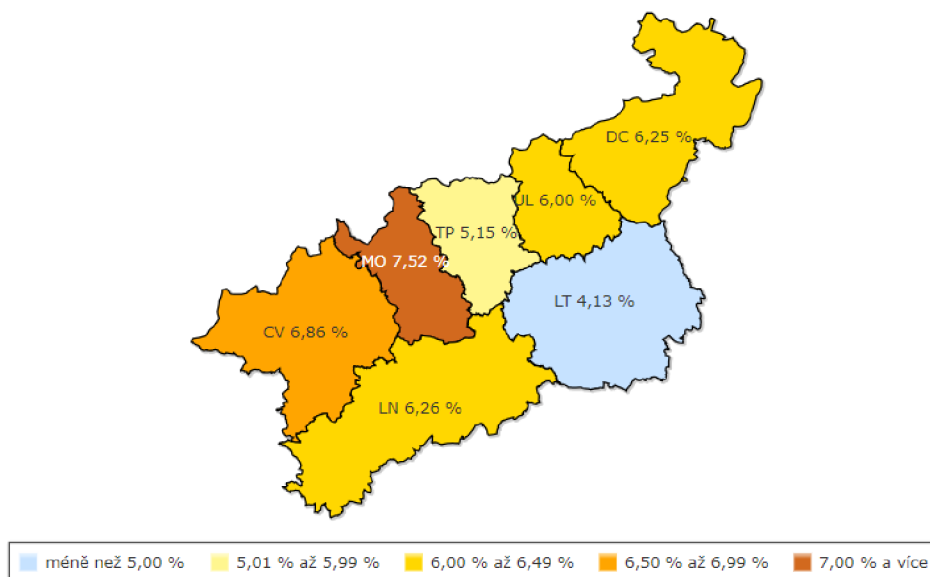


Zdroj: ČSÚ (2024)

Obrázek 1 znázorňuje podíl nezaměstnaných osob ve věku 15–64 let v jednotlivých krajích ČR zpracovaného k lednu 2024. Z těchto údajů vyplývá, že procentuálně největší počet nezaměstnaných se nachází v Ústeckém (6 %) a v Moravskoslezské kraji (5,46 %).

Obrázek 2 přináší pohled na Ústecký kraj (dále jen „ÚK“) – s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob v rámci celé ČR taktéž k lednu 2024, přičemž v tomto kraji dosahuje nejvyšších hodnot okres Most (7,52 %).

Obrázek 2 Podíl nezaměstnaných osob (15 až 64 let) v okresech ÚK k 31. 1. 2024



Zdroj: ČSÚ (2024)

3.1.1 Typy nezaměstnanosti

Z pohledu postoje k práci dělíme nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou: **Dobrovolná nezaměstnanost** (Brožová, 2018, s. 252) zahrnuje jedince, kteří chtějí pracovat za vyšší mzdu, než je běžná na trhu práce nebo hledají jiné profesní příležitosti. Někteří však mohou zůstat nezaměstnaní z důvodu pobírání sociálních dávek a upřednostňování volného času. Oproti tomu **nedobrovolná nezaměstnanost** (Kaczor, 2013, s. 57) nastává v případě, kdy jedinec aktivně hledá zaměstnání, ale z nějakého důvodu se mu ho nedaří nalézt.

Frikční nezaměstnanost je chápána (Mareš, 1998, s. 18-19) jako normální jev, ke kterému běžně dochází v důsledku mobility pracovníků na pracovním trhu. Jedná se především o plynulý přechod člověka mezi jednotlivými pracovními místy. Ač je přechod mezi zaměstnáními motivován osobními potřebami člověka nebo určen ekonomickým vývojem, jedná se obvykle pouze o krátké časové období, během něhož se člověk ocitne bez placeného zaměstnání a zároveň si aktivně hledá nové pracovní místo. O těchto osobách se hovoří jako o tzv. „líděch mezi dvěma zaměstnáními“ převzato z původního anglického výrazu („people between two jobs“).

S podobou frikční nezaměstnanosti se často setkávají mladí lidé, kteří teprve přicházejí na trh práce a hledají zde své první pracovní uplatnění. Tento druh nezaměstnanosti (Kaczor, 2013, s. 55) je zpravidla úzce vázán na nastavení sociálního systému daného státu, je-li podpora státu příliš štedrá nenutí nezaměstnané k intenzivnímu hledání zaměstnání a lidé zůstávají bez práce déle, než je nutné.

Brožová (2003, s. 82-83) doplňuje, že frikční nezaměstnanost je přirozenou součástí míry nezaměstnanosti. Je označována za dobrovolnou nezaměstnanost, a tudíž není považována za nijak závažný problém.

Strukturální nezaměstnanost (Mareš, 1998, s. 20-21) přímo souvisí s vývojem pracovního trhu a je významně ovlivněna technologickým vývojem a postupným nahrazováním pracovníků technikou. Postihuje zaměstnance v hospodářských odvětvích s klesající poptávkou po práci. Zatím co některá odvětví zažívají růst, jiná odvětví přecházejí do útlumu nebo vyžadují přechod na jinou pracovní kvalifikaci svých pracovníků. To může být důvodem, že i vysoce kvalifikovaní zaměstnanci s dlouholetou pracovní praxí přicházejí v důsledku změn o zaměstnání, neboť jejich kvalifikace již není potřebná.

Kaczor (2013, s. 55-56) vyzdvihuje při tomto druhu nezaměstnanosti význam flexibilního vzdělávacího systému, který se dokáže pružně přizpůsobovat požadavkům firem na vzdělání a kompetence svých pracovníků a ochota pracovníků za práci dojíždět.

Poptávka po nově vznikajících profesích (Brožová, 2003, s. 83-84) vyžaduje jinou, i vyšší kvalifikaci. Změna profese je náročný proces a vyžaduje určité úsilí a čas. Je však důležité, aby se tento proces neproměnil v dlouhodobou nezaměstnanost.

Cyklická nezaměstnanost vzniká (Kaczor, 2013, s. 56), pokud je nedostatečná poptávka po pracovní síle či zboží. Přichází-li člověk o zaměstnání pravidelně, v závislosti na určité roční období jedná se o tzv. **sezónní nezaměstnanost**. Ta bývá pravidlem zejména v zemědělství, ve stavebnictví, pro služby spojené s turistikou a dopravou. Brožová (2003, s. 84-85) uvádí, že cyklická nezaměstnanost nepatří do přirozené míry nezaměstnanosti a je formou nedobrovolné nezaměstnanosti související s ekonomickým cyklem.

Za **skrytou nezaměstnanost** se podle Mareše (1998, s. 21-22) považuje nezaměstnanost osob, kteří nejsou oficiálně registrováni jako nezaměstnaní, na hledání práce rezignovaly a práci si nehledají. Obvykle se jedná o vdané ženy a mladistvé, osoby s nízkou kvalifikací, vysokým věkem (či jiným handicapem).

Skrytá nezaměstnanost je (Kaczor, 2013, s. 56-57) typická například pro ženy na mateřské dovolené, které zájem o práci mají, avšak z důvodu neuplatnění se na pracovním trhu nadále pobírají rodičovské příspěvky, nebo pro starší osoby, které řeší dlouhodobé neúspěchy v získání zaměstnání odchodem do předčasného důchodu. Tito lidé představují z hlediska ekonomiky nevyužitý potenciál trhu práce.

Méně častými typy jsou dle Mareše (1998, s. 22-23) **neúplná zaměstnanost**, postihující pracovníky, kteří jsou nuceni vykonávat práci na zkrácený úvazek, nebo práci, která neodpovídá jejich profesní kvalifikaci a dovednostem. Dále **nepravá nezaměstnanost** týkající se nezaměstnaných osob, kteří práci nehledají, nebo ji dokonce odmítají a mají v úmyslu si vyčerpat přiznanou podporu v nezaměstnanosti a také osob, které pracují nelegálně v šedé ekonomice. Závěrem popisuje jev „**job stagnation**“, který nastává, pokud v důsledku vysoké nezaměstnanosti i nespokojení zaměstnanci setrvávají ve svém často nevyhovujícím zaměstnání, protože nechtějí riskovat problémy s hledáním jiného zaměstnání.

3.1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost a její důsledky

Při hodnocení nezaměstnanosti (Jurečka, 2013, s. 140) není důležitá pouze její míra, ale i struktura, a to zejména v kontextu délky jejího trvání a dopadu na různé skupiny obyvatel. **Krátkodobá nezaměstnanost** v délce několika týdnů je chápána jako méně závažný problém, který ovlivňuje člověka dočasně, zatím co **dlouhodobá nezaměstnanost** trvající déle než 1 rok má vážné důsledky pro jednotlivce i jejich rodiny, i celou společnost a dle Kaczora (2013, s. 57) je velmi nežádoucím a nezdravým jevem, který nelze v žádné tržní ekonomice zcela odbourat. Dlouhotrvající nezaměstnanost (Mareš, 1998, s. 26, 47) je navíc často spojována s **výskytem opakované nezaměstnanosti** a znovuzačlenění dlouhodobě nezaměstnaných vyžaduje nesrovnatelně vyšší zatížení státního rozpočtu než zprostředkování práce osobám, pro které je nezaměstnanost jen krátkým životním obdobím.

Dlouhodobá ztráta zaměstnání má (Buchtová a kol., 2013, s. 104) řadu negativních dopadů na zdraví člověka. Projevují se jak somatickými, tak psychickými problémy, o čemž vypovídá zvýšené využívání zdravotnických a psychiatrických služeb nezaměstnanými. Psychické následky nezaměstnanosti mohou propuknout přes **pocity úzkosti a specifické psychické poruchy až po depresi z pracovní deprivace a různá duševní onemocnění** (Buchtová a kol., 2013, s. 113). Tyto nepříznivé emoční projevy (Buchtová a kol., 2013, s. 116–123) se mohou projevat i jako tělesná onemocnění. Nezaměstnaní jsou spojeni se zvýšenými **zdravotními riziky**, projevující se například výskytem kardiovaskulárních onemocnění, cukrovky, vyššího krevního tlaku, kožních problémů a astmatu v důsledku značné stresové zátěže.

Dlouhodobá nezaměstnanost navíc vede (Buchtová a kol., 2013, s. 79-80) k výskytu **sociálně patologických jevů** například k nadměrné konzumaci alkoholu, nikotinu a drog či k sebevražedným pokusům. A také k nárustu kriminality a agresivitě. Nezaměstnanost (Mareš, 1998, s. 75-76) způsobuje **prodat životní úroveň**, zvyšuje riziko finančních potíží a zadlužení, což může v některých případech přinutit nezaměstnaného přijmout jakoukoliv, i hůře placenou a méně kvalifikovanou práci. Vlivem nezaměstnanosti dochází (Mareš, 1998, s. 75-78) ke **změnám ve vnímání času**. Pro nezaměstnaného přestává být čas důležitý, den ztrácí strukturu a běžné činnosti zabírají neúměrně mnoho času. Paradoxně právě neomezené množství volného času nezaměstnaným zabraňuje v jeho efektivním využívání.

Zaměstnání je (Mareš, 1998, s. 82) klíčovým zdrojem sociálních kontaktů, pokud člověk přijde o zaměstnání a ocitne se bez práce může se tím vystavit **sociální izolaci**. Snižuje se počet jeho sociálních styků, a to i v rámci rodiny. Nezaměstnaný se postupně vyhýbá nejen těm, kteří jsou zaměstnaní a jímž práci závidí, ale i ostatním nezaměstnaným, neboť jsou pro něj depresivní a sklouzávají do stále pasivnější životní strategie.

3.1.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Ačkoli by se mohlo zdát, že pro uplatnění člověka na trhu práce platí stejné šance pro všechny, není tomu tak. Uplatnění na trhu práce je (Buchtová a kol., 2013, s. 82) podmíněné řadou specifických faktorů (věk, zdravotní stav, vzdělání, osobní předpoklady, pohlaví atd.), které vyčleňují určité skupiny lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. Do tzv. „**rizikové skupiny**“ **vyznačující se zhoršenými výchozími podmínkami při získávání zaměstnání oproti jiným zájemcům o zaměstnání** řadíme především ženy s malými dětmi, mladé lidi bez praxe, zdravotně postižené občany, starší lidi, lidi s nízkým vzděláním, národnostní menšiny a přicházející migranty. Tyto skupiny občanů často nacházejí uplatnění v méně perspektivním zaměstnání a jsou vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti. Jejich situaci potvrzují zkušenosti téměř ze všech průmyslově vyspělých zemí. Politika zaměstnanosti by se měla soustředit právě na tyto skupiny populace.

Zaměstnanost žen je (Buchtová a kol., 2013, s. 88-89) celosvětovým problémem. **Postavení žen na trhu práce** je oproti mužům značně znevýhodněno. Pro ženy je obtížné sladit pracovní a mateřské povinnosti. Matky s malými dětmi mají časté pracovní absence, což snižuje jejich zaměstnatelnost.

Lidé ve věku 40 až 50 let (Buchtová a kol., 2013, s. 85-87) prožívají ztrátu zaměstnání nejtíživěji. **Starší pracovníci** čelí předsudkům ze strany zaměstnavatele týkající se jejich výkonnosti. Často nedoceňují hodnotu jejich zkušeností a jeví se jim jako „horší investice“ ve srovnání s mladými pracovníky. Mnozí zaměstnavatelé předpokládají, že s přibývajícím věkem se bude výkonnost a pružnost těchto pracovníků snižovat.

V pozdějším věku se (Buchtová a kol., 2013, s. 87) zaměření pracovních aktivit rozšiřuje i do jiných oblastí. Starší pracovníci mohou vyniknout v organizační, výchovné či reprezentační činnosti, díky svým bohatým životním a pracovní zkušenostem.

Doba evidence **osob zdravotně postižených** na Úřadech práce je (Buchtová a kol., 2013, s. 90) mnohonásobně delší, než u nezaměstnaných jedinců bez zdravotních komplikací. Integrace osob zdravotně postižených do společnosti a pracovního procesu závisí na vhodných pracovních podmínkách a na prostředí vytvářeném zaměstnavateli.

Mladí lidé (do 30 let) bez praxe včetně mladistvých a čerství absolventi středních a vysokých škol, kteří hledají své první zaměstnání jsou (Buchtová a kol., 2013, s. 82-83) v konkurenci s ostatními zájemci o zaměstnání značně znevýhodněni. Na rozdíl od ostatních kandidátů jim chybí praktické zkušenosti. Nemají prozatím osvojeny základní pracovní návyky a také postrádají potřebné pracovní kontakty, které by jim usnadnily start pracovní kariéry.

Nejpočetnější skupinu dlouhodobě nezaměstnaných, jak uvádí a popisuje Buchtová a kol. (2013, s. 90) tvoří **nekvalifikovaní jedinci**. Nedostatek kvalifikace totiž může vést k vyřazení z pracovního trhu. Jedná se o jedince s nízkým vzděláním často s nevhodnými předpoklady k uplatnění na trhu práce. Tito jedinci jsou obtížně vzdělatelní, neboť mají malý zájem o získání vzdělání a následný výkon zaměstnání. Tato skupina osob se vyznačuje pasivním zahálčivým způsobem života a zahrnuje také osoby s deviantním chováním (alkoholiky, lidi propuštěné z nápravných zařízení a z výkonu trestu a další sociálně nepřizpůsobivé občany).

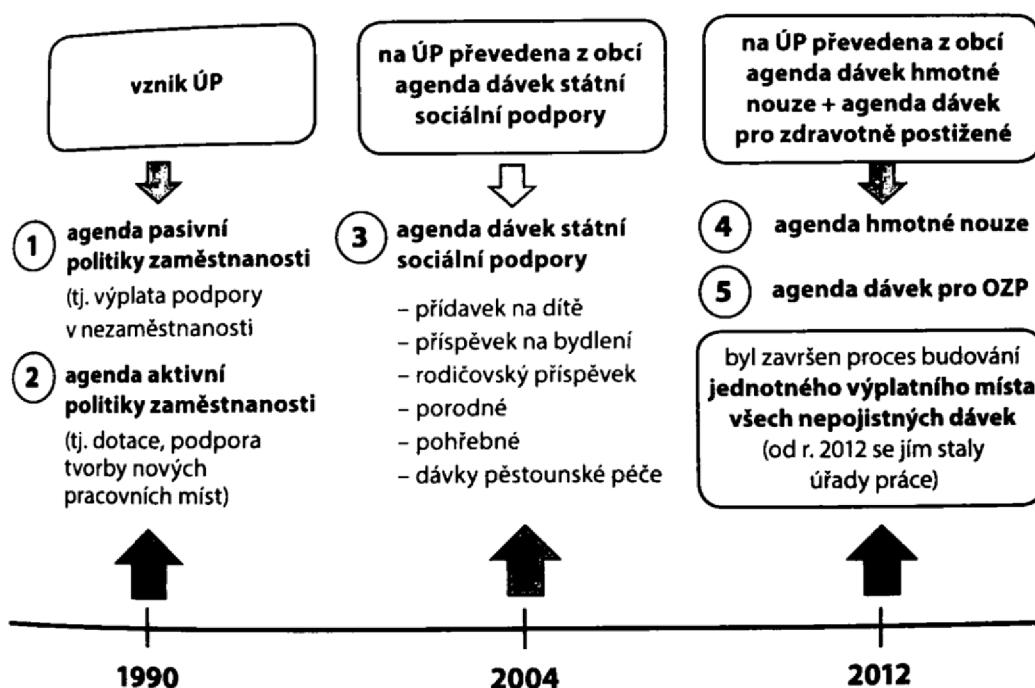
Kotýnková a Němec (2003, s. 154-155) rozšiřují rizikové skupiny osob ohrožené nezaměstnaností ještě o **osoby mající problémy se čtením a psaním**, kterým ztěžuje hledání zaměstnání již pouhé psaní životopisu a písemná komunikace se zaměstnavateli a o **osoby fixované výlučně na jednu profesi**, které se těžko adaptují na nové pracovní prostředí.

3.2 Úřad práce České republiky a jeho služby

Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) je **správním orgánem s celostátní působností** spadající pod působnost Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“). První Úřad práce jakožto základní článek služeb zaměstnanosti byl založen v roce 1990 (uradprace.cz, 2024), neboť jak Kaczor (2022. s. 99) zmiňuje, před rokem 1989 tohoto orgánu veřejné správy vlastně nebylo potřeba, protože zde byla na základě centrálně plánované ekonomiky uměle vytvořena 100% zaměstnanost. Později s přechodem na tržní ekonomiku se postupně začínal objevovat pojem nezaměstnanost, která vyžadovala řešit situaci nezaměstnaných institucionálně.

Úřad práce byl zřízen, ve své organizační struktuře a uspořádání, jak je nyní znám, v roce 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. Úřad práce je tvořený generálním ředitelstvím a čtrnácti krajskými pobočkami včetně samostatné pobočky pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou jednotlivá kontaktní pracoviště působící v určených městech, které plní úkoly ve vztahu k nezaměstnaným osobám hledající si aktivně zaměstnání, zejména v oblasti zprostředkování zaměstnání a vedení evidenci nezaměstnaných osob (uradprace.cz, 2024).

Obrázek 3 Zásadní mezníky rozšiřování agendy Úřadu práce ČR



Zdroj: Kaczor (2022)

Tradiční úlohou Úřadu práce je (Kaczor, 2022, s. 99) výkon politiky zaměstnanosti. Postupně na něj byla přesunula také sociální úloha – převod agendy nepojistných dávek, čímž se stal tzv. jednotným výplatním místem všech nepojistných sociálních dávek.

„Úřad práce plní úkoly v oblastech a) zaměstnanosti, b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, c) státní sociální podpory, d) dávek pro osoby se zdravotním postižením, e) příspěvku na péči, f) pomoci v hmotné nouzi, g) inspekce poskytování sociálně – právní ochrany, h) dávek pěstounské péče, i) náhradního výživného pro nezaopatřené dítě ...“ (zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, část první, § 4).

Stěžejní činností Úřadu práce je **zprostředkování zaměstnání**. *„Zprostředkováním zaměstnání se rozumí a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen „uživatel“), c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.“* (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část druhá, hlava první, §14). Jedná se o neplacenou službu vykonávanou státním úřadem veřejné správy, hrazenou z peněz daňových poplatníků, tudíž jsou veškeré služby Úřadu práce poskytovány uživatelům bezplatně (Kaczor, 2013. s. 200).

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kterým se činnost Úřadu práce řídí rozlišuje žadatele při evidenci do dvou skupin na tzv. zájemce a uchazeče o zaměstnání:

„Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tímto účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.“ (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část druhá, hlava druhá, § 22).

Zájemce o zaměstnání (dále jen „zájemce“) automaticky není nezaměstnaným, ba naopak, jak vysvětluje Kaczor (2022, s. 104) zájemcem bývá zpravidla osoba, která je v současné době zaměstnaná, avšak z určitého důvodu se cítí být ztrátou zaměstnání ohrožena (např. nedostatečné dovednosti, nevyhovující pracovní podmínky apod.) nebo ví, že se v brzké době ocitne bez zaměstnání (např. plynutí výpovědní doby z pracovně-

právního vztahu) a proto poptává nové zaměstnání. Zájemcem o zaměstnání se stane osoba, která o to písemně požádá (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část druhá, hlava druhá, § 22). Zařazením do evidence zájemců o zaměstnání se této osobě otevírají možnosti využívat určité služby Úřadu práce (Kaczor, 2022, s. 104).

„Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejíž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“ (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část druhá, hlava druhá, § 24).

Zákonem stanovenými podmínkami vyjmenovanými v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je především chápáno to, že uchazeč o zaměstnání (dále jen „uchazeč“) je vždy osoba, která má na území ČR bydliště a není v pracovně-právním vztahu nebo ve služebním poměru nebo není v současné době osobou samostatně výdělečně činnou (dále jen „OSVČ“) apod. Uchazeč je tedy vždy nezaměstnaným a zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání mu vůči Úřadu práce vznikají určité pravomoci, ale také řada povinností, jejímž nedodržením bude uchazeč z evidence uchazečů vyřazen (např. zpravidla pro nesoučinnost s Úřadem práce při zprostředkování zaměstnání). Zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání má tato osoba možnost využívat více služeb Úřadu práce, než které by měla možnost využívat jako zájemce o zaměstnání (Kaczor, 2022, s. 103-104).

Úřad práce poskytuje v rámci svých kontaktních pracovišť rozsáhlé spektrum služeb nejen pro nezaměstnané, ale i pro zaměstnavatele a širokou veřejnost (uradprace.cz, 2024)

- **Všem občanům** poskytuje informační služby o pracovních příležitostech v ČR a zahraničí, možnostech dalšího vzdělávání a probíhajících projektech a poradenské služby pro volbu či změnu profese, výběr rekvalifikace a výběr vhodného zaměstnání.
- **Osobám se zdravotním postižením** pomáhá navíc získat a udržet a udržet vhodné zaměstnání prostřednictvím pracovní rehabilitace a může poskytnout finanční podporu pro chráněné pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením, rozhodnou-li se začít podnikat.
- **Zájemcům o zaměstnání** nabízí služby pro nalezení práce a může pomoci s rekvalifikací. Také může poskytnout příspěvek na dojížděku v případě hromadného propouštění ze strany zaměstnavatele.

- **Uchazečům o zaměstnání** poskytuje pomoc s hledáním práce, a navíc vyplácí podporu při nezaměstnanosti. Může jim také pomoci s rekvalifikací a poskytnout příspěvek na zřízení pracovního místa pro samostatnou výdělečnou činnost, nebo na dojížděku do zaměstnání.
- **Zaměstnavatelům** vyhledává na volná pracovní místa potenciální zaměstnance, poskytuje různé příspěvky a podporu v rámci aktivní politiky zaměstnanosti – například úhradu nákladů rekvalifikace prováděné v zájmu dalšího profesního uplatnění zaměstnanců, a také poskytuje příspěvky v rámci projektů financovaných z peněžních prostředků Evropského sociálního fondu s cílem snížit nezaměstnanost a zvýšit kvalifikaci zaměstnanců.
- **Cizincům** uděluje povolení k zaměstnání na území ČR.

Úřad práce „... poskytuje příspěvky také v rámci aktuálních projektů financovaných z prostředků Evropského sociálního fondu, které mají obecně za cíl snižovat podíl nezaměstnaných osob na trhu práce, zvýšit adaptabilitu pracovní síly, zvyšovat kvalifikaci a odbornou praxi zaměstnanců, umožnit vyšší soulad mezi soukromým a pracovním životem, usnadnit vstup a udržet se na trhu práce a podpořit mezi generální solidaritu na trhu práce.“ (uradprace.cz, 2024). Dále podporuje projekty a opatření pro rozvoj lidských zdrojů v oblasti trhu práce, včetně mezinárodních programů a vykonává kontrolní činnost v rámci zaměstnanosti (uradprace.cz, 2024).

3.3 Státní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti se snaží vyvážit nabídku a poptávku po pracovní síle, využít pracovní sílu produktivně a zajistit právo občanů na zaměstnání. Výkon této státní politiky zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřady práce ČR a zahrnuje například: soustavné sledování a vyhodnocování situace na pracovním trhu, včetně prognóz jeho budoucího vývoje, tvorbu a zapojení do národních a mezinárodních programů pro rozvoj lidských zdrojů, zaměstnanosti a trh práce v koordinaci s evropskou strategií zaměstnanosti (mvcr.cz, 2008).

V České republice je státní politika zaměstnanosti rozdělena na tzv. **aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti**, podle toho, jakou strategii zaujímá Úřad práce ve vztahu k nezaměstnaným a podpoře zaměstnanosti (Kaczor, 2013, s. 197).

3.3.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Význam pasivní politiky spočívá zejména v sociálním zabezpečení nezaměstnaných ve smyslu poskytování dávkové finanční podpory, ať již ve formě samotné podpory v nezaměstnanosti při ztrátě zaměstnání, nebo jiných dávek (dávky státní sociální podpory a dávky hmotné nouze), jejíž výplatu mají Úřady práce ve své kompetenci. Ačkoliv je z pohledu nezaměstnaných i z pohledu státu tento typ podpory nezbytný, sám o sobě neřeší podstatu problému. Podstatou totiž není nezaměstnaného dlouhodobě podporovat dávkami, ale co nejdříve ho navrátit do pracovního procesu a finanční soběstačnosti (Kaczor, 2013, s. 197)

Klíčovým nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti je tzv. **podpora v nezaměstnanosti**, která funguje jako první finanční pomoc lidem při náhlé ztrátě zaměstnání a slouží k dočasné kompenzaci propadu příjmu nezaměstnaných. Nárok na podporu nemají automaticky všichni nezaměstnaní, ale jen ti, kteří splní zákonem stanovené podmínky (Kaczor, 2022, s. 106-113).

Výše podpory je stanovena procentuálním odvozením průměrného měsíčního příjmu z předchozího zaměstnání nebo podnikání a má postupně klesající charakter. Délka čerpání dávky, nazývaná jako podpůrní doba, závisí na věku žadatele. Nárok na podporu

v nezaměstnanosti končí buď uplynutím podpůrní doby, nebo dnem nástupu do nového zaměstnání (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část druhá, hlava třetí).

Dalším nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti je tzv. **podpora při rekvalifikaci**. Nárok na tuto dávku má pouze uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce a splní všechny zákonem stanovené podmínky. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu trvání rekvalifikace (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část druhá, hlava třetí) a to ve stanovené procentuální výši průměrného měsíčního čistého výdělku z předchozího ukončeného zaměstnání nebo samostatné výděleční činnosti (Kaczor, 2022, s. 119).

3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce ČR; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“ (zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, část pátá., hlava první, §104).

Jedná se o politiku cílenou na **návrat nezaměstnaných do pracovního procesu a vylepšení jejich situace na pracovním trhu**. Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen „APZ“) rovněž motivuje zaměstnavatele pomocí různých příspěvků a úlev k vytváření nových pracovních míst či k zaměstnávání osob, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni (Kaczor, 2022, s. 116).

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována specifickými nástroji APZ, kterými jsou dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- **Rekvalifikace** jsou velmi významným a často využívaným nástrojem APZ (Kaczor, 2022, s. 118), a proto jim bude věnována samostatná kapitola.
- **Investiční pobídky** hmotně podporují zaměstnavatele vytvářet nová pracovní místa a rekvalifikovat či školit zaměstnance na nových pracovních pozicích.
- **Veřejně prospěšné práce** je dočasné zaměstnávání osob formou méně náročných činností jako je úklid a údržba veřejných prostor, budov a komunikací ve prospěch obcí nebo veřejných institucí (mpsv.cz, 2022). Jedná se o jeden z nejvíce využívaných nástrojů APZ (Kaczor, 2022, s. 121).

- **Společensky účelná pracovní místa** jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje a obsazuje uchazeči, kteří jsou obtížně zaměstnatelní a pracovní uplatnění jim nelze zajistit jiným způsobem (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část pátá, hlava čtvrtá, § 113). Zaměstnavatel může čerpat příspěvek na náklady zřízení tohoto pracovního místa anebo příspěvek na mzdové náklady pracovníka (Kaczor, 2022, s. 123).
- **Překlenovací příspěvky** jsou finanční příspěvky určené pro osoby samostatně výdělečně činné, které ukončili evidenci uchazečů tím, že se rozhodli zahájit samostatné podnikání. Tento příspěvek slouží k uhrazení provozních nákladů, které vznikly v období, na které byl příspěvek poskytnut (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část pátá, hlava čtvrtá, § 114).
- **Příspěvek na zapracování** se poskytuje zaměstnavateli, který přijímá do zaměstnání uchazeče, jemuž byla Úřadem práce věnována zvýšená péče (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část pátá, hlava čtvrtá, § 116).
- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** je určen pro zaměstnavatele firmy, která přechází na nový druh činnosti a v důsledku toho nemá pro své stávající zaměstnance dočasně práci. Smyslem tohoto příspěvku je ochránit zaměstnance i firmu před případným masovým propouštěním formou dočasné podpory výplaty mezd pracovníků (Kaczor, 2022, s. 126).

3.4 Rekvalifikace a význam celoživotního vzdělávání

Vzdělanost obyvatelstva je jedním ze základních faktorů, které ovlivňují ukazatele nezaměstnanosti a podílejí se tím na udržitelném rozvoji země a jejího růstu. Výrazná část obyvatel investuje svůj čas a úsilí do vzdělávání, aby mohli v budoucnosti žít „lepší život“. Vzdělanost má příznivý vliv nejen na kvalitu života jednotlivce, ale i na ekonomický růst v dané zemi – zvýšení HDP, vznik nových pracovních míst, zvyšování poptávky po pracovnících, včetně snížení nezaměstnanosti (Dušek a kol., 2016, s. 10-12).

3.4.1 Vzdělávání v České republice

Vzdělávací systém v České republice řídí **Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy** (dále jen „MŠMT“) zejména dle školského zákona č. 561/2004 Sb. a zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách. Hlavním cílem vzdělávací politiky ČR je modernizovat vzdělávací systém v oblasti regionálního školství, zájmového a neformálního vzdělávání a celoživotního učení (portal.gov.cz, 2020). Vzdělávací systém České republiky je členěn do následujících stupňů vzdělání (schéma vzdělávací soustavy ČR viz Příloha 1):

- Předškolní vzdělávání je prováděno většinou v mateřských školách a je určeno dětem ve věku od 2 do 6 let, přičemž **pro děti, které do konce srpna daného roku dovrší 5 let, je docházka v mateřských školách povinná.**
- Základní vzdělávání je realizováno na základních školách a trvá obvykle 9 ročníků, přičemž věk žáků se pohybuje mezi 6 až 15 lety. Tato **devítiletá školní docházka je povinná a musí být splněna v rámci základního vzdělávání.**
- Střední vzdělávání se provádí na středních školách, nebo konzervatořích a zaměřuje se na žáky ve věku 15 až 18/19 let. Tento stupeň vzdělávání již zákon neukládá a je tedy dobrovolný.
- Terciární vzdělávání zahrnuje vysokoškolské a vyšší odborné vzdělávání, při kterém absolventi získávají akademické tituly.

Základní umělecké školy a neformální vzdělávání stojí mimo hlavní stupně vzdělávacího systému. **Vzdělávání dospělých zahrnuje všeobecné, odborné zájmové, či další vzdělávání** (portal.gov.cz, 2020).

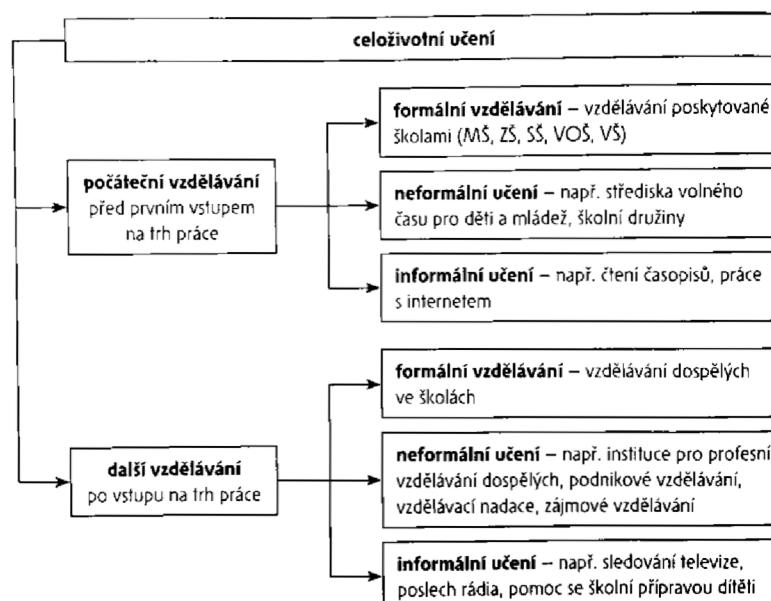
Národní soustava kvalifikací je veřejně dostupný registr všech profesí a odborných kvalifikací uznávaných v ČR. Tato soustava definuje požadavky na odborné vzdělávání bez ohledu na způsob jejich získání a popisuje, co je potřeba umět pro výkon určité profese. Národní soustava kvalifikací slouží k provázání počátečního a dalšího vzdělávání a porovnává naše národní kvalifikace s kvalifikacemi v jiných evropských zemích (msmt.cz, 2018).

3.4.2 Vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých je jednou z hlavních oblastí celoživotního učení. Z časového hlediska se jedná o nejdélší vzdělávání, neboť mu člověk věnuje až tři čtvrtiny života. **Celoživotní vzdělávání** dospělých je dle Vetešky (2016, s. 88) klíčový proces pro osobní i profesní úspěch člověka.

Veteška (2016, s. 93) uvádí: „*Teoretický koncept celoživotního vzdělávání a učení zahrnuje veškeré účelné formální i neformální činnosti související s učením, které se průběžně realizují s cílem dosáhnout zdokonalení znalostí, dovedností a profesních kompetencí. Celoživotní učení představuje v ideálním případě kontinuitní proces, který předpokládá komplementaritu a prolínání uvedených forem učení v průběhu celého života jedince.*“

Obrázek 4 Etapy celoživotního vzdělávání



Zdroj: Veteška (2016)

Další vzdělávání je druhou fází celoživotního učení, které následuje po dosažení určitého stupně školního vzdělání při vstupu na trh práce. Další vzdělávání je členěno do tří kategorií: (další) **profesní vzdělávání, které zahrnuje kvalifikační i rekvalifikační vzdělávání**, zájmové vzdělávání a občanské vzdělávání (Veteška, 2016, s. 106-108).

3.4.3 Rekvalifikace

Rekvalifikace je velmi významným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, která je v praxi často využívána v boji proti strukturální nezaměstnanosti (Kaczor, 2022, s. 118). Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (část pátá., hlava druhá, § 108) definuje pojem rekvalifikace takto: *„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“*

Rekvalifikace je tedy vzdělávací proces, při kterém se získává nová kvalifikace nebo se rozšiřuje kvalifikace, kterou již rekvalifikovaná osoba má (Kaczor, 2022, s. 118), přičemž: Národní pedagogický institut specifikuje profesní kvalifikaci jako (npi.cz, 2022): *„Profesní kvalifikací rozumíme způsobilost vykonávat určitou pracovní činnost nebo více pracovních činností, které ve svém celku umožňují určité profesní uplatnění ... Jsou to určité úzké „jednotky práce“, může jít i o jednu činnost, která však je uplatnitelná na trhu práce.“*

Úlohou rekvalifikačního procesu je pomoci lidem získat nové vědomosti a dovednosti, které by lépe odpovídaly potřebám měnícího se pracovního trhu (Kaczor, 2022, s. 118). Mužík (2016, s. 163) uvádí, že zejména v době hospodářské a finanční krize může být pro nezaměstnané, kteří čelí ztrátě zaměstnání v důsledku reorganizace a snižování počtu pracovníků na pracovišti, absolvování rekvalifikace jedinou možností, jak se do budoucna uplatnit na pracovním trhu a najít udržitelné zaměstnání. Také pro nezaměstnané, kteří hledají zaměstnání zejména v regionu postihnutém vysokou mírou nezaměstnanosti, bývá často jediným způsobem, jak nalézt stabilní zaměstnání, částečná, či úplná změna stávající profese.

Ford (2017, s. 13) uvádí, že technologická automatizace a umělé inteligence bude mít zásadní vliv na budoucí podobu pracovního trhu. Automatizace není pouze hrozbou pro nekvalifikované pracovníky, ale i kvalifikovaní zaměstnanci se mohou v tomto důsledku

ocitnou v ohrožení ztráty dosavadního zaměstnání. Tradiční „rutinní práce“ se stále více automatizuje, a to nejen v oblasti výroby, ale i v jiných složitějších pracovních oblastech. S přihlédnutím k tomu, jak rychle roste nahrazování pracovníků stroji a rozšiřuje se automatizace prostřednictvím inteligentního softwaru, čeká brzy i spousta vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců zjištění, že i oni mohou být nahrazeni a ohroženi tak ztrátou zaměstnání. *„Na tradiční doporučení, jaká slýchají studenti a mladí lidé, kteří se připravují ke vstupu na pracovní trh, zřejmě můžeme zapomenout. Smutná skutečnost je taková, že velká část těchto lidí se na pracovním trhu vůbec neuchytí, třeba že udělají maximum pro to, aby na něj vstoupili s nejlepší možnou výbavou – alespoň pokud jde o stupeň dosaženého vzdělání, či o úroveň odborné kvalifikace.“* (Ford, 2017, s. 15).

Rozhodne-li se nezaměstnaný (uchazeč o zaměstnání, či zájemce o zaměstnání) absolvovat rekvalifikační kurz, může si vzdělávací kurz buď uhradit sám ze svých finančních prostředků nebo se obrátit na příslušný Úřad práce a požádat o zprostředkování rekvalifikace příslušný Úřad práce. Úřad práce jeho žádost posoudí a v případě, že je jeho žádosti vyhověno, je zahájen administrativní proces dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část pátá, hlava druhá, § 109): *„Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací.“*

Má-li stát vynakládat finanční prostředky do rekvalifikačního vzdělávání nezaměstnaných obyvatel musí mít jistotu, že tyto investice budou využity při jejich budoucím profesním uplatnění a že o zvolený rekvalifikovaný obor je na pracovním trhu poptávka. Při posuzování žádostí o zprostředkování rekvalifikace vždy záleží na posouzení konkrétní situace jedince, kterou provádí obdobná komise složená z pracovníků Úřadu práce (Kaczor, 2022, s. 118-119).

Dle aktuální legislativy existují celkem tři druhy rekvalifikací, které může Úřad práce zprostředkovat: na základě posouzení konkrétní situace komisí složenou z odborných pracovníků Úřadu práce (Kaczor, 2022, s. 119):

- **Klasická rekvalifikace** je určená pro uchazeče o zaměstnání a mohou ji využívat i zájemci o zaměstnání. Zprostředkovává ji Úřad práce. Účastníci rekvalifikace mají

po dobu jejího trvání nárok na podporu při rekvalifikaci a zároveň jim mohou být hrazeny i další náklady spojené s absolvováním rekvalifikace, například doprava do rekvalifikačního střediska.

- **Zvolená rekvalifikace** může být využívána taktéž uchazeči i zájemci o zaměstnání, ale na rozdíl od klasické rekvalifikace, při zvolené rekvalifikaci nemají účastníci rekvalifikace nárok na podporu při rekvalifikaci ani jim nebudou hrazeny další náklady spojené s absolvováním rekvalifikace. U tohoto typu rekvalifikace je navíc stanoven limit ceny rekvalifikačního kurzu, který se vztahuje na období 3 let. Po uplynutí tohoto období, nebo v rámci tohoto limitu může jednotlivec absolvovat jeden i několik různých rekvalifikačních kurzů.
- **Zaměstnanecká rekvalifikace** jsou s podporou Úřadu práce realizovány vzácně v odůvodněných případech, neboť vzdělávání zaměstnanců by měl vždy prioritně zajistit a hradit zaměstnavatel. Je zřejmé, že po dobu rekvalifikace zaměstnancům nárok na podporu při rekvalifikaci nevzniká (Kaczor, 2022, s. 119).

Dříve byly rekvalifikace tradičně vykonávány výhradně státními Úřady práce, zatímco v současnosti je možnost požádat o financování a realizaci rekvalifikačního kurzu také nestátní organizace napojené na regionální a lokální programy využívající finanční prostředky z Evropského sociálního fondu (Horák, 2014, s. 8-9).

3.5 Evropská unie a politika zaměstnanosti

Společenství evropských států vznikalo postupně, pomyslný vznik Evropské unie datujeme již v roce 1951, kdy šest zemí (Belgie, Francie, Itálie, Lucembursko, Německo a Nizozemsko) založilo Evropské společenství uhlí a oceli. Toto společenství přeměnilo svůj název v roce 1958 nejprve na v Evropské hospodářské společenství a od roku 1993 nese název **Evropská unie**. V průběhu let se k původním šesti zakládajícím zemím postupně připojilo dalších 22 zemí Evropy (viz. Obrázek 6). Evropská Unie je v současné době (po vystoupení Spojeného království v roce 2020) **tvořena 27 členskými státy, včetně České republiky** (european-union.europa.eu, 2023).

Obrázek 5 Mapa členských států Evropské unie (rok 2023)



Zdroj: european-union.europa.eu (2023)

V Evropské unii žije přibližně 500 milionů občanů a jejími hlavními orgány je: Evropský parlament (hlas občanů), Rada Evropské unie (hlas členských států) a Evropská komise (výkonný orgán). **Evropská komise** je složena z tzv. komisařů (vždy jeden z každého státu EU) a její činností je příprava návrhů nových evropských předpisů a dohlížení na jejich plnění a správa rozpočtu EU (Evropská komise a Generální ředitelství pro komunikaci, 2010, s. 4-5).

3.5.1 Evropská strategie zaměstnanosti

Počátky Evropské strategie zaměstnanosti (dále jen „ESZ“) se začaly formovat v roce 1997, kdy se jednotlivé členské státy Evropské unie (dále jen „EU“) zavázaly k přijetí společné politiky zaměstnanosti (socialnropolitika.eu, 2017). Vstup ČR do EU (v květnu 2004) začal významně ovlivňovat českou regionální politiku zaměstnanosti a situaci na tuzemském trhu práce (Horák, 2014, s. 15). Hlavním cílem této společné politiky v oblasti zaměstnanosti je vytvářet v rámci celé Unie pracovní místa a zvyšovat jejich kvalitu (socialnropolitika.eu, 2017).

Česká republika každoročně již od roku 1999 sestavuje v souladu se směrnicemi Evropské strategie zaměstnanosti tzv. **Národní (akční) plán zaměstnanosti**. Tento dokument se zaměřuje především na regiony postižené dlouhodobou nezaměstnaností (Dušek a kol., 2016, s. 11).

Integrované doporučení Unie v oblasti evropské politiky zaměstnanosti dle Institutu pro sociální politiku a výzkum, z. s. zahrnuje tyto čtyři následující klíčové oblasti, které by měly jednotlivé členské státy vykonávat a zároveň i dohlížet na jejich plnění (socialnropolitika.eu 2017):

- **Podpora poptávky po pracovní síle** – podporovat vytváření kvalitních pracovních míst a odstraňovat překážky pro podniky při hledání nových pracovníků. Povzbuzovat růst malých podniků a aktivně podporovat jejich konkurenceschopnost a inovace v podnikání.
- **Zlepšení nabídky práce, dovedností a kompetencí** – podporovat produktivitu a zaměstnatelnost investicemi do vzdělávání a odborné přípravy. Klást důraz na vzdělávání se a zlepšovat přístup ke kvalitnímu celoživotnímu učení. Řešit nedostatky ve vzdělávacích systémech a zvyšovat úroveň dosaženého vzdělání obyvatelstva. Bojovat proti vysoké nezaměstnanosti a neaktivitě podporou návratu lidí na trh práce. Řešit nezaměstnanost mladých lidí, tím že se jim ulehčí přechod ze vzdělávání do zaměstnání a podporovat účast žen na trhu práce. Využívat fondy EU určené pro posílení zaměstnanosti, sociálního začleňování a vzdělávání se.
- **Zlepšení fungování trhu práce** – podporovat pružnost a jistoty na trhu práce a vytvářet vhodné pracovní prostředí. Snažit se zapojit orgány veřejné správy a státní organizace do reforem a posílit tím aktivní politiku zaměstnanosti na trhu práce.

Zlepšit veřejné služby zaměstnanosti, aktivovat lidi k účasti na trhu práce. Podporovat trhy práce bez diskriminace. Podporovat mobilitu pracovníků a odstranit překážky spojené s uznáváním kvalifikací.

- **Podpora sociálního začlenění, boj s chudobou a prosazování vhodných příležitostí** – modernizovat systémy sociální ochrany, tak aby poskytovaly účinnou ochranu a podporovaly rovnou příležitost pro všechny. Klást důraz na preventivní strategie a podporu aktivní účasti na trhu práce. Vytvořit kvalitní a cenově dostupné bydlení a služby, jako je péče o děti a systém kvalitní zdravotní péče, s cílem snížit chudobu a sociální vyloučení (socialnipolitika.eu 2017).

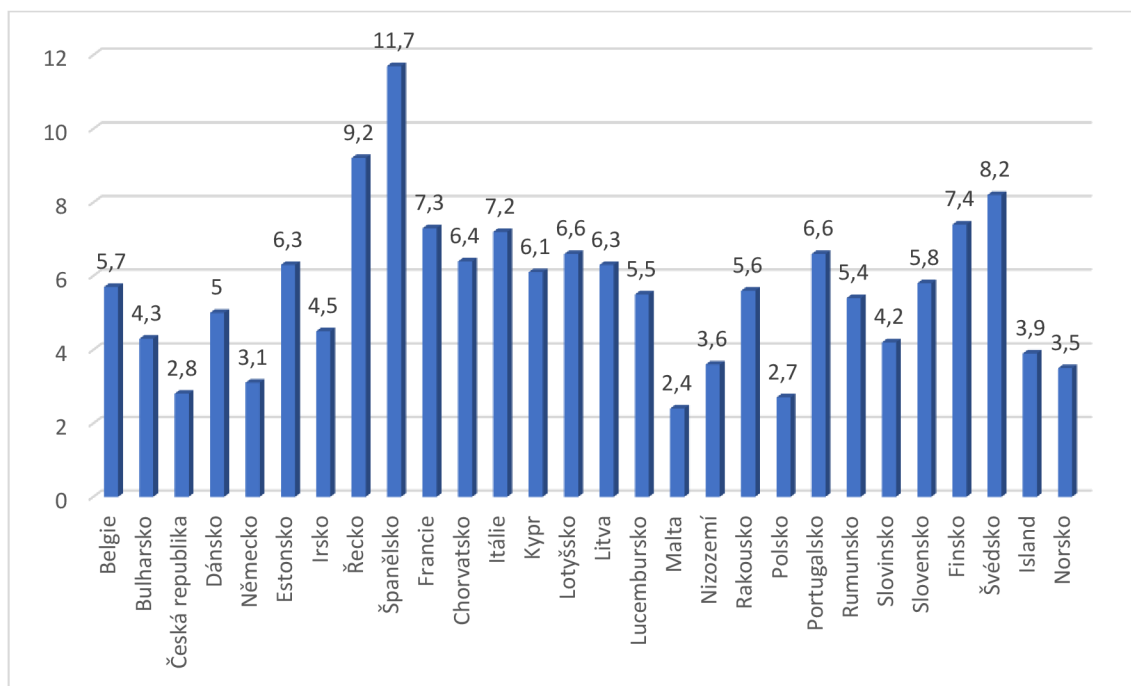
Evropská politika zaměstnanosti je součástí tzv. **politiky soudržnosti**, která má za cíl zmírňovat výrazné nerovnosti přetrvávající mezi jednotlivými členskými státy EU. Hlavní úkolem této politiky je zajistit, aby se zaostalé regiony pomocí účelných investic dostaly na stejnou úroveň. Politika soudržnosti slouží tedy především ke snižování rozdílů mezi evropskými regiony a zeměmi (businessinfo.cz, 2010) pomocí strukturálních fondů:

- **Evropský fond pro regionální rozvoj** – posílení ekonomické, sociální a územní soudržnosti, podpora regionálního a místního rozvoje,
- **Evropský sociální fond**
- **Fond soudržnosti** – investice do dopravní sítě a životního prostředí. (Evropská komise, Generální ředitelství pro regionální politiku, 2011, s. 8-10).

Následující graf 2 znázorňuje přehled aktuální míry nezaměstnanosti členských států Evropské unie. Z tohoto uvedeného grafu jsou patrné výrazné rozdíly míry nezaměstnanosti jednotlivých států EU. Z grafu lze vyčíst, že Česká republika vykazuje dlouhodobě jednu z nejnižších hodnot nezaměstnanosti (2,8 %) v celé EU, což potvrzuje také Pavel Kaczor (2022, s. 243) ve srovnání s údaji míry nezaměstnanosti v členských zemích EU k leden 2022.

V tuto chvíli (prosinec 2023) Českou republiku v nejnižší nezaměstnanost v rámci členských států EU předešla pouze Malta a Polsko. Česká republika tedy zastává příznivé třetí místo. Pozitivním faktem je, že relativně nízkou míru nezaměstnanosti má také naše sousední země Německo. Ani situace našich dalších sousedů Rakouska a Slovenska není špatná (Kaczor, 2022, 243) – pohybuje se na hranici průměru. Nejvyšší míra nezaměstnanosti (11,7 %) postihuje s výrazným náskokem Španělsko. Druhé místo v nejvyšší míře nezaměstnanosti (9,2 %) v rámci členských zemí Unie zaujímá Řecko.

Graf 2 Míra nezaměstnanosti jednotlivých členských zemí EU, prosinec 2023



Zdroj: vlastní zpracování, commission.europa.eu (2024)

3.5.2 Evropa 2020

Strategie Evropa 2020 byla hospodářskou strategií Evropské Unie pro plánované desetileté období 2010 až 2020. **Navazovala na cíle (v té době končící) tzv. Lisabonské strategie** v oblastech zvýšení ekonomického růstu, vyšší míry zaměstnanosti či rozvoje v oblastech rozvoje a inovací. Evropa 2020 usilovala o zajištění udržitelného hospodářského růstu a podpory sociálního a územního začleňování členských států Evropské unie. Na začátku svého funkčního období stanovila 5 hlavních evropských cílů, které Česká republika úspěšně splnila. Většinu těchto cílů se jí podařilo splnit výrazně dříve s relativně velkou časovou rezervou (vlada.gov.cz, 2022):

- **Zvýšení zaměstnanosti** prostřednictvím vyšší účasti mladých lidí, starších pracovníků a méně kvalifikovaných pracovníků na trhu práce a integrace legálních přistěhovalců.
- **Zlepšení podmínek pro vědu, výzkum, vývoj a inovace** (navýšení veřejných a soukromých investic).
- Snížení emisí skleníkových plynů a zvýšení podílu energie z obnovitelných zdrojů.
- **Zlepšení úrovně vzdělání** (snížit míru předčasně ukončené školní docházky).

- Podpora sociálního začleňování a snížení počtu osob ohrožených chudobou (vlada.gov.cz, 2022).

3.5.3 Evropský sociální fond

Součástí zaměstnanecké strategie Evropské unie je Evropský sociální fond (dále jen „ESF“) založený v roce 1957. Evropský sociální fond umožňuje členským státům Evropské unie uskutečňovat aktivní politiku zaměstnanosti na pracovním trhu. Tento fond pomáhá lidem requalifikovat se pro novou práci, přizpůsobovat se novým požadavkům měnícího se trhu práce anebo jim pomáhá k získání vhodného zaměstnání a vytváření nových pracovních míst (Hale, 2007, s. 3–4).

Evropský sociální fond dle publikace Halea (2007, s 35) **sehrál významnou roli v boji proti nezaměstnanosti**. Prostřednictvím různých opatření podpořil miliony dlouhodobě nezaměstnaných lidí po celé Evropě kombinací služeb – poradenství, školení a pomoc při hledání zaměstnání.

Aktuální **Evropský sociální fond plus (ESF+)** je hlavním nástrojem investice **do lidského kapitálu** s rozpočtem téměř 99,3 miliard eur na období 2021–2027. Evropský sociální fond plus sdružuje čtyři následující fondy, které byly v předchozím programovém období 2014–2020 oddělené: **Evropský sociální fond (ESF)**, Fond evropské pomoci nejchudším osobám, Iniciativa na podporu nezaměstnanosti mladých lidí a program Evropské unie pro zaměstnanost asociální inovace (commission.europa.eu, 2023).

Operační program Zaměstnanost plus (OPZ+) je klíčovým nástrojem **pro čerpání finančních prostředků z rozpočtu Evropského sociálního fondu plus** v oblasti zaměstnanosti a sociálního začleňování a inovace a materiální pomoc nejchudším osobám v období 2021–2027. Jeho řídicím orgánem je MPSV ČR. Operační program zaměstnanosti plus plynule navazuje na předcházející **Operační program Zaměstnanost (OPZ)** realizovaný v letech 2014–2020 (esfcr.cz, 2022), jež zahrnoval mimo jiné také rovné příležitosti žen a mužů, další vzdělávání a modernizaci veřejné správy a veřejných služeb (mpsv.cz, 2020).

4. Praktická část

4.1 Sběr a analýza dat

V praktické části diplomové práce je předložen popis vybraného realizovaného projektu zaměstnanosti financovaného z Evropského sociálního fondu. Jedná se o lokální projekt na území Mostecká, Litvínovska a Chomutovska, který byl realizován v letech 2020–2023 v rámci Operačního programu Zaměstnanost.

Realizaci projektu provedla lokální obecně prospěšná společnost, která si nepřála být v této práci zmiňována, a to na základě vítězství ve veřejné soutěži. Výběr realizátora probíhal vyvěšením **Výzvy Operačního programu Zaměstnanosti** (viz. Příloha 2) zveřejněnou na webových stránkách www.esfcr.cz. Uchazeč o realizaci se výběru účastnil podáním zpracované žádosti dle specifických podmínek Výzvy a pokud byl vybrán, byla s ním následně uzavřena Dohoda o samostatné realizaci daného projektu.

Sběr dat probíhal prostřednictvím oslovení a navázání spolupráce s projektovým manažerem, který má dlouholetou zkušenost s realizací podobných projektů zaměstnanosti. Projektová data jím byla poskytnuta na základě příslibu o mlčenlivosti a ochraně osobních a citlivých údajů účastníků projektu. Poskytnutá projektová data slouží pouze pro potřeby této diplomové práce a nezahrnují finanční rozpočet ani projektovou žádost zpracovanou realizátorem projektu.

V první části je nejprve podrobně popsán a přehledně shrnut vybraný projekt zaměstnanosti Evropského sociálního fondu. Je zde popsán hlavní cíl projektu, charakteristika jeho cílové skupiny, místo a období realizace včetně klíčových aktivit projektu. Poté následuje identifikace jednotlivých účastníků projektu, kteří do projektu vstoupili – podle věku, pohlaví a vzdělání. Následně je zaměřeno na jednu z klíčových aktivit projektu, kterou v diplomové práci zkoumáme – rekvalifikační kurz.

Rekvalifikační kurzy zprostředkované v rámci realizace tohoto projektu jsou přehledně graficky zpracovány. Následně jsou blíže identifikováni ti účastníci projektu, kteří úspěšně absolvovali rekvalifikační kurz během projektového období, přičemž ti to vybraní účastníci jsou osloveni k uskutečnění rozhovoru, jehož výstupem je hodnocení jejich zkušeností s projektem a jejich následné uplatnění na pracovním trhu.

Závěr praktické části diplomové práce poskytne celkový přehled o úspěšnosti zprostředkovaného zaměstnání, případně jiného pracovního uplatnění, všech účastníků daného projektu během jeho realizace.

4.2 Projekt zaměstnanosti Evropského sociálního fondu

Cílem projektu bylo pomoci cílovým skupinám osob daného území prostřednictvím souboru vzájemně logicky navazujících aktivit k získání vhodného zaměstnání pro dlouhodobé uplatnění se na trhu práce.

Časový horizont realizace tohoto projektu tzv. **projektové období** tohoto projektu bylo stanoveno na období v délce 33 měsíců (tj. dva roky a třičtvrtě roku) v pevném termínu zahájení realizace projektu od 1. 1. 2020 do termínu ukončení projektu 30. 9. 2023.

Územní vymezení místa realizace projektu bylo ve střední části Ústecko-chomutovské aglomerace – definováno průsečíky okresů Most a Chomutov. Dle specifikace územní investice byla realizace projektu soustředěna do tří oblastí, a to na Mostecko, Litvínovsko a Chomutovsko, přičemž ve městech Most, Litvínov a Chomutov byla zřízena poradenská centra (dále jen „PC“), a to vždy s jedním pracovníkem projektu – tzv. osobním poradcem (realizátor projektu tedy zaměstnával celkem tři osobní poradce).

Cílová skupina osob, pro níž byl projekt určen byla rozdělena do dvou skupin:

- **Uchazeči a zájemci o zaměstnání a neaktivní osoby ve věku nad 50 a více let** – osoby ve věku 50–64 let včetně, zařazené Úřadem práce ČR do evidence uchazečů o zaměstnání nebo do evidence zájemců o zaměstnání a osoby ve věku 50-64 let včetně, které nebyly zaměstnané a nebyly ani v evidenci uchazečů o zaměstnání vedené Úřadem práce ČR
- **Osoby nezaměstnané déle než 5 měsíců** – osoby, které byly k datu vstupu do projektu vedené Úřadem práce ČR v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců

U těchto cílových skupin se jednalo o **kumulaci více handicapů ve vztahu k jejich uplatnění se na trhu práce**, přičemž u cílové skupiny 50+ byly uvedené nejzásadnější handicapy umocněny ještě vyšším věkem:

- opakovaná či dlouhodobá nezaměstnanost
- ohrožení sociálním vyloučením
- zdravotní omezení

- nízká míra flexibility
- nevyhovující či zastaralá kvalifikace

Kritérii pro vstup do projektu bylo splnit specifikace stanovené výběrem cílové skupiny a zároveň spadat místem trvalého pobytu do místa realizace projektu, tedy mít hlášené trvalé bydliště uvnitř hranic jedné ze dvou projektem vymezených lokalit: tj. okres Most a okres Chomutov v Ústeckém kraji, dle platného územního plánu měst a obcí těchto dvou okresů.

V průběhu projektu bylo **realizováno celkem 8 klíčových aktivit projektu**, přičemž každá z následujících klíčových aktivit měla přiřazený svůj specifický číselný kód:

- KA 01 Oslovení a výběr účastníků projektu
- KA 02 Odborné poradenství poskytované osobními poradci
- KA 03 Bilanční a pracovní diagnostika
- KA 04 Motivační programy zaměřené na optimalizaci a zvýšení pracovních návyků nezbytných pro uplatnění se na trhu práce – zacílení na 50+
- KA 05 Motivační programy zaměřené na optimalizaci a zvýšení pracovních návyků nezbytných pro uplatnění se na trhu práce – zacílení na osoby nezaměstnané déle než 5 měsíců
- **KA 06 Rekvalifikační a odborné vzdělávání**
- **KA 07 Zprostředkování zaměstnání**
- KA 08 Poskytování doprovodných opatření

Účast na veškerých klíčových aktivitách projektu byla **poskytována účastníkům projektu zcela bezplatně**. V rámci účasti v projektu nebylo povoleno realizátorem projektu, ani jednotlivými osobními poradci vybírat jakékoliv finanční poplatky od jeho účastníků.

Finanční rozpočet projektu byl z výrazné části finančním z peněžních prostředků Evropského sociálního fondu Evropské unie (a to ve výši 85 %) a spolufinancován byl dále také ze státního rozpočtu České republiky (a to ve výši zbylých 15 %), a to prostřednictvím rozpočtu odpovídajícího ministerstva, tj. Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Realizátor vybraného projektu se na základě titulu „obecně prospěšná společnost“ na financování rozpočtu projektu nepodílel.

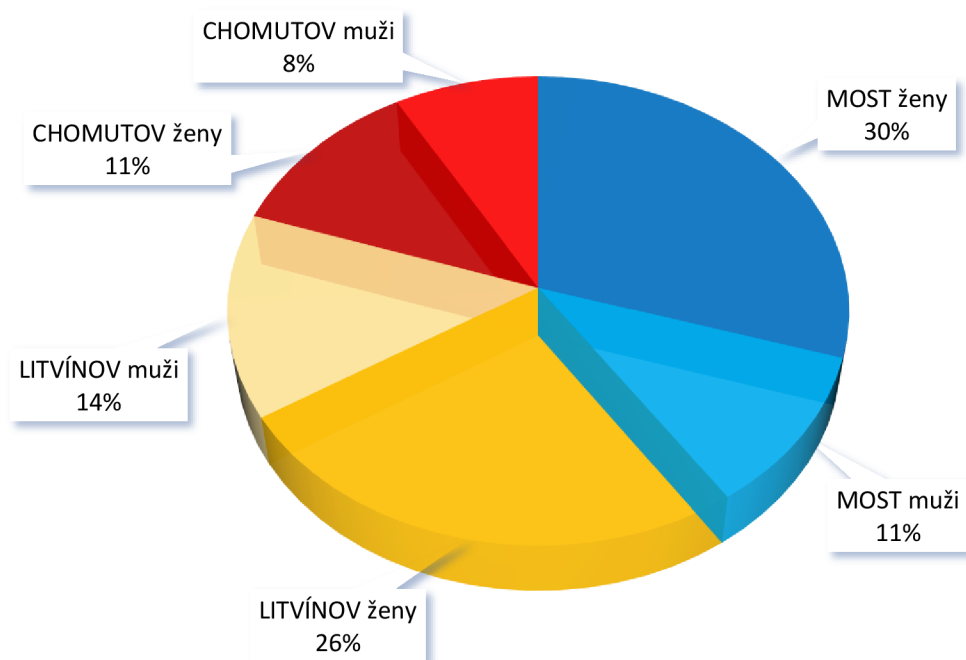
4.2.1 Identifikace účastníků projektu

Během projektového období do projektu **vstupovali účastníci v náborových vlnách**, které probíhaly na základě doporučení vytipovaných potencialních účastníků projektu ve spolupráci kontaktních poboček projektu v jednotlivých městech s místně příslušnými kontaktními pobočkami Úřadu práce **nebo nárazově individuálními vstupy** iniciovanými ze strany jednotlivých účastníků, kteří měli zájem do projektu vstoupit a účastnit se tak projektových aktivit, které nabízel.

Do projektu během jeho realizace **vstoupilo celkem 121 účastníků (z toho 81 žen a 40 mužů)**. Rozdělení jednotlivých účastníků v rámci kapacit účastníků tří poradenských centrech (PC) byla následující:

- PC Most evidovalo celkem 49 účastníků (z toho 36 žen a 13 mužů),
- PC Litvínov evidovalo celkem 48 účastníků (z toho 31 žen a 17 mužů)
- PC Chomutov evidoval celkem 24 účastníků (z toho 14 žen a 10 mužů)

Graf 3 Skladba všech účastníků projektu dle pohlaví a poradenského centra



Zdroj: data vybraného projektu, vlastní zpracování

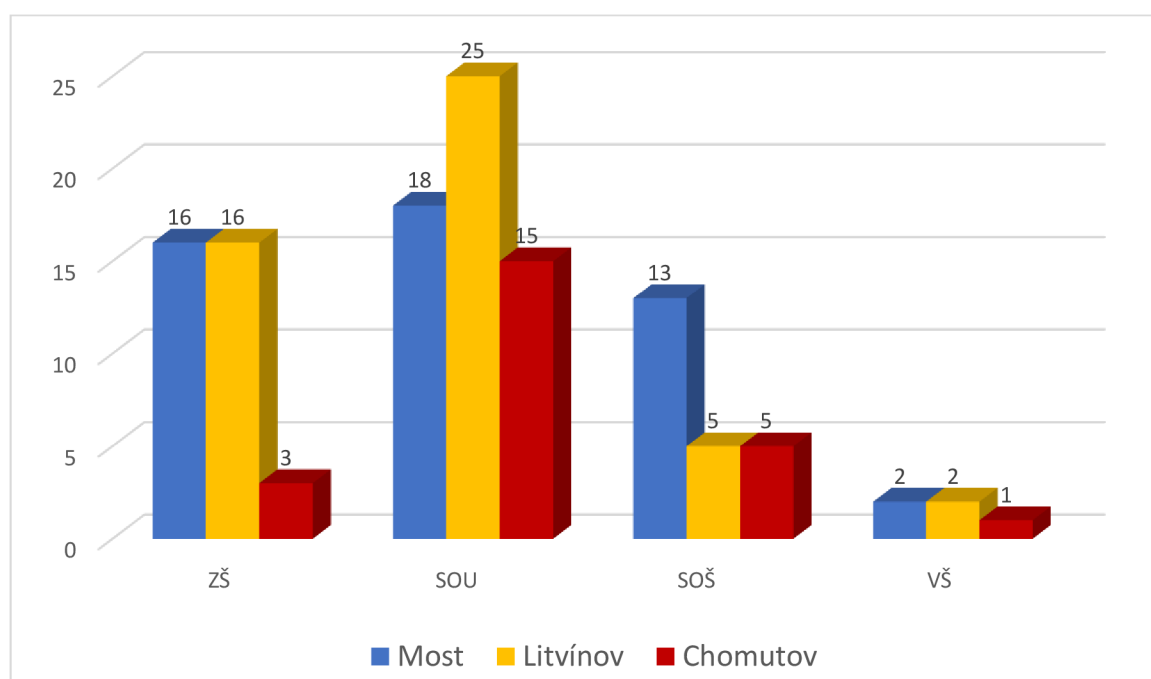
Z uvedeného grafu 3 vyplývá, že nejpočetnějším poradenským centrem s největším počtem účastníků bylo poradenské centrum Most, které evidovalo 41 % z celkového počtu

účastníků projektu (z toho 30 % tvořily ženy a 11 % tvořili muži). Vysokých procentuálních výsledků v počtu účastníků dosahovalo také poradenské centrum Litvínov, které evidovalo 40 % účastníků z celkového počtu účastníků projektu (z toho 26 % tvořily ženy a 14 % tvořili muži). Výrazně menší počet účastníků evidovalo poradenské centrum Chomutov, které evidovalo nejmenší počet účastníků a to pouhých 19 % z celkového počtu účastníků projektu (z toho 11 % tvořily ženy a 8 % tvořili muži).

Z uvedeného grafu 3 je dále patrné, že mezi účastníky projektu byla převaha žen, a to ve všech třech poradenských centrech. Během trvání projektu do projektu vstoupilo celkem 81 žen a 40 mužů. Ženy tedy oproti mužům tvořily 67 %, tj. téměř 2/3 všech účastníků projektu a muži oproti ženám 33 %, tj. téměř 1/3 celkové kapacity projektu.

V rámci identifikace účastníků projektu se dále zaměřujeme na jejich nejvyšší dosažené vzdělání, uvedené přehledně v následujícím grafu 4, a to včetně příslušných PC. Nejvyšší dosažené vzdělání je rozděleno dle typu jednotlivých absolvovaných škol.

Graf 4 Skladba účastníků projektu dle absolvovaných škol a poradenského centra



Zdroj: data vybraného projektu, vlastní zpracování

Z uvedeného grafu 4 vyplývá, že v PC Most tvořilo největší zastoupení účastníků projektu absolventi středního odborného učiliště v počtu 18 účastníků, dále účastníci

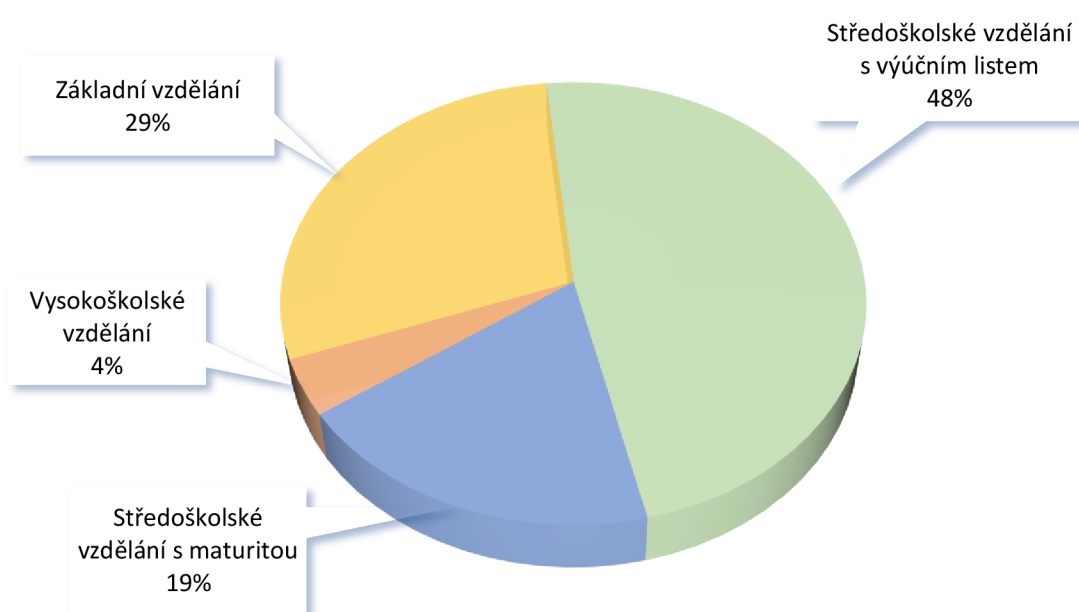
se základním vzděláním v počtu 16 osob, dále absolventi SOŠ v počtu 13 osob a nejmenší zastoupení účastníků bylo s vysokoškolským vzděláním v počtu 2 účastníci.

V PC Litvínov bylo poměrové zastoupení podobné jako v PC Most, přičemž počet účastníků absolventů SOU byl 25 osob, stejný počet 16 osob se základním vzděláním, 5 absolventů SOŠ a rovněž 2 účastníci s vysokoškolským vzděláním.

PC Chomutov mělo poměr účastníků vzhledem k nejvyššímu stupni dosaženého vzdělání rozdílný oproti dvěma PC. Největší zastoupení účastníků v tomto PC bylo osob středoškolského stupně vzdělání – 15 absolventů SOU a 5 absolventů střední odborné školy, dále 3 účastníci se základním vzděláním a nejmenší zastoupení účastníků s vysokoškolským vzděláním – pouze jeden účastník.

Následující graf 5 znázorňuje procentuální vyjádření skladby zastoupení všech účastníků projektu dle jejich nejvyššího dosaženého vzdělání:

Graf 5 Skladba všech účastníků projektu dle nejvyššího dosaženého vzdělání



Zdroj: data vybraného projektu, vlastní zpracování

Z uvedeného grafu 5 vyplývá, že nejpočetnější téměř 50 % zastoupení účastníků projektu bylo účastníků se středoškolským vzděláním s výučním listem, tzv. „vyučených“. Účastníci projektu se středoškolským vzděláním tvořili největší podíl účastníků projektu. Z celkového počtu 121 účastníků projektu tvořilo 67% kapacity projektu v počtu 81 osob

se středoškolským stupněm vzdělání – 58 absolventů SOU s výučním listem (tj. 48% kapacity projektu a 23 absolventů SOŠ s maturitou (tj. 19% kapacity projektu). Dalším významným poměrem zastoupených účastníků bylo s počtem 35 účastníků osoby se základním vzděláním (tj. 29% kapacity projektu) tvořící téměř jednu třetinu kapacity projektu. Zbylé nízké procento účastníků projektu v počtu 5 osob zastávají absolventi s vysokoškolským vzděláním (tj. pouhé 4% kapacity projektu).

4.2.2 Realizované rekvalifikační kurzy

Během projektového období byla **realizovaná klíčová aktivita projektu pod kódem KA 06 s názvem „rekvalifikační a odborné vzdělávání“**. Realizace této projektové aktivity probíhala nárazově během trvání projektu vždy v návaznosti na poptávku účastníků projektu a v návaznosti na nabídku rekvalifikačních kurzů subdodavatelských firem. Výběr dodávky rekvalifikačních kurzů probíhal na základě průzkumu trhu a cen obvyklých v příslušném místě a čase.

Výběr rekvalifikačního kurzu zahrnoval nejen posouzení budoucího pracovního uplatnění s ohledem na nabídku volných pracovních míst v požadovaném oboru rekvalifikace, ale také na individuálních možnostech (například zdravotní stav, rodinná situace) a představách účastníků projektu, které byly mimo jiné předmětem rozhovorů s osobním poradcem v rámci pravidelných schůzek – návštěv v poradenských centrech.

Během realizace projektu bylo **celkem realizováno 31 rekvalifikačních kurzů**. Jednalo se o následující čtyři druhy rekvalifikačních kurzů, s tímto počtem účastníků:

- Obsluha křovinořezu (celkem se účastnilo 10 účastníků)
- Obsluha vysokozdvizného vozíku (celkem se účastnilo 7 účastníků)
- Pracovník v sociálních službách (celkem se účastnilo 8 účastníků)
- Strážný (celkem se účastnilo 6 účastníků)

Druhy a počet realizovaných rekvalifikačních kurzů byl v rámci jednotlivých poradenských centrech následující:

- PC Most realizovalo 15 rekvalifikací (všechny 4 druhy rekvalifikace)
- PC Litvínov realizovalo 12 rekvalifikací (všechny 4 druhy rekvalifikace)
- PC Chomutov realizovalo 4 rekvalifikace (obsluha křovinořezu a strážný)

Tabulka 1 Souhrnný přehled realizovaných rekvalifikačních kurzů projektu

Název rekvalifikačního kurzu	Počet realizovaných rekvalifikací			Celkem rekvalifikací
	Most	Litvínov	Chomutov	
Obsluha křovinořezu	4	4	2	10
Obsluha vysokozdvížného vozíku	2	5	0	7
Pracovník v sociálních službách	6	2	0	8
Strážný	3	1	2	6
Celkem rekvalifikací dle por. centra	15	12	4	31

Zdroj: data vybraného projektu, vlastní zpracování

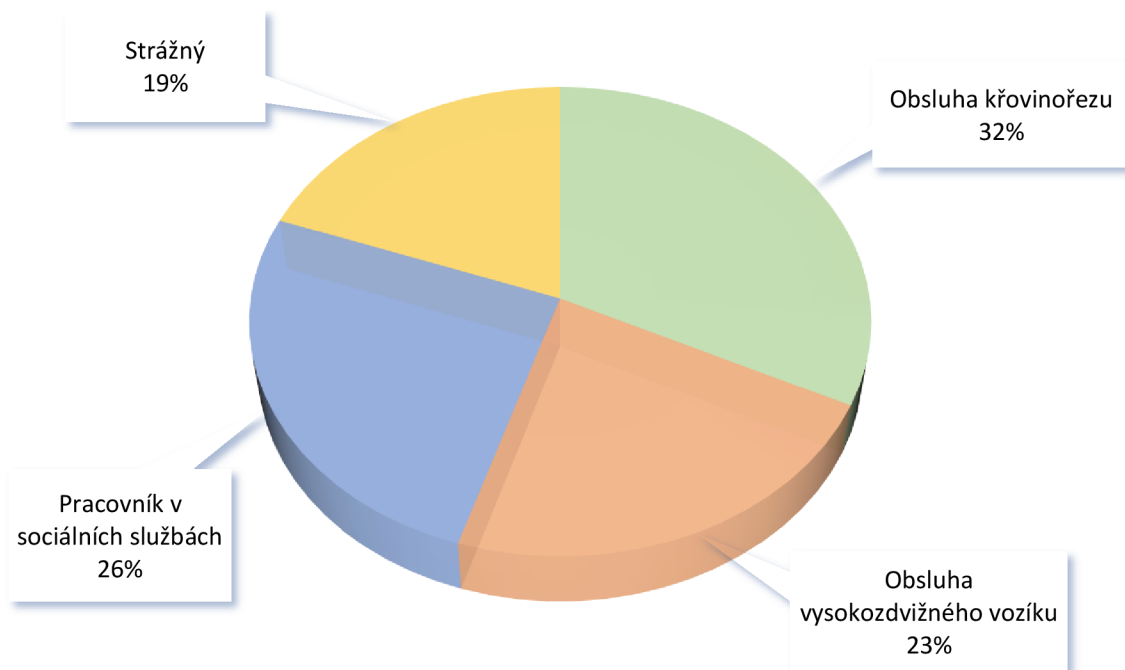
Z uvedené tabulky 1 vyplývá, že nejvyšší počet 15 rekvalifikačních kurzů bylo realizováno pro účastníky PC Most, přičemž zde byly realizovány všechny čtyři druhy rekvalifikací z celkového počtu 31 realizovaných rekvalifikačních kurzů, které projekt zprostředkoval. Podobně tomu bylo i v PC Litvínov, avšak v nižším počtem 12 realizovaných rekvalifikačních kurzů, přičemž i zde proběhly všechny čtyři zprostředkované druhy rekvalifikací. Nejmenší počet 4 realizovaných rekvalifikačních kurzů bylo realizováno v PC Chomutov, které i vzhledem k menšímu počtu účastníků zprostředkovalo pouze dva druhy rekvalifikace, a to „obsluha křovinořezu“ a „strážný“.

Z neformálního rozhovoru s manažerem projektu vyplynulo, že zájem ze strany účastníků projektu bylo i o více rekvalifikačních kurzů, než jich nakonec bylo skutečně realizováno. Konkrétně v tomto projektu byl zájem ještě o rekvalifikační kurzy například „asistent pedagoga“, „řidič osobního automobilu – řidičský průkaz sk. B“, „základní obsluha osobního počítače“ nebo „svářeč CO2“.

K realizaci těchto rekvalifikačních kurzů nedošlo z následujících důvodů: nástupu přihlášených účastníků do zaměstnání, a tedy ukončení jejich účasti v projektu nebo z důvodu vysoké ceny kurzu či naplnění kapacity kurzu jeho realizátorem.

Vzdělávání účastníků projektu v počítačové gramotnosti bylo nakonec realizováno nikoli formou rekvalifikačního kurzu, ale v rámci jiné klíčové aktivity projektu. Z důvodu vysokého počtu zájemců byla realizována vzdělávací akce pro účastníky projektu 50+ formou motivačního programu zaměřeného na základní obsluhu osobního počítače, na jehož konci obdrželi účastníci tohoto programu osvědčení o absolvování motivačního programu.

Graf 6 Přehled poměru realizovaných rekvalifikačních kurzů v rámci celého projektu



Zdroj: data vybraného projektu, vlastní zpracování

Z uvedeného grafu 6 vyplývá, že celkem **ze čtyř druhů realizovaných rekvalifikačních kurzů zprostředkovaných projektem žádný příliš nedominoval**. Největší procentuální podíl z realizovaných rekvalifikací v počtu 10 kurzů tvořila rekvalifikace „obsluha křovinořezu“, znázorněná 32 %. Dalšími realizovanými rekvalifikačními kurzy byla rekvalifikace „pracovník v sociálních službách“ v počtu 8 kurzů, znázorněná 26 % a rekvalifikace „obsluha vysokozdvížného vozíku“ v počtu 7 kurzů, znázorněná 23 %. Nejmenší procentuální podíl z realizovaných rekvalifikačních kurzů, které byly v rámci projektu zprostředkovány, měla rekvalifikace „strážný“ v počtu 6 kurzů, znázorněná 19 %.

4.2.3 Absolventi rekvalifikace a jejich pracovní uplatnění

Identifikace účastníků projektu, kteří úspěšně absolvovali rekvalifikační kurz v rámci projektu jsou z důvodu ochrany osobních údajů dle zákona č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů, tvořeny podle následujícího tvaru: 2 počáteční písmena křestního jména a 2 počáteční písmena příjmení oddělená tečkou, plus poslední dvě číslice z jejich ročníku narození.

Názorný příklad kódování identifikace účastníka projektu:

Účastník: Tereza Waňousová
Ročník narození: 1989
Výsledný kód: **TE.WA89**

Následující zpracování jednotlivých realizovaných rekvalifikačních kurzů zprostředkovaných v rámci projektu zaměstnanosti ESF zahrnuje identifikaci konkrétních účastníků projektu, kteří danou rekvalifikaci úspěšně absolvovali. Přehled zahrnuje nejvyšší dosažené vzdělání účastníka (při vstupu účastníka do projektu) včetně oboru tohoto vzdělání a následné pracovní uplatnění (časově ohraničené trváním projektu).

Přehled také znázorňuje vliv rekvalifikace jednotlivých účastníků projektu na jejich budoucí pracovní uplatnění na trhu práce a informaci, zda absolventi rekvalifikačních kurzů našli pracovní uplatnění v rekvalifikovaném oboru, či nikoli.

V následném tabulkovém zpracování je využito barevného rozlišení, přičemž: šedé značení symbolizuje zaměstnání, či jiné pracovní uplatnění vybraných účastníků rekvalifikačních kurzů, zatímco zeleně jsou označeni ti účastníci rekvalifikačních kurzů, kteří našli zaměstnání, či jiné pracovní uplatnění v rekvalifikované profesi.

Tabulka 2 Přehled absolventů rekvalifikace „obsluha křovinořezu“

Kód účastníka	Nejvyšší dosažené vzdělání	Obor vzdělání	Získané zaměstnání během trvání projektu (název pozice)	Typ pracovního vztahu
MI.CÍ67	Základní	X	X	X
HE.HA83	Základní	X	Uklízečka	DPČ
VĚ.KO63	SOU	Prodavačka textilu	X	X
JO.SCH81	SOU	Kuchařské práce	X	X
MI.BA65	Základní	X	X	X
JO.BA63	Základní	X	Pomocný pracovník	PS
VR.ČE59	SOU	Prodavač průmyslového zboží	X	X
BE.GR68	Základní	X	X	X
EV.HU63	SOU	Malířka porcelánu	X	X
LU.ŠI87	SOU	Práce ve zdravotnických a sociálních službách	X	X

Zdroj: data vybraného projektu, vlastní zpracování

Z uvedené tabulky 2 vyplývá, že rekvalifikačního kurzu se zúčastnilo 5 účastníků se základním vzděláním a stejný počet, tj. 5 účastníků se středoškolským vzděláním na SOU. Z celkového počtu 10 absolventů této rekvalifikace získali pracovní uplatnění během trvání projektu pouze 2 účastníci, konkrétně 1 účastník nastoupil do zaměstnání na základě uzavření pracovní smlouvy a 1 účastník se zapojil na pracovní trh částečně uzavřením „dohody o pracovní činnosti“.

Z tabulky 2 dále vyplývá, že **žádný z účastníků této rekvalifikace nezískal pracovní uplatnění v rekvalifikovaném oboru.**

Z neformálního rozhovoru s manažerem projektu vyplynulo, že rekvalifikační kurz „obsluha křovinořezu“ je v regionu, místa realizace projektu, poptáván, neboť se jedná o oblast s rozsáhlou zelení, kde je poptávka po pracovních se znalostmi a dovednostmi v údržbě zeleně a úpravě veřejného prostranství trvale žádaná, a to i z důvodu rekultivace po těžbě hnědého uhlí, kterou je tento region typický.

O zprostředkování této rekvalifikace měli zájem především účastníci projektu se základním dosaženým vzděláním a absolventi středních odborných učilišť, neboť tento druh profese neobnáší vysokou náročnost vzhledem k jejich znalostem a zkušenostem.

Tabulka 3 Přehled absolventů rekvalifikace „obsluha vysokozdvizného vozíku“

Kód účastníka	Nejvyšší dosažené vzdělání	Obor vzdělání	Získané zaměstnání během trvání projektu (název pozice)	Typ pracovního vztahu
LU.PA85	SOŠ	Strojírenství se zaměřením na výpočetní techniku	Dělník výbory	PS
VO.ŽI80	Základní	X	Pomocné zednické a sádrokartonářské práce	DPČ
MA.FE87	Základní	X	Balič	PS
VĚ.LO70	SOU	Bižuterie a výroba ozdobných předmětů	Sjednatelka pohřbů	DPČ
IV.PL68	SOU	Prodavačka domácích potřeb	Úklidové práce	DPČ
EV.ŠÁ65	SOŠ	Chemie	X	X
JO.VÍ66	Základní	X	X	X

Zdroj: data vybraného projektu, vlastní zpracování

Z uvedené tabulky 3 vyplývá, že rekvalifikačního kurzu se zúčastnili 3 účastníci se základním vzděláním a 4 účastníci se středoškolským vzděláním, z toho 2 na SOU s výučním listem a 2 na SOŠ s maturitou. Z celkového počtu 7 absolventů této rekvalifikace získalo 5 účastníků pracovní uplatnění během trvání projektu, tedy více než polovina účastníků, konkrétně 2 účastníci nastoupili do zaměstnání na základě uzavření pracovní smlouvy a 3 účastníci se zapojil na pracovní trh částečně uzavřením „dohody o pracovní činnosti“.

Z tabulky 3 dále vyplývá, že **žádný z účastníků této rekvalifikace nezískal pracovní uplatnění v rekvalifikovaném oboru.**

Z neformálního rozhovoru s manažerem projektu vyplynulo, že rekvalifikační kurz „obsluha vysokozdvížného vozíku“ je v regionu, místa realizace projektu, poptáván, neboť se jedná o oblast s velkým počtem vybudovaných průmyslových zón, kde je předpoklad poptávky po pracovnících dělnických profesí zaměřených manipulaci s materiálem – naskladnění, vyskladnění, nakládka, vykládka, přeprava.

Účastníci projektu projeví zájem o zprostředkování této rekvalifikace s i ohledem na plánované vybudování nových obrovských skladovacích prostorů významného zahraničního investora na rozhraní měst Most – Chomutov.

Tabulka 4 Přehled absolventů rekvalifikace „pracovník v sociálních službách“

Kód účastníka	Nejvyšší dosažené vzdělání	Obor vzdělání	Získané zaměstnání během trvání projektu (název pozice)	Typ pracovního vztahu
EV.BE69	SOU	Prodavačka	Sociální asistent	PS
IN.RÁ84	Základní	X	X	X
IV.ŠÍ77	Základní	X	X	X
KV.ŠÍ71	Základní	X	Úklid veřejného prostranství	DPC
LE.VÝ73	SOŠ	Gymnázium	Telefonní operátor	PS
SI.ZU78	SOU	Prodavačka	X	X
MI.RA66	SOŠ	Gymnázium	Pracovník v sociálních službách	PS
PE.PA92	Základní	X	Prodavačka	DPC

Zdroj: data vybraného projektu, vlastní zpracování

Z uvedené tabulky 4 vyplývá, že rekvalifikačního kurzu se zúčastnili 4 účastníci se základním vzděláním a 4 účastníci se středoškolským vzděláním, z toho 2 na SOU s výučním listem a 2 na SOŠ s maturitou. Z celkového počtu 8 absolventů této rekvalifikace získalo 5 účastníků pracovní uplatnění během trvání projektu, tedy více než polovina účastníků, konkrétně 3 účastníci nastoupili do zaměstnání na základě uzavření pracovní smlouvy a 2 účastníci se zapojil na pracovní trh částečně uzavřením „dohody o pracovní činnosti“.

Z tabulky 4 dále vyplývá, že **dva účastníci projektu získali po úspěšném absolvování rekvalifikace zaměstnání v rekvalifikovaném oboru.**

Z neformálního rozhovoru s manažerem projektu vyplynulo, že rekvalifikační kurz „pracovník v sociálních službách“ je v regionu, místa realizace projektu, poptáván, neboť v této oblasti je vysoký podíl sociálních služeb – terénní sociální programy, sociální poradny, stacionáře a domovy pro seniory, Alzheimer centrum, ústavy sociální péče pro zdravotně postižené a další. Region Ústeckého kraje navíc vykazuje vysoký podíl starších osob nad 65 let, kteří využívají nebo je u nich předpoklad, že brzy budou vyžadovat služby sociální péče.

Účastníci projektu projeví zájem o zprostředkování tohoto rekvalifikačního kurzu, protože ve výkonu této profese spatřovali vidinu dlouhodobého zaměstnání. Vzhledem k tomu, že se v mnoha případech jednalo o zaměstnavatele – státních institucí nabízející tabulkové platové ohodnocení, které znamenalo pro účastníky vyšší finanční odměnu, než jakou by získali v zaměstnání v soukromé firmě.

Tabulka 5 Přehled absolventů rekvalifikace „strážný“

Kód účastníka	Nejvyšší dosažené vzdělání	Obor vzdělání	Získané zaměstnání během trvání projektu (název pozice)	Typ pracovního vztahu
DU.BA62	SOU	Zámečnick	X	X
HE.KU61	SOU	Ošetřovatelka drůbeže	X	X
JA.PA63	SOU	Švadlena	Strážný	DPČ
LE.SCH61	SOU	Instalatér	X	X
TI.DA63	SOU	Provozní zámečnick	X	X
ZU.TÁ65	SOU	Dámská krejčová	X	X

Zdroj: data vybraného projektu, vlastní zpracování

Z uvedené tabulky 5 vyplývá, že rekvalifikačního kurzu se zúčastnili pouze účastníci se středoškolským vzděláváním s výučním listem na SOU. Z celkového počtu 6 absolventů této rekvalifikace získal pouze 1 účastník pracovní uplatnění během trvání projektu, který se alespoň částečně zapojil do pracovního procesu uzavřením „dohody o pracovní činnosti“.

Z tabulky 5 dále vyplývá, že **jeden účastník projektu získali po úspěšném absolvování rekvalifikace alespoň částečné pracovní uplatnění v rekvalifikovaném oboru.**

Z neformálního rozhovoru s manažerem projektu vyplynulo, že rekvalifikační kurz „strážný“ je v regionu, místa realizace projektu, poptáván, neboť je zde zapotřebí kvalifikovaných pracovníků v oblasti bezpečnosti a ochrany majetku, zejména v souvislosti s ochranou průmyslových objektů a infrastruktury a vyšším výskytem kriminality a vandalismu. Tento kurz poskytuje praktické dovednosti a certifikaci, která je nutná pro výkon této profese.

Účastníci projektu projeví zájem o zprostředkování tohoto rekvalifikačního kurzu, jelikož byl při monitoringu pracovního trhu zjištěn častý výskyt volných pracovních míst tohoto oboru a účastníci projektu měli vidinu toho, že v něm získají alespoň částečné pracovní uplatnění. Účastníci tohoto rekvalifikačního kurzu byli často lidé se zdravotními problémy a nižším stupněm vzdělání, kteří nezvládali náročnou práci v průmyslové výrobě.

4.3 Rozhovory s absolventy rekvalifikace

V rámci zpracování praktické části práce byly uskutečněny rozhovory s vybranými účastníky projektu zaměstnanosti ESF. **Respondenti následujících rozhovorů jsou pouze ti vybraní účastníci projektu, kteří úspěšně absolvovali rekvalifikační kurz zprostředkovaný tímto projektem zaměstnanosti.**

Respondenti následujících rozhovorů byly náhodně vybráni a osloveni na základě vytvoření dobrých sociálních vztahů s osobními poradci jednotlivých poradenských centrech. Při výběru respondentů se usilovalo o to, aby **vzorek vybraných respondentů** byl maximálně reprezentativní – ideálně, aby oslovení respondenti reprezentovali:

- všechny čtyři druhy realizovaných rekvalifikačních kurzů (tj. „obsluha křovinořezu“, „obsluha vysokozdvížného vozíku“, „pracovník v sociálních službách“ i „strážný“)
- ženy i muži
- dle cílové skupiny osoby 50+ i osoby „dlouhodobě nezaměstnané“

Kontaktování respondentů a samotný rozhovor s nimi probíhal telefonicky.

V samotném úvodu rozhovoru byly vybraní respondenti informováni o probíhajícím výzkumném šetření a zároveň byli požádáni o udělení souhlasu s realizací tohoto rozhovoru a anonymním uveřejněním jeho následné interpretace v této diplomové práci. Všichni oslovení respondenti ústně souhlas udělili.

Realizace rozhovoru s respondenty probíhala formou polostrukturovaného rozhovoru, tedy pomocí připravených otázek a nepřípravených otázek, které přicházely náhodně během plynulého rozhovoru. Tazatel během rozhovoru pokládal uzavřené i otevřené otázky, přičemž volil spíše otevřené otázky, aby měl respondent větší možnost odpovědi.

Připravené otázky dotazatele byly soustředěny do těchto tří pomyslných oblastí:

- Z jakých zdrojů se respondent dozvěděl o realizaci vybraného projektu
- Získal respondent pracovní uplatnění po ukončení projektu – odpovídá rekvalifikaci
- Jak hodnotí respondenti realizovaný projekt – hlavní přínosy projektu

4.3.1 Interpretace rozhovorů s respondenty

• **Rozhovor s účastnicí projektu EV.ŠÁ65, z kterého vyplynulo následující:** Respondentka se o projektu dozvěděla na Úřadu práce. Vystudovala střední odbornou školu se zaměřením na chemický průmysl. Vystudovanému osobu se ovšem po dokončení studia nevěnovala. Na začátku své pracovní kariéry absolvovala první rekvalifikační kurz „pedikérka“, ve kterém se jí ovšem nepodařilo uplatnit. Postupem let střídala různá zaměstnání, různých oborů, až se s přibývajícím věkem ocitla dlouhodobě bez zaměstnání. Při pravidelných návštěvách Úřadu práce jí byl doporučen vstup do projektu. Kontaktovala poradce projektu a po splnění vstupních podmínek vstoupila do projektu. V rámci vybraného projektu zaměstnanosti absolvovala rekvalifikační kurz „obsluha vysokozdvížného vozíku“, který jí dle jejích slov nepomohl najít zaměstnání, ale cítila, že se v důsledku absolvování kurzu zvýšily její šance při hledání pracovního místa, a to zejména v dělnických profesích.

Uvedla zkušenost z pracovních pohovorů, že zaměstnavatelé požadovali, jak také stálo v mnoha inzerátech, nejen oprávnění obsluhovat vysokozdvíhový vozík, ale praxi v délce alespoň jeden rok. Přesto, že se respondentce nepodařilo získat zaměstnání v rekvalifikovaném oboru, nebo v oboru příbuzném absolvované rekvalifikaci nyní není nezaměstnaná. Respondentka získala zaměstnání jako uklízečka a v pracovním poměru je spokojená a dle jejích slov by v něm chtěla zůstat až do důchodu, který ji za 5 let čeká. V účasti v projektu vidí přínos. Účast v projektu ji přinesla možnost poznat nové lidi, vytvořit si nové kontakty přátel, a pocit, že ona není jediná, kdo je nyní bez zaměstnání. Kladně hodnotí také práci osobního poradce, a to především jeho lidský a individuální přístup. Účast v projektu ji významně motivovala a podporovala v období, kdy byla dlouhodobě v evidenci úřadu práce. Hlavní přínos projektu spatřuje v pomoci při sepisování životopisu, který by dle jejích slov sama na počítači zpracovat nevládla. Přínos vidí také v pomoci při monitoringu pracovního trhu – nabídek volných pracovních místech na internetových portálech včetně následného reagování na ně formou zasílání zpracovaného životopisu zaměstnavatelům, a to z důvodu, že příliš neovládá práci s počítačem. Jediné, co respondentku mrzí je, že se z důvodu časového harmonogramu projektu neměla možnost zúčastnit kurzu zaměřeného na základní obsluhu osobního počítače.

• **Rozhovor s účastnicí projektu HE.KU61, z kterého vyplynulo následující:** Respondentka zkontaktovala osobního poradce projektu na základě doporučení pracovnice Úřadu práce. Uvádí, že se nejednalo o její první účast v projektu zaměstnanosti a že se již v minulosti účastnila podobných projektů. V rámci projektu absolvovala rekvalifikační kurz „strážná“. Její ideální představa budoucího pracovního uplatnění byla v profesi „vrátná“ a domnívala se, že tento kurz jí napomůže k získání tohoto zaměstnání. Respondentka uvádí, že se po skončení projektu účastnila několika výběrových řízení na pozici strážná, avšak vzhledem k jejímu nepříznivému stále se zhoršujícímu zdravotnímu stavu nebyla mezi uchazeči vybrána. Nyní je tedy stále dlouhodobě nezaměstnaná. Přestože se respondentce nepodařilo získat žádné pracovní uplatnění, účast v projektu hodnotí kladně. Dle jejích slov se díky projektu více začlenila do společnosti. Dále ocenila, že osobní poradce s ní pravidelně v rámci poradenských schůzek procházel nabídky volných pracovních míst na internetových portálech, na které by se dle jejích slov sama nedokázala podívat, protože nevlastní počítač a ani neovládá práci s tímto zařízením.

• **Rozhovor s účastnicí projektu PE.PA92, z kterého vyplynulo následující:**

Respondentka žádala Úřad práce o zprostředkování rekvalifikačního kurzu „pracovník v sociálních službách“. Úřad práce posoudil její žádost a předal ji kontakt na probíhající program zaměstnanosti. Respondentka projevila zájem o tento rekvalifikační kurz, neboť v minulosti v řádném denním studiu na střední odborné škole obor „sociální pracovník“ studovala, avšak i přes opakování posledního ročníku studium nedokončila. Respondentka po pár letech přemýšlela, že by ve studiu znovu pokračovala, ale zjistila, že již promeškala dobu, po kterou měla možnost uznání zkoušek předchozího průběhu studia, a že by musela studium zahájit znovu od začátku prvního ročníku, a to včetně přijímacího řízení. Rekvalifikaci tedy v tuto chvíli a v této situaci vnímala jako snazší způsob dosažení profesní kvalifikace. Respondentka se tedy rozhodla kontaktovat poradce projektu, na kterého ji Úřad práce odkázal. Vstoupila do projektu a v rámci projektu absolvovala rekvalifikační kurz „pracovník v sociálních službách“. Respondentka si během trvání projektu našla práci alespoň na zkrácený pracovní úvazek na „dohodu o pracovní činnosti“ jako prodavačka – pokladní v nákupním obchodě. Měla totiž potřebu pracovní se realizovat během časového období před zahájením a během rekvalifikačního kurzu trvající několik měsíců. Po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu se účastnila několika pracovních pohovorů „v zařízeních sociální péče“. Zaměstnavatelé o ni projevili zájem, avšak vzhledem k péči o své dítě, nemohla práci přijmou. Nevyhovoval jí plán směn – dělený na ranní a noční směny, při kterých by z pozice matky nedokázala sladit především noční směny s péčí o dítě. Respondentka je nyní zaměstnaná. Pracuje jako administrativní pracovníce a s náplní práce je spokojená. Vyhovuje jí, že pracuje pouze na ranní směny. Nemá pro své dítě zajištěné hlídání ze strany rodinných příslušníků. Ráno odváží dítě do mateřské školy, po práci si ho vyzvedává. Chválí si přístup zaměstnavatele, který jí v tomto vyšel vstříc. Přestože nyní nenašla zaměstnání v rekvalifikovaném oboru, do budoucna až se její situace ohledně péče o dítě změní, chce znovu hledat práci v sociálním oboru jako pracovník v sociálních službách. Práce v sociálních službách ji naplňuje, dle jejích slov je to dobře placené zaměstnání s dlouhodobou perspektivou. Respondentka hodnotí účast v projektu velmi kladně. Je vděčná za příležitost získat kvalifikaci „pracovník v sociálních službách“ v relativně krátkém časovém období. Přínos projektu spatřuje také v poskytování pracovního právního poradenství poradcem, díky němuž zná svá práva a povinnosti ve vztahu k zaměstnavateli dle platné legislativy.

• **Rozhovor s účastníkem projektu MI.BA65, z kterého vyplynulo následující:**

Respondent se o projektu dozvěděl na základě doporučení své sestry, která do projektu dříve vstoupila a již byla jejím účastníkem. Účastník kontaktoval osobního poradce projektu a po splnění podmínek pro vstup do projektu byl přijat a stal se společně se svou sestrou účastníkem projektu. Respondentovi bylo nabídnuto vzhledem k jeho nízké kvalifikaci a zájmu o hledání pracovního místa v technických službách zprostředkování rekvalifikačního kurzu „obsluha křovinořezu“. Respondent nabídku přijal. Absolvování rekvalifikačního kurzu vnímal spíše jako výhodu, která by mu mohla pomoci při výběru pracovníků údržby a úklidu města. Respondent se dle svých nyní nenachází v příliš pozitivním období. Nalézt zaměstnání se mu nepodařilo a dlouhodobá nepříznivá finanční situace způsobená nezaměstnaností ho dovedla k přechodnému bydlení v azylovém domě. Respondent uvedl, že hlavním důvodem, který mu brání v získání pracovního uplatnění je jeho zhoršující se zdravotní stav. Účast v projektu si respondent chválí. Největší přínos pro něj mělo samotné pracovní-právní poradenství poskytované poradcem, především orientace na pracovním trhu a v legislativě a čas strávený s jeho sestrou v rámci motivačních programů.

• **Rozhovor s účastníkem projektu LU.PA85, z kterého vyplynulo následující:**

Respondent uvedl, že si projekt vyhledal na základě vlastní iniciativy po doporučení jiné účastnice projektu kontaktoval osobního poradce s žádostí o vstup do projektu. Respondent dále uvádí, že se nejednalo o jeho první účast v podobném projektu, neboť již v minulosti projektů na podporu zaměstnanosti účastnil, a tudíž měl jasné představy, co od projektu očekávat a čím mu může být přínosem. Respondent se účastnil rekvalifikačního kurzu na obsluhu vysokozdvizného vozíku a po skončení projektu našel zaměstnání jako dělník ve skladu. Při pracovním pohovoru vnímal absolvování rekvalifikace jako výhodu. Zaměstnavatel ocenil, že respondent již umí obsluhovat vysokozdvizný vozík, který potřebuje k výkonu svého povolání ve skladu. Respondent poté několik měsíců pracoval jako prodáváč v obchodě s elektronikou. V současné době podniká jako OSVČ – kurýr rozvozu jídla. Dovednosti získané rekvalifikace tedy nyní nevyužívá. Respondent má dle jeho slov zhoršené pracovní uplatnění z důvodu zdravotních problémů a přínos projektu vnímá především v individualitě s jakou osobní poradce přistupuje k jednotlivým účastníkům projektu. Největší přínos pro něj osobně mělo absolvování bilanční diagnostiky – testu profesního zaměření, který je zaměřený na individuální schopnosti, dovednosti

a charakter člověka. Velkou zkušeností pro něj bylo setkání a rozhovor s psychologem představách a doporučení budoucího pracovního uplatnění. Účast v projektu by dle jeho slov rozhodně doporučil.

4.3.2 Shrnutí rozhovorů s respondenty

Realizováno bylo celkem 5 rozhovorů s účastníky projektu, kteří úspěšně absolvovali rekvalifikační kurz prostředkovaný projektem. Rozhovoru se účastnilo 5 respondentů:

- zástupci všech čtyř druhů realizovaných rekvalifikačních kurzů (1x „obsluha křovinořezu“, 2x „obsluha vysokozdvížného vozíku“, 1x „pracovník v sociálních službách“ a 1x „strážný“)
- 3 ženy a 2 muži
- dle cílové skupiny 3 osoby 50+ a 2 osoby „dlouhodobě nezaměstnané“

Z realizovaných rozhovorů dle připravených otázek tazatele soustředěných do tří pomyslných oblastí vyplývá:

- Respondenti se o projektu dozvěděli nejčastěji na základě doporučení pracovníka příslušného Úřadu práce, který jim poskytl kontakt na osobního poradce projektu anebo z vlastní iniciativy či na základě doporučení blízkého, který již byl účastníkem daného projektu.

- Většina respondentů našla pracovní uplatnění po skončení projektu, a to získáním zaměstnání na pracovní pozici „uklízečka“, „administrativní pracovník“ a jeden z respondentů zahájil samostatně výdělečnou činnost. Pouze jeden z respondentů v rozhovoru uvedl, že po skončení projektu našel zaměstnání v rekvalifikovaném oboru, ale toho zaměstnání již nevykonává. Dvěma z oslovených respondentů se nepodařilo ani po skončení projektu nalézt zaměstnání či jiné pracovní uplatnění a zůstali i nadále dlouhodobě nezaměstnanými v evidenci Úřadu práce.

- Všichni oslovení respondenti hodnotí projekt kladně. Každý z respondentů vnímá osobní přínos účasti projektu v něčem jiném. Respondenti vyzdvihují individuální přístup osobního poradce a jeho profesionalitu. Respondenti dále vyjádřili uznání za poskytnutou pomoc při hledání volných pracovních nabídek na počítači.

4.4 Zprostředkování zaměstnání během trvání projektu

Klíčovým cílem projektu bylo znovuzачlenění jeho účastníků do pracovního procesu, přičemž **hlavním indikátorem prokazující splnění tohoto cíle bylo získání zaměstnání** – zahájení samostatně výděleční činnosti, či jiný pracovní právní vztah.

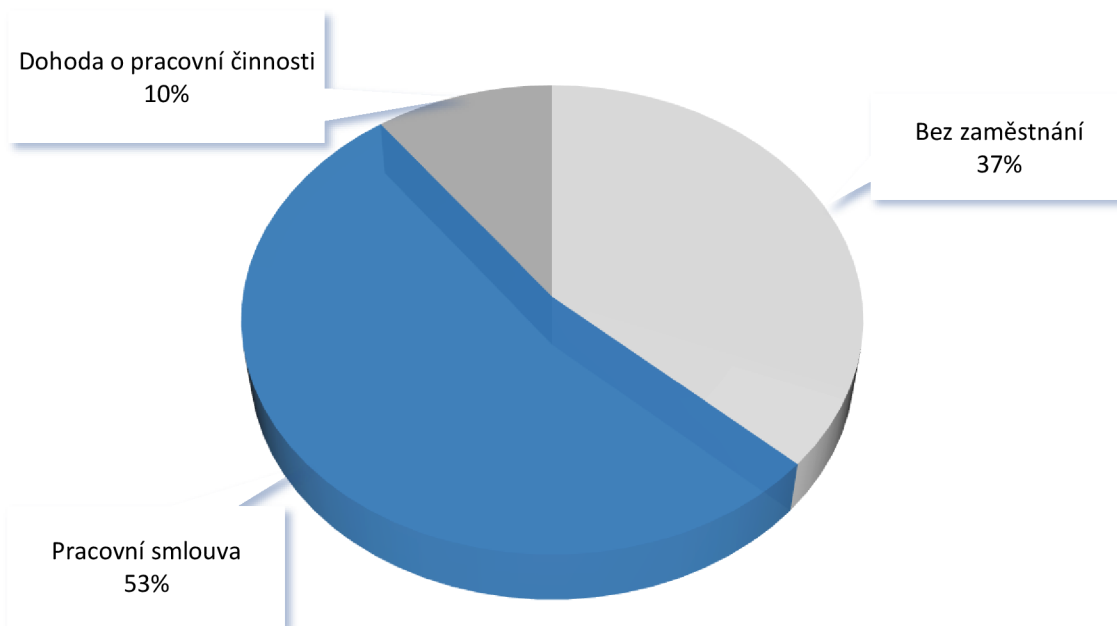
Během projektu byl vždy v jednom ze tří poradenských center k dispozici jeden projektový osobní poradce, který přímo pracoval s účastníky projektu. Tento poradce jim poskytoval sociální a pracovní právní poradenství, a to vždy s ohledy na jejich individuální situaci, potřeby a představy o jejich budoucím pracovní uplatnění. S každým jednotlivým účastníkem projektu byly vedeny pravidelné schůzky v intervalech jednou týdně, nebo alespoň jednou za dva týdny. Hlavním programem těchto schůzek bylo především hledání vhodného zaměstnání. Účastníci společně s osobními poradci **individuálně mapovali trh práce a volné pracovní nabídky**, na které následně reagovali – telefonicky, nebo písemně zpravidla zasláním strukturovaného životopisu zaměstnavateli, který ve spolupráci s poradcem účastníci vytvářeli či pouze aktualizovali.

Následující část práce přináší ucelený přehled pracovního uplatnění účastníků projektu, a to během realizace projektu – od začátku až po dobu uplynutí projektového období. Z důvodu velkého počtu účastníků je nejprve zkoumáno pracovní uplatnění jednotlivých účastníků dle poradenských center (Most, Litvínov, Chomutov) a poté následuje celkový přehled pracovního uplatnění účastníků projektu za celý projekt.

- **Pracovní uplatnění účastníků projektu v poradenském centru v Mostě**, které je ve formě tabulky součástí přílohy 3, vykazuje následující výsledky, které jsou zároveň graficky zpracované i v následujícím grafu 7.

V poradenském centru v Mostě našla pracovní uplatnění (z celkového počtu 49 účastníků tohoto PC) více než polovina účastníků tohoto poradenského centra. V PC Most získalo zaměstnání 26 účastníků zaměstnání (tj. 53 % z kapacity tohoto PC), 5 účastníků našlo alespoň částečné pracovní uplatnění formou „dohody o pracovní činnosti“ (tj. 10 % z kapacity tohoto PC) a zbylých 18 účastníků projektu (tj. 37 % z kapacity tohoto PC) zůstalo k datu skončení projektu bez pracovního uplatnění.

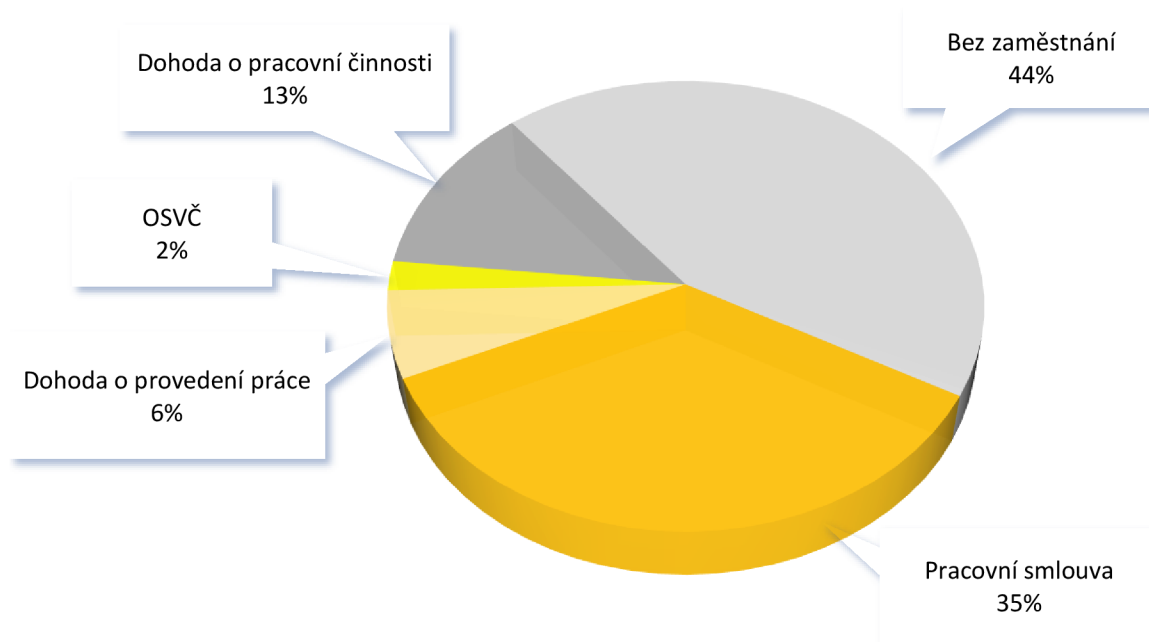
Graf 7 Přehled pracovního uplatnění účastníků během trvání projektu, Most



Zdroj: data vybraného projektu, vlastní zpracování

• **Pracovní uplatnění účastníků projektu v poradenském centru v Litvínově,** které je ve formě tabulky součástí přílohy 4, vykazuje následující výsledky, které jsou zároveň graficky zpracované i v následujícím grafu 8.

Graf 8 Přehled pracovního uplatnění účastníků během trvání projektu, Litvínov



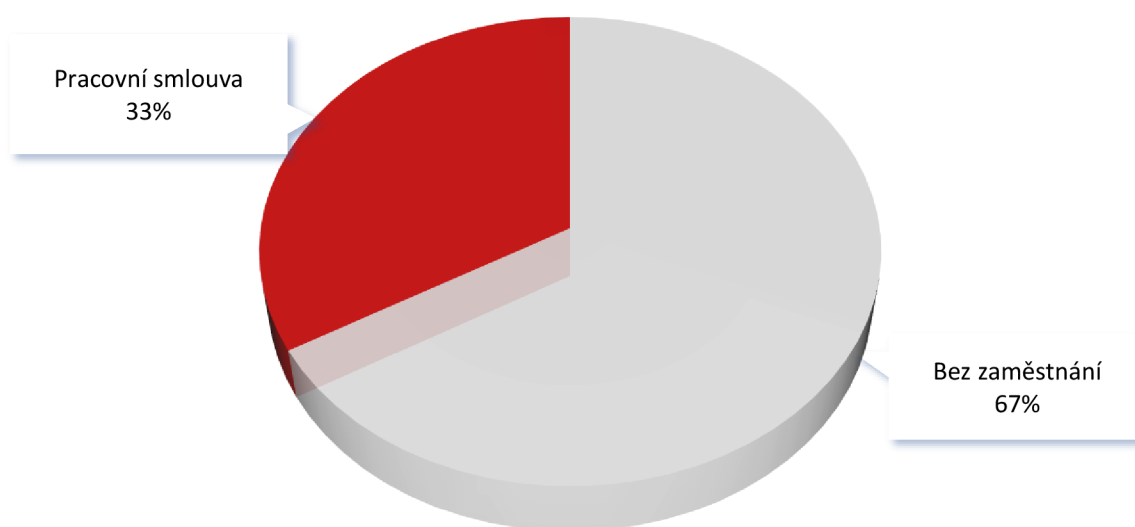
Zdroj: data vybraného projektu, vlastní zpracování

V poradenském centru v Litvínově našla pracovní uplatnění (z celkového počtu 48 účastníků tohoto PC) také více než polovina účastníků tohoto poradenského centra, přičemž více než 1/3 účastníků tohoto centra získala zaměstnání uzavřením pracovní smlouvy. V PC Most získalo zaměstnání 17 účastníků zaměstnání (tj 35 % z kapacity tohoto PC) a jeden účastník projektu zahájil samostatnou výdělečnou činnost (tj 2 % z kapacity tohoto PC). Další 3 účastníci našli alespoň částečné pracovní uplatnění formou „dohody o provedení práce“ (tj. 6 % z kapacity tohoto PC) a 6 účastníků formou „dohody o pracovní činnosti“ (tj. 13 % z kapacity tohoto PC). Zbylých 21 účastníků projektu (tj. 44 % z kapacity tohoto PC) zůstalo k datu skončení projektu bez pracovního uplatnění.

• **Pracovní uplatnění účastníků projektu v poradenském centru v Chomutově,** které je ve formě tabulky součástí přílohy 5, vykazuje následující výsledky, které jsou zároveň graficky zpracované i v následujícím grafu 9.

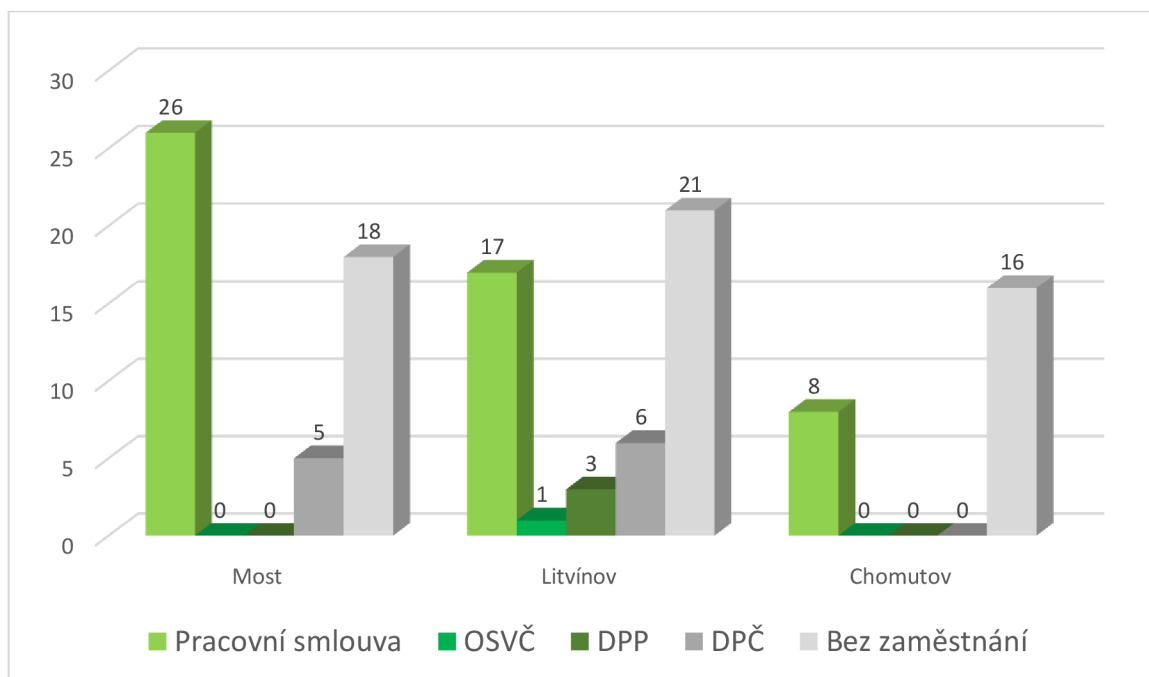
V poradenském centru v Chomutově našlo zaměstnání (z celkového počtu 24 účastníků tohoto PC) méně než polovina účastníků tohoto poradenského centra. V PC Chomutov získalo 8 účastníků zaměstnání (tj 33 % z kapacity tohoto PC) a zbylých 16 účastníků projektu (tj. 67 % z kapacity tohoto PC), tedy zhruba 2/3 účastníků tohoto poradenského centra zůstalo k datu skončení projektu bez pracovního uplatnění.

Graf 9 Přehled pracovního uplatnění účastníků během trvání projektu, Chomutov



Zdroj: data vybraného projektu, vlastní zpracování

Graf 10 Přehled zprostředkování zaměstnání všech účastníků v poradenských centrech



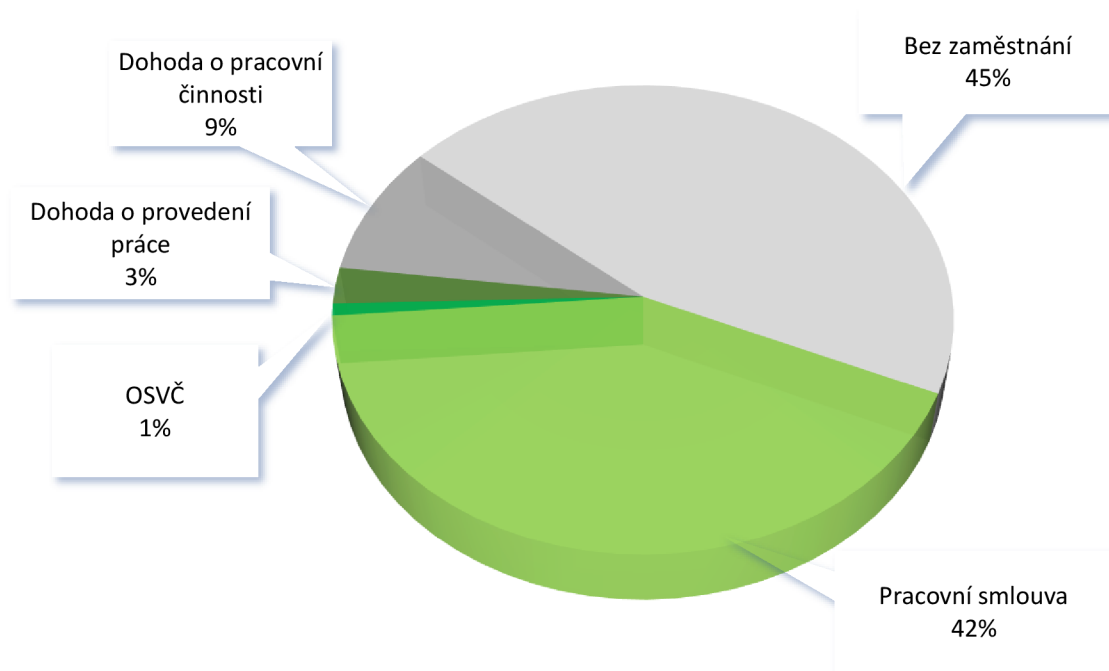
Zdroj: data vybraného projektu, vlastní zpracování

Ze znázorněného grafu 10, který zahrnuje přehled pracovního uplatnění všech účastníků projektu jednotlivých poradenských centrech během období jeho realizace (od jeho zahájení až po jeho skočení) vyplývá, že nejvíce ve znovuzačleňování účastníků vybraného projektu zaměstnanosti ESF na pracovní trh se dařilo poradenskému centru Most. V tomto poradenském centru se podařilo více než polovině účastníků kapacity tohoto centra najít zaměstnání a desetina účastníků nalezla alespoň částečné pracovní uplatnění.

Ani poradenské středisko v Litvínově nedosáhlo ve zprostředkovávání zaměstnání svých účastníků špatných výsledů. V poradenském centru v Litvínově nalezlo pracovní uplatnění více než polovina účastníků, přičemž zhruba 1/3 účastníků kapacity tohoto poradenského centra získala zaměstnání, zhruba 1/5 účastníků kapacity tohoto poradenského centra nalezla alespoň částečné pracovní uplatnění formou „dohody“.

Ve srovnání s poradenskými centry Most a Litvínov se nejhůře vedlo poradenskému středisku v Chomutově. Toto poradenské centrum jako jediné dělilo své účastníky pouze na ty, kterým se podařilo získat zaměstnání, a na ty, kterým se během trvání projektu nepodařilo získat vhodné zaměstnání. V poradenském centru Chomutov se 8 účastníkům podařilo znovu začlenit na pracovní trh nastoupením do zaměstnání, tj. pouze zhruba 1/3 účastníků z kapacity tohoto poradenského střediska, přičemž zbylé téměř 2/3 účastníků projektu tohoto poradenského centra zůstala nadále bez pracovního uplatnění.

Graf 11 Celkový přehled zprostředkování zaměstnání všech účastníků během projektu



Zdroj: data vybraného projektu, vlastní zpracování

Z následujícího grafu 11 znázorňující **kompletní přehled výsledků naplnění hlavního cíle vybraného projekt zaměstnanosti ESF – zprostředkování vhodného zaměstnání účastníkům pro jejich dlouhodobé uplatnění se na trhu práce** vyplývá, že realizovaný projekt byl úspěšný, a rovněž dle neformálního rozhovoru s manažerem projektu splnil, či dokonce převýšil cíle stanovené realizátorem tohoto projektu.

Realizovaný projekt vykázal přibližně 50 % úspěšnost v znovuzačleňování svých účastníků na pracovní trh. Z celkového počtu 121 osob, které se projektu zúčastnily, nastoupilo do zaměstnání 51 účastníků (tj. 42 % z celkové kapacity projektu), a dalších 15 osob (tj. 12% z celkové kapacity projektu) se na trh práce začlenilo jiným, či částečným způsobem – 1 účastník zahájil samostatně výdělečnou činnost, 3 účastníci našli pracovní uplatnění formou „dohody o provedení práce“ a poměrně velký počet 11 účastníků (tj. 9% z celkové kapacity projektu) získalo pracovní uplatnění na trhu alespoň na zkrácený úvazek formou „dohody o pracovní činnosti. Zbylému počtu 55 účastníků vybraného projektu (tj. 45% celkové kapacity projektu) se nepodařilo znovu začlenit na pracovní trh a tito účastníci tvořící téměř polovinu celkové kapacity účastníků projektu zůstalo i nadále na konci projektového období bez zaměstnání.

5. Zhodnocení výsledků

Výsledkem diplomové práce je zhodnocení efektivity vybraného realizovaného projektu zaměstnanosti financovaného z peněžních prostředků Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost, jehož cílem bylo pomoci cílovým skupinám osob daného regionu prostřednictvím souboru vzájemně logicky navazujících aktivit k získání vhodného zaměstnání pro dlouhodobé uplatnění se na trhu práce.

Z pohledu realizátora projektu lokální obecně prospěšné společnosti byl cíl stanovený dle Dohody o realizaci projektu ve specifikované oblasti regionu Ústeckého kraje splněn. **Realizovaný projekt vykázal přibližně 50 % úspěšnost v znovuzačleňování svých účastníků na pracovní trh, kteří byli dle specifikace cílové skupiny ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností.**

Jednalo se o dvě kategorie nezaměstnaných osob, a to o starší osoby ve věku 50 let a více a osoby i mladší, které byly vedeny v evidenci Úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Nejzásadnějšími handicapy těchto skupin osob, ve vztahu k jejich uplatnění se na trhu práce, byla kombinace těchto faktorů: nízká míra flexibility, nevyhovující či zastaralá kvalifikace a zdravotní omezení, které byly u některých účastníků projektu ještě umocněny vyšším věkem.

Spektrum účastníků projektu bylo složeno z žen i mužů. Výraznější zastoupení účastníků projektu tvořily ženy, a to v podílu přibližně 2/3 účastníků celkové kapacity projektu. Muži oproti ženám tvořili méně početné zastoupení účastníků projektu, a to v podílu 1/3 účastníků celkové kapacity projektu. Účastníci projektu byli zástupci různých stupňů vzdělání. Mezi účastníky projektu byly osoby se základním vzděláním, osoby se středoškolským vzděláním – absolventi oborného středního učiliště s výučním listem i absolventi středních odborných škol s maturitou, a také absolventi vysokoškolského vzdělání.

Na základě těchto skutečností se dá usoudit, že **dlouhodobou nezaměstnaností mohou být ohroženi nejen lidé s nízkým stupněm vzdělání, ale že se ztrátou zaměstnání se mohou během profesního života setkat i osoby s vyšším stupněm vzdělání, i když ti v podstatně menším podílu, jak vyplynulo z dat tohoto projektu.**

5.1 Vliv rekvalifikace

V rámci projektu bylo realizováno několik klíčových aktivit, přičemž hlavní pozornost diplomové práce byla zaměřena na sledování určité klíčové aktivity – zprostředkování rekvalifikačních kurzů. Zde byl **sledován vliv rekvalifikace na budoucí pracovní uplatnění účastníků, kteří rekvalifikační kurz úspěšně absolvovali.**

Během realizace projektu byly zprostředkovány 4 různé rekvalifikační kurzy různých profesí. Žádný z realizovaných rekvalifikačních kurzů nebyl ve výrazné početní převaze. Realizátor projektu zprostředkoval celkem 31 rekvalifikačních kurzů, těchto různých profesních kvalifikací: „obsluha křovinořezu“ v počtu 10 kurzů, „obsluha vysokozdvíhového vozíku“ v počtu 7 kurzů, „pracovník v sociálních službách“ v počtu 8 kurzů a „strážný“ v počtu 6 kurzů. Rekvalifikačních kurzů se tedy v rámci projektu účastnila zhruba ¼ účastníků z celkové kapacity projektu.

Zájem ze strany účastníků projektu byl, dle neformálního rozhovoru s manažerem projektu, i o zprostředkování dalších rekvalifikačních kurzů, zejména se jednalo o kurz „asistenta pedagoga“, který byl v době poptávky kurzu kapacitně plně obsazen a **dále projevila velká část účastníků projektu zájem o zprostředkování kurzu zaměřeného na práci s počítačem – „základní obsluha osobního počítače“.** Právě z důvodu vysokého počtu zájemců o tento kurz, byl kurz zaměřený na počítačovou gramotnost **nakonec realizován v rámci jiné klíčové aktivity projektu, a to formou motivačního programu zacíleného na účastníky projektu 50+.**

Zprostředkované rekvalifikační kurzy byly realizovány na základě požadavků regionu. **Region v místě realizace projektu má svůj specifický charakter.** Jedná se o region s vysokou koncentrací vybudovaných průmyslových zón, s poptávkou po pracovnících dělnických profesí a také pracovnících bezpečnostních služeb střežící tyto objekty, v návaznosti na zvýšený výskyt kriminality. Pro tento region je charakteristické, že je postihnut těžbou hnědého uhlí a nyní usiluje o rekultivaci těchto těžebních oblastí a obnově původní krajiny. Region vyžaduje vyšší koncentraci sociálních služeb a zařízení, a to i v důsledku vysokého počtu nezaměstnaných osob závislých na různých druzích podpory a starších osob v důchodovém věku, což znamená, že je v tomto regionu vysoký potenciál pro dlouhodobé pracovní uplatnění v sociálních službách.

Nejvíce efektivní rekvalifikací byl z uvedených kurzů zprostředkovaných v rámci projektu rekvalifikační kurz „pracovník v sociálních službách“. Během trvání projektu našlo zaměstnání nebo alespoň částečný pracovní úvazek 5 absolventů tohoto kurzu, přičemž dva z nich získalo zaměstnání v rekvalifikovaném oboru.

Efektivní rekvalifikací byl také rekvalifikační kurz „obsluha vysokozdvížného vozíku“. Během trvání projektu našlo zaměstnání nebo alespoň částečný pracovní úvazek 5 absolventů tohoto kurzu, avšak žádný z nich nezískal pracovní uplatnění v novém kvalifikačním oboru.

Méně efektivní rekvalifikací byl rekvalifikační kurz „obsluha křovinořezu“. Během trvání projektu našli zaměstnání nebo alespoň částečný pracovní úvazek 2 absolventi tohoto kurzu, avšak žádný z nich nezískal pracovní uplatnění v rekvalifikovaném oboru.

Nejméně efektivní rekvalifikací byl rekvalifikační kurz „strážný“. Během trvání projektu našel pouze 1 absolvent tohoto kurzu alespoň částečný pracovní úvazek, a to v nově rekvalifikovaném oboru.

V rámci praktické části diplomové práce byly provedeny rozhovory s respondenty – účastníky projektu, kteří úspěšně absolvovali rekvalifikační kurz, avšak se jim během trvání realizace projektu nepodařilo prozatím získat pracovní uplatnění. Uskutečněno bylo celkem 5 rozhovorů s těmito náhodně vybranými respondenty.

Z telefonických rozhovorů vyplynulo, že se respondenti **o tomto projektu dozvěděli nejčastěji na základě doporučení pracovníka příslušného Úřadu práce**, který jim poskytl kontakt na osobního poradce projektu anebo z vlastní iniciativy či na základě doporučení blízkého, který již byl účastníkem daného projektu nebo v minulosti jiného projektu zaměstnanosti

Většina dotazovaných respondentů našla pracovní uplatnění po skončení projektu. Dva z těchto respondentů získali dlouhodobé zaměstnání, přičemž jeden z nich našel zaměstnání na pracovní pozici „uklízečka“ a druhý získal zaměstnání jako „administrativní pracovník“. Další z respondentů zahájil samostatně výdělečnou činnost a zároveň v rozhovoru uvedl, že před zahájením podnikání se mu podařilo nalézt zaměstnání v rekvalifikovaném oboru, ale toto zaměstnání již nevykonává. Zbylým dvěma z oslovených respondentů se nepodařilo ani po skončení projektu nalézt zaměstnání či jiné pracovní uplatnění a zůstali i nadále dlouhodobě nezaměstnanými bez pracovního uplatnění.

Všichni respondenti hodnotí svou účast v projektu velmi kladně, přičemž každý z nich vnímá svůj osobní přínos účasti projektu v něčem jiném. Respondenti vyzdvihují zejména individuální přístup osobního poradce a jeho profesionalitu a také pomoc při monitoringu pracovního trhu – vyhledávání aktuálních volných pracovních míst na webových portálech.

5.2 Znovuzačlenění na pracovní trh

Klíčovým cílem projektu bylo znovuzачlenění jeho účastníků do pracovního procesu, přičemž hlavním indikátorem prokazující splnění tohoto cíle bylo získání zaměstnání – zahájení samostatně výděleční činnosti, či jiný pracovní právní vztah.

Na základě komplexního zpracování dostupných dat projektu byl zpracován kompletní přehled výsledků naplnění hlavního cíle vybraného projektu zaměstnanosti Evropského sociálního fondu – zprostředkování vhodného zaměstnání účastníkům pro jejich dlouhodobé uplatnění se na trhu práce.

Z analýzy dat projektu dále vyplývá, že realizovaný vybraný **projekt vykázal přibližně 50 % úspěšnost v znovuzачlenění svých účastníků na pracovní trh.** Taktéž manažer projektu v neformální rozhovoru potvrzuje, že **cíl projektu stanovený realizátorem byl splněn, a dokonce byl i kvantitativně převyšěn.**

Z celkového počtu 121 účastníků, kteří se projektu zúčastnili, **nastoupilo během realizace projektu do zaměstnání 51 účastníků** (tj. 42 % z celkové kapacity projektu), a dalších **15 účastníků** (tj. 12 % z celkové kapacity projektu) **se na trh práce začlenilo jiným, či částečným způsobem – 1 účastník zahájil samostatně výdělečnou činnost, 3 účastníci našli pracovní uplatnění formou „dohody o provedení práce“ a poměrně velký počet 11 účastníků** (tj. 9 % z celkové kapacity projektu) **získalo pracovní uplatnění na trhu práce alespoň na částečný pracovní úvazek formou „dohody o pracovní činnosti.**

Zbylému počtu 55 účastníků vybraného projektu (tj. 45 % celkové kapacity projektu) se nepodařilo znovu začlenit na pracovní trh. Tito účastníci tvořící téměř 1/2 celkové kapacity projektu zůstalo i nadále na konci projektového období bez zaměstnání.

6. Závěr

Evropský sociální fond sehrál významnou roli v podpoře osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. Představený projekt financovaný prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost z peněžitých prostředků Evropského sociálního fondu a částečně spolufinancován státním rozpočtem České republiky dosáhl přibližně 50 % úspěšností. Významný úspěch v kontextu boje s nezaměstnaností představuje skutečnost, že 66 osob zapojených do tohoto projektu našlo pracovní uplatnění na pracovním trhu, z nichž 51 osob získalo dlouhodobé zaměstnání.

Jedním z klíčových faktorů úspěchu projektu byla spolupráce s Úřadem práce. Tato instituce veřejné správy vytipovala vhodné potenciaální účastníky a informovala je o realizaci projektu a jeho aktivitách, čímž svou činnost v oblasti zprostředkování zaměstnání rozšiřovala i na další subjekt, který by mohl přispět v znovuzačleňování nezaměstnaných osob na trh práce.

Projekt oslovil široké spektrum nezaměstnaných osob zahrnující jak ženy, tak i muže různého věku a stupně vzdělání. Široké spektrum stupně vzdělání účastníků projektu ukazuje, že dlouhodobou nezaměstnaností mohou být ohroženi nejen lidé s nízkým stupněm vzdělání, ale že se ztrátou zaměstnání se mohou během profesního života setkat i osoby s vyšším stupněm vzdělání, i když v podstatně menším zastoupení.

Jedním z přínosů projektu, který účastníci projektu vyzdvihují a který měl pozitivní dopad na jejich spokojenost, byl individuální přístup osobního poradce, který účastníkům poskytoval sociální a pracovní-právní poradenství, podporu při hledání vhodného zaměstnání a při jejich profesním rozvoji.

Důležitou součástí projektu tvořila klíčová aktivita – zprostředkování rekvalifikace, která byla častou motivací účastníků pro vstup do projektu. Během projektu byly realizovány rekvalifikační kurzy čtyř profesních kvalifikací.

Zprostředkované rekvalifikační kurzy byly realizovány na základě požadavků regionu. Region v oblasti realizace projektu má svůj specifický charakter. Jedná se o region s vysokou koncentrací vybudovaných průmyslových zón, s poptávkou po pracovnících dělnických profesí a také pracovnících bezpečnostních služeb střežící tyto objekty, v návaznosti na zvýšený výskyt kriminality. Pro tento region je charakteristické, že je postihnut těžbou hnědého uhlí a nyní usiluje o rekultivaci těchto těžebních oblastí a obnově původní krajiny. Region vyžaduje vyšší koncentraci sociálních služeb a zařízení, a to i v důsledku vysokého

počtu nezaměstnaných osob závislých na různých druzích podpory a starších osob v důchodovém věku, což znamená, že je v tomto regionu vysoký potenciál pro dlouhodobé pracovní uplatnění v sociálních službách.

Nejúspěšnějším rekvalifikačním kurzem z pohledu následného pracovního uplatnění úspěšných absolventů rekvalifikace byl právě kurz „pracovník v sociálních službách“, díky němuž začali v oboru sociálních služeb pracovat 2 účastníci projektu. Druhým úspěšným rekvalifikačním kurzem, díky němuž získal absolvent rekvalifikace alespoň částečné pracovní uplatnění v nově rekvalifikovaném oboru byl kurz „strážný“. Absolvování zbylých rekvalifikačních kurzů „obsluha křovinořezu“ a „obsluha vysokozdvizného vozíku“ neměla na pracovní uplatnění jejich absolventů vliv.

Závěrem lze na základě výzkumu shrnout, že prezentovaný projekt zaměstnanosti Evropského sociálního fondu byl úspěšným nástrojem v boji proti dlouhodobé nezaměstnanosti. Jeho přínos spočíval nejen v podpoře při nalezení zaměstnání a znovuzачlenění jeho účastníků na trh práce, ale i v posílení jejich profesních dovedností a sebedůvěry.

7. Seznam použitých zdrojů

- BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce*. Praha: C.H. Beck, 2018. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.
- BUCHTOVÁ, Božena; ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.
- Česká vzdělávací soustava. Online. Gov.cz. 2020. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/rozcestniky/ceska-vzdelavaci-soustava-RZC-40>. [cit. 2024-02-20].
- Český statistický úřad. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>. [cit. 2024-03-25].
- Dotace z ESF. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2020. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/dotace-z-esf>. [cit. 2024-03-08].
- DUŠEK, Jiří. *Zaměstnanost a trh práce – česko-slovenské zkušenosti*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., 2016. ISBN 978-80-7556-013-1.
- Evropská komise 2010-2014. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2010. ISBN 978-92-79-10622-4.
- Evropská komise, Generální ředitelství pro regionální politiku. *Politika soudržnosti 2014–2020: Investice do růstu a zaměstnanosti*. Lucemburk: Úřad publikace Evropské unie, 2011. ISBN 978-92-79-21486-8.
- Evropská komise. Online. 2024. Dostupné z: https://commission.europa.eu/index_cs. [cit. 2024-03-11].
- Evropská společnost. *Evropský sociální fond: 50 let investic pro lidi*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společností, 2007. ISBN 92-79-03353-0.
- Evropská unie. Online. 2023. Dostupné z: https://european-union.europa.eu/index_cs. [cit. 2024-03-08].
- Evropský sociální fond ČR. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/>. [cit. 2024-03-13].
- FORD, Martin; PROKEŠ, Jan a VRBA, Martin. *Roboti nastupují: automatizace, umělá inteligence a hrozba budoucnosti bez práce: automatizace, umělá inteligence a hrozba budoucnosti bez práce*. V Praze: Rybka Publishers, 2017. ISBN 978-80-87950-46-3.

HORÁK, Pavel. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210--7489-7.

INSTITUT PRO SOCIÁLNÍ POLITIKU A VÝZKUM, Z.S. *Evropská strategie zaměstnanosti*. Online. Revue pro sociální politiku a výzkum. 2017, 1.8.2017. Dostupné z: <https://socialnipolitika.eu/2017/08/evropska-strategie-zamestnanosti/>. [cit. 2024-02-14].

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Expert (Grada). Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4386-8.

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. Expert (Grada). Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3258-9.

KACZOR, Pavel. *Sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2022. ISBN 978-80-245-2443-6.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-864-1948-7.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4.

MIŠOVIČ, Ján. *Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor*. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). Praha: Slon, 2019. ISBN 978-80-7419-285-2.

MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. ISBN 978-80-7357-738-4.

Národní soustava kvalifikací. Online. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. 2018. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/narodni-soustava-kvalifikaci>. [cit. 2024-02-28].

Profesní kvalifikace. Online. Národní pedagogický institut. 2022. Dostupné z: <https://archiv-nuv.npi.cz/nsk2/profesni-kvalifikace.html>. [cit. 2024-03-02].

Regionální a strukturální politika Evropské unie. Online. BusinessINFO.cz. 2010. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/regionalni-a-strukturalni-politika/#!&chapter=5>. [cit. 2024-03-05].

Správa na úseku zaměstnanosti. Online. Ministerstvo vnitra České republiky. 2008. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>. [cit. 2024-02-12].

Strategie Evropa 2020. Online. Vláda ČR. 2022, 25.1.2022. Dostupné z: https://vlada.gov.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/hospodarske_politiky_eu/strategie_evropa_2020/strategie-evropa-2020-193925/. [cit. 2024-02-04].

Úřad práce ČR. Online. 2023. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/>. [cit. 2024-03-15].
Usnesení č. 2/1993 Sb. Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky. In: . 1993.

Veřejně prospěšné práce. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2016. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/verejne-prospesne-prace>. [cit. 2024-02-18].

VETEŠKA, Jaroslav. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1026-9.

Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti. In: . 2004.

Zákon č. 73/2011 Sb. Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: . 2011.

8. Seznam použitých zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
ESF	Evropský sociální fond
ESF+	Evropský sociální fond plus
ESZ	Evropská strategie zaměstnanosti
EU	Evropská unie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
OPZ	Operační program Zaměstnanost
OPZ+	Operační program zaměstnanost plus
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PC	Poradenské centrum
PvSS	Pracovník v sociálních službách
SOŠ	Střední odborná škola (s maturitou)
SOU	Střední odborné učiliště (s výučním listem)
ÚK	Ústecký kraj
VŠ	Vysoká škola
VZV	vysokozdvížený vozík
ZŠ	Základní škola

9. Seznam obrázků, tabulek a grafů

9.1 Seznam obrázků

Obrázek 1 Podíl nezaměstnaných osob (15 až 64 let) v krajích ČR k 31. 1. 2024.....	18
Obrázek 2 Podíl nezaměstnaných osob (15 až 64 let) v okresech ÚK k 31. 1. 2024	18
Obrázek 3 Zásadní mezníky rozšiřování agendy Úřadu práce ČR.....	24
Obrázek 4 Etapy celoživotního vzdělávání	32
Obrázek 5 Mapa členských států Evropské unie (rok 2023)	36

9.2 Seznam tabulek

Tabulka 1 Souhrnný přehled realizovaných rekvalifikačních kurzů projektu	49
Tabulka 2 Přehled absolventů rekvalifikace „obsluha křovinořezu“	51
Tabulka 3 Přehled absolventů rekvalifikace „obsluha vysokozdvížného vozíku“	52
Tabulka 4 Přehled absolventů rekvalifikace „pracovník v sociálních službách“	53
Tabulka 5 Přehled absolventů rekvalifikace „strážný“	54

9.3 Seznam grafů

Graf 1 Vývoj míry nezaměstnanosti v ČR od roku 1993 do roku 2023	17
Graf 2 Míra nezaměstnanosti jednotlivých členských zemí EU, prosinec 2023	39
Graf 3 Skladba všech účastníků projektu dle pohlaví a poradenského centra.....	45
Graf 4 Skladba účastníků projektu dle absolvovaných škol a poradenského centra	46
Graf 5 Skladba všech účastníků projektu dle nejvyššího dosaženého vzdělání	47
Graf 6 Přehled poměru realizovaných rekvalifikačních kurzů v rámci celého projektu	50
Graf 7 Přehled pracovního uplatnění účastníků během trvání projektu, Most	62
Graf 8 Přehled pracovního uplatnění účastníků během trvání projektu, Litvínov.....	62
Graf 9 Přehled pracovního uplatnění účastníků během trvání projektu, Chomutov	63
Graf 10 Přehled zprostředkování zaměstnání všech účastníků v poradenských centrech...	64
Graf 11 Celkový přehled zprostředkování zaměstnání všech účastníků během projektu ...	65

Přílohy

Příloha 1 Schéma vzdělávací soustavy České republiky

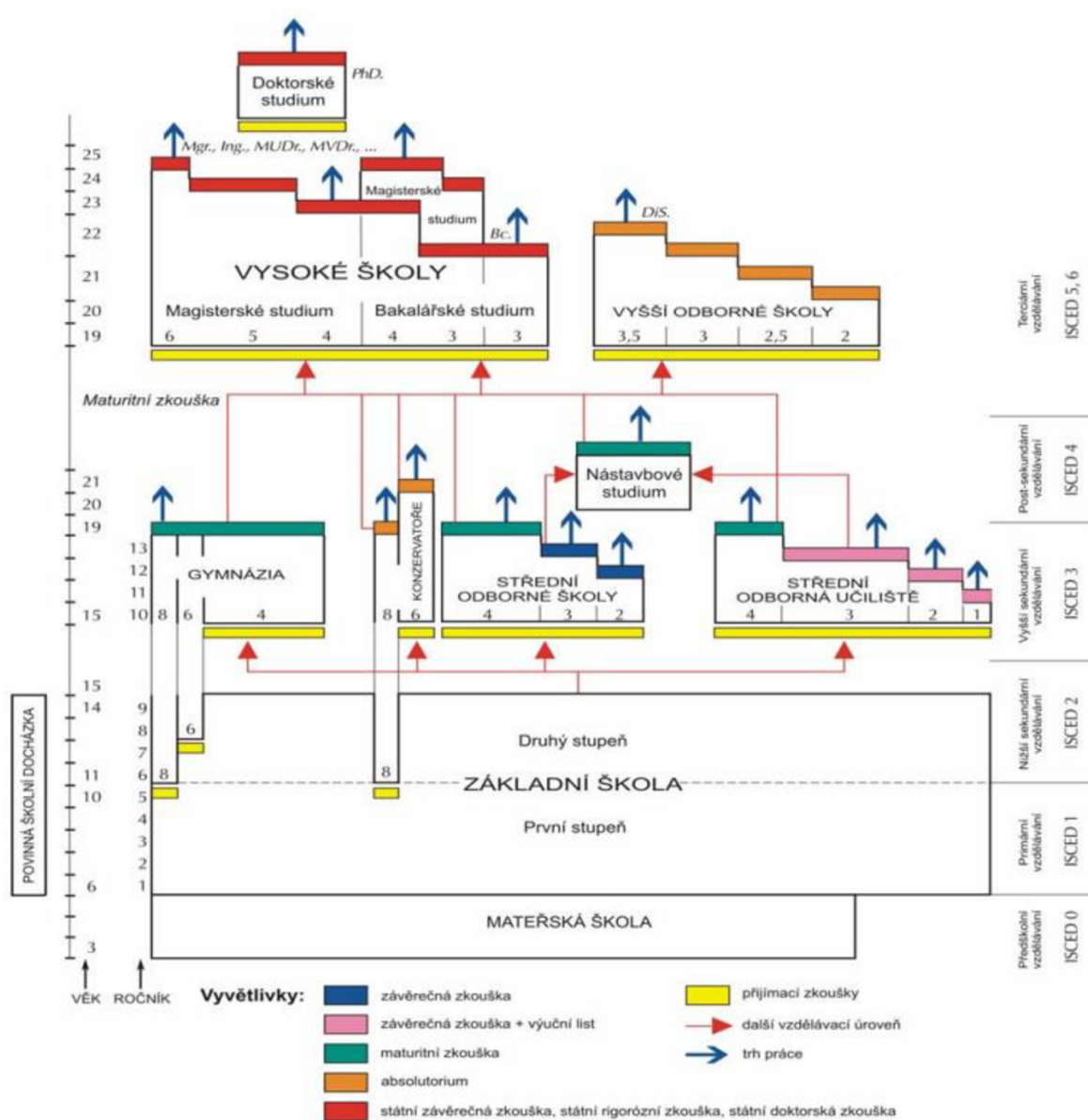
Příloha 2 Výzva projektu ESF v rámci Operačního programu Zaměstnanost

Příloha 3 Přehled pracovního uplatnění účastníků během trvání projektu, Most

Příloha 4 Přehled pracovního uplatnění účastníků během trvání projektu, Litvínov

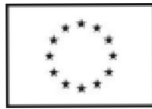
Příloha 5 Přehled pracovního uplatnění účastníků během trvání projektu, Chomutov

Příloha 1 Schéma vzdělávací soustavy České republiky



Zdroj: msmt.cz (2022)

Příloha 2 Výzva projektu ESF v rámci Operačního programu Zaměstnanost



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Výzva k předkládání žádostí o podporu

Ministerstvo práce a sociálních věcí, odbor realizace programů ESF – zaměstnanost vyhlašuje výzvu k předkládání žádostí o podporu v rámci Operačního programu Zaměstnanost

OBSAH:

1. IDENTIFIKACE VÝZVY	2
2. ČASOVÉ NASTAVENÍ	2
3. INFORMACE O FORMĚ PODPORY	2
3.1 Alokace výzvy	2
3.2 Typ podporovaných operací	2
3.3 Vymezení oprávněných žadatelů	2
3.4 Vymezení oprávněných partnerů	4
3.5 Míra podpory – rozpad zdrojů financování	4
3.6 Maximální a minimální výše celkových způsobilých výdajů projektu	5
3.7 Forma financování	5
3.8 Informace o podmínkách veřejné podpory	5
4. VĚCNÉ ZAMĚŘENÍ	5
4.1 Popis podporovaných aktivit	5
4.2 Indikátory	6
4.3 Cílové skupiny	7
4.4 Informace o počátečních / navazujících synergických výzvách	7
5. ÚZEMNÍ ZAMĚŘENÍ	7
5.1 Programová oblast a území dopadu	7
5.2 Místo realizace	7
6. INFORMACE O ZPŮSOBILOSTI VÝDAJŮ	7
6.1 Věcná způsobilost	7
6.2 Časová způsobilost	7
6.3 Informace o křížovém financování	8
6.4 Informace o nepřímých nákladech	8
7. NÁLEŽITOSTI ŽÁDOSTI O PODPORU, ZPŮSOB PODÁNÍ, MOŽNOST KONZULTACÍ	
7.1 Povinné přílohy žádosti o podporu	8
7.2 Informace o způsobu podání žádosti o podporu	9
7.3 Informace o způsobu poskytování konzultací k přípravě žádosti o podporu	9
7.4 Další podklady nebo údaje nezbytné pro vydání právního aktu o poskytnutí podpory	10
8. INFORMACE O ZPŮSOBU HODNOCENÍ A VÝBĚRU PROJEKTŮ	10
8.1 Popis hodnocení a výběru projektů	10
9. POSTUP PRO VÝZVY S DÍLČÍMI ALOKACEMI	11
10. PŘEHLED NAVAZUJÍCÍ DOKUMENTACE	11
10.1 Umístění textu výzvy na webovém portále OPZ	11
10.2 Odkaz na pravidla pro žadatele a příjemce	11
10.3 Odkaz na vzor právního aktu o poskytnutí podpory	11
10.4 Odůvodnění zacílení výzvy	12
10.5 Odkaz na případné další relevantní dokumenty	12
11. PŘÍLOHY VÝZVY K PŘEDKLÁDÁNÍ ŽÁDOSTÍ O PODPORU	12

1. Identifikace výzvy

Prioritní osa	1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly
Investiční priorita	1.1 Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní osoby, včetně dlouhodobě nezaměstnaných a osob vzdálených trhu práce, také prostřednictvím místních iniciativ na podporu zaměstnanosti a mobility pracovníků
Specifický cíl	1.1.1. Zvýšit míru zaměstnanosti podpořených osob, zejména starších, nízkokvalifikovaných a znevýhodněných
Číslo výzvy	03 16 045 – ITI
Název výzvy	Integrované územní investice (ITI)
Druh výzvy	Průběžná
Určení z hlediska konkurence mezi projekty	Otevřená
Určení, zda se jedná o synergickou nebo komplementární výzvu	Komplementární Sociální začleňování a trh práce uvnitř OPZ
Model hodnocení	Jednokolový

2. Časové nastavení

Datum vyhlášení výzvy	31. 3. 2016
Datum zpřístupnění žádosti o podporu v monitorovacím systému MS2014+	4. 4. 2016
Datum zahájení příjmu žádosti o podporu	4. 4. 2016, 4:00 hodin
Datum ukončení příjmu žádosti o podporu ¹	30. 9. 2019, 12:00 hodin
Maximální délka, na kterou je žadatel oprávněn projekt naplánovat	36 měsíců
Nejzazší datum pro ukončení fyzické realizace projektu	31. 12. 2022

3. Informace o formě podpory

3.1 Alokace výzvy

- Finanční alokace výzvy (rozhodná pro výběr projektů k financování): **440.000.000,00 CZK.**

Upřesnění zdrojů financování rozhodné alokace výzvy:

Výběr projektů bude probíhat s využitím částek celkových způsobilých výdajů (tj. včetně vlastních zdrojů žadatelů, protože čerpání alokace OPZ, které je vykazováno vůči Evropské komisi, zahrnuje všechny zdroje financování).

- Finanční alokace výzvy (podpora): **418.000.000,00 CZK**

Upřesnění zdrojů financování rozhodné alokace výzvy označené jako podpora:

Jedná se pouze o indikativní údaj, tj. odhad toho, jaká část prostředků bude na vybrané projekty poskytnuta za příspěvek Evropské unie, státního rozpočtu ČR, příp. rozpočtu státních fondů, vlastních zdrojů žadatelů a rozpočty měst a obcí.

3.2 Typ podporovaných operací

Individuální integrovaný projekt

3.3 Vymezení oprávněných žadatelů

V této výzvě budou podpořeny projekty v rámci příslušné aglomerace. **Výzva je určena pro metropolitní oblasti, kterým bude ze strany ŘO OPZ schválena příslušná část strategie**

¹ Termín vydání právních aktů je ze strany vyhlášeovatele v návaznosti na očekávanou délku procesu hodnocení a výběru projektů plánována na období přibližně 6 měsíců po předložení žádosti MPSV; zahájení realizace projektu je tedy doporučeno stanovit od 1. 10. 2016. Vyhlášeovatel výzvy je oprávněn stanovit termín zahájení projektu.

ITI. Zároveň je výzva určena pouze pro žadatele, kteří mají svůj projektový záměr zkontrolován s Řídícím výborem ITI příslušné strategie. Celková částka alokace je součtem jednotlivých alokací uvedených ve schválených integrovaných strategiích.

Projekty mohou čerpat prostředky do výše alokace stanovené na základě schválené strategie ITI, případně její změny, na kterou musí být zároveň vydán Akceptační dopis Integrované strategie ITI. Akceptační dopis, resp. memorandum o realizaci integrovaných strategií, obsahuje konkrétní dílčí alokaci určenou pro příslušného nositele, která je nepřekročitelná. V případě, že není integrovaná strategie či změna strategie schválena a vydán akceptační dopis ze strany Řídícího orgánu OPZ, nebude možné projekt v rámci výzvy předložit.

Obecně může dle pravidel Operačního programu Zaměstnanost oprávněným žadatelem být pouze:

- osoba (právnícká nebo fyzická), která je registrovaným subjektem v ČR, tj. osoba, která má vlastní identifikační číslo (tzv. IČO někdy také IČ);
- osoba, která má aktivní datovou schránku²;
- osoba, která nepatří mezi subjekty, které se nemohou výzvy účastnit z důvodů insolvence, pokut, dluhu aj. dle následujícího odstavce.

Potenciální žadatelé a jejich partneři s finančním příspěvkem nejsou oprávněni účastnit se výzvy nebo získat podporu, pokud:

- jsou v likvidaci, v úpadku, hrozícím úpadku či je proti nim vedeno insolvenční řízení ve smyslu zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon);
- mají v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky nebo mají nedoplatek na pojistném nebo na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na sociálním zabezpečení nebo příspěvku na státní politiku zaměstnanosti³;
- na ně byl vydán inkasní příkaz po předcházejícím rozhodnutí Evropské komise prohlašujícím, že poskytnutá podpora je protiprávní a neslučitelná se společným trhem;
- jim byla v posledních 3 letech pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bod 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Podmínky oprávněnosti žadatele jsou posuzovány během hodnocení a výběru projektů a musí být splněny k datu podání žádosti o podporu. Kotázce, zda splňují body v předchozím odstavci, se žadatelé vyjadřují v rámci čestného prohlášení v žádosti o podporu, přičemž splnění potvrzují jak za sebe, tak za případné partnery s finančním příspěvkem.

Pro tuto výzvu jsou oprávněnými žadatelé organizace s prokazatelnou dobou existence minimálně 1 rok předcházející datu předložení žádosti⁴:

- **Obce a jimi zřizované organizace** (příspěvkové organizace; obecně prospěšné společnosti; školy a školská zařízení; obchodní společnosti se statutem vzdělávací a poradenské instituce, viz definice níže).
- **Dobrovolné svazky obcí** dle zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení).
- **Vzdělávací a poradenské instituce**; pro účely této výzvy se za vzdělávací a poradenské instituce považují:
 - právnícké osoby, včetně právníckých osob vykonávajících činnost škol a školských zařízení zapsaných ve školském rejstříku a vysokých škol dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách,
 - fyzické osoby, které vedou účetnictví podle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví,

jejichž převažujícím předmětem činnosti je poskytování vzdělávacích a poradenských služeb souvisejících se zprostředkováním zaměstnání (CZ-NACE v kategorii 78 či 85). Tyto subjekty předkládají poslední platné daňové přiznání ověřené místně příslušným finančním úřadem. Alespoň jedna ze dvou hlavních činností uvedená na daňovém přiznání musí spadat do

² Dle zákona č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů.

³ Za splněné podmínky bezdlužnosti se považuje, pokud bylo poplatníkem (plátcem) daně povoleno posečkáni daně nebo placení daně ve splátkách dle § 156 zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, nebo placení pojistného a penále ve splátkách dle § 20a zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

⁴ Upozorňujeme, že ve fázi věcného hodnocení budou dále ověřovány administrativní, finanční a provozní kapacity žadatele. Viz Příručka pro hodnotitele zajišťující věcné hodnocení žádostí o podporu z OPZ se skutečně prokazovanými výdaji (odkaz na elektronickou verzi: <http://www.esfcr.cz/prirucka-pro-hodnotitele>).

kategorie CZ NACE 78 či 85. V případě, že z daňového přiznání nevyplývá jednoznačný předmět podnikání v dané kategorii, předkládá žadatel s daňovým přiznáním přílohu k účetní uzávěrce prokazující daný předmět činnosti.

Povinnost dokládat hlavní předmět činnosti se netýká škol zapsaných ve školském rejstříku a vysokých škol.

- **Nestátní neziskové organizace;** pro účely této výzvy se za nestátní neziskové organizace považují:
 - spolky dle zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník;
 - obecně prospěšné společnosti zřízené podle zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech, ve znění pozdějších předpisů;
 - ústavy dle zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník;
 - církevní právnické osoby zřízené podle zákona č. 3/2002 sb., o církvích a náboženských společnostech, ve znění pozdějších předpisů.

Oprávněnými žadateli a partnery **nejsou:** organizační složky státu; kraje a organizace zřizované kraji (mimo škol a školských zařízení); nadace a nadační fondy zřízené podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník; agrární, hospodářské a profesní komory; odborové organizace a organizace zaměstnavatelů.

3.4 Vymezení oprávněných partnerů

V rámci předkládaných projektů je přípustné **partnerství**⁵ pouze se subjekty, které splňují též definici oprávněných žadatelů. Oprávněným partnerem s finančním příspěvkem může být pouze osoba, která nepatří mezi subjekty, které se nemohou výzvy účastnit z důvodů insolvence, pokut, dluhu (viz vymezení v rámci části 3.3 této výzvy).

Role a míra zapojení partnera musí být popsány žadatelem již v žádosti o podporu.

3.5 Míra podpory – rozpad zdrojů financování

Informace o případném spolufinancování jsou k dispozici v Obecné části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost (konkrétní odkaz na elektronickou verzi tohoto dokumentu viz část 10.2 této výzvy). Vyhlašovatel stanovil dle typu příjemce následující míru podpory:

Příjemce/žadatel	Podíl EU	Státní rozpočet	Příjemce/žadatel
Soukromoprávní subjekty vykonávající veřejně prospěšnou činnost: <ul style="list-style-type: none"> • Obecně prospěšné společnosti • Spolky • Ústavy • Círky a náboženské společnosti 	85 %	15 %	0 %
Státní vysoké školy; Školy a školská zařízení zřizovaná ministerstvy dle školského zákona (č. 561/2004 Sb.)	85 %	15 %	0 %
Veřejné vysoké školy (kromě státních vysokých škol)	85 %	10 %	5 %
Právnické osoby vykonávající činnost škol a školských zařízení zapsané ve školském rejstříku	85 %	10 %	5 %

⁵ Partneři se musí podílet na realizaci věcných aktivit projektu. Partnerství nesmí nahrazovat zabezpečení běžné administrace projektu, poskytování běžných služeb nebo dodání zboží. Partnerství není vztahem, kdy příjemce nebo partner zajišťují v projektu takové aktivity, které mohou být běžně na trhu poskytnuty jako služby dalších subjektů. Realizace principu partnerství nesmí být zneužito k obcházení zákona o veřejných zakázkách.

Institut partnerství není jediným nástrojem, jak do realizace projektu zapojit jiné subjekty. Je možné, aby v projektu kromě externích dodavatelů figurovaly také další subjekty, které nejsou ani žadatelem, ani partnerem. Další zapojené subjekty je označení pro organizace/osoby, které jsou do projektu zapojeny prostřednictvím cílové skupiny daného projektu. **Další zapojené subjekty ovšem na rozdíl od partnerů nejsou uváděny v žádosti o podporu a k jejich zapojení do projektu dochází až v průběhu jeho realizace.** Dalším zapojeným subjektům může příjemce poskytovat část podpory na úhradu výdajů spojených s realizací projektu (např. za účelem příspěvku na osobní náklady spojené se zaměstnáním osoby z cílové skupiny projektu).

Obce a jimi zřizované příspěvkové organizace, dobrovolné svazky obcí	85%	10%	5%
Ostatní subjekty neobsažené ve výše uvedených kategoriích, např.: <ul style="list-style-type: none"> • OSVČ; • obchodní společnosti; • veřejné obchodní společnosti; • společnosti s ručením omezeným; • akciové společnosti; atd. 	85 %	0 %	15 %

3.6 Maximální a minimální výše celkových způsobilých výdajů projektu

- Minimální výše celkových způsobilých výdajů projektu: 5.000.000,00 CZK
- Maximální výše celkových způsobilých výdajů projektu: 50.000.000,00 CZK

3.7 Forma financování

Ex ante

Vysvětlení kategorií je k dispozici v Obecné části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost (konkrétní odkaz na elektronickou verzi tohoto dokumentu viz část 10.2 této výzvy).

3.8 Informace o podmínkách veřejné podpory

Informace o veřejné podpoře (včetně podpory de minimis) jsou k dispozici v Obecné části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost (konkrétní odkaz na elektronickou verzi tohoto dokumentu viz část 10.2 této výzvy).

Vyhlašovatel nad rámec pravidel stanovených právními předpisy pro tuto výzvu stanovuje, že prostředky, jež budou naplňovat znaky veřejné podpory, budou příjemci podpory, jeho partnerům či dalším subjektům⁶ poskytovány výhradně v režimu **podpory de minimis** nebo podle nařízení o **blokové výjimce**, a to pouze v případě, kdy se bude jednat o příspěvek na umístění na uvolněné nebo nově vytvořené pracovní místo.

U projektů, u nichž bude poskytnutí podpory z OPZ zakládat veřejnou podporu nebo podporu de minimis, budou – pokud to bude relevantní – aplikovány předpisy EU stanovující horní hranici financování takového projektu z veřejných zdrojů (tzv. intenzitu veřejné podpory). Výše této hranice se odvíjí od typu podpořené aktivity, subjektu příjemce a v některých případech také od specifik cílové skupiny projektu. Pro podporu de minimis je limitem objem podpory pro jeden podnik a vymezené období. Více informací lze nalézt v Obecné části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ (konkrétní odkaz na elektronickou verzi tohoto dokumentu viz část 10.2 této výzvy). V důsledku toho je možné, že projekt nebude z veřejných zdrojů podpořen v maximálním rozsahu vyplývajícím z vymezení v části 3.5 této výzvy (Míra podpory – rozpad zdrojů financování).

4. Věcné zaměření

4.1 Popis podporovaných aktivit

Výzva podporuje aktivity zaměřené na zvýšení zaměstnanosti nezaměstnaných osob a aktivizaci ekonomicky neaktivních osob. Jedná se o cílená opatření vedoucí k zaměstnání osob z cílové skupiny projektu v průběhu realizace projektu nebo následkem jejich účasti v projektu.

⁶ Pokud budou v rámci projektu dalším subjektům propláceny např. mzdové příspěvky pro umístění osoby z cílové skupiny na pracovní místo, není možno vyloučit zvýhodnění i těchto subjektů na trhu, a vztahují se na ně tedy pravidla poskytování veřejné podpory. Je tedy pravděpodobné, že těmto subjektům bude pro účely využití mzdových příspěvků v průběhu realizace projektu přidělena podpora de minimis.

Účast cílové skupiny na klíčových aktivitách projektu musí být pro cílovou skupinu bezplatná. V rámci výzvy není povoleno vybírat finanční poplatky od cílové skupiny projektu.

V rámci této výzvy budou podporovány následující aktivity, jejichž bližší specifikace je uvedena v příloze č. 1 této výzvy (viz část 11 této výzvy):

- poradenské a informační činnosti a programy v oblasti zaměstnávání;
- bilanční a pracovní diagnostika;
- motivační aktivity;
- rekvalifikace;
- rozvoj základních kompetencí za účelem snazšího uplatnění na trhu práce;
- podpora aktivit k získání pracovních návyků a zkušeností;
- zprostředkování zaměstnání, podpora umístění na uvolněná pracovní místa a podpora vytváření nových pracovních míst;
- podpora flexibilních forem zaměstnání;
- doprovodná opatření umožňující začlenění podpořených osob na trh práce;
- realizace nových či inovativních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

V rámci této výzvy nebudou podporovány aktivity:

- vzdělávání členů realizačního týmu či zaměstnavatelů;
- volnočasové aktivity pro cílovou skupinu;
- obecná výuka cizích jazyků – výuka jazyků je možná pouze ve vazbě na odborné vzdělávání;
- zprostředkování zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu dle § 66 zákona 435/2004 sb., o zaměstnanosti.
- podpora a udržení osob na již obsazených pracovních místech, tj. podpora stávajících zaměstnanců;
- zahraniční stáže;
- tvorba a pilotní ověřování nových či inovativních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (jedná se o aktivity spadající do prioritní osy 3 Sociální inovace a mezinárodní spolupráce);
- aktivity zaměřené na rozvoj sociálních služeb.

4.2 Indikátory

Pravidla týkající se indikátorů, včetně definic jednotlivých indikátorů, jsou k dispozici v Obecné části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost (konkrétní odkaz na elektronickou verzi tohoto dokumentu viz část 10.2 této výzvy).

V žádosti o podporu žadatel uvede cílovou hodnotu (tj. hodnotu, která se chápe jako závazek žadatele, kterého má dosáhnout díky realizaci projektu uvedeného v žádosti o podporu) k následujícím indikátorům:

Kód ⁷	Název indikátoru	Měrná jednotka	Typ indikátoru
6 00 00	Celkový počet účastníků	Účastníci	Výstup
6 26 00	Účastníci, kteří získali kvalifikaci po ukončení své účasti	Účastníci	Výsledek

V případě, že projekt podporu získá, bude mít žadatel povinnost kromě indikátorů se závazkem vykazovat dosažené hodnoty také pro:

- a. všechny indikátory výstupu, které se týkají účastníků (rozuměno ty indikátory, které navazují na charakteristiky účastníků jako je např. věk, postavení na trhu práce, případné znevýhodnění, atd.);
- b. indikátory z následující tabulky:

⁷ Jedná se o kód Národního číselníku indikátorů 2014+. Některé indikátory jsou zároveň kódovány podle Evropské komise.

Kód	Název indikátoru	Měrná jednotka	Typ indikátoru
6 25 00	Účastníci v procesu vzdělávání / odborné přípravy po ukončení své účasti	Účastníci	Výsledek
6 28 00	Znevýhodnění účastníci, kteří po ukončení své účasti hledají zaměstnání, jsou v procesu vzdělávání /odborné přípravy, rozšiřují si kvalifikaci nebo jsou zaměstnaní, a to i OSVČ	Účastníci	Výsledek

4.3 Cílové skupiny

V rámci této výzvy budou podporovány aktivity pro níže vymezené skupiny osob. Konkrétní specifikace jednotlivých cílových skupin je uvedena v příloze č. 2 této výzvy (viz část 11 této výzvy):

- Uchazeči a zájemci o zaměstnání a neaktivní osoby ve věku 50 a více let
- Uchazeči a zájemci o zaměstnání a neaktivní osoby mladší 25 let
- Osoby nezaměstnané déle než 5 měsíců
- Osoby s nízkou úrovní kvalifikace
- Osoby pečující o malé děti
- Osoby vracející se na trh práce po návratu z mateřské/rodičovské dovolené
- Osoby pečující o závislé osoby
- Osoby se zdravotním postižením
- Národnostní menšiny
- Osoby s kumulací hendikepů na trhu práce
- Imigranti a azylantí

Výše uvedené osoby musí vždy splňovat jednu z níže uvedených charakteristik:

- osoby hledající zaměstnání, tj. uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání dle vymezení zákonem 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- neaktivní osoby, tj. osoby v produktivním věku, které nejsou ani zaměstnané (ani nevykonávají samostatně výdělečnou činnost) ani nezaměstnané (tj. evidované Úřadem práce ČR jako uchazeči o zaměstnání) a zároveň se nejedná o osoby soustavně se připravující na budoucí povolání (s výjimkou u cílové skupiny osob mladších 25 let) či osoby pobírající starobní důchod. Rovněž osoby ve výkonu trestu odnětí svobody se pro účely této výzvy považují za neaktivní osoby.

4.4 Informace o počátečních / navazujících synergických výzvách

Není relevantní.

5. Územní zaměření

5.1 Programová oblast a území dopadu

Programová oblast a území dopadu: ČR bez hl. m. Prahy

5.2 Místo realizace

Místo realizace: celá ČR a EU

6. Informace o způsobilosti výdajů

6.1 Věcná způsobilost

Pravidla, jaké kategorie výdajů jsou způsobilé, jsou k dispozici ve Specifické části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ pro projekty se skutečně vzniklými výdaji a případně také s nepřímými náklady (konkrétní odkaz na elektronickou verzi tohoto dokumentu viz část 10.2 této výzvy).

6.2 Časová způsobilost

Časově způsobilé jsou náklady vzniklé v době realizace projektu. Datum zahájení realizace nesmí předcházet datu vyhlášení této výzvy (viz část 2. této výzvy). V případě podpory

poskytované v režimu blokové výjimky ze zákazu veřejné podpory může platit omezení, že zahájení realizace projektu musí následovat po termínu předložení žádosti o podporu.

6.3 Informace o křížovém financování

Není relevantní.

6.4 Informace o nepřímých nákladech

Pravidla týkající se nepřímých nákladů jsou k dispozici ve Specifické části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ pro projekty se skutečně vzniklými výdaji a případně také s nepřímými náklady (konkrétní odkaz na elektronickou verzi tohoto dokumentu viz část 10.2 této výzvy).

Projekty podpořené v této výzvě aplikují nepřímé náklady, přičemž základní stanovené podíly nepřímých nákladů jsou stanoveny na:

Objem přímých nákladů	% nepřímých nákladů
Do 10 mil. Kč včetně	25 %
Nad 10 mil. Kč a do 40 mil. Kč včetně	20 %
Nad 40 mil. Kč a do 50 mil. Kč včetně	15 %

Pro projekty, u nichž podstatná většina nákladů vznikne formou nákupu služeb od externích dodavatelů, jsou způsobilá procenta nepřímých nákladů snížena. Podíly pro nepřímé náklady jsou sníženy pro projekty s objemem nákupu služeb v těchto intencích:

Podíl nákupu služeb na celkových přímých způsobilých nákladech projektu	Snížení podílu nepřímých nákladů oproti výše uvedené tabulce
Do 60 % včetně	Platí základní podíly nepřímých nákladů
Více než 60 % a méně než 90 %	Snížení na 3/5 (60 %) základního podílu, tj. 15 %, resp. 12 %
90 % a výše	Snížení na 1/5 (20 %) základního podílu, tj. 5 %, resp. 4 %

Procento nepřímých nákladů je závazné a pevně stanovené, není ho tedy možné měnit. Žadatel není oprávněn stanovit si vlastní procentní sazbu.

7. Náležitosti žádosti o podporu, způsob podání, možnost konzultací

7.1 Povinné přílohy žádosti o podporu

- **Vyjádření Řídicího výboru ITI o souladu/nesouladu projektového záměru s integrovanou strategií.** Žádost o podporu bude akceptována a postoupena k dalšímu hodnocení v případě kladného vyjádření ŘO ITI o souladu projektového záměru s integrovanou strategií.
- **Čestné prohlášení žadatele o podporu o souladu žádosti o podporu s projektovým záměrem předloženým Řídicímu výboru ITI**
- **Analýza cílové skupiny a popis zkušeností předkladatele projektu s cílovou skupinou.** Žadatel je povinen zpracovat podrobný dokument, který bude sloužit jako podklad pro hodnocení projektové žádosti. V případě předkládání více projektů jedním žadatelem musí být analýzy odlišné dle charakteru předkládaného projektu. Rozsah analýzy je omezen na maximálně 10 stran, forma není stanovena, ale musí obsahovat informace blíže specifikované v příloze č. 2 této výzvy.
- **Daňové přiznání žadatele/partnera ověřené místně příslušným finančním úřadem. (Platí pro subjekty, pro které je to z hlediska výzvy relevantní, viz bod 3.3).** Pokud z daňového přiznání není jednoznačný předmět podnikání (např. z důvodu souběhu vícera činností) lze doložit s daňovým přiznáním přílohu k účetní závěrce, jestliže požadovaný převažující předmět činnosti prokazuje.

7.2 Informace o způsobu podání žádosti o podporu

Žádost o podporu z OPZ se zpracovává v elektronickém formuláři v IS KP14+. Přístup do elektronických formulářů žádostí o podporu naleznete na adrese <https://mseu.mssf.cz>, orientujte se podle Operačního programu Zaměstnanost a identifikace, která je v části 1 této výzvy.

Žádost o podporu zpracováváte v českém jazyce.

Před podáním je nutné žádost opatřit podpisem statutárního zástupce žadatele, případně odpovědnou osobou, kterou k takovému úkonu statutární zástupce zmocnil; v tomto případě je nutné, aby k žádosti byla připojena plná moc podepsaná v IS KP14+ nebo jiný dokument dokládající toto zmocnění. Podpis musí být k žádosti připojen přímo v IS KP14+, proto musí být statutární zástupce / osoba oprávněná k podpisu žádosti registrovaným uživatelem této aplikace. **Dále musí tato osoba disponovat kvalifikovaným elektronickým podpisem.** V IS KP14+ uživatel vybírá konkrétní certifikát pro podepisování, kterým disponuje. Úspěšné ověření platnosti elektronického podpisu je podmínkou pro podání žádosti. Podání žádosti probíhá buď automaticky po podpisu (pokud si to tak daný subjekt-žadatel nastavil v rámci parametrů žádosti) nebo k němu dojde tzv. ručně na základě aktivní volby uživatele.

K vyplňování žádosti o podporu přistupujte s vědomím, že v průběhu procesu hodnocení a výběru projektů se bude vycházet výhradně z informací, které žádost obsahuje. Všechny její části proto vyplňujte pečlivě, konkrétně a srozumitelně. Dbejte na to, aby všechny části žádosti, které může zpracovávat i několik členů vašeho projektového týmu, byly před podáním žádosti ve vzájemném souladu.

Žádost se podává pouze elektronicky a pouze prostřednictvím IS KP14+. Nezasílejte žádost listinně ani prostřednictvím jiné formy doručování.

Další podrobnosti o zpracování a podání žádosti o podporu jsou v Obecné části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost (odkaz na elektronickou verzi viz část 10.2 této výzvy).

7.3 Informace o způsobu poskytování konzultací k přípravě žádosti o podporu

Kontakt na vyhlášovatele výzvy:

Adresa vyhlášovatele: Ministerstvo práce a sociálních věcí
Odbor realizace programů ESF - zaměstnanost
Na Poříčnické právu 1, 128 00 Praha 2

Kontaktní místo: Kartouzská 4, 150 00 Praha 5, 4. Patro

Spojení na vyhlášovatele (e-mail, telefon):

Mgr. Jiří Možný: jiri.mozny@mpsv.cz, 221 922 104

Ing. Pavel Bartoš: pavel.bartos@mpsv.cz, 221 922 103

Ing. Monika Štěpánková: monika.stepankova@mpsv.cz

Ing. Lenka Barboříková: lenka.barborikova@mpsv.cz

Otázky a odpovědi k této výzvě:

Dotazy k této výzvě jsou zodpovídaný **hlavně** prostřednictvím elektronického komunikačního nástroje „ESF Fórum“. K výzvě je v rámci ESF Fóra zřízen diskusní klub, který je dostupný na odkazu: <https://forum.esfcr.cz/node/121/vyzvy-na-podporu-zamestnanosti-cilovych-skupin/>

Dotazy lze pokládat poté, co se zaregistrujete (uživatelské jméno musí obsahovat alespoň příjmení), registrace je dostupná na úvodní stránce ESF Fóra: <https://forum.esfcr.cz/>.

Doporučujeme před položením dotazu vyhledáváním ověřit, zda už požadovaná odpověď není v diskusním klubu k dispozici, protože si ji vyžádal nějaký tazatel dříve.

Individuální konzultace před podáním projektové žádosti (osobně nebo elektronicky, osobní konzultace vždy **pouze** po předchozí domluvě, případně v termínech stanovených vyhlášovatelem výzvy).

7.4 Další podklady nebo údaje nezbytné pro vydání právního aktu o poskytnutí podpory

Vyhlašovatel výzvy si na základě § 14k odst. 3 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla) vyhrazuje, že může kdykoli v průběhu řízení o poskytnutí podpory vyzvat žadatele k doložení dalších podkladů nebo údajů nezbytných pro vydání právního aktu o poskytnutí podpory.

8. Informace o způsobu hodnocení a výběru projektů

8.1 Popis hodnocení a výběru projektů

Fáze procesu hodnocení a výběru projektů, které budou při výběru žádostí předložených v rámci této výzvy zapojeny:

- **Hodnocení přijatelnosti a formálních náležitostí**

Pravidla pro tuto fázi hodnocení jsou k dispozici ve Specifické části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ pro projekty se skutečně vzniklými výdaji a případně také s nepřímými náklady (konkrétní odkaz na elektronickou verzi tohoto dokumentu viz část 10.2 této výzvy). Žadatelé budou vyzýváni k odstranění vad své žádosti o podporu, které budou identifikovány v rámci hodnocení formálních náležitostí na základě ustanovení § 14k odst. 1 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla).

K pravidlům pro tuto fázi hodnocení vyhlašovatel výzvy upřesňuje, že **náprava formálních nedostatků žádosti je možná pouze jednou.**

- **Věcné hodnocení**

Věcné hodnocení žádostí o podporu bude zajištěno s využitím **individuálních hodnotitelů.** Pravidla pro tuto fázi hodnocení jsou k dispozici ve Specifické části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ pro projekty se skutečně vzniklými výdaji a případně také s nepřímými náklady (konkrétní odkaz viz část 10.2 této výzvy) a dále jsou k dispozici také v rámci Příručky pro hodnotitele zajišťující věcné hodnocení žádostí o podporu z OPZ se skutečně prokazovanými výdaji (konkrétní odkaz na elektronickou verzi tohoto dokumentu viz část 10.2 této výzvy).

K pravidlům dle předchozí věty vyhlašovatel výzvy upřesňuje vymezení postupu v případě, že se první dvě zpracovaná věcná hodnocení žádosti o podporu významně liší. Za této situace bude arbitrážní hodnocení vypracováno způsobem, kdy arbitr vychází z těchto dvou už zpracovaných věcných hodnocení.

- **Výběrová komise**

Výběrová komise bude do procesu výběru zapojena. Pravidla pro tuto fázi hodnocení jsou k dispozici ve Specifické části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ pro projekty se skutečně vzniklými výdaji a případně také s nepřímými náklady (konkrétní odkaz na elektronickou verzi tohoto dokumentu viz část 10.2 této výzvy).

- **Příprava a vydání právního aktu o poskytnutí podpory**

Poslední fází výběru je příprava a vydání právního aktu o poskytnutí podpory, pravidla pro tuto fázi výběru jsou k dispozici v Obecné části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost (konkrétní odkaz na elektronickou verzi tohoto dokumentu viz část 10.2 této výzvy).

Žadatelé, jejichž žádost o podporu v předchozích krocích vyhověla, budou vyzváni k doložení dalších podkladů nebo údajů nezbytných pro vydání právního aktu o poskytnutí podpory (tj. bude využíváno ustanovení § 14k odst. 3 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla)). Doklady budou vyžádány v závislosti na konkrétním projektu, vždy budou vyžádány informace potřebné pro bankovní převod prostředků a u projektů zakládajících veřejnou podporu nebo podporu de minimis budou vždy vyžádány doklady nutné pro poskytnutí veřejné podpory, resp. podpory de minimis v souladu s platnými právními předpisy.

Pokud byly v předchozích fázích hodnocení a výběru projektů stanoveny nějaké podmínky poskytnutí podpory, bude žadatelům také doporučena úprava žádosti tak, aby jí mohlo být v řízení o poskytnutí podpory zcela vyhověno (tj. bude využíváno ustanovení § 14k odst. 4 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla)).

- **Nové rozhodnutí**

V případě projektů, kterým bude žádost o podporu zamítnuta, vyhlášovatel výzvy nevyklučuje postup dle ustanovení § 14p zákona č. 218/2000 Sb., tj. může dojít k vydání rozhodnutí, kterým bude podpora na projekt poskytnuta. Tento postup je relevantní zejména u projektů, které sice vyhoví kritériím hodnocení, nicméně kvůli vysokému zájmu o podporu a lepším výsledkům jiných žádostí, na ně alokace výzvy nejdříve nevystačí.

- **Specifický postup v případě zániku žadatele**

Vyhlášovatel výzvy na základě ustanovení § 14l zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla) stanovuje, že v případě zániku žadatele bude řízení o poskytnutí podpory pokračovat pouze, pokud zánik patří do některé z následujících kategorií:

- přeměna obchodní společnosti nebo družstva podle zákona č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev – jedná se o případy fúze, rozdělení nebo převodu jmění na společníka, kdy žadatel je zanikající obchodní společností nebo zanikajícím družstvem;
- slučování, splývání a rozdělování školských právnických osob ve smyslu § 14d odst. 3 zákona č. 218/2000 Sb., rozpočtová pravidla, kdy žadatel je zanikající školská právnická osoba;
- změna žadatele ze zákona - jedná se o případy, kdy žadatel zanikne na základě ustanovení zákona a současně je bez pochybností možné identifikovat nástupnickou organizaci.

9. Postup pro výzvy s dílčími alokacemi

Ve výzvě není relevantní.

10. Přehled navazující dokumentace

10.1 Umístění textu výzvy na webovém portále OPZ

URL adresa: <http://www.esfcr.cz/modules/calls/>

10.2 Odkaz na pravidla pro žadatele a příjemce

Pro žádosti o podporu a následně také pro realizaci podpořených projektů platí pravidla obsažená v:

- Obecné části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost (odkaz na elektronickou verzi: <http://www.esfcr.cz/file/9002/>)
- Specifické části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ pro projekty se skutečně vzniklými výdaji a případně také s nepřímými náklady (odkaz na elektronickou verzi: <http://www.esfcr.cz/file/9003/>)

Řídící orgán Operačního programu Zaměstnanost upozorňuje, že je oprávněn pravidla v průběhu této výzvy i během realizace projektů podpořených v rámci této výzvy aktualizovat. Aktuální verze těchto dokumentů jsou vždy k dispozici na: <http://www.esfcr.cz/dokumenty-opz>. Aktualizace pravidel není změnou této výzvy.

10.3 Odkaz na vzor právního aktu o poskytnutí podpory

S ohledem na vymezení oprávněných žadatelů (viz část 3.3 této výzvy) jsou relevantní níže uvedené vzory právních aktů o poskytnutí podpory:

- Vzor rozhodnutí o poskytnutí dotace (odkaz na elektronickou verzi: <http://www.esfcr.cz/file/9019/>)

Řídící orgán Operačního programu Zaměstnanost upozorňuje, že je oprávněn vzory právních o poskytnutí podpory v průběhu této výzvy i během realizace projektů podpořených v rámci

této výzvy aktualizovat. Aktuální verze těchto dokumentů jsou vždy k dispozici na: <http://www.esfcr.cz/dokumenty-opz>. Aktualizace vzorů právních aktů není změnou této výzvy.

10.4 Odůvodnění zacílení výzvy

Výzva je cílena na podporu řešení problematiky regionální politiky a rozvoj metropolitních oblastí prostřednictvím integrovaného nástroje ITI (integrované územní investice). Projekty podané do této výzvy musí splňovat charakter zásadního významu pro dané území, musí být cíleny na podporu nejdůležitějších potřeb území, jejichž vyřešení přinese v území významnou pozitivní změnu. Řešení problematiky je popsáno ve schválených integrovaných strategiích a je zaměřena na podporu v oblasti zaměstnanosti v rámci investiční priority 1.1, specifického cíle 1 OPZ a v souladu s dokumentem Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 se zaměřuje na podporu zaměstnanosti znevýhodněných skupin na trhu práce.

Výzvou podpořené projekty budou doplňovat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti realizované Úřadem práce ČR s ohledem na potřebu poskytovat individuální a specializovanou podporu znevýhodněným skupinám uchazečů a zájemců o zaměstnání vymezených zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, a dále osobám ohrožených nezaměstnaností. Podporované aktivity jsou zaměřené na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti cílových skupin a zohledňují specifické potřeby cílových skupin.

Jedná se o výzvu vyhlašovanou v rámci integrovaného nástroje ITI, kterou zavedl OPZ (kap. 4.3). Základním strategickým dokumentem je integrovaná strategie, kterou schvaluje MMR.

10.5 Odkaz na případné další relevantní dokumenty

Kritéria věcného hodnocení žádostí o podporu jsou v detailním popisu k dispozici v rámci Příručky pro hodnotitele zajišťující věcné hodnocení žádostí o podporu z OPZ se skutečně prokazovanými výdaji (odkaz na elektronickou verzi:

<http://www.esfcr.cz/prirucka-pro-hodnotitele>).

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Operační program Zaměstnanost

11. Přílohy výzvy k předkládání žádostí o podporu

1. Podporované klíčové aktivity
2. Vymezení oprávněných cílových skupin a analýza CS
3. Vzor vyjádření Řídícího výboru ITI o souladu/nesouladu projektového záměru s integrovanou strategií
4. Čestné prohlášení žadatele o podporu o souladu žádosti o podporu s projektovým záměrem předloženým Řídícímu výboru ITI

Upozornění:

Řídící orgán Operačního programu Zaměstnanost upozorňuje, že je oprávněn výzvu k předkládání žádostí o podporu upravovat za podmínek, které jsou specifikovány v Obecné části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost (konkrétní odkaz na elektronickou verzi tohoto dokumentu viz část 10.2 této výzvy).

Příloha 3 Přehled pracovního uplatnění účastníků během trvání projektu, Most

Kód účastníka	Nejvyšší dosažené vzdělání	Obor vzdělání	Název pozice získaného pracovního uplatnění během trvání projektu	Typ pracovního právního vztahu
ED.BA67	SOU	Prodavačka	X	X
EV.BE69	SOU	Prodavačka	Sociální asistent	PS
LI.BR87	SOU	Aplikovaná chemie	Pracovník v sociálních službách	PS
MI.CÍ67	Základní	X	X	X
KL.DU90	Základní	X	X	X
PE.DU69	SOU	Prodavačka	Pomocná síla v kuchyni	PS
KV.GR67	Základní	X	Dělník pro čištění města	PS
DA.HÁ60	SOU	Kuchařka	Uklízečka	PS
HE.HA83	Základní	X	Uklízečka	DPČ
KY.HE75	Základní	X	Administrativní pracovník	PS
ON.HL86	SOU	Umělecký truhlář	Operátor ve výrobě	PS
ON.CHL94	SOŠ	Veřejná správa	Pracovník ekonomické, provozní a správní činnosti	PS
VĚ.KO63	SOU	Prodavačka textilu	X	X
JA.KR65	SOU	Prodavačka	Prodavačka	PS
HE.KU61	SOU	Ošetřovatelka drůbeže	X	X
IR.LE57	SOŠ	Všeobecná zdravotní sestra	X	X
MA.LO61	SOU	Šička	Pracovnice úklidu	PS
JI.LO57	SOU	Prodavač textilu	Vedoucí asistent prodeje	PS
AN.MA55	Základní	X	Pracovník distribučního centra	PS
LU.PA85	SOŠ	Strojírenství se zaměřením na výpočetní techniku	Dělník výbory	PS
JA.PA63	SOU	Švadlena	Strážný	DPČ
IN.RÁ84	ZŠ	X	X	X
LE.SCH61	SOU	Instalatér	X	X
JO.SCH81	SOU	Kuchařské práce	X	X
AL.SK94	SOŠ	Sociální pracovník	Pokladní	DPČ
YV.SM65	SOŠ	Obchod a podnikání	Pracovník v sociálních službách	PS
NA.ST56	Základní	X	X	X
JA.ST66	SOU	Obráběč kovů	Strojník	PS
HE.ŠA79	Základní	X	X	X
IV.ŠÍ77	Základní	X	X	X
KV.ŠÍ71	Základní	X	Úklid veřejného prostranství	DPČ
MA.VÍ82	SOŠ	Obchodní akademie	X	X

VL.VO60	SOŠ	Gymnázium	Učitel	PS
MI.VO66	Základní	X	X	X
LE.VÝ73	SOŠ	Gymnázium	Telefonní operátor	PS
MO.ZA72	VŠ	Mezilidské vztahy	Koordinátorka služeb	PS
TO.ZE68	SOŠ	Strojník	Provozní zámečník	PS
VE.JE87	SOŠ	Management obchodu a cestovního ruchu	Prodavačka	PS
VL.RO62	Základní	X	Administrativní pracovník	PS
VI.SU97	SOŠ	Gymnázium	Administrativní pracovník	PS
JI.ŠT64	SOU	Elektromechanik	Zkušební technik	PS
LU.UN78	VŠ	Veřejná správa	Koordinátor obchodních aktivit	PS
SI.ZU78	SOU	Prodavačka	X	X
VO.ŽI80	Základní	X	Pomocné zednické a sádrokartonářské práce	DPČ
VE.HO93	SOU	Pomocná kuchařka	Pomocná kuchařka	PS
LI.KÚ72	Základní	X	Provozně obslužný technik	PS
MA.MA69	SOŠ	Učitelka	X	X
MA.VE79	Základní	X	X	X
MA.VE93	SOŠ	Gymnázium	X	X

Zdroj: data vybraného projektu, vlastní zpracování

Příloha 4 Přehled pracovního uplatnění účastníků během trvání projektu, Litvínov

Kód účastníka	Nejvyšší dosažené vzdělání	Obor vzdělání	Název pozice získaného pracovního uplatnění během trvání projektu	Typ pracovního právního vztahu
ZD.AB69	Základní	X	X	X
MA.AN64	Základní	X	Vrátný	PS
DU.BA62	SOU	Zámečnick	X	X
MI.BA65	Základní	X	X	X
JO.BA63	Základní	X	Pomocný pracovník	PS
VĚ.BE67	SOU	Prodavačka	Prodavačka	PS
FR.BI66	SOU	Mechanik a opravář pro stroje a zařízení – svářeč	Pracovník rozvozu jídel	DPP
MI.BL69	Základní	X	X	X
KA.BO60	Základní	X	X	X
RE.BŘ70	SOU	Prodavačka	Pracovník v sociálních službách	PS
VR.ČE59	SOU	Prodavač průmyslového zboží	X	X
MA.DL58	VŠ	?	Učitelka matematiky	PS
BE.GR68	Základní	X	X	X
MA.FE87	Základní	X	Balič	PS
MA.KI68	VŠ	Pedagogika	X	X
GI.HO88	Základní	X	Dělnice	PS
NA.JA66	SOU	Kadeřnice	Uklízečka	PS
MI.KI02	Základní	X	X	X
JA.KR63	SOŠ	Strojní technologie	Pomocný bezpečnostní pracovník	DPP
VĚ.LO70	SOU	Bižuterie a výroba ozdobných předmětů	Sjednatelka pohřbů	DPČ
JI.MI64	Základní	X	X	X
EV.NO59	SOU	Prodavač průmyslového zboží	X	X
VÁ.PA63	SOU	Zámečnick	Montážník	PS
JI.PÍ63	SOŠ	Obchod a služby	Administrativní pracovník	DPČ
IV.PL68	SOU	Prodavačka domácích potřeb	Úklidové práce	DPČ
EV.PO58	Základní	X	Distribuce letáků	DPČ
MI.RA66	SOŠ	Gymnázium	Pracovník v sociálních službách	PS
SI.ŘÍ76	SOU	Keramička	X	X

EV.ŠÁ65	SOŠ	Chemie	X	X
ŽA.ŠÁ92	SOU	Prodavačka	Prodavačka	PS
LE.SI76	SOU	Prodavačka	Pracovník v sociálních službách	PS
ZD.TR56	SOU	Automechanik	X	X
JI.TŘ60	Základní	X	X	X
JO.VÍ66	Základní	X	X	X
ST.VO69	SOU	Strojník	X	X
AL.VR64	SOU	Prodavačka	Administrativní pracovník	DPČ
JA.ŽI59	Základní	X	Pracovnice pohřební služby – obřadník	PS
MI.ČO70	SOŠ	Chemik – operátor	?	OSVČ
ZD.AN94	SOU	Prodavač	X	X
JA.DI77	SOU	Izolatér – klempíř	Pomocný manipulační dělník	PS
DA.FO76	SOU	Prodavačka potravin	Operátor floater	PS
JA.NA70	SOU	Švadlena	X	X
DI.PA69	SOU	Prodavačka potravin	X	X
PE.PA92	Základní	X	Prodavačka	DPČ
MA.PA67	SOU	Švadlena	X	X
MO.PE77	SOU	Zahradnice – květinářka	Dělnice	PS
VE.PL86	SOU	Kuchař – číšník	Pracovník úklidu	DPP
TE.PO96	SOU	Cukrářka	Pracovník v sociálních službách	PS

Zdroj: data vybraného projektu, vlastní zpracování

Příloha 5 Přehled pracovního uplatnění účastníků během trvání projektu, Chomutov

Kód účastníka	Nejvyšší dosažené vzdělání	Obor vzdělání	Název pozice získaného pracovního uplatnění během trvání projektu	Typ pracovního právního vztahu
JA.AD65	Základní	X	Pracovník přístupového, kontrolního a security servisu	PS
IB.AD81	SOU	Šití oděvů	X	X
JA.BÁ64	SOŠ	Keramička	Pomocný dělník v prádelně	PS
BL.CY65	SOŠ	Ekonomika	Asistent prevence kriminality	PS
TI.DA63	SOU	Provozní zámečnick	X	X
AL.DR77	SOU	Stavebnictví	X	X
PA.GA55	SOU	Provozní zámečnick	X	X
BO.HR67	SOU	Elektrikář	Elektrikář	PS
EV.HU63	SOU	Malířka porcelánu	X	X
JA.HY64	SOŠ	Gymnázium	X	X
LI.KA61	SOU	Malířka porcelánu	Montážní dělník	PS
RO.KO64	SOU	Malíř	X	X
IL.NE63	SOU	Mechanik	X	X
LE.NE87	SOU	Cukrářka	X	X
ZL.PE66	SOŠ	Výpočetní a řídicí systémy	Řidič, skladník, logistik	PS
RI.PŮ67	Základní	X	X	X
JO.RE72	Základní	X	X	X
LE.ŠP73	VŠ	Právní specializace, veřejná správa	X	X
ZU.TÁ65	SOU	Dámská krejčová	X	X
EV.VA62	SOŠ	Textilní průmysl	Pracovník pro zpracování účetní agendy	PS
MI.HO69	SOU	Kuchař – číšník	X	X
PE.HA63	SOU	Truhlář	X	X
LU.ŠI87	SOU	Práce ve zdravotnických a sociálních službách	X	X
NO.VO71	SOU	Stavebnictví	Spisový pracovník	PS

Zdroj: data vybraného projektu, vlastní zpracování