

**UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA**

KATEDRA SOCIOLOGIE A ANDRAGOGIKY

Nezaměstnanost a Evropský sociální fond

Unemployment and European Social Fund

Bakalářská diplomová práce

Adéla Vajdová

Vedoucí práce: PhDr. Eva KLIMENTOVÁ, Ph.D.

Olomouc 2009

Prohlašuji, že jsem tuto závěrečnou bakalářskou práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem k vypracování použila.

V Olomouci dne 31.3. 2009

.....
Adéla Vajdová

OBSAH

ÚVOD	4
1. NEZAMĚŠTNANOST	6
1.1 Význam práce v životě člověka	6
1.2. Vymezení pojmu nezaměstnanost.....	8
1.3. Důsledky nezaměstnanosti.....	10
2. NEZAMĚŠTNANÝ ČLOVĚK	14
2.1. Fáze nezaměstnanosti u člověka	16
2.2 Životní strategie nezaměstnaných.....	17
2.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných	18
2.4 Příprava na možnost ztráty zaměstnání.....	19
3. POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	21
3.1 Aktivní politika zaměstnanosti	22
3.1.1 Úřady práce	23
3.1.2 Ministerstvo: Správa služeb zaměstnanosti	25
3.1.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	26
3.3 Podpora v nezaměstnanosti.....	27
4. NEZAMĚŠTNANOST A EVROPSKÁ UNIE	29
4.1 Evropský strukturální fond	31
4.2 Národní rozvojový plán České republiky 2004-2006	33
4.3 Národní rozvojový plán České republiky 2007-2013	34
5. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI V OKRESE OPAVA	37
5.1 Rekvalifikace	38
5.2 Poradenská činnost	39
5.2.1 Poradenské činnosti podporované Evropským sociální fondem	40
6. EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ	43
6.1 Zpracování a interpretace výsledků	44
ZÁVĚR	46
ANOTACE	48
POUŽITÉ ZDROJE	49
Seznam literatury	49
Seznam internetových stránek	50
SEZNAM PŘÍLOH	50

ÚVOD

Slovo nezaměstnanost se v posledních měsících skloňuje ve všech pádech. V důsledku celosvětové hospodářské krize podniky krachují, propouštějí své zaměstnance či v lepším případě jsou nuceny pozastavit výrobu. Práce se stala nedostatkovým zbožím. Od počátku roku 2009 se v České republice zvýšil počet lidí, kteří přišli o zaměstnání. Nejvíce postiženy nezaměstnaností jsou okresy na severní, jižní a východní Moravě a v severozápadních Čechách. Na druhé straně nejlépe s počtem nezaměstnaných jsou na tom okresy v okolí Prahy.¹

Pocházím ze severní Moravy, Opavy, a jak už jsem uvedla výše, vyskytuje se tady velký počet nezaměstnaných osob a najít si zaměstnání, není lehký úkol. To byl také důvod, proč jsem se rozhodla věnovat problematice nezaměstnanosti. Má bakalářská práce nese název *Nezaměstnanost a Evropský sociální fond*. Zabývám se Evropským sociálním fondem proto, že tento fond se snaží prostřednictvím finančních prostředků pomoci členským státům Evropské unie v oblasti nezaměstnanosti, podnikání a vzdělávání. Jelikož Česká republika vstoupila do Evropské unie 1. května 2004, má i ona možnost využívat finanční prostředky z tohoto fondu.

V mé bakalářské práci si kladu za cíl, zmapovat poradenské aktivity a rekvalifikace na Úřadu práce v Opavě, které jsou financované z Evropského sociálního fondu, a zjistit míru úspěšnosti těchto rekvalifikací u nezaměstnaných lidí v okrese Opava. Za úspěch budu považovat úspěšné absolvování rekvalifikace (například složením závěrečné zkoušky) a zároveň nastoupení do zaměstnání do 12 měsíců po úspěšném ukončení rekvalifikace.

V první kapitole mé práce popisuji nezaměstnanost v jejím širším kontextu. Nejdříve ukazuji, jakou významnou roli práce v životě člověka zaujímá, co mu přináší. Následně se zaměřuji na druhy a příčiny nezaměstnanosti a jaké důsledky nezaměstnanost člověku přináší.

Nezaměstnanému člověku se věnuji více v kapitole druhé. Nezaměstnanost je pro člověka velmi nepříjemná a každý člověk se s ní vypořádává odlišným způsobem. Nezaměstnaní lidé volí různé životní strategie.

¹ Srov. NĚMCOVÁ, Veronika. *Nezaměstnanost opět rostla, bez práce je přes 400 tisíc lidí* [online]. c1999, poslední revize 9.3.2009 [cit.2009-15-03]. Dostupné z: <http://ekonomika.idnes.cz/nezamestnanost-opet-rostla-bez-prace-je-pres-400-tisic-lidi-pmv-/ekonomika.asp?c=A090309_090554_ekonomika_vem>.

Nejhorší následky nezaměstnanosti pociťují lidé, kteří patří do skupin osob, kterým hrozí dlouhodobá nezaměstnanost. Tito lidé mají velký problém nalézt si nové zaměstnání, a proto by jim měla pomoci politika zaměstnanosti, kterou Česká republika poskytuje.

Politika zaměstnanosti je téma třetí kapitoly. Soustředím se na aktivní politiku zaměstnanosti, protože ta se snaží zachovávat a vytvářet nová pracovní místa, což je v době, kdy je nedostatek pracovních míst, žádoucí. Aktivní politika zaměstnanosti využívá různé nástroje pro boj s nezaměstnaností. Do těchto nástrojů se řadí i rekvalifikace a poradenské aktivity, které jsou cílem mé práce.

Ve čtvrté kapitole se snažím přiblížit Evropský sociální fond, jelikož cílem mé práce je zmapovat poradenské aktivity a rekvalifikace na Úřadu práce v Opavě, které jsou podporované Evropským sociálním fondem, a zjistit míru úspěšnosti těchto rekvalifikací v okrese Opava. Úřad práce v Opavě pracuje s rekvalifikacemi a poradenskými aktivitami, které jsou podporované tímto fondem.

V kapitolách pět a šest se věnuji cílům své práce. Pracuji s informacemi z materiálů, které jsem získala na Úřadu práce v Opavě, a z internetových stránek Úřadu práce v Opavě. Data, která používám, jsou vydávaná čtvrtletně Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky. Vybrala jsem data, která se týkají okresu Opava, a provádím s nimi analýzu dat.

1. NEZAMĚŠTNANOST

V první kapitole mé práce se zaměřím na vymezení pojmu nezaměstnanost. Pokusím se definovat pojem nezaměstnanost, jak je možné nezaměstnanost dělit a jaké má důsledky pro život člověka. Než se pustím do vymezení tohoto pojmu, budu se věnovat významu práce v životě člověka, protože bych chtěla ukázat, jak je práce pro život člověka důležitá, co mu poskytuje a proč nezaměstnanost představuje pro člověka problém.

1.1 Význam práce v životě člověka

Práce má v životě člověka nezastupitelné místo. Díky práci je člověk schopen důstojné existence. Přináší mu materiální zabezpečení, pocit seberealizace, společenské užitečnosti, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Při plnění pracovních úkolů člověk objevuje své schopnosti a získává odborné kompetence. V životní dráze člověka práce určuje začátek i konec jeho ekonomické aktivity. Práce slouží také jako vzor pro děti, kterým předává platné normy, získávají možnost ztotožnění, nápodoby a osobního příkladu.²

Funkce práce, které jsem uvedla, rozšířil a doplnil M. Siegriest. To, jaký význam zaujímá práce v životě člověka, vyjádřil M. Siegriest v následujících pěti bodech:³

1. slouží materiálnímu zajištění života;
2. je výrazem sociálního postavení a osobní identity;
3. je zdrojem sociálních kontaktů s možností rozhovorů, setkání s jinými lidmi, navazování přátelství atd.;
4. je rámcem sociální orientace, který podstatně přispívá k individuálnímu sebehodnocení;
5. je základem pro časovou strukturu dne a celého života.

² Srov. BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 75.

³ Srov. BELT, H. a SIEGRIEST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. 1. vyd. Praha: Portal, 2001, s. 23.

Z těchto bodů vyplývá, že práce je pro člověka důležitá jak z hlediska ekonomického, tak i z hlediska mentálně-hygienického, kdy díky pracovnímu úsilí dochází k odvodu přebytečné duševní a tělesné energie.⁴

Proč lidé pracují? Co je vede k tomu, aby si našli zaměstnání a nezůstávali bez zaměstnání doma? Odpovědi na tyto otázky podávají motivy k práci. Existují totiž motivy, které člověka motivují k tomu, aby měl práci, aby pracoval. Motivory k práci, které lidé nejčastěji uvádějí, jsou následující:⁵

1. Peníze- člověk si za vydělané peníze může nakoupit zboží a služby, kterými uspokojí své potřeby. Pokud člověk nemá dostatek peněz, je nucen redukovat své potřeby a svá přání. Musí snížit životní standart, i společenský status.
2. Aktivita- člověk si díky práci uspokojí potřebu stimulace a smysluplné aktivity. Zaměstnání vyplňuje člověku velkou část pracovního dne, kterou tráví vykonáváním pracovní činnosti. Nenastává situace, kdy by se člověk nudil či měl velký dostatek času a nevěděl by, co s ním.
3. Seberealizace- díky zaměstnání má člověk možnost ukázat své dovednosti a schopnosti, zažít úspěch, mít určitou sociální pozici ve firmě nebo být důležitý pro ostatní lidi.
4. Sociální kontakty- člověk může v zaměstnání navazovat a prožívat jak formální, tak i neformální kontakty a vztahy s jinými lidmi. Může také zažít jiné situace, než které zažívá doma, a hrát jiné sociální role.
5. Samostatnost a nezávislost- zaměstnaný člověk je ekonomicky soběstačný a stává se ekonomicky nezávislý na společnosti nebo rodině.

Ne všichni lidé berou práci jen jako nutný životní úděl, se kterým se musí smířit, ale pracují s jistou samozřejmostí, která jim přináší radost a uspokojení. Až když člověk svou práci ztratí, zjistí, že pro něj měla velký význam.

⁴ Srov. BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 75.

⁵ Srov. PLESNÍK, Vladimír. *Dlouhodobý aktivizační program pro nezaměstnané*. 1.vyd. Krnov: Reintegra, 2007, s. 5-11.

Nedobrovolné vyřazení práce z osobního života člověka má negativní sociální, psychologické i zdravotní následky.⁶

Po vysvětlení důležitosti práce v životě člověka, přejdu k osvětlení pojmu nezaměstnanost.

1.2. Vymezení pojmu nezaměstnanost

P. Mareš při definování nezaměstnanosti vychází z toho, že jde o „aproximaci aktuálního počtu osob současně :

- schopných práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací),
- chtějících zaměstnání (často se ještě specifikuje nyní, aktuálně), ale
- jsoucích přes tuto snahu daný okamžik bez zaměstnání (tedy i přes svou snahu, která je různě vymezována jako přiměřená, nenalézajících přiměřené zaměstnání).⁷

Nezaměstnanost nabývá ve společnosti různých forem. Od 50. let 20. století se rozlišují tyto čtyři formy nezaměstnanosti:⁸

1. Frikční nezaměstnanost- někdy je nazývána jako normální nezaměstnanost. Vznikne tehdy, když zaměstnaná osoba odejde ze svého místa, protože si chce najít jiné pracovní místo. Není rozhodující, jestli se původního pracovního místa vzdala proto, že by si ráda našla pracovní místo s lepšími podmínkami (např. vyšší mzdou, lepší šancí na pracovní postup) nebo že by chtěla změnou pracovního místa předejít očekávanému, ohlášenému propouštění (např. v důsledku snížení produkce). Při vymezení frikční nezaměstnanosti je rozhodující, že její trvání je ovlivněno časem, který je potřebný pro vyhledávání nového pracovního místa (např. získávání informací o volných pracovních místech, porovnávání různých možností zaměstnání). Tato nezaměstnanost ukazuje, že na trhu práce existují dobré pracovní podmínky. Délka frikční nezaměstnanosti bývá krátká- asi do tří měsíců.

⁶ Srov. BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 76.

⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002, s. 16.

⁸ Srov. KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 122-125.

2. Sezónní nezaměstnanost- je to krátkodobá nezaměstnanost a vzniká díky diskontinuitě produkce v odvětvích, ve kterých je výroba závislá na počasí (např. stavebnictví, zemědělství) a důsledky této diskontinuity se odrážejí i v navazovatelských zpracovatelských odvětvích (např. cukrovarnický a konzervářský průmysl).

3. Strukturální nezaměstnanost- vzniká tehdy, když nabídka pracovních sil je vyšší než poptávka a když nejsou osoby, které hledají práci, dostatečně mobilní na to, aby si na jiných pracovních trzích našly práci.

4. Cyklická (konjunkturální) nezaměstnanost- je to nezaměstnanost, která vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a produktivitě práce nepostačuje na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. Taková nezaměstnanost postihuje určité specifické skupiny pracovníků v ekonomice.

D. Brožová v souvislosti s formami nezaměstnanosti mluví ještě o dobrovolné a nedobrovolné nezaměstnanosti:⁹

Dobrovolně nezaměstnaný- je takový člověk, který je ochoten přijmout práci pouze za mzdu, která je vyšší, než je ta, která je rozšířena na příslušném odvětvovém trhu. Takoví lidé jsou přesvědčeni, že jejich mezní újma z práce je vyšší, než jaká je na trhu převládající mzdová sazba. Někteří takto jednají krátkodobě a pokud zjistí, že takovou mzdu nikde nenajdou, rozhodnou se pro rekvalifikaci nebo změni profese a najdou uplatnění v jiném odvětví. Ostatní, kteří nechtějí změnit své představy o mzdě, pobírají sociální dávky a později se začínají hlásit na úřady práce a doufají, že jim úřad práce pomůže najít práci se mzdou, která odpovídá jejich představě.

Nedobrovolně nezaměstnaný- je takový člověk, který hledá práci a je ochotný pracovat za takovou mzdu, která na pracovním trhu převládá. Někteří by byli ochotni pracovat i za mzdu, která je nižší, ale nemohou pracovní místo najít.

⁹ Srov. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON, 2003, s. 85-86.

Každá nezaměstnanost je pro člověka zátěž a ovlivňuje jeho další chování a prožívání.

1.3. Důsledky nezaměstnanosti

Práce a zaměstnání zaujímají v životě člověka důležité místo (viz kapitola 1.1). Pokud člověk práci ztratí, má to velký vliv na jeho osobní, ale také společenský život. Dochází nejen k poklesu jeho životní úrovně díky poklesu jeho příjmu, ale objevují se také důsledky ztráty zaměstnání v jeho každodenním životě, ve společenských vztazích, do kterých vstupuje, a také v sociálních institucích (hlavně v rodině).¹⁰

Důsledky ztráty zaměstnání pro osobní život člověka podle P. Mareše jsou následující:¹¹

1. Snížení životní úrovně- člověk při ztrátě zaměstnání je nucen žít pouze ze sociální podpory vymezené na základě stanoveného životního minima. Velký problém je u dlouhodobé nezaměstnanosti (nezaměstnaný déle než 1 rok), kdy příjem ze sociální podpory stěží pokrývá základní potřeby rodiny a přivádí tyto rodiny do dluhů.
2. Zkušenost deprivace- deprivace nezaměstnaného člověka se spojuje s jeho vyloučením ze sociálních vztahů a z konzumu jako centrální aktivity moderní společnosti. Můžeme rozlišit deprivaci absolutní (existenční ohrožení, které nezaměstnanost přináší) a relativní (psychické strádání, kterou nezaměstnanost přináší).
3. Zkušenost změny času- u nezaměstnaného člověka dochází k rozbití časové struktury dne a člověk také jinak vnímá čas.
4. Rodina- ztráta zaměstnání ovlivňuje člověka i jeho rodinu a širší příbuzenstvo. Přenáší se napětí ze stresu, který je způsoben nedostatkem finančních prostředků a tím nedostatkem prostředků k životu. Dochází k narušení denních rodinných zvyklostí, k sociální izolaci rodiny, k změně postavení nezaměstnaného v jeho rodinném systému, k ztrátě jeho statusu, autority, které jsou odvozené ze zaměstnání a z jeho příspěvku do rodinných příjmů. Rodina nemusí být

¹⁰ Srov. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002, s. 74.

¹¹ Srov. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002, s. 75-82.

nezaměstnaností jen ohrožována, nezaměstnaný může v rodině najít silnou podporu.

5. Sociální izolace- nezaměstnaný člověk ztrácí sociální kontakty ze svého zaměstnání, ale i sociální kontakty, které se zaměstnáním souvisejí. Tyto sociální kontakty nelze nahradit kontakty z nejbližšího okolí.

Nezaměstnanost negativně doléhá i na společenský život člověka. Ztráta zaměstnání podle P. Mareše působí na společenský život člověka takto:¹²

1. Ztráta statusu- při ztrátě zaměstnání člověk ztrácí status zaměstnaného a získává status nezaměstnaného. Status nezaměstnaného brání člověku potvrdit jeho vlastní pozice tváří v tvář konzumní společnosti, ve které je morálním závazkem udržování určité úrovně spotřeby a životního standartu.
2. Nezaměstnanost a participace- člověk, pokud chce dostávat sociální podporu v nezaměstnanosti, nesmí provádět činnosti, které jsou charakterizovány jako zaměstnání, a přijímá tudíž pasivní roli. Jediná aktivita, která je mu dovolena, je hledání nového zaměstnání. Tímto nezaměstnaný získává novou, znevýhodňující roli, status nezaměstnaného, který je spojen s omezením občanského principu. Nezaměstnaní jsou vyloučeni z podílu na prosperitě společnosti i z reálné participace ve společenském životě.
3. Stigma- společnost dává zaměstnání velký význam, a proto být nezaměstnaný znamená mít stigma neboli viditelné označení svého selhání. Proto nezaměstnaný člověk odmítá přijmout status nezaměstnaného a snaží se vyhnout všemu, co by ho za nezaměstnaného mohlo identifikovat.
4. Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy- nezaměstnanost může ve společnosti vyvolat sociálně patologické jevy. Jsou jimi krize hodnot, úpadek úcty k autoritám, krize rodiny a dalších sociálních institucí, alkoholismus, kriminalita.

¹² Srov. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002, s. 88-92.

Negativní důsledky nezaměstnanosti je možné pozorovat i na zdraví člověka. Při ztrátě zaměstnání je ohroženo fyzické i psychické zdraví člověka. Výrazným faktorem, který ohrožuje zdraví člověka, je stres, který doprovází ztrátu zaměstnání. Ke stresu se přidávají i další faktory, jako jsou kouření, požívání alkoholu, léků, drog. Nezaměstnaní mívají větší sklony být úzkostnější, objevují se u nich deprese, neurotické potíže, mají snížené sebevědomí a sebeúctu a může se u nich objevit porucha spánku.¹³

Větší důsledky pro člověka přináší dlouhodobá nezaměstnanost. Dlouhodobá nezaměstnanost u člověka láme pracovní etiku a demotivuje člověka, aby si hledal nové pracovní místo, devastuje lidský kapitál nezaměstnaného. Stigmatizuje nezaměstnané a vyvolává u nich nedůvěru vůči potencionálních zaměstnavatelů, kteří mohou chápat jejich dlouhodobou nezaměstnanost jako osobní defekt nezaměstnaného. Vyvolává krizi identity člověka ve světě, protože z placené práce se odvozuje význam a postavení člověka ve světě.¹⁴

Někteří autoři za dlouhodobě nezaměstnané osoby, považují osoby, které jsou déle než jeden rok nezaměstnané, ale podle §33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, je za dlouhodobě nezaměstnanou osobu považována osoba, která je v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců.

Ne všichni lidé budou reagovat na ztrátu zaměstnání stejně. Existují faktory, které ovlivňují vnímání a prožívání situace ztráty zaměstnání. Můžeme do nich zařadit osobní dispozice, věk, pohlaví, úroveň dosaženého vzdělání, rodinné zázemí.¹⁵

Na nezaměstnanost je možno podívat se i z pozitivního pohledu. „Chce-li nezaměstnaný a má-li dostatečnou vůli a motivaci řešit svoji krizovou situaci, pak je jeho nezaměstnanost nejen pro něho, ale i pro jeho okolí výraznou šancí k naplnění osobních přání, tužeb a představ.“¹⁶ Lidé mají při nezaměstnanosti více

¹³ Srov. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002, s. 84-86.

¹⁴ Srov. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002, s. 75.

¹⁵ Srov. BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 84.

¹⁶ KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 157.

času přemýšlet o tom, co dělají špatně, věnují se více své rodině, svým zájmům, sami sobě.¹⁷

Jelikož se v názvu mé práce objevuje slovo nezaměstnanost, v této první kapitole jsem se ho pokusila osvětlit a vymezit. Jak jsem v textu uvedla, nezaměstnanost přináší člověku, spíše než pozitivní, negativní důsledky a každý člověk na ztrátu zaměstnání reaguje odlišnými způsoby. Kdo je člověk, který je nezaměstnaný, a jak se s nezaměstnaností vyrovnává, bude tématem následující kapitoly.

¹⁷ Srov. KOTÝNKOVÁ, M.a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 157.

2. NEZAMĚSTNANÝ ČLOVĚK

V předchozí kapitole jsem pracovala a osvětlovala termín nezaměstnanost a v této kapitole se zaměřím na vztah člověka a nezaměstnanosti. Vymezím definici nezaměstnaného, ukážu, jak člověk reaguje na ztrátu zaměstnání a jakou životní strategii při ztrátě zaměstnání volí. Popíši, které skupiny lidí jsou nejvíce ohroženy ztrátou zaměstnání a jaké jsou možnosti, kterými se může člověk bránit působení nezaměstnanosti.

Podle zákona má každý člověk právo na zaměstnání. Pod tímto právem se rozumí právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání, dále je to právo na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb a to za podmínek, které stanoví Zákon o zaměstnanosti.¹⁸

Fyzická osoba si může sama zvolit a zajistit zaměstnání a může je vykonávat v České republice i v zahraničí.¹⁹

Za zájemce o zaměstnání je považována „fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci.“²⁰

Uchazečem o zaměstnání je „fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“²¹

Člověk má právo na zprostředkování zaměstnání a provádějí ho úřady práce a agentury práce.²² Pod pojmem zprostředkování zaměstnání se rozumí:

1. „vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,

¹⁸ Srov. §10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹ Srov. §11 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

²⁰ §22 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

²¹ §24 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

²² Srov. §14 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

2. 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 [...],
3. poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí²³

Z předchozího textu je zřejmé, že každý člověk má právo na zaměstnání. Ne každý je ale schopen najít si zaměstnání. Někteří lidé zůstávají nezaměstnaní (ať dobrovolně či nedobrovolně). Kdo je považován za nezaměstnaného člověka? Jak je nezaměstnaný člověk definován?

Podle P. Mareše musíme rozlišovat mezi člověkem, který je nezaměstnaným a který jen nepracuje. Protože „ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný.“²⁴ Souvisí to s odlišením práce, především práce, která je konaná pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti, od zaměstnání. Zaměstnání se vztahuje k práci konané na smluvním základě, který zahrnuje i materiální odměnu za její výkon. To znamená, že domácí práce, sebezaměstnávání, vzájemná pomoc, dobrovolná práce do zaměstnání nepatří, protože nejsou vykonávané pro ekonomické cíle a jejich ztráta nemá za následek nezaměstnanost.²⁵

Pro D. Brožovou je nezaměstnaný ten, „kdo je schopen pracovat, je ochoten během určité doby (např. 14 dní) do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá. Patří sem rovněž ti, kteří byli z práce uvolněni a čekají na výzvu k návratu do práce, nebo čekají na nástup do nového pracovního místa.“²⁶

Jak jsem již uvedla v první kapitole, práce zaujímá v životě člověka významné místo. Přináší člověku materiální zabezpečení, pocit seberealizace, společenské užitečnosti, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Při plnění pracovních úkolů člověk objevuje své schopnosti a získává odborné kompetence.²⁷ Když se člověk stane nezaměstnaným, postupně tyto atributy ztrácí.

²³ §14 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

²⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002, s. 16.

²⁵ Srov. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002, s. 16.

²⁶ BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON, 2003, s. 77.

²⁷ Srov. BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 75.

2.1. Fáze nezaměstnanosti u člověka

Ztráta zaměstnání je pro člověka velmi stresující zážitek a jak jsem uvedla v první kapitole, přináší člověku spíše negativní důsledky. Každý člověk se se ztrátou zaměstnání vyrovnává jinak. U člověka dochází k posunu vnímání optimismu a pesimismu a aktivity a pasivity. Mění se i vztah člověka k vlastní minulosti a očekávané budoucnosti.²⁸

U člověka, který ztratil práci a stal se nezaměstnaným, můžeme pozorovat tři fáze nezaměstnanosti.²⁹

1. Počáteční fáze nezaměstnanosti- období aktivní- v tomto období je většina lidí aktivní, jsou optimističtí a velmi aktivně si hledají práci. Aktivní hledání zaměstnání vypadá u každého jedince jinak, protože každý člověk má jiné životní zkušenosti, rodinné zázemí. Na jedné straně jsou jedinci, kteří využívají všech dostupných způsobů a možností k tomu, aby si našli nové zaměstnání. Například si dávají inzeráty, posílají svůj životopis do okolních firem, sledují inzeráty, internet. Na druhé straně existují lidé, kteří mají důvěru v úřad práce, věří, že jim nějakou práci najde a nabídne a oni se budou aktivně o ní ucházet. Člověk v této fázi věří ve své schopnosti a v to, že brzy práci získá.
2. Druhá fáze nezaměstnanosti- období zklamání- člověk je při hledání práce neúspěšný a dostavuje se zklamání, úzkost, deprese, ztráta duševní rovnováhy. Tuto fázi můžeme pozorovat mezi 6. a 12 měsícem, kdy je člověk nezaměstnaný. Při prožívání ztráty zaměstnání záleží na každém člověku, jak se s tím vyrovná. Důležitou úlohu zde hrají obranné reakce člověka, jeho vnitřní odolnost a sociální zázemí.
3. Třetí fáze nezaměstnanosti- období pasivity- člověk upouští od aktivního hledání zaměstnání a snaží se udržet si svou psychickou rovnováhu a snaží se eliminovat stresové podněty.

U každého člověka mohou jednotlivé fáze nezaměstnanosti trvat různě dlouhou dobu.

²⁸ Srov. VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4. vyd. Praha: Portál, 2008, s.734.

²⁹ Srov. PLESNÍK, V. – RICHTEROVÁ, B. a QUISOVÁ, S. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: praxe a východiska*. 1. vyd. Krnov: Reintegra, 2006, s. 9-14.

2.2 Životní strategie nezaměstnaných

Člověk, který je dlouhodobě nezaměstnaný, si volí jednu ze životních strategií, které mu pomáhají vyrovnat se s dlouhodobou nezaměstnaností.

„Obsah těchto strategií je u nezaměstnaných ovlivněn jednak kulturně, jednak dobou trvání jejich nezaměstnanosti. Délka nezaměstnanosti hraje významnou roli již z toho důvodu, že s prodlužováním její délky dochází u většiny nezaměstnaných postupně k prohlubování potíží a jejich situace nabývá povahy „normálního stavu“. To mění povahu reakce na situaci, v níž se ocitli, a tato změna nachází výraz i ve změnách životních strategií nezaměstnaných.“³⁰

Podle strategie, kterou si člověk vybere, vznikají různé skupiny nezaměstnaných, které můžeme označit jako kultura nezaměstnaných. Životní strategie, které si nezaměstnaní lidé volí, jsou následující:³¹

1. Rovnostářská kultura- založena na tradičním postoji k práci a na tom, že každý člověk by měl pracovat. Být bez práce je pro příslušníky této kultury velký problém, a proto práci usilovně hledají a jsou ochotni přijmout práci, která má pro ně nevýhodné podmínky. Ztráta zaměstnání je chápána jako ztráta nezávislosti, těžce akceptují závislost na sociálním státě, ale podpora je pro ně něco, na co mají lidé právo. Řadí se sem:
 - konformisty- snaží se získat zaměstnání, pomocí kterého mohou získat vyšší úroveň spotřeby, o kterou usilují. Jsou to lidé aktivně navštěvující úřady práce, nezneužívají sociálních podpor.
 - ritualisty- lidé se vzdávají naděje na vyšší úroveň spotřeby, ale v důsledku očekávání, které se klade na roli nezaměstnaného, kterou oni respektují, dodržují rituály, které jsou spojené s hledáním práce.
2. Fatalistická kultura- lidé, kteří patří do této kultury, vnímají sociální řád jako něco, co je mimo jejich kontrolu. Jejich osud tvoří vnější síly, jsou izolovaní a uzavření do sebe a jsou závislí na systému sociálních podpor. Tito lidé rezignovali, nemají potřebu usilovat o vyšší úroveň

³⁰ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002, s. 103.

³¹ Srov. PLESNÍK, V. – RICHTEROVÁ, B. a QUISOVÁ, S. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: praxe a východiska*. 1. vyd. Křnov: Reintegra, 2006, s. 15-16.

spotřeby, nehledají si zaměstnání a na rozdíl od ritualistů dobrovolně neprovádějí rituály, pomocí kterých by si našli nové zaměstnání.

3. Individualistická kultura- příslušníci této kultury vzdorují normám, ale na druhé straně se je snaží maximálně využít ve svůj prospěch. Práci chápou jen jako cestu k dosažení určité úrovně spotřeby. Lidé kladou důraz na svobodu a volný čas. Patří sem:

- podnikaví- lidé, kteří si hledají regulérní zaměstnání, ale mají také příjmy mimo oficiální trh práce.
- kalkulující- lidé si snaží udržet svou úroveň spotřeby díky sociálním podporám a příjmům, které pocházejí od státu. Lidé si zaměstnání nehledají nebo hledání odkládají.

Z předchozího textu vyplývá, že každý člověk na ztrátu zaměstnání reaguje odlišným způsobem. Nezaměstnaný člověk prochází určitými fázemi nezaměstnanosti, ve kterých se s danou situací pokouší vyrovnat. Hovořila jsem o tom, že člověk, který nemá dlouhou dobu zaměstnání, si volí určitou životní strategii. Na pracovním trhu existují určité skupiny osob, které jsou dlouhodobou nezaměstnaností ohroženy více, než jiní lidé. Úřady práce těmto skupinám osob věnují zvýšenou péči a připravují pro ně různé aktivity, pomocí kterých se snaží zmírnit důsledky nezaměstnanosti, a pomáhají lidem najít nové zaměstnání. Ohroženými skupinami se budu zabývat v následujícím textu.

2.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných

O uplatnění člověka na trhu práce rozhodují různé charakteristiky. Do těchto charakteristik můžeme zařadit věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví nebo příslušnost k etnické skupině. Tyto charakteristiky vyčleňují skupiny lidí, kteří jsou více ohroženi ztrátou práce a mohou zůstat dlouhodobě nezaměstnaní. Těmto skupinám také hrozí opakovaná nezaměstnanost. Příslušníci těchto skupin nacházejí uplatnění spíše na sekundárním trhu práce a na méně placených pracích.³² P. Mareš definuje sekundární pracovní trh jako místo, kde jsou pracovní místa s nižší prestiží a s nižší mzdovou úrovní. Pracovní kariéra je na tomto trhu

³² Srov. BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 109.

málo výhodná nebo není vůbec. Existují zde méně stabilní pracovní pozice a objevuje se zde kratší či delší nezaměstnanost.³³

Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání se podle Zákona o zaměstnanosti poskytuje osobám, které patří do těchto kategorií:³⁴

1. fyzické osoby se zdravotním postižením
2. fyzické osoby do 20 let věku
3. těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu
4. fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku
5. fyzické osoby starší 50 let věku
6. fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než pět měsíců
7. fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc- například fyzické osoby, které se přechodně ocitly v obtížných poměrech nebo v nich žijí, nebo které jsou společensky nepřizpůsobené, či které jsou ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Lidé patřící do těchto skupin potřebují zvýšenou pomoc pracovně profesního a psychologického poradenství.³⁵ Takovou pomoc lidé najdou na úřadu práce.

2.4 Příprava na možnost ztráty zaměstnání

Nezaměstnanost představuje pro člověka psychickou, sociální i zdravotní zátěž (viz kapitola 1.3). Úřady práce by měli nezaměstnaným lidem pomoci s vyrovnáváním se s těmito důsledky nezaměstnanosti. Měly by jim poskytnout vhodnou pomoc, například doporučením rekvalifikace či vhodného poradenského programu. Zvýšená péče by měla být poskytována osobám, které patří do skupin lidí, kterým hrozí dlouhodobá nezaměstnanost.

Na druhou stranu B. Buchtová uvádí určitá pravidla, doporučení, která, když bude člověk dodržovat, mu mohou pomoci, aby se sám vyrovnal se situací

³³ Srov. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002, s. 59-60.

³⁴ Srov. §33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

³⁵ Srov. BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 109.

nezaměstnaného či aby byl sám schopen vypořádat se s následky nezaměstnanosti. Mezi její doporučení patří:³⁶

1. Neztrácet naději a nepodléhat tlaku nepříznivé situace.
2. Naplánovat si pravidelné denní aktivity.
3. Využít čas k možnosti zhodnocení dosavadních životních a pracovních zkušeností.
4. Rozšířit si právní vědomí a dobře znát práva a povinnosti nezaměstnaného.
5. Neuzavírat se do sebe, ale sledovat dění kolem sebe, udržovat neustálý kontakt s trhem práce a s širším sociálním okolím.
6. Na přechodnou dobu si najít práci i méně placenou.
7. Promyslet si úspornou životní strategii.
8. Důsledně pečovat o své zdraví.

B. Buchtová také dodává, že pomoci lidem vyrovnat se s následky nezaměstnanosti by měla i škola. Školní výuka by měla zahrnovat přípravu na možnost ztráty zaměstnání. Ve škole by si člověk měl osvojit poznatky, které by mu pomohly překonat společenské změny.³⁷ Z toho vyplývá, že člověk by se měl v průběhu svého života neustále vzdělávat a rozvíjet své schopnosti, aby byl schopen vyrovnat se se situací nezaměstnaného.

V této kapitole jsem se věnovala nezaměstnanému člověku. Popsala jsem, kdo je nezaměstnaný člověk, a jakou životní strategii člověk volí při ztrátě zaměstnání. Ukázala jsem, že i člověk sám si je schopen při ztrátě zaměstnání pomoci.

Nejhorší následky nezaměstnanosti pociťují lidé, kteří patří do skupin lidí, kteří jsou ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností. Tito lidé mají velký problém nalézt si nové zaměstnání, a proto by jim měla pomoci politika zaměstnanosti, kterou Česká republika poskytuje. Politikou zaměstnanosti se budu zabývat v následující kapitole.

³⁶Srov. BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 120-121.

³⁷Srov. BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002, s. 92.

3. POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Lidem, kteří přišli o zaměstnání, pomáhá při hledání nového zaměstnání a při překonávání následků nezaměstnanosti, které jsem uváděla v kapitole 1.3, politika zaměstnanosti v České republice. Zvýšená péče je poskytována lidem, kteří patří do skupin osob, které jsou více ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností.

Politiku zaměstnanosti můžeme definovat „jako činnost směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Jejím cílem je vytváření optimálních podmínek a předpokladů pro dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.“³⁸

Stát zasahuje do vývoje vztahů na pracovním trhu pomocí:³⁹

1. pasivní politiky zaměstnanosti- stanovuje podmínky a výši podpory v nezaměstnanosti
2. aktivní politiky zaměstnanosti- podporuje uchování nebo vytváření stálých a dočasných nových pracovních příležitostí, snaží se podporovat mladé lidi a poskytuje rekvalifikaci
3. hospodářsko-politických opatření- nejsou orientována na trh práce, ale mají na něj podstatný dopad. Jsou jimi například investiční pobídky, regionální programy.

Politika zaměstnanosti by měla pomáhat nezaměstnaným tak, že bude finančně podporovat trh práce a projekty, které se připravují na pomoc rizikovým sociálním skupinám a také oblastem, které jsou nejvíce postiženy nezaměstnaností.⁴⁰

Vlády jednotlivých států ovlivňují trh práce přímo a to například vylučováním určitých kategorií obyvatelstva z trhu nebo úpravami podmínek

³⁸ KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 131.

³⁹Srov. KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 131.

⁴⁰ Srov. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002, s. 115.

najímání pracovní síly. Pracovní trh může být ovlivněn i nepřímo a to zásahy státu do ekonomické aktivity společnosti.⁴¹

Státní politika zaměstnanosti se snaží „o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.“⁴²

Česká republika vstoupila dne 1. 5. 2004 do Evropské unie, což se odrazilo i na politice zaměstnanosti. „Priority politiky zaměstnanosti jsou shrnuty v Národním plánu zaměstnanosti a jsou vymezeny prostřednictvím cílů a opatření, které se opírají o čtyři pilíře Evropské strategie zaměstnanosti. Cílem Národního plánu zaměstnanosti je přihlásit se k principům politiky zaměstnanosti EU.“⁴³

„Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.“⁴⁴

Cílem mé práce je zmapovat poradenské aktivity a rekvalifikace na Úřadu práce v Opavě, které jsou financované z Evropského sociálního fondu, a zjistit míru úspěšnosti těchto rekvalifikací u nezaměstnaných lidí v okrese Opava. V mém cíli práce se objevují pojmy rekvalifikace a poradenské aktivity, pojmy, jejichž hlavním úkolem je pomoci lidem najít si zaměstnání. Vytváření a uchování pracovních příležitostí má za úkol, jak už bylo řečeno výše, aktivní politika zaměstnanosti, a proto se jí budu v textu dále věnovat.

3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.“⁴⁵

⁴¹ Srov. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002, s. 116.

⁴² KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 132.

⁴³ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika: Základní dokumenty*. 1. vyd. Praha: MPSV, 2003, s. 47.

⁴⁴ §2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

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

Aktivní politika zaměstnanosti se snaží podle O. Brožové o:⁴⁶

1. Utváření společensky účelných pracovních míst- tedy takových míst, která mají trvalý charakter.
2. Utváření pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací.
3. Utváření pracovních míst pro praxi absolventů a pro mladistvé- taková místa vznikají maximálně na dobu jednoho roku a mají pomoci absolventům zapojit se do pracovního procesu.
4. Utváření pracovních míst pro uchazeče se změněnou pracovní schopností.
5. Rekvalifikační programy.

„Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“⁴⁷

Vzhledem k cíli mé práce, se budu více věnovat vysvětlení pojmu úřadu práce, ale zmíním se i funkci ministerstva, které zabezpečuje aktivní politiku zaměstnanosti.

3.1.1 Úřady práce

Úřady práce jsou správní úřady, v jejichž čele stojí ředitel. Jednotlivé správní obvody úřadu práce se shodují s územními obvody okresů.⁴⁸

„Úřady práce sledují a hodnotí stav na trhu práce, zprostředkovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce. Úřady práce poskytují občanům a zaměstnavatelům služby související se zaměstnaností.“⁴⁹

Úřady práce plní několik funkcí:⁵⁰

1. Sledují a hodnotí stav na trhu práce.
2. Podávají občanům informace o tom, jak získat zaměstnání, odbornou přípravu a rekvalifikace. Zaměstnavatele informují o uchazečích práce.

⁴⁶ Srov. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON, 2003, s. 130.

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

⁴⁸ Srov. §7 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁹ KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 135.

⁵⁰ Srov. KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 136-137.

3. Nabízí občanům poradenské služby v oblasti hledání vhodného zaměstnání, volby povolání, rekvalifikace a tyto rekvalifikace organizují.
4. Vedou evidence, které se týkají uchazečů.
5. Rozhodují o vyřazení uchazečů o zaměstnání z evidence a stanovují nároky a výši podpory v nezaměstnanosti.
6. Podporují vznik nových pracovních míst a spolupracují s institucemi, které ovlivňují pracovní trh.
7. Rozhodují o povolení k zaměstnávání cizinců.
8. Mají pod kontrolou dodržování právních předpisů o zaměstnanosti.
9. Hospodaří s finančními prostředky, které jsou určeny na politiku zaměstnanosti.

Služby, které úřad práce občanům nabízí, jsou bezplatné. Do služeb poskytovaných úřadem práce patří:⁵¹

1. Pomoc občanům při volbě povolání- této služby mohou využít žáci základních, zvláštních škol, studenti a absolventi středních škol. S pomocí Informačních a poradenských středisek tyto klienti dostávají informace, které jim pomohou při rozhodnutí o volbě povolání.
2. Pomoc občanům při výběru školy- občané na úřadech práce dostanou informace o různých studijních a učebních oborech v Česku, o jejich uplatnění a informace o různých typech škol.
3. Informace o volných pracovních místech.
4. Zprostředkovatelská činnost- úřad práce porovná požadavky zaměstnavatele na pracovní místo a pokud se shodují se schopnostmi uchazeče, posílá uchazeče k zaměstnavateli. Aby si uchazeči byli schopni vyhledat zaměstnání a ucházet se o něj, existují na úřadech práce JOB kluby, které provádějí skupinové poradenské činnosti.

Z funkcí a ze služeb, které úřady práce poskytují svým klientům, vyplývá, že činnost úřadů práce je velmi důležitá, jak pro oblast zaměstnanosti, tak pro oblast nezaměstnanosti.

⁵¹ Srov. KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 137-139.

3.1.2 Ministerstvo: Správa služeb zaměstnanosti

Ministerstvo, které má aktivní politiku zaměstnanosti na starosti, je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí vytvořilo 1.8. 1990 útvar, jehož hlavním úkolem bylo naplánování státní politiky zaměstnanosti. Tímto útvarem byla Správa služeb zaměstnanosti. V rámci Správy služeb zaměstnanosti vznikly úřady práce, které měly přiblížit veřejnosti služby zaměstnanosti.⁵²

Správa služeb zaměstnanosti má za úkol:⁵³

1. Soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce- přijímá opatření, která slouží k ovlivnění nabídky a poptávky práce a snaží se o soulad mezi zdroji a potřebami pracovních sil.
2. Zpracovává koncepci státní politiky zaměstnanosti a řeší hlavní otázky pracovního trhu.
3. Připravuje opatření pro další uplatnění zaměstnanců v případech strukturálních, organizačních a racionálních opatření.
4. Snaží se povzbudit a podporovat zřizování společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšné práce.
5. Hospodaří s prostředky, které slouží k zabezpečení státní politiky zaměstnanosti.
6. Kontroluje činnost v oblasti zaměstnanosti.
7. Rozhoduje o povolení právnických nebo fyzických osob pro zprostředkování zaměstnání za úhradu.
8. Zajišťuje projekční řešení informačního systému nezaměstnanosti.
9. Řídí úřady práce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí na svých internetových stránkách poskytuje informace a údaje o stavu nezaměstnanosti v České republice v různých časových úsecích.

⁵² Srov. KOSTKA, Miroslav. *Organizace a řízení ÚP*. 1.vyd. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení UK FF, [1997?], s. 4-5.

⁵³ Srov. KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 135.

3.1.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována různými nástroji. Zákon o zaměstnanosti uvádí tyto nástroje, pomocí kterých je aktivní politika zaměstnanosti realizována:⁵⁴

1. rekvalifikace
2. investiční pobídky
3. veřejně prospěšné práce
4. společensky účelná pracovní místa
5. příspěvek na zapracování
6. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

ad 1) „Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.“⁵⁵

ad 2) Zaměstnavatel, který dostal příslib investiční pobídky, dostane finanční podporu při vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců.⁵⁶

ad 3) Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, například údržba veřejného prostranství nebo úklid komunikací, které vytváří zaměstnavatel, aby došlo k zaměstnání uchazeče o zaměstnání.⁵⁷

ad 4) „Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.“⁵⁸

ad 5) Příspěvek na zapracování dostane zaměstnavatel, který přijme do zaměstnání uchazeče o zaměstnání, který potřebuje zvýšenou péči – jako jsou například osoby starší 50 let či osoby se zdravotním postižením.⁵⁹

ad 6) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program se poskytuje tehdy, „pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program

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

⁵⁵ §108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁶ Srov. §111 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁷ Srov. §112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

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

⁵⁹ Srov. §116 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.⁶⁰

Do aktivní politiky zaměstnanosti se zahrnují také poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Poradenství slouží k „zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.“⁶¹

„Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce.“⁶²

Tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívají úřady práce při práci s klienty, nezaměstnanými.

3.3 Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti, kterou můžeme zařadit do oblasti pasivní politiky zaměstnanosti, pomáhá lidem, kteří ztratili zaměstnání, přežít období ztráty zaměstnání a období, kdy si začínají hledat nové pracovní místo. Díky této podpoře mají nezaměstnaní možnost nepřijmout hned první nabídku zaměstnání a mohou si vybrat nové zaměstnání, které by odpovídalo jejich schopnostem a představám.⁶³

Tato podpora v nezaměstnanosti však může mít i negativní důsledky, protože zvyšuje množství nezaměstnaných. Lidé dostávají podporu a nemají dostatečnou motivaci k tomu, aby si našli nové zaměstnání. Odmítají dobré pracovní nabídky s tím, že si myslí, že přijdou i lepší nabídky.⁶⁴

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který splňuje stanovené podmínky ode dne zařazení do evidence uchazečů

⁶⁰ §117 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁶¹ §105 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁶² §120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁶³ Srov. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON, 2003, s. 133.

⁶⁴ Srov. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON, 2003, s. 133.

o zaměstnání. Zároveň musí uchazeč splňovat podmínku celkové doby předchozího zaměstnání v délce alespoň 12 měsíců.⁶⁵

Podpora v nezaměstnanosti se pobírá:⁶⁶

1. do 50 let věku 5 měsíců,
2. nad 50 do 55 let věku 8 měsíců
3. nad 55 let věku 11 měsíců

V této kapitole jsem se věnovala problematice pomoci nezaměstnaným ze strany státu. Stát nezaměstnaným pomáhá skrze politiku zaměstnanosti, zejména pomocí aktivní politiky zaměstnanosti. Nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je mnoho a využívají je zejména úřady práce. Na závěr kapitoly jsem se zmínila o podpoře v nezaměstnanosti, kterou stát poskytuje lidem, kteří ztratili zaměstnání.

Jelikož cílem mé práce jsou rekvalifikace a poradenské aktivity, které jsou podporované Evropským sociálním fondem, v následující kapitole se pokusím tento fond definovat a vymezím jeho místo v Evropské unii.

⁶⁵ Srov. §39 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁶ Srov. §43 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

4. NEZAMĚSTNANOST A EVROPSKÁ UNIE

Česká republika je od 1. 5. 2004 členem Evropské unie (dále jen EU). Pro EU je hlavním cílem podpora trvale udržitelného ekonomického rozvoje a vysoké zaměstnanosti, protože tyto dvě skutečnosti slouží k zvýšení sociální soudržnosti společnosti.⁶⁷

V současnosti je ekonomický růst základní podmínkou pro zvýšení zaměstnanosti i pro zabezpečení sociální soudržnosti společnosti. Na druhou stranu vhodně cílená politika zaměstnanosti a sociální politika přispívají k udržitelnému ekonomickému růstu.⁶⁸

Odpovědnost za politiku zaměstnanosti mají jednotlivé členské země EU, ne celá EU. V EU jsou přijímány pouze minimální sociální standardy. Členské země tyto standardy respektují a na základě nich si vytvářejí svá vlastní pravidla a předpisy. Ke konci 90. let 20. století došlo ke koordinaci politik zaměstnanosti jednotlivých členských zemí. Pro politiku zaměstnanosti byly přijaty v roce 1998 první národní akční plány zaměstnanosti.⁶⁹

„Trh práce v EU nepředstavuje jednotný pracovní trh nadnárodního charakteru, ale je tvořen národními trhy práce, kde se projevují národní specifika vytvořená předcházejícím historickým vývojem, jímž prošly jednotlivé členské země.“⁷⁰

„EU od samého počátku zakotvuje ve svých dokumentech základní principy ovlivňující zaměstnanost v jednotlivých členských zemích.“⁷¹

Za začátek politiky zaměstnanosti v EU se považuje Římská smlouva z roku 1957. V této smlouvě se nacházejí základní pilíře směřování sociální politiky. Politika zaměstnanosti spadá do sociální politiky. Pro zaměstnance je zde zaručena svoboda pohybu, zakázaná jejich diskriminace z důvodu národnosti při získávání odměn a určování pracovních podmínek. Dále je zde možno najít stanovení rovného platu pro muže a ženy a řeší se zde i otázka odborného

⁶⁷ Srov. KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 13.

⁶⁸ Srov. KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 14.

⁶⁹ Srov. KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 15.

⁷⁰ BRDEK, Miroslav a kol. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI, 2002, s. 166.

⁷¹ BRDEK, Miroslav a kol. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI, 2002, s. 166.

vzdělávání. Občané Evropského společenství mohli pracovat v kterékoli členské zemi.⁷²

V roce 1993 Evropská komise předložila Bílou knihu „Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost- výzvy a cesty vpřed pro 21. století“. Byla zde zpracována strategie, která by vedla ke snížení zaměstnanosti a ekonomického růstu. Díky této knize probíhala diskuze o tvorbě pracovních míst a zlepšení pracovních příležitostí na trhu práce. Tato diskuze přivedla politiku zaměstnanosti mezi evropské priority.⁷³

Evropské směrnice zaměstnanosti byly přijaty Lucemburskou smlouvou v roce 1997. Směrnice zaměstnanosti jsou vypracovány na základě čtyř pilířů, kterými jsou schopnost k zaměstnání, podnikatelství, adaptabilita a rovné pracovní příležitosti na pracovním trhu. Rozhodlo se také, že každá členská země každý rok sestaví národní akční plán zaměstnanosti, který bude každý rok vyhodnocován a aktualizován.⁷⁴

Lisabonská smlouva z roku 2000 stanovila novou desetiletou strategii pro posílení sociální soudržnosti EU.⁷⁵ Z Lisabonské strategie byly odvozeny hlavní směry zaměstnanosti vytyčené až do roku 2010. Tyto směry sledují tři cíle, které jsou vzájemně propojené, a jsou jimi plná zaměstnanost, kvalita a produktivita práce a sociální soudržnost a začleňování.⁷⁶

Vybrala jsem a chronologicky seřadila pouze ty dokumenty, které nejvíce ovlivnily zaměstnanost v EU a na základě kterých probíhá současná politika zaměstnanosti v EU. Mezi nimi probíhaly summity a byly přijímány dohody, které, z hlediska zaměstnanosti, nebyly tak významné.

Každá členská země má možnost využívat finanční prostředky z EU na podporu zaměstnanosti. Finanční podporu na boj s nezaměstnaností poskytuje zejména Evropský sociální fond, který je součástí Evropského strukturálního fondu.

⁷² BRDEK, Miroslav a kol. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI, 2002, s. 136.

⁷³ Srov. KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 16.

⁷⁴ Srov. KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 17.

⁷⁵ Srov. BRDEK, Miroslav a kol. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI, 2002, s. 141.

⁷⁶ Srov. KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, s. 46.

4.1 Evropský strukturální fond

„EU považuje za prvořadý úkol snižování rozdílů mezi regiony a postupné vyrovnávání odlišné sociálně ekonomické úrovně zemí při současném zachování jejich historických a kulturních hodnot. V souladu s principy hospodářské a sociální soudržnosti byly postupně vytvořeny strukturální fondy, jejichž základním účelem, prostřednictvím rozvojových programů a projektů, je snižovat zaostalost znevýhodněných regionů [...] a zajistit v těchto oblastech vyrovnaný a udržitelný rozvoj.“⁷⁷

Evropský strukturální fond se skládá ze čtyř fondů:⁷⁸

1. Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF)- svou pomoc zaměřuje hlavně do zaostávajících regionů. Podporuje tyto regiony v oblasti vzdělávání a zdravotnictví.
2. Evropský sociální fond (ESF)- podporuje zejména vzdělávací systémy, všeobecné a profesní vzdělávání v zaostávajících regionech. Celkově se tento fond snaží o podporu odstraňování dlouhodobé nezaměstnanosti a snaží se o začleňování mladých lidí do ekonomicky aktivního života. Nepůsobí pouze regionálně, ale v každé členské zemi a pokouší se o uskutečňování hospodářských a sociálních změn, dlouhodobé vzdělávání a vzdělávací systém, o aktivní politiku zaměstnanosti (boj proti nezaměstnanosti) a boj proti sociální diskriminaci.
3. Evropský fond zemědělské garance a orientace (EAGGF)- tento fond podporuje opatření, která souvisejí s uplatňováním Společné zemědělské politiky. Podílí se dále na financování strukturální a sociální politiky. Týká se to zlepšování venkovské infrastruktury, podporuje výzkum, snaží se pomoci v odbytové a zpracovatelské sféře.
4. Finanční nástroj pro podporu rybolovu (FIFG)- podporuje restrukturalizaci rybářství a zabývá se prostředím pro chov a lov ryb, hygienou a distribucí rybích výrobků.

⁷⁷ POTLUKA, Oto a kol. *Průvodce strukturálními fondy Evropské unie*. 1. vyd. Praha: IREAS, 2003, s. 24

⁷⁸ Srov. POTLUKA, Oto a kol. *Průvodce strukturálními fondy Evropské unie*. 1. vyd. Praha: IREAS, 2003, s. 44-46.

Pro poskytnutí finančních prostředků ze strukturálních fondů musí daná členská země splnit podmínky podle principů a pravidel stanovených EU. Jsou jimi zejména zpracování programové dokumentace (Národní rozvojový plán-dokument, který umožňuje čerpat prostředky ze strukturálních fondů) a operačních programů.⁷⁹

Při využívání strukturálních fondů platí i další principy:⁸⁰

1. Princip programování- fond nepřispívá na financování jednotlivých akcí. Podporuje rozvojové programy, které mají návazné projekty, které jsou členěné podle priorit a opatření. Projekt podle EU je součástí cílevědomého programového procesu a přináší řešení regionálních priorit.
2. Princip doplňkovosti- peníze ze strukturálních fondů jsou přidávány ke státnímu rozpočtu, mají ho doplňovat a ne nahrazovat.
3. Princip subsidiarity- snaží se zajistit, aby rozhodování bylo provedeno na takové úrovni, která je věcně pro rozhodnutí způsobilější a problému, který se řeší, bližší.
4. Princip monitorování- při tvorbě a realizaci projektu má být zajištěno jeho monitorování a hodnocení.

Aby byl program i projekt správně strukturovaný a úspěšný, musí mít určeny indikátory (ukazatele). Indikátor má předem stanovenou svou vstupní a výstupní hodnotu pro hodnocení účinnosti svých vytyčených cílů.⁸¹

Ne jen členské země, ale také kandidátské země, které čekají a připravují se na vstup do EU, mohou využívat finanční prostředky, které jim usnadní vstup do EU. Finanční podporu poskytují předvstupní fondy EU.

I Česká republika před vstupem do EU mohla využívat tyto předvstupní fondy. Tyto fondy jsou určeny pro kandidátské země a mají jim pomáhat při řešení úkolů zavádění evropské legislativy. Když Česká republika vstoupila do

⁷⁹ Srov. POTLUKA, Oto a kol. *Průvodce strukturálními fondy Evropské unie*. 1. vyd. Praha: IREAS, 2003, s. 51 a 57.

⁸⁰ Srov. POTLUKA, Oto a kol. *Průvodce strukturálními fondy Evropské unie*. 1. vyd. Praha: IREAS, 2003, s. 53-54.

⁸¹ Srov. POTLUKA, Oto a kol. *Průvodce strukturálními fondy Evropské unie*. 1. vyd. Praha: IREAS, 2003, s. 55.

EU, předvstupní fondy byly nahrazeny fondy strukturálními. Předvstupní fondy, které mohlo Česko před vstupem do EU využívat, byly:⁸²

1. Phare- snaží se o finanční a technickou pomoc zemím střední a východní Evropy.
2. ISPA- pomáhá kandidátských zemím v předvstupním období splnit standardy EU, které se týkají životního prostředí. Podporuje je i v oblasti dopravní infrastruktury, která je potřebná pro hospodářský rozvoj.
3. SAPARD- tento fond podporuje kandidátské země v oblasti společné zemědělské politiky EU a to podporou investic do zemědělství a rozvoje venkova.

Každá členská země, pokud chce využívat finanční podporu ze strukturálních fondů, musí mít, jak už bylo řečeno na začátku kapitoly, vypracovaný národní akční plán zaměstnanosti. Česká republika si ho vytvořila v roce svého vstupu do EU (2004) a nazvala ho Národní rozvojový plán.

4.2 Národní rozvojový plán České republiky 2004-2006

Národní rozvojový plán je dokument České republiky, který jí umožní získat podporu ze strukturálních fondů a z Fondu soudržnosti EU pro zkrácené programové období 2004-2006. Tento dokument popisuje současnou situaci v České republice, určuje problematické oblasti a definuje hlavní cíle rozvojové strategie na léta 2004-2006. Tuto strategii rozvíjí pomocí operačních programů.⁸³

Operačními programy v období 2004-2006 jsou:⁸⁴

1. Operační program Infrastruktura
2. Operační program Průmysl a podnikání
3. Operační program Rozvoj venkova
4. Operační program Rozvoj lidských zdrojů
5. Společný regionální operační program

⁸² Srov. Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky. *Průvodce fondy Evropské unie*. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2004, s. 22.

⁸³ Srov. Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky. *Průvodce fondy Evropské unie*. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2004, s. 24.

⁸⁴ Srov. MAHOVSKÁ, Kateřina. *Operační programy* [online]. c2007, poslední revize 22.10.2007 [cit.2009-28-03]. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/operacni-programy>>.

Jelikož cílem mé práce je zmapovat poradenské aktivity a rekvalifikace na Úřadu práce v Opavě, které jsou financované z Evropského sociálního fondu, a zjistit míru úspěšnosti těchto rekvalifikací u nezaměstnaných lidí v okrese Opava, budu charakterizovat Operační program Rozvoj lidských zdrojů, který se problematikou zaměstnanosti zabývá.

Operační program Rozvoj lidských zdrojů „obsahuje popis a analýzu situace v sektoru lidských zdrojů v České republice. Popisuje vazbu na české národní i evropské strategické dokumenty, stanovuje globální a specifické cíle programu, navrhuje priority a opatření, jejichž prostřednictvím budou vytyčené cíle realizovány, specifikuje objem finančních prostředků, který je pro dosažení cílů k dispozici, a popisuje mechanismus realizace operačního programu.“⁸⁵

Hlavním cílem tohoto programu je dosažení „vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje.“⁸⁶

Tento operační program obsahuje prioritní osy, které rozdělují program na jednotlivé tematické celky. Tyto celky jsou dále přibližovány pomocí oblastí podpor, které určují, jaké typy aktivit mohou být v rámci dané prioritní osy podpořeny a na jaké cílové skupiny zaměřeny. Prioritní osy tohoto programu jsou v příloze 1.

Podobně jako v období 2004-2006, tak i v období 2007-2013 byl vypracován Národní rozvojový plán České republiky, pomocí kterého Česká republika může využívat podporu ze strukturálních fondů.

4.3 Národní rozvojový plán České republiky 2007-2013

Národní rozvojový plán definuje strategii, kterou se bude Česká republika ubírat v letech 2007-2013. Popisuje koordinaci hospodářské politiky a politiky sociální soudržnosti. Tento plán vychází z nařízení strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. Cíle plánu vyplývající z definované strategie jsou zapracovány do

⁸⁵ Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky. *Průvodce fondy Evropské unie*. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2004, s. 69.

⁸⁶ MPSV. *OP Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)* [online]. c2008, poslední revize .2009 [cit.2009-28-03]. Dostupné z: <<http://www.esfcr.cz/04-06/oprlz>>.

operačních programů, pomocí kterých můžeme čerpat finanční zdroje ze strukturálních fondů.⁸⁷

Operačními programy pro období 2007-2013 jsou:⁸⁸

1. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
2. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
3. Operační program Praha-Adaptabilita

S ohledem na cíl práce opět charakterizují operační program, který se v tomto programovém období zaměstnaností zabývá. Tímto operačním programem je Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Nejdůležitějším cílem tohoto operačního programu je „zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU.“⁸⁹ Existují i specifické cíle, které se v tomto operačním programu odrážejí. Specifickými cíli v tomto operačním programu jsou:

1. „Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů.
2. Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti.
3. Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených.
4. Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb.
5. Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.“⁹⁰

I tento operační program obsahuje prioritní osy a oblasti podpory, které jsou přiloženy v příloze 2.

Finanční prostředky z operačních programů lze získat na základě předložené projektové žádosti. Existují dva typy projektů:⁹¹

⁸⁷ Srov. SÝKOROVÁ, Martina. *Národní rozvojový plán České republiky 2007-2013* [online]. c2006, poslední revize 31.1.2006 [cit.2009-7-02]. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/regionalni-politika/narodni-rozvojovy-plan-ceske-republiky-2007-2013-prvni-pracovni-navrh>>.

⁸⁸ Srov. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost*. 1. vyd. Praha: MPSV, 2008, s. 15.

⁸⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost*. 1. vyd. Praha: MPSV, 2008, s. 16.

⁹⁰ *Nové operační programy klíčovou dírkou*. 2. vyd. Praha: MPSV, 2008, s. 4.

1. Individuální- tyto projekty mají větší rozsah. Předkládá je stanovený příjemce nebo úzký okruh příjemců na základě přímé výzvy. Subjekty mohou být kraje, úřady práce a další.

2. Grantové- projekty mají menší rozsah. Předkládají se na základě výzvy k předkládání žádostí v rámci globálního grantu tohoto OP. Díky těmto projektům se realizují služby pro cílové skupiny jednotlivců a organizací. Vytváří se analýza potřeb cílové skupiny, ze které se vychází.

Zaměstnaností a bojem proti nezaměstnanosti se EU zabývá od svého vzniku. Členské země by se jejími doporučeními měly řídit a na jejich základech budovat svoji politiku zaměstnanosti. Pomoci by jim měl Evropský sociální fond, který na programová období vydává operační programy, na základě kterých je možno žádat o finanční podporu při realizaci projektů na podporu zaměstnanosti. V současnosti v České republice probíhá druhé programové období.

V následující kapitole se budu věnovat cíli své práce a to poradenským aktivitám, které poskytuje Úřad práce v Opavě a které jsou podporovány Evropským sociálním fondem.

⁹¹ Srov. *Nové operační programy klíčovou dírkou*. 2. vyd. Praha: MPSV, 2008, s. 7-8.

5. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V OKRESE OPAVA

Cílem mé práce je zmapovat poradenské aktivity a rekvalifikace na Úřadu práce v Opavě, které jsou financované z Evropského sociálního fondu, a zjistit míru úspěšnosti těchto rekvalifikací u nezaměstnaných lidí v okrese Opava.

V této kapitole se budu věnovat první části cíle, která se týká zmapování poradenských aktivit na Úřadu práce v Opavě, které jsou podporované Evropským sociálním fondem.

Na začátek podám krátkou charakteristiku okresu Opava a popíši služby, které Úřad práce v Opavě svým klientům poskytuje. Na konci kapitoly se věnuji poradenským aktivitám, které jsou podporované Evropským sociálním fondem.

Okres Opava je součástí Moravskoslezského kraje a má 176 820 tisíc obyvatel a míra nezaměstnanosti v únoru 2009 byla 9%.⁹² Tímto údajem se okres Opava řadí k místům České republiky, kde je vyšší míra nezaměstnanosti.⁹³

Okres Opava patří k zemědělsko průmyslovým oblastem. Je rozdělován na tři podoblasti:⁹⁴

1. Opavsko- je to plocha kolem hlavního města Opavy. Koncentruje se zde průmyslová výroba a jsou zde dobré podmínky pro zemědělství.
2. Hlučínsko- je to velmi hustě osídlena část okresu, kterou tvoří několik velkých obcí. Lidé z této oblasti hledají zaměstnání hlavně v ostravské průmyslové aglomeraci, protože v oblasti Hlučínska je nedostatek pracovních příležitostí.
3. Vítkovsko- je zde malé osídlení a malé zastoupení průmyslu, tzn. trvalý nedostatek pracovních míst, což se také odráží ve vysoké míře dlouhodobě nezaměstnaných.

⁹² MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska* [online]. poslední úpravy 2009 [cit.2009-28-03]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>>.

⁹³ Srov. NĚMCOVÁ, Veronika. *Nezaměstnanost opět rostla, bez práce je přes 400 tisíc lidí* [online]. c1999, poslední revize 9.3.2009 [cit.2009-15-03]. Dostupné z: <http://ekonomika.idnes.cz/nezamestnanost-opet-rostla-bez-prace-je-pres-400-tisic-lidi-pmv-/ekonomika.asp?c=A090309_090554_ekonomika_vem>.

⁹⁴ Srov. Úřad práce v Opavě. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2007*. [online]. poslední úpravy 2009 [cit.2009-28-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/op_info/zpravy/2007_op.doc>.

V okrese Opava ubývá pracovním míst a lidé se obracejí zejména na úřad práce, aby jim pomohl najít nové zaměstnání či jim poradil, jak se se ztrátou zaměstnání vyrovnat.

Úřady práce plní mnoho funkcí (viz kapitola 3.1.1). K plnění těchto funkcí jim pomáhají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Do těchto nástrojů patří i rekvalifikace a poradenské služby.

V 90. letech 20. století dochází k rozvoji poradenství na trhu práce. Poradenství by mělo nezaměstnaným pomoci identifikovat problémy, před kterými stojí, a zároveň jim poskytnout stejnou svobodu volby pracovním trhu, jakou mají lidé, kteří jsou zaměstnaní. V poradenství se klade důraz na to, aby lidé byli schopni orientovat se na trhu práce, aby dostávali informace o pracovních příležitostech a možnostech rekvalifikace, protože rekvalifikace s poradenstvím úzce souvisí.⁹⁵

Rekvalifikace a poradenství bylo definováno u nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (viz kapitola 3.1.3), přesto bych ještě doplnila, že „cílem rekvalifikace je dosáhnout zlepšováním kvality pracovní síly zvýšení její flexibility i flexibility trhu práce.“⁹⁶

Nyní popíši rekvalifikace a poradenské aktivity, které probíhají na ÚP v Opavě a použiji informace z ÚP v Opavě, jak z jejich materiálů, tak i z informací uveřejněných na internetových stránkách ÚP v Opavě.

5.1 Rekvalifikace

ÚP v Opavě provádí rekvalifikace zaměstnanců a rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání. Pojmy uchazeč a zájemce o zaměstnání byly definovány v kapitole číslo 2 Nezaměstnaný člověk. V empirickém šetření při zjišťování míry úspěšnosti rekvalifikací nebude rozlišováno mezi uchazečem a zájemcem o zaměstnání.

Uchazeči nebo zájemci o zaměstnání se zařazují do rekvalifikačních kurzů podle programu rekvalifikací. Program je schvalován na jeden rok a skládá se z nabídek rekvalifikačních zařízení a jeho schválený obsah vychází z potřeb na trhu práce. V průběhu roku se program rekvalifikací může doplnit o další kurzy

⁹⁵ Srov. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002, s. 121-122.

⁹⁶ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002, s. 122.

z důvodu reagování na potřeby zaměstnavatelů. O zařazování uchazečů do rekvalifikačních kurzů se stará odbor poradenství.⁹⁷

ÚP hlavně v roce 2006, a pak i v roce 2007, dostával od zařízení, která získala finanční prostředky na realizaci projektů hrazených z ESF, nabídky určené pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Tyto nabídky se týkaly motivačních, poradenských a rekvalifikačních aktivit. Z nabídky rekvalifikací v roce 2007, které byly hrazeny z prostředků ESF, byly realizovány různé typy kurzů, například obsluha osobního počítače, živnostenské podnikání nebo řídič vysokozdvížného vozíku.⁹⁸

Je důležité připomenout, že uchazeči či zájemci o zaměstnání vstupují do rekvalifikací dobrovolně, ne z donucení.

Další službou, kterou úřad práce poskytuje, je poradenská činnost.

5.2 Poradenská činnost

Do oddělení poradenství od roku 2007 spadá na ÚP v Opavě činnost Infocentra a agenda terénního vyhledávání volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Hlavní snahou terénního vyhledávání je umístění osob se zdravotním postižením na pracovní trh. Pracovníci sledují volná pracovní místa v terénu a snaží se individuálně se zaměstnavatelem dojednat pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením. Jako příklad uvádím rok 2007, kdy pracovníci hledali zaměstnání pro 26 lidí se zdravotním postižením a podařilo se jim 22 lidí umístit na zaměstnavatelem vyhrazená místa.⁹⁹

Od roku 2005 na ÚP funguje Infocentrum, které své služby nabízí uchazečům a zájemcům o zaměstnání, zaměstnavatelům i široké veřejnosti. Infocentrum informuje o službách ÚP, zodpovídá dotazy, které se týkají evidence na ÚP, poskytuje přehled volných pracovních míst, umožňuje vyhledávání volných pracovních míst na internetu, v tisku a v databázi ÚP. Klienti mohou využívat výpočetní techniku, dostane se jim odborné pomoci při sepisování

⁹⁷ Srov. Úřad práce v Opavě. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2007*. [online]. poslední úpravy 2009 [cit.2009-28-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/op_info/zpravy/2007_op.doc>.

⁹⁸ Srov. Úřad práce v Opavě. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2007*. [online]. poslední úpravy 2009 [cit.2009-28-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/op_info/zpravy/2007_op.doc>.

⁹⁹ Srov. Úřad práce v Opavě. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2007*. [online]. poslední úpravy 2009 [cit.2009-28-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/op_info/zpravy/2007_op.doc>.

životopisu. Infocentrum poskytuje poradenství ze všech oblastí činnosti ÚP, například kdy je možno stát se uchazečem o zaměstnání, informace ohledně podpory v nezaměstnanosti, jak se orientovat na webových stránkách ÚP, jak si vyhledat volné pracovní místo.¹⁰⁰

Součástí poradenství na ÚP jsou i Job kluby. Jsou to motivační poradenské programy, které by měly pomoci k celkové aktivizaci účastníků. V Job klubech se účastníci naučí, jak si efektivně hledat zaměstnání, jak využívat informace, které si najdou o volných místech, pomohou klientům uvědomit si své možnosti, prosazovat se a přesvědčivě vystupovat a osvojovat si potřebné sociální dovednosti. Job kluby svým klientům nabízejí nové formy hledání zaměstnání, podání aktuálních informací o volných místech. Klientům se zde dostane pomoci, rady a podpory odborníků. Mohou si vyměnit své zkušenosti s hledáním zaměstnání s dalšími klienty. Členové klubu se setkávají pravidelně jedenkrát týdně. Většinou je v klubu okolo deseti stálých členů a po celou dobu je přítomný poradce, který nabízí členům svou pomoc.¹⁰¹

Uchazeči a zájemci o zaměstnání jsou zařazováni do programů, které jsou finančně podporovány z prostředků ESF. Jelikož má práce vzniká v roce 2008 a údaje z tohoto roku o poradenských projektech, které jsou podporovány ESF, nejsou k dispozici, zaměřím se na nejbližší rok a tím je rok 2007.

5.2.1 Poradenské činnosti podporované Evropským sociální fondem

V roce 2007 proběhly na ÚP v Opavě projekty podporované ESF, které jsou zaměřené na poradenství pro uchazeče a zájemce o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě nebo opakovaně evidováni, bez vzdělání, s neukončenou kvalifikací nebo bez pracovní zkušenosti. Realizovanými projekty byly následující projekty:¹⁰²

1. Adaptace, motivace a kvalifikace ohrožených skupin obyvatelstva- cílem tohoto projektu je aktivizace ohrožených skupin obyvatelstva,

¹⁰⁰ Srov. Úřad práce v Opavě. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2007*. [online]. poslední úpravy 2009 [cit.2009-28-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/op_info/zpravy/2007_op.doc>.

¹⁰¹ Srov. *Co je to Job klub*, materiál Úřadu práce v Opavě.

¹⁰² Srov. Úřad práce v Opavě. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2007*. [online]. poslední úpravy 2009 [cit.2009-28-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/op_info/zpravy/2007_op.doc>.

vybudování a upevňování jejich základních pracovních návyků. Tento poradenský motivační program se zaměřuje na služby a řemesla. Obsahuje jak teorii, tak praktický nácvik profesí.

2. Víceúrovňová podpora žen textilního a oděvního průmyslu ohrožených nezaměstnaností v důsledku liberalizace světového obchodu textilem od 1. 1. 2005- projekt se zaměřuje na ženy, které jsou ohrožené nezaměstnaností v textilním a oděvním průmyslu. Projektu se mohly zúčastnit i ženy, které již byly propuštěny. Tento projekt jim měl usnadnit vstup na pracovní trh.
3. Prapoza- praxe- podpora- zaměstnání- cílem tohoto projektu je najít zaměstnání lidem, kteří jsou zdravotně znevýhodněni nebo postiženi, a matkám s malými dětmi. Projekt obsahoval část teoretickou i praktickou, která se uskutečnila v opavské Charitě.
4. Vzdělávání v oblasti obsluhy PC- nástroj zvyšování zaměstnanosti- tento projekt reaguje na požadavek pracovního trhu, aby zaměstnanci byli schopni obsluhy PC a uměli používat informační technologie.
5. Počítačová gramotnost včetně zkoušek ECDL- tento program, stejně jako předchozí, si klade za cíl zvýšení počítačové gramotnosti znevýhodněných uchazečů na trhu práce.
6. Poradenské, vzdělávací a rekvalifikační centrum – znevýhodněným osobám na trhu práce bylo v Job centru poskytováno individuální poradenství, lidé měli přístup na internet a zúčastnili se školení v technikách hledání zaměstnání.
7. Rekvalifikační centrum pro přesné obrábění- cílem projektu je seznámení uchazečů s obsluhou a programováním CNC strojů.
8. Projekty Návrat do práce, Najdi si práci, Příprava na práci- jsou zaměřeny na uchazeče se základním vzděláním. Projekty se skládají z různých aktivit, například pracovně psychologické diagnostiky, rekvalifikační kurzy, praxe v reálných firmách, motivační programy.
9. Restart- Šance pro návrat- v tomto programu se prolínají poradenské aktivity s praxí. Uchazeči o zaměstnání, kteří jsou znevýhodněni na pracovním trhu, absolvovali motivační program, počítačové školení a pracovní stáž.

10. Cesta- Jsem na křižovatce a mám možnost volby- tento program se zaměřuje na osoby dlouhodobě nezaměstnané, které jsou evidovány déle než 12 měsíců, a na osoby starší padesáti let. Uchazečům se dostalo pracovní psychologické diagnostiky, počítačových dovedností, nácviku komunikačních dovedností a praxe v reálných firmách, aby došlo k znovuoobnovení pracovních návyků a rozšíření kontaktů na pracovním trhu.

Úřad práce v Opavě nabízí uchazečům a zájemcům o zaměstnání širokou nabídku poradenských činností, které jsou finančně podporovány ESF. Většina těchto poradenských činností se zaměřuje na uchazeče či zájemce o zaměstnání, kteří jsou znevýhodněni na pracovním trhu a patří do skupin, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností (viz kapitola 2.3). Činnosti se týkají aktivizace a zapojení skupin, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností, do pracovního procesu. Řadíme sem i činnosti, které pomáhají získat určitou kompetenci pro výkon povolání, jako je například počítačová gramotnost. Součástí jsou rekvalifikační, vzdělávací aktivity a možnosti získat praxi v příslušném oboru.

V této kapitole jsem se zabývala první částí cíle, v následující kapitole se budu věnovat druhé části cíle, která se týká zjištění míry úspěšnosti rekvalifikací, které jsou podporovány ESF, u nezaměstnaných lidí v okrese Opava.

6. EMPIRICKÉ ŠETŘENÍ

V této kapitole budu zjišťovat míru úspěšnosti rekvalifikací, které jsou podporované ESF, u nezaměstnaných osob v okrese Opava. Za úspěch budu považovat úspěšné absolvování rekvalifikace (například složením závěrečné zkoušky) a zároveň nastoupení do zaměstnání do 12 měsíců po úspěšném ukončení rekvalifikace.

Budu pracovat s daty, která jsou vydávána čtvrtletně Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky. Vybrala jsem data, která se týkají okresu Opava. Tyto data Ministerstvo práce a sociálních věcí poskytuje na svém Integrovaném portálu. Všechna data uvedená v této kapitole pocházejí z tohoto Integrovaného portálu MPSV.¹⁰³

Od roku 2006 a hlavně v roce 2007, Úřad práce v Opavě využívá nabídek motivačních, poradenských a rekvalifikačních aktivit, které jsou hrazené z projektů ESF. Je možné, že nabídky těchto aktivit byly i v roce 2005. Jelikož jsem v oficiálních statistikách z roku 2005 nenašla data o zařazení uchazečů či zájemců o zaměstnání do rekvalifikací podporovaných ESF, budu předpokládat, že nabídky aktivit podporovaných z ESF, Úřad práce v Opavě využil až v roce 2006.¹⁰⁴ Z tohoto důvodu začínám pracovat s daty od roku 2006 a končím rokem 2008. S daty, která získám, provedu analýzu dat.

Na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky jsem v každém výše zmiňovaném roce vybrala statistiky, které se týkaly „Uchazečů v kvalifikaci“ a „Uchazeči po rekvalifikaci. Každou tuto statistiku jsem si vyhledala ve čtvrtém čtvrtletí příslušného roku a tím získala data za celý příslušný rok.

S ohledem na cíl práce, tedy zjistit míru úspěšnosti rekvalifikací, které jsou podporované ESF, u nezaměstnaných osob v okrese Opava, jsem pracovala s daty, která se týkají ESF.

¹⁰³ MPSV. *Statistiky o rekvalifikacích*. [online]. poslední úpravy 2009 [cit.2009-28-03]. Dostupné z: < <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>>.

¹⁰⁴ MPSV. *Statistiky o rekvalifikacích*. [online]. poslední úpravy 2009 [cit.2009-28-03]. Dostupné z: < <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/rek>>.

Po zpracování příslušných dat, jsem získala následující tabulku.

Rok	2006	2007	2008
Celkový počet účastníků ve sledovaném roce	161	318	99
Počet ukončených rekvalifikací	143	302	99
z toho uchazeči, kteří ukončili rekvalifikaci:			
úspěšně	128	260	93
neúspěšně	2	13	2
předčasně:	13	29	4
Počet umístěných účastníků rekvalifikací ve sledovaném roce	47	144	53
Úspěšnost rekvalifikací v %	36,7	55,4	57,0

Rok 2006 zahrnuje uchazeče, jejichž rekvalifikace byla zahájena v roce 2005 a ukončena v roce 2006. V roce 2007 jsou zahrnuti i uchazeči, jejichž rekvalifikace byla zahájena v roce 2006 a ukončena v roce 2007. Stejný postup jsem použila i v roce 2008, ve kterém jsou zařazeni i uchazeči, kteří zahájili rekvalifikaci v roce 2007 a ukončili ji v roce 2008.

Počet umístěných účastníků znamená, kolik uchazečů od počátku roku bylo vyřazeno z evidence do 12-ti měsíců po úspěšné rekvalifikaci.

Úspěšnost rekvalifikací jsem získala tak, že jsem podělila účastníky umístěné do 12 měsíců po ukončení kurzu s účastníky, kteří úspěšně ukončili rekvalifikaci. Výsledné číslo jsem vynásobila stem a tím získala výsledky v procentech.

6.1 Zpracování a interpretace výsledků

V roce 2006 nastoupilo do rekvalifikací 161 a v roce 2007 318 uchazečů či zájemců o zaměstnání. Vyšší číslo je dáno tím, že hlavně v roce 2007 došlo k výraznému rozšíření nabídky rekvalifikačních, poradenských a motivačních aktivit, které jsou hrazeny z prostředků ESF. V roce 2008 nastoupilo do rekvalifikací jen 99 osob. Může to být způsobeno tím, že v databázi uchazečů či zájemců o zaměstnání se už nenacházejí vhodné uchazeči či zájemci

o zaměstnání, kteří by byli vhodní pro projekty ESF.¹⁰⁵ Na menší počet osob v těchto programech mohla mít vliv i dobrovolnost, protože uchazeči či zájemci o zaměstnání nejsou nuceni nastoupit do těchto programů, záleží pouze na jejich uvážení, zda se zúčastní těchto programů. I když počet účastníků v roce 2008 byl menší, míra úspěšnosti těchto rekvalifikací dosáhla 57% a byla nejvyšší za celé zkoumané období. Tedy více než polovina úspěšných absolventů rekvalifikací si našla do dvanácti měsíců po absolvování rekvalifikací nové zaměstnání.

S celkovým zvýšením počtu osob v rekvalifikacích v roce 2007 došlo i k zvýšení počtu umístěných uchazečů či zájemců o zaměstnání. V porovnání s rokem 2006 je to téměř trojnásobné zvýšení.

Míra úspěšnosti rekvalifikací je od roku 2007 vysoká a přesahuje 50%. Menší míru úspěšnosti rekvalifikací v roce 2006 je možné přičíst tomu, že programy financované z ESF v okrese Opava teprve začínaly.

¹⁰⁵ Srov. Úřad práce v Opavě. *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Opava za rok 2007*. [online]. poslední úpravy 2009 [cit.2009-28-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/op_info/zpravy/2007_op.doc>.

ZÁVĚR

V okrese Opava bojují s nezaměstnaností pomocí různých aktivit. Nejvýraznějšími aktivitami, které Úřad práce v Opavě používá při boji s nezaměstnaností, jsou rekvalifikace a poradenské činnosti. Tyto rekvalifikace a poradenská činnost patří do nástrojů, kterými je zabezpečována aktivní politika zaměstnanosti. Část rekvalifikací a poradenských aktivit finančně podporuje Evropský sociální fond. Zaměřila jsem se na tyto rekvalifikace a poradenské aktivity. Cílem mé práce bylo zmapovat poradenské aktivity a rekvalifikace na Úřadu práce v Opavě, které jsou financované z Evropského sociálního fondu, a zjistit míru úspěšnosti těchto rekvalifikací u nezaměstnaných lidí v okrese Opava.

V rámci poradenské činnosti Úřad práce v Opavě nabízí svým klientům širokou nabídku aktivit. Jednou z nich je Infocentrum, kde spoustu informací má možnost získat i veřejnost. Důležitou činností na úřadu práce zaujímá Job club, což je motivační poradenský program, který pomáhají k celkové aktivizaci jeho účastníků. Úřad práce v Opavě svým klientům nabízí i poradenské činnosti, které jsou podporované Evropským sociálním fondem. Činnosti se týkají aktivizace a zapojení skupin, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností, do pracovního procesu. Řadí se sem i činnosti, které pomáhají získat určitou kompetenci pro výkon povolání, jako je například počítačová gramotnost. Součástí jsou rekvalifikační, vzdělávací aktivity a možnosti získat praxi v příslušném oboru.

Podobně jako u poradenských činností, nabízí Úřad práce v Opavě rekvalifikace, které jsou podporovány Evropským sociálním fondem. Míra úspěšnosti těchto rekvalifikací se od počátku jejich provádění v roce 2006 postupně zvyšovala, až v roce 2008 vystoupila na 57%. Z toho vyplývá, že rekvalifikace podporované finančními prostředky z Evropského sociálního fondu mají vysokou míru úspěšnosti a přispívají k tomu, aby si jejich účastníci do jednoho roku po jejich absolvování našli nové zaměstnání. Jelikož účastníci rekvalifikací do nich vstupují dobrovolně, může se to projevit na míře úspěšnosti. Lidé, kteří vstupují do rekvalifikací, chtějí změnit svoji situaci a najít si nové zaměstnání.

Rekvalifikace a poradenské činnosti prováděné úřadem práce jsou velmi úspěšné a přispívají k celkovému boji s nezaměstnaností. Důležitou úlohu v tomto boji zaujímá Evropský sociální fond, který svými finančními prostředky podporuje projekty zaměřené na podporu zaměstnanosti.

Rekvalifikace a poradenské činnosti, které jsou finančně podporovány z Evropského sociálního fondu, poskytují úřadům práce dodavatelé (například organizace), kteří, na základě vypracování svých projektů na tyto rekvalifikace a poradenské činnosti, na ně získali finanční prostředky z Evropského sociálního fondu.

Má bakalářská práce se snaží ukázat, jak Úřad práce v Opavě využívá nabídek rekvalifikací a poradenských činností, které jsou podporovány Evropským sociálním fondem. Cílem se stalo i zjištění míry jejich úspěšnosti. Je možné říci, že Úřad práce v Opavě dobře využívá nabídek na rekvalifikace z Evropského sociálního fondu, protože míra úspěšnosti těchto rekvalifikací v roce 2008 dosáhla 57%.

ANOTACE

Ve své bakalářské práci se zabývám nezaměstnaností a Evropským sociálním fondem. Nejdříve definuji pojem nezaměstnanost, následně se zaměřuji na nezaměstnaného člověka a na politiku zaměstnanosti. Popisuji také Evropský sociální fond. Cílem mé práce je zmapovat poradenské aktivity a rekvalifikace na Úřadu práce v Opavě financované z Evropského sociálního fondu, a zjistit míru úspěšnosti těchto rekvalifikací u nezaměstnaných lidí v okrese Opava. Výsledky získám provedením analýzy dat z údajů, které poskytuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.

POUŽITÉ ZDROJE

Seznam literatury

1. BELT, H. a SIEGRIEST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. 1. vyd. Praha: Portal, 2001. ISBN 8071784796.
2. BRDEK, Miroslav a kol. *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI, 2002. ISBN 8086395251.
3. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: SLON, 2003. ISBN 8086429164.
4. BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 8024790068.
5. KOSTKA, Miroslav. *Organizace a řízení ÚP*. 1.vyd. Praha: Katedra andragogiky a personálního řízení UK FF, [1997?].
6. KOTÝNKOVÁ, M. a NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 8086419487.
7. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002. ISBN 8086429083.
8. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost*. 1. vyd. Praha: MPSV, 2008. ISBN 9788086878706.
9. Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky. *Průvodce fondy Evropské unie*. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2004. ISBN
10. *Nové operační programy klíčovou dírkou*. 2. vyd. Praha: MPSV, 2008. ISBN 9788006878690.
11. PLESNÍK, Vladimír. *Dlouhodobý aktivizační program pro nezaměstnané*. 1.vyd. Krnov: Reintegra, 2007. ISBN 9788025401248.
12. PLESNÍK, V. – RICHTEROVÁ, B. a QUISOVÁ, S. *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti: praxe a východiska*. 1. vyd. Krnov: Reintegra, 2006. ISBN 8023971409.
13. POTLUKA, Oto a kol. *Průvodce strukturální fondy Evropské unie*. 1. vyd. Praha: IREAS, 2003. ISBN 8086684024.
14. VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 4. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 9788073674144.

Seznam internetových stránek

1. <http://ekonomika.idnes.cz>
2. <http://www.esfcr.cz>
3. <http://portal.mpsv.cz>
4. <http://www.strukturalni-fondy.cz>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
Co je to Job klub, materiál Úřadu práce v Opavě.

Seznam Příloh

Příloha 1- Prioritní osy a oblasti podpory Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů.

Příloha 2- Prioritní osy a oblasti podpory Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Přílohy

Příloha 1

Prioritní osy a oblasti podpory Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů.¹⁰⁶

1. Prioritní osa- Aktivní politika zaměstnanosti:

- Oblast podpory- Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání.
- Oblast podpory- Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti.

2. Prioritní osa- Sociální integrace a rovnost příležitostí

- Oblast podpory- Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí.
- Oblast podpory- Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce.
- Oblast podpory- Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb.

3. Prioritní osa- Rozvoj celoživotního učení

- Oblast podpory- Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání.
- Oblast podpory- Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje.
- Oblast podpory- Rozvoj dalšího profesního vzdělávání.

4. Prioritní osa- Adaptabilita a podnikání

- Oblast podpory- Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti.
- Oblast podpory- Specifické vzdělávání.

¹⁰⁶ Srov. Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky. *Průvodce fondy Evropské unie*. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, 2004, s. 70-78.

Příloha 2

Prioritní osy a oblasti podpory Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.¹⁰⁷

1. Prioritní osa- Adaptabilita

- Oblast podpory- Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků.
- Oblast podpory- Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků.

2. Prioritní osa- Aktivní politiky trhu práce

- Oblast podpory - Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit.
- Oblast podpory - Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce.
- Oblast podpory- Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života.

4. Prioritní osa- Veřejná správa a veřejné služby

- Oblast podpory- Posilování institucionální kapacity a efektivity státní správy.
- Oblast podpory- Posilování institucionální kapacity a efektivity samosprávných celků.

5. Prioritní osa- Mezinárodní spolupráce

- Oblast podpory- Mezinárodní spolupráce.

¹⁰⁷ Stov. *Nové operační programy klíčovou dírkou*. 2. vyd. Praha: MPSV, 2008, s. 7-8.