

Univerzita Hradec Králové

Ústav sociální práce

**Hodnocení projektu „Vzdělávejte se!“ na trhu
práce v regionu Hradec Králové**

Bakalářská práce

Autor: Irena Michelfeitová
Studijní program: B 6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor: Sociální práce ve veřejné správě
Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Hradec Králové

2014

Univerzita Hradec Králové
Ústav sociální práce

Zadání bakalářské práce

Autor: Irena Michelfeitová

Studijní program: B6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce ve veřejné správě

Název závěrečné práce: **Hodnocení projektu „Vzdělávejte se!“ na trhu práce v regionu Hradec Králové**

Název závěrečné práce AJ: Evaluation of the project „Educate yourself“! on the labour market of the Hradec Králové region

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), jejich funkce, možnosti využití, vliv na snižování nezaměstnanosti. Zhodnocení projektu „Vzdělávejte se!“, jeho přínos pro zaměstnavatele i zaměstnance, efektivita. Zvolené metody a techniky: Kvalitativní výzkumná strategie, analýza dokumentů, technika dotazování. Základní literatura: Brožová, D. Společenské souvislosti trhu práce, Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Janíček, L., Drdla, M., Rais K., Evropská unie - instituce, ekonomická, bezpečnostní a sociální politika, Operační program lidské zdroje a zaměstnanost

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

Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Konzultant:

Oponent: Ing. Martin Kořínek, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 3. 2. 2012

Datum odevzdání závěrečné práce:

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne

Abstrakt

MICHELFEITOVÁ, Irena. *Hodnocení projektu „Vzdělávejte se!“ na trhu práce v regionu Hradec Králové*. Hradec Králové, 2014, 54 s. Bakalářská práce. Univerzita Hradec Králové, Ústav sociální práce. Vedoucí práce PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnanosti v regionu Hradec Králové. Cílem práce je zhodnocení projektu „Vzdělávejte se!“, který měl být nástrojem ke zmírnění dopadů hospodářské krize a prostředkem k udržení pracovních míst v Královéhradeckém regionu. Práce je tvořena teoretickou a praktickou částí. Teoretická část vymezuje základní pojmy související s tématem práce, jako je trh práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti a význam dalšího vzdělávání, jako prostředku k lepšímu uplatnění na trhu práce.

Pro naplnění cíle byla použita kvalitativní výzkumná strategie. Výzkumné šetření bylo provedeno formou polostrukturovaných rozhovorů uskutečněných se zástupci firem, které se projektu zúčastnily, doplněné sekundární analýzou dat. Závěr shrnuje poznatky, které z těchto rozhovorů vyplynuly. Tato zjištění by mohla být prospěšná pro případ realizace dalších projektů zaměřených na vzdělávací aktivity v tomto regionu.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, vzdělávání

Abstract

MICHELFETOVÁ, Irena. *Evaluation of project „Educate yourself“! on the labour market of Hradec Kralove region*. Hradec Králové, 2014, 54 p. Bachelor Thesis.

Univerzity of Hradec Králové. Leader of Bachelor Thesis PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

This thesis is concerned with the issue of employment in the Hradec Kralove region. The main target is to evaluate the project called „Educate yourself!“ as an instrument to reduce the effect of economic depression and the means of keeping job places in the region of Hradec Kralove. The thesis contains a theoretical and practical part. The theoretical part explains basic terms relating to the topic of the thesis, which is the labour market, unemployment, employment policy and the importance of adult education for better use in the labour market.

For achieving the target the qualitative research strategy was used. The survey was made by expert semistructured interviews with representatives of companies, who participated in the project, completed by secondary analysis of data. The conclusion summarizes the findings of these interviews. These findings could be useful in case of realization of other projects focusing on educational activities in this region.

Keywords: labour market, unemployment, employment policy, education

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla vyjádřit poděkování PhDr. Martinu Smutkovi, Ph.D. za odborné vedení, věcné připomínky a cenné rady při tvorbě této bakalářské práce.

Úvod	9
1. Trh práce	11
1.1. Segmentace trhu práce	12
2. Nezaměstnanost.....	14
2.1. Ohrožené skupiny na trhu práce	15
2.2. Dělení nezaměstnanosti	16
2.3. Dlouhodobá nezaměstnanost, dopady nezaměstnanosti	18
3. Lidský kapitál.....	19
3.1. Význam vzdělávání.....	20
4. Politika zaměstnanosti.....	22
4.1. Aktivní politika zaměstnanosti	25
4.1.1. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	26
4.2. Politika zaměstnanosti v EU	28
4.2.1. Projekty v rámci Evropského sociálního fondu.....	30
4.2.2. Projekt „Vzdělávejte se!“	30
5. Shrnutí teoretické části	32
Výzkumná část	33
6. Cíl výzkumu	33
7. Dílčí výzkumné cíle a transformační kroky	33
8. Výzkumná strategie, volba výzkumných metod a technik.....	35
8.1. Výzkumná strategie	36
8.2. Volba výzkumných metod	36
8.3. Výzkumné techniky	36
9. Charakteristika nositelů informací	37
10. Vstup do zkoumané oblasti.....	38
11. Organizace a průběh výzkumu	39

12. Interpretace získaných poznatků a informací	40
Závěr	52
Literatura:	55
Seznam zkratek	58
Seznam tabulek	58
Seznam příloh	58

Úvod

Nezaměstnanost se postupně stala jedním z nejdůležitějších společenských problémů dneška. Přináší řadu negativních důsledků ekonomických a sociálních. Pro stát jsou určující především důsledky ekonomické, pro jedince je ztráta zaměstnání nepřijatelnou životní situací, která s sebou nese především ztrátu ekonomické jistoty.

Jedním z hlavních nástrojů státu pro boj s nezaměstnaností je aktivní politika zaměstnanosti. Jako jedna ze složek státní politiky zaměstnanosti upřednostňuje aktivní formy řešení nezaměstnanosti, s důrazem na skutečnost, že nezaměstnanost nepostihuje všechny skupiny obyvatel stejně. Aktivní politika zaměstnanosti se soustřeďuje především na zvyšování aktivity a motivace samotného nezaměstnaného v souvislosti s hledáním zaměstnání, podporuje zaměstnávání znevýhodněných skupin, snaží se poskytovat pomoc a poradenství, a tím přispívá jak ke zmírnění již vzniklé situace, tak k prevenci jejího vzniku.

Novým trendem aktivní politiky zaměstnanosti je důraz na kvalitu lidských zdrojů. Podmínkou pro aktivní účast na trhu práce i pro celkový hospodářský růst je vzdělávání. Vzdělání včetně celoživotního zvyšuje zaměstnatelnost (úspěšnost na trhu práce) a adaptabilitu pracovníků. Přestože počáteční vzdělávání základní, střední a vyšší i učňovské je stále velmi důležité, v současnosti narůstá význam a potřeba dalšího vzdělávání. Získané dovednosti musejí být neustále obnovovány, aby odpovídaly novým technologiím i demografickým změnám. Stále se stupňující požadavky kladené na znalosti a dovednosti jedince vyžadují jejich další zvyšování. Zrychlující se tempo technologických změn způsobuje, že většina lidí během své profesní dráhy zažije změny, se kterými se musí vyrovnat. Jedinou možností, jak být úspěšný na trhu práce, je držet krok s těmito změnami, osvojovat si nové potřebné znalosti a dovednosti. Jak uvádí Keller ve své knize:

„Je mimo veškerou pochybnost, že rozvoj vzdělání a vzdělanosti patří k nejdůležitějším indikátorům kulturnosti dané země. Podobně je nepopíratelné, že fungování vyspělé ekonomiky předpokládá kvalitativně jinou úroveň vědomostní výbavy pracovní síly, než kolik stačilo v předchozí průmyslové fázi moderní společnosti.“¹

¹ KELLER, J. a TVRDÝ, L. *Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah a pojišťovna*, Praha, Sociologické nakladatelství, 2008, ISBN 978-80-86429-78-6

V souvislosti s celosvětovou hospodářskou krizí a v souladu s vládními plány na její řešení v podmínkách České republiky přistoupilo v roce 2009 Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci programů Evropského sociálního fondu k vyhlášení mimořádných výzev a zahájení realizace nových projektů, zaměřených na zvyšování adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků. Jedním z těchto projektů byl projekt „Vzdělávejte se!“. Cílem projektu bylo zmírnění dopadů ekonomické krize a udržení zaměstnanosti i v období poklesu výroby a odbytu. Aktivita v rámci projektu měly přispět k odbornému rozvoji zaměstnanců, zvýšení kvality vzdělávání a současně k udržitelnosti pracovních míst.

Projekt byl určen pro zaměstnavatele, kteří v důsledku hospodářské recese museli omezit výrobu ve svých provozech. V rámci projektu zaměstnavatelé mohli získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance, kteří byli ohroženi negativními důsledky organizačních změn podniku v důsledku krize. Zaměstnancům se tak dostalo možnosti účastnit se dalšího vzdělávání a zdokonalit si své odborné znalosti a dovednosti. Zaměstnavatelé tím získali prostor pro efektivnější řešení personální situace podniků v období krize.

Toto téma mě oslovilo z profesního důvodu. Pracuji na úřadu práce a zabývám se finanční podporou zaměstnavatelů a sledováním situace na trhu práce. Mám zkušenosti s realizací klasických nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Na aktivní politiku zaměstnanosti je vyčleňováno ze státního rozpočtu stále méně finančních prostředků. Důvodem může být, že se situace na trhu práce až do první poloviny roku 2008 vyvíjela velice příznivě, ale i to že je velice těžké zhodnotit, zda finanční prostředky vynaložené na tato nástroje, jsou vynaložené efektivně. Nástroje APZ stále více nahrazují různé projekty realizované z prostředků evropského sociálního fondu, které jsou vždy zaměřené na konkrétní cílové skupiny nebo regiony. V souvislosti s celosvětovou hospodářskou krizí vzniklo několik projektů, které měly dopad krize zmírnit. Jedním z těchto projektů byl i projekt „Vzdělávejte se!“. Po jeho skončení byl projekt vyhodnocen za celou republiku, především z hlediska vynaložených prostředků. Každý region v republice ale má svá specifika. Proto bych se chtěla zaměřit na dopad projektu v okrese Hradec Králové spíše z hlediska významu pro zaměstnavatele. Moje zjištění by mohla být prospěšná pro případ realizace dalších projektů zaměřených na vzdělávací aktivity v tomto regionu.

Osobně si myslím, že vzdělání a vzdělávání má velký význam pro uplatnění a udržení na trhu práce. Zajímá mě, jestli je tomu opravdu tak. Cílem této práce je zhodnotit dopad projektu „Vzdělávejte se“ na trh práce v regionu Hradec Králové. Posoudit jeho silné a slabé stránky a jeho přínos pro zaměstnavatele i zaměstnance.

K tomu, aby bylo možné se v této problematice lépe orientovat, vysvětlím v teoretické části práce základní pojmy, jako je trh práce a jeho fungování, nezaměstnanost a její důsledky, především z hlediska nezaměstnaných. Dále se zmíním o politice zaměstnanosti a možnostech aktivní politiky zaměstnanosti. Pro pochopení realizace projektu je krátká kapitola věnována i politice zaměstnanosti EU. Vycházím z informací získaných především z literatury, odborných článků a internetových zdrojů. Praktická část se pak zabývá samotným projektem.

1. Trh práce

Trh práce a nezaměstnanost se stávají stále více středem zájmu států, politik i široké veřejnosti. K vystižení dané problematiky je důležité seznámit se nejprve se základními teoretickými poznatky, bez kterých by danou oblast nebylo možno pochopit ve vzájemných souvislostech. Brožová charakterizuje trh práce takto:

„Trh práce je trhem primárního výrobního faktoru. Je to trh jako každý jiný, a přesto je výjimečný. Schopnost pracovat je totiž exkluzivně vázána na člověka. A lidé jsou jedineční, každý má jiné schopnosti, nadání a talent, každý má jiné životní a pracovní zkušenosti.“²

Teprve po roce 1990 se stala u nás práce předmětem tržní transakce. Práce začala být nabízena a poptávána. Stejně tak jako výrobky nebo služby je nakupována a prodávána práce. Úlohou trhu práce je tedy zajistit potřebné pracovní síly k produkci statků a služeb a pracovní síle zajistit příjmy, které zajišťují odpovídající životní úroveň a kvalitu života. (Duben, 1999:96)

Trh práce je místem, kde se střetává nabídka práce, kterou představuje člověk - jednatel a poptávka po práci, kterou tvoří firmy a zaměstnavatelé. Trh práce tedy

² BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, Sociologické nakladatelství, 2003, str. 13, ISBN 80-86429-16-4

tvorí tři základní faktory, kterými jsou nabídka práce, poptávka po práci a mzda. (Jírová, 1999:7)

Trh práce se na první pohled jeví jako trh jakéhokoliv jiného zboží. I zde se uplatňuje konkurence a cena práce se odvíjí od poměru mezi nabídkou a poptávkou po ní. Nabídku práce však ovlivňují některé specifické faktory. Jsou jimi například množství populace v dané oblasti, podíl její aktivní pracovní síly, ale i kvalita práce a zručnost pracovníků. Podle Mareše jsou prodej a koupě pracovní síly na trhu práce komplikovány celou další řadou osobních, kulturních, sociálních a politických faktorů. To znamená, že trh práce není klasickým trhem, ale trhem určitým způsobem regulovaným. Působí zde sociální instituce a normy, dále morální standardy, pravidla jednání, ale i zvyklosti a očekávání. To všechno ovlivňuje nabídku práce a poptávku po ní. Takže pohyb na trhu práce neovlivňují jen mzdové mechanismy, ale i celá řada norem a institucí. Trh práce vykonává vedle funkce ekonomické i funkci sociální.

1.1. Segmentace trhu práce

Dalším specifikem trhu práce je, že není homogenní, tedy regulovaný jen vztahem mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, ale je rozdělen do jednotlivých segmentů.

Dle Mareše je nejznámější segmentační teorií teorie duálního trhu. Tato teorie rozlišuje primární a sekundární trh práce, ale lze sem počítat i rozlišování mezi trhem interním a externím, nebo formálním a neformálním. Mezi segmentační mechanismy patří také profesní komory, nutnost získání různých certifikátů v některých oborech, nebo speciální příprava na určité profese. Mohou to být i statusové charakteristiky, které však bývají často spojeny s diskriminací určitých skupin osob, např. žen nebo etnických minorit. (Mareš, 1994:54-59)

Primární trh práce se vyznačuje tím, že jsou zde soustředěny kvalitnější, výhodnější a perspektivnější pracovní příležitosti. Lidé pracující na tomto trhu mají lepší postavení ve společnosti, vyšší prestiž, většinou pracují v lepších pracovních podmínkách, mají možnost profesního růstu. Primární trh práce poskytuje i relativně vyšší bezpečí před ztrátou zaměstnání. Pracovní místa se vyznačují často požadavkem na specifickou kvalifikaci a dovednosti, které lze získat jen dlouhodobou praxí. Z toho

důvodu je zde i menší fluktuace a práce je lépe placená. Je kladen velký důraz na kvalitu lidského kapitálu a vzdělání, které je nutné neustále prohlubovat.

Oproti tomu pracovní místa na sekundárním trhu práce mají nižší prestiž a nižší mzdovou úroveň. Většinou zde není kladen důraz na speciální znalosti dovednosti a také profesní a kariérní růst je minimální. Je to trh méně stabilních pracovních příležitostí a kariéra pracovníků je často přerušována obdobími kratší či delší nezaměstnanosti. Na druhé straně je však jednodušší získat práci zde než v primárním sektoru. Tento trh se vyznačuje větší fluktuací, nižšími výdělky, omezenými možnostmi pro profesní růst. Pro pracovníky sekundárního trhu práce bývá díky nižší kvalifikaci, ale i neochotě investovat do vlastního rozvoje obtížné přejít do primárního trhu práce.

Další ze segmentačních teorií rozlišuje mezi trhem formálním a neformálním. Formální trh je trh oficiálních pracovních příležitostí. Je kontrolovaný státními institucemi, které slouží k jeho regulaci. (Sirovátka, 1995:27)

Naopak neformální trh práce probíhá mimo kontrolu těchto institucí, kterými jsou např. daňové úřady. Aktivita, které zde probíhají, bývají řazeny do tzv. šedé ekonomiky, někdy dokonce do černé ekonomiky. Může se jednat o nelegální podnikání, nebo podnikání, které obchází pracovní a daňové zákony. Patří sem ale také různé typy domácích prací, sousedských nebo rodinných výpomocí. Formální i neformální trhy práce jsou provázány. Lepší postavení na trhu formálním znamená i lepší podmínky pro uplatnění na trhu neformálním. Roste i počet osob, které sice pracují na formálním trhu, často na zkrácený pracovní úvazek a na neformálním trhu si přivydělávají. Účast osob na neformálním trhu však nemůže kompenzovat nezaměstnanost. (Mareš, 1994:58-59)

Někteří ekonomové dále rozlišují mezi interním a externím trhem práce. Podle Sirovátky není interní trh práce trhem v pravém slova smyslu. Je to trh uvnitř podniků. Dochází zde k rozmístění pracovníků v rámci podniku podle určitých vnitřních pravidel. Je zde snaha zajistit pracovníkům jistotu zaměstnání.

Naopak na externím trhu práce probíhá otevřená konkurence a pracovní místa nejsou chráněná před vnější konkurencí.

Zatímco na primárních trzích práce dochází většinou ke krátkodobé, frikční či cyklické nezaměstnanosti, na sekundárních trzích dochází k nezaměstnanosti dlouhodobé a strukturální. (Sirovátka, 1995:29) Tyto pojmy vysvětlím později.

Praxe ukazuje, že existence segmentace trhu práce se promítá i do strategie boje s nezaměstnaností. Je rozdíl mezi opatřeními cílenými na zajištění rovnováhy na trhu práce, tedy rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou, a politikou, jejímž cílem je zlepšování adaptability pracovníků uvnitř firem. První usiluje o větší mobilitu pracovníků mezi firmami, druhý je zaměřen na růst kvalifikace osob uvnitř firem. To umožňuje přesouvat pracovníky podle potřeb uvnitř firmy, bez nutnosti propouštění a hledání jiných při přechodu na jiný výrobní program.

2. Nezaměstnanost

Trh práce je trh jako každý jiný, se stejnými ekonomickými zákony. Vyskytuje se však na něm něco, co je pro něho specifické – nezaměstnanost.

„Nezaměstnanost je běžným společenským jevem a určitá výše nezaměstnanosti je dokonce atributem fungujícího trhu práce. Je-li však vysoká a přetrvává-li dlouhou dobu, stává se složitým problémem s multidimenzionálními důsledky. Vedle nepřijemných ekonomických ztrát jde i o problémy sociální, psychologické či politické.“³

Jak vyplývá z výše uvedeného, vyloučení ze zaměstnání znamená pro člověka deprivaci v jeho základních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojují. Nejde jen o otázku materiálního zabezpečení, ale i o otázku statusu. V naší kultuře je práce, ne jakákoliv práce, ale placená práce, čili zaměstnání, hluboce zakotvená v uspořádání společnosti i v psychice člověka. Zaměstnání je prostředkem získání statusu a společenského vzestupu. Takže ztráta zaměstnání představuje ztrátu dosavadního statusu, ale i statusu budoucího. V naší společnosti je obvyklé, že se z našeho zaměstnání odvozují naše cíle, sociální kontakty, struktura našeho života. Vzdělávání je chápáno jako příprava na zaměstnání, odpočinek pak jako regenerace pro další práci. (Mareš, 1994:68) Podle Brožové může nezaměstnanost negativně působit i na psychické a fyzické zdraví člověka.

Buchtová uvádí, že v ekonomii se za nezaměstnané považují osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky: Nemají příjem ze zaměstnání ani ze samozaměstnání a očekávají, že budou opět zaměstnány. Aktivně hledají zaměstnání a jsou ochotny do

³ BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, Praha, Sociologické nakladatelství, 2006, str. 105, ISBN 80-245-1120-7

zaměstnání nastoupit. (Buchtová, 2002:64) Podmínkou registrované nezaměstnanosti je zaregistrování na úřadu práce.

2.1. Ohrožené skupiny na trhu práce

Z praxe je zřejmé, že nezaměstnanost nepostihuje všechny skupiny obyvatel stejně. Zákon o zaměstnanosti definuje, kterým skupinám osob je ze strany úřadu práce poskytována zvýšená podpora při zprostředkování zaměstnání.

„Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.“⁴

Jedná se tedy zejména o osoby se zdravotním postižením. Zdravotní postižení významně zvyšuje riziko nezaměstnanosti, protože zdravotně postižené osoby bývají často postiženy kumulovanými handicapy (vyšší věk, nízká kvalifikace), což jejich šance na uplatnění na trhu práce snižuje. Nezbytným předpokladem pro jejich uplatnění je především vlastní zájem a aktivita získat zaměstnání.

Další skupinou jsou osoby starší 50 let. Tyto osoby většinou disponují pracovními zkušenostmi a dlouholetou praxí. Mezi jejich nevýhody ale často patří horší jazykové znalosti, počítačová gramotnost a neochota měnit svůj přístup k práci. Z tohoto důvodu přistupují často podniky při reorganizaci k propouštění této skupiny osob jako první. Buchtová upozorňuje na to, že podle řady výzkumů slouží zaměstnání jako tréninkový faktor. Pomáhá udržovat tělesné i duševní schopnosti. Ztráta zaměstnání starších osob pak může pro stát představovat vyšší náklady na zdravotnictví nebo sociální služby.⁵

Další ohroženou skupinou jsou osoby pečující o děti do 15 let. U nás se jedná především o ženy, které se vrací po mateřské, respektive rodičovské dovolené zpět do práce. Zaměstnávání těchto osob je poměrně komplikované z důvodů častých požadavků na úpravu pracovní doby, za účelem skloubit zaměstnání a rodičovské povinnosti. Částečné pracovní úvazky a práce z domova u nás nejsou dosud příliš běžné.

⁴ zákon 435/2004, §33

⁵ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost je jako nevléčitelná nemoc*. Praha : Portál, 1999. Psychologie dnes: časopis pro moderní psychologii.

Zvýšená pozornost je věnována také osobám do 20 let věku (dříve do 25 let) - pro potřeby statistiky jsou též označovány jako absolventi. U těchto osob je velmi důležité, aby na začátku svého pracovního života získaly určité pracovní návyky. Proto je jejich zapojení do pracovního procesu brzy po ukončení vzdělání velice žádoucí. Mezi výhody zaměstnávání absolventů patří jejich přizpůsobivost, znalost jazyků, menší nároky na mzdu, větší ochota cestovat za prací. Nevýhodou je nedostatek praxe.

Problémem jsou i osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Podle stávající právní úpravy jsou tyto osoby považovány za dlouhodobě evidované.⁶ Většinou jsou to však osoby, které spadají současně i do některé z dalších z uvedených kategorií.

Poslední skupinou jsou lidé, kteří potřebují zvláštní pomoc. Jsou to především lidé s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace. Tyto osoby tvoří až třetinu dlouhodobě nezaměstnaných. Často jde o mladé obtížně vzdělavatelné lidi s malým zájmem o zaměstnání. Jejich rodinný a sociální život vede k vytváření nové třídy, která žije v trvalé závislosti na podporách sociálního zabezpečení.

2.2. Dělení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme primárně rozdělit na dobrovolnou a nedobrovolnou nezaměstnanost. Dobrovolně nezaměstnaný je člověk, který hledá práci za vyšší mzdu, než je mzda, která na trhu práce převládá. Může využít svých možností na jiných profesních trzích nebo dát přednost volnému času. Může se stát také příjemcem sociálních dávek. Odmítá práci za mzdu nižší, než si představuje.

Nedobrovolně nezaměstnaný člověk naopak práci hledá a je ochotný pracovat i za mzdu, která na trhu práce převládá nebo je dokonce nižší. Nedobrovolná nezaměstnanost postihuje především osoby, které mají kvalifikaci a profesi, kterou je obtížné změnit a jejichž profese nabízí málo alternativních příležitostí. (Mareš, 1994:21)

Jedním z druhů dobrovolné nezaměstnanosti je nezaměstnanost frikční. V souvislosti se vznikem a zánikem firem, změnou technologií a organizačními změnami vznikají stále nová pracovní místa. Při frikční nezaměstnanosti jde vlastně o

⁶ Podle zákona č. 435/2004 Sb. se za dlouhodobě nezaměstnané považují osoby, které jsou v evidenci úřadu práce více než 5 měsíců

vyhledávání neobsazených pracovních míst. Jako se liší pracovníci svými schopnostmi, liší se i místa svými požadavky. Lidé nechtějí přijmout hned každé volné místo a čekají na lepší příležitost. Velký podíl na tomto druhu nezaměstnanosti mají také mladí lidé, kteří hledají po dokončení vzdělání své první pracovní místo, které by odpovídalo jejich schopnostem a představám. Patří sem i ti, kteří hledají nové pracovní místo z důvodu stěhování apod. Podle Brožové má na frikční nezaměstnanost vliv výše a délka poskytování podpory v nezaměstnanosti. (Brožová, 2003:82-88)

Buchtová frikční nezaměstnanost nevnímá jako problém, protože po určité době nacházejí lidé uplatnění.

Dalším druhem nezaměstnanosti je nezaměstnanost strukturální. Podle Buchtové představuje strukturální nezaměstnanost složitější poruchu a způsobuje nerovnováhu na regionálních trzích práce, protože je podmíněna existencí bariér, jako jsou dopravní omezení, bydlení apod. (Buchtová, 2002:64-66)

Postihuje některá odvětví výroby a je způsobena klesající poptávkou po určitých výrobcích. V naší republice bylo dříve například mnoho pracovních nabídek ve strojírenství, hutnictví nebo hornictví, dnes se výroba soustředí spíše na automobilový průmysl, elektroniku nebo komunikace. Aby pracovníci našli uplatnění na nových pracovních místech, musí získat novou kvalifikaci. Projít rekvalifikací není jednoduché, je to změna, která se dotkne i života celé rodiny. To bývá velký problém především pro starší osoby. Rekvalifikace a změna profese je přirozený proces, který nějakou dobu trvá. Strukturální nezaměstnanost bývá součástí každé životaschopné ekonomiky. (Brožová, 2003:82-88)

Mareš si všimá ještě jednoho jevu, který souvisí se strukturální nezaměstnaností: *„Paradoxem strukturální nezaměstnanosti je, že do ní mohou (dlouhodobě) upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby ztrácí na trhu práce smysl a není nadále potřebná.“*⁷

Posledním druhem je cyklická nezaměstnanost, která nepatří do přirozené míry nezaměstnanosti. Cyklická nezaměstnanost postihuje všechna hospodářská odvětví, proto pracovníci propuštění v jednom odvětví nemohou najít uplatnění v odvětví jiném,

⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, Sociologické nakladatelství, 1994, str. 21, ISBN 80-901424-9-4

i za předpokladu absolvování rekvalifikace. Jedná se o nezaměstnanost nedobrovolnou. Cyklická nezaměstnanost představuje odchylku skutečné nezaměstnanosti od její přirozené míry. (Brožová, 2006:107)

Mareš ještě zmiňuje cyklickou nezaměstnanost spojenou s přírodním cyklem, tzv. sezonní nezaměstnanost. Jedná se o zimní nezaměstnanost ve stavebnictví, týká se i služeb, např. služeb spojených s turistikou, dále je to sezonní nezaměstnanost v zemědělské oblasti.

Dále je možné hovořit i o skryté nezaměstnanosti. Nezaměstnaní nejsou registrováni na úřadu práce. Mohou to být vdané ženy a mladiství, ale i osoby, které na hledání práce rezignovaly nebo hledají zaměstnání pomocí neformálních sítí. (Mareš, 1994:21)

2.3. Dlouhodobá nezaměstnanost, dopady nezaměstnanosti

Zda pohlížet na nezaměstnanost jako na závažný společenský problém záleží podle Brožové na její délce. Pokud se jedná o krátkodobou nezaměstnanost, neměla by způsobovat jak pracovníkům, tak ekonomice vážné problémy. (Brožová, 2003:86)

V posledních letech se však délka nezaměstnanosti prodlužuje a stává se nepříjemným problémem sociálním i politickým. Postihuje často nepružnou, dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu. Dochází zde k paradoxu, že ten kdo měl po dlouhou dobu stabilní pracovní místo, se těžko vyrovnává s jeho ztrátou a má problém s hledáním místa nového. (Mareš, 1994:46)

Dalším negativním jevem dlouhodobé nezaměstnanosti je ztráta kvalifikace, se kterou souvisí i to, že dlouhodobě nezaměstnaný člověk ztrácí sebedůvěru a sebeúctu. Tato skutečnost dále přispívá ke snížení jeho zaměstnatelnosti. To má vážné důsledky nejen pro osoby, kterých se to týká, ale i pro hospodářství jako celek. (Jírová, 1999:45) Někteří dlouhodobě nezaměstnaní mohou reagovat tak, že si časem zvyknou na to, že nepracují. Vypadnou z pravidelného životního rytmu a zjistí, že i s menším množstvím peněz se dá žít, i když skromněji. Po několika neúspěších najít nové místo přestanou vyvíjet úsilí, aby práci získali, a smíří se s pohodlnějším, i když skromnějším způsobem života z podpory v nezaměstnanosti později ze sociálních dávek. Brožová zastává názor, že na tuto skutečnost může mít vliv i výše a délka poskytování podpory.

Čím je vyšší a delší podpora, tím slabší je motivace lidí hledat novou práci. (Brožová, 2003:87)

Ze společenského hlediska jsou důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti vysoké nároky na státní rozpočet, tzn. dávky v nezaměstnanosti, sociální dávky, daňové ztráty, ale i nárůst sociálně patologických jevů ve společnosti a oslabování její stability. (Mareš, 1994:46)

Z uvedeného vyplývá, že nezaměstnanost představuje nejen hospodářský problém, ale především nepříjemnou skutečnost pro nezaměstnaného. Zdá se, že pojistkou před nezaměstnaností by mohlo být další prohlubování nebo rozšiřování kvalifikace a vzdělávání. Jinými slovy – investice do lidského kapitálu. Je tomu skutečně tak?

3. Lidský kapitál

Lidský kapitál má na rozdíl od ostatních kapitálů svůj specifický charakter. Je vázán na svého nositele, tedy na člověka. Člověk získává tento kapitál v procesu učení vzděláváním na všech stupních škol. Dále svou praxí při práci, ale i poznáváním v osobním životě, například při cestování nebo provozování jiných zájmových aktivit. Lidský kapitál zahrnuje ale i další osobní vlastnosti jako je cílevědomost, vytrvalost, ctižádost, schopnost komunikace. Je možné sem zařadit ale i vzhled a chování nositele.

Takže proces vzdělávání představuje investování do lidských schopností. Peníze vydané na vzdělání jsou investovány, nikoliv spotřebovány. Tyto investice zahrnují možnost zvýšení budoucích výdělků, možnost získání lepšího pracovního místa s lepším příjmem. S tím souvisí i získání vyšší společenské prestiže a navázání nových společenských kontaktů.

Rozvoj lidského kapitálu má tak vedle ekonomického přínosu i přínos sociální a kulturní. Pokud tedy jednotlivec, zaměstnavatel nebo stát investuje do vzdělání, je předpoklad, že se mu investice vrátí. Kvalifikovaný člověk, který pracuje, má pak větší motivaci, aby pečoval o vlastní zdraví, zdravý způsob života, a usiloval o další rozvoj své osobnosti. Může se stát, že člověk, který se ocitne mimo pracovní proces, ztrácí kvalifikaci, zkušenosti, ale i společenské kontakty. Nezaměstnanost tak znehodnocuje lidský kapitál, ve svých důsledcích pak může představovat následné investice do rekvalifikace. Je zřejmé, že vzdělaní lidé jsou více adaptabilní na změny na trhu práce. Jsou schopní větší adaptability na měnící se podmínky na trhu práce, jsou ochotní

přijímat nové poznatky. Jsou také schopni snáze se vyrovnat s nezaměstnaností, smysluplně využít volný čas, proto by nemělo být vzdělání svázáno jen s počáteční fází života a přípravou na zaměstnání, ale celoživotní činností. (Brožová, 2003:32-44)

3.1. Význam vzdělávání

Významem vzdělávání a tedy investicí do lidského kapitálu v dnešní společnosti se zabývá i Keller. Keller označuje vzdělání jako způsob jakéhosi pojištění jedince před sociálními riziky. V současné globalizované společnosti se fakt dosaženého vzdělání stává samozřejmostí, ale teprve jeho kvalita a specializace může pootevřít prostor k úspěšnosti a respektu. (Keller, Tvrdý:2008)

Nová představa o vzdělanostní společnosti je zcela protikladná představě, která o vzdělání panovala dříve. Místo důrazu na univerzální teoretické vědomosti jsou preferovány teoretické a praktické dovednosti, které umožňují pružně reagovat na měnící se požadavky trhu práce. Místo toho, aby usměrňovalo chaotické chování trhu práce, má se tržním výkyvům plynule přizpůsobovat. Neslouží tedy veřejnému zájmu, ale pouze jako strategie jednotlivců obstát v konkurenci. Jedná se tedy o individuální záchranu, kdy všechny pojistky udržení sociálního statusu přestávají fungovat.

Smysl vzdělání je spatřován v tom, že umožňuje jednotlivci pružně se přizpůsobovat stále novým požadavkům trhu práce. Vzdělání se mění z cíle na pouhý prostředek. A to jak pro jednotlivce i pro společnost. Jde stále méně o obsah jednotlivého vzdělání, ale především o jeho upotřebitelnost. Dochází zde ke konfliktu mezi ideálem vzdělání, tj. kultivace člověka a pojetím vzdělání jako zdroje obživy. Do rozporu se dostávají nároky ekonomiky a kultury.

Ve společnosti nejde už o to, dosáhnout toho nejlepšího, ale vyhnout se tomu nejhoršímu. Keller uvádí, že podle některých odborníků představuje rozšiřování vzdělanosti pro dnešní společnost také určité riziko. Zatímco dříve dosažené vzdělání zaručovalo kvalitní pracovní místo, dnes vzdělání sice opravňuje určitou pozici zastávat, ale šance takové místo získat je čím dál tím menší. Tím vlastně klesá hodnota získaného vzdělání. Absolventi vysokých škol jsou lacinější než v době předchozí. Pro nalezení zaměstnání se musí často smířit s nižším platem a jsou nuceni akceptovat přijetí pracovních míst, které by mohli ještě nedávno odmítnout.

Pravdou je, že vysokoškolsky vzdělaní lidé jsou méně ohroženi nezaměstnaností než lidé s nižším vzděláním. Vzdělání se stalo podmínkou k získání pracovních míst. Zvyšující se počet vysokoškoláků tuto pojistku však stále snižuje. Vysokoškolský diplom dnes nezaručuje atraktivní místo. Vysokoškolsky vzdělaní lidé vykonávají i práce pomocného charakteru, což kontrastuje s očekáváním, které měli po celou dobu studií. Roli v získání adekvátní pracovní pozice zde hraje i sociální původ a kontakty rodiny.

S výší vzdělání také souvisí výše příjmu. I zde je možné vidět rozdíly mezi vysokoškoláky a mezi lidmi s nižším vzděláním. Dlouhodobý trend ale naznačuje, že dochází k postupnému poklesu výnosnosti vzdělání.

Nabízí se otázka, jak vzdělání ovlivňuje sociální status. Tento problém je nutné posuzovat i v generačních souvislostech. Pokud rodiče dosáhli určitého vzdělání, je nutné, aby jejich děti studovaly déle a dosáhly vzdělání ještě vyššího, aby byl zachován získaný status rodiny. Proces inflace vzdělání by se zbrzdil, kdyby společnost vytvářela více atraktivních a dobře placených pracovních míst alespoň tak rychle, jako vycházejí ze škol noví absolventi. V souvislosti se zpomalováním ekonomiky je vzdělání tedy nutné, ale je stále méně dostačující pro udržení statusu rodiny.

V souvislosti s menším počtem kvalifikovaných míst, než je počet absolventů škol, hraje úlohu i další sociální aspekt, a to je pohlaví. Přestože dívky jsou v průběhu studia většinou úspěšnější než chlapci, v zaměstnání tomu bývá naopak. Ať už se to týká postavení nebo ohodnocení. Znevýhodnění žen na trhu práce je stále způsobeno jejich větším vytížením v péči o rodinu a domácnost, ale i přístupem společnosti. Přetrvává stále názor, že byznys dělají většinou muži.

Vzdělání má působit jako pojišťovna v době, kdy ostatní pojistky přestávají postupně fungovat. Zatímco u jiného pojištění platí, že čím více pojištěnců, tím stoupá jistota, vzdělání takto nefunguje. Se vzrůstajícím počtem vzdělaných lidí jistota spíše klesá.

Přesto orientace na zvyšování vzdělání je nutná především u středních vrstev. Tato vrstva je závislá na vzdělávacích institucích z toho důvodu, aby si zvýšila nebo alespoň udržela svoji sociální pozici. Na rozdíl od elity, i na rozdíl od nižších a zčásti rezignovaných vrstev, představuje školní úspěch pro děti středních vrstev otázku sociálního přežití. (Keller, Tvrdý:2008) Vzdělání se stává dobrou investicí k tomu, aby si člověk udržel současné příjmy. Pokud to neudělá, udělají to druzí.

Keller si všímá i problematiky dalšího vzdělávání, které je v současné době předmětem doporučení a programů různých institucí včetně Evropské komise. Další vzdělávání je postaveno na stejném předpokladu jako vzdělávání obecně. Mělo by být prospěšné společnosti jako celku a současně by mělo sloužit i jednotlivým členům společnosti. Pro společnost spočívá jeho význam ve zvyšování konkurenceschopnosti země, jednotlivcům umožňuje držet krok s novými poznatky v jejich oborech a zvyšuje jejich šanci na uplatnění na trhu práce. Mělo by také pomoci vyrovnávat nerovnosti mezi lidmi, které se vytvořily už v průběhu školní docházky.

Někteří, především zahraniční sociologové, se však domnívají, že další vzdělávání naopak nerovnosti prohlubuje. Podle jejich názoru je zaměřeno spíše na mladší zaměstnance a na muže. Účast ve vzdělávacích kurzech je podle nich umožněna spíše lidem s vyšším statutem a výdělkem a zaměstnancům větších podniků. Objevil se i názor, že působí dokonce jako selekce starých a neadaptabilních zaměstnanců, které zcela vyřadí z pracovního procesu. Keller však situaci u nás nevidí tak pesimisticky. Připouští, že více investují do vzdělávání osoby s vyšším vzděláním, z hlediska dalších aspektů, jako je například věk nebo pohlaví, však žádné větší rozdíly nevidí. (Keller, Tvrdý: 2008)

S pojmem lidský kapitál úzce souvisí pojem lidské zdroje. Podle definice - lidské zdroje jsou lidé v pracovním procesu. Rozdíl mezi lidskými zdroji a lidským kapitálem je ten, že lidský kapitál vlastní i ti, kteří nejsou v pracovním procesu, tedy všichni jedinci.

Mnozí autoři se shodují v tom, že lidské zdroje jsou jeden z nejvýznamnějších zdrojů zajišťujících fungování organizace. Vyplatí se tedy zaměstnavatelům do těchto zdrojů investovat?

4. Politika zaměstnanosti

Jak jsem již uvedla, nezaměstnanost je specifíkem trhu práce. Postihuje země bez ohledu na jejich vyspělost a vynucuje si pozornost politik na úrovni jednotlivých států. V souvislosti s nezaměstnaností přebírá hlavní úlohu politika zaměstnanosti.

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky. Snaží se o dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Je to soubor nástrojů, kterými

jsou motivováni zaměstnaní, nezaměstnaní a zaměstnavatelé k určitému chování na trhu práce. (Šimek, 2007:102-103)

Politika zaměstnanosti zahrnuje zkoumání nároků technologického pokroku na kvalifikaci a v souladu s tím usměrňuje školskou politiku. Pomocí mzdové a sociální politiky stimuluje nebo nestimuluje aktivitu pracovní síly. Zákonnými opatřeními ovlivňuje délku pracovní doby, podmínky uzavírání pracovních poměrů. (Jírová, 1999:29)

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v našem státě vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky.⁸

Cílem státní politiky zaměstnanosti je zabezpečit občanům právo na zaměstnání, které vychází z článku 26 Listiny základních práv a svobod. Pod právem na zaměstnání se rozumí svobodná volba zaměstnání nebo právo na zprostředkování zaměstnání. Základním právním předpisem je zákon o zaměstnanosti.⁹ (Brožová, 2006:133)

Politika zaměstnanosti v České republice se od počátku 90. let zaměřovala na řešení nezaměstnanosti tzv. „ex post“. To znamená, že se soustředila na problematiku nezaměstnaných, která zahrnuje finanční pomoc v případě ztráty zaměstnání, následnou podporu a pomoc začlenit se zpátky na trh práce. Takové řešení je však dostačující pouze v situaci nízké úrovně nezaměstnanosti. Ta však začala ve druhé polovině 90. let rychle narůstat, docházelo i ke strukturálním změnám. V souvislosti s tím se ukázalo, že orientace na nezaměstnaného je příliš úzká a řešení již vzniklé situace je příliš opožděné. Bylo třeba definovat nové cíle, prostředky i subjekty politiky zaměstnanosti.

Bylo třeba zaměřit se na ovlivňování trhu práce ve smyslu prevence neboli „ex ante“. Tato orientace politiky zaměstnanosti by měla umožnit použití finančních prostředků k aktivnímu vyhledávání a investování prostředků do vytváření nových pracovních míst a vytváření podmínek, aby se tato místa stala pro nezaměstnané dostupnými. Tím se také rozšíří prostor pro uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Podle Brožové by měla politika zaměstnanosti být více provázána s politikou hospodářskou, sociální a vzdělanostní. (Brožová, 2003:123)

⁸ Úřady práce byly zřízeny v roce 1990, na území ČR existovalo 77 úřadů práce, 1. 4. 2011 vznikl Úřad práce České republiky (zákon č. 73/2011 Sb.)

⁹ Zákon číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Šimek uvádí, že politiku zaměstnanosti lze chápat ve dvou úrovních: Makroekonomické, která působí plošně a snaží se o odstranění příčin vysoké nezaměstnanosti. Zlepšení v jedné oblasti však způsobuje zhoršení v jiné oblasti (např. inflace, nezaměstnanost). Dále je to úroveň regionální, kdy jsou zohledňovány regionální aspekty. Tato politika je zaměřena na řešení konkrétních situací v konkrétních územích a řeší dopady nerovnováhy na trhu práce. (Šimek, 2007:102-103)

Regulace trhu práce je složitá, neboť jak nabídka, tak poptávka jsou rozlišovány v souvislosti s kvalifikací, náročností práce, prestiží pracovního místa a také pracovní síly jsou členěny podle pohlaví, věku, vzdělání a kvalifikace. Lidé si vybírají místa nejen podle výše ohodnocení, čili mezd, ale i podle osobních kontaktů, svého zaměření nebo umístění pracoviště. (Jírová, 1999:28)

Většina finančních prostředků určených na politiku zaměstnanosti je vynaložena na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání, tj. na pasivní politiku zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje celý systém dávek a příspěvků pro nezaměstnané. Je to především podpora v nezaměstnanosti, která by měla pomoci překlenout krátkodobou ztrátu zaměstnání. Její poskytování je časově omezeno a odvíjí se od věku příjemce.¹⁰

Výše podpory je určena jako procento z předchozího výdělku. Vyplácení podpory v nezaměstnanosti je založeno na příspěvcích zaměstnanců, zaměstnavatelů a na podpoře státu. Další podporou je vyplácení dávek sociální pomoci. To je vázáno na tzv. sociální potřebnost a slouží k zabezpečení těch, kteří se v důsledku nízkých příjmů dostávají do kategorie sociálně slabých. Tyto dávky garantují minimální úroveň příjmů. (Jírová, 1999:70)

Součástí politiky zaměstnanosti je politika pracovního trhu. Jejím cílem je zlepšit fungování trhu práce. Přestože nemůže vyřešit nerovnováhu na trhu práce ani nevytváří nová pracovní místa, je významná tím, že pomáhá efektivnějšímu fungování pracovního trhu a snižuje tak zatížení a potřebu makroekonomických regulací s ohledem na zaměstnanost a nezaměstnanost. (Jírová, 1999:68)

Nezaměstnanost není ale jen otázkou ekonomickou, ale je problémem společenským a kulturním. To znamená, že prostředky vynaložené na boj s ní, by měly

¹⁰ Dle zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti je podpora v nezaměstnanosti poskytována po tzv. podpůrní dobu - do 50 let věku 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců, nad 55 let věku 11 měsíců

být nejen ekonomického, ale i kulturního charakteru. Mareš tím má na mysli změnu postoje veřejnosti k zaměstnání a nezaměstnanosti, postoj ke vzdělávání apod., takže vynaložené prostředky nelze poměřovat pouze ekonomicky ale i sociálními kritérii. (Mareš, 1994:153)

4.1. Aktivní politika zaměstnanosti

Nedílnou součástí politiky zaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti. Jak říká Tomeš, jejím cílem je podpora tvorby nových pracovních příležitostí, podpora samostatného podnikání a příprava lidí na zaměstnání nebo jinou ekonomickou činnost. Směřuje k rozvoji svobodného trhu práce. (Tomeš, 1996:116)

Je zaměřena jak na snižování nezaměstnanosti, tak na zvýšení zaměstnanosti. Pomáhá srovnávat šance lidí různých sociálních skupin uplatnit se na trhu práce. Pomáhá uchazečům o zaměstnání zvýšit jejich zaměstnatelnost, a to nejen formou finančních příspěvků, ale i formou poradensko-informačních služeb.

Její význam spočívá především v tom, že upřednostňuje preventivní a aktivní opatření, před pasivním, které zahrnuje poskytování dávek hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti.

Podle Šimka její společenský význam spočívá v tom, že snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti, pomáhá hledat nové formy využití lidských zdrojů, poskytuje finanční příspěvky zaměstnavatelům při vytváření nových pracovních míst i uchazečům, kteří chtějí sami začít podnikat. Tím vlastně pomáhá návratu prostředků zpět do státního rozpočtu ve formě daní. (Šimek, 2007:102)

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem.¹¹ Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

¹¹ Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech

4.1.1. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Realizaci aktivní politiky zaměstnanosti zajišťuje Úřad práce České republiky prostřednictvím svých krajských poboček a kontaktních pracovišť.

Aktivní politika zaměstnanosti využívá řadu nástrojů. Jedním z nejvíce používaných nástrojů je rekvalifikace. Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace uchazečů o zaměstnání nebo prohloubení jejich dosavadní kvalifikace. Je to též získání kvalifikace osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Rekvalifikace může být prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců.

Za druhý nejvíce využívaný nástroj, co do počtu umístěných uchazečů na tento nástroj, lze označit veřejně prospěšné práce. Tento nástroj je využíván hlavně obcemi nebo neziskovými organizacemi, neboť se jedná o nekvalifikovanou časově omezenou práci. Z hlediska uchazeče o zaměstnání má význam v udržení pracovních návyků a možnosti získat znovu nárok na podporu v nezaměstnanosti, protože na tento nástroj jsou většinou umísťováni uchazeči dlouhodobě evidovaní, kteří už podpůrčí dobu vyčerpali.

Asi nejvíce účinným je nástroj společensky účelná pracovní místa. Zaměstnavatel, který zaměstná uchazeče o zaměstnání evidovaného na úřadu, práce může získat příspěvek na vytvoření respektive vybavení tohoto místa nebo příspěvek na částečnou úhradu mzdy. Příspěvek na mzdu je poskytován v určité výši po určitou dobu podle toho, o jakého uchazeče se jedná.¹² Pracovníci podpoření na těchto místech většinou zůstávají v pracovním poměru u zaměstnavatele i po vyčerpání tohoto příspěvku.

Dále jsou to investiční pobídky, které slouží především k podpoře vzniku nových pracovních míst v oblastech s vysokou mírou nezaměstnanosti. Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Investiční pobídky dostává zaměstnavatel, pokud vytvoří pracovní místa, nebo zajistí rekvalifikace v oblasti, kde je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu

¹² viz ohrožené skupiny na trhu práce §33 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice.

Dalšími nástroji jsou překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, které však nejsou nijak zvlášť využívány a nemají velký efekt na snižování nezaměstnanosti.

Dalším využívaným nástrojem je také poradenství, které slouží ke zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů osob pro zprostředkování vhodného zaměstnání, ale i pro volbu povolání po základní škole, nebo pro přípravu k práci osob se zdravotním postižením. Na základě dohody je možné také zabezpečit poradenství prostřednictvím odborných zařízení, např. různých pedagogicko-psychologických poraden nebo bilančně diagnostických zařízení. Další nástroje se orientují na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, na kterou je ze státního rozpočtu vynakládáno stále více finančních prostředků.

Posledním, avšak v dnešní době velmi důležitým nástrojem k řešení zaměstnanosti jsou cílené programy. Cílené programy mohou mít buď celostátní, nebo regionální charakter. Mohou být financovány ze státního rozpočtu, v současné době se však jedná především o projekty financované Strukturálními fondy Evropské unie. Tyto projekty jsou zaměřeny na konkrétní skupiny uchazečů a zahrnují především aktivity, které přispívají k všestrannému rozvoji osobnosti a tím ke zvýšení zaměstnatelnosti. Jsou to především různé vzdělávací nebo rekvalifikační kurzy, které umožní uchazečům zvýšení nebo dokonce získání kvalifikace nebo praxe. Cílovou skupinou jsou ohrožené skupiny na trhu práce v daném regionu. Při vytváření těchto programů je důležité využití znalosti regionálních podmínek trhu práce, jako je struktura obyvatel, respektive uchazečů, struktura průmyslu v regionu, převládajících profesí apod. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda, programy obecního, okresního a krajského charakteru schvaluje ministerstvo.

Je velice těžké posoudit efektivitu nástrojů APZ. Existují studie, které se snaží mapovat efektivitu, ale většinou nepřinášejí jednoznačné výsledky. Studie se dělí do dvou základních skupin – mikroekonomické a makroekonomické. Mikroekonomické se zabývají dopadem na jednotlivce. Potýkají se však s určením, co by se stalo s účastníky

programu, kdyby se ho nezúčastnili. Makroekonomické studie mapují dopad programů na celkovou situaci na trhu práce. Přínos APZ ale spatřuji v sociální oblasti.

Příkladem může být podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jejich uplatnění na trhu práce je problematické. Jejich pracovní výkon není stoprocentní. Často se jedná o kvalifikované osoby, které se z důvodu nemoci nebo úrazu dostaly do svízelné situace. Finanční podpora pro jejich zaměstnavatele jim může umožnit návrat na trh práce.

Dalším příkladem jsou veřejně prospěšné práce. V rámci tohoto nástroje jsou umísťovány osoby, které mají často několik hendikepů (zdravotní stav, věk, nízká kvalifikace, osobní problémy, jako dluhy apod.). Využití tohoto nástroje pomůže k získání nároku na podporu v nezaměstnanosti, ale i k udržení pracovních návyků a sociálních kontaktů.

4.2. Politika zaměstnanosti v EU

Jak jsem již výše uvedla, cílené programy k řešení zaměstnanosti představují v současné době především projekty financované z Evropského sociálního fondu. Proto bych se nyní ráda krátce zmínila o politice zaměstnanosti Evropské unie.

Vstupem do Evropské unie 1. 5. 2004 se České republice otevřela možnost plného využívání finančních prostředků v rámci implementace politiky hospodářské a sociální soudružnosti.

Politika zaměstnanosti a sociální politika se staly prvořadými oblastmi zájmu Evropské unie (EU). Jejich cílem je modernizovat hospodářskou a sociální politiku a vzájemně je více provázat, aby byla ekonomika členských států více schopná přizpůsobit se změnám.

Politika zaměstnanosti v jednotlivých státech Evropy je vzhledem k odlišným historickým, ekonomickým, společenským vlivům a tradicím prováděna odlišně. Ale vzhledem ke zvyšující se mezinárodní provázanosti ekonomik, je snaha politiku zaměstnanosti členských států koordinovat a účinně tak bojovat s nezaměstnaností.

Společným cílem evropské sociální politiky a politiky zaměstnanosti je prosazovat přijatelnou kvalitu života a životní úroveň. Heslem této politiky je: „více pracovních míst, lepší pracovní místa a rovné šance pro všechny“. Z tohoto důvodu Evropská unie označila nezaměstnanost za společný evropský problém a vytvořila

novou kapitolu pod názvem Zaměstnanost. Jejím úkolem se stala koordinace politik zaměstnanosti členských zemí a byly vytyčeny priority politiky zaměstnanosti.¹³

Evropská politika zaměstnanosti zahrnuje čtyři pilíře:

Podpora zaměstnatelnosti lidí – jedná se o zajišťování kvalifikace pracovníků v souvislosti s požadavky trhu práce, optimalizace výstupů ze školského systému s požadavky trhu práce.

Podpora podnikání – zahrnuje systém investičních pobídek, tvorbu pracovních míst, rozvoj poradenství v podnikání.

Podpora adaptability podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám – pružné formy organizace práce a pracovní doby, zvyšování kvalifikace a konkurenceschopnosti pracovníků ze strany firem.

Rovné příležitosti - posilování politiky rovných příležitostí pro ženy a muže, podpora odstraňování jakékoli formy diskriminace v zacházení s muži a ženami v oblasti přístupu k zaměstnání a odměňování za práci. (Brožová, 2006:131)

Nástrojem k dosahování hospodářské a sociální soudružnosti neboli koheze Evropské unie jsou strukturální fondy. Prostředky z těchto fondů jsou určeny na pomoc méně rozvinutým regionům, které se potýkají se strukturálními problémy, na podporu adaptace a modernizace politik a systémů vzdělávání a odborné přípravy zaměstnanosti. Pro programové období 2007 – 2013 existují dva strukturální fondy. Evropský fond pro regionální rozvoj a Evropský sociální fond, ze kterého je spolufinancován operační program lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).

Evropský sociální fond (ESF) je nejstarší ze strukturálních fondů. Je určen k realizaci Evropské strategie zaměstnanosti formou podpory lidských zdrojů. To znamená podporou jejich vzdělávání, podporou zaměstnanosti, zaměstnatelnosti, podnikání a vyrovnáváním příležitostí v přístupu na trh práce. Česká republika se podílí na využívání prostředků z fondu ESF od svého vstupu do EU v roce 2004. Nejdříve ve zkráceném programovacím období v letech 2004 – 2006 a nyní v období 2007 – 2013. V centru pozornosti ESF jsou lidé a snaha jim pomoci lépe se přizpůsobit měnícím se podmínkám na trhu práce.¹⁴

¹³ Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Evropská strategie zaměstnanosti a Česká republika*. Praha, 2003.160s.ISBN 80-86552-49-7. s.8

4.2.1. Projekty v rámci Evropského sociálního fondu

V souvislosti s celosvětovou hospodářskou krizí přistoupilo Ministerstvo práce a sociálních věcí na počátku roku 2009 v rámci programů Evropského sociálního fondu k vyhlášení mimořádných výzev a zahájení realizace nových projektů.

Tyto projekty měly řešit podmínky krize v podmínkách České republiky. Projekty byly zaměřeny na zvyšování adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnost podniků. Jednalo se o prohlubování odborných znalostí a dovedností jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Výzvy se týkaly jednak tzv. grantových projektů, tzn. poskytování finančních prostředků formou dotačního řízení, a jednak tzv. individuálních projektů, které měly být řešeny z úrovně ministerstva práce a sociálních věcí a z úrovně úřadů práce. Jednotlivé výzvy a projekty byly formulovány tak, aby se vzájemně doplňovaly a pokrývaly různé situace, v jakých se ocitli zaměstnavatelé i zaměstnanci v nepříznivých hospodářských podmínkách, a aby byl dán prostor pro různé formy řešení těchto situací.

Všechny aktivity směřovaly ke zmírnění dopadů ekonomické krize a udržení zaměstnanosti i v období poklesu výroby a odbytu. Projekty měly přispět k odbornému rozvoji zaměstnanců, zvýšení kvality vzdělávání a současně k udržitelnosti pracovních míst. Grantovým projektem byl projekt „Školení je šance“, individuálním projektem byl projekt „Vzdělávejte se!“¹⁵

4.2.2. Projekt „Vzdělávejte se!“

Účelem tohoto projektu, jako nového nástroje APZ, bylo především udržení zaměstnanosti a umožnění zdokonalení odborných znalostí zaměstnanců, kterým z důvodu omezení výroby nemohl zaměstnavatel přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Takto získané znalosti a dovednosti by mohli zaměstnanci případně využít i při svém dalším uplatnění na trhu práce (jedná se o „obecné vzdělávání“¹⁶ definované nařízením Evropské komise č. 800/2008).

¹⁴ Oficiální stránky Evropského sociálního fondu dostupné na www.esfcr.cz

¹⁵ Tisková zpráva MPSV ze dne 17. 3. 2009 Projekty „Školení je šance“ a „Vzdělávejte se!“ dostupné na www.mpsv.cz/files/clanky/6542/17032009.pdf

¹⁶ Projekt vychází z rozlišení na obecné a specifické vzdělávání, přičemž v rámci projektu „Vzdělávejte se!“ lze realizovat pouze obecné vzdělávání. Při tomto rozlišení je třeba vycházet z následujících definic:

V rámci projektu mohli zaměstnavatelé získat finanční prostředky pro zaměstnance, na úhradu mzdových nákladů po dobu jejich účasti na vzdělávání. Žadatelem mohla být právnická nebo fyzická osoba pokud měla zaměstnance. Maximální výše refundované mzdy byla stanovena na 24.000,- Kč na jednoho zaměstnance, maximální příspěvek pro jednoho zaměstnavatele byl určen ve výši 500.000,- Kč na jeden měsíc. Dohoda o poskytnutí příspěvku, která byla v případě schválení uzavřena mezi zaměstnavatelem a úřadem práce, byla sjednána s dobou platnosti maximálně 6 měsíců. Po ukončení vzdělávací akce, zaměstnavatel předložil vyúčtování vzdělávacích aktivit a doprovodných činností, jako je doprava, ubytování a stravné. Vzdělávací aktivity mohly být zabezpečovány akreditovanými pracovišti, ale mohl je zajistit i sám zaměstnavatel, pokud předložil doklady o odborné způsobilosti osoby zabezpečující vzdělávání. Na každou vzdělávací aktivitu byla podávána zvláštní žádost.

Specifické vzdělávání – vzdělávání, které zahrnuje výuku s přímým a zásadním vztahem k současnému nebo budoucímu postavení zaměstnanců v podniku a poskytuje kvalifikace, které jsou nepřenositelné, nebo přenositelné pouze v omezeném rozsahu, do dalších podniků a pracovních oborů.

Obecné vzdělávání – vzdělávání zahrnující výuku, která se nevztahuje pouze nebo zásadně na současné nebo budoucí postavení zaměstnanců v podniku, ale která poskytuje kvalifikace ve větší míře přenositelné do ostatních podniků nebo pracovních oborů.

5. Shrnutí teoretické části

Trh práce se na první pohled jeví jako trh jakéhokoliv jiného zboží. I zde se uplatňuje konkurence, řídí se stejnými ekonomickými zákony. Jeho specifíkem však je nezaměstnanost, která je současným problémem všech ekonomicky vyspělých zemí. Trh práce vykonává vedle funkce ekonomické i funkci sociální. Vyloučení ze zaměstnání znamená pro člověka deprivaci v jeho základních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojují. Nedílnou součástí sociální politiky státu je politika zaměstnanosti, která by měla především nezaměstnanosti zabránit a vůbec eliminovat tvrdost „tržního“ trhu práce. Hospodářská situace poslední doby si vyžádala aktivní přístup k řešení nezaměstnanosti. Instituce, které se tuto problematikou zabývají, se soustřeďují především na zvýšení zaměstnatelnosti osob. Možným řešením je další vzdělávání, které je v současné době předmětem doporučení a programů různých institucí včetně Evropské komise. Jejich hlavním cílem je vzdělávání lidí, formální, neformální či informální, které přispívá k všestrannému rozvoji osobnosti, a tím také ke zvýšení zaměstnatelnosti. Smysl vzdělání je spatřován v tom, že umožňuje jednotlivci pružně se přizpůsobovat stále novým požadavkům trhu práce.

Jedním z těchto programů byl i projekt „Vzdělávejte se!“, jehož cílem byl odborný rozvoj zaměstnanců, zvýšení kvality vzdělávání a současně udržení pracovních míst.

Zhodnocením tohoto projektu se zabývám ve výzkumné části své práce.

Výzkumná část

6. Cíl výzkumu

Cílem této práce je zhodnotit dopad projektu „Vzdělávejte se!“ na trhu práce v regionu Hradec Králové. Posoudit jeho silné a slabé stránky a jeho přínos pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Cílem projektu bylo udržení zaměstnanosti i v době poklesu výroby a odbytu. Aktivity v rámci projektu měly přispět k odbornému rozvoji zaměstnanců, zvýšení kvality vzdělání a současně k udržitelnosti pracovních míst.

Na základě analýzy dokumentů zjistím, kteří zaměstnavatelé se projektu v regionu zúčastnili. Zaměřím se na odvětví činnosti zaměstnavatelů i na jejich velikost podle počtu zaměstnanců. Další oblastí zájmu budou absolvované aktivity, jejich přínos pro firmu i pro zaměstnance. Při výzkumu využiji zkušeností zástupců firem. Šetření bude provedeno kombinovanou výzkumnou strategií.

7. Dílčí výzkumné cíle a transformační kroky

V návaznosti na hlavní cíl práce uvedený výše jsem si stanovila následující dílčí cíle.

DC1: Zjistit, jaký přínos měl projekt pro zaměstnavatele jako nástroj k zmírňování následků krize

DC2: Zjistit, jaký přínos měl projekt pro zaměstnance v souvislosti s uplatněním ve firmě nebo případně na trhu práce, viděno očima zaměstnavatelů

DC3: Zjistit, jak zaměstnavatelé posuzují administrativní část projektu

Tabulka 1: Transformační kroky

Dílčí cíl	Výzkumná technika	Zdroj zjištění	Otázky pro rozhovor
DC 1	Rozhovor	Zástupci zaměstnavatelů	1) Jak hodnotíte projekt, jeho smysluplnost, jako nástroje ke zmírňování následků krize?
			2) Vnímáte projekt jako účinnou pomoc v současné situaci?
			3) Které vzdělávací aktivity absolvované vašimi zaměstnanci, považujete za užitečné a proč?
			4) Jak přispějí absolvované aktivity k růstu vaší společnosti?
			5) Chtěli jste podobné aktivity naplánovat již dříve, ale nebyl čas nebo potřebné finance?
			6) Jak byste posoudil/la případný ekonomický přínos vzdělávacích aktivit?
DC 2	Rozhovor	Zástupci zaměstnavatelů	7) Jak přijímali zaměstnanci účast na projektu?
			8) Jak se díváte na využití nových poznatků zaměstnanců ve vaší společnosti?
			9) Jaké byly nejčastější absolvované aktivity ve vaší firmě?
			10) Jak hodnotíte projekt jako nástroj k udržení pracovních míst?
			11) Pokud by zaměstnanec u vás skončil, myslíte si, že by mu získané vědomosti pomohly lépe se uplatnit na trhu práce?

			12) Vzpomenete si, zda absolvované vzdělávací kurzy pomohly některému zaměstnanci k profesnímu postupu v rámci firmy?
			13) Jak vůbec vnímáte nutnost dalšího vzdělávání zaměstnanců, jako nástroje k uplatnění na trhu práce?
DC 3	Rozhovor	Zástupci zaměstnavatelů	14) Jak hodnotíte možnosti zapojení se do projektu, jejich obtížnost?
			15) Bylo vyžadováno dle vašeho názoru k zapojení do projektu mnoho podkladů? Případně jakých?
			16) Co soudíte o pružnosti a rychlosti schvalovacího procesu?
			17) Jak vnímáte administrativní proces, co se týká efektivity?
			18) Jak vidíte do budoucna možnost případné účasti vaší firmy v podobném projektu?
	Analýza dokumentů	Statistiky, monitorovací zprávy, interní evidence	Přehled o počtu zapojených firem, odvětví průmyslu, počet zaměstnanců, nejčastější absolvované aktivity

8. Výzkumná strategie, volba výzkumných metod a technik

Ve své práci jsem se rozhodla využít kombinovanou výzkumnou strategii, která využívá metodu dotazování doplněnou analýzou dat. Jedná se o kvalitativní výzkum.

8.1. Výzkumná strategie

Podle Jandourka lze kvalitativní výzkum definovat dvěma slovy „subjektivita“ a „význam“. Kvalitativní výzkum si klade za cíl zkoumat věci „zevnitř“. Významné je, že výsledky kvalitativního výzkumu je možné aplikovat např. v poradenství, v sociální práci apod. Pro kvalitativní výzkum je důležitá předběžná znalost teorie, která umožňuje porovnat výsledky získané pomocí výzkumu s původními poznatky o zkoumané problematice. (Jandourek, 2009:46)

Ve svém výzkumu se chci zaměřit na subjektivní zhodnocení projektu a přínos vzdělávacích aktivit pro zaměstnavatele i zaměstnance. Proto si myslím, že je tato výzkumná strategie pro moji práci vhodná.

Vzhledem k tomu, že projekt, kterým se práce zabývá, byl již ukončen, bylo pro potřeby MPSV provedeno několik evaluačních studií. Tyto studie se však zabývají především efektivním vynaložením finančních prostředků na tento projekt a zahrnují celou ČR. Úkolem mojí práce je však zhodnocení dopadu projektu pro region Hradec Králové především z hlediska významu vzdělávání v souvislosti s uplatněním na trhu práce. Jsou zde tedy zohledněna regionální specifika.

8.2. Volba výzkumných metod

Kvalitativní přístup je spojen s induktivním principem. Kvalitativní výzkum začíná výběrem výzkumného tématu, které vychází z praxe. Dalším krokem je formulace otázek k danému tématu. Sběr dat probíhá pomocí dotazovacích výzkumných technik. Data se analyzují a na základě zjištěných pravidelností se vyslovují předběžné závěry, které se dále ověřují. Sbírá se co nejvíce dat od menšího počtu účastníků. Je usilováno o co největší validitu. Získaná data se analyzují, porovnávají a dělají se dílčí zobecnění. Na závěr probíhá interpretace zjištěných informací. (Jandourková, 2009:205)

8.3. Výzkumné techniky

Jako základní výzkumná technika je v práci použit polostrukturovaný rozhovor. Při tomto rozhovoru klade tazatel osobně a ústně dotazovanému předem připravené

otázky a řízeným způsobem získává požadované informace. Otázky by měly být kvalitně a srozumitelně formulované. Mohou být uzavřené nebo otevřené, na které dotazovaný odpovídá svými slovy. Otázky se mohou v průběhu rozhovoru pozměňovat a konečnou podobu mohou získat až v závěru rozhovoru po zhodnocení oběma stranami. Metoda rozhovoru má oproti dotazníkovému šetření výhodu v tom, že zde dochází k menšímu procentu odmítnutí ze strany dotazovaných. (Jandourková, 2009:212)

Doplňující technikou, která je v práci použita, je sekundární analýza dat. Tento přístup spočívá ve vyhodnocení dat, která shromáždila jiná osoba nebo instituce podle jiných hledisek, než těch, která jsou relevantní pro toho, kdo provádí výzkum. Jsou tím myšleny oficiální statistiky, výroční zprávy, zprávy z tisku, ale i zvukové a obrazové záznamy. (Papřoková, 2012:61)

Pro tento výzkum jsem použila statistická data zpracovaná MPSV, evaluační studie, metodické příručky a interní dokumenty, které mi poskytly pracovnice Úřadu práce v Hradci Králové. Využila jsem také informace umístěné na portálu MPSV.

9. Charakteristika nositelů informací

Při výběru vzorku byla použita předem daná struktura výběru relevantních osob na základě zkoumaného problému. Vhodní účastníci výzkumu byli vybíráni cíleně podle určitých kritérií. Byl tady použit výběr prostý záměrný (účelový).

Protože nevýhodou kvalitativního výzkumu může být omezený počet informantů, snažila jsem se stanovit kritéria pro výběr tak, aby zahrnovala co nejširší spektrum možností. Hlavními kritérii tedy byla velikost firmy podle počtu zaměstnanců, hlavní obor činnosti – tzn., zda se jedná o firmu výrobní, obchodní nebo zaměřenou na služby apod. Informace o firmách jsem získala pomocí analýzy dokumentů a na základě této analýzy jsem vybrala potencionální účastníky výzkumu. Zkoumaný soubor zahrnuje osm informantů.

Tabulka 2: Seznam informantů

Inf.	Firma	Počet zaměstnanců	Informant	Vzdělání	Praxe v oboru
A	Stavební firma	34	účetní	středoškolské	20 let
B	Obchodní firma	23	personalista	vysokoškolské	4 roky
C	Strojírenská firma	96	personalista	středoškolské	17 let
D	Inženýrská a projekční činnost	41	personalista	středoškolské	15 let
E	Strojírenská firma	67	personalista	vysokoškolské	20 let
F	Výroba dílů pro aut. průmysl	75	personalista	středoškolské	8 let
G	Dřevařská firma	80	personalista	vysokoškolské	20 let
H	Výroba obalů	250	personalista	vysokoškolské	12 let

Přestože dílčí cíl číslo 2 má za úkol zhodnotit přínos projektu pro zaměstnance, zvolila jsem pro výzkum pohled na tuto problematiku ze strany zaměstnavatele. Vzhledem k vysokému počtu zaměstnanců, kteří se projektu zúčastnili, by bylo obtížné je oslovit a provést výzkum v takové míře, aby získaná data bylo možné zobecnit.

10. Vstup do zkoumané oblasti

Několik let jsem pracovala na úřadu práce jako analytik trhu práce. Při této činnosti jsem byla v kontaktu s firmami v regionu Hradec Králové. Sbírala jsem data potřebná pro monitoring firem, který sloužil zejména pro účely zjišťování počtu zaměstnanců, pracovních podmínek, nebo jako informace o pracovních místech, které firmy nabízely prostřednictvím úřadu práce evidovaným uchazečům. Setkávala jsem se především s personalisty, u menších firem přímo s majiteli firem.

Výhodou tedy bylo, že jsem mohla využít již dříve navázané kontakty. Očekávala jsem, že z tohoto důvodu budou oslovení účastníci výzkumu otevřenější a

nebudou mít zábrany v odpovídání na otázky. Důležité bylo i načasování rozhovorů, s ohledem na činnosti firmy. V menších firmách je běžné, že jsou funkce kumulované a personalistka je zároveň mzdová účetní, fakturantka apod. Při sjednávání schůzek bylo nutné počítat s větší časovou rezervou.

11. Organizace a průběh výzkumu

Samotnému výzkumu předcházelo vypracování teoretické části práce a dále seznámení s konkrétními podmínkami projektu formou sekundární analýzy dokumentů. Potřebné informace jsem měla možnost získat z monitorovacích zpráv úřadu práce, metodických příruček i z interní evidence vedené pracovníci, které projekt zpracovávaly. Na základě těchto poznatků byl stanoven výzkumný cíl práce a výzkumné metody a techniky. Ke zjištění cíle byly stanoveny dílčí cíle práce, na které navazuje sestavení souboru otázek pro účastníky výzkumu. Stanovila jsem si také harmonogram provedení šetření a jeho analýzy a výběr účastníků výzkumu.

V rámci předvýzkumu jsem oslovila pracovníci úřadu, která zajišťovala administrativu a přípravu žádostí pro schvalovací proces k zařazení do projektu. Získané informace mi pomohly při stanovení souboru otázek i při výběru vhodných informantů.

Soubor otázek jsem zvolila tak, aby bylo možné jejich okruh případně rozšířit na základě již provedených rozhovorů a zjištěných skutečností, pokud by tyto skutečnosti nějak významně mohly ovlivnit výzkum.

Rozhovory byly provedeny na pracovištích dotazovaných zástupců firem. Jednalo se o firmy se sídlem v Hradci Králové, s dostupností účastníků nebyl tudíž problém. Přestože byli všichni zúčastnění ubezpečeni, že sběr dat je určen pouze pro potřeby mé bakalářské práce, je anonymní a jeho výsledky nebudou nikde jinde publikovány, měli někteří problém otevřeně sdělit svůj názor. To bylo i důvodem, že oslovené osoby nebyly ochotné přistoupit na možnost audiozáznamu a raději volily doslovný přepis rozhovoru, kdy mohly své odpovědi případně pozměnit, či doplnit.

Po uskutečnění naplánovaných rozhovorů následovala závěrečná fáze výzkumu, která zahrnuje zpracování a vyhodnocení získaných informací v návaznosti na stanovené dílčí cíle práce. Shrnutím a zhodnocením dílčích cílů práce pak získám odpověď na hlavní výzkumnou otázku.

12. Interpretace získaných poznatků a informací

Dílčí cíl 1: Zjistit, jaký přínos měl projekt pro zaměstnavatele jako nástroj k zmírňování následků krize

Rozhovory byly započaty otázkou na smysluplnost projektu, jako nástroje ke zmírňování následků krize. V odpovědi na tuto otázku se informanti shodovali.

Informant A uvedl: „*Projekt nám přišel vhod nejen v souvislosti s krizí, ale vzhledem k tomu, že jsme stavební firma, využili jsme možnost vzdělávání v zimních měsících, kdy máme problém se zajištěním práce pro zaměstnance*“. Další zaměstnavatel uvedl například, že by bylo potřeba více takových projektů bez ohledu na krizi, protože vzdělávací aktivity jsou drahé. Navíc některé získané znalosti je nutné pravidelně obnovovat, například svářečské zkoušky, proškolení z oblasti bezpečnosti práce apod.

Jeden zaměstnavatel uvedl, že pro jejich firmu nebylo zcela nezbytné se do projektu zapojit, jejich situace nebyla tak zoufalá, ale považovali tuto možnost za smysluplné využití času i financí.

Na další otázku, zda zaměstnavatelé vnímali projekt jako účinnou pomoc v současné situaci, dotazovaní uvedli, že pomoc byla účinná především po ekonomické stránce. Zaměstnancům byly z projektu hrazeny mzdové náklady, proplaceny byly i vzdělávací aktivity, případně cestovné apod. Ušetřené finance tedy mohly být využity k jinému účelu.

Informant B k tomu uvedl: „*Pomoc byla účinná, vzdělávání nahradilo hodně hodin, kdy bychom neměli pro zaměstnance pracovní náplň.*“

Zaměstnavatel F uvedl, že přes veškeré snahy, museli propouštět zaměstnance. Projekt byl účinný v tom, že propouštění nemuselo být ještě většího rozsahu. Jiný zaměstnavatel vidí účinnou pomoc v tom, že se zaměstnanci vzdělávali pro firmu.

Další otázka byla směřována na užitečnost absolvovaných vzdělávacích aktivit. Vzdělávací aktivity, které dotazovaní uvedli, byly rozmanité a korespondovaly se zaměřením firmy. Ve stavební ale i strojírenských firmách proběhlo školení na využití programu AUTOCAD. Informant A považoval za užitečné především: „*Dříve jsme*

museli v oblasti projektování využívat subdodávky. To samozřejmě naši práci prodražovalo. V současné době jsme v tomto ohledu samostatní.“

Informant C oceňoval: *„Využili jsme možnost poskytnout zaměstnancům účast na kurzech sváření. Tyto kurzy jsou velmi drahé, za normálních okolností bychom si je nemohli dovolit. Jedná se o sváření argonem, sváření nerezů a další speciální postupy. Získané dovednosti by měly do budoucna hrát významnou roli i v získávání zakázek.“*

Další firma uvedla, že jim projekt umožnil proškolit všechny pracovníky. Pokud by školení hradili sami, mohli by proškolit pouze jednoho zaměstnance, který by musel své vědomosti ostatním předat. Což je ovšem za normálního pracovního provozu problémem.

Informant F považuje za důležité školení pro techniky bezpečnosti práce, které je nutné periodicky opakovat, a školení na kontrolu výrobků, které přispívá ke zvýšení kvality. Ve firmě, kterou zastupoval informant G, bylo školení zaměřeno především na technické pracovníky. Pro dělnické profese bylo zajištěno školení ke zvýšení kvality a efektivitu práce zaměstnanců dělnických profesí. Toto školení neshledává informant jako příliš užitečné, neboť nebylo přizpůsobeno velikosti ani profesnímu složení zaměstnanců firmy.

U otázky na přínos absolvovaných školení pro růst společnosti tázaní navázali na předchozí otázku. Informant C potvrdil že: *„Absolvované aktivity přispěly rozhodně k růstu společnosti, protože do té doby tuto kvalifikaci nikdo neměl, museli jsme využívat kooperace, což výrobky prodražilo. Teď můžeme nabízet komplet a máme tak více zakázek.“*

Zástupce další firmy uvedl, že si nemyslí, že by absolvované aktivity přímo přispěly k růstu firmy, ale zaměstnanci si rozšířili kvalifikaci a lépe obstojí v konkurenci. Naproti tomu zástupce projekční firmy D vidí ve vzdělávání naprostou nutnost: *„Nedá se mluvit o růstu firmy, ale neinvestovat do vzdělávání by znamenalo nemít na trhu šanci na úspěch.“*

Informant F znovu ocenil přínos školení kontrolingu pro manažery, protože podle jeho názoru tyto znalosti vedou k lepšímu plánování výroby a kontrole výrobků, což zvyšuje prestiž a zisk zaměstnavatele. *„Protože vyrábíme díly pro zahraniční automobilky, je pro nás kvalita výrobků nezbytná.“*

Další otázka byla, zda firmy zamýšlely podobné aktivity naplánovat již dříve, ale nebyl čas nebo potřebné finance. Dotazovaní se většinou shodli na tom, že o podobných vzdělávacích aktivitách ve firmě uvažovali. Vzdělávání se ale většinou neuskutečnilo z důvodu nedostatku financí. Časová stránka nehrála podstatnou roli.

Informant A uvedl: „*Nevím, zda podobné školení majitel firmy plánoval, ale zaměstnanci tato školení chtěli. Absolvovali by ho i ve svém volném čase. Nebyly však na ně peníze.*“

Informant B ocenil další stránku věci. „*Před účastí v projektu jsme pro prodejce pořádali každého 1\4 roku školení. Zaměstnanci zjistili, že jim znalosti velmi pomohly v práci, a tak účast v projektu nastartovala to, že se nyní školí každý měsíc.*“ Podle jejích slov, se to vyplatí. Další dotazovaný znovu zmínil, že bylo možné proškolit všechny zaměstnance. O vzdělávacích kurzech uvažovali, ale firma by si mohla dovolit proškolení pouze jednoho pracovníka.

Na otázku na ekonomický přínos vzdělávacích aktivit uvedli informanti jako největší přínos úsporu mezd. Firmy se potýkaly s propadem tržeb, absencí zakázek, takže úspora mezd byla v té době nejpřínosnější.

Informant D sice podotkl, že tento ekonomický efekt byl jen krátkodobý. Hlavní přínos vidí spíše v tom, že se zlepšil potenciál pracovníků, což by mělo přinést ekonomický přínos do budoucnosti. Více zakázek, kvalitnější práci apod.

Informant B velký ekonomický přínos nevidí, protože vzdělávání zajišťoval přímo majitel firmy, ale vidí přínos ve smysluplném využití času, protože práce bylo méně.

Informant G uvedl, že pokud by se nenaskytla možnost zapojení do projektu, byli by nuceni přistoupit k opatření, kdy z důvodu nemožnosti přidělování práce může zaměstnavatel vyplácet zaměstnancům mzdu ve výši 60% průměrné mzdy.¹⁷

Shrnutí dílčího cíle 1

Dílčí cíl 1 měl za úkol zhodnotit přínos projektu jako nástroje k zmírňování následků krize pro zaměstnavatele. Šlo zde především o jeho smysluplnost, účinnou pomoc v dané situaci, užitečnost vzdělávacích aktivit a ekonomický dopad na

¹⁷ Ustanovení §209 zákona č. 262/2006, Sb., zákoník práce

společnost. Informanti se většinou shodli na tom, že projekt byl smysluplný a byl účinnou pomocí v situaci, ve které se firmy vlivem celosvětové krize ocitly. Vzdělávací aktivity považují dotázaní zástupci firem za užitečné. S výjimkou školení zaměřeného na všeobecnou kvalitu pracovníků dělnických profesí, které patří k tzv. „měkkým dovednostem“. Firmy měly možnost vzdělávací aktivity samy vybrat v souladu s profesním složením zaměstnanců a s potřebami firmy podle zaměření její činnosti. Jak uvedl jeden informant – „byly šité na míru“. Absolvování vzdělávacích kurzů pokrylo období, kdy firmy neměly dostatek práce pro své zaměstnance. Ekonomický přínos pak spočíval především v pokrytí nákladů na mzdy zaměstnanců i na vzdělávací aktivity, které by si za normálních okolností firmy nemohly dovolit a které v mnoha případech přispěly i k zlepšení konkurenceschopnosti firmy.

Dílčí cíl 2: Zjistit, jaký přínos měl projekt pro zaměstnance v souvislosti s uplatněním ve firmě nebo případně na trhu práce, viděno očima zaměstnavatelů

Druhý blok otázek byl zaměřený na zaměstnance a začínal otázkou, jak přijímali zaměstnanci účast na projektu. Podle dotazovaných přijímali zaměstnanci účast na vzdělávacích aktivitách většinou pozitivně. Dalo by se říci, že čím vyšší vzdělání, tím více chtějí zaměstnanci získat nové poznatky a více na sobě pracovat.

Toto ukazuje odpověď informanta B: *„Asi to nebude nijak překvapivé, prodejci přijímali možnost vzdělávání aktivně. Technici, což zahrnuje skladníky, míchače a podobné dělnické profese, už méně. Přestože se vzdělávací aktivity konaly v pracovní době a v místě jejich pracoviště, protože distribuce výrobků je zjišťována z Hradce, jejich ochota nebyla ze začátku nijak velká. Ale nakonec se všichni přizpůsobili.“*

Informant C uvedl: *„Pracovníci přistupovali ke školení aktivně, přestože to pro ně bylo zatěžující. Jednalo se o svářečské kurzy. Vzdělávací aktivity musely být přizpůsobeny výrobě, takže pokud se dokončovala zakázka, musely být kurzy přesunuty na jiný termín. V tomto oboru je ale zvyšování kvalifikace žádoucí.“*

Nejaktivnější byli podle odpovědí techničtí pracovníci, např. projektanti, ať už strojní nebo stavební, protože projekční počítačové programy se neustále vyvíjejí a sledovat nové trendy je v těchto oblastech naprostá nutnost. Dále to byli zaměstnanci z ekonomických oborů, účetní. Ve své práci se musí řídit mnoha předpisy a vzdělávání jim umožnilo seznámit se s novinkami v této oblasti.

Na otázku ohledně využití nových poznatků zaměstnanců ve firmě dotazovaní odpovídali: Přestože v rámci projektu bylo možné absolvovat školení i v rámci tzv. „měkkých technik“, což jsou různé marketingové dovednosti, manažerské dovednosti, komunikační dovednosti, podle odpovědí informantů většina firem volila vzdělávací aktivity spíše zaměřené na prohlubování odborné kvalifikace zaměstnanců. Z tohoto důvodu se jednalo o dovednosti, které přímo souvisely s náplní práce zaměstnanců, a to především dělnických pozic, případně pozic v ekonomické oblasti.

Informant B uvedl: *„Vzdělávací aktivity se nezabývaly jen teoretickou stránkou, ale zahrnovaly i praktické postupy. A to nejen pro dělnické profese, ale i pro prodejce. Takže teď umí všichni barvy namíchat, nanést, umí to vysvětlit, doporučit i udělat. Jak jsem už uvedla, školení byla šita přímo na míru.“*

I ostatní informanti se shodli v tom, že vzdělávací aktivity byly vybrány tak, aby byly přínosem nejen pro zaměstnance, ale i pro firmu. Veškeré poznatky byly a jsou nadále využívány.

Další otázka se týkala nejčastějších absolvovaných vzdělávacích aktivit v jednotlivých firmách. Z provedených rozhovorů vyplynulo, že aktivity přímo souvisely s převažující činností firmy.

Informant A, který zastupoval stavební firmu, uvedl: *„Naše firma je malá a podařilo se nám tak proškolit téměř všechny pracovníky. Projektanti se proškolili na poslední verzi programu AUTOCAD, technici absolvovali školení k rozpočtování, manažeři k certifikátu ISO, administrativní pracovníci v oblasti zákoníku práce, ekonomiky i účetnictví. Pro dělníky pak bylo přínosem absolvování kurzu sváření, práce s motorovou pilou a stavebního systému KNAUF.“*

Strojírenská firma ocenila specializované kurzy sváření. Dále dotazovaní zmínili kurzy z oblasti účetnictví, mzdové nebo daňové problematiky, ke kterým se vyjádřil informant F: *„Vzhledem ke stále se měnící legislativě jsme uvítali možnost proškolit naše účetní a ekonomky v těchto oblastech.“*

Informant G vyzdvihl důležitost jazykových kurzů v souvislosti s exportní činností firmy. Kurzy byly zaměřeny především na obchodní a technickou stránku jazyků.

Následovala otázka na udržení pracovních míst díky zapojení do projektu. Podle dotazovaných lze projekt hodnotit kladně i jako nástroj k udržení pracovních míst.

Informant C v této souvislosti uvedl: „*Propouštět jsme museli. Ale snažili jsme se snižování zaměstnanců řešit odchodem důchodců nebo agenturních pracovníků. Někteří mladí zaměstnanci odešli sami z důvodu finančních nebo pracovních podmínek. Z proškolených zaměstnanců, ale neodešel nikdo.*“

I další dotazovaní uvedli, že projekt pomohl finančně překrýt nejhorší období, takže firma nemusela přistoupit ke snižování míst, informant D doplnil: „*...dokonce jsme nemuseli ani snižovat mzdy.*“

Informant G uvedl, že museli reagovat na propad výroby a přistoupit k propouštění ještě před zapojením do projektu. Zaměstnanci, kteří byli pak do vzdělávacích aktivit zapojeni, ve firmě zůstali.

Další otázku, zda si dotazovaní myslí, že by získané vědomosti pomohly zaměstnanci lépe se uplatnit na trhu práce, nedokázali dotazovaní zcela jednoznačně posoudit. Většinou se přikláněli k možnosti, že ano. Jednalo se především o znalosti, které získali techničtí pracovníci.

Informant F uvedl: „*Při výběrových řízeních dáváme vždy přednost lidem, kteří absolvovali vzdělávací kurzy související s jejich kvalifikací a mají různé certifikáty.*“

Zástupce obchodní firmy uvedl, že získané znalosti jsou velmi specifické. Daly by se využít spíše při založení vlastní firmy s podobným nebo stejným zaměřením. Stejný názor měl i zástupce strojírenské firmy.

Informant A však byl přesvědčen o lepším uplatnění zaměstnanců jejich firmy na trhu práce: „*Několik zaměstnanců později z firmy odešlo a našlo si uplatnění jinde. Pomocí absolvování vzdělávacích aktivit získali certifikáty přímo na jméno, které jim pomohly se uplatnit v jiných firmách za lepších (především finančních) podmínek.*“

Při odpovědi na otázku, zda absolvované vzdělávací kurzy pomohly některému zaměstnanci k profesnímu postupu v rámci firmy, byli oslovení informanti spíše skeptičtí. Několik jich uvedlo, že firma je malá a není vlastně kam postupovat. Pracovní zařazení je předem dané. Shodli se také na tom, že projekt měl vlastně sloužit k udržení stávajících pracovních míst, ne k postupu v rámci firmy. Informant B uvedl, že jeden pracovník se odstěhoval, přestoupil do jiné pobočky a díky absolvovanému školení nastoupil na vyšší pozici.

Informant C vidí profesní postup ještě z trochu jiného úhlu: „*Postup v rámci naší firmy zahrnuje spíše finanční postup. Proškolení zaměstnanci také dostali od firmy*

dohodu o setrvání na dva roky, což je doba, po které se musí zkoušky obnovovat. Firma nechce přijít o proškolené pracovníky.“

Poslední otázkou, která se týkala zaměstnanců, byla otázka na nutnost dalšího vzdělávání zaměstnanců, jako nástroje k uplatnění na trhu práce. Na tuto otázku jsem dostala jednoznačnou odpověď. Podle oslovených informantů je v dnešní době rozšiřování nebo prohlubování kvalifikace naprostou nutností. Firmy se snaží přizpůsobovat novým technologiím. K tomu potřebují kvalifikované zaměstnance, kteří umí s těmito technologiemi pracovat. Konkurence ve všech odvětvích je velká a jsou kladeny vysoké nároky na kvalitu práce. Zaměstnanci, kteří se snaží s těmito požadavky držet krok, by měli mít podle zástupců firem na trhu práce lepší pozici.

Informant C uvedl: *„Z naší firmy jde hodně zakázek do zahraničí, zejména do Německa. Je zde kladen velký důraz na kvalitu. Přetrvává zde stále nedostatek kvalifikovaných pracovníků na obsluhu automatických strojů. Pracovníci s touto kvalifikací by měli na trhu práce určitě uplatnění.“*

Informant G znovu vyzdvihl nutnost znalosti jazyků: *„...je to potřeba, obchodníci potřebují nutně jazyky, jinak nelze dělat obchody.“*

Shrnutí dílčího cíle 2

Dílčí cíl 2 měl za úkol zhodnotit vliv projektu na zaměstnance, i když na základě názoru osloveného zástupce zaměstnavatele. Jednalo se především o přístup zaměstnanců k možnosti získání dalších znalostí, možnosti jejich využití jak v rámci firmy nebo případně na trhu práce, udržení pracovních míst v období krize a významu dalšího vzdělávání k lepšímu uplatnění na trhu práce. Dotázaní zástupci zaměstnavatelů se shodli na tom, že zástupci technických nebo administrativních profesí mají většinou kladnější přístup k dalšímu vzdělávání. Dalšími byly úzce specializované dělnické profese, kde je vyžadován přímo certifikát. Jak jsem již uvedla, vzdělávací aktivity byly vybírány s ohledem na profesní složení zaměstnanců, z toho důvodu je většina dotázaných hodnotila jako užitečné v rámci firmy. Většina dotázaných také soudila, že získané vědomosti by měly kladně ovlivnit možnosti uplatnění těchto osob na trhu práce. Projekt jako nástroj k udržení pracovních míst byl hodnocen též kladně, přestože některé především větší firmy musely přistoupit k propouštění. To se však týkalo spíše zaměstnanců, kteří neměli úzce specifikovanou kvalifikaci. Zaměstnanci, kteří se

v rámci projektu zúčastnili vzdělávacích aktivit, ve firmě zůstali, pokud neukončili pracovní poměr z různých důvodů sami.

Dílčí cíl 3: Zjistit, jak zaměstnavatelé posuzují administrativní část projektu

Posledním dílčím cílem mé práce bylo zhodnocení administrativy. První otázka se týkala obtížnosti zapojení do projektu. Na tuto otázku jsem od oslovených nedostala jednoznačnou odpověď. Posouzení bylo závislé na velikosti firmy a na absolvovaných aktivitách. Firmy s malým počtem zaměstnanců hodnotily tuto stránku projektu jako ne příliš obtížnou. Informant A: *„Zažádali jsme o zařazení do projektu. Vybrali jsme si druh školení, napsali zdůvodnění naší ekonomické situace, obhájili smysluplnost našeho záměru a udělali výběrové řízení na školitele. Naše žádost byla schválena.“* Stejně reagoval zástupce taktéž malé firmy, ve které využili pouze jednu vzdělávací aktivitu pro všechny zaměstnance.

Naproti tomu informant B byl zcela jiného názoru, přestože se jednalo také o menší firmu: *„Zapojení do projektu bylo celkem obtížné. Museli jsme prokázat úbytek zakázek a propad tržeb, napsat zdůvodňující zprávu. Složitější ale bylo to, že školení probíhalo v Hradci, ale zaměstnanci byli z celé ČR. Museli jsme tedy na každého zaměstnance žádat v místě pracoviště, tedy na různých pobočkách ÚP. To přinášelo problémy, protože přístup jednotlivých poboček nebyl jednotný. Některé pracovnice nebyly dobře informované.“*

Naopak zástupce velké firmy uvedl: *„Bylo to normální, jsem na papírování zvyklá.“* Informant G, který má zkušenosti s žádostmi o velké granty poskytované přímo jednotlivými ministerstvy, uvedl, že zapojení do projektu nebylo obtížné. Kladně hodnotil spolupráci s ÚP.

Další otázka se týkala množství požadovaných podkladů. Zaměstnavatelé se shodli v tom, že bylo vyžadováno hodně podkladů. Ovšem připouštěli, že pokud firma žádá o finanční subvenci, musí se složitější administrativou počítat. Připouštěli, že většina podkladů je vyžadována přímo na základě zákona, takže se s tím nedá nic dělat.

Informant A si stěžoval na složitost publicity, která provází projekty hrazené z ESF. Tato problematika zahrnuje i například barevné provedení loga na všech tiskopisech. Pracovníci obtěžovalo myslet na to, zda má použít logo barevné, nebo černobílé. Další zaměstnavatel si ztěžoval i na důraz úřadu práce na přesné definice,

z tohoto důvodu byli úřednicemi ÚP vyzýváni k mnoha opravám v textech zdůvodňovacích zpráv a dalších předložených dokumentech. Některé předložené doklady jim připadaly duplicitní.

Větší nespokojenost projevil informant B: *„Ano, bylo. Dodavatel našich materiálů je z Itálie. Byly po nás vyžadovány různé certifikáty a osvědčení. Byl problém s ověřováním kopií a překladem z italštiny nebo angličtiny. Jedna pobočka ÚP nám účast v projektu vůbec neschválila, byl tedy i problém s vyúčtováním, protože všechny pracovníky platil ÚP, ale jednoho jsme platili jako firma.“*

V odpovědi na otázku, co soudí o pružnosti a rychlosti schvalovacího procesu, se dotazovaní shodli v tom, že to nebyla většinou jejich první spolupráce s ÚP a byli připraveni na to, že musí počítat s nějakou časovou prodlevou. Shodli se také na tom, že museli absolvovat několik návštěv na ÚP, ale po doložení všech požadovaných dokumentů, které byly nedílnou součástí žádosti, již schvalování proběhlo rychle. Úřad práce měl na vyhodnocení žádosti 30 dnů, což bylo dodrženo.

Informant A ocenil, že nemuseli posunovat začátek vzdělávacích aktivit a vše proběhlo podle předem připraveného časového harmonogramu. Pouze informant B navázal na výše uvedené problémy, ocenil ale spolupráci s pracovníky na ÚP v Hradci Králové.

Otázka na efektivitu administrativního procesu možná nebyla zvolena tak, aby informanti byli schopni na ni ihned reagovat. Proto některé dotazované osoby odpověděly, že to nemohou posoudit. Někteří dotazovaní odpověděli, že si neumí efektivnější postup představit, protože proces je vázán na zákon, metodické pokyny a je nutné tyto postupy dodržet.

Jediné doporučení uvedl informant B: *„Pro nás byl tento proces dost složitý. Ale jak už jsem říkala, bylo to způsobeno především tím, že jsme žádali na různých pobočkách ÚP. Postup schvalování nebyl jednotný a jednotné nebyly ani požadavky na přílohy k žádosti. Neposuzovali jsme to jako pochybení úřednic, ty byly většinou ochotné a vstřícné, ale občas si nebyly jisté, jak postupovat. Spíše chyběla jednotná metodika. Myslím si, že by měly pobočky více komunikovat a že by měl klient mít možnost vyřídit žádost za firmu na jednom místě.“*

Odpovědi na otázku o možnosti případné účasti firmy v podobném projektu se odvíjely od velikosti firmy, zaměření její činnosti, profesí apod. Většinou se dotazovaní shodli na tom, že se účasti v dalších projektech i přes administrativní náročnost nebrání. Podmínkou z jejich strany by bylo, aby byl projekt přínosný jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. V současné době jsou realizovány další projekty, ale změnila se kritéria pro zapojení do těchto projektů.

Z tohoto důvodu uvedl informant B, že se chtěli zapojit do dalšího projektu, jejich firma však nespĺnila kritéria. Informanti D a E uvedli, že už se podobného projektu účastní.

Pouze informant F uvedl, že podle jeho názoru byla administrativa spojená s projektem tak náročná, že se do dalšího projektu už jejich firma nezapojila. Kritizoval především administraci jazykových kurzů, jako je vedení docházky všech účastníků kurzu, dokládání omluvenek v případě nepřítomnosti a další evidence v souvislosti s vyúčtováním vzdělávacího kurzu.

Shrnutí dílčího cíle 3

Předmětem dílčího cíle 3 bylo posouzení administrativy projektu. Na základě provedených rozhovorů bylo zjištěno, že firmy, které se zúčastnily projektu, měly už většinou zkušenosti ze spolupráce s úřadem práce (např. využití nástrojů APZ). Byly tedy připravené na to, že administrativní proces vyžaduje určitý čas a že je nutné předložit společně s žádostí doklady v souladu se zákonem a v souladu s metodickými pokyny. Úřad práce může v některých případech vyžadovat i další doklady nutné k posouzení žádosti. Z tohoto důvodu oslovení informanti, neměli v podstatě větší připomínky k administrativní části projektu. Výjimkou byly pouze dvě firmy. Především firma, jejíž žádost měla nestandardní podmínky. V tomto případě byly shledány nedostatky v metodickém řízení projektu nadřízenými orgány, nedostatečná komunikace mezi jednotlivými pobočkami ÚP a z toho vyplývající malá informovanost pracovníků.

Analýza dokumentů k doplnění dílčího cíle 3

Pro tuto práci jsem využila vnitřní dokumenty ÚP. Byly to statistické přehledy, monitorovací zprávy a interní dokumenty, které mi poskytly pracovnice úřadu práce. Díky těmto materiálům mohu výzkumnou část práce doplnit několika statistickými údaji. Tato data byla také využita k výběru vhodných informantů.

Tabulka 3: Číselné shrnutí projektu

Ukazatele	počet
Počet firem, které požádaly o zařazení do projektu	70
Počet úspěšných firem	48
Počet podaných žádostí na ÚP v Hradci Králové	351
Počet uzavřených dohod o příspěvku na vzdělávací aktivity	216
Počet proškolených zaměstnanců	1 251
Celková částka v Kč, která byla na vzdělávací aktivity vynaložena	13 616 820

Zdroj: vlastní tabulka na základě interní dokumentace

V Královéhradeckém regionu žádaly o zapojení do projektu převážně malé a střední firmy. Byly to často firmy navázané na automobilový průmysl, kde situaci ovlivňovaly exportní možnosti výrobců z důvodu provázanosti s evropskou a celosvětovou ekonomikou. Dalším odvětvím byl stavební průmysl (výroba betonu, ocelových konstrukcí) a menší strojírenské firmy.¹⁸

¹⁸ Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Hradec Králové za rok 2009

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

Jako další uvádím přehled nejčastějších vzdělávacích aktivit, které zaměstnanci absolvovali. Vzdělávací kurzy korespondují se zaměřením podniků v regionu a odrážejí také to, kterých oblastí průmyslu se krize nejvíce dotkla. Jsou uvedeny podle četnosti.

Tabulka 4: Přehled nejčastějších vzdělávacích aktivit

Přehled nejčastějších vzdělávacích aktivit pro dělnické profese:
Kurzy sváření, dělení plazmou, dělení plamenem, přezkoušení svářečů
Sváření trubek a plastů
Obsluha stavebních strojů
Obsluha manipulačních vozíků
Školení o využití a zpracování dřevní hmoty
Obsluha motorové pily
Semináře z hydrauliky
Přehled nejčastějších vzdělávacích aktivit pro technické pracovníky:
Využití projekčních softwarů ve strojírenství, stavebnictví, projekci potrubí (AUTOCAD, 3D CAD, BIOS apod.)
Kurzy pro administrativní pracovníky – daňová problematika, mzdy, archivování písemností, zákoník práce, vymáhání pohledávek
Celkový rozvoj pracovníků THP
Školení auditorů
Základy obchodních dovedností, rozvoj komunikace
Prevence rizik (pro pracovníky BOZP), technik kvality
Controlling pro management
Seminář jak zvýšit kvalitu a efektivitu výroby – jak překonat krizi
Odborné jazykové kurzy – obchodní ruština nebo němčina, technická angličtina

Zdroj: vlastní tabulka na základě interní dokumentace

Z uvedených údajů vyplývá, že absolvované aktivity byly převážně praktického charakteru a měly sloužit především k prohloubení stávající kvalifikace zaměstnanců. Tato skutečnost byla potvrzena i provedenými rozhovory.

Závěr

Nezaměstnanost není jen otázkou ekonomickou, ale je i problémem společenským a kulturním. Ztráta zaměstnání představuje pro člověka deprivaci v jeho základních potřebách. Součástí hospodářské politiky státu je politika zaměstnanosti. Snahou politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Evropská strategie zaměstnanosti se zaměřuje na opatření, která by měla zvýšit efektivitu pracovních trhů, zlepšit dovednosti pracovníků pro jejich uplatnění na trhu práce a vytvářet podmínky pro vznik nových pracovních míst. Jedním z obecně uznávaných strategických cílů, které napomáhají ke zvýšení zaměstnatelnosti a konkurenceschopnosti, je další vzdělávání. Tento koncept vychází z toho, že dnes již pro uplatnění na trhu práce nestačí získat pouze počáteční kvalifikaci, ale je nutné v rámci dalšího vzdělávání tuto kvalifikaci nadále rozvíjet, doplňovat nebo prohlubovat. Velkou pozornost věnuje dalšímu vzdělávání i Evropská unie. Zvýšení počtu dospělé populace účastníci se dalšího vzdělávání je jedním z cílů Lisabonské strategie. Provedené výzkumy ukázaly, že je možné najít vztah mezi investicemi do vzdělání a ekonomickým růstem. Celoživotní vzdělávání hraje také významnou roli v životě jednotlivce a jeho uplatnění ve společnosti.

Z této strategie vychází i projekt „Vzdělávejte se!“ financovaný z prostředků ESF, jehož zhodnocení v podmínkách Královéhradeckého regionu, je předmětem mé práce. Projekt byl uveden v roce 2009, jako nástroj k udržení zaměstnanosti a umožnění zdokonalení odborných znalostí zaměstnanců v souvislosti s hospodářskou krizí.

Při tvorbě práce jsme měla možnost se setkat se zástupci různě velkých firem, zabývajících se různými obory činností. Jednalo se většinou o zkušené personalisty. Provedené rozhovory obohatily i moji stávající praxi.

Z provedených rozhovorů vyplynulo, že ne všechny oslovené firmy byly zasaženy krizí stejně. Důležitou roli mělo odvětví průmyslu firmy a její velikost. Krize nejvíce postihla firmy navázané na automobilový průmysl a stavebnictví. Většina firem však měla problém s poklesem zakázek a výroby, a tudíž se zajištěním pracovní náplně pro zaměstnance. Dotázaní zástupci firem posoudili projekt jako smysluplnou pomoc v situaci, ve které se ocitly. Vzdělávací aktivity, kterých se zaměstnanci účastnili, byly vybírány podle profesního zařazení pracovníků a byly zaměřené na prohloubení

stávající kvalifikace. Některé vzdělávací programy byly ukončeny získáním certifikátů. Ekonomický přínos projektu pak dotazovaní spatřovali především v úspoře mezd a proplacení vzdělávacích aktivit, které jsou v mnoha případech velmi finančně náročné, a firma by si je za normálních okolností nemohla dovolit.

Co se týká vlivu projektu na zaměstnance, není asi překvapivé, že ke vzdělávacím aktivitám přistupovali mnohem aktivněji zaměstnanci s vyšším vzděláním – technici, administrativní pracovníci. Zaměstnanci dělnických profesí ale uvítali možnost získání různých osvědčení, neboť je zde možnost jejich využití v dalším profesním životě. Dotazovaní zástupci firem se shodli v tom, že získané vědomosti určitě umožní svému majiteli lepší pozici na trhu práce. Jako personalisté sami při výběrových řízeních upřednostňují osoby s různými osvědčeními, zkouškami apod. Další vzdělávání, dle odpovědí, neumožnilo pracovníkům postup v rámci firmy, ale k tomu nebyl ostatně projekt určen. Co se týká udržitelnosti pracovních míst, zde není výsledek až tak jednoznačný. Některé firmy musely přistoupit k propouštění ještě před vstupem do projektu, takže u zaměstnanců, kteří byli pro vzdělávání vybráni, bylo jisté, že mají ve firmě své místo zajištěno. Možnost dalšího vzdělávání byla posouzena kladně a v některých oborech jako naprostá nutnost.

Převážná část oslovených měla zkušenosti se spoluprací s úřadem práce nebo jinými institucemi v souvislosti s různými subvencemi. Přesto některé administrativní činnosti hodnotili jako příliš složité. Kritizovali především nedostatečné metodické řízení nadřízenými orgány, s tím související špatnou informovanost pracovníků úřadu práce a nedostatečnou komunikaci mezi pobočkami. Kriticky též hodnotili nejednotný postup při schvalování žádostí a nemožnost vyřízení žádosti na jednom místě v případě, že firma má svá pracoviště v různých místech republiky. Kladně hodnotili přístup a ochotu pracovníků úřadu.

Projekty jsou vypisovány na určitá období. Na toto období jsou často zaměstnáváni externí pracovníci, kteří zajišťují administraci projektu. Podle mého názoru tito pracovníci nejsou dostatečně proškoleni a také jim chybí celkový přehled o činnosti úřadu práce, neznají souvislosti. Z toho mohou pramenit i výše uvedené skutečnosti.

Z provedeného šetření lze soudit, že projekt „Vzdělávejte se!“ v Královéhradeckém regionu splnil svůj účel. Důkazem může být i to, že na něj navazují další projekty, které se zabývají dalším vzděláváním zaměstnanců s přihlédnutím k aktuální situaci na trhu práce. Celostátní nebo regionální projekty, jako nástroje zaměřené na zvýšení zaměstnatelnosti, mají podle mého názoru určitě svoje místo v aktivní politice zaměstnanosti. Jejich hlavní význam vidím v tom, že zohledňují regionální aspekty trhu práce.

Literatura:

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha, Sociologické nakladatelství, 2003, ISBN 80-86429-16-4

BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*, Praha, Sociologické nakladatelství, 2006, ISBN 80-245-1120-7

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

JANDOUREK, J. *Úvod do sociologie*, Praha, Portál, s.r.o., 2003, 2009, ISBN 978-80-7367-644-5

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Praha, vysoká škola ekonomická, 1999, ISBN 80-7079-635-9

KAMENÍČEK, J. *Lidský kapitál, úvod do ekonomie chování*. 1. Vydání, Praha, Univerzita Karlova, Nakladatelství Karolinum, 2003, ISBN 80-246-0449-3

KELLER, J. a TVRDÝ, L. *Vzdělanostní společnost? Chrám, výtah a pojišťovna*, Praha, Sociologické nakladatelství, 2008, ISBN 978-80-86429-78-6

KNOLL, O. *Druhy nezaměstnanosti a příčiny jejich vzniku*, Praha, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1993

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*, Praha, ASPI a.s., 2007, ISBN 978-80-7357-276-1

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

MAREŠ, P. *Sociologie nerovnosti a chudoby*, Praha, Sociologické nakladatelství, 1999, ISBN 80-85850-61-3

PAPŘOKOVÁ, A. *Techniky sociologického výzkumu*. Ostrava, Ediční středisko Vysoké školy báňské-Technické Univerzity, 2013, ISBN 978-80-248-2931-9

SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*, Brno, Masarykova univerzita, 1995, ISBN 80-210-1251-X

ŠIMEK, M. *Ekonomie trhu práce*, 1. vydání, Ostrava, Technická univerzita, 2007, ISBN 978-80-248-1416-2

TOMEŠ, I. *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost: výběr z přednášek přednesených na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy*, Praha, Socioklub, 1996, ISBN 80-902260-0-0

Operační program Rozvoj lidských zdrojů jako jedna z možností finanční podpory z Evropského sociálního fondu (zpracoval odbor 72 Ministerstva práce a sociálních věcí ČR), Praha, JAN, 2004, ISBN 80-86552-84-5

Strategy of Human Resources Development for the Czech Republic, Úřad vlády ČR, Praha, 2003, ISBN 80-86734-02-1

Zákony

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

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

Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Internetové zdroje

Ministerstvo práce a sociálních věcí, MPSV.CZ: Projekt „Vzdělávejte se!“ [online]. 2010-11-22. Dostupné z www: <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se>[cit. 2014-7-20].

Ministerstvo práce a sociálních věcí, MPSV.CZ: Úřad práce ČR – krajská pobočka v Hradci Králové, *Analýza trhu práce v okrese Hradec Králové za rok 2009* [online]. 2011-06-13. Dostupné z www: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/nezamestnanost_v_cislech/zpravy>

Oficiální stránky Evropského sociálního fondu dostupné na <www.esfcr.cz>

Tiskové zprávy a články

Tisková zpráva MPSV ze dne 17.3.2009. *Projekty „Školení je šance“ a „Vzdělávejte se!“*. [online]. 2009-03-17 [cit. 2014-7-20]. Dostupné na www:

<<http://www.mpsv.cz/files/clanky/6542/17032009.pdf>>

BOČAROVÁ, Zdena. *Vzdělaný zaměstnanec je pro firmu výhodou*. Hospodářské noviny [online]. 2009-06-18 [cit. 2014-7-20]. Dostupné na www:

<<http://hn.ihned.cz/c1-37484760-vzdelany-zamestnanec-je-pro-firmu-vyhodou>>

JIRSOVÁ, Miroslava. *Místo volných pátků pošlete lidi na školení. Zn: Platí EU*.

Hospodářské noviny [online]. 2009-03-31 [cit. 2014-7-20]. Dostupné na www:

<<http://hn.ihned.cz/c1-36554770-misto-volnych-patku-poslete-lidi-na-skoleni-zn-plati-eu>>

KEJHOVÁ, Hana. *Školte lidi právě proto, že je krize. Jde to i levně*. Hospodářské noviny [online]. 2010-01-04 [cit. 2014-7-20]. Dostupné na www:

<<http://hn.ihned.cz/c1-39701300-skolte-lidi-prave-proto-ze-je-krize-jde-to-i-levne>>

Seznam zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP LZZ	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost
ÚP	Úřad práce

Seznam tabulek

- Tabulka 1: Transformační kroky
- Tabulka 2: Seznam informantů
- Tabulka 3: Číselné shrnutí projektu
- Tabulka 4: Přehled nejčastějších vzdělávacích aktivit

Seznam příloh

- Příloha A: Propagační leták
- Příloha B: Formulář žádosti zaměstnavatele
- Příloha C: Záznamový arch

Příloha A – Propagační leták


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

„Vzdělávejte se!“

MPSV podpoří v rámci programů Evropského sociálního fondu podniky, které čelí současné nepříznivé ekonomické situaci. Zaměstnavatelé budou dostávat peníze na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance.

Zaměření projektu

Projekt je určen zaměstnavatelům, kteří se v souvislosti s probíhající hospodářskou recesí nachází v obtížné ekonomické situaci a nejsou přechodně schopni svým zaměstnancům přidělovat práci v plném rozsahu, a kteří zároveň mají zájem těmto zaměstnancům v době jejich nucené nepřítomnosti na pracovišti prostřednictvím vzdělávacích aktivit rozšiřovat či prohlubovat kvalifikace.



- Žádosti o zapojení do projektu mohou podávat zaměstnavatelé na úřadech práce podle místa výkonu práce (nikoli podle sídla zaměstnavatelů). Vztahuje se na území celé ČR, s výjimkou hlavního města Prahy.
- Žádosti budou na úřadech práce posuzovány a schvalovány průběžně.

Způsob realizace

Zaměstnavatelé podají **žádost o zapojení do projektu** (včetně prohlášení) na příslušném úřadu práce, který jejich žádost posoudí a schválí.

Žádost bude obsahovat relevantní důvody o zapojení se zaměstnavatele do projektu, seznam zaměstnanců účastnících se odborného rozvoje, plán a harmonogram vzdělávání, nabídku zabezpečení vzdělávací aktivity a další přílohy dle žádosti.



Zaměstnavatelé mohou čerpat finanční příspěvek na úhradu **nákladů na vzdělávání zaměstnanců** a na **náhradu mzdy, včetně sociálního a zdravotního pojištění a cestovních náhrad**, a to po dobu, kdy se jejich zaměstnanci účastní vzdělávání.

Příspěvek bude poskytnut v souladu s pravidly poskytování veřejné podpory - buď v režimu **de minimis, dle dočasného rámce nebo dle blokové výjimky** na vzdělávání v souladu s nařízením ES č. 800/2008. V případě blokové výjimky je možné poskytnout příspěvek v závislosti na velikosti podniku v souladu s limity pro poskytnutí veřejné podpory na obecné vzdělávání zaměstnanců. Zaměstnavatelé se budou podílet na úhradě nákladů na vzdělávání, na náhradě mzdy a sociálního a zdravotního příspěvku, určitou procentní částí svých finančních prostředků.

Pro lepší porozumění pravidel připravilo MPSV návod, jak připravit žádost o příspěvek-

Manuál pro zájemce z řad zaměstnavatelů, který je zveřejněn na:

(http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se)

CELKOVÁ VÝŠE PROSTŘEDKŮ NA PROJEKT

Na druhou fázi projektu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je vyčleněna částka 1 mld. Kč.

Předpokládaná doba trvání projektu je do 31. 12. 2010.

NA KOHO SE OBRÁTIT S DOTAZY OHLEDNĚ PROJEKTU „VZDĚLÁVEJTE SE II!“

Úřad práce v Hradci Králové
Oddělení ESF
Ing. Jarmila Burianová
Tel: 495 868 481, e-mail: jarmila.burianova@hk.mpsv.cz
Eva Rejlová
Tel: 495 868 487, e-mail: eva.rejlova@hk.mpsv.cz
Wonkova 1142
502 00 Hradec Králové

DALŠÍ INFORMACE:

[www.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz)
http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se

Příloha B – Formulář žádosti zaměstnavatele



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

ORZ

Úřad práce:

Registrační číslo ÚP:

OSÚ
S 10

Žádost o příspěvek na úhradu nákladů účasti zaměstnanců v projektu „Vzdělávejte se!“

§ 106 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

I. Zaměstnavatel (žadatel)

A. Identifikační údaje zaměstnavatele:

Název zaměstnavatele¹⁾:

IČ²⁾:

Rodné číslo³⁾:

Státní občanství³⁾:

Adresa sídla nebo místa podnikání zaměstnavatele⁴⁾:

Obec:

Část obce:

Ulice:

Č. p.:

Č. orient.:

PSČ:

Telefon:

Fax:

E-mail:

B. Adresa pracoviště zaměstnavatele⁵⁾ a předmět podnikání:

Obec:

Část obce:

Ulice:

Č. p.:

Č. orient.:

PSČ:

Telefon:

Fax:

E-mail:

Předmět podnikání:

1) Vypíšte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině.

2) Vypíšte jen v případě, bylo-li přiděleno.

3) Vypíšte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.

4) Vypíšte adresu sídla, je-li zaměstnavatelem právnická osoba, nebo místa podnikání, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.

5) Nevypíňujte, je-li totožná s adresou sídla nebo místa podnikání.

Příloha B

C. Oprávněný zástupce zaměstnavatele:

Příjmení:	Jméno:	
Telefon:	Fax:	E-mail:

D. Kontaktní osoba pro jednání s úřadem práce:

Příjmení:	Jméno:	
Telefon:	Fax:	E-mail:

E. Bankovní spojení zaměstnavatele:

Číslo účtu:	Kód banky:	Specifický symbol:
Variabilní symbol:	Název banky:	

F. Právní forma zaměstnavatele⁶⁾:

--

6) Vyplňte právní formu zaměstnavatele například: akciová společnost, církevní organizace, družstvo, fyzická osoba, fyzická osoba-podnikatel, komanditní společnost, kraj, nadace, obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, sdružení (svaz, spolek), společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost.

II. Specifikace žádosti

Žádáme o příspěvek na úhradu nákladů spojených s odborným rozvojem zaměstnanců, o příspěvek na úhradu mzdových nákladů nebo náhrady mzdy vyplacených zaměstnancům za dobu jejich účasti na odborném rozvoji a o příspěvek na úhradu nákladů v rámci doprovodných opatření.

1.	Počet zaměstnanců, kteří jsou navrženi do plánu odborného rozvoje	
2.	Obecný cíl vzdělávací aktivity ⁷⁾	
3.	Počet hodin vzdělávací aktivity	
4.	Mzdové náklady (mzda/náhrada mzdy) u zaměstnanců navržených podle plánu odborného rozvoje ⁸⁾	
5.	Předpokládané náklady na doprovodná opatření ⁹⁾	
6.	Náklady na vzdělávací aktivity dle přiložené nabídky ¹⁰⁾	
7.	Celkové náklady plánu odborného rozvoje celkem (součet ř.č.4-5-6)	
8.	Náklady odborného rozvoje – na hodinu (ř.č. 7/ř.č. 3)	
9.	Náklady odborného rozvoje – na hodinu a jednotlivce (ř.č.7/ř.č.3/ř.č.1)	

III. Příspěvek je požadován:

- v režimu de minimis
 v režimu slučitelné podpory
 podle blokové výjimky

7) V případě, že zaměstnavatel žádá o příspěvek na více vzdělávacích aktivit svých zaměstnanců, je nutné na každou tuto aktivitu vyplnit zvláštní žádost.

8) K žádosti doložte vyplněný formulář „Seznam zaměstnanců navržených do odborného rozvoje v rámci projektu *Vzdělávejte se! a předpokládané mzdové náklady na realizaci odborného rozvoje*“, který naleznete na adrese http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamesti/esf/projekty/vzdelavejte_se. V případě předložení více příloh pro různé skupiny, částky se sčítají.

9) Jízdní výdaje, stravné a výdaje na ubytování zaměstnanců, pokud se účastní odborného rozvoje mimo místo jejich pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad. (Dále identické s poznámkou 10. Součet ze sloupce F.)

10) K žádosti doložte vyplněné formuláře „Nabídka zabezpečení vzdělávací aktivity“, které naleznete na adrese http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamesti/esf/projekty/vzdelavejte_se. Pokud vzdělávatel platí daň z přidané hodnoty (neakreditované kurzy) a zaměstnavatel nemůže požádat o vrácení DPH, je tento náklad součástí žádosti. V případě, kdy zaměstnavatel předkládá více mzdových podkladů.

V. Popište jak jste vybrali pracovníky k zapojení do projektu „Vzdělávejte se!“

Uvedte relevantní důvody pro zapojení konkrétních navržených pracovníků.

VI. Popište jak jste zjistili vzdělávací potřeby pracovníků?

Uvedte způsob zjištění vzdělávacích potřeb navržených pracovníků.

VII. Jakým způsobem jste oslovili a následně vybrali externí vzdělávací společnost, která zajistí vzdělávání Vašich zaměstnanců?

Uvedte konkrétně, jak jste oslovili vzdělávací agenturu a jaké relevantní důvody Vás vedly k výběru jedné ze dvou potřebných nabídek.

VIII. Odůvodnění žádosti a plán obnovy výroby

Uvedte relevantní důvody zapojení zaměstnavatele do projektu „Vzdělávejte se!“, resp. důvody podání této žádosti¹¹⁾, současně popište „plán obnovy výroby“¹²⁾.

IX. Další údaje

Zaškrtněte, prosím, jednu z následujících dvou variant.

Zaměstnavatel

<input checked="" type="checkbox"/>	Je
<input type="checkbox"/>	Není

příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel ze státního rozpočtu, strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU.

11) V případě, že zaměstnavatel již aplikuje ustanovení § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, doloží dohodu s odborovou organizací nebo rozhodnutí úřadu práce. V případě, kdy zaměstnavateli poklesly zakázky, ale neaplikuje ještě ustanovení § 209 zákoníku práce, doloží snížení počtu zakázek, snížení počtu zaměstnanců, organizační změny. Bez ohledu na hospodářskou situaci, zaměstnavatel doloží pokles tržeb – alespoň v rozsahu 30 % oproti roku 2008.

12) Zaměstnavatel uvede předpokládaný termín obnovy výroby a s tím související informace (předpokládaný časový horizont obnovy odbytu výrobků nebo poptávky po poskytovaných službách). Zaměstnavatel dále uvede plánovaný termín, od kterého bude zaměstnancům přidělována práce v rozsahu sjednané týdenní pracovní doby.

Příloha B

Prohlášení zaměstnavatele:

1. Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, od kterých nepříkládám potvrzení o bezdlužnosti, nejsou pojištění žádní moji zaměstnanci a rovněž u nich nemám nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
2. V případě poskytnutí příspěvku souhlasím se zveřejněním identifikačních údajů zaměstnavatele (název, IČ, sídlo u právnické osoby a jméno, příjmení, IČ, místo podnikání u fyzické osoby) a údajů o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.

V _____ Dne _____

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(razítko)

Příloha B

K žádosti, prosím, doložte následující přílohy:

1. Vyplněný formulář „Seznam zaměstnanců navržených do odborného rozvoje v rámci projektu Vzdelávejte se! a předpokládané mzdové náklady na realizaci odborného rozvoje“
2. Vyplněný formulář „Plán vzdělávání pro účely projektu "Vzdelávejte se!"
3. Předpokládaný harmonogram vzdělávací aktivity
4. Vyplněný formulář „Nabídka zabezpečení vzdělávací aktivity“ od vybraného dodavatele
5. Vyplněný formulář „Nabídka zabezpečení vzdělávací aktivity“ od další společnosti poskytující stejnou službu
6. Doklad prokazující právní formu zaměstnavatele¹³⁾.
7. Potvrzení¹³⁾, že zaměstnavatel
 - a) nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky¹⁴⁾,
 - b) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění¹⁵⁾,
 - c) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Pokud zaměstnavatel má některý z výše uvedených nedoplatků a bylo mu povoleno **splácení ve splátkách**, lze příspěvek poskytnout, není-li v prodlení se splácením splátek. Příspěvek lze poskytnout zaměstnavateli i v případě, bylo-li mu povoleno **posečkání daně**. Tyto skutečnosti je zaměstnavatel rovněž povinen doložit.
8. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části I/E¹⁶⁾.
9. Čestné prohlášení zaměstnavatele o přijaté podpoře dle pravidla de minimis¹⁷⁾.
10. Čestné prohlášení o velikosti podniku a pro stanovení výše podpory v režimu blokove výjimky na vzdělávání.
11. V případě, že zaměstnavatel již aplikuje ustanovení § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, doloží dohodu s odborovou organizací nebo rozhodnutí úřadu práce.
Ratingové hodnocení hospodářské situace společnosti od externí ratingové společnosti s doložitelnými zkušenosti v oblasti fondů

V případě, že zaměstnavatel žádá o příspěvek na více vzdělávacích aktivit svých zaměstnanců a vyplňuje tedy na každou tuto aktivitu zvláštní žádost, dokládá požadované přílohy pouze jednou.

Potvrzení podle bodu 2. nemohou být ke dni podání žádosti starší 3 měsíců.

V případě potřeby bližších informací o projektu „Vzdelávejte se!“ se můžete obrátit na místně příslušný úřad práce. Informace a formuláře lze rovněž získat na Integrovaném portálu MPSV – http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se.

Počet příloh:

¹³⁾ V případě, že zaměstnavatel podává více žádostí, přikládá doklady pouze jedenkrát. Originál dokladu nebo jeho kopie bude vrácen zaměstnavateli.

¹⁴⁾ V případě, že potvrzení vydané finančním úřadem neobsahuje informaci o tom, že bezdlužnost byla zjišťována i u celního úřadu, předloží zaměstnavatel potvrzení o bezdlužnosti i od celního úřadu.

¹⁵⁾ Je-li zaměstnavatel fyzickou osobou, předkládá potvrzení o bezdlužnosti na veřejném zdravotním pojištění také od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn.

Je-li žadatelem zaměstnavatel-fyzická osoba nebo fyzická osoba podnikající, předkládá úřadu práce potvrzení o bezdlužnosti na veřejném zdravotním pojištění vystavené „na jméno s uvedením data narození“, a to zdravotní pojišťovnou, u které je sám pojištěn, a dále, pokud má zaměstnance, předkládá potvrzení o bezdlužnosti vystavené „na identifikační číslo“ zdravotní pojišťovnou, u které jsou pojištěni jeho zaměstnanci.

¹⁶⁾ Zaměstnavatel toto prohlášení nedokládá, pokud žádá v režimu blokove výjimky na vzdělávání.

¹⁷⁾ Zaměstnavatel toto prohlášení nedokládá, pokud žádá v režimu veřejné podpory de minimis.

Příloha C – Záznamový arch

Záznamový arch pro rozhovor č. 2

(vzor autentického zápisu)

Informant: B

Pohlaví: žena

Věk: 30 let

1.

T: „Jak hodnotíte projekt, jeho smysluplnost, jako nástroje ke zmírňování následků krize?“

I: „*Nemůžu říci, že by naše firma zažívala v té době vyloženě krizi. Ale práce bylo samozřejmě mnohem méně. Těžko bychom zajišťovali náplň práce po celý den a pro všechny zaměstnance. Z tohoto důvodu shledávám projekt samozřejmě jako smysluplný, ale podobné aktivity by bylo možné využít i mimo krizi.*“

2.

T: „Vnímáte projekt jako účinnou pomoc v současné situaci?“

I: „*Ano, jak už jsem uvedla k minulé otázce, projekt pokryl hodně hodin, kdy bychom vymýšleli pro zaměstnance práci. Museli bychom pracovat na úklidu prostor, údržbě a podobných věcech, takto mohli zaměstnanci tento čas využít efektivněji.*“

3.

T: „Které vzdělávací aktivity absolvované vašimi zaměstnanci, považujete za užitečné a proč?“

I: „*Naše firma se zabývá prodejem speciálních nátěrových hmot pro nábytkářský průmysl. Naše školení tedy zahrnovalo školení pro prodejce, především v oblasti nových produktů, jejich využití, ale i praktické činnosti, jak barvy míchat nanášet apod. Pro dělnické profese to byly praktické činnosti. Veškeré aktivity se týkaly přímo vykonávané práce, takže byly přímo na tělo.*“

4.

T: „Jak přispějí absolvované aktivity k růstu vaší společnosti?“

I: „*Že by aktivity přispěly vyloženě k růstu společnosti, to si nemyslím. Ale rozhodně to přispělo k zvýšení kvalifikace pracovníků. Prodejci budou moci fundovaněji nabízet naše produkty, lépe předvádět...*“

5.

T: „Chtěli jste podobné aktivity naplánovat již dříve, ale nebyl čas nebo potřebné finance?“

I: „Už dříve jsme prováděli pravidelná školení pro prodejce. V této branži je to nutnost. Tato školení se ale uskutečňovala nepravidelně, maximálně jednou za čtvrt roku. Projekt nám pomohl i v tom, že teď provádíme školení pravidelně, každý měsíc. Zjistili jsme, že se vyplatí do takových věcí investovat.“

6.

T: „Jak byste posoudil/la případný ekonomický přínos vzdělávacích aktivit?“

I: „Jak jsem už uvedla, hlavní přínos byl v tom, že jsme měli pro zaměstnance zajištěnou činnost. Školení prováděl sám majitel firmy. Projekt pokryl mzdy pracovníků i náklady na školení, vzhledem k tomu, že máme pracovníky i na jiných místech republiky, byly nám proplaceny i cestovní náklady. Školení probíhala téměř půl roku, takže určité hlavně mzdové úspory tam byly. Do budoucna vidíme ekonomický přínos hlavně v lepší konkurenceschopnosti, což by nám mělo přinést více zákazníků. Ale to se nedá tak jednoznačně ihned posoudit.“

7.

T: „Jak přijímali zaměstnanci účast na projektu?“

I: „Asi to nebude nijak překvapivé, prodejci přijímali možnost vzdělávání aktivně. Technici, což zahrnuje skladníky, míchače a podobné dělnické profese, už méně. Přestože se vzdělávací aktivity konaly v pracovní době a v místě jejich pracoviště, protože distribuce výrobků je zjišťována z Hradce, jejich ochota nebyla ze začátku nijak velká. Ale nakonec se všichni přizpůsobili.“

8.

T: „Jak se díváte na využití nových poznatků zaměstnanců ve vaší společnosti?“

I: „Vzdělávací aktivity se nezabývaly jen teoretickou stránkou, ale zahrnovaly i praktické postupy. A to nejen pro dělnické profese, ale i pro prodejce. Takže teď umí všichni barvy namíchat, nanést, umí to vysvětlit, doporučit i udělat. Jak jsem už uvedla, školení byla šita přímo na míru.“

9.

T: „Jaké byly nejčastější absolvované aktivity ve vaší firmě?“

I: „*Nejčastější bylo školení o materiálech, příprava povrchu, broušení, nanášení, prostě vše, co s tímto oborem souvisí.*“

10.

T: „Jak hodnotíte projekt jako nástroj k udržení pracovních míst?“

I: „*Naše firma je malá, a proto zde nedochází k větší fluktuaci. Většina zaměstnanců zde pracuje už od začátku činnosti firmy. O to hůř bychom nesli, pokud bychom museli někoho propustit. Naštěstí k tomuto nemuselo dojít. Ať už k tomu přispěl projekt, nebo to, že je nás tu málo a každý má svoje nezastupitelné místo. Ale myslím si, že i větším firmám mohl projekt k udržení míst pomoci.*“

11.

T: „Pokud by zaměstnanec u vás skončil, myslíte si, že by mu získané vědomosti pomohly lépe se uplatnit na trhu práce?“

I: „*Jsmo jediní prodejci těchto produktů v republice. Ale určitě pravidla prodeje a marketingu platí všude stejně, takže prodejce by mohl svých zkušeností využít. Stejně tak by bylo možné využít i praktických dovedností, třeba v nějaké truhlářské dílně. Myslím, že co se člověk naučí, může vždy nějak využít.*“

12.

T: „Vzpomenete si, zda absolvované vzdělávací kurzy pomohly některému zaměstnanci k profesnímu postupu v rámci firmy?“

I: „*Jak jsem už říkala, jsme malá firma, pracovní pozice jsou celkem dané. Jeden pracovník se oženil a odstěhoval z Hradce, tak na jiné naší pobočce postoupil ze skladníka na prodejce. Jiný dostal výhodnou nabídku v jiném oboru. Přímo ve firmě ale postup žádný nebyl.*“

13.

T: „Jak vůbec vnímáte nutnost dalšího vzdělávání zaměstnanců, jako nástroje k uplatnění na trhu práce?“

I: „*Sama jsem celkem nedávno ukončila studium na VŠ a vím, že vzdělání je potřeba. Určitě i to další. Vše se dnes rychle vyvíjí. Myslím v průmyslu i jinde. Myslím si, že kdo na sobě pracuje, má určitě větší šance na uplatnění. A v obchodu si myslím, že je to nutnost.*“

14.

T: „*Jak hodnotíte možnosti zapojení se do projektu, jejich obtížnost?*“

I: „*Zapojení do projektu bylo celkem obtížné. Museli jsme prokázat úbytek zakázek a propad tržeb, napsat zdůvodňující zprávu. Složitější ale bylo to, že školení probíhalo v Hradci, ale zaměstnanci byli z celé ČR. Museli jsme tedy na každého zaměstnance žádat v místě pracoviště, tedy na různých pobočkách ÚP. To přinášelo problémy, protože přístup jednotlivých poboček nebyl jednotný. Některé pracovnice nebyly dobře informované.*“

15.

T: „*Bylo vyžadováno dle vašeho názoru k zapojení do projektu mnoho podkladů? Případně jakých?*“

I: „*Ano, bylo. Dodavatel našich materiálů je z Itálie. Byly po nás vyžadovány různé certifikáty a osvědčení. Byl problém s ověřováním kopií a překladem z italštiny nebo angličtiny. Jedna pobočka ÚP nám účast v projektu vůbec neschválila, byl tedy i problém s vyúčtováním, protože všechny pracovníky platil ÚP, ale jednoho jsme platili jako firmu. Spolupráce s úřadem práce v Hradci Králové ale byla dobrá.*“

16.

T: „*Co soudíte o pružnosti a rychlosti schvalovacího procesu?*“

I: „*Po dodání všech vyžadovaných dokumentů už nebyl problém se schválením. Nemuseli jsme posunovat termín zahájení vzdělávacích aktivit. Vše už pak probíhalo normálně.*“

17.

T: „*Jak vnímáte administrativní proces, co se týká efektivity?*“

I: „*Pro nás byl tento proces dost složitý. Ale jak už jsem říkala, bylo to způsobeno především tím, že jsme žádali na různých pobočkách ÚP. Postup schvalování nebyl jednotný a jednotné nebyly ani požadavky na přílohy k žádosti. Neposuzovali jsme to*

jako pochybení úřednic, ty byly většinou ochotné a vstřícné, ale občas si nebyly jisté, jak postupovat. Spíše chyběla jednotná metodika. Myslím si, že by měly pobočky více komunikovat a že by měl klient mít možnost vyřídit žádost za firmu na jednom místě.“

18.

T: „Jak vidíte do budoucna možnost případné účasti vaší firmy v podobném projektu“?

I: *„I přes administrativní náročnost bychom se případného podobného projektu zúčastnili. Naše firma však v současné době nesplňuje kritéria pro zapojení do vypsaných projektů, které se zabývají vzděláváním pracovníků.“*