

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

Bakalářské kombinované studium

2017-2018

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Zdeněk Vepřek

Problematika a realizace nástrojů zaměstnanosti, ve spolupráci  
s vybranými projekty ESF, nabízené Úřadem práce v Kolíně.

**Praha 2018**

**Vedoucí bakalářské práce:**

Ing. Michal Vacenovský, LL. M.

**JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE**

Bachelor combined (part time) studies

2017-2018

**BACHELOR THESIS**

Zdeněk Vepřek

Employment Tools and their Implementation in Cooperation with  
Selected ESF Projects Offered by the Labour Office in Kolín

**Prague 2018**

**The Bachelor Thesis Work Supervisor:**

Ing. Michal Vacenovský, LL. M.

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů. Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 28. února 2018

Zdeněk Vepřek .....

## **Poděkování**

Chtěl bych vyjádřit poděkování panu Ing. Michalu Vacenovskému, LL. M., vedoucímu mé bakalářské práce, který mi vyšel vstříc při její zpracování a poskytl mi profesionální cenné rady a doporučení.

## **Anotace**

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou realizovaných projektů Úřadem práce v Kolíně, v návaznosti na Evropský sociální fond. Práce bude rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části jsou nastíněny základní informace o úřadu práce a jeho nabízených nástrojích, které slouží na podporu zaměstnanosti. Praktická část je zaměřena na strukturu nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání Úřadu práce v Kolíně, kteří se evidovali v letech 2016 a 2017 a následně byli pomocí realizačních nástrojů umístěni do zaměstnání. Součástí práce je kvantitativní výzkumné dotazníkové šetření, které zkoumá vliv realizovaných projektů na potencionální možné účastníky. Z výsledných komparativních hodnot, je v samotném závěru této bakalářské práce návrh praktického řešení. Ten bude sloužit jako mechanismus, díky kterému bude možné v budoucnu lépe porozumět nabízeným projektům ESF.

## **Klíčová slova**

Dotazník, Evropský sociální Fond, mechanismus, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, projekt, statistika, úřad práce

## **Annotation**

This thesis deals with the issues concerning the projects implemented by the Labour Office in Kolín, in connection with the European Social Fund. The thesis consists of a theoretical and a research part. The theoretical part outlines basic information about the Labour Office and the employment support tools on offer. The research part focuses on the structure of unemployed job applicants in the Labour Office in Kolín who had registered between 2016 and 2017 and were consequently employed, using the implementing tools. The thesis includes quantitative survey research exploring the influence of implemented projects on potential participants. The final part of the thesis proposes a practical solution based on the achieved comparative values. The proposal provides a mechanism which will enable better understanding of the ESF projects available.

## **Keywords**

Employment Policy, European Social Fund, Labour Office, mechanism, project, questionnaire, statistics, unemployment,

## OBSAH

<b>ÚVOD .....</b>	<b>9</b>
<b>1 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY.....</b>	<b>11</b>
1.1 Organizační uspořádání Úřadu práce České republiky.....	13
1.2 Zprostředkování zaměstnání Úřadem práce ČR a agenturami práce.....	14
<b>2 NÁSTROJE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI.....</b>	<b>17</b>
2.1 Politika zaměstnanosti .....	17
2.2 Jednotlivé nástroje na podporu zaměstnanosti.....	18
<b>3 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V NÁVAZNOSTI NA OPERAČNÍ PROGRAM ZAMĚSTNANOST.....</b>	<b>21</b>
3.1 Vybrané Národní individuální projekty .....	22
3.2 Vybrané Regionální individuální projekty .....	25
<b>4 STRUKTURA NEZAMĚSTNANÝCH UCHAZEČŮ V LETECH 2016 / 2017 PRO OKRES KOLÍN.....</b>	<b>32</b>
4.1 Osoby do 29 let věku včetně absolventů bez praxe .....	32
4.2 Osoby se zdravotním postižením .....	34
4.3 Uchazeči starší 50 let .....	35
4.4 Osoby s nepřetržitou evidencí déle jak 12 měsíců.....	36
<b>5 PŘEHLED PODPOŘENÝCH UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ VYBRANÝMI NÁSTROJI ZAMĚSTNANOSTI V LETECH 2016 / 2017 V RÁMCI KOP KOLÍN.....</b>	<b>38</b>
5.1 Záruky pro mladé ve Středočeském kraji .....	38
5.2 Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji .....	40
5.3 Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II .....	41
5.4 Rekvalifikace .....	42
<b>6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ .....</b>	<b>45</b>
6.1 Sestavení dotazníku .....	45
6.2 Vyhodnocení .....	46
<b>7 NÁVRH ŘEŠENÍ.....</b>	<b>55</b>
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>56</b>

<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK .....</b>	<b>58</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>59</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK .....</b>	<b>61</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>62</b>



## ÚVOD

Najít adekvátní zaměstnání, které bude odpovídat daným cílům každého jedince a nabízet možnost profesního růstu. To je v dnešní době jeden z nejčastěji, ať už konzultovaných či psaných faktů, kterým je věnována největší pozornost. Podíl nezaměstnanosti se leckdy nerovnovážně odvíjí od aktuální nabídky volných pracovních míst a případné poptávky po těchto místech. Lidé různého věkového charakteru se často dostávají do situace, kdy na jedné straně stojí jejich aktuální zaměstnání, ovšem druhá strana čili změna zaměstnání, nabízí nové pracovní příležitosti a případně i vyšší platové ohodnocení, což je pro většinu z nich velikým lákadlem. Nicméně stále platí pravidlo, že neustupující stereotypnost je pro mnoho obyvatel jakousi jistotou, která je pro ně dostačující.

Dnešním trh práce nabízí hned několik cílových skupin uchazečů o zaměstnání, kteří jsou možnými vhodnými kandidáty, na nabízené pracovní pozice. Dá se říci, že stejně jako každá z věcí má svého daného kupce, má i každé pracovní místo je „ušito“ svému budoucímu zájemci. Otázkou ovšem zůstává, proč výsledné hodnoty již několika vypracovaných statistik nezaměstnanosti, vykazují vysoké hodnoty čerstvě vystudovaných absolventů různých škol, či ostatních osob v produktivním věku. Bohužel míra nezaměstnanosti je celosvětový trend, u kterého nelze předvídat jeho číselnou stupnici, jelikož ta se s každým rokem neustále mění.

Tuto problematiku, řeší aktivní politika zaměstnanosti, která se snaží v rámci Ministerstev práce a sociálních věcí a Úřadů práce České republiky, překlenout krizi nezaměstnaných. Nástrojů je hned několik, každý má ale jasný prioritní cíl. Tím je podpořit evidovaného uchazeče o práci a následně jej připravit na budoucí zaměstnání, či případně mu toto zaměstnání zprostředkovat.

Jedním z nástrojů řešící obsazování volných pracovních míst, je právě Evropský sociální fond, který ve spolupráci s Operačním programem zaměstnanost, realizuje projekty v rámci úřadů práce, pro evidované uchazeče o zaměstnání. Tyto projekty, které jsou koncipované pro různé cílové skupiny, kde jejich hlavním posláním je zvýšení motivace účastníků při hledání zaměstnání, jim mají pomoci v jejich seberealizaci a následném uplatnění na trhu práce.

Téma bakalářské práce s názvem „Problematika a realizace nástrojů zaměstnanosti, ve spolupráci s vybranými projekty ESF, nabízené Úřadem práce v Kolíně“, jsem si zvolil z důvodu velkého zájmu o tuto oblast. V této práci jsou uceleně charakterizovány jednotlivé nástroje realizované Úřadem práce v Kolíně a také je zvýšena pozornost projektům pro různé skupiny uchazečů o zaměstnání. Jednotlivě se jedná o projekt Záruky pro mladé ve

Středočeském kraji, dále projekt Směr – práce ve Středočeském kraji 2 a také projekt Generační tandem – podpora generační výměny ve středočeském kraji II. Posledními dva projekty, na které se zaměřuji, je projekt Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji a Začínáme po 50, rovněž ve Středočeském kraji.

Cílem předkládané práce je návrh určitého mechanismu, který by měl být nápomocen evidovaným potencionálním kandidátům, při hledání zaměstnání. Výzkumnými metodami kvantitativního dotazníkového šetření, budou v práci objasněny potřebné vytyčené hodnoty, které byly zjišťovány. Mimo jiné, jsou v práci rovněž zakomponované metody analytické a statistické.

# 1 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

## TEORETICKÁ ČÁST

Úřad práce České republiky vznikl v roce 1990, přijetím zákonného opatření České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadu práce. V době před tímto rokem tyto činnosti služeb zaměstnanosti spadaly pod okresní národní výbory. V tomto roce fungovalo v České republice (dále jen „ČR“) přes více jak 70 úřadů práce. Postavení těchto úřadů fungovalo ve všech okresech a také v hlavním městě Praze. O více let později, přesněji v roce 2011 došlo díky změně zákona č. 73/2001 Sb., o Úřadu práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“) k úplné změně organizační struktury. Vznikl centralizovaný ÚP ČR, s hlavním generálním ředitelem.

*„Úřad práce je územní orgán státní správy s právní subjektivitou a jeho nadřízeným orgánem je Správa služeb zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Postavení úřadu práce je vymezeno zřizovací listinou a statutem jako organizace s právní subjektivitou, která nepodléhá zápisu do obchodního rejstříku.“<sup>1</sup>*

Aby veškeré činnosti nespádaly pouze po jeden hlavní úřad a zvýšila se tak i dostupnost poskytovaných služeb tímto úřadem, spadají pod toto generální ředitelství i jednotlivé krajské pobočky. Těch je dohromady 14 a jejich fungování je zcela zaměřené na právě jednotlivé kraje. Dle organizační struktury jsou pod těmito krajskými pobočkami jednotlivá kontaktní pracoviště. Snaha o zaštitění služeb zaměstnanosti tak probíhá v rámci vybraných větších městech. Úřad práce spravuje hned několik činností najednou.

### **Úkoly, které spadají pod jeho správu, jsou například:**

- ✓ rozhoduje o zařazení, případně vyřazení uchazeče o zaměstnání do evidence,
- ✓ služby zaměstnanosti, čili hledání zaměstnání,
- ✓ v případě splnění podmínek vyplácí podporu v nezaměstnanosti a také podporu při rekvalifikaci,
- ✓ začínajícím podnikatelům, může poskytovat příspěvek na zahájení samostatné výdělečné činnosti,

---

<sup>1</sup> KLEVETA, J. *Státní politika zaměstnanosti*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého, 2000. Texty k otevřenému a distančnímu vzdělávání., s. 6. ISBN 80-244-0147-9.

- ✓ pomoc v hmotné nouzi a státní sociální podpora, tedy například vyplácení příspěvku na bydlení, příspěvku na péči, či například poskytování dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- ✓ vydává povolení k zaměstnávání cizinců,
- ✓ dále také poskytování informací uchazečům v oblasti zákoníku práce, případně hlášení porušení povinností zaměstnavatele inspektorátu práce,
- ✓ poskytuje informace v oblasti platební neschopnosti zaměstnavatele,
- ✓ zajišťuje realizaci problematiky rekvalifikačních kurzů a nabízí jejich aktuální přehled,
- ✓ sleduje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- ✓ je prostředníkem při poskytování dotací, ať už například na zaměstnance, jejich školení, či případně poskytování příspěvku pro začínající podnikatele,
- ✓ při spolupráci s agenturami práce, zajišťuje činnost různých náborů, na nové pracovní pozice.<sup>2</sup>

### **Uchazeči a zájemci o zaměstnání**

*„Uchazečem o zaměstnání je občan, který není v pracovním nebo odborném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání.“<sup>3</sup>*

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba v případě, že:

- ✓ ukončí jakoukoliv činnost, ze které plyne hrazení sociálního a zdravotního pojištění, jako například studium, podnikání, pracovní poměr, rodičovský příspěvek aj.,
- ✓ osobně zažádá příslušný úřad práce, který je v místě trvalého bydliště osoby o zprostředkování zaměstnání a doloží potřebnou žádost a další požadovanou dokumentaci,
- ✓ dochází na předem stanovené termíny schůzek se svým zprostředkovatelem a účastní se povinných náborových aktivit, které osobě mohou být při trvání evidence doporučeny,
- ✓ a v neposlední řadě splňuje podmínky stanovené zákonem, jež jsou součástí pro zařazení klienta do evidence uchazečů o zaměstnání.

<sup>2</sup> [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti\\_up](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up)

<sup>3</sup> KOTÝNKOVÁ, M. a O. NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. s. 91. ISBN 80-86419-48-7.

Zájemcem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která:

- ✓ má stále zaměstnání, ale potřebuje si například prohloubit dosavadní zkušenosti a znalosti formou rekvalifikačního kurzu, zprostředkovaným úřadem práce,
- ✓ požádá příslušný Úřad práce ČR v místě trvalého bydliště o zprostředkování zaměstnání.

## **1.1 Organizační uspořádání Úřadu práce České republiky**

### **Generální ředitelství**

Prvenství, v již stanovené organizační struktuře vede Generální ředitelství ÚP ČR, které zpravuje následující oddíly, jako je například referát interního auditoria či bezpečnostního ředitele, dále kancelář generálního ředitele ÚP ČR a dále zde je několik sekcí jako například ekonomická, provozní a majetková, sekce pro sociální věci či sekce pro zaměstnanost. Toto generální ředitelství mimo jiné koordinuje a řídí jednotlivé krajské pobočky Úřadu práce ČR, dále také evropské služby zaměstnanosti, či případně zajišťuje úkoly v oblasti personalistiky a školení zaměstnanců. Generální ředitelkou je PhDr. Kateřina Sadílková, MBA.

### **Krajské pobočky**

V České republice je zastoupeno celkem 14 Krajských poboček (dále jen „KrP“). Mezi vybrané úkoly, které tyto pobočky zajišťují, patří například spolupráce s jednotlivými kontaktními pracovišti, dále také monitoring a následné vyhodnocení situace na trhu práce v jednotlivých městech příslušného kraje, či zabezpečení agendy nástrojů politiky zaměstnanosti, jako jsou například různé realizované projekty Evropského sociálního fondu.<sup>4</sup>

### **Kontaktní pracoviště**

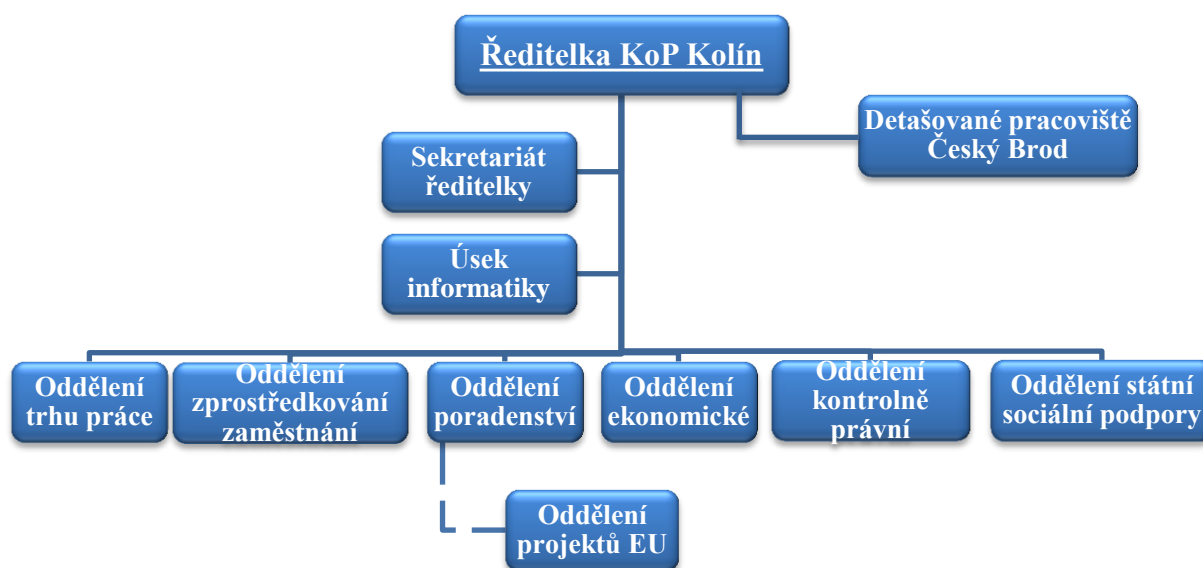
Jednotlivá kontaktní pracoviště (dále jen „KoP“), kterých je celkově 409, jsou v hierarchii organizační struktury na posledním místě, nicméně i tato samostatná pracoviště zajišťují úřední agendu, kterou Úřad práce nabízí. Jedná se o prioritní příjem žádostí uchazečů o zaměstnání (dále jen „UoZ“), případně žádostí o hmotnou nouzi či různé příspěvky, vyplácení podpor v nezaměstnanosti nebo realizování dotovaných zaměstnání oddělením trhem práce. Za plnění jednotlivých úkolů zaměstnanců, zodpovídá ředitel kontaktního pracoviště. Kolínské pracoviště, mimo jiné také zajišťuje realizaci projektů pro různé cílové skupiny

---

<sup>4</sup> <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

uchazečů o zaměstnání. Útvar, který tuto problematiku řeší, je oddělení projektu Evropské unie (dále jen EU“).

Obrázek 1: Organizační struktura Úřadu práce v Kolíně



Zdroj: Autor práce

Organizačně je Úřad práce v Kolíně uspořádán dle jednotlivých oddělení. Jejich čele, je ředitelka tohoto pracoviště, přičemž do její oblasti vedení spadá také dislokované pracoviště v Českém Brodě. Oddělení projektů EU spadá pod krajské pracoviště v Příbrami, nicméně jeho zaměstnanci sídlí v Kolíně. Touto cestou je tedy možné projekty realizovat i v Kolíně, což vede k lepší dostupnosti docházejících účastníků.

## 1.2 Zprostředkování zaměstnání Úřadem práce ČR a agenturami práce

### Poskytnuté zaměstnání Úřadem práce

Snaha o udržení si stálého pracovního poměru, je u každého z nás prioritou a to ať už se jedná o jakýkoliv pracovní poměr. V dnešním světě možností, lze tedy využít širokou nabídku hlavních pracovních poměrů, brigádních zaměstnání či případně vztahů, které mají podnikatelský záměr tzv. podnikající osoby. Ve všech případech ale vždy platí, že za hlavní pracovní poměr se počítá takový, ze kterého plyne povinnost odvádět zdravotní a sociální pojištění. Tento rozhodující faktor v mnohých situacích ovlivňuje právě zaevidování nového uchazeče o zaměstnání, na příslušný úřad práce, který má osoba v místě trvalého bydliště. Zprostředkování zaměstnání, probíhá vždy u každého zaevidovaného klienta stejným způsobem. Po vyplnění příslušných žádostí a doložení potřebných dokumentů z posledního

zaměstnání, je vždy danému klientovi hledána taková cesta, která mu v co nejkratší době usnadní plynulý nástup do nového zaměstnání.

Volná pracovní místa, jsou nedílnou součástí systému úřadu práce. Ta jsou díky spolupráci s okolními zaměstnavateli pravidelně obměňována. Jejich publikace se nachází většinou v čekárnách či případně na informacích. Inzerát, který zaměstnavatel zadá prostřednictvím emailové komunikace či osobní návštěvy, se automaticky propisuje na internetový portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Zveřejnění na internetu bývá obvykle v horizontu dvou dní. Uchazeči o práci, mají tedy možnost i vzdáleného přístupu sledování volných pracovních míst, například z domova.

### **Agentury práce**

Mezi další formy zprostředkování zaměstnání úřadem práce, je zaměstnávání uchazečů o zaměstnání ve spolupráci s agenturami práce. Mezi nejznámější agentury práce patří:

- |                               |                      |
|-------------------------------|----------------------|
| ✓ Manpower                    | ✓ Comac jobs, s.r.o. |
| ✓ Index Nosluš spol. s.r.o.   | ✓ Ascari, s.r.o.     |
| ✓ Grafton Recruitment, s.r.o. | ✓ HEINCL, s.r.o.     |

V tomto případě je úřad práce pouze prostředníkem, při vzniku nového pracovního poměru. V této první fázi agentura realizuje nabídku volného pracovního místa, popřípadě míst, kdy jsou zaměstnanci úřadu práce vyzváni k výběru evidovaných vhodných klientů, vedených v databázi. Následně je s nimi uskutečněno výběrové řízení, kde je podrobně pracovní pozice představena.

Agentury práce nabízí v rámci volných pracovních míst svým klientům jistou možnost, kdy se případný budoucí účastník pracovního poměru, může zcela rychle začlenit do řad zaměstnaných. Tyto agentury práce obsazují uchazeče do firem, kde vykonávají stejnou nebo případně obdobnou práci jako stálý / kmenoví zaměstnanci firmy, přičemž na činnost daného přiděleného zaměstnance dohlíží zaměstnanec daného podniku či firmy. Mzdové ohodnocení a další finanční náhrady, jsou v tomto případě vypláceny právě agenturou práce. Pracovní pozice jsou nejčastěji zaměstnanci obsazovány do řad manuálních pozic, administrativních či případně různých forem nekolidujícího zaměstnání.

## **Praktický příklad spolupráce Úřadu práce a agentury práce**

Agentura práce potřebuje pro svého dlouholetého zaměstnavatele, obsadit dělnické pracovní pozice. Jedná se o 10 pracovních pozic, které se nabízí potencionálním možným uchazečům o práci. S podrobnými informacemi kontaktuje tedy zaměstnance poradenského informačního střediska Úřadu práce ČR, ve většině případů v městě, kde má agentura svou působnost. Následně probíhá výběr vhodných uchazečů o práci, kteří splňují stanovené podmínky zaměstnavatelem. Nabídka pracovní pozice probíhá ve dvou možných způsobech. Prvním z nich je osobní předání pozvánky (datum, čas, místo konání), které vždy zajistí zprostředkovatel na pravidelném termínu, při konzultaci k zaměstnání. Druhou možnou variantou je zaslání této pozvánky formou České pošty, která příslušný tiskopis doručí. Nabídku je tedy nutné hlásit s dostatečným časovým předstihem.

Prezentaci pracovní pozice vždy provádí příslušný zaměstnanec dané agentury, v prostorách informačního a poradenského střediska, či jiných zasedacích místnostech. Po dokončení nabídky pracovní pozice je vždy dán prostor pro uchazeče, kteří mají nějaké dotazy. V závěrečné fázi je s každým přítomným uchazečem individuálně řešena situace možného obsazení, k nabízené dělnické pracovní pozici.



## 2 NÁSTROJE POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Pomoci najít zaměstnání, případně zlepšit stávající zaměstnaneckou situaci pro firmy a podnikatele. To je jeden z prioritních závazků, který v sobě nese politika zaměstnanosti a její nabízené nástroje. Jejich zprostředkování zjišťují úřady práce.

### 2.1 Politika zaměstnanosti

Jeden z důležitých článků hospodářské politiky, která usiluje o rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou je právě politika zaměstnanosti. Tu vytváří stát a ne méněcenně se na ní podílí také zaměstnavatelé či případně odbory. Oblast této politiky lze rozdělit do dvou základních kategorií, přičemž jmenovitě se jedná o aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti.

#### Aktivní politika zaměstnanosti

Směr této politiky udává zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Primárně lze říci, že cílem této politiky je dosáhnout maximálního možného zřízení takových pracovních míst, na které je možné zaměstnavatelům poskytnou příspěvky, díky jejich spolupráci při zaměstnávání evidovaných klientů na úřadu práce. Tato politika je zabezpečována z prostředků účelově určených na politiku zaměstnanosti. *„Aktivní politiku zaměstnanosti, která je souborem nástrojů podporujících vstup nezaměstnaných na trh práce, zabezpečují především Služby zaměstnanosti – Úřady práce ČR, které plní tři hlavní úlohy: poskytují informace, zprostředkují zaměstnání a poskytují sociální dávky.“*<sup>5</sup>

#### Pasivní politika zaměstnanosti

Oproti aktivní politice zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti je koncipovaná spíše na například zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a jejich následné nasměrování tím správným směrem. Rovněž je prvotním bodem pro vyplácení podpor v nezaměstnanosti, která ale ovšem nesmí převyšovat hranici, kdy osoba evidovaná na úřadu práce není motivovaná ke hledání zaměstnání.

---

<sup>5</sup> KOTÝNKOVÁ, M. a O. NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. s. 29. ISBN 80-86419-48-7.

## **2.2 Jednotlivé nástroje na podporu zaměstnanosti**

### **Rekvalifikace**

*„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“<sup>6</sup>*

O příslušný rekvalifikační kurz, nabízený úřadem práce, si může požádat uchazeč o zaměstnání, který momentálně práci nemá, či ten uchazeč, který je vedený v evidenci jako zájemce o zaměstnání.

### **Investiční pobídky**

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti, lze formou hmotné podpory investičních pobídek, tvořit nová pracovní místa, kde u těchto pracovních míst je částka poskytnuté podpory zaměstnavateli ve výši 50 tis. Kč na jedno pracovní místo. Dalším podporovaným prostředkem pro zaměstnavatele mohou být rekvalifikace nebo například školení zaměstnanců.

### **Veřejně prospěšné práce**

Prostřednictvím oddělení trhu práce, jsou realizované časově omezené pracovní nabídky pro uchazeče, kteří tímto nástrojem sloužícím na podporu zaměstnanosti, vykonávají práci pro zaměstnavatele. Práce spočívají především v úklidu a údržbě veřejných prostranství, budov, silničních komunikací nebo jiných pracovních činnostech. Zaměstnavatel je v tomto případě například obec či jiné státní prospěšné instituce.

V rámci tohoto omezeného zaměstnání, kde je po jeho dobu trvání vymezena dohoda mezi ÚP ČR a zaměstnavatelem, je na toto pracovní místo zaměstnavatelem čerpán příspěvek, který je stanovený dle příslušných směrnic Úřadu práce ČR.

### **Společensky účelná pracovní místa**

Obdobným nástrojem, sloužícím pro uplatnění uchazeče o zaměstnání na trh práce, jsou společensky účelná pracovní místa. Zpravidla se jedná o administrativní a obdobné pracovní

---

<sup>6</sup> <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

pozice. Ty jsou zřizované rovněž po uzavření dohody mezi ÚP ČR a zaměstnavatelem, nicméně v tomto případě lze poskytnout příspěvek i na takové pracovní místo, kde uchazeč o zaměstnání zahájí samostatnou výdělečnou činnost. Příspěvek na toto společensky účelné pracovní místo lze vymezit do 3 typů:

- ✓ pracovní místa nové zřízená,
- ✓ pracovní místa, která jsou určena pro konkrétního uchazeče o zaměstnání, evidovaného na ÚP ČR,
- ✓ pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání, který zahájí samostatnou výdělečnou činnost.

### **Příspěvek překlenovací**

Mezi další podpůrné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se řadí překlenovací příspěvek. Tento typ příspěvku je poskytován osobám samostatně výdělečně činným, které jej investují do svých provozních nákladů spojených s podnikáním. Těmi je myšleno například:

- ✓ nájemné a služby s touto povinností spojené,
- ✓ náklady na dopravu materiálu / výrobků,
- ✓ provozní náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém podnikatel provozuje svou činnost.

Subvence je poskytována maximálně na dobu 5 měsíců. Ujednání je také vázané dohodou mezi úřadem práce a podnikající osobou, která je platná na dobu určitou. <sup>7</sup>

### **Příspěvek na zapracování**

Na základě podané žádosti příslušnému úřadu práce, může být zaměstnavateli vyplacen další příspěvek, který je vázán na pracovní smlouvu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž zaměstnancem je osoba, které je třeba věnovat zvýšenou péči ve sjednaném pracovním poměru. Doba poskytování příspěvku je maximálně 3 měsíce, přičemž tento příspěvek vstupuje v platnost dnem uzavřené dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek\\_preklenovaci](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_preklenovaci)

<sup>8</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek\\_na\\_zapracovani](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_na_zapracovani)

### **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Dalším nedílným příspěvkem, poskytovaným úřadem práce a vázaným dohodou se zaměstnavatelem, je příspěvek určený fyzickým či právnickým osobám, které přecházejí na nový podnikatelský program. Vzhledem k tomu, že při této změně nemůže zaměstnavatel svým zaměstnancům zabezpečit práci dle stanoveného rozsahu pracovní smlouvy, lze mu tedy alespoň poskytnout příspěvek, který slouží na částečnou úhradu mzdových nákladů. Příspěvek je poskytován na dobu určitou, maximálně však 6 měsíců.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

### 3 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V NÁVAZNOSTI NA OPERAČNÍ PROGRAM ZAMĚSTNANOST

Vzhledem k rozsáhlosti tématu všech strukturálních fondů Evropské unie, je tato kapitola zaměřena pouze na Evropský sociální fond, do kterého přísluší všechny realizované projekty, kterým se věnuji.

*„Evropský sociální fond (dále jen „ESF“), je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.“<sup>10</sup> Založení tohoto fondu proběhlo díky Římské smlouvě, přičemž jeho hlavní úlohou byla sociální politika zaměstnanosti Evropské unie. „Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Nadace rozvoje občanské společnosti, Magistrát hlavního města Prahy, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.“<sup>11</sup>*

Prioritním cílem tohoto nejstaršího strukturálního fondu je podpora rozvoje zaměstnanosti, čili snižování nezaměstnanosti, dále rozvoj lidských zdrojů nebo také rovné možnosti pro ženy a muže, v rámci hospodářské a sociální soudržnosti.

#### **Cíle Evropského sociálního fondu:**

- ✓ hledání zaměstnání pro evidované uchazeče o zaměstnání a následné umístění na trh práce,
- ✓ zajištění rovného přístupu pro všechny při přístupu na trh práce,
- ✓ celoživotní vzdělávání,
- ✓ rozvíjení kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- ✓ zlepšení situace a účasti žen na trhu práce,
- ✓ přecházení všech forem diskriminace a případné nerovnosti, související s pracovními poměry.

---

<sup>10</sup> PAVLÁK, M. *Lidské zdroje a fondy EU: Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů*. Praha: ASPI, 2006, s. 28. ISBN-80-7357-139-0.

<sup>11</sup> Tamtéž, s. 28

### **Dalšími podporovanými projekty jsou například:**

- ✓ rekvalifikace uchazečů o zaměstnání,
- ✓ podpora pro osob samostatně výdělečně činných, kteří zahajují svou činnost,
- ✓ podpora vzdělávacích programů pro zaměstnance,
- ✓ speciální formy pro osoby se zdravotním postižením.

### **Operační program Zaměstnanost**

*„Operační program Zaměstnanost je připravován v rámci Pracovní skupiny pro programování na období 2014 - 2020, kterou tvoří zástupci jednotlivých resortů, regionů, měst a obcí, nestátních neziskových organizací, sociálních a dalších partnerů.<sup>12</sup> Jeho nejvyšším orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rozpočet neboli alokace tohoto programu, je zazávazkována na celkovou částku zhruba 70 miliard korun., přičemž více jak polovina této alokace, je vázaná právě na financování podpory zaměstnanosti, tedy například i realizovaných projektů. Vzhledem k několika potřebným procesům, rozhodovala Evropská komise v konečné fázi v květnu 2015, kdy došlo také k jeho schválení.*

### **3.1 Vybrané Národní individuální projekty**

Nástrojů na podporu zaměstnanosti, které jsou spolufinancované z Evropského sociálního fondu, konkrétně Operačního programu zaměstnanost, a státního rozpočtu ČR, je celá řada. Vybrané níže uvedené projekty, mají za cíl pomoci klientům při získání potřebné kvalifikace a připravit je tak na jejich budoucí zaměstnání.

#### **Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II**

Projekt *Vzdělávejte se pro trh práce II*, platný od ledna 2016 do září 2020, navazuje na již tentýž ukončený projekt s pomyslným číslem jedna. Realizace tohoto projektu je zaměřená na problematiku chybějící kvalifikace, která je potřebná pro výkon budoucího zaměstnání daného klienta. Hlavním cílem je zajištění kvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání tak, aby co nejvíce odpovídala potřebám daného trhu práce – čili volným pracovním místům, které nabízí zaměstnavatelé.

---

<sup>12</sup> <https://www.esfcr.cz/priprava-opz>

*„Projekt se zabývá především zvýšením šancí a možností uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na ÚP ČR na uplatnění se na trhu práce - nalezením nového zaměstnání či změnu zaměstnání tím, že jim bude poskytnuto doplnění kvalifikačních či osobnostních předpokladů, jež jsou požadovány zaměstnavateli či případně jsou nutné k zahájení samostatné výdělečné činnosti.“<sup>13</sup>*

Aktivitami tohoto projektu jsou především nástroje, které jsou realizované právě Úřadem práce ČR. Klientům je poskytována péče v oblasti poradenských činností, které jsou zaměřené na techniky hledání zaměstnání či případnou orientaci na trhu práce. Formou skupinových job clubů, kde účastníci rozvíjí své komunikační a prezentační dovednosti, jsou zajištěny různé nácviky těchto technik, přičemž výstupním cílem je následná seberealizace daného klienta. Další aktivitou, která je zajišťována prostřednictvím Úřadu práce je rekvalifikace, která účastníkům zajistí potřebnou kvalifikaci, při hledání zaměstnání.

### **Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II**

Realizací projektu Podpory odborného vzdělávání zaměstnanců II v letech 2015 - 2020, je řešena situace adaptability pracovní síly ve firmách, které se musí neustále přizpůsobovat měnící se situaci na trhu. Projekt opět navazuje na jeho prvotního předchůdce se stejným názvem. Cílený je na současné zaměstnavatele, tedy jak na fyzické tak i právnické osoby, případně potencionální zaměstnance, kteří v rámci svého fungování řeší nedostatky finančních prostředků, na školení svých zaměstnanců.<sup>14</sup> Podpora tohoto projektu je realizovaná v rámci všech krajů v ČR (mimo sídla hlavního města Prahy), přičemž žadatel žádá o poskytnutí příspěvku takový úřad práce, který se nachází v místě provozovny společnosti. Výstupními indikátory v oblasti tohoto projektu, jsou zaměstnanci, kteří byli úspěšně proškoleni lektorským střediskem, které jim zajistila jejich organizace.

Úhrada nákladů spojených s proškolením svých zaměstnanců, je poskytována až do výše 85 % z celkové částky za jednotlivá školení. Podmínkou pro získání této dotace je bez dlužný zaměstnavatel, čili osoba, která nemá žádné pohledávky na zdravotní pojišťovně, Okresní správě sociální zabezpečení, Finančním úřadu a Celním úřadu. Proplácení příspěvku je vázané dohodou mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, který po dokončení celého školení doloží vyúčtování mzdových nákladů, případně další finanční dokumenty, spojené se školením.

---

<sup>13</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty\\_v\\_realizaci/celorep/vdtp-ii](https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/vdtp-ii)

<sup>14</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty\\_v\\_realizaci/celorep/povez-ii](https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/povez-ii)

## **Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa vyhrazená**

Projekt Nové pracovní příležitosti, který je koncipován pro společensky účelná pracovní místa (dále jen „SÚPM“), je zaměřený na vstup či úplný návrat evidovaných uchazečů o práci, kteří postrádají pracovní zkušenosti. Ty jsou mnohdy pro potenciální zaměstnavatele důležitým požadavkem, při vzniku nového pracovního poměru. Jejich realizace probíhá od září roku 2015 do prosince roku 2018, přičemž vzhledem k dobré úspěšnosti by tento projekt mohlo pokračovat i do dalšího zúčtovacího období, čili do roku 2020.

Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedení v evidenci a úřadu práce, přičemž jejich evidence musí být v součtu minimálně 5 měsíců. Dalšími kandidáty, které lze do tohoto projektu zapojit, jsou osoby bez rozdílu vzdělání a osoby, u kterých je předpoklad jejich dlouhodobého setrvání v evidenci na úřadu práce. V neposlední řadě se projekt zabývá i osobami do 30 let, což jsou osoby v produktivním věku, a také osobami nad 50 let, které patří ke skupině nejobtížněji umístitelné na trh práce.

Projekt podporuje opět obě strany, čili jak evidovaného uchazeče, tak i jeho budoucího zaměstnavatele. Uchazeč získá potřebnou praxi v daném oboru a osvojí si důležité pracovní návyky, které nová společnost preferuje. Díky zaměstnání osoby z evidence na úřadu práce má zaměstnavatel možnost získat příspěvek na úhradu mzdových nákladů na zaměstnance. Stejně jako ve všech případech, při žádání o jakýkoliv příspěvek, i zde by zaměstnavatel neměl mít žádné pohledávky vůči příslušným institucím.<sup>15</sup>

## **Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce**

Obdobným projektem, vycházejícím z výše uvedeného projektu společensky účelných pracovních míst, jsou taková pracovní místa, která jsou veřejně prospěšná. Realizace veřejně prospěšných prací (dále jen „VPP“) probíhá také od září roku 2015 do konce prosince 2018, přičemž prodloužení do roku 2020 je opět v realizaci. Problém, kterým se tento projekt zabývá, jsou evidovaní dlouhodobí uchazeči o práci – především ti, kteří jsou méně kvalifikovaní. Oba typy evidovaných uchazečů se většinou dostávají do situace, kdy jejich motivace pro hledání zaměstnání zcela ztratí význam. To je dáno především již několika podstoupenými pohovory u zaměstnavatelů, které nebyly úspěšné.

*„Tato aktivita umožňuje obnovit, získat, či posílit pracovní návyky. Může být nápomocná v sociální integraci jedince a v některých případech může sloužit i jako prevence sociálně*

---

<sup>15</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty\\_v\\_realizaci/celorep/nopp-supm](https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/nopp-supm)



*patologických jevů. Aktivita je směřována především na obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání, jimž ÚP ČR dlouhodobě věnuje zvýšenou pozornost.*<sup>16</sup> Fázi zajištění potřebné praxe pro uchazeče, opět zajistí budoucí zaměstnavatel. Ten má možnost po určitou dobu, čerpat příspěvek, který je poskytován na vyloženou mzdu zaměstnance.

### **3.2 Vybrané Regionální individuální projekty**

Grantových projektů na podporu zaměstnanosti je celá řada. Hlavním cílem je pomoci daným účastníkům při začlenění na trh práce. Níže jsou nastíněny vybrané projekty, které jsou rozdělené pro jednotlivé ohrožené cílové skupiny. Projekty jsou spolufinancované z Evropského sociálního fondu, konkrétně Operačního programu zaměstnanost, a státního rozpočtu ČR.

#### **Záruky pro mladé ve Středočeském kraji**

Projekt Záruky pro mladé ve Středočeském kraji, je specializovaný program, běžící od ledna roku 2016 do prosince roku 2018, který navazuje na již ukončený projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let ve Středočeském kraji, ukončený 31. 8. 2015. Jeho prodloužení až do roku 2020 je aktuálně v řešení. Je dominantou mezi ostatními projekty, díky jeho rozpočtu, který činí necelých 130 milionů korun. Jeho zaštitění probíhá v rámci 12 okresů, tj., měst, ve Středočeském kraji. Důležitým prvkem, pro realizaci projektu je začlenění mladých lidí do 29 let věku bez rozdílu vzdělání, na trh práce, přičemž osobám, které splní podmínky projektu je poskytováno odborné poradenství. Díky této aktivitě získají odborné dovednosti a znalosti, které uplatní v jejich budoucím zaměstnání a zaměstnavatelé mohou čerpat příspěvek od úřadu práce, na vynaložené mzdové náklady na zaměstnance.

Podmínky pro vstup do projektu:

*Věkové rozmezí je stanoveno do 29 let*

Ač projekt nerozlišuje dosažené vzdělání, limitem pro vstup do projektu je právě věk, který je kontrolován při selekci možných kandidátů, pro zařazení na pracovní pozici.

---

<sup>16</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty\\_v\\_realizaci/celorep/nopp-vpp](https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/nopp-vpp)

### *Minimální evidence na Úřadu práce musí být tři měsíce nepřerušitelně*

Dalším kritériem pro výběr vhodného účastníka je délka jeho evidence na příslušném krajském či kontaktní pracovišti úřadu práce. Výjimky této podmínky jsou přípustné pouze v odůvodněných případech, kterými jsou například osoby se zvýšenou péčí.

### *Pracovní zkušenosti v součtu nesmí přesáhnout více jak 3 roky*

Poslední podmínkou pro zařazení účastníka do projektu jsou jeho pracovní poměry, které se sčítají již od prvních z nich. Mezi tyto pracovní poměry se počítají pracovní poměry hlavní a dále nekolidující zaměstnání, čili dohody o pracovní činnosti. Druhý typ, jimiž jsou dohody o provedení práce, této podmínce nepodléhají. Kontrola součtu těchto pracovních poměrů probíhá dle systému daného Krajského případně Kontaktního pracoviště a dále ve spolupráci s Okresní správou sociálního zabezpečení, kde lze jednoduše ověřit dobu důchodového pojištění daného klienta.

Aktivita zabezpečené Úřadem práce, poskytnuté účastníkům projektu:

#### *Výběr uchazečů*

V rámci této aktivity jsou do projektu vybráni vhodní kandidáti na daná pracovní místa, vedených k projektu Záruky pro mladé ve Středočeském kraji, příslušného Krajského případně Kontaktního pracoviště.

#### *Poradenský program*

Aktivita poradenského programu umožňuje nově přistoupivším uchazečům podrobné seznámení s chodem Úřadu práce, jeho nabízenými nástroji a harmonogramu jejich budoucího zaměstnání.

#### *Motivační kurz*

Mezi další povinnou a zároveň tou nejrozsáhlejší aktivitou je Motivační kurz, který je poskytován pro všechny účastníky projektu. Kurz je rozdělený na tři základní témata. V první části se účastníci seznámí s pravidly vytváření strukturovaných životopisů, motivačních dopisů a v neposlední řadě nácvik a samotná příprava pohovoru. Druhým tématem je pracovně právní legislativa, kde jsou účastníci seznámeni se zákoníkem práce a jeho pravidly. Posledním tématem je finanční a funkční gramotnost, která účastníky připraví na hodnotové postoje, které slouží k úspěšnému hospodaření s financemi.

### *Rekvalifikace*

V případě, že daný účastník splňuje kritéria nabízené pracovní pozice, lze mu formou rekvalifikace zaštitit prohloubení dosavadních znalostí a dovedností. Výstupem této aktivity projekt u absolventů dosahuje například manuálně zručnější pracovní síly, případně odborné pracovníky, kteří bezproblémově zvládají složitější situace svého zaměstnání. Nejvíce jsou využívány kurzy pro pozice obsluhy vysokozdvizných vozíků, dále pracovníků v oboru informačních a komunikačních technologií, či případně oboru administrativy, kde pracovníci pracují například jako účetní.

### *Práce na zkoušku*

Aktivitou práce na zkoušku má vybraný účastník projektu možnost vyzkoušet si práci u zaměstnavatele na dobu maximálně 3 měsíce, přičemž účastník stále zůstává v evidenci uchazečů o zaměstnání pracoviště úřadu práce a to z důvodu zkráceného úvazku u zaměstnavatele.

### *Odborné praxe*

Odborná praxe je poslední aktivitou v rámci tohoto projektu. Její ideou je cílené absolvování uskutečněného zaměstnání v maximálním rozsahu, tj. min. na 6 max. na 12 měsíců.

## **Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji II**

Mezi další projekty, nabízené evidovaným uchazečům o zaměstnání patří projekt Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji. Ten je realizován od ledna roku 2016 do prosince roku 2018 a úspěšně navazuje na již ukončený projekt Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji. O prodloužení projektu se uvažuje až do roku 2023. Rozpočet tohoto projektu činí 38 milionů korun. Jeho zajištění probíhá vždy jedním pracovníkem Krajské pobočky v Příbrami, který má na starosti tři příslušná města ve Středočeském kraji, tj. například oblast Kolín, Kutná Hora a Nymburk.

Hlavním posláním tohoto projektu je zaměření se na podporu generační výměny pracovníků firmy v předdůchodovém věku, kde po realizaci úspěšného výběru vhodného uchazeče z evidence dochází k výměně za nového zaměstnance. Díky této výhodě lze nově nastoupivšího zaměstnance proškolit a seznámit s chodem daného podniku současným odborným pracovníkem. Projekt Generační tandem je taktéž vázaný na příspěvek, který je poskytován zaměstnavateli, při zaměstnání uchazeče z evidence úřadu práce.

Cílová skupina uchazečů pro Generační tandem:

- ✓ evidovaní zájemci o zaměstnání na úřadu práce, s nárokem na starobní důchod v období 36 měsíců a méně, kterým hrozí ztráta zaměstnání,
- ✓ uchazeči o zaměstnání do 30 let věku, kterým v součtu odpracovaných let doba důchodového pojištění nepřesáhne více jak 3 roky,
- ✓ uchazeči o zaměstnání do 30 let věku, kteří přerušili zaměstnání z důvodu rodičovské dovolené, případně péče o osobu závislou na pomoci fyzické osoby, v délce minimálně 2 let,
- ✓ uchazeči, kteří jsou v evidenci na úřadu práce evidovaní déle jak 4 měsíce.<sup>17</sup>

### **Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II**

Důležitým pilířem, při obsazování volných pracovních míst, je projekt Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II. Ten obdobně navazuje, na již ukončený projekt v roce 2015 se jménem Začínáme po 50. Jeho prodloužení je opět plánované až do roku 2023. Částka, která byla uvolněna na tento projekt, díky evropské unii a rozpočtu ČR činí 38 milionů korun. Realizace tohoto projektu probíhá v rámci krajské pobočky v Příbrami a příslušných kontaktních pracovištích ve Středočeském kraji, přičemž jeho doba trvání je od ledna 2016 do prosince 2019. Projekt se zabývá problematikou osob starších 50 let věku, což je kategorie, které je třeba rovněž věnovat zvýšenou pozornost. Podporou tohoto projektu získávají účastníci kvalifikované zaměstnání, které je realizované u vybraného zaměstnavatele. Obdobně jako u projektu Záruky pro mladé, i zde jsou nedílné aktivity, které účastník absolvuje před nástupem do zaměstnání. Díky dotovanému programu, může zaměstnavatel čerpat příspěvek na poskytnuté mzdy zaměstnanci.

Podmínky pro vstup do projektu:

- ✓ uchazeči o zaměstnání, vedení v evidenci na úřadu práce,
- ✓ věkové rozmezí je od 50 let a více,
- ✓ bez rozdílů vzdělání a délky evidence.

---

17

[https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty\\_v\\_realizaci/rip/generacni\\_tandem\\_~\\_podpora\\_generacni\\_v\\_ymeny\\_ve\\_stc\\_](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/generacni_tandem_~_podpora_generacni_v_ymeny_ve_stc_)

Aktivita zabezpečená Úřadem práce pro účastníky:

#### *Výběr účastníků*

Výběr možných účastníků zahrnuje pozvánku na skupinovou schůzku. V této schůzce proběhne seznámení uchazečů se smyslem a obsahem projektu.

#### *Úvodní modul*

Další aktivitou je úvodní modul, který obsahuje školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dále poradenský program pro seberealizaci vlastní osoby a blok finanční a funkční gramotnosti, sloužící k pochopení oblasti finančních produktů, poskytování úvěrů a jejich úročení a polední kapitolou jsou exekuce.

#### *Rekvalifikace*

Aktivitou rekvalifikace, mohou účastníci získat nové znalosti a dovednosti, které následně uplatní při vstupu do nového zaměstnání.

#### *Individuální podpora a poradenství*

Vzhledem k individuálnosti každého účastníka, je třeba zohlednit jeho dané potřeby případně cíle, kterých by chtěl dosáhnout, pro nástup do nového zaměstnání. Touto aktivitou je tedy zabezpečeno zvýšení motivace při hledání zaměstnání.<sup>18</sup>

### **Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji**

Předposledním projektem je nový projekt jménem Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji, který je realizován od ledna roku 2016 do prosince roku 2019. Stejně jako u výše pospaných projektů, i zde je plánované prodloužení do roku 2023. Jeho financování dosáhlo celkových způsobilých výdajů, necelých 38 milionů korun. Jak již z názvu vyplývá, projekt řeší problematiku osob se zdravotním postižením a jejich uplatnitelnost na trhu práce. Důraz je kladen na individuální přístup k danému účastníkovi, kde za pomoci vhodných nástrojů je po absolvování projektu klient připraven na budoucí zaměstnání. V případě zaměstnání takovéto osoby, je zaměstnavateli kompenzován příspěvek na mzdové náklady zaměstnance.

Podmínky pro vstup do projektu

---

18

<https://esf2014.esfcr.cz/PublicPortal/Views/Projekty/Public/ProjektDetailPublicPage.aspx?action=get&datovySkladId=B0547DBA-905F-4342-9912-C8804E965B24>

- ✓ osoby zdravotně postižené,
- ✓ bez rozdílu vzdělání a délky evidence.

Aktivita zabezpečené Úřadem práce pro účastníky:

#### *Vstupní modul*

V aktivitě vstupního modulu jsou za pomoci třech základních bloků účastníci seznámeni s danými tématy, jimiž jsou informační modul tj. otázky právního minima, dále poradenský modul, který je zaměřený na rozvoj účastníka a posledním modulem je oblast finanční a funkční gramotnosti, zaměřený na získání znalostí v této problematice.

#### *Poradenské činnosti*

Aktivita poradenské činnosti v sobě obnáší bilanční diagnostiku, ergodiagnostiku a individuální psychologické poradenství.

#### *Rekvalifikace*

Rekvalifikace jsou zaměřené na získání nové, případně prohloubení dosavadních znalostí a dovedností, které účastníkovi v této cílové skupině pomohou ke snadnějšímu nalezení zaměstnání.

#### *Individuální podpora*

Individuální podporou prochází každý účastník projektu, kterému je nabízeno vhodné zaměstnání.<sup>19</sup>

### **Směr – práce ve Středočeském kraji 2**

Posledním projektem, který řeší otázku zaměstnanosti, je nový projekt Směr práce ve Středočeském kraji realizovaný pro období od ledna 2016 do prosince 2019, s možností prodloužení do roku 2023. Návaznost je na již ukončený projekt Směr práce ve Středočeském kraji. Jeho zajištění je realizované v rámci měst ve Středočeském kraji, pracovníky úřadu práce, stejně jako u ostatních výše zmíněných projektů. Hlavním smyslem je snížit nezaměstnanosti pomocí podpořených účastníků, kdy jejich evidence je delší jak 5 měsíců, s důrazem na dlouhodobě evidované osoby, jejich doba setrvání na úřadu práce je více jak 12 měsíců.

---

<sup>19</sup>

[https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty\\_v\\_realizaci/rip/sance\\_pro\\_zdravotne\\_postizene\\_ve\\_stc\\_kraji](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/sance_pro_zdravotne_postizene_ve_stc_kraji)

Podmínky pro vstup do projektu:

- ✓ uchazeči o zaměstnání, kdy jejich nepřetržitá evidence na úřadu práce je delší jak 5 měsíců,
- ✓ bez rozdílu vzdělání a pracovních zkušeností.

Aktivity zabezpečené Úřadem práce pro účastníky:

Aktivity projektu jsou realizované stejným pořadím, jako u projektu Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II, čili výběr klientů, úvodní modul, doprovodné rekvalifikace a individuální podpora a poradenství.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty\\_v\\_realizaci/rip/smer\\_-\\_prace\\_ve\\_stc\\_\\_krajii](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/smer_-_prace_ve_stc__krajii)

## 4 STRUKTURA NEZAMĚSTNANÝCH UCHAZEČŮ V LETECH 2016 / 2017 PRO OKRES KOLÍN

### PRAKTICKÁ ČÁST

„Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství.“<sup>21</sup> Touto podstatnou charakteristikou, která vychází z tržního prostředí, se dá určit jev nerovnováhy, mezi nabídkou v našem případě to jsou evidovaní klienti na úřadu práce a poptávkou, která představuje počet volných pracovních míst.

V této kapitole bude věnována pozornost statistickým údajům, které jsou pomyslnými výstupy v kategorii nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání v okrese Kolín. V následných podkapitolách jsou vždy jednotlivě popsány příslušné cílové skupiny, kterých se situaci na trhu práce týká.

#### 4.1 Osoby do 29 let věku včetně absolventů bez praxe

Zvýšenou pozornost při obsazování volného pracovního místa, je prioritně vždy potřeba věnovat mladým osobám bez praxe, které jsou pro zaměstnavatele přínosným zdrojem, ať už pro veřejnou či soukromou sféru. Díky jejich tvárnosti jsou přizpůsobivými takřka většině pracovních odvětví, které jim mají možnost poskytnout získání potřebné budoucí praxe.

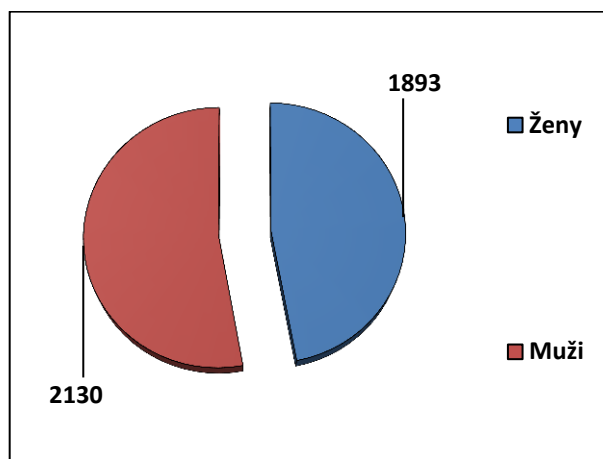
V následujících kategoriích jsou vždy grafické znázornění, které obsahují údaje v letech 2016 / 2017 pro město Kolín.

---

<sup>21</sup> BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada Publishing). s. 64. ISBN 8024790068.



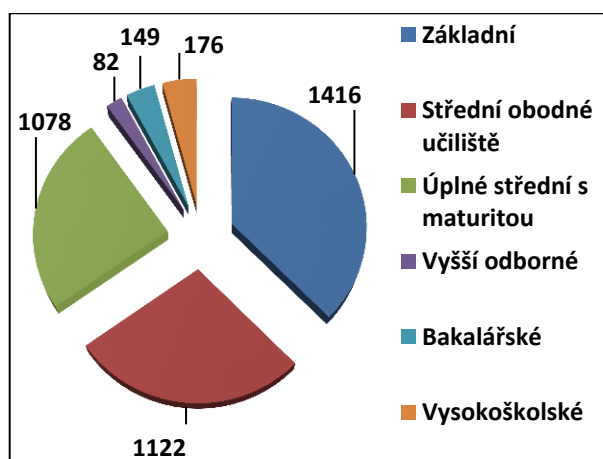
**Graf 1: Statistika evidencí – muži / ženy**



Zdroj: Interní systém Úřadu práce ČR v Kolíně

Celková nezaměstnanost ve výše uvedených letech, přesáhla v počtu absolventů bez mála více jak čtyřtisícovou hodnotu. Evidovaných klientů na Úřadu práce v Kolíně, bylo především více mužů.

**Graf 2: Vzdelanostní struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání**



Zdroj: Interní systém Úřadu práce ČR v Kolíně

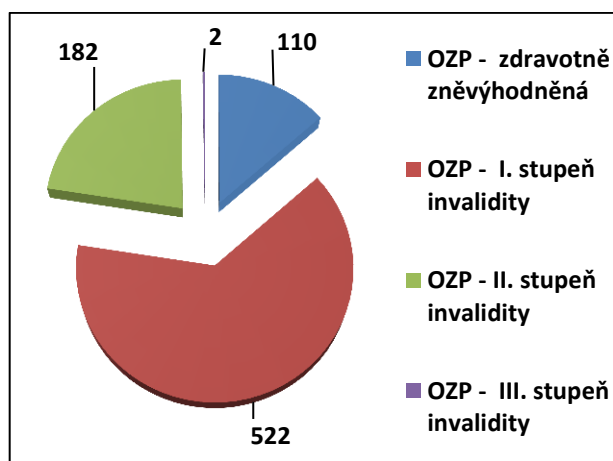
V oblasti vzdělání evidovalo kontaktní pracoviště v Kolíně nejvíce absolventů, se základním vzděláním. Jednalo se o 1416 mladých lidí bez zaměstnání. Druhou početnou skupinou byly osoby s učebním oborem. Celkově se jednalo o 1122 osob. V třístupňové struktuře, kde následovalo úplné střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou, bylo evidováno celkem 1078 uchazečů o práci. V poslední části bylo evidováno celkem 82 osob s vyšším odborným vzděláním, 149 bakalářských oborů a 176 uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským vzděláním.

## 4.2 Osoby se zdravotním postižením

Pomyslným nedílným pilířem, v kategorii zaměstnávání cílových skupin uchazečů o zaměstnání jsou tací uchazeči, kteří mají určitý handicap. Tento fakt se opírá o skutečnost, že jejich zdravotní stav je mnohdy překážkou, při jejich cestě hledání zaměstnání. „*Problém obtížné zaměstnatelnosti občanů s nízkou nebo žádnou kvalifikací není problémem ryze českým a jeho příčiny přesahují hranice státu. Podle Hegartyho (1993) ubývá ve vyspělých zemích, které nevyžadují žádné předchozí dovednosti nebo znalosti a současně přibývá uchazečů o zaměstnání.*“<sup>22</sup>

Veliký podíl na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nese zákon č. 474/2001 Sb. o zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“). Díky jeho novelizaci byla upravena povinnost zaměstnávat OZP. „*Zaměstnavatelům, zaměstnávající více než 25 zaměstnanců, je zákonem stanovena povinnost zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností, ve výši povinného podílu.*“<sup>23</sup> Ten činí 4 % na celkovém počtu osob zdravotně znevýhodněných.

Graf 3: Kategorie osob se zdravotním postižením



Zdroj: Interní systém Úřadu práce ČR v Kolíně

Kategorii osob se zdravotním postižením lze rozdělit do čtyř skupin. První skupinou jsou osoby zdravotně znevýhodněné. Tyto osoby jsou díky svému zdravotnímu omezení,

<sup>22</sup> DOLEŽEL, R. a M. VÍTKOVÁ, ed. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením: příručka pro zaměstnavatele k projektu OPR LZ 3.1. "Aktivizační a vzdělávací centrum"*. Brno: Paido, 2007. s. 11. ISBN 978-80-7315-143-0.

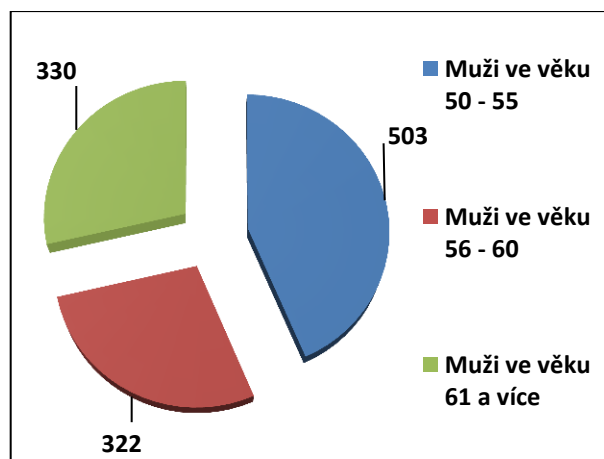
<sup>23</sup> KOTÝNKOVÁ, M. a O. NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. s. 107. ISBN 80-86419-48-7.

limitování výběrem pracovních pozic. V letech 2016 a 2017 se evidovalo 110 uchazečů. Ve druhé nejvíce početné skupině jsou takové osoby, s I. stupněm invalidního důchodu. Těch úřad registroval celkem 522. Třetí nedílnou částí v oblasti zdravotního postižení, jsou osoby s II. stupněm invalidního důchodu. Jedná se především o vážnější zdravotní omezení. Celkem se jednalo o 182 uchazečů o práci. Třetím stupněm invalidního důchodu jsou uznáni takové osoby, které jsou schopni za zcela mimořádných podmínek pracovat, a tudíž mohou být evidováni v evidenci úřadu práce. Evidovaní byli v těchto letech pouze 2 uchazeči.

### 4.3 Uchazeči starší 50 let

Další rizikovou skupinou uchazečů o práci, mohou být lidé starší 50 let věku. Ač pomineme veškeré statistiky, které mapují, zda tyto osoby nachází práci lépe či hůře, vždy se jedná o takové uchazeče, které jsou v zaměstnání velmi často srovnávány se svými mladšími kandidáty, byť ti nemají potřebné znalosti a dovednosti. Postavení osob starších 50 let věku není na trhu práce ideálně rozloženo, nicméně oproti podkapitole absolventů, kterých bylo přes více jak 4000, zde se zde jedná o téměř polovinu evidovaných klientů, kteří byli bez zaměstnání.

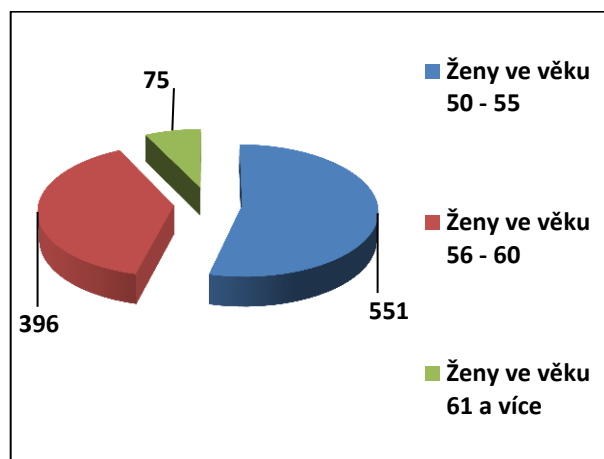
Graf 4: Osoby starší 50 let věku – věkové rozdělení muži



Zdroj: Interní systém Úřadu práce ČR v Kolíně

Kategorie výše zmíněných osob, je rozdělena dle věkového stupně. První skupinou byli muži, kterých bylo celkem 1155. Nejvíce evidovaných uchazečů, evidoval Úřad práce v Kolíně ve věku od 50 do 55 let. Číselně se jednalo o 503 osob. Druhou mapovanou mužskou skupinou byl věk od 56 do 60 let. Těchto evidovaných uchazečů o práci bylo celkově 322. Závěrečnou částí byli ti, kde jejich věk přesahoval 61 let, kterých se evidovalo celkem 330.

Graf 5: Osoby starší 50 let věku - věkové rozdělení ženy



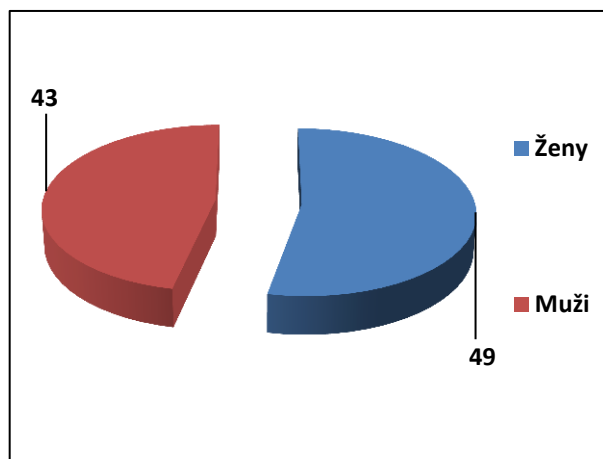
Zdroj: Interní systém Úřadu práce ČR v Kolíně

Ve stejném věkovém rozdělení, byly evidované i ženy ucházející se o zaměstnání. Celkově se jednalo o 1022 žen, kterých je tedy o více jak sto méně než mužů. Opět jako ve stejné kategorii mužů, bylo těchto žen evidovaných nejvíce – celkem tedy 551. Dále bylo evidovaných 396 žen ve věku od 56 do 60 let a pouhých 75 ve věku 61 a více.

#### 4.4 Osoby s nepřetržitou evidencí déle jak 12 měsíců

Dlouhodobě evidovaní uchazeči bez práce, jsou nedílnou součástí evidencí, které se promítají do celkového počtu již několika vypracovaných statistik nezaměstnanosti. Jsou to zpravidla ti uchazeči, u kterých je třeba věnovat opět zvýšenou pozornost. Ztráta pracovních návyků či motivačních cílů pro hledání zaměstnání, je pro tuto skupinu ta největší překážka. Ve většině případů to jsou uchazeči, kteří například prošli již několika neúspěšnými výběrovými řízeními nebo také uchazeči mající různé zdravotní omezení apod.

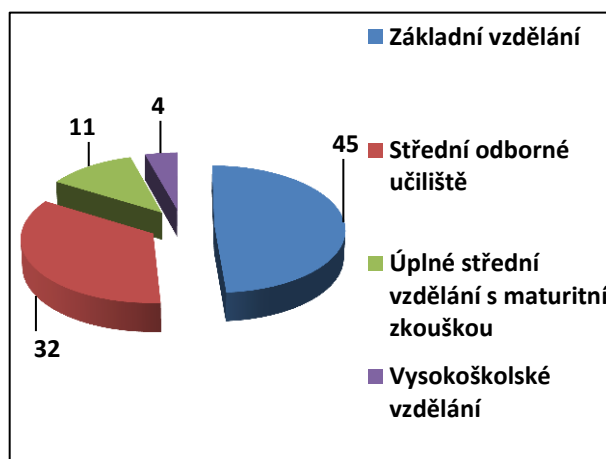
**Graf 6: Komparace evidovaných UoZ s evidencí delší jak 12 měsíců**



Zdroj: Interní systém Úřadu práce ČR v Kolíně

V letech 2016 / 2017 bylo evidováno 92 osob, kde jejich nepřetržitá evidence na ÚP ČR v Kolíně byla delší jak 12 měsíců.

**Graf 7: Vzdělanostní struktura dlouhodobě evidovaných uchazečů**



Zdroj: Interní systém Úřadu práce ČR v Kolíně

V oblasti vzdělání, bylo evidováno nejvíce osob se základním vzděláním. Celkový počet těchto uchazečů byl 45. Další nejvíce početnou skupinou byli uchazeči se středním odborným učilištěm, kterých úřad registroval celkem 32. Třetí a čtvrtou skupinou byli uchazeči s maturitním vzděláním a minimálně bakalářským, tedy vysokoškolským vzděláním. Jednotlivě se jedná o 11 maturitních oborů a 4 vysokoškolské obory.

## **5 PŘEHLED PODPOŘENÝCH UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ VYBRANÝMI NÁSTROJI ZAMĚSTNANOSTI V LETECH 2016 / 2017 V RÁMCI KOP KOLÍN**

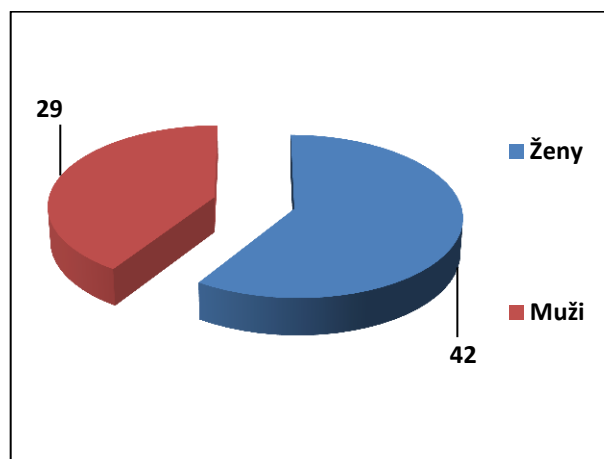
Eliminace nezaměstnanosti. To je jeden z hlavních cílů realizovaných projektů, které mají vybranému účastníkovi pomoci v jeho seberealizaci a následnému uplatnění se na trhu práce. Z výše uvedené kapitoly číslo 4 struktury nezaměstnanosti v letech 2016 a 2017, byli vyselektováni uchazeči o zaměstnání, kteří byli podpořeni realizačními nástroji.

### **5.1 Záruky pro mladé ve Středočeském kraji**

Díky projektu Záruky pro mladé, dostalo v rámci dvouletého období, šanci nalézt zaměstnání přes více jak 70 osob. Všichni tito účastníci, byli po vstupu do projektu seznámeni s aktivitou individuálního poradenství, kde bylo každému z nich hledané odpovídající zaměstnání. Zároveň byli také účastníci podpořeni aktivitou motivační kurz, kde si společně s daným lektorem představili témata životopisu, motivačního dopisu a pohovoru. Poslední fází bylo poskytnutí základních informací k problematice finanční a funkční gramotnosti a pracovně právní legislativě. V tomto projektu není žádné omezení a to díky jeho velkému rozpočtu. Lze tedy říci, že po vstupu do projektu a splnění potřebných aktivit, mohou být umístěni všichni účastníci k zaměstnavateli.

Vzhledem k tomu, že tento projekt je realizovaný samostatně a jedná se o velmi úspěšný projekt, výsledné číselné hodnoty jsou diametrálně odlišné od ostatních projektů. To je dáno především nedefinovaným počtem maximálně podpořených účastníků za jednorozhodné období. Vždy záleží tedy na každém koordinátorovi projektu, jakou kapacitu účastníků obsadí do každého běhu.

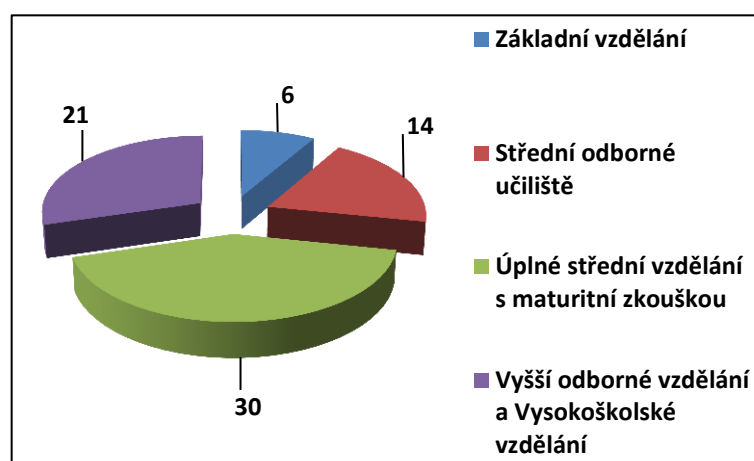
**Graf 8: Genderové podpoření osob projektem**



Zdroj: Interní systém Úřadu práce ČR v Kolíně

Projektem bylo podpořeno celkem 71 osob, ve věku od 15 do 29 let, přičemž větší podíl, přesněji 42, měly zúčastněné ženy. Mužů bylo při přepočtu celkem 29.

**Graf 9: Rozdělení podpořených osob dle vzdělání**



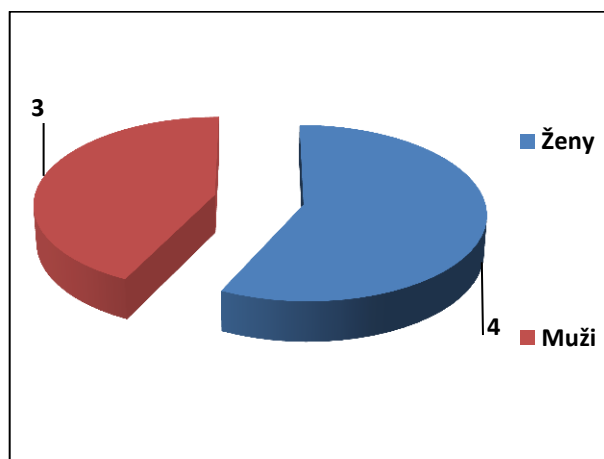
Zdroj: Interní systém Úřadu práce ČR v Kolíně

Projekt nerozlišuje osoby dle jejich dosaženého vzdělání, a proto bylo tedy z celkového počtu 71 účastníků celkem 6 uchazečů o práci, kteří měli dokončené pouze základní vzdělání. Druhá skupina patří absolventů středních odborných učilišť. Těchto osob bylo celkem 14. Početně největší skupina byli absolventi různých maturitních oborů. Projekt jich podpořil dohromady 30. Skupina osob, které vystudovali vyšší odbornou školu, případně dosáhli minimálně bakalářského vysokoškolského vzdělání, bylo celkem 21.

## 5.2 Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji

Projektem Šance pro zdravotně postižené, na podporu osob s jakýmkoli zdravotním omezením, prošlo celkem 7 vybraných účastníků. Výkazově nižší hodnoty jsou důsledkem jednotlivě následně po sobě jdoucích bězích. To znamená, že běh každého projektu, tedy jak Šance pro ZTP, tak i níže uvedeného projektu Začínáme po 50, následoval vždy po sobě a po úspěšně ukončených aktivitách. Koncepce tohoto projektu, vychází z dosažení maximalizace úspěšně podpořených účastníků aktivitami, kterými se projekt snaží uchazečům usnadnit cestu při hledání zaměstnání. Lze tedy říci, že například oproti projektu Záruky pro mladé, není zde prioritou účastníka umístit do zaměstnání, nicméně jej připravit na možnou cestu k budoucím pohovorům. O tento fakt se také opírá skutečnost, že účastníků umístěných do zaměstnání (za celé období projektu) může být maximálně 8. Nicméně díky plánovanému prodloužení projektu, z čehož vyplývá i navýšení jeho rozpočtu, budou tyto kapacity vyšší.

**Graf 10: Genderové podpoření osob projektem**

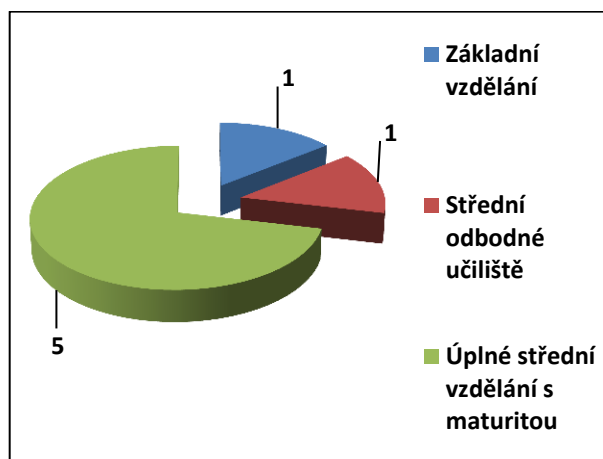


Zdroj: Interní systém Úřadu práce ČR v Kolíně

Celkově bylo projektem, zaměřeným na osoby se zdravotním postižením, podpořeno 7 osob, z toho 4 muži a 3 ženy.



Graf 11: Vzdelanostní struktura podpořených osob



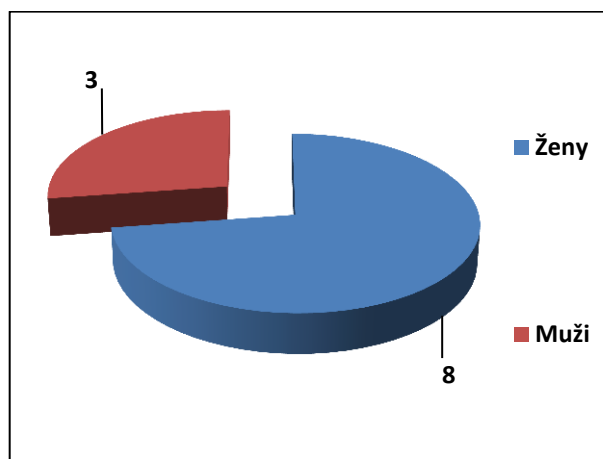
Zdroj: Interní systém Úřadu práce ČR v Kolíně

Projekt opět nerozlišuje podmínku dosaženého vzdělání, u jednotlivě zařazených kandidátů, tudíž z celkového počtu 7 podpořených osob, mělo 5 účastníků dokončené středoškolské vzdělání a po jednom účastníkovi měla hodnota střední odborné učiliště a samotné základní vzdělání.

### 5.3 Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II

Obdobné hodnoty vykazoval v letech 2016 a 2017 také projekt Začínáme po 50. Projekt může podpořit pomocí aktivit velké množství osob ve věku od 50 let, nicméně i zde je stanovený maximální počet - tedy 8, umístěných účastníků do zaměstnání. Podpůrnými aktivitami, které jsou zaměřené na seznámení účastníků s pracovněprávní legislativou či finanční a funkční gramotností, prochází všichni kandidáti, kteří do projektu vstoupí. Po úspěšném absolvování výše uvedených aktivit, je s každou osobou vedeno individuální poradenství, za účelem nabídek volných pracovních míst. Vzhledem k již naplnění celkového počtu zrealizovaných společensky účelných pracovních míst, i tento projekt plánuje navýšení svého rozpočtu a tedy i možnost, umístění do nového zaměstnání vícero svých zájemců.

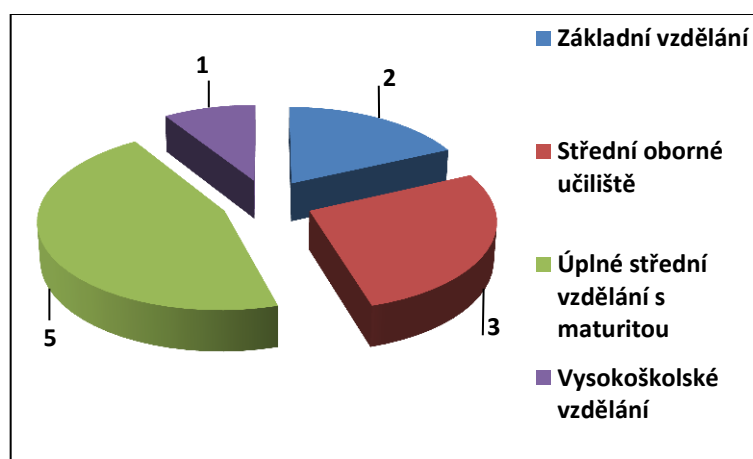
**Graf 12: Genderové srovnání podpořených osob projektem**



Zdroj: Interní systém Úřadu práce ČR v Kolíně

V posledních dvou letech projekt Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II, podpořil svými aktivitami celkem 11 účastníků, přičemž více bylo podpořeno žen.

**Graf 13: Vzdelanostní struktura podpořených osob**



Zdroj: Interní systém Úřadu práce ČR v Kolíně

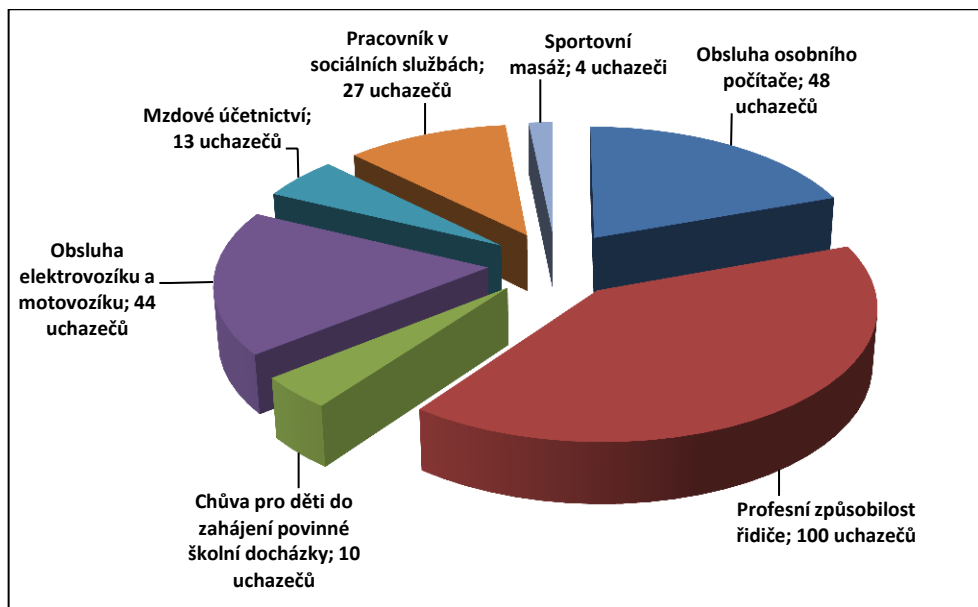
Jedenáct podpořených osob bylo rozlišeno do jednotlivých vzdělanostních kategorií. Nejvíce projekt podpořil účastníků se vzděláním s maturitní zkouškou, kterých bylo 5. Dále je jednalo o 3 účastníky se středním odborným učilištěm, 2 osoby se základním vzděláním, a pouze 1 účastník měl vystudovaný vysokoškolský obor.

## 5.4 Rekvalifikace

Aktivitou rekvalifikačních kurzů prošlo v letech 2016 a 2017 celkem 348 osob, které byly vedeny na kontaktním pracovišti v Kolíně. Jejich financování bylo realizováno za pomoci prostředků Evropské unie a dále rozpočtu ČR. Z důvodu obsáhlosti tématu rekvalifikačních

kurzů, byly do grafických znázornění zařazeny pouze jednotlivé rekvalifikační kurzy a jejich početní obsazení. Pro lepší přehlednost byly vytvořeny dvě grafické znázornění, tedy graf č. 13 a níže vytvořený graf č. 14.

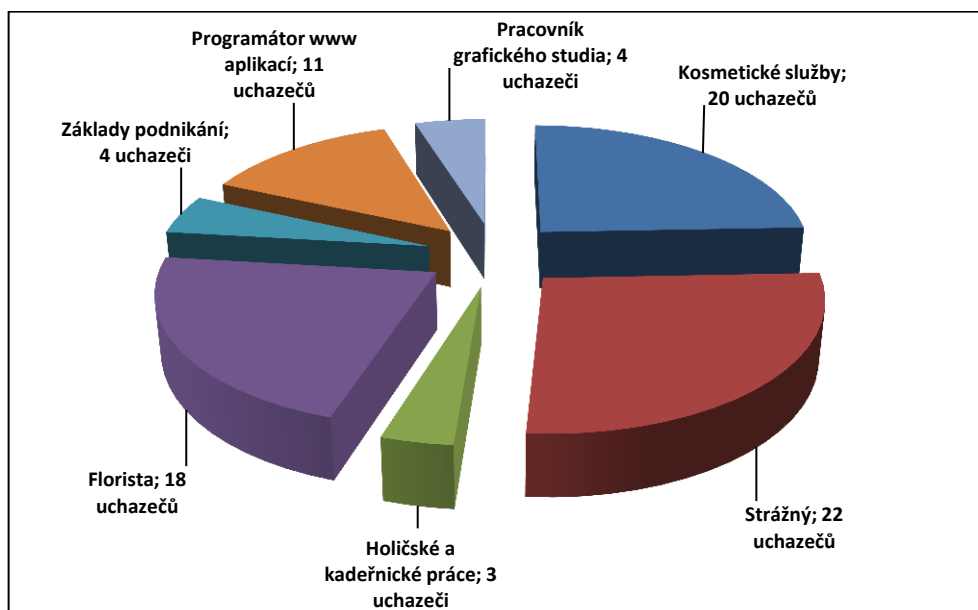
**Graf 14: Grafické znázornění rekvalifikačních kurzů**



Zdroj: Interní systém Úřadu práce ČR v Kolíně

Výuka rekvalifikačních kurzů zaznamenala největší početní obsazení, v rámci profesní způsobilosti řidiče. Osob, kterých se tímto způsobem chtělo rekvalifikovat, a získat tedy potřebné osvědčení pro řízení různých druhů motorových vozidel, bylo celkem 100. Další velmi oblíbený kurz byl, využívali uchazeči na obsluhu osobních počítačů. Naučit se základní práci s počítačem využilo celkem 48 uchazečů. V oblasti strojírenství, konkrétně obsluhy elektro a motovozíku se rekvalifikovalo celkem 44 osob, kteří využili tuto možnost služby úřadu práce. Nápomocni lidem, chtěli být osoby, které absolvovali kurz zaměřený na oblast sociální péče a tedy pracovníka v tomto oboru. Celkem se jednalo o 27 takto podpořených účastníků. V ekonomickém odvětví, konkrétně v oboru mzdového účetnictví se rekvalifikovalo hodnotově 13 evidovaných zájemců. Podle pokynů rodičů, plánovalo pečovat o dítě v soukromé domácnosti celkem 10 osob, které si vybrali rekvalifikační kurz chůvy pro děti. Poslední skupinou jsou ve výše uvedeném grafickém znázornění osoby, které absolvovali kurz zaměřený na sportovní oblast a její masérské odvětví. Celkem se jednalo o pouze 4 zájemce.

**Graf 15: Grafické znázornění rekvalifikačních kurzů 2**



Zdroj: Interní systém Úřadu práce ČR v Kolíně

Ve stejných letech, evidoval Úřad práce v Kolíně ještě sedm dalších rekvalifikačních kurzů, o které měli uchazeči zájem. Oproti předešlým kurzům, je zde ve výsledných hodnotách markantní rozdíl, nicméně i tyto kurzy patří do nespočtu statistik, které byly vytvořeny. Oblíbeným kurzem byla například pracovní pozice strážného, kterou využilo 22 evidovaných osob úřadu práce. Dále byl také velký zájem o kurz kosmetických služeb, kterého se účastnilo 20 osob a základy floristiky s 18 účastníky. Odvětví oboru informačních a komunikačních technologií podtrhává rekvalifikační kurz, který byl zaměřen na programátory internetových aplikací, což využilo 11 podpořených zájemců. Mezi předposlední dva méně obsazené kurzy, se řadí kurz pro pracovníky grafického studia a kurz základů podnikání. Oba tyto kurzy využilo celkem osm osob, po 4 účastnících v každém kurzu. Kapitulu rekvalifikačních kurzů uzavírá kurz zaměřený na holičské a kadeřnické práce, které byly uskutečněny pouze 3.

## 6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Formou dotazníkového šetření lze snadno a rychle zjistit názory veřejnosti, díky kterým je možné v horizontu krátkého časového období se zodpovězenými otázkami následně pracovat. Komparace jednotlivých odpovědí přináší ještě větší ovoce, pokud je předkládaný dotazník srozumitelný a také správně formulovaný. Vyhodnocení následných dat je nejdůležitější částí, které by měla být věnována nejvyšší pozornost.

### 6.1 Sestavení dotazníku

Vytvořený dotazník s názvem „**Hledání zaměstnání formou projektů ESF**“, se zabýval otázkami řešící možnost vstupu do projektu, při evidenci na úřadu práce. Otázek bylo vytvořeno dohromady 14, přičemž výběrové možnosti byly vždy uzavřené, aby odpovídání bylo vždy přesné a tudíž i jasně vyhodnotitelné. Ve všech případech byl dotazník vždy řádně vyplněn a odpovědi byly správně zaznamenány.

#### **Cílová skupina**

Toto šetření bylo zaměřeno na skupinu osob ve věku od 15 let a více. Osloveni byli občané, kteří žijí ve Středočeském kraji z důvodu běžících projektů v tomto kraji, na příslušných pracovištích Úřadu práce. Žádné další omezení (kromě věku) vyplňující respondenti neměli. Prioritou v tomto šetření bylo zjistit, jaký vliv mají na tyto kandidáty jednotlivé projekty Evropského sociálního fondu, zda je vůbec znají či případně jakou formu by zvolili pro zjištění podrobnějších informací. Hlavním přínosem byly všechny odpovědi jednotlivých účastníků, daných věkových skupin.

#### **Metoda výzkumu**

Odpovědi jednotlivých respondentů byly získány pomocí dotazníku – viz Příloha C. Sběr těchto dat probíhal od poloviny prosince roku 2017 do poloviny ledna 2018 – tedy jeden měsíc. Použita byla metoda kvantitativního výzkumu, kdy počet vrácených dotazníků se vyšplhal na celkovou sumu 100 odpovědí, což byl také celkový oběhový počet.

## 6.2 Vyhodnocení

### Jednotlivé otázky

#### 1. Jakého jste pohlaví?

Žena	Muž
49	51

Zdroj: Dotazníkový průzkum

Z celkového počtu dotazovaných respondentů, potvrdilo jeho účast a následně vyplnilo požadovaný dotazník celkem 100 respondentů. Genderově byl dotazník rozdělen na 49 žen a 51 mužů.

#### 2. Váš věk?

15 – 25 let	26 – 40 let	41 – 50 let	51 a více let
29	31	25	15

Zdroj: Dotazníkový průzkum

Potencionální skupina možných dotazovaných respondentů, byla v rozmezí od 15 do 51 let a dále. Z celkového počtu, bylo osloveno celkem 29 osob, ve věkovém rozmezí 15 – 25 let. Jedná se o druhou nejvíce obsáhlou skupinu. Druhou kategorií byli respondenti ve věku od 26 – 40 let. Jedná se o kategorii s nevyšším počtem vyplněných dotazníků (celkový počet 31) a to díky tomu, že tyto osoby jsou v produktivním věku. Třetím pomyslným a také nedílným pilířem trhu práce byli osoby, ve věku 41 – 50 let. Respondentů se mi podařilo získat celkem 25. Závěrečným a posledním dílem mého dotazníku, byla skupina osob ve věku 51 a více let. Tuto oblast v dotazníku vybralo celkem 15 osob.

#### 3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

ZŠ	SOU	ÚSO	VOŠ	VŠ
7	18	41	14	20

Zdroj: Dotazníkový průzkum

Potřebný faktor, který jsem se rozhodl také zohlednit, při realizaci dotazníkového šetření, byla vzdělanostní struktura. Ta obsahovala celkem 5 kategorií od základního až po vysokoškolské vzdělání. Nejméně dotazovaných respondentů bylo se základním vzděláním. Celkový počet se vyšplhal na 7 vyplněných dotazníků. Druhou a třetí skupinou byli účastníci se středním odborným učilištěm a úplným středním vzděláním, zakončené maturitní zkouškou. Číselně se jedná o 18 osob s výučním listem a 41 osob se vzděláním v maturitním oboru. Předpolední kategorií jsou osoby s vyšším odborným vzděláním, kterých bylo celkem 14. Poslední zkoumanou oblastí byli respondenti s vysokoškolským vzděláním, kde byl celkový počet 20 jednotlivých odpovědí.

#### 4. Jaký je Váš současný status?

Zaměstnaný/á na plný úvazek / OSVČ	Práce na půl úvazku	Nezaměstnaný/á	Student
------------------------------------	---------------------	----------------	---------

<b>61</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>11</b>
-----------	----------	-----------	-----------

Zdroj: Dotazníkový průzkum

Dalším důležitým bodem, bylo postavení účastníků ankety na trhu práce. Touto otázkou mne zajímalo, zda jednotliví respondenti mají stálé zaměstnání, či pracují na poloviční úvazek. Další výběrovou možností byli osoby, které zaměstnání nemají či ti, kteří jsou studenty. Z celkového počtu respondentů, bylo 61 osob zaměstnaných a 9 pracujících na poloviční úvazek. V kategorii nezaměstnaných zaznamenal dotazník celkem 19 odpovědí, přičemž poslední možnou volbou byla odpověď student, kterou vybralo celkem 11 vyplňujících zájemců.

#### 5. Byl/a jste někdy evidovaný/á na Úřadu práce?

Ano – krátkodobě do 1 roku	Ano – dlouhodobě nad 1 rok	Ne
----------------------------	----------------------------	----

<b>63</b>	<b>19</b>	<b>18</b>
-----------	-----------	-----------

Zdroj: Dotazníkový průzkum

Nedílnou součástí dotazníkového průzkumu byla výběrová možnost, zda dotazovaní respondenti byli někdy evidováni na úřadu práce. Nadpoloviční většina, tedy 63, odpověděla,

že jejich setrvání v evidenci bylo do 1 roku. Dá se tedy předpokládat, že se jednalo například o sezónní pracovníky, studující osoby nebo také osoby, které po ztrátě jejich zaměstnání během krátké doby, nastoupili do jiného zaměstnání. Kategorii, která mne také zajímala, byli uchazeči o zaměstnání s nepřetržitou evidencí déle jak 1 rok. Tuto možnost vybralo celkem 19 osob. Ti, kteří v evidenci na úřadu práce ještě nikdy nebyli, odpověděli celkem 18 krát.

#### 6. Jakým způsobem hledáte (jste hledali) volná pracovní místa?

Internet	Novinový tisk	Na Úřadu práce	Od přátel a známých	Os. návštěva firmy	Jiná odpověď
32	7	33	13	15	0

Zdroj: Dotazníkový průzkum

Způsob hledání zaměstnání je dalším důležitým poznatkem, který rovněž zasahuje do názvu dotazníkového šetření. V této otázce měl každý účastník opět jednu z možností, kterou mohl vybrat. Celkem vysoká, a ač nikoliv překvapivá byla odpověď 33 respondentů, kteří při hledání zaměstnání využili volných nástěnek pracovních míst, případně při jejich evidenci místa vyhledávali se svým zprostředkovatelem. Druhou nejčastější odpovědí bylo hledání pracovních míst pomocí internetu, což se dá v dnešním 21. století předpokládat. Celkový počet dosáhl 32 zaznamenaných odpovědí. Markantní rozdíl byl při odpovědi hledání zaměstnání formou osobní návštěvy firmy a možnosti získání informací od přátel a známých. Hodnotově se jednalo o 15 odpovědí, kdy respondenti upřednostňují spíše osobní návštěvu. O dva hlasy méně pak zájemci raději využívají informací o volných pracovních místech od přátel a známých. Poslední a také diametrálně odlišnou odpovědí byl novinový tisk, který celkem ze sta respondentů vybralo 7.

#### 7. Byl/a jste někdy podpořen/a nějakým nástrojem od Úřadu práce?

Rekvalifikace	Současný, či již ukončený projekt	Byl/a jsem podpořen/a jiným nástrojem	Ne
13	19	0	68

Zdroj: Dotazníkový průzkum



Stav podpořených uchazečů o zaměstnání nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, vystihuje otázka, směřovaná na zájemce, zdali již někdy byli podpořeni úřadem práce, pomocí těchto možností. Výsledkem šetření bylo zjištěno, že necelých 70 % osob ještě nikdy nebylo podpořeno jakýmkoliv nástrojem zaměstnanosti, v rámci evidence na úřadu práce. Oproti tomu uchazečů o práci, kteří již podpořeni nástrojem byli, bylo celkem 19 a to ať už se jednalo o již ukončený nebo aktuálně realizovaný projekt. Závěrečné slovo dostali ti uchazeči, kteří díky své evidenci na úřadu práce, mohli projít rekvalifikačním kurzem, který si zvolili a úspěšně jej dokončili.

#### **8. Věděli jste, že můžete nastoupit do zaměstnání i přes nabízené projekty ESF?**

Ano	Ne
48	52

Zdroj: Dotazníkový průzkum

Důležitou otázkou, která byla směřovaná na všechny potencionální kandidáty (ať už evidované či neevidované), se týkala možnosti nástupu do zaměstnání, zprostředkované úřadem práce, v rámci nabízených projektů Evropského sociálního fondu. Z celkového sta respondentů, odpověděla více jak polovina dotazovaných, že tuto možnost nezná. Jednalo se o 52 osob. Zbylých 48 respondentů tuto možnost znají.

#### **9. Znáte nějaký aktuálně nabízený projekt Úřadem práce?**

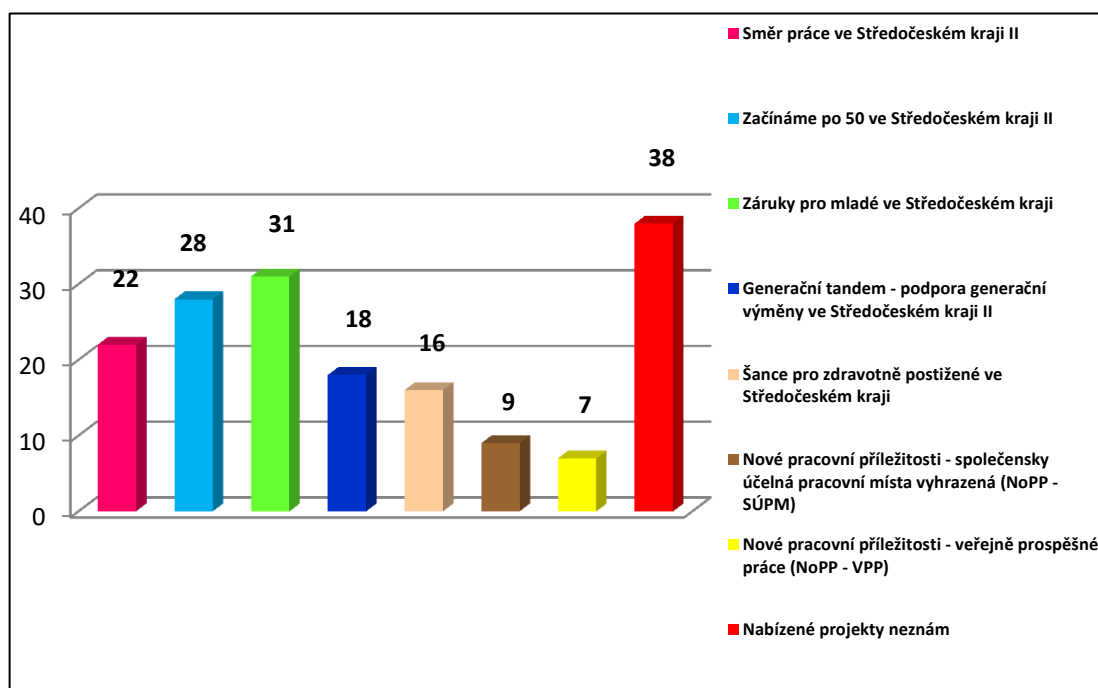
Ano	Ne
45	55

Zdroj: Dotazníkový průzkum

Aktuálně nabízené projekty, se potýkají s většinou neznalostí potřebných kandidátů, které lze k těmto projektům využít. Dotazovaná nadpoloviční většina, realizované projekty úřadem práce nezná. Důvodem v této problematice může být například jejich nízká propagace, což vedlo celkem 55 osob k zamítavé odpovědi. Pomyslným plusem v této kategorii jsou ti, kteří aktuálně nabízené projekty znají. Celkový počet odpovědí byl 45.

## 10. Který konkrétní projekt znáte? (lze vybrat i více možností)

Graf 16: Odpovědi zaznamenané v otázce č. 10



Zdroj: Dotazníkový průzkum

Velmi důležitou otázkou, která byla respondentům v dotazníkovém šetření položena, bylo celkové vyhodnocení situace, v problematice realizovaných dotovaných programů ESF. V této otázce měli respondenti výběrovou možnost z několika projektů, přičemž variant bylo možné vybrat i více. Dominantní odpovědí byla poslední možná volba, která poukazovala na neznalost dotazovaných zájemců, ve vybraných projektech. Celková hodnota byla 38. Druhou nejvíce vybranou variantou, byl projekt Záruky pro mladé. Důsledkem této odpovědi byla především skupina mladých respondentů, kteří patřili do věkové kategorie 15 – 25 let. Celkově tedy výše uvedený projekt vybralo 31 osob. Další možností, která byla respondenty také často vybírána, byl projekt Začínáme po 50 – celkem 28 odpovědí a Směr práce – celkem 22 odpovědí. Uchazeči také vybírali projekt Generační tandem a Šance pro zdravotně postižené. Hodnotově ale byly tyto projekty vybírány, v porovnání s ostatními méně. Diametrálně odlišné odpovědi zaznamenal projekt pro společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce. Jejich hodnotové postavení bylo celkem 9 odpovědí pro SÚPM a 7 pro VPP.

## 11. Jak jste se o těchto projektech dozvěděli?

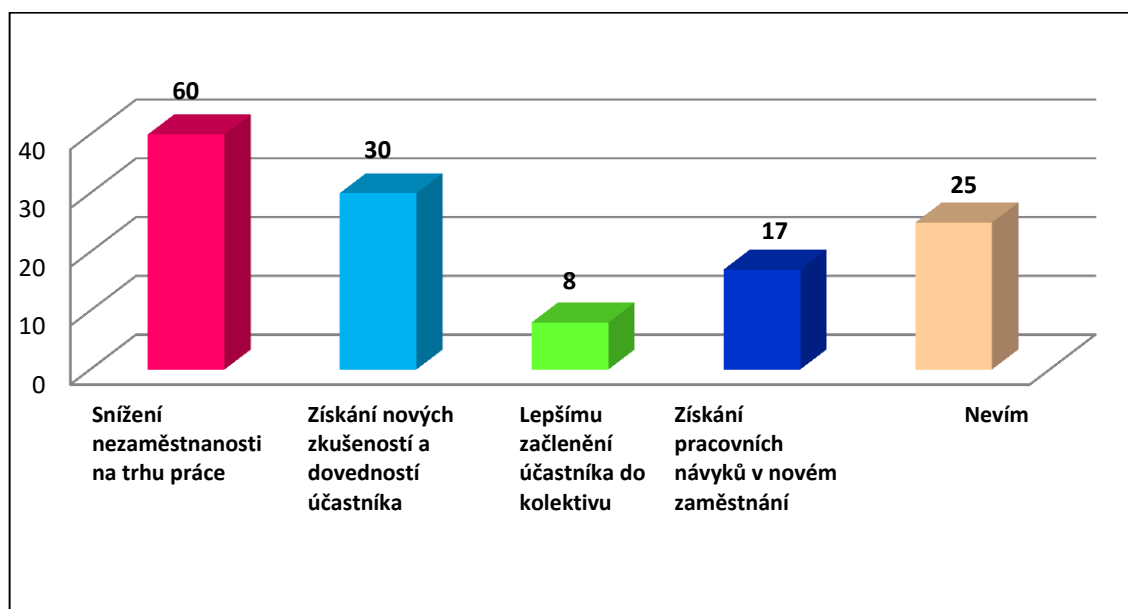
Internet	Jakýkoliv tisk	Na Úřadu práce	Od přátel / známých	Ještě jsem o nich neslyšel/a
9	3	34	14	40

Zdroj: Dotazníkový průzkum

V oblasti znalosti jednotlivých projektů, které jsou výše vypsány, zaznamenal dotazník jejich hlubokou neznalost. Respondenti měli opět možnost výběru pouze jedné vhodné varianty, díky které jsem docílil té nejvhodnější odpovědi. Nejvíce byla vybírána možnost, která poukazovala na fakt, že uchazeči jednoduše tyto projekty vůbec neznají. Celkově tuto variantu vybrala skoro polovina osob, čili 40. Bližší hodnotou, byla v porovnání odpověď, kde uchazeči odpovídali třetí možnou variantu, čili prostředníkem pro poskytnutí informací byl Úřad práce ČR. Velmi markantně pak klesla odpověď předposlední, kde respondenti odpovídali, že o projektech se dozvěděli od přátel či známých. Další variantou byl internet, který využilo celkem 9 účastníků výzkumu. Závěrečnou odpovědí byl jakýkoliv tisk, který vybrali pouze 3 osoby, věnující čas tomuto tématu.

## 12. V čem podle Vás spočívá největší plus zmíněných projektů?

Graf 17: Odpovědi zaznamenaná v otázce č. 12



Zdroj: Dotazníkový průzkum

Otázkou zaměřenou na téma úspěšnosti nabízených projektů jsem chtěl zjistit, v čem je podle dotazovaných respondentů největší přínos, úspěšně umístěných nových zaměstnanců do zaměstnání. Na výběr zde bylo hned několik možností, přičemž správnou odpovědí nemusela být pouze jedna odpověď. Z dotazníkového průzkumu vyplývá, že největší přínos patří procesu začleňování evidovaných osob na trh práce, což vede ke snížení nezaměstnanosti. Hodnotově se jednalo o 60 vybraných odpovědí respondenty. O polovinu méně vybrali dotazovaní tu možnost, díky které umístění uchazeči do zaměstnání získávají nové zkušenosti a dovednosti. Jednalo se o 30 odpovědí. Další nejvíce vybíraná odpověď byla ta, kde uchazeči na tuto otázku nedokázali odpovědět. Tento fakt mohl být dán především těmi respondenty, kteří o zmiňovaných projektech ještě nikdy neslyšeli. Předposlední možnost byla volena těmi dotazovanými, kteří dávají přednost získání nových pracovních návyků v zaměstnání. Početně byla tato varianta vybrána celkem 17 krát. Poslední možná volba získala celkem 8 odpovědí.

***13. Zvažovali byste nástup do zaměstnání formou konkrétního projektu, pokud budete mít podrobnější informace?***

Ano	Ne
92	8

Zdroj: Dotazníkový průzkum

Vybrat a následně umístit co nejvíce evidovaných uchazečů do zaměstnání, pokud by to ale vůbec bylo možné. Předposlední otázka byla tedy směřovaná na všechny typy respondentů, kteří dotazník vyplňovali. Jednalo se o otázku, kde jsem chtěl zjistit, zda by každý vyplňující zvažoval možnost nástupu do zaměstnání, pokud by měl podrobnější informace, o aktuálně nabízených projektech na úřadu práce. Výsledkem bylo více jak 90 % odpovědí, kdy by potenciální kandidáti tuto možnost zvažovali. Předpoklad pro 8 negativních odpovědí může být například typ osob, které mají striktně daná pravidla pro nástup do zaměstnání a tím pádem nepotřebují využívat služby úřadu práce.

#### **14. Pokud byste si mohli vybrat, jakou formu pro zjištění podrobnějších informací k nabízeným projektům upřednostníte?**

Zdarma dostupný leták, na školách,  
Úřadech práce ČR nebo na jiných místech

Osobní konzultace s odborným  
pracovníkem na Úřadu práce

59

41

Zdroj: Dotazníkový průzkum

Samotný závěr krátkého dotazníku obsahoval otázku, která měla pouze dvě výběrové možnosti. Cílem bylo zjistit, jaký způsob dotazování upřednostní, pokud by se chtěli dozvědět více informací o jednotlivých nebo přímo konkrétních projektech. Z celkově 100 dotazovaných respondentů, bylo pro volbu přečtení si informací o projektech na dostupném letáku, celkem 59 osob. Tato hodnota tedy znázorňuje nadpoloviční většinu odpovědí. Druhá část dotazníkového šetření volila osobní konzultaci. Těchto pomyslných hlasů bylo celkem 41.

#### **Shrnutí dotazníkového šetření**

Kapitolou, která objasňuje danou problematiku realizovaných projektů Evropského sociálního fondu, byla v dotazníkovém šetření provedena podrobná, nikoliv kompletní analýza celkového vnímání daného tématu na uchazeče. Z výsledných odpovědí se dá usoudit, že hledání jakéhokoliv zaměstnání, je většinou prioritou všech zúčastněných respondentů. Faktem je, že výběr dané pracovní pozice, kterou si vybírá nejen zaměstnaná ale i nezaměstnaná osoba, je ovlivněn především jeho přesným pracovním popisem a stručnou náplní práce. Z výsledných hodnot vyplývá, že při hledání zaměstnání lidé volí mezi alternativami. V případě uskutečněného šetření, byl dominantním faktorem především úřad práce, který eviduje velké množství pracovních nabídek. Pozadu ale ovšem nezůstává ani možnost, kdy si lidé své budoucí profesní možnosti, pokoušejí najít prostřednictvím různých internetových portálů.

Možnost volby, najít si odpovídající zajímavé zaměstnání prostřednictvím úřadu práce a realizovaných projektů, sloužících k obsazování dotovaných míst, by využilo přes více jak 90 % všech zúčastněných respondentů mého šetření. Dostáváme se tedy k otázce, jak lze jednoduše všechny tyto informace předat danému klientovi, který by zvažoval nástup do zaměstnání, v rámci nějakého projektu ESF. Vždy je samozřejmě vhodné kontaktovat příslušný Úřad práce ČR, který je vztyčným důstojníkem v této oblasti. Další volbou může

být také internet. Informace k jednotlivým projektům nabízí přímo stránky úřadu práce, kde v sekci zaměstnanost a části projekty ESF, jsou stručně vypsána jednotlivá realizační období a odpovídající aktuálně běžící projekty. Otázkou ovšem zůstává, zda jednotliví respondenti, či zájemci o práci vědí, kam mají volat, případně kde hledat na internetu.

Návrh řešení byl spjat se závěrečnou otázkou v dotazníku, kde respondenti volili jako nejlépe možnost variantu vytvoření propagačního letáku. Ten by tedy měl spočívat v dostupnosti všech seskupených informací, ke kterým bude mít zájemce přístup a díky kterým pochopí, jaké jsou jeho možnosti, pokud ztratí nebo dokonce ztratil zaměstnání.

## 7 NÁVRH ŘEŠENÍ

Návrhem řešení v oblasti obsazování volných pracovních míst, která jsou dotovaná Úřadem práce ČR, je dle mého názoru sumarizace jednotných informací, k jednotlivě realizovaným projektům. Jejich ucelenost, přehlednost a dostupnost, by mohla vést ke kapacitně většímu obsazení jednotlivých modulů resp. aktivitě výběr uchazečů. Seskupené informace, by měly sloužit evidovaným uchazečům o práci, či případně možným zájemcům o zaměstnání ale také i zaměstnavatelům, kteří se nedílně podílejí na fungování trhu práce.

Vzhledem k tomu, že vybrané projekty, o kterých se v této práci zmiňuji, nemají svou přehlednou tištěnou seskupenou verzi, navrhl jsem tedy jednoduché řešení v podobě brožury – viz PŘÍLOHA A přední strana, a B zadní strana. Ta obsahuje takové projekty, které jsou cílené pro různé věkové kategorie osob.

### **Jednotlivě se jedná o projekty:**

- ✓ Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II – pro evidované osoby nad 50 let,
- ✓ Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji – pro zdravotně postižené evidované uchazeče,
- ✓ Generační tandem – podpora generační výměny II – pro osoby v předdůchodovém věku a mladé evidované uchazeče, kteří ty starší v zaměstnání nahradí,
- ✓ Záruky pro mladé ve Středočeském kraji – pro absolventy do 29 let věku,
- ✓ Směr – práce ve Středočeském kraji 2 – pro evidované uchazeče o práci, v souhrnné délce evidence více jak 5 měsíců a dlouhodobě evidované uchazeče, s evidencí nad 12 měsíců.

Charakteristickým znakem je rovněž stručný popis Evropského sociálního fondu a příslušná loga subjektů, které se podílejí na realizaci nabízených projektů. Cílem této příručky je oslovit co největší možný počet široké veřejnosti a podpořit tak více možných účastníků bez práce. Dostupnost jednotlivých brožur by měla být na pracovištích Úřadů práce ČR, různých veřejných školách, burzách práce a jiných místech sdružující jednotlivé cílové skupiny osob.

## ZÁVĚR

Rozvinout svůj potenciál nalezením toho nejvhodnějšího zaměstnání a zajistit si tak lepší budoucnost. Trend, se kterým se každodenně setkáváme všude kolem nás, je velmi často doprovázen různými statistikami a čísly, přičemž závěrečné výstupy z těchto hodnot, jsou ve většině případů alarmující. Při zpracování tohoto tématu jsem si nepokládal otázku proč, ale spíš jak a to konkrétně jakým způsobem lze nabídnout volná pracovní místa evidovaným uchazečům o zaměstnání, pracoviště Úřadu práce v Kolíně. V důsledku aktuálně realizovaných projektů Evropské unie, byl cíl této bakalářské práce najít ten správný mechanismus, který bude tím prvním krokem, jenž nasměruje evidované uchazeče o práci tím správným směrem.

Zpracovaná teoretická část, byla pomyslným vodítkem k pochopení několika základních entit, podílejících se na korigování všech skupin osob, vstupujících na trh práce. Podrobně byla tedy charakterizována organizační složka státu, tedy Úřad práce České republiky a jeho podílení se na veřejnou sféru v oblasti zprostředkování zaměstnání. V nezbytně důležité součásti, která se projevuje v redukování celkových statistik nezaměstnanosti, byly jednotlivě představeny nástroje politiky zaměstnanosti. Posledním charakteristickým znakem byl Evropský sociální fond a jeho aktuálně nabízené projekty.

Druhá část byla zpracovaná do analytické a následně praktické části. V první fázi se jednalo o nezaměstnané uchazeče o práci, kteří díky své evidenci na Úřadu práce v Kolíně, byli vedeni pod statutem nezaměstnaný v letech 2016 a 2017. Ve druhé části byla provedena konfigurace jednotlivých dat, přičemž výstupná grafická znázornění obsahovala selekci evidovaných uchazečů o práci, podpořených jednotlivými projekty, při stejném dvouletém období. Vzhledem k sumarizaci zjišťovaných údajů, bylo formou dotazníkového průzkumu provedeno šetření, týkající se možnosti nástupu do zaměstnání, s podporou úřadů práce a jejich nabízených projektů.

Oblasti hledání různých typů řešení, byla věnována velká pozornost. Definování neznalosti nabízených projektů, dokazuje právě jedna z položených otázek v dotazníkovém šetření, kdy vyplňující projekty vůbec neznali. Zde je možné polemizovat nad jejich nabídkou, při samotné evidenci klienta na úřadu práce. Informací při každé evidenci je mnoho a leckdy je velmi obtížné je všechny předat danému evidovanému uchazeči o práci. Po zhodnocení různých typů řešení, byl návrhem přehledný tiskopis neboli brožura, obsahující různé typy



podporujících projektů, pro evidované uchazeče. Díky tomuto řešení lze tedy předpokládat zvýšení počtu přijatých uchazečů do jednotlivých projektů, což by mohlo v budoucnu být dalším pozitivem, vedoucím ke snížení nezaměstnanosti.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
KoP	Kontaktní pracoviště
KrP	Krajská pobočka
OZP	Osoba se zdravotním postižením
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
UoZ	Uchazeč o zaměstnání
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPP	Veřejně prospěšné práce

# SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

## Seznam použitých českých zdrojů

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada Publishing). ISBN 8024790068.

DOLEŽEL, R. a M. VÍTKOVÁ, ed. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením: příručka pro zaměstnavatele k projektu OPR LZ 3.1. "Aktivizační a vzdělávací centrum"*. Brno: Paido, 2007. ISBN 978-80-7315-143-0.

KLEVETA, J. *Státní politika zaměstnanosti*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého, 2000. Texty k otevřenému a distančnímu vzdělávání. ISBN 80-244-0147-9.

KOTÝNKOVÁ, M. a O. NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

PAVLÁK, M. *Lidské zdroje a fondy EU: Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů*. Praha: ASPI, 2006. ISBN-80-7357-139-0.

## Seznam použitých internetových zdrojů

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2017-11-20]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Generační tandem – podpora generační výměny* [online]. 2016 [cit. 2017-11-22]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty\\_v\\_realizaci/rip/generacni\\_tandem~\\_podpora\\_generacni\\_vymeny\\_ve\\_stc\\_](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/generacni_tandem~_podpora_generacni_vymeny_ve_stc_)

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Nové pracovní příležitosti* [online]. 2015 [cit. 2017-11-22]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty\\_v\\_realizaci/celorep/nopp-supm](https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/nopp-supm)

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *O Úřadu práce ČR* [online]. 2011 [cit. 2017-10-23]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II* [online]. 2015 [cit. 2017-12-14]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty\\_v\\_realizaci/celorep/povez-ii](https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/povez-ii)

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Příprava OP Zaměstnanost* [online]. 2012 [cit. 2017-12-15]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/priprava-opz>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Příspěvek na zapracování* [online]. 2016 [cit. 2017-11-19]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek\\_na\\_zapracovani](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_na_zapracovani)

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Příspěvek překlenovací* [online]. 2016 [cit. 2017-11-19]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek\\_preklenovaci](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_preklenovaci)

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Rekvalifikace* [online]. 2016 [cit. 2017-12-11]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Služby a činnosti Úřadu práce ČR* [online]. 2009 [cit. 2017-10-08]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti\\_up](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up)

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Směr – práce 2* [online]. 2016 [cit. 2017-12-02]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty\\_v\\_realizaci/rip/smer\\_-\\_prace\\_ve\\_stc\\_kraji\\_ii](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/smer_-_prace_ve_stc_kraji_ii)

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Šance pro zdravotně postižené* [online]. 2016 [cit. 2017-11-26]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty\\_v\\_realizaci/rip/sance\\_pro\\_zdravotne\\_postizene\\_ve\\_stc\\_kraji](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/sance_pro_zdravotne_postizene_ve_stc_kraji)

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Veřejně prospěšné práce* [online]. 2015 [cit. 2017-11-22]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty\\_v\\_realizaci/celorep/nopp-vpp](https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/nopp-vpp)

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Vzdělávání a dovednosti pro trh práce* [online]. 2016 [cit. 2017-11-18]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty\\_v\\_realizaci/celorep/vdtp-ii](https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/vdtp-ii)

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II* [online]. 2016 [cit. 2017-12-15]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/PublicPortal/Views/Projekty/Public/ProjektDetailPublicPage.aspx?action=get&datovySkladId=B0547DBA-905F-4342-9912-C8804E965B24>

# SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Organizační struktura Úřadu práce v Kolíně .....	14
---	----

## Seznam grafů

Graf 1: Statistika evidencí – muži / ženy.....	33
Graf 2: Vzdelanostní struktura evidovaných uchazečů o zaměstnání .....	33
Graf 3: Kategorie osob se zdravotním postižením .....	34
Graf 4: Osoby starší 50 let věku – věkové rozdělení muži.....	35
Graf 5: Osoby starší 50 let věku - věkové rozdělení ženy.....	36
Graf 6: Komparace evidovaných UoZ s evidencí delší jak 12 měsíců.....	37
Graf 7: Vzdelanostní struktura dlouhodobě evidovaných uchazečů .....	37
Graf 8: Genderové podpoření osob projektem .....	39
Graf 9: Rozdělení podpořených osob dle vzdělání.....	39
Graf 10: Genderové podpoření osob projektem .....	40
Graf 11: Vzdelanostní struktura podpořených osob .....	41
Graf 12: Genderové srovnání podpořených osob projektem.....	42
Graf 13: Vzdelanostní struktura podpořených osob .....	42
Graf 14: Grafické znázornění rekvalifikačních kurzů .....	43
Graf 15: Grafické znázornění rekvalifikačních kurzů 2 .....	44
Graf 16: Odpovědi zaznamenané v otázce č. 10 .....	50
Graf 17: Odpovědi zaznamenaná v otázce č. 12 .....	51

## SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A: Informační brožura nabízených projektů - strana 1 .....	I
PŘÍLOHA B: Informační brožura nabízených projektů - strana 2.....	II
PŘÍLOHA C: Dotazník .....	III

# PŘÍLOHY

## PŘÍLOHA A: Informační brožura nabízených projektů - strana 1

### Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji

Doba realizace projektu: 2. 1. 2016—31. 12. 2019

Jaký problém řeší a komu je určen?

- ♦ Cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti osob zdravotně postižených a jejich následné začlenění na trh práce

Na kterých Úřadech práce ČR se projekt realizuje?

- ♦ Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha—východ, Praha—západ, Příbram, Rakovník

Pro koho je projekt určen?

- ♦ Uchazeči o zaměstnání, se zdravotním znevýhodněním či zdravotním omezením

Jaké aktivity jsou realizovány?

- ♦ Vstupní modul
- ♦ Poradenské činnosti
- ♦ Rekvalifikace
- ♦ Zaměstnání formou SÚPM
- ♦ Individuální podpora
- ♦ Doprovodná opatření

Potřebné kontakty

Projektový manažer: [Marcela Kreutzerová](mailto:marcela.kreutzerova@uradprace.cz)  
T: 950 156 452; E: marcela.kreutzerova@uradprace.cz  
Finanční manažer: [Ing. Vladimíra Zikmundová](mailto:vladimira.zikmundova@uradprace.cz)  
T: 950 156 458; E: vladimira.zikmundova@uradprace.cz

Více informací na:

[https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty\\_v\\_realizaci/rip/sance\\_pro\\_zdravotne\\_postizene\\_ve\\_stc\\_kraji](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/sance_pro_zdravotne_postizene_ve_stc_kraji)

### Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II

Doba realizace projektu: 1. 1. 2016—31. 12. 2019

Jaký problém řeší a komu je určen?

- ♦ Projekt se zabývá problematikou nezaměstnaných osob, starších 50 let věku, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost

Na kterých Úřadech práce ČR se projekt realizuje?

- ♦ Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha—východ, Praha—západ, Příbram, Rakovník

Pro koho je projekt určen?

- ♦ Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání nad 50 let věku, bez ohledu na jejich délku evidence na ÚP ČR

Jaké aktivity jsou realizovány?

- ♦ Výběr účastníků
- ♦ Úvodní modul
- ♦ Rekvalifikace
- ♦ Individuální podpora a poradenství
- ♦ Doprovodná opatření

Potřebné kontakty

Projektový manažer: [Jana Španihelová](mailto:jana.spanihelova@uradprace.cz)  
T: 950 156 456; E: jana.spanihelova@uradprace.cz  
Finanční manažer: [Věra Černá](mailto:vera.cerna@uradprace.cz)  
T: 950 156 450; E: vera.cerna@uradprace.cz

Více informací na:

[https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty\\_v\\_realizaci/rip/zaciname\\_po\\_50\\_ve\\_stc\\_kraji\\_ii](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/zaciname_po_50_ve_stc_kraji_ii)



## Informace o projektech ESF

**E**vropský sociální fond představuje hlavní nástroj EU, jehož cílem je podpora zaměstnanosti a sociálního začleňování.

**S**vým působením pomáhá lidem najít novou či lepší práci, slouží k integraci znevýhodněných osob do společnosti a zajišťuje rovnější příležitosti pro všechny.

**F**aktem je, že každým rokem pomáhá tento fond okolo 15 milionům lidí najít si lepší práci.

<https://portal.mpsv.cz/upcr/esf>

## PŘÍLOHA B: Informační brožura nabízených projektů - strana 2

> Cesta k lepší budoucnosti <  
„Využijte svoji možnost a dosáhnete svého cíle“

---

### Směr - práce ve Středočeském kraji 2

Doba realizace projektu: 1. 1. 2016—31. 12. 2019

**Popis projektu**

- ♦ Hlavním cílem je podpora nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání, bez rozdílu vzdělání a s možností seberealizace každého účastníka

**Na kterých úřadech práce ČR se projekt realizuje?**

- ♦ Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha—východ, Praha—západ, Příbram, Rakovník

**Pro koho je určen?**

- ♦ Uchazeči o zaměstnání, evidovaní déle jak 5 měsíců nepřetržitě na ÚP ČR

**Jaké aktivity jsou realizovány?**

- ♦ Výběr uchazečů
- ♦ Úvodní modul
- ♦ Rekvalifikace
- ♦ Individuální podpora a poradenství
- ♦ Doprovodná opatření

---

**Potřebné kontakty**

Projektový manažer: [Jan Burian, DiS.](mailto:Jan.Burian@uradprace.cz)  
T: 950 156 624; E: jan.burian@uradprace.cz  
Finanční manažer: [Drahomíra Jašková](mailto:Drahomira.Jaskova@uradprace.cz)  
T: 950 156 451; E: drahomira.jaskova@uradprace.cz

Více informací na:  
[https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty\\_v\\_realizaci/rip/smer\\_-\\_prace\\_ve\\_stc\\_kraji\\_ii](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/smer_-_prace_ve_stc_kraji_ii)

### Záruky pro mladé ve Středočeském kraji

Doba realizace projektu: 1. 1. 2016—31. 12. 2018

**Popis projektu**

- ♦ Hlavním cílem projektu je začlenění mladých lidí do 29 let věku (včetně) na trh práce a poskytnout jim možnost podpory profesního růstu

**Na kterých úřadech práce ČR se projekt realizuje?**

- ♦ Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha—východ, Praha—západ, Příbram, Rakovník

**Pro koho je určen?**

- ♦ Uchazeči o zaměstnání do 29 let, evidovaní na ÚP ČR min. 3 měsíce nepřetržitě, s pracovními zkušenostmi do 3 let

**Jaké aktivity jsou realizovány?**

- ♦ Výběr uchazečů
- ♦ Práce na zkoušku
- ♦ Poradenství
- ♦ Odborné praxe
- ♦ Motivační kurz
- ♦ Návrat do vzdělání
- ♦ Rekvalifikace
- ♦ Doprovodná opatření

---

**Potřebné kontakty**

Projektový manažer: [Ing. Lucie Havlínová](mailto:Lucie.Havlinova@uradprace.cz)  
T: 950 156 461; E: lucie.havlinova@uradprace.cz  
Finanční manažer: [Renáta Kočovská, DiS.](mailto:Renata.Kocovska@uradprace.cz)  
T: 950 156 461; E: renata.kocovska@uradprace.cz

Více informací na:  
[https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty\\_v\\_realizaci/rip/zaruky\\_pro\\_mlade\\_ve\\_stc\\_kraji](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/zaruky_pro_mlade_ve_stc_kraji)

### Generační tandem—podpora generační výměny ve Středočeském kraji II

Doba realizace projektu: 1. 1. 2016—31. 12. 2018

**Jaký problém řeší?**

- ♦ Cílem projektu je podpora generační výměny pracovníků v předdůchodovém věku a mladých lidí, kteří je v práci nahradí

**Na kterých úřadech práce ČR se projekt realizuje?**

- ♦ Benešov, Beroun, Kladno, Kolín, Kutná Hora, Mělník, Mladá Boleslav, Nymburk, Praha—východ, Praha—západ, Příbram, Rakovník

**Pro koho je určen?**

- ♦ UoZ do 30 let věku, kteří mají pracovní zkušenosti v trvání maximálně 3 let,
- ♦ UoZ do 30 let věku s přerušenu pracovní zkušenosti v délce minimálně 2 let
- ♦ UoZ do 30 let věku s přerušenu pracovní zkušenosti z důvodu rodičovské dovolené či osobní péče o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby v délce minimálně 2 let, kteří jsou opakovaně zařazeni do evidence uchazečů o zaměstnání, za podmínky, že mezi jednotlivými dobami evidence uchazeče o zaměstnání netrvalo jejich zaměstnání déle než 6 měsíců (včetně)

---

**Potřebné kontakty**

Projektový manažer: [Ing. Hana Himmelová](mailto:Hana.Himmelova@uradprace.cz)  
T: 950 156 631; E: hana.himmelova@uradprace.cz  
Finanční manažer: [Ing. Martina Heřmanová](mailto:Ing.Martina.Hermanova@uradprace.cz)  
T: 950 156 631; E: martina.heranova@uradprace.cz

Více informací na:  
[https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty\\_v\\_realizaci/rip/generacni\\_tandem\\_-\\_podpora\\_generacni\\_vymeny\\_ve\\_stc\\_kraji\\_ii](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip/generacni_tandem_-_podpora_generacni_vymeny_ve_stc_kraji_ii)



## PŘÍLOHA C: Dotazník

Dotazníkové šetření – Hledání zaměstnání formou projektů ESF

### Vážený respondente,

děkuji za Váš čas věnovaný vyplnění tohoto průzkumu. V následujícím dotazníku budou zjištěné informace využity pro mou bakalářskou práci, která se zabývá problematikou realizovaných projektů ESF. U uzavřených otázek lze vybrat pouze jednu možnou variantu. Vyplnění dotazníku zabere 3 - 5 minut Vašeho času.

Předem děkuji za vyplnění a Vaši účast, které si nesmírně vážím.

Zdeněk Vepřek

---

### **1. Jakého jste pohlaví?**

- Žena                       Muž

### **2. Váš věk?**

- 15 – 25 let               26 – 40 let               41 – 50 let               51 a více let

### **3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- Základní vzdělání               Střední odborné vzdělání s výučním listem  
 Úplné střední odborné vzdělání s maturitou               Vyšší odborné  
 Vysokoškolské

### **4. Jaký je Váš současný status?**

- Zaměstnaný/á na plný úvazek / OSVČ               Práce na půl úvazku  
 Nezaměstnaný /á                                       Student

### **5. Byl/a jste někdy evidovaný/á na Úřadu práce?**

- Ano – krátkodobě do 1 roku                       Ano – dlouhodobě nad 1 rok  
 Ne

### **6. Jakým způsobem hledáte (jste hledali) volná pracovní místa?**

- Internet                       Novinový tisk                       Na Úřadu práce  
 Od přátel a známých               Osobní návštěvy Vámi vybraných firem / organizací  
 Jiná odpověď

### **7. Byl/a jste někdy podpořen/a nějakým nástrojem od Úřadu práce?**

- Rekvalifikace                       Současný, či již ukončený projekt  
 Byl/a jsem podpořen/a jiným nástrojem               Ne

### **8. Věděli jste, že můžete nastoupit do zaměstnání i přes nabízené projekty ESF?**

- Ano                                       Ne

**9. Znáte nějaký aktuálně nabízený projekt Úřadem práce?**

- Ano  Ne

**10. Který konkrétní projekt znáte? (lze vybrat i více možností)**

- Směr práce ve Středočeském kraji II  
 Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II  
 Záruky pro mladé ve Středočeském kraji  
 Generační tandem - podpora generační výměny ve Středočeském kraji II  
 Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji  
 Nové pracovní příležitosti - společensky účelná pracovní místa vyhrazená (NoPP - SÚPM)  
 Nové pracovní příležitosti - veřejně prospěšné práce (NoPP - VPP)  
 Nabízené projekty neznám

**11. Jak jste se o těchto projektech dozvěděli?**

- Internet  
 Jakýkoliv tisk  
 Na Úřadu práce  
 Od přátel / známých  
 Ještě jsem o nich neslyšel/a

**12. V čem podle Vás spočívá největší plus zmíněných projektů?**

- Snížení nezaměstnanosti na trhu práce  
 Získání nových zkušeností a dovedností účastníka  
 Lepšímu začlenění účastníka do kolektivu  
 Získání pracovních návyků v novém zaměstnání  
 Nevím

**13. Zvažovali byste nástup do zaměstnání formou konkrétního projektu, pokud budete mít podrobnější informace?**

- Ano  Ne

**14. Pokud byste si mohli vybrat, jakou formu pro zjištění podrobnějších informací k nabízeným projektům upřednostníte?**

- Zdarma dostupný leták, na školách, Úřadech práce ČR nebo na jiných místech  
 Osobní konzultace s odborným pracovníkem na Úřadu práce

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Zdeněk Vepřek, DiS.

**Obor:** Evropská hospodářskosprávní studia (Bc. EHS Voš)

**Forma studia:** Kombinovaná

**Název práce:** Problematika a realizace nástrojů zaměstnanosti, ve spolupráci s vybranými projekty EU, nabízené Úřadem práce v Kolíně

**Rok:** 2018

**Počet stran textu bez příloh:** 49

**Celkový počet stran příloh:** 4

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 5

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 0

**Počet internetových zdrojů:** 15

**Vedoucí práce:** Ing. Michal Vacenovský, LL. M.