

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

Státní politika zaměstnanosti a Evropský sociální fond

Autor: Zuzana Horáčková

Vedoucí práce: Ing. Erika Urbánková, Ph.D.

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zuzana Horáčková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Státní politika zaměstnanosti a Evropský sociální fond

Název anglicky

State employment policy and the European Social Fund

Cíle práce

Hlavním cílem bakalářské práce bude zjistit, jaký vliv mají projekty Evropského sociálního fondu na uchazeče o zaměstnání, zaměstnavatele a na stát. V teoretické části bakalářské práce budou vymezeny pojmy spjaté s aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti a jejími nástroji a s Evropským sociálním fondem. Praktická část bakalářské práce se zaměří na analýzu nástrojů, finančních výdajů a na zhodnocení účinnosti politiky v Ústeckém kraji. Především se bude zabývat analýzou projektů Evropského sociálního fondu.

Metodika

V teoretické části bakalářské práce bude využívána metoda deskripce a metoda deduktivní. Tato část vychází ze studia odborné literatury. V praktické části bakalářské práce bude využita metoda dotazníkového šetření. Statistická sekundární data budou čerpána z Českého statistického úřadu, z Ministerstva práce a sociálních věcí a z portálu Evropského sociálního fondu ČR.

Doporučený rozsah práce

40-60 stran

Klíčová slova

Ústecký kraj, Evropský sociální fond, Úřad práce ČR, aktivní politika zaměstnanosti, Česká republika, uchazeč o zaměstnání

Doporučené zdroje informací

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. Zákoník práce 2014 v praxi kompletní průvodce s řešením problémů. 1. vyd.

NAKLADATELSTVÍ GRADA PUBLISHING, a.s., 2014. 296 s. ISBN 978-80-247-5124-5.

PAVLÁK, Miroslav. Lidské zdroje a fondy EU: ESF jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů. NAKLADATELSTVÍ ASPI a.s., 2006. 128 s. ISBN 80-7357-139-0.

STEJSKAL, J., KOVÁRNÍK, J. Regionální politika a její nástroje. 1. vydání. Praha: Portál, 2009. 216 s. ISBN 978-80-7367-588-2.

ŠIMÍKOVÁ, I. Hledání příkladů dobré praxe: programy financované z Evropského sociálního fondu v ČR zaměřené na zlepšení přístupu znevýhodněných skupin na trh práce. Praha: VÚPSV

ÚZ č. 1038 – Pracovníprávní předpisy, Zákon o zaměstnanosti, Úřady práce. Vyd. NAKLADATELSTVÍ SAGIT, 2014. 224 s. ISBN 978-80-7488-064-3.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Erika Urbánková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 29. 10. 2015

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 10. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 09. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Státní politika zaměstnanosti a Evropský sociální fond vypracovala samostatně pod vedením Ing. Eriky Urbánkové, Ph.D. a použila jsem prameny, které uvádím v seznamu použitých zdrojů. Jsem si vědoma, že zveřejněním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách v platném znění, a to bez ohledu na výsledek její obhajoby.

V Praze dne 8. 3. 2017 _____

Poděkování

Ráda bych na tomto místě poděkovala Ing. Erice Urbánkové, Ph.D. za vedení bakalářské práce, za cenné rady a připomínky. Též chci poděkovat všem účastníkům projektů a zaměstnavatelům, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření.

Státní politika zaměstnanosti a Evropský sociální fond

Souhrn

Bakalářská práce s názvem „Státní politika zaměstnanosti a Evropský sociální fond“ se v obecné rovině zabývá problematikou nezaměstnanosti a nástroji využívanými pro její řešení v rámci evropského společenství i národní politiky. Práce je rozdělena do tří částí. První teoretická část popisuje nezaměstnanost, definuje její typy a důsledky pro jedince a společnost. Závěr této části je věnován charakteristice Evropského sociálního fondu a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Druhá analytická část nejprve popisuje Ústecký kraj a jeho situaci na trhu práce a poté jsou zde charakterizovány 3 projekty ESF, na které je zaměřen vlastní výzkum. Třetí empirická část vyhodnocuje kvantitativní výzkum zaměřený na cílovou skupinu účastníků projektů a zaměstnavatele zapojené do projektů. Cílem bakalářské práce je na základě zjištěných výsledků odpovědět na hlavní výzkumnou otázku, která zní: *„Jaký vliv měly realizované projekty na jejich účastníky a zaměstnavatele?“*

Klíčová slova

Nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání, projekt, Evropský sociální fond, zaměstnavatel, aktivní politika zaměstnanosti, trh práce

The State employment policy and the European Social Fund

Summary

The Bachelor thesis under the name of “ The State employment policy and the European Social Fund” deals with the problems of unemployment at general level and the tools leading to its solution in the frame of the European Community as well as the national policy. The thesis is divided into three parts. The first theoretical part describes the unemployment, defines its types and results for every individual and the whole society. The ending of this part is dedicated to the characteristics of the European Social Fund and the active employment policy. The second analytical part describes the Ústí Region and its situation on the labor market and then there are characterized 3 projects of the ESF, on which is focusing own research. The third empirical part evaluates the quantitative research focused on the target group of project participants and employers involved in the project. The aim of this thesis is finding the answer on main research question on the basis of the research results: "What effect have implemented projects on their participants and employers?"

Key words

Unemployment, job applicant, project, European Social Fund, employer, active employment policy, labor market

Obsah

1. Úvod	10
2. Cíl a metodika práce	12
3. Teoretická část	13
3. 1 Nezaměstnanost	13
3. 1. 1 Typy nezaměstnanosti	14
3. 1. 2 Sociální a ekonomické dopady nezaměstnanosti.....	16
3. 2 Evropský sociální fond (ESF)	19
3. 2. 1 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.....	20
3. 2. 2 Operační program Zaměstnanost.....	22
3. 3 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR	23
4. Státní politika zaměstnanosti a ESF v Ústeckém kraji	27
4. 1 Ústecký kraj	27
4. 2 Situace na trhu práce v Ústeckém kraji v letech 2014 - 2015.....	28
4. 3 Regionální individuální projekty	35
4. 3. 1 Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji.....	38
4. 3. 2. Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje	39
4. 3. 3 Restart na druhou v Ústeckém kraji	40
5. Vlastní výzkum v Ústeckém kraji.....	41
5. 1 Vyhodnocení dotazníkového šetření	41
5. 1. 1 Dotazník pro účastníky projektů.....	42
5. 1. 2 Dotazník pro zaměstnavatele	49
5. 2 Shrnutí.....	53
6. Závěr	55
7. Použitá literatura	57
8. Seznam příloh	58
Příloha I – Dotazník pro účastníky projektů	59
Příloha II - Dotazník pro zaměstnavatele zapojené do projektů.....	62
Příloha III - Výdaje na APZ v roce 2014.....	65
Příloha IV – Výdaje APZ v roce 2015.....	66
Příloha V - Žebříček přínosů jednotlivých projektů dle respondentů.....	67

Seznam grafů, obrázků a tabulek

Graf č. 1 - Harrisonova křivka vývoje psychického stavu člověka po ztrátě zaměstnání.....	17
Graf č. 2 – Struktura respondentů dle jednotlivých projektů.....	42
Graf č. 3 – Struktura respondentů dle pohlaví.....	42
Graf č. 4 – Struktura respondentů dle vzdělání.....	43
Graf č. 5 – Hodnocení přínosnosti projektů.....	44
Graf č. 6 – Největší přínos projektů pro respondenty.....	45
Graf č. 7 – Získání zaměstnání respondentů díky projektu.....	46
Graf č. 8 – Smysluplnost tvorby a realizace projektů.....	47
Graf č. 9 – Doporučení účasti v projektech.....	47
Graf č. 10 – Zapojení respondentů (zaměstnavatelů) do projektů.....	49
Graf č. 11 – Velikost podnikatelských subjektů zapojených do projektů.....	49
Graf č. 12 – Přínosnost projektu pro zaměstnavatele.....	50
Graf č. 13 – Největší přínos projektů pro zaměstnavatele.....	51
Graf č. 14 – Spokojenost zaměstnavatelů se zaměstnanci z projektů.....	51
Graf č. 15 – Smysluplnost tvorby a realizace takových projektů.....	52
Graf č. 16 – Doporučení projektu dalším subjektům.....	52
Obrázek č. 1 - Specifické cíle a prioritní osy OP LZZ.....	20
Obrázek č. 2 – Členění prioritních os na oblasti podpory.....	21
Obrázek č. 3 – Mapa podílu nezaměstnaných v okresech Ústeckého kraje.....	28
Tabulka č. 1 – Stavby počtu zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ.....	29
Tabulka č. 2 – Stavby počtu uchazečů o zaměstnání.....	29
Tabulka č. 3 – Toky nezaměstnanosti.....	30
Tabulka č. 4 – Struktura uchazečů o zaměstnání a volných míst dle vzdělání.....	31
Tabulka č. 5 – Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku.....	32
Tabulka č. 6 – Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence na ÚP.....	33
Tabulka č. 7 – Výdaje na APZ v roce 2014.....	65
Tabulka č. 8 – Výdaje na APZ v roce 2015.....	66
Tabulka č. 9 – Žebříček přínosů jednotlivých projektů dle respondentů.....	67
Tabulka č. 10 – přehled věcí, s kterými respondenti nebyli spokojeni.....	48
Tabulka č. 11 – přehled věcí, s kterými respondenti nebyli spokojeni.....	53

1. Úvod

Nezaměstnanost je palčivým problémem trápícím nejen Českou republiku, ale i ostatní státy světa. Je úkolem politiky každého státu se této problematice věnovat a využívat nástrojů vedoucích ke zvýšení zaměstnanosti. Každý stát přistupuje k řešení otázky nezaměstnanosti různě s ohledem na specifika dané země, na míru rozsahu nezaměstnanosti a situaci na trhu práce. Tato práce nejdříve charakterizuje nezaměstnanost, Evropský sociální fond, politiku zaměstnanosti a její nástroje v České republice a poté se věnuje konkrétním nástrojům využívaným v Ústeckém kraji. Tato oblast byla zvolena z toho důvodu, že se jedná o kraj s nejvyšším podílem nezaměstnaných (8,8 % dle údajů MPSV ke dni 30. 11. 2015).

„Zaměstnání hraje v naší kultuře roli centrální instituce, skrze kterou se definujeme. Cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života i jednotlivých dnů jsou primárně odvozovány z našeho zaměstnání.“ (Mareš, 1994, s. 56.) Z toho je patrné, že role nezaměstnaného s sebou nese mnohá úskalí. Nejde jen o zhoršení finanční situace v důsledku ztráty příjmu, ale i o vliv na jeho zdravotní a psychický stav, jeho sebehodnocení, vztahy, strukturu dnů a vnímání času jako takového. Čím déle nezaměstnanost trvá, tím více ovlivňuje osobnost a chování člověka. Dopadům nezaměstnanosti na člověka je věnována samostatná kapitola.

Neplatí však to, že každý člověk, který nemá práci, je nezaměstnaným. Mareš (1994) nezaměstnaného definuje jako osobu, která je schopná pracovat, má zájem o zaměstnání, ale v danou chvíli i přes snahu práci získat, zůstává stále bez zaměstnání. Ve statistikách jsme se dříve setkávali s mírou nezaměstnanosti, dnes s podílem nezaměstnaných osob. Tento podíl tvoří lidé, kteří jsou registrováni na úřadu práce a aktivně si hledají zaměstnání, nebo alespoň pravidelně docházejí na schůzky za svou zprostředkovatelkou. Je však spousta lidí, kteří v evidenci úřadů práce nejsou, a to buď z důvodu sankčního vyřazení z evidence úřadu práce, nebo nepřihlášení do jeho evidence. Proto dochází ke zkreslení těchto statistických údajů. Můžeme se setkat s řadou výkladů a definic nezaměstnaného. Za nezaměstnané jsou podle definice ILO (Mezinárodní organizace práce) považovány osoby, které v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů. Ekonomická teorie definuje nezaměstnaného jako člověka, který nemůže najít práci, přitom se ale jedná o osobu, která je schopna pracovat a práci aktivně hledá. Pro účely této práce bude za nezaměstnaného považována osoba, která je v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání.

Na trhu práce existují určité skupiny osob, které patří mezi tzv. rizikové skupiny. Těmto osobám je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Mezi rizikové skupiny patří osoby do 30 let, osoby nad 50 let, matky pečující o dítě do věku 15 let, osoby se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby s nízkým vzděláním, osoby sociálně vyloučené a další. Jedním z nástrojů, které napomáhají zvýšit zaměstnanost těchto rizikových skupin, jsou projekty Evropského sociálního fondu (dále jen ESF), jejichž vliv na nezaměstnané a zároveň zaměstnavatele je předmětem této bakalářské práce.

Text je rozdělen do tří částí. První teoretická část shrnuje důležité informace pro porozumění problematice nezaměstnanosti, jejích dopadů a nástrojů politiky zaměstnanosti. V druhé analytické části je charakterizován Ústecký kraj, jeho situace na trhu práce a projekty ESF, které zde byli v posledních třech letech realizovány a jejichž vliv bude zkoumán v praktické části bakalářské práce. Třetí část práce je tedy empirická a obsahuje výzkum od popisu samotné metody přes analýzu dat až po závěrečná doporučení. V rámci výzkumu bylo využito dotazníkového šetření mezi účastníky projektů a zaměstnavateli.

2. Cíl a metodika práce

Cílem bakalářské práce je zodpovědět hlavní výzkumnou otázku (HVO): „*Jaký vliv měly realizované projekty na jejich účastníky a zaměstnavatele?*“ Jedná se o tři projekty ESF v Ústeckém kraji, jejichž realizace byla již ukončena a jejichž realizátorem byl Úřad práce ČR – Krajská pobočka v Ústí nad Labem. Vliv na účastníky a zaměstnavatele byl zjišťován pomocí dotazníkového šetření.

Dle Dismana (2011) je v sociálních vědách možné využít buď strategii kvantitativního výzkumu, nebo strategii kvalitativního výzkumu. Pro tuto práci byl zvolen kvantitativní výzkum. Kvantitativní výzkum se soustředí na rozpoznávání a identifikaci vztahů mezi dvěma nebo více proměnnými. Jeho hlavním cílem je ověření platnosti stanovených hypotéz, vyvozených z předmětných teorií. Dle Hendla (1999) má kvantitativní výzkum své výhody, ale také samozřejmě i své nevýhody. Mezi výhody řadí především možnost eliminace působení rušivých proměnných a poměrně rychlý sběr dat a jejich analýzu. Další výhodou kvantitativního výzkumu spatřuje v tom, že výsledky výzkumného šetření jsou nezávislé na osobě výzkumníka. To znamená, že výsledky výzkumu budou vždy stejné bez ohledu na to, kdo výzkum provádí. Nevýhody Hendl vidí v tom, že kategorie aplikované ve výzkumu nemusí odpovídat specifickým zvláštnostem, např. lokálního či subkulturního charakteru, a proto získané výsledky mohou být příliš obecné a abstraktní. Zmiňuje, že mohou být opomenuty důležité intervenující proměnné z důvodu zaměření výzkumníka na testování teorie, která s nimi nepočítá. (Hendl, 1999)

3. Teoretická část

V této části je nejprve popsáno, jaké jsou dopady nezaměstnanosti na člověka. Tato kapitola je zde zařazena proto, aby bylo zřejmé, proč je nutné pomáhat nezaměstnaným osobám a s jakými problémy se mohou potýkat. Dále se tato část věnuje Evropskému sociálnímu fondu a nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti.

3.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je všeobecně chápána jako negativní jev. Z hlediska sociálních dopadů nezaměstnanosti na jedince a jeho rodinu je jisté, že se jako negativní jev projevuje. Z ekonomického hlediska však není možné jednoznačně říci, že je nezaměstnanost za všech okolností negativním jevem. Nezaměstnanost je totiž do určité míry projevem mikrostrukturální adaptace ekonomiky. Je důsledkem restrukturalizace společností, ať už jejich vzniku, zániku nebo omezování či růstu některých výrobních a činností. Dochází tak ke vzniku či zániku pracovních míst. Určitá nezaměstnanost je tedy nutná, neboť je spojena s mobilitou pracovní síly a je projevem toho, že se část pracovních sil přizpůsobuje technologickým změnám. Tuto nezaměstnanost považujeme tedy za žádoucí, neboť je znakem rozvíjející se ekonomiky. Tento druh nezaměstnanosti se nazývá přirozenou mírou nezaměstnanosti, při které dochází k určité rovnováze mezi jednotlivými částmi trhu práce. V posledních letech má však přirozená míra nezaměstnanosti bohužel vzestupní trend. Příčinou mohou být proměny věkové struktury obyvatelstva nebo technologický pokrok, kdy některé stroje a počítače dokáží plně nahradit lidskou pracovní sílu. Příčinu lze najít ale i v sociálním systému, který do jisté míry umožňuje nezaměstnaným zůstat i bez zaměstnání. (Krebs, 2007)

S údajem přirozené míry nezaměstnanosti se však ve statistikách Českého statistického úřadu nebo úřadů práce nesetkáme. Do prosince roku 2012 byla uváděna míra nezaměstnanosti, která se vypočítávala tak, že se počet nezaměstnaných osob vydělil počtem pracovních sil a vynásobil se stem. Míra nezaměstnanosti byla uváděna v procentech. Za nezaměstnané osoby se počítali lidé, kteří byli registrováni na úřadu práce a aktivně si hledali zaměstnání, nebo alespoň docházeli na schůzky za svou zprostředkovatelkou. Vyjádření míry nezaměstnanosti bylo tedy poněkud zkreslené. Existuje totiž mnoho nezaměstnaných osob, které nejsou evidovány na úřadu práce a to například z důvodu jejich sankčního vyřazení, nebo se na úřad práce prostě nepřihlásili. Na druhou stranu jsou v evidenci i uchazeči o zaměstnání, kteří mají práci, ale pracují tzv. na černo. Od ledna 2013 došlo ke změně metodiky a uvádí se nyní jiný ukazatel

tzv. podíl nezaměstnaných osob. Tento ukazatel registrované nezaměstnanosti vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. I zde tedy dochází k určitému zkreslení z důvodů uvedených výše. (MPSV, 2013)

3. 1. 1 Typy nezaměstnanosti

Dle příčin a závažnosti nezaměstnanosti se rozlišuje několik jejích typů. Z této typologie a znalosti její problematiky lze odvodit možné způsoby řešení dané nezaměstnanosti. Mareš (1994) rozlišuje nezaměstnanost frikční, sezónní, cyklickou, strukturální, technologickou, nepravou, skrytou a neúplnou.

a) Frikční nezaměstnanost

Tuto nezaměstnanost lze chápat jen jako přechodnou, trvá tedy jen krátkou dobu. Za příklad frikční nezaměstnanosti můžeme považovat dobrovolný odchod z pracovního místa kvůli lepší nabídce zaměstnání. Mezi dobou ukončení stávajícího pracovního poměru a nástupem na novou pracovní pozici může být časová prodleva například jeden měsíc. V období, kdy je daný člověk nezaměstnaný, jde o frikční nezaměstnanost. (Mareš, 1994)

b) Sezónní nezaměstnanost

I sezónní nezaměstnanost se vyznačuje svou krátkou dobou trvání. Jde o pracovní poměry, které lze vykonávat jen po určitá roční období. Jedná se především o pracovní místa v cestovním ruchu, zemědělství či stavebnictví. (Mareš, 1994)

c) Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí s ekonomickým cyklem. Vzniká v období, kdy dochází k poklesu výkonnosti ekonomiky, čímž je nízká poptávka po práci. Firmy jsou nuceny propouštět zaměstnance z důvodu klesající produkce. (Mareš, 1994)

d) Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost se vyznačuje nesouladem mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Jde o situaci, kdy na jedné straně sice vznikají volná pracovní místa v určitém oboru, odvětví či regionu, ale na druhé straně nezaměstnané osoby hledají uplatnění v jiném oboru či regionu. V rámci strukturální nezaměstnanosti dochází ke zvyšování poptávky po pracovní síle, ale zvyšuje se i nezaměstnanost. (Mareš, 1994)

Tuto formu nezaměstnanosti lze nyní sledovat například v okrese Děčín, kdy koncem roku 2015 a začátkem roku 2016 došlo k velkému nárůstu volných pracovních míst, ale zároveň se zvýšila i nezaměstnanost.

e) Technologická nezaměstnanost

K tomuto typu nezaměstnanosti dochází v důsledku pokroku v oblasti technologií. Technologický pokrok zapříčiňuje, že lidská síla je nahrazována stroji. Dochází tak ke snižování počtu zaměstnanců, čímž zaměstnavatel ušetří na mzdových nákladech. (Mareš, 1994)

f) Nepravá nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost zahrnuje všechny, kteří jsou evidováni na úřadu práce, ale práci si aktivně nevyhledávají, odmítají ji nebo mají nelegální práci v rámci tzv. šedé ekonomiky. Snaha aktivizovat tyto osoby prostřednictvím zařazení do národních či regionálních projektů většinou končí jejich vyřazením z projektu z důvodu neomluvené absence. Následně u nich pak může dojít k sankčnímu vyřazení z evidence úřadu práce. (Mareš, 1994)

g) Skrytá nezaměstnanost

Zde jsou zahrnuty osoby, které jsou nezaměstnané, ale nejsou registrované na příslušném úřadu práce. Jedná se především o ženy v domácnosti nebo osoby, které si hledají práci sami, aniž by se registrovali na úřadu práce. (Mareš, 1994)

h) Neúplná zaměstnanost

Neúplná zaměstnanost vzniká tehdy, když lidé pracují na částečný pracovní úvazek nebo na základně dohod o provedení práce či pracovní činnosti. Tyto druhy prací tedy nevyužívají plně potenciálu těchto osob a zároveň většinou ani neodpovídají jejich vzdělání, praxi a schopnostem. (Mareš, 1994)

Nezaměstnanost lze rozdělit také na krátkodobou a dlouhodobou. Za dlouhodobou nezaměstnanost se považuje evidence delší než 5 měsíců.

Vzájemný vztah míry nezaměstnanosti a hrubého domácího produktu nazýváme „Okunův zákon“ podle amerického ekonomy Artura Okuna. Okunův zákon říká, že při růstu nezaměstnanosti nad její přirozenou úroveň úměrně klesá hrubý domácí produkt (HDP). Matematicky lze Okunův zákon vyjádřit rovnicí, ve které „Y*“ vyjadřuje potenciální produkt, „Y“ je skutečný produkt, „u*“ je přirozená míra nezaměstnanosti, „u“ je skutečná míra nezaměstnanosti a písmeno „c“ je koeficientem lineární závislosti.

$$\frac{Y^* - Y}{Y^*} = c(u^* - u)$$

V dané rovnici však nastává problém při vyjádření hodnoty potenciálního produktu a přirozené míry nezaměstnanosti. Využívá se proto analogického vyjádření, které navzájem porovnává změny produktu se změnami míry nezaměstnanosti. V rovnici jsou uvedeny veličiny, kde ΔY je změna produktu, Δu je změna míry nezaměstnanosti a „k“ a „c“ jsou koeficienty závislosti.

$$\Delta Y = k - c\Delta u$$

Koeficient závislosti se uvádí v rozmezí 2–3. Lze tedy odvodit, že když vzroste míra nezaměstnanosti o 1% nad přirozenou úroveň, klesne HDP o 2-3 %. (Brčák, Sekerka, 2010)

3. 1. 2 Sociální a ekonomické dopady nezaměstnanosti

Se ztrátou zaměstnání se každý člověk vypořádává jinak. Průběh vývoje změn psychického stavu člověka, který se stane bez svého zavinění nezaměstnaným, znázorňuje Harrisonova křivka. Tato křivka zachycuje vývoj vzhledem k délce nezaměstnanosti jedince. Graf č. 1 znázorňující Harrisonovu křivku vznikl jako výsledek šetření mezi cca 20 000 osobami z řad nezaměstnaných v USA v osmdesátých letech dvacátého století. (Harrison, 1976) Psychický stav po ztrátě zaměstnání prochází čtyřmi následujícími fázemi:

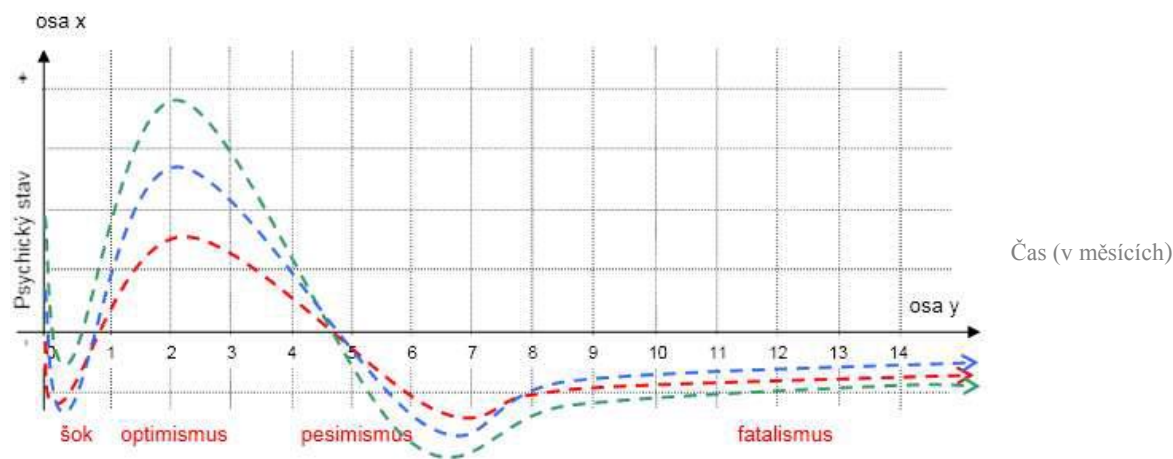
1) Šok – jde o počáteční reakci na ztrátu zaměstnání. Jedinec se cítí ukřivděný, nechápe, proč zrovna on přišel o zaměstnání. V této fázi obvykle není člověk schopen dostatečně přijímat přicházející informace, například v rámci první schůzky na úřadu práce.

2) Optimismus – v této fázi je jedinec plný nadějí, že si zaměstnání brzy najde. Je velmi aktivní a motivovaný, reaguje na nabídky práce, sám oslovuje zaměstnavatele. Vystupuje sebevědomě a svou nezaměstnanost chápe jen jako přechodné období.

3) Pesimismus – pokud se jedinci nepodaří nalézt zaměstnání ve fázi optimismu, nastává fáze pesimismu. V této fázi o sobě začíná jedinec pochybovat, ztrácí sebevědomí a pomalu se vzdává naděje, že si zaměstnání brzy najde. Projevují se u něj deprese, dochází k sociální izolaci a upadá jeho motivace a aktivita.

4) Fatalismus – v této fázi se jedinec zcela přizpůsobuje roli nezaměstnaného a rezignuje na veškeré snahy nalézt zaměstnání. V období fatalismu má jedinec často tendenci uniknout realitě prostřednictvím alkoholu či drog. Stává se apatickým, přestává

i dodržovat schůzky na úřadu práce, což vede k sankčnímu vyřazení z evidence. Jedinec se o sebe přestává starat, ztrácí své morální hodnoty. Může se uchýlovat i ke kriminálním činům. V krajních případech dochází k sebevraždám. (Harrison, 1976) Podle Koudelky (1993) až 5 % jedinců uvažuje o sebevraždě jako o východisku z nepříznivé situace.



Graf č. 1 - Harrisonova křivka vývoje psychického stavu člověka po ztrátě zaměstnání

Zdroj: Národní vzdělávací fond, *Aplikace individuálních akčních plánů ve službách zaměstnanosti ČR*, 2009

Vývoj neprobíhá u každého jedince stejně a závisí na mnoha faktorech, proto je křivka znázorněna třemi barvami.

Při ztrátě zaměstnání vždy dochází ke změně sociálního statusu a životní úrovně. Tyto sociální důsledky neovlivňují jen samotného jedince, ale celou jeho rodinu. Nezaměstnanost má dopad na postoje, chování i společenský život nezaměstnaného. Každá osoba prožívá ztrátu zaměstnání jinak. Záleží na mnoha okolnostech, které ovlivňují způsob vypořádání se jedince s působením tohoto negativního stresoru. Záleží například na tom, jakou má jedinec tzv. záchrannou sociální síť nebo zda si naspořil peníze pro případ ztráty příjmu. Nezaměstnanost má především vliv na životní úroveň, rodinu, dochází ke ztrátě sociálního statusu, sociální izolaci, ke změně struktury dne a vnímání času a má vliv na psychiku i fyzické zdraví člověka.

a) Vliv na životní úroveň

Při ztrátě příjmu je jedinec nucen přejít k úsporným opatřením. Pokud nemá dostatečné finanční rezervy je odkázán na finanční podporu státu v podobě podpory v době nezaměstnanosti či sociálních dávek nebo dávek hmotné nouze. Z těchto příjmů

si však již nemůže dovolit to, na co byl zvyklý. Snižuje se tak jeho životní úroveň. Dochází ke změnám způsobu trávení volného času, ale například i způsobu stravování. V mnoha případech je jedinec donucen i ke změně bydlení, kdy se stěhuje do menšího a levnějšího bytu. Dlouhodobá nezaměstnanost pak zpravidla vede k chudobě.

b) Vliv na rodinu

Největší vliv na rodinu má nejspíše situace, kdy otec, jako živitel rodiny, přijde o zaměstnání. V rodině pak většinou vzrůstá napětí, přibývají hádky a může dojít až k rozpadu rodiny. Otec ztrácí u dětí svoji autoritu, což může zapříčinit výchovné potíže. Pokud jsou dlouhodobě nezaměstnaní oba rodiče, může tato nezaměstnanost ovlivnit pozdější nezaměstnanost u dětí.

c) Ztráta sociálního statusu

Sociální status definuje Giddens (1999, s. 554) jako „*sociální prestiž, kterou má určitá skupina v očích ostatních členů společnosti. Tato prestiž je spojena s charakteristickým způsobem života, který se od členů této skupiny očekává. Status může mít charakter pozitivního privilegia, ale i negativního.*“ Jedinec je donucen přijmout společensky méně hodnotný status nezaměstnaného, od kterého se čeká, že se bude aktivně podílet na změně své situace. Společnost vyvíjí velmi silný tlak na jedince a jeho aktivní hledání práce, bez ohledu na reálné šance. Okolí nezaměstnaného většinou naléhá na jedince, aby přijal jakoukoliv práci bez ohledu na jeho profesní cíle.

d) Sociální izolace

Nezaměstnaní se většinou nechtějí stýkat s lidmi zaměstnanými, neboť nechtějí stále odpovídat na dotazy typu: Máš již zaměstnání?, Kde ses byl ptát?, Máš už něco rozjednaného?“ apod. Nezaměstnaní se však často vyhýbají i spojení s ostatními nezaměstnanými, protože jsou pro ně depresivní. (Mareš, 1994) A tak dochází k jejich sociální izolaci. K sociální izolaci dochází i z důvodu nedostatku financí. Jedinec si již nemůže dovolit chodit s přáteli do restaurací, využívat sportovních center nebo navštěvovat kulturní akce jako dříve.

e) Změna struktury dne a vnímání času

Když má člověk zaměstnání, tak většina dne je strukturována dle jeho pracovní doby. Ztráta zaměstnání způsobuje, že si člověk musí tvořit sám náplň dne, což je pro mnoho lidí zatěžující. Volný čas již není protipólem zaměstnání, a tak čas pro nezaměstnaného přestává být důležitý. Pro mladé, kteří pravidelný pracovní režim s pracovními návyky nemají ještě vžitý, je narušení struktury dne zvláště nebezpečné.

f) Vliv na psychiku a fyzické zdraví

Čím déle je jedinec nezaměstnaný, tím více nezaměstnanost negativně ovlivňuje jeho psychiku a fyzické zdraví. Opakované odmítnutí zaměstnavatelem snižuje sebevědomí jedince, který se začne uzavírat do sebe. Dochází ke vzniku depresí, pocitů neklidu a beznaděje. Jedinec začne zaujímat pesimistické postoje s pocity nepotřebnosti, neužitečnosti, jedinec ztrácí sebedůvěru. „*U většiny lidí nezaměstnanost frustruje potřebu aktivity, stejně jako potřebu seberealizace. S tím jde ruku v ruce snížení pozitivního sebehodnocení a sebeúcty.*“ (Čížková, Chytil in Matoušek, 2005, s. 304) To vše se začíná podepisovat i na jeho fyzickém zdraví. Deprese vedou k poruchám spánku, příjmu potravy a migrénám. Nezaměstnanost také může vést k častějšímu užívání alkoholu a cigaret, které dále zhoršují zdravotní stav.

S přibývajícím délkou nezaměstnanosti se dopady na psychiku člověka prohlubují, a omezují tak zapojení jedince do pracovního procesu.

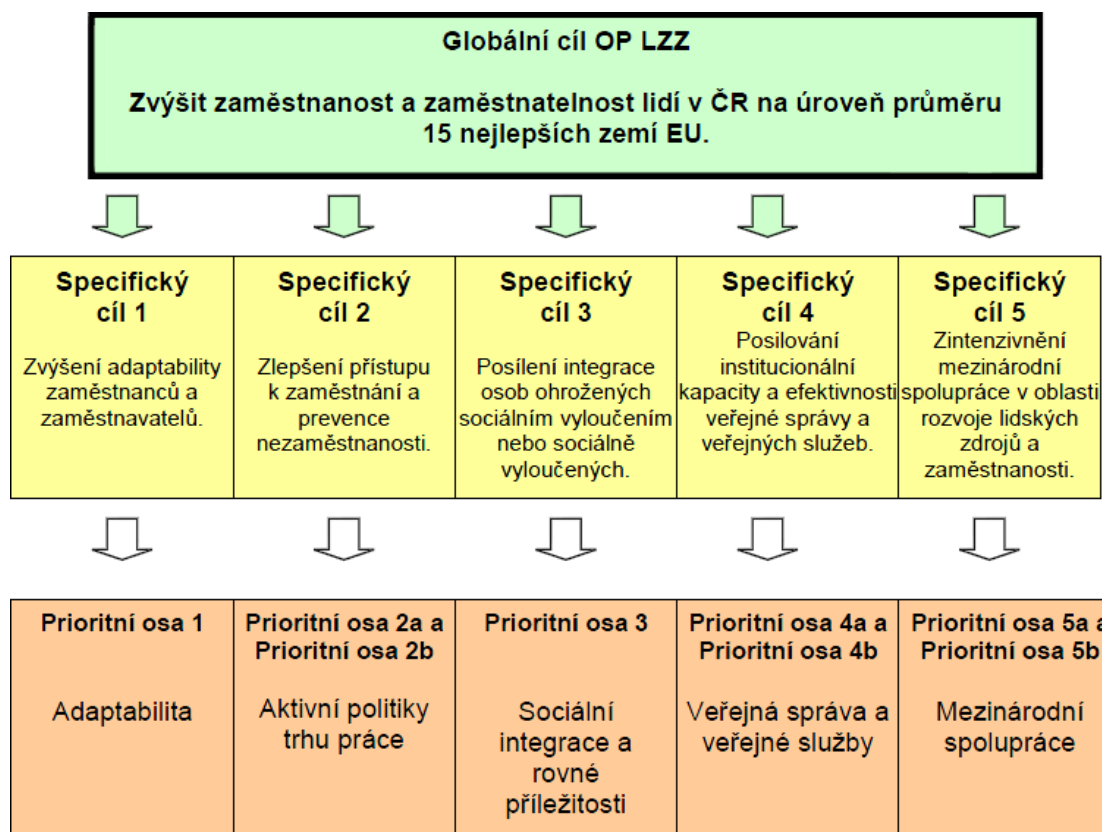
3. 2 Evropský sociální fond (ESF)

Evropský sociální fond byl založen v roce 1957 s cílem zlepšit pracovní příležitosti v Evropském hospodářském společenství prostřednictvím podpory zaměstnanosti a zvyšování geografické i pracovní mobility pracovníků. Fungovat však začal až roku 1961. Evropský sociální fond je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie a je hlavním finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Podporuje rozvoj projektů v oblastech zaměstnanosti a lidských zdrojů. Posiluje a podporuje programy a projekty členských států EU, které pomáhají rizikovým skupinám obyvatel (zdravotně postižení, nezaměstnaní starší 50 let, do 30 let, apod.). Podporuje také rovné příležitosti na trhu práce a soustředí se na zlepšování mobility pracovních sil v rámci EU. (Stejskal, Kovárník, 2009).

Programy, které umožňovaly čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v období 2007-2013 v České republice jsou operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK) a operační program Praha – Adaptabilita (OPPA). Na dané období bylo z ESF pro Českou republiku uvolněno 3,8 mld. EUR. V období 2014-2020 je možné čerpat prostředky z ESF v oblasti lidských zdrojů v ČR prostřednictvím operačního programu Zaměstnanost (OPZ). V následující kapitole se budu věnovat operačnímu programu Lidské zdroje a zaměstnanost, v rámci kterého byly financovány i projekty, které jsou zkoumány v této práci.

3. 2. 1 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Globální cíl Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je: „Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU“. (Foltýn, 2015, s. 5) Tento cíl byl rozdělen do specifických cílů, které byly naplňovány prostřednictvím jednotlivých prioritních os. Specifické cíle a návaznost na jednotlivé prioritní osy jsou přehledně graficky zpracované v obrázku č. 1.



Obrázek č. 1 – Specifické cíle a prioritní osy OP LZZ

Zdroj: MPSV, *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013*, 2013

Pro účely této práce je pro nás důležitá prioritní osa 2a a 2b – Aktivní politiky trhu práce. Tyto prioritní osy směřují především k zlepšení přístupu k zaměstnání a na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání, na prevenci nezaměstnanosti. (Foltýn, 2014) Tyto prioritní osy zahrnují dvě oblasti podpory, a to posílení aktivních politik zaměstnanosti a modernizaci institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj.

Globální cíl	Specifický cíl 1	Prioritní osa 1	Oblast podpory 1.1
Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU	Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů	Adaptabilita	Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků
			Oblast podpory 1.2
			Zvýšení adaptability zaměstnanců a restrukturalizovaných podniků
	Specifický cíl 2	Prioritní osy 2a a 2b	Oblast podpory 2.1
	Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti	Aktivní politiky trhu práce	Posílení aktivních politik zaměstnanosti
			Oblast podpory 2.2
			Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj
	Specifický cíl 3	Prioritní osa 3	Oblast podpory 3.1
	Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených	Sociální integrace a rovné příležitosti	Podpora sociální integrace
			Oblast podpory 3.2
			Podpora sociální integrace romských lokalit
			Oblast podpory 3.3
			Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce
			Oblast podpory 3.4
			Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života
Specifický cíl 4	Prioritní osy 4a a 4b	Oblast podpory 4.1	
Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb	Veřejná správa a veřejné služby	Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy	
Specifický cíl 5	Prioritní osy 5a a 5b	Oblast podpory 5.1	
Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti	Mezinárodní spolupráce	Mezinárodní spolupráce	
	Prioritní osy 6a a 6b	Oblast podpory 6.1	
	Technická pomoc	Technická pomoc	

Obrázek č. 2 – Členění prioritních os na oblasti podpory

Zdroj: FOLTÝN, *Prováděcí dokument operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013*, 2014, vlastní zpracování

3. 2. 2 Operační program Zaměstnanost

„Operační program Zaměstnanost (OPZ) vymezuje priority pro podporu zaměstnanosti, sociálního začleňování a efektivní veřejné správy z Evropského sociálního fondu v období 2014-2020.“ (Foltýn, 2015, s. 5) Na operační program bylo alokováno 2 598 410 025 Kč, z toho příspěvek z EU činí 2 145 737 492 Kč.

„Strategie Operačního programu Zaměstnanost vychází primárně ze strategie obsažené v Dohodě o partnerství a plně respektuje základní strategické dokumenty ČR, kterými jsou vzhledem k obsahovému zaměření OPZ zejména: Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti ČR 2012-2020, Strategie regionálního rozvoje ČR pro období 2014-2020, Strategie Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služby, Národní program reformy ČR, Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017, Dlouhodobý program zlepšování zdravotního stavu obyvatelstva ČR – Zdraví pro všechny v 21. století, Zdraví 2020 – Národní strategie ochrany a podpory zdraví a prevence nemocí, Strategie sociálního začleňování 2014-2020, Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010-2014, Koncepce podpory transformace pobytových sociálních služeb v jiné typy sociálních služeb, poskytované v přirozené komunitě uživatele a podporující sociální začlenění uživatele do společnosti, Národní strategie protidrogové politiky na období 2010-2018 a vybrané resortní dokumenty: Koncepce politiky zaměstnanosti 2013 – 2020, Dlouhodobá vize MPSV pro oblast sociálního začleňování a Strategie reformy psychiatrické péče.“ (Foltýn, 2015, s. 24)

Operační program Zaměstnanost zahrnuje 5 prioritních os. Jednotlivé prioritní osy vychází z tematických cílů pro Evropské strukturální a investiční fondy a korespondují s investičními prioritami ESF v programovém období 2014-2020.

Prioritní osa 1 nazvaná „Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly“ je zaměřena především na zvýšení zaměstnanosti prostřednictvím realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Soustředí se na podporu snížení rozdílů v postavení mužů a žen na trhu práce a na sladování soukromého a pracovního života. Dále si klade za cíl rozvíjet další vzdělávání, zvyšovat znalosti, dovednosti a kompetence pracovníků a konkurenceschopnost podniků. (Foltýn, 2015)

Prioritní osa 2 s názvem „Sociální začleňování a boj s chudobou“ se zaměřuje na zvýšení uplatnitelnosti osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených na trhu práce. V rámci této prioritní osy by mělo docházet k rozvoji

sociálních a zdravotních služeb pro rodiny a děti a i dalších služeb zacílených na sociálně vyloučené osoby nebo sociálním vyloučením ohrožené. Bude podporováno sociální podnikání. (Foltýn, 2015)

Prioritní osa 3 pojmenovaná „Sociální inovace a mezinárodní spolupráce“ se soustředí na „*sociální inovace a mezinárodní spolupráci v oblastech přístupu k zaměstnání pro uchazeče a neaktivní osoby včetně místních iniciativ zaměstnanosti a mobility pracovní síly a aktivního začleňování zejména s cílem zvýšení zaměstnatelnosti a v oblasti zvyšování efektivity veřejné správy.*“ (Foltýn, 2015, s. 25)

Prioritní osa 4 nazvaná „Efektivní veřejná správa“ se zaměřuje na řešení příčin nízké efektivity veřejné správy. Především má řešit vysoké administrativní a regulační zátěže, neefektivního řízení a nízkou úroveň profesionalizace pracovníků veřejné správy. (Foltýn, 2015)

Prioritní osa 5 byla nazvána „Technická pomoc“, neboť je zaměřena na podporu řízení a implementaci operačního programu Zaměstnanost. Prostřednictvím této prioritní osy budou financovány „*zejména akce pro podporu řízení, implementace, kontroly, monitorování, hodnocení a publicity operačního programu.*“ (Foltýn, 2015, s. 26)

3. 3 Aktivní politika zaměstnanosti v ČR

Aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) vymezuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kde v paragrafu § 104 se píše: „(1) *Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.* (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Aktivní politika je realizována těmito nástroji:

- a) rekvalifikace
- b) investiční pobídky
- c) veřejně prospěšné práce
- d) společensky účelná pracovní místa
- e) překlenovací příspěvek
- f) příspěvek na zapracování
- g) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou též:

- a) poradenství
- b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- c) sdílené zprostředkování zaměstnání
- d) cílené programy k řešení zaměstnanosti

Pro účely této práce je důležitý § 120 a jeho odstavce 1 a 2, které zní: „(1) *Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropské unie a dalších programů Evropské unie.*

(2) Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce; součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.“

Mezi cílené programy, které jsou spolufinancované z ESF, patří tři druhy projektů. Jedná se o národní individuální projekty (NIP), které se uskutečňují na celém území České republiky a doplňují národní aktivní politiku zaměstnanosti. Na regionální úrovni jsou tzv. regionální individuální projekty (RIP), které předkládají krajské úřady práce. Právě tyto projekty budou předmětem dotazníkového šetření v empirické části této práce. Nakonec jsou cílenými programy i grantové projekty (GP), které mohou předkládat podnikatelské subjekty a neziskové organizace.

Jednotlivé předkládané projekty jsou hodnoceny ve třech etapách a jsou hodnoceny hodnotící komisí nebo externími hodnotiteli. Nejdříve jsou posuzovány formální náležitosti žádosti (administrativní zpracování, rozsah, povinné přílohy, apod.). Ve druhé etapě dochází k posouzení přijatelnosti projektu, dochází tedy k posuzování žadatele a projektu s ohledem na základní podmínky výzvy, k posuzování z pohledu legislativy, finančních předpokladů či principů strukturální politiky EU. Poslední třetí etapa se týká věcného hodnocení projektu s cílem vybrat nejkvalitnější projekty.

Dle prováděcího dokumentu OP LZZ jsou podporovanými aktivitami individuálních projektů, tyto aktivity:

Zprostředkování zaměstnání – v rámci této aktivity dochází k podpoře činností souvisejících s vyhledáváním zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání, ke zprostředkování výběru zaměstnanců pro zaměstnavatele, kteří hledají nové posily do svého týmu. Dále poskytování poradenské a informační činnosti v oblasti pracovněprávních vztahů a ke zprostředkování zaměstnání prostřednictvím agentury práce. (Foltýn, 2014)

Poradenské činnosti a poradenské programy – jsou poskytované za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů uchazečů o zaměstnání pro trh práce, připravují k práci osoby se zdravotním postižením a pomáhají jim při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. (Foltýn, 2014)

Bilanční a pracovní diagnostika – tato aktivita slouží ke zjišťování souladu mezi schopnostmi, dovednostmi a potenciálem osob a realností jejich uplatnění na trhu práce. Pracovní diagnostika se zaměřuje na možnosti konkrétního pracovního uplatnění odpovídajícího schopnostem a zájmům uchazeče o zaměstnání. (Foltýn, 2014)

Rekvalifikace – v rámci této aktivity dochází k získání či navýšení kvalifikace klienta, včetně udržování či obnovování těchto kvalifikací. (Foltýn, 2014)

„Podpora uplatnění na trhu práce prostřednictvím vytváření nových pracovních míst nebo míst vyhrazených pro určitou skupinu osob náležejících k ohroženým skupinám na trhu práce formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů“ (Foltýn, 2014, s. 32)

Veřejně prospěšné práce a krátkodobé zaměstnání, zajišťování odborných praxí a tzv. prací na zkoušku. (Foltýn, 2014)

Podpora pružných forem zaměstnání jako způsobu vytváření podmínek pro uplatnění žen a mladých lidí na trhu práce – vytvoření pracovního místa např. na

zkrácený úvazek, nebo takového, na kterém je možné sdílení pracovního místa a rotace na pracovním místě. (Foltýn, 2014)

Motivační aktivity – většinou aktivity konané pro skupinu, ve kterých dochází ke zvyšování orientace klientů na trhu práce a k získání znalostí a dovedností potřebných pro trh práce. Motivace klientů k dalšímu vzdělávání nebo k využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. (Foltýn, 2014)

„Programy prevence dlouhodobé nezaměstnanosti typu První příležitost (do 25 let věku) a Nový start (od 25 let věku)“ (Foltýn, 2014, s. 33)

Pracovní rehabilitace – zabezpečuje ji ÚP ČR a je zaměřena na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. (Foltýn, 2014)

Doprovodné aktivity – proplácení cestovních náhrad, ubytování a stravy, příspěvek na zapracování, příspěvek na péči o závislé osoby, nebo např. proplácení výdajů spojených se zdravotními prohlídkami do zaměstnání či na rekvalifikaci. (Foltýn, 2014)

4. Státní politika zaměstnanosti a ESF v Ústeckém kraji

V této části bakalářské práce je nejdříve charakterizován Ústecký kraj. V další podkapitole je popsána situace na trhu práce v roce 2014 a 2015 a nakonec jsou popsány jednotlivé projekty, které zde byly realizovány a na které se soustředí tato práce.

4. 1 Ústecký kraj

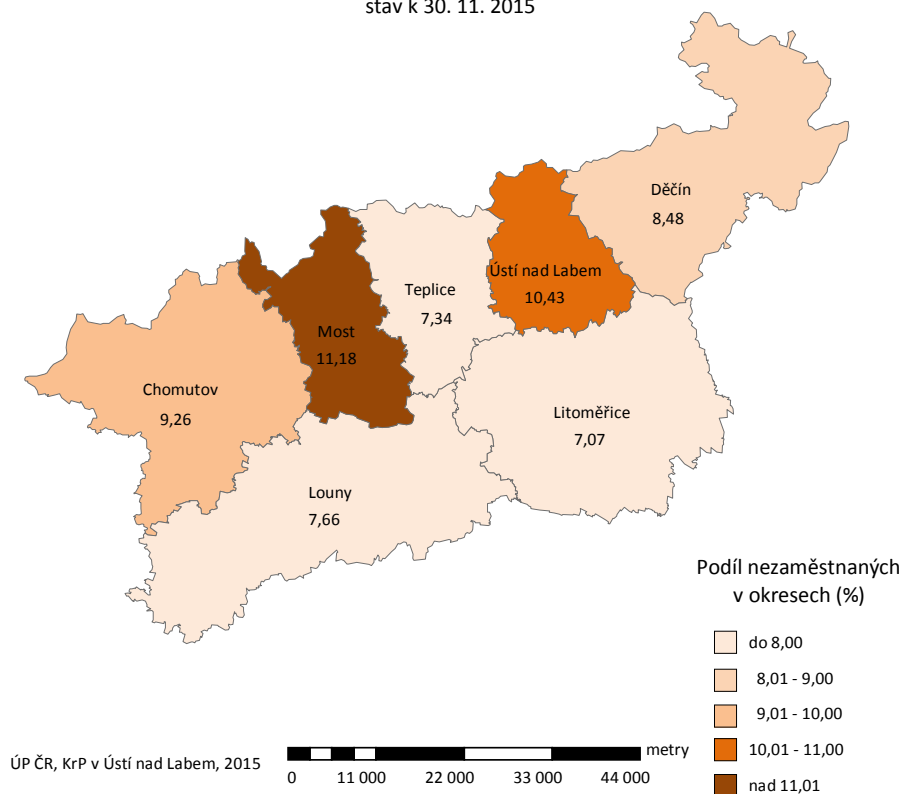
Ústecký kraj je jedním ze 14 krajů vzniklých na základě reformy veřejné správy a samosprávy, která představovala nové administrativní členění, a znamenala tak i decentralizaci některých oblastí státní správy. Jeho nejdelší hranice je zároveň státní hranicí se Saskem. Dále sousedí s kraji Libereckým, Středočeským, Karlovarským a z malé části s krajem Plzeňským. Dlouhodobě je Ústecký kraj pátým nejlidnatějším krajem v České republice.

Území Ústeckého kraje se dělí na sedm okresů – Ústecko, Děčínsko, Teplicko, Lounsko, Litoměřicko a v neposlední řadě Mostecko a Chomutovsko. V Ústeckém kraji je 354 obcí, z toho 46 má statut města. Jeho celková rozloha je 5 335 km², což činí 6,8 % rozlohy celé České republiky. Počet obyvatel ke dni 30. 9. 2015 dle údajů Českého statistického úřadu byl 822 808.

Ústecký kraj vykazuje v rámci ČR dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost. Dle MPSV je vysoká nezaměstnanost v kraji „*dána zánikem tradičního způsobu života vysídlených původních obyvatel kraje a následným jednostranným zaměřením na těžební, těžký a chemický průmysl. Po omezení těchto činností v 90. letech došlo v kraji k prudkému nárůstu nezaměstnanosti.*“ (MPSV, 2015, s. 3) Mezi nezaměstnanými, jsou převážně lidé, kteří se do kraje dříve přestěhovali za práci, která jim zde byla nabízena. Jednalo se většinou o práci pro málo kvalifikované pracovníky. Důsledkem toho vznikla nevyvážená vzdělanostní i sociální struktura obyvatel kraje. „*Téměř polovina nezaměstnaných má pouze základní vzdělání a pro ně se jen velmi těžko nachází na současném pracovním trhu uplatnění. Řada takovýchto uchazečů využívá také stávajícího sociálního systému, který je prakticky demotivuje k práci. Na sociálních dávkách dosáhnou tito uchazeči na finanční prostředky, které by nedokázali svými schopnostmi vydělat.*“ (MPSV, 2015, s. 4)

Na obrázku č. 3 je znázorněn Ústecký kraj s údaji o výši podílu nezaměstnaných v jednotlivých okresech k datu 30. 11. 2015.

**Podíl nezaměstnaných
na obyvatelstvu ve věku 15-64 let**
okresy Ústeckého kraje
stav k 30. 11. 2015



Obrázek č. 3 – Mapa podílu nezaměstnaných v okresech Ústeckého kraje

Zdroj: MPSV, *15_11 Měsíční statistická zpráva za KrP ÚL, 2015*

4. 2 Situace na trhu práce v Ústeckém kraji v letech 2014 - 2015

Pro vykreslení situace na trhu práce v Ústeckém kraji není důležité jen analyzovat míru nezaměstnanosti a strukturu uchazečů o zaměstnání, ale také ukázat počty zaměstnavatelů v kraji a počty zaměstnaných osob a OSVČ. Tím bude získán celkový přehled o zaměstnanosti v kraji. Sledovaným obdobím jsou roky 2014 a 2015, které jsou zároveň porovnávány se stavem v roce 2013, aby bylo možné rozeznat, zda došlo ke zlepšení či zhoršení stavu. Data jsou čerpána ze statistik a analýz uveřejněných Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Tabulka č. 1 – Stavby počtu zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ

Zaměstnavatelé, zaměstnanci a OSVČ	stav k		
	31. 12. 2013	31. 12. 2014	31. 12. 2015
Zaměstnavatelé			
zaměstnavatelé	15 375	15 214	15 309
Zaměstnanci a OSVČ			
zaměstnanci	287 980	285 608	286 453
osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ)	54 390	53 428	53 048
Celková zaměstnanost (zaměstnanci + OSVČ)	342 370	339 036	339 501

Zdroj: MPSV, *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2015 a 2016*, vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky je patrné, že v roce 2014 došlo k poklesu počtu zaměstnavatelů, zaměstnanců i OSVČ, a tím i k poklesu celkové zaměstnanosti oproti roku 2013. V roce 2015 došlo k mírnému nárůstu u počtu zaměstnavatelů a zaměstnanců, ale stále se hodnoty nevyrovnaly roku 2013. Došlo dokonce k dalšímu poklesu počtu OSVČ, kdy na konci roku 2015 byl počet menší o 1 342 oproti roku 2013 a o 380 OSVČ než v roce 2014.

Tabulka č. 2 – Stavby počtu uchazečů o zaměstnání

Nezaměstnaní, MN	stav k		
	31. 12. 2013	31. 12. 2014	31. 12. 2015
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	65 820	60 824	50 778
z toho dosažitelní	64 396	59 123	48 900
podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let (v %)	11,5	10,7	8,91

Zdroj: MPSV, *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2015 a 2016*, vlastní zpracování

Od roku 2013 došlo k poklesu počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání, stejně jako jejich podílu na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let. V roce 2014 se počet evidovaných uchazečů o zaměstnání pohyboval mezi hodnotami 59 674 (v listopadu) a 68 393 (v lednu). K 31. 12. 2014 byl počet evidovaných uchazečů o zaměstnání 60 824, což bylo o 4 996 osob méně než v roce 2013. Ze statistik Krajské pobočky Úřadu práce v Ústí nad Labem lze spočítat, že v roce 2014 činil průměrný počet evidovaných uchazečů o zaměstnání 63 053 osob. V roce 2015 došlo k dalšímu zlepšení situace na trhu práce, přičemž počet evidovaných uchazečů o zaměstnání postupně klesl z nejvyšší hodnoty 62 140 (v lednu) na nejnižší hodnotu 50 166 (v listopadu).

V prosinci 2015 však došlo k mírnému navýšení počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání, a tak k 31. 12. 2015 evidovaly úřady práce v Ústeckém kraji 50 778 uchazečů o zaměstnání. Jedná se tak o pokles počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání o 10 046 oproti roku 2014. Ze statistik lze opět spočítat, že průměrný počet evidovaných uchazečů o zaměstnání za rok 2015 činil 54 833 osob.

Z hlediska územního rozložení počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji byly na tom nejhůře, jak v roce 2014, tak i v roce 2015, okresy Most, Ústí nad Labem, Chomutov a Děčín. Naopak nejmenší počet evidovaných uchazečů o zaměstnání vykazovaly okresy Teplice, Litoměřice a především Louny.

V tabulce č. 3 jsou znázorněny toky nezaměstnanosti za jednotlivé roky 2013 - 2015. V tabulce jsou uvedené počty nově evidovaných uchazečů o zaměstnání, vyřazených uchazečů o zaměstnání a umístěných uchazečů o zaměstnání.

Tabulka č. 3 – Toky nezaměstnanosti

Tok nezaměstnanosti	celkem		
	nově evidovaní	vyřazení	umístění
za rok 2013	58 444	54 213	25 462
za rok 2014	60 847	65 843	40 649
za rok 2015	58 612	68 658	44 561

Zdroj: MPSV, *Zpráva o situaci na krajském trhu práce*, 2015 a 2016, vlastní zpracování

Z údajů v tabulce č. 3 je patrné, že v roce 2014 došlo k nárůstu počtu nově evidovaných uchazečů o zaměstnání oproti roku 2013, avšak v roce 2015 došlo opět k jejich poklesu. Též je viditelný vzrůstající trend vyřazených uchazečů o zaměstnání a umístěných uchazečů o zaměstnání, což svědčí nejen o zlepšující se situaci na trhu práce, ale také o práci pracovníků ÚP ČR a účinnosti jednotlivých nástrojů APZ. U vyřazených uchazečů o zaměstnání je patrný vliv projektu ÚP ČR a Státního úřadu inspekce práce s názvem „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a prevence nelegálního zaměstnávání“, díky kterému se podařilo podchytit několik stovek uchazečů o zaměstnání, kteří vykonávali práci „na černo“ a vyřadit je tak z evidence uchazečů o zaměstnání.

V rámci umístění uchazečů o zaměstnání hrají velkou roli nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jako jsou společensky účelná pracovní místa (SÚPM), veřejně

prospěšné práce (VPP), ale i národní, regionální a grantové projekty spolufinancované Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.

Tabulka č. 4 – Struktura uchazečů o zaměstnání a volných míst dle vzdělání

Stupeň vzdělání	31. 12. 2013			31. 12. 2014			31. 12. 2015		
	UoZ	volná místa	UoZ/1 místo	UoZ	volná místa	UoZ/1 místo	UoZ	volná místa	UoZ/1 místo
<i>bez vzdělání a neúplné základní vzdělání</i>	290	95	3,1	321	106	3,0	1 013	74	13,7
<i>základní vzdělání</i>	27 103	595	45,6	25 473	1 045	24,4	21 552	1 886	11,4
<i>nižší střední vzdělání</i>	60	181	0,3	48	189	0,3	38	270	0,1
<i>nižší střední odborné</i>	1 730	53	32,6	2 350	130	18,1	1 883	351	5,4
<i>střední odborné s výučním listem</i>	23 568	849	27,8	20 535	1 237	16,6	16 315	1 953	8,4
<i>střední nebo střední odborné bez maturity i výučního listu</i>	217	12	18,1	308	10	30,8	231	36	6,4
<i>ÚSV</i>	1 285	147	8,7	1 231	224	5,5	958	270	3,5
<i>ÚSO s vyučením i maturitou</i>	1 697	111	15,3	2 016	123	16,4	1 558	158	9,9
<i>ÚSO s maturitou (bez vyučení)</i>	7 961	176	45,2	6 850	200	34,3	5 664	320	17,7
<i>vyšší odborné vzdělání</i>	245	37	6,6	212	21	10,1	199	53	3,8
<i>bakalářské vzdělání</i>	530	11	48,2	474	29	16,3	463	33	14,0
<i>vysokoškolské</i>	1 099	77	14,3	974	160	6,1	874	183	4,8
<i>doktorské</i>	35	1	35,0	32	14	2,3	30	11	2,7
Celkem	65 820	2 345	28,1	60 824	3 488	17,4	50 778	5 598	9,1

Zdroj: MPSV, *Zpráva o situaci na krajském trhu práce*, 2015 a 2016, vlastní zpracování

Ve srovnání s rokem 2013 došlo celkově k nárůstu o 1 143 volných pracovních míst v roce 2014 a v roce 2015 dokonce o 3 253 volných pracovních míst než v roce 2013. Situace v nabídce pracovních míst tak kopírovala vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, kdy docházelo průběžně k úbytku evidovaných osob. Bohužel však tento růst volných pracovních míst ani zdaleka nepokryl reálnou poptávku po pracovních místech.

Z tabulky lze vyčíst, že nejvíce volných pracovních míst bylo pro osoby s výučním listem a se základním vzděláním. Počet těchto volných míst tvoří dohromady

přes 65% všech nabízených míst. U pracovních příležitostí pro vyučené uchazeče o zaměstnání zaměstnavatelé nejvíce poptávali pracovníky do výroby (strojírenství, kovovýroba, apod.), ale v evidenci byli uchazeči o zaměstnání s tímto zaměřením zastoupeni jen minimálně. Nejvíce uchazečů o zaměstnání evidovaných úřady práce bylo vyučeno v oblasti služeb (osobní služby, prodavači, apod.). Nabídka volných míst se tak úplně neshodovala s poptávkou. „U osob se základním vzděláním je nabídka, stejně jako u osob bez vzdělání a neúplným základním vzděláním či nižším středním vzděláním, výrazně zkreslena pracovními místy pouze pro osoby se zdravotním postižením, nebo místy, u kterých zaměstnavatel sice požaduje minimální vzdělání, ve skutečnosti se však jedná o pozice, na kterých se zaměstnanec bez určité kvalifikace a praxe neobejde (např. řidič v mezinárodní kamionové dopravě, obchodní zástupce apod.).“ (MPSV, 2016, s. 2-3) Z údajů za oba roky 2014 i 2015 je patrné, že uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním tvoří nejpočetnější skupinu v evidenci úřadu práce. Jedním z mála nástrojů, který pomáhá této cílové skupině, jsou veřejně prospěšné práce.

Co se týče počtu uchazečů o zaměstnání na jedno pracovní místo, tak nejlépe na tom jsou uchazeči o zaměstnání s nižším středním vzděláním, kde připadalo v roce 2014 jen 0,3 uchazeče o zaměstnání na 1 volné pracovní místo a v roce 2015 se tento počet dokonce snížil na 0,1. Naopak nejhůře jsou na tom uchazeči o zaměstnání s úplným středním odborným vzděláním s maturitou (bez vyučení). Celkem však došlo k výraznému poklesu počtu uchazečů o zaměstnání na jedno pracovní místo, kdy v roce 2013 byla hodnota 28,1, v roce 2014 již 17,4 a nakonec v roce 2015 již jen 9,1.

Tabulka č. 5 – Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku

Věk	stav k					
	31. 12. 2013		31. 12. 2014		31. 12. 2015	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	2 984	4,5	2 424	4,0	2 133	4,2
20 - 24 let	8 706	13,2	7 148	11,8	5 198	10,3
25 - 29 let	7 509	11,4	6 574	10,8	5 265	10,4
30 - 34 let	7 455	11,3	6 832	11,2	5 513	10,9
35 - 39 let	8 355	12,7	7 786	12,8	6 304	12,4
40 - 44 let	7 346	11,2	7 205	11,8	6 342	12,5
45 - 49 let	6 980	10,6	6 458	10,6	5 498	10,8
50 - 54 let	6 686	10,2	6 659	10,9	5 651	11,1
55 - 59 let	7 637	11,6	7 219	11,9	6 271	12,3
nad 60 let	2 162	3,3	2 519	4,1	2 603	5,1
Celkem	65 820	100,0	60 824	100,0	50 778	100,0

Zdroj: MPSV, Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2015 a 2016, vlastní zpracování

V roce 2013 byla nejpočetnější skupinou v evidenci uchazečů o zaměstnání skupina osob ve věku 20 – 24 let, což se v následujících letech změnilo. Velký podíl na tom měl regionální individuální projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji“, který byl zaměřen právě na mladé uchazeče a absolventy do 30 let a s praxí do dvou let. V roce 2014 byly nejpočetnějšími skupinami v evidenci osoby ve věku 35 – 44 let a osoby ve věku 55 – 59 let. Tento trend pokračoval i v roce 2015. Z tabulky lze vyčíst, že oproti roku 2013 klesal během let 2014 – 2015 počet všech věkových skupin uchazečů o zaměstnání kromě věkové skupiny nad 60 let. To je způsobeno zvyšováním věku pro odchod do důchodu. Z výše uvedeného je jasné, že by se měla v dalších letech věnovat zvýšená péče osobám starším 55 let, například cílenými projekty na tuto cílovou skupinu osob.

Specifickou skupinou a zároveň skupinou, které je věnována zvýšená péče při zprostředkování, jsou absolventi škol a mladiství. Tato skupina uchazečů o zaměstnání tvoří na trhu práce již dlouhodobě jednu z problémových skupin. V roce 2014 se však začal realizovat projekt „Odborná praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji“, díky kterému se jejich absolutní počet snížil o 1 422 oproti roku 2013. K 31. 12. 2014 pak bylo celkem evidováno 2 577 absolventů a mladistvých. V roce 2015 došlo k dalšímu snížení počtu této kategorie v evidenci uchazečů o zaměstnání, přičemž na konci roku 2015 bylo celkem evidováno 2 134 absolventů škol a mladistvých. Počet tedy klesl o 443 osob.

Tabulka č. 6 – Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence na ÚP

Délka evidence	stav k					
	31. 12. 2013		31. 12. 2014		31. 12. 2015	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	12 658	19,2	12 140	20,0	11 665	23,0
3 - 6 měsíců	10 122	15,4	8 286	13,6	6 952	13,7
6 - 9 měsíců	6 121	9,3	5 057	8,3	4 057	8,0
9 - 12 měsíců	6 139	9,3	4 124	6,8	3 015	5,9
12 - 24 měsíců	12 691	19,3	11 094	18,2	7 026	13,8
nad 24 měsíců	18 089	27,5	20 123	33,1	18 063	35,6
Celkem	65 820	100,0	60 824	100,0	50 778	100,0

Zdroj: MPSV, Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2015 a 2016, vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky lze vypožorovat, že k 31. 12. 2014 se snížily absolutní počty uchazečů o zaměstnání ve všech kategoriích délky evidence kromě uchazečů o zaměstnání evidovaných nad 24 měsíců. Tento pokles pokračoval i v roce 2015, přičemž došlo i k poklesu kategorie osob s dlouhodobou evidencí nad 24 měsíců. Významný pokles uchazečů o zaměstnání z této skupiny lze vysvětlit tím, že došlo k růstu ekonomiky, objemu výroby a služeb, a tím i k vytváření více nových pracovních míst. Byl také kladen větší důraz na kontrolu vyplácení nepojistných sociálních dávek a zpřísnění jejich vyplácení.

Pozitivní je i velký pokles evidovaných uchazečů o zaměstnání s délkou evidence 12 - 24 měsíců, který můžeme zdůvodnit efektivním používáním nástrojů APZ a realizací projektů ESF „Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje“ a „Práce pro každého v Ústeckém kraji“.

Zároveň došlo k růstu procentuálního podílu uchazečů o zaměstnání s krátkodobou evidencí do 3 měsíců, což lze považovat za žádoucí, neboť zde jsou uchazeči o zaměstnání, u kterých je předpoklad, že si v krátké době najdou pracovní uplatnění (frikční nezaměstnanost, sezónní nezaměstnanost).

Z výdajů APZ za roky 2014 a 2015, které jsou uvedeny v tabulkách č. 7 a 8 v přílohách III a IV, je zjevné, že největší výdaje byly v rámci projektů OP LZZ, především národních projektů. Nejvíce využívána byla společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce.

V roce 2014 realizoval referát projektů EU Krajské pobočky ÚP ČR v Ústí nad Labem sedm regionálních individuálních projektů (RIP) financovaných ESF v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). *„Tyto projekty slouží především k rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, k podpoře sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. K dosahování těchto cílů využívají projekty především soubor nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v kombinaci s řadou nových a inovovaných nástrojů“* (MPSV, 2015, s. 18). Zaměřují se na osoby, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností anebo jsou již dlouhodobě nezaměstnané. Jde především o osoby, které pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě či jiné závažné důvody, mají ztížené postavení na trhu práce. Konkrétně byly realizovány tyto projekty: „Práce pro každého v Ústeckém kraji“, „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji“, „Sociálně vyloučené lokality

Ústeckého kraje“ a „Práce bez překážek“. Poslední zmiňovaný projekt byl v roce 2014 úspěšně ukončen, ostatní trvaly až do roku 2015.

Další 2 projekty připadaly na oblast podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků. Tento typ projektů byl zaměřen především na rozvoj podnikového vzdělávání, podporu konkurenceschopnosti podnikatelských subjektů a organizací. V polovině roku 2014 byl úspěšně ukončen projekt „Vzdělávejte se pro růst v Ústeckém kraji!“, na který plynule navázal projekt „Vzdělávejte se pro růst v Ústeckém kraji II“.

Poslední projekt byl realizovaný v oblasti podpory 1.2 Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků. Úkolem projektu bylo pomoci propouštěným zaměstnancům s novým začleněním na trh práce. Projekt v této oblasti podpory nesl název „Restart na druhou v Ústeckém kraji“.

Probíhaly zde i grantové projekty, které však nebyly plošně v celém Ústeckém kraji, ale jen v jeho částech v závislosti na sídle realizátora projektu.

Pro účely této práce je věnována pozornost jen 3 regionálním individuálním projektům, které byly realizovány v roce 2014 a pokračovaly až do listopadu 2015. Jedná se o projekty, které pracovaly jak s uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání, tak i se zaměstnavateli. Zkoumanými projekty v této práci jsou tedy „Restart na druhou v Ústeckém kraji“ (dále jen „Restart²“), Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje“ (dále jen „Lokalita“) a „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji“ (dále jen „Odborné praxe“).

4. 3 Regionální individuální projekty

V této kapitole je nejprve shrnuto to, co je pro všechny tři zmíněné projekty společné a poté v jednotlivých podkapitolách jsou uvedena specifika daných projektů.

Všechny tři zmíněné projekty začaly být realizovány v roce 2013. Ač projekty „Restart na druhou v Ústeckém kraji“ a Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje“ měly začít již v roce 2012, jejich realizace byla posunuta z toho důvodu, že nebyl vybrán dodavatel, který by projekt realizoval. Proto všechny tři projekty byly nakonec realizovány přímo pracovníky ÚP ČR na jednotlivých kontaktních pracovištích. Realizace všech tří projektů skončila 30. 11. 2015. Společným znakem projektů byly i podobné klíčové aktivity:

1) Výběr do projektu

Výběry do projektu probíhaly jak individuálně, tak skupinově. Zájemci mohli vstupovat do projektů po celou dobu jejich realizace. Na úřadech práce byly uskutečňovány také skupinové informační schůzky, na kterých byly uchazečům a zájemcům o zaměstnání představeny všechny tři projekty. Současně byly projekty prezentovány i u zaměstnavatelů.

2) vstupní rozhovor

Po vstupním rozhovoru se zájemcem o projekt, s ním byla sepsána „Dohoda o účasti v projektu“ a vyplněn vstupní dotazník. Účastník byl seznámen se svými právy a povinnostmi v rámci jeho účasti v jednotlivých programech.

3) pracovní diagnostika a individuální projektový plán

Každý účastník také absolvoval pracovní diagnostiku, na jejímž základě byly účastníkovi doporučeny jednotlivé aktivity projektu. Účastníkům byla také předána závěrečná zpráva z pracovní diagnostiky, ve které byly identifikovány jeho silné a slabé stránky ve vztahu k trhu práce a doporučeny obory pro jeho pracovní uplatnění. Na základě vstupního dotazníku a informací z pracovní diagnostiky byl s každým účastníkem sestaven individuální projektový plán.

4) individuální a skupinová poradenství

Každému účastníkovi byl přidělen poradce, který ho provázel po celou dobu jeho účasti v projektu. Poradce měl za úkol naplňovat individuální potřeby uchazečů o zaměstnání pro nalezení uplatnění na otevřeném trhu práce. Vyhledával účastníkům pracovní nabídky, dojednával výběrová řízení a uchazeče o zaměstnání na výběrová řízení připravoval. Též zajišťoval doprovodná opatření, nejčastěji se jednalo o proplácení jízdného do místa realizace.

Cílem skupinových poradenství bylo motivovat a orientovat účastníka prostřednictvím rozvoje osobnostního sebepoznání, rozvoje sociálních a komunikačních dovedností a dovedností potřebných pro trh práce. Lektoři skupinových poradenství využívali metodu zážitkové pedagogiky, aby tak co nejvíce zapojili účastníky do průběhu vzdělávání. Těžiště této práce tedy bylo v osobnosti lektora, který využíval skupinové dynamiky a vytvářel ve skupině prostředí příznivé k otevřené komunikaci, diskuzím a aktivní spolupráci. Docílil tak nejvhodnějších podmínek pro aktivizaci a motivaci účastníků.

5) doprovodná opatření

Po celou dobu realizace jednotlivých aktivit projektu byla směřována pozornost k individuálním potřebám účastníků a k odstraňování bariér bránících jim ve vstupu na trh práce. Na základě analýzy potřeb účastníků byly stanoveny konkrétní formy doprovodných opatření:

- a) příspěvek na úhradu cestovného
- b) příspěvek na péči o dítě a jiné závislé osoby
- c) jiné nezbytné náklady cílové skupiny:
 - zdravotní prohlídka (rekvalifikace, nástup do zaměstnání)
 - výpis z rejstříku trestů

6) rekvalifikace

Cílem této aktivity bylo získání nebo navýšení kvalifikace účastníka projektu prostřednictvím specifických rekvalifikačních kurzů. Rekvalifikace byly poskytovány formou tzv. zvolených rekvalifikací.

7) zprostředkování zaměstnání

Cílem této aktivity byl monitoring a mapování situace na trhu práce, prohloubení spolupráce se zaměstnavateli při hledání nových pracovníků formou individuálního přístupu a zprostředkování pracovního uplatnění účastníkům projektu. Zaměstnávání probíhalo třemi formami:

a) nedotované zaměstnání

Jednalo se o klasické zprostředkování zaměstnání u zaměstnavatelů nabízejících volná pracovní místa.

b) dotované zaměstnání

V rámci projektů mohl zaměstnavatel v případě zaměstnání účastníka požádat o příspěvek na úhradu mzdových nákladů. Tento příspěvek mu byl poskytován po dobu zaměstnání účastníka, nejvýše však 1 rok.

c) práce na zkoušku

Tento druh zaměstnávání byl zařazen do projektů až ke konci jejich realizace. Jedná se o zprostředkování práce na dohodu o pracovní činnosti či dohodu o provedení práce. Zaměstnavatel získal příspěvek na úhradu mzdových nákladů a mohl si tak bezplatně zaškolit nového zaměstnance.

8) Publicita

Po celou dobu realizace projektů probíhala informační kampaň prostřednictvím letáků, plakátů a tiskových zpráv. Na závěr projektů byla uspořádána i konference informující o výsledcích jednotlivých projektů.

9) Monitoring

Monitoring je součástí každého projektu. Cílem je sledovat nastavené cíle, realizaci jednotlivých aktivit a plnění indikátorů. Součástí monitoringu je i vyhotovování zpráv o činnosti, které se posílají na ministerstvo (MPSV).

To, v čem se jednotlivé projekty lišily, spočívalo především v cílové skupině projektu a výši alokovaných peněz na daný projekt. Všechny projekty byly však spolufinancované Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR.

4. 3. 1 Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji

Projekt byl zaměřen na mladé uchazeče o zaměstnání do 30 let evidovaných Úřadem práce ČR s žádnými nebo minimálními pracovními zkušenostmi (do 2 let odborné praxe u zaměstnavatele) bez rozdílu vzdělání. Pro tento projekt bylo alokováno dohromady 297 051 389 Kč. Jednalo se tak o největší realizovaný projekt. Cílem projektu bylo mladým zprostředkovat až roční odbornou praxi prostřednictvím úhrady mzdových nákladů zaměstnavateli. Výše příspěvků byla odstupňována dle vzdělání účastníků, kdy na osoby se základním vzděláním byl příspěvek až 16 000 Kč superhrubé mzdy, se středním vzděláním 18 000 Kč a vysokoškolským až 20 000 Kč superhrubé mzdy. Účastníci projektu tak mohli získat praxi, která ihned zvýší jejich postavení na trhu práce a jejich atraktivitu pro zaměstnavatele. Navíc pokud se v zaměstnání osvědčili, mohli v zaměstnání setrvat a začít tak budovat svou kariéru. V rámci své účasti si absolventi projektu též osvojili dovednosti potřebné pro trh práce jako například psaní životopisu a motivačního dopisu, umění prezentace vlastní osoby na pohovorech nebo získali potřebné znalosti z oblasti pracovního práva.

Zaměstnavatelé měli možnost získat mladého zaměstnance, kterého mohli učit zdarma celý rok dané profesi a navíc ještě získat příspěvek na mentora, který se danému uchazeči

o zaměstnání věnoval. Obě strany tak získaly maximální podporu pro udržitelnost daného místa.

V rámci projektu bylo plánováno podpořit 2 000 uchazečů o zaměstnání mladších 30 let. Celkem se podařilo během projektu podpořit 2 194 účastníků a přímo

umístit na odbornou praxi k zaměstnavatelům se pak z plánovaných 1 364 účastníků podařilo 1 741 osob. Z celkového rozpočtu projektu bylo vyčerpáno cca 286 000 000 Kč.

4. 3. 2. Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje

Tento projekt vznikl jako reakce na situaci v Ústeckém kraji, ve kterém se nachází celkem 63 sociálně vyloučených lokalit. V těchto lokalitách žije přes 20 000 obyvatel, z nichž je větší část romského původu. Cílovou skupinou projektu však nebyli primárně Romové, ale obecně všichni obyvatelé daných lokalit postižení sociálním vyloučením. Nad rámec klíčových aktivit zmíněných v kapitole 1. 5 byla v tomto projektu poskytována i bilanční diagnostika pod vedením psychologa. Dále byla účastníkům poskytována asistence při jednání se zaměstnavatelem a vyřizování náležitostí spojených s nástupem do zaměstnání. Také skupinové a individuální poradenství bylo více intenzivní a rozsáhlejší než v ostatních projektech. Cílová skupina se vyznačovala především dlouhodobou nezaměstnaností, nízkým vzděláním a závislostí na sociálních dávkách. Osoby většinou neměly žádnou motivaci k hledání uplatnění na trhu práce, a proto poradci a lektoři měli nejvíce práce s aktivizací těchto lidí a jejich motivací ke změně životního stylu. Vedle sociálního a pracovního poradenství bylo v rámci projektu hojně využíváno i dluhové poradenství, neboť se jednalo často o osoby předlužené.

Na projekt bylo alokováno 94 828 100 Kč. Úřad práce spolupracoval na tomto projektu s Pracovní skupinou pro sociální lokality Ústeckého kraje a Agenturou pro sociální začleňování. V jednotlivých lokalitách též spolupracoval s neziskovými organizacemi, které již s danou cílovou skupinou pracovaly. Cílem projektu však nebylo jen samotné zaměstnávání osob ze sociálně vyloučených lokalit, ale i vytvoření pozitivních vzorů uvnitř lokalit, ale i mimo nich. Z tohoto důvodu byly pořádány i pracovní workshopy pro zaměstnavatele a neziskové organizace, které se snažily informovat zúčastněné o problematice cílové skupiny a pomocí otevřených diskuzí hledat vhodná řešení.

V rámci projektu mělo být podpořeno cca 1 000 uchazečů o zaměstnání, z nichž minimálně 424 osob mělo být umístěno na trh práce. Nakonec se do projektu celkem zapojilo 1 227 účastníků a z toho se podařilo umístit na trh práce cca 703 účastníků, z nichž bylo 551 podpořeno mzdovým příspěvkem. Projekt vyčerpал cca 87 000 000 Kč z celkové alokované částky.

4. 3. 3 Restart na druhou v Ústeckém kraji

Tento projekt byl jedinečný v tom, že cílovou skupinou byly zaměstnané osoby, které byly z organizačních důvodů propouštěny a byly ve výpovědní lhůtě, nebo jim končila smlouva na dobu určitou a zaměstnavatel jim ji nemohl prodloužit. Úkolem realizačního týmu tak bylo dostat včas informaci o projektu k co nejvíce zaměstnavatelům a jejich zaměstnancům, což bylo mnohdy velmi těžké. Realizační tým se často setkával s vhodnými zájemci až ve chvíli, kdy vstupovali do evidence úřadu práce, a kdy je již nebylo možné do projektu přijmout. Příčinou bylo, že daný propouštějící zaměstnavatel měl sice informace o projektu, ale již je nepředal svým zaměstnancům. Na druhou stranu, když se již podařilo oslovit a přijmout do projektu účastníky, bylo snadnější je umístit rychle na pracovní trh, neboť byli motivovaní a měli pracovní návyky. Cílem projektu bylo tedy poskytnutí pomoci osobám z cílové skupiny nalézt zaměstnání tak, aby plynule přešly do dalšího zaměstnání bez nutnosti evidence na příslušném úřadu práce.

Během realizace projektu bylo zjištěno, že skupinové poradenství v celkovém rozsahu 80 vyučovacích hodin, je zbytečně dlouhé pro danou cílovou skupinu. Byla proto provedena podstatná změna, kde každý z modulů (psychologie, soft skills, pracovní právo, finanční gramotnost) byl zkrácen z 20 vyučovacích hodin na 10. To také urychlilo možnost nástupu na dotované zaměstnání. V květnu 2015 byla schválena další podstatná změna projektu, která umožnila prodloužení jeho realizace do listopadu 2015. Zároveň byly navýšeny monitorovací indikátory projektu. Počet podpořených osob se navýšil z původně plánované hodnoty 450 na hodnotu 530.

V projektu se podařilo celkem podpořit 538 osob, z nichž 469 účastníkům bylo nalezeno zaměstnání. Na dotovaná pracovní místa jich bylo umístěno 288 a dalších 8 účastníků zahájilo samostatně výdělečnou činnost. Z celkového rozpočtu 49 196 850 Kč bylo vyčerpáno cca 42 000 000 Kč.

5. Vlastní výzkum v Ústeckém kraji

Vlastní výzkum probíhal pomocí dotazníkového šetření v Ústeckém kraji. Jako nástroj tohoto výzkumu byly zvoleny 2 dotazníky s uzavřenými, polouzavřenými a otevřenými otázkami. Jeden dotazník byl určen pro účastníky projektů, druhý pro zaměstnavatele zapojené do projektů. Předpokládaná návratnost dotazníků byla 75%.

Celkem bylo rozdáno 200 dotazníků pro účastníky a 150 dotazníků pro zaměstnavatele. Dotazníky byly předávány osobně prostřednictvím kontaktních osob na kontaktních pracovištích ÚP ČR v Ústeckém kraji. Pro zprostředkování dotazníků byla využita kontaktní pracoviště v těchto městech: Děčín, Ústí nad Labem, Teplice, Most, Chomutov, Litoměřice a Louny. V těchto městech byly koordinovány i všechny 3 projekty. První dotazník se vrátil vyplněný od 192 účastníků projektu, druhý dotazník od 122 zaměstnavatelů. Návratnost prvního dotazníků tedy byla 96%, u druhého dotazníku byla návratnost přes 81%. Vyšší návratnost dotazníků pro účastníky projektů byla způsobena tím, že většina účastníků vyplnila dotazník během schůzky se svým poradcem. Dotazník pro zaměstnavatele byl předáván na osobním jednání, ale byl zaslán i prostřednictvím emailu. Vzory obou dotazníků jsou uvedeny v příloze I a II.

Cílem dotazníkového šetření a jeho vyhodnocení bylo zodpovězení hlavní výzkumné otázky, která zní: *„Jaký vliv měly realizované projekty na jejich účastníky a zaměstnavatele?“*

V rámci kvantitativního výzkumu dochází k ověření platnosti či neplatnosti stanovených hypotéz. Na začátku výzkumu byly stanoveny 3 hypotézy:

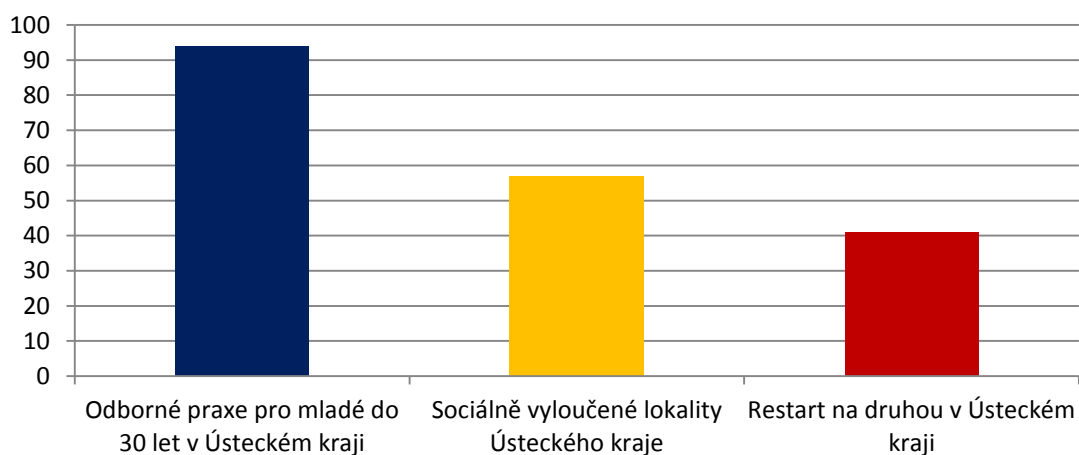
- 1) Většina účastníků i zaměstnavatelů bude považovat projekty za přínosné.
- 2) Za největší přínos projektů budou jeho účastníci i zapojení zaměstnavatelé považovat možnost mzdových příspěvků.
- 3) Většina účastníků i zaměstnavatelů by doporučilo zapojení se do projektů i jiným lidem, subjektům.

5. 1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Nejdříve pomocí grafů a interpretace dat bude vyhodnocen dotazník pro účastníky projektů. Poté bude stejným způsobem vyhodnocen dotazník pro zaměstnavatele.

5. 1. 1 Dotazník pro účastníky projektů

1. otázka – Jakého projektu jste se účastnil(a)?

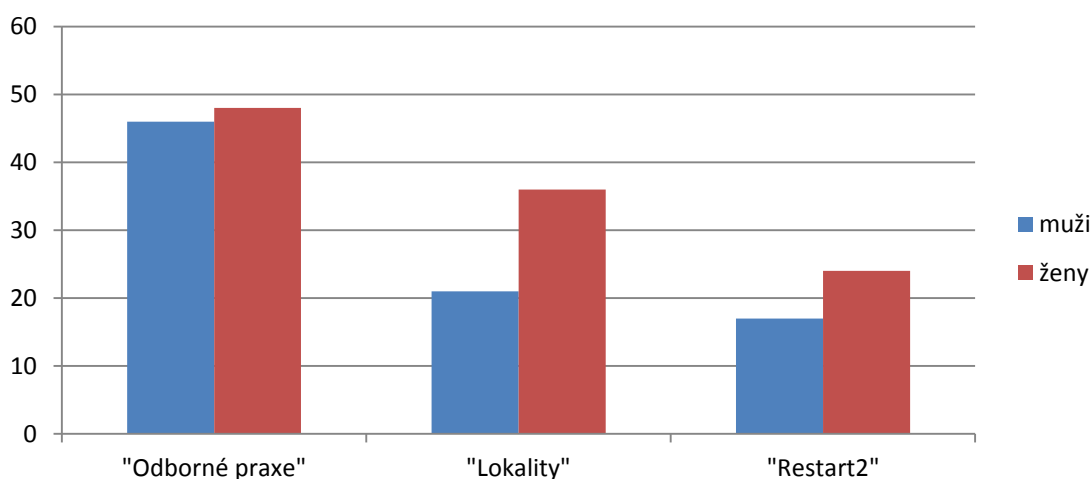


Graf č. 2 – Struktura respondentů dle jednotlivých projektů

Zdroj: vlastní šetření

Celkem dotazník vyplnilo 192 účastníků. Nejvíce respondentů bylo z projektu „Odborné praxe“. Z tohoto projektu vyplnilo dotazník 94 účastníků. 57 respondentů pak bylo z projektu „Lokality“ a 41 z projektu „Restart²“. Počty respondentů odpovídají i poměru k celkovému počtu podpořených osob v daných projektech, kdy nejvíce účastníků měl projekt „Odborné praxe“ a nejméně „Restart²“.

2. otázka – Jste muž nebo žena?

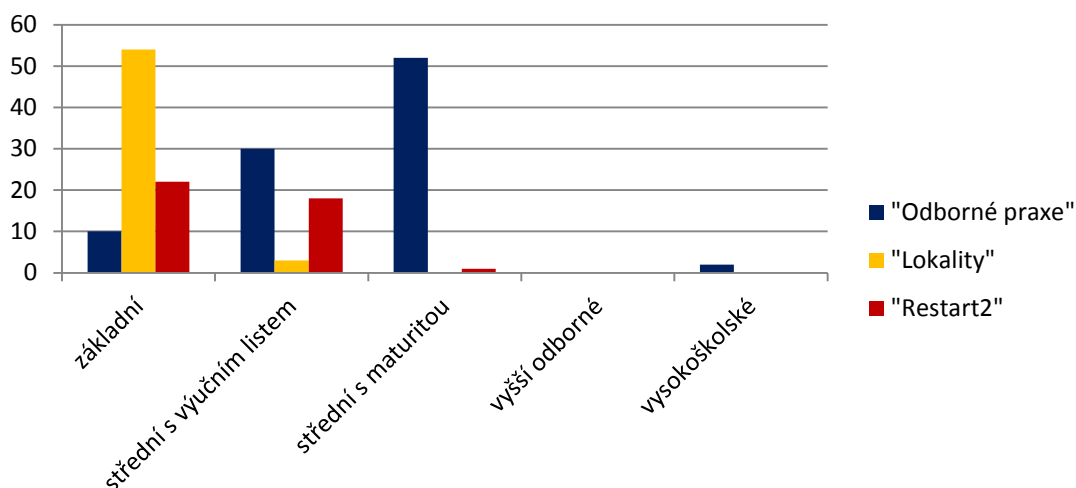


Graf č. 3 – Struktura respondentů dle pohlaví

Zdroj: vlastní šetření

Dotazníkového šetření se celkem zúčastnilo 84 mužů a 108 žen. V rámci projektu „Odborné praxe“ vyplnilo dotazník 46 mužů a 46 žen z řad účastníků. Z projektu „Lokality“ se vrátily dotazníky od 21 mužů a 36 žen a z projektu „Restart²“ od 17 mužů a 24 žen. Ve všech projektech převažoval u respondentů počet žen, což i odpovídá rozložení účastníků v jednotlivých projektech, kde ženy převažovaly.

3. otázka – Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

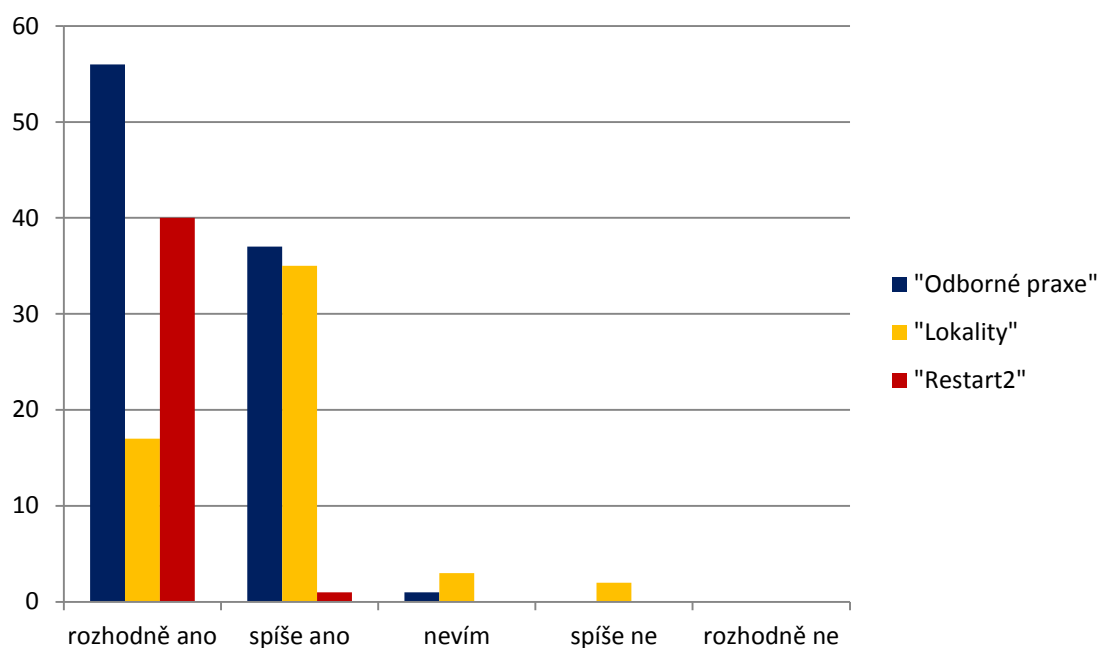


Graf č. 4 – Struktura respondentů dle vzdělání

Zdroj: vlastní šetření

Dotazník vyplnili účastníci se všemi stupni vzdělání s výjimkou vyššího odborného vzdělání. Vzdělání respondentů v rámci jednotlivých projektů koresponduje se zaměřením projektů na rozdílné cílové skupiny. V projektu „Lokality“ byli především účastníci se základním vzděláním, méně pak účastníci s výučním listem. V případě respondentů se jednalo o 54 osob se základním vzděláním a o 3 osoby s výučním listem. Projekt „Odborné praxe“ byl především zaměřen na absolventy škol, a proto 2 respondenti měli vysokoškolské vzdělání, 52 respondentů střední vzdělání s maturitou a 30 respondentů bylo s výučním listem. Jen 10 osob mělo základní vzdělání. Projekt „Restart²“ byl zacílen na propouštěné zaměstnance bez rozdílu vzdělání. Přesto zde převažovali lidé s nižším vzděláním, převážně s výučním listem nebo základním vzděláním. Z řad respondentů se jednalo o 22 osob se základním vzděláním, 18 osob s výučním listem a jen 1 respondent měl střední vzdělání s maturitou. Celkem tedy vyplnilo dotazník 86 respondentů se základním vzděláním, 51 osob s výučním listem, 53 osob s maturitou a 2 respondenti s vysokoškolským titulem.

4. otázka – Byl projekt, který jste absolvoval(a) pro Vás přínosný?

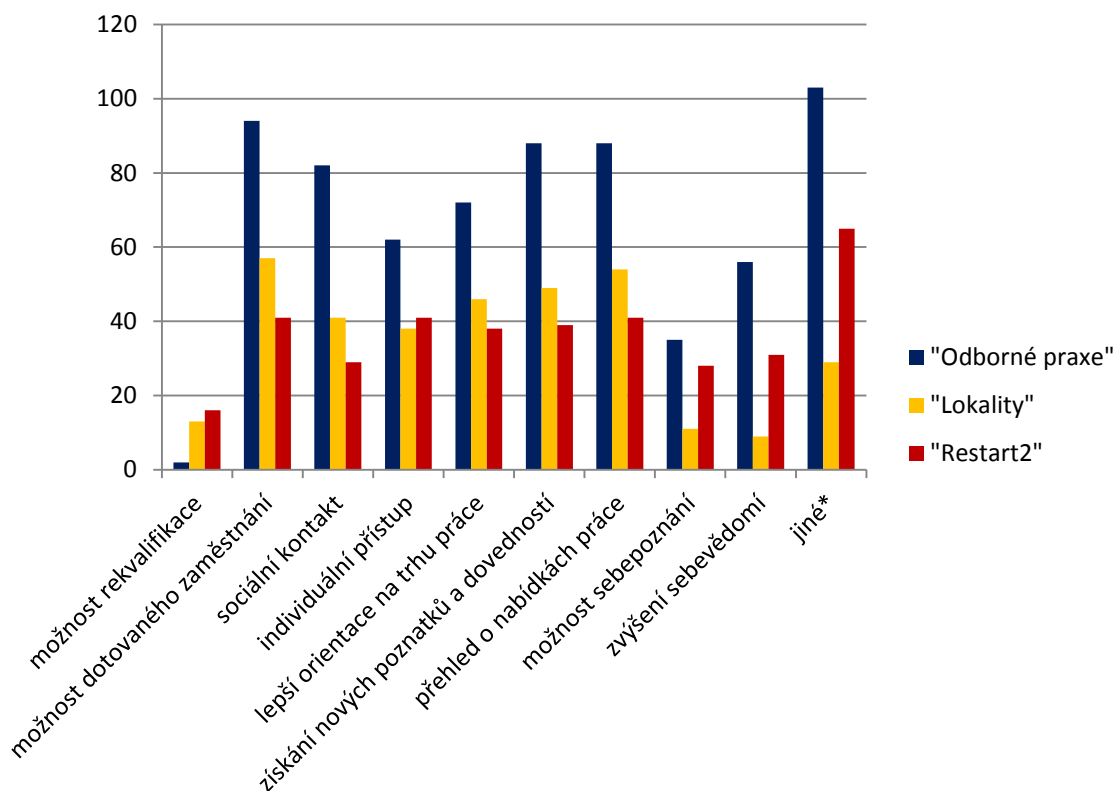


Graf č. 5 – Hodnocení přínosnosti projektů

Zdroj: vlastní šetření

Přínosnost projektů potvrdilo odpovědí „rozhodně ano“ a „spíše ano“ necelých 97 % respondentů. Odpověď „rozhodně ano“ zvolilo 113 respondentů, z toho 56 respondentů z projektu „Odborné praxe“, 17 respondentů z projektu „Lokality“ a 40 respondentů z projektu „Restart2“. Odpověď „spíše ano“ zvolilo 73 respondentů, z toho 37 respondentů bylo z projektu „Odborné praxe“, 35 jich bylo z projektu „Lokality“ a 1 respondent z projektu „Restart2“. Objevila se i odpověď „nevím“ u 2 % respondentů, z toho jeden byl z projektu „Odborné praxe“ a 3 z projektu „Lokality“. V dotazníku od respondentů z projektu „Lokality“ se objevila i 2x odpověď „spíše ne“. Možnost odpovědi „rozhodně ne“ se neobjevila ani jednou.

5. otázka – V čem spatřujete největší přínos projektu? (Možnost více odpovědí)



Graf č. 6 – Největší přínos projektů pro respondenty

Zdroj: vlastní šetření

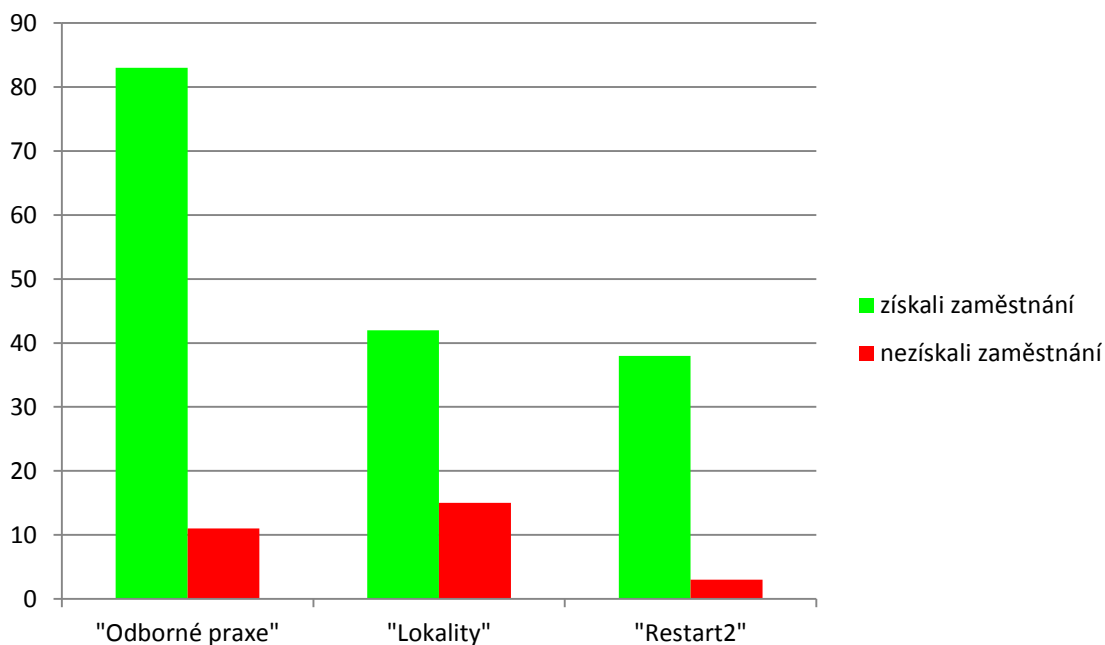
* jiné – 115x vyjádření přínosu v nácviku výběrového řízení

82x vyjádření přínosu v naučení se psaní životopisu a motivačního dopisu

Na tom, že projekty byly nejvíce přínosné díky možnosti dotovaného místa, se shodlo 100% respondentů. Druhý největší přínos byl spatřován v přehledu o nabídkách práce, kdy tuto odpověď zvolilo 183 respondentů, tedy přes 95 % osob vyplňující dotazník. Třetí největší přínos projektů spatřovalo 176 respondentů v získání nových znalostí a dovedností potřebných pro trh práce. Tento přínos tedy potvrdilo přes 91 % respondentů. Toto procento však nemusí být konečné, neboť v možnosti vlastní odpovědi uvedlo 115 respondentů, že přínos spatřuje v nacvičení výběrového řízení a 82 respondentů v naučení se psaní životopisu a motivačního dopisu. Tyto dva přínosy se však mohou zařadit do kategorie získání znalostí a dovedností potřebných pro trh práce. V případě přiřazení těchto odpovědí do dané kategorie by stoupl počet respondentů na 189, tedy na více než 98 %. Pokud by nebyly započteny vlastní odpovědi do dané kategorie, tak z hlediska respondentů z jednotlivých projektů by byly jednotlivé přínosy projektu vnímány tak, jak ukazuje tabulka č. 9, která je uvedena v příloze III této práce.

Z této tabulky je patrné, že pořadí jednotlivých přínosů se v jednotlivých projektech liší. V největším přínosu vnímaném respondenty se však všechny shodují. Rozdíl ve vnímání přínosů respondenty lze přičíst rozdílným cílovým skupinám projektů, a tím i odlišným přístupům k nim a využívaným metodám v práci s nimi. Žádný respondent neuvedl, že by v ničem přínos projektu nespatořoval.

6. otázka – Získal(a) jste díky projektu zaměstnání?

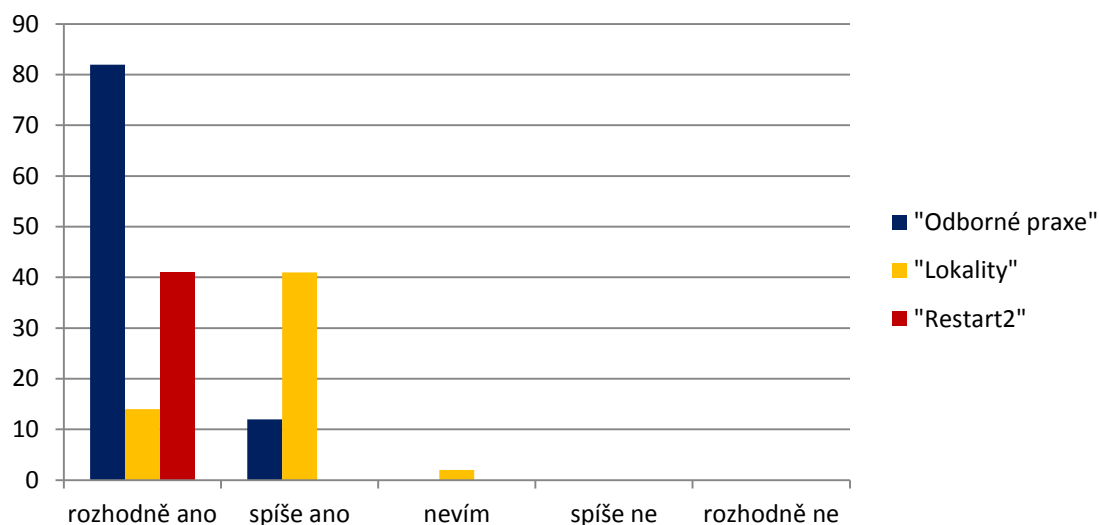


Graf č. 7 – Získání zaměstnání respondentů díky projektu

Zdroj: vlastní šetření

Necelých 85 % respondentů, dle odpovědi, získalo zaměstnání díky projektu. Z hlediska jednotlivých projektů se jednalo o 83 respondentů z projektu „Odborné praxe“ (88,3 %), o 42 respondentů z projektu „Lokality“ (73,7 %) a o 38 respondentů z projektu „Restart2“ (92,7 %). Ti účastníci, kteří v rámci projektu „Lokality“ vyplnili odpověď, že pro ně projekt spíše nebyl přínosný, též zde uvedli, že nezískali zaměstnání. Počet zaměstnaných osob z řad respondentů se mohl změnit, neboť dotazníky byly vyplňovány v době realizace projektu, a proto mohlo dojít k jejich pozdějšímu zařazení na pracovní místo. Někteří respondenti také mohli uvést odpověď „ne“, neboť se domnívali, že pracovní místa nezískali díky projektu, i když do zaměstnání v době realizace projektu nastoupili.

7. otázka – Myslíte si, že tvorba a realizace takových projektů má smysl?

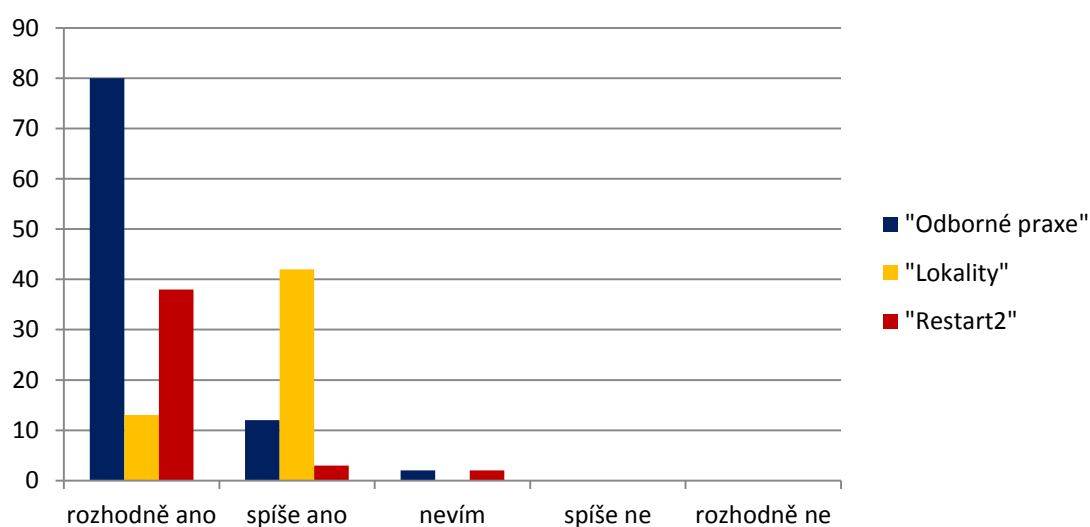


Graf č. 8 – Smysluplnost tvorby a realizace projektů

Zdroj: vlastní šetření

Smysl v tvorbě a realizaci obdobných projektů vidělo 99 % respondentů, z nichž 137 osob odpovědělo „rozhodně ano“ a 53 „spíše ano“. Odpověď „rozhodně ano“ zvolilo 82 respondentů z projektu „Odborné praxe“, 14 respondentů z projektu „Lokality“ a celých 100 %, tedy 41 respondentů, z projektu „Restart²“. Odpověď „nevím“ zvolili pouze 2 respondenti z projektu „Lokality“. Jsou to ti samí respondenti, kteří spíše nepovažovali projekt za přínosný.

8. otázka – Doporučil(a) byste účast v projektu svém známým?



Graf č. 9 – Doporučení účasti v projektech

Zdroj: vlastní šetření

Touto otázkou se potvrdilo, že respondenti považovali projekty za přínosné, a proto by je doporučili i svým známým. Necelých 98 % respondentů by tak doporučilo účast v projektu dalším lidem. Odpověď „rozhodně ano“ zvolilo 121 respondentů, z toho 80 jich bylo z projektu „Odborné praxe“, 13 z projektu „Lokality“ a 38 z projektu „Restart²“. Odpověď „spíše ano“ zaškrtno celkem 67 respondentů, z toho z projektu „Odborné praxe“ jich bylo 12, z projektu „Lokality“ jich bylo 42 a z projektu „Restart²“ se jednalo o 3 respondenty. Dohromady u 4 respondentů, a to u dvou osob z projektů „Odborné praxe“ a „Lokality“, se objevila odpověď „nevím“.

9. otázka – *Je něco, co Vám v projektu chybělo nebo se Vám nelíbilo? (otevřená otázka)*

Tabulka č. 10 – přehled věcí, s kterými respondenti nebyli spokojeni

Problémy	Počet respondentů		
	„Odborné praxe“	„Lokality“	„Restart ² “
Výše dotace	2	6	9
Délka dotace	2	0	15
Skupina, v níž probíhalo školení	0	3	0

Zdroj: vlastní šetření

Celkem 17 respondentů nebylo spokojeno s výší a délkou poskytování mzdového příspěvku zaměstnavatelům. Největší nespokojenost se projevila u respondentů z projektu „Restart²“, u kterého výše mzdových příspěvků byla 16 000 Kč superhrubé mzdy (11 940 Kč hrubé mzdy) po dobu 8 měsíců. Ostatní projekty měly dobu poskytování příspěvku 1 rok. U respondentů z projektu „Lokality“ se u 3 žen objevila nespokojenost s některými osobami, které byly v jejich skupině.

Respondent 1: *„Nelíbilo se mi, že tam se mnou byli lidi, co snad neměli ani základní hygienické návyky. Ten smrad byl fakt hroznej.“*

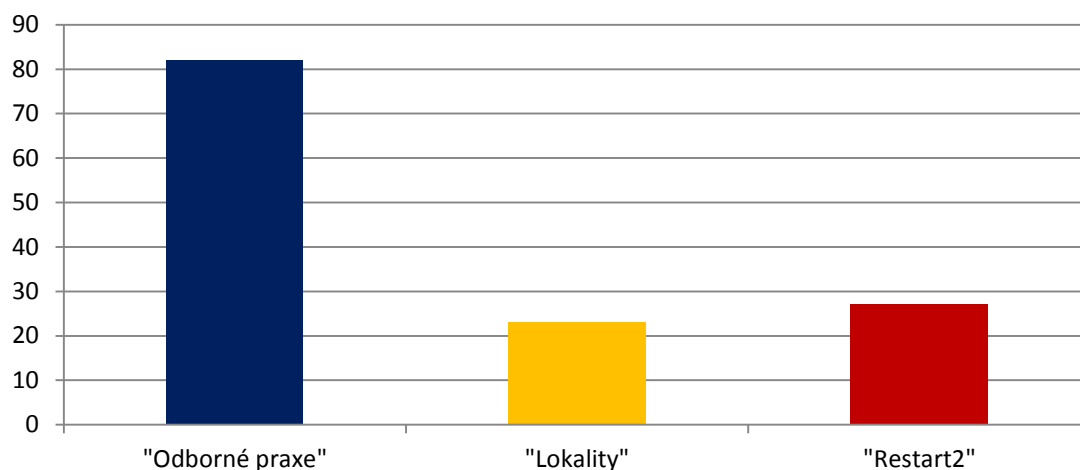
Respondent 2: *„Nelíbilo se mi chování některých lidí na tom školení. Někdy jsem se i bála, že někomu ublíží. A taky tam s námi byl jeden, co vypadal jako bezdomovec a také tak zapáchal.“*

Respondent 3: *„Nebyla jsem spokojena s tím, do jaké jste mě dali skupiny. Některý se tam nevhodně projevovali, až byli dost agresivní. Většina sice byla v pohodě, ale pár takových stačí. A navíc někteří o sebe moc nedbali a tak ostatní obtěžovali svým*

pachem. A to se nedalo skoro ani vyvětrat. Myslím, že takový lidi by se na takové akce brát neměli.“

5. 1. 2 Dotazník pro zaměstnavatele

1. otázka – Do jakého projektu jste se zapojili?

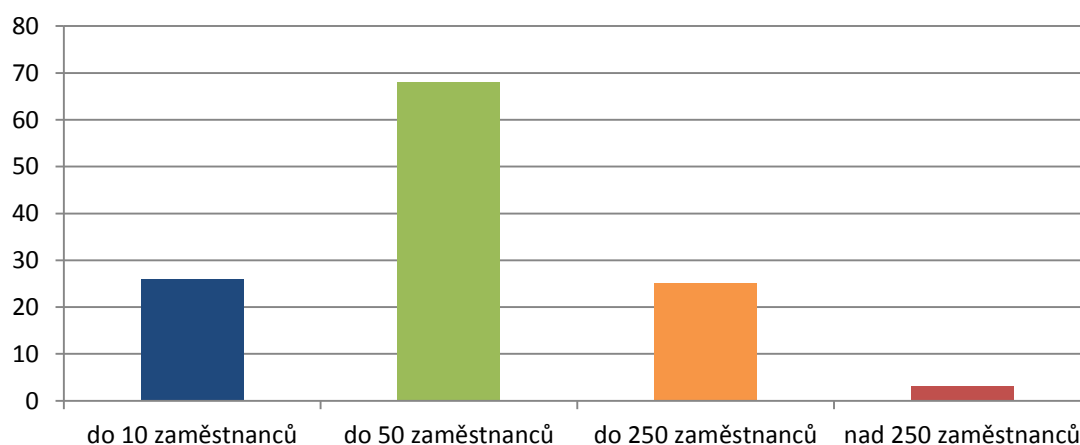


Graf č. 10 – Zapojení respondentů (zaměstnavatelů) do projektů

Zdroj: vlastní šetření

Dotazník vyplnilo celkem 122 zaměstnavatelů. Někteří zaměstnavatelé se zapojili do více projektů. Do projektu „Odborné praxe“ bylo zapojeno 82 respondentů, do projektu „Lokality“ bylo zapojeno 23 respondentů a do projektu „Restart2“ bylo zapojeno 27 respondentů z řad zaměstnavatelů.

2. otázka – Jaká je velikost Vašeho podnikatelského subjektu?

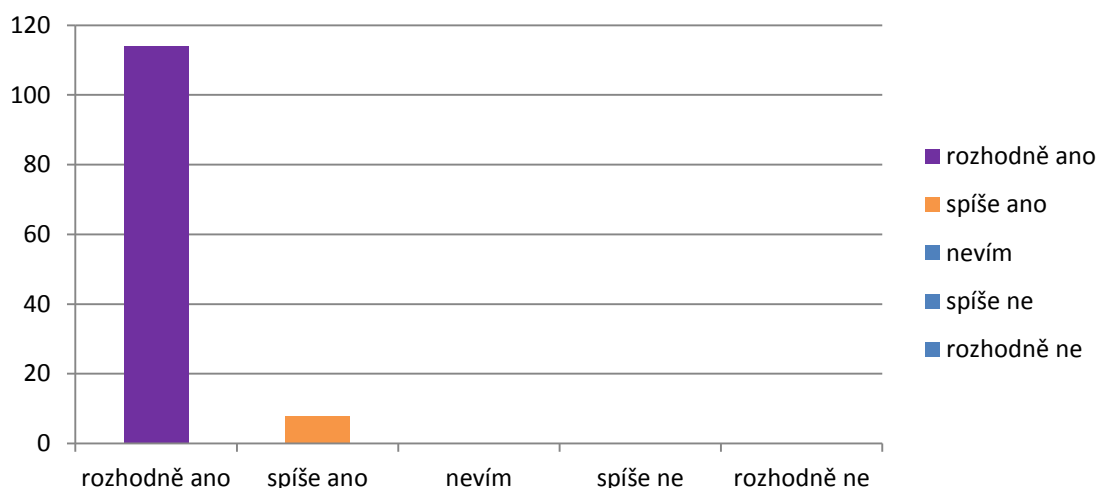


Graf č. 11 – Velikost podnikatelských subjektů zapojených do projektů

Zdroj: vlastní šetření

Mezi respondenty byly nejvíce zastoupeny podnikatelské subjekty do 50 zaměstnanců, které tvořily 55,7 % respondentů. Druhou největší skupinou pak byly drobné subjekty s celkovým počtem zaměstnanců do 10 osob (21,3 %) a hned za nimi středně velké podnikatelské subjekty s počtem zaměstnanců do 250 osob (20,5 %). Mezi respondenty se vyskytovaly jen 3 velké podnikatelské subjekty s počtem zaměstnanců vyšším než 250 osob.

3. otázka – *Byl projekt, do kterého jste se zapojili, pro Vaše podnikání přínosný?*

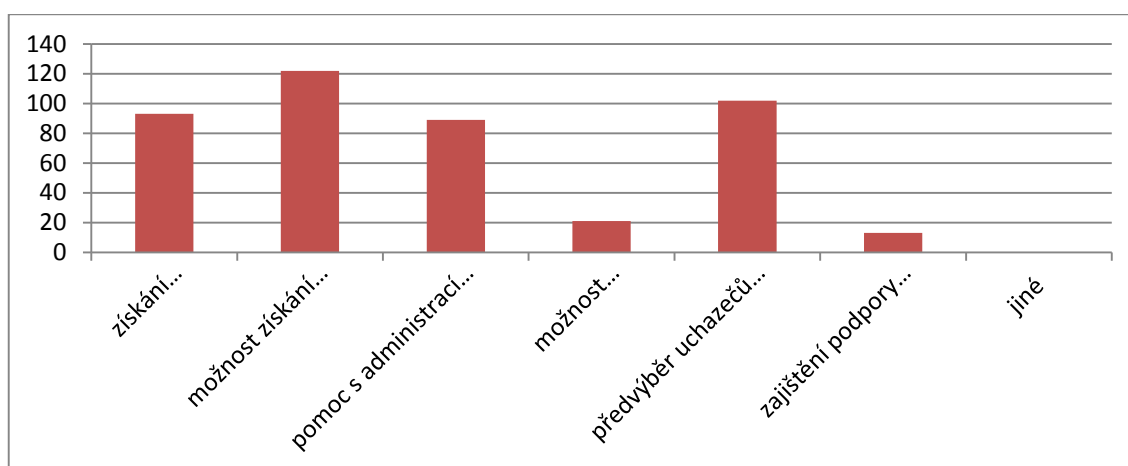


Graf č. 12 – Přínosnost projektu pro zaměstnavatele

Zdroj: vlastní šetření

Všichni respondenti z řad zaměstnavatelů se shodli, že jejich zapojení do projektů bylo pro jejich podnikání přínosné. Odpověď „rozhodně ano“ zvolilo 93,4 % respondentů. Odpovědi „nevím“, „spíše ne“ a „rozhodně ne“ nebyly zvoleny ani v jednom případě.

4. otázka – V čem spatřujete největší přínos projektu? (možnost více odpovědí)

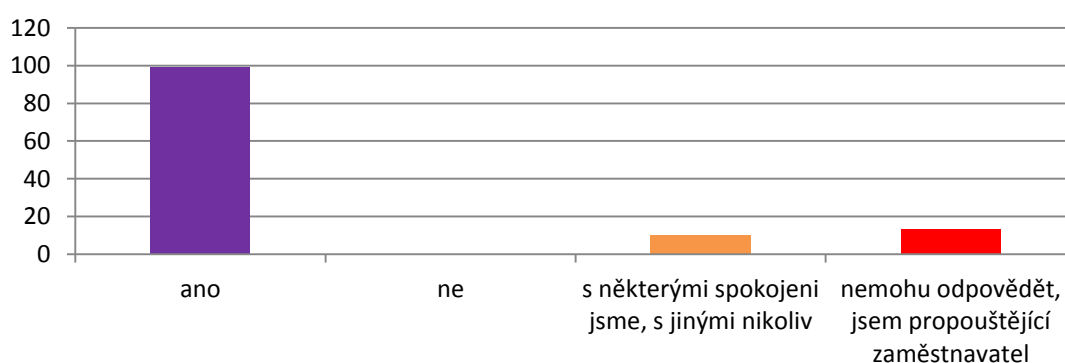


Graf č. 13 – Největší přínos projektů pro zaměstnavatele

Zdroj: vlastní šetření

Všichni respondenti uvedli, že za největší přínos projektů považují možnost získání mzdového příspěvku na nového zaměstnance. Druhý největší počet odpovědí (102) měl přínos spočívající v předvýběru uchazečů o zaměstnání na volné pracovní místo. Jako třetí největší přínos projektů uvedli respondenti získání motivovaného zaměstnance, a to v 93 případech. Nejméně byla zastoupena odpověď „zajištění podpory propouštěným zaměstnancům“, kterou vyznačilo 13 respondentů. Tato možnost se však vztahovala jen k projektu „Restart²“, a proto její nejmenší zastoupení je celkem logické. Možnosti vlastní odpovědi nevyužil žádný zaměstnavatel.

5. otázka – Získali jste díky projektu zaměstnance, s kterými jste spokojeni?



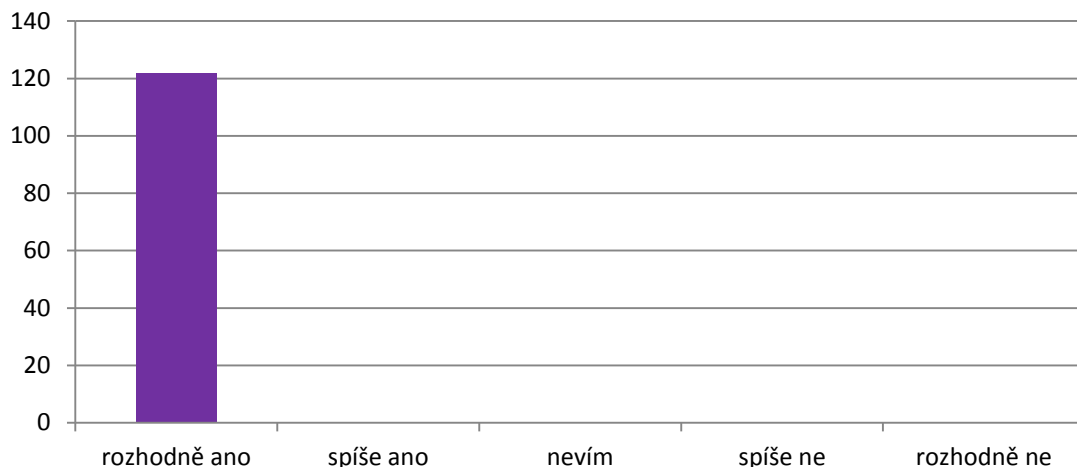
Graf č. 14 – Spokojenost zaměstnavatelů se zaměstnanci z projektů

Zdroj: vlastní šetření

109 respondentů získalo v rámci projektů zaměstnance. 13 respondentů bylo v rámci projektu „Restart²“ propouštějícími zaměstnavateli. Přes 90 % respondentů,

kteří získali zaměstnance z řad účastníků projektu, vyjádřilo spokojenost s danými zaměstnanci. 10 respondentů uvedlo, že byli spokojeni jen s některými zaměstnanci. Pokud se účastník projektu neosvědčil u zaměstnavatele v pracovním poměru, mohl zaměstnavatel postupovat dle zákoníku práce a se zaměstnancem ukončit pracovní poměr. Ve většině případů byl zaměstnavateli vybrán jiný uchazeč o zaměstnání.

6. otázka – Myslíte si, že tvorba a realizace takových projektů má smysl?

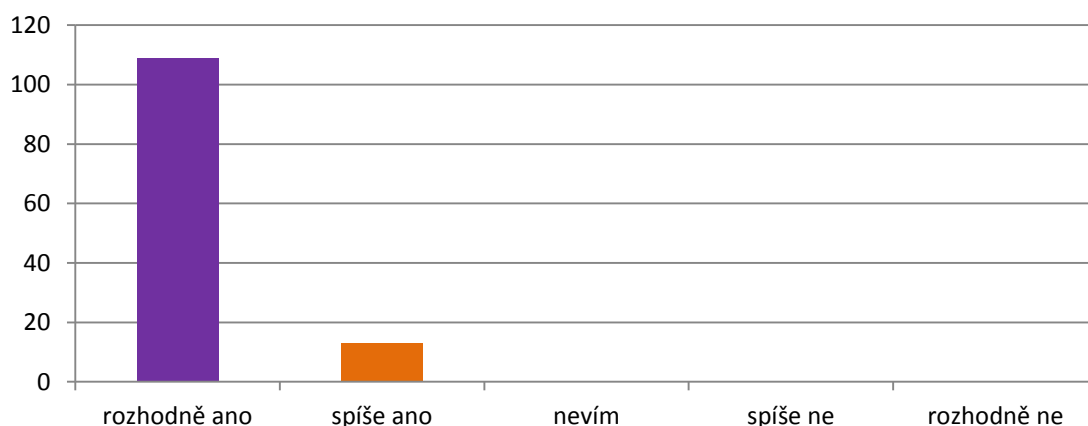


Graf č. 15 – Smysluplnost tvorby a realizace takových projektů

Zdroj: vlastní šetření

Všech 122 respondentů vidí smysl v tvorbě a realizaci obdobných projektů. Tato otázka též potvrzuje, že daní respondenti považují projekty za přínosné. Tato data potvrzují i velký zájem zaměstnavatelů o zapojování se do obdobných projektů.

7. otázka – Doporučili byste spolupráci na projektech ÚP ČR financovaných z ESF dalším podnikatelským subjektům, například svým obchodním partnerům?



Graf č. 16 – Doporučení projektu dalším subjektům

Zdroj: vlastní šetření

109 respondentů by rozhodně doporučilo zapojení se do projektů ÚP ČR dalším podnikatelským subjektům. Odpověď „spíše ano“ zaškrtnulo 13 respondentů.

8. otázka – *Je něco, co Vám v projektech chybělo nebo s čím jste nebyli spokojeni? (otevřená otázka)*

Tabulka č. 11 – přehled věcí, s kterými respondenti nebyli spokojeni

Problém	Počet odpovědí
Výše dotace	6
Délka dotace	12
Složitá administrace	9

Zdroj: vlastní šetření

Nejvíce respondentů z řad zaměstnavatelů bylo nespokojeno s délkou poskytování mzdového příspěvku (9,8 %). Druhý nejvíce zmiňovaný problém byl ve složitosti administrace spojené se zapojením se do projektů (7,4 %). Poslední zmiňovaný problém byl s výší mzdového příspěvku, který 6 respondentů považovalo za příliš nízký.

5. 2 Shrnutí

Cílem dotazníkového šetření u účastníků projektu a zaměstnavatelů zapojených do projektů bylo zjistit odpověď na hlavní výzkumnou otázku, která zní: „*Jaký vliv měly realizované projekty na jejich účastníky a zaměstnavatele?*“. Před vlastním výzkumem byly stanoveny 3 hypotézy:

- 1) Většina účastníků i zaměstnavatelů bude považovat projekty za přínosné.
- 2) Za největší přínos projektů budou jeho účastníci i zapojení zaměstnavatelé považovat možnost mzdových příspěvků.
- 3) Většina účastníků i zaměstnavatelů by doporučilo zapojení se do projektů i jiným lidem, subjektům.

V rámci dotazníkového šetření se podařilo potvrdit všechny 3 hypotézy. V případě první hypotézy potvrdilo přínosnost projektů 186 respondentů z řad účastníků projektů a všech 122 respondentů z řad zaměstnavatelů. Projekty za přínosné tak označilo 98 % všech respondentů. Za největší přínos projektů považovali všichni respondenti možnost poskytnutí mzdových příspěvků zaměstnavateli. Tento přínos označilo celých 100 % respondentů. Třetí hypotéza, která předpokládala, že většina respondentů doporučí zapojení se do dalších podobných projektů dalším lidem či

subjektům, se potvrdila prostřednictvím pozitivní odpovědi u 98 % respondentů z řad účastníků a u 100 % respondentů z řad zaměstnavatelů.

V tuto chvíli lze již také odpovědět na hlavní výzkumnou otázku. Z dotazníkového šetření je patrné, že projekty měly velmi pozitivní vliv na jejich účastníky a zapojené zaměstnavatele. Účastníci projektů získali především znalosti a dovednosti potřebné pro trh práce, zlepšila se jejich orientace na trhu práce a většina z nich našla nové pracovní uplatnění. Někteří si v rámci projektu navýšili svou kvalifikaci prostřednictvím zvolených rekvalifikací. Z odpovědí respondentů lze též říci, že u 50 % z nich došlo ke zvýšení sebevědomí. Většina respondentů z řad účastníků kvitovala individuální přístup realizačního týmu k jednotlivým účastníkům a také možnost nácviku výběrového řízení a sepsání životopisu a motivačního dopisu. Většina respondentů uvedla, že v rámci projektu měla dobrý přehled o pracovních nabídkách a byl pro ně pozitivní sociální kontakt v rámci skupiny, kde měli možnost poznat nové lidi. Projekty tedy ovlivnily účastníky v jejich schopnostech orientovat se na trhu práce, zlepšily jejich dovednosti potřebné pro trh práce (CV, MD, výběrové řízení), zvýšily jejich sebevědomí, motivaci a pomohly jim nalézt uplatnění na trhu práce.

Projekty byly pro zaměstnavatele přínosné nejen z hlediska získání nového zaměstnance se mzdovým příspěvkem, ale také v tom, že tento zaměstnanec byl předvybrán pracovníky projektu a hlavně byl motivovaný k práci. Necelých 91 % zaměstnavatelů potvrdilo spokojenost se zaměstnanci získanými prostřednictvím projektů. Většina respondentů z řad zaměstnavatelů též kvitovala pomoc od pracovníků projektu s administrací spojenou se zapojením do projektu. Vliv projektů na zaměstnavatele lze shrnout tím, že zaměstnavatelé ušetřili náklady na zaměstnance, které si mohli zaučit a které získali díky zaměstnancům projektu. Ovlivnilo to i jejich vnímání ÚP, neboť díky navázané spolupráci získali motivované a připravené uchazeče na vstup na pracovní trh.

V rámci dotazníkové šetření byly též zjišťovány nedostatky z pohledu jejich účastníků a zapojených zaměstnavatelů. Obě skupiny respondentů projevíly nespokojenost s výší a délkou poskytovaného mzdového příspěvku. U respondentů z řad účastníků se ve 3 případech objevila i nespokojenost s některými účastníky projektu, s nimiž absolvovali školení. Nespokojenost spočívala v jejich nevhodném chování a vystupování a v hygienických návycích. U respondentů z řad zaměstnavatelů se vyskytla nespokojenost s obtížnou administrací.

6. Závěr

Bakalářská práce je rozdělena na 3 části a to na část teoretickou, analytickou a empirickou.

Teoretická část se zaměřuje na problematiku nezaměstnanosti, její typy a důsledky. Dále vysvětluje pojmy Evropský sociální fond a Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Konec teoretické části je věnovaný nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, které přispívají k řešení nezaměstnanosti.

Druhou analytickou část tvoří nejdříve popis Ústeckého kraje a popis situace na zdejších trhu práce. Důležitou informací je zde fakt, že Ústecký kraj je dlouhodobě na prvním místě z hlediska míry nezaměstnanosti v ČR, proto se také tato práce zaměřuje na tuto oblast. Ústecký kraj se také vyznačuje nižší vzdělanostní strukturou obyvatelstva. Na konci této části jsou popsány projekty ESF, které v Ústeckém kraji byly realizovány, a na které je zaměřen vlastní výzkum. Jedná se o projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji“, „Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje“ a „Restart na druhou v Ústeckém kraji“.

Třetí empirická část se za pomoci kvantitativního výzkumu zaměřeného na účastníky a zaměstnavatele tří projektů ESF, snaží získat odpověď prostřednictvím dvou dotazníků na stanovenou výzkumnou otázku: *„Jaký vliv měly realizované projekty na jejich účastníky a zaměstnavatele?“* Prvním dotazníkem, který byl určený účastníkům projektů, bylo zjištěno, že projekty hodnotí za přínosné. Pomocí druhého dotazníku, který byl určen zaměstnavatelům zapojeným do projektů, bylo zjištěno, že i pro ně byly realizované projekty přínosné. Vzory dotazníků jsou v příloze této práce. V rámci výzkumu byly vysloveny i tři hypotézy, které se na základě odpovědí respondentů potvrdily.

Cílem této bakalářské práce bylo najít odpověď na hlavní výzkumnou otázku: *„Jaký vliv měly realizované projekty na jejich účastníky a zaměstnavatele?“* Na základě zjištěných informací z kvantitativního výzkumu bylo zjištěno, že účastníci projektů i zaměstnavatelé vnímají projekty velmi pozitivně a považují je za přínosné. Největší přínos projektů spatřují obě skupiny respondentů v možnosti poskytování mzdových příspěvků na zaměstnance. Projekty ovlivnily účastníky v tom, že se stali motivovanějšími a více připravenějšími pro vstup na otevřený trh práce. Díky projektům také většina účastníků získala pracovní uplatnění, což mělo vliv na získání nových pracovních zkušeností a zlepšení jejich finanční situace. Projekty měly vliv i na

zvýšení sebevědomí účastníků a na navázání nových kontaktů v rámci skupiny. Projekty mají vliv na zaměstnavatele v tom směru, že ušetří náklady na nového zaměstnance, kterého si zaučí a poté jim přináší zisk. Vliv také měly na náhled zaměstnavatelů na ÚP, kdy díky spolupráci na projektech získali motivované pracovníky, připravené na vstup na trh práce. Tento náhled ovlivnila i pomoc ze strany pracovníků projektu s administrací a výběrem uchazečů pro zaměstnavatele.

Na základě provedeného výzkumu lze odvodit i určitá doporučení pro realizaci dalších projektů. Prvním doporučením je sjednocení délky poskytování mzdových příspěvků na 12 měsíců. Tato délka poskytování je i praktická pro dané zaměstnance, neboť pokud by si je zaměstnavatel nemohl nadále nechat bez dotací, splní tito zaměstnanci podmínky pro nárok na podporu v době nezaměstnanosti. Druhým doporučením je sjednocení podmínek pro výši mzdového příspěvku v rámci projektů, např. podle dosaženého vzdělání a délky praxe. Tím, že v některém projektu nebude příspěvek vyšší oproti jiným projektům, se zajistí to, že nebude zaměstnavatel upřednostňovat uchazeče o zaměstnání z určitého projektu, ale bude si moci vybrat uchazeče o zaměstnání na základě svých sympatií a splnění požadavků na dané pracovní místo. Takto budou mít uchazeči všech cílových skupin stejnou příležitost. Třetí doporučení se týká projektů, kde je předpoklad, že se v rámci cílové skupiny vyskytnou uchazeči o zaměstnání se špatnými hygienickými návyky, které pramení i z nedostatečného zabezpečení sociální situace uchazeče o zaměstnání (např. bezdomovci). Situace těchto uchazečů o zaměstnání by měla být přednostně řešena prostřednictvím neziskových organizací a jejich služeb, které nejdříve pomohou zlepšit sociální situaci uchazeče o zaměstnání (ubytování, hygiena, stravování, apod.) a tím i jeho životní podmínky tak, aby mohl být integrován do společnosti. Hledání pracovního uplatnění by pak mělo jít ruku v ruce se snahou udržet si či spíše vylepšit si dané sociální podmínky.

7. Použitá literatura

BRČÁK, J.; SEKERKA, B. *Makroekonomie*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 296 s. ISBN 978-80-7380-245-5.

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 2011. 374 s. ISBN 978-80-246-1966-8

FOLTÝN, Z. *Operačního program Lidské zdroje a zaměstnanost*. ŘO OP RLZ, 2014.

FOLTÝN, Z. *Prováděcí dokument Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. ŘO OP RLZ, 2014.

FOLTÝN, Z. *Operační program Zaměstnanost*. ŘO OP RLZ, 2015.

GIDDENS, A. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999. 596 s. ISBN 80-7203-124-4.

HENDL, J. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. Praha: Karolinum, 1999. 278 s. ISBN 80-246-0030-7.

NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND. *Souhrnná studie: „Aplikace individuálních akčních plánů ve službách zaměstnanosti ČR“* Praha: Středisko podpory poradenských služeb, 2009. ISBN: 978-80-86728-54-4

KOUDELKA, F. *Nezaměstnaní, jejich postoje a představy*. Sociální politika, 1993. ISBN 0049-0961.

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. Praha: ASPI, a.s., 2007. 504 s. ISBN 978-0-7357-276-1.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-94.

STEJSKAL, J.; KOVÁRNÍK, J. *Regionální politika a její nástroje*. Praha: Portál, 2009. 216 s. ISBN 978-80-7367-588-2.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Použité internetové zdroje

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: MPSV, [cit. 2015-12-29]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky>

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Praha: MPSV, [cit. 2016-1-15]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up>

Evropský sociální fond v ČR [online]. Praha: ESFCR, [cit. 2016-1-6]. Dostupné na WWW: <<http://www.esfcr.cz>>

8. Seznam příloh

Příloha I – Dotazník pro účastníky projektů

Příloha II – Dotazník pro zaměstnavatele zapojené do projektů

Příloha III – Výdaje na APZ v roce 2014

Příloha IV – Výdaje na APZ v roce 2015

Příloha V – Žebříček přínosů jednotlivých projektů dle respondentů

Příloha I – Dotazník pro účastníky projektů

Vážení respondenti,

prosím Vás o vyplnění tohoto dotazníku, který slouží jako podklad pro mou bakalářskou práci. Cílem tohoto dotazníku je zjistit, zda Vaši účast v projektech ESF, realizovaných Úřadem práce ČR, pokládáte za přínosnou a v čem.

Dotazník je anonymní, prosím neuvádějte své identifikační údaje.

Vyplnění dotazníku Vám zabere asi 5 minut.

1) Jakého projektu jste se účastnil(a)?

- Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji
- Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje
- Restart na druhou v Ústeckém kraji

2) Jste:

- muž
- žena

3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- základní
- střední s výučním listem
- střední s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

4) Byl projekt, který jste absolvoval(a) pro Vás přínosný?

- rozhodně ano
- spíše ano
- nevím
- spíše ne
- rozhodně ne

5) V čem spatřujete největší přínos projektu? Můžete zaškrtnout i více odpovědí.

- možnost rekvalifikací
- možnost dotovaného zaměstnání
- sociální kontakt – poznání nových lidí
- individuální přístup
- získání lepší orientace na trhu práce
- získání nových poznatků a dovedností potřebných pro trh práce
- přehled o nabídkách práce
- možnost sebepoznání
- zvýšení sebevědomí
- jiné – uveďte:

6) Získal(a) jste díky projektu zaměstnání?

- ano
- ne

7) Myslíte si, že tvorba a realizace takových projektů má smysl?

- rozhodně ano
- spíše ano
- nevím
- spíše ne
- rozhodně ne

8) Doporučil(a) byste účast v projektu svým známým?

- rozhodně ano
- spíše ano
- nevím
- spíše ne
- rozhodně ne

9) Je něco, co Vám v projektu chybělo nebo se Vám nelíbilo? Uveďte.

Děkuji vám za váš čas věnovaný dotazníku a za jeho vyplnění.

Příloha II - Dotazník pro zaměstnavatele zapojené do projektů

Vážení respondenti,

prosím Vás o vyplnění tohoto dotazníku, který slouží jako podklad pro mou bakalářskou práci. Cílem dotazníku je zjistit, zda realizace projektů ESF, realizovaných Úřadem práce ČR, byla pro Vás jako zaměstnavatele přínosná a v čem.

Dotazník je anonymní, prosím neuvádějte své identifikační údaje. Vyplnění dotazníku Vám zabere asi 5 minut.

1) Do jakého projektu jste se zapojili?

- Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji
- Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje
- Restart na druhou v Ústeckém kraji

2) Jaká je velikost Vašeho podnikatelského subjektu?

- do 10 zaměstnanců
- do 50 zaměstnanců
- do 250 zaměstnanců
- nad 250 zaměstnanců

3) Byl projekt, do kterého jste se zapojili, pro Vaše podnikání přínosný?

- rozhodně ano
- spíše ano
- nevím
- spíše ne
- rozhodně ne

4) V čem spatřujete největší přínos projektu? Můžete zaškrtnout i více odpovědí.

- získání motivovaného zaměstnance
- možnost získání mzdového příspěvku na zaměstnance
- pomoc s administrací dotovaných míst
- možnost rekvalifikace uchazeče na míru zaměstnavatele
- předvýběr uchazečů na volné pracovní místo
- zajištění podpory propouštěným zaměstnancům (v rámci projektu

Restart²)

- jiné – uveďte:

5) Získali jste díky projektu zaměstnance, s kterými jste spokojeni?

- ano
- ne
- s některými spokojen(a) jsem, s jinými nikoliv
- nemohu odpovědět, jsem propouštějící zaměstnavatel

6) Myslíte si, že tvorba a realizace takových projektů má smysl?

- rozhodně ano
- spíše ano
- nevím
- spíše ne
- rozhodně ne

7) Doporučili byste spolupráci na projektech ÚP ČR financovaných z ESF dalším podnikatelským subjektům, například svým obchodním partnerům?

- rozhodně ano
- spíše ano
- nevím
- spíše ne
- rozhodně ne

8) Je něco, co Vám v projektech chybělo nebo s čím jste nebyl(a) spokojen(a)? Uveďte.

Děkuji vám za váš čas věnovaný dotazníku a za jeho vyplnění.

Příloha III - Výdaje na APZ v roce 2014

Tabulka č. 7 – Výdaje na APZ v roce 2014

nástroj APZ	počet vytvořených míst	počet umístěných UoZ	z toho OZP	vyčerpáno (v tis. Kč)
národní APZ				
VPP (vč. APP)	1 486	1 453	147	56 183,32
SÚPM zřízená	0	0	0	39 579,03
SÚPM vyhrazená	716	716	21	
SÚPM - SVCČ	188	188	8	
CHPM zřízená	165	192	192	15 414,73
CHPM - SVCČ OZP	2	2	2	
CHPM, CHPD, CHPM SVCČ	6	6	6	
příspěvek na zapracování	0	0	0	596,46
překlenovací příspěvek	21	21	1	152,04
rekvalifikace	-	0	-	
zvolená rekvalifikace	-	33	3	
poradenské činnosti	-	-	-	
pracovní rehabilitace	-	-	-	
celkem národní APZ	2 584	2 611	380	
ESF - OP LZZ				
VPP NIP	1 792	1 635	224	253 180,68
SÚPM NIP vyhrazená	3 189	3 189	102	148 845,07
rekvalifikace NIP	-	1 465	-	22 361,20
zvolená rekvalifikace NIP	-	1 287	90	
poradenské činnosti NIP	-	-	-	
pracovní rehabilitace NIP	-	-	-	
Odborné praxe pro mladé	1 184	1 184	7	114 182,92
RIP OP LZZ (bez odborných praxí)	932	1 082	24	108 822,33
grantové projekty ESF	-	-	-	
celkem ESF - OP LZZ	7 097	9 842	447	647 392,20
celkem nár. APZ + ESF	9 681	12 453	827	759 317,78

Zdroj: MPSV, Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2015, vlastní zpracování

Příloha IV – Výdaje APZ v roce 2015

Tabulka č. 8 – Výdaje na APZ v roce 2015

Ukazatel	stav k 31. 12. 2015		od počátku roku 2015		vyčerpano (v tis. Kč)
	místa	UoZ	místa	UoZ	
místa/uchazeči podpoření v rámci APZ					
veřejně prospěšné práce (VPP)	158	103	126	202	439 010
projekty ESF OP LZZ - VPP (NIP)	3 607	3 092	5 704	5 784	
projekty ESF OP LZZ - VPP (RIP)	0	0	0	0	
SÚPM-samostatně výdělečná činnost (SVČ)	359	359	236	236	533 435
projekty ESF OP LZZ - SÚPM-SVČ (RIP)	0	0	0	0	
SÚPM - zřízená	33	0	0	0	
SÚPM - vyhrazená	166	163	187	185	
projekty ESF OP LZZ - SÚPM vyhrazená (NIP)	4 404	4 290	6 914	6 814	
projekty ESF OP LZZ - SÚPM vyhrazená (RIP)	0	0	15	16	
projekty ESF OP LZZ - SÚPM vyhrazená (RIP) Odborná praxe pro mladé do 30 let	1	0	411	409	
chráněná pracovní místa (CHPM) - zřízená	362	321	132	252	8 645
CHPM-SVČ	9	9	3	3	
CHPM a CHPM-SVČ - provoz	46	46	13	13	
při přechodu na nový podnik. program	0	0	0	0	366 027
překlenovací příspěvek	9	9	27	27	
příspěvek na zapracování	0	0	0	0	
projekty ESF OP LZZ - na zapracování (NIP)	0	0	0	0	
projekty ESF OP LZZ - na zapracování (RIP)	0	0	0	0	
práce na zkoušku	0	0	0	0	
projekty ESF OP LZZ - práce na zkoušku (NIP)	0	0	0	0	
projekty ESF OP LZZ - práce na zkoušku (RIP)	0	0	10	9	
Ostatní nástroje APZ (cílené programy aj.)	-	-	-	-	
místa/uchazeči podpoření celkem	9 154	8 392	13 778	13 950	1 347 117
rekvalifikace uchazečů/zájemců o zaměstnání					
zvolená rekvalifikace	62	62	536	536	28 786
projekty ESF OP LZZ - zvolená rekv. (NIP)	0	0	1 029	1 029	
projekty ESF OP LZZ - zvolená rekv. (RIP)	0	0	18	18	
rekvalifikace	0	0	69	69	
projekty ESF OP LZZ - rekvalifikace (NIP)	0	0	496	496	
projekty ESF OP LZZ - rekvalifikace (RIP)	0	0	76	76	
projekty ESF OP LZZ - rekvalifikace (GP)	0	0	224	224	
rekv. uchazečů/zájemců o zam. celkem	62	62	2 448	2 448	
celkem APZ	9 216	8 454	16 226	16 398	1 375 903

Zdroj: MPSV, Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2016, vlastní zpracování

Příloha V - Žebříček přínosů jednotlivých projektů dle respondentů

Tabulka č. 9 – Žebříček přínosů jednotlivých projektů dle respondentů

	„Odborné praxe“	„Lokality“	„Restart ² “
1. největší přínos	možnost dotovaných míst (94 respondentů, 100 %)	možnost dotovaných míst (57 respondentů, 100 %)	možnost dotovaných míst (41 respondentů, 100 %)
2. největší přínos	získání nových poznatků a dovedností potřebných pro trh práce (88 respondentů, 93,6 %)	přehled o nabídkách práce (54 respondentů, 94,7 %)	přehled o nabídkách práce (41 respondentů, 100 %)
3. největší přínos	přehled o nabídkách práce (88 respondentů, 93,6 %)	získání nových poznatků a dovedností potřebných pro trh práce (49 respondentů, 86 %)	Individuální přístup (41 respondentů, 100 %)
4. největší přínos	Sociální kontakt – poznání nových lidí (82 respondentů, 87,2 %)	Získání lepší orientace na trhu práce (46 respondentů, 80,7 %)	získání nových poznatků a dovedností potřebných pro trh práce (39 respondentů, 95,1 %)
5. největší přínos	Získání lepší orientace na trhu práce (72 respondentů, 76,6 %)	Sociální kontakt – poznání nových lidí (41 respondentů, 71,9 %)	Získání lepší orientace na trhu práce (38 respondentů, 92,7 %)
6. největší přínos	Nácvik výběrového řízení (72 respondentů, 76,6 %)	Individuální přístup (38 respondentů, 66,7 %)	Psaní životopisu a motivačního dopisu (33 respondentů, 80,5 %)
7. největší přínos	Individuální přístup (62 respondentů, 66 %)	Psaní životopisu a motivačního dopisu (18 respondentů, 31,6 %)	Nácvik výběrového řízení (32 respondentů, 78 %)
8. největší přínos	Zvýšení sebevědomí (56 respondentů, 60 %)	Možnost rekvalifikací (13 respondentů, 22,8 %)	Zvýšení sebevědomí (31 respondentů, 75,6 %)
9. největší přínos	Možnost sebepoznání (35 respondentů, 37,2 %)	Možnost sebepoznání (11 respondentů, 19,3 %)	Sociální kontakt – poznání nových lidí (29 respondentů, 70,7 %)
10. největší přínos	Psaní životopisu a motivačního dopisu (31 respondentů, 33 %)	Nácvik výběrového řízení (11 respondentů, 19,3 %)	Možnost sebepoznání (28 respondentů, 68,3 %)
11. největší přínos	Možnost rekvalifikací (2 respondenti, 2,1 %)	Zvýšení sebevědomí (9 respondentů, 15,8 %)	Možnost rekvalifikací (16 respondentů, 39 %)

Zdroj: vlastní šetření