

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra praktické teologie

Bakalářská práce

**Návrat do práce pomocí implementace
projektů Evropského sociálního fondu
v programovém období 2004 - 2006**
(Řešení dlouhodobé nezaměstnanosti v Jihočeském kraji)

Vedoucí práce: Mgr. Jana Šimečková

Autor práce: Denisa Barvířová
Studijní obor: Sociální a charitativní práce
Forma studia: kombinovaná
Ročník: III.

2008

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

21. května 2008

Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Janě Šimečkové za metodické vedení práce. Mgr. Tomáši Vebrovi děkuji za cenné rady a připomínky při zpracování práce.

ÚVOD	6
1 DLOUHODOBÁ NEZAMĚŠTNANOST A JEJÍ DŮSLEDKY	8
1.1 Důvody dlouhodobé nezaměstnanosti.....	10
1.2 Znevýhodněné skupiny na trhu práce jako cílová skupina projektů Evropského sociální fondu	12
1.3 Možnosti řešení dlouhodobé nezaměstnanosti	13
2 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	15
2.1 Úřad práce a politika zaměstnanosti v ČR	15
2.2 Politika zaměstnanosti v Evropské unii v programovém období 2004 - 2006	17
2.2.1 <i>Základní trendy politiky zaměstnanosti v EU</i>	18
2.3 Strukturální politika Evropské unie.....	19
2.4 Regionální politika Evropské unie	20
2.4.1 <i>Operační program Rozvoj lidských zdrojů</i>	21
3 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND	23
3.1 Projekty financované Evropským sociálním fondem v programovém období 2004 – 2006.....	25
3.1.1 <i>Projekt v chápání Evropské unie</i>	25
3.1.2 <i>Příprava projektu v rámci Evropského sociální fondu</i>	26
4 PROJEKT NÁVRAT DO PRÁCE V JIHOČESKÉM KRAJI	30
4.1 Cíle projektu	31
4.2 Cílové indikátory projektu.....	32
4.3 Cílové skupiny projektu	33
4.4 Aktivity projektu pořádané pro účastníky	34
4.4.1 <i>Informační schůzka</i>	34
4.4.2 <i>Vstupní modul (vstupní školení)</i>	34
4.4.3 <i>Základní informační a vzdělávací program</i>	34
4.4.4 <i>Profesní školení a rekvalifikace</i>	36
4.4.5 <i>Individuální podpora a poradenství</i>	36
4.4.6 <i>Přímá podpora</i>	38
4.5.1 <i>Monitorovací indikátory</i>	41

4.6 Průběžné hodnocení úspěšnosti projektu	41
4.6.1 Zhodnocení zjištěných výsledků.....	48
5 DISKUSE	50
PŘÍLOHY	52
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A JINÝCH ZDROJŮ	53
ABSTRAKT	55
ABSTRACT	56

ÚVOD

K tématu Evropského sociálního fondu a jeho projektů orientovaných na řešení dlouhodobé nezaměstnanosti mě přivedly vlastní praktické zkušenosti s implementací projektů Evropské unie, zaměřených na pomoc nezaměstnaným lidem získat a udržet vhodné pracovní uplatnění na trhu práce.

Nezaměstnanost je trvalý nežádoucí sociální a ekonomický problém vyspělých průmyslových zemí světa, kam řadíme také partnerské země Evropské unie. Dlouhodobá nezaměstnanost se stala jedním z klíčových problémů politiky zaměstnanosti v Evropské unii. K řešení nezaměstnanosti v rámci Evropské unie, k jejímu zmírnění a udržení na co nejnižší možné hranici, jsou určeny prostředky Evropského sociálního fondu. V České republice jsou hlavní institucí bojující s nezaměstnaností úřady práce a jim nadřazené Ministerstvo práce a sociálních věcí. Právě úřady práce mohou čerpat prostředky z Evropského sociálního fondu na projekty sloužící ke zlepšení služeb zaměstnanosti a tím docílení snížení nezaměstnanosti. Jedním konkrétním projektem, který takto pomáhá stovkám dlouhodobě nezaměstnaných je projekt Návrat do práce v Jihočeském kraji.

Cílem mé práce je představit jedno z možných řešení dlouhodobé nezaměstnanosti a to pomocí Evropského sociálního fondu a konkrétně jednoho z jeho realizovaných projektů Návrat do práce v Jihočeském kraji. Součástí cíle je ukázat cestu pomoci od politiky zaměstnanosti EU a státní politiky zaměstnanosti v ČR, Evropských fondů přes projekt až k samotnému cílovému uživateli tzn. k nezaměstnanému. Zároveň bych chtěla zjistit, zda se podařilo tento projekt úspěšně zrealizovat a to prostřednictvím porovnání dosažených výsledků projektu s nastavenými cílovými indikátory

Bakalářská práce je rozdělena do pěti hlavních kapitol. V první z nich jsou přiblížena teoretická východiska dlouhodobé nezaměstnanosti, její důvody, které vyplývají z nerovnosti šancí. Součástí této kapitoly jsou charakteristiky

znevýhodněných skupin na trhu práce a jejich problematika. Dále je zde nastíněna možnost řešení dlouhodobé nezaměstnanosti. Druhá kapitola práce je zaměřena na současnou politiku zaměstnanosti. V této části jsou popsány základní činnosti úřadů práce v České republice, které realizují státní politiku zaměstnanosti. Nedílnou součástí je také nastínění problematiky politiky zaměstnanosti Evropské unie, kam patří především strukturální a regionální politika a s nimi související strukturální fondy Evropské unie a Operační program Rozvoj lidských zdrojů. Evropský sociální fond dostal prostor ve třetí kapitole bakalářské práce. Jedná se o významný finanční zdroj podporující boj s nezaměstnaností, orientovaný především na individuální přístup k nezaměstnaným osobám. Nejobsáhlejší částí celé práce je popis a implementace projektu Návrat do práce v Jihočeském kraji. Ve čtvrté kapitole této práce jsem se pokusila zhodnotit dosavadní průběh projektu a to pomocí porovnání monitorovacích indikátorů, jako ukazatelů hodnocení úspěšnosti celého projektu. Poslední kapitola práce je diskuse nad výsledky projektu.

Zdrojem informací pro tuto práci mi byla dostupná odborná literatura z oblasti nezaměstnanosti, státní politiky zaměstnanosti, dále odborná literatura zaměřená na evropskou politiku zaměstnanosti, evropské fondy a možnosti jejich čerpání a zadávací dokumentace k projektu Návrat do práce. K napsání této práce mi částečně pomohly také vlastní zkušenosti, a to právě díky účasti na realizaci projektu financovaného Evropským sociálním fondem Návrat do práce v Jihočeském kraji.

1 DLOUHODOBÁ NEZAMĚŠTNANOST A JEJÍ DŮSLEDKY

Úkolem první kapitoly je popsat dlouhodobou nezaměstnanost především z hlediska jejích negativních důsledků na život nezaměstnaných. Petr Mareš se ptá: „*Proč je vlastně nezaměstnanost v naší kultuře tak tíživým existenciálním zážitkem, a to i při rozvinutém sociálním státu, umožňujícím přežít i bez příjmů ze zaměstnání?*“¹ Odpovědí na tuto nesnadnou otázku jsou následující odstavce.

Zaměstnání je pro člověka jednou z nejdůležitějších součástí života. Pro většinu lidí je zaměstnání jedním z cílů a smyslů života. To, zda jedinec pracuje či nikoliv, má vliv nejen na jeho současný život, ale odrazí se i v budoucnosti, a to ve všech oblastech jeho života. Práce ovlivňuje strukturu dne, status člověka, ale také jeho sociální kontakty. V podstatě již od dětství se připravujeme na to, že práce bude hrát důležitou roli v našem životě.²

Kvůli dlouhodobé nezaměstnanosti je člověk nucen stát se závislým na státních příspěvcích, což vede v neposlední řadě k výraznému snížení životní úrovně nejen nezaměstnaného člověka, ale také celé jeho rodiny. Dalším důsledkem nezaměstnanosti je výrazný úbytek sociálních kontaktů, který může směřovat až k sociální izolaci.³ Znamená to tedy, že dlouhodobá nezaměstnanost výrazně negativně ovlivňuje život lidí kteří jsou jí postiženi, ale jejich rodin.⁴ Sociální izolace osob dlouhodobě nezaměstnaných úzce souvisí i s jinými skupinami, ze kterých se obvykle tato skupina rekrutuje. Patří sem například

¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. doplněné vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, s. 68.

² Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 68.

³ Toušek, L. Kultura chudoby. In *AntropoWeb* [online]. Plzeň: Filozofická fakulta Západočeské univerzity v Plzni, Katedra antropologických a historických věd [cit. 2008-04-04]. Dostupné na WWW: <<http://antropologie.zcu.cz/index.php?clanek=390&kategorie=88>>

⁴ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 75 - 76.

osoby propuštěné z výkonu trestu, lidé dlouhodobě pobývající v nemocnicích, psychiatrických či protialkoholických léčebnách apod.

Dlouhodobá evidence na úřadu práce a s ní spojená marginalizace na trhu práce znamená pro nezaměstnaného nejen nedostatek finančních prostředků, ale také ztrátu pracovních schopností, dovedností a návyků. Zaměstnavatelé si často nezaměstnané spojují s pojmy nespolehlivost či lenost.⁵

„Nezaměstnaní pociťují vyšší hladinu obecné psychické nepohody, deprese a úzkosti spolu s nižší sebeúctou a sebedůvěrou. Ukazuje se, že pokračující dlouhodobá nezaměstnanost je spojená s další redukcí zdraví a pohody, zejména u lidí středních let, zatímco starší a mladší věkové skupiny se stabilizují rychleji.“⁶

Dlouhodobá nezaměstnanost je tíživým problémem nejen pro společnost, tím že zatěžuje ekonomiku státu, ale hlavně pro samotné nezaměstnané, protože zde obvykle platí, že čím déle nemají práci, tím větší problém mají při jejím znovu získávání.⁷

Všechny výše uvedené důvody nám vysvětlují, proč nezaměstnanost, a to zejména dlouhodobá nezaměstnanost je a bude chápána jako nejen ekonomicky, ale hlavně sociálně nežádoucí jev.

Pokud zde hovoříme o dlouhodobé nezaměstnanosti, je potřeba si upřesnit, kdy se člověk stává dlouhodobě nezaměstnaným. Horálek uvádí: ... *„Z hlediska zkušenosti s tím, co mění nezaměstnanost v lidech, tj. z poznání nezaměstnaných jako osobností, které začínají být vylučovány ze společenských struktur, považují za dlouhodobou nezaměstnanost již tu, která překračuje délku 6 měsíců ...“* Tomu

⁵ Srov. Mareš, P., SIROVÁTKA, T. Dochází na českém trhu práce k marginalizaci. In SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, Brno: Masarykova univerzita, fakulta sociálních studií, 2003, s. 119 - 120.

⁶ BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha: Grada Publishing a. s., 2002, s. 104.

⁷ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 46.

odpovídá také příslušná legislativa. „V českém zákoně o zaměstnanosti [č. 435 z roku 2004] jsou proto nezaměstnaní s délkou nad 6 měsíců uvedeni jako občané, jimž má být poskytnuta zvláštní pomoc od úřadů práce – služeb zaměstnanosti.“⁸

Informace o délce nezaměstnanosti jsou důležité z několika důvodů. Jednak kvůli možnosti zařazení nezaměstnaných do cílových skupin různých projektů úřadů práce, dále pro vytipování regionů, které potřebují výraznější podporu, například z fondů Evropské unie nebo ze státního rozpočtu.

1.1 Důvody dlouhodobé nezaměstnanosti

Důvody dlouhodobé nezaměstnanosti není možné popsat jednou větou. Lidé, kteří se ocitají dlouhodobě mimo trh práce, mají obvykle svůj individuální handicap či znevýhodnění tzn. důvod pro nemají práci a z něho vyplývající jinou potřebu podpory. Dlouhodobá nezaměstnanost marginalizuje nezaměstnané v přístupu k pracovnímu uplatnění hned z několika důvodů. Dlouhodobě nezaměstnaným chybí pro získání pracovního uplatnění nejen schopnosti a dovednosti, ale také informace k získání vhodného zaměstnání. Nezaměstnaní obvykle ztrácejí motivaci k hledání práce, a to nejen vlastní nečinností, ale také kvůli dlouhodobé neúspěšnosti na trhu práce, k čemuž přispívá přístup některých zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé totiž obvykle nepovažují dlouhodobě evidované na úřadu práce za cílovou skupinu, ze které si chtějí vybírat své zaměstnance.

„Základní otázkou u dlouhodobě nezaměstnaných není, jako v případě krátkodobě nezaměstnaných, proč práci ztratili, ale otázka, proč ji nemohou ani po delší době nalézt. Hledání odpovědi je složitější, než v případě krátkodobé nezaměstnanosti, neboť do hry vstupuje faktor času. Jeho důsledkem je skutečnost, že déletrvající nezaměstnanost začne být postupně vnímána jako normální stav:

⁸ HORÁLEK, M. *Směry rozvoje veřejných služeb zaměstnanosti pro roce 2000*, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2000, s. 19.

*dotyčný se na rozdíl od jejího začátku již více či méně adaptoval na nové podmínky, tj. zvykl si na velký objem volného času a omezené finanční zdroje a také (ať vědomě či nevědomě) na novou sociální pozici. ...*⁹

*„Neúspěšné pokusy sehnat práci vedou k apatii a vyvolávají negativní pocity. Strídání naděje a zklamání na trhu práce přispívá k emocionální labilitě a způsobuje deprese zejména u lidí bez perspektivy (Bollová, 2001). Beznaděj se v průběhu času utužuje a následně ochromuje cílevědomé aktivity vedoucí k návratu do pracovního procesu. ...*¹⁰

Dlouhodobě nezaměstnaným obvykle chybí nejen dostatek informací pro znovuzískání zaměstnání, ale také vhodné dovednosti a vědomosti a hlavně požadovaná kvalifikace.¹¹

Vážným důvodem k dlouhodobé nezaměstnanosti je nejen ztráta dovedností a vědomostí, ale také další pro dlouhodobou ztrátu zaměstnání charakteristická kumulace problémů. *„Dlouhodobá nezaměstnanost s sebou nese řadu změn v oblasti každého člověka a jeden problém – handicap může být podnětem k vyvolání jiného. Jedná se konkrétně o ztrátu odborných znalostí a dovedností vlivem dlouhodobého vyřazení z pracovního procesu.*¹²

Nezaměstnaný člověk se tak nachází v bludném kruhu, který sám jen těžko překročí. Proto zde existují různé programy a projekty zaměřené právě na práci s dlouhodobě nezaměstnanými, a to takovým způsobem, aby výsledkem byl návrat na trh práce.

⁹ KUCHAR, P. Dlouhodobá nezaměstnanost jako životní styl. In SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, s. 139.

¹⁰ Buchtová, B. Zpráva o výzkumu dlouhodobě nezaměstnaných v České republice. In SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, s. 150.

¹¹ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 47.

¹² FRASSMAN, M., et al. *Sociální a ekonomické souvislosti integrace České republiky do Evropské unie*, [b.m.]: Rada vlády ČR pro sociální a ekonomickou strategii, 2002, s. 275.

1.2 Znevýhodněné skupiny na trhu práce jako cílová skupina projektu Evropského sociálního fondu

„Na trhu práce existují určité skupiny lidí, které jsou ohroženy dlouhodobou nebo opakovanou nezaměstnaností. Jsou to příslušníci znevýhodněných skupin ...“¹³. Z těchto znevýhodněných skupin jsou vytipovávány tzv. cílové skupiny.

Dle Mareše jsou považovány za cílové skupiny ty osoby, na které se zaměřuje zvláštní pozornost služeb zaměstnanosti. Za cílové skupiny jsou tak považované osoby bez kvalifikace či s nízkým vzděláním, příslušníci etnických skupin, osoby fyzicky či mentálně handicapované. Právě na tyto cílové skupiny, potřebující zvláštní pomoc při návratu na trh práce je orientována aktivní politika zaměstnanosti.¹⁴

„Také v Evropské unii existují na trhu práce rizikové skupiny, kam patří předně ženy s malými dětmi, starší občané, občané s nízkou kvalifikací, občané se zdravotním postižením, absolventi škol a mladí lidé bez praxe. Za nejrizikovější z nich jsou považovány ty skupiny osob, u kterých dochází ke kumulaci handicapů a díky tomu je jejich vstup na trh práce ještě více ztížen.“¹⁵ Dalo by se říci, že tyto skupiny odpovídají našemu portfoliu osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností a stávají se tak cílovou skupinou, na kterou je zaměřena aktivní politika zaměstnanosti úřadů práce. Právě na tuto cílovou skupinu jsou zaměřeny programy fondů Evropské unie, obzvláště Evropského sociálního fondu. Prostřednictvím těchto fondů je možné získat finanční prostředky na realizace projektů vedoucí ke zvýšení jejich šancí na trhu práce. Jak podotýká Buchtová

¹³ BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém.*

¹⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 125.

¹⁵ Srov. Odbor Rámce podpory Společenství, Ministerstvo pro místní rozvoj. *Rámec podpory společenství*, Praha: Odbor vnějších vztahů, Ministerstvo pro místní rozvoj, 2004, s. 40.

k návratu na trh práce: „Některé z tzv. cílových skupin ... potřebují také zvýšenou pomoc pracovně profesního a psychologického poradenství.“¹⁶

1.3 Možnosti řešení dlouhodobé nezaměstnanosti

Snížení nezaměstnanosti je v současné době jedním z prioritních úkolů nejen v naší zemi, ale v celé Evropské unii. „Problémem není jen zajištění globálního růstu počtu pracovních příležitostí, ale také jejich odpovídající struktury. Boj s nezaměstnaností tedy není jen otázkou vytváření nových pracovních míst.“¹⁷

Přestože všeobecně se zvýšila nabídka pracovních příležitostí, k výraznějšímu snížení nezaměstnanosti nedošlo. Hrají zde roli i další velmi důležité faktory, jimiž jsou v první řadě osobní kompetence nezaměstnaných osob, jako jsou schopnosti a dovednosti pro získání a udržení si pracovního místa.¹⁸

„... Součástí této politiky je i ovlivňování velikosti nabídky práce a její struktury pomocí rozšiřování a zlepšování vzdělávání a rekvalifikace. Patří sem i opatření, která jsou zaměřena na posilování flexibility pracovní síly a na posilování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou práce. Jde především o stimulaci profesní a prostorové mobility a zajištění distribuce nezaměstnaných na volná pracovní místa, o zlepšení informovanosti zainteresovaných osob o trhu práce. To je zejména úkol systému poradenství zaměřeného na flexibilitu rozmísťování nezaměstnaných na volná místa (krátkodobý horizont), ale i na regulaci zaměstnanecké kariéry jedinců (dlouhodobý horizont).“¹⁹

¹⁶ BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 109.

¹⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 113.

¹⁸ Srov. *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika : Politika pro občany*, Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, s. 16.

¹⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 114 – 115.

V současné době se velký důraz při práci s nezaměstnanými klade obzvláště na individuální přístup. Ten je reprezentován hlavně pracovním poradenstvím, které se zaměřuje jak na zjištění příčin dlouhodobé nezaměstnanosti, tak na přímou práci s nezaměstnanými směřující k získání a udržení zaměstnání. Patří sem například pomoc při zvyšování a posilování kompetencí nezaměstnaných ohrožených sociálním vyloučením při hledání pracovních příležitostí a poskytnutí podpory při jejich vstupu na pracovní trh. Jednotlivé aktivity jsou zaměřeny na rozvoj orientace osob na trhu práce, předávání informací o pracovních příležitostech a realizaci rekvalifikačních kurzů.²⁰

„... Cílem rekvalifikace je dosáhnout zlepšování kvality pracovní síly zvýšením její flexibility i flexibility trhu práce. Usnadnit přístup nezaměstnaného jedince k novému zaměstnání Programy rekvalifikace se sice snaží o flexibilitu pracovní síly obecně, ale často se soustřeďují především na rizikové skupiny. Speciální programy jsou zaměřeny zejména na návrat dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce a na zlepšení konkurenceschopnosti kategorií vystavených zvýšenému riziku opakované ztráty zaměstnání.“²¹

Jedna z možností řešení dlouhodobé nezaměstnanosti se nám otevřela díky vstupu naší země do Evropské unie. V současné době můžeme čerpat finance z fondů Evropské unie. Evropský sociální fond je zaměřen na řešení nezaměstnanosti. A právě z něho byly čerpány finanční prostředky na projekt Návrat do práce v Jihočeském kraji. Podrobný popis projektu je uveden v poslední kapitole této práce.

²⁰ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 122.

²¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 122.

2 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

2.1 Úřad práce a politika zaměstnanosti v ČR

*„Státní služby pro nezaměstnané zajišťují v západoevropských zemích specializované orgány státní správy. Sledují při tom obecný cíl začleňování nezaměstnaných na pracovní trh.“*²² V České republice jsou touto institucí úřady práce.

Úřady práce jsou orgánem, který se zabývá realizací státní politiky zaměstnanosti a jsou podřízené Ministerstvu práce a sociálních věcí. Působnost úřadů práce funguje podobně jako v zemích Evropské unie a vychází z již zmiňovaného zákona o zaměstnanosti [viz. kapitola 1]. Jejich náplní je registrace uchazeče, zprostředkování kontaktu se zaměstnavatelem, poskytování informací o volných pracovních místech. Rozhodují o vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Hlavní součástí politiky zaměstnanosti úřadů práce je aktivní politika zaměstnanosti. Ta se soustřeďuje na dvě základní činnosti. První z nich je vytváření nových pracovních míst, které také finančně podporuje a druhým je zvyšování kvalifikace.

Úřady práce mají celou řadu další úkolů souvisejících se zaměstnaností. *„Úřad práce sleduje situaci na pracovním trhu ve svém správním obvodu ..., zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, má spolupracovat s dalšími orgány státní správy a se zaměstnavateli na opatřeních rozvíjejících trh práce, má zajišťovat a podporovat projekty usnadňující vstup pracovníků na trh práce, poskytuje dávky nezaměstnaným a osobám v rekvalifikačních kurzech, podává informace o volných pracovních místech, organizuje rekvalifikační kurzy,*

²² MATOUŠEK, O. In MATOUŠEK, O. a kol. Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení, Praha: Portál, 2007, s. 79 – 80.

podporuje zřizování nových pracovních míst, případně spolupracuje s neziskovými organizacemi jejichž činnost se zaměřuje na nezaměstnané ...“²³

Jednou z nejdůležitějších aktivit úřadů práce, které jsou cíleny na dlouhodobě nezaměstnané, by měly být individuální poradenské aktivity, které slouží k rozvoji lidských zdrojů. Důvodem je to, že každý potřebuje jinou míru individuální podpory. V současné době se však úřady práce potýkají s nedostatkem personální a kvalifikační kapacity a nemohou tedy v plné míře poskytovat tuto individuální činnost vůči uchazečům, kteří ji nejvíce potřebují.²⁴ To znamená, že se nezaměstnaným nedostává takové individuální podpory, jakou potřebují pro získání pracovního uplatnění.

„Se vstupem České republiky do Evropské unie se poskytovatelům sociálních služeb [především úřadům práce] D.B. otevřela možnost získat prostředky z tzv. Evropských strukturálních fondů. ...“²⁵ A tím se, alespoň částečně, vyřešil problém týkající se financování individuálního poradenství a dalších služeb, jako jsou rekvalifikace, podpora pracovních míst a podobně pro osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, které potřebují pro návrat na trh práce zvláštní pomoc. Úřady práce nyní mohou rozšířit či delegovat, a tím zkvalitnit služby poskytované nezaměstnaným.

Projekty financované z Evropského sociálního fondu umožnily úřadům práce delegování některých ze svých pravomocí na realizátory tzv. národních projektů. A to pomohlo vyřešit problém s přetížeností v oblasti individuální práce s klientem. Do procesu umíst'ování problémových klientů se tak zapojili ti, kteří svojí odborností a kvalifikační kapacitou mohli výrazně pomoci řešit problémy s nezaměstnaností.

²³ MATOUŠEK, O. In MATOUŠEK, O. a kol. Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení, s. 80.

²⁴ Srov. SIROVÁTKA, T. In SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, s. 132 – 133.

²⁵ MATOUŠEK, O. In MATOUŠEK, O. a kol. Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení, s. 81.

*Úřady práce se tak ... zapojily do programu, který nese název Operační program Rozvoj lidských zdrojů. Zapojily se do té části programu, kde mohou v rámci svých působností nejvíce pomoci, tedy nezaměstnaným a lidem nezaměstnaností ohrožených.*²⁶

Jedním z národních projektů, tzv. tendrů, financovaných Evropským sociálním fondem, do něhož se Úřady práce v celé České republice mohly zapojit, se stal projekt Návrat do práce. Úřady práce tak měly možnost využít finanční prostředky z Evropského sociálního fondu na zlepšení poskytování služeb pro nezaměstnané vytvořením komplexní nabídky aktivit a činností, která směřovala k integraci lidí ohrožených sociální exkluzí.

2.2 Politika zaměstnanosti v Evropské unii v programovém období 2004 - 2006

Tím, že jsme se stali členy Evropské unie, je politika zaměstnanosti v naší republice ovlivňována evropskou politikou zaměstnanosti. Což v důsledku znamená, že díky hospodářské a sociální soudržnosti Evropské unie, můžeme využívat finanční prostředky Evropské unie ve prospěch našich nezaměstnaných.

*„Cílem evropské politiky zaměstnanosti a sociální politiky je prosazovat přiměřenou kvalitu života a životní úroveň pro všechny v rámci aktivní, soudržné a zdravé společnosti. Až dosud tato politika pomohla zlepšit život miliónům občanů Evropské unie, včetně nezaměstnaných, starších lidí, lidí se zdravotním postižením, lidí vyloučených ze společnosti, lidí postižených diskriminací na trhu práce a mnohých dalších.“*²⁷

²⁶ *Národní projekty : Najdi si práci v Jihočeském kraji, Příprava na práci v Jihočeském kraji, Návrat do práce v Jihočeském kraji, České Budějovice: Úřad práce v Českých Budějovicích, 2007, archiv Úřadu práce v Českých Budějovicích, s. 6.,*

²⁷ *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika : Politika pro občany, s. 4.*

Politika zaměstnanosti Evropské unie má několik priorit. Jednou z nich je snaha o zmírnění nezaměstnanosti zejména pomocí zlepšování dovedností a tím zvyšování šancí v uplatnění na trhu práce.²⁸

Mezi nejvýznamnější příležitosti pro jednotlivé členy Evropské unie patří možnost čerpání strukturální pomoci. Tyto peníze se však nedostávají bezpodmínečně, ale pouze po splnění přísných kritérií. Jde o to mít dostatek lidí vyškolených v problematice strukturálních fondů a také dostatek kvalitních projektů připravených k realizaci.²⁹ Jedním z takových projektů, který byl podpořen ze strukturálních fondů, konkrétně z Evropského sociálního fondu, je národní projekt Návrat do práce v Jihočeském kraji.

2.2.1 Základní trendy politiky zaměstnanosti v EU

Jedním ze základních trendů evropské politiky zaměstnanosti je pomoc znevýhodněným skupinám ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností. To znamená, že cílem projektů financovaných z evropských fondů v oblasti nezaměstnanosti je snížení nezaměstnanosti, a to pomocí mobilizace pracovní síly prostřednictvím individuálního poradenství a rekvalifikace.³⁰

„...Cílem je dosáhnout toho, aby nezaměstnaní získali schopnost pozitivně změnit svou situaci na trhu práce zvýšením své kvalifikace na úroveň přiměřenou potřebám pracovního trhu. Důležité je, že většina aktivit v rámci programů regulace pohybu pracovních sil je ve vrůstající míře individualizována, přizpůsobována konkrétním potřebám jednotlivých osob, pro něž jsou tyto programy určeny. I když jsou velké programy zaměstnanosti přijímány na národní úrovni, klade se důraz na jejich lokální a regionální aplikaci. Měly by být

²⁸ Srov. *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika : Politika pro občany.*, s. 16.

²⁹ Srov. *Průvodce projekty evropského sociálního fondu*, Praha: Institut pro evropskou politiku Europium, 2003, s. 36.

³⁰ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 115 – 117.

*přizpůsobeny jak tamním specifickým požadavkům trhu práce, tak i specifickým potřebám tamějších nezaměstnaných.*³¹

Hlavními nástroji, vedoucími ke zlepšování schopnosti dlouhodobě nezaměstnaných najít si práci dlouhodobé nezaměstnanosti v Evropské unii jsou:

- Zvyšování kvalifikace, doplnění kvalifikace a rekvalifikace dlouhodobě nezaměstnaných
- Poskytování informací dlouhodobě nezaměstnaným o situaci na trhu práce, o potřebných dovednostech, které mohou zlepšit jejich konkurenceschopnost.
- Poradenství při volbě práce a pracovní kariéry.
- Distribuce pracovních příležitostí.
- Podpory firmám vytvářejícím pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané.
- Programy k tomu určené jsou stále více individualizovány a přizpůsobovány konkrétním jedincům.³²

2.3 Strukturální politika Evropské unie

K významným součástí evropské politiky zaměstnanosti patří strukturální politika Evropské unie. „... je výrazem solidarity zemí s vysokým ekonomickým potenciálem vůči těm, které za nimi ekonomicky zaostávají. Strukturální politika EU je v souladu s tímto principem zaměřena na vytváření srovnatelných podmínek pro hospodářskou soutěž mezi členskými státy. Je to politika ekonomické a sociální soudržnosti, která vyjadřuje obecnou vůli po solidaritě v EU.“³³

³¹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 117.

³² Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 124.

³³ POTLUKA, O., et al. *Průvodce strukturálními fondy Evropské unie*, Praha: IREAS, Institut pro strukturální politiku o.p.s., 2003, s. 43.

Právě zaměstnanost jako hlavní požadavek a s ní související ekonomický růst jsou podporovány ze strukturálních fondů, které tvoří jádro evropské strukturální politiky.³⁴

„Strukturální fondy ... jsou nástrojem k dosahování ekonomické a sociální soudržnosti (koheze) Evropské unie. Prostředky z těchto fondů jsou určeny na pomoc méně rozvinutým regionům, regionům potýkajícím se strukturálními problémy a na podporu adaptace a modernizace politik a systémů vzdělávání, odborné přípravy zaměstnanosti.“³⁵ Díky nim může i Česká republika využívat finanční prostředky Evropské unie ke zlepšení péče o nezaměstnané směřující k návratu na trh práce.

2.4 Regionální politika Evropské unie

Regionální politika Evropské unie vychází ze strukturální a můžeme ji definovat jako politiku: *„ ... zaměřenou na podporu vybraných regionů. Regionální politika nemusí být nezbytně zaměřena na problémové regiony, ale objektem její podpory mohou být i nejvyspělejší regiony daného státu“³⁶*

V Evropské unii existují určité znevýhodněné či problémové regiony, které potřebují podporu z Evropských fondů více než ostatní. Proto byly vytvořeny ony strukturální fondy, které financují projekty zaměřené na podporu zaostalých a znevýhodněných regionů.³⁷

K regionální politice Evropské unie Mareš podotýká: *„Vytváření pracovních příležitostí má silný regionální aspekt a při boji proti nezaměstnanosti se klade na řešení regionální nerovnováhy na trhu práce značný důraz. Předpokládá se, že*

³⁴ Srov. SCHRÖTTER, H. J. *Aktuální slovník Evropské unie*, Praha: Knižní klub, 2003, s. 180.

³⁵ *Průvodce projekty Evropského sociálního fondu*, s. 6.

³⁶ POTLUKA, O., et al. *Průvodce strukturálními fondy Evropské unie*, s. 62.

³⁷ Srov. POTLUKA, O., et al. *Průvodce strukturálními fondy Evropské unie*, s. 43.

schopnost tvorby strategií boje proti nezaměstnanosti na regionální úrovni je základem zvládnutí nezaměstnanosti v regionálním měřítku. Jestliže se chceme vyhnout masivní migraci za prací s jejími politickými i sociálními problémy, musí pracovní příležitosti v jistém rozsahu přicházet za lidmi. Proto patří k prioritám většiny zemí ES podpora regionů postižených recesí a regionů méně rozvinutých. ... „³⁸ Regionální politika Evropské unie má několik nástrojů. Jsou jimi fondy Evropské unie. Jedním z nich je Evropský sociální fond.

2.4.1 Operační program Rozvoj lidských zdrojů

„Čerpání finančních prostředků v rámci regionální politiky EU je realizováno pomocí tzv. operačních programů (OP).“³⁹ Operační program Rozvoj lidských zdrojů tvoří základ pro realizaci podpory z Evropského sociálního fondu v oblasti rozvoje lidských zdrojů v ČR na zkrácené programové období 2004 – 2006.

„Operační program rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) obsahuje popis a analýzu situace v sektoru lidských zdrojů v ČR. Popisuje vazbu na české národní i evropské strategické dokumenty, stanovuje globální a specifické cíle programu, navrhuje priority a opatření, jejich prostřednictvím budou vytčené cíle realizovány, specifikuje objem finančních prostředků, který je pro dosažení cílů k dispozici a popisuje mechanismus realizace operačního programu.“⁴⁰

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

³⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 123.

³⁹ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*, Brno: Společnost pro odbornou literaturu – Barrister a Principal, 2007, s. 39.

⁴⁰ *Průvodce fondy Evropské unie*. Praha: Odbor vnějších vztahů, Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky, 2006, s. 69.

*respektování principů udržitelného rozvoje. Bude podpořena profesní mobilita za účelem dosažení změn ve struktuře zaměstnanosti s důrazem na pracovní příležitosti v oborech s růstovým potenciálem na trhu žádaných.*⁴¹ Tento cíl se shoduje s problémy v oblasti nezaměstnanosti a s ní souvisejícím rozvojem lidských zdrojů v České republice.

Mezi hlavní úkoly v souladu s globálním cílem patří podpora směřující k řešení nezaměstnanosti. Konkrétními činnostmi týkajícími se rozvoje lidských zdrojů jsou tedy rozvoj celoživotního vzdělávání přizpůsobující se poptávce na trhu práce, rekvalifikace a další vzdělávací aktivity.⁴²

⁴¹ Odbor Rámce podpory Společenství, Ministerstvo pro místní rozvoj. *Rámcová podpora společenství*, Odbor vnějších vztahů, Ministerstvo pro místní rozvoj, 2004, s. 129.

⁴² Srov. Odbor Rámce podpory Společenství, Ministerstvo pro místní rozvoj. *Rámcová podpora společenství*, s. 96.

3 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

Nástrojem regionální politiky Evropské unie jsou fondy. Jedním z nich je Evropský sociální fond (ESF). ESF je finančním nástrojem politiky Evropské unie v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů, to znamená, že poskytuje finanční prostředky na projekty, jejichž cílem je zvýšení zaměstnatelnosti osob a to zejména pomocí zvýšení jejich kvalifikační úrovně a flexibility. „*ESF může poskytnout podporu k dosažení široké škály cílů a pomoci tak členským státům rozvinout jejich trhy práce a dovednosti lidí, kteří pracují nebo hledají práci.*“⁴³

Boj s nezaměstnaností pomocí rozvoje lidských zdrojů je stěžejním cílem Evropského sociálního fondu. S tím souvisí další cíl předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti návratem na trh práce.⁴⁴

Dle Průvodce fondy Evropské unie se podpora se zaměřuje na tyto oblasti⁴⁵:

- integrace nezaměstnaných, zejména osob postižených dlouhodobou nezaměstnaností
- integrace mladých lidí do pracovního procesu
- integrace osob vyloučených z trhu práce
- podpora stejných příležitostí na trhu práce
- adaptace pracovníků na průmyslové změny
- stabilizace a růst zaměstnanosti
- posílení lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii
- posílení systému vzdělávání a další kvalifikace

V rámci politiky Evropského sociálního fondu dle nařízení č. 1784/1999 je vytyčeno pět hlavních oblastí:

⁴³ *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika : Politika pro občany*, s. 17.

⁴⁴ *Srov. Průvodce projekty Evropského sociálního fondu*, s. 6.

⁴⁵ *Srov. Průvodce fondy Evropské unie*, s. 14.

1. rozvoj a podpora aktivní politiky zaměstnanosti
2. podpora rovných příležitostí pro všechny v přístupu na trh práce se zvláštním důrazem na ty, kterým hrozí vyloučení ze společnosti
3. podpora a zlepšování školení, vzdělávání a poradenství jako součástí politiky celoživotního vzdělávání
4. podpora kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní cíly, inovací a flexibilní organizace práce
5. opatření ke zlepšení přístupu žen na trh práce⁴⁶

Evropský sociální fond slouží předně k individuální podpoře a rozvoji jednotlivých osob. Podpora z ESF je cílena na rozvoj, získání a udržení pracovních míst s čímž souvisí udržení a zvýšení zaměstnatelnosti. „*Finanční podpora v oblasti rozvoje lidských zdrojů se poskytuje především formou podpory jednotlivým osobám směřujícím k začlenění do trhu práce. ...*“⁴⁷

Evropský sociální fond v ČR existuje již druhé období. Proto je nyní členěn na období 2004 - 2006, tzv. staré období a 2007 - 2013, tak zvané nové období, kterým se v této práci zabývat nebudu. V rámci „starého“ období dobíhá realizace projektů, které byly v tomto období schváleny. Právě sem patří realizace projektu Návrat do práce v Jihočeském kraji, který bude podrobně představen v poslední části této bakalářské práce.

⁴⁶ *Průvodce projekty Evropského sociálního fondu*, s. 22.

⁴⁷ *Průvodce projekty Evropského sociálního fondu*, s. 23.

3.1 Projekty financované Evropským sociálním fondem v programovém období 2004 – 2006

3.1.1 Projekt v chápání Evropské unie

„Projekt, tak jak ho chápe EU, není náhodným rozhodnutím zpracovat jakýkoliv problém nebo nápad. Je součástí cílevědomého programovacího procesu ve smyslu komplexního řešení regionálních priorit od vytýčených programů reagujících na stěžejní problémy národního hospodářství přes opatření vyúsťující do návrhů projektů provázaných s programy prostřednictvím společných cílů a priorit.“⁴⁸

Projektem můžeme nazvat časově ohraničené aktivity, které vedou k předem stanovenému cíli. Tyto cíle obvykle vycházejí z poptávky chybějících služeb či jiných produktů, které dosud neexistovaly.⁴⁹

Projekty financované z Evropského sociálního fondu jsou projekty neinvestičního charakteru. Jedná se o tzv. měkké projekty, jejichž cílem je podpora získávání schopností či dovedností. Mezi nejzákladnější typy podporovaných projektů patří vzdělávání, poradenství, podpora vytváření nových pracovních míst a opatření na získání a udržení zaměstnání.⁵⁰

„Pomoc ESF ... /je/ zaměřena na projekty, které pomáhají k získávání nebo zdokonalování dovedností. ... Aby projekty získaly nárok na financování z ESF, musí zajistit rovné příležitosti pro muže a ženy, zapojit místní iniciativy a vzít v úvahu moderní informační a komunikační technologie.“⁵¹

⁴⁸ POTLUKA, O., et al. *Průvodce strukturálními fondy Evropské unie*, s. 53 - 54.

⁴⁹ Srov. MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*, s. 59-60.

⁵⁰ Srov. MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*, s. 63.

⁵¹ *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika : Politika pro občany*, s. 18.

Získání podpory z ESF je možné jen na základě schváleného projektu. Každý projekt, aspirující na získání podpory, musí splňovat určité náležitosti a svými cíly se musí shodovat s prioritními cíly fondu.⁵²

Předkladatelé projektu, tedy musí při zpracování projektu splnit určité předem stanovené požadavky, které vycházejí z principů politiky soudržnosti Evropské unie, strukturální politiky, a také z dalších informací potřebných pro realizaci projektů.⁵³

V České republice jsou jedněmi z příjemců podpory z ESF úřady práce s krajskou působností, zprostředkovatelem je Správa služeb zaměstnanosti a Odbor pro implementaci programů ESF.⁵⁴ Příjemcem podpory je ten, kdo obdrží finanční prostředky ze strukturálních fondů na základě předloženého a schváleného projektu.

3.1.2 Příprava projektu v rámci Evropského sociálního fondu

Žadatelé o finanční prostředky ze strukturálních fondů by měli nejdříve vědět nejen to, jaký projekt chtějí realizovat, ale také místo realizace projektu. Důležité je, vytvořit si tým spolupracovníků a spolupracujících organizací, s nimiž je vhodné navázat komunikaci již při přípravě projektového záměru. Neméně důležitou součástí přípravy projektu je finanční rozpočet.⁵⁵

„Předtím, než se potenciální zaměstnavatel pustí do přípravy projektu, je nanejvýš vhodné, aby si důkladně pročetl zadávací dokumentaci. Již tímto krokem si může ušetřit mnohá nepříjemná překvapení nejen při přípravě projektu, ale

⁵² Srov. Průvodce projekty Evropského sociálního fondu, s. 50-51.

⁵³ Srov. POTLUKA, O., et al. Průvodce strukturálními fondy Evropské unie, s. 147.

⁵⁴ Srov. Průvodce fondy Evropské unie, s. 70.

⁵⁵ Srov. MAREK, D., KANTOR, T. Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie, s. 63 - 64.

*zvláště pak při jeho případné realizaci. Zejména pak finanční část projektu a finanční plnění jsou v tomto směru zásadní.*⁵⁶

A. Analytická a konzultační fáze projektu

Dříve než žadatelé začnou psát projekt, je důležité mít záměr a představu nejen o tom, co se bude realizovat, ale mít podrobnou představu o tom, jakým způsobem se budou jednotlivé aktivity projektu uskutečňovat. Proto je nanejvýše vhodné nejen projektové činnosti analyzovat, ale také konzultovat s odborníky.⁵⁷ Obě tyto činnosti jsou nezbytné k tomu, aby se realizací projektu dospělo k výslednému předem stanovanému cíli a tím k vyřešení problémů.⁵⁸

Součástí úvodní fáze je sestavení týmu, který bude implementovat neboli realizovat projekt. *„Úkolem žadatele ... je zhodnotit vlastní schopnost řídit a implementovat projekt, a v případě potřeby získat pro spolupráci na tomto projektu instituce s komplementárním know-how.*⁵⁹

B. Příprava žádosti a projektové dokumentace

Další fází přípravy projektu je samotná příprava žádosti, projektové dokumentace a dalších požadovaných příloh.⁶⁰ Každý projekt musí být podrobně popsán.⁶¹

Základními informacemi, které se vztahují zejména k obsahu a cílům projektu, jsou⁶²:

- cíl, oblast podpory a priorita,
- název a místo projektu,
- datum zahájení a ukončení projektu,

⁵⁶ POTLUKA, O., et al. *Průvodce strukturálními fondy Evropské unie*, s. 147.

⁵⁷ Srov. *Průvodce projekty Evropského sociálního fondu*, s. 50.

⁵⁸ POTLUKA, O., et al. *Průvodce strukturálními fondy Evropské unie*, s. 119.

⁵⁹ *Průvodce projekty Evropského sociálního fondu*, s. 52.

⁶⁰ Srov. *Průvodce projekty Evropského sociálního fondu*, s. 53.

⁶¹ Srov. MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*, s. 79.

⁶² Srov. MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*, s. 80.

- obsah projektu,
- finanční částka, o kterou žádáme,
- cílové skupiny,
- hlavní cíl(e) projektu a jejich zdůvodnění.

Důležitou přílohou projektové dokumentace je zdůvodnění přínosů projektu. Obsahem tohoto zdůvodnění je v neposlední řadě detailní popis přínosů pro cílovou skupinu projektu. Dalším požadavkem je jeho přínosnost „... *pokud možno pro všechny nejvýše hodnocené obecné principy, jako jsou rovné příležitosti pro muže a ženy, princip trvale udržitelného rozvoje, použití nejnovějších informačních technologií.* ...“⁶³ V rámci zdůvodnění přínosů projektu se vyžaduje velmi podrobný rozbor cílových skupin, tedy konečných příjemců pomoci.⁶⁴

C. Realizace projektu

„*Po té co je projekt zpracován a projednán a jsou zajištěny potřebné finanční prostředky a další zdroje, začíná důležitá etapa, kterou je vlastní realizace (implementace).* ...“⁶⁵ Realizace projektu je jádrem všech činností týkající se práce v projektu. Znamená to implementaci všech předem naplánovaných aktivit projektu do praxe.

D. Hodnocení (monitoring) a výstupy projektu

Nedílnou součástí realizace projektu je vždy průběžné a konečné hodnocení projektu, tzv. monitorování. Monitoring projektu je dokonce jedním z principů regionální politiky EU. „*Cílem monitoringu je průběžné zjišťování pokroku v realizaci projektu a porovnávání získaných informací s původním plánem. Jde vlastně o porovnání skutečného stavu s původním očekáváním.*“⁶⁶ Monitorování

⁶³ *Průvodce projekty Evropského sociálního fondu*, s. 55 - 56.

⁶⁴ *Průvodce projekty Evropského sociálního fondu*, s. 56.

⁶⁵ POTLUKA, O., et al. *Průvodce strukturálními fondy Evropské unie*, s. 127.

⁶⁶ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*, s. 186.

projektu je důležité pro zpětnou vazbu, díky níž mohou být včas odhaleny problémy a zároveň i napraveny problémy s realizací.⁶⁷

„Jen zřídka se podaří, aby realizace probíhala přesně v souladu s plánem. Ve většině případů není mimořádné, že projekt nabere v průběhu realizace úplně jiný směr, než bylo plánováno. Management projektu musí v tomto případě řešit velmi důležitý a obtížný úkol spočívající v zavedení účinné kontroly průběhu realizace, tak, aby bylo zajištěno dosažení stanovených cílů. To je úkolem monitoringu, který lze definovat jako systematické a průběžné shromažďování dat, jejich analýza a aplikace získaných závěrů pro další řízení projektů a přijímání rozhodnutí o jeho dalším směřování.“⁶⁸

Každý projekt má své vlastní ukazatele, ty se odvíjejí od jeho cílů a zaměření. Těmito ukazateli jsou tak zvané indikátory, které pomáhají v monitorování průběhu projektu.⁶⁹

„... Indikátor je typ ukazatele, který má předem stanovenou svoji vstupní a výstupní hodnotu pro hodnocení účinnosti vytyčených cílů. Indikátory pro potřeby monitorování by měli poskytovat informace sloužící pro zlepšení kvality a efektivnosti finanční podpory.“⁷⁰ Monitorovací indikátory mají pro hodnocení úspěšnosti projektu klíčový význam.

Na základě zjištěných výsledků se vypracovávají monitorovací zprávy. Ty jsou důležité k posouzení stavu projektu, to znamená k určení, zda dochází k pokroku a plnění předem daného časového a finančního plánu.

⁶⁷ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*, s. 66.

⁶⁸ POTLUKA, O., et al. *Průvodce strukturálními fondy Evropské unie*, s. 127.

⁶⁹ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*, s. 142.

⁷⁰ POTLUKA, O., et al. *Průvodce strukturálními fondy Evropské unie*, s. 55.

4 PROJEKT NÁVRAT DO PRÁCE V JIHOČESKÉM KRAJI

Jedním z projektů financovaných ze strukturálních fondů, konkrétně z Evropského sociálního fondu (a současně ze státního rozpočtu), který je v současné době realizován, je projekt Návrat do práce v Jihočeském kraji. S tímto projektem jsem se setkala osobně a to jako realizátor v roli okresní asistentky v okrese Strakonice.

Jedná se o projekt Úřadu práce v Českých Budějovicích a jeho partnerů, okresních úřadů práce v Jihočeském kraji. Tento projekt byl Úřadem práce České Budějovice vytvořen a vyhlášen jako veřejná zakázka. Do výběrového řízení se přihlásilo celkem 5 firem, které měly zájem o realizaci tohoto projektu. Úřad práce vybíral nejvhodnějšího realizátora dle hodnotících kritérií⁷¹. Tuto zakázku vyhrála firma Employment Service a.s. Úřad práce tak mohl využít služeb profesionálů v oblasti zaměstnanosti ve prospěch dlouhodobě nezaměstnaných.

Tento projekt patří do programovacího období 2004 – 2006, je realizován od října roku 2006 v sedmi okresních městech Jihočeského kraje. Jsou to České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor.

Původní termín ukončení realizace projektu byl 31.3.2008. Na základě žádosti Úřadu práce v Českých Budějovicích byl prodloužen do 31.10.2008.

⁷¹ Tabulka č. 10, *Kritéria hodnocení projektů*, s. 52.

4.1 Cíle projektu

Každý projekt je realizován za účelem dosažení předem stanovených cílů. Ty musí odpovídat cílům fondu, ze kterého jsou financovány. *„Cílem projektu Návrat do práce v Jihočeském kraji je zvýšení zaměstnatelnosti dlouhodobě nezaměstnaných osob v Jihočeském kraji a jejich umístění na pracovní místa, vytvoření systému kooperujících subjektů trhu práce, který by poskytoval poradenské, rekvalifikační, vzdělávací a informační služby a působil jako prevence dalšího růstu počtu nezaměstnaných uchazečů. Hlavním cílem je zajištění rychlého začlenění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů na trh práce. Zásadním principem je orientace na zvyšování znalostí a dovedností jednotlivce a poskytování širších služeb, které nejlépe podpoří jeho reintegraci na trhu práce.“*⁷² Projekt má kromě hlavního cíle také dílčí, tak zvané pomocné cíle, orientované zejména na motivaci dlouhodobě nezaměstnaných a minimalizaci překážek v přístupu na trh práce, čímž se podporuje proces zaměstnávání a uplatnění uchazečů o zaměstnání s cílem umístění maximálního počtu účastníků zpět na trh práce.

Obecně je cílem projektu podpořit každého účastníka projektu, motivovat a posílit jeho aktivitu při hledání a udržení pracovního místa, usnadnit cestu k nalezení uplatnění a zprostředkovat zaměstnání a uplatnění na trhu práce. K tomuto cíli směřují všechny aktivity a činnosti v projektu.

Cílů je dosahováno pomocí různorodých aktivit, které jsou součástí realizace projektu. Veškeré aktivity projektu jsou směřované k jedinému společnému cíli, a tím je získání vhodného pracovního uplatnění. Těmito aktivitami jsou motivační a vzdělávací aktivity a individuální poradenství, jak již bylo zmiňováno v souvislosti s politikou zaměstnanosti Evropské unie [viz. kapitola 2.2].

⁷² *Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky*, České Budějovice: Úřad práce v Českých Budějovicích, s. 4.

Dosažení těchto cílů se bude monitorovat nejen v průběhu, ale také na konci realizace projektu pomocí tzv. cílových monitorovacích indikátorů.

4.2 Cílové indikátory projektu

Cílové indikátory jsou nejdůležitější ukazatele hodnocení úspěšnosti či neúspěšnosti realizovaného projektu. „... Ty kvantifikují minimální hodnoty, zejména počty osob a požadovanou úspěšnost při realizaci jednotlivých činností, které musí dodavatel splnit, a které bude zadavatel vyžadovat a kontrolovat.“⁷³ Na základě cílových indikátorů se zjišťuje, zda bylo dosaženo stanovených cílů projektu.

Zadavatelem byly určeny tyto monitorovací indikátory:

Tabulka č. 1 Cílové monitorovací indikátory⁷⁴

Název cílového monitorovací indikátoru	Minimální počet osob
Vstup do projektu	600
Vstupní modul (vstupní školení)	600
Základní informační a vzdělávací program	540
Rekvalifikační kurzy – vstup	400
Rekvalifikační kurzy – úspěšné ukončení	300
Podpořená pracovní místa	100
Nástup do zaměstnání (déle než 90 dní)	322
Nástup do zaměstnání či sebezaměstnání - 50% všech účastníků projektu	300

⁷³ Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky, s. 4.

⁷⁴ Srov. Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky.

4.3 Cílové skupiny projektu

Každý realizovaný projekt je zaměřený na určitou cílovou skupinu. Cílovou skupinou projektu Návrat do práce v Jihočeském kraji se rozumí osoby, které splňují požadavky dlouhodobé evidence na úřadu práce. V tomto případě jsou cílové skupiny specifikované takto:

- Nezaměstnaní 18-24 let, délka evidence nad 6 měsíců. Tyto osoby jsou většinou absolventi.
- Nezaměstnaní 25-39 let, délka evidence nad 8 měsíců
- Nezaměstnaní nad 39 let, délka evidence nad 6 měsíců

Všechny tři tyto skupiny mají společné to, že patří k dlouhodobě nezaměstnaným. Pro skupiny ve věku od 18 – 24 let a ve věku nad 39 let výše existuje ještě další znevýhodnění a tím je věk. Proto je zde mírnější měřítkem, pro vstup do projektu, délka evidence na úřadu práce a to šesti měsíční evidence.

„Všem třem cílovým skupinám ... je společné to, že jsou to osoby, jejichž handicap, ať je to délka evidence, věk či praxe (absolventů), jsou takové, že ke vstupu nebo návratu na trh práce nutně potřebují pomoc zvenčí.“⁷⁵

Cílová skupina tohoto projektu musí splňovat ještě další dvě podmínky. První z nich vychází z jedné z priorit Evropského sociálního fondu a tou je rovnoměrné zastoupení mužů a žen v projektu, samozřejmě s ohledem na vhodné typy rekvalifikačních kurzů. Druhou je bydliště účastníků, které musí být na území okresů Jihočeského kraje, to znamená, že účastníci projektu jsou vybíráni z evidencí úřadů práce v Jihočeském kraji.

⁷⁵ Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky, s. 7.

4.4 Aktivity projektu pořádané pro účastníky

4.4.1 Informační schůzka

Informační schůzka je první aktivitou, které se zúčastní zájemci o projekt. Na informační schůzku jsou vytipované a pozvané osoby úřadem práce, spadající do cílové skupiny projektu. Obsahem informační schůzky je prezentace projektu zájemcům o vstup do projektu. Jedná se předávání podrobných informací týkajících se podmínek účasti v projektu, představení všech fází projektu, aktivit a cílů projektu. Na základě všech dostupných informací se účastníci informační schůzky dobrovolně rozhodnou o vstupu do projektu.

4.4.2 Vstupní modul (vstupní školení)

Vstupním modulem se rozumí aktivita projektu, jejímž cílem je seznámit účastníka projektu s harmonogramem účasti v projektu, to znamená že účastníci získají úplný přehled aktivit, kterých se budou účastnit. Dále je s ním vyplněn dotazník zaměřený na zjištění příčin ztráty zaměstnání, vypracovává se individuální plán učení a rozvoje, ve kterém se každému účastníku stanovuje individuální postup během účasti v projektu. V průběhu vstupního modulu je každému účastníkovi přidělen jeho osobní poradce.

4.4.3 Základní informační a vzdělávací program

Základní informační a vzdělávací program (dále jen ZIVP) je vlastně soubor motivačních aktivit zaměřený na zvýšení aktivity účastníků, při kterém se pracuje s malou skupinou osob takovým způsobem, aby se jim zvýšila šance na získání vhodného zaměstnání.

Obsahem ZIVP jsou tyto aktivity: předávání a nácvik obecných dovedností pro trh práce, jako jsou orientace v kariéře, sebehodnocení, aktualizace pracovních návyků, komunikace a práce v týmu; získávání přístupu k informacím o trhu práce a sebe prezentace. Znamená to, že díky účasti v projektu účastník pozná své schopnosti a dovednosti, své silné a slabé stránky, zlepší si své osobní dovednosti nutné k uplatnění na trhu práce, naučí se, jak se prezentovat na schůzce se zaměstnavatelem, jakým způsobem napsat inzerát zaměřený na získání práce, naučí se rozvíjet dovednosti potřebné pro hledání nového zaměstnání. Účastník získá důvěru ve své schopnosti, jistotu v komunikaci, naučí se komunikovat se zaměstnavateli a stane se aktivnějším a získává potřebnou sebedůvěru. Díky vhodně zvolené formě motivace je podpořeno odhodlání účastníků projektu uspět na trhu práce.

Součástí ZIVP je také základní počítačový kurz, zde se účastník naučí používat osobní počítač. Náplní kurzu jsou základní programy typu MS Word, MS Excel, MS Outlook a internet. Tato aktivita pomáhá účastníkům k aktivnímu využití získaných poznatků a schopností. Jsou to například vyhledávání zaměstnání pomocí internetu, dále se účastník naučí zpracovávat potřebné dokumenty pro personální pracovníky, jako je vytvoření strukturovaného životopisu a průvodního dopisu.

„Klient bude mít i během této části programu možnost individuálního vyhledávání pracovního uplatnění ať již sám, nebo si vyžádá asistenci individuálního poradce a využije možnosti přístupu k moderním informačním a komunikačním technologiím, které budou zpřístupněny na kontaktních místech v jednotlivých okresech.“⁷⁶

Celý základní informační program směřuje k jedinému cíli. Tím je získání předpokladů pro získání a udržení pracovního místa.

⁷⁶ Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky, s. 12.

4.4.4 Profesní školení a rekvalifikace

Projekt si také klade za cíl zvýšit kvalifikaci účastníků a tím získat lepší podmínky pro jejich pracovní uplatnění. Po úspěšném absolvování základního informačního a vzdělávacího programu má každý z účastníků možnost vybrat jeden vhodný rekvalifikační kurz.⁷⁷ Rekvalifikace je nejdůležitější částí celého projektu a díky ní si mohou účastníci projektu rozšířit svoji kvalifikaci a na základě tohoto získat vhodné pracovní uplatnění v oboru, který byl pro ně do té doby nedostupný. Výběr druhu rekvalifikace se odvíjí od součinnosti účastníka, osobního poradce a okresního asistenta. Ti vycházejí z předchozího mapování, aktivního směřování účastníka a situace na trhu práce. Tato aktivita je cíleně zaměřená na možnost budoucího uplatnění účastníků projektu na trhu práce.

Rekvalifikace jsou realizovány akreditovaným dodavatelem služby. „ ... formou akreditovaného rekvalifikačního kurzu, který vyhovuje požadavkům platné právní úpravy, zejména zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, vyhlášky č. 519/2004 Sb. a vyhlášky č. 524/2004 Sb.“⁷⁸

4.4.5 Individuální podpora a poradenství

Jedna z nejdůležitějších aktivit projektu je poradenství zaměřené na komplexní individuální podporu jednotlivých účastníků projektu s cílem zvýšení zaměstnatelnosti. Tato aktivita probíhá po celou dobu účasti účastníka v projektu. Každému účastníkovi je přidělený jeho osobní poradce, který s ním pracuje na základě vytvořeného individuálního plánu. Důležitou součástí poradenství je aktivní zapojení účastníka do procesu hledání práce.

⁷⁷ Tabulka č. 11, *Seznam rekvalifikačních kurzů*, s. 52.

⁷⁸ Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky, s. 13.

Již od samotného vstupu do projektu jsou pro účastníky vyhledávány vhodné nabídky pracovních míst. Účastníci jsou vedeni k aktivní a samostatné účasti na celém procesu. Realizátor projektu podporuje účastníky ve všech jejich činnostech, připravuje je na pohovory, snaží se vytvářet aktivní vstupní předpoklady, jedná se zaměstnavateli. Nabízí pomoc při řešení jejich problémů. Individuální podpora spočívá v pomoci při volbě pracovní orientace, vytváření a naplňování individuálního plánu osobního a osobnostního rozvoje. Poskytování podpory je zaměřeno na pomoc v orientaci na trhu práce, vyhledávání vhodných pracovních příležitostí a kontaktování zaměstnavatelů. Neméně důležitá je motivace účastníků k vlastní iniciativě při hledání práce.

Další náplní individuálního poradenství je praktický nácvik nově nabytých dovedností, získaných během ZIVP, které klient ještě nemá upevněné a zažité. Jedná se o takové činnosti, jako jsou vytvoření životopisu a motivačního dopisu, jejich zaslání vytipovaným zaměstnavatelům, práce s PC zaměřená na vyhledávání pracovních příležitostí, možnost telefonického kontaktu zaměstnavatelů, ale také například registrace uchazeče o zaměstnání – účastníka projektu – na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí pro zprostředkování zaměstnání či na dalších webových stránkách zprostředkovatelských agentur. Součástí služeb poradce je také nabídka bezplatného využití techniky, jako jsou počítač, tiskárna, internet či telefon.

Takto uspořádaný komplex individuálního poradenství směřující k cílům projektu se snaží propojit možnosti uživatelů s reálnými nabídkami práce s cílem zprostředkování zaměstnání.

4.4.6 Přímá podpora

Přímá podpora je finanční podpora poskytovaná těm účastníkům projektu, u nichž existuje překážka bránící v účasti v projektu. Za tuto překážku jsou považovány:

- Bydliště účastníka není v místě konání aktivit projektu v tomto případě se poskytuje příspěvek na dopravu.
- Účastník má v péči dítě předškolního věku nebo závislou osobu, v tomto případě se poskytuje příspěvek na zajištění péče

A. Příspěvek na dopravu

Účastníci projektu mají nárok na příspěvek na dopravu v případě, že na aktivity projektu musejí dojíždět. „... *Příspěvek může být poskytnut až do výše 100 % nákladů, max. však do částky 1300 Kč měsíčně na osobu.*“⁷⁹ Jsou propláceny jen prokázané výdaje na cestu z místa trvalého bydliště na místo konání aktivity projektu a zpět prostředky hromadné dopravy. Vynaložené náklady musí být doloženy jízdenkou.

Tento příspěvek je v tomto projektu velmi důležitý a to z důvodu zvolené cílové skupiny osob, kteří jsou vedeni dlouhodobě na úřadu práce a v současné době jsou také finančně závislí na státní podpoře. To znamená, že dojíždění na aktivity tohoto projektu s ním spojené náklady jsou pro mnohé účastníky významnou překážkou účasti v projektu.

B. Příspěvek na zajištění péče

„V rámci individuální podpory bude osobám, které mají ztížený přístup k aktivitám projektu, či ke vstupu na trh práce tím, že pečují o dítě předškolního věku, nebo o závislou osobu, poskytován příspěvek na zajištění péče o tyto osoby

⁷⁹ *Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky, s. 17.*

až do výše 100 % nákladů na tuto službu“⁸⁰ Tato částka je stanovena v maximální výši 3400 Kč za měsíc.

Tento příspěvek je poskytován v těch případech, kdy by účastník nemohl z důvodu celodenní péče o dítě či osobu závislou navštěvovat aktivity projektu. Jeho účelem je pomoci účastníkům zabezpečit jejich nepřítomnost při péči, takovým způsobem, aby se tím překonala možná překážka neúčasti na projektu.

C. Mzdový příspěvek

Účelem mzdového příspěvku je získání vhodného pracovní uplatnění pro účastníka projektu na základě podpoření pracovního místa. Jedná se o jediný příspěvek, který není určen účastníkům projektu, ale zaměstnavatelům. Mzdové příspěvky jsou poskytovány zaměstnavatelům, kteří na nově vytvořené pracovní místo přijmou účastníka projektu. *„Mzdové příspěvky mohou tvořit maximálně 75% mzdových nákladů na zaměstnance měsíčně, nejvýše však do částky 15140 Kč. Tímto způsobem a v této výši bude podpořeno maximálně 100 pracovních míst po dobu maximálně 6 měsíců.“*⁸¹

Tyto podpořená pracovní místa musí splňovat určitá pravidla:

- musí představovat čistý nárůst v počtu zaměstnanců v porovnání s průměrem za uplynulých 12 měsíců,
- musí být zachována minimálně po předepsanou dobu,
- musí být obsazena účastníky projektu⁸²

*„Tvorba nových pracovních míst je strukturálními fondy velmi podporována a představuje významný ukazatel naplňování jejich cílů. Zároveň je také důležitým hodnotícím kritériem při posuzování návrhů projektů.“*⁸³

⁸⁰ Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky, s. 15.

⁸¹ Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky, s. 19.

⁸² MAREK, D., KANTOR, T. Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie, s. 110.

D. Zhodnocení účasti v projektu a jeho ukončení

Závěrečnou fází pro účastníky je zhodnocení jejich účasti v projektu a to formou závěrečného hodnotícího dotazníku. Součástí ukončení účasti v projektu je také výkaz o ukončení účasti v projektu a absolventský list, který si účastník projektu odnáší jako možnou přílohu životopisu.

E. Monitorování aktivit projektu

Monitorování je úkolem realizátora, znamená to pravidelné vypracovávání předem stanovených zpráv o stavu realizace projektu zadavateli. V tomto projektu je stanoven harmonogram požadovaných monitorovacích zpráv takto:

1. Vstupní zpráva
2. Průběžné monitorovací právy
3. Závěrečná zpráva

Vstupní zpráva je první monitorovací zprávou, kterou realizátor informuje o dokončení příprav a zahájení realizace projektu.

Monitorovací zpráva se vypracovává každý měsíc realizace projektu. Je určena k získání přehledu o stavu realizace fází projektu a o stavu naplňování indikátorů a tím dochází k ověřování plnění předem stanovených cílů projektu.

Závěrečná zpráva je posledním monitorováním a zároveň i hodnocením průběhu celého projektu. *„Závěrečná zpráva obsahuje souhrnné vyhodnocení naplnění předmětu veřejné zakázky, zejména porovnání skutečně dosažených výstupů oproti plánovaným (splnění indikátorů):*

- *Stručný popis průběhu realizace veřejné zakázky - cíle, zhodnocení, informace o hodnocení aktivit od příslušníků cílových skupin,*

⁸³ MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*, s. 110.

- *v případě vzniku odchylky v realizaci je nutno doplnit vysvětlující komentář,*
- *vyhodnocení plnění cílů podle navržených indikátorů, včetně porovnání plánu a skutečnosti,*
- *přehled monitorovacích návštěv, kontrol na místě (typ, výsledky),*
- *závěrečné shrnutí realizované publicity,*
- *závěrečné vyúčtování,*
- *kopie výpisu z účtu,*
- *kopie příslušných účetních dokladů.* ⁸⁴

4.5.1 Monitorovací indikátory

Monitorovací indikátory jsou nejdůležitější číselné ukazatele úspěšnosti či neúspěšnosti projektu. Ty kvantifikují minimální hodnoty, v tomto případě počty osob účastnících se aktivit projektu a jejich úspěšnost při realizaci jednotlivých činností, které musí dodavatel splnit, a které bude zadavatel vyžadovat a kontrolovat.

4.6 Průběžné hodnocení úspěšnosti projektu

Původním záměrem a cílem této bakalářské práce bylo zjistit úspěšnost projektu Návrat do práce v Jihočeském kraji, jehož realizace měla končit k 31.3.2008. Z důvodu prodloužení realizace projektu o dalších sedm měsíců, by nebyly výsledky, vzhledem k termínu odevzdání bakalářské práce relevantní. Pokusím se tedy o porovnání průběžných výsledků, které mám k dispozici k dnešnímu dni, s předem nastavenými závaznými cílovými indikátory ze zadávací dokumentace projektu.

⁸⁴ *Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky, s. 33.*

Aby mělo moje hodnocení určitou vypovídací hodnotu použiji v tabulce č.2 srovnání 3 ukazatelů:

1. Závazné cílové monitorovací indikátory stanovené zadávací dokumentací
2. Monitorovací indikátory dosažené k 1. sledovanému období tj. k 31.12.2007
3. Monitorovací indikátory dosažené k 2. sledovanému období tj. 31.3.2008

Tabulka č. 2 Srovnání cílových monitorovacích indikátorů se skutečností⁸⁵

Název cílového monitorovacího indikátoru	Závazné monitorovací indikátory (min. poč. osob)	monitorovací indikátory skutečné k 31.12.2007	Monitorovací indikátory skutečné k 31.3.2008
Vstup do projektu	600	803	897
Vstupní modul (vstupní školení)	600	757	862
Základní informační a vzdělávací program – úspěšně ukončeno	540	591	677
Rekvalifikační kurzy – vstup	400	304	355
Rekvalifikační kurzy – úspěšné ukončení	300	233	290
Podpořená pracovní místa	100	32	37
Nástup do zaměstnání (déle než 90 dní)	322	202	242
Nástup do zaměstnání či sebezaměstnání - 50% všech účastníků projektu	300	297	366

⁸⁵ Srov. *Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky.*

Vstup do projektu

Tabulka č. 3 Srovnání monitorovacích indikátorů – vstup do projektu⁸⁶

Název cílového monitorovacího indikátoru	Závazné monitorovací indikátory (min. počet osob)	Monitorovací indikátory skutečné k 31.12.2007	Monitorovací indikátory skutečné k 31.3.2008
Vstup do projektu	600	803	897

Závaznými monitorovacími indikátory bylo stanoveno jako minimální počet podpořených osob v projektu 600 osob. Tento cílový monitorovací indikátor byl nejen splněn, ale výrazně překročen, již k první stanovenému termínu o 203 osob.

Díky této aktivitě, bylo již k 31.3.2008 celkem 897 osobám umožněno zapojit se do dalších aktivit projektu Návrat do práce v Jihočeském kraji. Je to o 297 osob více, než bylo stanoveno v zadávací dokumentaci.

Vstupní modul

Tabulka č. 4 Srovnání monitorovacích indikátorů – vstupní modul⁸⁷

Název cílového monitorovacího indikátoru	Závazné monitorovací indikátory (min. počet osob)	Monitorovací indikátory skutečné k 31.12.2007	Monitorovací indikátory skutečné k 31.3.2008
Vstupní modul	600	757	862

Také minimální cílové monitorovací indikátory u aktivity Vstupní modul se podařilo realizátorům projektu naplnit již k 1. sledovanému období a to oproti původně stanoveným 600 osobám se vstupního modulu zúčastnilo celkem 757

⁸⁶ Srov. *Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky.*

⁸⁷ Srov. *Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky.*

osob. K 31.3.2008 již tento počet činil dokonce 862 osob, což je o více než 43% více, než byly stanoveny závazné monitorovací indikátory.

Tato aktivita je pro účastníky důležitá z důvodu získání informací ohledně následujících aktivit projektu, jako jsou například termíny a místo Základního informačního a vzdělávacího programu. Další důležitou součástí je osobní setkání s odborným poradcem. Zde se také poradce seznamuje s příčinami dlouhodobého neúspěchu získat zaměstnání u svého klienta [bliže viz. kapitola 4.4.2].

Základní informační a vzdělávací program

Tabulka č. 5 Srovnání monitorovacích indikátorů – základní informační a vzdělávací program⁸⁸

Název cílového monitorovacího indikátoru	Závazné monitorovací indikátory (min. počet osob)	Monitorovací indikátory skutečné k 31.12.2007	Monitorovací indikátory skutečné k 31.3.2008
Základní informační a vzdělávací program – úspěšně ukončeno	540	591	677

Jak je patrné z výše uvedené tabulky, tak závazné cílové monitorovací indikátory spěšného ukončení Základního informačního a vzdělávacího programu se podařilo naplnit již k 1. stanovenému termínu. K výraznému překročení došlo v druhém sledovaném, období tj. k 31.3.2008 a to o 137 účastníků.

Základní informační a vzdělávací program je velmi důležitou aktivitou, která významně přispívá ke zlepšení dovedností důležitých pro získání pracovního uplatnění. Je orientována především na získávání dovedností týkajících se vyhledávání vhodného zaměstnání, základní ovládání PC, jeho využití při psaní životopisu a motivačního dopisu. Další důležitou aktivitou je praktický nácvik

⁸⁸ Srov. *Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky*.

prezentace sebe sama při osobní schůzce se zaměstnavatelem či při výběrovém řízení [již podrobně popsáno v kapitole 4.4.3]. Úspěšné absolvování Základního informačního a vzdělávacího programu je důležitou podmínkou pro účast na vybraném rekvalifikačním kurzu.

Rekvalifikační kurz

Tabulka č. 6 Srovnání monitorovacích indikátorů – rekvalifikační kurzy⁸⁹

Název cílového monitorovacího indikátoru	Závazné monitorovací indikátory (min. počet osob)	Monitorovací indikátory skutečné k 31.12.2007	Monitorovací indikátory skutečné k 31.3.2008
Rekvalifikační kurzy – vstup	400	304	355
Rekvalifikační kurzy – úspěšné ukončení	300	233	290

U rekvalifikačních kurzů byly stanoveny dva závazné monitorovací indikátory. Prvním z nich je vstup do rekvalifikace, zde bylo stanoveno minimálně 400 osob. Tento monitorovací indikátor se nepodařilo naplnit ani ke druhému sledovanému termínu - 31.3.2008. K 31.12.2007 byl tento indikátor naplněn na 76% ze závazného počtu. K 31.3.2008 se podařilo tento indikátor naplnit téměř na 89%. Tato skutečnost má několik důvodů, jedním z nich je omezená nabídka rekvalifikačních kurzů⁹⁰. Tato nabídka nebyla zajímavá pro všechny účastníky, to znamená, že zde nenalezli takovou rekvalifikaci, která by odpovídala jejich představě. Další příčinou je to, že mnoho z nich nastoupilo do zaměstnání dříve, než rekvalifikace začala a v neposlední řadě bylo důvodem neúspěšné ukončení Základního informačního a vzdělávacího kurzu, to znamená, že ztratily možnost zúčastnit se rekvalifikačního kurzu.

⁸⁹ Srov. *Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky*.

⁹⁰ Tabulka č. 11, *Seznam rekvalifikačních kurzů*, s. 52.

Dále se u rekvalifikačních kurzů sleduje úspěšnost ukončení rekvalifikací. Důvodem je to, že jen úspěšně ukončená rekvalifikace je uznaná jako relevantní doklad nově nabytých schopností a dovedností a tím pádem započitatelná do cílových monitorovacích indikátorů. Musím konstatovat, že ani v tomto případě nebyl monitorovací indikátor naplněn. V zadávací dokumentaci bylo stanoveno 300 osob, které úspěšně ukončí rekvalifikaci. K 31.12.2007 to bylo pouhých 233 osob, což je celkem 77,5% z celkového počtu závazně stanovených osob. V případě 2. sledovaného období, se podařilo výrazně přiblížit k hranici splněných monitorovacích indikátorů. Do 100% naplnění již chybí pouze 10 osob, které úspěšně ukončí rekvalifikační kurz. Zde je potřeba opět připomenout, že projekt pokračuje a rekvalifikace stále ještě probíhají, to znamená, že existuje velká pravděpodobnost, že tento indikátor bude v nejbližší době naplněn. Je také důležité podotknout, že tento monitorovací indikátor úzce souvisí s indikátorem nastoupení do rekvalifikací a ten je o téměř o 11% nižší, než byl původní plán.

Podpořená pracovní místa

Tabulka č. 7 Srovnání monitorovacích indikátorů – podpořená pracovní místa⁹¹

Název cílového monitorovacího indikátoru	Závazné monitorovací indikátory (min. počet osob)	Monitorovací indikátory skutečné k 31.12.2007	Monitorovací indikátory skutečné k 31.3.2008
Podpořená pracovní místa (mzdový příspěvek)	100	32	37

Dalším velmi významným indikátorem pro hodnocení úspěšnosti projektu je počet podpořených pracovních míst, to znamená celkový počet pracovních míst, která byla vytvořena nebo udržena díky podpoře z prostředků projektu. Cílem bylo takto vytvořit 100 pracovních míst. Tento indikátor nebyl dosud naplněn. K 31.12.2007 bylo jeho naplnění na 32%. K poslednímu mnou sledovanému

⁹¹ Srov. *Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky.*

období byl tento počet naplněn pouze na 37%. Znamená to že bylo vytvořeno 37 podpořených pracovních míst pro účastníky projektu.

Tato aktivita je důležitým ukazatelem součinnosti poradců, okresních asistentů, účastníků a zaměstnavatelů. Za nejpodstatnější příčinu neúspěchu považují nepříliš velký zájem zaměstnavatelů v Jihočeském kraji o získání příspěvku na pracovní místo. Jedním z důvodů jsou podmínky pro získání podpory, například udržení pracovního místa [podrobněji viz. kapitola 4.4.6., bod B. Mzdový příspěvek].

Nástup do zaměstnání a jeho udržení

Tabulka č. 8 Srovnání monitorovacích indikátorů – nástup do zaměstnání a jeho udržení⁹²

Název cílového monitorovacího indikátoru	Stanovené monitorovací indikátory (min. počet osob)	Monitorovací indikátory skutečné k 31.12.2007	Monitorovací indikátory skutečné k 31.3.2008
Nástup do zaměstnání či sebezaměstnání	300	297	366
Nástup do zaměstnání (déle než 90 dní)	322	202	242

Monitorovací indikátor nástup do zaměstnání dokresluje úspěšnost či neúspěšnost celého projektu Návrat do práce v Jihočeském kraji. A to z tohoto důvodu, že celý projekt a všechny zúčastněné strany směřují k tomuto společnému cíli a tím je najít a získat vhodné pracovní uplatnění pro všechny účastníky projektu. Zadavateli projektu bylo stanoveno, že tento indikátor bude úspěšně naplněn tehdy, pokud bude zaměstnáno či sebezaměstnáno 50% všech účastníků projektu. K 31.12.2007 bylo zaměstnáno více než 33% ze všech účastníků, kteří vstoupily do projektu. K 31.3.2008 se podařilo zaměstnat celkem 366 osob, což činí více jak 40% všech účastníků, kteří vstoupily do projektu za celou dobu jeho

⁹² Srov. *Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky*.

realizace.

Dalším monitorovacím indikátorem je udržení získaného pracovního místa po dobu déle než 3 měsíce, tj. 90 kalendářních. Tento monitorovací indikátor byl stanoven na 322 osob a ani tento ukazatel úspěšnosti se nepodařilo naplnit a to o 88 osob, to znamená, že ke druhému sledovanému období si pracovní uplatnění získalo a udrželo celkem 242, což je téměř 67% ze všech zaměstnaných účastníků projektu.

4.6.1 Zhodnocení zjištěných výsledků

Grafické znázornění naplnění cílových monitorovacích indikátorů projektu k poslednímu sledovanému období to je k 31.3.2008

Tabulka č. 9 Grafické znázornění naplnění závazných cílových monitorovacích indikátorů

Název cílového monitorovací indikátoru	Odkaz na příslušnou tabulku v textu práce	Naplnění cílového monitorovacího indikátoru k 31. 3.2008 + ANO / - NE
Vstup do projektu	Tabulka č. 3, s. 43	+
Vstupní modul	Tabulka č. 4, s. 43	+
Základní informační a vzdělávací program – úspěšně ukončeno	Tabulka č. 5, s. 44	+
Rekvalifikační kurzy – vstup	Tabulka č. 6, s. 45	-
Rekvalifikační kurzy – úspěšné ukončení	Tabulka č. 6, s. 45	-
Podpořená pracovní místa	Tabulka č. 7, s. 46	-
Nástup do zaměstnání či sebezaměstnání	Tabulka č. 8, s. 47	-
Nástup do zaměstnání (déle než 90 dní)	Tabulka č. 8, s. 47	-

Z výše uvedených výsledků vyplývá, že cílové monitorovací indikátory byly naplněny pouze ve třech případech z osmi stanovených zadavatelem projektu. Naplnění cílových monitorovacích indikátorů se podařilo tam, kde aktivita závisela především na rozhodnutí, snaze, vůli a úsilí účastníků projektu. K těmto aktivitám se řadí vstup do projektu, účast na Vstupním modulu, úspěšné ukončení Základního informačního a vzdělávacího programu.

Naplnění cílových indikátorů projektu se nepodařilo v případech, kdy na úspěchu participovalo více stran či faktorů ovlivňujících úspěšnost či neúspěšnost nastavených výstupů projektu. Patří sem rekvalifikace, získání a udržení pracovního místa déle jak 90 kalendářních dnů a v neposlední řadě také získání podpořeného pracovního místa z fondu ESF pro účastníky projektu.

Ke zjištěným výsledkům je nutné podotknout, že tento projekt, jak jsem již několikrát zmínila, stále ještě pokračuje a to až do 31.10.2008. Z této skutečnosti mohu usuzovat, že ačkoliv se k 31.3.2008 nepodařilo naplnit všechny cílové monitorovací indikátory je možné předpokládat, že budou postupně doplňovány v průběhu prodloužené realizace projektu.

5 DISKUSE

Jedním z cílů mé práce bylo představení projektu Návrat do práce v Jihočeském kraji a zároveň porovnání průběžných výsledků s předem nastavenými závaznými cílovými indikátory ze zadávací dokumentace projektu. Na základě tohoto porovnání se podařilo zjistit dosavadní průběh plnění cílů projektu a s nimi související dosavadní úspěšnost či neúspěšnost naplnění monitorovacích indikátorů neboli ukazatelů úspěšnosti celého projektu.

Cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti dlouhodobě nezaměstnaných, a to pomocí zvyšování znalostí a dovedností, jejich motivování zaměřené na zvyšování aktivity při hledání práce. Těchto cílů je dosahováno pomocí několika aktivit, které jsou součástí realizace projektu. Jsou to jednak motivační aktivity, kam patří Vstupní modul a Základní informační a vzdělávací program, a vzdělávací aktivity, jimiž jsou rekvalifikační kurzy a individuální poradenství. Dále sem patří také přímá podpora, jako jsou příspěvky na dopravu či podpořená pracovní místa. Tyto různorodé aktivity se vzájemně doplňují a směřují ke společnému cíli projektu, a tím je získání vhodného pracovního uplatnění pro účastníky projektu Návrat do práce v Jihočeském kraji.

Pokud budeme porovnávat dosavadní dosažené výsledky počtu účastníků na jednotlivých aktivitách k 31.3.2008, zjistíme, že do projektu vstoupilo celkem 897 osob, to je o 49,5% více, než bylo původně plánováno. Vstupním modulem prošlo celkem 862 osob, což je o 262 osob více, než bylo stanoveno v zadávací dokumentaci. Další aktivitou, která plynule navazovala na Vstupní modul, byl Základní informační a vzdělávací program. Úspěšně absolvovalo tento program celkem 677 osob, což je o více jak 25% procent více, než bylo původně plánováno.

Další aktivitou, která je velmi důležitá pro dosažení stanovených cílů projektu, je rekvalifikace. Zde se monitoroval vstup na rekvalifikace – na

rekvalifikaci nastoupilo celkem 355 osob, což je o 45 osob méně, než bylo původně stanoveno. To znamená, že se v tomto případě nepodařilo monitorovací indikátory naplnit. S tím souvisí také další monitorovací indikátor a tím je úspěšné ukončení rekvalifikačního kurzu. To znamená, že ani počty osob, které úspěšně ukončily rekvalifikaci, nedosahují na původně nastavené cílové počty. V zadávací dokumentaci bylo stanoveno 300 osob, které úspěšně ukončí rekvalifikaci, k 31.3.2008 tento počet činil 290, to znamená, že zbývalo 10 osob k úspěšnému splnění tohoto ukazatele.

Mzdové příspěvky neboli podpořená pracovní místa jsou aktivitou projektu, kterou se taktéž nepodařilo úspěšně realizovat. Původně bylo stanoveno vytvoření 100 podpořených pracovních míst pro účastníky projektu, a podařilo se jich vytvořit pouze 37. Tato aktivita byla nejméně úspěšnou aktivitou celého projektu. Poslední sledovanou aktivitou je nástup do zaměstnání a trvání po 90 kalendářních dní. Zadávací dokumentací byl stanoven počet účastníků, kteří nastoupí do zaměstnání na 50% ze všech účastníků projektu. Jelikož do projektu vstoupilo celkem 897 osob a do zaměstnání nastoupilo celkem 366 osob, podařilo se získat pracovní uplatnění pro téměř 40% všech účastníků, kteří vstoupili do projektu, to je o 10% méně, než bylo stanoveno závaznými cílovými monitorovacími indikátory.

Monitorovací indikátory se nepodařilo naplnit z mnoho různých důvodů. Ty nejzávažnější jsou uvedeny v kapitole 4.6. této práce. Dalším podstatným důvodem je zvolená cílová skupina projektu, jejíž charakteristika je podrobně popsána v kapitole 1 této práce.

Při hodnocení dosavadních výsledků je potřeba si uvědomit, že projekt je stále ještě ve stádiu realizace, a to až do 31.10.2008. Je tedy pravděpodobné, že indikátory se budou v průběhu této realizace stále ještě doplňovat, to znamená, že můžeme předpokládat, že se podaří většinu cílů projektu naplnit. A mezi nimi ten nejpodstatnější pro všechny participující strany. Tím je návrat do práce.

PŘÍLOHY

Tabulka č. 10 Kritérium hodnocení projektů⁹³

Kritérium hodnocení projektů	Váha kritéria
Písemný příslib zaměstnání pro účastníka projektu	70 %
Nabídková cena	30 %

Tabulka č. 11 Seznam rekvalifikačních kurzů⁹⁴

Seznam rekvalifikačních kurzů
Mechanik elektronických zařízení – zaškolení s omezením na mechanické montáže
Kovoobrábění
Instalatérské práce včetně sváření mědi a plastů
Sváření CO ₂ v ochranné atmosféře + sváření elektrickým obloukem
Dřevorubec
Skladník + skladové hospodářství, obsluha PC, obsluha skladových programů, elektrický vozík tř. H1 (ŘP sk. B podmínkou)
Grafické programy na PC – CorelDRAW, Photoshop
Grafické programy na PC - AutoCAD
Řízení a administrace projektů včetně cizojazyčné konverzace
Pečovatelka

⁹³ *Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky*, s. 53.

⁹⁴ *Srov. Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky*, s. 14.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A JINÝCH ZDROJŮ

Knižní zdroje:

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

FRASSMAN, M., et al. *Sociální a ekonomické souvislosti integrace České republiky do Evropské unie*. [b.m.]: Rada vlády ČR pro sociální a ekonomickou strategii, 2002. ISBN 80-238-8699-1.

MAREK, D., KANTOR, T. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Brno: Společnost pro odbornou literaturu – Barrister a Principal, 2007. ISBN 978-80-87029-13-8.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. doplněné vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-85850-60-5.

MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-310-9.

OFFICE FOR OFFICIAL EUROPIEN COMMUNITEIS. *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: Politika pro občany*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN 80-86552-06-3.

POTLUKA, O., et al. *Průvodce strukturálními fondy Evropské unie*. Praha: IREAS, Institut pro strukturální politiku o.p.s., 2003. ISBN 80-8664-02-4.

Průvodce projekty Evropského sociálního fondu. Praha: Institut pro evropskou politiku Europium, 2003. ISBN 80-903237-2-3.

SCHRÖTTER, H. J. *Aktuální slovník Evropské unie: politika, hospodářství, dějiny a kultura*. Praha: Knižní klub, 2003. ISBN 80-242-0965-9.

SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-2791-6.

Jiné zdroje:

HORÁLEK, M. *Směry rozvoje veřejných služeb zaměstnanosti pro roce 2000*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2000. ISBN neuvedeno.

Interel EPA a CC, s.r.o.. *Průvodce fondy Evropské unie*. Praha: Odbor vnějších vztahů, Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky, 2005. ISBN neuvedeno.

Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky. *Průvodce fondy Evropské unie*. Praha: Odbor vnějších vztahů, Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky, 2004. ISBN neuvedeno.

Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky. *Průvodce fondy Evropské unie*. Praha: Odbor vnějších vztahů, Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky, 2006. ISBN neuvedeno.

Národní projekty : Najdi si práci v Jihočeském kraji, Příprava na práci v Jihočeském kraji, Návrat do práce v Jihočeském kraji. České Budějovice: Úřad práce v Českých Budějovicích, 2007, archiv Úřadu práce v Českých Budějovicích, ISBN neuvedeno.

Odbor Rámce podpory Společenství, Ministerstvo pro místní rozvoj. *Rámec podpory společenství*. Praha: Odbor vnějších vztahů, Ministerstvo pro místní rozvoj, 2004. ISBN neuvedeno.

Toušek, L. Kultura chudoby. In *AntropoWeb* [online]. Plzeň: Filozofická fakulta Západočeské univerzity v Plzni, Katedra antropologických a historických věd [cit. 2008-04-04]. Dostupné na WWW:
<http://antropologie.zcu.cz/index.php?clanek=390&kategorie=88>

Úřad práce v Českých Budějovicích. *Zadávací dokumentace a pokyny pro zpracování nabídky*. České Budějovice: Úřad práce v Českých Budějovicích, 2006, archiv Úřadu práce v Českých Budějovicích. ISBN neuvedeno.

ABSTRAKT

BARVÍŘOVÁ, D. *Návrat do práce pomocí implementace projektů Evropského sociálního fondu v programovém období 2004 – 2006: Řešení dlouhodobé nezaměstnanosti v Jihočeském kraji*. Strakonice, 2008. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce Mgr. Jana Šimečková.

Klíčové pojmy: nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, Evropská unie, Evropský sociální fond, projekt.

Práce je zaměřena na dlouhodobou nezaměstnanost a představení možnosti jejího řešení pomocí projektů financovaných Evropskou unií, konkrétně pomocí Evropského sociálního fondu. Je rozdělena do 5 základních částí. První část je zaměřena na charakteristiku nezaměstnanosti a její důsledky. Politika zaměstnanosti v České republice a Evropské unii je obsahem druhé části práce. Třetí část popisuje Evropský sociální fond a jeho cíle. Čtvrtá část práce se zabývá projektem financovaným z Evropského sociálního fondu - Návrat do práce v Jihočeském kraji. Tato část projekt nejen popisuje, ale také se zabývá jeho realizací a výstupy. Poslední část práce obsahuje diskusi nad výsledky projektu.

ABSTRACT

Return to the job by the help of European social fund project's implementation in programme period 2004-2006: Solution of long-term unemployment in South Bohemia.

Key words: unemployment, long-term unemployment, labour policy, European Union, European social fund, project

Bachelor theses targets the long-term unemployment and possibilities of solution by the help of European Union's projects, concretely by European social fund's projects. Theses is dividend in 4 parts. First part targets the characteristic of unemployment and its results. Second part contains informations about labour policy in Czech Republic and European Union. Third part describes European social fund and its targets. Fourth part of theses deal with project financed of European social fund – Return to the job in South Bohemia. This part not only describes the project, but deals also with its implementation and results. Last part contains discussion about results of this project.