

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
Fakulta managementu a ekonomiky

**MOŽNOSTI VYUŽITÍ PROSTŘEDKŮ Z EVROPSKÉHO
SOCIÁLNÍHO FONDU NA ŘEŠENÍ OTÁZEK
ZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI**

Bakalářská práce

2005

Petra ŠMITÁKOVÁ

Tímto chci poděkovat doc. RNDr. René Wokounovi, CSc., vedoucímu mé bakalářské práce, za odbornou konzultaci a za poskytnutí materiálů pro její vypracování.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracovala samostatně a použitou literaturu jsem citovala.

Ve Zlíně 12. května 2005

OBSAH

ÚVOD	6
1 STRUKTURÁLNÍ FONDY EVROPSKÉ UNIE.....	7
2 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND	8
2.1 CHARAKTERISTIKA ESF	8
2.2 POLITIKA ESF	10
2.2.1 Cíle politiky ESF	11
2.3 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČESKÉ REPUBLICE	12
2.3.1 Programy ESF v ČR	13
2.3.2 Využití ESF v ČR.....	13
2.3.3 Příklady úspěšných projektů z ČR	14
3 OPERAČNÍ PROGRAM ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ.....	16
3.1 CÍLE OPERAČNÍHO PROGRAMU ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	17
3.2 PRIORITY A OPATŘENÍ OP RLZ	19
3.2.1 Priorita 1 – Aktivní politika zaměstnanosti.....	21
3.2.2 Priorita 2 – Sociální integrace a rovnost příležitostí	22
3.2.3 Priorita 3 – Rozvoj celoživotního učení	24
3.2.4 Priorita 4 – Adaptabilita a podnikání	25
3.2.5 Priorita 5 – Technická pomoc	26
3.3 FINANCOVÁNÍ OP RLZ.....	27
3.4 ŘÍZENÍ OP RLZ	28
4 MOŽNOSTI VYUŽITÍ PROSTŘEDKŮ Z ESF NA ŘEŠENÍ OTÁZEK	
ZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI	29
4.1 POPIS ZLÍNSKÉHO KRAJE	29
4.2 NÁRODNÍ PLÁN ZAMĚSTNANOSTI.....	32
4.3 ZAMĚSTNANOST VE ZLÍNSKÉM KRAJI	33
4.4 NEZAMĚSTNANOST VE ZLÍNSKÉM KRAJI.....	36
4.4.1 Volná místa.....	37
4.4.2 Rizikové skupiny na trhu práce	38
4.5 POSTUPY PŘI VÝBĚRU PROJEKTŮ.....	39
4.5.1 Typy projektů	39
4.5.2 Výběr projektů a hodnotící kritéria	42
4.5.3 Hodnocení a výběr grantových projektů	44
5 VÝZVA K PŘEDKLÁDÁNÍ GRANTOVÝCH PROJEKTŮ VE ZLÍNSKÉM	

KRAJI.....	46
ZÁVĚR.....	51
RESUMÉ.....	52
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	54
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	56
SEZNAM OBRÁZKŮ.....	57
SEZNAM TABULEK	58

ÚVOD

Bakalářskou práci na téma „Možnosti využití prostředků z Evropského sociálního fondu na řešení otázek zaměstnanosti ve Zlínském kraji“ jsem si vybrala záměrně. Ve městě Zlíně jsem se narodila a žiji zde již přes 20 let. Zaměstnanost v České republice se se vstupem do Evropské unie stala jednou ze základních problematik. Evropská unie nám díky strukturálním fondům dává nové možnosti, jak využívat prostředky a granty a to nejen v oblasti zaměstnanosti, ale na celkový rozvoj našeho státu.

Ve své bakalářské práci se v první části zaměřuji na Strukturální fondy, Evropský sociální fond a Operační program Rozvoj lidských zdrojů, které popisuji a uvádím možnosti využívání prostředků z těchto zdrojů. V druhé části konkretizuji grantovou Výzvu ve Zlínském kraji, popisuji jak můžou podnikatelé o tyto prostředky žádat.

Za cíl mé bakalářské práce jsem si zvolila popsat jednu z možností využití prostředků z Evropského sociálního fondu na zlepšení a rozvoj zaměstnanosti ve Zlínském kraji.

1 STRUKTURÁLNÍ FONDY EVROPSKÉ UNIE

Jednou ze základních politik Evropské unie je posilování hospodářské a sociální soudržnosti, která usiluje o vyvážený rozvoj evropských regionů a odstraňování rozdílů v úrovni rozvoje těchto regionů. Tato politika je realizována prostřednictvím strukturálních fondů, Kohezního fondu, prostředků Evropské investiční banky a dalších finančních nástrojů. Strukturální fondy jsou tvořeny čtyřmi fondy, z nichž každý plní svoji specifickou roli a je možno ho využívat na předem vymezeném území úrovně NUTS 2 resp. NUTS 3:

- Evropský sociální fond je určen na podporu realizace Evropské strategie zaměstnanosti prostřednictvím investic do lidských zdrojů, jejich vzdělání, podpory zaměstnatelnosti, zaměstnanosti, podnikání a vyrovnáváním příležitostí v přístupu na trh práce.
 - Evropský fond regionálního rozvoje přispívá k rozvoji a strukturálnímu vyrovnávání zaostávajících regionů a k ekonomické a sociální konverzi oblastí, potýkajících se se strukturálními problémy.
 - Podpůrná sekce Evropského zemědělského podpůrného a záručního fondu je určena na podporu konkurenceschopnosti zemědělství jakožto klíčové aktivity ve venkovských oblastech. Zajišťuje diverzifikaci činností ve venkovských oblastech a pomáhá udržet jejich osídlení.
 - Finanční nástroj na podporu rybolovu podporuje dosažení rovnováhy mezi přírodními zdroji sloužícími k rybolovu a jejich využíváním. Pomáhá udržet konkurenceschopný rybářský průmysl a revitalizuje oblasti závislé na rybolovu.
- [10]

2 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

Objemem finančních prostředků se ESF řadí mezi strukturálními fondy na druhé místo. Je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie, jejichž prostřednictvím dochází ke snižování rozdílů v životní úrovni mezi lidmi a regiony v Evropské unii.

2.1 Charakteristika ESF

Evropský sociální fond byl založen v roce 1960 při vzniku Evropského společenství a začal fungovat rokem 1961. Evropský sociální fond zaměřuje svou pomoc na dlouhodobé programy, které mají pomoci nejvíce zaostávajícím regionům v celé Evropě zdokonalit a modernizovat schopnosti pracovní síly a posílit podnikatelské iniciativy.

Zaměřuje se na snižování rozdílů v životní úrovni mezi lidmi a mezi regiony v Evropské unii. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

ESF je finanční nástroj, s jehož pomocí je realizována Evropská strategie zaměstnanosti založená na čtyřech základních pilířích:

- **Zlepšení zaměstnatelnosti** – podpora nezbytného vzdělání, odpovídajících schopností a motivace k získání a udržení si zaměstnání u všech osob vstupujících na trh práce
- **Rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst** – podpora podmínek pro založení, fungování a rozvoj podniků poskytujících pracovní místa

- **Podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců** – podpora flexibility a inovací na pracovišti s cílem zlepšení efektivity, konkurenceschopnosti a vytvoření a zachování pracovních míst
- **Posilování rovných příležitostí pro muže a ženy** – odstraňování všech forem diskriminace v přístupu k pracovním příležitostem a odměňování

ESF je zaměřen na financování těchto aktivit:

- podpora a doplňování aktivit členských států EU v oblasti sociální politiky, zvláště pokud jde o víceleté národní akční plány zaměstnanosti (rozvoj aktivní politiky na trhu práce pro boj s nezaměstnaností, podpora reintegrace dlouhodobě nezaměstnaných nebo absentujících do trhu práce, pomoc mladým lidem při vstupu na trh práce)
- podpora rovných příležitostí na trhu práce, zejména v případě lidí na okraji společnosti,
- podpora a rozvoj vzdělávacích, post – graduálních, rekvalifikačních a poradenských programů pro zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce a mobility pracovních sil,
- podpora a rozvoj kvalifikované pracovní síly, tvorby pracovních míst a inovací v oblasti organizace práce,
- podpora rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce,
- rozvoj struktur a mechanismů sociální politiky (vzdělávání učitelů a odborných pracovníků, jednodušší přístup ke vzdělávacím a rekvalifikačním programům, modernizace a zlepšení efektivnosti služeb souvisejících s trhem práce, vývoj systémů pro anticipaci vývoje nezaměstnanosti a požadavků na kvalifikaci pracovní síly apod.)
- podpora informovanosti a publicity,
- podílení se na implementaci Iniciativy Společenství EQUAL,

- spolufinancování inovačních opatření (pilotní projekty, studie a výměna zkušeností a informací v oblasti sociální politiky) a technické pomoci související s přípravou, implementací, monitorováním, kontrolou a vyhodnocováním operací financovaných fondem. [3, s. 93]

2.2 Politika ESF

ESF se zaměřuje na následující politiky:

Aktivní politika na trhu práce

- boj proti nezaměstnanosti a její prevence s důrazem na dlouhodobou nezaměstnanost
- usnadnění profesního začlenění mladých osob na trhu práce
- usnadnění opětovné integrace a profesního začlenění osob, které se vrací na trh práce po období nepřítomnosti a dlouhodobě nezaměstnaných

Rovné příležitosti pro všechny

- podpora rovných příležitostí při přístupu na trh práce se zvláštním důrazem na ty, jimž hrozí vyloučení ze společnosti

Celoživotní vzdělávání

- podpora a zlepšování vzdělávání a poradenství a jejich spojení s trhy práce
- prosazování politiky celoživotního vzdělávání
- podpora pracovní mobility a zvýšení zaměstnatelnosti

Kvalifikovaná a adaptabilní pracovní síla včetně modernizace organizace práce a podpory podnikání

- podpora kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- flexibilní organizace práce
- rozvoj podnikání a podmínek umožňujících vytváření nových pracovních míst

Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce

- opatření vedoucí ke zlepšení přístupu žen na trh práce a jejich účast na něm

V rámci uvedených politik je možno podporovat vzdělávání, vytváření pracovních míst, zvyšovat úroveň vědeckých pracovníků, rozvíjet strukturu a systémy vzdělávání na trhu práce a to při zachování rovného přístupu všech k těmto aktivitám.

Vedle hlavního zaměření ESF na podporu národních projektů je jeho součástí také Iniciativa společenství EQUAL, která podporuje vytváření mezinárodních partnerství při prosazování nových prostředků boje proti diskriminaci a nerovnostem na trhu práce. [15]

2.2.1 Cíle politiky ESF

Regiony v zemích EU jsou rozděleny podle sociální a hospodářské úrovně na tři typy, tzv. cíle, v jejichž rámci jsou určena pravidla pro čerpání prostředků z jednotlivých strukturálních fondů.

Cíl 1 – Podpora rozvoje zaostávajících regionů

Cíl 1 se zaměřuje na rozvojovou pomoc méně vyspělým regionům EU. Jsou to ta území, jejichž HDP na obyvatele je nižší než 75% průměru HDP Evropské unie. Tímto cílem je pokryta celá Česká republika vyjma území hlavního města Prahy. V rámci Cíle 1 je možno čerpat ze

všech strukturálních fondů a příspěvek z nich může tvořit až 75% veškerých uznatelných nákladů financovaných projektů. Důraz je zejména kladen na vybavení základní infrastrukturou, či podporu investic do podnikatelských a jiných hospodářských činností.

Cíl 2 – Podpora oblastí potýkajících se s restrukturalizací

Cíl 2 je zaměřen na podporu oblastí, které čelí strukturálním obtížím kvůli hospodářským a sociálním změnám v sektoru průmyslu a služeb, dlouhodobě vykazují vysokou míru nezaměstnanosti, kriminality, špatnou úroveň školství, nebo životního prostředí. V České republice spadá pod Cíl 2 část území hlavního města Prahy, na kterém sídlí zhruba 31% obyvatel Prahy. V rámci Cíle 2 není možno čerpat prostředky z finančního nástroje na podporu rybolovu. Příspěvek ze strukturálních fondů může tvořit maximálně 50% veškerých uznatelných nákladů projektů.

Cíl 3 – Podpora politiky zaměstnanosti a vzdělávání

Záměrem Cíle 3 je rozvíjet aktivity týkající se lidských zdrojů. Jde zejména o pomoc členským státům přizpůsobovat a modernizovat jejich systémy vzdělávání a zaměstnanosti v oblastech, které nejsou pokryty Cílem 1. V České republice je Cílem 3 pokryto celé území hlavního města Prahy. V rámci Cíle 3 je možno čerpat pouze prostředky z Evropského sociálního fondu. Příspěvek z ESF může tvořit maximálně 50% veškerých uznatelných nákladů projektů. ESF podporuje rozvoj trhu práce a lidských zdrojů na území všech tří Cílů (v ČR jen Cílů 1 a 3). [10]

2.3 Evropský sociální fond v České republice

Česká republika se stala novým členským státem EU v květnu roku 2004. Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2004 – 2006 činí 456,98 mil. EUR. Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Nadace rozvoje občanské společnosti, Magistrát hlavního města Prahy, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.

Pro čerpání prostředků ze strukturálních fondů musí každá členská země zpracovat programovací dokumenty, které jsou schváleny jak na národní úrovni, tak na úrovni Evropské komise. Základním dokumentem v České republice je Národní rozvojový plán, pokrývající území Cíle 1 (ČR bez území hlavního města Prahy), který tvoří rámec pro Společný regionální operační program (SROP) a čtyři Sektorově zaměřené operační programy. Cíl 2 a Cíl 3 jsou pokryty samostatnými programy, tzv. Jednotnými programovými dokumenty. Na všechny programy pak navazují programové dodatky, ve kterých jsou podrobně specifikována jednotlivá opatření programů a způsob jejich realizace. Všechny programové dokumenty byly v ČR zpracovány a na konci února 2003 předloženy Evropské komisi k posouzení, která je v průběhu roku 2004 schválila.

2.3.1 Programy ESF v ČR

Pro čerpání prostředků ze strukturálních fondů byly zpracovány programovací dokumenty, které jsou schváleny jak na národní úrovni, tak Evropskou komisí. Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů pro období 2004 – 2006 v České republice a hlavním městě Praze jsou:

- Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)
- Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hlavní město Praha (JPD 3)
- Program Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL)
- Společný regionální operační program (SROP)

2.3.2 Využití ESF v ČR

O finanční podporu z ESF mohou žádat všechny organizace zřízené v souladu s právním řádem v ČR a fyzické osoby, které budou schopny předložit kvalitní projekty. Výzvy k předložení projektů zveřejní MPSV ve sdělovacích prostředcích a na webových stránkách. Hlavními kritérii při posuzování projektů vypracovaných žadateli bude jejich soulad s prioritami

a opatřeními jednotlivých programů. Zpracované projekty musí respektovat principy podpory rovných příležitostí udržitelného rozvoje, informační společnosti a místních iniciativ.

Ve své práci se budu dále zabývat pouze operačním programem Rozvoj lidských zdrojů, proto dále údaje o ostatních programech neuvádím. Celkový objem finanční pomoci z ESF pro OP RLZ je 318,82 mil. EUR. Na financování se podílí 25% - 50% státní rozpočet ČR v závislosti na jednotlivých opatřeních.

	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>Celkem</i>
OP RLZ	74 308 763	106 433 869	138 076 651	318 819 283

Tab. 1 Rozmístění prostředků z ESF v budoucích letech v EUR – OP RLZ

<i>Státní rozpočet</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>Celkem</i>
OP RLZ	24 148 941	34 588 992	44 872 299	103 610 232

Tab. 2 Rozmístění prostředků z národních zdrojů – státní rozpočet v EUR – OP RLZ

[10]

2.3.3 Příklady úspěšných projektů z ČR

Zde uvádím 3 příklady úspěšných projektů realizovaných v České republice.

„Rekvalifikace nezaměstnaných na zdravotnický personál“ – Odborný léčebný ústav Paseka, PALMIF.

Hlavním cílem projektu bylo vytvořit 15 – 25 nových pracovních příležitostí především pro pracovníky z řad nezaměstnaných v mikroregionech Šternberska a Uničovska. V rámci tohoto projektu PALMIF bylo vytvořeno a obsazeno (po nezbytné rekvalifikaci) celkem 26 nových pracovních míst.

„Fabion“ (vytvoření podmínek pro udržitelnou zaměstnanost osob se zdravotním postižením v regionu Ústí nad Labem) – Sociální agentura, o. s., PHARE 2000 – RLZ fond.

V rámci tohoto projektu bylo vytvořeno poradenské a vzdělávací centrum pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením a pro osoby se zdravotním postižením. V průběhu projektu bylo realizováno 6 běhů motivačních kurzů pro celkem 30 osob se zdravotním postižením. Byly vytvořeny 3 pracovní skupiny, jejichž činnosti se účastní také zaměstnavatelé. Cílem těchto skupin je nalézt vhodnou oblast pro zapojení osob se zdravotním postižením do pracovního prostředí.

„Rozšíření výroby kabelových svazků o nová pracovní místa“ (Pro nekvalifikované a propuštěné pracovníky z restrukturalizovaného průmyslu) – KES – kabelové a elektrické systémy, s. r. o., Vratimov, PALMIF.

Základním cílem projektu bylo rozšíření výrobních kapacit, spojené s vytvořením nových pracovních míst a vytvoření odpovídajícího sociálního zázemí pro zvýšený stav pracovníků. Projekt byl implementován v regionu výrazně zasaženém hospodářskou restrukturalizací, vysokou mírou nezaměstnanosti a malou možností získat pracovní uplatnění zejména pro skupiny znevýhodněné na trhu práce. Celkem bylo vytvořeno 70 nových pracovních míst a projekt PALMIF tak odstartoval rozsáhlý program rozvoje podniku, spojený s jeho dalším růstem. [7, s. 16,17]

3 OPERAČNÍ PROGRAM ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Operační program rozvoj lidských zdrojů je jedním ze základních programových dokumentů, který po vstupu naší republiky do Evropské unie umožní čerpání finanční pomoci z ESF, jako nejvýznamnějšího nástroje pro investice do oblasti rozvoje lidských zdrojů v České republice. Lidé potřebují pomoc a motivaci pro rozvoj nových dovedností a dalšího vzdělávání, aby byli schopni využít pracovních příležitostí na trhu práce. Příliv zahraničních investic do naší republiky neustále vytváří nové požadavky na kvalifikaci pracovní síly. Ve vyspělých společnostech byl životní model jedné kvalifikace na celý život již dávno nahrazen vyšší celoživotní přizpůsobivostí lidí požadavkům na trhu práce, spojenou na druhé straně s potřebou vyšších investic do vzdělávání občanů. Využitím finanční pomoci, kterou členům EU nabízí Evropský sociální fond k rozvoji lidských zdrojů prostřednictvím OP RLZ, je jednou z cest, jak přispět k potřebnému zvýšení přizpůsobivosti občanů ČR změnám na trhu práce.

Na přípravě OP RLZ se při respektování principu partnerství vedle pracovníků Ministerstva práce a sociálních věcí podíleli také zástupci regionů (krajů), partnerských ministerstev, sociální partneři a zástupci nestátních neziskových organizací. OP RLZ byl schválen usnesením vlády ČR dne 22. ledna 2003 a v březnu roku 2003 zaslán v anglické verzi k posouzení Evropské komisi. Na základě doporučení Evropské komise byl uvedený programový dokument dále upraven a počátkem roku 2004 Evropskou komisí schválen. [6, s. 3,4]

3.1 Cíle Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů

Globálním cílem Operačního programu rozvoj lidských zdrojů je:

Vysoká a stabilní úroveň zaměstnanosti, založená na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků, při respektování principů udržitelného rozvoje.

Tento globální cíl zahrnuje řadu témat a aspektů trhu práce a bude postupně realizován naplňováním čtyř specifických cílů OP RLZ:

1. Rozvoj pružného trhu práce, který přispívá ke snížení a prevenci nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnatelnosti osob, jimž hrozí vyloučení z trhu práce (první cíl podporuje rozšíření nástrojů aktivní politiky a služeb zaměstnanosti vedoucí k usnadnění rychlého začlenění uchazečů o zaměstnání na trh práce a k předcházení nezaměstnanosti u osob ohrožených nezaměstnaností, příp. zájemců o zaměstnání).
2. Snížení počtu a podílu osob ohrožených sociálním vyloučením prostřednictvím integrovaného přístupu a odstraňování bariér znesnadňujících účast na trhu práce včetně diskriminace podle pohlaví (tento cíl je zaměřen na zlepšení přístupu k zaměstnanosti a vzdělávání pro skupiny i jednotlivce ohrožené sociálním vyloučením).
3. Rozvoj celoživotního učení prostřednictvím zvyšování kvality nabídky vzdělávání z hlediska potřeb znalostní společnosti a prostřednictvím rozšiřování účasti všech subjektů v procesu vzdělávání (třetí specifický cíl zaměřený na zahájení procesu celoživotního vzdělávání poněkud překračuje rámec programovacího období OP RLZ, protože nutné změny postojů všech subjektů k celoživotnímu učení jsou dosažitelné až v delším časovém horizontu).

4. Rozvoj kvalifikované pracovní síly, konkurenceschopnosti podniků, rozšiřování nabídky pracovních příležitostí v rozvojových odvětvích a posílení environmentálního přístupu (čtvrtý cíl podporuje zejména zvyšování kvalifikace pracovních sil v souladu s potřebami trhu práce a posílení konkurenceschopnosti českých podniků).

Souběžně s řešením problematiky rozvoje lidských zdrojů jsou v OP RLZ uplatňovány také čtyři průřezové politiky celospolečenského významu, tzv. horizontální témata, jejichž prostřednictvím dochází k propojení všech specifických i globálních cílů napříč celým programem.

Jsou to:

- Rovné příležitosti
- Udržitelný rozvoj
- Informační společnost
- Podpora místním iniciativám

Uvedená horizontální témata budou respektována při výběru projektů a jejich naplňování bude sledováno při realizaci projektů i jejich následné kontrole. [6, s. 7,8]

3.2 Priority a opatření OP RLZ

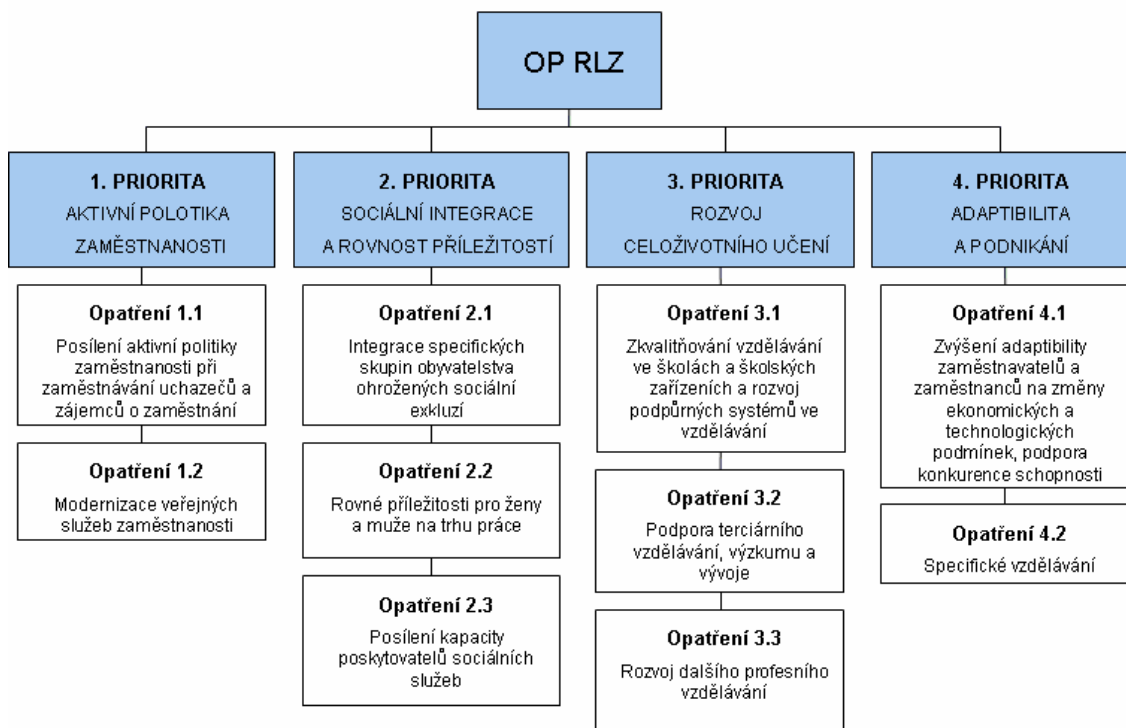
	Název priority, opatření	Výše pomoci (v tis. EUR)		
		<i>ESF</i>	<i>SR ČR</i>	<i>Celkem</i>
Priorita 1	<i>Aktivní politika zaměstnanosti</i>			
Opatření 1.1	Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání	85819	28606	114425
Opatření 1.2	Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti	16783	5 594	22377
Priorita 2	<i>Sociální integrace a rovnost příležitostí</i>			
Opatření 2.1	Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí	31954	7989	39943
Opatření 2.2	Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce	7 608	2 536	10144
Globální grant	Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb	3 188	1 063	4 251
Priorita 3	<i>Rozvoj celoživotního učení</i>			
Opatření 3.1	Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání	54779	18260	73039
Opatření 3.2	Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje	18260	6 087	24346
Opatření 3.3	Rozvoj dalšího profesního vzdělávání	34693	11564	46258
Priorita 4	<i>Adaptabilita a podnikání</i>			

Opatření 4.1	Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti	29216	9 738	38954
Opatření 4.2	Specifické vzdělávání	21303	7 101	28404
Priorita 5	<i>Technická pomoc</i>			
Opatření 5.1	Podpora řízení, implementace, monitorování a kontroly operací OP RLZ	6 876	2 292	9 168
Opatření 5.2	Ostatní oprávněné činnosti	8 340	2 780	11120
Celkem OP RLZ		318819	103610	422 429

Tab. 3 Priority a opatření Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů
– alokace finančních prostředků na období 2004 – 2006

[18]

Operační program rozvoj lidských zdrojů zahrnuje celkem 4 klíčové priority a 10 opatření, které pokrývají problematiku zaměstnatelnosti včetně integrace skupin ohrožených sociálním vyloučením, rovných příležitostí pro muže a ženy, rozvoje celoživotního učení a adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek. Pátá priorita je zaměřena na technickou pomoc Řídícímu orgánu a implementačním orgánům při řízení a administraci programu. V každém opatření (mimo opatření 1.2) bude vyhlášováno grantové schéma.



Obr. 1 Přehled priorit a opatření OP RLZ

[6]

3.2.1 Priorita 1 – Aktivní politika zaměstnanosti

Tato priorita je zaměřena zejména na zajištění rychlého začlenění nezaměstnaných osob na trh práce a předcházení nezaměstnanosti u osob ohrožených nezaměstnaností. Hlavní zásadou je orientace na jednotlivce a výběr takových nástrojů, které nejlépe podpoří jeho návrat a začlenění na trh práce. Důraz je kladen také na preventivní opatření, která musí být uplatňována vůči osobám ohroženým nezaměstnaností či vracejícím se na trh práce. Na prioritu 1 bude vyčleněno 32,2% z celkového rozpočtu OP RLZ.

Opatření 1.1 – Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání

Toto opatření bude přispívat zejména ke zvýšení rozsahu a efektivnosti aktivních zásahů na trhu práce a bude realizováno jako doplněk státní aktivní politiky zaměstnanosti s cílem napomáhat odstraňování bariér na trhu práce a pomoci získat zaměstnání nebo zvýšit zaměstnatelnost. Jde především o zvýšení účinnosti zaměstnávání uchazečů (osoby evidované úřadem práce) i zájemců o zaměstnání (osoby ohrožené nezaměstnaností). Opatření 1.1 obdrží 26,9% z celkového rozpočtu OP RLZ.

Opatření 1.2 – Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti

Cílem tohoto opatření je zvýšení komplexnosti a kvality služeb poskytovaných pracovníky služeb zaměstnanosti a spolupracujících organizací. Je třeba vybavit pracovníky služeb zaměstnanosti dalšími teoretickými znalostmi a praktickými zkušenostmi, které získají intenzivním školením. Opatření 1.2 obdrží 5,3% z celkového rozpočtu OP RLZ.

3.2.2 Priorita 2 – Sociální integrace a rovnost příležitostí

Tato priorita je zaměřena zejména na pomoc skupinám a jednotlivcům ohroženým sociálním vyloučením a na prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Půjde zejména o zvyšování zaměstnatelnosti sociálně vyloučených z důvodu dlouhodobé nezaměstnanosti a osob ohrožených sociálním vyloučením prostřednictvím preventivních opatření. Sociální začleňování znevýhodněných skupin obyvatelstva bude podpořeno prostřednictvím vzdělávání poskytovatelů a zadavatelů sociálních služeb, kteří zajišťují integraci osob do společnosti a na trh práce. Na prioritu 2 bude vyčleněno 13,4% z celkového rozpočtu OP RLZ.

Opatření 2.1 – Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí

V oblasti zaměstnanosti se toto opatření zaměří na dlouhodobou nezaměstnanost, jejíž příčinou je zejména změněná pracovní schopnost, nízká úroveň kvalifikace a vyšší věková kategorie. Klíčové znevýhodněné skupiny zahrnují absolventy škol a mladistvé, občany se zdravotním postižením, občany nad 50 let věku, občany bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace a občany pečující o malé děti. Zvláštní pozornost zasluhují i skupiny ocitající se na okraji společnosti, které nedosáhly sociálního začlenění v přirozeném prostředí.

V oblasti sociálních služeb budou v rámci tohoto opatření realizovány jednak systémové aktivity s cílem podpořit vzdělávání poskytovatelů a zadavatelů sociálních služeb za účelem posílení jejich schopností a dovedností poskytovat sociální služby, které zajišťují integraci uživatelů těchto služeb do běžného života ve společnosti a zejména na trh práce. Vedle toho budou podporovány výhradně takové aktivity, které jsou prováděny v národním měřítku a které se zaměří na vybrané cílové skupiny, u nichž riziko sociálního vyloučení nemá jen regionální charakter. Jedná se například o příslušníky romské komunity, imigranty, oběti trestné činnosti, osoby komerčně zneužívané, osoby bez přístřeší apod. Opatření 2.1 obdrží 10,0% z celkového rozpočtu OP RLZ.

Opatření 2.2 – Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce

Toto opatření přispěje k odstraňování stále přetrvávající nerovnosti, resp. diskriminace obou pohlaví, zejména žen. Základní prioritou v oblasti rovných příležitostí je podpořit naplnění principu rovných příležitostí mužů a žen v praxi. Opatření 2.2 obdrží 2,4% z celkového rozpočtu OP RLZ.

Opatření 2.3 – Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb

Toto opatření bude realizováno přidělením malých grantů prostřednictvím zvláštního mechanismu tzv. Globálního grantu, jehož smyslem je umožnit přístup k prostředkům OP RLZ nestátním neziskovým organizacím, které mají potenciál k naplnění cílů programu, ale nemají dostatečně vyvinuté kapacity, aby se mohly ucházet o tyto prostředky v hlavním proudu OP RLZ. Opatření 2.3 obdrží 1,0% z celkového rozpočtu OP RLZ.

3.2.3 Priorita 3 – Rozvoj celoživotního učení

Tato priorita je zaměřena na rozvoj kapacity vzdělávacích institucí, zlepšení obsahu a kvality vzdělávání. Jednotlivá opatření jsou cílena ke zkvalitnění vzdělávání na školách a ve školských zařízeních, zlepšení příležitostí ve vzdělávání pro osoby se speciálními vzdělávacími potřebami, zvýšení kvality nabídky vysokoškolského studia a k rozvoji dalšího vzdělávání pracovníků ve výzkumu a vývoji, rozvoji standardů a hodnocení vzdělávání, propojování počátečního a dalšího vzdělávání. Poslední opatření se zaměřuje na vytvoření systému dalšího profesního vzdělávání, zejména na zkvalitnění nabídky a zpřístupnění této formy vzdělávání v mimoškolských vzdělávacích zařízeních. Na prioritu 3 bude vyčleněno 33,8% z celkového rozpočtu OP RLZ.

Opatření 3.1 – Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání

Opatření reaguje na potřebu motivovat jedince k celoživotnímu učení a tím výrazně ovlivnit jeho možnosti pracovního uplatnění. Hlavním cílem opatření je především zkvalitnit vzdělávání na ZŠ, SŠ i VOŠ a ve školských zařízeních a ustanovit systémy podporující rozvoj vzdělávání

a jeho vazby na trh práce. Opatření 3.1 obdrží 17,2% z celkového rozpočtu OP RLZ.

Opatření 3.2 – Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje

Hlavním cílem tohoto opatření je stálá podpora vývoje terciárního vzdělávání na vysokých školách tak, aby se absolventi jednotlivých typů akreditovaných studijních programů uplatnili na trhu práce a byli schopni se přizpůsobovat větším nárokům kladeným na vysokoškolsky vzdělané uchazeče o práci. Opatření 3.2 je zaměřeno také na rozvoj učitelských studijních programů, které poskytují profesní odbornou přípravu učitelům v počátečním vzdělávání a umožňují těm, kteří dosud nezískali pedagogickou kvalifikaci, si tuto kvalifikaci doplnit. Opatření 3.2 obdrží 5,7% z celkového rozpočtu OP RLZ.

Opatření 3.3 – Rozvoj dalšího profesního vzdělávání

Toto opatření je zaměřeno na rozvoj nabídky dalšího profesního vzdělávání systémovým způsobem a zároveň na zlepšení přístupu k informacím, orientaci v nabídce a na kvalitu služeb dalšího profesního vzdělávání. Opatření 3.3 obdrží 10,9% z celkového rozpočtu OP RLZ.

3.2.4 Priorita 4 – Adaptabilita a podnikání

Tato priorita je zaměřena na podporu jak všeobecného, tak specifického odborného vzdělávání s cílem podpořit rozvoj odvětví a oborů s růstovým potenciálem a posílit konkurenceschopnost českých podniků a pracovní síly. Navrhovaná opatření se proto zaměří na rozvoj odborných znalostí, kvalifikace a kompetencí zaměstnavatelů i zaměstnanců ve vazbě na probíhající změny prostřednictvím odpovídající nabídky rekvalifikačních programů a vzdělávání, s důrazem na vzdělávání v oblasti informačních technologií. Na prioritu 4 bude vyčleněno 15,8% z celkového rozpočtu OP RLZ.

Opatření 4.1 – Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti

Realizace tohoto opatření OP RLZ přispěje ke zvýšení rozsahu a účinnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti uplatňovaných úřady práce. Toto opatření je zaměřeno na podporu konkurenceschopnosti podniků a organizací v oblastech ekonomiky s růstovým potenciálem a zvýšení přizpůsobivosti zaměstnavatelů a zaměstnanců. Opatření se zaměří na rozvoj odborných znalostí, kvalifikace a kompetencí zaměstnavatelů i zaměstnanců ve vazbě na probíhající změny prostřednictvím odpovídající nabídky rekvalifikačních programů a vzdělávání, s důrazem na vzdělávání v oblasti informačních technologií a udržitelného rozvoje. Opatření 4.1 obdrží 9,2% z celkového rozpočtu OP RLZ.

Opatření 4.2 – Specifické vzdělávání

Opatření bude podporovat specifické aktivity vybraných sektorů průmyslu, podnikání, služeb a cestovního ruchu. Opatření podpoří i průřezové aktivity ve vzdělávání v oblasti životního prostředí. Opatření 4.2 se soustředí zejména na podporu rozvoje nové znalostní ekonomiky, na posílení profesní kvalifikovanosti a vzdělanosti ve vybraných sektorech (průmysl, životní prostředí a cestovní ruch), zejména specifických, dosud nedostatečně rozvíjených oblastí (např. inovace v průmyslu). Opatření 4.2 obdrží 6,6% z celkového rozpočtu OP RLZ.

3.2.5 Priorita 5 – Technická pomoc

Česká republika po vstupu do EU začala využívat tzv. technickou pomoc při řízení a administraci programu OP RLZ. Tato priorita poskytne technickou pomoc Řídicímu orgánu a implementačním orgánům pro řádné řízení a administraci programu, která bude zahrnovat aktivity spojené s procesem výběru a hodnocení projektu, poradenství pro žadatele, monitorování postupu realizace a podporu koordinace při implementaci programu. Na prioritu 5 bude vyčleněno 4,8% z celkového rozpočtu OP RLZ.

Opatření 5.1 – Podpora řízení, implementace, monitorování a kontroly operací OP RLZ

Toto opatření podporuje zejména:

- činnosti sekretariátu Monitorovacího výboru,
- implementace jednotného administrativního rámce pro výběr projektů/akcí
- školení a semináře pro pracovníky implementačních orgánů
- poradenství žadatelům pomoci z OP RLZ při přípravě projektů/akcí

Opatření 5.1 obdrží 2,2% z celkového rozpočtu OP RLZ.

Opatření 5.2 – Ostatní oprávněné činnosti

Podporované činnosti:

- propagace programu na veřejnosti
- výzkumné studie a šetření zaměřené na další rozvoj programu
- příprava programových dokumentů pro další programovací období včetně předběžného hodnocení

Opatření 5.2 obdrží 2,6% z celkového rozpočtu OP RLZ. [6, s. 10–23]

3.3 Financování OP RLZ

	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>Celkem</i>
OP RLZ Opatření 1.1	20 002 257	28 649 617	37 167 146	85 819 020

Tab. 4 Rozmístění prostředků z ESF v budoucích letech v EUR - OP RLZ - Opatření 1.1

<i>Státní rozpočet</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>Celkem</i>
OP RLZ Opatření 1.1	6 667 419	9 549 872	12 389 049	28 606 340

Tab. 5 Rozmístění prostředků z národních zdrojů - státní rozpočet v EUR - OP RLZ - Opatření 1.1 [8, s. 14]

Maximální příspěvek z ESF může činit 75% (nejméně zpravidla 50%; u opatření 2.1 až 80%) z celkových nákladů projektu, uznatelných z hlediska příslušných předpisů EU. Evropská komise bude proplácet příspěvky z ESF platebnímu orgánu, kterým je Ministerstvo financí ČR. Spolufinancování ze strany ČR bude zajištěno z rozpočtových kapitol příslušných ministerstev. Na základě pověření Platebního orgánu zajišťuje pro OP RLZ převod finančních prostředků z ESF konečným příjemcům Platební jednotka MPSV. V případě, že finanční prostředky poskytnuté z ESF nebyly využity nebo byly neoprávněně použity, musí Platební orgán vrátit tyto prostředky do rozpočtu EU. [6, s. 24]

3.4 Řízení OP RLZ

Řídící orgán OP RLZ je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, které je v rámci tohoto programu zodpovědné za zajištění informovanosti a publicity, za jeho programování, koordinaci, řízení, monitorování, hodnocení a kontrolu. Platebním orgánem pro provádění pomoci ze strukturálních fondů v ČR je Ministerstvo financí. Platební orgán delegoval výkon některých platebních funkcí na útvar MPSV pověřený funkcí Platební jednotky. Platební jednotka OP RLZ je zprostředkujícím subjektem Platebního orgánu. Monitorovací výbor OP RLZ je ustaven ministrem práce a sociálních věcí jako orgán pro dohled nad prováděním pomoci z ESF v rámci OP RLZ. Zprostředkující subjekt na základě dohody vykonává delegované činnosti Řídícího orgánu vůči Konečným příjemcům a je Řídícímu orgánu odpovědný. V OP RLZ jsou 3 zprostředkující subjekty:

- Správa služeb zaměstnanosti MPSV – pro Priority 1 a 2 a pro Opatření 3.3 a 4.1
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (odbor pro záležitosti Evropské unie) pro Opatření 3.1 a 3.2
- Nadace pro rozvoj občanské společnosti (NROS) – pro Opatření 2.3

Konečný příjemce je veřejný nebo soukromý subjekt odpovědný za zadávání a realizaci projektu. Konečnými příjemci grantových schémat jsou v OP RLZ úřady práce pověřené krajskou koordinací, kraje a určené věcné odbory Správy služeb zaměstnanosti, odbor sociálních služeb MPSV, určené skupiny či odbory Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy – Skupina II a III, Ministerstva průmyslu a obchodu a Ministerstva životního prostředí.

Koneční uživatelé jsou subjekty realizující projekty a přijímající prostředky z OP RLZ v rámci jednotlivých grantových schémat. V grantových schématech OP RLZ jsou konečnými uživateli úspěšní žadatelé – příjemci dotace. [9, s. 12, 13]

4 MOŽNOSTI VYUŽITÍ PROSTŘEDKŮ Z ESF NA ŘEŠENÍ OTÁZEK ZAMĚSTNANOSTI VE ZLÍNSKÉM KRAJI

4.1 Popis Zlínského kraje



Obr. 2 Mikroregiony Zlínského kraje

Zlínský kraj je jeden ze čtrnácti krajů, které byly nově uspořádány ústavním zákonem č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územně samosprávných celků. Vznikl sloučením okresů Zlín, Kroměříž a Uherské Hradiště, které patřily k Jihomoravskému kraji, a okresu Vsetín, který

spadal do Severomoravského kraje. Nachází se na východě republiky, kde jeho východní okraj tvoří hranici se Slovenskem. Na jihozápadě sousedí s krajem Jihomoravským, na severozápadě s Olomouckým a v severní části s krajem Moravskoslezským. Svou rozlohou 3 964 km² je čtvrtým nejmenším krajem v republice. Má celkem 304 obcí (z toho 30 měst), ve kterých ke konci roku 2002 žilo 593 130 obyvatel. Zlínský kraj je rozdělen na čtyři okresy: Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín a Zlín. Svojí rozlohou 3964 km² patří mezi menší kraje (11. místo, cca 5% celkové plochy ČR). Krajským centrem je město Zlín, které jako jediné město má více než 80 tisíc obyvatel.

Území má členitý charakter. Z převážné části je kopcovitý, tvořený pahorkatinami a pohořími. V části kraje, v povodí Moravy, se táhne rovinatá úrodná oblast - Haná na Kroměřížsku a Slovácko na Uherskohradištsku. Severní částí kraje probíhají Moravskoslezské Beskydy, na východě se rozkládají Javorníky s nejvyšší horou Velký Javorník (1 071 m) a dále směrem k jihu Bílé Karpaty s nejvyšší horou Velká Javořina (970 m), které také tvoří hranici se Slovenskem. Směrem k jihu od Moravskoslezských Beskyd vybíhá Hostýnsko – Vsetínská hornatina a Vizovická vrchovina. Na jihozápadě kraje se zvedají Chřiby s nejvyšším bodem Brdo (587 m). Mezi Chřiby a výše zmíněnými pahorkatinami probíhá od západu z Olomouckého kraje Hornomoravský úval přes okres Kroměříž až do okresu Zlín. Kolem řeky Moravy, v okrese Uherské Hradiště, probíhá Dolnomoravský úval, který dále pokračuje do Jihomoravského kraje. Od západu k jihu, přes oba úvaly, protéká největší řeka kraje Morava, do které se vlévá většina toků protékajících územím. Jsou to především v severní části řeka Bečva a v jižní části řeka Olšava.

Pro potřeby spojené s koordinací a realizací politiky hospodářské a sociální soudržnosti, spočívající zejména ve využívání finančních prostředků z předvstupních a strukturálních fondů Evropské unie, bylo v České republice vymezeno osm Regionů soudržnosti NUTS II. Zlínský kraj spolu s krajem Olomouckým vytváří Region soudržnosti NUTS II Střední Morava. Od roku 2000 navíc náleží k euroregionu Bílé Karpaty, zaměřeného na rozvoj přeshraniční spolupráce regionů na území CHKO Bílé Karpaty.

Zlínský kraj byl v minulosti i na počátku transformace po roce 1989 právem považován za ekonomicky silnou oblast se zastoupením velkých průmyslových podniků. Obuv,

pneumatiky, stroje a letadla, to byly produkty spojované s krajem. V polovině 90. let se hospodářská situace východní Moravy v důsledku privatizace a restrukturalizace průmyslu začala rapidně měnit. Negativní roli sehrál způsob privatizace v ČR, velmi špatná dopravní dostupnost a obslužnost území, rozdělení republiky a zpřetrhání obchodních vztahů se Slovenskem a rovněž rozpad většiny zavedených vědecko – výzkumných pracovišť. Vznikající sektor malého a středního podnikání za výše popsaných podmínek bránících jeho dynamickému rozvoji nebyl schopen nahradit velké průmyslové podniky se širokým zázemím. Důsledkem je současná podprůměrná tvorba hrubého domácího produktu, třebaže je region nadále vnímán jako bohatá a dynamická oblast.

Po ekonomické stránce patří Zlínský kraj mezi zaostalé kraje. Je to důsledek politických událostí po roce 1989, zapříčiněný hlavně vnějšími vlivy (způsob privatizace velkých podniků v ČR, špatná dopravní dostupnost a obslužnost kraje, apod.). Ekonomika v kraji byla a je založena především na zhodnocování vstupních surovin a polotovarů. Export v kraji je negativně poznamenán polohou kraje v rámci ČR a jeho špatnou dopravní přístupností.

Průmyslový potenciál Zlínského kraje tvoří podniky zpracovatelského průmyslu, kterých je 18,0 % z registrovaných subjektů celkem. Zejména jde o podniky plastikářského a gumárenského průmyslu (2,0 %), hutnictví a kovodělného průmyslu (26,9 %), elektrotechnického průmyslu (14,4 %), všeobecného strojírenství (3,3 %), chemického průmyslu (1,4 %) a potravinářství (4,7 %). Jejich charakteristickou stránkou je však nízká úroveň modernizace výroby ve srovnání s ČR.

Síť předškolních a školních zařízení v kraji představuje 399 mateřských škol, 237 základních škol, 14 gymnázií, 51 středních odborných škol, 35 středních odborných učilišť, 11 vyšších odborných škol. Ve Zlínském kraji působí jedna univerzita, jenž má veřejnoprávní statut. Univerzita uděluje bakalářský a magisterský stupeň vzdělání na 3 fakultách.

Na jednoho lékaře připadá v rámci kraje 312 obyvatel. Akutní, následná a rehabilitační zdravotní péče je zabezpečena stabilizovanou sítí nemocnic (11 v kraji), kde je k dispozici 3375 lůžek. [11]

4.2 Národní plán zaměstnanosti

V souladu s cíli „Hospodářské strategie vlády České republiky pro vstup do Evropské unie“ zpracovalo MPSV „Národní plán zaměstnanosti“, který schválila vláda ČR usnesením č. 418 ze dne 5. května 1999. Tento plán představoval střednědobou strategii zaměstnanosti založenou na potřebách České republiky a zároveň i přípravu k našemu členství v EU. Konkrétním cílem tohoto plánu bylo stanovit a realizovat koordinovanou politiku zaměstnanosti, tj. provázanou s celkovou hospodářskou, sociální, vzdělanostní a regionální politikou vlády. Struktura plánu zaměstnanosti je postavena na čtyřech pilířích:

1. **Zaměstnatelnost** – podpora úsilí, aby každá osoba vstupující na trh práce měla nezbytné základní a odpovídající schopnosti a motivaci k získání a udržení si zaměstnání.
2. **Podnikání** – podpora tvorby podmínek pro založení, fungování a růst podniků poskytujících pracovní místa.
3. **Přizpůsobitelnost** – podpora pružnosti a inovace na pracovišti s cílem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti a tím vytvoření a zachování pracovních míst.
4. **Rovné příležitosti** – podpora odstraňování jakékoli diskriminace v zacházení s muži i ženami v souvislosti s přístupem ke všem druhům práce i odměnou za tuto práci.

Dle mého názoru je třeba podpořit uplatňování zásady rovných příležitostí při získávání pracovních míst. K tomu je zapotřebí přijmout opatření, která pomohou ženám v rozvoji kariéry a v odstraňování překážek na jejich cestě do vyšších funkcí a která umožní zajistit příznivější zastoupení žen v určitých profesích. Kromě odstraňování diskriminace žen je také třeba odstraňovat diskriminaci postihující na trhu práce určité kategorie lidí v souvislosti s jejich etnickým původem, postižením nebo věkem.

Cíle a opatření stanovené v Národním plánu zaměstnanosti je nutno průběžně aktualizovat a konkretizovat. Od uvedeného roku 1999 každoročně schvaluje a přijímá česká vláda Národní akční plán zaměstnanosti na příslušný rok, které důkladněji rozpracovávají opatření Národního plánu zaměstnanosti a které také stanovují priority státní politiky zaměstnanosti podle aktuální situace na trhu práce.

4.3 Zaměstnanost ve Zlínském kraji

Aktivní politika zaměstnanosti – aktivní politikou zaměstnanosti se podle zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, rozumí souhrn opatření směřujících k zajištění rovnováhy na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti je zabezpečována z prostředků účelově určených na politiku zaměstnanosti. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti mohou Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce přispívat na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti upravené výše uvedeným zákonem, zvláštními právními předpisy a na programy a opatření regionálního a celostátního charakteru, včetně mezinárodních programů zaměstnanosti. [9, s. 129]

Aktivní politika zaměstnanosti je součástí státní politiky zaměstnanosti a její podstata spočívá v podpoře zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnávání, jakož i uchazečům samotným. Aktivní politika zaměstnanosti je zaměřená především na boj s nezaměstnaností a svými opatřeními usiluje o vhodné ovlivnění trhu práce. Vedle ekonomických cílů sleduje i cíle sociální. V době rostoucí nezaměstnanosti podporuje udržení kvality lidského kapitálu a prevenci sociálního vyloučení, aby byla při obnovení ekonomického růstu pracovní síla plně zaměstnatelná.

Mezi hlavní úkoly a cíle aktivní politiky zaměstnanosti nepatří jen vytváření nových pracovních míst. V rámci této politiky je zajišťován informační servis a poradenství pro subjekty působící na trhu práce. Dále také nabízí a poskytuje rekvalifikační programy, přičemž se zaměřuje na ohrožené skupiny osob na trhu práce, jako jsou dlouhodobě nezaměstnaní.

Aktivní politika zaměstnanosti se snaží chránit lidský kapitál a kvalifikaci i v době nezaměstnanosti a proto vytváří programy tvorby dočasných míst ve veřejném sektoru pro dlouhodobě nezaměstnané a programy získávání pracovních zkušeností pro absolventy škol. Podporuje i programy, které nemusí přímo vést k zaměstnávání či zvýšení kvalifikace. Cílem těchto programů je prevence sociálního vyloučení a prevence zhoršování celkové kvality života nezaměstnaných. Jedná se například o motivační kurzy nebo kluby práce.

Ve Zlínském kraji je registrováno ke konci roku 2004 celkem 13 724 zaměstnavatelů.

Ukazatel (celkový počet)	stav k 31. 12. 2004				
	Kroměříž	Uherské Hradiště	Vsetín	Zlín	Zlínský kraj
Zaměstnavatelé se stavem nad 25 zaměstnanců	272	336	413	681	1 702
Zaměstnavatelé v drobném a středním podnikání (do 25 zaměstnanců)	1972	2803	2794	4453	12 022
Celkový počet zaměstnavatelů	2244	3139	3207	5134	13 724

Tab. 6 Počet zaměstnavatelů na území kraje

Ukazatel (celkový počet)	stav k 31. 12. 2004				
	Kroměříž	Uherské Hradiště	Vsetín	Zlín	Zlínský kraj
Zaměstnanci u firem se stavem nad 25 zaměstnanců	29 979	32 664	41 077	80 487	184 207
Zaměstnanci u drobných a středních firem (stav do 25 zaměstnanců)	8 311	13 231	13 834	22 032	57 408
OSVČ	9 121	12 690	13 811	20 334	55 956
Celková zaměstnanost (zaměstnanci u firem všech kategorií + OSVČ)	47 411	58 585	68 722	122 853	297 571

Tab. 7 Počet zaměstnanců a OSVČ

Z předcházející tabulky vyplývá, že nejvíce zaměstnanců je zaměstnáno u firem s počtem zaměstnanců nad 25, jejichž podíl v kraji dosahuje hodnoty 61,9%. K 31. 12. 2004 evidujeme ve Zlínském kraji celkem 55 956 osob samostatně výdělečně činných (OSVČ), oproti loňskému roku je to o 2,2% více. Ve srovnání s rokem 2003 vzrostla zaměstnanost ve Zlínském kraji o 5,3%. Nárůst zaměstnanosti pozorujeme u firem se stavem nad 25 zaměstnanců a to o 8,2%. Naopak pokles zaměstnanosti (o 0,3%) je patrný u drobných a středních firem se stavem do 25 zaměstnanců. [16]

Myslím si, že hlavní podpora pro vytváření zaměstnanosti ve Zlínském kraji by měla být věnována rozvoji malých a středních podniků, které představují značné procento celkového podnikání, jak jsem již výše uvedla. Rozvoj těchto podniků především v průmyslových zónách by mohl přispět k ekonomické prosperitě Zlínského kraje.

Jako možnost využití průmyslových zón uvádím prostory bývalého areálu SVIT Zlín (region Zlín), nebo areálu bývalého Technoplastu Chropyně (region Kroměříž), kde jsou nevyužité objekty pro potřeby malého a středního podnikání. V obou těchto areálech jsou k dispozici komunikace, inženýrské sítě a skladovací prostory.

Dále by bylo vhodné vytvářet podmínky pro rozvoj malého a středního podnikání ve venkovských oblastech, kde je méně příležitostí zaměstnání pro obyvatele. Vznikem a rozvojem nových drobných podniků a služeb by byla vytvořena nová pracovní místa. K využití se nabízejí často nevyužité objekty bývalých JZD, které by za přispění prostředků z ESF a národních zdrojů mohly po rekonstrukci sloužit k podnikání.

4.4 Nezaměstnanost ve Zlínském kraji

Nezaměstnanost během roku 2004 poklesla. K 31. 12. 2003 evidovaly úřady práce Zlínského kraje celkem 31 607 uchazečů a k 31. 12. 2004 to bylo 31 548. V absolutním počtu se jedná o pokles o 59 uchazečů. K 31. 12. 2004 registrujeme ve Zlínském kraji míru nezaměstnanosti 9,53%. Míra nezaměstnanosti pod úrovní krajské průměrné míry nezaměstnanosti je již tradičně v okresech Uherské Hradiště (7,97%) a Zlín (8,45%). Naopak vyšší míru nezaměstnanosti vykazují okresy Vsetín (10,89%) a Kroměříž (11,86%). V tomto rozložení míry nezaměstnanosti ve Zlínském kraji nemůžeme v nejbližších letech očekávat zásadní změny.

Tok nezaměstnanosti v průběhu roku 2004 kopíruje předešlá léta. Počátkem roku registrujeme příliv nových uchazečů do evidence ÚP. V tomto období končí mimo jiné také řada pracovně-právních vztahů uzavřených na dobu určitou. K výraznějšímu poklesu stavu uchazečů v evidenci úřadů práce dochází během období duben – červen, kdy se naplno začínají rozbíhat sezónní práce a kdy nachází uplatnění řada uchazečů, převážně s nižší kvalifikací. V letních měsících se počet uchazečů v evidencích úřadů práce zvyšuje zejména v souvislosti s nástupem absolventů na trh práce. Tento jev je každoroční, i když v posledních letech jeho intenzita poněkud klesá. Především se zkracuje délka nezaměstnanosti absolventů a dochází tedy k rychlejšímu nástupu absolventů do pracovního procesu.

Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání nedoznala oproti roku 2003 téměř žádných změn. I nadále zůstala jednoznačně nejčetnější kategorie vzdělání střední odborné, kde nejpočetnější skupinu tvoří vyučení. Během roku 2004 opět došlo k dalšímu prodlužování průměrné délky evidence uchazečů o zaměstnání. V průměrné délce evidence se mezi jednotlivými okresy Zlínského kraje vyskytují rozdíly. Nejčetnější skupinou byli uchazeči s délkou evidence nad 24 měsíců. Téměř každý pátý uchazeč ve Zlínském kraji byl v evidenci déle než 2 roky. [16, 17]

4.4.1 Volná místa

K 31. 12. 2004 bylo ve Zlínském kraji nahlášeno na úřady práce celkem 1 762 volných pracovních míst. Ke stejnému datu loňského roku zde bylo evidováno 1832 volných pracovních míst, čili o 70 více, v procentuálním vyjádření o 3,97 % více. Srovnáme-li jednotlivé okresy Zlínského kraje, pak nejvyšší počet volných míst k 31. 12. 2004 registrujeme v okrese Zlín 565, následuje Uherské Hradiště 432, Vsetín 407 a Kroměříž 358.

Ovšem ne všechna volná místa, která zlínský trh práce v průběhu roku nabízel jsou vedena v databázích ÚP Zlínského kraje. Ze zkušenosti víme, že řada uvolněných nebo nově vytvořených pracovních míst se obsazuje bez nahlášení těchto míst úřadům práce. Naopak v evidencích úřadů práce dlouhodobě zůstávají pracovní místa, na jejichž obsazení není v evidenci ÚP vhodný uchazeč, nebo která hodlají zaměstnavatelé obsadit cizími státními příslušníky.

Průměrně bylo v roce 2004 na území Zlínského kraje nahlášeno na úřadech práce 2 125 volných pracovních míst měsíčně. Průměrný měsíční počet uchazečů na jedno volné pracovní místo dosahuje za rok 2004 v kraji hodnoty 13,4%. Nejpříznivější situace je v okrese Kroměříž 12,3% uchazečů na místo, naopak nejhorší stav je patrný v okrese Zlín a Vsetín – shodně 14,7%.

Důležitým nástrojem, s jehož pomocí může stát přímo ovlivňovat situaci na trhu práce, je aktivní politika zaměstnanosti. Jejím cílem je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům i samotným uchazečům. K realizaci aktivní politiky zaměstnanosti slouží společensky účelná pracovní místa (jde o nová pracovní místa zřizovaná zaměstnavateli a obsazovaná uchazeči evidovanými na ÚP, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění, nebo o místa pro uchazeče začínající vykonávat samostatnou výdělečnou činnost), veřejně prospěšné práce (ty bývají nejčastěji nabízeny dlouhodobě nezaměstnaným či jinak obtížně umísitelným uchazečům), odborné praxe pro absolventy škol, chráněné dílny a chráněná pracoviště pro občany se ZPS, dále příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% ze všech zaměstnanců občany se ZPS. Speciální kapitolu tvoří organizace rekvalifikačních kurzů pro uchazeče. [16,17]

4.4.2 Rizikové skupiny na trhu práce

Problémy na trhu práce ve Zlínském kraji se projevují nejen mírou nezaměstnanosti a s ní souvisejícím počtem uchazečů o zaměstnání, ale také kumulací problémových skupin uchazečů o zaměstnání v evidencích úřadů práce. Na základě dlouhodobého sledování situace na trhu práce byly vyčleněny tyto rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, které jsou obtížně uplatnitelné na trhu práce:

- občané se změněnou pracovní schopností či zdravotními problémy
- absolventi škol a mladiství
- uchazeči v předdůchodovém věku
- ženy po mateřské dovolené
- dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání

Opatření akčního plánu zaměstnanosti kladou důraz zejména na dvě z těchto rizikových skupin. Jsou to absolventi škol a dlouhodobě nezaměstnaní.

Nezaměstnanost absolventů škol

Vzdělanostní struktura absolventů škol a mladistvých se sleduje 2x ročně. Stav ke 30. 4. zmapuje situaci před nástupem čerstvých absolventů na trh práce, neboť první maturity na středních školách začínají již počátkem května. Druhé referenční datum je 30. 9., kdy by již měli být v evidenci všichni absolventi z daného roku, kteří zatím nenašli uplatnění na trhu práce a vyčerpali si své poslední prázdniny, či úspěšně zakončili své podzimní reparáty.

Celkem bylo k 31. 12. 2004 v evidenci na úradech práce Zlínského kraje 2 957 absolventů, což je o 150 méně než ve stejném období loňského roku. V procentuálním vyjádření se jedná o pokles o 4,8%.

Dlouhodobá nezaměstnanost

Doba evidence uchazečů patří k dalším důležitým ukazatelům, popisujícím základní strukturu nezaměstnaných. V průběhu let 2002 – 2004 dochází k poměrně výraznému nárůstu průměrné délky evidence uchazečů. Celkem za poslední 3 roky se průměrná délka evidence uchazečů zvedla o 40%. [16, 17]

4.5 Postupy při výběru projektů

4.5.1 Typy projektů

Jednotlivá opatření OP RLZ jsou realizována prostřednictvím:

- systémových nebo národních projektů, kdy jsou Řídícím orgánem (případně Zprostředkujícím subjektem) vyzvány předem určené subjekty k vypracování, předložení a řešení projektů. Takto pověřenými subjekty mohou být v rámci realizace projektu vyhlášeny tendry na dodavatele vybraných činností,

- grantových schémat, kdy stanovené subjekty (tzv. koneční příjemci) vyhlašují výzvy k předkládání návrhů grantových projektů. Předložené návrhy projektů jsou konečnými příjemci dle předem daných kritérií hodnoceny a vybrány ty, které budou z prostředků ESF podpořeny.

V rámci OP RLZ budou realizovány tedy 3 základní typy projektů – grantové projekty, národní projekty a systémové projekty. Pro jednotlivé typy projektů budou uplatněny odlišné postupy při jejich výběru a implementaci.

Národní projekty

Tyto projekty jsou založeny na přímém přidělení prostředků programu na realizaci nebo k doplnění národních politik a programů. Tyto projekty jsou předkládány výhradně Konečnými příjemci – subjekty s kompetencí k implementaci národních politik a programů v dané oblasti. Projekty mají stanovený národní rámec a jsou zaměřeny na cílové skupiny jednotlivců. Tyto projekty musí rozšířit stávající programy a nástroje politiky (aktivní politiky zaměstnanosti), rozšířit okruh cílových skupin, nebo zvýšit počet klientů služeb.

Systémové projekty

Projekty založené na přímém přidělení prostředků programu na rozvoj národních politik a programů a na modernizaci (rozšíření kapacity a kvality nabídky) veřejných služeb. Tyto projekty jsou předkládány výhradně Konečnými příjemci – subjekty s kompetencí k rozvoji národních politik a programů v dané oblasti.

Grantové projekty

Jsou to projekty předkládané v rámci grantových schémat na základě výzvy k podávání žádostí. Projekty jsou zaměřeny zejména na cílové skupiny jednotlivců, případně organizací. Grantové projekty mohou být navrhovány jako **regionální** (pro cílové skupiny na území v rámci jednoho kraje) nebo **nadregionální** (určené pro cílové skupiny z území alespoň dvou krajů) nebo **projekty v národním měřítku** (část opatření 2.1 zaměřená na podporu specifických cílových skupin). V rámci OP RLZ nelze navrhovat projekty pro cílové skupiny z území hlavního města Prahy.

Regionální projekty musí být uskutečněny v kraji, pro který byly schváleny. Činnosti projektu musí být v rozhodující míře uskutečněny v regionu pro který byla žádost podávána a který bude mít z realizace projektu prospěch. Příslušníci cílových skupin – občané ČR, občané EU musí mít v regionu, ve kterém se projekt realizuje, místo pobytu, nebo zde musí být zaměstnání.

Nadregionální projekty jsou určeny pro cílové skupiny z více krajů (popř. z celé republiky, s výjimkou Prahy). Sídlo žadatele (navrhovatele nadregionálního projektu) může být kdekoli na území České republiky (včetně Prahy). Jednotlivé činnosti těchto nadregionálních projektů mohou být organizovány na libovolném odůvodnitelném místě v ČR.

Projekty v národním měřítku musí přesahovat území minimálně jednoho regionu NUTS II. Projekty musí vytvářet systémový přístup k řešení problematiky určité specifické cílové skupiny v rámci celé ČR, nebo musí být realizovány pro celou specifickou cílovou skupinu. [9, s. 21,22], [8, s. 91]

4.5.2 Výběr projektů a hodnotící kritéria

Při výběru projektů budou dodržovány zásady transparentnosti, rovného zacházení a nediskriminace. Výsledky výběru projektů budou veřejně dostupné. Výběr projektů bude probíhat na základě hodnocení návrhu projektu vypracovaného žadatelem o finanční příspěvek z programu. Projekty budou v rámci OP RLZ vybírány podle následujících dvou základních postupů – přímé přidělení a výzva.

Přímé přidělení

Tento postup výběru projektů bude používán pro přidělení prostředků na národní a systémové projekty, kde jsou prostředky ESF používány jako dotace pro naplňování konkrétního opatření státní politiky (např. aktivní politika zaměstnanosti nebo rozvojové vzdělávací programy).

Výzva k podání žádosti

Výzva k podání žádosti je systém výběru, který bude používán pro přidělování finančních prostředků na realizaci grantových projektů na základě otevřené výzvy s jasně stanovenými podmínkami účasti. Výzvu k předkládání projektů vyhlásí Zprostředkující subjekt nebo Konečný příjemce pro grantové schéma. Grantové schéma může být realizováno až po schválení Řídícím orgánem nebo Zprostředkujícím subjektem.

Globální grant

Globální grant je zjednodušené grantové schéma, které bude použito pro přidělování finančních prostředků na realizaci malých projektů (grant na jeden projekt je stanoven na 150 000 – 650 000 Kč) na základě výzvy s jasně stanovenými podmínkami účasti. Smyslem globálního grantu je umožnit přístup k prostředkům OP RLZ takovým nestátním neziskovým organizacím, které mají potenciál k plnění cílů a ukazatelů opatření, ale nemají ještě natolik vyvinuté kapacity, aby se mohly ucházet o tyto prostředky v rámci standardních a složitějších mechanismů platných pro hlavní proud OP RLZ.

Výběrová kritéria pro věcné hodnocení projektů

Výběrová kritéria jsou stanovena pro všechny typy projektů financovaných z ESF. Kritéria se nevztahují na posuzování předkládaných návrhů grantových schémat.

<i>Kritérium</i>	<i>Váha kritéria v %</i>
1. Zdůvodnění projektu	30
2. Cílová skupina	15
3. Realizace projektu	16
4. Výsledky a výstupy	14
5. Horizontální témata	10
6. Specifické požadavky	15
Celkem	100

Tab. 8 Výběrová kritéria pro věcné hodnocení projektů

Ve zdůvodnění projektu se hodnotí zdůvodnění potřeby projektu, vazba na strategické dokumenty a přínos pro cílovou skupinu. U cílové skupiny se hodnotí její přiměřenost a zapojení. V rámci realizace projektu se hodnotí klíčové aktivity a stadia realizace, monitorování projektu, předchozí zkušenosti žadatele s řízením obdobných projektů, publicita a udržitelnost projektu.

U výsledků a výstupů se hodnotí výsledky a výstupy projektu a jejich zajištění. Hodnotí se počty osob, které získají zaměstnání, další kvalifikaci nebo kvalitnější vzdělání, jak se zvýší zaměstnanost cílové skupiny, jakými kroky se dosáhne navrhovaných výsledků resp. výstupů, zda existuje plán pro případ, že projekt nebude dosahovat plánovaných výsledků případně výstupů. V rámci horizontálních témat se hodnotí rovné příležitosti, udržitelný rozvoj, informační společnost a podpora místních iniciativ. Hodnotí se dopad projektu na muže a ženy, etnické menšiny, osoby se zdravotním postižením, případně další skupiny ohrožené vyloučením. V rámci specifických požadavků se hodnotí požadavky na projekt, které zadává vyhlášovatel. Jedná se zejména o specifické regionální a sektorové požadavky na projekt. Každý projekt, má – li být způsobilý k financování ze zdrojů ESF, musí v hodnocení získat minimálně 65 bodů. [8, s. 92,93]

4.5.3 Hodnocení a výběr grantových projektů

Výběr projektů bude probíhat na základě hodnocení návrhu projektu vypracovaného žadatelem o finanční podporu programu. Grantové projekty budou v rámci OP RLZ vybírány na základě Výzvy k podávání žádosti. Výzvu k podávání žádosti provede Konečný příjemce.

Žádosti budou kontrolovány a ohodnoceny poskytovatelem finanční podpory s možnou asistencí externích hodnotitelů. Všechny dodané žádosti budou hodnoceny dle níže uvedených kritérií.

Hodnocení projektů

Projekty konečných uživatelů předkládané v rámci grantových schémat jsou hodnoceny ve třech etapách:

1. Posouzení formálních náležitostí (administrativní soulad)
2. Posouzení přijatelnosti (kritéria přijatelnosti)
3. Věcné hodnocení projektu

Zprostředkující subjekt nebo Konečný příjemce pro grantové schéma musí použít pro uveřejnění výzvy minimálně 2 způsoby, z nichž jeden musí být webová stránka ESF (www.esfcr.cz). Konečný příjemce pro grantové schéma shromažďuje a registruje došlé žádosti. Žádosti budou přijímány zároveň v papírové i elektronické podobě. Formální hodnocení žádosti provede Konečný příjemce. Posouzení formálních náležitostí představuje kontrolu administrativního souladu, kontrolu formy žádosti a formálních náležitostí. Posouzení přijatelnosti představuje kontrolu přijatelnosti projektu a žadatele s ohledem na základní podmínky programu, finanční a legislativní předpoklady, principy strukturální politiky EU. Věcné hodnocení je založeno na souboru šesti kritérií, kterými je vybrán nej kvalitnější projekt.

Jsou to:

- Zdůvodnění projektu
- Cílová skupina
- Realizace projektu
- Výsledky a výstupy
- Horizontální témata
- Specifické požadavky

Každou žádost, respektive projekt hodnotí vždy nejméně dva nezávislí hodnotitelé, nebo dva členové hodnotící komise. Všechny žádosti, které splnily formální kritéria jsou včetně hodnocení vypracovaného hodnotiteli předány výběrové komisi. Úkolem výběrové komise je posoudit projekty na základě hodnocení hodnotitelů, provést výběr projektů a schválit seznam projektů pro financování. Po ukončení práce výběrové komise zveřejní Konečný příjemce pro grantové schéma seznam projektů vybraných pro financování a seznam projektů, které pro financování vybrány nebyly. Žadatelé jsou o výsledku informováni Konečným příjemcem pro grantové schéma písemně. [8, s. 94,95]

5 VÝZVA K PŘEDKLÁDÁNÍ GRANTOVÝCH PROJEKTŮ VE ZLÍNSKÉM KRAJI



Obr. 3 Mapa krajů

Pro Zlínský kraj byla Úřadem práce ve Zlíně vyhlášena Výzva k předkládání žádostí č.1 o finanční podporu v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, pod názvem grantového schématu: Podpora aktivní politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji. Celková částka pro tuto Výzvu byla stanovena ve výši 20 000 000 Kč, finanční podpora pro jeden projekt v rozmezí 620 000 Kč až 6 200 000 Kč. Délka trvání projektu může být maximálně 2 roky a projekt musí být realizován ve Zlínském kraji a musí být určen pro cílové skupiny v tomto kraji. V rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů spolufinancovaného z Evropského sociálního fondu bude poskytována finanční podpora formou nevratné přímé pomoci a může dosáhnout až do výše 100% uznatelných nákladů projektu. Uznatelné náklady jsou náklady, které lze hradit z veřejných prostředků a o jejichž úhradu může žadatel žádat. Uznatelné náklady musí být skutečně vynaložené, nemohou být stanoveny jako paušální částka.

V rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů 1. priority Aktivní politika zaměstnanosti, opatření 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání byla tato Výzva vyhlášena 31. 1. 2005 a žádosti se mohly předkládat do 31. 3. 2005. Výzva č. 2 bude vyhlášena Úřadem práce ve Zlíně ve 3. čtvrtletí 2005 a Výzva č.3 bude vyhlášena v 1. pololetí 2006. Celková částka pro tyto tři Výzvy je stanovena ve výši 57, 269 mil. Kč. Toto regionální grantové schéma – opatření 1.1 OP RLZ je spravováno konečným příjemcem – Úřadem práce ve Zlíně.

Cílem opatření Výzvy č. 1 je:

- zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání,
- zamezení růstu počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů, zaměření se na nezaměstnané ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností,
- zavádění nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zvýšení adresnosti a efektivnosti již existujících nástrojů a jejich rozšíření i na zájemce o zaměstnání a na zaměstnance ohrožené nezaměstnaností a osoby vracející se na trh práce,
- rozšíření preventivních poradenských a informačních služeb a zvýšení motivačních a aktivizačních opatření subjektů trhu práce jako prevence nezaměstnanosti,
- podpora nových forem zaměstnávání,
- podpora těsnějších vazeb mezi institucemi trhu práce, sociálními partnery a jejich sdruženími, zaměstnavateli, vzdělávacími institucemi, školami, obcemi, krajskými úřady a nestátními neziskovými organizacemi.

Záměrem grantového schématu je posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání, zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti cílových skupin, prevence nezaměstnanosti, rozšíření služeb pro cílové skupiny nad rámec stávajících možností úřadů práce, vytvoření nových pracovních míst s perspektivou jejich udržení, umožnění zahájení výkonu samostatné výdělečné činnosti a zavedení doprovodných opatření.

Cílové skupiny příjemců pomoci:

- uchazeči a zájemci o zaměstnání se zvláštním důrazem na mladé a nezaměstnané a osoby nad 50 let
- zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností
- osoby dlouhodobě nezaměstnané a ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností
- zájemci o zaměstnání

Typy podporovaných činností pro cílové skupiny:

- rekvalifikace,
- motivační aktivity,
- poradenství,
- bilanční a pracovní diagnostika,
- zprostředkování zaměstnání,
- podpora vytváření nových pracovních míst,
- podpora vytváření pracovních míst pro sebezaměstnání,
- doprovodná opatření na získání a udržení zaměstnanosti

O finanční podporu mohou žádat fyzické a právnické osoby, které mají sídlo v České republice a jsou odpovědné za přípravu a řízení projektů a nepůsobí jako prostředník.

Jsou to:

- zaměstnavatelé a organizace zastupující zaměstnavatele a zaměstnance (např. podnikatelské svazy, profesní asociace a společnosti, odborové svazy),
- vzdělávací instituce (např. soukromá nebo podniková vzdělávací zařízení, školy, školská zařízení, univerzity),
- nestátní neziskové organizace (občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti, církevní právnické osoby, pokud poskytují zdravotní, kulturní, vzdělávací a sociální služby nebo sociálně právní ochranu dětí, nadace a nadační fondy),
- zaměstnavatelské agentury (např. profesní a zaměstnavatelská sdružení, agentury trhu práce),
- hospodářské komory,
- kraje, obce, svazky obcí a organizace jimi zřizované,
- podnikatelé (fyzické a právnické osoby) bez omezení velikosti.

Předložené žádosti budou hodnoceny na základě následujících hodnotících kritérií.

Úřad práce ve Zlíně provede:

1. Hodnocení formálních náležitostí, tj. kompletnost žádosti včetně příloh
2. Hodnocení přijatelnosti, tj. oprávněnost žadatele, aktivit, cílových skupin apod.

Hodnotící komise provede věcné hodnocení, tj. zdůvodnění projektu, cílová skupina, realizace projektu, výsledky a výstupy, horizontální témata, specifické požadavky. Specifická kritéria, která vychází z regionálních požadavků konečného příjemce jsou následující:

1. Zapojení osob dlouhodobě nezaměstnaných nebo osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců.
2. Zapojení cílových skupin z ohrožených mikroregionů Zlínského kraje z hlediska míry nezaměstnanosti (mikroregion Koryčansko, Brumov – Bylnice, Morkovicko, Vsetín, Chropýňsko, Bílé Karpaty).
3. Zahrnutí doprovodných opatření do projektu.
4. Vazba na přímé zajištění pracovního uplatnění pro účastníky projektu. Přímým zajištěním pracovního uplatnění pro účastníky projektu se rozumí vyhledání, zprostředkování zaměstnání pro účastníky projektu, zajištění pracovní praxe s možností stálého pracovního poměru a vytvoření pracovního místa.

Hodnocení formálních náležitostí a hodnocení přijatelnosti předložených žádostí byla provedena v dubnu 2005 a věcné hodnocení bude provedeno v květnu 2005. Výběr projektů přihlášených na základě výše uvedené Výzvy bude proveden v červnu roku 2005. Projekty jsou vybírány na principu soutěže mezi předloženými projekty. Žádosti jsou po kontrole splnění formálních náležitostí a kritérií přijatelnosti předány k věcnému hodnocení. Po vyhodnocení projektů výběrová komise doporučí Konečnému příjemci projekty pro poskytnutí pomoci. Počet podpořených projektů bude limitován alokací prostředků na tuto výzvu.

Vyhlašovatel Výzvy – Úřad práce ve Zlíně, provede vyhlášení výsledků a zveřejní výsledek výběru projektu v červnu 2005. S žadateli vybraných projektů budou v tomtéž měsíci uzavřeny smlouvy o financování. Předpoklad zahájení realizace vybraných projektů je srpen – září letošního roku.

Dle poslední informace ze dne 18. 4. 2005 na Úřadě práce ve Zlíně bylo na základě vyhlášené Výzvy „Podpora aktivní politiky zaměstnanosti ve Zlínském kraji“ přijato 21 žádostí o získání podpory z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů na podporu aktivní politiky zaměstnanosti (opatření 1.1 OP RLZ). Dle sdělení pracovnice Úřadu práce jsou bližší údaje k těmto žádostem zatím nezveřejnitelné.

Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) je výchozí dokument pro čerpání podpory z ESF v oblasti rozvoje lidských zdrojů v ČR na období 2004 - 2006. Podpora v rámci tohoto programu se zaměřuje hlavně na rozvoj celoživotního učení a systémů rekvalifikace, zvyšování kvalifikace a vytvoření flexibilního vzdělávacího systému.

Myslím si, že výběrová komise by měla dát především přednost žadatelům o finanční podporu z ESF v okresech s větší nezaměstnaností. Jedná se tedy o Vsetínsko a Kroměřížsko. Rozvoj malých a středních podniků v těchto regionech by velkou měrou přispělo k ekonomické prosperitě a zaměstnanosti ve Zlínském kraji.

ZÁVĚR

Hlavním ukazatelem vývoje zaměstnanosti bude situace v největších a v nejvýznamnějších zaměstnavatelských organizacích kraje. Postavení Zlínského kraje v rámci celé České republiky se nikterak nezmění a můžeme očekávat, že míra nezaměstnanosti kraje bude mírně nad hladinou republikového průměru. Významnější hromadné propouštění není hlášeno v žádném okrese Zlínského kraje. Jednotlivé úřady práce budou ve svých okresech pečlivě monitorovat vývoj u zaměstnavatelů a budou se snažit vyjít vstříc potřebám trhu práce. Úřady práce budou také nemalou pozornost věnovat aktivní politice zaměstnanosti a díky ní budou aktivně vstupovat na pracovní trh celého kraje.

Při vyhlášení Výzev a grantových schémat ve Zlínském kraji na podporu zaměstnanosti by se žadatelé o přidělení finančních prostředků měli zaměřit především na zlepšení a modernizaci silniční sítě, rozvoj průmyslových zón, podporu malého a středního podnikání, zvyšování úrovně vzdělanosti a zlepšit spolupráci všech subjektů zainteresovaných na trhu práce. Z ESF by se měly podporovat projekty rozvoje infrastruktury, které přímo vedou k zajištění nových pracovních míst na území Zlínského kraje.

Možnosti využití prostředků z ESF na rozvoj zaměstnanosti se vstupem ČR do EU výrazně zlepšily. Dle mého názoru jsou drobní a střední podnikatelé ve Zlínském kraji málo informováni a o přidělení finanční podpory se nezajímají. Vzhledem k počtu zaměstnavatelů v tomto kraji je počet žadatelů o přidělení finanční dotace velmi nízký.

Konečným příjemcem podpory by měly být především zaměstnavatelé v regionech, kde je problém zaměstnanosti nejpalčivější. Díky možnostem využívání prostředků z ESF by se do budoucna měla rozšířit škála Výzev pro Opatření 1.1 a to nejen ve Zlínském kraji, ale v celé ČR.

RESUMÉ

Der Hauptindex der Entwicklung der Berufstätigkeit wird die Situation in den größten und bedeutenden Arbeitgeberorganisationen der Region sein. Die Stellung der Zliner Region wird im Rahmen der ganzen Tschechischen Republik nicht geändert und wir können erwarten, dass die Arbeitslosenquote der Region mäßig über das Niveau des Republiksdurchschnitts sein wird. Die bedeutende massenhafte Entlassung wird in keiner Zliner Region gemeldet. Die einzelnen Arbeitsämter werden in ihren Regionen die Entwicklung bei den Arbeitgebern monitorieren und sie werden sich bemühen, den Anforderungen des Arbeitsmarkts entgegenzugehen. Die Arbeitsämter werden auch die Aktivität für die aktive Berufstätigkeitspolitik widmen und sie werden dank ihr auf den Arbeitsmarkt der ganzen Region aktiv eintreten.

Bei der Veröffentlichung der Aufforderungen und der Grantschematen in Zliner Region für die Unterstützung der Berufstätigkeit sollten die Bewerber der Zuteilung des Finanzmittels vor allem auf die Verbesserung und die Modernisierung des Verkehrsnetz, die Entwicklung der Industriezonen, die Unterstützung des Unternehmens, die Steigerung des Bildungsniveaus zielen und die Mitarbeit aller Subjekten interessieren auf der Arbeitsmarkt verbessern. Von ESF sollten die Projekten der Infrastrukturentwicklung unterstützt werden, die direkt zur Sicherung neuer Arbeitsplätzen in Zliner Region führen.

Die Möglichkeiten des Ausnutzungsmittels von ESF für die Entwicklung der Berufstätigkeit haben sich mit dem Eintritt der Tschechischen Republik in EU wesentlich verbessert. Meiner Meinung nach sind die Unternehmer in Zliner Region nicht zu viel informiert und sie interessieren sich nicht für die Zuteilung der Finanzienunterstützung. Angesichts der Zahl von Arbeitgeber in diesem Region ist die Anzahl von den Bewerbern für die Finanzienunterstützung ganz niedrig.

Die Arbeitgeber in den Regionen, in denen das Problem mit der Arbeitslosigkeit das größte ist, sollten vor allem die letzten Empfänger der Unterstützung sein. Dank den Möglichkeiten des Ausnützungsmittels von ESF sollte in der Zukunft die Skala der Aufforderungen für die Beschaffung 1.1. erweitert werden und zwar nicht nur in Zliner Region sondern auch in der ganzen Tschechischen Republik.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

LITERÁRNÍ ZDROJE

- [1] BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8
- [2] FIALA, P., PITROVÁ, M. *Evropská unie*. 1. vyd. Brno: CDK, 2003. 743 s. ISBN 80-7325-015-2
- [3] KOLEKTIV AUTORŮ. *Úvod do regionálních věd a veřejné správy*. 3. vyd. Praha: IFEC s. r. o., 2001. 266 s. ISBN 80-86412-08-3
- [4] WOKOUN, R. *Česká regionální politika v období vstupu do Evropské unie*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2003. 328 s. ISBN 80-245-0517-7
- [5] WOKOUN, R., LUKÁŠ, Z., KOUŘILOVÁ, J. *Výkladový slovník regionální a strukturální politiky Evropské unie*. 1. vyd. Praha: IFEC s. r. o., 2002. 168 s. ISBN 80-86412-18-0
- [6] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Operační program Rozvoj lidských zdrojů jako jedna z možností finanční podpory z Evropského sociálního fondu*. 1. vyd. Praha: JAN, 2004. 28 s. ISBN 80-86552-84-5
- [7] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Příručka dobré praxe – příklady úspěšných projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů v ČR i v zahraničí*. 1. vyd. Praha: JAN, 2004. 32 s. ISBN 80-86552-91-8

INTERNETOVÉ ZDROJE

- [8] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Operační program Rozvoj lidských zdrojů – Dodatek k programu*. [online]. 2004, [cit. 2005-04-06]. Dostupné na [www:
http://www.strukturalni-fondy.cz/upload/1085639631dodatek.pdf](http://www.strukturalni-fondy.cz/upload/1085639631dodatek.pdf)

- [9] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu grantových projektů Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů*. [online]. 2005, [cit. 2005-04-10]. Dostupné na www:
http://www.esfcr.cz/files/clanky/5587/prirucka_c.pdf
- [10] <http://www.esfcr.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=5634> [cit. 2005-03-21]
- [11] <http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/charakteristika> [cit. 2005-04-14]
- [12] <http://www.esfcr.cz/files/clanky/5494/letakesf.pdf> [cit. 2005-04-18]
- [13] <http://www.esfcr.cz/files/clanky/5497/letakOPRLZ.pdf> [cit. 2005-04-18]
- [14] http://zl.uradprace.cz/stat_nez_0305.htm [cit. 2005-04-22]
- [15] <http://www.nvf.cz/esf/> [cit. 2005-04-14]
- [16] <http://zl.uradprace.cz>
- [17] <http://www.czso.cz>
- [18] <http://www.kr-zlinsky.cz/vismo/dokumenty2.php?ID=332859> [cit. 2005-04-14]
- [19] <http://www.esfcr.cz/files/clanky/5870/vyzva.pdf> [cit. 2005-04-18]

OSOBNÍ KONTAKT

- [20] Informace získané při osobním jednání na úřadu práce – oddělení implementace EU, [cit. 2005-04-04, 2005-04-18]

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

Zkratka	Vysvětlení
ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EUR	Společná měna států EU
HDP	Hrubý domácí produkt
CHKO	Chráněná krajinná oblast
JPD	Jednotný programový dokument
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NROS	Nadace pro rozvoj občanské společnosti
NUTS	Nomenklatura územně statistických jednotek
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
Sb.	Sbírka zákonů
SR	Státní rozpočet
SROP	Společný regionální operační program
ÚP	Úřad práce
ZPS	Změněná pracovní schopnost

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1 Přehled priorit a opatření OP RLZ.....	21
Obr. 2 Mikroregiony Zlínského kraje	29
Obr. 3 Mapa krajů.....	46

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 Rozmístění prostředků z ESF v budoucích letech v EUR – OP RLZ	14
Tab. 2 Rozmístění prostředků z národních zdrojů – státní rozpočet v EUR – OP RLZ	14
Tab. 3 Priority a opatření Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů – alokace finančních prostředků na období 2004 – 2006	20
Tab. 4 Rozmístění prostředků z ESF v budoucích letech v EUR - OP RLZ - Opatření 1.1	27
Tab. 5 Rozmístění prostředků z národních zdrojů - státní rozpočet v EUR - OP RLZ - Opatření 1.1	27
Tab. 6 Počet zaměstnavatelů na území kraje	34
Tab. 7 Počet zaměstnanců a OSVČ	35
Tab. 8 Výběrová kritéria pro věcné hodnocení projektů	43