

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta

Rozvoj zaměstnanosti v regionu Klatovska s využitím OP RLZ

Vedoucí Diplomové práce

prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc

2009

Autor práce

Bc. Lukáš Kolářík

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem svojí diplomovou práci na téma Rozvoj zaměstnanosti v regionu Klatovska s využitím OP RLZ vypracoval samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu použité literatury.

V Českých Budějovicích dne 10.9.2009

Bc. Lukáš Kolárik

Poděkování:

Děkuji vedoucí práce prof. Ing. Magdaleně Hrabánkové, CSc. za cenné rady a připomínky. Dále bych chtěl poděkovat svým blízkým, kteří se mnou měli velkou trpělivost a byli mi velkou oporou.

Obsah

1	Úvod	3
2	Teoretická část	5
2.1	<i>Politika zaměstnanosti</i>	5
2.1.1	<i>Národní dimenze zaměstnanosti</i>	5
2.1.2	<i>Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti</i>	6
2.2	<i>Zaměstnanost a nezaměstnanost</i>	7
2.2.1	<i>Regionální nezaměstnanost</i>	10
2.2.2	<i>Mezinárodní srovnání zaměstnanosti</i>	11
2.3	<i>Nejrizikovější skupiny obyvatel z hlediska získání zaměstnání ...</i>	13
2.3.1	<i>Osoby dlouhodobě nezaměstnané</i>	13
2.3.2	<i>Ženy na trhu práce</i>	14
2.3.3	<i>Starší osoby na trhu práce</i>	14
2.4	<i>Regionální a strukturální politika EU</i>	16
2.4.1	<i>Strukturální fondy EU</i>	17
2.4.2	<i>Cíle regionální politiky</i>	18
2.4.3	<i>Operační programy pro období 2007 – 2013</i>	20
2.4.4	<i>Evropský sociální fond</i>	22
2.4.5	<i>Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost</i>	24
2.4.6	<i>Rekvalifikace</i>	25
3	Cíl práce a metodika	27
3.1	<i>Cíl</i>	27
3.2	<i>Metodický postup</i>	27
4	Praktická část	29
4.1	<i>Navrhování projektů Operačního programu RLZ</i>	29
4.1.1	<i>Záměr projektu</i>	29
4.1.2	<i>Ověření potřeby projektu</i>	30
4.1.3	<i>Námět projektu</i>	30
4.1.4	<i>Zjištění oprávněnosti žádosti</i>	30
4.1.5	<i>Návrh projektu</i>	31

4.1.6	<i>Horizontální témata</i>	31
5	Vybraný region pro projekt	32
5.1	<i>Základní charakteristika vybraného regionu pro zvolený projekt</i>	32
5.2	<i>SWOT analýza potřeby a využitelnosti projektu</i>	33
6	Projekt	35
6.1	<i>Identifikace operačního programu a výzvy</i>	35
6.1.2	<i>Identifikace projektu</i>	35
6.1.3	<i>Identifikace žadatele</i>	37
6.1.4	<i>Identifikace partnerů žadatele</i>	38
6.1.5	<i>Popis projektu</i>	38
6.1.6	<i>Realizace projektu</i>	42
6.1.7	<i>Harmonogram realizace</i>	47
6.1.8	<i>Náklady projektu</i>	49
6.1.9	<i>Předpokládané zdroje financování</i>	51
6.1.10	<i>Očekávané efekty projektu</i>	51
6.1.11	<i>Horizontální témata</i>	52
6.1.12	<i>Politiky Evropského Společenství</i>	53
6.1.13	<i>Další projekty a žádosti o podporu z veřejných zdrojů</i>	54
6.1.14	<i>Závěr projektu</i>	54
7	Závěr	55
8	<i>Summary</i>	57
9	<i>Seznam literatury</i>	58
10	<i>Seznam příloh</i>	60

1. Úvod

Politika zaměstnanosti bývá považována za jednu z významných součástí sociální politiky státu a představuje hlavní nástroj státu v boji proti nezaměstnanosti. Tato politika je v podstatě soubor opatření, která upravují konkrétní situaci na trhu práce a jsou vyhlašována vládou.

Z historického hlediska se nejdříve vyvíjela pasivní politika zaměstnanosti. V pasivní politice zaměstnanosti se uplatňuje především systém podpor a dávek v nezaměstnanosti. Ukázalo se však, že samotné dávky neřeší problém nezaměstnanosti a navíc negativně ovlivňují postoje lidí k práci a vedou k soustavnému růstu výdajů na tyto účely. Z těchto důvodů se dnes od pasivní politiky upouští a těžiště politiky se přesouvá k aktivním složkám politiky zaměstnanosti, která směřuje k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti.

Nezaměstnanost osob znevýhodněných na trhu práce je celorepublikovým problémem. Tyto problémy se týkají především osob s nízkou kvalitací, žen po mateřské dovolené, starších osob, osob s postižením, menšin, problematické mládeže zakoušející na trhu práce největší problémy a tzv. nepřízpůsobivých osob (bezdomovci či osoby po drogové závislosti a po výkonu trestu). Nezaměstnanost u těchto skupin je většinou dlouhodobá.

A právě tato dlouhodobá nezaměstnanost je jedním z nejzávažnějších problémů, které musela Česká republika od roku 1998 řešit. Zatímco se podíl dlouhodobé nezaměstnanosti v zemích EU snižuje, patří Česká republika k těm zemím, ve kterých je míra dlouhodobé nezaměstnanosti jedna z nejvyšších, a co horší, v podstatě se stále zvyšuje.

V této práci bude kladen důraz právě na tuto problematiku. Z počátku si přiblížíme či připomeneme základní teorii k výše uvedenému problému a nastíníme fungování a principy regionální a strukturální politiky Evropské Unie.

V druhé části práce uvedeme jeden z možných případů jak problém řešit. Řešením bude vytvoření projektového záměru, který se soustředí právě na rozvoj zaměstnanosti a to

prostřednictvím nově vytvořené rekvalifikační služby pro dlouhodobě nezaměstnané.
Závěrem bude uvedeno možné financování tohoto projektu.

2. Teoretická část – literární rešerže

2.1 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti bývá považována za jednu z významných součástí sociální politiky státu¹⁰ a představuje hlavní nástroj státu v boji proti nezaměstnanosti. Lze ji definovat dle Jírové (1999) jako soubor opatření, která upravují konkrétní situaci na trhu práce a jsou vyhlášována vládou.

Politika zaměstnanosti se v České republice řídí zákonem č. 436/2004 sb., o zaměstnanosti, doplněným několika ministerskými vyhláškami. Zákon stanovuje právo občanů na zaměstnání, úkoly státních orgánů při realizaci státní politiky zaměstnanosti, zprostředkování práce, rekvalifikace, opatření týkající se dávek v nezaměstnanosti a podmínek zaměstnávání pracovníků včetně lidí se zdravotním postižením. Součástí politiky zaměstnanosti je také Národní akční plán, který podporuje vytváření národních politik s Evropskou unií.¹¹

Evropská unie začala ovlivňovat politiku zaměstnanosti v ČR během přístupového období, kdy Česká republika prošla procesem harmonizace pracovního práva, aby nedocházelo k sociálnímu dumpingu na společném vnitřním trhu EU.¹¹

2.1.1 Národní dimenze politiky zaměstnanosti

Základy strategie státní politiky zaměstnanosti byly vytvořeny již v roce 1990 a spočívaly na vysoké intenzitě nasazení opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva

občanů na zaměstnání. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.¹⁴

Stát odpovídá za vývoj státní politiky zaměstnanosti s účastí zaměstnavatelů a odborů. Měl by také spolupracovat s dalšími subjekty, které jsou na trhu práce aktivní, zvláště s místními a krajskými samosprávami, profesními organizacemi a asociacemi sdružujícími postižené osoby.¹³

Aby byla zajištěna spolupráce na trhu práce a naplňování státní politiky zaměstnanosti, vytvořily úřady práce poradní výroby. Ty se skládají ze zástupců odborů, organizací zastupujících zaměstnavatele, zástupců družstev, organizací osob s postižením a zástupců místních a krajských samospráv.¹³

Státní politika zaměstnanosti usiluje zejména o tyto aktivity:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.¹³

Zdrojem financování politiky zaměstnanosti jsou jednak státní rozpočty, které čerpají prostředky z daní a dále účelově vytvářené fondy na bázi pojistného v nezaměstnanosti. Ty jsou založeny na platbách pojistného placeného zaměstnanci i zaměstnavateli a OSVČ.

V závěru je důležité zmínit, že politika zaměstnanosti se již nezaměřuje pouze na nezaměstnanost a pasivní opatření, ale zejména na zaměstnanost a aktivní přístup.

2.1.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Z historického hlediska se nejdříve vyvíjela pasivní politika zaměstnanosti. V pasivní politice zaměstnanosti se uplatňuje především systém podpor a dávek v nezaměstnanosti- *podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci*. Ukázalo se

však, že samotné dávky neřeší problém nezaměstnanosti a navíc negativně ovlivňují postoje lidí k práci a vedou k soustavnému růstu výdajů na tyto účely. Z těchto důvodů se dnes od pasivní politiky upouští a těžiště politiky se přesouvá k aktivním složkám politiky zaměstnanosti.

Podle zákona o zaměstnanosti je *aktivní politika zaměstnanosti*: Souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a souborem nástrojů, kterým veřejné služby zaměstnanosti (stát) intervenují do spontánního fungování trhu práce.

Je zaměřena k uchazečům o zaměstnání a také k zaměstnancům, kteří jsou ztrátou zaměstnání ohroženi. Je charakterizována jednáním a výslednou dohodou. Nástroji na realizaci aktivní politiky jsou především: *rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, investiční pobídky, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.*¹⁸

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou také investiční pobídky (zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách), které dovolují odpočty z daní, dotace městům na technickou infrastrukturu, dotace na nová pracovní místa a dotace na rekvalifikace zaměstnanců.¹³

2.2 Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR

Na trh práce a oblast zaměstnanosti působí rozsáhlá množina faktorů. Jak vysoká je míra zaměstnanosti, resp. míra nezaměstnanosti závisí dle Baštýře a kol. (2005) především na demografickém vývoji, migrační situaci (saldu migrace a emigrace), hospodářské a sociální politice, vývoji hospodářského cyklu, ceně práce, produktivitě práce, kvalifikační struktuře pracovních sil, územní mobilitě a profesní flexibilitě

pracovníků, pružnosti trhu práce a rozvoji lidských zdrojů a v neposlední řadě na nástrojích a úspěšnosti politiky zaměstnanosti.

Nezaměstnanost jako důsledek fungování trhu práce je nesporně jedním z nejdůležitějších problémů současného světa.

Můžeme ji sledovat z pohledu jednotlivce nebo z pohledu celospolečenského. Podíváme se na ni z pohledu makroekonomického.

- *Dobrovolná nezaměstnanost* - lidé mají pracovní sílu, ale nechtějí ji vynakládat (patří sem studenti, dále lidé, kteří odešli ze zaměstnání z důvodu péče o své děti, lidé co zdělili peníze a sami nemají potřebu pracovat apod.). Dobrovolná nezaměstnanost může být i ekonomicky efektivní.
- *Nedobrovolná nezaměstnanost* - vzniká, pokud mzdy nereagují dost rychle na to, aby vyčistily trhy. Při příliš vysoké mzdové sazbě je přebytek kvalifikovaných pracovníků nad pracovními příležitostmi. Zjednodušeně řečeno, počet pracovních míst je menší než počet uchazečů o tyto místa. Nabídka práce je větší než poptávka.

Z celospolečenského hlediska pro nás není dobrovolná nezaměstnanost zajímavá. Jiná situace je u nezaměstnanosti nedobrovolné. Protože je naše společnost společností sociální, není nám jedno, pokud se některý z našich spoluobčanů dostane ne vlastním zaviněním do sociální tísně. Vyspělé společnosti mají pro tyto případy vybudovaný záchranný sociální systém. Protože je však tento systém založený na solidaritě těch, co pracují (protože z jejich daní se berou peníze na financování podpor v nezaměstnanosti atd.), je vždy velmi těžkou politickou a ekonomickou otázkou najít únosnou míru tohoto přerozdělování tak, aby

- sociální pomoc byla dostatečná, ale zároveň ne až tak vysoká, aby nesváděla k jejímu zneužívání,
- míra přerozdělování nezatížila neúměrně pracující část populace.¹⁷

Důležité jsou příčiny nezaměstnanosti:

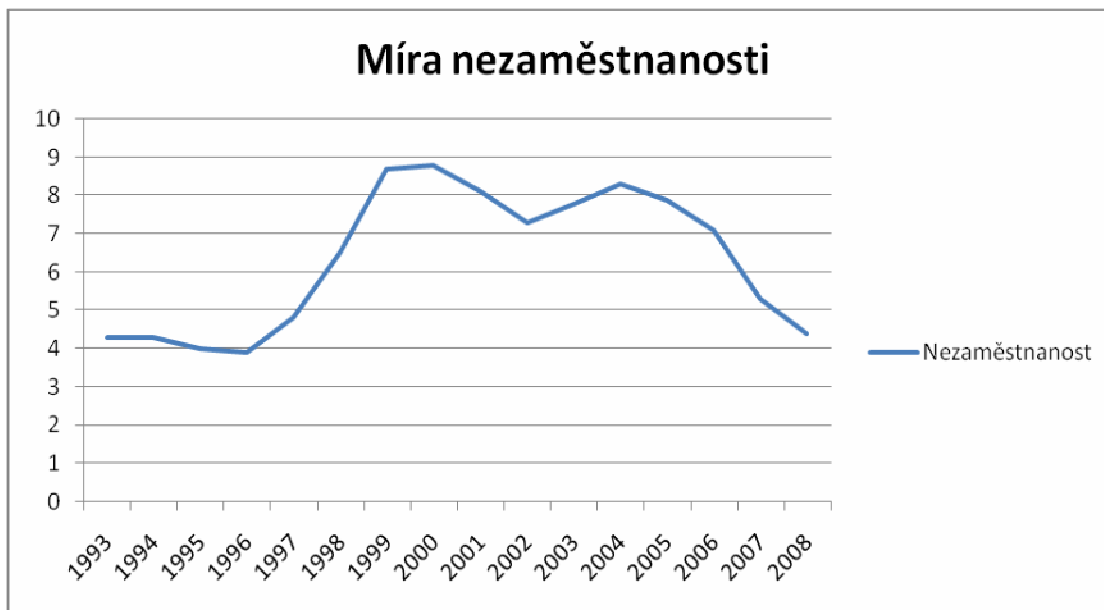
- *frikční nezaměstnanost* – vzniká přechodem lidí z jednoho zaměstnání do druhého nebo nástupem absolventů škol na trh. Není příliš škodlivá a zpravidla dosahuje výše 1 až 2 %;
- *strukturální nezaměstnanost* – je způsobena nepravidelným vývojem v jednotlivých ekonomických odvětvích. Je tedy důsledkem složitosti přechodu mezi jednotlivými druhy práce. Aby byla co nejnižší, musela by se většina lidí průběžně vzdělávat, rekvalifikovat a neustále stěhovat za prací. Jestliže by toto vše společnost splňovala, mohla by se strukturální nezaměstnanost v zemi blížit k hranici 0 %. V opačném případě to může být 1, 2, 3, ale klidně i 10 %;
- *cyklická nezaměstnanost* – vzniká v období hospodářského poklesu (ekonomická stagnace, recese). Jestliže je pracovní trh pružný, mohou v průměru dosahovat pozůstatky cyklické nezaměstnanosti na trhu výše 0,5 až 1,0 %. V opačném případě to může být třeba i troj až pětinasobek tohoto čísla.¹⁹

Uvedené příčiny nejsou jediné (můžeme hovořit o nezaměstnanosti sezónní, technologické, skryté a otevřené apod.) a v praxi může docházet i k jejich kombinaci, která výsledné účinky může násobit.

Obecně však nízká a krátkodobá nezaměstnanost je z makroekonomického hlediska prospěšná a umožňuje efektivně využívat zdrojů společnosti, kdežto vysoká a dlouhodobá nezaměstnanost je pro společnost obrovským zlem.¹⁷

Míra nezaměstnanosti v České republice se v letech 1993 až 2000 poměrně zvyšovala. Od té doby se tento nárůst daří částečně eliminovat (viz graf č. 1).

Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti v ČR 1993-2008



Zdroj: ČSÚ

2.2.1 Regionální nezaměstnanost

Jak již bylo podáno, nezaměstnanost v ČR má především strukturální charakter. V některých regionech je nedostatek určité profese, v jiných naopak existuje přebytek. Nedostatečná mobilita a flexibilita pracovní síly brání sladění nabídky a poptávky po pracovních silách a z tohoto důvodu růst ekonomiky zatím výrazně nepřispívá ke zlepšení situace na trhu práce v ohrožených regionech. Bude proto třeba klást důraz na podporu celoživotního vzdělání, řešení problémů trhu s byty a dopravní dostupnosti, aby se nebránilo mobilitě pracovních sil. Nadále pokračují strukturální změny, tj. změny v sektorové (odvětvové) struktuře hospodářství na základě restrukturalizace či útlumu, a s tím související změny v profesní a kvalifikační struktuře pracovních sil. Vliv těchto strukturálních změn má v jednotlivých regionech různou intenzitu a mezi nejvíce postiženými jsou Moravskoslezský a Ústecký kraj, tj. regiony s velkou koncentrací těžkého průmyslu – těžba uhlí, hutnictví, strojírenství a chemický průmysl. Proces strukturálních změn ovlivňuje výrazně rozdíly v míře nezaměstnanosti podle krajů. Nejhorší je situace v Ústeckém kraji (15,8 %) a v Moravskoslezském kraji (15,7 %).

V těchto krajích a zejména v některých mikroregionech nezaměstnanost přináší vážné sociální problémy Výrazně nejnižší míra nezaměstnanosti v hlavním městě Praze (viz tabulka č. 1) ¹⁰

Tabulka č. 1 Registrovaná míra nezaměstnanosti v krajích ČR v %

Kraj	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Ústecký	4,8	5,2	5,8	7,6	10	13,2	15,9	16,1	15,8	17,1	17,9	15,8
Moravskoslezský	6,4	6,0	5,1	6,0	7,8	11,4	14,9	15,1	15,1	15,9	16,8	15,7
Olomoucký	5,3	4,7	4,3	5,6	7,6	10,2	12,4	11,9	11,8	12,2	12,5	11,7
Královehradecký	2,5	2,2	2,0	2,7	4,0	6,1	7,5	5,9	6,3	7,3	7,9	7,7
Jihomoravský	3,8	3,2	2,9	3,5	5,4	7,9	9,9	9,3	9,7	11,2	11,5	10,7
Zlínský	3,6	3,0	2,4	3,3	4,7	7,0	8,7	8,1	8,5	10,2	10,6	9,5
Pardubický	3,4	2,8	2,9	3,5	4,7	6,6	9,0	7,9	7,9	8,7	9,4	8,9
Vysočina	4,8	3,9	3,4	4,2	5,7	7,5	9,2	7,5	7,0	8,3	9,2	8,8
Liberecký	2,5	2,4	2,5	3,1	5,2	7,0	7,8	6,4	7,4	8,7	9,5	8,2
Karlovarský	1,5	1,7	2,1	2,8	4,6	6,9	9,0	8,0	8,7	10,1	10,6	10,7
Plzeňský	3,3	2,6	2,2	2,7	4,2	6,1	7,4	6,5	6,5	7,1	7,6	6,7
Středočeský	3,4	2,9	2,6	3,0	4,6	6,1	7,5	6,8	6,8	7,2	7,4	6,8
Jihočeský	2,8	2,2	2,0	2,6	3,9	5,7	6,7	5,8	6,0	6,7	7,0	6,6
Praha	0,3	0,3	0,3	0,4	0,9	2,3	3,5	3,4	3,4	3,7	4,0	3,6

Zdroj: MPSV ČR

Dlouhodobá nezaměstnanost je jak absolutně, tak i podílem vyšší regionech s nadprůměrnou nezaměstnaností. Nejvíce je dlouhodobou nezaměstnaností postižený Ústecký a Moravskoslezský kraj, ve kterých podíl dlouhodobě nezaměstnaných ke konci roku 2004 přesahoval 50 %. Naopak nejlépe je na tom kraj Středočeský a Praha. ¹⁰

2.2.2 Mezinárodní srovnání zaměstnanosti

Z hlediska mezinárodního srovnání stále náleží Česká republika mezi země s nadprůměrnou intenzitou zaměstnanosti v rámci EU. Diference mezi zeměmi EU jsou

však značné, a to nejen z hlediska míry za celou skupinu 15-64 let, ale i v ženské i mužské složce zaměstnanosti.

Pro základní přehled poslouží následující tabulka.

Tabulka č. 2: Míra zaměstnanosti 15 – 64letých v členských zemích EU (v %)

Země	1. čtvrtletí 2009					
	15-64 let			55-64 let		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
EU 27	64,6	70,8	58,4	45,6	54,3	37,3
Rakousko	70,8	75,4	66,3	40,2	49,8	31,1
Belgie	61,7	67,5	55,9	34,0	42,2	26,0
Bulharsko	62,6	67,1	58,3	45,3	53,5	38,5
Kypr	69,5	77,1	62,1	53,1	70,0	36,9
Česká republika	65,6	74,2	56,8	47,8	61,1	35,5
Německo	70,4	75,2	65,5	54,9	62,3	47,6
Dánsko	76,2	78,9	73,5	54,6	60,9	48,4
Estonsko	65,3	66,2	64,5	62,8	63,6	62,2
Španělsko	60,4	67,7	52,9	44,6	58,3	31,7
Finsko	68,5	69,2	67,8	55,6	54,8	56,4
Francie	64,2	68,5	60,0	38,5	40,5	36,6
Řecko	61,0	73,4	48,6	41,9	57,4	27,4
Maďarsko	55,1	60,8	49,6	31,8	38,8	26,0
Irsko	62,8	67,8	57,7	51,7	62,2	41,0
Itálie	57,4	68,5	46,3	34,9	45,6	24,7
Litva	61,0	61,0	60,9	52,9	59,3	48,0
Lotyšsko	64,3	64,2	64,3	58,9	60,1	58,0
Malta	54,9	72,0	37,0	30,6	48,2	13,5
Nizozemsko	77,4	82,7	71,9	54,9	65,3	44,4
Polsko	58,9	65,7	52,3	31,4	43,4	20,9
Portugalsko	67,0	72,1	62,1	50,4	58,2	43,5
Rumunsko	57,4	64,1	50,7	40,5	49,7	32,3
Švédsko	72,0	73,8	70,0	69,7	72,4	66,9
Slovinsko	66,7	69,6	63,6	32,7	43,3	21,9
Slovensko	61,0	68,7	53,3	39,2	55,7	24,9
Spojené království	70,4	75,7	65,2	57,9	66,9	49,2

Zdroj: Eurostat

2.3 Nejrizikovější skupiny obyvatel z hlediska získávání zaměstnání

Formálně je základní orientace české politiky zaměstnanosti stanovena zákonem o zaměstnanosti. Zákon definuje osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby mladší 25 let, starší pracovníky (nad 50 let věku) a zdravotně postižené osoby jako prioritní skupiny, které čelí největšímu riziku vyloučení z pracovního trhu.¹³

2.3.1 Osoby dlouhodobě nezaměstnané

Dlouhodobá nezaměstnanost je jedním z nejzávažnějších problémů, které musela Česká republika od roku 1998 řešit. Zatímco se podíl dlouhodobé nezaměstnanosti v zemích EU snižuje, patří Česká republika k těm zemím, ve kterých je míra dlouhodobé nezaměstnanosti jedna z nejvyšších, a co horší, v podstatě se stále zvyšuje. Tyto problémy se týkají především osob s nízkou kvalifikací, žen po mateřské dovolené, starších osob, osob s postižením, menšin a problematické mládeže zakoušející na trhu práce největší problémy. Riziko dlouhodobé nezaměstnanosti se zvyšuje, pokud se uvedené faktory propojují. Prokázalo se, že hlavní překážkou, která těmto lidem nedovoluje uplatnit se na trhu práce, je zejména jejich nízká kvalifikace. Další bariérou je nízká zeměpisná mobilita pracovní síly. Kvůli strukturálním změnám ve skladbě dopravy a zvyšujícím se cenám jsou dopravní služby méně dostupné v čase i prostoru, a to zejména v malých obcích. Tato skutečnost je významná vzhledem k vysokému počtu obcí v České republice. Mezi hlavní problémy dlouhodobě nezaměstnaných tedy patří zejména velká závislost na sociálních dávkách, neochota stěhovat se za prací, nedostatek vhodných pracovních příležitostí a nedostatek rekvalifikačních programů.¹³

2.3.2 Ženy na trhu práce

Ženy na trhu práce vytvářejí další skupinu, na které lze pozorovat, že Česká republika sleduje opačný trend než většina zemí Evropské unie.

Ženy jsou obecně vnímány jako nejproblematictější skupina. Nicméně ženy ve věku do 34 let jsou nejvíce ohroženy nezaměstnaností, protože se musejí starat o děti, s proto často nemohou za prací dojíždět nebo pracovat na směny. Pokud ženy v tomto věku práci ztratí, je velice obtížné najít si práci novou. Velecká (2005) vnímá spojení rodinného a pracovního života jako hlavní překážku účasti žen na trhu práce.

Další faktory omezující potenciál zaměstnanosti žen jsou nedostatek flexibilních způsobů zaměstnání, jako je práce na částečný úvazek, a diskriminace žen s malými dětmi ze strany zaměstnavatelů.¹³

2.3.3 Starší osoby na trhu práce

Když se podíváme na český trh práce z hlediska věku osob, vidíme, že se nezaměstnanost týká spíše mladší věkové skupiny. Proto kategorie starších pracovníků nepředstavuje nejpálčivější hrozbu. V evropském kontextu je Česká republika s mírou zaměstnanosti starších pracovníků nad evropským průměrem.

Situace osob starších 50 let, je horší. Jak tvrdí Ministerstvo práce a sociálních věcí je hlavním důvodem ztráta zaměstnání v době, kdy tito lidé ještě nemohou uplatnit nárok na důchod a většina zaměstnavatelů je již nepřijme kvůli jejich věku. Sirovátka a kol (2003) dodávají, že dalším důvodem nezájmu zaměstnavatelů jsou omezené pracovní zkušenosti starších pracovníků, jejich nízká adaptabilita a nedostatečné dovednosti vyplývající z dlouhodobého setrvání v jednom zaměstnání. Problémem je také vysoká pravděpodobnost zdravotních komplikací, které mohou způsobit delší dobu nepřítomnosti v práci. Velecká upozorňuje, že starší pracovníci se objevují mezi prvními, kteří musejí odejít v případě restrukturalizace podniku. Nadto dodává, že

velkým problémem je negativní přístup společnosti ke starším osobám (chápání starší generace spíše jako břemene než jako příležitosti pro trh práce).¹³

Z tohoto krátkého přehledu vyplývají hlavní problémy, na jejichž řešení závisí zlepšení situace na trhu práce obecně i v oblasti jednotlivých cílových skupin.

Těmito problémy jsou:

- nízká kvalifikace, nedostatek moderních pracovních návyků, nízká účast na rekvalifikačních kurzech;
- nedostatek služeb pro závislé (děti, staré osoby), který nedovoluje spojit pracovní a soukromý život;
- nízká zeměpisná mobilita pracovní síly;
- neadekvátní podpora rozvoje podnikání a zatěžující daňový systém a náklady na práci, které jdou nad rámec odměňování pracovníků;
- omezená harmonizace systému sociálních dávek, které nedostatečně motivují občany, ti nedávají přednost pravidelnému příjmu ze zaměstnání, ale raději pobírají dávky státní sociální podpory, přetížené služby veřejné zaměstnanosti a jejich nedostatečná personální a finanční kapacita.¹³

Tabulka č. 3: *Specifické problémy na trhu práce a navrhovaná řešení*

Specifické problémy	Navržená řešení
➤ Přerušování zaměstnání na delší dobu	➤ Přípravné kurzy pro nově zaměstnané
➤ Nedostatek vhodné práce	➤ Podpora chráněných a podporovaných pracovních míst ➤ Inicivace nových pracovních možností
➤ Nedostatek zájmu ze strany zaměstnavatelů	➤ Motivace zaměstnavatelů
➤ Nezkušenost s pracovními návyky	➤ Specifické zkušenosti ve firmách

➤ Nízká kvalifikace	➤ Práce s rodiči a jejich informování
➤ Neschopnost adaptace na nové podmínky	➤ Alternativní zaměstnání nebo práce na částečný úvazek
➤ Neschopnost integrace do trhu práce	➤ Motivační a rekvalifikační programy
➤ Nedostatek zájmu o práci	➤ Motivační kurzy

Zdroj: ¹²

2.4 Regionální a strukturální politika EU

Regionální a strukturální politika EU, se řadí mezi nejvýznamnější politiky Evropské unie. ¹⁶ Součástí strukturální politiky je politika sociální. Ze strany institucí Evropské unie jsou souhrnně tyto politiky nazývány politikou hospodářské a sociální soudržnosti (HSS). Hlavním úkolem této politiky je zajistit, aby se regiony, jejichž rozvoj zaostává za evropským průměrem, dostaly pomocí investic do infrastruktury a do řady dalších oblastí na stejnou úroveň. ¹⁶

Nejvýznamnější období pro regionální a strukturální politiku nastalo zahájením projektu jednotného vnitřního trhu a schválením Aktu o jednotné Evropě.

Definice regionální politiky z Aktu o jednotné Evropě z roku 1986 zní: „K podpoře celkového harmonického vývoje Společenství rozvíjí a uskutečňuje aktivity vedoucí k posilování své hospodářské a sociální soudržnosti. Společenství se zaměřuje zvláště na zmenšování nerovnoměrností mezi různými regiony a zaostalosti regionů, jimž se dostává nejmenší podpory.“ ³

Cíle politiky jsou v praxi naplňovány prostřednictvím strukturálních fondů. Existuje několik strukturálních fondů EU a každý z nich pokrývá specifickou tematickou oblast. Finanční prostředky z fondů jsou na úrovni členských států rozdělovány prostřednictvím zvláštních, většinou tematicky zaměřených programů či podobných nástrojů. ¹⁶

Koordinací působnosti těchto tzv. operačních programů je v České republice pověřeno Ministerstvo pro místní rozvoj ČR (MMR). Správa a řízení jednotlivých operačních programů je přitom v působnosti příslušných rezortních ministerstev. MMR kromě své celorepublikové koordinační úlohy plní u řady programů i roli přímého řídicího orgánu, který je zodpovědný za jejich úspěšné čerpání.

Finanční prostředky, získávané prostřednictvím programů čerpajících ze strukturálních fondů EU mohou být zajímavou příležitostí pro takřka všechny typy podnikatelských i nepodnikatelských subjektů v jakékoli fázi jejich rozvoje. Drobným podnikatelům pomohou nalézt startovací kapitál, malým a střední podnikům přinášejí podporu pro inovační a výzkumné projekty. Regionům, městům i obcím dávají podpůrné programy příležitost pro realizaci či zlevnění jejich rozvojových projektů. Mezi důležité cílové skupiny patří i neziskové organizace.¹⁶

V období 2007–2013 se České republice nabízí z evropských fondů 26,69 miliardy eur. Pro úspěšné čerpání musí náš stát přidat navíc přibližně čtyři miliardy eur, jelikož Evropská unie financuje maximálně 85 procent výdajů z aktivit uskutečněných v rámci regionální politiky.¹²

2.4.1 Strukturální fondy EU

Strukturální fondy jsou určeny pro chudší nebo jinak znevýhodněné regiony (např. venkovské a problémové městské oblasti, upadající průmyslové oblasti, oblasti s geografickým nebo přírodním znevýhodněním, jako například ostrovy, hornaté oblasti, řídké osídlené oblasti a pohraniční regiony). Existují dva strukturální fondy:

- *Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF)*: podporovány jsou investiční (infrastrukturní) projekty, jako např. výstavba silnic a železnic, odstraňování ekologických zátěží, budování stokových systémů, výstavby poldrů a úpravy koryt řek, podpora inovačního potenciálu podnikatelů, podpora začínajícím podnikatelům, rozvoj a obnova sportovních areálů využitelných pro cestovní ruch, rekonstrukce kulturních památek, využívání obnovitelných zdrojů energie,

výsadba regenerační zeleně, ekologické a energeticky efektivní sanace bytových domů, výstavba či oprava infrastruktury pro poskytování zdravotní péče, investice do dopravní a technické infrastruktury průmyslových zón, zavádění služeb elektronické veřejné správy, posilování spolupráce podnikatelů v příhraničních regionech, modernizace systému krizového managementu apod.

- *Evropský sociální fond (ESF)*: podporovány jsou neinvestiční (neinfrastrukturní) projekty, jako např. rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel, tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, podpora začínajícím OSVČ, rozvoj institucí služeb zaměstnanosti, rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání, zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele, zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky, zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia, stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru apod.

Fond soudržnosti je na rozdíl od strukturálních fondů určený na podporu rozvoje chudších států, nikoli regionů. Podobně jako u ERDF jsou z něj podporovány investiční (infrastrukturní) projekty, avšak jen se zaměřením na dopravní infrastrukturu většího rozsahu (dálnice a silnice I. třídy, železnice, vodní doprava, řízení silniční, železniční, říční, námořní a letecké dopravy) a ochranu životního prostředí.¹²

2.4.2 Cíle regionální politiky

Regionální politika EU prodělala od svého vzniku řadu změn, které měly dopad na stanovené priority a cíle. Pro období 2007 – 2013 je hlavním zájmem větší sociální a ekonomický růst a vytváření více pracovních míst pro všechny regiony a obce Evropské unie. Regionální rozvoj je v současnosti postaven na třech cílech.¹

- *Cíl Konvergence:* podpora hospodářského a sociálního rozvoje regionů na úrovni NUTS II s hrubým domácím produktem (HDP) na obyvatele nižším než 75 % průměru tohoto ukazatele pro celou Evropskou unii. Dále jsou k čerpání z tohoto cíle způsobilé státy, jejichž hrubý národní důchod (HND) na obyvatele je nižší než 90 % průměru tohoto ukazatele pro celou Evropskou unii. Tento cíl je financovaný z ERDF, ESF a FS a v České republice pod něj spadají všechny regiony soudržnosti s výjimkou Hl. m. Prahy.
- *Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost:* podpora regionů na úrovni NUTS II nebo NUTS I, které přesahují limitní ukazatele pro zařazení do cíle Konvergence. Tento cíl je financovaný z ERDF a ESF a v České republice pod něj spadá Hl. m. Praha.
- *Cíl Evropská územní spolupráce:* podpora přeshraniční spolupráce regionů na úrovni NUTS III nacházejících se podél všech vnitřních a některých vnějších pozemních hranic a všech regionů úrovně NUTS III podél námořních hranic, které jsou od sebe obecně vzdáleny nejvýše 150 kilometrů. Dále je podporována meziregionální a nadnárodní spolupráce regionů. Tento cíl je financovaný z ERDF a v České republice pod něj spadají všechny regiony.¹²

Jak již bylo řečeno, regionální politika EU spočívá ve vyrovnání hospodářských, sociálních a dalších rozdílů mezi regiony. K tomuto účelu byla v EU vytvořena speciální metodika NUTS (výše zmíněná); Územní statistická jednotka. NUTS se používá pro potřeby statistiky, posuzování a hodnocení potřebnosti regionů, popřípadě vhodnosti podpory konkrétního regionu z prostředků EU.⁷

Obrázek č.1 Územní statistické jednotky

Oblasti (NUTS 2) a kraje (NUTS 3) České republiky



Zdroj: ⁸

2.4.3 Operační programy pro období 2007 - 2013

V následujícím textu jsou uvedeny jednotlivé cíle regionální politiky a názvy programů, které pod tyto cíle spadají. Protože všechny tyto programy nejsou předmětem mé diplomové práce, věnuji se jim jen okrajově.

V období 2007 — 2013 je v České republice využíváno 26 operačních programů. Ty jsou rozděleny na tematické, regionální, operační programy Praha a na programy Evropské územní spolupráce. Dále jsou operační programy rozděleny mezi tři výše uvedené cíle politiky hospodářské a sociální soudržnosti.

Tabulka č. 4: *Cíl konvergence zahrnuje operační programy tematické a regionální*

Tematické operační programy	Regionální operační programy
➤ Integrovaný operační program	➤ ROP NUTS II Severozápad
➤ OP Podnikání a inovace	➤ ROP NUTS II Severovýchod
➤ OP Životní prostředí	➤ ROP NUTS II Střední Čechy
➤ OP Doprava	➤ ROP NUTS II Jihozápad
➤ OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost	➤ ROP NUTS II Jihovýchod
➤ OP Lidské zdroje a zaměstnanost	➤ ROP NUTS II Moravskoslezsko
➤ OP Výzkum a vývoj pro inovace	➤ ROP NUTS II Střední Čechy
➤ OP Technická pomoc	

Tabulka č. 5: *Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost zahrnuje OP Praha*

Operační programy Praha
➤ OP Praha Konkurenceschopnost
➤ OP Praha Adaptabilita

Tabulka č. 6: *Cíl Evropská územní spolupráce*

Evropská územní spolupráce	<i>Síťové operační programy</i>
OP Přeshraniční spolupráce ČR - Bavorsko	➤ ESPON 2013
OP Přeshraniční spolupráce ČR – Polsko	➤ INTERACT II

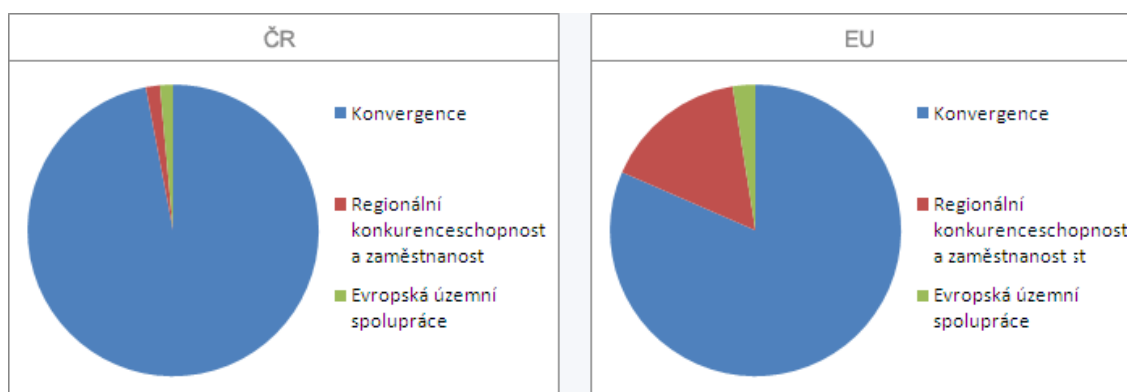
Pro představu o finanční stránce věci poslouží následující tabulka, která říká kolik a na jaké cíle jsou rozděleny finanční prostředky fondů EU a toto rozdělení konkretizuje i přímo pro Českou republiku. Po ní bude následovat graf, který pomůže k rychlejší a přehlednější procentuální představě o rozdělení finančních prostředků na jednotlivé cíle.

Tabulka č. 7: Rozdělení prostředků fondů EU mezi cíle politiky HSS v období 2007 – 2013

Cíl	Fondy pro EU27		Fondy pro ČR	
Konvergence	283 mld. € (cca 7 082,80 mld. Kč)	81,54 %	25,88 mld. € (cca 730,00 mld. Kč)	96,98%
Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost	54,96 mld. € (cca 1 385,40 mld. Kč)	15,95 %	419,09 mil. € (cca 11,73 mld. Kč)	1,56%
Evropská územní spolupráce	8,72 mld. € (cca 218,55 mld. Kč)	2,52 %	389,05 mil. € (cca 10,97 mld. Kč)	1,46%
Celkem	347 mld. €	100 %	26,69 mld. € (cca 752,70 mld. Kč)	100,00%

Zdroj: ¹²

Graf č. 2: Rozdělení prostředků fondů EU mezi cíle politiky HSS v období 2007 – 2013



Zdroj: ¹²

2.4.4 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je finančním nástrojem Evropské unie pro investování do lidí. Od roku 1957 ESF používá princip společného financování k doplnění toho, co členské státy činí pro zlepšení pracovních perspektiv lidí a jak pomáhají lidem rozvíjet jejich dovednosti. Evropský sociální fond směřuje evropské prostředky do pomoci členským státům ke splnění společně dohodnutých cílů při vytváření většího počtu

a lepších pracovních míst. Jeho posláním je napomáhat k prevenci nezaměstnanosti a boji s nezaměstnaností, pomáhat evropským pracovníkům a podnikům připravit se na nové výzvy a zabránit tomu, aby lidé ztratili kontakt s trhem práce.

- Pomáhat rozvíjet dovednosti lidí, zejména těch, kteří mají potíže při hledání pracovního místa, při jeho udržení nebo při návratu do zaměstnání po delší nepřítomnosti.
- Podporuje členské státy v jejich úsilí o prosazení nových aktivních politik a systémů zaměřených na základní příčiny nezaměstnanosti a na zlepšování dovedností.
- Přizpůsobuje tuto podporu specifickým podmínkám regionů čelících zvláštním problémům.

I když Evropa vytvořila nová pracovní místa, mělo to malý účinek na počet lidí bez práce. Uznává se, že hlavním faktorem je mezera v dovednostech; lidé si musí osvojit odpovídající dovednosti, aby získali pracovní místo, a podniky musí rozvíjet odborné znalosti, aby zajistily růst a vytvářely pracovní místa, zejména v nových sektorech.

ESF se zaměřuje zejména na podporu potřeb jednotlivých lidí, aby se stali lépe zaměstnatelní, ale může také pomoci zlepšit systémy a struktury, aby trh práce sám o sobě lépe fungoval.

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. Členské státy a regiony po celé EU mají rozdílné přístupy k této problematice. Samy rozhodují, na kterou oblast politiky se zaměřit a jak nejlépe využít z peněz ESF na aktivity, které potřebují nejvíce rozvíjet, ačkoliv se nadále požaduje, aby zvláštní pozornost věnovaly rozvoji dovedností a rovným příležitostem a aby zjistili, že veškeré operace vycházejí z plánů místního rozvoje.²

2.4.5 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Jak již bylo řečeno, fondy Evropské unie poskytují finanční podporu na 26 operačních programů. V této práci se zabýváme konkrétně tematickým operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost.

Program je jednoznačně zaměřen na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti obyvatel České republiky, také však zkvalitnění a rozvoj lidských zdrojů prostřednictvím různých forem školení a vzdělávání. Cílem je začlenění dlouhodobě nezaměstnaných do pracovního procesu, zlepšení fungování a větší transparentnost veřejné správy a veřejných služeb.¹

Pro představu je zde uvedeno několik příkladů typových aktivit, které je možné financovat.

- *Vzdělávání zaměstnanců* – zaměstnavatelé mohou předkládat projekty zaměřené na další vzdělání svých zaměstnanců. Dotace jsou určeny na přípravu podnikových vzdělávacích programů, včetně přípravy vlastních firemních lektorů. Podporuje se snaha udržet „ohrožená“ pracovní místa.
- *Posilování politik zaměstnanosti* – podpořeny jsou projekty zaměřené na realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Podpora je poskytována formou poradenských aktivit, odborné praxe, zařazením na krátkodobé pracovní příležitosti apod. Ve své činnosti jsou podpořeny i instituce pracující s nezaměstnanými, tedy poradenská centra, školicí střediska, úřady práce.
- *Integrace ohrožených skupin* – finanční pomoc je poskytnuta subjektům, které pracují s ohroženými skupinami obyvatelstva ve snaze vrátit je zpět na trh práce. Podpořeny jsou projekty určené pro etnické menšiny, znevýhodněné osoby, bezdomovce apod., ale také integrační programy určené lidem opouštějícím výkon trestu nebo léčícím se ze závislosti. Velký důraz je kladen na podporu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce, např. vytvářením netradičních zaměstnání pro ženy, šířením právního povědomí v této oblasti, rozvojem pečovatelských služeb pro děti apod.

- *Zkvalitnění práce veřejných institucí* – prostředky se poskytují na zvýšení kvality ve veřejné správě, snižování administrativní zátěže, zajišťování efektivní komunikace a modernizaci veřejných služeb. Podporují se projekty zaměřené na zvyšování znalosti a dovednosti zaměstnanců ve veřejné správě.
- *Podpora mezinárodní spolupráce* – prostředky jsou určeny na podporu vzniku nových partnerství mezi ČR a členskými státy EU za účelem přenosu zkušeností a dobré praxe v oblasti řízení a administrace Evropského sociálního fondu, zaměstnanosti, sociálního začleňování, dalšího vzdělávání apod. ¹

Subjekty, které mohou být žadateli:

zaměstnavatelé (podnikatelské i nepodnikatelské subjekty); podniky procházející změnami, jejichž zaměstnanci jsou ohroženy nezaměstnaností; profesní asociace; vzdělávací poradenské instituce; NNO, zadavatelé a poskytovatelé sociálních služeb, správní úřady a úřady územní samosprávy; poskytovatelé veřejných služeb.

Alokace pro programovací období 2007 – 2013: **1 837 mil. EUR** (cca 5,14 mld. CZK) ze zdrojů Společenství; **324 mil. EUR** (cca 9 mld. CZK) z národních zdrojů. ¹

2.4.6 Rekvalifikace

Nástrojem, kterým bude realizována aktivní politika následujícího projektu, je tzv. rekvalifikace.

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání (§ 108 - 109). Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.¹⁵

Návrhem pro efektivní výsledky rekvalifikace by měl být průzkum v podnicích a ostatních organizacích, jaká povolání, resp. řemesla požadují a mají možnost zaměstnat.

3. Cíl práce a metodika

3.1 Cíl

Cílem je analyzovat možnosti a podmínky pro zvýšení zaměstnanosti u lidí, kteří jsou na trhu práce ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. Cílová skupina – dlouhodobě nezaměstnané fyzické osoby do 25 let. Projekt bude navržen na základě rekvalifikačních kurzů, které účastníkům pomohou změnit formou teoretické a praktické přípravy dosavadní kvalifikaci a přispějí k uplatnění ve vhodném zaměstnání. Rekvalifikace jsou v dnešní době výrazné opatření pro zvýšení zaměstnanosti. Při zařazení do projektu bude u uchazečů přihlíženo nejen k dosavadní kvalifikaci, ale také k osobním předpokladům, schopnostem a zdravotní způsobilosti. Budou analyzovány, charakterizovány a vyhodnoceny možnosti finančního zabezpečení projektu prostřednictvím strukturálního fondu Evropské unie, konkrétně Evropským sociálním fondem a jeho operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost.

Specifické cíle projektu jsou:

- vytvoření nové služby na podporu nalezení zaměstnání;
- zvýšení pracovní motivace a sebedůvěry účastníků;
- zvýšit zaměstnatelnost účastníků projektu poskytnutím akreditovaného vzdělání, založeném na zvýšení počítačové gramotnosti a rozvíjení jazykových schopností

3.2 Metodický postup

Potřebné údaje k vypracování diplomové práce byly získány z odborných publikací a na internetových stránkách zaměřených především na problematiku zaměstnanosti a nezaměstnanosti, ohrožených osob na trhu práce, aktivní politiku zaměstnanosti a Strukturálních fondů Evropské unie a jejich využitelnosti pro financování regionálního rozvoje. Z těchto okruhů a historie, která se jich týká, se skládá teoretická

část diplomové práce. Dále byly prostudovány materiály o přípravě a zpracování projektů v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Součástí praktické části je vypracování konkrétního projektového záměru, kde se mimo jiné uvádí např. žadatel projektu, partneři projektu, časový harmonogram projektu, odhady na realizaci záměru, způsoby financování, očekávané výsledky, dopady a rizika atd. Tento projektový záměr je podložen ekonomickou a sociální analýzou v oblasti zaměstnanosti v regionu Klatovska, ve kterém je záměr uskutečněn.

Jsou použity metody statistické, komparativní, analytické, grafické a také např. metoda SWOT.

4. Praktická část

4.1 Navrhování projektů Operačního programu RLZ

Tato kapitola by měla pomoci žadatelům v úvodní koncepční fázi přípravy projektů poukázáním na některá důležitá hlediska, která je třeba při navrhování projektu zohlednit.¹⁰

Při navrhování svého projektu může žadatel postupovat jinak a může používat i jiné nástroje a podklady, než které se zde uvádějí.

Důležité je mít na mysli, že vhodný projekt má vycházet z identifikovatelných potřeb cílových skupin, které řeší a zároveň musí být v souladu s daným opatřením OP RLZ, resp. s příslušnou výzvou k předkládání žádostí.

Žadatel může připravit, podat i realizovat (pokud budou vybrány) více projektů v rámci OP RLZ, i v rámci jednotlivého kola výzvy. Návrhy projektů musí být odlišné ve své věcné podstatě nebo musí být zaměřené na jednotlivé regiony.

4.1.1 Záměr projektu

Záměr projektu je první fází jeho přípravy. Může být výsledkem analýzy či studie identifikující nějaký problém či nedostatek, potřebu nebo zájem, pro jehož řešení či naplnění by byl vhodný projektový přístup. Nebo může vyplynout ze zjištěných praktických potřeb.¹⁰

Doporučuje se záměr projektu popsat. Formulace záměru „na papíře“ většinou napomůže zpřesnit původní nápad a uspořádat myšlenky na to, čeho chcete projektem dosáhnout. Takový popis by měl obsahovat stručnou charakteristiku **problému**, který projekt řeší, **cílových skupin** – tj. jednotlivců nebo skupin, kterých se týká nebo na které bude projekt zaměřen, **cílů** – tj. co bude výsledkem, čeho chceme dosáhnout a **strategie** – postupů a metod vedoucích k dosažení cílů.

4.1.2 Ověření potřeby projektu

Při formulaci ideje projektu zároveň ověřujeme potřebu realizace projektu pro řešení aktuální situace cílových skupin, pokud tato již není dána a kvantifikována výše zmíněnou analýzou či studií, statistikou apod. K ověření dochází při komunikaci s jednotlivými účastníky a partnery, s cílovými skupinami. V této fázi dochází k přesnějšímu definování počátečního stavu (výchozí situace) a ideálního konečného požadovaného stavu.

Popis těchto dvou stavů by měl být ve formě jasně definovaných a pokud možno kvantifikovaných ukazatelů či charakteristik, z nichž pak lze „rozdílem“ dospět k jednoznačné kvantifikaci výstupů a cílů projektu.

4.1.3 Námět projektu

Obsah projektu musí bezvýhradně odpovídat zaměření ESF jako celku, konkrétní prioritě, zvolenému opatření a především příslušné výzvě k podávání žádostí. To, zda projekt odpovídá svým zaměřením, lze zjistit z textu operačního programu a jeho dodatku, resp. Posouzením a porovnáním s příslušnou výzvou a jejím zněním.

4.1.4 Zjištění oprávněnosti žádosti

Zjištění oprávněnosti probíhá v několika rovinách.

V textu programu, resp. ve výzvě k předkládání žádostí si musí žadatel ověřit, zda je jako subjekt oprávněný předkládat žádost. Podobně je potřeba ověřit oprávněnost partnerů projektu, pokud to ve výzvě bude specifikováno.

Dále je potřeba ověřit vhodnost a oprávněnost činností navrhovaných v projektu a jejich soulad s cíli a popsányými činnostmi ve prospěch cílových skupin příslušného opatření, či výzvy.¹⁰ Nesmíme zapomenout ověřit plánované náklady. Měli bychom pamatovat na to, že z prostředků OP RLZ lze hradit pouze tzv. uznatelné náklady. Je potřeba

porovnat představy o financování s tím, co je možné z veřejných prostředků skutečně financovat.

4.1.5 Návrh projektu

Evropské projekty standardně používají pro přípravu, ale i pro pozdější fáze (implementace, monitorování, hodnocení) tzv. logický rámec. Logický rámec je nástroj, který ve velmi koncentrované podobě obsahuje základní informace o projektu a zároveň ověřuje tzv. intervenční logiku projektu.¹⁰ V rámci OP RLZ není použití logického rámce předepsáno, ale v různých publikacích je uvedeno několik postupů a vzorů, které se nejčastěji používají.

4.1.6 Horizontální témata

Při přípravě projektů musí být respektována také následující horizontální témata stanovená pro OP RLZ:

- rovné příležitosti – podpora vyrovnání postavení žen a mužů ve společnosti a zejména na trhu práce;
- udržitelný rozvoj – harmonizace ekonomických aktivit s ohledem na sociální dopady a kapacitu environmentálního systému;
- informační společnost – zejména podpora počítačové gramotnosti a přístupu k internetu, vzdělání a službám;
- podpora místních iniciativ – podpora lokálních řešení.

Horizontální témata jsou priority procházející napříč všemi politikami a opatřeními OP RLZ, proto musí být zakomponována do všech projektů navrhovaných pro podporu ESF – samozřejmě v různé intenzitě dle zaměření jednotlivých projektů.

5. Vybraný region pro projekt

5.1 Základní charakteristika vybraného regionu pro zvolený projekt

Vybraným regionem pro zvolený projekt je okres Klatovy. Pod tento okres spadají mikroregiony Sušice, Horažďovice, Nýrsko, Plánice a Kašperské Hory. Klatovy leží v šumavském podhůří poblíž jihozápadní hranice České republiky s Německou spolkovou republikou, 40 km jižně od Plzně při mezinárodní silnici E53. Počtem obyvatel jsou po Plzni druhým největším městem Plzeňského kraje. Rozloha okresu je 1 939,6 km² kde žije 87 991 osob při hustotě zalidnění 45 obyvatel na 1 km². V okrese Klatovy je 95 obcí, z toho 11 měst.⁵

Informace o počtu obyvatel a ekonomicky aktivním v jednotlivých mikroregionech jsou uvedeny v následující tabulce.

Tabulka č. 8: Mikroregiony v okrese Klatovy k 28. 2. 2009

Název regionu	Počet obyvatel	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo
Klatovy	39 314	20 106
Sušice	22 839	11 022
Horažďovice	12 283	6 028
Nýrsko	8 587	4 434
Plánice	2 676	1 306
Kašperské Hory	2 292	1 181
okres celkem	87 991	46 440

Zdroj:⁴

Podle dostupných statistik nezaměstnanosti v Plzeňském kraji, je právě okres Klatovy ihned po okresu Tachov druhý okres dosahující nejvyšší nezaměstnanosti.

Vývoj míry nezaměstnanosti na Klatovsku ilustruje graf č. 3.

Graf č.3: Statistika nezaměstnanosti v okrese Klatovy za posledních 10 let



Zdroj: ⁶

5.2 SWOT analýza potřeby a využitelnosti projektu

Silné stránky

- Vysoká míra nezaměstnanosti v regionu v poměru s nezaměstnaností v celé ČR
- Vysoké procento zastoupení cílové skupiny (dlouhodobě nezaměstnaní do 25 let věku - 4,9 %)

Slabé stránky

- Náročnost zařízení a zorganizování samotného projektu
- Ekonomická krize
- Nedostatek pracovních nabídek pro zvolenou cílovou skupinu

Příležitosti

- Zájem o zvýšení zaměstnatelnosti cílové skupiny prostřednictvím vyšší kvalifikace
- Možnost využitelnosti strukturálních fondů EU
- V případě dobrých výsledků pokračování v činnosti

Ohrožení

- Neschválení projektu
- Nedostatek zájemců o účast v kurzu
- Slabá motivace účastníků během kurzu
- Dlouhodobé onemocnění účastníků nebo jiný způsob ukončení kurzu

6. Projekt

Podpora zaměstnanosti u dlouhodobě nezaměstnaných osob pomocí rekvalifikace

6.1 Identifikace operačního programu a výzvy

Číslo operačního programu:	CZ.03.1.04 * ¹
Název operačního programu:	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
Číslo priority:	3.1
Název priority:	Aktivní politika zaměstnanosti
Číslo opatření:	3.1.1
Název opatření:	Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání
Číslo výzvy:	01
Název grantového schématu:	Podpora aktivní politiky zaměstnanosti
Oblast zásahu:	Politika trhu práce

6.1.2 Identifikace projektu

Název projektu:	Podpora zaměstnanosti u dlouhodobě nezaměstnaných osob pomocí rekvalifikace
Zkrácený název:	Rekvalifikace
Název projektu anglicky:	
Předpokládané datum zahájení projektu:	01.08.2010
Předpokládané datum ukončení projektu:	31.07.2012
Doba trvání projektu v měsících:	24

*.Identifikace projektu dodaná autorem

Stručný obsah projektu:

Obsahem navrhovaného projektu je prostřednictvím nově vytvořené rekvalifikační služby pro podporu nalezení práce pomoci zvednout motivaci k sebezaměstnání maximálnímu počtu osob z cílové skupiny (uchazeči o zaměstnání do 25 let věku, kteří mohou být evidováni na úřadu práce i déle než 6 měsíců). Všechny aktivity projektu budou mít hlavní cíl snížení počtu nezaměstnaných – uchazečů o zaměstnání z cílové skupiny. Projekt bude mít dopad na okres Klatovy a jeho mikroregiony Sušice, Horažďovice, Nýrsko, Plánice a Kašperské Hory. Realizace projektu se uskuteční v městě Klatovy. V tomto městě bude absolvovat vzdělávací aktivitu 30 účastníků vybraných na základě jejich dosavadní kvalifikace, osobních předpokladů, schopností a zdravotní způsobilosti. Tato etapa týkající se vzdělávacích aktivit je navržena v délce 2x7 měsíců. Půjde o získání znalostí z oblasti informační technologie a rozvíjení jazykových schopností.

Místo realizace

Území dopadu: NUTS IV

Úroveň: Okres

Název: Klatovy

Převažující místo realizace: Klatovy

Obec: Klatovy PSC: 339 01

Kraj: Plzeňský kraj

Okres: Klatovy

Umístění projektu

Umístění projektu v městském prostředí: Ano

Umístění projektu ve venkovském prostředí: Ne

Umístění není územně vymezeno:

6.1.3 Identifikace žadatele

Název subjektu: Bc. Lukáš Kolárik
Malý a střední podnik: Ne
Právní forma: Fyzická osoba
Plátce DPH: Ano
DIČ: CZ23667482
IČ: 23667482

Statutární zástupce právnické osoby

Jméno:	Příjmení:	Titul před	Titul za	Telefon:
Eliška	Klímová	Bc.		777 25 66 90
Adresa:	Vlkov nad Lesy 4 Chlumec nad Cidlinou 503 51		Kraj:	Středočeský kraj
Společné podpisové právo:	Ne			

Kontaktní osoba

Jméno:	Ondřej	Příjmení:	Jakubec
Titul před:		Titul za:	
Telefon:	376 414 245	Mobilní telefon:	777 98 14 16
Fax:		E-mail:	nohyboty@centrum.cz

Úřední adresa

Kraj:	Plzeňský kraj	Okres:	Klatovy		
Obec:	Klatovy	PSČ:	339 01	Ulice:	U Pazderny
Č. popisné:	16	Č. orientační:			
www stránky:	www.rek.cz				

Adresa pro doručení

Kraj:	Plzeňský kraj	Okres:	Klatovy		
Obec:	Klatovy	PSČ:	339 01	Ulice:	U Pazderny
Č. popisné:	16	Č. orientační:		Stát:	Česká republika

6.1.4 Identifikace partnerů žadatele

Partner

Název subjektu: Úřad práce Klatovy

Zkratka: ÚP

Právní norma: Org. složka státu

Plátce DPH: Ne

DIČ:

IČ: 00314137

Partner s finančním příspěvkem: Ne

Úřední adresa

Kraj:	Plzeňský kraj	Okres:	Klatovy		
Obec:	Klatovy	PSČ:	339 01	Ulice:	Krameriova
Č. popisné:	180	Č. orientační:			
www stránky:					

Kontaktní osoba

Jméno:	Jana	Příjmení:	Bílá
Titul před:		Titul za:	
Telefon:	376 314 567	Mobilní telefon:	774 56 56 14
Fax:		E-mail:	J.B@centrum.cz

6.1.5 Popis projektu

Zdůvodnění a vazby projektu

Zdůvodnění potřeby projektu:

Mladí nezaměstnaní do 25 let patří k jedné z nejohroženějších skupin lidí. Jejich překážkou ke vstupu na trh jsou především absence pracovních zkušeností a odborných dovedností, které se dají získat pouze praktickými dovednostmi. Zaměstnavatelé nemají

moc velký zájem přijímat do pracovního poměru mladé nezkušené absolventy škol. Problémem této skupiny osob je často absence pracovních návyků a nereálná očekávání. Výše uvedený nezáměr zaměstnavatelů a existující sociální dávky vedou k tomu, že mládí ztrácí motivaci k práci a zvykají si na život se sociálními dávkami. V okrese Klatovy je nyní míra nezaměstnanosti mladých o něco větší než v roce 2008, a tak se dostala na 4,9 % z celkové nezaměstnanosti.

Okres Klatovy k 28.2.2009 eviduje 176 absolventů škol všech stupňů vzdělání.

Podle SWOT analýzy handicapovaných skupin ve vztahu k proniknutí na trh práce, která slouží jako podklad pro případné řešení, mladí dlouhodobě nezaměstnaní se ukazují jako jedna z nejrizikovějších skupin nezaměstnaných. Pokud není tato skupina osob zapojena co nejdříve do pracovního procesu, neosvojí si pracovní návyky a tím mohou vznikat další patologické jevy (např. gamblerství, alkohol, drogy).

Jde o to, aby se tato skupina na trh práce co nejdříve dostala. Cílem projektu je zvýšit těmto lidem kvalifikaci pomocí absolvování takových vzdělávacích aktivit, které jim umožní zvýšit zaměstnatelnost a zároveň zvýší jejich motivaci k získání zaměstnání.

Vazba projektu na příslušné opatření programu:

OP:	Lidské zdroje a zaměstnanost
Číslo a název priority:	1. Aktivní politika zaměstnanosti
Opatření:	1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání

Projekt přispívá ke splnění cílů opatření 1.1 především:

- snížením míry nezaměstnanosti u ohrožené skupiny lidí ucházejících se o zaměstnání (lidé do 25 let věku, evidováni na ÚP i déle než 6 měsíců)
- zvýšení motivace k získání zaměstnání
- zvýšení možnosti zaměstnatelnosti cílové skupiny díky vzdělávacím aktivitám

Vazba projektu na strategické dokumenty:

Projekt má vztah k těmto strategickým politikám a programům:

1. Národní rozvojový plán
2. Národní akční plán zaměstnanosti
3. Rozvojové programy jednotlivých krajů

Zaměření, cílové skupiny a činnosti projektu

Cíle projektu:

Cílem je zvýšení zaměstnatelnosti u vybrané cílové skupiny (osoby dlouhodobě nezaměstnané do 25 let věku). Jde o zvýšení kvalifikace jednotlivých osob na vyšší úroveň, kterou většinou zaměstnavatelé požadují.

Specifické cíle projektu jsou:

- vytvoření nové služby na podporu nalezení zaměstnání;
- zvýšení pracovní motivace a sebedůvěry účastníků;
- zvýšit zaměstnatelnost účastníků projektu poskytnutím akreditovaného vzdělání, založeném na zvýšení počítačové gramotnosti a rozvíjení jazykových schopností

Cílové skupiny:

Uchazeči o zaměstnání

Přínos pro cílovou skupinu:

Absolvováním tohoto projektu si cílová skupina prostřednictvím nově vytvořené rekvalifikační služby zvýší svojí dosavadní kvalifikaci a to:

- zvýšením své počítačové gramotnosti
- vybudováním základů v komunikaci v anglickém jazyce
- posílí své dosavadní schopnosti v užívání anglického jazyka

Metodika vzdělání je dána pro účastníky individuálně a zahrnuje tyto vzdělávací aktivity:

- *Informační technologie* – (koncipována podle stupně znalosti – začátečníci – základní používání PC, Microsoft Office; pokročilí – ECDL – European Computer Driving Licence)
- *Jazykové vzdělání* – (začátečníci, pokročilí)

Zapojení cílových skupin:

Publicita projektu bude zajištěna pomocí:

- inzerce v regionálním tisku
- webových stránek
- informačních letáků
- osobní komunikace s lidmi z cílové skupiny

Výběr cílové skupiny provede realizátor projektu ve spolupráci s partnerem. Vybrány budou osoby, které mají základní předpoklady v oblasti lidských zdrojů. Bude přihlíženo nejen k dosavadní kvalifikaci, ale také k zdravotnímu stavu, osobním předpokladům a schopnostem účastníků.

Činnosti realizované projektem:

- rekvalifikace
- motivační aktivity

Dobrovolná opatření

Budou součástí projektu dobrovolná opatření: Ne

Popis dobrovolných opatření:

Udržitelnost

Popis pokračování činností po skončení podpory:

V případě dobré zkušenosti s projektem, pokračovat dále v této oblasti. Dále podporovat činnosti na podporu zaměstnání. Poskytovat vzdělávací aktivity rizikovým skupinám nezaměstnaných osob.

Rizika

1. Nedostatek zájemců o účast v projektu.

Opatření: K nezájmu účastníků k tomuto projektu může dojít především vlivem špatné prezentace a propagace projektu směrem k cílové skupině. Je tedy potřeba prezentace a propagace promyslet a řádně naplánovat.

2. Slabá motivace účastníků během kurzu.

Opatření: Zaměřit se na motivaci nezaměstnaných během celého kurzu a soustředit se na individuální přístup každému z nich.

3. Dlouhodobé onemocnění účastníků nebo jiný způsob ukončení kurzu.

Opatření: Je potřeba mít připraveny náhradníky, kteří se zařadí do kurzu, a bude s nimi operativně řešeno doplnění neodchozené části kurzu.

6.1.6 Realizace projektu

Popis realizace projektu

Klíčové aktivity a metody realizace:

Klíčová aktivita	Metoda realizace
Organizační zabezpečení aktivit projektu	Zajištění pracovního týmu projektu. Zpracování závazného časového harmonogramu. Koordinace jednotlivých aktivit. Koordinační schůzka s partnerem, projednání projektu. Výběr dodavatelů vybavení.
Materiálové a technické zabezpečení projektu	Zajištění webových stránek projektu. Sehnání a zajištění prostor pro realizaci projektu.

	<p>Materiální vybavení prostor pro realizaci projektu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vybavení výpočetní technikou (19 ks PC pro účastníky a realizační tým) - software (Microsoft Office, antivirové ochrany) - inventář (stoly, židle) - kancelářská technika (tiskárna, kopírka) <p>Zajištění připojení k síti internet.</p>
<p>Vstupní publicita projektu a výběr účastníků</p>	<p>Publicita zaměřená na cílovou skupinu bude zajištěna:</p> <ul style="list-style-type: none"> - inzercí v místním tisku - prostřednictvím partnera projektu - seznamováním se záměrem potencionálních účastníků projektu prostřednictvím informačních letáků - prostřednictvím propagace projektu na www stránkách - osobní komunikací s lidmi z cílové skupiny <p>Realizátor projektu ve spolupráci s partnerem, sestaví seznam účastníků projektu z cílové skupiny, tzn. uchazeče o zaměstnání do 25 let věku, kteří mohou být evidováni déle než 6 měsíců. Výběr proběhne na základě osobních předpokladů účastníků, jejich schopností a zdravotního stavu.</p>
<p>Úvodní seminář pro vybrané účastníky</p>	<p>Účastníci projektu zde budou seznámeni s konkrétním programem celého projektu, tzn. i s přesnými termíny vzdělávacích aktivit.</p> <p>Účastníci budou seznámeni s realizačním týmem a s jejich spojitostí a náplní ve vztahu k nim.</p> <p>Aktivita bude zajištěna realizátorem projektu ve spolupráci s partnerem.</p>

Profesní vzdělání	<p>Stanovení vzdělávacích aktivit a jejich časového harmonogramu.</p> <p>Výuka bude probíhat dvakrát týdně v odpoledních hodinách.</p> <p>Vzdělávací aktivity jsou zaměřeny:</p> <ul style="list-style-type: none"> - na počítačovou gramotnost – výuka informační technologie (podle stupně znalosti – základy na PC, Microsoft Office, ECDL) - na jazykové vzdělání – (podle úrovně znalosti – výuka anglického jazyka) <p>Cíl: Získání znalostí z oblasti informační technologie a anglického jazyka. Účastníci projektu mají možnost po úspěšném složení závěrečné zkoušky získat certifikát počítačové gramotnosti (ECDL) a anglického jazyka.</p>
Publicita projektu	<p>Průběžná propagace projektu (u ÚP, městské a krajské úřady).</p> <p>Průběžná aktualizace webových stránek.</p> <p>Výsledky v místním tisku.</p>
Řízení a monitoring projektu	<p>Pravidelné schůzky a porady realizačního týmu.</p> <p>Porady s partnerem.</p> <p>Domluva s dodavateli.</p> <p>Sledování časového harmonogramu a čerpání finančních prostředků.</p>
Závěrečné vyhodnocení projektu	<p>Souhrnné vyhodnocení všech aktivit.</p> <p>Provedení účetního auditu.</p> <p>Vypracování závěrečné zprávy.</p>

Zapojení partnerů:

Partner	Role	Důvod zapojení	Práce s cílovou skupinou
Úřad práce Klatovy	Výběr uchazečů o projekt, monitorování cílové skupiny, propagace a průběžné hodnocení projektu.	Práce s cílovou skupinou osob, která je evidována u partnera. Statistiky cílové skupiny, které má partner v evidenci. Možnost pravidelného kontaktu partnera s cílovou skupinou je nezastupitelná.	Informační, konzultační, poradenská a monitorovací činnost s cílovou skupinou.

Vnitřní postupy řízení a hodnocení:

1. Průběžné hodnocení – prováděno na pravidelných měsíčních schůzkách celého realizačního týmu, organizovaných manažerem projektu, kde budou projednávány jednotlivé aktivity a činnosti prováděné v daném čase. Bude proveden monitoring a hodnocení.
2. Hodnocení vzdělávacích aktivit:
 - zprávy o průběhu těchto aktivit (provádí lektori projektu)
 - vyhodnocení testů účastníků (provádí lektori projektu)
 - dotazníky k průběhu a obsahu vzdělávání (provádí účastníci projektu)
3. Závěrečné hodnocení:
 - písemná zpráva z účetního auditu (provádí finanční manažer projektu)
 - písemná závěrečná hodnotící zpráva (provádí vedoucí manažer projektu)

Kompetence realizačního týmu projektu budou jasně vymezeny a určeny na začátku realizace. Všichni budou za svoji činnost zodpovědní vedoucímu manažerovi projektu, který celý projekt řídí.

Opatření pro zajištění publicity:

Cílem informačních a propagačních opatření bude především zvýšení informovanosti o realizovaném projektu, strukturálních fondech Evropské unie a především o Evropském sociálním fondu, ze kterého bude projekt financován.

Cílovou skupinou těchto informací bude široká veřejnost.

Konkrétní opatření pro zajištění publicity:

- počáteční setkání partnerských a spolupracujících subjektů
- informační letáky pro uchazeče o zaměstnání
- informační materiály na www stránkách
- informativní články v regionálním tisku
- závěrečná hodnotící zpráva
- zpracovaný průběh a výsledky v odborném tisku

Při realizaci projektu bude prezentováno logo Evropské unie a na viditelném místě bude uvedeno, že je projekt realizován s podporou Evropského sociálního fondu. Tato zpráva bude uváděna i ve všech tiskových zprávách a na internetových stránkách.

V čem je projekt inovativní:

Projekt poskytne novou službu – asistenční službu na zvýšení možnosti najít zaměstnání pro cílovou skupinu.

Inovativnost projektu pramení z toho, že cílové skupině uchazečů o zaměstnání bude poskytnuto profesní vzdělání. To jim zvýší dosavadní kvalifikaci. Díky této kvalifikaci si účastníci zvýší svoji uplatnitelnost na trhu práce a budou mít větší šanci získat trvalé a udržitelné pracovní místo.

Složení realizačního týmu

Počet podílejících se osob: 8

Klíčová aktivita					2	0	1	1				
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Organizační zabezpečení aktivit projektu								X				
Materiálové a technické zabezpečení projektu								X				
Vstupní publicita projektu a výběr účastníků							X	X	X			
Úvodní seminář pro vybrané účastníky									X			
Profesní vzdělání	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X
Publicita projektu	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Řízení a monitoring projektu	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Závěrečné vyhodnocení projektu												

Klíčová aktivita					2	0	1	2				
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Organizační zabezpečení aktivit projektu												
Materiálové a technické zabezpečení projektu												
Vstupní publicita projektu a výběr účastníků												
Úvodní seminář pro vybrané účastníky												
Profesní vzdělání	X	X	X	X								
Publicita projektu	X	X	X	X	X	X	X					
Řízení a monitoring projektu	X	X	X	X	X	X	X					
Závěrečné vyhodnocení projektu					X	X	X					

6.1.8 Náklady projektu

	Druh výdajů	Jednotka	Počet	Náklady (Kč)	Celkové náklady (Kč)
1	Osobní náklady	mezisoučet			2 174 400
	Náklady na pracovníky				
	Odborný personál	hod. (rok)			
	Vedoucí manažer projektu	měsíc	24	36 000	864000
	Finanční manažer projektu	měsíc	24	16 000	384000
	Účetní projektu	měsíc	24	10 200	244800
	Metodik projektu	měsíc	24	4 000	96000
	Tým rekvalifikačních lektorů (2 os. x 112 hod.)	hod.	224	300	67200
	Administrativní/pomocný personál	hod. (rok)			0
	Asistent vedoucího manažera projektu	měsíc	24	21 600	518400
2	Cestovné	mezisoučet			62 400
	Diety (ubytování a stravné)				0
	Zahraniční personál	den/osoba			0
	Místní personál	den/osoba	224	150	33600
	Mezinárodní cestovné	cesta/osoba			0
	Místní cestovné	měsíc	24	1 200	28800
3	Zařízení a vybavení	mezisoučet			2 744 900
	Nákup výpočetní techniky	kus	19	30 000	570000
	Nákup jiného zařízení	kus			0
	Tiskárna s kopírkou	kus	2	15 000	30000
	Nákup DHM	kus			0
	Inventář (stoly)	kus	17	2 000	34000
	Inventář (židle)	kus	17	700	11900
	Nájem/leasing zařízení, budov	den			0
	Nájem části budov	měsíc	24	36 000	864000
	Amortizace vl. majetku	měsíc			0
	Náklady na opravy a údržbu	měsíc			0
	Náklady na SW	kus	19	65 000	1235000
	Náklady na nákup výsledků výzkumu a odborné činnosti	publikace			0

4	Místní kancelář/náklady projektu	mezisoučet			321 600
	Spotřební zboží a provozní materiál	měsíc	24	1 600	38400
	Telefon, fax, poštovné	měsíc	24	1 200	28800
	Nájem kanceláře	měsíc	24	6 000	144000
	Provoz vozidla	měsíc	24	2 000	48000
	Náklady na nákup vody, paliv, a energie	měsíc	24	1 600	38400
	Jiné výše neuvedené náklady (internet, úklid, údržba)	měsíc	24	1 000	24000
5	Nákup služeb	mezisoučet			63 800
	Publikace/školící materiály/manuály	kus	60	150	9000
	Odborné služby/Studie a výzkum	služba			0
	Náklady vyplívající přímo ze smlouvy	služba			0
	Poplatky za vedení účtu	měsíc	24	200	4800
	Publicita		1	10 000	10000
	Náklady na konference/kurzy	konf./kurz	1	20 000	20000
	Jiné náklady				0
	Propagační materiály, inzerce, web stránky		1	20 000	20000
6	Drobné stavební úpravy	mezisoučet			0
	Drobná stavební úprava	úprava			0
7	Přímá podpora	mezisoučet			1 389 420
	Mzdové příspěvky	osoba/měsíc			1 389 420
	Cestovné, ubytování a stravné	osoba/školení			0
	Příspěvek na péči o dítě a další závislé osoby	osoba/měsíc			0
	Jiné výše uvedené náklady				0
8	Celkové uznatelné náklady	součet			6 756 520
9	Celkové neuznatelné náklady	součet			1 058 160
10	Celkové náklady projektu	součet			7 814 680

6.1.9 Předpokládané zdroje financování

Předpokládané zdroje financování v Kč:

	Náklady projektu	Procenta z celkových nákladů
Veřejné spolufinancování	6 756 520,00	
- Příspěvek ze strukturálních fondů	5 067 390,00	75
- Příspěvek z národních veřejných zdrojů	1 689 130,00	25
- Financovaný ze státního rozpočtu	1 689 130,00	25
- Financovaný z krajského rozpočtu	0,00	0
Soukromé spolufinancování	0,00	0
Vlastní zdroje	0,00	0
Ostatní zdroje	0,00	0
Příjmy výnosy projektu	0,00	0
Celkové uznatelné náklady projektu	6 756 520,00	
Celkové neuznatelné náklady projektu	1 058 160,00	
Celkové náklady projektu	7 814 680,00	

6.1.10 Očekávané efekty projektu

Multiplikační efekty

Má projekt multiplikační efekty: Ano

Popis multiplikačních efektů:

Výsledky tohoto projektu mohou mít pozitivní vliv na další uchazeče o zaměstnání a na další cílové skupiny, které budou mít zájem absolvovat další kurz.

Přidaná hodnota

Popis přidané hodnoty projektu:

Přidanou hodnotou projektu je především zvýšení uplatitelnosti cílové skupiny osob do 25 let věku na trhu práce, kterou zapříčiní právě cílené vzdělávací aktivity projektu. Tyto aktivity reagují na zvýšené požadavky zaměstnavatelů a posilují počítačovou gramotnost a jazykové schopnosti. Projekt nabízí účastníkům kvalitně vybavené zázemí, kde vzdělávací aktivity povedou k rekvalifikačnímu cíli.

6.1.11 Horizontální témata

Rovné příležitosti

Projekt je soustředěn především na podporu rovných příležitostí: Ano

Projekt má pozitivní dopad na rovné příležitosti: Ne

Projekt je z hlediska rovných příležitostí neutrální: Ne

Popis a zdůvodnění vlivu na rovné příležitosti:

Obsahový záměr tohoto projektu vychází z uplatňování rovných příležitostí. Je přístupný mužům i ženám a neomezuje přístup žádné etnické či náboženské minoritě. Realizátor projektu bude společně s partnerem monitorovat a hodnotit jednotlivé aktivity a to i z pohledu rovných příležitostí. Informace budou získávány na základě individuálních přístupů k účastníkům (pohovory a dotazníky, které budou vyplněny na konci jednotlivých vzdělávacích aktivit).

Udržitelný rozvoj

Projekt je zaměřen především na podporu udržitelného rozvoje: Ne

Projekt má pozitivní dopad na udržitelný rozvoj: Ne

Projekt je neutrální z hlediska udržitelného rozvoje: Ano

Popis a zdůvodnění vlivu na udržitelný rozvoj:

Informační společnost

Projekt je zaměřen především na rozvoj informační společnosti:	Ne
Projekt má pozitivní dopad na rozvoj informační společnosti:	Ano
Projekt je z hlediska vlivu na informační společnost neutrální:	Ne

Popis a zdůvodnění vlivu na informační společnost:

Projekt zahrnuje prohloubení či získání znalostí z informační technologie. V rámci vzdělávacích aktivit budou účastníci absolvovat vzdělání počítačové gramotnosti a někteří mohou získat i certifikát ECDL s mezinárodní platností.

Místní iniciativy

Projekt je zaměřen hlavně na rozvoj místních iniciativ:	Ne
Projekt má pozitivní dopad na rozvoj místních iniciativ:	Ano
Projekt je z hlediska rozvoje místních iniciativ neutrální:	Ne

Popis a zdůvodnění vlivu na rozvoj místních iniciativ:

Projekt bude realizován ve spolupráci s partnerem v regionu Klatovska a vychází z předpokladu znalostí místního prostředí. Spolupráce vzdělávací organizace, úřadu práce a orgánů státní správy pomůže zefektivnit činnost při náboru účastníků a celkově zlepšit strukturu vzdělávacích aktivit. Realizací projektu se zpevní vazby mezi těmito organizacemi, které zásadně ovlivňují trh práce.

6.1.12 Politiky Evropského Společenství

Veřejná podpora

Byl jste příjemcem veřejné podpory de minimis:	Ne
Souhrnná výše přijaté veřejné podpory de minimis za poslední 3 roky:	0

Veřejné zakázky

Budou v rámci projektu vyhlášena výběrová řízení:

Ne

6.1.13 Další projekty a žádosti o podporu z veřejných zdrojů

Realizujete v současné době ještě jiné projekty:

Ne

Předložili jste nebo předložíte v tomto roce další žádosti o poskytnutí podpory: Ne

6.1.14 Závěr projektu

Na závěr projektu žadatel stvrzuje podpisem prohlášení o pravdivosti veškerých údajů uvedených v projektu, zároveň uvádí, že na jeho majetek nebyl vypsán konkurs, že má zajištěny vlastní prostředky na realizaci projektu a souhlasí s jeho uveřejněním.

Poslední část projektu tvoří seznam následujících příloh:

1. Doklad o právní subjektivitě žadatele
2. Prohlášení o bezdlužnosti vůči veřejné správě a zdravotním pojišťovnám
3. Prohlášení o partnerství
4. Prohlášení o velikosti podniku
5. Přehled ekonomické a finanční situace

7. Závěr

Hlavním cílem této práce bylo vytvoření projektu, který by napomohl řešení snížení nezaměstnanosti.

Práce poskytla ucelený přehled informací, které jsou pro tento projekt klíčové. Jedná se zejména o zaměstnanost a nezaměstnanost, politiku zaměstnanosti, regionální politiku a fondy Evropské unie. Dále byly konkretizovány možnosti a podmínky Evropského sociálního fondu a Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

V další části práce jsou uvedeny rady žadatelům o projekty v rámci OP RLZ. Poskytují pomoc v úvodní koncepční fázi přípravy jejich projektů poukázáním na některá důležitá hlediska, která je třeba při navrhování projektu zohlednit.

Návrh projektu zahrnuje přístupy k řešení administrace a implementace projektu. Ukazuje přístup tvorby a předkládání projektu a principy realizace, platby a kontroly při jeho implementaci.

Samotný projekt byl zaměřen na jednu z nejohroženějších skupin lidí. Jeho výsledkem bylo inovativní metodou řešit jejich postavení na trhu práce. Pro cílovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných osob do 25 let věku, byly poskytnuty cílené vzdělávací aktivity. Účinkem těchto aktivit má být zvýšení jejich dosavadní kvalifikace a díky této kvalifikaci si účastníci zvýší svoji uplatnitelnost na trhu práce a budou mít větší šanci získat trvalé a udržitelné pracovní místo.

Vzdělávací aktivity byly zaměřeny na získání znalostí z dnes už skoro nezbytné oblasti informační technologie a prohloubení jazykových schopností. Účastníci těchto rekvalifikačních kurzů mají možnost po úspěšném zvládnutí závěrečné zkoušky získat certifikát počítačové gramotnosti či certifikát anglického jazyka.

Dalším plusem tohoto projektu byl určitě fakt, že vycházel a kladl důraz na uplatňování rovných příležitostí, a proto byl přístupný mužům i ženám a neomezoval účast v projektu žádné etnické či náboženské minoritě.

V závěru byl uveden časový harmonogram realizace všech klíčových aktivit, finanční rozpočet s jednotlivými náklady na celý projekt a předpokládané zdroje financování. Předpokládá se, že 75 % uznatelných nákladů bude hrazeno z fondů Evropské unie a zbývajících 25 % státním rozpočtem České republiky.

Návrh projektu zohlednil všechny potřebné formální náležitosti a to je hlavní krok k jeho dobrému ohodnocení. Každý projekt je hodnocen hodnotící komisí nebo externími hodnotiteli. Jestliže dostane dostatečný počet bodů, postoupí před výběrovou komisí a může být schválen. Projekt může sloužit jako model pro další podobné a stejným směrem cílené projekty na rozvoj zaměstnanosti s využitím finančních prostředků ESF.

8. Summary

Unemployment of people who are in disadvantage on the labour market is a nationwide problem. Such disadvantages concern low qualifications, women returning from maternity leave, elderly people, disabled people, national minorities, young people and people who have problems to become adapted to the “normal life” (homeless people or people who had drug problems in the past or were imprisoned).

This long-term unemployment is one of the biggest problems Czech Republic has to face since 1989. Comparing to the other EU countries where the long-term unemployment is decreasing, Czech Republic belongs to countries with the highest unemployment. The situation is becoming even worse.

This thesis concentrates on the issue of long-term unemployment. First it highlights basic theoretical background to this issue and mentions the function and principles of the regional and structural politics of the European Union.

The second part of this thesis offers a possible solution for solving this problem. This is a creation of project design which concentrates on employment support by means of a new requalification program for long-term unemployed people. At the end this thesis also offers a possible project financing.

9. Seznam literatury

1. *Abeceda fondů Evropské unie 2007 – 2013*. Praha: MMR ČR, odbor evropských fondů, 2007. 28s.
2. *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. 48 s. ISBN 80-86552-06-3.
3. HRABÁNKOVÁ, Magdalena. *Strukturální fondy: příprava na využívání strukturálních fondů Evropské unie v zemědělství ČR*. 1.vyd. Praha: Institut výchovy a vzdělávání Ministerstva zemědělství ČR, 1999. 52 s. ISBN 80-7105-182-9.
4. *Informační brožura o stavu zaměstnanosti*. ÚP Klatovy, 2009.
5. *Klatovy – základní údaje*. Informační server Šumava. [online]. [cit. 15.8.2009]. Dostupné na World WideWeb: < <http://www.klatovy.cz/klatovy/zaklad.asp>>.
6. *Měsíční statistika nezaměstnanosti v letech na okrese Klatovy*. ÚP Klatovy. [online]. [cit. 15.8.2009]. Dostupné na World Wide Web: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kt_info/statistiky/zakl_info>.
7. *Nomenklatura územních statistických jednotek NUTS (Nomenclature Unit of Territorial Statistic)*. Businessinfo: 2009. [online]. [cit. 15.8.2009]. Dostupné na World WideWeb: < <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/rozvoj-regionu/nomenklatura-uzemnich-statistickych/1001179/6584/>>.
8. *Oblasti (NUTS 2) a kraje (NUTS 3) České republiky*. MVCR. [online]. [cit. 15.8.2009].Dostupné na World Wide Web: < <http://web.mvcr.cz/archiv2008/casopisy/s/2007/26/image361.gif>>.
9. PALÁNOVÁ, Irena. *Jak připravit projekty financované z evropských fondů v období 2007-2013 : možnosti čerpání projektů, příprava a zpracování projektu, konkrétní rady pro tvorbu a podávání projektu: praktická příručka pro školy*. 1. vyd. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2008. 42 s. ISBN 978-80-87063-16-3 (brož.).
10. *Příručka pro žadatele o finanční podporu grantových projektů. Operační program Rozvoj lidských zdrojů*. MPSV: 2005. 144 s. ISBN 80-86878-10-4.

11. PÝCHOVÁ, Irena. *K některým aktuálním otázkám zaměstnanosti*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 32 s. ISBN 80-210-0906-3.
12. *Regionální politika EU*. MMR. [online]. [cit. 15.8.2009]. Dostupné na World WideWeb:
<<http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU/Regionalni-politika-EU>>.
13. SCHWARZ, Josef. *Jsme v Evropě zaměstnatelní? : současný stav rozvoje lidských zdrojů v krajích České republiky: evropská strategie zaměstnanosti v České republice a víceúrovňové vládnutí: sen nebo skutečnost?* Praha: Národní vzdělávací fond, 2005. 128 s. ISBN 80-86728-27-7.
14. *Státní politika zaměstnanosti*. MPSV: 2004. [online]. [cit. 15.8.2009]. Dostupné na World WideWeb:
< <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/koncepce-a-politiky/statni-politika-zamestnanosti/1000502/19877/>>.
15. STEINICHOVÁ, Ladislava. *Průvodce novým zákonem o zaměstnanosti*. Praha: BMSS-Start, 2004. 62 s. ISBN 80-86140-22-9.
16. *Strukturální fondy*. MMR. [online]. [cit. 15.8.2009]. Dostupné na World WideWeb:
<<http://www.mmr.cz/Strukturalni-fondy>>.
17. ŠVARCOVÁ, Jana. *Ekonomie: stručný přehled: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech*. Zlín: CEED, 2008. 303 s. ISBN 978-80-903433-7-5 (brož.).
18. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online]. [cit. 15.8.2009]. Dostupné na World WideWeb:
< <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>.
19. ZEMÁNEK, Josef. *Zaměstnanost*. [online]. [cit. 15.8.2009]. Dostupné na World WideWeb:
<<http://www.euroekonom.cz/ekonomie-clanky.php?type=lekce10>>.

10. Seznam příloh

1. Administrativní rozložení okresu Klatovy – stav k 1.1. 2008

11. Přílohy

Příloha č.1

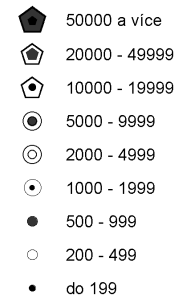
ADMINISTRATIVNÍ ROZDĚLENÍ OKRESU KLATOVY - STAV K 1.1.2008



Správní obvod obce s rozšířenou působností



Počet obyvatel v obci



hranice okresu
 hranice obce

NÁZEV MĚSTA
Název městyse
Název ostatních obcí

Průměrný počet obyvatel obce = 940

- Největší: 1. Klatovy = 22 890
2. Sušice = 11 524
3. Horažďovice = 5 686
- Nejmenší: 1. Maňovice = 44
2. Mlýnské Struhadlo = 50
3. Modrava = 52

Průměrná rozloha obce (ha) = 2 070

- Největší: 1. Prášíly = 11 228
2. Čachrov = 8 818
3. Modrava = 8 163
- Nejmenší: 1. Mezihorí = 180
2. Tužice = 260
3. Maňovice = 283