

**Možnosti využití prostředků z Evropského sociálního fondu na řešení otázek
dlouhodobé nezaměstnanosti ve Zlínském kraji**

Tereza Myslíková

Bakalářská práce
2007

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav veřejné správy a regionálního rozvoje
akademický rok 2006/2007

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Tereza MYSLÍKOVÁ**
Studijní program: **B 6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**

Téma práce: **Možnosti využití prostředků z Evropského sociálního fondu na řešení otázek dlouhodobé nezaměstnanosti ve Zlínském kraji**

Zásady pro vypracování:

- [1] Zpracujte základní teoretické poznatky o problematice Evropského sociálního fondu.
- [2] Zhodnoťte současnou situaci ve využívání prostředků z Evropského sociálního fondu na řešení otázek dlouhodobé nezaměstnanosti.
- [3] Charakterizujte jednotlivé programy a jejich cíle.
- [4] Zhodnoťte další možnosti ve využívání prostředků z Evropského sociálního fondu na řešení otázek dlouhodobé nezaměstnanosti ve Zlínském kraji.

Rozsah práce: cca 40 stran
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- [1] KOLEKTIV AUTORŮ. Úvod do regionálních věd a veřejné správy. 4.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2004. 447 s. ISBN 80-86473-80-5.
[2] FIALA, P., PITROVÁ, M. Evropská unie. 1.vyd. Brno: CDK, 2003. 743 s. ISBN 80-7325-015-2.
[3] WOKOUN, R. Strukturální fondy a obce I. 1.vyd. Praha: ASPI, 2006. 146 s. ISBN 80-7357-138-2.
[4] WOKOUN, R. Česká regionální politika v období vstupu do Evropské unie. 1.vyd. Praha: Oeconomica, 2003. 328 s. ISBN 80-245-0517-7.

Vedoucí bakalářské práce: doc. RNDr. René Wokoun, CSc.
Ústav veřejné správy a regionálního rozvoje
Datum zadání bakalářské práce: 12. března 2007
Termín odevzdání bakalářské práce: 18. května 2007

Ve Zlíně dne 12. března 2007

doc. PhDr. Václav Nováček, CSc.
děkan



doc. RNDr. René Wokoun, CSc.
ředitel ústavu

ABSTRAKT

V bakalářské práci jsou popsány programovací období Evropské unie pro léta 2004-2006 a 2007-2013 a uvedení do problematiky strukturálních fondů, popis Evropského sociálního fondu (ESF) a jeho činnosti. Dále je navázáno na popis Operačního programu rozvoj lidských zdrojů. V další části je práce zaměřena na možnosti využití prostředků z ESF na řešení otázek dlouhodobé nezaměstnanosti konkrétně ve Zlínském kraji, tento kraj je zde také stručně charakterizován. Popsány jsou zde i jednotlivé projekty s využitím prostředků z ESF. V poslední řadě práce obsahuje srovnání operačního programu rozvoj lidských zdrojů a operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost.

Klíčová slova:

Evropský sociální fond, dlouhodobá nezaměstnanost, programovací období, operační programy, strukturální fondy, národní projekt, grantový projekt

ABSTRACT

In the Bachelor's programming periods for 2004-2006 and 2007-2013 are described. Then questions of Structural Funds are introduced and the European Social Fund (ESF) is described. The next follows a description of the Operational Programme of Human Resources Development. The following part is focused on possibilities of utilization of financial resources from ESF for solution to long-term unemployment in Zlín region, this region is there also described.. In the Bachelor's there is also characteristics of individual projects that utilize financial resources from the ESF. In the last part the the Operational Programme of Human Resources and Operational Programme Human Resources and Employment are compared.

Keywords:

European Social Fund, long-term unemployment, programming periods, operational programmes, structural funds, national funds, grant projects.

Tímto chci poděkovat vedoucímu mé práce doc. RNDr. René Wokounovi, Csc. za odborné konzultace při zpracovávání.

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

Ve Zlíně 13.května 2007

.....

OBSAH

ÚVOD	- 5 -
1 REGIONÁLNÍ POLITIKA EU	- 6 -
1.1 PROGRAMOVACÍ OBDOBÍ 2004-2006.....	- 6 -
1.1.1 Strukturální fondy pro období 2004-2006.....	- 6 -
1.1.1.1 Charakteristika ESF	- 7 -
1.1.1.2 Programy financované z ESF v období 2004-2006	- 8 -
1.2 PROGRAMOVACÍ OBDOBÍ 2007-2013	- 9 -
1.2.1 Strukturální fondy pro období 2007-2013.....	- 10 -
1.2.1.1 Programy financované z ESF v období 2007-2013	- 10 -
2 OPERAČNÍ PROGRAM ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ	- 12 -
2.1 STRUČNÁ CHARAKTERISTIKA OP RLZ	- 12 -
2.2 PRIORITY PROGRAMU OP RLZ	- 12 -
2.3 KDO SE PODÍLÍ NA REALIZACI OP RLZ.....	- 13 -
3 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST	- 15 -
3.1 OSOBY DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÉ:	- 15 -
3.2 OSOBY OHROŽENÉ DLOUHODOBOU NEZAMĚSTNANOSTÍ.....	- 15 -
4 ZLÍNSKÝ KRAJ	- 17 -
4.1 CHARAKTERISTIKA ZLÍNSKÉHO KRAJE	- 17 -
4.1.1 Nezaměstnanost ve Zlínském kraji	- 18 -
4.1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost ve Zlínském kraji	- 18 -
5 PROJEKTY EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU	- 19 -
5.1 NÁRODNÍ PROJEKTY	- 19 -
5.1.1 Národní projekt č. 1 „Návrat do práce ve Zlínském kraji“	- 20 -
5.1.2 Národní projekt č. 2 „Příprava na práci ve Zlínském kraji“	- 21 -
5.2 GRANTOVÉ PROJEKTY	- 23 -
5.2.1 Grantový projekt č. 1 „Projekt, projektování, projektový manažer“	- 23 -
5.2.2 Grantový projekt č. 2 „Stavební četa z dlouhodobě nezaměstnaných“ ..	- 24 -
5.2.3 Grantový projekt č. 3 „Sebezaměstnání – alternativa na trhu práce“	- 25 -
5.2.4 Grantový projekt č. 4 „Slunečnice“	- 26 -
5.3 ZHODNOCENÍ PROJEKTŮ	- 27 -
5.4 DALŠÍ MOŽNOST VE VYUŽITÍ PROSTŘEDKŮ Z ESF NA DLOUHODOBOU NEZAMĚSTNANOST VE ZLÍNSKÉM KRAJI	- 28 -
6 OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST	- 30 -
6.1 STRUČNÁ CHARAKTERISTIKA OP LZZ	- 30 -
6.2 PRIORITY PROGRAMU OP LZZ	- 31 -
7 SROVNÁNÍ PROGRAMŮ: OP RLZ A OP LZZ	- 33 -
7.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI X AKTIVNÍ POLITIKA TRHU PRÁCE	- 35 -
ZÁVĚR	- 36 -

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	- 37 -
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	- 40 -
SEZNAM TABULEK.....	- 41 -

ÚVOD

Důsledkem úsilí o zlepšení kvality života občanů EU se rozvinula agenda sociální politiky, která patří bezesporu k nejsledovanějším projevům evropského integračního procesu ze strany veřejnosti v členských státech. Současně je ale sociální politika jednou z nejkontroverznějších oblastí.[1,s.461] Pro členské země je již od založení prvního společenství charakteristická ekonomická heterogenita, která se projevuje nejenom při srovnání národních států, ale také při komparaci jejich vnitřních jednotek. K vytvoření společné regionální politiky jako nástroje na zmírnění těchto nerovností prostřednictvím finanční pomoci docházelo postupně. [1,s.440] Problém nezaměstnanosti je problémem, který tíží celou Evropskou unii. Zaměstnanost v České republice se se vstupem do Evropské unie stala jednou ze základních problematik. Díky EU je možné využívat prostředky ze strukturálních fondů, které mohou pomoci při řešení otázek nezaměstnanosti.

V mé bakalářské práci se zabývám tématem možností využití prostředků z Evropského sociálního fondu na řešení otázek dlouhodobé nezaměstnanosti ve Zlínském kraji. Téma jsem si vybrala, protože mě tato problematika zajímá a možná i proto, že jsem sama zažila problém při hledání zaměstnání v pozici absolventa bez praxe. Jsem si vědoma, že tento problém je vážný a je tedy velkým přínosem, že existuje možnost jak složitou situaci s dlouhodobou nezaměstnaností či nezaměstnaností vůbec řešit.

Cílem mé práce je popsat programovací období EU 2004-2006 a 2007-2013, jaké jsou možnosti využití ESF v otázce dlouhodobé nezaměstnanosti ve Zlínském kraji, zjistit jakým způsobem je možné využívat prostředky z ESF a zhodnotit konkrétní projekty zaměřené na zvolené téma. Nakonec se ve své práci budu zabývat srovnáním operačních programů pro programovací období 2004-2006 a 2007-2013, které se zabývají řešením otázek nezaměstnanosti.

1 REGIONÁLNÍ POLITIKA EU

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 mimo jiné prostřednictvím Strukturálních fondů. Strukturální fondy každý plní svoji specifickou roli a je možno ho využívat na předem vymezeném území. [5]

V době kdy píše svou práci, skončilo programovací období EU pro léta 2004-2006 a začínají se rozbíhat programy pro období 2007-2013. Proto se dále budu zabývat popisem každého programovacího období zvlášť.

1.1 Programovací období 2004-2006

Pro programové období 2000 - 2006 byly Evropskou komisí vytyčeny tři cíle.

- Cíl 1 - Podpora rozvoje zaostávajících regionů
- Cíl 2 - Podpora oblastí potýkajících se s restrukturalizací
- Cíl 3 - Podpora politiky zaměstnanosti a vzdělání

1.1.1 Strukturální fondy pro období 2004-2006

- Evropský fond regionálního rozvoje – ERDF jeho základním posláním ERDF je pomoc při odstraňování regionálních nerovností a posilování rozvoje a konverze regionů. Dále podporuje stabilní a trvale udržitelný rozvoj a vytváření trvale perspektivních pracovních míst. [2,s.16]
- Evropský zemědělský podpůrný a záruční fond – EAGGF – G jehož hlavním smyslem je pomáhat chránit spojení mezi zemědělstvím a půdou, zlepšuje a podporuje konkurenceschopnost zemědělství jakožto klíčové aktivity ve venkovských oblastech. Tento fond se dělí na část záruční a podpůrnou. Do strukturálních fondů patří pouze část podpůrná [2,s.21]
- Finanční nástroj pro podporu rybolovu není klasickým fondem, ale řadí se mezi strukturální fondy. Financuje pouze opatření zaměřená na restrukturalizaci rybářského odvětví.[3,s.36]

- Evropský sociální fond je hlavním nástrojem sociální politiky a zaměstnanosti EU. Pomoc ESF je zaměřena na mládež, dlouhodobě nezaměstnané a sociálně znevýhodněné skupiny a ženy v rámci všech 3 cílů regionální politiky EU [6]

V příloze č.1 jsou uvedeny Objemy finanční pomoci z ESF pro období 2004-2006

V mé bakalářské práci mám za cíl popsat možnosti využití prostředků z ESF, který se zabývá tématem lidských zdrojů kam patří i zaměstnanost a nezaměstnanost. Proto se v následující podkapitole budu podrobněji Evropskému sociálnímu fondu věnovat..

1.1.1.1 Charakteristika ESF

Nejstarším ze strukturálních fondů, je klíčovým finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Evropský sociální fond se řadí objemem finančních prostředků na druhé místo mezi strukturálními fondy. Jeho všeobecným posláním je podpora opatření pro prevenci a boj s nezaměstnaností, rozvoj lidských zdrojů, rovné příležitosti pro muže a ženy, rozvoj hospodářské a sociální soudržnosti. [4,s.133] Svou pomoc zaměřuje na strategické dlouhodobé programy, které mají pomoci obzvláště zaostávajícím regionům v celé Evropě zdokonalit a modernizovat schopnosti pracovní síly a posílit tak podnikatelskou iniciativu. Tak je poskytnuta podpora domácím i zahraničním investicím směřujícím do daného regionu, aby dosáhl větší ekonomické konkurenceschopnosti a prosperity. [3]

Činnosti ESF

- 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, zvláště dlouhodobou, 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, postgraduálních, 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 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
- podpora informovanosti a publicity
- podílení se na implementaci Iniciativy vy Společenství EQUAL (boj s diskriminací)
- spolufinancování inovačních opatření a technické pomoci související s přípravou, implementací, monitorováním, kontrolou a vyhodnocováním operací financovaných fondem.

[4,s.134]

1.1.1.2 Programy financované z ESF v období 2004-2006

Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů pro období 2004-2006 v České republice a hlavním městě Praze .

- Operační program rozvoj lidských zdrojů globálním cílem operačního programu Rozvoj lidských zdrojů je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje. Jelikož tento operační program řeší otázky týkající se tématu mé práce, budu se mu podrobněji věnovat v samostatné kapitole. [2,s.62]
- Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu (JPD3) je referenčním dokumentem, na jehož základě je poskytována podpora rozvoji lidských zdrojů na území hlavního města Prahy s využitím českých národních zdrojů ESF. Hlavním cílem programu je efektivní trh práce založený na kvalifikované pracovní síle, konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, využití výzkumně-vývojového potenciálu regionu, sociální integraci ohrožených skupin a rovnosti příležitostí při respektování zásad udržitelného rozvoje[2,s.62]

- Program Iniciativy Společenství EQUAL Hlavním cílem Iniciativy Společenství EQUAL je přispívat k zajišťování rovného přístupu k zaměstnání prostřednictvím hledání a ověřování postupů potlačujících diskriminaci a nerovnost při práci a při hledání zaměstnání. Jde o iniciativu, která je součástí strategie zaměstnanosti EK a pro členské země EU je financována z ESF. [2,s.62]
- Společný regionální operační program (SROP) Je komplementární s operačními programy jednotlivých sektorů a s Fondem soudržnosti, rozšiřuje jejich dopad na místní úroveň a orientuje se na společné rozvojové potřeby regionů.[2,s.62] Cílem SROP je především dosažení trvalého hospodářského růstu i růstu kvality života obyvatel regionů prostřednictvím nových ekonomických aktivit s důrazem na tvorbu pracovních míst v regionálním i místním měřítku, na zlepšení kvality infrastruktury a životního prostředí, na všeobecný rozvoj lidských zdrojů a na prohlubování sociální integrace.[7]

Jak využít Evropský sociální fond

O finanční podporu z ESF mohou žádat všechny organizace zřízené v souladu s právním řádem ČR a fyzické osoby, které budou schopny předložit kvalitní projekty. Pokud mají o nějakou finanční podporu zájem měli by sledovat výzvy Ministerstva práce a sociálních věcí, které jsou vyhlášovány ve sdělovacích prostředcích a na webových stránkách Evropského sociálního fondu. Žádost se podává elektronicky a zároveň v tištěné podobě. Hlavními kritérii při posuzování projektů je soulad s prioritami a opatřeními jednotlivých programů. Každý zpracovaný projekt musí také respektovat principy podpory rovných příležitostí, udržitelného rozvoje, informační společnosti a místních iniciativ. [8]

1.2 Programovací období 2007-2013

Pro období 2007-2013 bylo navrženo obecné nařízení, kterým se stanoví společný soubor pravidel pro všechny nástroje, a dále specifická nařízení pro Evropský sociální fond (ESF), Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR), a Fond soudržnosti. Dále bylo navrženo nové nařízení, které členským státům a regionům poskytne volitelný rámec pro zřízení orgánů pro přeshraniční spolupráci (Evropské uskupení pro přeshraniční spolupráci). [9]

V období 2007-2013 bude v České republice využíváno **26 operačních programů**, které jsou rozděleny mezi **tři cíle** politiky HSS

- Cíl Konvergence
- Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost
- Cíl Evropská územní spolupráce

Pro získání prostředků z rozpočtu EU jsou připraveny programové dokumenty, ve kterých jsou jasně určeny priority, jež ČR společně s Evropskou unií podporuje. Pomoc ze Strukturálních fondů EU je pak realizována pomocí tzv. operačních programů

V příloze č.2 uvádím rozdělení prostředků fondů EU mezi cíle politiky HSS v období 2007-2013

1.2.1 Strukturální fondy pro období 2007-2013

Finanční nástroje, které jsou k dispozici politice soudržnosti, jsou strukturální fondy Evropský fond regionálního rozvoje a Evropský sociální fond (EFRR a ESF) . V obecných zásadách se úmyslně neprovádí analýza podle jednotlivých fondů. Otázka vhodného nástroje v rámci každé položky se rozhoduje ve fázi programování a závisí na povaze plánovaných výdajů (infrastruktura, výrobní investice, rozvoj lidských zdrojů atd.)[10]. Cílem reformy strukturálních fondů v tomto období je větší důraz na strategický přístup, méně cílů a méně fondů, jednodušší programování, pružnější řízení, decentralizace, koncentrace.

1.2.1.1 Programy financované z ESF v období 2007-2013

- Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.[11] Jelikož se tento operační program zabývá tématem týkajícím se mé práce, budu se mu podrobněji věnovat v kapitole 6.
- Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost je zaměřený na zkvalitnění a modernizaci systémů počátečního, terciárního a dalšího vzdělávání, jejich propojení do komplexního systému celoživotního učení a ke zlepšení podmínek ve výzkumu a vývoji .[11]
- Operační program Praha Adaptabilita zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením přístupu k zaměstnání pro všechny. Naplnění globálního cíle v časovém horizontu programu (do roku 2013) při-

spěje k posílení udržitelného socioekonomického rozvoje regionu a ke zvýšení významu Prahy ve středoevropském prostoru v porovnání s ostatními metropolemi členských států [12]

Řízení těchto programů bude rozděleno dle kompetencí jednotlivých subjektů. Operační program Lidské zdroje a Zaměstnanost bude řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí, která má bohaté zkušenosti s řízením programů již z prvního programovacího období. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost bude řízen Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a třetí program, který je výhradně určen pro území hl.m. Prahy, bude v působnosti Magistrátu hl. m. Prahy.[9]

2004-2006		2007-2013	
Cíl	Finanční nástroj	Cíl	Finanční nástroj
Fond soudržnosti	Fond soudržnosti		
Cíl 1	ERDF	Cíl 1	Fond soudržnosti
	ESF		ERDF
	EAGGF		ESF
	FIFG		
Cíl 2	ERDF	Cíl 2	ERDF
	ESF		ESF
CÍL 3	ESF	Cíl 3	ERDF
INTERREG	ERDF		
URBAN	ERDF		
EQUAL	ESF		
LEADER +	EAGFF		
Rozvoj venkova a restrukturalizace rybolovu mimo rámec Cíle 1	EAGFF - záruční sekce	Problematika rozvoje venkova a rybolovu nebude nadále součástí politiky soudržnosti, ale zařadí se pod společnou zemědělskou politiku.	
9 CÍLŮ	6 FINANČNÍCH NÁSTROJŮ	3CÍLE	3 FINANČNÍ NÁSTROJE

tabulka 1 Cíle a nástroje v současném a budoucím programovacím období

2 OPERAČNÍ PROGRAM ROZVOJ LIDSKÝCH ZDROJŮ

OP RLZ je operačním programem pro období 2004-2006. V současné době již sice běží nové programovací období, ale zároveň dobíhají i projekty, jež využívají prostředky z tohoto programu. Proto se mu v této kapitole věnuji podrobněji.

OP RLZ podporuje vysokou a kvalitní úroveň zaměstnanosti založenou na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, včetně integrace ohrožených skupin sociální exkluzí, rovné příležitosti pro muže a ženy, rozvoj celoživotního učení a adaptabilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek.[2,s.62]

2.1 Stručná charakteristika OP RLZ

Globálním cílem operačního programu Rozvoj lidských zdrojů je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje. 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. Horizontální témata nebo-li principy jsou: .[13]

- rovné příležitosti
- udržitelný rozvoj,
- informační společnost
- podpora místním iniciativám

2.2 Priority programu OP RLZ

Operační program Rozvoj lidských zdrojů vymezuje celkem 4 priority a 10 Opatření (viz tab.2), které svým rozsahem pokrývají následující oblasti:

- aktivní politiku zaměstnanosti,
- integraci specifických skupin ohrožených sociální exkluzí (sociálním vyloučením)

- rovnost příležitostí pro muže a ženy na trhu práce
- rozvoj celoživotního učení

zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny ekonomických a technologických podmínek. [13]

OP RLZ			
Priorita 1	Priorita 2	Priorita 3	Priorita 4
Aktivní politika zaměstnanosti	Sociální integrace a rovnost příležitostí	Rozvoj celoživotního učení	Adaptabilita a podnikání
Opatření 1.1	Opatření 2.1.	Opatření 3.1	Opatření 4.1
Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání	Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí	Zkvalitňování vzdělávání ve školách a školských zařízeních a rozvoj podpůrných systémů ve vzdělávání	Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti
Opatření 1.2	Opatření 2.2.	Opatření 3.2	Opatření 4.2
Modernizace veřejných služeb a zaměstnanost	Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce	Podpora terciárního vzdělávání, výzkumu a vývoje	Specifické vzdělávání
	Opatření 2.3.		Opatření 3.3
	Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb		Rozvoj dalšího profesního vzdělávání

tabulka 2 Rozdělení priorit a opatření v programu OP RLZ

2.3 Kdo se podílí na realizaci OP RLZ

Řízení OP RLZ probíhá podle dohodnuté implementační struktury, která zahrnuje v řídicí rovině Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) jako Řídící orgán celého OP RLZ a Zprostředkující subjekty, kterými jsou pro vybraná Opatření Správa služeb zaměstnanosti MPSV, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Nadace rozvoje občanské společnosti. Řídící orgán deleguje na tyto implementační orgány některé činnosti, zejména výběr projektů, uzavírání závazků, monitorování, kontrolu projektů a ověřování žádostí o platby. ZS budou také zajišťovat odpovídající informovanost konečných uživate-

lů (příjemců pomoci) partnerů o možnostech financování z příslušných opatření OP RLZ a jeho propagaci. [13]

3 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST

Osoby, které jsou více než jeden rok nezaměstnané, tvoří dnes v zemích Evropské unie více než polovinu celkového počtu nezaměstnaných (z toho celou polovinu nezaměstnaní déle než 2 roky). Nejvíce jsou dlouhodobou nezaměstnaností postiženi obyvatelé venkova, kteří se nechtějí za práci stěhovat, občané s nízkou kvalifikací, imigranti a občané předdůchodového věku. Dlouhodobá nezaměstnanost má pro člověka značné sociální důsledky. Rostou však i výdaje státního rozpočtu na sociálních dávkách a službách, současně jsou nižší příjmy díky neodvedeným daním z příjmu a díky nižší koupěschopnosti obyvatelstva i DPH či spotřební daně. [14]

Čím déle je nezaměstnaný bez práce, tím menší má naději nalézt práci zpět. Nejdůležitější je ovšem motivovat dlouhodobě nezaměstnané k aktivnímu hledání práce. Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí pracovní návyky, základní kontakt s běžným společenským životem, rychle pohodlní a zvykají si na štedrý systém sociálních dávek. Ten je nejčastější příčinou nárůstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných. Vedle těch, kterým se pracovat nevyplatí, patří mezi dlouhodobě nezaměstnané také úzce specializovaní nebo nízce kvalifikovaní pracovníci, kteří přišli o své místo kvůli strukturálním změnám ve výrobě.[14]

3.1 Osoby dlouhodobě nezaměstnané:

Osoby vedené v evidenci nezaměstnaných úřadu práce déle než 12 měsíců (6 měsíců, pokud se jedná o sobovy do 25 let, eventuelně o absolventy vysokých škol 2 roky po ukončení studia, max. do 30 let věku[15]

3.2 Osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností

- osoby nevidované úřadem práce, které se však považují dle §33 zákona č.435/2004Sb, o zaměstnanosti, za osoby znevýhodněné na trhu práce – to jsou osoby do 25 let věku a absolventi vysokých škol, těhotné ženy, kojící ženy, osoby pečující o dítě do 15 let věku nebo o dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člena rodiny, osoby se zdravotním postižením, osoby nad 50 let, osoby, které potřebují zvláštní pomoc, osoby bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace. Nejvíce jsou ohroženi ti, u kterých dochází ke kumulaci handicapů. [15]

- osoby evidované úřadem práce jako uchazeči o zaměstnání po dobu, která se blíží hranici dlouhodobé nezaměstnanosti a situace na trhu práce nepředpokládá bez podpory nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jejich pracovní uplatnění [15]
- osoby evidované úřadem práce jako uchazeči o zaměstnání, které se považují za osoby znevýhodněné na trhu práce dle §33 zákona č.435/2004Sb, o zaměstnanosti, osoby do 25 let věku a absolventi vysokých škol, těhotné ženy, kojící ženy, osoby pečující o dítě do 15 let věku nebo o dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člena rodiny, osoby se zdravotním postižením, osoby nad 50 let, osoby, které potřebují zvláštní pomoc, osoby bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace. Nejvíce jsou ohroženi ti, u kterých dochází ke kumulaci handicapů. [15]

4 ZLÍNSKÝ KRAJ

Hlavním cílem mé práce je zjistit možnosti využití prostředků z ESF ve Zlínském kraji. Proto se budu v této kapitole zabývat stručnou charakteristikou Zlínského kraje.

4.1 Charakteristika Zlínského kraje

Zlínský kraj byl ustanoven k 1. lednu 2000 na základě ústavního zákona č. 347 ze dne 3. prosince 1997 o vytvoření vyšších územních samosprávných celků. Vznikl sloučením okresů Zlín, Kroměříž a Uherské Hradiště, které patřily k Jihomoravskému kraji, a okresu Vsetín, který spadal do Severomoravského kraje. Spolu s Olomouckým krajem tvoří region soudržnosti Střední Morava. S účinností od 1. 1. 2003 se vytvořilo 13 správních obvodů obcí s rozšířenou působností (obce III. stupně), v jejichž rámci působí 25 územních obvodů pověřených obcí (obce II. stupně). [16]

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). Hustota zalidnění 149 obyvatel/km² výrazně převyšuje republikový průměr. Nejvyšší zalidněnost je v okrese Zlín (187 obyvatel/km²) a nejnižší v okrese Vsetín (128 obyvatel/km²). Území má členitý charakter. Z převážné části je kopcovitý, tvořený pahorkatinami a pohořími.

Celkový počet obyvatel Zlínského kraje se od roku 1994 nepřetržitě snižuje. V roce 2005 žilo na území Zlínského kraje 590 142 obyvatel. Vývoj věkového složení obyvatel je charakterizován zvyšujícím se podílem obyvatel v poproduktivním věku. Přesto je věková struktura z ekonomického hlediska stále příznivá. Průměrný věk obyvatel Zlínského kraje v roce 2005 byl 39,9 let. [16]

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. V tvorbě hrubého domácího produktu se Zlínský kraj řadí na 11. místo mezi kraji v ČR. V roce 2005 dosáhla průměrná hodnota HDP na 1 obyvatele kraje 232 558 Kč (v běžných cenách). [16] Údaje o nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti ve Zlínském kraji jsou umístěny v tabulkách a grafech v příloze č. 2.

4.1.1 Nezaměstnanost ve Zlínském kraji

Nezaměstnanost ve Zlínském kraji od loňského roku klesla. V loňském roce v první čtvrtletí bylo v evidenci Úřadu práce 30.136 osob v celém Zlínském kraji. V prvním čtvrtletí tohoto roku klesla nezaměstnanost na 24.910 osob v evidenci. viz tabulka 3 a graf v příloze 3. Míra nezaměstnanosti k 31.3.2007 je ve Zlínském kraji je 7,4% což je lehce pod republikovým průměrem, který činil ke konci března 7,3%. V příštích měsících je očekáván další pokles nezaměstnanosti, kdy dojde k nabídce sezónních prací.

měsíc	1-3	4-6	7-9	10-12	1-3
Kroměříž	6495	5504	5543	5420	5308
Uherské Hradiště	6188	5228	5294	5386	5287
Vsetín	8856	7797	7896	7773	7522
Zlín	8597	7312	7314	7022	6793
Zlínský kraj	30136	25841	26047	25601	24910

tabulka 3 Nezaměstnanost ve Zlínském kraji 2006-2007

4.1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost ve Zlínském kraji

Stejně jako nezaměstnanost tak i dlouhodobá nezaměstnanost ve Zlínském kraji od loňského roku klesla. V prvním čtvrtletí roku 2006 evidoval Úřad práce celkem 11 727 nezaměstnaných déle než 12 měsíců a v letošním roce došlo k poklesu na 9869 dlouhodobě nezaměstnaných. Viz tabulka 4 a graf v příloze 3.

Měsíc	Kromě- říž	Uh.Hrad.	Vsetín	Zlín	Zlínský kraj
12-24					
I.-III.	1036	937	1212	1282	4467
IV.-VI.	920	863	1157	1104	4044
VII.-IX.	919	835	1152	1028	3934
X.-XII.	897	806	1083	930	3716
I.-III.	861	795	1106	891	3653
24 a více					
I.-III.	1588	1221	2366	2085	7260
IV.-VI.	1519	1182	2279	1953	6933
VII.-IX.	1441	1180	2261	1886	6768
X.-XII.	1358	1175	2210	1784	6527
I.-III.	1326	1130	2092	1668	6216
Celkem					
I.-III.	2624	2158	3578	3367	11727
IV.-VI.	2439	2045	3436	3057	10977
VII.-IX.	2360	2015	3413	2914	10702
X.-XII.	2255	1981	3293	2714	10243
I. III	3300	2840	4542	3948	9869

tabulka 4 Dlouhodobá nezaměstnanost ve Zlínském kraji 2006-2007

5 PROJEKTY EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU

V této kapitole se budu zabývat projekty, které v současné době probíhají ve Zlínském kraji. ESF realizuje v programu OP RLZ ve Zlínském kraji dva druhy projektů – jsou to Národní projekty a Grantové projekty. Projektů ve Zlínském kraji je realizováno 4 národní a 17 grantových, z nichž jsem vybrala ty, které jsou určeny pro řešení dlouhodobé nezaměstnanosti.

5.1 Národní projekty

Projekty založené na přímém přidělení prostředků programu na realizaci nebo k doplnění národních politik programů. Tyto projekty jsou předkládány výhradně konečnými příjemci - subjekty s kompetencí k implementaci národních politik a programů v dané oblasti. Tito koneční příjemci jsou stanoveni schválením Dodatku OP RLZ a JPD 3 Monitorovacím výborem. Projekty mají jasně stanovený národní rámec a jsou zaměřeny zejména na cílové skupiny jednotlivců. Projekty musí splňovat princip doplňkovosti a kritérium přidané hodnoty. Musí proto buď rozšířit stávající programy a nástroj politiky (např. aktivní politika zaměstnanosti - APZ), nebo rozšířit okruh cílových skupin, nebo zvýšit počet klientů služeb. Projekty realizuje konečný příjemce, který je zároveň konečným uživatelem, a to buď přímo ve spolupráci s partnery nebo prostřednictvím externího dodavatele, nebo kombinací obojího. [17]

Národní projekty jsou specifické tím, že vycházejí z dlouhodobých národních politik a rozvíjejí je v kontextu jasně stanoveného národního rámce. Národní projekty musejí z finančního hlediska splňovat zejména princip doplňkovosti a přidané hodnoty. Tyto principy stanovují, že prostředky z ESF nejsou výlučným finančním zdrojem (dochází ke spolufinancování ze strany příslušného ministerstva), nicméně jsou klíčové pro možnost projekt realizovat[17]

Pro části opatření 1.1 je konečným příjemcem úřad práce, který realizuje národní projekty prostřednictvím tendru. Takové projekty vytváří úřad práce a formou vyhlášení veřejné zakázky hledá pro jejich realizaci nejvhodnějšího dodavatele. V projektu přesně nadefinuje cílové skupiny, cíle projektu a činnosti, které musí dodavatel sám nebo subdavatelsky zajistit [17].

5.1.1 Národní projekt č. 1 „Návrat do práce ve Zlínském kraji“

Projekt Návrat do práce se zaměřuje na osoby, které jsou nezaměstnané déle než 12 měsíců, nemají vážné zdravotní problémy, nepatří mezi sociálně vyloučené občany a jsou schopni zapojit se do pracovního procesu. Tato skupina osob často nemá kvalifikaci a dovednosti požadované na trhu práce.. Cílem projektu je umožnit účastníkům získat potřebné dovednosti, zajistit pracovní praxi ve zvoleném oboru, orientovat se na trhu práce a získat aktivní přístup k hledání pracovního uplatnění. Projekt se skládá z teoretické a praktické části. Účastníkům bude následně zprostředkováno dotované zaměstnání. Cílem je, aby se účastník stal pro organizaci atraktivní a zůstal v pracovním poměru i po skončení výplaty dotací. Je určen pro 360 osob, které v průběhu dvou let nastoupí do projektu - v každém z regionů /Zlín, Vsetín, Kroměříž, Uherské Hradiště/ - 90 osob.[18]

Obsahem projektu je

- **Základy obsluhy PC spolu s nespécifickým vzděláváním** - modul obsahuje 80 hodin výuky obsluhy PC a dále 80 hodin poradenství zaměřené na orientaci na trhu práce, zdroje informací o volných místech, výběrové řízení, osobní dokumenty- životopis, motivační dopis, komunikační dovednosti, zákoník práce, pracovní možnosti v EU aj. Výuka bude probíhá denně po dobu 2 měsíců .[18]
- **Specifické rekvalifikace** – rekvalifikace v max. délce 3 měsíce, např. svářeč, řidič skupiny C, správce PC sítí, účetnictví, obsluha CNC strojů, frézař, kuchař, pracovníce v sociálních službách, aj.
- **Individuální poradenství** - v průběhu celého projektu zaměřené na pomoc při hledání pracovního uplatnění a orientace na trhu práce
- **Přístup na internet** - denně v době od 12:00 do 17:00 hodin .
- **Přímá podpora** - úhrada jízdného do místa vzdělávání bez omezení vzdálenosti, příspěvek na hlídání dětí nebo péči o osobu blízkou, náhrada za rodičovský příspěvek
- **Zprostředkování zaměstnání** - zprostředkování vhodného zaměstnání, a to nejlépe v příslušném okrese, po dohodě s účastníkem i jinde. Musí se jednat o kvalifiko-

vané práce odpovídající především vzdělání, praxi, případně rekvalifikaci. Mzda účastníka by měla být obvyklá v daném oboru ve Zlínském kraji. .[18]

V současnosti se realizuje 1.běh projektu, do kterého nastoupilo 72 osob, po 18 v každém okrese Zlínského kraje a probíhá Nespecifická výuka

V jednotlivých okresech pak začnou v červnu následující rekvalifikace:

- **Kroměříž:** obsluha motorového vozíku, sádrokartonář, číšník, prodavačka, svářeč
- **Uherské Hradiště:** počítačový grafik, technicko-provozní pracovník, svářeč, obsluha CNC strojů
- **Vsetín:** řidič skupiny C, technicko-administrativní pracovník
- **Zlín:** obsluha motorového vozíku, prodavačka, svářeč, kuchař, obsluha CNC strojů, řidič skupiny C.[18]

Tento projekt dle mého názoru je kvalitním nástrojem jak pomoci dlouhodobě nezaměstnaným lidem, kteří nejsou handicapovaní či nepatří mezi vyloučené osoby.. Někteří lidé jsou například kvůli své kvalifikaci nezajímaví pro trh práce, a proto se stane, že nemohou práci dlouhou dobu najít. Mnozí z nich již ztratili pracovní návyky, motivaci k hledání zaměstnání a potýkají se s nízkým zájmem zaměstnavatelů. Tento projekt pro ně může být řešením, jak si svou kvalifikaci vylepšit a stát se tak žádaným pro zaměstnavatele. Zvláště mi připadá zajímavá možnost nabídnout zaměstnavatelům možnost příspěvku, pokud takového zaměstnance přijmou do svého podniku.

5.1.2 Národní projekt č. 2 „Příprava na práci ve Zlínském kraji“

Projekt Příprava na práci se orientuje na osoby nezaměstnané déle než 12 měsíců, které nejsou schopny se bez pomoci vrátit na trh práce, osoby nad 50 let, osoby se základním vzděláním, osoby s nízkým věkem do 25 let, dále na osoby sociálně vyloučené, ohrožené sociálním vyloučením, osoby se zdravotními problémy, osoby bez přístřeší, po výkonu trestu a příslušníky etnických menšin. U zástupců této cílové skupiny většinou dochází ke kumulaci výše uvedených handicapů, které jim brání v uplatnění na trhu práce. V častých případech již úplně ztratili motivaci k hledání zaměstnání a pracovní návyky. Řada z nich spadá do kategorie osob s nízkou kvalifikací. Cílem projektu je především motivovat účastníky k tomu, aby sami pokračovali v hledání práce a po absolvování projektu měli

zájem zapojit se do navazujícího projektu Návrat do práce nebo do jiných aktivit realizovaných formou grantových schémat [20]

Cíl projektu:

- motivovat a proškolit osoby z cílové skupiny tak, aby se zvýšila jejich zaměstnatelnost a zprostředkovat jim zaměstnání.

Obsah projektu:

Projekt je rozdělen do 6-ti běhů a každý z těchto běhů trvá 12 týdnů, během nichž projde klient těmito částmi:

- **Vstupní část** - v délce 2 dnů, kde proběhne individuální pohovor se zájemci o vstup do projektu a potvrzení závazného zájmu o účast v projektu.
- **Neprofesní vzdělávání** - v délce 25 dnů, kde se naučí, jak a kde si hledat a najít práci a jak si ji udržet. Je zde možnost poradit se s konkrétními problémy. Dozví se svá práva a povinnosti, která má uchazeč o zaměstnání, jak psát životopis, jak se připravit na pohovor, jak správně telefonovat - názorná cvičení a další praktické rady do zaměstnání
- **Praktická část** - slouží k získání praxe ve vybraných firmách dle možností, vyzkouší si nové prostředí a pracovní kolektiv. Při této praxi je možnost získat zaměstnání. [20]

V průběhu projektu je klientům k dispozici:

- poradce, který bude pomáhat klientům nejen při hledání práce, ale i s individuálními problémy.
- Zdarma internet

Časový harmonogram

- **1. běh** - prosinec 2005 - březen 2006
- **2. běh** - březen 2006 - červen 2006
- **3. běh** - červen 2006 - září 2006
- **4. běh** - září 2006 - prosinec 2006
- **5. běh** - prosinec 2006 - březen 2007
- **6. běh** - březen 2007 - červen 2007

[20]

Tento projekt je užitečným pomocníkem pro lidi, kteří jsou ze společnosti z mnoha důvodů téměř vyloučeni z pracovního prostředí a hledání práce je pro ně velmi složitá. I když by práci najít chtěli, je to pro ně těžké, protože si s sebou nesou handicap, který je pro mnohé zaměstnavatele téměř nebo úplně nepřijatelný. Projekt může těmto uchazečům pomoci získat praxi a přesvědčit tak zaměstnavatele, že i oni mohou být kvalitním pracovníkem. Velkým přínosem pro ně jistě ,mimo získanou praxi, také bude možnost naučit se jak si práci hledat a vůbec pomoc při začleňování zpět do společnosti.

5.2 Grantové projekty

Projekty předkládané v rámci grantových schémat na základě výzvy k podávání žádostí a oznámení administrátora grantového schématu (GS). Projekty jsou zaměřeny zejména na cílové skupiny jednotlivců, případně organizací. Tyto projekty jsou iniciovány aktéry na regionální a místní úrovni, kteří mají nápad a jsou schopni ho realizovat. Umožňují uplatnění inovačních přístupů k řešení existujícího problému a v metodách práce s klienty. Grantové projekty doplňují programy a nástroje příslušné státní politiky.[17]

V současné době jsou ve Zlínském kraji realizovány grantové projekty zaměřené na rozvoj lidských zdrojů financované z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu ČR. Část projektů má za cíl podporu aktivní politiky zaměstnanosti, tj. pomoci uchazečům a zájemcům o zaměstnání zvýšit jejich kvalifikaci, usnadnit jim jejich návrat na trh práce (Opatření 1.1 Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů); druhá část projektů má za úkol zvýšit adaptabilitu zaměstnavatelů i zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek (Opatření 4.1 Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů).[23] Pro mou práci se budu zabývat projekty z opatření 1.1, konkrétně těmi, které se zabývají dlouhodobou nezaměstnaností.

5.2.1 Grantový projekt č. 1 „Projekt, projektování, projektový manažer“

Tento projekt je určen pro SŠ vzdělané osoby, které mají základní znalost práce na PC a chtějí se stát projektovými manažery EU.

Cílové skupiny:

- Uchazeči o zaměstnání

- Zájemci o zaměstnání
- Osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností
- Přednostní výběr uchazečů z ohrožených mikroregionů Zlínského kraje: Morkovice-Slížany, Koryčany, Karolinka, Brumov-Bylnice, Bojkovice, projekt je ale otevřen všem zájemcům o účast

Kurz Projektový manažer se zabývá problematikou strukturálních fondů EU, poskytuje účastníkům orientaci v celé problematice a naučí je tvořit žádost o dotaci a realizovat schválené projekty. Poskytuje následující informace:

- Základní informace o EU
- Strukturální politika v minulosti
- Strukturální politika v kontextu ČR
- Principy projektového řízení a příprava projektů
- Projektová činnost
- Práce s elektronickou žádostí
- Analýza nákladů a přínosů
- Studie proveditelnosti
- Realizace projektů
- Dovednosti projektového manažera
- Zpracování a obhajoba vlastního projektu

Doprovodnými opatřeními pro účastníky je úhrada jízdného účastníků a úhrada nákladů na hlídání dětí či jiné závislé osoby. [21]

Z hlediska dlouhodobé nezaměstnanosti je tento projekt dle mého názoru vhodný pouze pro úzký okruh osob, které by ho mohli či chtěli využít. Myslím, že mezi dlouhodobě nezaměstnanými není mnoho takových, kteří by měli ambice stát se projektovými manažery. Nejsem si jistá, jestli tento projekt nějak výrazně pomůže dlouhodobé nezaměstnanosti ve Zlínském kraji.

5.2.2 Grantový projekt č. 2 „Stavební četa z dlouhodobě nezaměstnaných“

1.května 2006 začala firma ROKOSPOL a.s. realizovat projekt s názvem „Stavební četa z dlouhodobě nezaměstnaných“. Tento projekt zcela vychází z Operačního programu

Rozvoj lidských zdrojů, opatření 1.1. Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů zájemců o zaměstnání. Cílem projektu je vytvořit pro cílovou skupinu šesti osob pracovní prostředí, ve kterém získají návyky a zkušenosti s aplikacemi stavebních a nátěrových hmot. Pracovní poměr uzavřený s 6 dlouhodobě nezaměstnanými jedinci v délce 24 měsíců povede u cílové skupiny k získávání praxe ve stavebních činnostech, kterou by mohli použít jako OSVČ nebo u dalších zaměstnavatelů. Termín realizace projektu: od 1. 5. 2006 do 30. 4. 2008

[22]

Projekt Stavební četa z dlouhodobě nezaměstnaných je dle mého velmi zajímavým projektem. Škoda, že je pouze pro 6 osob. Myslím, že je velmi dobrá myšlenka, že si firma během projektu vychová a odzkouší pracovníky, zaměstná je na dobu 2 let a pokud se jim opravdu osvědčí, může je nechat ve firmě pracovat i nadále.

5.2.3 Grantový projekt č. 3 „Sebezaměstnání – alternativa na trhu práce“

Tento projekt je zaměřen na tvorbu nových pracovních míst formou zahájení vlastního podnikání. Pro většinu lidí se jedná o náročnou cestu plnou překážek a rizik. Projekt proto řeší jednak motivaci k zahájení podnikání, ale také podporu na této nelehké cestě.

Od roku 2005 do roku 2007 byli a budou organizovány dvoudenní motivační kurzy. Zde jsou zájemci odpovědně informováni o vlastním podnikání (podnikatelský nápad, povinnosti, překážky, možnosti, atd.).. Cílem je vybrat vhodné zájemce do následujícího re-kvalifikačního kurzu Základy podnikání.

Obsahem kurzu Základy podnikání je teoretická, ale i praktická příprava pro zahájení vlastního podnikání. Účastníci absolvují přednášky na téma zpracování podnikatelského plánu, psychologie podnikání, marketingu, práva, účetnictví a daní, sociálního a zdravotního pojištění, ale i o možnostech využití internetu v podnikatelské praxi. V praktické části kurzu jsou účastníci pod vedením individuálních konzultantů zpracovávat vlastní podnikatelský záměr včetně ekonomických propočtů. Absolventi kurzu Základy podnikání mohou do zahájení vlastního podnikání čerpat zdarma poradenské služby formou konzultací v oblasti práva, marketingu či podnikatelského plánu. Rovněž je možné získat zvýhodněný úvěr v rámci státní podpory podnikání v programu START. Tyto bezúročné úvěry poskytuje Českomoravská záruční a rozvojová banka a.s.

Pro koho je projekt určen:

Využití projektu je zaměřeno zejména na osoby z řad uchazečů a zájemců o zaměstnání, dlouhodobě nezaměstnaných a osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. Předpokládá se zapojení osob které zvažují způsob řešení své pozice na trhu práce formou zahájení vlastního podnikání. Celý projekt realizuje společnost JVM-RPIC.[26]

Projekt vypadá zajímavě pro osoby, které mají odvahu začít s vlastním podnikáním. Je to určitá možnost jak vyřešit složitou situaci s hledáním práce a zaměstnat se sám. Opět si ale nejsem jistá, jestli takových osob z řad dlouhodobě nezaměstnaných bude mnoho.

5.2.4 Grantový projekt č. 4 „Slunečnice“

Projekt je určen pro 350 osob, které v průběhu dvou let nastoupí do projektu

Cílové skupiny:

- Dlouhodobě nezaměstnané ženy,
- Matky s malými dětmi,
- Matky samoživitelky,
- Muži, kteří jsou v obdobné nebo stejné situaci jako ženy s malými dětmi a matky samoživitelky,
- Ženy ohrožené nezaměstnaností,
- Ženy v předdůchodovém věku,
- Ženy vracející se na trh práce

Projekt spočívá v realizaci 20 rekvalifikačních programů spojených se souborem opatření s cílem spoluvytváření podmínek pro rovné příležitosti žen a mužů na vzdělávání a možnosti pracovního uplatnění.

Vzdělávací část obsahuje:

- výuku výpočetní techniky
- základy pracovního práva
- komunikační dovednosti
- poradenství

- angličtinu
- trh práce EU
- obchodní korespondence

Následuje praxe v rozsahu 3 měsíců u vhodného zaměstnavatele.

Doprovodná opatření

- úhrada jízdného po celou dobu účasti v projektu,
- úhrada ubytování v případě potřeby,
- zajištění hlídání dětí po dobu účasti v projektu,
- zajištění péče o závislého člena rodiny,
- využití služeb agentury práce

Účastníci mají možnost složit zkoušku k získání mezinárodního certifikátu ECDL, využít Bilanční diagnostiku či konzultace s odborníky z oblasti práva, psychologie či sociálního zabezpečení.[27]

Tento projekt se zabývá problémem, který se na první pohled nezdá být až tak závažný. Ženy (nebo i muži) které jsou v takových ohrožených skupinách si opravdu těžko hledají práci. Nejsou pro zaměstnavatele tolik zajímaví. Myslím, že jde o projekt, který jim může velmi pomoci při adaptaci po dlouhé době bez práce. Zajímavá jsou i doprovodná opatření, která jim pomohou i pokud by pro ně mohl být problém kurz pravidelně navštěvovat.“

5.3 Zhodnocení projektů

Projekty které ve své práci popisují se zabývají pomocí pro dlouhodobě nezaměstnané, aby si jednodušeji našli práci, byli více motivováni pro hledání: Snaží se dokázat zaměstnavatelům, že i z jejich pohledu nevhodní pracovníci se mohou stát kvalitní pracovní silou.. Jako velmi pozitivní se jeví, že projekty jsou zaměřeny na několik druhů problémových oblastí nezaměstnanosti – dlouhodobě nezaměstnaní ale i ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností, od absolventů, přes handicapované, ženy na mateřské dovolené či osoby starší 50 let. Velkým přínosem pro osoby, jenž se projektů zúčastní je to, že po době kdy projdou teoretickou částí, následuje část praktická, kdy je možnost získat na určitou dobu pracovní poměr. Konkrétní zhodnocení těchto projektů a jejich vliv na dlouhodobou nezaměstnanost bude známo po jejich skončení a podrobném vyhodnocení.

5.4 Další možnost ve využití prostředků z ESF na dlouhodobou nezaměstnanost ve Zlínském kraji.

Další možností, při které lze použít prostředky z Evropského sociálního fondu jsou příspěvky na nově vytvořená pracovní místa.

Tyto příspěvky jsou poskytovány v rámci Národních projektů Návrat do práce ve Zlínském kraji (tento projekt je určen pro dlouhodobě nezaměstnané osoby), Najdi si práci ve Zlínském kraji I, Najdi si práci ve Zlínském kraji II. Hlavním cílem projektů je, aby si účastník našel zaměstnání. Organizace, která zaměstná účastníka projektu, může získat příspěvek na nově vytvořené pracovní místo.[28]

Základní informace

Poskytování příspěvku se řídí rozhodnutím Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže Čj. VP/S 81/04-160. Výše příspěvku je dána podle velikosti podniku a zařazení zaměstnavatele do příslušného režimu (bloková výjimka nebo de minimis).

- **Bloková výjimka** – Úřad pro ochranu hospodářské soutěže povolil výše uvedeným rozhodnutím výjimku z obecného zákazu veřejné podpory. V tomto režimu mohou příspěvek čerpat organizace, které nespadají do režimu de minimis.
- **De minimis** - představuje takovou podporu, která nesmí spolu s ostatními podporami „de minimis“ poskytnutými jednomu příjemci za dobu předchozích tří let přesáhnout výši odpovídající částce 100 000 EUR. Tento finanční strop platí bez ohledu na formu či účel podpory de minimis. Tuto podporu nelze poskytnout v oblasti dopravy, v oblasti výroby, zpracování či podpory prodeje zemědělských výrobků, u podpory při vývozu či přednostním používání domácího zboží na úkor zboží importovaného.[28]

Možnosti příspěvků:

Typ	Typ zaměstnavatele*	Režim	Maximální výše příspěvku z celkových mzdových nákladů**	Povinnost zachovat vytvořené místo (udržitelnost)
1.	Malý a střední podnik	Bloková výjimka	64%	2 roky od vzniku místa
2.	Velký podnik	Bloková výjimka	49%	3 roky od vzniku místa
3.	Malý a střední podnik	De minimis	75%	2 roky od vzniku místa
4.	Velký podnik	De minimis	75%	3 roky od vzniku místa
5.	Nezisková organizace	-	75%	do 30.6.2008

tabulka 5 Rozdělení příspěvků podle velikosti firmy

[19]

*Zaměstnavatel prokazuje čestným prohlášením o velikosti podniku, zda je subjektem spadajícím do kategorie malého a středního podniku nebo velkého podniku.

** Maximální výše příspěvku nesmí přesáhnout částku rovnou dvojnásobku minimální mzdy (tj. – 16 000 Kč). Celkovými mzdovými náklady se zde rozumí nominální (hrubá mzda) + odvody zaměstnavatele na zaměstnance (ze zákona povinné) na zdravotní a sociální pojištění.[19]

Podmínky pro nově vytvořená pracovní místa

- být obsazena účastníky projektu,
- představovat čistý nárůst v počtu zaměstnanců v porovnání s průměrem za uplynulých 12 měsíců, tzn., že musí vzniknout v přímé souvislosti s projektem,
- být zachována ode dne vzniku nejméně po dobu uvedenou v tabulce; pokud nebude pracovní místo zachováno po stanovenou dobu, je zaměstnavatel povinen získaný finanční příspěvek vrátit v celé výši (místo nemusí být po celou dobu obsazeno jedním pracovníkem).[19]

6 OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

Protože v současné době začíná běžet programovací období, budu se v následující kapitole zabývat operačním programem, který bude realizován v období 2007-2013. V poslední kapitole potom oba operační programy pro období 2004-2006 a 2007-2013 porovnáám.

6.1 Stručná charakteristika OP LZZ

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost reflektuje zjištění analýzy současného stavu v sektoru a navrhuje způsob řešení identifikovaných problémů, nedostatků a potřeb sektoru, oblastí a cílových skupin. Zejména se zaměřuje na řešení vybraných slabých stránek a využití rozvojových příležitostí [24]

OP LZZ bude v souladu s požadavkem na monofondovost operačních programů spolufinancován pouze z Evropského sociálního fondu. Investice do infrastruktury menšího rozsahu, které budou nutné pro dosažení cílů OP LZZ budou financovány prostřednictvím institutu křížového financování v rámci jednotlivých prioritních os programu. Podpora investic do infrastruktury většího rozsahu nutných pro realizaci cílů OP LZZ bude zajištěna v rámci Integrovaného operačního programu a Regionálních operačních programů, které budou spolufinancovány z Evropského fondu regionálního rozvoje (ERDF). [24]

Globální cíl

Globální cíl operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost na období 2007-2013 je „Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU“ Tento cíl zajišťuje realizaci Strategických cílů Národního strategického referenčního rámce 2007-2013 a je plně v souladu se třetí obecnou zásadou Politiky soudržnosti pro podporu růstu. [25]

Specifické cíle

Specifickými cíli operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost jsou:

- Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů.
- Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti.
- Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených.

- Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb.
- Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.[25]

Jednotlivé věcné prioritní osy programu jsou plně konzistentní se specifickými cíli programu a korespondují s prioritami ESF v programovém období 2007-2013. Struktura věcných prioritních os OP Lidské zdroje a zaměstnanost je následující:

6.2 Priority programu OP LZZ

Prioritní osa 1: Adaptabilita

Tato prioritní osa je směřována k realizaci prvního specifického cíle OP LZZ a je zaměřena na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, prohlubování a rozšiřování odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů na všech úrovních a vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů.

Prioritní osa 2: Aktivní politiky trhu práce

Tato prioritní osa bude naplňovat druhý specifický cíl OP LZZ a je zaměřena na zlepšení přístupu k zaměstnání a na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání, na prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti skupin znevýhodněných na trhu práce.

Prioritní osa 3: Sociální integrace a rovné příležitosti

Tato prioritní osa bude naplňovat třetí specifický cíl OP LZZ a je zaměřena především na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným, a to formou jednak přímé podpory těchto osob a jednak formou zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb pro tyto osoby včetně posilování místních partnerství a procesů komunitního plánování.

Prioritní osa 4: Veřejná správa a veřejné služby

Tato prioritní osa je směřována k realizaci čtvrtého specifického cíle OP LZZ a bude naplňována prostřednictvím intervencí zaměřených na zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb

Prioritní osa 5: Mezinárodní spolupráce

Tato prioritní osa bude naplňovat pátý specifický cíl OP LZZ a je v souladu s článkem 8 nařízení o Evropském sociálním fondu zaměřena na podporu mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů mezi projekty v různých členských státech, mezi skupinami aktérů zaměřených na specifickou problematiku,

Prioritní osa 6: Technická pomoc

Tato prioritní osa je v souladu s legislativním rámcem pro strukturální fondy zaměřena na podporu řízení a implementace OP LZZ. V rámci prioritní osy Technická pomoc budou financovány zejména akce pro podporu řízení, implementace, kontroly, monitorování, hodnocení a publicity operačního programu.[25]

7 SROVNÁNÍ PROGRAMŮ: OP RLZ A OP LZZ

Protože svou práci píše v době kdy skončilo programovací období 2004-2006 a nastupuje období pro léta 2007-2013, budu v této kapitole srovnávat Operační program rozvoj lidských zdrojů a Operační program lidské zdroje a zaměstnanost.

Oba dva operační programy se zabývají stejnou problematikou zaměstnanosti a nezaměstnanosti občanů států EU. Jak je zřejmé z tabulky, globální cíl se v podstatě až tolik neliší, jde v něm o zvýšení zaměstnanosti a její úrovně, v případě OP LZZ má za úkol dosáhnout 15 nejvyspělejších států EU. Co se týká horizontální cílů, ty jsou pro oba operační programy stejné, jejich prostřednictvím jsou globální a specifické cíle integrovány napříč prioritních os programu. Co se týká prioritních os, operační programy se od sebe v mnohém liší. V OP LZZ jsou podle předchozích zkušeností prioritní osy upraveny aby mohlo docházet k co nejlepším výsledkům. Princip prioritních os ale zůstává stejný. Základním rozdílem obou cílů je jistě to, že OP LZZ bude financován z ESF a ERDF, bude kladen větší důraz na strategický přístup jednodušší programování, pružnější řízení, decentralizaci a koncentraci.

GLOBALNÍ CÍL	
Dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti	Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU
Horizontální cíle	Horizontální cíle
Rovné příležitosti	Rovné příležitosti žen a mužů a zásada nediskriminace
Udržitelný rozvoj	Udržitelný rozvoj
Informační společnost	Informační společnost
Podpora místním iniciativám	
PRIORITY	
Aktivní politika zaměstnanosti	Aktivní politiky trhu práce
Integrace specifických skupin ohrožených sociální exkluzí (sociálním vyloučením)	Adaptabilita
Rovnost příležitostí pro muže a ženy na trhu práce	Sociální integrace a rovné příležitosti
Rozvoj celoživotního učení	Veřejná správa a veřejné služby
	Mezinárodní spolupráce
	Technická pomoc

tabulka 6 Porovnání OP RLZ a OPLZZ

7.1 Aktivní politika zaměstnanosti x Aktivní politika trhu práce

Pro mou práci jsou důležité prioritní osy: Aktivní politika zaměstnanosti (v programu OP RLZ) a prioritní osa Aktivní politiky trhu práce (v programu OP LZZ). Princip obou os je v podstatě stejný, zabývají se hlavně zlepšením přístupu k zaměstnání, trvalým začlenění osob hledajících zaměstnání, prevencí nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé, skupinami ohrožených osob na trhu práce. Obě osy podporují individuální přístup k jedinci a výběr adekvátních nástrojů pro jeho začlenění zpět do pracovního procesu. Obě osy se taktéž zabývají otázkou poskytování kvalitních informací z řad pracovníků služeb Zaměstnanosti..

Oba dva operační programy mají stejné poslání a to bojovat s nezaměstnaností, která je stále velkým problémem ČR. V předchozím programovacím období 2004-2006 nebylo prostředků až tolik využito. Programovací období 2004 – 2006 bylo pro většinu subjektů zapojených do implementace Strukturálních fondů v České republice charakteristické především získáváním zkušeností.[10] Pro následující programové období a pro OP LZZ bychom tedy již měli být připraveni a schopni správně využívat nabízené prostředky.

ZÁVĚR

V Evropské unii je přikládán velký význam na zlepšení sociální situace občanů, proto je tato oblast jedním z hlavních témat regionální politiky EU. Dlouhodobá nezaměstnanost bezesporu patří mezi negativní vlivy na životy občanů ale i na hospodářskou činnost státu, protože nezaměstnanost je spojena s vysokými výdaji, které stát musí vynakládat. Pro Českou republiku je tato nezaměstnanost ožehavým tématem.

Ve Zlínském kraji je dlouhodobá nezaměstnanost nad republikovým průměrem. V současné době sice míra dlouhodobé nezaměstnanosti oproti loňskému roku klesla, ale tento stav nemusí být trvalý. Po té co ČR vstoupila do EU, získal kraj možnost využívat prostředky ze strukturálních fondů a tak řešit i problémy s dlouhodobou nezaměstnaností pomocí financí z Evropského sociálního fondu. V současnosti využívá Zlínský kraj na potlačení dlouhodobé nezaměstnanosti v rámci programovacího období 2004-2006 dotace z ESF pomocí národních a grantových projektů, které jsou na tuto problematiku zaměřeny.

V blízké době se Zlínský kraj bude připravovat na výzvy, které přijdou s programovacím obdobím 2007-2013. Spolu s ním se naskytnou nové možnosti využívání prostředků z Evropské unie na řešení otázek dlouhodobé nezaměstnanosti a jejího předcházení. Nové období bude pro českou republiku delší a proto skýtá i více možností využívání prostředků, nabízí jednodušší programování, bude kladen větší důraz na strategický přístup, pružnější řízení, decentralizaci a koncentraci. Oproti předchozímu programovacímu období by mělo být lépe a efektivněji využito nabízených prostředků, které budou pro ESF v tomto období pro celou ČR činit 1,81 mld €, a pomocí nich se pokusit dosáhnout globálního cíle zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

LITERÁRNÍ ZDROJE

[1] FIALA, P., Pitrová, M. *Evropská unie*. 1.vyd.Brno:CDK, 2003. 743s. ISBN 80-7325-015-2.

[2] WOKOUN, R. *Strukturální fondy a obce I*. 1.vyd. Praha:ASPI, 2006. 146s. ISBN 80-7357-138-2.

[3] WOKOUN, R. *Česká regionální politika v období vstupu do Evropské unie*. 1.vyd. Praha: Oeconomica, 2003. 328 s. ISBN 80-245-0517-7.

[4] KOLEKTIV AUTORŮ. *Úvod do regionálních věd a veřejné správy*. 4.vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2004. 447 s. ISBN 80-86473-80-5.

INTERNETOVÉ ZDROJE

[5] Evropský sociální fond ČR: *Co jsou SF*. [cit. 2007-03-11]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=6>>

[6] Fondy Evropské unie: *Regionální politika EU2004-2006*. [cit. 2007-03-16]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/regionalni-politika/regionalni-politika-eu-2004-2006>>

[7] Fondy Evropské unie: *Operační programy*. [cit. 2007-03-21]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz>>

[8] Evropský sociální fond ČR: *Co je ESF*, [cit. 2007-03-27]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=8>>

[9] Evropský sociální fond ČR: *Titulní stránka*. [cit. 2007 04-13]. Dostupný z WWW: <www.esfcr.cz>

- [10] Fondy Evropské unie: *Politika soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti. Strategické obecné zásady. Společenství, 2007*. [cit. 2007-04-13]. Dostupný z WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz/uploads/old/1125383725.050706osc_cs.pdf>
- [11] Fondy Evropské unie: *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost*. [cit. 2007-04-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/oplzz>>
- [12] Evropský sociální fond ČR: *Operační program Praha-Adaptabilita*. [cit.2007-04-29]. Dostupný z WWW: <http://www.esfcr.cz/files/clanky/1630/OPAdaptabilita_rijen.pdf>
- [13] Evropský sociální fond ČR: *Co je OP RL*. [cit. 2007-04-13]. Dostupný z WWW: <<http://www.esfcr.cz/clanek.php?lg=1&id=403>>
- [14] Finexpert: *Nezaměstnanost pod lupou*. [cit. 2007-03-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.fin-expert.cz/Prace-studium/Nezamestnanost-pod-lupou/sc-36-sr-1-a-17192/default.aspx>>
- [15] Evropský sociální fond ČR: *Příručka pro žadatele o finanční podporu grantových projektů Operační program rozvoj lidských zdrojů*. [cit. 2007-04-30]. Dostupný z WWW: <http://www.esfcr.cz/files/clanky/1318/prirucka_OPRLZ.pdf>
- [16] Český statistický úřad : *ZLÍN, Úvodní stránka*. [cit. 2007-04-29]. Dostupný z WWW: <<http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/charakteristika>>
- [17] Integrovaný portál MPSV: *Druhy projektů a výzvy*. [cit.2007-03-13]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/druh_proj_a_vyzvy>.
- [18] MARLIN B&V s.r.o.:*Projekty ESF Návrat do práce ve Zlínském kraji*. [cit.2007-04-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.marlin-uh.cz/index.php?sekce=14&projekt=6> 19.4.2007>

[19] Integrovaný portál MPSV: *Informace o Příspěvku na nově vytvořené místo*. [cit.2007-05-09]. Dostupný z WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl_info/novinky_esf/letak_prisp_nove_mista.doc>

[20] CC Systém a.s.: *Příprava na práci ve Zlínském kraji*. [cit. 2007-04-20]. Dostupný z WWW: <http://www.ccsystem.cz/ccsystem/sep/op21_pripava_zlin.php>

[21] MARLIN B&V s.r.o: *Projekty ESF Projekt, projektování, projektový manažer* [cit. 2007-04-19]. Dostupný z WWW:

<<http://www.marlin-uh.cz/index.php?sekce=14&projekt=33>>

[22] ROKOSPOL: *Grantový projekt.*, [cit.2007-04-14]. Dostupný z WWW:

<http://www.rokospol.cz/GRANTOVY_PROJEKT.doc>

[23] Integrovaný portál MPSV: *Evropský sociální fond*. [cit. 2007-05-08] Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/zl_info/novinky_esf>

[24] Strukturální fondy CZ: *Váš průvodce labyrintem strukturálních fondů EU*. [cit. 2007-04-14]. Dostupný z WWW:

http://www.strukturalnifondy.cz/uploads/documents/Programy_2007_2013/programove_dokumenty/unor_2007.pdf

[25] Evropský sociální fond ČR: *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost*.

[cit. 2007-04-04]. Dostupný z WWW:

<http://www.esfcr.cz/files/clanky/3486/OPLZZ_pro_EK.pdf>

[26] JVM-RPIC, spol.s r.o.:*Sebezaměstnání-alternativa na trhu práce*. [cit. 2007-04-14].

Dostupný z WWW: <<http://www.jvmrpic.cz/sebezamestnani.php>>

[27] MARLIN B&V s.r.o:*Projekty ESF-Projekt Slunečnice*. [cit. 2007-04-14].

Dostupný z WWW: <<http://www.marlin-uh.cz/index.php?sekce=14&projekt=2>>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
EAGGF – G	Evropský zemědělský podpůrný a záruční fond
EHS	Evropské hospodářské společenství
ERDF	Evropský fond regionálního rozvoje.
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
JPD	Jednotný programový dokument
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP LZZ	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
SROP	Společný regionální operační program
ÚP	Úřad práce
ZS	Zprostředkující subjekty

SEZNAM TABULEK

tabulka 1 Cíle a nástroje v současném a budoucím programovacím období.....	14
tabulka 2 Rozdělení priorit a opatření v programu OP RLZ.....	16
tabulka 3 Nezaměstnanost ve Zlínském kraji 2006-2007.....	21
tabulka 4 Dlouhodobá nezaměstnanost ve Zlínském kraji 2006-2007.....	21
tabulka 5 Rozdělení příspěvků podle velikosti firmy.....	32
tabulka 6 Porovnání OP RLZ a OPLZZ.....	37

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P1: Objemy finanční pomoci z ESF pro období 2004-2006

Příloha P2: Rozdělení prostředků fondů EU mezi cíle politiky HSS v období 2007-2013

Příloha P3: Dlouhodobá nezaměstnanost a nezaměstnanost ve Zlínském kraji

Příloha P1 Objemy finanční pomoci z ESF pro období 2004-2006

Celkový objem finanční pomoci z ESF pro období 2004-2006

	Podpora z EU v mil. EUR
ESF celkem	457
OP RLZ	318,82
JPD3	58,8
IS EQUAL	32,1
SROP	47,28

Na financování se podílí 25-50% státní rozpočet ČR v závislosti na jednotlivých opatřeních. v EUR

Alokace prostředků z ESF

	2004	2005	2006	Celkem
OP RLZ	74 308 763	106 433 869	138 076 651	318 819 283
JPD Cíl 3	19 211 006	19 595 226	19 987 131	58 793 363
EQUAL	7 618 158	10 698 543	13 784 228	32 100 929
Celkem za programy	101 137 927	136 727 638	171 848 010	409 713 575

Alokace prostředků z národních zdrojů - státní rozpočet

Státní rozpočet	2004	2005	2006	Celkem
OP RLZ	24 148 941	34 588 992	44 872 299	103 610 232
JPD Cíl 3	16 641 008	16 973 827	17 313 305	50 928 140
EQUAL	2 817 677	3 956 996	5 098 278	11 872 951
Celkem za programy	43 607 626	55 519 815	67 283 882	166 411 323

Alokace prostředků z národních zdrojů - místní rozpočet

v EUR

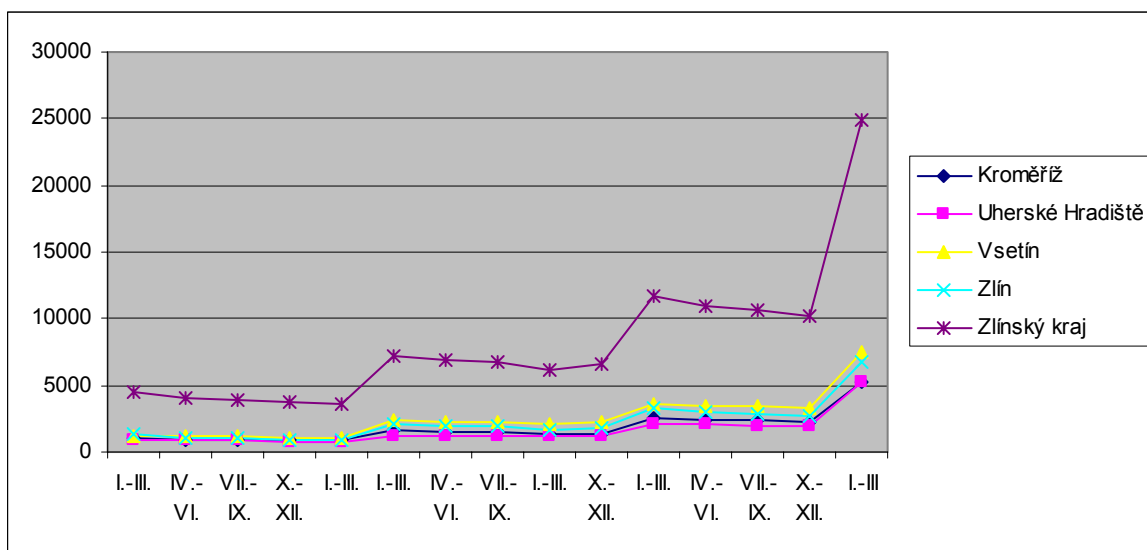
Místní rozpočet	2004	2005	2006	Celkem
OP RLZ	0	0	0	0
JPD Cíl 3 - hl. m. Praha	2 569 998	2 621 399	2 673 826	7 865 223
EQUAL	0	0	0	0
Celkem za programy	2 569 998	2 621 399	2 673 826	7 865 223

Příloha P 2 Rozdělení prostředků fondů EU mezi cíle politiky HSS v období 2007-2013

Cíl	Fondy pro EU27		Fondy pro ČR	
Konvergence	251,16 mld. € (cca 7 082,80 mld. Kč)	81,54 %	25,89 mld. € (cca 730,00 mld. Kč)	96,98 %
Regionální konkurenceschop- nost a zaměstnanost	49,13 mld. € (cca 1 385,40 mld. Kč)	15,95 %	415,99 mil. € (cca 11,73 mld. Kč)	1,56 %
Evropská územní spolupráce	7,75 mld. € (cca 218,55 mld. Kč)	2,52 %	389,05 mil. Kč (cca 10,97 mld. Kč)	1,46 %
Celkem	308,04 mld. € (cca 8 686,80 mld. Kč)	100,00 %	26,69 mld. € (cca 752,70 mld. Kč)	100,00 %

Příloha P3 Dlouhodobá nezaměstnanost a nezaměstnanost ve Zlínském kraji

Dlouhodobá nezaměstnanost ve Zlínském kraji 2006-2007 čtvrtletně



Nezaměstnanost ve Zlínském kraji 2006-2007 čtvrtletně

