

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ,
O.P.S., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**Projekt na podporu zaměstnanosti v Jihočeském kraji financovaný ze
zdrojů Evropského sociálního fondu**

Autor práce: Lucie Vokáčová

Studijní obor: Regionální studia

Forma studia: Kombinované studium

Vedoucí práce: Ing. Irena Linhartová, Ing. Ladislav Skořepa, Ph.D.

Katedra: Katedra evropských studií a veřejné správy

2009

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Projekt na podporu zaměstnanosti v Jihočeském kraji financovaný ze zdrojů Evropského sociálního fondu vypracovala samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

Souhlasím, aby má práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna ke studijním účelům.

Lucie Vokáčová

Děkuji vedoucí bakalářské práce Ing. Ireně Linhartové, za cenné rady, připomínky a metodické vedení bakalářské práce.

OBSAH:

1	ÚVOD	7
2	LITERÁRNÍ REŠERŠE	8
2.1	Evropská unie	8
2.1.1	Vznik Evropské unie.....	8
2.1.2	Pilíře Evropské unie.....	8
2.1.3	Struktura Evropské unie.....	9
2.1.4	Vstup České republiky do Evropské unie.....	13
2.1.5	Evropské občanství.....	14
2.1.6	Práva občana Evropské unie.....	14
2.2	Trh práce.....	16
2.3	Nezaměstnanost.....	17
2.3.1	Charakteristika nezaměstnanosti.....	17
2.3.2	Druhy nezaměstnanosti.....	18
2.4	Evropská unie a financování rozvoje lidských zdrojů.....	19
2.4.1	Amsterdamská smlouva.....	19
2.4.2	Sociální politika a politika zaměstnanosti.....	19
2.4.3	Evropská strategie zaměstnanosti.....	20
2.4.4	Hospodářská a sociální soudržnost.....	20
2.4.5	Strukturální fondy Evropské unie.....	21
2.4.6	Principy strukturální politiky.....	22
2.4.7	Územní členění – územní jednotky NUTS.....	23
2.4.8	Formy pomoci.....	24
2.4.9	Cíle strukturálních fondů.....	24
2.4.10	Zařazení regionů soudržnosti podle cílů v České republice.....	26
2.4.11	Přechodná pomoc	26
2.4.12	Míra spolufinancování.....	26
2.4.13	Financování a rozpočet.....	26
2.4.14	Iniciativy Společenství.....	26
2.4.15	Inovační akce a technická pomoc.....	27
2.5	Evropský sociální fond.....	29
2.5.1	Úkoly ESF.....	31

2.5.2	Cíle ESF.....	31
2.5.3	Oblasti podporované ESF.....	33
2.5.4	Vhodné činnosti ESF.....	35
2.5.5	Iniciativa EQUAL.....	36
2.5.6	Inovativní opatření a technická pomoc.....	38
2.5.7	Předvstupní pomoc a přípravné programy na ESF.....	40
2.5.8	Vývoj ESF.....	41
2.5.9	Typy projektů.....	41
2.5.10	Desatero rad úspěšného projektu.....	42
3. METODICKÝ POSTUP.....		44
3.1	Cíl bakalářské práce.....	44
3.2	Pracovní postup.....	44
3.2.1	Projekty ESF.....	44
3.3	Zpracování dat.....	44
4. VÝSLEDKY PRÁCE.....		45
4.1	Projekt Informačně-poradenský systém.....	45
4.1.1	Kriteria pro dosažení hlavního cíle.....	45
4.1.2	Hlavní cílové skupiny projektu.....	45
4.1.3	Popis projektu.....	46
4.1.4	Pilíře systému.....	47
4.1.5	Atributy systému.....	48
4.1.6	Průběh činností projektu.....	48
4.2	Projekt Kvalita v dalším profesním vzdělávání.....	52
4.2.1	Cíle projektu.....	52
4.2.2	Řešitel projektu.....	52
4.3	Projekt Najdi si práci v Jihočeském kraji.....	54
4.4	Projekt Návrat do práce v Jihočeském kraji.....	56
4.5	Projekt Příprava na práci v Jihočeském kraji.....	57
4.6	Projekt Cesta do práce.....	58

4.6.1	Cíle projektu.....	59
4.6.2	Partneři projektu.....	59
4.7	Projekt Dobrá práce v Jihočeském kraji.....	60
4.7.1	Cíle projektu.....	61
4.7.2	Průběh a výsledky projektu.....	61
4.7.3	Partneři projektu.....	61
4.8	Projekt Poradenské činnosti a rekvalifikace	62
4.8.1	Cíle projektu.....	63
4.8.2	Průběh a výsledky projektu.....	63
4.9	Projekt Společensky účelná pracovní místa.....	63
4.9.1	Cíle projektu.....	64
4.9.2	Průběh a výsledek projektu.....	64
4.10	Projekt Pomozte získat práci.....	65
4.10.1	Cíle projektu.....	65
4.11	Projekt Další pracovní příležitosti na Písecku.....	66
4.12	Projekt Pojd'te s námi do práce.....	67
4.13	Projekt Podpora sociálních služeb v Jihočeském kraji.....	68
4.13.1	Cílové skupiny projektu.....	68
4.13.2	Cíle projektu.....	69
4.14	Projekt Inovací studijních předmětů ke zlepšení zaměstnatelnosti absolventů Vysoké školy evropských a regionálních předmětů.....	69
4.15	Projekt Vzdělávání podnikatelů Písecka a Prachaticka.....	70
4.16	Projekt Integrace sociálně znevýhodněných občanů mikroregionu Prachaticko se zaměřením na začlenění klientů smíšeného Azylového domu v Husinci na trh práce.....	70
	5. ZÁVĚR.....	72
	6. PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY.....	73
	7. SEZNAM ZKRATEK.....	74
	8. ABSTRAKT.....	75
	9. ABSTRACT.....	76

1. ÚVOD

Po vstupu České republiky do Evropské unie dne 1.5.2004 se naše republika stala součástí projektu sjednocení jednotlivých členských zemí Evropské unie. Tímto krokem jsme se zařadili do společenství vyspělých evropských zemí, které již měly možnost pocítit výhody i nedostatky evropské integrace. Odstraněním či alespoň snížení ekonomických rozdílů je úkolem politiky hospodářské a sociální soudržnosti. Nástrojem k dosažení tohoto cíle jsou zejména strukturální fondy Evropské unie. Smyslem regionální politiky a politiky hospodářské a sociální soudržnosti je podporovat harmonický a vyvážený rozvoj regionů, snižování nezaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů, snižování regionálních nerovností, ochrana životního prostředí a zabezpečení rovných příležitostí pro muže i ženy.

Základním nástrojem strukturální a regionální politiky EU jsou tedy strukturální fondy a Fond soudržnosti EU. Jejich význam pro hospodářskou a sociální soudržnost je v rámci EU nezastupitelný. I když Česká republika dosáhla v posledních letech výrazného pokroku při dosahování konkurenceschopnosti ve vztahu k vnějšímu prostředí, tj. k zemím EU, přesto stále nedosahuje ani 75% průměru HDP. Znamená to tedy, že její regiony (územní jednotky NUTS II) s výjimkou Prahy, jsou zařazeny pod Cíl 1 a mohou využívat podporu ze strukturálních fondů EU.

Práce se zaměřuje na problematiku čerpání finančních prostředků z fondů EU a snaží se přispět tak k vyšší orientaci v problematice regionální a strukturální politiky a snazší realizaci jejich nástrojů, zejména z hlediska praktických postupů čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů EU.

Práce se z velké části věnuje Evropskému sociálnímu fondu, snaží se seznámit s možnostmi financování rozvoje lidských zdrojů z ESF. Poskytuje charakteristiku tohoto fondu a komplexní informace o možnostech financování projektů.

V poslední části se práce zaměřuje na právě realizované či již zrealizované projekty Evropského sociálního fondu jejich cíly, atributy a partnery.

2. LITERÁRNÍ REŠERŠE

2.1 Evropská unie

2.1.1 Vznik Evropské unie

Přelom 80. a 90. let 20. století přinesl významné změny politické situace v Evropě. Rozpadl se sovětský blok a státy střední a východní Evropy postupně přeorientovaly svou zahraniční politiku a obchod z východních trhů na země ES. Bývalá Německá demokratická republika byla sjednocena se Spolkovou republikou Německo a stala se přímo součástí Společenství. Na novou situaci reagovali také představitelé dvanáctky. Výsledkem jejich jednání o tom, jak se bude dále vyvíjet integrace, byla druhá revize zakladatelských smluv, podepsaná v Maastrichtu. Vedle existujících smluv o založení ESUO, Euratom či EHS vznikla nová smlouva zakládající Evropskou unii. Po složitých vyjednáváních, kdy si například Velká Británie a Dánsko vyměnily právo neúčastnit se měnové unie, vstoupila Smlouva zakládající Evropskou unii v platnost 1. listopadu 1993.

2.1.2 Pilíře Evropské unie

Evropská unie nově zastřešila nejen tři existující Společenství, ale také nové dva pilíře a to Společnou zahraniční a bezpečnostní politiku a Spolupráci v oblasti justice a vnitra.

První pilíř je tzv. komunitárním pilířem, do něhož byla včleněna původní tři Společenství – EHS (přejmenované na ES), Euratom a ESUO. Skrývají se v něm společné politiky související bezprostředně s realizací vnitřního trhu a hospodářskou a měnovou unií. Dále obsahuje tzv. koordinované politiky, jako například podporu výzkumu a vzdělání, sociální politiku, politiku v oblasti podpory regionů, kulturní politiku apod. Evropská komise, Rada EU a Evropský parlament mají zde největší rozhodovací pravomoc. V prvním pilíři postoupila evropská integrace nejdále, Evropská společenství mají právní subjektivitu.

Druhý a třetí pilíř nově zahrnul do chrámu EU také neekonomické aktivity. Tyto pilíře jsou založeny převážně na mezivládním principu, při jednáních o zahraniční politice či spolupráci v oblasti vnitra je tedy většinou třeba jednomyslný souhlas všech členských zemí.

Největší rozhodovací pravomoc má Rada Evropské unie složená z ministrů členských zemí, do jejichž pravomoci spadají příslušné resorty. Soudní dvůr zde nemůže vydávat rozsudky.

Druhý pilíř zahrnul do struktury EU zásady Evropské politické spolupráce. Spadají pod něj také otázky společné obrany, budování evropských jednotek rychlé reakce, udržování míru, vojenská pomoc třetím zemím či formulace společných postojů členských států vůči problémům v mezinárodní politice. Spolupráce v třetím pilíři byla zaměřena mimo jiné na sblížení pravidel pro imigraci ze třetích zemí či udělování víz. Dále skrývá například společný boj proti organizovanému zločinu, policejní spolupráci při potírání obchodu s drogami, nucené prostituce, apod.


Od roku 1999, kdy další revize zakladatelských smluv - tzv. Amsterdamská smlouva přesunula podstatnou část třetího pilíře související s volným pohybem osob pod pilíř první (udělení azylu, víz apod.), jej nazýváme Policejní a soudní spolupráce v trestních záležitostech. K zajištění fungování třetího pilíře byl založen evropský policejní úřad.

2.1.3 Struktura Evropské unie

Celá konstrukce Evropské unie je od samého počátku založena na rovnováze federálního, tedy nadnárodního, a mezivládního, tedy národního prvku. Nejvyšší orgán, jemuž přísluší všechna hlavní rozhodnutí, který určuje politické směřování a schvaluje všechnu legislativu je **Rada (ministrů) EU**, popřípadě její podoba na úrovni šéfů států a vlád, zvaná **Evropská rada**. Jde o mezivládní orgán, v němž je každé rozhodnutí výslednicí tlaků a protitlaků všech členských států. Návrhy, o nichž Rada rozhoduje, však nepřekládají členské státy, ale (ve sféře prvního pilíře) zásadně **Evropská komise**, orgán nadnárodní, nepodřízený žádné státní moci, „strážce smluv“ a zájmů Společenství jako celku. Komise je také zařízena a vybavena k výkonu rozhodnutí přijatých Radou – oba orgány tak fungují jako jakýsi mezinárodní senát, volený nepřímou, a úřednická vláda, nevolená vůbec. Tento „demokratický deficit“ je postupně odstraňován posilováním pravomocí **Evropského parlamentu**, jehož poslanci volení v přímém hlasování mají nyní povinnost spolurozhodovat o právních aktech ve většině oblastí. Čtvrtým důležitou institucí je Evropský soudní dvůr, jehož závazné výklady práva umožňují navigovat v často neklidných vodách a jehož judikatura je jedním z hlavních zdrojů společného práva. Od vzniku eura patří mezi hlavní instituce EU také **Evropská centrální banka**.

Vedle toho má Unie řadu dalších institucí, buď poradní povahy, jako je Hospodářský a sociální výbor složený ze zástupců zaměstnanců, zaměstnavatelů a svobodných profesí, nebo Výbor regionů sdružující představitele krajů, provincií, spolkových zemí, okresů, měst a obcí – regionalizace je mimořádně důležitým aspektem života západní Evropy, v níž mizí hranice mezi státy. Z odborných institucí stojí za zmínku Nejvyšší účetní dvůr, který provádí audit hospodaření všech ostatních, nebo statistická kancelář Evropské komise sledující vše sledovatelné – od makroekonomických ukazatelů až po počty koček v domácnostech Západoevropanů. ¹


Základní informace o EU

Vlajka	
Rozloha	4,2 milionu km ²
Počet obyvatel	495 milionů (2007)
Počet členských států	27
Počet oficiálních jazyků	23
Internetová adresa	.eu
Společná měna	euro (EUR)
Rozpočet	129,1 miliard EUR (2008)
Hrubý domácí produkt	11 018, 771 miliard EUR (2005)
Hrubý domácí produkt na obyvatele	22 400 EUR (2005)
Průměrná nezaměstnanost	7,1 % (2007)

Zdroj: Europa.eu

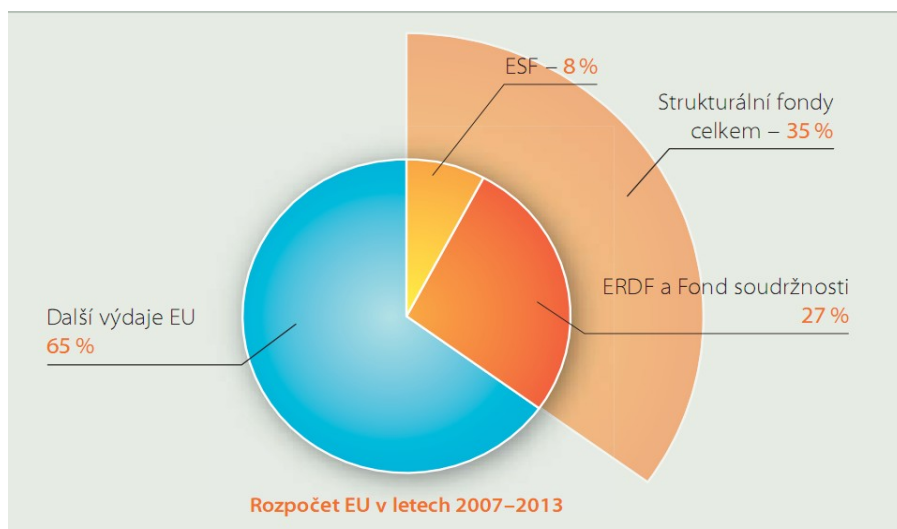
¹ BARTÁK, K. Průvodce Evropskou unií. Ministerstvo zahraničních věcí ČR, 1999, s. 33-35

Členské země Evropské unie

	Členské země	Belgie , Bulharsko , Česká republika , Dánsko , Estonsko , Finsko , Francie , Irsko , Itálie , Kypr , Litva , Lotyšsko , Lucembursko , Maďarsko , Malta , Německo , Nizozemsko , Polsko , Portugalsko , Rakousko , Rumunsko , Řecko , Slovensko , Slovinsko , Španělsko , Švédsko , Velká Británie
	Kandidátské země	Chorvatsko, Makedonie, Turecko
	Země, které odmítly vstoupit do EU v referendu	Norsko, Švýcarsko
	Potenciální kandidátské země	Albánie, Bosna a Hercegovina, Černá Hora, Kosovo, Srbsko

Zdroj: Europa.eu

Rozpočet EU v letech 2007-2013



Zdroj: www.ec.europa.eu/esf

Informační tabulka o členských zemích EU

Hrubý domácí produkt EU na obyvatele = 22 400 EUR (2005)

<u>Název</u>	<u>Rozloha</u> (km ²)	<u>Počet</u> <u>obyvatel</u> (mil.)	<u>HDP</u> <u>na</u> <u>obyvatele</u> <u>PPS*</u> (EU27=100)	<u>Počet</u> <u>poslanců</u> <u>v</u> <u>Evropském</u> <u>parlamentu</u>	<u>Počet hlasů</u> <u>v Radě EU</u>
<u>Belgie</u>	30 518	10.39	118	24	12
<u>Bulharsko</u>	110 910	7.28	39.3	18	10
<u>Česká republika</u>	78 864	10.22	82	24	12
<u>Dánsko</u>	43 094	5.47	121.2	14	7
<u>Estonsko</u>	45 227	1.32	74.7	6	4
<u>Finsko</u>	338 145	5.24	118.2	14	7
<u>Francie</u>	547 030	60.88	104.27	78	29
<u>Irsko</u>	70 282	4.11	144.5	13	7
<u>Itálie</u>	301 203	58.15	99.1	78	29
<u>Kypr</u>	9 251	0.79	91	6	4
<u>Litva</u>	65 303	3.58	62.3	13	7
<u>Lotyšsko</u>	64 589	2.26	59.1	9	4
<u>Lucembursko</u>	2 586	0.48	284.7	6	4
<u>Maďarsko</u>	93 030	9.96	63.5	24	12
<u>Malta</u>	316	0.40	76.2	5	3
<u>Německo</u>	357 021	82.37	112.7	99	29
<u>Nizozemsko</u>	41 526	16.65	130	27	13
<u>Polsko</u>	312 685	38.50	55.6	54	27
<u>Portugalsko</u>	92 391	10.68	74.2	24	12
<u>Rakousko</u>	83 858	8.26	126.5	18	10
<u>Rumunsko</u>	238 391	22.25	42.5	35	14
<u>Řecko</u>	131 940	10.72	98.1	24	12
<u>Slovensko</u>	49 035	5.46	69.7	14	7
<u>Slovinsko</u>	20 253	2.01	91.9	7	4
<u>Španělsko</u>	504 782	40.45	102.4	54	27
<u>Švédsko</u>	449 964	9.03	122.2	19	10
<u>Velká Británie</u>	244 820	60.78	116.3	78	29

Zdroj: www.euroskop.cz

2.1.4 Vstup České republiky do Evropské unie

Zájem Československa o členství v Evropských společenstvích vyjádřilo už volební heslo Občanského fóra „Zpátky do Evropy“. V prosinci 1990 zahájilo Československo s ES rozhovory o uzavření asociační dohody. O rok později ji Československo, spolu s Maďarskem a Polskem, podepsalo.

17. ledna 1996 podala Česká republika prostřednictvím předsedy české vlády Václava Klause přihlášku ke členství v Evropské unii.

V červenci 1997 zveřejnila Evropská komise materiál *Agenda 2000*, ve kterém se přihlásila k myšlence „silnější a větší unie“, a zveřejnila *Posudky o připravenosti všech kandidátských zemí*.

Komise rovněž stanovila, že bude Evropskou radu pravidelně informovat o pokroku, kterého jednotlivé kandidátské země ze střední a východní Evropy dosáhly v přípravách na členství. Ve svém *Posudku* Komise doporučila zahájit jednání o členství s Českou republikou, Maďarskem, Polskem, Estonskem, Slovinskem a Kypr.

V prosinci 1997 na summitu v Lucemburku uložila Evropská rada Komisi zpracovávání *Pravidelných zpráv* o pokroku v přípravě na členství dosaženého jednotlivými kandidátskými státy.

V dubnu 1998 začala v Bruselu první část rozhovorů o vstupu ČR do EU - tzv. „screening“, tj. analytické srovnávání legislativy kandidátských zemí s evropským právem. Po předběžných technických jednáních započala v listopadu 1998 vlastní jednání o přistoupení ČR k EU na ministerské úrovni. Pro potřeby *screeningu* bylo *aquis* rozděleno dle oblastí do 31 kapitol. Před zahájením jednání o každé kapitole navrhla vždy EK společné vyjednávací stanovisko Unie, které bylo schváleno Radou a prezentováno předsednickou zemí. Stanoviska ke všem 31 kapitolám vypracovaly také všechny kandidátské státy, které při jednáních zastupoval hlavní vyjednávač a jeho tým.

Předvstupní proces s deseti kandidátskými státy včetně ČR byl ukončen na zasedání Evropské rady ve dnech 12.-13. prosince 2002 v Kodani. Zde byly uzavřeny všechny vyjednávací kapitoly včetně přechodných období, která poskytla novým členským zemím delší lhůtu k úspěšnému vyrovnání se všemi závazky vyplývajícími

z členství v EU. Evropská rada rozhodla v souladu se stanoviskem Komise o přijetí 10 nových členských států k datu 1. 5. 2004.

Vstup České republiky do Unie byl výsledkem úspěšného zakončení přístupových rozhovorů, během kterých se projednávaly podmínky členství České republiky v EU.²

2.1.5 Evropské občanství

Každá osoba, která má státní občanství některého členského státu, je občanem Unie. Občanství Unie bylo zřízeno Maastrichtskou smlouvou v roce 1992. Je zahrnuto do druhé části (články 17 – 22) Smlouvy o ES. Občanství EU doplňuje státní občanství členských států a nenahrazuje ho. Občané Unie mají práva, která jim udělila Smlouva a mají povinnosti, které jim tato Smlouva stanovila.

Význam občanství Unie spočívá ve skutečnosti, že občané Unie mají skutečná práva podle práva Společenství. Základními právy udělenými občanstvím podle druhé části Smlouvy o ES jsou:

- svoboda pohybu a právo pobytu na území členských států;
- volební právo a právo kandidovat ve volbách do Evropského parlamentu a v obecních volbách v členském státě pobytu;
- právo na diplomatickou a konzulární ochranu;
- petiční právo k Evropskému parlamentu a
- právo obracet se na ombudsmana.

2.1.6. Práva občana Evropské unie

- může se pohybovat (cestovat) po celém území Unie a pobývat či usadit se kdekoli
- má právo hledat si pracovní příležitosti a pracovat ve všech členských zemích
- má právo na stejné zacházení jako zaměstnanci daného státu Evropské unie - zákaz diskriminace v zaměstnání

² www.euroskop.cz

- jako osoba samostatně výdělečně činná může poskytovat služby na celém území EU
- má právo studovat, vzdělávat se, připravovat se na budoucí povolání a uskutečňovat výzkum na území EU
- může volit a být volen do Evropského parlamentu a dále má právo k němu podávat petice
- obdobně může volit a kandidovat také ve volbách do místních zastupitelstev v místě svého pobytu
- v zemi, kde chybí jeho vlastní diplomatické zastoupení může využít konzulát nebo velvyslanectví jiného členského státu
- má právo se obracet na evropského ombudsmana či podat stížnost k Evropské komisi

- má také právo na volný přístup ke všem dokumentům Unie a členských států Evropské unie. Výjimku z tohoto pravidla mohou udělit pouze Evropský parlament nebo Rada Evropské unie³

³ www.euroskop.cz

2.2 Trh práce

Do problematiky trhu práce spadají činnosti spojené s najímáním pracovníků a jejich alokací na konkrétní pracovní místa, a také otázky, kolik by komu mělo být placeno za splnění daných pracovních úkolů. Kromě toho definice trhu práce pokrývá též problematiku vývoje mezd a mobilitu pracovníků mezi různými pracovními místy a zaměstnavateli. Hovoříme-li o trhu, neznamená to, že práce se v ničem neliší od jiných komodit. Teorie chápe trh práce spíše jako místo, na kterém dochází k interakci mezi poptávkou po práci a nabídkou práce.

Práce je specifický výrobní faktor. Jeho specifičnost je dána tím, že je určen mimoekonomickými faktory (biologickými, demografickými atd.). Cena tohoto faktoru – mzda – je na dokonale konkurenčním trhu ovlivňována stejně jako v případě ostatních výrobních faktorů nabídkou a poptávkou.⁴

Poptávka po práci není chápána jako zájem pracovníků pracovat, ale jako zájem zaměstnavatelů zaměstnat (poptávka po pracovnících). Stejně tak nabídka nepředstavuje nabídku pracovních míst ze strany zaměstnavatelů, ale nabídku práce (schopnost pracovat) ze strany domácností či jednotlivců, ochotných pracovat. Nabídka je především určena počtem obyvatelstva (přesněji řečeno práceschopného obyvatelstva), respektive demografickými faktory, délkou pracovní doby atd.

Dokonale konkurenční trh práce je takový, na kterém je dostatečný počet zájemců o práci i zaměstnavatelů, takže nikdo nemá možnost výrazně ovlivnit cenu práce, tj. výši mezd.

Poptávka po práci (stejně jako poptávka po kterémkoliv jiném výrobním faktoru) je určena mezním produktem práce. Nabídka práce závisí na mezních nákladech domácnosti (respektive jednotlivce) na produkci práce.

Ochota pracovat je dána poznáním, že efekt z vynaložené práce (mzda) je stejný nebo větší než náklady spojené s jejím konáním.⁴

⁴ Dušek, J. Základy Ekonomie, České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007, s.140

2.3 Nezaměstnanost

2.3.1 Charakteristika nezaměstnanosti

Základní skupiny obyvatelstva, které je třeba rozlišovat:

- Ekonomicky aktivní obyvatelstvo – pracovní síla dané země
 - Zaměstnaní – obyvatelstvo, které má placené zaměstnání, nebo sebezaměstnání (včetně osob dočasně v práci nepřítomných, ale s formální vazbou k zaměstnání).
 - Nezaměstnaní – nemají placená zaměstnání ani sebezaměstnání, přitom práci aktivně hledají a jsou ochotni během určité doby nastoupit. Jde o osoby schopné a ochotné pracovat.
- Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo – ostatní – studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti – pokud nesplňují podmínky předchozích skupin.

Za zaměstnaného je v ekonomické teorii považována osoba schopná pracovat, která však nemůže najít placené zaměstnání. Obecně se za nezaměstnaného považuje osoba, která:

- je starší patnácti let
- aktivně hledá práci
- je připravena k nástupu do práce do 14 dnů

2.3.2 Druhy nezaměstnanosti

- **strukturální nezaměstnanost (systémová):** dochází k ní tehdy, když profesní struktura nabídky neodpovídá potřebám poptávky. Strukturální nezaměstnanost je vyvolávána technologickými změnami, vědeckotechnickým pokrokem, změnami v odvětvové skladbě ekonomiky. Nezaměstnaný skutečně nemůže sehnat práci ve svém oboru, souvisí s celou ekonomikou
- **frikční nezaměstnanost (dočasná):** je způsobována tím, že osoby hledající práci jsou nedostatečně informovány o nabídce volných míst, člověk přeruší práci na chvíli, než si najde novou, je nezaměstnan
- **sezónní nezaměstnanost:** vzniká v takových oborech, kde intenzita výrobní činnosti je v průběhu roku proměnlivá
- **cyklická nezaměstnanost:** souvisí s průběhem hospodářského cyklu. V době, kdy se ekonomika nachází v hospodářské depresi, je zaměstnáno méně lidí než v době konjunktury.⁵

⁵ Dušek, J. Základy ekonomie, České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007, s.147-148

2.4 EU a financování rozvoje lidských zdrojů

2.4.1 Amsterdamská smlouva

V červnu roku 1997 v Amsterdamu podepsali představitelé EU tzv. Amsterdamskou smlouvu, která novelizovala předchozí smlouvu o Evropské unii (tzv. Maastrichtskou smlouvu). Tento klíčový dokument mimo jiné upřesnil cíle EU, mezi něž zařadil také vysokou úroveň zaměstnanosti a posilování ekonomické a sociální soudržnosti.

2.4.2 Sociální politika a politika zaměstnanosti

Dalším významným krokem - označovaným za nejzávažnější rozhodnutí Amsterdamské smlouvy – bylo začlenění ustanovení o zaměstnanosti jako samostatné hlavy (hlava VII) a upřesnění podpory zaměstnanosti v Maastrichtské smlouvě z roku 1992 – v části (hlavě) věnované sociální politice.

Zájem o sociální politiku se začal zvyšovat s postupným vytvářením jednotného vnitřního trhu, kdy se začala objevovat některá sociální rizika:

- obava ze ztráty pracovních míst
- snížení dosažených sociálních standardů
- migrace pracovní síly do vyspělých zemí

Se sociální politikou je neoddělitelně spojená politika zaměstnanosti. Pro další rozvoj v této oblasti bylo klíčové zasedání Evropské rady v Lisabonu v březnu roku 2000, kde došlo k vytyčení nového strategického cíle a tím k propojení hospodářské politiky se sociální politikou a politikou zaměstnanosti v jedinou tzv. lisabonskou strategii.

Unie si vytyčila nový strategický cíl pro příští desetiletí: stát se nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější, na znalostech založenou, ekonomikou na světě, schopnou stálého ekonomického růstu s více a lepšími pracovními místy a větší sociální soudržností.

Pro dosažení tohoto cíle bude mimo jiné zapotřebí modernizovat evropský sociální model, investovat do lidí a bojovat proti vylučování ze společnosti. ⁶

⁶ Průvodce projekty Evropského sociálního fondu. EUROPEUM, Praha, 2003, s.4-5

2.4.3 Evropská strategie zaměstnanosti

Ustanovení o zaměstnanosti v Amsterdamské smlouvě na jedné straně potvrdilo primární odpovědnost členských států za návrh a provádění politiky zaměstnanosti, na druhé straně poskytlo právní základ pro strategický rámec koordinace politiky zaměstnanosti v Evropské unii.

Následující zasedání Evropské rady v listopadu 1997 v Lucembursku bylo plně věnováno zaměstnanosti. Výsledkem bylo iniciování tzv. Evropské strategie zaměstnanosti, která propojuje evropskou hospodářskou politiku, doprovázenou stabilitou a růstem, s konkrétní činností při vytváření pracovních míst.

Představitelé členských zemí se dohodli na společných cílech politiky zaměstnanosti - „čtyřech pilířích Evropské strategie zaměstnanosti“:

- Zaměstnanost (employability)
- Podpora podnikání (entrepreneurship)
- Adaptibilita (adaptability)
- Rovné příležitosti (equal opportunities)

Každoročně vydává Evropská komise směrnice pro zaměstnanost – určitý návod, jak mají členské státy uvádět Evropskou strategii do života. Směrnice pokrývají oblast všech čtyř pilířů Evropské strategie zaměstnanosti. V souladu se směrnicemi členské státy každoročně vypracovávají **Národní akční plány pro politiku zaměstnanosti**, ve kterých popisují cesty k dosažení cílů uvedených ve směrnicích. V rámci zpětné vazby Komise každoročně tyto dokumenty vyhodnocuje, porovnává a doporučuje kroky pro další období.

2.4.4 Hospodářská a sociální soudržnost

S postupující integrací – především s orientací na vytvoření jednotného vnitřního trhu – byl vytčen cíl posilovat hospodářskou a sociální soudržnost, především prostřednictvím strukturálních fondů.

V roce 1988 bylo přijato rozhodnutí spojit regionální politiku s částí sociální a zemědělské politiky do tzv. **politiky hospodářské a sociální soudržnosti (strukturální politika)**. Současně byly stanoveny cíle této politiky pro období 1989 - 1993.

Strukturální politika je koncipovaná jako tzv. komunitární (koordinovaná) politika. To v praxi znamená, že realizace samotné regionální politiky spočívá na členských státech, zatímco koordinace a harmonizace náleží do nadnárodní působnosti – tedy působnosti orgánů Evropské unie.

2.4.5 Strukturální fondy Evropské unie

Strukturální fondy, jak už bylo zmíněno, jsou nástrojem k dosahování ekonomické a sociální soudržnosti (koheze) Evropské unie. Prostředky z těchto fondů jsou určeny na pomoc méně rozvinutým regionům, regionům potýkajícím se strukturálními problémy a na podporu adaptace a modernizace politik a systémů vzdělávání, odborné přípravy zaměstnanosti.

Systém strukturálních fondů:

Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF)

Podporu rozvoje a strukturálních změn fond pomáhá odstraňovat zásadní problémy v zaostávajících regionech a v upadajících průmyslových oblastech. Financuje investice do infrastruktury, vytváření pracovních míst, podporuje místní rozvoj, zaměstnanost, malé a střední podnikání v problémových regionech, vědu a výzkum.

Evropský sociální fond (ESF)

Fond se zaměřuje na boj s nezaměstnaností, rozvoj lidských zdrojů a na podporu integrace na trhu práce – pomáhá nezaměstnaným a znevýhodněným skupinám zapojit se do pracovního procesu.

Evropský zemědělský garanční a podpůrný fond (EAGGF)

Do systému strukturálních fondů je zahrnuta pouze podpůrná sekce, která poskytuje podporu modernizaci a zlepšování struktury aktivit v zemědělství a na venkově.

Finanční nástroj pro podporu rybolovu (FIFG)

Tento nástroj se zaměřuje na podporu rybolovu a modernizaci rybářského průmyslu.

2.4.6 Principy strukturální politiky

Fungování strukturální politiky Evropské unie a poskytování strukturální pomoci je postaveno na několika základních principech, které se odrážejí v programové a právní úpravě celého procesu poskytování pomoci.

Princip programování:

Právní předpis definuje programování jako proces organizování, rozhodování a financování, uskutečňovaný v řadě fází, s cílem provádět na víceletém základě společnou akci Společenství a členských států zaměřenou na dosažení stanovených cílů regionální politiky.

V zásadě jde o to, že pomoc se realizuje na základě víceletých a více oborových programů, pro které se zpracovávají programové dokumenty. Výsledkem je vzájemně integrovaný programový celek uskutečňovaný v dlouhodobějším horizontu.

Princip koncentrace (zásada koncentrace úsilí)

Smyslem této zásady je soustředit nejvíc prostředků do regionů s nejvážnějšími problémy, ale pouze na předem definované cíle. Účelem je realizovat menší množství větších projektů (od kterých se očekává největší přínos), čímž se kromě většího efektu a větší viditelnosti dosahuje i snadnějšího a přehlednějšího monitorování a kontroly.

Princip partnerství

Princip partnerství zahrnuje úzkou spolupráci mezi Evropskou komisí a odpovídajícími orgány na národní, regionální a místní úrovni, určenými každým členským státem pro všechny etapy implementace opatření od přípravy až po realizaci. Má rovinu vertikální (partnerství mezi Evropskou komisí, členským státem a regionem) a horizontální (partneři na úrovni členského státu nebo regionu).

Tím se spolupráce rozšířila i na orgány a osoby, které nejsou přímou součástí implementačních struktur (regiony, města, obce, vzdělávací instituce, soukromé subjekty apod.), aby bylo zajištěno, že se na konkrétním rozdělení prostředků budou podílet i samotní příjemci.

Uplatňuje se zde zásada subsidiarity, tedy realizace na nejvhodnější územní úrovni, přičemž celková odpovědnost zůstává na členském státu, a zásada rovnoprávnosti mezi muži a ženami.

Princip adicionality (doplňkovosti)

Pomoc Evropské unii má doplňovat, respektive posilovat prostředky příjemce pomoci. Právě finanční zainteresování příjemce má vést k vyšší efektivitě a zodpovědnosti při využívání poskytnutých prostředků. Poměr mezi národními a unijními prostředky musí dosáhnout stanovené minimální hranice. Národní prostředky ale mohou pocházet z různých zdrojů.

Princip monitorování a vyhodnocování

Jedná se o průběžné sledování a vyhodnocování využívání prostředků ze zdrojů Společenství, a to ve všech fázích procesu (z hlediska věcného i finančního) :

- předběžné hodnocení (ex ante)
- průběžné hodnocení (interim)
- následné hodnocení (ex post)

Existují i další principy – ve stále větší míře se prosazují zejména princip solidarity a princip subsidiarity.

2.4.7 Územní členění – územní jednotky NUTS

Evropský statistický úřad Eurostat zavedl v roce 1988 klasifikaci územních jednotek NUTS – La Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques (Nomenclature of Territorial Units for Statistics).

Tato klasifikace je určena pro:

- sběr, přípravu a harmonizaci regionálních statistik členských států Evropské unie
- Sociálně-ekonomickou analýzu regionů a určování dopadů regionální politiky v rámci Evropské unie
- poskytování pomoci ze strukturálních fondů takto definovaným jednotkám, které spadají pod jednotlivé Cíle strukturální politiky

Územní členění v České republice – regiony soudržnosti

V České Republice bylo vytvořeno osm regionů soudržnosti NUTS III, které zahrnují jeden až tři samosprávné kraje (NUTS III)..

2.4.8 Formy pomoci

Ze strukturálních fondů mohou být v současném plánovacím období (2000 -2006) financovány tři druhy pomoci, a to:

- Iniciativy členských států (na základě jimi předložených rozvojových plánů a programů)
- Iniciativy Společenství
- Inovační opatření a opatření technické pomoci

2.4.9 Cíle strukturálních fondů

Strukturální fondy, ale i jiné stávající finanční nástroje se soustřeďují na určité, předem definované oblasti, a přispívají tak k dosažení tzv. prioritních cílů.

Pro každé programovací období Unie určuje Cíle, na něž se finanční pomoc z prostředků Unie zaměřuje.

Evropská unie formuluje cíle regionální (po roce 1988 strukturální) politiky takto:

Činnost Společenství prováděná prostřednictvím strukturálních fondů, Fondu soudržnosti, Evropského zemědělského orientačního a záručního fondu (EAGGF), sekce pro záruky, Evropské investiční banky (EIB) a jiných stávajících finančních nástrojů podporuje dosažení obecných cílů stanovených v člancích 158 a 160 Smlouvy.

Strukturální fondy, Evropské investiční banky a jiné stávající finanční nástroje přispívají vhodným způsobem k dosažení těchto tří prioritních Cílů:

- povzbuzování rozvoje a strukturálních změn regionů, jejichž rozvoj zaostává, dále jen Cíl 1
- podpora hospodářské a společenské přeměny oblastí, jež čelí strukturálním obtížím, dále jen Cíl 2
- podpora přizpůsobování a modernizace politik a systémů vzdělávání, školení a zaměstnanosti, dále jen Cíl 3, tento cíl poskytuje finanční pomoc regionům, na které se nevztahuje Cíl 1, a stanoví politický rámec všech opatření pro podporu lidských zdrojů na vnitrostátní území, aniž jsou dotčeny specifické charakteristiky regionu

Cíl 1 – Povzbuzování rozvoje a strukturálních změn zaostávající regionů

Tento Cíl se obecně označuje jako podpora zaostávajících regionů. Do něj mohou být zařazeny regiony úrovně NUTS II, ve kterých hrubý domácí produkt (HDP) na obyvatele je menší než 75% průměru členských zemí EU. Pomoc se také vztahuje na odlehlé regiony (francouzská zámořská území, některé ostrovy) a řídké zalidněné regiony (oblasti původně spadající pod Cíl 6 – Rozvoj řídké zalidněných regionů, tedy oblasti Finska a Švédska).

Cíl 2 – Podpora strukturálně postižených regionů

Do tohoto Cíle jsou zařazeny oblasti bývalých Cílů 2 a 5b. Týká se čtyř skupin regionů:

- oblastí, ve kterých dochází k hospodářským a sociálním změnám v sektoru průmyslu a v sektoru služeb
- venkovských oblastí, které pro nedostatek ekonomické diverzifikace značně upadají
- městských oblastí, které se dostaly do potíží v důsledku ztráty ekonomických aktivit
- oblastí závislých na rybolovu, které procházejí depresí

Počet obyvatel všech regionů (z celé Unie), které spadají pod tento Cíl, nesmí překročit 18% celkového počtu obyvatel Evropské unie, přičemž každý členský stát má stanovený svůj limitní počet obyvatel.

Každá oblast může být zahrnuta buď pod Cíl 1, nebo pod Cíl 2. Seznam regionů oprávněných žádat o pomoc pro Cíle 1 a Cíle 2 vypracovává Komise.

Cíl 3 – Podpora přizpůsobování a modernizace politik a systémů vzdělávání, školení a zaměstnanosti

Záměrem tohoto cíle je rozvíjet aktivity týkající se lidských zdrojů, zejména prostřednictvím Evropského sociálního fondu.

Jde zejména o to, aby se členskými státy pomohlo přizpůsobovat a modernizovat jejich systémy vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti.

Trhy práce by se měly modernizovat v souladu s víceletými plány zaměstnanosti a novou hlavou o zaměstnanosti, včleněnou do Amsterdamské smlouvy.

Tento cíl se vztahuje na celé území Evropské unie mimo regionů spadajících pod Cíl 1.

2.4.10 Zařazení regionů soudržnosti podle cílů v České republice

Předpoklady pro zařazení pod Cíl 1 splňují všechny regiony NUTS II v České republice s výjimkou Prahy, která výrazně převyšuje průměr Evropské unie. Praha by ale měla čerpat pomoc pod Cílem 2 a 3.

2.4.11 Přejídná pomoc

Aby v regionech, které v předchozím období spadaly pod dnešní Cíl 1 a Cíl 2 a nesplňují současná kritéria, nedošlo k náhlým šokům, dostávají i nadále přejídnou podporu, která se postupně snižuje.

2.4.12 Míra spolufinancování

Míra spolufinancování projektu ze strukturálních fondů závisí na tom, pod který Cíl spadá. Obecně platí, že v případě Cíle 1 maximální míra spolufinancování z prostředků Evropské unie činí 75% celkových nákladů (pokud má členský stát navíc nárok na podporu z Kohezního fondu, je tento podíl 80 -85 %), u ostatních cílů maximálně 50 % nákladů. Pokud tyto investice vytvářejí příjmy, je podíl Unie výrazně nižší.

2.4.13 Financování a rozpočet

Strukturální pomoc tvoří přibližně třetinu společného rozpočtu Společenství 50% to je nepochybným důkazem toho, že strukturální politika patří mezi nejvýznamnější v Evropské unii. Na počátku období je každému členskému státu určena výše dostupných prostředků celkové strukturální pomoci, která nesmí překročit hranici 4% jeho HDP.⁷

⁷ Průvodce projekty Evropského sociálního fondu. EUROPEUM, Praha, 2003, s.5-12

2.4.14. Iniciativy Společenství

Iniciativy Společenství jsou speciálním nástrojem strukturální politiky k řešení specifických problémů dotýkajících se celého území Evropské unie, které doplňují jiné programy nebo usnadňují jejich implementaci. Tyto iniciativy vyhláší a řídí Evropská komise z Bruselu, která dává první podnět, teprve následně je projedná s dotyčným členským státem.

Iniciativy Společenství v období (2000-2006)

EQUAL: nadnárodní spolupráce při prosazování nových prostředků v boji proti všem formám diskriminace a nerovnosti na trhu práce.

INTERREG III: podpora příhraniční, nadnárodní a meziregionální spolupráce kladů.

Pokud URBAN: hospodářská a sociální obnova městských oblastí postižených krizí

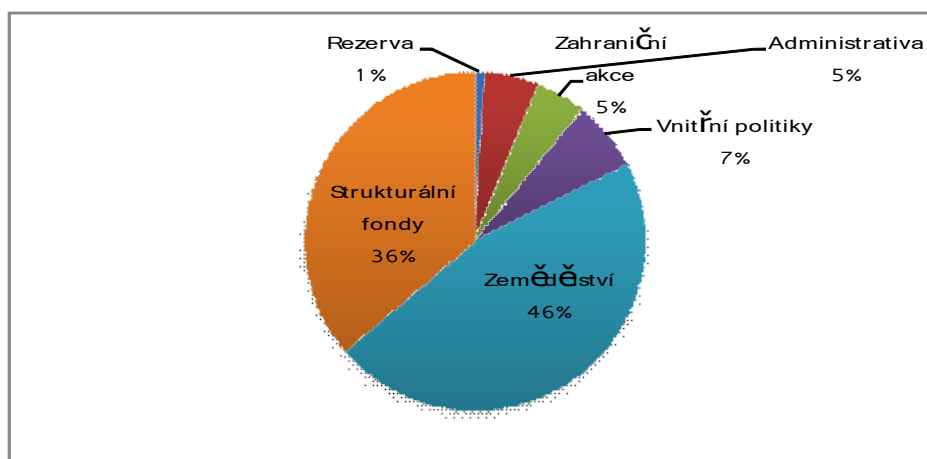
LEADER+: rozvoj venkova

Česká republika se v současné době účastní iniciativy EQUAL a INTERREG III.

2.4.15 Inovační akce a technická pomoc

Inovační opatření jsou výlučně v pravomoci Komise (nezakládají se na dohodě mezi Evropskou komisí a členským státem). Jejich význam spočívá v inovačním přínosu – iniciují pilotní projekty a studie pro nové politiky, zdokonalují nakládání s finančními prostředky a pomáhají odhalovat nové možnosti.

Graf: Podíl výdajů na společném rozpočtu EU



Pozn. Maximální strop pro výdaje z rozpočtu činí 1,25% HNP Unie. Celkový rozpočet EU v roce 2000 činil přibližně 92 miliard eur.

Zdroj: Pajas, P., Rossiter, T.: O Evropské unii, MZV ČR, 2000

Tabulka: Strukturální pomoc pro léta 200-2006 (v miliardách eur)

Zdroj: Průvodce projekty ESP, EUROPEUM

Strukturální fondy	195		100%
Prioritní cíle		182,45	93,50%
Cíl 1			135,90
			69,70%
Cíl 2			22,50
			11,50%
Cíl 3			24,05
			12,30%
Iniciativy společenství		10,44	5,35%
Interreg			4,87
Equal			2,86
Leader +			2,02
Urban			0,70
Rybolov		1,11	0,50%
Inovační činnost		1,00	0,65%
Kohezní fond	18		
Strukturální pomoc celkem	213		

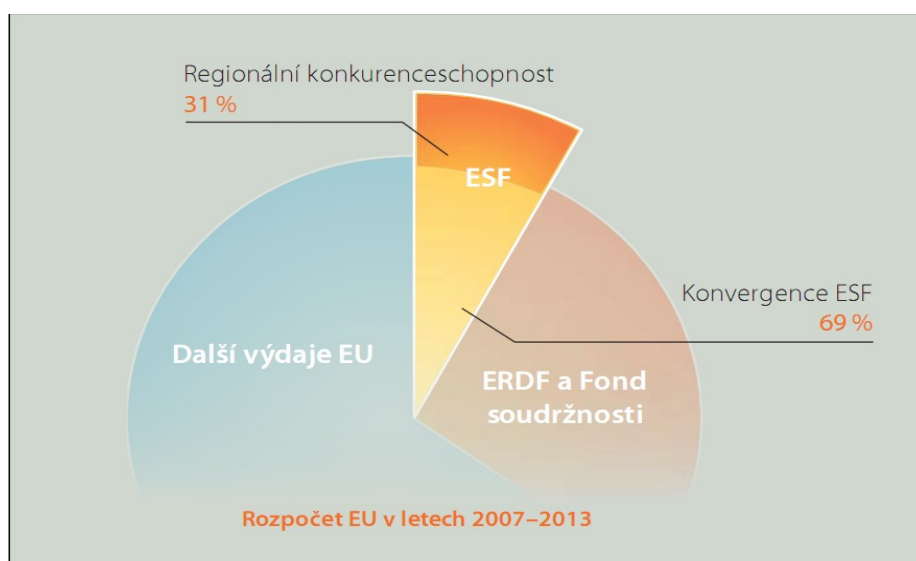
**Tabulka: Příděly ze strukturálních fondů podle cílů a členských zemí EU
(v miliónech eur, v cenách roku 1999)**

Zdroj: Evropská unie regionům, DEK, 2002

Pozn.: Pomoc se uvádí v cenách roku 1999 a každoročně se index navyšuje o dvě procenta.

Členský stát	Cíl 1	Přechodná podpora v rámci cíle 1	Cíl 2	Přechodná podpora v rámci cíle 2	Cíl 3	Celkem
Belgie	0	625	368	65	737	1795
Dánsko	0	0	156	27	365	548
Německo	19229	729	2984	526	4581	28049
Řecko	20961	0	0	0	0	20961
Španělsko	37744	352	2553	98	2140	42887
Francie	3254	551	5437	613	4540	14395
Irsko	1315	1773	0	0	0	3088
Itálie	21935	187	2145	377	3744	28388
Lucembursko	0	0	34	6	38	78
Nizozemí	0	123	676	119	1686	2604
Rakousko	261	0	578	102	528	1469
Portugalsko	16124	2905	0	0	0	19029
Finsko	913	0	459	30	403	1805
Švédsko	722	0	354	52	720	1848
Velká Británie	5085	1166	3989	706	4568	15514
EU 15	127543	8411	19733	2721	24050	182458

Graf: Rozpočet EU v letech 2007-2013



Zdroj: www.ec.europa.eu/esf

2.5 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond je jedním ze čtyř strukturálních fondů, jejichž společným cílem je snížení rozdílů v životní úrovni, které existují mezi regiony, skupinami obyvatel i jednotlivci v Evropské unii. ESF je finanční nástroj, s jehož pomocí je realizována Evropská strategie zaměstnanosti, založená na čtyřech základních pilířích:

zlepšení zaměstnatelnosti – podpora nezbytného vzdělání, odpovídajících schopností a motivace k získání a udržení si zaměstnání u všech osob vstupujících na trh práce

rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst – podpora podmínek pro založení, fungování a rozvoj podniků poskytujících pracovní místa

podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců – podpora flexibility a inovací na pracovišti s cílem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti a vytvoření a zachování pracovních míst

posilování rovných příležitostí pro muže a ženy – odstraňování všech forem diskriminace v přístupu k pracovním příležitostem a odměňování.

Na Evropskou strategii zaměstnanosti úzce navazuje *Národní plán zaměstnanosti* z roku 1999 a *Národní akční plány zaměstnanosti* z let 2000 - 2003.

Evropská strategie zaměstnanosti – byla přijata v roce 1997 členskými státy EU ve snaze omezovat stále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout podstatného a trvalého zvýšení míry zaměstnanosti.

2.5.1 Úkoly Evropského sociálního fondu

Úkoly ESF vyplývají jednak přímo ze Smlouvy (speciální ustanovení o Evropském sociálním fondu), jednak z rámce úkolů strukturálních fondů.

Smlouva o ES: Hlava XI – článek 146/ex-čl. 123

„ Ke zlepšení možností zaměstnávání pracovníků ve vnitřním trhu, a tedy přispění k zvyšování životní úrovně se ustavuje Evropský sociální fond, jehož úkolem je rozšiřovat možnosti zaměstnávání pracovníků a zvyšovat jejich profesní a místní mobilitu uvnitř Společenství a usnadňovat jejich adaptaci na průmyslové změny, zejména prostřednictvím odborného vzdělávání a rekvalifikace.‘‘

Nařízení ES č. 1784/99, čl. 1

„ Evropský sociální fond podporuje opatření k zamezení a potírání nezaměstnanosti, k rozvoji lidských zdrojů a sociální integraci na trhu práce – aby napomáhal vysoké úrovni zaměstnanosti, rovnoprávnému postavení mužů a žen, trvalému rozvoji, jakož i hospodářské a sociální soudržnosti. Přispívá zejména k akcím, které se provádí za účelem realizace Evropské strategie zaměstnanosti a každoročně stanovovaných směrnic zaměstnanosti.‘‘

2.5.2 Cíle Evropského sociálního fondu

Evropský sociální fond tedy působí v oblasti zaměstnanosti a lidských zdrojů v rámci všech tří Cílů, iniciativy EQUAL a inovačních akcí a technické pomoci. Financuje programy na podporu zaměstnanosti. Také financuje dlouhodobé strategické plány regionálního rozvoje v oblasti lidských zdrojů.

Cíl 1

Podpora v rámci Evropského sociálního fondu se zaměřuje na rozvoj lidských zdrojů s cílem zachovat co největší počet zaměstnanců na trhu práce. Aktivitami mohou zahrnovat například iniciativy na podporu skupin ohrožených na trhu práce, na ochranu mládeže a na podporu jejich zaměstnávání, na podporu vzdělávání a vytváření

pracovních příležitostí pro ženy, na podporu při zakládání nových firem, na podporu zdokonalování vzdělávacích systémů, včetně tvorby nových učebních osnov.

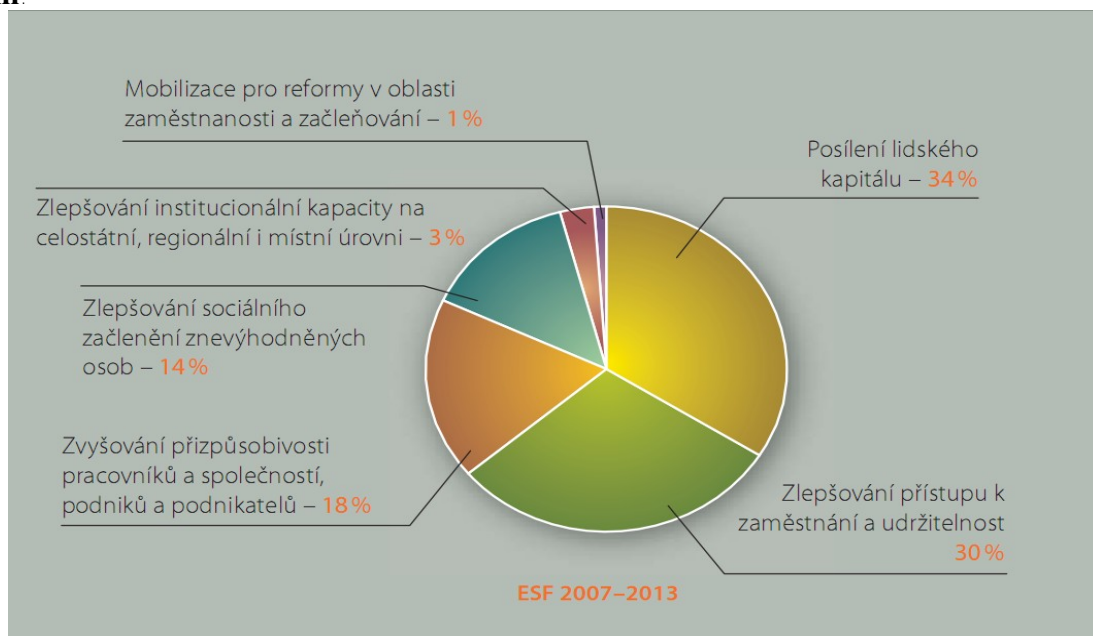
Cíl 2

V rámci tohoto Cíle budou podpořeny projekty, které rozvíjejí lidské zdroje. Aktivity mohou zahrnovat projekty, které připravují jednotlivce na zahájení pracovního života, podporují místní partnerství, samozaměstnávání, nové způsoby práce, identifikaci nových schopností, zavádění denních dětských center, podporují zavádění částečných pracovních úvazků v zaměstnání, zavádění vstřícného přístupu zaměstnavatelů k zaměstnaným rodičům, kteří se chtějí vrátit na trh práce.

Cíl 3

Podpora v rámci Cíle 3 se týká adaptačních a modernizačních systémů vzdělávání, školení a zaměstnanosti. Přiděluje se na základě pěti definovaných cílů Evropského sociálního fondu a navazujících opatření.

Graf: Podporované programy v šesti specifických oblastech, které souvisejí s vytvářením pracovních míst a se snahou pomáhat pracovníkům, aby tato místa naplnili.



Zdroj: <http://ec.europa.eu/esf>

2.5.3 Oblasti podporované Evropským sociálním fondem

Obecně tedy Evropský sociální fond podporuje rozvoj trhu práce a rozvoj lidských zdrojů, a to zejména v rámci Národních akčních plánů zaměstnanosti.

Rozvojové programy:

NÁRODNÍ INICIATIVA



Směrnice udávající priority



Rámce podpory Společenství



Programy



Programové doplňky

INICIATIVA SPOLEČENSTVÍ – EQUAL



Plán rozvoje



Směrnice Komise



Programy



Programové doplňky

Národní akční plán politiky zaměstnanosti České republiky pro rok 2002 definuje čtyři klíčové priority, a pro každou z nich soubor navazujících opatření :

- zlepšení zaměstnatelnosti
- rozvoj podnikání a vytváření pracovních příležitostí
- podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců
- posilování rovných příležitostí pro muže a ženy

Nařízení č. 1748/1999 o Evropském sociálním fondu vytyčuje v rámci politiky Evropského sociálního fondu pět hlavních (politických) oblastí:

1. rozvoj a podpora aktivní politiky zaměstnanosti
2. podpora rovných příležitostí pro všechny v přístupu na trh práce se zvláštním důrazem na ty, kterým hrozí vyloučení ze společnosti
3. podpora a zlepšování školení, vzdělávání a poradenství jako součásti politiky celoživotního vzdělávání
4. podpora kvalifikované, vzdělané a přizpůsobivé pracovní síly, inovací a flexibilní organizace práce, rozvoje podnikání a podmínek umožňujících vytváření pracovních míst, podpora dovedností a rozvoj lidského potenciálu ve výzkumu, vědě a technologii
5. Konkrétní opatření ke zlepšení přístupu žen na trh práce a jejich účasti na něm, včetně rozvoje jejich účasti na něm, včetně rozvoje jejich pracovní kariery, přístupu žen k novým pracovním příležitostem a zahájení vlastního podnikání, snížení vertikální a horizontální segregace na základě pohlaví na trhu práce

V těchto jmenovaných oblastech je současně zohledněna:

- podpora místních iniciativ v oblasti zaměstnanosti, zejména místní a regionální a regionální dohody o zaměstnanosti
- sociální dimenze a situace na trhu práce informační společnosti, především rozvoj pracovního potenciálu a příležitost využít jejich možností a výhod pro všechny
- rovnost příležitostí pro muže a ženy

2.5.4 Vhodné činnosti ESF

Jak už bylo řečeno, Evropský sociální fond financuje činnosti v rámci všech Cílů, iniciativy EQUAL i inovační akce a technickou pomoc. Proto nařízení o Evropském sociálním fondu uvádí přehled činností, které mají nárok na podporu – tzv. vhodné činnosti.

Finanční podpora v oblasti rozvoje lidských zdrojů se poskytuje především formou podpory jednotlivým osobám směřujícím k začlenění do trhu práce. V souvislosti s takovými akcemi může být podporován i rozvoj příslušných struktur a systémů a dalších doprovodných opatření.

Oblast rozvoje lidských zdrojů

- všeobecné vzdělávání a odborné školení, učňovské školství, přípravné vzdělávání, profesní rehabilitace, opatření na podporu zaměstnanosti na trhu práce, odborné vedení a další vzdělávání
- pomoc při zaměstnávání a pomoc při samostatné výdělečné činnosti
- v oblasti výzkumu, vědy a technologického rozvoje postgraduální vzdělávání a vzdělávání managerů a techniků ve výzkumných zařízeních a podnicích
- rozvoj nových možností zaměstnanosti včetně sektoru sociálních služeb (tzv. třetí systém)

Struktury a systémy

- rozvoj a zlepšování všeobecného a odborného vzdělávání a získávání kvalifikace, včetně školení učitelů, školitelů a personál, a zlepšování přístupu zaměstnanců k vzdělávání a kvalifikaci
- modernizace a zlepšení efektivity služeb zaměstnanosti (například pracovních úřadů)
- rozvoj vazeb mezi pracovní sférou a vzdělávacími, školicími a výzkumnými institucemi
- rozvoj nástrojů pro prognózu změn v zaměstnanosti a kvalifikaci, zvláště v oblasti nových pracovních postupů a organizace práce s ohledem na nutnost sladění rodiny a profese, snaha umožnit starším zaměstnancům, aby měli upokojivé zaměstnání až do důchodu (to ale neznamená financování předčasného odchodu do penze)

Doprovodné opatření

- pomoc při poskytování služeb příjemcům dávek, včetně pečovatelských služeb a zařízení pro závislé osoby (neschopné samostatného života)
- podpora sociálně-vzdělávacích systémů za účelem usnadnění integrovaného přístupu na pracovním trhu
- zvyšování povědomí, informovanosti a publicity

Nařízení o Evropském sociálním fondu výslovně uvádí, že přiměřená část prostředků Evropského sociálního fondu (pod Cílem 1 a 3) bude k dispozici ve formě malých grantů, určených zvláště pro nevládní organizace a místní partnerství.

2.5.5 Iniciativa EQUAL

Evropský sociální fond také financuje iniciativu Společenství EQUAL – podporu nadnárodní spolupráce při prosazování nových prostředků v boji proti všem formám diskriminace a nerovnosti na trhu práce. Pro tuto iniciativu je důležitá inovační dimenze a důraz na aktivní spolupráci mezi členskými státy. V programovacím období 2000-2006 na ni bylo vyhrazeno 2,847 miliard eur.

EQUAL vychází a navazuje na předchozí iniciativy Společenství – ADAPT a EMPLOYMENT – postavené na principu spolupráce klíčových partnerů v tzv. partnerstvích.

Hlavními principy iniciativy EQUAL jsou:

- partnerství klíčových subjektů v tzv. Rozvojovém partnerství na geografické (regionální partnerství) a sektorové úrovni (oborová partnerství)
- účast partnerů i cílové skupiny na přípravě, vývoji a implementaci projektu
- mezinárodní výměna zkušeností
- vývoje a testování inovačních přístupů a řešení
- šíření výstupů projektu a jejich využívání v širším kontextu

Iniciativa EQUAL je založená na principu podpory konkrétních projektů, která probíhá ve třech fázích:

AKCE 1: vytvoření nebo upevnění trvalých a efektivních rozvojových partnerství (k určitému tématickému opatření EQUAL)

AKCE 2: realizace pracovních programů rozvojových partnerství

AKCE 3: vytváření národních a mezinárodních tematických sítí, šíření zkušeností a jejich využívání v národní politice zaměstnanosti

Podporovaná témata:

Zaměstnanost

Integrace a reintegrace na trh práce – 31%

Boj proti rasismu a xenofobii ve vztahu k trhu práce – 5%

Podnikání

Otevření procesu zakládání podniků pro všechny – 9%

Posilování sociální ekonomiky (tzv. třetí sektor) – 9%

Adaptabilita

Podpora celoživotního učení – 15%

Podpora adaptability na strukturální změny a nové komunikační technologie – 11%

Rovné příležitosti pro ženy a muže

Sladění rodinného a profesního života – 8%

Snižování rozdílů mezi pohlavními a omezování pracovní segregace – 8%

Sociální a profesní integrace žadatelů o azyl – 4%

Pozn. Procentní hodnoty vyjadřují podíl z celkových prostředků připadající na jednotlivá témata.

Situace v České republice

Iniciativy EQUAL se může Česká republika účastnit už před vstupem do Evropské unie, iniciativa je ale financovaná z prostředků programu Phare (50%) a z rozpočtu Ministerstva práce a sociálních věcí (50%). Po vstupu však bude, jako v ostatních členských státech, financovaná z Evropského sociálního fondu.

Garantem iniciativy EQUAL v České republice je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je zodpovědné za její implementaci. Nejvyšším orgánem je Monitorovací výbor v rámci Ministerstva práce a sociálních věcí, administrativní a technickou asistenci zajišťuje Národní kancelář EQUAL při Národním vzdělávacím fondu.

2.5.6 Inovativní opatření a technická pomoc

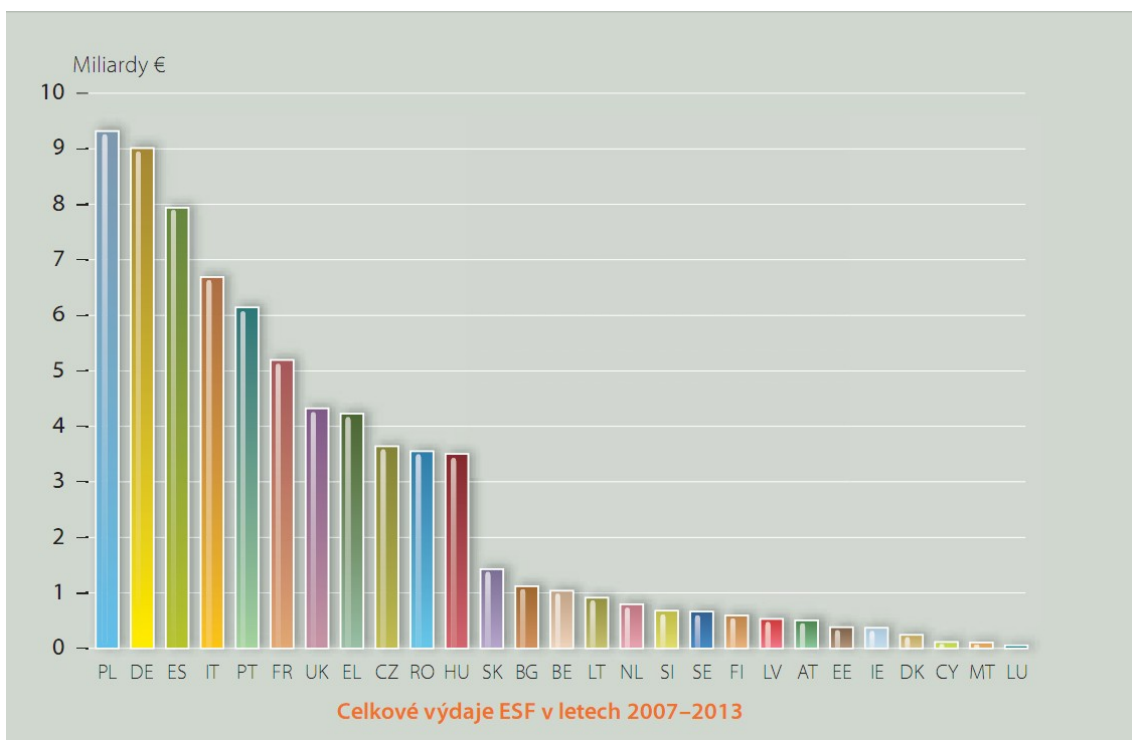
V rámci této pomoci mohou být podpořena přípravné, monitorovací a vyhodnocovací aktivity potřebné k realizaci opatření uvedených v Nařízení o Evropském sociálním fondu.

Jedná se zejména o:

- opatření inovativní povahy a pilotní projekty týkající se trhu práce, zaměstnanosti a odborného výcviku
- studie, technickou pomoc a výměru zkušeností s multiplikačním efektem
- technickou pomoc při přípravě, implementaci, monitorování a vyhodnocování a o kontrolu opatření financovaných tímto fondem
- opatření v rámci podpory mezinárodního sociálního dialogu a předávání znalostí z oblasti Evropského sociálního fondu
- informování zúčastněných partnerů, příjemců pomoci a veřejnosti

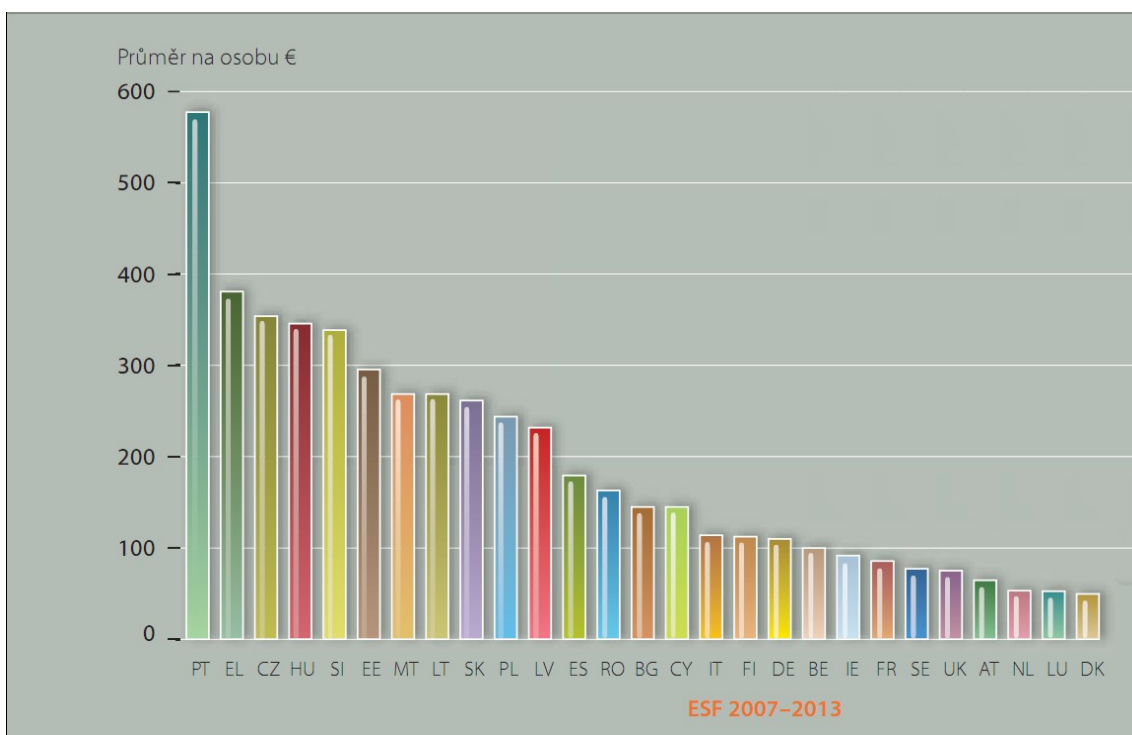
Náklady na tato opatření mohou být pokryty až do výše sta procent z Evropského sociálního fondu.

Graf: Celkové výdaje Evropského sociálního fondu v letech 2007 – 2013 na jednotlivé členské státy



Zdroj: <http://ec.europa.eu/esf>

Graf: Celkové průměrné výdaje Evropského sociálního fondu v letech 2007 – 2013 na jednotlivou osobu



Zdroj: <http://ec.europa.eu/esf>

2.5.7 Předvstupní pomoc a přípravné programy na Evropském sociálním fondu

Podmínky členství Evropské unie

Podmínkou připojení k Evropské unii je splnění kritérií schválených na zasedání Evropské rady v Kodani v roce 1993 – tzv. Kodaňských kritérií. V souladu s nimi může daná země vstoupit, jakmile bude schopná převzít závazky vyplývající z členství a zároveň bude splňovat hospodářské a politické podmínky.

Podmínky členství (Kodaňská kritéria):

- stability institucí zajišťujících demokracii, právní stát, dodržování lidských práv a práv menšin
- fungující tržní hospodářství a schopnost vyrovnat se s konkurenčním prostředím trhů Evropské unie
- schopnost převzít závazky plynoucí z členství, včetně cílů politické, hospodářské a měnové unie

V roce 1995 bylo na zasedání v Madridu připojeno čtvrté kritérium (tzv. Madridské):

- Existující podmínky pro vznik odpovídajících administrativních a právních struktur, nutných pro efektivní zavádění legislativy ES

Pomoc kandidátským zemím v jejich přípravě na vstup do EU

Výchozí rozšíření představuje komplexní úkol, vyžadující značné úsilí jak ze strany kandidátských zemí, tak koordinaci a pomoc ze strany EU. Proto EU navrhla tzv. předvstupní strategii s cílem ještě více pomoci kandidátským zemím v jejich přípravě na vstup do EU.

Cíle společné strategie.

- nabídnout kandidátským zemím konzistentní program přípravy na vstup do EU
- seznámit kandidátské země s procedurami a politikami Unie
- poskytnout různé formy pomoci při provádění opatření, které jsou nutné k zajištění souladu s legislativou a praktikami EU v jednotlivých oblastech

Předvstupní pomoc zahrnuje:

- program Phare
- podporu ochraně životního prostředí a dopravě
- podporu zemědělství a rozvoji venkova
- spolufinancování mezinárodními finančními institucemi
- zpřístupnění programů Evropského společenství pro kandidátské země

2.5.8 Vývoj ESF

Na počátku bylo Phare, který se datuje od roku 1990, byl původně určen pouze pro Polsko a Maďarsko. Přesto se už v prvním roce iniciativně rozšířil na sedm států, včetně tehdejšího Československa. Dnes se programu Phare účastní třináct států – Albánie, Bosna a Hercegovina, Bulharsko, Česká republika, Estonsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Makedonie, Polsko, Rumunsko, Slovensko a Slovinsko.

S reformami v integračním procesu Unie se také změnily priority v systému poskytování předvstupní pomoci v rámci Phare. Původní přístup z let 1990-1997, který byl založen na požadavcích a potřebách jednotlivých kandidátských zemí v procesu transformace, se v roce 1998 změnil na přístup orientovaný na přípravu kandidátských zemí na vstup do EU.

2.5.9 Typy projektů

V programu Phare se uplatňují dvě priority:

Výstavba institucí – cílem této priority je vytvořit institucionální struktury pro přijetí, zavedení a používání právních norem EU a podpořit rozvoj strategií, lidských zdrojů a manažerských schopností, které jsou potřebné k posílení kapacity těchto struktur v hospodářské, sociální, politické a administrativní oblasti.

Podpora se orientuje zejména na tyto oblasti:

- Reforma institucionální struktury v sektoru financí, spravedlnosti, vnitra, zemědělství a životního prostředí, případně v dalších sektorech
- Reforma státní správy
- Podpora účasti na programech Společenství

- Rozvoj občanské společnosti především prostřednictvím podpory nevládních organizací
- Zkvalitnění soudního systému

Investice

Cílem této priority programu Phare je pomoc při plnění předstupních cílů, stanovených v plánovacím dokumentu Vstupní partnerství v oblastech přibližování právního řádu kandidátských zemí právu Společenství, a rozvoj a modernizace infrastruktury, ochrany životního prostředí a rozvoj podnikatelské sféry, zejména malých a středních podniků. Tato opatření mají přispět k podpoře fungujícího tržního hospodářství a schopnosti odolávat konkurenčním tlakům a tržním silám v EU.⁸

2.5.10 Desatero rad úspěšného projektu

Co je důležité vědět:

- Kdo může žádat

Žadatelé oprávněnými předkládat návrhy projektů mohou být jak fyzické tak právnické osoby splňující následující podmínky: sídlo v České republice- přímá odpovědnost za přípravu a řízení projektu (nesmí působit jako prostředník).

- Mít jasnou představu o tom, co chceme realizovat

Je důležité vědět, jaký projekt chceme realizovat a svůj projektový záměr si důkladně promyslet

- Stanovit si, jakých cílů chceme dosáhnout

S jasnou představou o projektu souvisí cíle, kterých chceme dosáhnout. Je nutné si tyto cíle vytyčit a vědět, jakou cestou jich dosáhneme.

- Prostudovat si Prováděcí dokument

Prováděcí dokument každého programu podrobně charakterizuje jednotlivé cílové skupiny a oblasti pomoci z ESF.

- Nevymýšlet nemožné, pohybovat se v mantinelech realizovatelnosti

⁸ Průvodce projekty Evropského sociálního fondu, PRAHA: EUROPHEUM, 2003, s.4-14

Po seznámení s nároky a požadavky příslušného programu kladených na žadatele zvážit své časové a odborné možnosti.

- Být v souladu s právem ČR a EU

Programy Evropského sociálního fondu v ČR se řídí legislativou EU, ale samozřejmě i ČR. Je důležité tuto legislativu brát ve svých projektech v úvahu.

- Nebát se získat informace

Ve vlastním zájmu kontaktovat především Konečné příjemce (vyhlašovatelé výzvy) uvedené u příslušné oblasti podpory. Touto činností nikoho neobtěžujeme, je zdarma a navíc je v zájmu nás všech o projektu vědět a mít už od začátku jasno o správnosti jeho zaměření.

- Dodržovat podmínky výzvy

Ve výzvě jsou přesně definovány podmínky podávání přihlášek. Je důležité dodržet všechny uvedené náležitosti.

- Nepodceňovat povinné přílohy a jejich formát

Dodržovat formální úpravu přihlášky a nezapomenout na všechny povinné přílohy k přihlášce.

- Dávat pozor na dodržování termínů

Dodržovat dané termíny, jejich nedodržením se vystavuje projekt neúspěchu.

Čím se nemusíme zatěžovat:

- Není nutné znát všechny směrnice a nařízení EU
- Není nutné projekty zpracovávat v angličtině
- Projekt nemusí vypracovávat pouze certifikovaná agentura
- Není nutné nad míru přiměřenosti dokládat k projektu velká množství osvědčení, dokladů a dokumentace

3. METODICKÝ POSTUP

3.1 Cíl bakalářské práce

Hlavním cílem této práce je specifikace Evropského sociálního fondu, zejména jeho vývoje v České republice, a to v Jihočeském kraji. Práce se dále zaměřuje na specifikaci strukturálních fondů a cílů Evropského sociálního fondu.

3.2 Pracovní postup

Fáze sběru dat, fáze zpracování dat.

Po zpracování dat se další analýza zabývá strukturálními fondy, vysvětlením jejich existence, dále vývojem Evropského sociálního fondu, cíly a strukturálními fondy Evropského sociálního fondu. Práce se zaměřuje na projekty zaměstnanosti a dostupnosti služeb v Jihočeském kraji, především v Českých Budějovicích.

3.2.1 Informace získané na pracovním úřadě

Ze získaných informací a studijních materiálů z úřadu práce jsem postupně shromáždila a sestavila přehled jednotlivých projektů, týkajících se zaměstnanosti v Jihočeském kraji.

3.2.2 Zpracování dat

Ke zpracování dat byly použity programy Microsoft Word, Microsoft Excel, Adobe.

4. VÝSLEDKY PRÁCE

4.1 Projekt Informačně-poradenský systém

Zadání a cíle projektu

Projekt *Informačně-poradenský systém* byl připraven Ministerstvem práce a sociálních věcí v souladu s Operačním programem Rozvoj lidských zdrojů a na něj navazujícím Dodatkem k programu vypracovanými pro čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů Evropské unie. *Informačně-poradenský systém* programově spadá pod Prioritu 3 Rozvoj celoživotního učení, Opatření 3.3 Rozvoj dalšího profesního vzdělávání.

Hlavní cíl projektu *Informačně-poradenský systém* koresponduje s cílem Opatření 3.3. Náplní projektu byl rozvoj informačních a poradenských služeb usnadňujících orientaci v nabídce dalšího profesního vzdělávání (DPV), vytvoření základu uceleného systému pro podporu DPV jako předpokladu fungujícího systému DPV odpovídajícího potřebám znalostní společnosti.

4.1.1 Kritéria pro dosažení hlavního cíle

- Navržení komplexního modelu profesního poradenství pro oblast DPV vycházejícího z analýzy požadavků světa práce a stávajících poradenských systémů a nástrojů.
- Rozvoj databáze kvalifikačních požadavků (odborných způsobilostí) na výkon jednotlivých povolání ze strany zaměstnavatelů.
- Vytvoření metodiky poradenského nástroje pro podporu DPV, umožňujícího popis znalostí, dovedností a způsobilostí a metodiky zpracování individuální vzdělávací cesty klienta.
- Diseminace vytvořených metodik pro potřeby navazujících poradenských a vzdělávacích projektů v jednotlivých krajích.
- Definování základních pravidel komunikace mezi informačními systémy, jejichž cílem je podpora rozvoje lidských zdrojů.

- Vytvoření softwarového řešení poradenského nástroje pro podporu DPV a vytvoření internetové aplikace umožňující popis znalostí, dovedností a způsobilostí, navržení obsahu individuální vzdělávací cesty klienta.
- Vyvolání široké diskuse ke kvalifikačním požadavkům ze strany zaměstnavatelů, prohloubení spolupráce se zástupci zaměstnavatelů, stanovení jejich role v poradenské činnosti k DPV v podnikové sféře.
- Tvorba a pilotní realizace systému odborné přípravy poradců k DPV.
- Vytvoření národního standardu pro výměnu informací mezi informačními systémy, které se zabývají rozvojem lidských zdrojů.
- Navržení a realizace řízených propagačních a diseminačních aktivit pro podporu a rozvoj výsledků projektu.

4.1.2 Hlavní cílové skupiny projektu

Jako hlavní cílové skupiny projektu byli definovány:

- zaměstnanci (nositelé profesí či zájemci o ně) vč. profesní svazů aj.,
- zaměstnavatelé („uživatelé“ profesí), oborové svazy, komory aj.,
- zprostředkovatelé práce (pracovního uplatnění profesí) - úřady práce, personální agentury aj.,
- poskytovatelé profesního vzdělání - vzdělávací instituce a interní vzdělávací složky zaměstnavatelů aj.,
- poskytovatelé služeb v oblasti profesního poradenství,
- řídicí a regulační orgány profesního poradenství – sem patří MPSV, MŠ, samosprávy, výzkumné ústavy atd.

4.1.3 Popis projektu

Informačně-poradenský systém je projekt Ministerstva práce a sociálních věcí, Správy služeb zaměstnanosti, který je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky.

Navazuje na další projekty, jejichž společným cílem je podpora českého trhu práce zaměřená na zvýšení konkurenceschopnosti jeho lidského potenciálu.

Unikátnost Informačně-poradenského systému spočívá zejména v jeho trojvazebnosti profese – kvalifikační požadavky – profesní vzdělávání, tj. provázanosti profesí s kvalifikačními požadavky kladenými na jejich výkon a aktuální nabídkou odpovídajícího profesního vzdělávání. Tím se stává využitelný všemi zájmovými skupinami na trhu práce.

Informačně-poradenský systém zastřešuje celou oblast dalšího profesního vzdělávání a rozšiřuje a sdružuje nabídku informačních a poradenských služeb poskytovaných v této oblasti. Zlepšuje jejich dostupnost a zajišťuje propojení existujících informačních zdrojů pomocí nově navrženého standardu.

Složení projektu

Informačně-poradenský systém se skládá z:

- interaktivního internetového portálu zaměřeného na profesní poradenství,
- síť odborných poradců pohybujících se v oblasti dalšího profesního vzdělávání, kteří budou zprostředkovávat nebo doplňovat služby a funkce portálu.

4.1.4 Pilíře systému

Informačně-poradenský systém je koncipován jako nástroj poradenský, tj. musí umět:

- odpovídat na určitý okruh „profesních otázek“ generovaných uživateli => reaguje na určité životní situace
- předjímat další navazující otázky ze strany uživatelů
- nabízet užitečné a praktické odpovědi na otázky a následně i řešení, tj. popsat další informační cestu
- přesměrovat uživatele ke konkrétním poskytovatelům služeb souvisejících s „profesemi“

Aby toto všechno *Informačně-poradenský systém* zvládl, je postaven na třech základních pilířích, které na sebe navazují a doplňují se.

Tyto základy tvoří:

- informačně-poradenský internetový portál, který představuje nový model propojení elektronických informačních zdrojů souvisejících s DPV a jenž klientům zásadním způsobem usnadní orientaci v nabídce DPV
- odborný potenciál, který se nabízí v pracovnících poskytujících informační a poradenské služby pro DPV
- odborná příprava a rozvoj poradců v DPV

4.1.5 Atributy systému

Navrhovaný systém se vyznačuje následujícími atributy:

- uživatelská a informační otevřenost,
- interaktivní propojení všech relevantních informačních systémů a databází, ať již existujících nebo vznikajících,
- žádná nová rozsáhlá databáze,
- zprostředkování jinak velmi těžko dostupných informací,
- univerzální vyhledávací mechanismus jako prostředek pro získání detailních a návazných informací,
- koncentrace „profesních informací“ do jednoho místa,
- uživatelsky přívětivé a snadno pochopitelné internetové prostředí,
- možnost využití služeb poradců, kteří jsou nedílným prvkem celého systému,
- využití stávajících metodik poradenské práce a jejich další rozvoj na základě konkrétních požadavků jeho uživatelů.

4.1. Průběh činností projektu

Komplexně pojaté řešení projektu je založeno na současných požadavcích světa práce a navrženo tak, aby odpovídalo evropskému standardu, bylo v souladu se soudobými principy poskytování poradenských služeb a etickým kodexem.

Při jeho tvorbě bylo využito moderních poradenských postupů, metod, informačních a komunikačních technologií. Současně respektuje podmínky českého podnikatelského prostředí a situaci na trhu práce.

Návrh Informačně-poradenského systému je postaven na zapojení všech subjektů na trhu práce, jejichž činnost přímo nebo zprostředkovaně souvisí s DPV.

Na počátku plánování systému byly provedeny analýzy nejrůznějších datových a poradenských zdrojů na internetu. Týkaly se existujících standardů a jejich struktur, možnosti jejich případného využití a dále inspirace ze zpracování již fungujících portálů poskytujících údaje o profesích, volných pracovních místech nebo vzdělávacích kurzech. V rámci těchto činností se podařilo najít větší počet portálů, které mohou pro *Informačně-poradenský systém* sloužit jako vhodné zdroje dat.

Paralelně probíhalo šetření analyzující informační a poradenské potřeby v oblasti DPV a trhu práce, které obsahovalo i analýzu poradenských potřeb jednotlivých cílových skupin.

V rámci analýzy kvalifikačních požadavků na profese byly monitorovány a identifikovány dosavadní aktivity, normativy a standardy v oblasti popisu kvalifikačních požadavků a ostatních klíčových pojmů, které jsou relevantní k analyzovanému tématu. Výsledkem je zpracování dynamické hierarchické struktury kvalifikačních požadavků na profese, která koresponduje s navazující strukturou vzdělávání.

Analýza komplexního modelu profesního poradenství spolu s ostatními výsledky proběhlých šetření a analýz pak vytváří ucelený materiál pro návrh komplexního modelu profesního poradenství pro oblast DPV. Ten reprezentuje návrh architektury Informačně-poradenského systému.

Komplexní model profesního poradenství je konstruován jako soubor provázaných a vzájemně se doplňujících pohledů na všechny náležitosti klíčové pro stavbu a provozování celého systému.

Jde zejména o:

- procesní model profesního poradenství sloužící mj. jako podklad pro vytvoření aplikačního programového vybavení systému,
- informační model obsahující představy o hlavních informačních strukturách, jejich vazbách a způsobech jejich využití jak uvnitř systému, tak i v rámci komunikace s externími zdroji dat. Celkový přehled vztahů v informačním modelu je následující:

- systém pracuje s několika základními řídicími katalogy (katalog profesí, katalog typových pozic, katalog kvalifikačních požadavků, katalog vzdělávání a katalog vzdělavatelů),
 - každému katalogu může být přiřazena tabulka atributů sloužící k přesnějšímu vyhledávání v externích informačních zdrojích,
 - výsledkem kriteriálního vyhledávání a třídění pomocí údajů v referenčních databázích (vazby mezi jednotlivými položkami uvedených katalogů) jsou uspořádané informační seznamy s adresami a odkazy na externí zdroje.
- obchodní model spolupráce s externími subjekty jako předpoklad pro zahájení obchodní spolupráce s vybranými partnery. V něm jsou řešeny možnosti a podmínky spolupráce s externími subjekty, které se přímo podílejí na vývoji Informačně-poradenského systému nebo jej budou svou účastí v něm (v jakékoli podobě) dále podporovat a rozvíjet i po skončení vlastního projektu.

V rámci vytváření struktur databází a jejich naplňování byla prováděna klasifikace trhu profesí a pracovních pozic, definice kvalifikačních požadavků potřebných pro výkon profesí, vymezení vzdělávacích programů a vzdělavatelů. Výsledkem těchto činností je vytvoření vlastních katalogů systému, do jejichž struktur se hierarchicky zařazují příslušné položky. Mezi jednotlivými katalogy a položkami jsou zaznamenávány vztahy vždy s vazbou na příslušnou profesi. Tyto relační databáze jsou konstruovány tak, aby byly plně kompatibilní nejen mezi sebou, ale i s nalezenými relevantními externími datovými zdroji na internetu.

S postupem projektu i na základě vývoje okolního prostředí zcela správně docházelo k podnětům, které vedly k případným úpravám vytvořených katalogů. Nedílnou součástí tohoto rozvojového procesu bylo právě modelování, ověřování jejich správnosti a kompatibility s existujícími externími databázemi.

Jedním z pilířů Informačně-poradenského systému je síť poradenských pracovníků a pracovišť. Tato síť má sdružovat zájemce o poradenství v DPV a nabízet v této oblasti poradenské služby. Projekt vychází z toho, že internetový portál systému je v tomto smyslu pro příslušné poradce významným nástrojem.

Dalším doplňujícím prvkem Informačně-poradenského systému je koncepce vzdělávání poradců v oblasti DPV, tzv. Akademie poradců.

Ve smyslu partnerské spolupráce bylo osloveno několik společností, které významně přispěly k naplnění některých plánovaných služeb internetového portálu. Šlo zejména o propojení databázi profesí a typových pozic nebo serverů zprostředkovatelů či poskytovatelů vzdělávacích služeb (kurzů). Patří sem mj. propojení se serverem s nabídkou profesního vzdělávání DAT CZ a největším vzdělávacím portálem v ČR EduCity aj. Spolupráce s dalšími zájemci o partnerství v podobě poskytnutí svých dat do Informačně-poradenského systému je otevřená všem relevantním subjektům na trhu práce.

V rámci propagačních a diseminačních aktivit byly postupně realizovány informační semináře a workshopy se zástupci všech cílových skupin. Během nich byli účastníci postupně seznamováni se záměrem projektu a postupem prací, přičemž tato setkání sloužila jako důležitá a cenná zpětná vazba. Veškeré poznámky týkající se práce se systémem, požadavky jednotlivých cílových skupin na funkce či služby systému nebo uživatelské prostředí aplikace byly průběžně zaznamenávány, vyhodnocovány a do systému zapracovány tak, aby byl výsledný produkt pro své uživatele co nejpříjemnější. V závěru projektu proběhla závěrečná konference, kde byly prezentovány výsledky projektu zástupcům všech cílových skupin.

V rámci publicity byl projekt dále zviditelňován formou inzerce, zacílených e-mailových rozesílek, distribucí tiskových zpráv médiím a dalšími komunikačními prostředky.

4.2 Projekt Kvalita v dalším profesním vzdělávání

Projekt Kvalita v dalším profesním vzdělávání je realizován jako systémový projekt v rámci opatření 3.3 OP Rozvoj lidských zdrojů formou veřejné zakázky.

Realizátorem projektu je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, odbor 42 SSZ.

4.2.1 Cíle projektu

Vytvořit a pilotně ověřit komplexní systém certifikace vzdělávacích institucí, certifikace lektorů a manažerů dalšího vzdělávání, akreditace programů a uplatňování dalších nástrojů zvyšování kvality nabídky v rámci dalšího profesního vzdělávání včetně informační podpory a navrhnout strategii pro jeho implementaci.

Splněním tohoto cíle projekt napomůže zkvalitnit a sjednotit úroveň vzdělávacích institucí, lektorů i programů a provázat je s poradenstvím. Jde o zavedení systému, který v České republice dosud chybí. Aplikace systému managementu kvality podle standardizovaných modelů a získání příslušného certifikátu zatím není významněji rozšířeným nástrojem prokazování kvality v rámci vzdělávacích institucí. Ty dosud používají pro prezentaci kvality svých služeb zejména reference a profily lektorů. Na druhé straně se ukazuje, že ze strany klientů těchto institucí zájem o systematické zajištění a prokazování kvality u svých dodavatelů vzdělávacích služeb roste.

Zavedení systému zabezpečování a hodnocení kvality dalšího vzdělávání v souladu s evropskými normami a kompatibilního se systémy zemí EU je nezbytným předpokladem fungujícího systému dalšího profesního vzdělávání odpovídajícího potřebám znalostní společnosti.

4.2.2 Řešitel projektu

Řešitelem projektu je sdružení složené z Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., KPMG Česká republika, s.r.o. a Bankovního institutu, vysoká škola, a.s. Subdodavateli jsou Svaz strojírenské technologie, Asociace malých a středních podniků a živnostníků a Český institut pro akreditaci.

Národní Vzdělávací fond, o. p. s. (NVF), byl založen v roce 1994 Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky s podporou Evropské komise. NVF podporuje rozvoj lidských zdrojů, zaměstnatelnosti, dalšího vzdělávání, poradenských služeb a sociální integraci. NVF realizuje své cíle ve spolupráci se širokou sítí partnerských organizací na národní a evropské úrovni (EU, OECD, CEDEFOP, ETF, EFMD, CEI aj.). NVF zahrnuje koncepční pracoviště Řízení lidských zdrojů, úsek Zaměstnanost, Středisko podpory poradenských služeb, Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání, úsek ESF, Centrum pro kvalitu a standardy v sociálních službách NVF řídí, uskutečňuje a podporuje programy a projekty v oblasti rozvoje lidských zdrojů v ČR a v oblasti potírání diskriminace a nerovností na trhu práce s cílem rozvíjet celoživotní vzdělávání, zvyšovat kvalitu a efektivnost rozvoje lidských zdrojů a podporovat zaměstnanost. NVF zjišťuje nové potřeby, sleduje a srovnává české, evropské a světové tendence a zkušenosti a zpracovává studie, expertizy, koncepce, vzdělávací a poradenské programy, a to především v oblastech

- strategie a politiky rozvoje lidských zdrojů v ČR;
- systém dalšího profesního vzdělávání;
- rozvoj vzdělávacích a poradenských institucí vytvářením a šířením poradensko-vzdělávacího know-how v oblasti rozvoje lidských zdrojů a managementu a spoluprací při formování systémů a kritérií kvality celoživotního vzdělávání;
- informační podpora rozvoje lidských zdrojů, Inspirační databanka Topregion
- zpracování analýz a doporučení pro formulace regionálních a sektorových politik a celostátní politiky rozvoje lidských zdrojů;
- příprava a odborná podpora implementace Evropského sociálního fondu v ČR;
- podpora zaměstnanosti a sociálního rozvoje;
- podpora zavádění standardů kvality a managementu kvality do sociálních služeb.

KPMG je celosvětová síť poradenských společností poskytujících služby v oblasti auditu, daní a poradenství. V jejích členských společnostech pracuje více než 104 000 pracovníků ve 144 zemích. Nezávislé členské společnosti KPMG jsou přidružené ke KPMG International, které neposkytuje žádné služby klientům. Společnost KPMG Česká republika zahájila svou činnost v roce 1990, kdy byla v Praze otevřena první kancelář.

V současné době má 650 zaměstnanců a kanceláře v Praze, Brně, Českých Budějovicích, Jablonci nad Nisou a Ostravě. KPMG Česká republika poskytuje služby v oblasti auditu, řízení rizik a poradenských služeb, daňového a finančního poradenství. Pro projekt Kvalita dalšího profesního vzdělávání připraví KPMG Česká republika benchmark akreditačních a certifikačních systémů ve vybraných zemích EU, přičemž využije nejen svých znalostí a zkušeností, ale i spolupráce s partnerskými členskými společnostmi KPMG v jednotlivých zemích. Zároveň tým zkušených specialistů poskytne IT podporu v průběhu realizace projektu a zejména pak pro konečné výstupy a jejich implementaci.

Bankovní institut, vysoká škola, a.s. – první soukromá vysoká škola v ČR a jedna z vedoucích společností v oblasti soukromého vysokého školství na našem vzdělávacím trhu poskytuje své služby již třináct let a za tu dobu vychovala tisíce odborníků z oblasti financí, bankovníctví, informačních technologií, pojišťovnictví a dalších oborů. Specializovanými kurzy a semináři prošly desetitisíce účastníků a řada z nich se s chutí vrací vždy, když cítí potřebu dalšího profesního rozvoje. Firma rozvíjí svoji činnost

v Praze i v řadě poboček v celé ČR. Svoje aktivity přenáší i do zahraničí. Jednou ze složek společnosti je oddělení certifikace, v jehož rámci pracují dva certifikační orgány akreditované u ČIA. Certifikační orgán pro certifikaci pracovníků udělil několik set certifikátů odborníkům v oblasti oceňování nemovitostí, účetnictví, daní a dalším. Certifikační orgán pro certifikaci systémů řízení jakosti certifikoval mimo jiné i významné subjekty z oblasti vzdělávání.

4.3 Projekt Najdi si práci v Jihočeském kraji

Prioritní oblast ESF: Aktivní a preventivní opatření na podporu zaměstnanosti;

Cílová skupina: Nezaměstnaní nebo neaktivní, Dlouhodobě nezaměstnaní, Pracovníci a zaměstnanci

Projekt Najdi si práci v Jihočeském kraji byl připraven Úřadem práce v Českých Budějovicích

v souladu s Operačním programem Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) a na něj navazujícím Dodatkem k programu, vypracovaným Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) jako nástroj pro čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů Evropské unie.

Úřad práce v Českých Budějovicích předložil tento projekt ve formě žádosti o finanční podporu z OPRLZ Ministerstvu práce a sociálních věcí, které tuto žádost v březnu 2005 svým rozhodnutím schválilo a následně v květnu 2005 došlo k podpisu Koordinační dohod realizaci. Projekt si klade za cíl přispět k tomu, aby se z krátkodobě evidovaných osob, z neevidovaných nezaměstnaných osob a osob ohrožených ztrátou zaměstnání, které do projektu vstoupí, stali, po jeho absolvování, poučení, samostatní a sebevědomí jedinci, kteří si díky nově získaným, nebo obnoveným dovednostem, našli nová zaměstnání, přijali některou z moderních forem úvazků, udrželi si své původní zaměstnání či začali podnikat. Projekt má preventivní charakter předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti.

Cílové skupiny:

nezaměstnaní

o 18-24 let, délka evidence do 6 měsíců
(do 183 dnů),

o 25-39 let, délka evidence do 8 měsíců
(do 244 dnů),

o nad 39 let, délka evidence do 6
měsíců (do 183 dnů).

Zájemci o zaměstnání

o Podmínkou je evidence zájemce na
ÚP

Realizace projektu byla rozložena do 8 cyklů. Každý cyklus obsahoval výběry účastníků a informační schůzky s účastníky, Vstupní modul, Základní informační a vzdělávací program, Rekvalifikace, Individuální podporu, Poradenství a Doprovodná opatření. Součástí projektu byla nadlimitní veřejná zakázka na služby se stejnojmenným názvem „Najdi s práci v Jihočeském kraji“, kterou pro Úřad práce v Českých Budějovicích realizuje sdružení firem KP projekt, s.r.o. a Bedex, s.r.o. Vybraný dodavatel realizoval dle smlouvy o dílo významnou část projektu. Projektu se zúčastnilo 1671 osob z celého Jihočeského kraje, z toho 977 žen. Rekvalifikacemi prošlo úspěšně 798 osob. Bylo vytvořeno 77 nových pracovních míst u 30 zaměstnavatelů v kraji a tato místa byla podepřena mzdovými příspěvky. Mimo to bylo zprostředkováno zaměstnání 858 účastníkům.

4.4 Projekt Návrat do práce v Jihočeském kraji

Prioritní oblast ESF: **Zlepšení rovného přístupu k zaměstnání;**

Cílová skupina: Dlouhodobě nezaměstnaní

Projekt Návrat do práce v Jihočeském kraji byl připraven Úřadem práce v Českých Budějovicích v souladu s Operačním programem Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) a na něj navazujícím Dodatkem k programu, vypracovanými Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) jako nástroj pro čerpání finančních prostředků ze strukturálních fondů Evropské unie. Úřad práce v Českých Budějovicích předložil tento projekt ve formě žádosti o finanční podporu z OPRLZ Ministerstvu práce a sociálních věcí, které tuto žádost v dubnu 2006 svým rozhodnutím schválilo.

Cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti dlouhodobě nezaměstnaných osob v Jihočeském kraji a jejich umístění na pracovní místa, vytvoření systému kooperujících subjektů trhu práce, který by poskytoval poradenské, rekvalifikační, vzdělávací a informační služby a působil jako prevence dalšího růstu počtu nezaměstnaných uchazečů. Hlavním cílem je zajištění rychlého začlenění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů na trh práce. Zásadním principem je orientace na zvyšování znalostí a dovedností jednotlivce a poskytování širších služeb, které nejlépe podpoří jeho reintegraci na trhu práce.

Projektu se účastní osoby patřící do těchto cílových skupin:

- nezaměstnaní 18-24 let, délka evidence nad 6 měsíců (nad 183 dnů),
- nezaměstnaní 25-39 let, délka evidence nad 8 měsíců (nad 244 dnů),
- nezaměstnaní nad 39 let, délka evidence nad 6 měsíců (nad 183 dnů).

Realizace projektu je rozložena do 3 cyklů. Každý cyklus obsahuje výběry účastníků a informační schůzky s účastníky, Vstupní modul (Vstupní školení), Základní informační a vzdělávací program, rekvalifikace, individuální podporu a poradenství. Součástí projektu byla nadlimitní veřejná zakázka na služby se stejnojmenným názvem „Návrat do práce v Jihočeském kraji“, kterou pro Úřad práce v Českých Budějovicích realizuje sdružení firem

Employment Service, a.s. a KP projekt s.r.o.. Vybraný dodavatel zahájil s plněním veřejné zakázky v rámci projektu Návrat do práce v Jihočeském kraji již koncem října 2006

4.5 Projekt Příprava na práci v Jihočeském kraji

Prioritní oblast ESF: Zlepšení rovného přístupu k zaměstnání;

Cílová skupina: Zdravotně postižené osoby, Starší lidé, Mladí lidé, Nezaměstnaní nebo neaktivní

Úřad práce v Českých Budějovicích ve spolupráci s partnerskými ÚP v Českém Krumlově, Jindřichově Hradci, Písku, Prachaticích, Strakonících a Táboře realizuje prostřednictvím vzdělávací společnosti IVRO v.o.s. národní projekt Příprava na práci v

Jihočeském kraji, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem

České republiky. Hlavním cílem projektu je pomoci osobám sociálně vyloučeným nebo ohroženým sociálním vyloučením zlepšit jejich situaci na trhu práce, do takové míry, že většina z nich nebude nadále závislá na sociálních dávkách a aktivně se zapojí do procesu hledání práce. Z celkového výčtu cílových skupin příjemců pomoci v Opatření 2.1 byly odborníky z ÚP v Jihočeském kraji vytipovány cílové skupiny, které jsou v tomto regionu dlouhodobě významně zastoupeny a jejich problémy je nutno prioritně řešit:

- nezaměstnaní se zdravotním postižením v evidenci déle než 6 měsíců,
- nezaměstnaní nad 40 let bez vzdělání nebo se základním vzděláním v evidenci déle než 6 měsíců,
- osoby do 25 let věku bez vzdělání nebo se základním vzděláním, sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením.

Projekt zahrnuje čtyři základní aktivity:

- Informační schůzky,
- Poradenství pro volbu rekvalifikace a zaměstnání,
- Základy obsluhy osobního počítače,
- Profesní příprava.

Během těchto aktivit je pro každého z účastníků s ohledem na jeho potřeby a situaci vytvořen

Individuální plán učení a rozvoje, účastníci se naučí vyhledávat zaměstnání, psát životopis, kontaktovat zaměstnavatele apod. Důraz je také kladen na schopnost práce s internetem a textovým editorem, aby si účastníci byli schopni tímto způsobem následně hledat práci. Přínosem kurzu Profesní přípravy je pak zejména skutečnost, že kurz se zhruba z jedné pětiny skládá z teoretické přípravy a zbývajících 80% času zaujímá praktická výuka, nejčastěji přímo v provozu u zaměstnavatele. Účastníkům je po celou dobu účasti na školicích aktivitách propláceno cestovné a zaměstnavatelům, kteří vytvoří nové pracovní místo pro účastníka projektu, je po dobu max. 6 měsíců

poskytován mzdový příspěvek ve výši až 16 000 Kč měsíčně, s podmínkou udržení pracovního místa po stanovenou dobu (2 až 3 roky).

4.6 Projekt Cesta do práce

Částka: 52 667 490,00

Doba realizace projektu: 17. prosinec 2008 až 28. únor 2011

Projekt Cesta do práce v Jihočeském kraji (dále jen projekt) je příležitostí pro nalezení cesty k novému zaměstnání. Navazuje na projekty žadatele z uplynulého období-Najdi si práci, Návrat do práce a Příprava na práci.Cílovou skupinu tvoří uchazeči o zaměstnání s evidencí 0-6měs a zájemci o zaměstnání evidovaní UP, kteří jsou nezaměstnaností ohrožení. Tyto osoby zatím nejsou zasažené dlouhodobou nezaměstnaností, projekt je prevencí tohoto ohrožení. Zařazeno bude 1286 osob. Navržené aktivity pomohou rozvíjet klíčové kompetence osob cílové skupiny, díky kterému je bude možné připravit pro rychlý návrat na trh práce.Komplexní programy projektu nabídnou účastníkům krátké kurzy měkkých dovedností a technik pro společensko-pracovní uplatnění, které cílové skupině prokazatelně chybí,vzdělávání v této oblasti je nedostatečné.Na tuto část klade projekt velký důraz.Komplexní aktivity jsou složeny do 6částí: naplánování prvních kroků = Vstupní program,učení, trénink a doplnění plánu= Základní program,posílení kvalifikace= oba programy s rekvalifikačními kurzy,pomoc využít příležitost a získané schopnosti= Poradenský program,odstraňování překážek pro rovné šance= Doprovodný program. Možnost nastavit v projektu každému účastníku cíleně a zároveň pružně plán aktivit tak, aby, v rámci svých možností, dosáhl co nejlepších výsledků, zcela jistě přispěje k posílení jeho sebevědomí.Projekt Cesta do práce má, vzhledem ke kritériím pro výběr cílové skupiny, v první řadě preventivní charakter. Klade si za úkol předcházet dlouhodobé nezaměstnanosti. Bude podpořen vznik 6 nových pracovních míst, cca50 hůře umístitelných osob získá příspěvek na pro ně vyhrazené místo. 50% osob, které přijmou podporu odejde z projektu do nových zaměstnání. Projekt proběhne ve více cyklech a dostupnost jeho programů a aktivit bude zajištěna v každém z okresů Jihočeského kraje.Část aktivit budou provádět zapojené ÚP a většinu vzdělávacích a poradenských aktivit a administraci doprovodných akt. provede vybraný dodavatel/é.

4.6.1 Cíle projektu

Pomoci osobám z cílové skupiny posílit prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti a tak zamezit sociálním propadům , které tento jev způsobuje. Rychle je vrátit na trh práce s aktualizovanými informacemi, dovednostmi a znalostmi. Přispět k přiblížení struktury nabídky pracovních sil se strukturou profesí poptávaných trhem práce. Toho dosahovat motivací a přípravou kvalifikovaných pracovníků. Zpřístupnit další profesní vzdělávání co nejširšímu počtu osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností zjednodušením kritérií pro zapojení cílové skupiny a za použití doprovodných opatření. Zlepšit na TP postavení těch osob, jejichž uplatnění ve stávajících profesích je obtížné z důvodu různých znevýhodnění. Ověřit navržené nové přístupy a programy.

Průběh a výsledky projektu

1) Přípravná fáze. Probíhají přípravy zadávacích řízení na výběr klíčových dodavatelů služeb.

4.6.2 Partneři projektu

Partneři projektu nejsou formální partneři projektu ve smyslu předložení projektové žádosti. Na realizaci se však podílejí zapojené úřady práce Jihočeského kraje. V případě tohoto projektu je do jeho realizace zapojeno všech sedm okresů: České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor

Mezinárodní spolupráce

Projekt nepředpokládá prvoplánové využití mezinárodní spolupráce.

Realizátor projektu

Realizátorem tohoto projektu je Úřad práce v Českých Budějovicích

4.7 Projekt Dobrá práce v Jihočeském kraji

Částka: 47 088 930,00 Kč

Doba realizace projektu: 17. prosinec 2008 až 31. březen 2011

Projekt **Dobrá práce v Jihočeském kraji** (dále jen projekt) volně navazuje na projekty žadatele z uplynulého programovacího období - Najdi si práci, Návrat do práce a Příprava na práci. Řeší rozvoj klíčových kompetencí osob cílové skupiny, díky kterému je bude možné připravit pro trh práce (TP). Cílová skupina je složena z uchazečů o zaměstnání s evidencí 6 měsíců+, s opakovanými kratšími evidencemi a zájemců o zaměstnání v evidenci ÚP ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. Zvýšená pozornost je věnována zapojení osob ve věku 50 let+, adaptaci a začlenění do TP osob do 25 let a osob vracejících se na TP po mateřské či rodinné dovolené a osob s lehčími typy zdravotních omezení. V průběhu realizace bude do projektu zapojeno min 610 osob. Projekt se zaměří na měkké dovednosti a kompetence pro efektivní hledání zaměstnání a komunikaci, velmi důležité pro tuto cílovou skupinu. Jedná se o vlastnosti, schopnosti a dovednosti, které nejsou měřitelné diplomem, výučním listem, nebo vysvědčením. Zvládnutí těchto měkkých dovedností bude klíčové při hledání dobré práce. Vhodné typy diagnostiky nasměrují účastníky k reálné volbě rekvalifikací. Jejich široké spektrum a způsob realizace navíc umožní pružné reagování na momentální možnosti účastníků. Projekt přinese řadu příspěvků směřovaných k zaměstnání účastníků a další příspěvky, které všem usnadní dostupnost jeho aktivit. Bude podpořen vznik 6 nových míst a umístění 50 osob na pro ně vyhrazená místa. Komplexní programy a aktivity projektu jsou v podstatě složeny do šesti částí: naplánování prvních kroků = Vstupní modul, učení, trénik, a doplnění plánu = Základní program, posílení kvalifikace = oba programy s rekvalifikačními kurzy, pomoc využít příležitosti a získané schopnosti = Poradenský program, odstraňování překážek pro rovné šance = Doprovodný program. Dostupnost aktivit bude zajištěna z části na zapojených ÚP a z části ve střediscích dodavatele, jejichž působnost bude v rámci všech okresů. Aktivity budou probíhat ve více cyklech ve všech zapojených okresech.

4.7.1 Cíle projektu

Ověřením účinnosti a efektivnosti v projektu navržených způsobů řešení dlouhodobé, nebo opakované nezaměstnanosti jednotlivců z cílové skupiny posílit prevenci těchto jevů. Využít pracovní potenciál cílové skupiny a ten podpořit a zvýšit za použití stávajících a také inovovaných nástrojů, které vycházejí ze základních nástrojů APZ a zcela nových prvků a postupů. Toto ověřit v komplexních programech připravených pro tento projekt. Využít připravených nástrojů doprovodného programu pro motivaci účastníků a pro jejich účelovou podporu na vyhrazených místech u zaměstnavatelů. Rozvojem klíčových kompetencí i měkkých dovedností osob z cílové skupiny přispět k uspokojování poptávky TP po zaměstnancích. Prohloubení sounáležitosti a spolupráce všech zapojených ÚP.

4.7.2 Průběh a výsledky projektu

1/ Přípravná fáze - příprava na výběr a výběr právnické a konzultantské firmy na realizaci zadávacích řízení v rámci projektu Dobrá práce. Příprava zadávacího řízení na výběr dodavatele/dodavatelů na realizaci služeb (institut rámcové smlouvy). Schůzky projektového týmu, sestavení realizačního týmu (později už i za účasti vybraných dodavatelů služeb). Nastavení informačních toků, toků dokumentů a pracovních postupů realizačního týmu, zabezpečení spolehlivého systému kontaktů. Zabezpečení a příprava inzerátů informujících o zahájení realizace projektu a vyhlašovaných zadávacích řízeních. Proškolení kolegů zapojených ÚP (mimo realizační tým), kteří zabezpečí výběry účastníků do projektu a další činnosti související s projektem.

4.7.3 Partneři projektu

Nejsou formální partneři projektu ve smyslu předložení projektové žádosti. Na realizaci se však podílejí zapojené Úřady práce v Jihočeském kraji. V případě tohoto projektu je do jeho realizace zapojeno všech sedm okresů - České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor.

Mezinárodní spolupráce

Projekt nepředpokládá využití mezinárodní spolupráce

Realizátor projektu

Realizátorem tohoto projektu je Úřad práce v Českých Budějovicích

4.8 Projekt Poradenské činnosti a rekvalifikace podporující zvýšení zaměstnatelnosti

Částka: 957 200 000,00 Kč

Doba realizace projektu: 1. květen 2008 až 30. červen 2010

Projekt je zaměřen na dva, vzájemně se doplňující nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – poradenské činnosti a rekvalifikace. Cílem je pomoci k uplatnění uchazečů a zájemců o zaměstnání na trhu práce, a to získáním zaměstnání prostřednictvím zvýšení své zaměstnatelnosti. Zaměstnatelnost uchazečů a zájemců o zaměstnání lze zvýšit buď změnou jejich kvalifikační struktury, která již neodpovídá požadavkům trhu práce, nebo zdokonalením technik vyhledávání zaměstnání, motivací a aktivizací uchazečů a zájemců o zaměstnání. Poradenské služby působí jednak relativně samostatně při vyhledávání zaměstnání a jednak jako nástroj vedoucí klienty k výběru optimální a efektivní cesty k dosažení cílů. Ty by měly být v souladu se schopností a kapacitou jednotlivých uchazečů a zájemců o zaměstnání a s požadavky trhu práce. Rekvalifikační aktivity se zaměřují zejména na získání klíčových dovedností, obecně vyžadovaných na trhu práce a jsou zaměřeny zejména na zvýšení zaměstnatelnosti a na získání kvalifikačních dovedností vyplývajících z požadovaných nebo očekávaných potřeb trhu práce. Nezanedbatelnou součástí obou nástrojů je aktivizace a motivace uchazečů a zájemců o zaměstnání k vyhledání zaměstnání a jejich pracovní a společenské integraci. Zvýšená pozornost se zaměřuje zejména na uchazeče a zájemce o zaměstnání s žádnou nebo nízkou úrovní kvalifikace. Taktéž se ale zaměřuje na ty, kteří dlouhodobě pobírají sociální dávky, aniž by projevovali jakoukoliv snahu pro své pracovní uplatnění. Oba nástroje vyžadují individuální přístup ke klientům zaměřený na skupinové poradenství k jednotlivým specifickým skupinám (např. mladiství, osoby bez kvalifikace, ženy vracející se na trh práce, věkově starší, zdravotně postižení, apod.) včetně přípravy a nabídky široké škály vzdělávacích aktivit odpovídajících potřebám a schopnostem těchto skupin.

V rámci projektu jsou využívány i doprovodné aktivity. Především se jedná o úhradu cestovního, stravného a ubytování osob zařazených do rekvalifikací. Aktivity projektu jsou zabezpečovány prostřednictvím sítě úřadů práce v souladu s pravidly ESF, zákonem o zaměstnanosti a jeho prováděcími vyhláškami.

4.8.1 Cíle projektu

Hlavním cílem projektu je snížení doby evidence uchazečů o zaměstnání, podpora pracovní mobility zájemců o zaměstnání a odstraňování bariér pro aktivizaci a motivaci uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená pozornost za účelem jejich pracovní a společenské integrace.

4.8.2 Průběh a výsledky projektu

Projekt běží již od roku 2008. Realizace hlavních klíčových aktivit projektu však v důsledku nutnosti ujasnění postupu při zadávání veřejných zakázek započne až v letošním roce. Počátkem tohoto roku také došlo u projektu ke změně, která rozšiřuje cílové skupiny o osoby se zdravotním postižením a umožňuje v rámci klíčových aktivit vykonávat i pracovní rehabilitace a specializované rekvalifikační kurzy.

Realizátor projektu

Realizátorem projektu je Česká republika - Ministerstvo práce a sociálních věcí, odbor implementace programů ESF, Praha

4.9 Projekt Společensky účelná pracovní místa

Částka: 1 521 340 000,00 Kč

Doba realizace projektu: 1. květen 2008 až 30. červen 2010

Projekt je zaměřen na cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání, kterým je věnován zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Společensky účelná pracovní místa přispívají k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání s méně závažnými handicapem na trhu práce (např. uchazeči s nedostatkem praktických zkušeností, ženy vracející se na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, starší osoby, osoby s neuplatnitelnou kvalifikací na trhu práce apod.), kterým nelze v daném

okamžiku zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Podpora je zaměřena na úhradu mzdových nákladů. Vzhledem ke svému charakteru patří tento nástroj k neúčinnějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti a vede k přímému a zpravidla dlouhodobému uplatnění na trhu práce. Aktivity v rámci projektu jsou realizovány prostřednictvím sítě úřadů práce.

4.9.1 Cíle projektu

Účelem realizace tohoto projektu je přispět k dlouhodobějšímu, případně i trvalému pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání s méně závažnými handicapami na trhu práce, kterým nelze v dané chvíli zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Hlavním cílem projektu je zamezit dlouhodobé nezaměstnanosti osob z cílové skupiny a tím i případnému sociálnímu vyloučení, závislosti těchto osob na sociálních dávkách a snížení jejich životní úrovně.

4.9.2 Průběh a výsledky projektu

Realizace projektu započala již v roce 2008, kdy byly uzavírány první dohody o vyhrazení společensky účelných pracovních míst a poskytnutí příspěvku. V současnosti je většina z těchto dohod stále aktivních a průběžně se dle potřeby uzavírají dohody nové. Dohody uzavírají jednotlivé úřady práce, které postupují v souladu s pravidly ESF a v souladu se zákonem o zaměstnanosti. Na vyhrazená společensky účelná pracovní místa umísťují uchazeče z cílové skupiny s přihlédnutím k situaci na místním trhu práce.

Realizátor projektu

Realizátorem projektu je Česká republika - Ministerstvo práce a sociálních věcí, odbor implementace programů ESF

4.10 Projekt Pomozme získat práci

Částka: 6 446 620,00 Kč

Doba realizace projektu: 30. listopad 1999 až 30. listopad 1999

Projekt „Pomozme získat práci“ pokračuje v dosavadních snahách o rozšíření spolupráce s jednotlivými ÚP regionu. Na základě vstupních jednání byla v souladu s požadavky zaměstnanecké politiky ČR a regionu vytipována skladba cílové skupiny, která je v regionu nezaměstnaností nejvíce ohrožena. Formou speciálních motivačních programů za asistence odborných poradců (o. s. Ledovec Ledce a v.d.i. Styl Plzeň) a s následnou rekvalifikací a organizací praxe podle oboru přímo v zaměstnaneckém podniku projekt řeší možnosti a způsoby návratu do pracovního procesu u vybrané cílové skupiny - osob dlouhodobě nezaměstnaných, a to s orientací také na OZP. Tato cílová skupina není úzce definována a žadatel se věnuje všem osobám spadajícím do této skupiny dlouhodobě nezaměstnaných, tedy osobám s nízkou kvalifikací a vzděláním, osobám starším 50 let, zaměstnancům, kterým nezaměstnanost hrozí, zájemcům o práci a především osobám OZP. Projekt klade důraz na možnost společné rekvalifikace OZP s osobami bez zdravotního omezení. Výstupem je připravený, motivovaný a sebevědomý uchazeč, který je schopen orientace na pracovním trhu a který získává nové pracovní místo.

4.10.1 Cíle projektu

Hlavními cíly projektu je: 1. Návrat dlouhodobě nezaměstnaných a OZP do pracovního procesu. 2. Tvorba a realizace inovačních vzdělávacích programů v souladu s potřebami trhu práce a ověření jejich úspěšnosti. 3. Podpora místních iniciativ. Projekt obsahuje činnosti směřující k: • Zvýšení kvalifikace a vzdělání. • Odstranění bariér v přístupu ke vzdělání a zaměstnání. • Zapojení nezaměstnaných do pracovního procesu. Vybraní uchazeči o práci, kteří jsou dlouhodobě v evidenci ÚP nebo osoby zdravotně postižené rovněž z evidence ÚP jsou na informačních schůzkách osloveni pracovníky naší vzdělávací akademie. Je jim nabídnuta a vysvětlena možnost absolvovat motivační program a případně následně rekvalifikační kurz. Cílem Motivačního programu je zjištění zájmu o práci uchazeče, zjištění zájmu o konkrétní pracovní činnost, stanovení zdravotní způsobilosti uchazeče ke zvolené pracovní činnosti. Po absolvování Motivačního kurzu, který trvá 4 dny, se uchazeči rozhodují, zda se budou dále vzdělávat v rekvalifikačním kurzu.

Rekvalifikační kurzy jsou zaměřeny na pracovní činnosti, např. Kuchařské a číšnícké práce, Pečovatelky, Prodavačské práce, Dělník v kovovýrobě, Dělník v dřevovýrobě, Pomocný pracovník v elektrotechnice, Zahradnické práce, Pracovník skladového provozu, Pekařské a cukrářské práce. Rekvalifikační kurz zahrnuje odbornou výuku a praxi na pracovištích v příslušném oboru. Délka kurzu je cca 4 měsíce. Odborná výuka rekvalifikačního kurzu Dovednosti administrativního pracovníka obsahuje práci s počítačem, kancelářskou technikou, firemní a obchodní korespondenci, zásady efektivního telefonování, komunikaci a přípravu na výběrové řízení. Praxe probíhá ve firmách a institucích zaměřených na administrativní práce. Délka kurzu je cca 4 měsíce. Po ukončení rekvalifikačního kurzu uchazeči obdrží Osvědčení o rekvalifikaci, které je dvojjazyčné (čeština, němčina). Od začátku projektu se uskutečnilo 19 Motivačních kurzů, ve kterých bylo zapojeno celkem 167 uchazečů, z toho 32 uchazeči byli osoby zdravotně postižené. Do rekvalifikačních kurzů se přihlásilo 136 uchazečů, z toho 22 uchazeči byli osoby zdravotně postižené. Do pracovního poměru se zatím podařilo umístit 28 osob. Uchazeči byli vybíráni z evidence Úřadu práce Plzeň-město, Plzeň-sever, Plzeň-jih, Domažlice, Klatovy, Tachov, České Budějovice.

Realizátor projektu

Realizátorem projektu je Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH, organizační složka Cheb

4.11 Projekt Další pracovní příležitosti na Písecku

Částka: 3 991 740,00 Kč

Doba realizace projektu: 30. listopad 1999 až 30. listopad 1999

Cílem projektu je zlepšit situaci a vytvořit podmínky pro návrat na trh práce osobám z vybraných cílových skupin projektu, což jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání a zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností, prostřednictvím rekvalifikačních programů. Výsledkem je dostupná, kvalitně připravená a kvalifikovaná pracovní síla využitelná v rámci podmínek místního trhu práce, která najde konkrétní pracovní uplatnění u konkrétních zaměstnavatelů v průmyslových oborech.

Realizátor projektu

Realizátorem projektu je Občanské sdružení Prácheň – Centrum podpory celoživotního vzdělávání

4.12 Projekt Pojd'te s námi do práce - podpora zaměstnanosti žen prostřednictvím vzdělávání, zajištění hlídání dětí a tvorbou nových pracovních míst

Částka: 1 773 135,00 Kč

Doba realizace projektu: 30. listopad 1999 až 30. listopad 1999

Hlavním cílem projektu POJĎTE S NÁMI DO PRÁCE je zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání, zavádění nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se specifickým zaměřením na osoby vracející se na trh práce, rozšíření poradenských a vzdělávacích služeb jako prevence nezaměstnanosti a vytváření nových vazeb mezi vzdělávacími a sociálními institucemi a zaměstnavateli. Projekt se zaměřuje na specifickou cílovou skupinu žen vracejících se na trh práce po mateřské dovolené, žen, které jsou nezaměstnané nebo ohrožené nezaměstnaností z důvodu těhotenství a péče o dítě. V rámci projektu budou účastnice absolvovat informační vzdělávání - počítačové kurzy, obecné kurzy vedoucí ke zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce a specifické kurzy dle konkrétního zaměření a předpokladů zúčastněných žen.

Realizátor projektu

Realizátorem projektu je firma SEDUKON, o.p.s.

4.13 Projekt Podpora sociálních služeb v Jihočeském kraji

Částka: 260 001 516,00 Kč

Doba realizace projektu: 1. srpen 2008 až 31. červenec 2012

Smyslem projektu je napomoci níže uvedeným cílovým skupinám osob se plně zapojit do ekonomického, sociálního a kulturního života společnosti a umožnit jim návrat na trh práce. V rámci projektu budou podpořeny následující sociální služby: *Podpora samostatného bydlení Azylové domy, Domy na půl cesty, Intervenční centra, Nízkoprahová denní centra, Nízkoprahová zařízení pro děti a mládež, Sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, Sociálně terapeutické dílny, Terénní programy*

4.13.1 Cílové skupiny projektu

Cílovými skupinami projektu jsou:

- Osoby se zdravotním postižením
- Děti, mládež a mladší dospělí
- Etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí
- Imigranti a azylanti
- Osoby bez přístřeší
- Osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy
- Osoby opouštějící zařízení pro výkon trestu odnětí svobody
- Oběti trestné činnosti
- Oběti domácího násilí
- Oběti komerčně zneužívané
- Osoby pečující o osobu blízkou

Garantem projektu je Odbor sociálních věcí a zdravotnictví Jihočeského kraje, který zajišťuje veškerou administraci projektu a realizaci klíčových aktivit projektu.

4.13.2 Cíle projektu

Hlavním cílem projektu je zajištění dostupnosti vybraných sociálních služeb osobám sociálně vyloučeným nebo ohroženým sociálním vyloučením na celém území Jihočeského kraje. Projekt vychází ze Střednědobého plánu rozvoje sociálních služeb v Jihočeském kraji.

Realizátor projektu

Realizátorem projektu je Jihočeský kraj, České Budějovice

4.14 Projekt Inovací studijních předmětů ke zlepšení zaměstnatelnosti absolventů VŠERS

Částka: 3 590 876,00 Kč

Doba realizace projektu: 30. listopad 1999 až 30. listopad 1999

Předložený projekt je zaměřen na kvalitativní rozvoj studijních programů na Vysoké škole evropských a regionálních studií, o. p. s. v Českých Budějovicích prostřednictvím inovace a modernizace 11 předmětů v rámci studijních programů Mezinárodní teritoriální studia (67-02- R), obor Regionální studia a Bezpečnostně právní činnost (68-02-R), obor Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě. K inovaci byly vybrány předměty, které jsou dle názoru pedagogů důležité pro zaměstnatelnost studentů VŠERS. Cílem předloženého projektu je modernizace a inovace studijních programů na VŠERS vedoucí ke zlepšení uplatnitelnosti studentů VŠ na trhu práce tak, aby bylo studentům VŠ umožněno kvalitnější vzdělání v těchto programech. Inovace a modernizace studijních programů a jednotlivých předmětů bude provedena zejména: - úpravou současných osnov předmětů, - aktualizací témat a přístupu k výuce, - vypracováním dosud chybějících studijních textů, - opatřením nezbytných pomůcek a materiálu pro moderní výuku předmětů, - zapojením informačních technologií do výuky a využití multimediálního zpracování obsahu předmětů. Do procesu inovace a modernizace studijních programů budou zapojeny dvě partnerské organizace – Vysoká škola polytechnická Jihlava a občanské sdružení Česká asociace bezpečnostních manažerů, jejichž odborníci budou v průběhu oponovat návrhy na inovace a modernizace předmětů, aby bylo docíleno co nejlepší kvality inovace.

Zástupci z partnerských organizací budou zároveň recenzovat nově vzniklé studijní texty a materiály pro potřeby jednotlivých předmětů. Projekt bude realizován ve dvou kalendářních letech, která zahrnují dva akademické školní roky – v prvním roce proběhne inovace a modernizace studijních programů, které budou pilotně ozkoušeny ve druhém roce projektu v rámci výuky cílové skupiny.

Realizátor projektu

Realizátorem projektu je Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s. v Českých Budějovicích

4.15 Projekt Vzdělávání podnikatelů Písecka a Prachaticka

Částka: 3 715 921,00 Kč

Doba realizace projektu: 30. listopad 1999 až 30. listopad 1999

Cílem projektu je posílit konkurenceschopnost podnikatelských subjektů na Písecku a Prachaticku prostřednictvím ucelené nabídky profesního vzdělávání. Aktivita projektu jsou zaměřené na rozvoj lidských zdrojů v malých, středních i velkých podnicích. Cílovými skupinami projektu jsou zaměstnavatelé/podnikatelé a zaměstnanci/vedoucí pracovníci (management firem, personalisté, manažeři i zaměstnanci). Vzdělávací cyklus obsahuje šest interaktivních vzdělávacích kurzů se zaměřením na osobnostní rozvoj, manažerské dovednosti, strategické dovednosti, marketingové znalosti, personální management a komunikační dovednosti.

Realizátor projektu

Realizátorem projektu je Jihočeská rozvojová o.p.s.

4.16 Projekt Integrace sociálně znevýhodněných občanů mikroregionu Prachaticko se zaměřením na začlenění klientů smíšeného Azylového domu v Husinci na trh práce

Částka: 2 612 125,00 Kč

Doba realizace projektu: 30. listopad 1999 až 30. listopad 1999

Hlavním cílem projektu je podpora začlenění osob sociálně vyloučených, resp. ohrožených sociálním vyloučením (postižených dlouhodobou nezaměstnaností) v obci Husinec a místním regionu do místní společnosti. V rámci projektu je vytvořen komplexní program vzdělávacích a dalších podpůrných aktivit. Klient absolvuje aktivity na podporu osobnostního rozvoje (motivační kurz, konzultačně-poradenský seminář, kurz komunikačních dovedností, kurz pro uplatnění na trhu práce) a počítačový kurz. Po celou dobu trvání projektu je v rámci poradenského programu zajištěno i individuální pracovně-právní a sociální poradenství, které zajišťuje kontaktní pracovnice. Výsledkem výše uvedených aktivit bude určení vhodného profesního školení, které klient absolvuje v rámci projektu. Zároveň je po dobu konání kurzu zajištěno hlídání dětí (asistenční služby), klientům je k dispozici internetová studovna. Absolvováním projektových aktivit se klient stane atraktivnějším pro zaměstnavatele a zvýší se tak jeho možnost uplatnění v pracovním procesu.

Realizátor projektu

Realizátorem projektu je Obec Husinec Prokopovo náměstí 1, 384 21 Husinec

5. ZÁVĚR

Cílem této práce byla specifikace strukturálních fondů a cílů. Přináší nejdůležitější informace o strukturálních fondech a Fondu soudržnosti, zejména se zaměřením se na to, čemu mají pomáhat. Kromě toho práce rovněž hodnotí, jaká pomoc je vyčleněna pro subjekty České republiky a jak dochází k využívání ve specifických podmínkách naší republiky.

V prakticky využitelné posloupnosti jsou v práci vysvětleny konkrétní problémy týkající se tvorby projektů. Značná část práce je věnována nejvýznamnějším principem finančních toků a kontroly, neboť tato oblast bude s rostoucím množstvím realizovaných projektů dále nabývat na významu. Práce přináší nejdůležitější informace o strukturálních fondech a Fondu soudržnosti, zejména se zaměřením na to, čemu mají pomáhat.

Oblast rozvoje lidských zdrojů, jelikož lidský potenciál je v dnešní době klíčový pro celkový hospodářský rozvoj země a jejích regionů. Rozvoj lidských zdrojů je v Evropské unii přikládán velký význam, čemuž také odpovídá míra pozornosti a množství vyčleněných prostředků. Tyto prostředky pomáhají snížit vysokou míru nezaměstnanosti, zvýšit celkovou hospodářskou úroveň regionů a kvalitu života jeho obyvatel, také přilákat investory a vyspělé technologie.

Vstupem České republiky do Evropské unie začala naše republika čerpat strukturální pomoc. Tyto peníze však nedostáváme bezpodmínečně, ale pouze po splnění přísných kritérií, s jejichž plněním mají problémy někteří členové. Mezi tato kritéria patří dostatek lidí vyškolených v problematice strukturálních fondů a také dostatek kvalitních projektů připravených k realizaci.

Tyto projekty jsou financovány z Evropského sociálního fondu, jehož prioritou jsou projekty na podporu zaměstnanosti a dostupnosti služeb. Hlavními cíly projektů je zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání, zavádění nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se specifickým zaměřením na osoby vracející se na trh práce, rozšíření poradenských a vzdělávacích služeb jako prevence nezaměstnanosti a vytváření nových vazeb mezi vzdělávacími a sociálními institucemi a zaměstnavateli. Projekty jsou zaměřeny na různé cílové skupiny.

6. PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY

1. Barták, K. Průvodce Evropskou unií. Praha: Ministerstvo zahraničních věcí České republiky, 1999. 87 s. ISBN 80-85865-74-6
2. Dušek, J. Základy ekonomie, České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2007, ISBN: 978-80-86708-58-4
3. Marks, A. Můj kraj vstoupil do Evropské unie, Euro-Czech Forum, 2004, ISBN: 80-239-4171-2
4. Sodomka, V. Průvodce strukturálními fondy Evropské unie pro neziskový sektor, Praha: Institut pro evropskou politiku EUROPEUM, 2004, ISBN: neuvedeno
5. Šonka, J. Srozumitelně o Evropské unii, Praha: Nakladatelství Plot, 2004, ISBN: 80-86523-32-2
6. Vilamová, Š. Čerpáme finanční zdroje Evropské unie, Praha: GRADA, 2005, ISBN: 80-247-1194-X
7. Evropská unie regionům, Praha: Delegace Evropské komise v České republice, 2002, ISBN 80-238-8523-5
8. Průvodce projekty Evropského sociálního fondu, PRAHA: EUROPEUM, 2003, ISBN: 80-903237-2-3
9. Průvodce fondy Evropské unie, PRAHA: Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky, 2005, ISBN: neuvedeno
10. Centrum evropských studií, Vysoká škola ekonomická v Praze – <http://ces.vse.cz/portal/index.php?page=view>
11. Evropský sociální fond, Evropská komise - <http://ec.europa.eu>
12. 2008 Vláda České republiky - <http://www.euroskop.cz>
13. <http://www.finance.cz/evropska-unie/financovani-projektu-z-eu/>
14. Úřad práce: <http://portal.mpsv.cz>

7. ZKRATKY

EU – Evropská unie

ES – Evropské společenství

EP – Evropský parlament

EK – Evropská komise

ESF – Evropský sociální fond

EUROSTAT – Statistická kancelář Evropské komise

EUROATOM – Evropské společenství pro atomovou energii

EUROSPOL – Evropský policejní úřad

ESZ – Evropská strategie zaměstnanosti

ERDF – Evropský fond regionálního rozvoje

EAGGF – Evropský zemědělský garanční a podpůrný fond

FIFG – Finanční nástroj pro podporu rybolovu

NUTS - územní

ČSÚ – Český statistický úřad

MVČR – Ministerstvo práce a sociálních věcí

ÚP – úřad práce

8. ABSTRAKT

Vokáčová, L. Projekt na podporu zaměstnanosti v Jihočeském kraji financovaný ze zdrojů Evropského sociálního fondu: bakalářská práce. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s., 2009. 76 s. Vedoucí bakalářské práce Ing. Irena Linhartová, Ing. Ladislav Skořepa Ph.D.

Klíčová slova: Evropská unie, trh práce, nezaměstnanost, financování lidských zdrojů, strukturální fondy, Evropský sociální fond, projekty Evropského sociálního fondu

Práce se zabývá Evropskou unií, její financování rozvoje lidských zdrojů a s tím i související principy strukturální politiky. Analyzuje a blíže specifikuje oblasti podporované Evropským sociálním fondem tj. zlepšení zaměstnatelnosti, rozvoj podnikání a vytváření pracovních příležitostí. Obecně Evropský sociální fond podporuje rozvoj trhu práce a rozvoj lidských zdrojů, a to zejména v rámci Národních akčních plánů zaměstnanosti. Práce se zabývá jeho podstatou, specifikací a cíly. Konkretizuje druhy fondů a poukazuje na jejich potřebu. Dále se práce soustředí na jednotlivé projekty zaměstnanosti a dostupnosti služeb v Jihočeském kraji, především v Českých Budějovicích a Strakonících. Poukazuje na tvorbu projektů, jejich potřebu a podmínky pro jejich získání. Nabízí návod na tvorbu projektů, vyvarování se chyb a analyzuje již zrealizované projekty či projekty v realizaci.

9. ABSTRACT

Vokáčová, L. The Project on the Enhancing of the Employment Rate Situation Financed by European Social Fund: Bachelor Work. České Budějovice: The College of European and Regional Studies, g.b.a., 2009. 76 pages. The supervisors of Bachelor Work: Ing. Irena Linhartová, Ing. Ladislav Skořepa Ph.D.

Key Words: European Union, Job Market, Unemployment, Human Resources Funding, Structural Funds, European Social Fund, the Projects of European Social Fund.

The topic of the thesis is the European Union, its financing of human resources development and also structural policy related principles. It analyses and specifies closely the areas supported by European Social Fund, e.g. enhancing of the employability, entrepreneurship expansion and the development of job opportunities. European Social Fund supports job market and human resources development in general and particularly in the frame of the National Employment Plan. The thesis is concerning its principle, specifications and goals. It concretizes individual fund types and explains their existence. Moreover the thesis is focused on individual employment projects and services availability in the South Bohemia Region, particularly in České Budějovice and Strakonice. It explains the project developments, its existence and conditions to obtain them. It provides the instructions to develop projects, to avoid mistakes, and analyses already implemented projects or the projects that have been implemented recently.